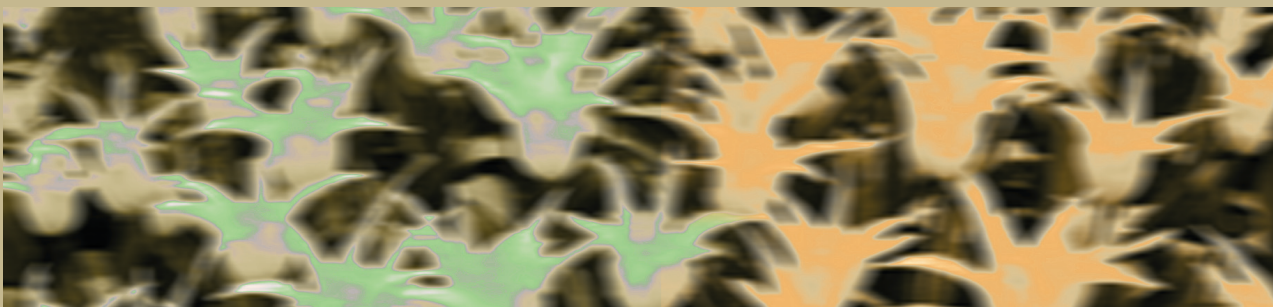


06:02

Helle Holt
Lars Pico Geerdsen
Gunvor Christensen
Caroline Klitgaard
Marie Louise Lind

DET KØNSOPDELTE ARBEJDSMARKED

EN KVANTITATIV OG KVALITATIV BELYSNING



06:02

DET KØNSOPDELTE ARBEJDSMARKED

EN KVANTITATIV OG KVALITATIV BELYSNING

Helle Holt
Lars Pico Geerdsen
Gunvor Christensen
Caroline Klitgaard
Marie Louise Lind

KØBENHAVN 2006
SOCIALFORSKNINGSINSTITUTTET

DET KØNSOPDELTE ARBEJDSMARKED

Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen

Afdelingen for beskæftigelse og erhverv

Undersøgelsens følgegruppe:

Ligestillingsafdelingen

Beskæftigelsesministeriet

Undervisningsministeriet

Personalestyrelsen

Ruth Emerék, Aalborg Universitet

Inga Persson, Lunds Universitet

Sanne Ipsen, Center for Alternativ Samfundsanalyse

Sine Lehn, Center for Ligestillingsforskning

Dansk Arbejdsgiverforening

Landsorganisationen i Danmark

Mette Deding, Socialforskningsinstituttet

Peder Pedersen, Socialforskningsinstituttet

Nabanita Gupta, Socialforskningsinstituttet

ISSN: 1396-1810

ISBN: 87-7487-804-2

Layout: Hedda Bank

Oplag: 800

Tryk: BookPartnerMedia A/S

© 2006 Socialforskningsinstituttet

Socialforskningsinstituttet

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

Tlf. 33 48 08 00

sfi@sfi.dk

www.sfi.dk

Socialforskningsinstituttets publikationer kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden. Skrifter, der omtaler, anmelder, henviser til eller gengiver Socialforskningsinstituttets publikationer, bedes sendt til instituttet.

INDHOLD

	FORORD	7
	RESUMÉ	9
	Kønsopdelingen er – stadig – et faktum	10
	Den glidende kønsarbejdsdeling på arbejdspladsen	12
1	INDLEDNING, SAMMENFATNING OG PERSPEKTIVER	15
	Baggrunden for undersøgelsen	16
	Data og metode	17
	Sammenfatning	18
	Perspektiver og anbefalinger	23
2	KØNSOPDELINGEN I UDDANNELSESYSTEMET	29
	Kønsopdelingen i den gymnasiale uddannelse	32
	Kønsopdelingen i de erhvervskompetencegivende uddannelser	34

	De erhvervskompetencegivende uddannelser – et tættere blik	36
	Sammenhænge mellem gymnasial og erhvervskompetencegivende uddannelse	42
3	KØNSOPDELINGEN PÅ ARBEJDSMARKEDET	47
	Kønsfordeling i stat, amt/kommune og privat sektor	48
	Kønsopdelingen i de forskellige brancher	50
	Kønsopdelingen i et mere detaljeret brancheperspektiv	53
	Kønsopdeling inden for arbejdsfunktioner	55
	Arbejdsfunktionen inden for de enkelte brancher	59
4	KØNSFORSKELLE I VALG AF UDDANNELSE OG JOB	67
	Fra uddannelse til arbejdsmarked	69
	Regression 1: køn, baggrund og uddannelse	75
	Regression 2: køn, baggrund og branchevalg	79
	Regression 3: køn, baggrund og arbejdsfunktion	83
5	DEN HORIZONTAL KØNSARBEJDSDELING PÅ ARBEJDSPLADSEN	89
	Formålet med den kvalitative analyse	89
	Metode og casevalg	90
	Dansk og international litteratur	92
	Undersøgelsens seks temaer	102
6	LABORANTER I MEDICINAL-INDUSTRIEN	107
	Rammevilkår og den formelle personalepolitik	108
	Refleksioner over uddannelsesvalg	110
	Tildeling af og konkurrence om arbejdsopgaver	112
	Gensidige forventninger til den gode medarbejder	115
	Arbejdspladskultur: det kvindedominerede laboratorium	120
	Arbejdspladskultur: det kønsblandede laboratorium	121

	Individuelle tilpasningsstrategier	122
	Laboratoriet – et skoleeksempel på den glidende kønsarbejdsdeling	124
7	MEDARBEJDERE I EN IT-VIRKSOMHED	127
	Rammevilkår og den formelle personalepolitik	128
	Refleksioner over uddannelsesvalg	132
	Tildeling af og konkurrence om arbejdsopgaver	135
	Gensidige forventninger til den gode medarbejder	138
	Arbejdspladskultur	141
	Individuelle tilpasningsstrategier	143
	It-branchens nørder som kvinde-ekskluderende symbol	144
8	AGRONOMER I ET DIREKTORAT	147
	Rammevilkår og den formelle personalepolitik	148
	Refleksioner over uddannelsesvalg	151
	Tildeling af og konkurrence om arbejdsopgaver	153
	Gensidige forventninger til den gode medarbejder	158
	Arbejdspladskultur	160
	Individuelle tilpasningsstrategier	162
	En familievenlig arbejdsplads vedligeholder kønsarbejdsdelingen	163
9	TIMELØNNEDE MALERE I ET ATYPISK MALERFIRMA	165
	Rammevilkår og den formelle personalepolitik	166
	Refleksioner over uddannelsesvalg	169
	Tildeling af og konkurrence om arbejdsopgaver	171
	Gensidige forventninger til den gode medarbejder	176
	Arbejdspladskultur	182
	Malerfirmaet – en atypisk arbejdsplads med minimal kønsarbejdsdeling	184

10	KILDER TIL DEN HORIZONTAL KØNSARBEJDSDELING	187
	Rammevilkårenes betydning for den horisontale kønsarbejdsdeling	188
	Forventningernes betydning for den horisontale kønsarbejdsdeling	190
	Kulturens betydning for den horisontale kønsarbejdsdeling	191
	 BILAG	 193
	1: Tabeller over de erhvervskompetencegivende uddannelser	195
	2: Tabeller over brancher	203
	3: Tabel over arbejdsfunktion	213
	4: Regressionsanalyser	223
	5: Sammenhæng mellem uddannelse, branche og jobfunktion	237
	6: Interviewguide	241
	 LITTERATUR	 245
	 SFI-UDGIVELSER SIDEN 2005	 249

FORORD

Ligestillingsafdelingen, Beskæftigelsesministeriet og Undervisningsministeriet har bedt Socialforskningsinstituttet om at kortlægge den horisontale kønsarbejdsdeling på det danske arbejdsmarked.

Rapporten består af to dele: En kvantitativ del, der via registerdata kortlægger primært den horisontale kønsarbejdsdeling i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet, og en kvalitativ del, der ud fra fire arbejdspladsanalyser beskriver de processer, der på arbejdspladsniveauet skaber den horisontale kønsarbejdsdeling.

Der er til undersøgelsen knyttet en følgegruppe, som har drøftet et udkast til rapporten, som også er blevet kommenteret af fil.lic. Christina Jonung. De takkes alle for gode råd og kommentarer.

Endvidere skal medarbejdere og ledelse på de fire arbejdspladser takkes for, at de tog sig tid og udviste stor tålmodighed og velvilje over for os og vores projekt.

Rapporten er udarbejdet af seniorforsker cand.adm.pol., ph.d. Helle Holt, forsker cand.polit., ph.d. Lars Pico Geerdsen, forskningsassistent cand.scient.soc. Gunvor Christensen, stud.scient.soc. Caroline Klitgaard samt stud.scient.adm. Marie Louise Lind. Stud.scient.soc. Anne Mette Coop Henriksen og stud.scient.soc. Camilla Hvidtfeldt har hjulpet med tabelarbejdet. Helle Holt har været projektleder, og projektet er udført i Afdelingen for Beskæftigelse og Erhverv.

Undersøgelsen er initieret af Ligestillingsafdelingen og i fællesskab

finansieret af Ligestillingsafdelingen, Beskæftigelsesministeriet og Undervisningsministeriet.

København, januar 2006

Jørgen Søndergaard

RESUMÉ

Det danske arbejdsmarked er stærkt kønsopdelt. På trods af at flere kvinder end mænd i dag tager længerevarende uddannelser, er der stort set ikke sket noget i forhold til ligestillingen på arbejdsmarkedet de sidste ti år. Kvinder ansættes typisk i kommuner og amter, inden for omsorg og kontor og i de mest rutineprægede stillinger. Mænd ansættes typisk i det private eller i staten, inden for håndværk, IT og teknik og i udviklingsprægede stillinger og evt. lederstillinger.

Denne rapport kortlægger kønsopdelingen i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet i Danmark. En række af konklusionerne peger på, at der især skal sættes ind over for traditionelle forventninger til de to køn på hjemmefronten, i uddannelsessystemet og på arbejdspladserne, hvis man vil gøre sig håb om større ligestilling.

En analyse af registerdata fra Danmarks Statistik med særligt fokus på den horisontale kønsopdeling afdækker nogle af de faktorer, der spiller ind på kønsopdelingen. Det viser sig, at uddannelsesvalg, den sociale arv og den enkeltes egne familieforhold er ganske afgørende.

Ud fra kvalitative interview med medarbejdere og ledere på fire virksomheder indkredses nogle af de mekanismer, der på den enkelte arbejdsplads skaber den horisontale kønsarbejdsdeling. Kønsarbejdsdelingen mellem kvinder og mænd, der ellers i udgangspunktet har samme uddannelse, sker glidende og ofte umærkeligt. Det skyldes tilsyneladende traditionelle forventninger til, hvad de to køn hver især er bedst til og har

interesse i. De traditionelle forventninger kommer til udtryk hos ledere og kolleger, i arbejdsorganiseringen og opgavetildelingen – samt i mænds og kvinders egne forestillinger om forholdet mellem job, karriere og familieleven.

KØNSOPDELINGEN ER – STADIG – ET FAKTUM

Uddannelsessystemet er stærkt kønsopdelt

Det danske uddannelsessystem er kønsopdelt. Det viser sig i både det uddannelsesniveau og de uddannelsesområder, kvinder og mænd vælger.

Der er en større andel kvinder end mænd, der tager en gymnasial uddannelse (henholdsvis 65 pct. og 45 pct. i 2003). Den gymnasiale uddannelse er vigtigere for kvinder end for mænd, idet kvinder uden en sådan har større sandsynlighed end mænd for at ende helt uden erhvervs-kompetencegivende uddannelse.

Kvinder vælger oftere en sproglig studentereksamen og mænd oftere en teknisk studentereksamen. Begge køn tager i lige høj grad en matematisk studentereksamen i 2003. Den matematiske studentereksamen er den gymnasiale uddannelse, hvor sandsynligheden for at ende i en længerevarende videregående uddannelse er størst. Ca. 50 pct. af alle med en længerevarende uddannelse og 80 pct. af alle med en forskeruddannelse har en matematisk studentereksamen.

Når de to køn skal vælge erhvervskompetencegivende uddannelse, vælger kvinder i højere grad end mændene en mellemlang videregående uddannelse, mens mændene i højere grad end kvinderne vælger en erhvervsfaglig uddannelse.

Kønsopdelingen er ganske voldsom, når de to køn skal vælge område eller fag. Det er fx sådan, at 40 pct. af befolkningen er uddannet inden for fag, hvor det ene køn er dominerende. Kvinder vælger fag inden for omsorg, kontor og humaniora, mens mænd vælger fag inden for håndværk, teknik og IT, og det uanset, hvilket uddannelsesniveau der er tale om. Omkring 25 pct. af samtlige kvinder, der er uddannet i 1990'erne, er uddannet som sygeplejerske eller som social- og sundhedsassistent/plejer.

Kønsopdelingen på arbejdsmarkedet

Valg af uddannelse har en direkte konsekvens for den senere placering på arbejdsmarkedet. Derfor er det ikke overraskende, at arbejdsmarkedet er

stærkt kønsopdelt både horisontalt på brancher og vertikalt på arbejdsfunktioner.

Kvinder er overrepræsenteret inden for amt og kommune, mens mænd er overrepræsenteret inden for staten og den private sektor. Således er ca. 80 pct. af alle mænd ansat i den private sektor og 40 pct. af alle kvinder ansat i den amtslige/kommunale sektor.

Fordelingen på brancher viser, at mere end 60 pct. af de erhvervsaktive er beskæftiget inden for brancher, hvor der er mindre end 25 pct. af det ene køn. Kvinder er primært ansat inden for kontor og omsorg, mens mænd er ansat i de mere håndværksprægede brancher.

Man skulle tro, at denne stærke kønsopdeling på brancher ville betyde, at den vertikale kønsopdeling ville blive minimeret, men dette er langt fra tilfældet. Selv i brancher, hvor der næsten kun er kvinder ansat, har mændene en oversandsynlighed for at blive ledere, som fx inden for børneomsorg og hjemmepleje.

Selv den sociale arv er kønsopdelt

Forældrenes uddannelsesniveau og arbejdsfunktion har betydning for børnenes uddannelsesvalg. Den mest markante og entydige sammenhæng ses mellem mødres arbejdsfunktion og deres døtres uddannelsesvalg, samt fædres arbejdsfunktion og deres sønners uddannelsesvalg. For begge køn gælder det, at forældre med en arbejdsfunktion med højt færdighedsniveau øger børnenes sandsynlighed for en længerevarende uddannelse.

Forældres uddannelse og arbejdsfunktion påvirker børnenes uddannelsesvalg, men de påvirker også børnenes sandsynlighed for at opnå en lederstilling på arbejdsmarkedet. Jo længerevarende uddannelse mødrene har, desto større er sandsynligheden for, at både døtre og sønner får en lederstilling.

Egne familieforhold har forskellig betydning for de to køn

Egne familieforhold påvirker placeringen på arbejdsmarkedet. Kvinder og mænd, der lever i parforhold uden børn, har den største sandsynlighed for at opnå en høj stilling på arbejdsmarkedet, mens det at leve i et parforhold med børn ikke rykker ved mænds sandsynlighed, men påvirker kvinders negativt. Enlige mødre har den laveste sandsynlighed for at ende i en lederstilling blandt alle kvindegrupper, mens den enlige mand uden børn har den laveste sandsynlighed af alle mandegrupper.

DEN GLIDENDE KØNSARBEJDSDELING PÅ ARBEJDSPLADSEN

Analyserne af de fire arbejdspladser giver et billede af nogle processer, der har som konsekvens, at selvom kvinder og mænd har den samme uddannelse, så er der en overvejende sandsynlighed for, at kvinder vil ende i en jobsituation med ringe udviklingsmuligheder, mens mænd vil ende i en jobsituation med gode udviklingsmuligheder.

Arbejdspladsens rammevilkår

Arbejdspladsens rammevilkår har afgørende betydning for disse processer. Rammevilkår skal forstås som fx arbejdsvilkår, personalepolitik og organisationsstruktur. En af konklusionerne er, at uigennemsigtige opgavetildelinger og usynlige karrierestiger stiller kvinder ringere end mænd. Endvidere tyder analysen på, at kvinder klarer sig bedre i flade strukturer, som fx projektororganisationer, end i hierarkiske strukturer. Dette ser ud til at skyldes, at nogle af de egenskaber, kvinder tillægges, passer godt med forestillingerne om, hvilke egenskaber fx en projektleder skal have. Det er egenskaber som at være social og samlende. Dette betyder dog ikke, at mænd klarer sig dårligt i flade strukturer.

Forventninger til de to køn

Kvindes og mænds forventninger til de to køns ansvarsområder i forbindelse med familien er traditionelle. Det forventes, at kvinder tager sig af den praktiske og følelsesmæssige omsorg for familien, mens det forventes, at mænd primært tager sig af forsørgelsen. Dette er ikke nødvendigvis et billede af virkeligheden, men billedet har betydning for, hvordan kvinder og mænd forventes at agere på arbejdspladsen. Kvinder forventes at foretrække et job med faste arbejdstimer og forudsigelighed, således at mænd kan have en karriere med alt, hvad det indebærer af lange arbejdsdage og uforudsigelighed. Mænd betragtes tilsyneladende stadig som hovedforsørgere, mens kvinder betragtes som medforsørgere.

Kolleger og ledelse tildeler kvinder og mænd helt forskellige egenskaber i forbindelse med arbejdsopgaver, og dette får konsekvenser, når arbejdsopgaverne skal fordeles. Kvinder opfattes som samlende og sociale, mens mænd opfattes som personer, der er til mekanik og teknik. Kvinder opfattes som personer, der trives bedst med rutine- og driftsopgaver, mens mænd opfattes som værende glade for udviklingsopgaver. Kvinder antages

at kunne lide arbejdsopgaver, der kræver nusseri og sans for detaljen, mens mænd i højere grad antages at være til store maskiner og fysiske bedrifter.

Når forventningerne til de to køns ageren i forhold til familien og i forhold til arbejdsopgaverne kobles, har vi muligvis kimen til den horisontale kønsopdeling. Forventningerne udmøntes nemlig i forskellige arbejdsvilkår, forskellige arbejdsopgaver, forskellige stillinger og forskellige lønninger.

Arbejdspladskulturen

Kvinder forventes i højere grad end mænd at bruge arbejdspladsens familievenlige tiltag, som fx brugen af fleksen, til dagligt at gå tidligt. Samtidig stilles der krav om at kunne levere tidsmæssig fleksibilitet, hvis man vil have de spændende, udviklende og prestigefyldte arbejdsopgaver. Det har som konsekvens, at kvinder nærmest pr. automatik ikke får de udviklende arbejdsopgaver, også selvom de faktisk kan levere fx den tidsmæssige fleksibilitet.

INDLEDNING, SAMMENFATNING OG PERSPEKTIVER

Det danske arbejdsmarked er kønsopdelt. Der er tale om både en horisontal og en vertikal kønsopdeling. Den horisontale kønsopdeling viser sig ved, at de to køn er placeret i forskellige sektorer, i forskellige brancher og forskellige arbejdsfunktioner. Den vertikale kønsopdeling viser sig ved, at mænd i højere grad end kvinder befinder sig i de øverste lag af de forskellige hierarkier, og kvinder i højere grad end mænd befinder sig i bunden af dem.

Der er ingen tvivl om, at det danske arbejdsmarked er kønsopdelt, men hvordan kønsopdelingen ser ud i dagens Danmark vides ikke særligt præcist. Derfor har Ligestillingsafdelingen, Beskæftigelsesministeriet og Undervisningsministeriet bedt Socialforskningsinstituttet om at foretage en kortlægning af kønsopdelingen i såvel uddannelsessystemet som på arbejdsmarkedet. Det er den horisontale kønsopdeling, der er i fokus i denne rapport, men den vertikale kønsopdeling vil blive inddraget løbende, da der især på arbejdspladsniveau ses en tydelig sammenhæng mellem den horisontale og den vertikale kønsopdeling.

Ud over kortlægningen vil vi gerne give en forståelse af, hvilke mekanismer og hvilken proces der skaber den horisontale kønsopdeling på arbejdspladsniveau. Med en forståelse af disse processer bliver det formentlig nemmere at bremse eller forhindre dem.

BAGGRUNDEN FOR UNDERSØGELSEN

Der er formentlig mange årsager til, at det danske arbejdsmarked er kønsopdelt, og det er sikkert, at kønsopdelingen har nogle uhensigtsmæssige konsekvenser. Af årsager kan nævnes:¹

- kønsopdelingen i familierne
- valg af uddannelse
- valg af beskæftigelsesområder
- en ulige fordeling af fraværs-mængden i forbindelse med børn og sygdom
- kønsstereotyper – forestillinger om, hvad de to køn hver især er bedst til og bedst kan
- arbejdspladskulturer, der er præget af det køn, som arbejdspladsen antalsmæssigt er domineret af.

Af konsekvenser kan nævnes:

- uudnyttede menneskelige ressourcer
- uudnyttede faglige kompetencer
- nogle sektorer får ikke glæde af begge køns kompetencer
- manglende ligeløn
- fastlåsnings af kønsopdelingen i familierne
- fastlåsnings af kønsstereotyperne.

De oplyste konsekvenser er uhensigtsmæssige set ud fra det enkelte individs synsvinkel, set ud fra den enkelte arbejdsplads' synsvinkel og ud fra en samfundsmæssig betragtning. Kvinders og mænds ressourcer udnyttes simpelthen ikke optimalt.

Denne undersøgelse er for det første igangsat for at få et overblik over, hvordan kønsopdelingen ser ud i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet.

For det andet er undersøgelsen igangsat for at få et mere præcist billede af, hvordan og hvornår kvinder og mænds veje skilles både i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet. Denne viden kan bruges til fx at

1. For en relativt ny gennemgang af både årsager og konsekvenser, se fx Beskæftigelsesministeriet (2002).

sætte fokus på skillevejene og blive bedre til at vejlede kvinder og mænd i deres valg.

For det tredje skal det undersøges, om der er særlige forhold, der har betydning for kvinders og mænds placering på arbejdsmarkedet, ud over uddannelsen. Det kan fx være forhold som kvinders og mænds familieforhold. En sådan viden vil kunne sige noget om, hvor der skal tages initiativer, hvis kønsopdelingen skal mindskes.

For det fjerde skal undersøgelsen belyse, hvordan den såkaldte glidende kønsopdeling opstår på arbejdspladsniveau. I ordet glidende ligger, at der er tale om processer, der sker løbende på arbejdspladserne. Disse processer kan have som konsekvens, at kvinder ender i arbejdsfunktioner med ringere udviklingsmuligheder, ringere løn og ringere advancementsmuligheder end mænd, selvom det uddannelsesmæssige udgangspunkt er det samme. En større viden herom vil kunne hjælpe både ledelse og medarbejdere til at bremse nogle af disse mekanismer.

DATA OG METODE

Undersøgelsen består af to selvstændige dele. Den ene beskriver allokeringerne af kvinder og mænd i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet. Denne del dokumenterer og illustrerer kønsopdelingen ved hjælp af kvantitative data. Endvidere vil de kvantitative analyser vise, hvilke faktorer der har betydning for disse allokeringer, fx forældres uddannelse, partners uddannelse, og om man har hjemmeboende børn. Beskrivelser og analyser er lavet på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik. Data beskriver alle personer i den danske befolkning i alderen 17-60 år i perioden 1980-2003.

Den anden del beskriver nogle af de mekanismer, der på den enkelte arbejdsplads skaber den horisontale kønsarbejdsdeling, selvom kvinder og mænd i udgangspunktet har samme uddannelse. Der er tale om et eksplorativt studie, hvor der er lagt vægt på at undersøge, på hvilken måde rammevilkår, forventninger til de to køn og arbejdspladskulturen bidrager til den glidende kønsarbejdsdeling.

Data består af interview med medarbejdere og ledelse på fire arbejdspladser. De fire arbejdspladser er:

- et laboratorium i en medicinalvirksomhed
- en IT-virksomhed

- et direktorat
- et malerfirma.

Der er i alt gennemført 30 interview med kvindelige og mandlige medarbejdere, tillidsrepræsentanter og ledelse.

Det er vigtigt at pointere, at de to undersøgelser har forskelligt formål, og at resultaterne er uafhængige af hinanden. Registeranalyserne har et makroperspektiv, hvor beskrivelse og dokumentation er hovedformålet. Arbejdspladsbeskrivelserne har derimod et eksplorativt sigte i et mikroperspektiv, hvor det er elementer som arbejdspladsens rammevilkår, arbejdspladskultur og forventninger til de to køn, der er i centrum for analyserne.

SAMMENFATNING

Kønsopdelingen i uddannelsessystemet

Grundlæggende kan det konstateres, at der er sket en stigning i andelen af både kvinder og mænd, der tager en uddannelse ud over grundskolen, og at der er sket en stigning i andelen af kvinder og mænd, der får en kompetencegivende uddannelse. Derudover kan det også konkluderes, at det danske uddannelsessystem er kønsopdelt. Kønsopdelingen viser sig på to måder: Den viser sig i, hvilket uddannelsesniveau kvinder og mænd vælger, og den viser sig i forskellene i valg af uddannelsesområder. Der er således flere skilleveje, hvor de to køn går hver sin vej.

Den første skillevej er efter grundskolen. Her er der en større andel kvinder end mænd, der tager en gymnasial uddannelse (henholdsvis 65 pct. og 45 pct. i 2003). Til gengæld viser kortlægningen også, at den gymnasiale uddannelse er vigtigere for kvinder end for mænd, idet kvinder uden en gymnasial uddannelse har større sandsynlighed end mænd for at ende helt uden erhvervskompetencegivende uddannelse.

Den anden skillevej viser sig ved, hvilken type af gymnasial uddannelse henholdsvis kvinder og mænd vælger. Her vælger kvinder oftere en sproglig studentereksamen og mændene oftere en teknisk studentereksamen. Til gengæld tager begge køn i lige høj grad en matematisk studentereksamen (2003). Den matematiske studentereksamen er samtidig den gymnasiale uddannelse, hvor sandsynligheden for at ende i en længerevarende videregående uddannelse er størst. Ca. 50 pct. af alle med en læn-

gerevarende videregående uddannelse og 80 pct. af alle med en forskeruddannelse har en matematisk studentereksamen.

Den tredje skillevej viser sig, når de to køn skal vælge erhvervs-kompetencegivende uddannelse. Her vælger kvinder i højere grad end mænd en mellemlang videregående uddannelse, mens mænd i højere grad end kvinder vælger en erhvervsfaglig uddannelse.

Endelig er der den fjerde skillevej, hvor de to køn skal vælge område eller fag, og her er kønsopdelingen ganske voldsom. Det er fx sådan, at 40 pct. af befolkningen er uddannet inden for fag, hvor det ene køn er dominerende. Kvinder vælger fag inden for omsorg, kontor og humaniora, mens mænd vælger fag inden for håndværk, teknik og IT, og det uanset hvilket uddannelsesniveau, der er tale om. Således er omkring 25 pct. af samtlige kvinder, der er uddannet i 1990'erne, uddannet som sygeplejerske eller som social- og sundhedsassistent/plejer.

Kønsopdelingen på arbejdsmarkedet

Valg af uddannelse har en direkte konsekvens for den senere placering på arbejdsmarkedet. Derfor er det ikke overraskende, at arbejdsmarkedet er stærkt kønsopdelt både horisontalt på brancher og vertikalt på arbejdsfunktioner. Det overraskende er, at der ikke er sket ændringer i den vertikale kønsopdeling de sidste 10 år, hvor uddannelsesniveauet er hævet for både mænd og kvinder, men især for kvinder. Måske har vi ikke set effekten endnu, da ændringer i kønsopdelingen på arbejdsmarkedet må komme senere end ændringerne i uddannelsesniveauet. Til gengæld er der ingen ændringer at spore i kvinders og mænds valg af fag, og der er da heller ikke sket ændringer i den horisontale kønsopdeling på arbejdsmarkedet.

Kvinder er overrepræsenteret inden for amt/kommune, mens mænd er overrepræsenteret inden for staten og den private sektor. Således er ca. 80 pct. af alle mænd ansat i den private sektor og 40 pct. af alle kvinder ansat i den amtslige/kommunale sektor.

Ser vi på fordelingen på brancher, viser det sig, at mere end 60 pct. af de erhvervsaktive er beskæftiget inden for brancher, hvor der er mindre end 25 pct. af det ene køn. Kvinder er primært ansat inden for kontor og omsorg, mens mænd er ansat i de mere håndværksprægede brancher.

Man skulle tro, at med denne stærke kønsopdeling på brancher ville den vertikale kønsopdeling blive minimeret, men dette er langt fra tilfældet. Selv i brancher, hvor der næsten kun er kvinder ansat, har mændene en oversandsynlighed for at blive ledere, som fx inden for børnehaver og hjemmehjælp. Der er således meget få brancher, hvor kvinder har en

større sandsynlighed for at blive ledere end mænd. Mændenes oversandsynlighed er dog ikke øget inden for de sidste 10 år, og inden for fx kategorien øverste ledelse er der ligefrem tale om et fald i mændenes oversandsynlighed.

Etableringen af den horisontale kønsopdeling

Vi har et uddannelsessystem, hvor der kan spores ændringer i kønsopdelingen, når der fokuseres på uddannelsesniveau, mens der stort set ikke er ændringer, når de to køn vælger fag. Og vi har et arbejdsmarked, der er stærkt kønsopdelt både horisontalt og vertikalt. Med den viden bliver det næste spørgsmål, hvordan disse mønstre overhovedet skabes. Et større indblik i de mekanismer, der har som konsekvens, at kvinder og mænd tager forskellige uddannelser, ender i forskellige sektorer og brancher, samt ender med forskellige arbejdsfunktioner på arbejdsmarkedet, vil forbedre mulighederne for at ændre disse mekanismer.

Uddannelsesvalget

Analyser viser, at forældrenes uddannelsesniveau og arbejdsfunktion har betydning for børnenes uddannelsesvalg. Den mest markante og entydige sammenhæng eksisterer mellem mødres arbejdsfunktion og deres døtres uddannelsesvalg, samt fædres arbejdsfunktion og deres sønners uddannelsesvalg. For begge køn gælder det, at forældre med en arbejdsfunktion med højt færdighedsniveau øger børnenes sandsynlighed for en længerevarende uddannelse.

Arbejdsmarkedsplaceringen

Selvfølgelig har uddannelsen betydning for ens arbejdsmarkedsplacering. Men det kan ikke forklare den store forskel, der er i fx kvinders og mænds arbejdsfunktioner og brancheplacering på arbejdsmarkedet.

Mange uddannelser er direkte rettet mod bestemte arbejdsfunktioner og bestemte sektorer. For eksempel vil en uddannelse til sygeplejerske ofte medføre et job som sygeplejerske i den amtskommunale sektor, mens en uddannelse inden for politiet ofte resulterer i et job som politiassistent i den statslige sektor. Men der er også uddannelser, hvor arbejdsfunktionen ikke på samme måde er givet, fx som kontorassistent.

Analyser af vandringer over tid viser, at uddannelserne åbner forskellige jobmuligheder for kvinder og mænd inden for de tre sektorer, og at kvinder i langt højere grad end mænd er samlet inden for få arbejdsfunktioner. Et interessant resultat er også, at kvinder og mænd med samme

uddannelsesniveaue er placeret med forskellige arbejdsfunktioner. Mænd har en relativt stor sandsynlighed for at have job, der ligger over kvindernes i færdigheds- og lederniveau.

Forældres uddannelse og arbejdsfunktion påvirker børnenes uddannelsesvalg, men det påvirker også børnenes sandsynlighed for at opnå en lederstilling på arbejdsmarkedet. Jo længerevarende uddannelse mødrene har, desto større er sandsynligheden for, at både døtre og sønner får en lederstilling.

Egne familieforhold påvirker placeringen på arbejdsmarkedet. Kvinder og mænd, der lever i parforhold uden børn, har den største sandsynlighed for at opnå en høj stilling på arbejdsmarkedet, mens det at leve i et parforhold med børn ikke rykker ved mænds sandsynlighed, men påvirker kvinders negativt. Enlige mødre har den laveste sandsynlighed for at ende i en lederstilling blandt alle kvindegrupper, mens den enlige mand uden børn har den laveste sandsynlighed af alle mandegrupper.

Den glidende kønsarbejdsdeling

Analyserne fra de fire arbejdspladser giver et ganske tydeligt billede af, hvilke processer der er i spil på den enkelte arbejdsplads. Processerne har som konsekvens, at selvom kvinder og mænd har den samme uddannelse, så vil kvinderne sandsynligvis ende i en jobsituation, hvor der er ringe udviklingsmuligheder, mens mænd sandsynligvis vil ende i en jobsituation, hvor der er gode udviklingsmuligheder. Resultaterne giver også en indsigt i, hvorfor kvinder ikke stiger i jobhierarkierne, selvom de er det antalsmæssigt dominerende køn på arbejdspladsen.

Arbejdspladsens rammevilkår har afgørende betydning. Rammevilkår skal i denne sammenhæng forstås som fx arbejdsvilkårene, personalepolitikken, organisationsstrukturen og alderssammensætningen på arbejdspladsen. Hovedkonklusionen er, at uigennemsigtige opgavetildelinger og usynlige karrierestiger stiller kvinder ringere end mænd. Kvinder klarer sig bedre i flade strukturer, som fx projektorganisationer, end i hierarkiske strukturer. Ud fra interviewene ser dette ud til at skyldes, at nogle af de egenskaber, kvinder tillægges, passer godt med forestillingerne om, hvilke egenskaber fx en projektleder skal have. Det er egenskaber som at være social og samlende. Dette betyder dog ikke, at mænd klarer sig dårligt i flade strukturer.

Endvidere har forskellige forventninger til de to køn stor betydning for den horisontale kønsopdeling. Der er tilsyneladende nogle meget fasttømrede forestillinger både hos kvinder og mænd om, hvad kvinder er

gode til, og hvad mænd er gode til, både i arbejdssammenhænge og i familiesammenhænge. Disse forventninger er en del af arbejdspladskulturen og bliver især synlige ved arbejdsopgavetildelingene. Især unge kvinder føler sig stækkede af de forestillinger, ældre kvinder, mænd og ledelse har til kønnenes adfærd.

Kvindes og mænds forventninger til de to køns ansvarsområder i forbindelse med familien er fuldstændigt traditionelle. Kvinderne tager sig af den praktiske og følelsesmæssige omsorg for familien, mens mændene primært tager sig af forsørgelsen. Dette er ikke nødvendigvis den reelle rollefordeling i hjemmene, men den udbredte forestilling har betydning for, hvordan kvinder og mænd forventes at agere på arbejdspladsen. Kvinder forventes at foretrække et job med faste arbejdstider og forudsigelighed, således at manden kan have en karriere med alt, hvad det indebærer af lange arbejdsdage og uforudsigelighed. Manden betragtes tilsyneladende stadig som hovedforsørger, mens kvinden betragtes som medforsørger.

Kolleger og ledelse tildeler kvinder og mænd helt forskellige egenskaber i forbindelse med arbejdsopgaver, og dette får konsekvenser, når arbejdsopgaverne skal fordeles. Fra interviewene på de fire arbejdspladser tegner der sig følgende kønsforskelle: Kvinder opfattes som samlende og sociale, mens mænd opfattes som personer, der er til mekanik og teknik. Kvinder opfattes som personer, der trives bedst med rutine- og driftsopgaver, mens mænd opfattes som værende glade for udviklingsopgaver. Kvinder antages at kunne lide arbejdsopgaver, der kræver nusseri og sans for detaljen, mens mænd i højere grad antages at være til store maskiner og fysiske bedrifter.

Når forventningerne til de to køns ageren i forhold til familien og i forhold til arbejdsopgaverne kobles, har vi muligvis kimen til den horizontale kønsopdeling. Forventningerne udmøntes nemlig i forskellige arbejdsvilkår, forskellige arbejdsopgaver, forskellige stillinger og forskellige lønninger. Udfordringen bliver at bryde disse forventninger og forestillinger, og hvad det angår, ser det ud til, at det lige nu er de unge kvinder, der er mest interesserede i forandringer.

Endelig har arbejdspladskulturen betydning for den glidende kønsopdeling. Kulturen bliver til i samspillet mellem rammevilkårene og forventningerne til de to køn. Derfor kan man også sige, at kulturændringer kun kan skabes ved at ændre på rammevilkårene og forventningerne til de to køn. Vi kan fremhæve to kulturelle træk med afgørende indflydelse: arbejdspladsens familievenlighed og kulturen vedrørende tildeling af arbejdsopgaver. Kvinder forventes i højere grad end mænd at bruge arbejds-

pladsens familievenlige tiltag, som fx flekstid, til dagligt at gå tidligt. Samtidig stilles der krav om at kunne levere tidsmæssig fleksibilitet på arbejdets præmisser og mange arbejdstimer, hvis man vil have de spændende, udviklende og prestigefyldte arbejdsopgaver. Dette er et paradoks, og det har som konsekvens, at kvinder nærmest pr. automatik ikke får de udviklende arbejdsopgaver, også selvom de faktisk kan levere fx den tidsmæssige fleksibilitet.

PERSPEKTIVER OG ANBEFALINGER

Den samlede undersøgelse har vist, at den horisontale kønsopdeling på arbejdsmarkedet skabes og vedligeholdes af flere typer af strukturer:

- Den sociale arv, forstået som forældres uddannelse og arbejdsmarkedstilknytning, har betydning for, hvilken uddannelse henholdsvis de unge kvinder og de unge mænd får.
- Selve uddannelsessystemet ser ud til at fastholde piger og drenge i deres kønsstereotype valg, hvor piger vælger uddannelser domineret af piger, og drenge vælger uddannelser domineret af drenge.
- Valg af uddannelse efter grundskolen har altafgørende betydning for den senere arbejdsmarkedstilknytning, og da kvinder og mænd har forskellige uddannelser, får de også forskellig placering på arbejdsmarkedet.
- Forestillingerne om kønsarbejdsdelingen i familierne ser ud til at have betydning for kvinders og mænds adfærd på arbejdspladserne og arbejdspladsernes behandling af kvinder og mænd.
- På makroniveau betyder forestillingen om kønsarbejdsdelingen i familien fx, at børn har en negativ betydning for kvinders mulighed for lederstillinger, mens børn faktisk har en positiv effekt for mænd.

Et af hovedresultaterne fra undersøgelsen må således være, at der skal sættes ind på mange fronter, hvis man skal pille ved det kønsopdelte arbejdsmarked.

Makroniveauet – den kvantitative del

De kvantitative registeranalyser dokumenterer og illustrerer et stærkt kønsopdelt uddannelsessystem og arbejdsmarked. Endvidere viser analysen, at udviklingen væk fra kønsopdelingen har været stærkt begrænset.

Registeranalyserne viser også, at fx forældres uddannelses- og erhvervsmæssige baggrund har stor betydning for børnenes uddannelsesvalg og senere arbejdsmarkedsplacering. Analyserne viser endvidere, at mødre påvirker døtre, og fædre påvirker sønner. Den sociale arv er kønsopdelt, og denne viden er vigtig at medtage i diskussionerne om skolesystemet og i de forskellige vejledningsinstitutioner.

Uddannelsen har selvfølgelig stor betydning for den senere placering på arbejdsmarkedet, men derudover viser analyserne, at den enkeltes samlivsforhold har betydning. Sammenholdes disse resultater med resultaterne fra de fire arbejdspladsanalyser, bliver det endnu tydeligere, at fx børn påvirker kvinder og mænd forskelligt på arbejdsmarkedet, og at netop dette forhold antageligt er med til at fastholde kønsopdelingen på arbejdsmarkedet.

Mikroniveauet – den kvalitative del

De fire arbejdspladsanalyser peger på mekanismer på den enkelte arbejdsplads, der har betydning for den glidende kønsarbejdsdeling, og som fastholder kvinder og mænd i bestemte jobfunktioner eller med bestemte arbejdsopgaver på grund af deres køn frem for på grund af deres kompetencer. Hvis vi ønsker, at kvinder og mænds ressourcer udnyttes optimalt, vil det være hensigtsmæssigt at forsøge at bryde med nogle af disse mekanismer, selvom de virker ganske rodfæstede.

At foretrække eller at blive tildelt arbejdsopgaver

Der er ingen tvivl om, at tildelingen af arbejdsopgaver er helt central for den proces, der skaber den glidende kønsopdeling. Det, som er interessant, er, på hvilken måde denne tildelingsproces foregår. På de fire arbejdspladser ser det ud til, at der sker en sammenblanding af, hvilke arbejdsopgaver henholdsvis kvinder og mænd foretrækker, og hvilke arbejdsopgaver henholdsvis kvinder og mænd tildeles. Det, der tilsyneladende sker, er, at det at foretrække bestemte arbejdsopgaver, og det at blive tildelt bestemte arbejdsopgaver, bliver gjort til synonyme i arbejdspladskulturen. Endvidere følger både det at foretrække og selve tildelingen de traditionelle kønsstereotyper, hvorfor de opgaver, som henholdsvis kvinder og mænd kommer til at udføre, også langt hen ad vejen kommer til at følge disse kønsstereotyper. På grund af denne sammenvævning bliver det vanskeligt for alle at sætte spørgsmålstegn ved den daglige tildeling af arbejdsopgaver.

På denne baggrund er det nærliggende at påpege, at det er vigtigt, at der både blandt medarbejdere og ledelse skabes en højere grad af be-

vidsthed om jobkrav og tildelingskriterier. En sådan bevidsthed vil måske give bedre betingelser for en mere lige tildeling af arbejdsopgaver, løn og forfremmelser.

Familievenlighed som et kvindevenligt tiltag

Familievenlige tiltag er en kompliceret størrelse. For det første er det nødvendigt, at virksomhederne gør det muligt for medarbejderne at få arbejdsliv og familieliv til at hænge sammen. For det andet er det ikke på alle arbejdspladser, at det forventes, at mændene bruger de familiepolitiske tiltag. De gør det i hvert tilfælde ikke i så stor udstrækning. Dette var i større eller mindre grad virkeligheden på alle fire arbejdspladser. For det tredje mener flere, især mænd, at de familievenlige tiltag betyder, at der nås mindre, selvom arbejdet er blevet intensiveret. Og endelig betyder brugen af eller forventningen om brugen af familievenlige tiltag, at kvinder tildeles mindre udviklende og prestigefyldte opgaver. Familievenlige tiltag bliver, set i dette lys, et redskab til at fastholde den horisontale kønsopdeling, selvom tiltagene ikke er tænkt på denne måde.

Når man kobler ovenstående sammen med de karaktertræk, det fleksible moderne arbejde tillægges, så kan det godt frygtes, at kvinder bliver stillet endnu ringere på arbejdsmarkedet de kommende år. Det fleksible arbejde er netop i dets form alt det, det familievenlige arbejde ikke er. Det fleksible arbejde er kendetegnet ved en stor grad af tidsmæssig fleksibilitet, en stor grad af uforudsigelighed, stort individuelt ansvar m.m. Udfordringen kan blive at skabe nogle rammer omkring det fleksible arbejde, så både kvinder og mænd kan få glæde af de muligheder og udfordringer, der også ligger i det fleksible arbejde.

En nærliggende anbefaling i denne forbindelse er at etablere familievenlige tiltag, der er rettet mod mænd/fædre, så både kvinder og mænd faktisk benytter sig af de familievenlige tiltag. Så længe familievenlige tiltag udelukkende ses som tiltag for kvinder/mødre, så vil forventningerne til kvinders arbejdsindsats og adfærd, der er en central mekanisme i den glidende kønsarbejdsdeling, blive fastholdt.

Rollemodeller efterlyses

Den horisontale kønsopdeling bunder i nogle sejlivede strukturer, som ikke ændres fra den ene dag til den anden. Et skridt på vejen kunne dog være at skabe nye rollemodeller og nye arbejdspladsmodeller. Flere af interviewpersonerne efterlyser dette.

Nye rollemodeller skal være af både hankøn og hunkøn. De skal

gå imod de gængse forestillinger om kvinders og mænds adfærd i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet. Dette kom særlig tydeligt frem på de arbejdspladser, hvor det ene køn var i mindretal, og hvor de også havde været i mindretal på studiet.

Nye arbejdspladsmodeller kan både forstås som at skabe kollektive rammer om arbejdsvilkårene, men også at tænke i organisationsstrukturer, der tilgodeser begge køn. For eksempel viste arbejdspladsanalyserne, at både kvinder og mænd klarer sig godt i fladere strukturer som projektororganisationer, men der findes sikkert andre.

Læsevejledning

Rapporten er som nævnt delt op i en kvantitativ del og en kvalitativ del, startende med den kvantitative og fra og med kapitel 5 omhandlende den kvalitative. Hvert kapitel er bygget op, så det starter med konklusionerne i overskriftsform. Man kan således som læser få et hurtigt overblik over det enkelte kapitels indhold. En tværgående analyse af resultaterne fra de fire arbejdspladser findes i kapitel 10.

Kapitel 2 beskriver den horisontale kønsopdeling i uddannelsessystemet. Horisontal kønsopdeling betyder i denne forbindelse kvinders og mænds forskellige placering på uddannelsesområder. Der ses også på, hvordan kvinder og mænd placerer sig på uddannelsesniveauer. Man kunne kalde det den vertikale kønsopdeling i uddannelsessystemet. Endelig ses der på udviklingen.

Kapitel 3 beskriver den horisontale og vertikale kønsopdeling på arbejdsmarkedet. Der ses på fordelingen på sektorer, på brancher og på arbejdsfunktioner. Endvidere ses der også her på udviklingen.

Kapitel 4 samler op på de to foregående kapitler, hvilket leder hen til spørgsmålet om, hvilke faktorer for henholdsvis kvinder og mænd der har betydning for, hvilken uddannelse man fuldfører, og hvor man placeres på arbejdsmarkedet. Regressionsanalyser vil give os et bud på dette.

Kapitel 5 indeholder en litteraturgennemgang, som er forudsætningen for den kvalitative analyses antagelser og temaer, som således også bliver præsenteret i dette kapitel. Fokus er lagt på de processer og mekanismer, der er med til at skabe den horisontale kønsarbejdsdeling.

Kapitel 6 indeholder beskrivelsen og analysen af industrilaboranter på et laboratorium i medicinalindustrien.

Kapitel 7 indeholder en beskrivelse og analyse af en arbejdsplads inden for IT-sektoren.

Kapitel 8 indeholder en beskrivelse og analyse af et direktorat, hvor den dominerende faggruppe er agronomer.

Kapitel 9 indeholder en beskrivelse og analyse af et malerfirma med timelønnede malere.

Kapitel 10 konkluderer på tværs af de fire arbejdspladsbeskrivelser og besvarer spørgsmålet om, på hvilken måde rammevilkår, forventninger og arbejdspladskultur har betydning for den glidende kønsopdeling.

KØNSOPDELINGEN I UDDANNELSESYSTEMET

I de følgende tre kapitler beskriver vi kønsopdelingen i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet. Den kvantitative del er opdelt som følger: I kapitel 2 gennemgås kønsfordelingen i uddannelsessystemet. Vi fokuserer især på kønsfordelingen inden for de enkelte uddannelsesretninger for at undersøge, om en umiddelbart ens fordeling af uddannelse målt i antal år i realiteten dækker over forskellige uddannelsesvalg for de to køn, når det gælder uddannelsens indhold. I kapitel 3 beskrives kønsfordelingen på arbejdsmarkedet. Her fokuserer vi på kønsfordelingen inden for sektorer, brancher og arbejdsfunktioner. Endelig undersøger vi i kapitel 4, hvilke forhold der påvirker og forstærker kønsforskelle inden for valg af uddannelse, valg af branche og valg af arbejdsfunktion. Vi ser også på vandringer over tid for kvinder og mænd inden for brancher og stillinger.

De tre kvantitative kapitler er alle baseret på et udtræk af data fra Danmarks Statistik. Datasættet dækker hele den danske befolkning for perioden 1980 til 2003. De anvendte variable beskrives nærmere i de enkelte kapitler. Det skal dog pointeres, at de anvendte variables kategorisering ofte er et resultat af en historisk udvikling. Det medfører, at områder inden for uddannelse og arbejdsmarked, som er af nyere dato, ofte ikke er så detaljeret afdækket som ældre områder. Denne forskel rammer

ofte kønsskævt, eftersom netop de kvindedominerede uddannelser og brancher ofte er af en nyere dato.¹

Er der forskel på kvinders og mænds valg af uddannelse? Og er der sket en udvikling i uddannelsesvalg over tid? Disse spørgsmål søger vi at besvare i dette kapitel.

Vi har valgt at opdele uddannelserne i to hovedgrupper. Den første hovedgruppe er *de gymnasiale uddannelser*, som dækker de uddannelser ud over grundskolen, der forbereder de unge på videre uddannelser. Gruppen indeholder uddannelser som:

- matematisk student
- sproglig student
- HF
- 1-årig hhx
- gymnasial hhx
- gymnasial htx.

Den næste hovedgruppe kalder vi *de erhvervskompetencegivende uddannelser*. Det er uddannelser, som ligger i forlængelse af de gymnasiale uddannelser, og som har til formål at give den studerende kompetence til at bestride et erhverv. Uddannelserne i denne kategori er:

- erhvervsfaglig uddannelse
- kort videregående uddannelse
- mellemlang videregående uddannelse²
- akademisk bachelor
- lang videregående uddannelse
- forskeruddannelse.

Kapitlet har følgende struktur: Først gennemgår vi fordelingen af gymnasiale uddannelser for kvinder og mænd samt udviklingen over tid. Dernæst ser vi på fordelingen af erhvervskompetencegivende uddannelser. Vi benytter her de overordnede kategorier, som er beskrevet ovenfor. Dette følges op med en gennemgang af kønsfordelingen inden for de enkelte

1. Fx er håndværksuddannelserne dækket med en høj detaljeringsgrad, mens uddannelser inden for omsorg (social- og sundhedsuddannelse) har en lav detaljeringsgrad, jf. nedenfor i dette kapitel.

2. Den mellemlange videregående uddannelse inkluderer også professionsbacheloror.

hovedkategorier af erhvervskompetencegivende uddannelse. Endelig ser vi på sammenhængen mellem køn, gymnasial uddannelse og valg af erhvervskompetencegivende uddannelse.

I kapitlet finder vi følgende resultater:

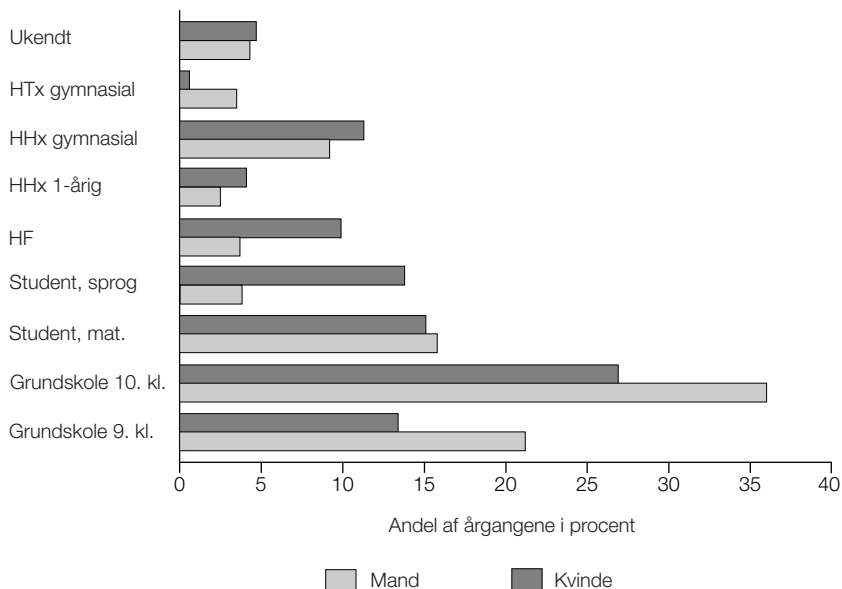
- 60 pct. af kvinderne og 45 pct. af mændene i aldersgruppen 21-30 år tog en gymnasial uddannelse i 2003.
- Kvinderne har de sidste 15 år øget deres andel med gymnasial uddannelse med 15 pct. Mændene har kun øget deres andel med 10 pct.
- Mændene er let overrepræsenteret i de erhvervsfaglige uddannelser, og kvinderne er overrepræsenteret i de mellemlange videregående uddannelser.
- Vi finder, at 40 pct. af befolkningen er uddannet inden for næsten rene mande- eller kvindeuddannelser.
- I de sidste 15 år er der sket en udvikling mod færre uddannede i rene mandeuddannelser og flere uddannede i rene kvindeuddannelser.
- Den kraftige kønsopdeling findes inden for alle uddannelsesniveauer. Den er dog kraftigst for de erhvervsfaglige og svagest for de mellemlange uddannelser.
- De kvindedominerede uddannelser ligger primært inden for omsorg, mad, kontor og humaniora. De mandedominerede uddannelser ligger inden for håndværk, IT og teknik. Dette gælder for alle uddannelsesniveauer.
- Kvinderne er modsat mændene samlet i få uddannelseskategorier. Fx er ca. 25 pct. af alle kvinder (uddannet i 1990'erne) uddannet som sygeplejerske eller social- og sundhedsassistent/plejer, og 8 pct. har en kontoruddannelse.
- En gymnasial uddannelse øger kvinders sandsynlighed for en mellemlang videregående uddannelse mere, end den gør for mænd.
- En gymnasial uddannelse øger kvinders sandsynlighed for en lang videregående uddannelse, men ikke i samme grad som for mænd.
- Kvinder uden gymnasial uddannelse har en større risiko for ikke at opnå en erhvervskompetencegivende uddannelse end mænd.
- Både for kvinder og mænd er den matematiske studentereksamen den helt dominerende gymnasiale uddannelse for at opnå en videregående uddannelse.

KØNSOPDELINGEN I DEN GYMNASIALE UDDANNELSE

Vi har valgt at analysere de gymnasiale uddannelser for mænd og kvinder ved at kortlægge, hvilke uddannelser de har i aldersgruppen 21-30 år i 2003. Vi har valgt denne aldersgruppe, da den gymnasiale uddannelse ofte afsluttes umiddelbart i forlængelse af grundskolen.

Figur 2.1

Højeste gymnasiale uddannelse for mænd og kvinder i alderen 21-30 år i 2003.

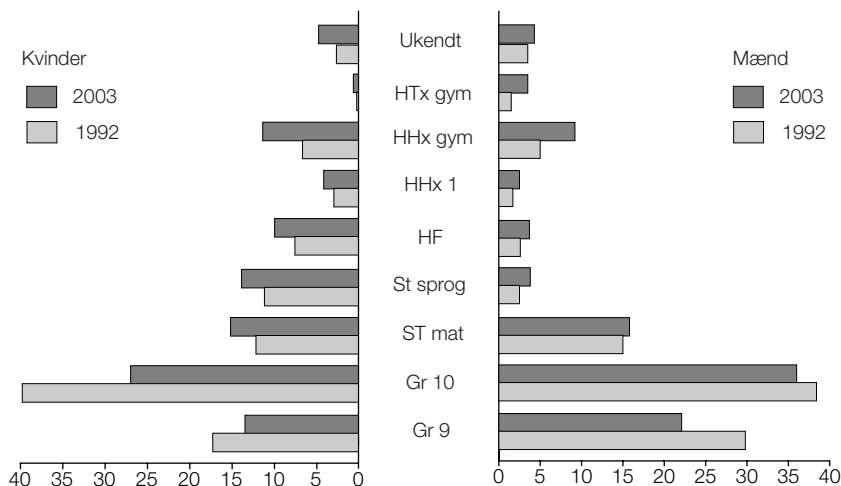


Anm.: Kun afsluttede gymnasiale uddannelser medregnes som studentereksamen, mens uafsluttede regnes for 10. klasse. Det samme gælder for en række forskoler til andre uddannelser, der henregnes til 9. eller 10. klasse.

I figur 2.1 beskrives fordelingen af gymnasial uddannelse for de 21-30-årige mænd og kvinder i 2003. Figuren viser klart, at der er forskelle i mænds og kvinders valg af gymnasial uddannelse. Kvinderne vælger i højere grad end mændene at uddanne sig ud over grundskoleniveau. Det gælder for ca. 60 pct. af kvinderne mod ca. 45 pct. af mændene. Der er også forskel på type af gymnasial uddannelse. Mændene er koncentreret på de tekniske og matematiske orienterede typer. Kvinderne derimod er mere jævnt fordelt over alle typer.

Figur 2.2

Højeste gymnasiale uddannelse for mænd og kvinder i alderen 21-30 år i 1992 og 2003. Procent.



I figur 2.2 præsenterer vi fordelingen af gymnasial uddannelse for kønnene i henholdsvis 1992 og 2003. Figuren viser, at både mænd og kvinder har oplevet en stigning i andelen, der har uddannelse ud over grundskolen. Stigningen har dog ikke været ens for de to køn. Kvindernes andel er steget med ca. 15 procentpoint, hvor mændene har oplevet en stigning på 10 procentpoint. Kvinderne har således øget deres overrepræsentation de sidste 10 år.

Kvinderne har haft øget tilgang til både matematisk og sproglig studentereksamen, hf og især den treårige hhx. Tilgangen er således bredt fordelt, om end den er betydeligt større til hhx end til htx.

Generelt finder vi for både 1992 og 2003, at mænd langt oftere end kvinder vælger den tekniske retning, mens det omvendte gælder for uddannelser rettet mod kontor og handel og især sprog. En undtagelse er den matematiske gren af det almene gymnasium, hvor kvinder har opnået samme andel som mænd i 2003.

KØNSOPDELINGEN I DE ERHVERVSKOMPETENCEGIVENDE UDDANNELSER

En stor del af de gymnasiale uddannelser må forventes at lede videre til en erhvervskompetencegivende uddannelse. I det følgende vil vi undersøge, om kvindernes overrepræsentation i de forberedende uddannelser kan genfindes i de erhvervskompetencegivende uddannelser.

For at sikre et retvisende billede af de erhvervskompetencegivende uddannelser, har vi valgt at se på de 26-30-årige. Dette skyldes, at især kvinder relativt hyppigt er op til 30 år, før de har afsluttet deres videregående uddannelse. Vi har endvidere antaget, at en person, der er i gang med en uddannelse i observationsåret, også færdiggør den.

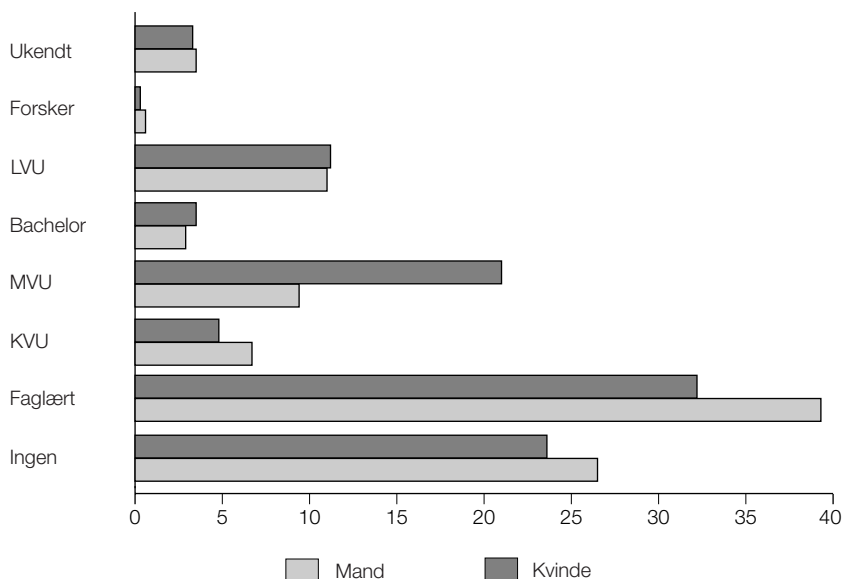
Figur 2.3 viser kvinder og mænd fordelt på højeste fuldførte eller igangværende uddannelse i 2003. Der er ikke stor forskel på de to køns uddannelsesvalg set på hovedkategorier alene.³ Der er en lidt større andel mænd end kvinder, der ingen erhvervskompetencegivende uddannelse har, men forskellen er kun på ca. 3 procentpoint. De største forskelle er, at mænd er overrepræsenteret blandt de erhvervsfagligt uddannede med ca. 7 procentpoint., og at der er mere end dobbelt så mange kvinder som mænd, der har en mellemlang videregående uddannelse. De længerevarende uddannelser indeholder generelt stort set lige mange mænd og kvinder. Så den ulige fordeling af mænd og kvinder gælder altså specielt de mellem-lange og korte uddannelser.

I figur 2.4 er uddannelsesfordelingen for mænd og kvinder beskrevet for henholdsvis 1992 og 2003. Figuren viser, at begge køn har oplevet en øget grad af uddannelse i det sidste årti. Endvidere har kvinder og mænd haft en nogenlunde ens stigning i deres uddannelsesandele. De forskelle, vi finder mellem kvinder og mænd i 2003, eksisterede altså også i 1992.

3. Noter dog, at der godt stadigvæk kan være store kønsforskelle inden for de enkelte hovedkategorier (som vi vil se nedenfor).

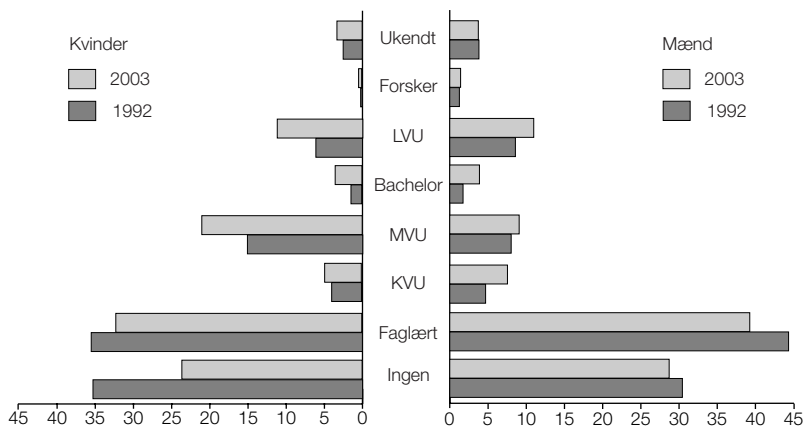
Figur 2.3

Fordeling af afsluttet erhvervskompetencegivende uddannelse i 2003 for de 26-30-årige kvinder og mænd. Procent.



Figur 2.4

Fordeling af afsluttet erhvervskompetencegivende uddannelse i 1992 og 2003 for de 26-30-årige kvinder og mænd. Procent.



DE ERHVERVSKOMPETENCEGIVENDE UDDANNELSER – ET TÆTTERE BLIK

Indtil nu har vi kun undersøgt mænds og kvinders uddannelse i overordnede kategorier med fokus på længden af deres uddannelse. I dette afsnit vil vi undersøge mænds og kvinders valg af uddannelse på et mere detaljeret niveau. Den mere detaljerede analyse kan vise en eventuel kønsopdeling, som de overordnede kategorier ikke opfanger. Fx så vi i afsnittet ovenfor, at ca. 50 pct. af både mænd og kvinder har en erhvervsfaglig uddannelse. Denne tilsyneladende lighed kan dog dække over en skarp opdeling i, hvilke fag de to køn vælger.

I figur 2.5 er befolkningen med en erhvervskompetencegivende uddannelse ordnet efter andelen af kvinder inden for deres uddannelsesretning.⁴ Dermed viser grafen, hvor stor en andel af befolkningen der har taget en uddannelse, hvor kvinderne udgør x pct. eller mindre af de uddannede. Hvis der er lige mange mænd og kvinder på alle uddannelser, vil grafen vise en flad linje omkring 50 pct. Det er dog ikke det billede, vi finder. Ca. 60 pct. af befolkningen har en uddannelse, hvor det ene køn udgør mindre end 25 pct. af de uddannede. Der eksisterer altså både stærkt mandedominerede og stærkt kvindedominerede uddannelser. Endvidere ser det ud til, at uddannelserne er betydeligt mere kønsopdelte, end gennemgangen af de overordnede uddannelseskategorier gav indtryk af, jf. figur 2.3.

Figur 2.5 viser også klart, at der ikke er sket store ændringer i graden af kønsopdeling inden for højeste opnåede uddannelse. Godt nok er andelen af personer inden for rene mandeuddannelser faldet, formentlig som følge af flere kvinder i uddannelsessystemet. Men andelen af personer inden for rene kvindeuddannelser er steget i samme periode.

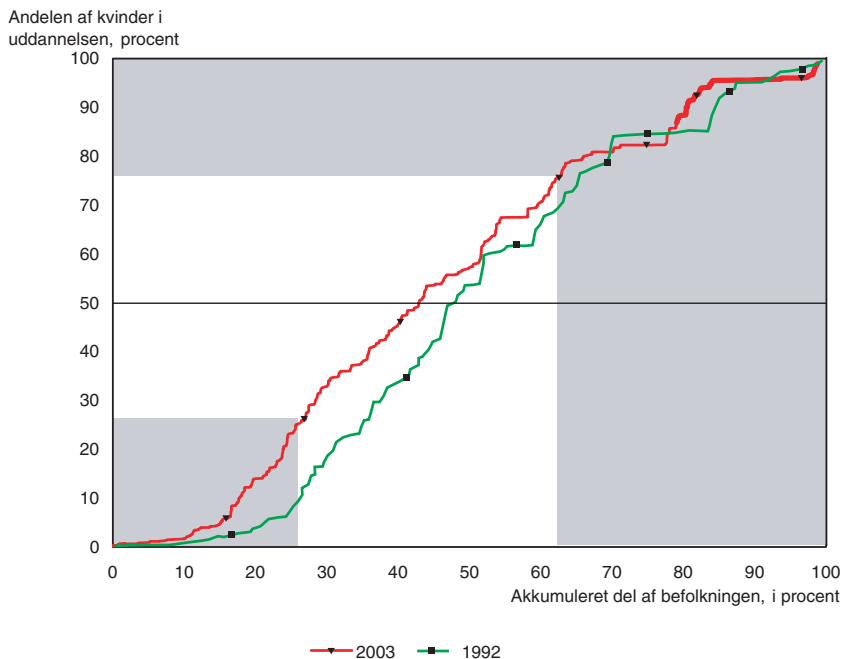
I tabel 2.1 og 2.2 præsenteres de uddannelser, der har den henholdsvis mindste andel og højeste andel af kvinder. Vi finder, at det næsten udelukkende er erhvervsfaglige uddannelser. Som vi senere skal se, udelukker det ikke, at der også er en kønsopdeling inden for de andre uddannelseskategorier. Men kønsopdelingen er tydeligst inden for de erhvervsfaglige uddannelser.

De uddannelser, der har den mindste andel af kvinder, er typisk

4. Vi viser kun befolkningen opdelt efter andel kvinder i deres uddannelse, eftersom befolkningen opdelt efter andel mænd blot vil svare til en spejling af den forrige graf.

Figur 2.5

Befolkningen sorteret efter andelen af kvinder inden for den enkelte persons uddannelsesretning, 2003.



Anm.: Figuren beskriver andelen af personer, der har en uddannelse med en kvindeandel på x pct. eller mindre.

håndværkeruddannelser som tømrer, automekaniker mv., jf. tabel 2.1. Generelt er de mandedominerede uddannelser relativt små (i antal personer). Der er til gengæld mange af dem. Således er der mere end 350 uddannelser (dvs. ca. en tredjedel af alle uddannelser), hvor kvinder udgør under 20 pct. af de uddannede.

De mest kvindedominerede uddannelser ligger inden for områderne omsorg, mad og håndarbejde, jf. tabel 2.2. Det er altså områder, som også historisk har været forbeholdt kvinder. Med undtagelse af uddannelsen til sygeplejerske er de alle erhvervsfaglige uddannelser. De kvindedominerede uddannelser uddanner typisk også mange personer (kvinder). Fx er mere end 16 pct. af alle kvinder med en erhvervskompetencegivende uddannelse uddannet som social- og sundhedshjælper eller -assistent, og næsten 8 pct. har en kontoruddannelse, jf. bilag 1. Vi finder også, at der er relativt færre kvindedominerede uddannelser. Ca. 200 uddannelser (el-

Tabel 2.1

De uddannelser, som har den mindste andel af kvinder, 2003. Procent.

	Andel kvinder i uddannel- sen	Uddannel- sens andel af befolkningen	Uddannel- sens andel af alle mænd	Uddannel- sens andel af alle kvinder
Tømrer	0,63	1,51	3,25	0,02
Automekaniker	0,93	1,49	3,21	0,03
Elektriker	1,15	1,29	2,77	0,03
Murer	1,50	0,59	1,26	0,02
Klejnsmed	1,61	1,33	2,85	0,04
Maskinarbejder	4,00	1,19	2,48	0,09
Elektro- og diplomingeniør	4,28	0,67	0,48	0,05

Anm.: Vi betragter kun personers højeste fuldførte uddannelse. Kun uddannelser med mindst 3.000 personer indgår i tabellen. Personer med gymnasial uddannelse som højeste fuldførte uddannelse er ikke medtaget i tabellen.

ler en femtedel af alle uddannelser) har mere end 80 pct. kvinder blandt de uddannede.

Tabel 2.2

De uddannelser som har den højeste andel af kvinder, 2003. Procent.

	Andel kvinder i uddannel- sen	Uddannel- sens andel af befolkningen	Uddannel- sens andel af alle mænd	Andel af alle kvinder
Pædagogisk grunduddannelse	88,43	0,65	0,16	1,06
Håndarbejds lærer	91,53	0,56	0,10	0,94
Social- og sundhedshjælper	95,61	6,04	0,58	10,70
Social- og sundhedsassistent	95,75	3,21	0,30	5,70
Sygeplejerske	96,03	2,82	0,24	5,01
Køkkenassistent	96,20	0,93	0,08	1,65

Anm.: Vi betragter kun personers højeste fuldførte uddannelse. Kun uddannelser med mindst 3.000 personer indgår i tabellen. Personer med gymnasial uddannelse som højeste fuldførte uddannelse er ikke medtaget i tabellen. Uddannelsen håndarbejds lærer eksisterer ikke mere.

Samlet set viser gennemgangen af kønsopdelingen inden for uddannelser, at det især er inden for de erhvervsfaglige uddannelser, at kvinder og mænd er skarpt kønsopdelt. Endvidere er mændene spredt ud på mange små uddannelser mens kvinderne er samlet på få store uddannelser. Denne kønsforskel kan dog være et resultat af en historisk udvikling, hvor mænds uddannelser er finere kategoriseret i vores data end kvinders uddannelser, jf. indledningen ovenfor.

Spørgsmålet er, hvor ændringerne i de erhvervskompetencegivende uddannelser, som fremgik af tabel 2.4, er slået igennem. En opgørelse af uddannelser med de største ændringer i andelen af kvinder viser, at der er kommet flere kvinder inden for en række lange videregående uddannelser, hvoraf nogle tidligere har været meget domineret af mænd, jf. tabel 2.3.

Tabel 2.3

Afsluttede uddannelser med de største ændringer i kønsfordelingen målt i procentpoint fra 1991 til 2003.

Uddannelse	Ændring i andel kvinder fra 1991 til 2003. Procentpoint	Andel kvinder i 2003. Procent	Antal personer i 2003	Uddannelsens andel af alle mænd 2003. Procent	Uddannelsens andel af alle kvinder 2003. Procent
Uddannelser med fald i andel af kvinder					
Kontoruddannelse, regnskab	-12,6	66,4	2.600	0,3	0,51
Salgsassistent, kolonial	-6,9	53,6	7.500	1,94	1,28
Bankassistenter	-5,1	48,5	4.600	0,82	0,66
Kontoruddannelse, allround	-3,7	80,9	18.100	1,19	4,29
Håndarbejds lærer	-3,6	91,5	3.500	0,1	0,94
Uddannelser med stigninger i andel af kvinder					
Cand.merc.	13,6	36,0	8.257	1,81	0,87
Arkitekt	14,3	49,1	2.300	0,4	0,33
HD 2, regnskabsvæsen	14,3	37,4	3.000	0,65	0,33
Civilingeniør uden linjebetegnelse	14,3	23,3	3.600	0,96	0,25
Læge	16,3	58,1	4.200	0,6	0,72

De erhvervskompetencegivende uddannelser, der især oplever en stigning i andelen af kvinder, er bl.a. civilingeniør-uddannelsen uden linjebetegnelse, lægeuddannelsen og økonomiuddannelser på handelshøjskoler. Ændringen af lægestudiet fra et mandedomineret studie til et kvindedomineret studie synes endvidere at fortsætte, da der i 2000 blev optaget dobbelt så mange kvinder som mænd på studiet.

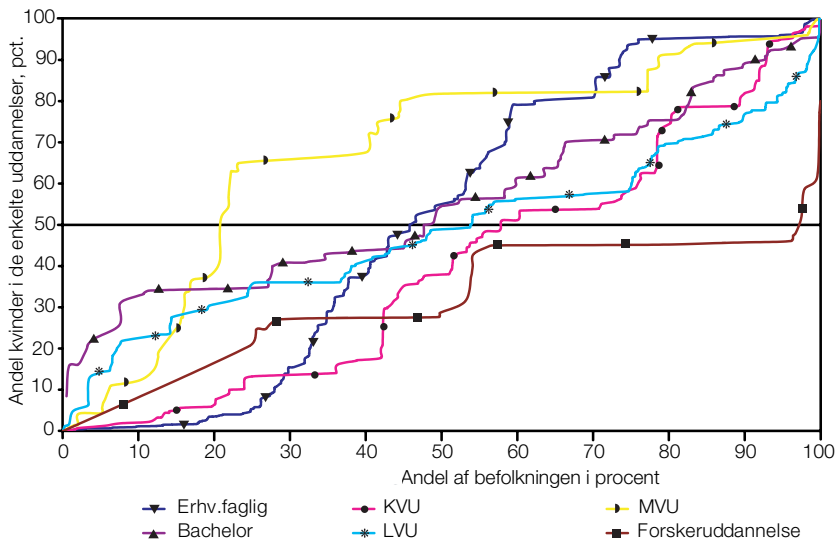
Vi finder også, at en del af de historisk kvindedominerede uddannelser har haft en stigende mandeandel. Eksemplerne er kontoruddannelserne og uddannelsen til håndarbejds lærere.

Vi ved altså, at der er en høj grad af kønsopdeling inden for uddannelserne, og at de mest kønsopdelte uddannelser findes blandt de erhvervsfaglige uddannelser. Spørgsmålet er, om kønsopdelingen også fin-

des inden for de andre uddannelseskategorier. I figur 2.6 er befolkningen først opdelt på hovedkategorier af uddannelse. For hver hovedkategori har vi så ordnet de uddannede efter andelen af kvinder inden for hver enkelt persons uddannelsesretning. Grafen angiver således for hver hovedkategori, hvor stor en andel personer der har taget en uddannelse med x pct. kvinder (eller mindre) blandt de uddannede.

Figur 2.6

Befolkningen sorteret efter andelen af kvinder inden for den enkelte persons uddannelse, for de forskellige hovedkategorier af uddannelse, 2003.



Anm.: Figuren beskriver andelen af personer, der har en uddannelse med en kvindeandel på x pct. eller mindre.

Figuren viser, at der både er stor forskel imellem kategorierne og variation inden for de enkelte kategorier. Fx er andelen af kvinder generelt lav i forskeruddannelser uafhængigt af uddannelsesretning og høj for mellem-lange videregående uddannelser. Uddannelserne akademisk bachelor og lang videregående uddannelse har en relativt ligelig fordeling af kvinder og mænd inden for de fleste af deres retninger. Men selv inden for disse kategorier er der uddannelsesretninger, hvor der er markant kønsdominans.

I tabel 2.4 præsenteres de to mindst kvindedominerede og mest kvindedominerede uddannelser inden for hver hovedkategori. Det fremgår af tabellen, at de kvindedominerede uddannelser primært er omsorg-

Tabel 2.4

Uddannelser med laveste og højeste kvindeandel inden for de forskellige overordnede uddannelseskategorier, 2003. Procent.

	Personer i alt	Kvindeandel	Udd.andel af alle kvinder	Udd.andel af alle mænd
<i>Erhvervsfaglige uddannelser</i>				
Tømrer	9.520	0,63	0,02	3,25
Automekaniker	9.419	0,93	0,03	3,21
Social- og sundhedsassistent	20.264	95,75	5,70	0,30
Køkkenassistent	5.844	96,20	1,65	0,08
<i>Korte videregående uddannelser</i>				
El-installatør	1.882	1,22	0,01	0,64
Elektroniktekniker	2.045	2,20	0,01	0,69
Erhv.spr. grundstud., eng.	877	95,32	0,25	0,01
Farmakonom	929	98,39	0,27	0,01
<i>Mellemlange videregående uddannelser</i>				
Elektro, diplomingeniør	4.254	4,28	0,05	1,40
Maskin, diplomingeniør	5.115	12,24	0,18	1,54
Ergoterapeut	2.748	94,10	0,76	0,06
Sygeplejerske	17.784	96,03	5,01	0,24
<i>Akademiske bacheloruddannelser</i>				
HA datalogi, bachelor	442	16,06	0,02	0,13
Økonomi, bachelor	1.173	25,58	0,09	0,30
Eng.-tysk, erhv.spr. bach.	866	84,76	0,22	0,05
Eng.-tysk, erhv.spr. korresp.	906	90,07	0,24	0,03
<i>Lange videregående uddannelser</i>				
Elektro, civilingeniør	1.481	6,14	0,03	0,48
Civilingeniør u.n.a.	3.639	23,28	0,25	0,96
Farmaceut, cand.pharm.	1.241	77,84	0,28	0,09
Engelsk, cand.mag.	1.025	79,71	0,24	0,07
<i>Ph.d.-uddannelser</i>				
Teknik, ph.d.techn.	1.778	0,21	0,11	0,49
Statsvidenskab, ph.d.polit.	93	0,25	0,01	0,02
Pædagogik (DPU), lic.pæd.	701	45,65	0,09	0,13
Vet. -og jordbrugsvid. Ph.d.	586	46,08	0,08	0,11
Farmaceut, ph.d.pharm.	122	61,48	0,02	0,02

Anm.: Der er kun medtaget uddannelser, som rummer mindst 1 pct. af de individer, der er i den overordnede kategori.

suddannelser, humanistiske uddannelser og farmaceutuddannelser. Mændene derimod dominerer håndværk, datalogi og de tekniske uddannelser. Dette billede går igen på alle niveauer, og kønsopdelingen er ligeledes markant på alle niveauer. De mellemlange uddannelser og akademiske bacheloruddannelser har dog en relativt høj andel kvinder i de mest mandedominerede uddannelser (ca. 4,5 pct. og 16 pct.).

Især de erhvervsfaglige uddannelser er kønsopdelt på funktion, jf. bilag 1. De mandedominerede uddannelser er typisk håndværk som vvs, tømrer, elektriker og murer. De kvindedominerede uddannelser er derimod mest rettet mod kontor og omsorg. Som pointeret før udgør kontoruddannelserne ca. 8 pct. af alle kvinders uddannelse og social- og sundhedsuddannelserne ca. 16 pct. Kategorien erhvervsfaglig kan således kun i begrænset omfang betragtes som en samlende kategori for både mænd og kvinder.

SAMMENHÆNGE MELLEM GYMNASIAL OG ERHVERVSKOMPETENCEGIVENDE UDDANNELSE

I dette afsnit vil vi undersøge, om der er en sammenhæng mellem valg af gymnasial uddannelse og efterfølgende erhvervskompetencegivende uddannelse. Analysen vil kunne vise os, om valg af erhvervskompetencegivende uddannelse primært styres af ens gymnasiale uddannelse, eller om køn også spiller ind. Analysen foretages ved at opdele de 26-30-årige efter køn og gymnasial uddannelse og derefter se på, hvilken erhvervskompetencegivende uddannelse, de har opnået.

I figur 2.7 præsenteres fordelingen af erhvervskompetencegivende uddannelse opdelt efter køn og gymnasial uddannelse. Figuren viser en klar sammenhæng mellem gymnasial uddannelse og erhvervskompetencegivende uddannelse. Denne sammenhæng er ikke overraskende, idet de fleste erhvervskompetencegivende uddannelser kræver et vist niveau af gymnasial uddannelse, før man kan optages. Sammenhængen er tydeligst for 9. og 10. klasse i forhold til matematisk og sproglig studentereksamen. Blandt personer, der kun har grundskoleuddannelse, er der således næsten ingen, der opnår en lang videregående uddannelse, hvorimod andelen for studenterne er mellem 50 pct. og 25 pct.

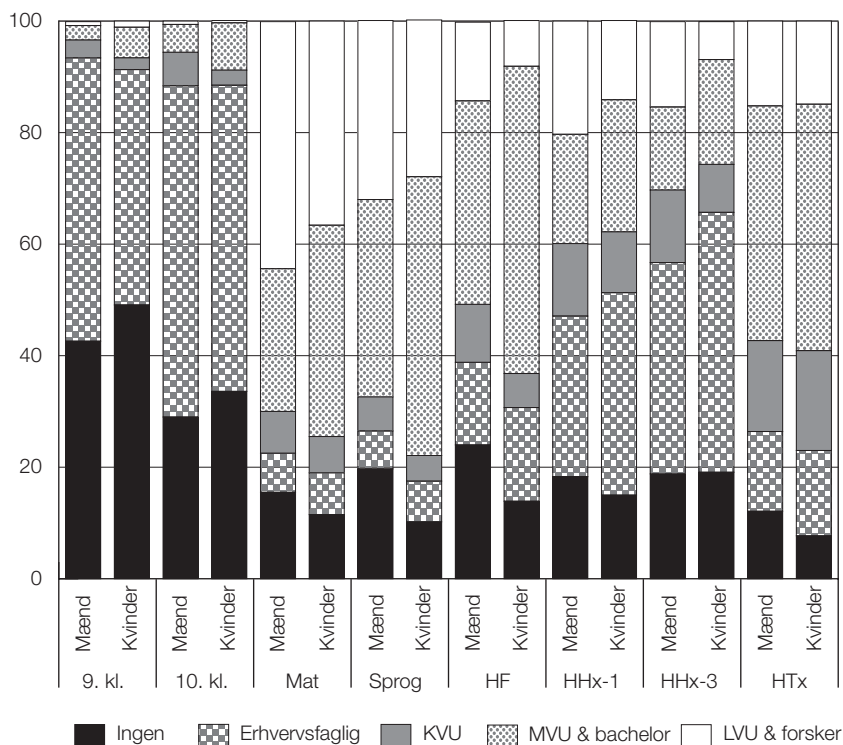
En persons køn ser også ud til at påvirke valg af erhvervskompetencegivende uddannelse, selv for individer med samme gymnasiale ud-

dannelse. I forhold til mænd har kvinder en mindre sandsynlighed for at opnå en erhvervskompetencegivende uddannelse, hvis de kun har en 9. eller 10. klasse, men øget sandsynlighed, hvis de har taget en studentereksamen eller lignende. Der finder altså en polarisering sted blandt kvinder, når det gælder uddannelse.

Det er ikke sådan, at kvinder generelt har en større sandsynlighed end mænd for alle typer erhvervskompetencegivende uddannelse. Den største undtagelse er lang videregående uddannelse. Mænd har generelt en højere sandsynlighed for at opnå en lang videregående uddannelse end kvinder, lige meget hvilken gymnasial uddannelse de har.

Figur 2.7

Afsluttet eller påbegyndt erhvervskompetencegivende uddannelse for mænd og kvinder i alderen 26-30 år set i forhold til niveauet for gymnasial uddannelse. Procent.

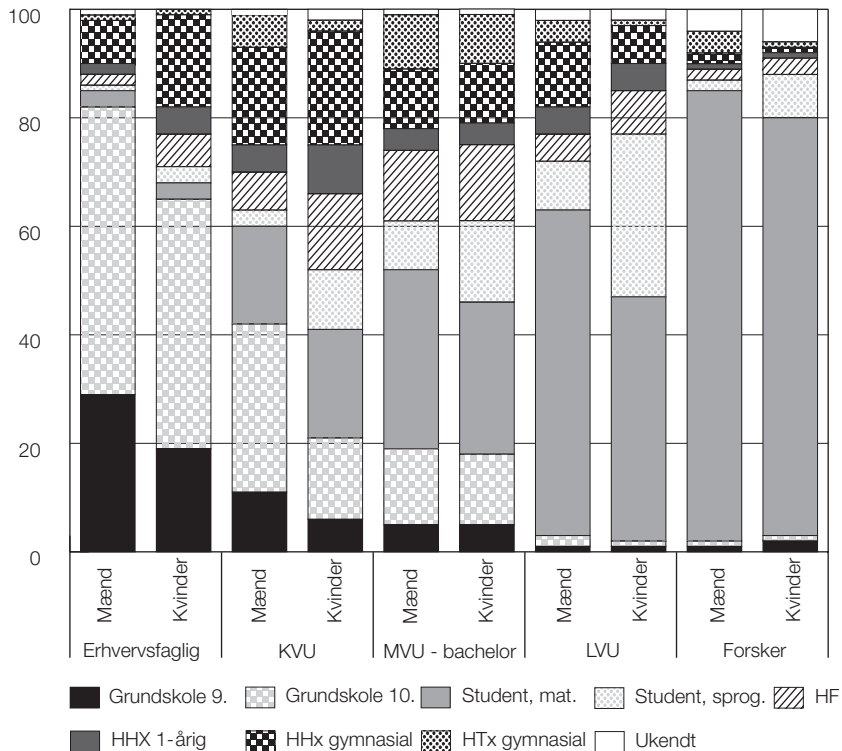


Anm.: Hvis de ikke har afsluttet og ikke er i gang med en erhvervskompetencegivende uddannelse, er de unge henført til gruppen med *ingen* uddannelse.

I figur 2.8 ser vi på fordelingen af gymnasial uddannelse for de forskellige kategorier af erhvervskompetencegivende uddannelser. Figuren giver et indblik i, hvilke gymnasiale uddannelser der dominerer de forskellige grene af erhvervskompetencegivende uddannelser, og om der er forskel herpå for mænd og kvinder.

Figur 2.8

Højeste gymnasiale uddannelse for de 26-30-årige mænd og kvinder i gang med eller med afsluttet erhvervskompetencegivende uddannelse, 2003. Procent.



Ligesom i figur 2.7 finder vi en klar sammenhæng mellem gymnasial uddannelse og erhvervskompetencegivende uddannelse. Den største forskel ses mellem forskeruddannelsen og den erhvervsfaglige uddannelse. Blandt forskeruddannede personer er mere end 80 pct. matematiske studenter. Dette gælder kun for ca. 2 pct. af de erhvervsfagligt uddannede. Den matematiske studenterlinje skiller sig således klart ud som den gymnasiale uddannelse, der går forud for en længerevarende erhvervskompetencegivende uddannelse.

Der er ikke store kønsforskelle i de forskellige uddannelsesgrupper. Generelt er der en lidt større andel af matematiske studenter blandt mænd med længerevarende uddannelser. Og tilsvarende blandt kvinderne en større andel med en sproglig studentereksamen.

KØNSOPDELINGEN PÅ ARBEJDSMARKEDET

I dette kapitel vil vi undersøge, hvordan mænd og kvinder er fordelt inden for sektorer (stat, privat samt amt/kommune), inden for brancher og inden for arbejdsfunktioner. Det vil vi gøre ved at beskrive de erhvervsaktive i alderen 25-60 år i perioden 1992-2002. Kapitlet er baseret på registerdata for hele populationen fra Danmarks Statistik.

Kapitlet er bygget således op: Vi indleder med at se på kønsfordelingen inden for de tre sektorer. Dernæst ser vi på kønsfordelingen inden for brancher. Fordelingen over brancher sammenholdes med sektorer for at se, om kønsfordelingen i de enkelte brancher er forskellig for de tre sektorer. Dette efterfølges af en gennemgang af kvinders og mænds arbejdsfunktion på arbejdsmarkedet. Vi sammenholder kvinders og mænds arbejdsfunktion med deres branche og sektor.

I kapitlet finder vi følgende resultater:

- Kvinder er overrepræsenteret i amt/kommune og mænd i den statslige og private sektor.
- Mere end halvdelen af alle kvinder arbejder i branchen offentlig myndighed og personlig service. Mænd er nogenlunde ligeligt fordelt inden for alle brancher.
- Kønsopdelingen inden for arbejdsmarkedets brancher har i perioden 1992-2002 ikke ændret sig væsentligt.
- I et mere detaljeret perspektiv finder vi, at arbejdsmarkedet er særdeles

kønsopdelt. Mere end 60 pct. af de erhvervsaktive er i brancher, hvor der er mindre end 25 pct. af det ene køn.

- Der er hovedbrancher, som har en lav kvindeandel for alle underbrancher (byggeri og anlæg), og andre som har en stor variation i kvindeandelen inden for underbrancher (offentlig).
- Når man ser på arbejdsfunktioner, skinner især kvindernes uddannelser igennem. Den store andel kvinder uddannet inden for kontor samt social og sundhed viser sig ved, at kvinder dominerer arbejdsfunktioner med netop kontor og omsorg.
- Mænd dominerer de øverste lederstillinger samt mere håndværksprægede stillinger.
- De sidste år er den skæve kønsfordelingen inden for arbejdsfunktioner blevet mindsket, bl.a. ved at kvinderne har øget deres andel inden for øverste ledelse.
- I den offentlige sektor har mænd tre gange større sandsynlighed for at blive ledere end kvinder.
- Kvinder har størst sandsynlighed for at blive ledere inden for handel, hotel og restauration. Mændenes ledersandsynlighed er dog halvanden gang større end kvinders i branchen.
- Selv i brancher, hvor der næsten kun er ansat kvinder, har mænd en oversandsynlighed for at blive ledere. Dette gælder fx for børnehaver og hjemmehjælp.

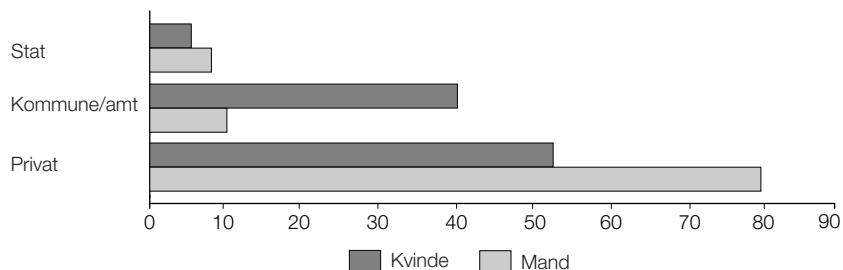
KØNSFORDELING I STAT, AMT/KOMMUNE OG PRIVAT SEKTOR

Ansættelsesforhold og typen af arbejdsopgaver kan have en betydning for, hvor på arbejdsmarkedet mænd og kvinder søger hen. Fx løser den kommunale sektor primært opgaver inden for uddannelse af børn og unge samt pleje og omsorg, mens opgaverne i staten i højere grad er rettet mod national planlægning og administration, retsvæsen og videregående uddannelse. I kapitel 2 fandt vi, at mere end 16 pct. af alle uddannede kvinder har en social- og sundhedsuddannelse. Så det er forventeligt, at kvinderne især dominerer den kommunale sektor.

I figur 3.1 beskrives fordelingen af henholdsvis mænd og kvinder over de tre sektorer: privat, stat samt amt/kommune. Figuren afslører en klar kønsforskel imellem sektorerne. Kvinder er markant overrepræsenteret i amterne og kommunerne. Kvindeandelen er næsten fire gange større

Figur 3.1

Kvinder og mænd inden for de tre sektorer i 2002. Procent.

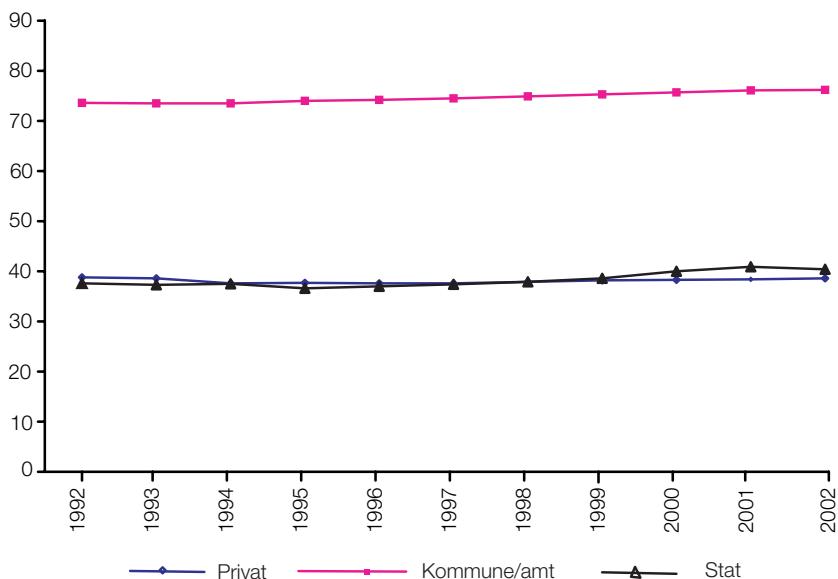


end mandeandelen. Den private sektor og den statslige sektor har derimod en overrepræsentation af mænd, om end ikke lige så kraftig som overrepræsentationen af kvinder inden for amter og kommuner. Vi finder altså, at mænd dominerer den private og statslige sektor, og at kvinder dominerer amter og kommuner.

Som det fremgår af figur 3.2, er den ovenfor beskrevne kønsfordeling på sektorer ikke noget nyt. Fordelingen har været næsten konstant de sidste 10 år.

Figur 3.2

Kvinder og mænd inden for de tre sektorer for perioden 1992-2002. Procent.



KØNSOPDELINGEN I DE FORSKELLIGE BRANCHER

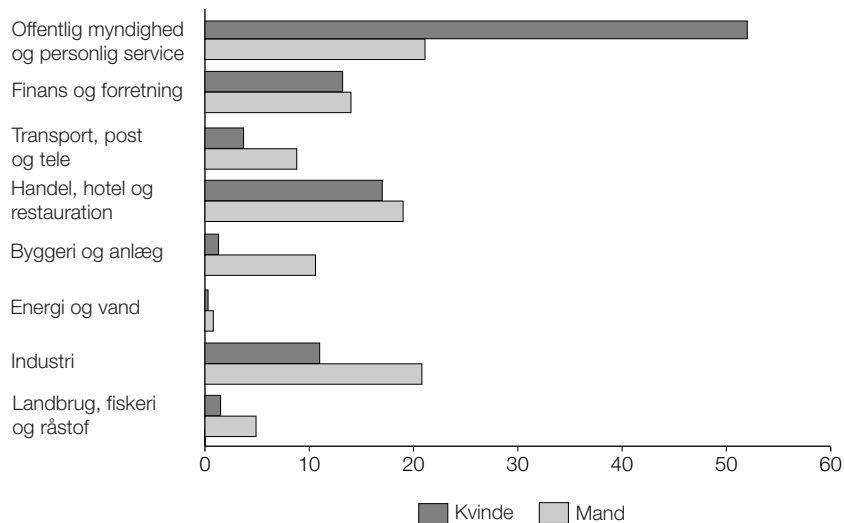
Opdelingen af arbejdsstyrken på sektorer gav indtryk af en kraftig kønsopdeling. Spørgsmålet er, om denne opdeling kan genfindes inden for brancher. I en kortlægning af, hvor kvinder og mænd er ansat på arbejdsmarkedet, har vi inddelt arbejdsmarkedet i otte hovedbrancher:

- offentlig myndighed og personlig service
- finans og forretning
- transport, post og telekommunikation
- handel, hotel og restauration
- byggeri og anlæg
- industri
- energi- og vandforsyning
- landbrug, fiskeri og råstof.

I figur 3.3 ser vi, hvordan kvinder og mænd placerer sig inden for disse otte hovedbrancher i 2002.

Figur 3.3

Kvinder og mænd fordelt på hovedbrancher i 2002. Procent.



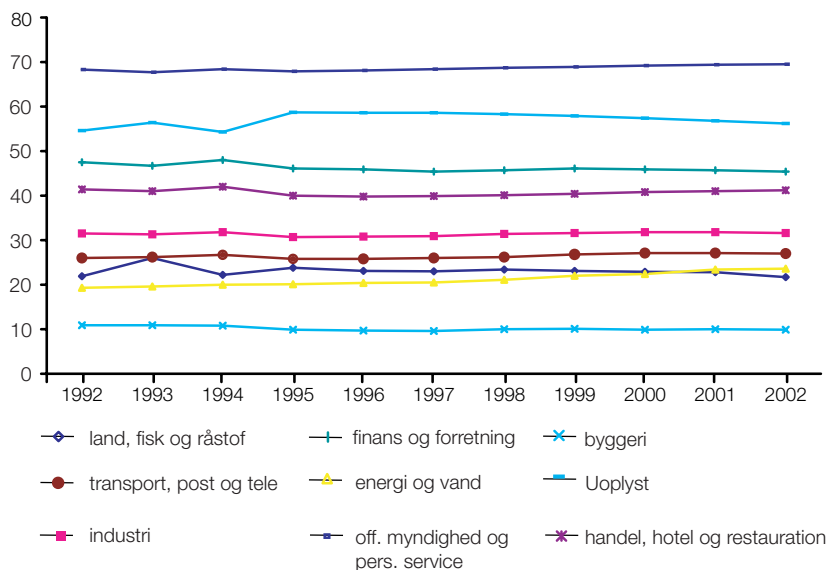
Det fremgår tydeligt af ovenstående figur 3.3, at kvinders og mænds placering på arbejdsmarkedet skiller sig markant ud fra hinanden. Kvinderne er koncentreret inden for få brancher på arbejdsmarkedet, mens mændene er mere ligeligt fordelt på hele arbejdsmarkedet.

Kvinderne er koncentreret i branchen for offentlig myndighed og personlig service. Det er en branche, der dækker over offentlige tjenester, undervisning, sundheds- og socialområdet, oplysning, kultur og fritid samt anden personlig service som fx frisør og kosmetolog. Denne branche er den eneste, hvor kvinderne er i flertal.

De tre brancher finans og forretning, handels-, hotel- og restaurationsbranchen samt industri er dem, der har næstflest kvinder beskæftiget. Næsten 10 pct. af kvinderne er beskæftiget inden for hver af disse tre brancher. Finans og forretning samt handels-, hotel- og restaurationsbranchen er samtidig de to brancher, der er tættest på en relativt lige fordeling af mænd og kvinder.

Figur 3.4

Kvinders andele i hovedbrancher i 1992-2002. Procent.



Endelig er der relativt få kvinder beskæftiget inden for transport, post og telekommunikation, byggeri og anlæg samt landbrug, fiskeri og råstofudvinding, og den laveste andel af kvinder findes i branchen energi- og vandforsyning.

Betragter vi udviklingen i kvindernes placering på arbejdsmarkedet i figur 3.2, ser vi, at kvindernes andele inden for brancherne er stort set uændrede fra 1992 til 2002. Der er nogle små variationer i op- og nedgående retning, men ikke så der er tale om et ændret billede i 2002. Det tyder på, at der er en træghed inden for samtlige brancher i forhold til ændringer i, hvor kvinder og mænd bliver beskæftiget.

I tabel 3.1 beskrives mænd og kvinder i de forskellige brancher fordelt på sektorer. Generelt er der ikke store forskelle i, hvordan mænd og kvinder fordeler sig over sektorerne. Den eneste undtagelse er inden for offentlig myndighed og personlig service. I denne branche er mere end 75 pct. af alle kvinderne ansat inden for kommune eller amt, mens dette kun gælder for 50 pct. af mændene. Det er formentlig det kommunale social- og sundhedsarbejde, der slår igennem i denne branche.

Tabel 3.1

Mænd og kvinder i de otte hovedbrancher i 2002 fordelt på sektorer. Procent.

	Privat	Kommune/ amt	Stat	I alt
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding				
Mand	93,4	3,4	3,2	100,0
Kvinde	95,8	2,6	1,6	100,0
Industri				
Mand	100,0	0,0	0,0	100,0
Kvinde	99,9	0,0	0,1	100,0
Energi- og vandforsyning				
Mand	60,1	39,9	0,0	100,0
Kvinde	62,8	37,2	0,0	100,0
Byggeri og anlæg				
Mand	98,6	0,1	1,3	100,0
Kvinde	98,9	0,2	0,9	100,0
Handel-, hotel og restauration				
Mand	99,8	0,2	0,0	100,0
Kvinde	99,1	0,9	0,0	100,0
Transport, postvæsen og telekommunikation				
Mand	78,1	1,7	20,2	100,0
Kvinde	68,0	1,3	30,7	100,0
Finans og forretning				
Mand	93,3	3,3	3,4	100,0
Kvinde	90,7	4,8	4,5	100,0
Offentlig myndighed og personlig service				
Mand	23,0	50,0	26,9	100,0
Kvinde	15,6	75,6	8,8	100,0

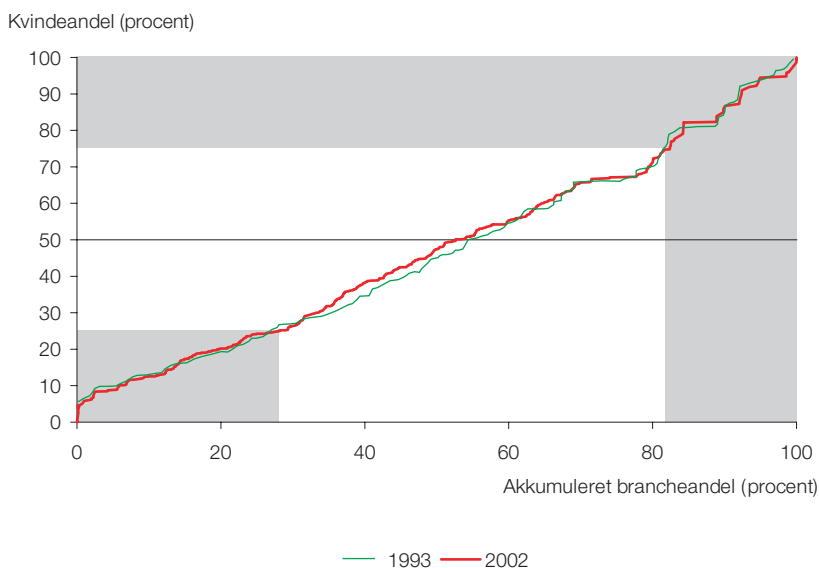
KØNSOPDELINGEN I ET MERE DETALJERET BRANCHEPERSPEKTIV

De overordnede kategorier gav indtryk af, at kvinderne primært er ansat i det offentlige, og at alle andre brancher domineres af mænd. Endvidere fandt vi, at dette billede ikke har ændret sig markant de sidste 10 år. Spørgsmålet er dog, om dette billede også holder for de enkelte underbrancher. Selvom en hovedbranche samlet har en lav andel af kvinder, er det ikke utænkeligt, at der kan være en underbranche inden for denne hovedbranche med en høj andel kvinder.

I det følgende vil vi undersøge kønsfordelingen ved at se på andel kvinder og mænd i de enkelte underbrancher. I figur 3.5 præsenteres de erhvervsaktive i 2002 sorteret efter andelen af kvinder i den branche, som de er beskæftiget i. Hvis de to køn var lige fordelt i alle brancher, ville grafen vise en vandret streg ud for 50 pct. Det er imidlertid ikke det, vi finder. Ca. 45 pct. af de erhvervsaktive arbejder i underbrancher, hvor det ene køn udgør mindre end 25 pct. af de ansatte. Endvidere viser grafen, at denne kønsfordeling i brancherne har været stort set uændret de sidste 10 år.

Figur 3.5

De erhvervsaktive i 2002 sorteret efter andelen af kvinder i deres branche.



Tabel 3.2

Underbrancher med mindst og størst kvindeandel inden for de otte hovedbrancher. 2002. Procent.

Branche	Underbranche	Perso- ner i alt	Kvinde- andel	Andel af alle kvinder	Andel af alle mænd
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	Fiskeri	3.545	0,02	0,01	0,30
	Landbrugsmaskin- stationer	2.361	0,10	0,02	0,19
	Planteskoler	1.286	0,46	0,06	0,06
	Gartnerier	4.965	0,56	0,27	0,19
Industri	Skibsværfter	3.836	0,06	0,02	0,32
	Alm. maskin- forarbejdning	6.519	0,12	0,07	0,50
	Bagerforretninger	4.950	0,54	0,26	0,20
	Medicinal- varefabrikker	13.720	0,56	0,74	0,52
Energi- og vand- forsyning	Vandforsyning	1.667	0,16	0,03	0,12
	Varmeforsyning	2.222	0,21	0,04	0,15
	Elforsyning	7.156	0,25	0,17	0,47
	Gasforsyning	1.436	0,32	0,04	0,09
Byggeri og anlæg	Murerforretninger	11.603	0,05	0,06	0,96
	Tømrer	22.859	0,06	0,14	1,87
	Glarmester- forretninger	1.328	0,19	0,02	0,09
	Malerforretninger	10.410	0,25	0,25	0,68
Handel, hotel og restauration	Autoreparations- værksteder	7.993	0,12	0,09	0,62
	Detailhandel med biler	14.408	0,13	0,18	1,09
	Apoteker	4.946	0,90	0,43	0,04
	Dametøjs- forretninger	4.926	0,93	0,44	0,03
Transport, post og telekommunikation	Vognmandsvirk- somhed	28.820	0,09	0,25	2,29
	Taxikørsel	8.212	0,12	0,10	0,63
	Rejsebureauer, turarrangerende	2.360	0,64	0,15	0,07
	Rejsebureauer, billetudstedende	1.654	0,70	0,11	0,04
Finans og forretning	Udvikling af software	29.959	0,24	0,70	1,98
	Almennyttige boligselskaber	9.087	0,25	0,21	0,60
	Almindelig rengøring	31.021	0,66	1,97	0,93
	Advokatvirksomhed	9.133	0,68	0,60	0,25
Offentlig myndighed og personlig service	Renovation og renholdelse	15.122	0,12	0,17	1,17
	Forsvar og civilforsvar	23.050	0,20	0,45	1,61
	Plejehjem og beskyttede boliger	80.041	0,95	7,31	0,36
	Dagplejemødre	22.817	0,99	2,17	0,03

For at undersøge hvordan kønsopdelingen er inden for de enkelte hovedbrancher, har vi i figur 3.6 opdelt de erhvervsaktive i hovedbrancher og derefter sorteret dem ud fra andelen af kvinder i deres underbrancher. I figuren genfinder vi de store forskelle på andelen af kvinder i de forskellige hovedbrancher. Fx er der overordnet relativt få kvinder i hovedbranchen byggeri og anlæg i forhold til hovedbranchen offentlig myndighed og personlig service. Næsten 70 pct. af alle ansatte i byggeri og anlæg arbejder i en underbranche, hvor kvinder udgør mindre end 10 pct. af de ansatte. Til sammenligning arbejder næsten 45 pct. af de ansatte inden for offentlig myndighed og personlig service i underbrancher, hvor kvinder udgør mere end 75 pct. af de ansatte.

Figur 3.6 viser dog også, at der inden for enkelte hovedbrancher eksisterer en stor variation i andelen af kvinder i de enkelte underbrancher. Fx er der i handels-, hotel- og restaurationsbranchen underbrancher, der har mere end 80 pct. kvinder, og andre underbrancher, der har færre end 15 pct. kvinder.

I tab 3.2 præsenteres de 2 underbrancher inden for hver hovedbranche, der har henholdsvis størst og mindst andel kvinder.¹ Den største variation i kvindeandel ses inden for den offentlige branche, hvor renovation har en kvindeandel på 12 pct., og dagplejemødrene har en andel på 99 pct. Også hovedbranchen handel udviser stor variation, hvor autoreparation har en kvindeandel på 12 pct., og dametøjsbutikker har en andel på 93 pct.

Der er også hovedbrancher, hvor der er meget lille variation i kvindeandelen. Et eksempel er energi og vandforsyning, hvor vandforsyning har en kvindeandel på 16 pct., og gasforsyning har en andel på 32 pct. Også byggeri og anlæg har generelt en lav kvindeandel. Her topper malerne med en kvindeandel på 25 pct.

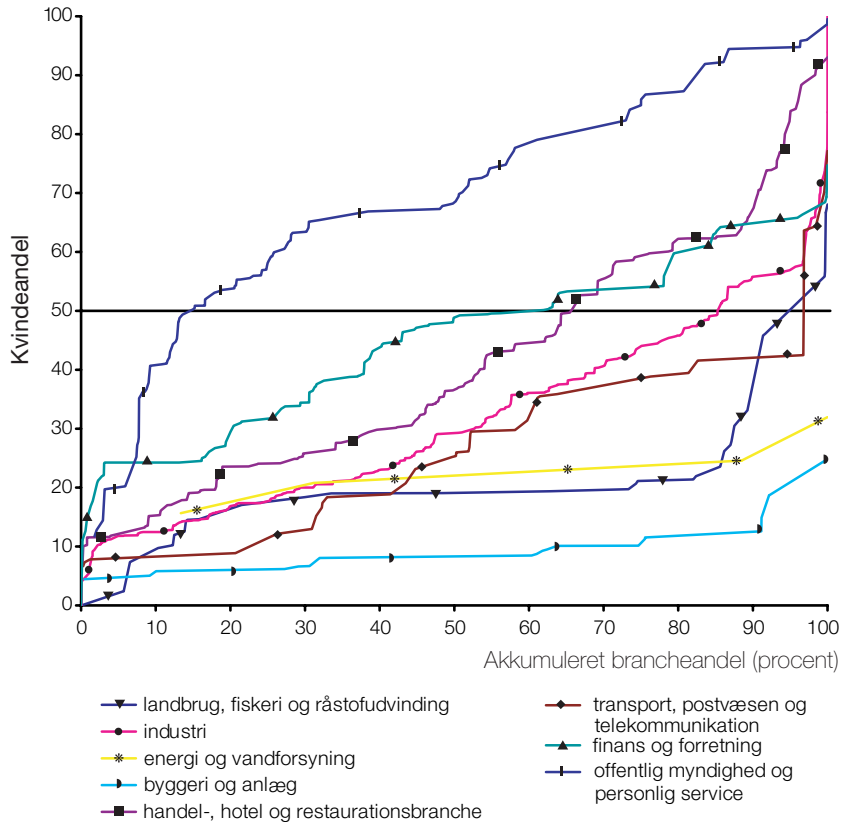
KØNSOPDELING INDEN FOR ARBEJDSFUNKTIONER

Brancheopdelingen, som vi har benyttet indtil nu i dette kapitel, giver primært et billede af den horisontale kønsfordeling på arbejdsmarkedet. For også at give et billede af, hvordan kønsfordelingen er for de forskellige

1. I bilag 2 præsenteres der tabeller, hvor kvinder og mænd er opdelt i alle underbrancherne.

Figur 3.6

De erhvervsaktive i de enkelte hovedbrancher i 2002 sorteret efter andelen af kvinder i den underbranche, de er ansat i.



arbejdsfunktioner, har vi benyttet Danmarks Statistiks DISCO-kategorisering af de erhvervsaktive.² DISCO-kategoriseringen er baseret på de to begreber: arbejdsfunktioner og færdigheder. Med arbejdsfunktioner menes arten af det faktisk udførte arbejde. Begrebet udgør den statistiske enhed

2. DISCO-88 er den officielle danske version af den internationale fagklassifikation, International Standard Classification of Occupations, ISCO-88, som er udarbejdet af International Labour Organisation, ILO. Således er ideen til DISCO-88 udsprunget af ILO's meget omfattende udviklingsarbejde. Den danske version ligger – trods en vis tilpasning til specielt danske forhold – meget tæt op ad ISCO-88. Denne omstændighed medfører en række umiddelbare fordele ved produktion af statistik. Fx vil et ønske om international sammenlignelighed i høj grad kunne imødekommes. Oplysningerne om DISCO, som gives i dette kapitel, kan findes på hjemmesiden: <http://www.dst.dk/Vejviser/dokumentation/Nomenklaturer/DISCO-88/Introduktion.aspx>.

i DISCO-88 og er defineret som summen af de udførte og planlagte opgaver, der er knyttet til den enkelte persons beskæftigelse. Begrebet færdigheder er defineret som evnen til at varetage opgaverne inden for en given arbejdsfunktion. For det første afhænger niveauet af færdighederne hos den enkelte person af kompleksiteten og omfanget af de opgaver, der indeholdes i en given arbejdsfunktion. For det andet afhænger specialiseringen af færdighederne hos den enkelte person såvel af påkrævet viden, anvendte maskiner, værktøjer og materialer som af typen af producerede varer og tjenesteydelser.

Ifølge DISCO-88 opdeles de erhvervsaktive i følgende overordnede ni kategorier:

- øverste ledelse
- arbejde, der forudsætter færdigheder på højt niveau
- arbejde, der forudsætter færdigheder på mellemniveau
- kontorarbejde
- salg, service og omsorgsarbejde
- arbejde, der forudsætter færdigheder på grundniveau
- håndværkspræget arbejde
- proces- og maskinoperatørarbejde, transport og anlæg
- andet.³

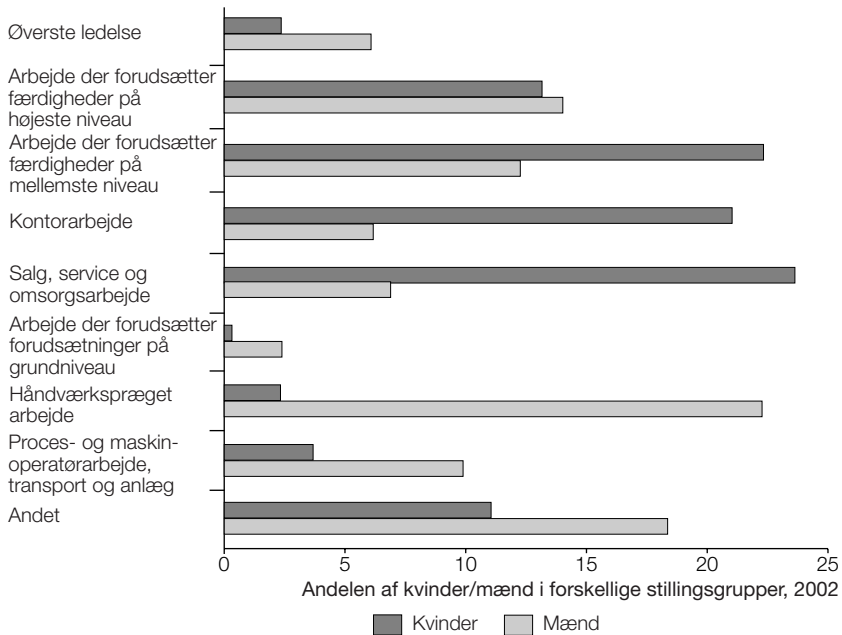
Figur 3.7 beskriver kønsfordelingen i de forskellige kategorier i 2002. Som det fremgår af figuren, er der store forskelle i kønsfordelingen i de enkelte arbejdsfunktioner. Mænd dominerer den øverste ledelse samt det håndværksprægede arbejde. Kvinderne derimod dominerer kategorierne kontorarbejde og omsorgsarbejde.

I figur 3.8 beskrives udviklingen i fordelingen over arbejdsfunktioner fra 1995 til 2002. Af tabellen fremgår det, at der er sket ændringer i de syv år, figuren dækker. Andelen af øverste ledere er faldet både for mænd og kvinder, men mest for mænd. Endvidere har kvinderne haft større stigninger end mændene i kategorierne, der forudsætter færdigheder på højeste og mellemste niveau. Endelig har kvinder oplevet et fald i kategorien andet som typisk dækker over forskelligt ufaglært arbejde, hvor

3. Kategorien andet indeholder stillingstyper som rengørings- og renovationsarbejde, bud- og vagt-tjeneste samt telefon- og dørsalg mv., medhjælp inden for landbrug, gartneri, fiskeri og skovbrug, manuelt arbejde inden for bygge- og anlægssektoren, transportsektoren samt fremstillingsvirksomhed.

Figur 3.7

Mænd og kvinder fordelt på deres DISCO-kategorier i 2002. Procent.



mænd har oplevet en tilsvarende stigning. Denne udvikling giver generelt det indtryk, at fordelingen over arbejdsfunktioner er blevet mere ens for de to køn inden for de sidste syv år.

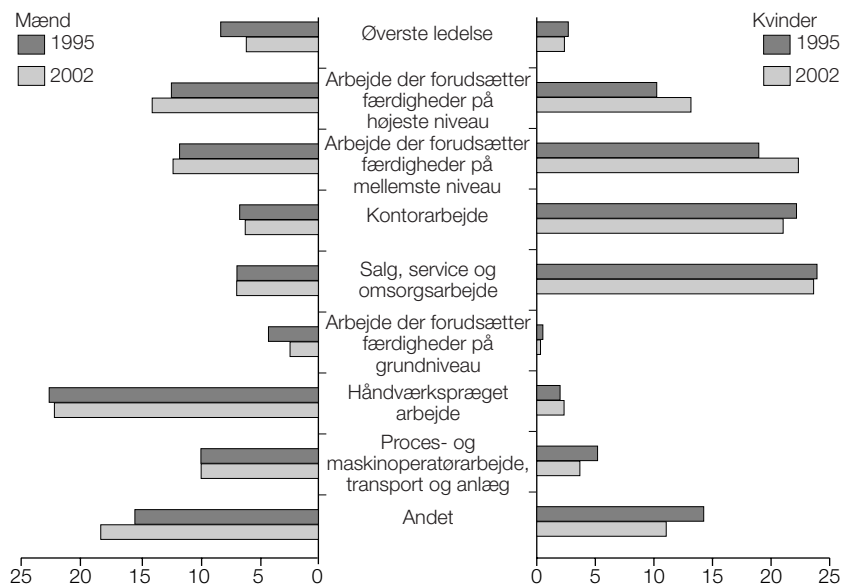
I tabel 3.3 beskrives de 4 underkategorier inden for DISCO-kategorierne, hvor der er mindst andel og størst andel kvinder.⁴ Ikke overraskende er det især inden for øverste ledelse i byggeri og anlæg, at kvinderne udgør en meget lille andel (2 pct.). Samtidig er det dog værd at bemærke, at der er stort set lige mange mænd og kvinder i kategorien øverste ledelse i virksomheder med ti ansatte eller mere. Den fine opdeling i arbejdsfunktioner medfører, at flere typiske mande- eller kvindejob træder frem. Fx er der 96 pct. kvinder inden for kategorien færdigheder på højeste niveau blandt jordemødre eller sygeplejere.

I tabel 3.4 beskriver vi kvinder og mænds fordeling på arbejdsfunktion i de tre sektorer for at afdække, om der er sektorer, hvor visse arbejdsfunktioner dominerer for det enkelte køn. Det viser sig generelt, at

4. I bilag 3 præsenteres mænd og kvinder opdelt på alle arbejdsfunktioner inden for DISCO-kategoriseringen.

Figur 3.8

Mænd og kvinder fordelt på deres DISCO-kategorier for 1995 og 2002. Procent.



der ikke er meget variation imellem de tre sektorer. Staten er den sektor, hvor kvinder er tættest på at have den samme sandsynlighed for at blive ledere som mænd. Amter og kommuner er den sektor, hvor kvinder har den laveste sandsynlighed for at blive ledere i forhold til mændene. Den største forskel mellem mænd og kvinder, når det gælder fordelingen på arbejdsfunktion, findes inden for arbejdsfunktionen salg, service og omsorg. Her er ca. 30 pct. af alle kvinder inden for kommune og amt. Det er mere end dobbelt så stor en andel som i fx den private sektor. Den høje andel kvinder inden for denne arbejdsfunktion inden for amter og kommuner udgøres formentlig af hjemmehjælpere og lignende.

ARBEJDSFUNKTIONEN INDEN FOR DE ENKELTE BRANCHER

Gennemgangen af arbejdsstyrken ud fra arbejdsfunktion har vist os, at mænd er overrepræsenterede i øverste ledelse, og at kvinder dominerer kontorarbejde. Spørgsmålet er dog, om dette gælder i samme grad for alle

Tabel 3.3

DISCO-kategorier med mindst og størst andel kvinder inden for hver overkategori. 2002. Procent.

Arbejdsfunktioner	Perso- ner i alt	Kvinde- andel	Andel af alle kvinder	Andel af alle mænd
<i>Øverste ledelse</i>				
I virksomheder i bygge- og anlæg	4.161	0,02	0,00	0,21
Inden for produktion i bygge- og anlæg	1.436	0,03	0,00	0,07
Øvrige virks. < 10 beskæftigede	3.913	0,42	0,09	0,12
Øvrige virks. > 9 beskæftigede	12.691	0,49	0,34	0,33
<i>Færdigheder, højt niveau</i>				
Ingeniørarbejde, svagstrøm	5.648	0,07	0,02	0,27
Ingeniørarbejde, ikke elmotorer	6.876	0,07	0,03	0,33
Bibliotekararbejde	4.953	0,76	0,20	0,06
Jordemoder, sygeplejearbejde mv.	10.248	0,96	0,53	0,02
<i>Færdigheder, mellemniveau</i>				
Tekniker, elektroniske anlæg mv.	9.761	0,07	0,04	0,47
Tekniker, maskiner og røranlæg	5.944	0,07	0,02	0,29
Sygeplejearbejde	53.128	0,96	2,78	0,10
Assistent, tandpleje	5.115	0,98	0,27	0,00
<i>Kontorarbejde</i>				
Post- og betjentarbejde	26.727	0,36	0,52	0,88
Registreringsarbejde vedr. ordrer, forbrug o.l. samt kontrol med overholdelse af produktionsprogrammer	7.479	0,56	0,23	0,17
Kasserer og billetsalg	4.540	0,88	0,22	0,03
Telefonomstilling	5.451	0,91	0,27	0,03
<i>Salg, service og omsorg</i>				
Overvåg.- og redningsarbejde i øvrigt	4.201	0,04	0,01	0,21
Politiarbejde	8.882	0,10	0,05	0,42
Plejearbejde på institutioner	60.439	0,88	2,89	0,36
Omsorgsarbejde i private hjem	72.145	0,94	3,66	0,24
<i>Færdigheder, grundniveau</i>				
Arbejde med kystfiskeri	1.530	0,00	0,00	0,08
Markafgrøder som husdyr	27.479	0,07	0,10	1,33
Plantevækst inden for gartneri	6.679	0,23	0,08	0,27
Dyr i øvrigt	1.973	0,31	0,03	0,07
<i>Håndværkspræget</i>				
Automekaniker- og automontørarbejde	26.291	0,01	0,01	1,35
Vvs-arbejde	15.409	0,01	0,01	0,79
Grafisk formfremstilling (pre-press)	5.339	0,30	0,09	0,19
Slagter, behandling af fisk og skaldyr	5.785	0,35	0,11	0,19
<i>Proces- og maskinoperatorarbejde, transport og anlæg</i>				
Entreprenørmaskinfører	2.669	0,01	0,00	0,14
Kørsel af last- og tankbil mv.	18.041	0,02	0,02	0,91
Betjening af maskiner ved bage- og sukkerverar	2.450	0,50	0,07	0,06
Montering af elektronisk udstyr	4.306	0,82	0,19	0,04
<i>Andet</i>				
Medhjælp ved bygningsarbejde	8.153	0,03	0,01	0,41
Jord- og kloakarbejde, anlægsarb.	24.893	0,08	0,10	1,19
Landbrugs- og gartnerimedhjælper	15.434	0,53	0,44	0,38
Rengørings- og køkkenhjælp i øvrigt	85.423	0,78	3,60	0,98

Tabel 3.4

Kvinder og mænd i 2002 ansat i hhv. den private sektor, amt/kommune samt staten fordelt på deres arbejdsfunktion. Procent og procentratio.

	Le- delse	Højt ni- veau	Mel- lem- ni- veau	Kon- tor	Salg, ser- vice, om- sorg	Grund ni- veau	Hånd- værk	Ope- rator, trans- port, an- læg	Andet	I alt
<i>Privat</i>										
Mand	8,05	11,09	17,56	4,98	5,24	2,44	28,25	14,07	8,31	100
Kvinde	2,50	8,43	22,74	30,31	14,67	0,41	2,71	9,68	8,56	100
Ratio	3,22	1,32	0,77	0,16	0,36	6,02	10,43	1,45	0,97	
<i>Kommune/amt</i>										
Mand	8,41	37,55	18,32	10,49	12,45	1,96	6,77	0,54	3,52	100
Kvinde	2,19	16,81	28,32	12,37	29,85	0,20	0,13	0,17	9,97	100
Ratio	3,84	2,23	0,65	0,85	0,42	9,91	52,20	3,23	0,35	
<i>Staten</i>										
Mand	5,91	27,67	15,12	27,73	15,99	1,14	3,26	0,60	2,59	100
Kvinde	2,10	21,76	16,43	48,85	3,09	0,20	0,24	0,11	7,22	100
Ratio	2,82	1,27	0,92	0,57	5,18	5,65	13,31	5,41	0,36	

brancher. Fx er det tænkeligt, at der er nogle brancher, som i højere grad lader kvinder blive ledere.

I tabel 3.3 har vi inden for hver branche fordelt mænd og kvinder ud fra deres arbejdsfunktion. Fordelen ved denne opdeling er, at den korrigerer for, at en branche i sig selv kan have en overrepræsentation af det ene køn. Fx så vi ovenfor, at der kun er en meget begrænset andel kvinder, der er ledere i byggeri- og anlægs-sektoren. Men den lille andel kan jo skyldes, at branchen i det hele taget har få kvinder. Faktisk viser tabel 3.3, at kvindelige ledere i byggeri og anlæg udgør ca. 4 pct. af alle kvinder i branchen, hvor mændene har ca. 7,5 pct. ledere. Så kvinderne i byggeri og anlæg har faktisk en relativt stor sandsynlighed for at være ansat i lederstillinger (om end stadigvæk betydeligt mindre end mændene).

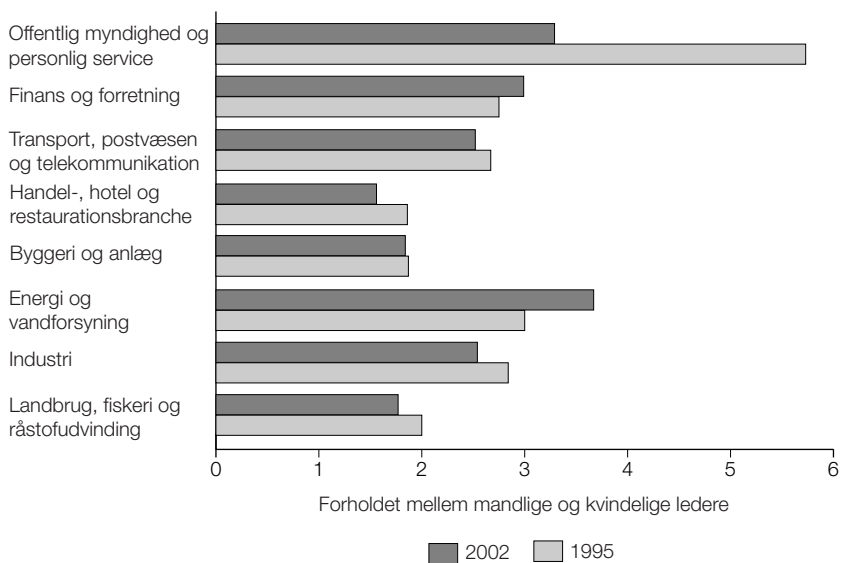
Andre brancher, hvor man ellers kunne tænke sig, at kvinderne ville have en stor sandsynlighed for at blive ledere, viser det modsatte resultat. Fx er ca. 2 pct. af kvinderne i branchen offentlig myndighed og personlig service ansat som øverste ledere. Til sammenligning har mændene ca. 6,5 pct. ansat som øverste ledere. Så kvinderne har en markant mindre lederandel end mændene, når man korrigerer for, hvor mange kvinder der er ansat i branchen.

I branchen offentlig myndighed og personlig service er der en høj

grad af kønsopdeling på arbejdsfunktion. Kvinderne er koncentreret i kontor og salg, service og omsorg, mens mændene er koncentreret i arbejdsfunktioner, der kræver færdigheder på højt niveau. Kønsopdelingen i arbejdsfunktionerne er formentlig til dels et resultat af den høje andel kvinder, der er uddannet i erhvervsfaglige uddannelser inden for omsorg og kontor.

Figur 3.9

Forholdet mellem mænds og kvinders lederandel fordelt på brancher for 1995 og 2002.



I figur 3.9 vises forholdet mellem mænds lederandel og kvinders lederandel inden for hver branche. Forholdet er opgivet for 1995 og 2002. Som det fremgår af figuren, er den skæve fordeling i andelen af ledere inden for de to køn blevet mindre skæv over de sidste syv år. Den mest markante udjævning er sket inden for den offentlige sektor. Her er forholdet mellem mænds og kvinders lederandel gået fra næsten seks til lidt over tre. Som mand havde man altså i 1995 en seks gange større sandsynlighed for at blive leder i det offentlige end en kvinde, og dette er nu nedbragt til en sandsynlighed, der 'kun' er tre gange så stor.

I enkelte brancher har mænd dog øget deres lederandel i forhold til kvinder. Dette gælder inden for energi og vand samt finans og service.

Tabel 3.5

Kvinder og mænd i 2002 inden for hver branche fordelt efter arbejdsfunktion. Procent og procentratio.

	Le- delse	Højt niveau	Mel- lem niveau	Kontor	Salg, ser- vice og om- sorg	Grund- niveau	Hånd- værk	Ope- rator, trans- port og anlæg	Andet
<i>Landbrug, fiskeri og råstofudvinding</i>									
Mand	6,68	1,66	1,78	0,28	0,51	63,12	4,75	3,31	17,92
Kvinde	3,77	2,82	4,43	3,50	3,33	17,83	0,32	0,89	63,10
Ratio	1,77	0,59	0,40	0,08	0,15	3,54	14,87	3,70	0,28
<i>Industri</i>									
Mand	6,83	8,37	11,77	1,69	0,60	0,22	34,87	28,51	7,15
Kvinde	2,69	7,00	21,54	15,23	2,99	0,11	7,56	33,78	9,11
Ratio	2,54	1,20	0,55	0,11	0,20	2,02	4,61	0,84	0,78
<i>Energi- og vandforsyning</i>									
Mand	3,82	15,24	26,64	2,94	0,48	1,28	22,00	9,36	18,25
Kvinde	1,04	10,23	35,48	41,73	2,56	0,05	0,47	1,09	7,34
Ratio	3,67	1,49	0,75	0,07	0,19	27,10	46,43	8,59	2,49
<i>Byggeri og anlæg</i>									
Mand	7,31	2,76	4,74	0,68	0,50	0,43	69,12	3,17	11,29
Kvinde	3,97	3,95	20,68	33,71	5,15	0,46	27,93	0,60	3,55
Ratio	1,84	0,70	0,23	0,02	0,10	0,95	2,47	5,29	3,18
<i>Handel, hotel og restauration</i>									
Mand	21,41	4,84	19,66	4,14	12,42	0,30	23,04	5,76	8,43
Kvinde	13,75	3,84	21,67	16,54	32,73	0,19	1,97	1,71	7,60
Ratio	1,56	1,26	0,91	0,25	0,38	1,63	11,73	3,37	1,11
<i>Transport, postvæsen og telekommunikation</i>									
Mand	4,64	5,27	21,89	17,32	3,47	0,18	7,25	31,83	8,15
Kvinde	1,85	4,61	20,74	49,23	13,46	0,02	0,54	6,49	3,07
Ratio	2,52	1,14	1,06	0,35	0,26	9,24	13,50	4,91	2,65
<i>Finans og forretning</i>									
Mand	10,20	39,12	25,82	4,50	1,23	0,38	4,91	1,34	12,48
Kvinde	3,41	18,86	30,21	25,31	3,88	0,12	0,67	0,67	16,86
Ratio	2,99	2,07	0,85	0,18	0,32	3,22	7,30	2,00	0,74
<i>Offentlig myndighed og personlig service</i>									
Mand	6,44	40,12	17,55	4,11	14,95	0,94	2,76	1,26	11,87
Kvinde	1,96	20,28	30,69	10,66	30,18	0,11	0,18	0,10	5,82
Ratio	3,29	1,98	0,57	0,39	0,50	8,51	15,41	12,02	2,04

I disse brancher har mændene oplevet en lille stigning i lederandel relativt til kvinderne.

I det ovenstående har vi analyseret kvinders og mænds fordeling over arbejdsfunktioner inden for forskellige overbrancher og sektorer. Vi vil nu

se på, hvordan kvinder og mænd er fordelt inden for udvalgte underbrancher. I tabel 3.5 præsenteres fordelingen på arbejdsfunktioner for mænd og kvinder i forskellige brancher. Vi kan konstatere, at en stor andel af kvinder i en branche ikke nødvendigvis øger deres sandsynlighed for at blive ledere i forhold til mændene. En af de få brancher, hvor kvinder har en højere sandsynlighed for at blive ledere end mænd, er inden for politiet. Og der udgør kvinderne kun ca. 25 pct. af branchen. Dette kan skyldes, at de kvinder, der søger ind i politiet, generelt har en længerevarende uddannelse (jura), hvorimod mændene primært søger ind for at blive politiassistenter.

Som i eksemplet ovenfor kan en stor del af resultaterne i tabel 3.5 formentlig henføres til kønsforskelle i uddannelse. Fx ser vi inden for hospitaler, at mænd er koncentreret i højniveau-arbejdsfunktioner, og kvinderne er koncentreret i mellemniveau-arbejdsfunktioner. Dette skyldes sikkert den store andel kvinder, der er uddannet som sygeplejersker. Det er dog alligevel bemærkelsesværdigt, at kvinder med meget få undtagelser har en mindre sandsynlighed end mænd for at ende i lederstillinger eller funktioner, der kræver færdigheder på højt niveau.

Tabel 3.6

Kvinder og mænd i 2002 ansat i forskellige underbrancher fordelt på deres arbejdsfunktion. Procent og procentratio.

	Le- delse	Højt ni- veau	Mel- lem- ni- veau	Kon- tor	Salg, ser- vice og om- sorg	Grund- ni- veau	Hånd- værk	Ope- rator, trans- port og anlæg	Andet	I alt
<i>Advokatvirksomhed (0,68)</i>										
Mand	9,73	81,66	4,24	1,86	0,26	0,52	0,17	0,09	1,43	100
Kvinde	1,50	20,44	54,59	19,56	1,66	0,03	0,25	0,00	1,97	100
Ratio	6,50	3,99	0,08	0,10	0,16	18,71	0,69		0,72	
<i>Reklamebureauvirksomhed (0,45)</i>										
Mand	37,25	25,21	24,41	1,60	1,39	0,00	8,49	0,34	1,27	100
Kvinde	17,70	20,52	37,76	11,24	2,92	0,00	7,23	0,15	2,46	100
Ratio	2,10	1,23	0,65	0,14	0,48		1,17	2,19	0,51	
<i>Offentlig administration af sundhedsvæsen, undervisning og sociale forhold (0,73)</i>										
Mand	10,70	40,85	21,72	22,43	2,68	0,06	0,31	0,34	0,90	100
Kvinde	2,59	21,82	32,43	40,77	1,94	0,01	0,06	0,05	0,31	100
Ratio	4,13	1,87	0,67	0,55	1,38	5,76	4,80	6,34	2,88	
<i>Politiet (0,25)</i>										
Mand	1,17	1,71	17,30	1,82	74,16	0,02	0,76	0,02	3,02	100
Kvinde	1,53	8,78	18,42	47,75	21,70	0,03	0,03	0,00	1,76	100
Ratio	0,76	0,20	0,94	0,04	3,42	0,67	23,80		1,72	
<i>Brandvæsen og redningskorps (0,14)</i>										
Mand	2,67	0,60	6,00	5,90	72,34	0,10	3,59	5,84	2,73	100
Kvinde	0,32	1,18	8,01	54,91	9,94	0,00	0,32	17,52	7,80	100
Ratio	8,32	0,51	0,75	0,11	7,28		11,20	0,33	0,35	
<i>Folkeskole o.l. (0,67)</i>										
Mand	6,12	75,79	3,77	0,33	1,85	0,06	0,27	0,09	11,70	100
Kvinde	1,36	69,73	12,50	3,87	3,11	0,03	0,02	0,02	9,36	100
Ratio	4,51	1,09	0,30	0,08	0,59	1,82	17,30	3,79	1,25	
<i>Skoler m. sundheds- og omsorgsuddannelse (0,87)</i>										
Mand	4,14	48,56	10,25	4,68	20,86	0,18	1,08	0,36	9,89	100
Kvinde	1,44	40,24	9,95	8,30	37,00	0,00	0,03	0,03	3,01	100
Ratio	2,88	1,21	1,03	0,56	0,56		40,54	13,51	3,29	
<i>Hospitaller (0,82)</i>										
Mand	1,19	47,64	17,95	2,01	24,57	0,32	0,26	0,07	5,90	100
Kvinde	0,20	12,56	51,38	13,01	18,04	0,04	0,03	0,02	4,71	100
Ratio	5,91	3,79	0,35	0,15	1,36	7,70	8,80	3,71	1,25	
<i>Børnehaver (0,92)</i>										
Mand	15,45	1,52	40,95	0,45	32,54	0,06	0,28	0,06	8,57	100
Kvinde	9,08	0,19	56,72	0,45	28,66	0,02	0,05	0,03	4,81	100
Ratio	1,70	7,93	0,72	1,00	1,14	2,94	5,87	1,96	1,78	
<i>Hjemmehjælp (0,92)</i>										
Mand	0,81	2,43	2,23	1,42	89,68	0,13	0,61	0,20	2,36	100
Kvinde	0,12	1,86	3,18	1,07	92,16	0,04	0,02	0,11	1,43	100
Ratio	6,63	1,31	0,70	1,33	0,97	3,17	28,57	1,81	1,65	

Anm.: Tal i parentes angiver branchens kvindeandel.

KØNSFORSKELLE I VALG AF UDDANNELSE OG JOB

Efter at have beskrevet kønsfordelingen i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet vil vi i dette kapitel – på tværs af de to felter – analysere, hvilke forhold der er med til at fastholde kønsforskelle. I kapitlet præsenterer vi fire analyser baseret på to forskellige metoder.

I den første analyse vil vi ved hjælp af antalstabeller undersøge, hvordan kvinder og mænd vandrer over tid på arbejdsmarkedet. Vi ser på vandringer inden for branche og arbejdsfunktion i perioden 1993 til 2002. I vores analyse af vandringer over tid undersøger vi følgende spørgsmål:

- Til hvilken placering på arbejdsmarkedet vandrer kvinder og mænd med en given uddannelse? Vi undersøger vandringen mellem uddannelse og arbejdsfunktion inden for sektorer og brancher.

I de tre efterfølgende analyser vil vi ved hjælp af regressionsanalyse undersøge, hvilke faktorer der især bidrager til kønsforskelle i mænds og kvinders valg af uddannelse, branche og arbejdsfunktion. Vi fokuserer på faktorer som forældrebaggrund, samlivsstatus og partnerens stilling på arbejdsmarkedet. Vi har valgt at undersøge tre spørgsmål:

- Hvilke kønsforskelle er der i sammenhængen mellem forældrebaggrund og den uddannelse, personer opnår?
- Hvilke kønsforskelle er der i sammenhængen mellem forældrebag-

grund, uddannelse, partners situation og den brancheplacering, personer opnår?

- Hvilke kønsforskelle er der i sammenhængen mellem forældrebaggrund, uddannelse, brancheplacering, partners situation og den arbejdsfunktion, personer opnår på arbejdsmarkedet?

Der er foretaget multinominelle logistiske regressionsanalyser af disse sammenhænge. Således er en persons højeste fuldførte uddannelse, en persons brancheplacering og en persons stilling på arbejdsmarkedet analyseret som afhængige variable, mens de øvrige forhold som fx køn, alder og forældrebaggrund er analyseret som de forklarende variable. Analyserne er baseret på dataudtræk fra Danmarks Statistik. Datasættet dækker personer i 2002, der er i alderen 25-40 år, og der har forældre i alderen 45-65 år. Regressionsresultaterne er præsenteret i bilag 4.

I det følgende præsenteres kapitlets hovedresultater i punktform. Punkterne er sorteret ud fra de fire analyser:

- Der er klare tegn på, at uddannelserne åbner forskellige jobmuligheder for kvinder og mænd inden for de tre sektorer.
- Kvinder og mænd er generelt klumpet sammen i få jobfunktioner inden for hver af de tre sektorer. Oftest er det ikke de samme jobfunktioner for de to køn.
- Kvinder er i langt højere grad end mænd samlet inden for få arbejdsfunktioner på arbejdsmarkedet. Dette billede findes uanset uddannelse og branche.
- Kvinder med en høj uddannelse har en markant lavere sandsynlighed for at blive ledere end mænd inden for alle brancher
- Forældrenes kønsforskelle reproduceres i deres børns uddannelsesvalg. Således påvirker mødres uddannelse og arbejdsfunktion alene døtrenes uddannelsesvalg, og fædres stilling påvirker alene sønnernes uddannelsesvalg.
- Forældrebaggrunden har kun en begrænset betydning for børns valg af branche.
- For højtuddannede mænd gælder det, at børn øger sandsynligheden for at arbejde i det offentlige, mens tilstedeværelsen af en partner sænker sandsynligheden for ansættelse i det offentlige.
- For højtuddannede kvinder gælder det, at både partner og børn øger sandsynligheden for ansættelse i det offentlige.
- Også med hensyn til stilling reproduceres forældrenes kønsforskelle i

deres børns uddannelsesvalg. Således påvirker moderens uddannelse og arbejdsfunktion alene døtrenes uddannelsesvalg, og faderens stilling påvirker alene sønnernes uddannelsesvalg.

- En partner og børn påvirker mænd og kvinder forskelligt i deres sandsynlighed for at opnå en høj stilling. Enlige kvinder med børn har den laveste sandsynlighed for en høj stilling af alle kvindegrupper. For mændene er det de enlige mænd uden børn, der har den laveste sandsynlighed.

FRA UDDANNELSE TIL ARBEJDSMARKED

I dette afsnit undersøger vi, hvordan kvinder og mænd bevæger sig fra en uddannelse til at få en bestemt arbejdsfunktion inden for en af de tre sektorer og inden for en af de otte brancher. Hensigten med dette afsnit er at beskrive, hvilke muligheder forskellige uddannelser giver de to køn på arbejdsmarkedet samt at udpege, om der er sektorer og brancher, hvori der er specielle barrierer for det ene køn.

Vi tager udgangspunkt i kvinders og mænds uddannelsesniveau i 1993 og afdækker deres arbejdsfunktion, sektorplacering og brancheplacering i 2002. Vi beskriver kvinder og mænd, der er ældre end 25 år i 1993. Analysen er baseret på data fra Danmarks Statistik.

I tabel 4.1 præsenterer vi sammenhængen mellem kvinders og mænds højeste fuldførte kompetencegivende uddannelse i 1993 og deres sektorplacering samt arbejdsfunktion ifølge DISCO-kategorierne i 2002. Tabellen viser kvinders og mænds fordeling på arbejdsfunktioner.

Vi ser, at der er tydelige forskelle i kvinders og mænds arbejdsfunktioner, og at deres uddannelse er med til at skille kvinders og mænds veje på arbejdsmarkedet.

Blandt personer uden uddannelse ud over *grundskolen* er der markante kønsforskelle i deres valg af arbejdsfunktion. I den amtslige/kommunale sektor har over halvdelen af mændene et ufaglært job (kategorien "andet" i tabel 4.1), mens over halvdelen af kvinderne arbejder inden for salg, service og omsorg. Inden for staten har hver anden kvinde et kontorjob, mens det gælder for lidt over hver tredje mand. Kigger vi på den private sektor, har både kvinder og mænd en stor sandsynlighed for at have en arbejdsfunktion inden for proces mv. eller "andet". Det gælder for næsten to ud af tre mænd og fire ud af ti kvinder.

Har kvinder og mænd en *gymnasial uddannelse*, ser deres veje på

Tabel 4.1

Uddannelse, sektor og arbejdsfunktion. Procent.

	Le- delse	Højt ni- veau	Mel- lem ni- veau	Kon- tor	Salg,Grund- ser- niveau vice og om- sorg	Hånd- værk	Pro- ces, trans- port og anlæg	An- det	I alt	
GRUNDSKOLE										
<i>Mand</i>										
Privat	2,9	2,4	7,7	3,3	2,7	0,8	17,8	31,1	31,2	100,0
Kommune/ amt	1,9	5,6	11,2	3,7	15,8	1,7	3,2	1,7	55,2	100,0
Stat	2,4	9,7	12,5	37,0	5,9	1,5	4,3	7,3	19,4	100,0
<i>Kvinde</i>										
Privat	1,4	2,6	10,9	24,0	12,8	0,2	5,4	22,4	20,4	100,0
Kommune/ amt	0,4	2,1	12,1	8,2	57,4	0,1	0,1	0,1	19,4	100,0
Stat	0,9	7,4	17,1	49,7	5,2	0,3	0,6	0,7	18,1	100,0
GYMNASIAL UDDANNELSE										
<i>Mand</i>										
Privat	9,8	28,1	27,1	8,7	3,0	0,2	7,8	7,1	8,1	100,0
Kommune/ amt	3,6	52,5	18,9	5,9	10,9	0,5	0,8	0,2	6,7	100,0
Stat	4,8	46,0	15,7	21,8	4,1	0,3	2,1	2,4	2,8	100,0
<i>Kvinde</i>										
Privat	3,1	21,9	27,7	31,2	6,6	0,1	2,8	3,0	3,6	100,0
Kommune/ amt	1,1	30,2	34,7	12,8	18,1	0,1	0,2	0,0	2,7	100,0
Stat	2,6	45,4	20,2	26,2	2,3	0,1	0,8	0,7	1,6	100,0
ERHVERVSFAGLIG UDDANNELSE										
<i>Mand</i>										
Privat	5,2	5,0	16,0	4,8	3,8	0,7	39,5	13,0	12,0	100,0
Kommune/ amt	3,9	10,2	20,9	6,6	13,9	2,5	13,7	1,0	27,3	100,0
Stat	1,9	15,1	16,7	18,9	11,8	0,9	16,0	8,4	10,2	100,0
<i>Kvinde</i>										
Privat	2,0	5,9	22,5	42,2	11,0	0,2	4,0	5,9	6,3	100,0
Kommune/ amt	0,5	4,0	17,8	20,3	51,1	0,1	0,2	0,0	5,8	100,0
Stat	0,8	13,7	27,2	49,7	2,7	0,2	0,7	0,4	4,7	100,0

Fortsættes...

arbejdsmarkedet anderledes ud. På det private arbejdsmarked har de fleste kvinder et kontorjob eller en arbejdsfunktion, der forudsætter færdigheder på mellemniveau. Mænd placerer sig derimod i højere grad i arbejdsfunktioner, der forudsætter færdigheder på højt eller mellemniveau. Ca. hver tiende mand besidder en lederstilling.

Både i den kommunale/amtslige sektor og i staten har kvinder og

Tabel 4.1

Fortsat

KVU										
<i>Mand</i>										
Privat	8,9	11,8	42,0	3,3	1,4	0,4	21,5	5,7	5,0	100,0
Kommune/amt	3,6	13,0	47,3	4,2	8,9	0,4	10,1	0,5	12,0	100,0
Stat	1,5	15,0	20,6	2,4	55,1	0,2	3,8	0,5	1,0	100,0
<i>Kvinde</i>										
Privat	2,2	7,1	57,6	22,8	3,8	0,1	2,3	1,8	2,3	100,0
Kommune/amt	2,1	7,5	58,8	9,4	18,5	0,1	0,3	0,0	3,3	100,0
Stat	1,2	18,5	47,3	14,2	15,8	0,1	1,3	0,2	1,4	100,0
MVU										
<i>Mand</i>										
Privat	14,1	50,7	23,6	1,9	0,6	0,1	4,7	2,2	2,0	100,0
Kommune/amt	12,6	63,0	21,5	0,6	0,7	0,1	0,4	0,1	1,0	100,0
Stat	7,2	65,2	18,4	3,6	1,1	0,1	1,7	1,2	1,5	100,0
<i>Kvinde</i>										
Privat	4,7	35,0	45,9	7,6	2,7	0,1	1,0	1,0	2,0	100,0
Kommune/amt	4,9	35,6	57,1	0,5	1,5	0,0	0,0	0,0	0,3	100,0
Stat	3,4	63,4	24,9	5,4	0,9	0,1	0,3	0,1	1,5	100,0
LVU										
<i>Mand</i>										
Privat	15,8	60,1	18,2	1,9	0,5	0,1	1,3	1,0	1,1	100,0
Kommune/amt	6,5	89,3	1,9	0,6	0,8	0,1	0,1	0,0	0,7	100,0
Stat	10,6	84,3	2,9	1,5	0,2	0,1	0,0	0,1	0,3	100,0
<i>Kvinde</i>										
Privat	6,6	58,5	22,7	9,0	1,1	0,1	0,8	0,4	0,8	100,0
Kommune/amt	2,1	89,6	3,2	2,1	2,2	0,0	0,0	0,0	0,7	100,0
Stat	6,6	86,5	4,7	1,7	0,1	0,0	0,1	0,0	0,3	100,0

mænd med en gymnasial uddannelse en stor sandsynlighed for at have en arbejdsfunktion, der kræver færdigheder på højt niveau. Hver anden mand og kvinde besidder sådanne job, og ellers har mellem en femtedel og en fjerdedel et kontorjob. Så i forhold til ingen uddannelse fører den gymnasiale uddannelse oftere til, at man får job, der kræver bestemte færdigheder.

De *erhvervsfaglige uddannelser* skiller meget markant kvinder og mænd på arbejdsmarkedet. I den kommunale/amtslige sektor bliver over halvdelen af kvinderne beskæftiget inden for salg, service og omsorg – helt samme kendetegn som for uuddannede kvinder. Mændene er derimod i

overvejende grad enten beskæftiget i et ufaglært job eller i en arbejdsfunktion, der kræver færdigheder på mellemniveau.

På det private arbejdsmarked har mænd med en erhvervsfaglig uddannelse en stor sandsynlighed for at blive håndværkere, mens kvinderne får et kontorjob. Inden for staten er de erhvervsfagligt uddannede mænd spredt mere på forskellige jobfunktioner sammenlignet med mænd i de to øvrige sektorer. Den spredning genfinder vi ikke hos kvinder, hvor hver anden kvinde har et kontorjob, og hver fjerde har et job, der kræver færdigheder på mellemniveau.

De *korte videregående uddannelser* bringer i særdeleshed kvinder uanset sektor ind i arbejdsfunktioner, der kræver færdigheder på mellemste niveau. For mænd gælder dette dog kun for det private arbejdsmarked og i den kommunale/amtslige sektor. I staten har over hver femte mand et job inden for salg, service og omsorg.

De *mellemlange videregående uddannelser* skiller kvinder og mænd, idet disse uddannelser giver mænd en høj sandsynlighed for et job, der kræver færdigheder på højt niveau, uanset sektor, mens det kun gælder for kvinder i staten. De mellemlange videregående uddannelser kanaliserer i højere grad kvinder på det private arbejdsmarked og i kommunerne/amterne ind i job, der forudsætter færdigheder på mellemste niveau.

De *lange videregående uddannelser* samler både kvinder og mænd i job, der kræver færdigheder på højt niveau, i særdeleshed i den offentlige sektor. Når det gælder lederstillinger, klarer mændene sig dog bedre end kvinderne. Ca. 16 pct. af mændene er ledere i det private og 11 pct. i staten. Til sammenligning er der 7 pct. af kvinderne, der bliver ledere i disse sektorer.

Således er der klare tegn på, at uddannelserne åbner forskellige jobmuligheder for kvinder og mænd inden for de tre sektorer. Desuden ser vi, at der er tydelige tegn på, at kvinder og mænd klumper sammen i få jobfunktioner inden for hver af de tre sektorer.

Vi har også undersøgt, om der er forskel i mænds og kvinders arbejdsfunktion inden for de enkelte brancher. I bilag 5 beskrives kvinder og mænd opdelt på uddannelsesniveau og branche fordelt på arbejdsfunktion. Generelt kan vi se, at kvinder uanset uddannelse og branche klumper sig sammen i få jobfunktioner. For mænd ser vi kun dette træk for erhvervsfaglige, mellemlange og lange videregående uddannelser. Kvinder er

således i langt højere grad end mænd samlet inden for få arbejdsfunktioner på arbejdsmarkedet.¹

Kigger vi nærmere på kvinder og mænd *uden uddannelse* i tabel 4.2 ser vi, at uuddannede kvinder inden for landbrug og finans har ufaglærte job. Det gælder for 71,3 pct. af kvinder i landbruget. De vil typisk være medhjælpende ægtefæller.

Desuden ser vi i tabel 4.2, at kvinder typisk har kontorjob inden for brancher som energi, byggeri og transport. Inden for offentlig myndighed er hver anden kvinde derimod beskæftiget i salg, service og omsorg. 14 pct. af kvinder inden for handel mv. er ledere.

Mændene har typisk ufaglært eller procesarbejde på nær i landbruget, hvor de fleste har jobfunktioner, der kræver færdigheder på grundniveau. Inden for handel mv. er næsten hver femte mand leder, mens det gælder for 14,4 pct. af kvinder.

Tager kvinder en *gymnasial, erhvervsfaglig* eller *kort videregående uddannelse*, er der stor sandsynlighed for, at de – uanset branche – får et kontorjob eller et job, der kræver færdigheder på mellemniveau, jf. bilag 5.

De *erhvervsfagligt uddannede* mænd får typisk et håndværkerjob, når de er beskæftiget inden for industri, energi og byggeri. Inden for finans har de erhvervsfagligt uddannede mænd en høj sandsynlighed for at få et job, der kræver færdigheder på højt eller mellemniveau. Derimod har de erhvervsfagligt uddannede kvinder en stor sandsynlighed for at få et kontorjob inden for alle brancher på nær landbrug, hvor de oftest får et ufaglært job, og inden for offentlig myndighed, hvor de får job inden for salg, service og omsorg, jf. bilag 5.

De *mellemlange videregående uddannelser* giver i højere grad mændene mulighed for lederstillinger end kvinderne. Generelt er der inden for nogle af brancherne en lidt større sandsynlighed for, at mændene har en jobfunktion, der kræver færdigheder på højt niveau, end kvinder har. Kvinderne bestrider derimod ofte de job, der kræver færdigheder på mellemste niveau.

Endelig skal vi se nærmere på mænd og kvinder med *lange videregående uddannelser*. Her finder vi klare tegn på skilleveje på arbejdsmarkedet. I tabel 4.3 ser vi, at stort set alle mænd inden for samtlige brancher

1. Som det også er pointeret i indledningen i kapitel 2, kan en del af denne sammenklumpning af kvinder i få kategorier skyldes, at variabelens kategorisering ikke beskriver de kvindedominerede arbejdsfunktioner i samme detaljeringsgrad som de mandedominerede arbejdsfunktioner.

Tabel 4.2

Kvinder og mænd uden uddannelse placeret i brancher og arbejdsfunktioner. Procent.

	Le- delse	Højt ni- veau	Mel- lem- ni- veau	Kon- tor	Salg, ser- vice og om- sorg	Grund- niveau	Hånd- værk	Pro- ces, trans- port og anlæg	An- det	I alt
GRUNDSKOLE										
<i>Mand</i>										
Landbrug										
mv.	5,4	0,2	0,5	0,3	0,3	64,2	2,7	2,9	23,6	100,0
Industri	3,1	0,7	3,9	1,9	0,4	0,3	23,8	55,7	10,3	100,0
Energi mv.	0,8	1,6	5,1	2,1	0,5	2,0	16,6	23,8	47,5	100,0
Byggeri										
mv.	6,2	0,5	1,7	0,9	0,3	0,6	32,0	7,9	49,9	100,0
Handel mv.	19,8	1,0	11,5	6,0	7,3	0,5	15,2	11,2	27,5	100,0
Transport										
mv.	4,4	0,9	9,6	17,3	2,3	0,2	3,6	29,6	32,1	100,0
Finans mv.	10,4	12,1	17,7	6,2	1,5	1,1	7,1	3,1	40,7	100,0
Off. mynd.										
mv.	3,9	9,3	12,7	5,2	15,6	1,7	4,2	3,4	44,1	100,0
<i>Kvinde</i>										
Landbrug										
mv.	3,6	0,3	1,4	6,0	2,6	13,1	0,9	0,6	71,3	100,0
Industri	1,4	0,5	5,6	11,3	2,9	0,1	10,2	56,0	12,0	100,0
Energi mv.	0,7	1,5	19,7	44,1	6,0	0,0	2,7	3,2	21,9	100,0
Byggeri										
mv.	4,0	0,9	12,4	52,6	5,0	0,6	14,3	0,9	9,2	100,0
Handel mv.	14,4	0,7	7,0	25,2	31,1	0,1	3,3	2,7	15,5	100,0
Transport										
mv.	1,9	1,2	12,8	56,1	9,3	0,0	1,2	9,1	8,4	100,0
Finans mv.	2,8	4,7	16,2	25,6	5,4	0,1	1,7	1,3	42,2	100,0
Off. mynd.										
mv.	0,8	3,5	13,3	12,5	50,9	0,1	0,3	0,3	18,4	100,0

klumper sig sammen om arbejdsfunktioner, der kræver færdigheder på højt niveau, og lederstillinger. Og kvinderne er typisk placeret i job, der kræver færdigheder på højt og mellemste niveau. Det virker således som om, at der for kvinder eksisterer et 'glasloft' mellem ledelsesfunktionen og andre arbejdsfunktioner.

Tabel 4.3

Kvinder og mænd med lange videregående uddannelser placeret inden for brancher og jobfunktioner. Procent.

	Le- delse	Højt ni- veau	Mel- lem- ni- veau	Kon- tor	Salg, ser- vice og om- sorg	Grund- niveau	Hånd- værk	Pro- ces, trans- port og anlæg	An- det	I alt
LVU										
<i>Mænd</i>										
Landbrug										
mv.	20,7	30,5	5,5	0,8	0,3	39,5	0,9	0,1	1,8	100,0
Industri	23,3	50,1	17,8	1,7	0,1	0,0	2,9	3,5	0,5	100,0
Energi mv.	12,0	76,4	9,1	0,6	0,0	0,8	0,2	0,0	0,8	100,0
Byggeri										
mv.	31,7	37,3	11,8	2,6	0,9	0,2	10,5	0,2	4,9	100,0
Handel mv.	28,6	33,7	28,0	2,9	2,5	0,2	2,0	0,5	1,6	100,0
Transport										
mv.	9,9	44,2	26,3	8,6	1,1	0,1	1,0	5,2	3,4	100,0
Finans mv.	16,9	65,9	14,4	1,3	0,1	0,2	0,5	0,0	0,6	100,0
Off. mynd.										
mv.	7,9	87,3	2,7	0,7	0,5	0,2	0,1	0,0	0,5	100,0
<i>Kvinde</i>										
Landbrug										
mv.	9,7	37,6	12,1	3,6	1,2	27,3	0,6	0,6	7,3	100,0
Industri	9,1	48,0	27,9	11,7	0,2	0,1	1,2	1,5	0,4	100,0
Energi mv.	4,0	57,4	20,8	16,8	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	100,0
Byggeri										
mv.	11,4	29,5	29,5	22,7	1,1	0,0	4,5	1,1	0,0	100,0
Handel mv.	11,5	44,6	26,7	11,1	2,8	0,2	1,5	0,2	1,5	100,0
Transport										
mv.	4,6	40,4	29,2	17,5	6,0	0,0	0,7	0,9	0,7	100,0
Finans mv.	9,5	58,9	22,6	6,8	0,4	0,1	0,6	0,1	0,9	100,0
Off. mynd.										
mv.	3,8	87,9	4,4	2,1	1,2	0,1	0,1	0,0	0,5	100,0

REGRESSION 1: KØN, BAGGRUND OG UDDANNELSE

I kapitel 2 beskrev vi, hvordan kvinder og mænd tager forskellige uddannelser, og vi fandt, at der er en betydelig kønsopdeling i uddannelsessystemet. I dette afsnit beskriver vi, hvordan denne forskel i kvinders og mænds uddannelsesvalg også påvirkes af, at der er en kønseffekt i forældres uddannelsesvalg og arbejdsfunktion. Vi ser på kvinders og mænds valg af følgende uddannelser:

- grundskole

- gymnasial uddannelse
- erhvervsfaglig uddannelse
- kort videregående uddannelse
- mellemlang videregående uddannelse
- lang videregående uddannelse.

Kvindes og mænds uddannelsesvalg beskrives på baggrund af resultaterne af en regressionsanalyse, hvor sammenhængen mellem at vælge en bestemt uddannelse og køn er kontrolleret for:

- personens alder
- forældrenes uddannelsesniveau
- forældrenes arbejdsfunktion.

Det er kvinder og mænd i alderen 31-35 år i 2002, der beskrives i dette afsnit.

Forældrenes kønspåvirkning

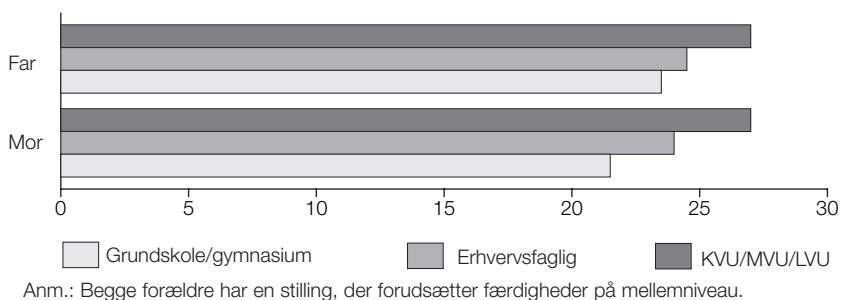
Vi finder ud fra regressionsresultaterne, at fædres og mødres uddannelsesniveau har forskellig betydning for deres børns valg af uddannelse. For at illustrere denne sammenhæng afdækker vi i det følgende, hvordan fædre og mødre påvirker deres børns sandsynlighed for at få en mellemlang eller en lang videregående uddannelse. I figur 4.1 beskrives en persons sandsynlighed for at opnå en mellemlang videregående uddannelse som en funktion af moderens og faderens uddannelse. I de første tre søjler holdes moderens uddannelse fast, og faderens uddannelse varieres. I de tre efterfølgende søjler er det faderens uddannelse, der holdes fast, og moderens uddannelse, der varieres.

Som det fremgår af figuren, trækker mødre uden uddannelse mere ned på deres børns sandsynlighed for at opnå en mellemlang uddannelse, end fædrene gør. Det vil sige, at mødrenes lave uddannelsesniveau har en mere negativ indflydelse på deres børns sandsynlighed for at tage en mellemlang videregående uddannelse, end fædrenes lave uddannelsesniveau har.

Når fædre har et lavt uddannelsesniveau, er sandsynligheden for, at deres børn vælger en mellemlang videregående uddannelse 24 pct., mens den er 22 pct., hvis mødre har et lavt uddannelsesniveau. Således bliver personer holdt lidt mere tilbage i uddannelsesforløbet af deres lavtuddannede mødre end af deres lavtuddannede fædre.

Figur 4.1

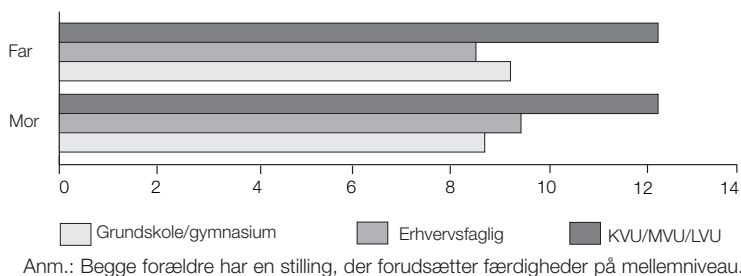
Personers sandsynlighed for en mellemlang videregående uddannelse som en funktion af moderens og faderens uddannelse. Procent.



Vi finder også, at der er forskel på moderens og faderens påvirkning, når det gælder personers sandsynlighed for at opnå en lang videregående uddannelse. Dette fremgår af figur 4.2. Figuren viser, at fædre med en erhvervsfaglig uddannelse holder deres børn tilbage i forhold til en lang videregående uddannelse, mens de erhvervsfaglige mødre har en positiv betydning for, at deres børn tager en lang videregående uddannelse.

Figur 4.2

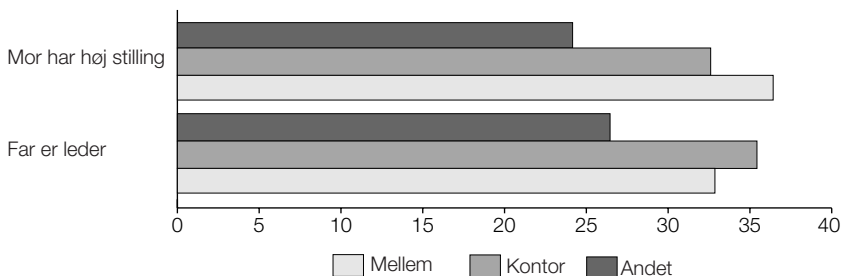
Personers sandsynlighed for at opnå en lang videregående uddannelse som en funktion af deres moders og faders uddannelse. Procent.



Ud over uddannelsesniveau finder vi også, at forældrenes arbejdsfunktion påvirker deres døtres og sønners uddannelsesvalg. I figur 4.3 præsenteres kvinders sandsynlighed for en mellemlang videregående uddannelse som en funktion af forældrenes arbejdsfunktion. I de første tre søjler holdes faderens stilling fast, og moderens stilling varieres. I de næste tre søjler er det moderens stilling, der holdes fast og faderens stilling, der varieres.

Figur 4.3

Døtres sandsynlighed for en mellemlang videregående uddannelse som en funktion af moderens og faderens stilling på arbejdsmarkedet. Procent.



Anm.: Forældrene har en kort, mellemlang eller lang videregående uddannelse.

Figuren viser tydeligt, at mødre i højere grad end fædre øger deres døtres sandsynlighed for en mellemlang videregående uddannelse. Kvinders sandsynlighed for en mellemlang videregående uddannelse øges markant, jo højere stilling deres moder har på arbejdsmarkedet. Til sammenligning er der næsten ingen effekt af deres faders stilling. Det er således primært moderens stilling, der har betydning for, hvilken uddannelse døtrene tager.

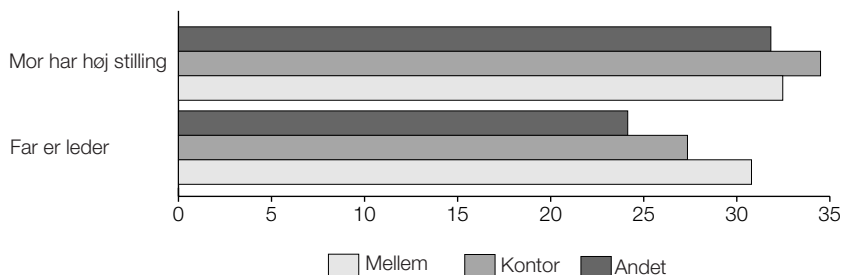
Lige modsat forholder det sig i forhold til mænds sandsynlighed. I figur 4.4 er fordelingen af mænds sandsynlighed for at tage en lang videregående uddannelse opgjort i forhold til forældrenes arbejdsfunktion. Figurens første tre søjler viser mænds sandsynlighed for en lang uddannelse, når faderens stilling holdes fast, og moderens stilling varieres. I de næste tre søjler holdes moderens stilling fast, mens faderens stilling varieres.

Det fremgår af figur 4.4, at det er faderens arbejdsfunktion, der har den største betydning for, om sønnerne får en lang videregående uddannelse. Jo højere stilling fader har, desto højere er sandsynligheden for, at sønnerne får en lang videregående uddannelse. Derimod har det ikke så stor betydning, hvilken stilling moder har.

Vi finder altså, at kønsforskellen mellem forældrene reproduceres i kvinders og mænds sandsynlighed for at fuldføre en bestemt uddannelse (her illustreret med mellemlang og lang videregående uddannelse). Moders arbejdsfunktion påvirker i højere grad døtrene end sønnerne, mens fædrenes i højere grad påvirker sønnerne end døtrene.

Figur 4.4

Sønners sandsynlighed for en lang videregående uddannelse som en funktion af moderens og faderens stilling på arbejdsmarkedet. Procent.



Anm.: Forældrene har en kort videregående, mellemlang videregående eller lang videregående uddannelse.

REGRESSION 2: KØN, BAGGRUND OG BRANCHEVALG

I denne analyse ser vi på, hvilke kønsforhold der påvirker mænds og kvinders branchevalg. Analysens resultater kan opdeles i to dele.

Først beskriver vi, hvordan forældrebaggrund spiller ind på mænds og kvinders branchevalg. Kønsaspektet kan spille ind på flere forskellige måder. Fx kan forældrenes uddannelse, branche og stilling påvirke mænd og kvinder forskelligt. Det kan også være, at moder og fader ikke påvirker børnene på samme måde i deres branchevalg.

Dernæst vil vi undersøge kønsaspektet i effekten fra personers partner. Er der fx forskel på, hvordan partnerstatus – herunder børn – påvirker mænd og kvinder i deres branchevalg? Og er der forskel på, hvordan en partners uddannelse og branche påvirker mænd og kvinder i deres branchevalg?

Vi har analyseret personers branchevalg ved at opdele personerne på fem branchekategorier:

- handel, hotel og restauration
- transport, postvæsen og telekommunikation
- finans og forretning
- offentlig myndighed og personlig service
- landbrug, industri mv.

Kvindes og mænds branchevalg beskrives på baggrund af resultaterne af

en regressionsanalyse, hvor sammenhængen mellem at vælge en branche og køn er kontrolleret for:

- personens alder
- personens uddannelse
- forældrenes uddannelsesniveau
- forældrenes arbejdsfunktion
- partnerstatus
- partners uddannelse
- børn.

Forældres påvirkning af kvinder og mænd

Der er en høj grad af sammenhæng mellem forældrenes baggrund og personers branchevalg. Denne effekt kommer både fra forældrenes uddannelse, deres stilling og deres branche. Når det gælder kønsforskelle i, hvordan forældre påvirker deres børn, er resultaterne dog mere begrænsede.

I figur 4.5 er der givet et eksempel på forældrenes effekt på deres børns branchevalg. Figuren viser kvinders og mænds sandsynlighed for at ende i samme branche som deres forældre. Som det fremgår af figuren, har både moder og fader hver især en positiv betydning for, at børnene arbejder i det offentlige. Endvidere øges børnenes sandsynlighed endnu mere, hvis begge forældre arbejder i det offentlige. Men der er ikke synlige kønsforskelle i denne effekt.

Overordnet set må man altså konkludere, at betydningen af forældrebaggrunden for børnenes valg af branche kun i meget begrænset omfang afhænger af forældrenes køn.

Partners og børns påvirkning

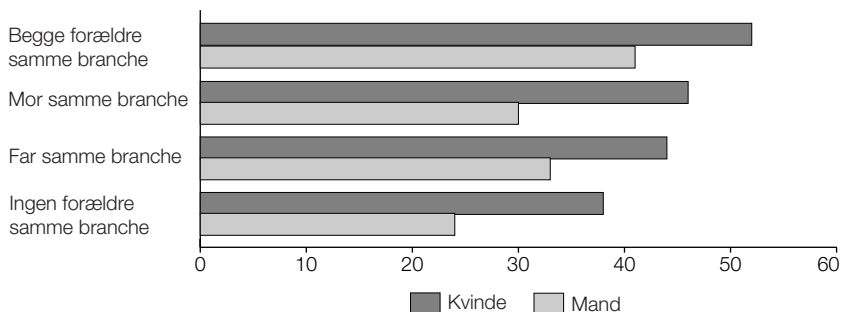
Er der forskelle i hvordan samlever og børn påvirker mænds og kvinders branchevalg? Det undersøger vi i dette afsnit, hvor vi ser på enlige med og uden børn og par med og uden børn.

Det viser sig, at samlivssituationen påvirker mænd og kvinder forskelligt, når det gælder valg af branche. Kønsforskellene er markante og eksisterer inden for næsten alle branchevalg. Det illustrerer vi nedenfor med et eksempel for branchen offentlig myndighed og personlig service.

I figur 4.6 og 4.7 præsenteres kvinders og mænds sandsynlighed for at arbejde i det offentlige. I figur 4.6 har personerne selv en lang videregående uddannelse. Deres forældre har ligeledes en lang videregående uddannelse og arbejder i det offentlige. I figur 4.7 har personerne selv

Figur 4.5

Mænds og kvinders sandsynlighed for at ende i den offentlige sektor som en funktion af faderens og moderens branche. Procent.

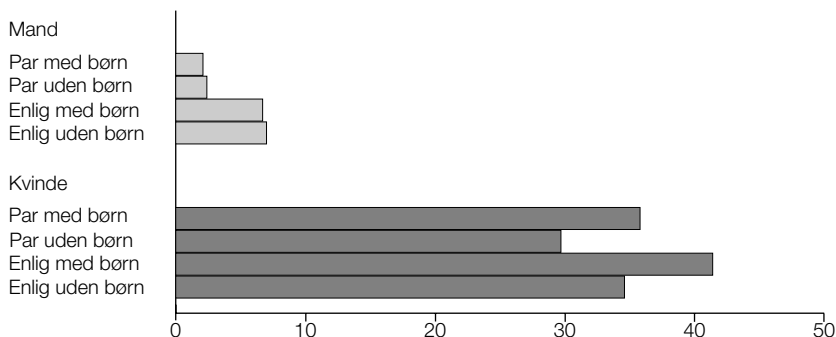


Anm.: De eksempler, hvor moder eller fader ikke er i den offentlige sektor, er i branchekategorien landbrug, industri mv.

en erhvervsfaglig uddannelse. Forældrene har ligeledes en erhvervsfaglig uddannelse og arbejder i landbrug, industri mv.

Figur 4.6

Sandsynligheden for at ende i offentlig myndighed og personlig service som en funktion af samlivsstatus for mænd og kvinder fra en højtuddannet baggrund. Procent.



Anm.: Persontypen er her 36-40 år og har en lang videregående uddannelse, partneren er i landbrug, industri mv., forældrene har en videregående uddannelse og er i det offentlige, faderens stilling er færdigheder på mellemste niveau og moderens stilling er kontorarbejde.

Mænd og kvinder påvirkes ikke ens af deres samlivsstatus. For mænd med en højtuddannet baggrund (figur 4.6) gælder det, at deres sandsynlighed for at være i det offentlige er lavest, når de har en partner og børn, og

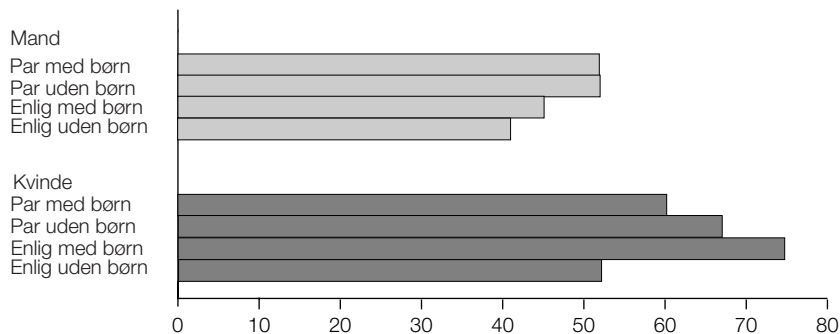
højest, når de bor alene. For mænd med en erhvervsfaglig baggrund (figur 4.7) er det derimod lige omvendt. Mændene har en større sandsynlighed for at være ansat i det offentlige, når de har en partner og børn, frem for når de er enlige.

For kvinderne er der større overensstemmelse mellem dem med en høj uddannelse og dem med en erhvervsfaglig baggrund. Det gælder, at enlige kvinder med børn har størst sandsynlighed for at være ansat i den offentlige sektor. Derimod har enlige kvinder en relativt lav sandsynlighed for at være i det offentlige. Den eneste samlivsgruppe, hvor der er afvigelser i branchevalg mellem kvinder med høj uddannelse og kvinder med erhvervsfaglig baggrund, er kvinder, der har en partner, men ingen børn. De højtuddannede kvinder med en partner og uden børn (figur 4.6) har en meget lav sandsynlighed for at arbejde i det offentlige. Anderledes forholder det sig med de erhvervsfagligt uddannede kvinder med en partner og uden børn, der har en væsentlig højere sandsynlighed for at arbejde i det offentlige.

Sammenfattende finder vi altså, at mænd og kvinder påvirkes forskelligt af deres familiesituation, når det gælder deres valg af branche.

Figur 4.7

Sandsynligheden for at ende i den offentlige sektor som en funktion af deres samlivsstatus for mænd og kvinder fra en erhvervsfaglig baggrund. Procent.



Anm.: Persontypen er her 36-40 år og har en erhvervsfaglig uddannelse, partneren er i landbrug, industri mv., forældrene har en erhvervsfaglig uddannelse og er i landbrug, industri mv., faderens stilling er håndværkspræget arbejde, og moderens stilling er kontorarbejde.

REGRESSION 3: KØN, BAGGRUND OG ARBEJDSFUNKTION

Fra de foregående afsnit ved vi, at der er markante forskelle på kvinders og mænds sandsynlighed for at opnå forskellige uddannelser, og vi ved, at der er store forskelle i kvinders og mænds brancheplacering. I dette afsnit beskrives kvinders og mænds sandsynlighed for at opnå en arbejdsfunktion som leder eller en arbejdsfunktion, der kræver færdigheder på højt niveau, herefter kaldet *høj stilling*. Sandsynligheden beskrives på baggrund af resultater fra en regressionsanalyse, hvor sammenhængen mellem at opnå en høj stilling og køn er kontrolleret for:

- personens alder
- familiesituation
- højeste fuldførte uddannelse
- brancheplacering
- partnerens højeste fuldførte uddannelse
- partnerens branche
- partnerens arbejdsfunktion
- forældrenes uddannelsesniveau
- forældrenes arbejdsfunktion.

Denne analyse tydeliggør forskelle på kvinders og mænds sandsynlighed for at opnå en høj stilling, og hvordan kvinders og mænds familiemæssige og uddannelsesmæssige baggrund påvirker deres karriereforløb på forskellig vis.

Køns effekten fra forældrene

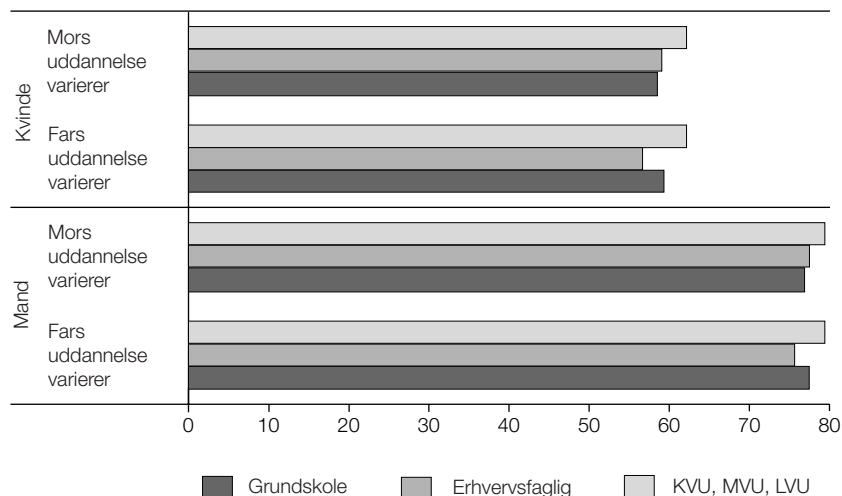
I dette afsnit undersøger vi, om forældrebaggrund spiller ind på mænds og kvinders sandsynlighed for at opnå en høj stilling. Vi finder klare tegn på, at forældres uddannelsesniveau og arbejdsfunktion har forskellig effekt på kvinders og mænds sandsynlighed for at opnå en høj stilling.

I figur 4.8 ser vi, at kvinder og mænd med højtuddannede forældre har større sandsynlighed for at opnå en høj stilling, end kvinder og mænd med lavtuddannede forældre.

Endvidere ser vi af figur 4.8, at moderens og faderens uddannelsesniveau har forskellig betydning for, om en person opnår en høj stilling. Jo længerevarende uddannelse mødre har, desto større er sandsynligheden for, at både kvinder og mænd kommer til at besidde en høj stilling.

Figur 4.8

Døtres og sønners sandsynlighed for at opnå en høj stilling som en funktion af forældres uddannelsesniveau. Procent.



Anm.: Mænd og kvinder, der lever i parforhold og har børn. Forældrene har en stilling, der forudsætter færdigheder på mellemniveau.

Sådan forholder det sig ikke med fædre. De påvirker deres børn anderledes, end mødrene gør. De erhvervsfagligt uddannede fædre har en negativ indflydelse på deres børns sandsynlighed for at få en høj stilling; faktisk er der en tendens til, at de erhvervsfagligt uddannede fædre har en stærkere negativ indflydelse på døtrene end på sønnerne.

Vi finder således, at kvinder og mænd med erhvervsfagligt uddannede fædre har en mindre sandsynlighed for at opnå en høj stilling på arbejdsmarkedet end kvinder og mænd med henholdsvis lavtuddannede og højtuddannede fædre. Denne uddannelseseffekt fra forældrene gør sig gældende, uanset hvilke andre forhold og valg der kendetegner kvinders og mænds livssituation.

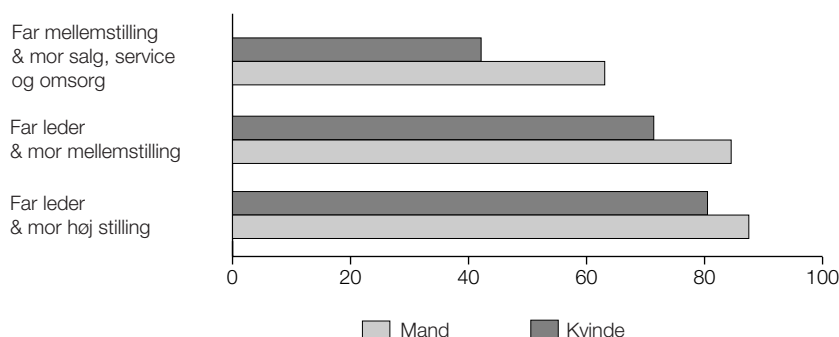
Ud over at forældres uddannelsesniveau har betydning for kvinders og mænds sandsynlighed for en høj stilling, har forældrenes arbejdsfunktion også betydning.

Det fremgår af figur 4.9, at jo højere stilling forældrene har, jo større er sandsynligheden for, at kvinder og mænd også får en høj stilling på arbejdsmarkedet.

Desuden fremgår det af figur 4.9, at forskellen på kvinders og mænds sandsynlighed for at opnå en høj stilling på arbejdsmarkedet på-

Figur 4.9

Døtres og sønners sandsynlighed for at opnå en høj stilling som funktion af forældres arbejdsfunktion. Procent.



Anm.: Mænd og kvinder, der lever i parforhold og har børn. Forældrene har KVV/MVU/LVU. Mænd og kvinder samt deres partnere arbejder inden for finans- og forretningsbranchen.

virkes forskelligt af moderens og faderens stilling. Denne væsentlige detalje uddyber vi i figur 4.10, hvor vi beskriver en persons sandsynlighed for at opnå en høj stilling som en funktion af moderens og faderens arbejdsfunktion. I de første tre søjler for mænd er faderens stilling holdt fast, mens moderens varierer. Og i de næste tre søjler er moderens stilling holdt fast, mens faderens varierer, og så fremdeles for kvinderne.

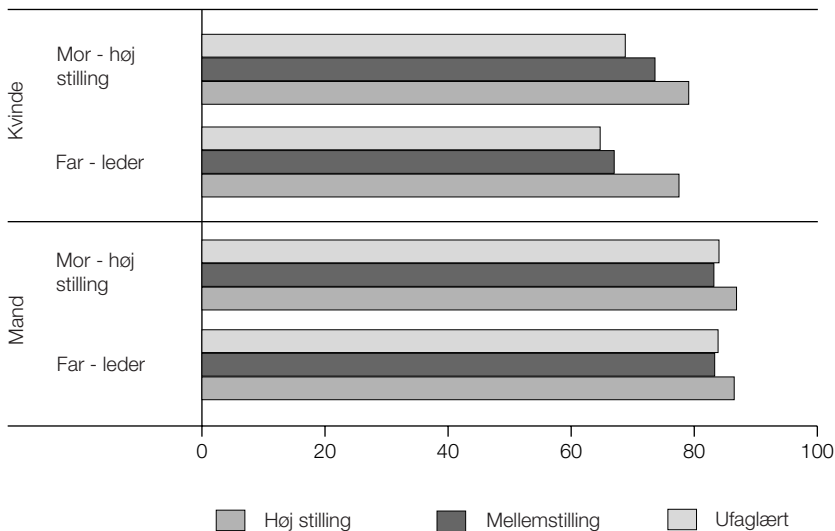
Det fremgår af figur 4.10, at moderens arbejdsfunktion har stor betydning for, hvordan det går deres døtre, mens mødrene ikke har lige så stor betydning for sønnerne. Kvindernes sandsynlighed for at få en høj stilling falder væsentligt mere, når moder har en lav stilling, og fader har en høj stilling, end når fader har en lav stilling, og moder har en høj stilling.

Tilsvarende effekt ses ikke hos sønnerne. Så længe en af forældrene har en høj stilling, har sønnerne også en stor sandsynlighed for at opnå en høj stilling. Der er dog en lille tilbøjelighed til, at det har større betydning for sønnernes sandsynlighed for at få en høj stilling, hvis fader også har en høj stilling, frem for at det er moder, der har en høj stilling og fader, der har en lavere stilling.

Vi finder således, at mødres stilling er afgørende for døtrenes sandsynlighed for at opnå en høj stilling, mens sønner påvirkes positivt af både faderens og moderens stillingsniveau.

Figur 4.10

Døtres og sønners sandsynlighed for at opnå en høj stilling som funktion af forældres varierende arbejdsfunktion. Procent.



Anm.: Mænd og kvinder, der lever i parforhold og har børn. Forældrene har KVU/MVU/LVU. Mænd og kvinder samt deres partnere arbejder inden for det offentlige.

Personens egen uddannelsespåvirkning

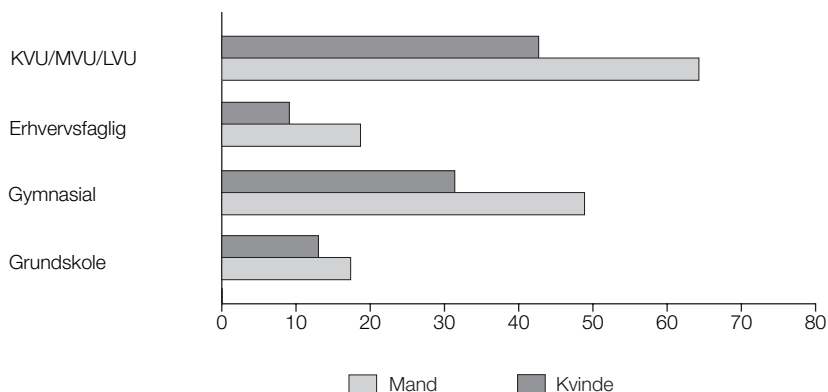
I dette afsnit ser vi på, hvordan personers eget uddannelsesniveau påvirker deres sandsynlighed for at besidde en høj stilling. Det fremgår af figur 4.11, at uddannelse generelt har en positiv betydning for, at kvinder og mænd opnår en høj stilling. Størst betydning har uddannelse dog for mænd. Hvis mænd tager en videregående uddannelse frem for kun grundskolen, har de ca. 4 gange så stor en sandsynlighed for at opnå en høj stilling, mens kvindernes sandsynlighed kun er ca. 3,5 gange større.

Som det også fremgår af figur 4.11, er det ikke al uddannelse, der øger sandsynligheden for en høj stilling. Erhvervsfaglig uddannelse ligger markant lavere end de andre erhvervskompetencegivende uddannelser.

Vi fandt ovenfor, at erhvervsfagligt uddannede fædre har en negativ indflydelse på, om kvinder og mænd får en høj stilling. Derudover har personens egen erhvervsfaglige baggrund en negativ betydning for at opnå en høj stilling.

Figur 4.11

Kvindens og mænds sandsynlighed for at opnå en høj stilling som funktion af deres uddannelsesniveau. Procent.



Anm.: Forældrene har KVU/MVU/LVU og en stilling, der forudsætter færdigheder på mellemniveau. Mændene og kvinderne lever i parforhold og har børn, og partneren har en KVU/MVU/LVU og en høj stilling.

Partners og børns påvirkning

Hvordan påvirker samliv og børn henholdsvis kvinders og mænds sandsynlighed for at få en høj stilling? Vi finder ud fra regressionsanalysen, at kvinders og mænds civilstatus har forskellig betydning for deres sandsynlighed for at opnå en høj stilling på arbejdsmarkedet. Det fremgår af figur 4.12, at de, som har den største sandsynlighed for at opnå en høj stilling, er kvinder og mænd, der lever i et parforhold uden børn.

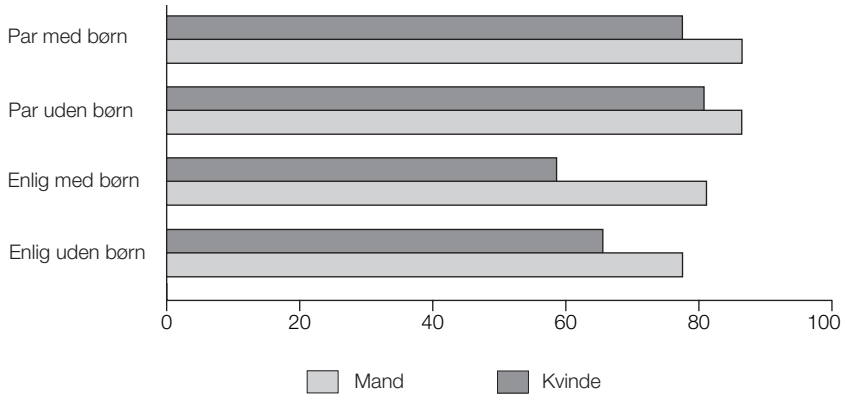
Det fremgår desuden af figur 4.12, at mænd vedbliver at have en større sandsynlighed for en høj stilling end kvinderne – uanset familiesituation. At leve i et parforhold og have børn sætter kvinderne tilbage i forhold til at opnå en høj stilling på arbejdsmarkedet, mens børn for mænd i et parforhold har en lille positiv betydning.

På samme vis spiller børnene en rolle i forhold til de enlige kvinder. Således har enlige kvinder med børn den mindste sandsynlighed for at opnå en høj stilling. For de enlige mænd spiller det derimod positivt ind. Det vil sige, at har enlige mænd børn, har de en større sandsynlighed for at opnå en høj stilling, end enlige mænd uden børn har. Så for mændenes vedkommende har børn generelt en positiv betydning for deres karrierechancer, mens børn for kvinderne har en negativ betydning.

Således finder vi, at familiesituationen har en forskellig indvirk-

Figur 4.12

Kvindens og mænds sandsynlighed for at opnå en høj stilling som funktion af deres familiesituation. Procent.



Anm.: Mænd og kvinder, der har en partner og børn, og der begge har en videregående uddannelse og en partner, der også har en høj stilling. Begge arbejder inden for det offentlige. Forældrene har ligeledes en høj stilling og en videregående uddannelse bag sig.

ning på kvinders og mænds sandsynlighed for at besidde en høj stilling, og at partnerens stilling ligeledes spiller forskelligt ind på kvinder og mænd.

DEN HORISONTALE KØNSARBEJDSDELING PÅ ARBEJDSPLADSEN

FORMÅLET MED DEN KVALITATIVE ANALYSE

Som de foregående kapitler om undersøgelsens kvantitative del har vist, er det danske arbejdsmarked stadig horisontalt kønsopdelt. Endvidere har kortlægningen vist, at kvinder og mænd rent uddannelsesmæssigt, især når der ses på uddannelsesniveau, nærmer sig hinanden. Faktisk ser det ud til, at kvinderne på visse områder overhaler mændene i uddannelseslængde. Men kortlægningen viser, at kvinder og mænd alligevel ender forskellige steder på arbejdsmarkedet, og at mænd i højere grad end kvinder får ledende stillinger. I kapitel 4 blev det belyst, hvordan kvinder og mænd allerede i valg af fx specialisering efter endt uddannelse, eller i valg af offentlig eller privat sektor, skaber nogle forudsætninger for deres videre arbejdsmarkedskarriere. Det vil sige, at i de valg, kvinder og mænd træffer, bevares eller genskabes kønsarbejdsdelingen, selvom udgangspunktet uddannelsesmæssigt er det samme.¹

I denne del af kortlægningen vil vi forsøge at komme et skridt videre i forståelsen af de mekanismer og processer, der skaber og vedlige-

1. Ordet kønsopdeling bruges på makroniveau, det vil sige om uddannelsessystemet og arbejdsmarkedet, mens ordet kønsarbejdsdeling bruges om mikroniveauet, det vil sige om arbejdsdelingen på arbejdspladsniveauet.

holder kønsarbejdsdelingen, på trods af at kvinder og mænd har fuldstændig den samme uddannelse. Vi vil kort sagt undersøge den såkaldte glidende kønsarbejdsdeling. Den glidende kønsarbejdsdeling er den proces, der foregår på den enkelte arbejdsplads, og som har som konsekvens, at kvinder og mænd – på trods af det samme udgangspunkt – ender med forskelligt jobindhold, forskellige arbejdsvilkår, udviklingsmuligheder og advancementsmuligheder samt med forskellig løn. Følgende spørgsmål skal besvares:

- På hvilken måde er rammevilkår på arbejdspladserne, forventningerne til de to køn samt arbejdspladskulturen med til at skabe en glidende kønsarbejdsdeling på arbejdspladsniveau?

METODE OG CASEVALG

I denne del af undersøgelsen vil data bestå af interview foretaget på fire arbejdspladser. Der er ikke tale om egentlige caseanalyser, men om interview i udvalgte afdelinger på udvalgte arbejdspladser.

Den glidende kønsarbejdsdeling er en proces. Processer er noget, der foregår over tid. Vi besøger imidlertid kun arbejdspladserne et par gange og inden for et meget kort tidsinterval, så en egentlig afdækning af selve processen bliver der heller ikke tale om. Vi har spurgt interviewpersonerne om processen og undersøgt, om kvinder og mænd har forskellige arbejdsopgaver, og dermed, om der er tale om en horisontal kønsarbejdsdeling på den enkelte arbejdsplads. På den måde vil vi forsøge at afdække, hvordan en eventuel kønsarbejdsdeling er opstået og løbende vedligeholdes.

Valget af arbejdspladser er foretaget, så analysen dækker flere forskellige typer af arbejdspladser. Dog har det været vigtigt at finde arbejdspladser, hvor der er kvinder og mænd ansat med samme uddannelse eller med samme stillingsbetegnelse, da det er den glidende kønsarbejdsdeling, der skal undersøges. Følgende kriterier har ligget til grund for udvælgelsen af de fire virksomheder:

- forskellige uddannelsesniveauer skal være repræsenteret
- både offentlige og private arbejdspladser

- forskellige brancher, dog primært videnstunge og nyere brancher²
- kønsblandede arbejdspladser/afdelinger, men gerne med en stigende kvindeandel eller med en stigende mandeandel.

Ud fra disse kriterier er følgende fire arbejdspladser valgt:

- Et statsligt direktorat med både mandlige og kvindelige fuldmægtige. Direktoratet har antalsmæssigt været mandedomineret, men er i dag blevet kvindedomineret. Der er flest mandlige ledere. Medarbejderne er uddannet som agronomer, som er en naturvidenskabelig akademisk uddannelse. Interviewene er primært foretaget i en enkelt afdeling.
- En privat IT-virksomhed. I den afdeling, der blev valgt ud, er der ca. en fjerdedel kvinder, hvilket er en høj kvindeandel for branchen. Endvidere er der kvindelige ledere på denne virksomhed, hvilket ligeledes er atypisk for branchen. Her er tale om mange forskellige faggrupper: datamatikere, ingeniører, dataloger mv.
- En privat medicinalvirksomhed. Den valgte faggruppe er laboranter, der er en kvindedomineret faggruppe, men i de valgte afdelinger er der også mænd. Der er tale om industrilaboranter, som har en kort vidergående uddannelse, og teknikere, som har en overbygning på laborantuddannelsen.
- Et privatejet malerfirma med lige mange kvindelige og mandlige malere, både når man ser på svende, og når man ser på lærlinge. Der er således tale om et atypisk malerfirma, da branchen ellers antalsmæssigt er domineret af mænd.

Vores indgang til arbejdspladserne gik via personaleafdelinger, tillidsrepræsentanter og ledelse. På hver arbejdsplads er der interviewet mellem syv og ti personer:

- tre kvindelige medarbejdere
- tre mandlige medarbejdere
- tillidsrepræsentanten eller sikkerhedsrepræsentanten
- en mellemlider, hvor en sådan forefindes
- en personalechef/personalemedarbejder, hvor en sådan forefindes.

2. Der er bevidst lagt vægt på at vælge arbejdspladser, som kan forventes også i fremtiden at have en stor arbejdskraftefterspørgsel.

Udvælgelsen af interviewpersoner er sket i samarbejde mellem os og arbejdspladsen. Med cirka seks medarbejderinterview er det ikke muligt at få dækket alle de baggrundsvARIABLE, som kunne være relevante. Vi har prioriteret køn og alder. Hvert interview tog omkring en time.

Alle interview er blevet optaget på bånd, som efterfølgende er blevet gennemlyttet og udskrevet i forkortet referatform. Referater samt analysen af disse er samlet i arbejdspladsrapporter, som ligger til grund for denne samlede fremstilling. Både interviewpersonerne og arbejdspladserne som helhed bliver holdt anonyme.

DANSK OG INTERNATIONAL LITTERATUR

Kønsopdelingen på arbejdsmarkedet og kønsarbejdsdelingen på arbejdspladsniveauet er blevet og bliver stadig løbende belyst både nationalt og internationalt. I dette kapitel vil vi trække på et udpluk af de kvalitative studier, der har undersøgt nogle af de mekanismer, der på de enkelte arbejdspladser er med til at skabe den horisontale kønsarbejdsdeling. Formålet med denne gennemgang er at kortlægge de temaer, der skal belyses i vore interview, og som dermed skal danne grundlag for interviewguiden. Yderligere vil disse temaer senere hen strukturere selve analysen af interviewene.

Undersøgelser af den horisontale kønsarbejdsdeling

Det nordiske BRYT-projekt var både i dansk og nordisk sammenhæng banebrydende, idet det var første gang, at man fik så mange midler til forskning i det kønsopdelte arbejdsmarked.³ Mange af undersøgelserne i projektet var rettet mod beskæftigelsesstrategien *Kvinder i mandefag*, som i 1980'erne blev anvendt i alle de nordiske lande. Men enkelte af undersøgelserne interesserede sig også for, hvad der fx skete på en mandedomineret arbejdsplads, når en kvinde pludselig blev ansat.

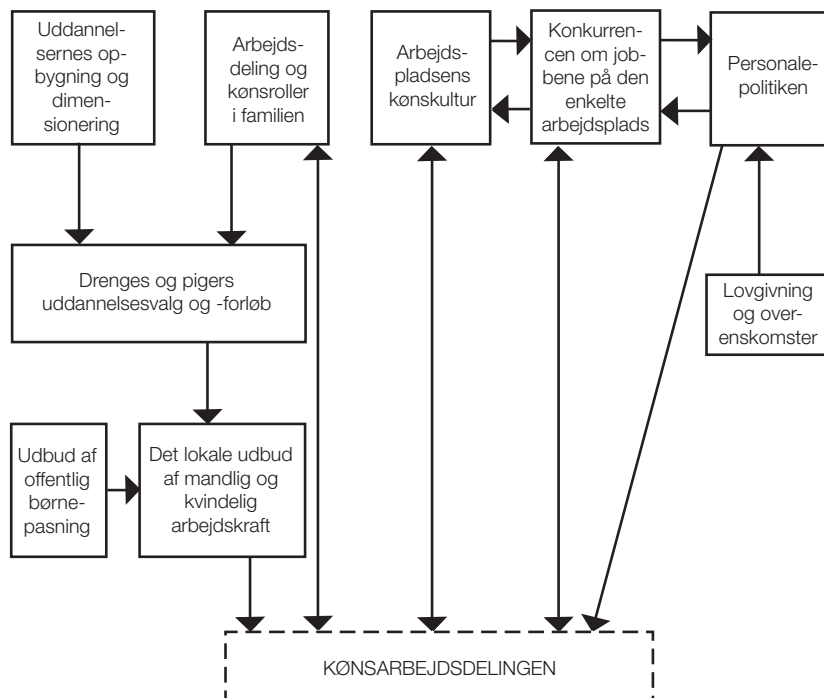
En af disse undersøgelser blev lavet af Mærkedahl (1989), og hun konstruerede en model, der forsøger at indfange de mekanismer, der påvirker kønsarbejdsdelingen på arbejdspladsen. I modellen indgår interne

3. BRYT-projektet var initieret og finansieret af Nordisk Ministerråd samt i Danmark af bl.a. Arbejdsministeriet. Der er udgivet en lang række rapporter fra BRYT-projektet. En oversigt findes i BRYT-projektets afsluttende rapport: Ahlgreen et al. (1989).

forhold på arbejdspladsen, men også eksterne forhold, såsom uddannelsesvalg, kønsarbejdsdelingen i familien og det lokale arbejdsmarked (se figur 5.1).

Figur 5.1

Oversigt over forhold som bestemmer kønsopdelingen på en arbejdsplads.



Nærværende kvalitative studie er inspireret af denne model. Med udgangspunkt i modellen, og med inspiration fra national og international litteratur, vil modellen blive udbygget, således at den nye viden, der måtte være skabt siden 1980'erne, bliver inddraget. Der vil blive lagt særlig vægt på de forhold på arbejdspladsen, der har betydning for skabelsen og fastholdelsen af den horisontale kønsarbejdsdeling. Der vil ikke blive inddraget forhold som børnepasningsmuligheder i lokalområdet, ligesom den faktiske kønsarbejdsdeling i hver enkelt interviewpersons familie vil blive nedprioriteret. Der vil i højere grad blive lagt vægt på arbejdspladsens og kollegernes forventninger til familiens betydning for henholdsvis kvinder og mænd. Ej heller vil uddannelsernes opbygning og dimensionering samt love og overenskomster blive gennemgået.

Mærkedahls arbejdspladsanalyse var ikke den eneste i BRYT-regi. Den nordiske koordinator Dahlerup (1989) samlede konklusionerne fra de forskellige arbejdspladsanalyser og konstaterede, at kønsarbejdsdelingen på den enkelte arbejdsplads er en dynamisk proces, hvor følgende elementer indgår:

- nyrekrutteringer, omplaceringer og tildeling af arbejdsopgaver
- opdelinger af arbejdsfunktioner efter køn
- sammenhængen mellem arbejdsopgaverne og avancementsmulighederne
- strukturen på det lokale arbejdsmarked
- de antagelser og forventninger, der ligger i arbejdspladskulturen til sammenhængen mellem arbejdsliv og familieliv og til fordelingen af ansvaret mellem de to køn
- opfattelser af henholdsvis kvindelige og mandlige egenskaber i relation til arbejdsopgaverne
- selve arbejdsorganiseringen.

Denne liste stammer som nævnt fra arbejdspladsanalyser, der blev udført i 1980'erne. Siden da har det været småt med undersøgelser af den proces, der skaber og vedligeholder den horisontale kønsarbejdsdeling på den enkelte arbejdsplads.

Der er dog en stor svensk undersøgelse/redegørelse fra 2004, der kortlægger kønsarbejdsdelingen på det svenske arbejdsmarked og kommer med analyser og forklaringer på den (Löfström et al., 2004). Undersøgelsen konkluderer, at det svenske arbejdsmarked er både vertikalt og horisontalt kønsarbejdsdelt, og dette til trods for at kvinder vinder ind på mænd med hensyn til uddannelsesniveau og arbejdsmarkedstilknytning.

De øvrige undersøgelser af den horisontale kønsarbejdsdeling på arbejdspladsniveau, der trods alt er lavet, bekræfter 1980'ernes konklusioner (se for oversigter fx Arbejdsmarkedsstyrelsen, 1997; Bjerring et al., 2000; Beskæftigelsesministeriet, 2002). Det, der kendetegner nyere forskning, er, at frem for at forsøge at begribe den samlede proces på arbejdspladsen, så dykker den ned i et hjørne af den, som så til gengæld bliver belyst i dybden. I det følgende vil vi kort redegøre for en del af denne forskning, som kan have relevans i forhold til nærværende undersøgelse af den horisontale kønsarbejdsdeling.

Kvinders og mænds løn

I de forgangne år har der været en del fokus på forskning i kvinders og mænds forskellige løn. Denne forskning har samstemmende vist, at kvinder og mænd får forskellig løn, fordi de er placeret forskellige steder på arbejdsmarkedet og på arbejdspladserne, og fordi kvinder stadig tager sig af børnene og dermed har det fravær, der er forbundet hermed (Pedersen & Deding, 2000; LO & DA, 2003; Nielsen, Smith & Verner, 2003). Det vil sige, at disse undersøgelser samstemmende konkluderer, at kønsopdelingen på arbejdsmarkedet er en del af grunden til, at kvinder og mænd får forskellig løn. Men undersøgelserne giver ikke svar på, hvorfor der er en kønsarbejdsdeling, og hvordan den opstår. Disse kvantitative undersøgelser peger på det vigtige i at undersøge, hvilke arbejdsfunktioner der belønnes, og om det er synligt, hvordan man kan blive tildelt disse lønudløsende arbejdsfunktioner.

En nyere kvalitativ undersøgelse af lønfastsættelsen viser, at lønsamtaler og lønforhandlinger meget ofte er pro forma, idet mellemlideren allerede inden samtalerne har besluttet sig for, hvilke medarbejdere, der skal have en lønstigning. Det, mellemlideren lægger vægt på, er den enkeltes synlighed og fleksibilitet i hverdagen. Undersøgelsen afkræfter således, at det er i forhandlingerne, kvinder taber terræn. Til gengæld bekræfter undersøgelsen, at kvinder og mænd, qua deres forskellige ansvarsområder i forhold til familien, stilles forskelligt i forhold til lønstigninger, idet kvinder oftere vil være fraværende (mindre synlige) end mænd, ligesom det fx kan være vanskeligere for kvinder end for mænd at påtage sig uforudset overarbejde (at udvise tidsmæssig fleksibilitet) (Andersen & Bloksgaard, 2004).

Fra lønanalyserne får vi følgende spørgsmål:

- Hvilke arbejdsfunktioner og opgaver belønnes, og er dette synligt for alle?
- Hvilken adfærd belønnes – er det fx synlighed og tidsmæssig fleksibilitet?

Konflikterne mellem arbejdsliv og familieliv

Et andet tema, som har været meget fremtrædende siden 1980'erne, er, hvordan konflikter mellem arbejdsliv og familieliv påvirker kvinders og mænds adfærd på arbejdsmarkedet. Dette tema er behandlet såvel i dansk/nordisk som i international litteratur.

Mange af disse studier tager udgangspunkt i individets eller for-

ældreparrets tilpasningsstrategier, og ser således ikke på, hvilken betydning tilpasningsmulighederne på arbejdspladsen har, eller hvilken indflydelse tilpasningsstrategierne har på den horisontale kønsarbejdsdeling. De konkluderer alle, at kønnet har betydning for valg af tilpasningsstrategi, fx at kvinder vælger at prioritere familien, og at dette valg har konsekvenser for kvinders og mænds adfærd på arbejdsmarkedet.

En undtagelse fra dette er Barnett & Rivers (1996), der konkluderer, at kvinders sundhedstilstand er god, at mænd er blevet mere forbundne med deres børn, at både mænd og kvinder er tilfredse med deres forvaltning af forældreskabet, men at de også begge er stærkt knyttet til deres arbejde, og at forskellen mellem de to køns roller indskrænkes, i takt med at kvinders og mænds liv ligner hinanden. Kønnet får ifølge denne undersøgelse mindre betydning for tilpasningsstrategierne mellem arbejdsliv og familieliv.

I modsætning til denne konklusion påpeger en undersøgelse af Becker & Moen (1999), at tilpasningsstrategierne bestemt ikke er kønsneutrale, men at kønsforskellene lever i bedste velgående. De observerer tre forskellige tilpasningsstrategier, der alle har til formål at begrænse arbejdets indflydelse på familielivet: At sætte grænser for arbejdstiden, at skelne mellem blot at have et job og at have en karriere, og at trække sig tilbage fra arbejdet i en periode ved fx nedsat arbejdstid. De kan også konstatere, at det er kvinderne, der sætter grænsen for antallet af arbejdstimer, at det er kvinder, der tager jobbet, mens manden har karrieren, og at det er kvinden, der løbende overvejer, om der skal justeres på forholdet mellem arbejdsliv og familieliv. Endelig konkluderer de, at i og med det er forældrene selv, der skal klare problemerne med at få arbejdsliv og familieliv til at hænge sammen, fastholdes kønsarbejdsdelingen.

En anden del af litteraturen beskæftiger sig med de daglige rollekonflikter, som det lønnede arbejde skaber for den enkelte. Milhie & Peltola (1999) konkluderer bl.a., at kvinder dagligt oplever en konkurrence mellem rollen som ægtefælle, moder og lønmodtager, mens det at betragte sig selv som hovedforsørger, som mændene gør, skaber harmoni mellem de tre roller, forstået på den måde at når mænd oplever forsørgerrollen som den dominerende rolle, så opleves det tilsyneladende som uproblematisk at tilpasse de to andre roller dette forhold. Forfatterne konkluderer endvidere, at et tilfredsstillende arbejdsliv har større betydning for mænds end for kvinders velbefindende, mens det omvendte er tilfældet, når der ses på familielivet. I direkte forlængelse heraf kan Roxburgh (1999) konstatere, at trivsel i familielivet ikke har betydning for mænds oplevelse

af jobtilfredshed, mens trivsel i familielivet har positiv betydning for kvinders jobtilfredshed.

De strukturelle, formelle og uformelle betingelser på en arbejdsplads giver tilsammen det, der i et nordisk projekt er kaldt "rummet for tilpasning mellem arbejdsliv og familieliv" (Holt, 1994; Lie & Tungland, 1994; Skjortnes, 1994). Rummet for tilpasning er en del af arbejdspladskulturen.

I det nordiske projekt var der lagt vægt på at belyse, om kønsarbejdsdelingen i familierne afspejles i rummet for tilpasning på en arbejdsplads, der antalsmæssigt er domineret af det ene køn. Antagelsen blev bekræftet. På den kvindedominerede arbejdsplads vil de formelle og uformelle arbejdsbetingelser udvide rummet for tilpasning hen imod den praktiske og følelsesmæssige omsorg, som stadig primært er kvinders hovedansvar, mens den mandedominerede arbejdsplads vil udvide rummet for tilpasning mod forsørgelsen, som stadig primært er mænds hovedansvar. Studiet viser således, at kønsarbejdsdelingen i familien genspejles i kønsarbejdsdelingen på arbejdsmarkedet, og dette ses særlig tydeligt, når udgangspunktet er en arbejdsplads, der antalsmæssigt er domineret af det ene køn (Holt, 1994).

Fra litteraturen, der beskæftiger sig med konflikterne mellem arbejdsliv og familieliv, får vi følgende spørgsmål:

- Vælger kvinder et job frem for en karriere, så mænd kan vælge karrieren?
- Har det betydning for henholdsvis kvinders og mænds adfærd, om det er en kvindedomineret eller en mandedomineret arbejdspladskultur?

Fag- eller brancheanalyser

Gennem årene er der foretaget mange analyser af bestemte fag eller brancher, hvor formålet fx har været at belyse, hvad der sker, når mænd træder ind i et kvindefag. Et andet formål har været at se på, hvad der sker, når organisationer decentraliserer, når organisationer bryder hierarkier ned og indfører fx projektorganisering. Der er også undersøgelser af, hvad der har betydning for, om henholdsvis kvinder eller mænd bliver valgt til faglige tillidshverv.

De nævnte eksempler skal ikke gennemgås her, men der skal kort trækkes nogle pointer frem, som skal efterprøves også i denne undersøgelse. Analyser af mænd i kvindefag har vist, at de forventninger og forestillinger, vi har om de to køn, følger med, eventuelt i en ny form, selvom

et område helt ændrer karakter. Der er nogle ganske klare forestillinger om, hvad kvinder er gode til, og hvad mænd er gode til. Der er endvidere en tendens til, at det, der betragtes som kvinders domæne, vurderes lavere end det, der betragtes som mænds domæne. Dog skal det påpeges, at disse forventninger ikke er statiske – de kan forandres, om end det tager lang tid (Linnet, 2000; Hjermov, 1997; Hansen & Hjermov, 2000; Rasmussen, 2004).

Med hensyn til nedbrydning af hierarkier og bureaukratier er der to væsentlige pointer at hente. For det første er der en tendens til, at når store organisationer decentraliserer, så ryger der et mellemliderlag. Dette mellemliderlag kan typisk bestå af kvinder, som derved mister en tilkæmpet bastion, eller kvinderne i dette lag får færre beføjelser (Kvande & Rasmussen, 1997).⁴ For det andet kan fx en projektorganisering betyde bedre muligheder for kvinder, idet det såkaldte "glasloft" forsvinder. Glasloftet bruges som metafor for det forhold, som flere undersøgelser har afdækket, at kvinder når til et vist niveau i en organisations hierarki, hvorefter de ikke kommer videre – de støder på et usynligt loft (Holt et al., 2004; Bendl & Schmidt, 2005; Hebson & Rubery, 2004). I den flade organisationsstruktur bliver karrieren nu et spørgsmål om individer, der går deres egne veje, og ikke om en organisations synlige eller usynlige 'stiger'. Lederne italesætter, at de har brug for kvindernes bløde medmenneskelige kompetencer som projektledere. Om glasloftet faktisk forsvinder, er det vanskeligt at sige noget konkret om, idet der allerede er nyere resultater, der tyder på, at der i stedet for et glasloft opstår glasvægge eller såkaldte firewalls (Bendl & Schmidt, 2005; Hebson & Rubery, 2004). Med dette menes, at loftet for kvinder ikke behøver at opstå vertikalt, men lige såvel kan opstå horisontalt, dvs. at kvinder og mænd følger forskellige karriereveje, således at kvinder udelukkes fra mænds, men mænd ikke fra kvinders karrierevej.

De sidste analyser, der skal nævnes i denne forbindelse, er tre afhandlinger, der på hver deres vis ser på, hvordan den horisontale kønsarbejdsdeling på den enkelte arbejdsplads har betydning for, hvilke typer af arbejdsopgaver der ses som forenelige med at blive betragtet som en faglig person. Ikke overraskende er det de opgaver og funktioner, som mænd

4. I den omtalte analyse af Kvande & Rasmussen var det sygeplejersker, der var i fokus, derfor denne konklusion. Det er muligt, at det at have mange kvindelige mellemledere er særligt for hospitalerne.

besidder, der ses som seriøse i en faglig sammenhæng. Afhandlingerne påviser, på hver deres måde, at kultur, traditioner og kønsarbejdsdeling i arbejdsfunktioner og opgaver har stor betydning for eksklusionen af kvinder som fagpolitisk kompetente (Hansen, 2004; Krøjer, 2003; Andersen, 2003).

Fra fag- og brancheanalyserne får vi følgende spørgsmål:

- Er der statistiske forventninger til, hvad henholdsvis kvinder og mænd kan og vil, eller sker der ændringer?
- Hvilken betydning har de nye organisationsformer for henholdsvis kvinders og mænds muligheder for at få lederjob?

Det fleksible arbejde

Sidst, men ikke mindst, har mange både danske og udenlandske undersøgelser undersøgt, hvilken effekt det såkaldte fleksible arbejdsliv har på de to køn og deres muligheder på arbejdsmarkedet. Da vi bl.a. har valgt arbejdspladser, som netop er karakteriseret ved at være videnstunge fleksible arbejdspladser, er det oplagt at søge inspiration her.

Undersøgelser om moderne fleksible organisationer omhandler stort set kun de højtuddannede grupper på arbejdsmarkedet. Hochschild (1997) er formentlig den mest kendte, men også Sennett (1998) og Cuilla (2000) kommer i deres beskrivelser af det moderne arbejdsliv ind på, hvilke konsekvenser denne udvikling vil have på livet uden for arbejdet, hvis der da overhovedet bliver arbejdsfri områder. Kvande (1999), Ellingsæter (1998), Holt, (1994), Holt & Thaulow, (1996a, 1996b), Lie & Tungland (1994) og Skjortnes (1994) er nordiske repræsentanter for synsvinklen, at arbejdets organisering samt arbejdspladskulturen har afgørende betydning for kvinders og mænds adfærd på arbejdspladsen.

Alle disse studier viser, at moderne organisationer har positive sider som fx udviklende og udfordrende arbejde, der giver den enkelte et stort ansvar og en vis selvbestemmelse i tilrettelæggelsen af arbejdet og arbejdstiden. Men disse positive sider går hånd i hånd med stigende krav om øget kvalitet, øget leveringssikkerhed og øget kundetilpasning, som ofte medfører en stigning i arbejdsintensitet. Resultatet kan blive, at den enkelte oplever selv at være ansvarlig for den øgede intensitet af arbejdet, hvilket bl.a. fører til en stigning i antallet af arbejdstimer og problemer med at afgrænse arbejdslivet fra familielivet. Kvande (1999) og Rasmussen (2004) beskriver organisationerne som nogle, der både tilbyder selvrealisering og en intensivning af arbejdet. Kvande (1999) og Rasmussen (2004)

beskriver denne type af organisationer som både forførende, men også grådige, da arbejdet i sådanne organisationer tager både medarbejderens tid og medarbejderens sjæl.

Netop antallet af arbejdstimer og intensiveringen af arbejdet i de såkaldte moderne fleksible organisationer har været i fokus i en del arbejdspladsstudier. Disse studier konkluderer samstemmende, at det at kunne tilbyde en tidsmæssig fleksibilitet bliver en del af konstitueringen af den nye kønsarbejdsdeling. For selvom der i det fleksible arbejde ligger mulighed for at tilrettelægge arbejdstiden efter fx familiens behov, er det arbejdets behov, der er i fokus fra ledelsens side. Synlighed og umiddelbar tilgængelighed på arbejdspladsen er stadig afgørende for en eventuel belønning i form af løn, spændende opgaver eller advancementsmuligheder. Det at arbejde mange timer ses stadig som synonymt med engagement og loyalitet over for arbejdspladsen (Perrons, 2003; Smithson et al., 2004; Rutherford, 2001). Perlow (1998) beskriver, hvordan en tilsyneladende tidsmæssig suverænitet ændres til mellemlidernes udøvelse af grænsekontrol ("boundary control"). Selvom der for højtuddannede meget ofte vil være tale om præstationskontrolleret arbejde, så vil mellemlidene alligevel forsøge at styre medarbejderne på arbejdstiden, da det er et af de eneste styringsredskaber, de har.⁵ Denne form for arbejdstidsstyring sker indirekte ved fx at placere vigtige møder på 'umulige' tidspunkter, ved løbende at lave tidsfrister for aflevering af midtvejsrapporter, ved selv at arbejde længe, ved at lade tilstedeværelse på arbejdspladsen ('face-time') blive afgørende for forfremmelser og lønforhøjelser osv.

Opfattelsen af arbejdstidsfleksibilitet som noget familievenligt bliver således vendt på hovedet i disse studier. Den tidsmæssige fleksibilitet ekskluderer kvinder fra visse job og jobfunktioner, fordi de stadig har hovedansvaret for familien, og derfor ikke kan yde tidsmæssig fleksibilitet på arbejdsgiverens betingelser (Rutherford, 2001; Everingham, 2002).

Ovenstående kan bekræftes af enkelte danske studier. Ingeniører og DJØF'ere er blevet spurgt om deres oplevelser af belastninger i arbejdet, og undersøgelserne konkluderer, at kvinder oplever større belastninger end mænd, særligt når der fokuseres på balancen arbejdsliv og familieliv, lige-

5. Præstationskontrolleret skal ses i forhold til det at være tidskontrolleret. At være tidskontrolleret betyder, at man sælger et vist antal timer til en arbejdsgiver. Det er antallet af timer, der er afgørende. At være præstationskontrolleret betyder derimod, at arbejdsgiveren i princippet ikke interesserer sig for, hvor mange timer, man som medarbejder arbejder, men kun for, at produktet leveres til tiden og i den aftalte kvalitet.

som kvinder bliver mere belastede af lange arbejdsdage end mænd (Ingeniørforeningen, 2002; Holt et al., 2004).

Fra litteraturen om det fleksible arbejde får vi følgende spørgsmål:

- Medfører arbejdsgivernes krav om tidsmæssig fleksibilitet og tilgængelighed, at kvinder bliver ekskluderet fra fx de kompetenceudviklende arbejdsopgaver?
- Hvilken betydning har familievenlige politikker for henholdsvis kvinders og mænds adfærd på arbejdspladsen?

Vejledning og køn

Unge uddannelsesvalg og voksnes erhvervsvalg vil altid have det offentlige bevågenhed, idet man vil tilstræbe, at der i samfundet er et match mellem udbud og efterspørgsel af arbejdskraft. Derfor har der gennem årene også været en interesse i at påvirke både unges og voksnes forskellige valg, bl.a. via adgangs begrænsning og kampagner, ligesom de regionale arbejdsmarkedsråd har skullet informere arbejdsformidlingerne om, hvor der var mangel på hvilken type arbejdskraft.

Køn har i den forbindelse ikke så ofte stået i centrum, men fx var *Kvinder i mandefagsstrategien* i 1980'erne bl.a. udtryk for et ønske om at få kvinder til at vælge anderledes. I de senere år er der imidlertid kommet fokus på de unges valg og på, hvilken rolle vejledningsinstitutionerne spiller i denne sammenhæng. Den fornyede interesse skal formentlig ses i lyset af, at kvinder på mange uddannelsesområder overhaler mændene, når det gælder niveau, men at der stadig vælges meget kønsstereotyp, når man ser på fagområder.

Center for Ligestillingsforskning har i de senere år lavet flere undersøgelser om netop vejledning set fra både vejledernes og fra de unges side.

En undersøgelse om vejlederne på grundskoleniveau viser, at ligestilling ikke er et tema for vejlederne. Tværtimod mener de, at alle skal behandles lige, hvilket i praksis betyder, at de traditionelle forestillinger bliver afgørende for de unges valg. Grunden til vejledernes uvilje mod at påvirke de unges valg er en forestilling om, at de blot skal hjælpe de unge med at klarlægge deres egne ønsker. Vejlederne betragter det som uetisk at forsøge at påvirke de unges valg. Endvidere betragter halvdelen af de adspurgte vejledere et utraditionelt ønske i kønsmæssig forstand som useriøst og urealistisk (Lehn, 2003). Lehn (2003) konkluderer, at der er tale om en kønsstereotyp vejledning.

Spørges de unge selv, har de en oplevelse af, at uddannelses- og erhvervsvalg er deres eget individuelle valg, frit og uafhængigt af køn. Ikke desto mindre har de unge en klar opfattelse af, hvilket køn der passer til hvilken arbejdsfunktion, og de ved også, hvor der antalsmæssigt er flest af det ene køn, både når det gælder uddannelsesinstitutioner, og når det gælder arbejdsmarkedet (Nielsen & Sørensen, 2004).

Det kan således konkluderes ud fra den foreliggende litteratur, at vejledningsinstitutionerne intet gør for at ændre de unges stereotype opfattelse af, hvad kvinder kan, og hvad mænd kan – tværtimod er der eksempler på, at vejlederne fastholder det kønsstereotype valg, også selvom den unge vil noget utraditionelt. De unge oplever, at de selv vælger, men egentlig vælger de traditionelt på baggrund af forældres og de sociale netværks forventninger, samt de forventninger, der ligger i traditioner og kultur om, hvad der er kvindefag, og hvad der er mandefag (Danmarks Evalueringsinstitut, 2005).

Fra litteraturen om køn og vejledning får vi følgende spørgsmål:

- Bekræfter vejledningsinstitutionerne de unge i, hvad henholdsvis kvinder og mænd kan vælge?

UNDERSØGELSENS SEKS TEMAER

Som ovenstående gennemgang indicerer, er der mange områder, som man må antage har en betydning for den glidende kønsarbejdsdeling på arbejdspladsniveau. Ligeledes kan det konstateres, at BRYT-projektets betragtninger og konklusioner underbygges af den nyere litteratur på området. Her er måske allerede den første konklusion: Hvis der sker ændringer i disse processer, så går det langsomt. Mærkedahls model (figur 5.1) giver en overordnet forståelse af, hvad der påvirker kønsarbejdsdelingen på den enkelte arbejdsplads. Litteraturgennemgangen har mere eksplicit beskrevet, hvilke forhold og indikatorer der har betydning for kvinders og mænds adfærd på arbejdspladsen. Den har endvidere givet anledning til efter hvert af dens temaer at opstille nogle centrale spørgsmål. Disse beskrivelser og spørgsmål har vi samlet, så de danner baggrund for interviewguiden og for analysen af de fire arbejdspladser. Interviewguiden findes som bilag 6 bagerst i rapporten.

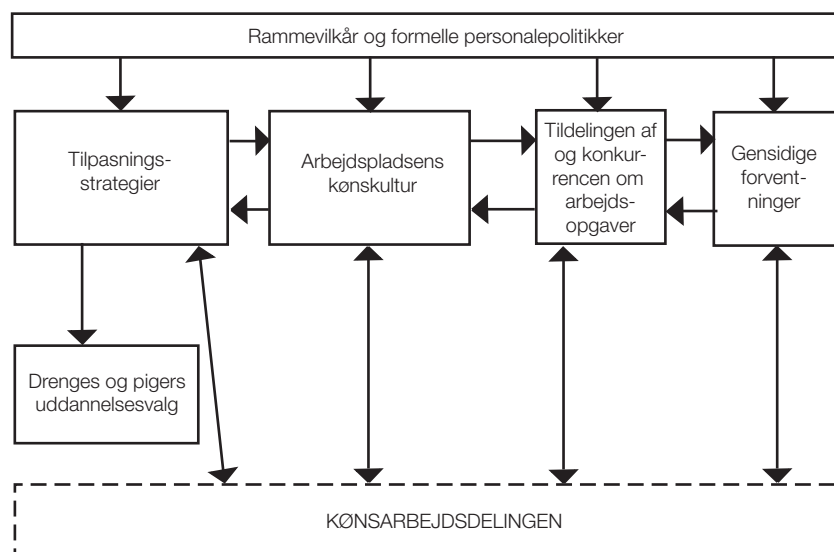
Rammevilkår, forventninger og kultur indgår i den overordnede problemstilling. Litteraturgennemgangen er kommet med bidrag til, hvor-

dan og med hvilke mekanismer den horisontale kønsarbejdsdeling skabes, og dermed også med bidrag til, hvilke temaer der skal indgå såvel i guiden som i analysen.

Erfaringerne fra BRYT-projektet gav os en model, der udpeger de overordnede temaer for os: rammevilkår og personalepolitik, uddannelsesvalget, konkurrencen om jobbene, arbejdspladskulturen samt arbejdsdelingen i familierne. Litteraturgennemgangen har vist, at der i denne model mangler et tema, der hedder de gensidige forventninger mellem ledere og medarbejdere og imellem mandlige og kvindelige medarbejdere. Endvidere skal temaet, der vedrører konkurrencen om jobbene, udvides med tildelingen af arbejdsopgaverne. Vi får dermed en model, der ser således ud:

Figur 5.2

Udvidet oversigt over forhold, som bestemmer kønsarbejdsdelingen på en arbejdsplads.



Modellens seks temaer vil blive præciseret i det følgende. Denne præcisering sker med udgangspunkt i den netop gennemgåede litteratur. De efterfølgende fire arbejdspladsbeskrivelser og analyser vil være struktureret efter modellen og disse seks temaer.

Rammevilkårene og de formelle personalepolitikker

Rammevilkår er ikke et begreb, der er blevet behandlet særskilt i hverken Mærkedahls model (figur 5.1 i dette kapitel) eller i litteraturen i øvrigt, men alligevel behandles rammevilkårene indirekte, ligesom de vil være et af temaerne i denne analyse. Antagelsen vedrørende rammevilkårene er, at de har betydning for hverdagslivet på arbejdspladsen. Det er inden for disse rammer, at arbejdspladskulturen samt forventningerne til de to køn og til arbejdsdelingen udfolder sig.

Rammevilkår er et samlebegreb for den lokale kontekst, som vil påvirke livet på en arbejdsplads. Den lokale kontekst vil indeholde indikatorer som størrelsen på virksomheden (antal kvinder og mænd), sektor (offentlig eller privat) og typen af produkter/ytelser (typer af kompetencer, som produktionen kræver). I det omfang det er muligt, vil en beskrivelse af det lokale arbejdsmarked også høre til her.

Virksomhedens organisationsstruktur er også et rammevilkår i den forstand, at den viser, om organisationen fx er stærkt hierarkisk eller meget flad, og det kan have betydning for bl.a. mænds og kvinders respektive muligheder for advancement. Et overblik over organisationen vil også vise, hvor henholdsvis kvinder og mænd er placeret i organisationen – altså både den horisontale og den vertikale kønsarbejdsdeling.

Den formelle arbejdstid og de formelle personalepolitikker hører også til under rammevilkårene, fordi disse udgør en ramme for arbejdspladskulturen. Arbejdspladskulturen udgør videre en ramme for fx tilpasningsmulighederne mellem arbejdsliv og familieliv, som igen udgør en ramme for henholdsvis kvinders og mænds muligheder i organisationen.

Endelig er det et vigtigt rammevilkår, hvis der foreligger en formel politik vedrørende løn, tillæg og frynsegoder, ligesom gennemsigtige og nedfældede karriereveje kan have betydning for den vertikale kønsarbejdsdeling på arbejdspladsen.

Refleksioner over uddannelsesvalg

Her er også tale om en slags rammevilkår. Det, der her skal belyses, er kvinders og mænds opfattelse af de uddannelsesmæssige valg, der er truffet. Hvilke overvejelser har den interviewede gjort sig i forbindelse med valg af uddannelse og valg af arbejdsplads? Vidste de fx, at det var tale om henholdsvis et kvindefag eller et mandefag, og i bekræftende fald: Hvad betød det for valget? Der skal lægges vægt på, om den enkelte har oplevet åbne eller lukkede døre undervejs, ligesom det er vigtigt at få den enkeltes vurdering af fremtidige muligheder.

Tildelingen af og konkurrencen om arbejdsopgaverne

Under dette tema skal det belyses, på hvilken måde tildelingen af og konkurrencen om arbejdsopgaverne har betydning for den glidende kønsarbejdsdeling. De indikatorer, der er blevet fremhævet i litteraturen, og som skal forfølges i analyserne, er kvinders og mænds forskellige muligheder og forventninger i forhold til arbejdsvilkår: at kunne yde tidsmæssig fleksibilitet i forhold til arbejdets behov, at kunne stå til rådighed (også uforudsigeligt) for arbejdet, at kunne påtage sig at arbejde i mange timer, at være synlig på arbejdspladsen, at kunne påtage sig et ansvar og at betragte arbejdet som en karriere og ikke blot et job. Dette er eksempler på krav, arbejdsgiveren kan stille, og som derved bliver til et arbejdsvilkår, hvis man som medarbejder ønsker de prestigefyldte arbejdsopgaver, der også giver en høj løn.

Endvidere har nyere undersøgelser vist, at nyere organisationsformer – som fx projektorganisering – giver nye fordelinger af arbejdsopgaverne.

Gensidige forventninger til den gode medarbejder

I dette tema skal dykkes ned i både ledelsens forventninger til medarbejderne, men også medarbejdernes oplevelser af ledelsen. Ledelsens forventninger til medarbejderne kan ligge i de krav, ledelsen stiller til kompetencer, tilstedeværelse, loyalitet, ansvar og arbejdstid. Men de ligger også i medarbejdernes oplevelse af, hvad ledelsen anser som den gode medarbejder, hvordan ledelsen honorerer forskellige arbejdsopgaver, hvem ledelsen opfatter som et lederemne, og hvem ledelsen sender på kurser. Fokus er her, om der forventes noget forskelligt af henholdsvis kvinder og mænd, og om mænd og kvinder *oplever*, at der forventes noget forskelligt. Endelig er det også under dette tema, at eventuelle kønsstereotyper vil blive belyst.

Arbejdspladskultur

Arbejdspladskulturen er central for problemstillingen, fordi der er en forventning om, at den glidende kønsarbejdsdeling ikke er udtryk for bevidste handlinger, men netop er noget, der 'bare' sker. Under dette tema skal der spørges mere ind til forventninger til de to køn og til de to køns konkrete adfærd på arbejdspladsen. En af antagelserne er, at arbejdspladskulturen vil være præget af det køn, som traditionelt antalmæssigt har domineret arbejdspladsen, således at fx en kultur antalmæssigt domineret af kvinder vil fremme hensynet til familien, mens en mandedomineret vil fremme muligheden for forsørgelse.

Individuelle tilpasningsstrategier – kønsarbejdsdelingen i familien

Dette tema er medtaget, fordi litteraturen viste, at tilpasningen mellem arbejdsliv og familieliv stadig har betydning for kvinders og mænds adfærd på arbejdsmarkedet. Derfor er det vigtigt at få interviewpersonernes vurdering af, på hvilken måde tilpasningen har betydning. En af antagelserne vil være, at kvinders ansvar for familien ikke reelt har særlig stor betydning for deres indsats på arbejdsmarkedet, men fordi dette ansvar forventes at have betydning, så får det også i praksis betydning, fx i tildelingen af arbejdsopgaver.

Disponering af de fire caseanalyser

Som det er fremgået af ovenstående gennemgang, er der et stort overlap mellem de ovenstående seks temaer. Dette vil blive endnu tydeligere i arbejdspladsbeskrivelserne, men det er måske netop en af pointerne: At de processer og mekanismer, der skaber den horisontale kønsarbejdsdeling, er flettet ind i hinanden og dermed også vanskelige at isolere og forandre.

I de følgende afsnit vil de fire arbejdspladser blive beskrevet og analyseret en ad gangen og først afslutningsvist i kapitel 10 blive kædet sammen på tværs. Arbejdspladsbeskrivelserne vil være struktureret efter de seks temaer.

LABORANTER I MEDICINALINDUSTRIEN

I det følgende beskriver vi dagligdagen for laboranter i en stor medicinalvirksomhed. Dispositionen vil så vidt muligt følge de seks temaer, der blev præsenteret i kapitel 5¹, ligesom vi belyser de opstillede antagelser. Konklusionerne er draget på baggrund af denne specifikke case, men litteraturgennemgangen i kapitel 5 har skabt grundlaget for analysen. Følgende konklusioner kan trækkes fra denne case:

- De kvindelige laboranter antages at være bedst til rutineopgaver, mens de mandlige laboranter antages at være de bedste til udviklingsopgaver.
- Uformelle og usynlige karrierestiger resulterer i, at de kvindelige laboranter i mindre grad end de mandlige bliver udnævnt til seniorteknikere.
- Den kvindedominerede arbejdspladskultur på laboratoriet er et problem for de unge kvinder, der har et andet syn på arbejdet end de ældre kvinder.

1. De seks temaer er: Rammevilkårene og de formelle personalepolitikker, refleksioner over uddannelsesvalg, tildelingen af og konkurrencen om arbejdsgaver, gensidige forventninger til den gode medarbejder, arbejdspladskultur samt individuelle tilpasningsstrategier.

RAMMEVILKÅR OG DEN FORMELLE PERSONALEPOLITIK

Virksomheden

Virksomheden er en stor multinational medicinalvirksomhed, der har såvel produktion som forskning og udvikling. Vi valgte at besøge to laboratorier på virksomheden, som begge hører til forsknings- og udviklingsdelen. I alt er der ca. 300 laboranter ansat på virksomheden fordelt på mange forskellige laboratorier. Det ene laboratorium, vi besøgte, var antalsmæssigt domineret af kvinder, mens der i det andet var stort set lige mange kvinder og mænd. I det første laboratorium var der ca. 10 laboranter ansat, og i det andet var der cirka 20.

En stor multinational virksomhed er professionelt ledet, hvilket bl.a. betyder, at der er en central personaleafdeling, der står for rekruttering og afskedigelser af medarbejdere, og som sørger for, at der findes en personalehåndbog samt en detaljeret personalepolitik. Begge dele ligger på intranettet, hvorfra de også løbende opdateres. Dette betyder selvsagt, at de lov- og overenskomstmæssige rettigheder, der findes i forbindelse med barsel og syge børn, overholdes.

Den formelle arbejdstid på virksomheden er 37 ½ time pr. uge. Laboranterne er tidskontrollerede via stempelkort. Det er meget vanskeligt at få lov til at gå ned i tid. Dette skyldes primært, at de apparater, der står i laboratorierne, skal udnyttes så meget som muligt. Der er indført flekstid. Driftstiden er fra 07.00 til 18.00, fixtiden fra 09.00 til 15.00. Man må have 37 timer til gode, og man må skylde 10 timer i fleksregnskabet. Overarbejde afspadses i forholdet 1:2.

Organisationsstrukturen

De besøgte laboratorier er ens opbygget. Øverst i hierarkiet er der en afdelingsleder. Afdelingslederen står til regnskab over for resten af virksomheden og er bl.a. også den, der udstikker rammerne for lønstigninger. Under afdelingslederen findes to sektionsledere, der koordinerer arbejdet i deres sektion. Disse tre ledere er alle akademikere og mænd. Under sektionslederen befinder sig menige akademikere og laboranter. Hver laborant har sin egen akademiker. Ved større projekter er der nogle gange flere laboranter til en akademiker. Det er akademikeren, der leder og fordeler arbejdet for laboranten. Akademikeren vil typisk være kemiker eller farmaceut. På akademikerniveauet er cirka $\frac{2}{3}$ mænd og $\frac{1}{3}$ kvinder. På laborantniveauet er der ca. $\frac{1}{4}$ mandlige og $\frac{3}{4}$ kvindelige laboranter. Med-

arbejderudviklingssamtale afholder laboranterne med deres akademiker, mens lønsspørgsmål afgøres højere oppe i hierarkiet. Der er således tale om en helt klassisk horisontal og vertikal kønsarbejdsdeling i laboratorierne. Lederne er mænd. Akademikerne er primært mænd, og laboranterne er primært kvinder. Endvidere er der tale om et klart hierarki, når man anlægger laboranternes synsvinkel. De har en helt klar opfattelse af at være i bunden af et hierarki. På akademikerniveau opfatter man formentlig i højere grad organisationsformen som projektor organiseret, men sådan opleves det ikke for flertallet af laboranterne.

Laborantuddannelsen

Uddannelsen som laborant er en kort videregående uddannelse. Uddannelsen er en kombination af skole- og praktikophold. Uddannelsens længde har varieret over årene. De fleste, vi har interviewet, har haft et års skole og et års praktik. Tidligere kunne man supplere med et års overbygning og blive tekniker. Dette er ikke en mulighed mere. I dag er der lavet en diplomuddannelse, som man selv eller ens arbejdsgiver skal finansiere (80.000 kr.), og den er tænkt som en overbygning, der foregår ved siden af et lønarbejde.

Der er flere former for specialiseringer i laborantfaget. Den vigtigste skelnen er den mellem hospitalslaboranter (de hedder i dag bioanalytikere) og industrilaboranter. Arbejdsdelingen mellem de to typer af laboranter ligger i titlerne, men industrilaboranterne kan dog godt på nogle områder bruges på hospitalerne, ligesom bioanalytikerne godt kan bruges i industrien, om end det er undtagelserne. De laboranter, vi interviewede, var industrilaboranter og teknikere. Laborantfaget er kvindedomineret, dog således at de mænd, der er, er koncentreret blandt industrilaboranterne. Der er endnu færre mænd blandt bioanalytikerne. Grunden til dette angives at være, at bioanalytikeruddannelsen er rettet mod en offentlig ansættelse i sundhedssektoren.

Rammevilkårenes betydning for den horisontale kønsarbejdsdeling

På baggrund af ovenstående kan vi udlede, at følgende rammevilkår må antages at have betydning for den glidende horisontale kønsarbejdsdeling blandt laboranterne:

- Organisationsformen er hierarkisk, og laboranterne befinder sig i bunden. Samtidig er der tale om en arbejdsplads med en klassisk kønsar-

bejdsdeling. Disse forhold gør det vanskeligere for især kvinder at flytte sig såvel horisontalt som vertikalt.

- Der er en formel personalepolitik og en formel arbejdstid. Laboranterne bliver tidskontrolleret i modsætning til akademikerne, der bliver præstationskontrolleret. Rammerne tilskriver således, at laboranter betragtes som traditionelle lønarbejdere med klart formulerede rettigheder.
- Der er stor efterspørgsel efter laboranter, så de er i og for sig i en god forhandlingsposition, men dette forventes ikke at blive udnyttet.

REFLEKSIONER OVER UDDANNELSESVALG

En kvindedomineret uddannelse

På trods af, at laborantfaget er naturvidenskabeligt, er det kvindedomineret. I dag kræves der en studentereksamen for at påbegynde studiet, men sådan var det ikke tidligere. Der er flere grunde til, at laborantfaget er kvindedomineret, når man spørger laboranterne:

- det er en kort uddannelse
- den er et alternativ til handel og kontor
- arbejdsopgaverne er noget nusseri
- mange stillinger er præget af rutinearbejde
- jobindholdet er køkkenagtigt.

Analysearbejdet – det er ikke et tungt arbejde. Jeg er meget glad for at gå i et køkken – det er jo også en gang kemi – man blander ting sammen. Når jeg kan blande i et køkken, så kan jeg nok også være laborant. (Kvindelig laborant)

Der er ingen af interviewpersonerne, der positivt valgte uddannelsen af egen fri vilje. Det er andre forhold, der har været afgørende.

Jeg kunne ikke tage en lang uddannelse, fordi jeg havde brugt næsten alle mine klip. Jeg faldt over laborant og bioanalytiker. Som laborant var der mulighed for at blive privatansat, mens bioanalytikere stort set kun er på hospitaler. Laborant oplevedes som bredere. (Kvindelig laborant)

Mange af de interviewede har brudte uddannelser bag sig. Laborantuddannelsen er taget på grund af fx en arbejdsskade i forrige job eller som led i en uddannelsesaktivering. Dette forhold har som konsekvens, at det typisk er modne mennesker, der tager uddannelsen. Uddannelsen opleves af de interviewede som en god bred uddannelse, der kan bruges til meget. Den er kort, giver beskæftigelse (ledigheden er på 2,5 pct.), og den giver en god løn i den private sektor. Det største problem er i virkeligheden, at den der giver ringe udviklings- og advancementsmuligheder. Som en mandlig laborant udtrykker det:

Det, at man ikke er AC'er, lukker alle muligheder, selvom man er lige så analytisk i sit hoved og endda er bedre til det praktiske. (Mandlig tekniker)

Alle er stort set enige om, at det at være laborant er det samme som at have et job uden prestige og status, og som ingen vegne fører. Der er fx ingen lederstillinger. De mandlige laboranter samt en yngre kvindelig laborant mener, at det er de manglende udviklingsmuligheder i faget, der gør, at mændene holder sig fra faget. De mænd, der trods alt har taget uddannelsen, har gjort det, fordi det var deres eneste mulighed, og ikke fordi det var en ønskeuddannelse. De lidt ældre kvinder ser til gengæld tilbage på en uddannelse, som har givet dem interessante arbejdsopgaver til en ordentlig løn.

Alle uden undtagelse forventer, at de bliver i faget, og størstedelen også, at de bliver på virksomheden. De, der ikke er teknikere, forventer egentlig heller ikke at blive det, da det er for kostbart i både tid og penge, og det er kun ganske særligt udvalgte, som virksomheden vil betale for. Der var ingen af de interviewede, der regnede med, at de hørte til de få udvalgte.

Uddannelsens betydning for den glidende kønsarbejdsdeling

På baggrund i ovenstående kan vi udlede, at følgende forhold i forbindelse med uddannelsen til laborant kan have betydning for den glidende kønsarbejdsdeling:

- Uddannelsen til laborant er sjældent et førstevalg, hvad enten der er tale om kvinder eller mænd. Endvidere opleves faget som en blind vej (dead end), hvorfra man ingen steder kan komme – også fordi der er tale om ikke helt unge mennesker. Det, at der er ringe udviklings- og

avancementsmuligheder inden for faget, giver en klar fornemmelse af ressourcespild.

- Ingen af de laboranter, vi interviewede, er blevet vejledt til at tage denne uddannelse. Men enkelte ville ønske, at de havde fået at vide, at uddannelsen lukker døre i stedet for at åbne dem.

TILDELING AF OG KONKURRENCE OM ARBEJDSOPGAVER

Typer af arbejdsopgaver

Der findes flere forskellige typer af laborantarbejde, og alle de interviewede laboranter har nogle helt klare opfattelser af, hvilke typer opgaver kvinder helst vil have og/eller får tildelt, og hvilke opgaver mænd helst vil have og/eller får tildelt.

Overordnet set kan laborantarbejdet opdeles i analysearbejde og udviklingsarbejde. Analysearbejde betragtes som rutinearbejde. Det udføres mange steder både i den offentlige og den private sektor. Det vil typisk være i forbindelse med fx kvalitetsarbejde. Det kan være analyser af fødevarer, jordbundsprøver, vandprøver mv. Pointen er, at det er de samme procedurer, man foretager hele tiden. I modsætning til dette er der udviklingsarbejde, hvor “man skal bruge indersiden af hovedet” (kvindelig laborant). Dette arbejde opstår i forbindelse med forskning, og de største arbejdspladser med denne type af laborantarbejde er medicinalvirksomhederne. Vælger man medicinalvirksomheder, vælger man altså også et element af udvikling og forskning og i mindre grad rutinearbejde, selvom rutinearbejdet bestemt også findes her: “Alt bliver jo rutine på et tidspunkt”.

Kvindeopgaver og mandeopgaver

Der er dog hos alle de interviewede nogle klare forventninger til, hvilken type arbejde henholdsvis kvinder og mænd er gode til og dermed får tildelt og/eller foretrækker.

Der er forskel på, hvilke arbejdsopgaver man sætter henholdsvis mænd og kvinder til. Kvinder er mere til rutineopgaverne og at holde styr på indkøb og sådan noget. Mænd er til det tekniske – de store apparater og IT. Men det kan skifte fra afdeling til afde-

ling, dog ikke inden for afdelingen. At have ansvaret for store uundværlige maskiner giver penge. (Mandlig laborant)

Det er op til personen selv, hvilken type arbejde man har, udvikling eller rutine. Her er fx en kvinde, der laver udviklingsarbejde i modsætning til de andre kvinder, der laver rutinearbejde. (Mandlig laborant)

Netop forventningerne til de to køn bliver endnu tydeligere, da vi spørger til, hvorfor der er forskel på de to laboratoriers kønssammensætning. I laboratoriet, hvor næsten halvdelen er mænd, giver en mandlig laborant følgende forklaring:

Syntesekemi er tungt arbejde, der skal noget kraft til. Kvinder har et andet reaktionsmønster i det øjeblik, der sker noget – en kolbe der eksploderer, fx – der kan en kvinde bryde sammen, mens manden bare tænker: “Interessant, hvad sker der her?” Kemi lugter også – det kan kvinder ikke lide. Analysekemi, derimod, er sådan noget småtteri og sterilt noget. Det er ikke farligt, og det lugter ikke. Kvinder er fantastisk dygtige til at lave standardprocedurer, hvor der ikke skal reflekteres, men blot skrives resultater ned. (Mandlig laborant)

En kvindelig laborant fra samme afdeling havde en anden forklaring på kønssammensætningen. I laboratoriet arbejdes der med organiske opløsningsmidler – et forhold, alle har respekt for, men som især kvinder er bekymrede over i forbindelse med graviditet. I det øjeblik, en kvinde bliver gravid, bliver hun flyttet væk fra afdelingen. Dette betyder, at det ud fra en ledelsesmæssig og også en kollegial vinkel betragtes som en satsning at ansætte kvinder i den fødedygtige alder, fordi en graviditet betyder, at man mister en medarbejder i op mod et par år.

Organiseringen af arbejdet

Arbejdet med syntesekemien i det ene laboratorium, vi besøgte, er karakteriseret ved en høj grad af selvstændighed i arbejdet og meget ofte ved opgaver, der kræver et stort kendskab til kemi. Her er stort set alle laboranter da også videreuddannet som teknikere. De har taget overbygningen på laborantskolen, inden den blev til en diplomuddannelse. I dette laboratorium opstiller akademikerne en oversigt over den kommende tids ar-

bejdsopgaver. Hvilke analyser og hvilke processer skal laves? Laboranten kikker herefter listen igennem og prioriterer selv, hvilke processer og forsøg der startes med, og hvordan det er mest rationelt at tilrettelægge arbejdet.

På det andet laboratorium, vi besøgte, opstilles der også lister, men her er listerne prioriteret af akademikerne, der har taget stilling til, i hvilken rækkefølge opgaverne skal løses. Her er således ikke megen selvstændig arbejdstilrettelæggelse for laboranterne.

I dette laboratorium er der et andet karakteristikum, nemlig en stor, dyr, avanceret og altafgørende maskine. Alt arbejdet i dette laboratorium drejer sig dybest set om at fodre den. Det er en mandlig laborant, der har ansvaret for den. Som en kvindelig laborant forklarer:

Jeg har arbejdet med celler – de skal jo passes ligesom børn. Her på virksomheden har vi virkelig store maskiner – teknik og mekanik – det appellerer mere til mænd. Al det der udstyr – jeg vil jo bare have, maskinerne skal fungere – ellers interesserer jeg mig ikke for dem. (Kvindelig laborant)

At passe denne maskine kræver, ud over en interesse i det tekniske, også en villighed til at stå til rådighed i princippet døgnet rundt, da den helst skal være i gang hele døgnet. Det har førhen været to mænd, der var ansvarlige for maskinen. Så rejste den ene mand, og man fandt ud af, hvor sårbar man var. Derfor er der nu to unge kvinder under oplæring til at passe maskinen, men det er stadig den mandlige tekniker, der er ansvarlig.

Tildeling eller tilvalg

Der er altså blandt de interviewede et ganske klart billede af, hvilke arbejdsopgaver kvinder er bedst til, og hvilke mænd er bedst til. Det lader også til, at disse forestillinger slår igennem i forhold til fordelingen af arbejdsopgaver. I det ene laboratorium er det syntesekemien, der er afgørende for arbejdsdelingen, i det andet er det det store altafgørende apparat. Men det er vanskeligt at afgøre, hvilken vej årsagssammenhænge går. Accepterer kvinder og mænd de arbejdsopgaver, de får tildelt, og medvirker de dermed til at skabe et billede af, at henholdsvis kvinder og mænd faktisk foretrækker disse opgaver? Eller er det den anden vej rundt: Kvinder og mænd foretrækker forskellige arbejdsopgaver, og det tages der hensyn til, når arbejdsopgaverne tildeles? Ud fra vores få interview må det konstateres, at mens mændene grundlæggende er tilfredse med deres arbejdsopgaver, så er især de unge kvinder utilfredse.

Det er vanskeligt at afgøre, om der er konkurrence om arbejdsopgaverne. Det er helt tydeligt, at de yngre kvinder vil mere end de ældre, og at de fx ikke er så skræmte af det apparattekniske, men om det får konsekvenser på lidt længere sigt i forhold til arbejdsdelingen, er ikke så klart. Det, der imidlertid er klart, er, hvilken betydning denne arbejdsdeling har på for det første løn og for det andet mulighederne for at blive udnævnt som seniortechniker.

Arbejdsopgavetildelingens betydning for kønsarbejdsdeling

På baggrund af ovenstående kan vi udlede, at tildelingen af og konkurrencen om arbejdsopgaverne blandt laboranterne ser ud til at have betydning for den glidende kønsarbejdsdeling på laboratoriet på følgende måde:

- Forventninger til, hvilke arbejdsopgaver kvinder og mænd er gode til og foretrækker, har direkte betydning, for hvilke arbejdsopgaver henholdsvis de kvindelige og mandlige laboranter bliver tildelt. Dette forhold må betragtes som den væsentligste årsag til den glidende kønsarbejdsdeling.
- Samme forhold gør sig gældende, når der ses på graden af selvstændighed i arbejdet.
- Der er en generationseffekt, forstået på den måde, at de yngre kvindelige laboranter ikke vil acceptere, at arbejdsopgavetildelingen og graden af selvstændighed er givet på forhånd ud fra kønnet.

GENSIDIGE FORVENTNINGER TIL DEN GODE MEDARBEJDER

Som det allerede er fremgået af ovenstående, er der altså i laboratorierne nogle ret klare forestillinger om, hvad det er, kvinder henholdsvis mænd kan levere, og der er noget, der tyder på, at disse forestillinger deles af ledelsen. Sådan opleves det i hvert tilfælde af interviewpersonerne.

Det er apparaterne, der er prestige i. Det bliver værdsat mere oppefra, det apparattekniske. Apparaterne skal køre hele tiden – de er dyre. Det er altså ikke ligegyldigt, hvilken form for specialisering man foretager sig. Man skal sørge for, at en mandlig afdelingsleder synes, man er uundværlig. (Kvindelig laborant)

Der er flere måder, hvorpå ledelsen kan tilkendegive tilfredshed med den enkelte laborant, set fra laborantens synsvinkel. For det første kan det ske gennem den daglige ris og ros. Hvis man fx har lavet et særligt godt stykke arbejde, så sørger akademiker/lederen for, at man får ros, og måske sørger akademiker også for, at andre får at vide, at man har gjort et godt stykke arbejde. For det andet kan det være ved at sørge for, at man kommer på de kurser, man gerne vil, og som man selv finder nødvendige. For det tredje kan det være ved at sørge for, at man får en lønforhøjelse, og for det fjerde kan det være ved at udnævne en til seniortekniker. Seniortekniker er den eneste advancementsmulighed, der er på virksomheden. En udnævnelse giver højere løn og anerkendelse, men ikke ledelsesbeføjelser:

Der er ikke noget ved at blive udnævnt til seniortekniker, der sker ikke noget, det er en blindgyde. (Mandlig laborant)

Anerkendelse

Det er selvfølgelig umuligt via et enkelt besøg på en arbejdsplads at sige noget om, hvorvidt folk bliver rost og værdsat for deres arbejde, men der var dog alligevel en bemærkelsesværdig forskel på, hvordan henholdsvis mænd og kvinder italesatte det at blive værdsat. De mandlige laboranter gav samstemmende udtryk for, at de havde behov for anerkendelse for deres bidrag til forskningsprojekterne. De havde en oplevelse af, at akademiker tog hele æren, også i situationer, hvor laboranten syntes, han havde bidraget med noget unikt.

Sådanne behov var der ingen af kvinderne, der gav udtryk for. De var snarere afhængige af at have et gnidningsfrit samspil med deres akademiker – gensidig respekt, men også en klar arbejdsdeling.

Kompetenceudvikling

Kurser, konferencer og egentlig efteruddannelse hænger ikke på træerne i virksomheden. Hvor mange midler, der er til kompetenceudvikling, bestemmes centralt, men det vurderes i de enkelte afdelinger, hvem der har behov. Det generelle indtryk er, at man kommer på de kurser, der er nødvendige, for at man kan udføre sit arbejde. Der er også en hel del intern oplæring. Derudover er det småt med pengene til kompetenceudvikling. Det interessante i denne sammenhæng er den interne oplæring, da det er ret uklart, i hvilket omfang den sker uformelt eller formelt.

Flere af de interviewede gav fx udtryk for, at det var vanskeligt at dygtiggøre sig til hverdag, fordi der ikke var tid, hverken for den, der skal

oplæres, eller den, der skal lære fra sig. Den unge kvinde vil fx gerne lære at anvende nogle af de uundværlige apparater, men det er vanskeligt at få lov til, når hun oplever, at det skal ske uformelt. Retorisk kan man spørge, hvorfor apparatbestyreren skulle lære fra sig, når det lige præcis er monopol, der gør ham uundværlig?

Løn og seniorteknikerudnævnelse

Med hensyn til lønnen var det klart mændene og den unge kvinde, der gav udtryk for, at den var for lav, og at de burde have mere. De ældre kvinder gav udtryk for, at de fik en god nok løn, og at de i øvrigt ikke havde tænkt så meget over den. Det samme gjaldt, når talen faldt på udnævnelse af seniorteknikere. Der var ingen af de interviewede, der kunne give en klar opskrift på, hvordan man kunne blive seniortekniker.

Der er flere af mændene, der er seniorteknikere. For at blive udnævnt til det, skal man have nogle specielle opgaver. Nogle tager sig af nogle laborantelever. Tre af mændene er seniorteknikere. Der er kun to af kvinderne, der er blevet udnævnt. [...] Det er dem [mændene], der bliver tilbudt [disse specielle job]. Jeg ved ikke, hvem der spørger mændene. Jeg er ikke blevet spurgt. Alle lederne er mænd. Det er ikke klart, hvordan man bliver seniortekniker, eller hvordan man bliver tilbudt de job, der fører til en seniorteknikerudnævnelse. (Kvindelig laborant)

Det er ens overordnede, der skal udnævne en til senior. Jeg tror, der ligger det i det, at der kun må være en vis procentdel, der kan være det. Der er kun en i vores afdeling, der er seniortekniker, og han er mand. Det kræver nogle år på bagen – altså anciennitet – jeg tror ikke, jeg kunne blive ansat som seniortekniker – det er noget, man skal gøre sig fortjent til. Samspil mellem arbejdsopgaverne, hvor længe man har været her og ens egne kvalifikationer. Det er sådan lidt diffust – det vil jeg gerne indrømme. Folks personlighed spiller også ind – hvis man er meget engageret og er på hele tiden, så bliver man nok nemmere udnævnt. (Kvindelig laborant)

Interviewer: “Har du et klart billede af, hvad der forventes for at blive udnævnt til seniortekniker?”

Nej – slet ikke – det er meget tilfældigt. Det er et slidsomt arbejde at blive lagt mærke til og blive værdsat for det, man gør. (Mandlig laborant)

Ovenstående citater er ganske sigende for den oplevelse, interviewpersonerne har af stillingen som seniortechniker. Det er ikke noget, man selv kan arbejde sig hen imod, for det er ikke klart, hvad der kræves for at blive udnævnt. Nogle mener, der er tale om en slags fastholdelsestillæg, således at uundværlige laboranter ikke forsvinder over til konkurrenterne. Andre mener, at det er et spørgsmål om anciennitet og en vis grad af specialisering, altså et slags funktionstillæg. Den mandlige seniortechniker, der blev interviewet, mente, han var blevet udnævnt, netop fordi han besidder nogle kompetencer, der er uundværlige. Endvidere har han i de 10 år, hvor han har arbejdet på virksomheden, gjort meget for at gøre sig selv synlig. Han har en klar oplevelse af, at det at være en god medarbejder på virksomheden er at gøre sig synlig, at være fleksibel, at tage initiativer, at påtage sig ansvarsområder samt at være loyal over for ledelse og virksomhed.

Tidsmæssig fleksibilitet

At være fleksibel over for arbejdsopgavernes behov er der også en af de andre mandlige laboranter, der trækker frem som afgørende for, at han har et interessant og meget selvstændigt arbejde. Disse to mænd er de eneste af laboranterne, der taler om at blive på arbejdspladsen efter kl. 18.00. “Akademikerne er der hele døgnet, indtil de bliver chefer, så begynder de også at gå hjem”. (Kvindelig laborant). Alle andre laboranter taler om, at arbejdstiden er fast og forudsigelig. Disse to mænd kan også finde på at læse et fagtidsskrift hjemme, ligesom faglige problemer kan dukke op i fritiden.

Uformelle karriereveje

Skal der samles op på laboranternes oplevelse af, hvad den gode medarbejder er på arbejdspladsen, tegner der sig nogle mønstre. På den ene side er den gode medarbejder laboranten, der er pligtopfyldende og gør, hvad der står på listen i den prioriterede rækkefølge. Efter sigende vil man typisk forbinde disse karakteristika med en kvindelig laborant. Hun vil ikke kræve så meget, blot at der bliver set med respekt på hendes arbejde. Denne laborant vil ikke blive belønnet, hverken med højere løn eller med en seniortechnikerudnævnelse.

På den anden side vil den gode medarbejder være en, der tager selvstændigt ansvar for arbejdsopgavernes udførelse. Her behøver akade-

mikeren ikke at snakke opgaverne igennem med laboranten. Vedkommende kan og vil selv. Dette er, hvad man forbinder med en mandlig laborant. Han er også tidsmæssigt fleksibel – kan finde på at blive efter arbejdstid og tage arbejde med hjem. Han er meget synlig i afdelingen. Han vil gøre alt for at være uundværlig og vil formentlig ad åre blive udnævnt til seniortekniker.

Men hvis dette er en rigtig opfattelse, så er der nogle sideeffekter, der ikke er hensigtsmæssige. For det første er mændene ikke tilfredse. De oplever, at de ligger i faggrænsestridigheder med akademikerne, der til og med tager æren for laborantens arbejde. En af mændene mener, at det er afgørende, at man finder balancen mellem ydmyghed og synlighed, for man kan sagtens blive opfattet som for synlig af akademikerne og dermed blive betragtet som en trussel, hvilket sjældent bliver belønnet. For det andet får man tydeligvis bremset de unge kvinder, der gerne vil mere end rutinearbejdet. Forsigtigt må man således konkludere, at der både i mandegruppen og i kvindegruppen er ressourcer, der ikke bliver fuldt udnyttet.

Forventningernes betydning for kønsarbejdsdelingen

På baggrund af ovenstående kan vi udlede, at følgende forhold i forbindelse med de gensidige forventninger til den gode medarbejder i laboratoriet sandsynligvis har betydning for den glidende kønsarbejdsdeling på følgende måde:

- Der ser ud til at være forskelle både på, hvad henholdsvis kvinder og mænd forventer af ledelsen med hensyn til anerkendelse, kompetenceudvikling, løn og udnævnelse, og på, hvad ledelsen forventer af henholdsvis kvinder og mænd.
- Den eneste karrierevej, der findes for laboranter, er usynlig og uformel. Der er ingen, der kan redegøre for, hvordan man bliver seniortekniker. Men de egenskaber, som menes at give bonus på et tidspunkt, ekskluderer tilsyneladende kvinder. Det er nemlig synlighed, tidsmæssig fleksibilitet samt uundværlige kompetencer i forbindelse med store, dyre maskiner.

ARBEJDSPLADSKULTUR: DET KVINDEDOMINEREDE LABORATORIUM

Arbejdspladskulturen på det kvindedominerede laboratorium bærer præg af, at der netop er et flertal af kvinder. Kulturen betragtes af laboranterne som familievenlig. Der er næsten altid en kvinde på barsel, og det betragtes som helt sædvanligt. Der er en tradition blandt laboranterne for, at man giver kokosmakroner, når man skal være forælder, og der går historier om, at ledelsen får nervøse trækninger, når talen falder på kokosmakroner. En af de mandlige interviewpersoner skal være fader til sit første barn og agter i den forbindelse at tage noget orlov. Det regner han ikke med bliver et problem, selvom det stadig er sjældent, at mændene tager orlov. Han har også planer om at gå ned i tid – det er han mere i tvivl om vil lykkes.

Der siver elementer fra forskerkulturen ned over laboranterne, igen afhængigt af, hvilket samspil man har med sin akademiker. Flere af interviewpersonerne påpeger, at der er sket en forandring blandt akademikerne, idet der er kommet flere kvinder, og kvindelige forskere går også hjem til deres børn. Endvidere er der flere af de yngre mænd, der tager barsel og hermed signalerer, at familien også har prioritet. Selvom laboranterne har deres egen kultur, er de så at sige overlejret af akademikerne, og det har betydning.

En af de kvindelige laboranter fortæller om en anden kultur, der eksisterede få år tilbage. Da var det helt almindeligt, at også laboranterne havde meget overarbejde. Man blev sammen med sin akademiker, men det var en voldsom belastning for de kvinder, der havde børn. Det havde også som konsekvens, at laboratoriet kunne være helt affolket hele juli og august, fordi folk afspadserede. Det fandt man fra ledelsens side ud af var uholdbart, og derfor ser det helt anderledes ud i dag. I dag går man til tiden. Hvis der er et stykke arbejde, der er absolut uopsætteligt, skal laboranten af sin akademiker have lov til at blive og arbejde over. Endvidere er det besluttet, at man ikke må gå alene i laboratoriet. Det vil sige, at man skal sikre sig, at der er andre i huset. Argumentet er det sikkerhedsmæssige, men det har en stærkt præventiv virkning i forhold til lyst til at blive.

ARBEJDSPLADSKULTUR: DET KØNSBLANDEDE LABORATORIUM

Historien er en anden på det laboratorium, hvor der er stort set lige mange kvinder og mænd. Her er der ikke lavet overarbejds- eller sikkerhedsrelaterede regler, hverken formelt eller uformelt. Her flyder grænserne mellem akademiker og laborant i højere grad sammen og dermed også måden at arbejde på. Det skal dog understreges, at det også her er muligt at gå til tiden, og at det ikke forventes, at man bliver efter normal arbejdstid.

Der tales en del om, hvad akademikerne gør i forbindelse med forældreskabet, og her er historien, at så længe de bare forsker, så er det kun kvinderne, der tager deres orlov. Men lige så snart mændene er blevet ledere, og “det er jo det, de alle sammen gerne vil”, så tager mændene også orlov, men altså ikke mens de er menige forskere. Det passer nu ikke helt. En af de kvindelig laboranter har følgende betragtning:

Forventningerne til kvinderne er stadig, at de tager sig af familien. Men det passer jo ikke mere. Min mandlige kemiker har taget to måneders barsel med sit andet barn. Der bliver set skævt til det af cheferne, men vi er jo glade for, at der er en mand, der går så meget op i sin familie. (Kvindelig laborant)

Det, at de unge mandlige akademikere tager barselsorlov og barnets første sygedag, har stor signalværdi for afdelingerne – både for kvinder og mænd. Det ændrer på kulturen, og det ændrer på forventningerne til de to køn, om end det går langsomt.

Kønskulturen under opbrud

Som det skulle være fremgået på nuværende tidspunkt, er der både blandt kolleger og i ledelsen forskellige forventninger til de to køn med hensyn til, hvilke arbejdsopgaver de mestrer og er bedst til, og hvilke opgaver der belønnes. Kvinder antages at være til rutinearbejde, mens mænd antages at holde af udvikling. Mænd formodes at være til store apparater og teknik og kvinder til fx cellearbejde, der kræver præcision grundet de små emner.

Arbejdsdelingen i laboratorierne er præget af disse forventninger, men det er ikke alle, der er tilfredse. De unge kvinder gør oprør, de vil gerne forskning, de vil gerne tage ansvar, de vil gerne både kemi, der lugter og store maskiner. Men det er svært at få lov, da fx oplæring i nye områder

tilsyneladende sker uformelt, eller også er det ledelsen, der beslutter hvem og hvornår, og ledelsen er stadig mænd, der foretrækker mænd.

Det er muligt, at der også er ved at ske ændringer med de mandlige laboranter i forhold til familien, hvilket tilsyneladende skyldes inspiration fra de mandlige akademikere, der så småt er begyndt at tage barselsorlov. Det sender signaler, og det smitter. Men ikke desto mindre mener en af de mandlige laboranter, at “mænds interesse i det tekniske er genetisk – det er naturens lov”.

Kulturens betydning for kønsarbejdsdelingen

På baggrund af ovenstående antager vi, at følgende forhold i forbindelse med arbejdspladskulturen i laboratorierne har betydning for den glidende kønsarbejdsdeling blandt laboranterne:

- Der er tale om en kvindedomineret arbejdspladskultur, der gør det muligt at få arbejdsliv og familieliv til at hænge sammen. Arbejdspladsen betragtes som familievenlig. Alligevel er der tegn på, at de laboranter, der i deres adfærd nærmer sig akademikernes forskerkultur, herunder mere flydende og længere arbejdstid, belønnes.
- Men der er dog opbrud i forskerkulturen, idet både mænd og kvinder signalerer, at de prioriterer deres familie. Så der er måske ændringer på vej i forventningerne til henholdsvis kvinders og mænds adfærd på arbejdspladsen, herunder også til laboranterne.

INDIVIDUELLE TILPASNINGSSTRATEGIER

Halvdelen af de interviewede laboranter havde hjemmeboende børn. En af de kvindelige laboranter havde voksne børn, en af mændene var kommende fader, og endelig var der en af mændene, der ikke havde børn. Den mand, der havde hjemmeboende børn, havde en ægtefælle, der tog sig af familien. Her er der altså tale om et helt traditionelt mønster: Mænd har mulighed for at stå til rådighed for arbejdet, hvilket også forventes af dem, mens kvinder i højere grad har ansvaret for, at arbejdslivet og familielivet hænger sammen, hvilket også forventes af dem.

Der er mange kvinder, der er seniortechnikere, men de er alligevel underrepræsenteret. Jeg tror, det er fordi kvinder prioriterer fami-

lien. De er ikke nær så fleksible som mænd. Kvinder prioriterer simpelthen børn og familie over arbejdet. (Mandlig laborant)

En kvinde kunne godt nå det samme niveau, men det har sin pris: fleksibilitet, resultater og loyalitet. Du skal prioritere arbejdet meget højt, det kan ikke nytte, at man går for at hente børn. (Mandlig laborant)

Resultatet bliver, som hele casen også har vist, at der på denne arbejdsplads både er nogle forventninger til de to køn samt en arbejdspladskultur, der støtter op om en traditionel horisontal og vertikal kønsarbejdsdeling.

Det interessante er imidlertid, at den unge kvinde i høj grad føler sig fastlåst i nogle kønsstereotyper, som hun hverken kan eller vil leve op til:

Folk med børn betragtes ikke som så fleksible som andre, uanset om du så står på hovedet, så havner man altså i den kasse med lavere løn. Det er fx ikke velset, at man tager barns første sygedag, når det kommer til løn. Dem, der ikke har børn, får mere i løn på grund af fleksibiliteten. (Kvindelig laborant)

Det kan således ikke udelukkes, at de nye generationer på arbejdsmarkedet forventer og kræver andre forhold end de lidt ældre generationer. Men som denne analyse har vist, er det nogle ret fasttømrede forestillinger, der styrer, hvilke arbejdsopgaver henholdsvis kvinder og mænd får, og dermed også styrer deres muligheder for at få andre arbejdsopgaver end dem, der traditionelt forbindes med deres køn.

Tilpasningsstrategiernes betydning for kønsarbejdsdelingen

På baggrund af ovenstående ser det ud til, at følgende forhold i forbindelse med laboranternes individuelle tilpasningsstrategier har betydning for den glidende kønsarbejdsdeling på arbejdspladsen:

- Mændene kan levere tidsmæssig fleksibilitet, fordi de har en ægtefælle, der tager sig af familien. Kvinderne prioriterer derimod familien højere end arbejdet. Sådan lyder forventningerne, og sådan er den faktiske adfærd blandt laboranterne også langt hen ad vejen. Men fordi kvinder prioriterer familien højt, *behøver* det ikke at betyde, at de ikke kan levere både tidsmæssig fleksibilitet og påtage sig et ansvar. Men det

ser det ud til at komme til i praksis, hvor adfærden ofte lægger sig op ad forventningerne.

- De unge kvindelige laboranternes utilfredshed med de traditionelle kønsrollers indflydelse på deres arbejdsliv samt opbruddet i forskermiljøets kønskultur mod større kønsligestilling kan være starten på ændringer på arbejdspladsen.

LABORATORIET – ET SKOLEEKSEMPEL PÅ DEN GLIDENDE KØNSARBEJDSDELING

Casen, som udgøres af de to laboratorier, giver på mange måder både et illustrativt og tankevækkende billede af den glidende kønsarbejdsdeling på en arbejdsplads, der antalsmæssigt er domineret af kvinder, men som ledelsesmæssigt er domineret af mænd.

De to laboratorier er kendetegnet ved at være små afdelinger på en stor arbejdsplads. Den store arbejdsplads er gennemreguleret i form af formelle personalepolitikker, men alligevel lever man sit eget liv blandt laboranterne.

Laboratoriet består af en mandlig ledelse, en gruppe akademikere, hvor mændene er i flertal, og laboranterne, hvor kvinderne er i flertal. De kvindelige laboranter opfattes i arbejdspladskulturen som lønarbejdere, der holder mest af rutineopgaver, ikke for meget selvstændigt ansvar og faste forudsigelige arbejdstider. Endvidere ligger der nogle forventninger i kulturen om, at det er kvinder, der skal tage sig af familien, og derfor kun kan påtage sig opgaver, hvor der ikke kræves for meget – og slet ikke tidsmæssig fleksibilitet. Med to forskellige typer af forklaringer på, hvad kvinder kan, får kulturen låst kvinderne til bestemte arbejdsopgaver, og vel at mærke arbejdsopgaver, der ikke fører til højere løn eller en seniorteknikerstilling.

I hvilket omfang disse forventninger til kvinderne er identiske med kvindernes egne forventninger til deres arbejde er lidt vanskeligt at konkludere entydigt på, men det ser ud til, at der er nogle forskelle mellem generationerne, idet især de unge kvinder kæmper imod disse forestillinger.

Kvinderne bliver på grund af disse forestillinger om, at de placerer familien over alt andet, tilsidesat i nogle strukturer, der er baseret på kulturelle forestillinger og ikke nødvendigvis realia om, hvad de to køn vil og kan.

Forestillingerne om, hvad mænd kan og vil, er anderledes. For det første antages de at være glade for teknik og mekanik, for det andet at de gerne vil tage ansvar, og for det tredje at de kan udvise tidsmæssig fleksibilitet, da de ikke forventes at have hovedansvaret for familien. Netop disse kompetencer værdsættes og honoreres ved, at mænd i højere grad end kvinder bliver udnævnt til seniortechnikere.

Det kan således konstateres, at på trods af den samme uddannelse i udgangspunktet, så vil karriereforløbene for henholdsvis kvindelige og mandlige laboranter være forskellig. Dette skyldes formentlig ikke mindst, at forventningerne til henholdsvis kvinder og mænd er forskellige.

MEDARBEJDERE I EN IT-VIRKSOMHED

I det følgende beskriver vi dagligdagen i en IT-virksomhed. Vi tager udgangspunkt i en enkelt afdeling i en større virksomhed. Der er det specielle ved denne case, at IT-branchen ikke er befolket af personer med én type uddannelse. Tværtimod er der her tale om flere typer af uddannelser, herunder nogle der intet har med IT at gøre. Her er det tilsyneladende selve branchen, der skaber rammerne for og socialiseringen af medarbejderne.

Følgende konklusioner kan udledes af denne case¹:

- Der er en forestilling om, at kvinderne i IT-virksomheden varetager de bløde værdier såsom at være samlende og sociale, mens mændene tager sig af den tekniske ekspertise og forbindes med symbolet 'norden', som igen forbindes med høj faglig ekspertise.
- IT-branchen er generelt blevet stabil og moden, og de medfølgende ordnede forhold giver flere muligheder for kvinder. Til gengæld er nogle af mændene bekymrede over, om branchen vil sakke bagud, fordi alle (i modsætning til tidligere) kun arbejder 37 timer om ugen.
- Projektorganiseringen i virksomheden giver kvinderne bedre mulig-

1. Konklusionerne er resultaterne fra denne specifikke case, men selve analysen er sket på baggrund af litteraturgennemgangen i kapitel 5.

heder for lederstillinger. Men der er stillinger på virksomheden, der stadig er forbeholdt mænd, fx det at være teknisk arkitekt.

RAMMEVILKÅR OG DEN FORMELLE PERSONALEPOLITIK

Der er blandt vores interviewpersoner en gennemgående opfattelse af branchen som sammensat af fire forskellige virksomhedstyper/-kulturer:

- Små virksomheder med iværksættertræk, der udvikler fx spil.
- Konsulentvirksomheder, der sælger IT-konsulenter ud af huset til virksomheder for en kortere eller længere periode, også kaldet 'body shopping'.
- Virksomheder, der tilbyder systemudvikling. Der er ofte tale om både standardprodukter og udvikling af kundetilpassede systemer.
- Store virksomheder, der har deres egne IT-udviklingsafdelinger, fx i den finansielle sektor og de tidligere etater, som DSB.

De to første virksomhedstyper betragtes som de hårdeste at være ansat i mht. arbejdstider og arbejdspress. Den besøgte IT-virksomhed hører under den tredje kategori. Ifølge interviewpersonerne er forskellen på medarbejderne i de forskellige typer af virksomheder, at medarbejderne i den sidste kategori er de 'trykthedssøgende', hvor man arbejder fra kl. 8 til kl. 16, har ordnede forhold med lang ferie og god løn, hvorimod den produktudviklende sektor (de to første typer) og konsulentvirksomheder (den anden og tredje type) er for medarbejdere, der konstant har fokus på at udvikle sig selv fagligt.

Virksomheden

Den besøgte virksomhed er en multinational IT-virksomhed. I Danmark er der ansat ca. 400 medarbejdere fordelt i forskellige afdelinger med hver sit kundefokus. Produktet er enten udvikling af systemer, der er skræddersyet til en kunde, eller tilpasning af eksisterende standardiserede systemer samt vedligeholdelse af disse.

I den afdeling, som vi besøgte, er der ansat personer med mindst fire forskellige stillingsbetegnelser: udviklere/programmører, arkitekter, testere og projektledere. Derudover er der forskellige mellemliderstillinger. Herom senere. Der er ikke en entydig sammenhæng mellem uddannelse

og jobfunktion. Fx kan både datamatikere (mellemuddannede) og data-
loger (højtuddannede) i princippet bestride alle fire stillinger. Derudover
er der en del ansatte, som enten ikke har færdiggjort nogen uddannelse,
eller som kun har en etårig uddannelse (den tidligere uddannelse som
edb-assistent). IT-branchen er en verden, hvor man bliver ansat i henhold
til kvalifikationer, som man ofte vil have tilegnet sig ved at løse opgaver i
tidligere job eller gennem kursusaktivitet.

I den besøgte afdeling er der ca. 20 medarbejdere.

Kønsarbejdsdelingen

Virksomheden er antalsmæssigt domineret af mænd. Det er der intet usæd-
vanligt ved, idet det er en mandedomineret branche. Men på denne virk-
somhed er der ligeledes en del kvindelige medarbejdere, og som noget
ganske usædvanligt for branchen, så er to ud af fem afdelingsledere kvin-
der, ligesom *deres* umiddelbart foresatte også er en kvinde.

Den afdeling, vi besøgte, består af cirka en fjerdedel kvinder, hvil-
ket betyder, at det er den afdeling med den største kvindeandel, når der ses
på udviklingsafdelingerne.² Dette skyldes bl.a., at den kvindelige afde-
lingsleder bevidst rekrutterer kvinder, hvis hun kan. Men i afdelingen er
der forskel på, hvilke job kvinder bestrider, og hvilke mænd bestrider.
Kvinder er typisk ansat som testere og projektledere. Mænd er ansat som
arkitekter og udviklere. Vi har interviewet en mandlig og en kvindelig
projektleder, to kvindelige testere, en mandlig testmanager og en mandlig
arkitekt.

Organisationsformen er projekttet. Alt arbejde er organiseret i pro-
jekter, idet der til alle opgaver kræves alles faglige ekspertise. I projekt-
gruppen vil der være en projektleder, der er ansvarlig både over for kunden,
over for kollegerne og over for virksomheden i forhold til at levere et
produkt af den ønskede kvalitet til tiden. Derudover vil der være arkitek-
ter, udviklere og testere.

På tværs af projektgrupperne er der en række koordinatore. Disse
koordinatore koordinerer arbejdet blandt fx testerne og sørger for, at
arbejdet bliver prioriteret i den rigtige rækkefølge. Chefarkitekten, som der
fx findes en af i denne afdeling, er den, der har både det faglige ansvar og
den afgørende beslutningskompetence i forhold til, om de systemer, der er

2. Ligesom i mange andre virksomheder er det administrative personale domineret af kvindelige kontorassistenter.

blevet udviklet af arkitekter og udviklere, er fagligt og kvalitetsmæssigt i orden. Endelig er der afdelingslederen, der skal have overblikket over afdelingens opgaver og fremdriften i disse. Ledelsen er i en eller anden forstand delt, idet projektleder og afdelingsleder står for driften, og chefarkitekten står for udviklingen.³

På grund af projektorganisationsformen er der tale om en forholdsvis flad struktur, hvilket giver gode muligheder for tidsmæssig fleksibilitet ud fra egne behov samt stort ansvar for egen arbejdstilrettelæggelse. Arbejdet er således i udgangspunktet meget selvstændigt. Til gengæld giver alle de interviewede udtryk for, at ledelsen stiller hårde faktureringskrav, hvilket blandt betyder, at der arbejdes intensivt, men det opleves samtidig som et vilkår, der hører til branchen.

Selvom der er tale om en forholdsvis flad struktur, så er det ledelsen, det vil sige afdelingsleder og sektionsleder, der beslutter, hvem der skal være projektleder, og hvem der skal sidde i projektgruppen. Til gengæld får projektlederen det fulde ansvar, når udnævnelsen er foretaget.

Arbejdstiden

De fleste af interviewpersonerne i afdelingen er ansat med en 37-timers arbejdsuge. Og umiddelbart lader det til, at medarbejderne ikke arbejder væsentligt mere end dette, i givet fald afspadserer de. Alle medgiver dog, at der op til en deadline kan blive tale om rigtig lange arbejdsdage. Til gengæld er det forudsigeligt og kan derfor planlægges. De tre, der har en form for systematisk overarbejde, er en projektleder, en afdelingsleder og en arkitekt. Både arkitekten og projektlederen, som i øvrigt begge er mænd, bedyrer dog, at de sørger for at afspadsere timerne. Branchen har tidligere været tydeligt præget af overarbejde:

Branchen er kendt for at kunne have fleksible arbejdstider. Jeg var projektleder, da jeg havde små børn. Det gjorde jeg ved at møde meget tidligt på arbejde, min mand bragte dem så, og så gå tidligt hjem og hente dem. Og så boede jeg tæt ved og tog ind og arbejdede om aftenen. (...) Der bliver arbejdet meget om aftenen og om natten. (Kvindelig leder)

3. Der findes mange stillingsbetegnelser, der ikke er nævnt her. Fx skelnes der også mellem forretningsarkitekter og tekniske arkitekter, men det er vanskeligt – og i denne sammenhæng uvæsentligt – at redegøre for de forskellige stillingsbetegnelser. Derfor er beskrivelserne her noget forenklet.

Men flere af interviewpersonerne, der er en generation yngre end denne kvinde, giver udtryk for, at branchen er blevet 'moden', og at medarbejderne i dag forventer ordentlige arbejdstider og -forhold. En interviewperson mener, at de mennesker, "som vil IT 24 timer i syv dage om ugen" i dag sidder på netcaféerne. Hun har i alle tilfælde ikke oplevet nogen kultur, der indebærer, at alle vil eller skal arbejde hele tiden.

Andre årsager til forventninger om ordnede forhold kan være, at de medarbejdere, der har været med 'fra begyndelsen', er blevet ældre og har fundet ud af, at de gerne vil have familie eller tid til andre ting end arbejdet. Derudover er der formentlig også nogle mere strukturelle forhold, som fx at dele af branchen – måske specielt den udviklingsorienterede – typisk har bestået af en masse små uafhængige virksomheder, hvor medarbejderne stod sammen i tykt og i tyndt. Da IT-boblen bristede, blev mange af disse uafhængige virksomheder opkøbt af større virksomheder. Derved mistede den enkelte medarbejder måske fornemmelsen af at være med i et selvstændigt projekt. I stedet er mange blevet almindelige lønmodtagere, der i højere grad retter opmærksomheden mod arbejdsforholdene:

Tidligere arbejdede vi som heste. Jeg arbejdede i en mindre virksomhed, der blev opkøbt af denne her. Det handlede simpelthen om, at vi vidste, vi blev nødt til at blive opkøbt af en anden virksomhed. Det var den sikreste mulighed for at overleve. Vi knoklede – det handlede om hver måned at skabe nok omsætning til, at der var lønninger til alle. (Mandlig projektleder)

Den formelle personalepolitik

Virksomheden har ikke haft tradition for formelle personalepolitikker, men i takt med den omtalte modenhed er der også kommet fokus på arbejdsvilkår og rettigheder.

Man har en central personalepolitik for hele koncernen, som ligger på intranettet. Derudover overholder man selvfølgelig dansk lovgivning. Det vil fx sige, at både mænd og kvinder har ret til barsel og barns første sygedag.

Personalepolitikken er dog ikke en politik, som interviewpersonerne kan på rygraden. Vore indtryk er, at man ikke går så meget op i det. På den måde er virksomheden en typisk arbejdsplads, der er præget af fleksibelt videnstungt arbejde. Man arbejder, fordi det er sjovt og fagligt udviklende. Arbejdet er i udgangspunktet uforudsigeligt, og det er det, der

ifølge interviewpersonerne gør arbejdet dragende. Når det så er sagt, er det også vores indtryk, som beskrevet i foregående afsnit, at rigtig mange prøver at få en normal arbejdsdag, og at man prøver at afspadsere eventuelt merarbejde. Dette er nyt og skyldes signaler fra ledelsen om, at det er i orden.

Det nyeste tiltag er, at man kan forhandle sig til andre goder end løn, som fx en ekstra ferieuge. Det er nu lidt vanskeligt at afgøre, om det bliver brugt, da det i forvejen kan være et problem for nogle af medarbejderne blot at få holdt den lovpligtige ferie.

Rammevilkårenes betydning for den horisontale kønsarbejdsdeling

På baggrund af ovenstående gennemgang kan vi udlede følgende forhold, som er knyttet til rammevilkårene og den formelle personalepolitik, og som kan siges at have betydning for den glidende kønsarbejdsdeling på IT-arbejdspladsen:

- Der er tale om en traditionelt mandedomineret arbejdsplads og branche, hvor arbejdsvilkårene har været lagt an på medarbejdere, der ikke har haft forpligtelser ud over arbejdet. Dette er dog under opbrud, og der er ved at blive indført formelt ordnede forhold som fx fast arbejdstid.
- Kvinder og mænd har forskellige typer af stillinger på virksomheden. Kvinder er primært projektledere og testere, mens mændene primært er udviklere og testere.
- Det er i højere grad arbejds erfaring end formel uddannelse, der har betydning for, hvilken stilling man får.

REFLEKSIONER OVER UDDANNELSESVALG

Som tidligere nævnt består indgangen til IT-branchen ikke i at have én bestemt uddannelse. Der er – alene blandt vores interviewpersoner – flere forskellige uddannelsesmæssige indgange med et til fem års varighed.

Fælles for interviewpersonerne er dog, at de har en matematisk studentereksamen, og at de altid har været glade for matematik.

De repræsenterede uddannelser er: socialrådgiveruddannelsen sammenlagt med den et-årige edb-assistentuddannelse, datamatikeruddannelsen (to år og to mdr.), elektroingeniøruddannelsen (fem år) og data-

loguddannelsen (fem år). Fælles for disse uddannelser, bortset fra socialrådgiveruddannelsen, er, at de er mandedominerede. Da en af de unge kvinder startede på datamatikeruddannelsen, var der dog lige mange kvinder og mænd, men det var kun $\frac{1}{4}$ af kvinderne, der fuldførte uddannelsen.

Et træk ved interviewpersonerne er, at det er mændene, der har taget de akademiske uddannelser og kvinderne de korte uddannelser. Som sagt er det ikke nødvendigvis afgørende i forhold til en placering i organisationen, men dog værd at bemærke. Vi kan dog intet sige om, hvorvidt dette er typisk eller særligt for netop denne IT-virksomhed.

For flere af interviewpersonerne er valget af uddannelse i høj grad præget af tilfældigheder – en kvinde havde en rollemodel i familien, hvilket i sidste ende blev afgørende. Nogle andre havde oprindeligt taget en anden uddannelse, men savnede udfordringer. En kvindelig tester fortæller, at det eneste hun kunne inden for IT, inden hun påbegyndte sin IT-uddannelse, var at “tænde og slukke for en computer, og det var det”. Det er dog et gennemgående træk for interviewpersonerne, at de kan lide at systematisere, at tænke logisk, og at de har et positivt forhold til matematik.

Piger og matematik

Alle interviewpersonerne har gjort sig nogle tanker om kvinder, matematik og IT. For det første giver både kvinder og mænd udtryk for manglende forventninger til kvinders evner inden for matematik, som den mandlige arkitekt udtrykker det:

Det er o.k., hvis kvinder ikke er så gode til matematik. En dreng, der ikke er god til matematik, er til gengæld et problem. (Mandlig arkitekt)

For det andet blev der udtrykt kritik af studierne. En af kvinderne beskriver oplevelsen på studiet i matematik og datalogi således:

Jeg blev skuffet over universitetets matematikundervisning. Det var for teoretisk. Jeg fortsatte med datalogien. På det tidspunkt var datalogi noget med at rende rundt med en loddekolbe i baglommen. Det er ikke mig. (Kvindelig projektleder)

Den her citerede kvinde blev ikke færdig med sit studie, men det gjorde ikke så meget, for hun fik arbejde alligevel.

For det tredje er det nogle særlige kvinder, der faktisk får gjort uddannelserne færdige:

Kvinder, der starter på en IT-uddannelse, vil det virkelig gerne og er derfor også meget dygtige. (Mandlig arkitekt)

Endelig er der hele komplekset omkring 'nørderne'. En nørd er i alles forestilling en mand. Der var ingen af de interviewede, der havde mødt en kvindelig nørd. Nørd er den indadvendte type, der kun interesserer sig for, hvad der sker på skærmen. Så længe IT-branchen bliver forbundet med disse nørd, kan det afskære mange potentielle ansøgere fra at søge IT-uddannelser. Der mangler kort og godt rollemodeller – mandlige som kvindelige – der kan visualisere for pigerne og drengene, at IT er spændende, og at der er mulighed for mange forskellige jobtyper inden for branchen; både hårdere programmørjob og blødere jobtyper, hvor kontakt med kolleger eller kunder er i centrum. Alle interviewpersoner var nemlig også enige om, at IT-branchen er en mulighedernes branche, og at de vil blive i branchen også i fremtiden.

Uddannelsernes betydning for den horisontale kønsarbejdsdeling

Set på baggrund af interviewpersonernes oplevelser og erfaringer, kan følgende forhold i forbindelse med de forskellige IT-uddannelser antages at have betydning for den glidende horisontale kønsarbejdsdeling:

- Samtlige IT-uddannelser er antalsmæssigt stærkt domineret af mænd. Datamatikeruddannelsens første år er kønsblandet, men herefter begynder kvinderne at falde fra. Dette har som konsekvens, at det er svært for kvinder at finde rollemodeller.
- Dataloger og ingeniører forbindes med symbolet 'nørd', og da nørden opfattes som en mandlig personificering, forventes kvinder ikke at (kunne) blive dataloger! Der ligger her et stort imageproblem, som kan betyde, at der går ressourcer til spilde, når kvinder ikke uddanner sig inden for faget. Til gengæld er de kvinder, der trods fordommene, meget dygtige ifølge de mandlige kolleger.

TILDELING AF OG KONKURRENCE OM ARBEJDSOPGAVER

Som allerede beskrevet er det cheferne, der uddelegerer arbejdsopgaverne til en projektleder og en projektgruppe. Endvidere er det indtrykket, at man er ansat til at varetage specifikke opgaver. Hvis man er ansat som tester, er det som tester, man bliver brugt, indtil man beder sin afdelingsleder om andre opgaver. Man kan så være heldig at blive promoveret via kurser og arbejdsopgaver til på et tidspunkt at blive fx projektleder. Det er ligeledes indtrykket, at der er en klar arbejdsdeling således, at kvinder har nogle roller, mænd nogle andre.

Når det så er sagt, skal det fremhæves, at alle interviewede uanset køn og stilling siger, at der ikke er én rolle i projektgruppen, der er vigtigere end de andre – derimod skal alle roller spilles, og de indebærer lige stor vigtighed i forhold til det færdige projekt. Sådan italesættes i hvert tilfælde rollefordelingerne.

Kvinde- og mandeopgaver

Går man derimod lidt ned i, hvordan rollerne fordeles på arbejdspladsen, er der, selvom kvinderne og mændene har samme udgangspunkt, et mønster i, hvilke job kvinder bestrider, og hvilke mænd bestrider. Kvinderne er beskæftiget i den blødere ende af jobskalaen: kundekontakt og ledelsesmæssige opgaver med fokus på medarbejdernes trivsel samt driften af projektet. Flere af de kvindelige interviewpersoner, der oprindeligt var uddannet til at være programmører, men som i dag varetager blødere funktioner, mener alligevel, at det er tilfældigt, at de er havnet i lige netop disse jobfunktioner.

Mændene får rollerne som teknikere og er dermed beskæftiget i den hårdere ende af jobskalaen. De står for udviklingen af systemerne lige fra styresystem til brugerflade, hvorefter kvinderne tager over. Det forventes ikke, at mænd skal servicere kunder eller kolleger.

I tråd med ovenstående forventer i hvert fald nogle af interviewpersonerne forskellig adfærd hos kvinder og mænd i de roller, de spiller i projektgruppen.

Kvinder går typisk ind i de udadvendte opgaver, de fungerer ofte i de funktioner, hvor de går ind imellem kunden, slutbrugeren, og så dem, der skal lave produktet. Mændene kan godt lide at arbejde med detaljer – de hurtige skift og teknik. De er meget interesse-

rede i dimser. Selvfølgelig handler det om at få de to verdener til at mødes, for der er behov for begge dele. Behov for både folk, der kan kommunikere løsningerne ud, og for, at der faktisk er nogen, der udvikler systemerne. (Kvindelig projektleder).

Selvom interviewpersonerne giver udtryk for, at alle roller er lige vigtige, er det i hvert fald ganske klart, at de to køn får forskellige roller i grupperne, samt at kvinderne generelt er lavere uddannet end mændene. Kvinder er testere og projektledere, og mænd er arkitekter og udviklere.

Projektlederrollen

Der tales meget om, at kvinder er gode som projektledere, og at det er en ny mulighed for at tiltrække kvinderne til IT-branchen. Men det betyder ikke, at der udelukkende er kvindelige projektledere. Der er flest mandlige projektledere, men kvinder bliver relativt set i højere grad projektledere end mænd på denne arbejdsplads. Selv i projektlederrollen er der forskellige forventninger til henholdsvis kvinder og mænd. En gennemgående opfattelse hos både mænd og kvinder er, at kvinder fokuserer på sociale elementer:

Jeg svømmer som en fisk i vand, når jeg ser oppe i min gruppe, at folk de vokser, når jeg giver dem lidt vand. Det er jo herligt!
(Kvindelig projektleder)

Det, jeg synes er spændende ved at være projektleder, det er, at du behøver ikke at sætte dig helt ind i, hvad det her det drejer sig om. Du skal mere sørge for, at din gruppe har det godt. (Kvindelig tester)

Men jeg tror på, at der er en masse af de traditionelle kvindelige egenskaber, der er gode hos en projektleder. Vi kan have mange flere bolde i luften samtidig. Mange kvinder er mere tilbøjelige til at have en fornemmelse af gruppen. Og for at generalisere ret groft: Som kvinde har man meget mere forståelse for, at det er ens projektgruppe, der skal frem. Hvorimod en mand ofte har en opfattelse af, at det er ham, der skal forrest. Og det får man ikke et blomstrende projekt ud af. (Kvindelig leder)

Til gengæld mener en af de mandlige interviewpersoner, at kvinderne

nogle gange kan kamme lidt over og glemme at fokusere på det faglige aspekt, som trods alt er det, det drejer sig om i sidste ende. En mandlig interviewperson mener også, at man som projektleder er nødt til at fokusere på sit ledelsesansvar:

Man har jo et ledelsesansvar. Man har et ansvar for den enkelte medarbejder og over for kunden – at der er afsat en budgetramme til at gennemføre et projekt på. Der er afsat en tidsramme, der ofte har store konsekvenser, hvis man ikke kører det igennem til tiden. Der er et pres på at få leveret til tiden, og få de rigtige ting leveret til tiden (...) Det ansvar skal man selvfølgelig være villig til at tage. (Mandlig projektleder)

Jeg tror meget, det er den der moderrolle, hvor nogle tager for meget moder, og nogle slet ikke. Og primært mænd gør det slet ikke. Jo flere af de tekniske ting, som medarbejderne sidder med, projektlederen forstår, jo bedre er det. Ellers kan du måske godt risikere at komme for meget over i den der moderrolle. Det er ligesom trukket den modsatte vej. (Mandlig projektleder)

Der er således stor forskel på, hvilke arbejdsopgaver henholdsvis kvinder og mænd får tildelt, ligesom der er stor forskel på, hvordan henholdsvis kvinder og mænd forventes at udføre især projektlederrollen.

Det er ikke umiddelbart det billede, den kvindelige leder selv har, men det skinner ikke desto mindre igennem efter få sætninger:

Fordeling af arbejdsopgaver er ikke kønsbestemt overhovedet. Hvor der kunne være noget kønsfordeling er det i forhold til projektlederne, fordi kvinderne, de har evnerne, og fordi de tiere end mændene har den der leveranceinteresse. Hvor mændene er mere tilbøjelige til at blive i det faglige. Men kvinderne når kun til et vist loft. For vi ser jo ikke en kvinde som topchef, og det kommer vi nok heller ikke til. Det gør man jo ikke ret mange steder. Noget af sandheden er måske, at kvinderne er bange for at sige, at de godt kan. Men noget af sandheden er også, at det er mænd, der sidder og udvælger mænd. (Kvindelig leder)

Der tegner sig således et billede af en afdeling, hvor der er en klar hori-

sontal kønsarbejdsdeling. Kvinderne står for driften af både opgaver og mennesker, mens mændene står for udviklingen af systemerne.

Da denne arbejdsdeling er så klar og tilsyneladende accepteret, er det også vanskeligt at få belyst, om der finder en egentlig konkurrence om arbejdsopgaverne sted.

Arbejdsopgavetildelingens betydning for kønsarbejdsdelingen

Ud fra casen kan følgende forhold i forbindelse med fordelingen af og konkurrencen om arbejdsopgaverne siges at have betydning for den glidende kønsarbejdsdeling på IT-arbejdspladsen:

- Kvinder og mænd har forskellige arbejdsopgaver, som hænger sammen med de stillinger, de er ansat i. Kvinderne har de stillinger, der tilsyneladende kræver de laveste uddannelser og bløde kompetencer, mens mændenes stillinger kræver akademisk uddannelse og teknisk kunnen.
- Det er oplevelsen og forventningen på IT-arbejdspladsen, at kvinder og mænd forvalter deres projektlederroller fuldstændig kønsstereotyp, og altså helt forskelligt.
- Kvinder og mænd har tilsyneladende to parallelle karriereveje, hvor kvinder fx ikke bliver arkitekter, men projektledere. Mænd derimod kan både blive arkitekter og projektledere.

GENSIDIGE FORVENTNINGER TIL DEN GODE MEDARBEJDER

Hverken mænd eller kvinder i IT-virksomheden føler sig forfordelt. Medarbejderne kan have nogle mere eller mindre specifikke ønsker om, hvor de gerne vil hen i organisationen på sigt, men de er tilfredse med, hvor de befinder sig for øjeblikket. Medarbejderne oplever, at de selv kan påvirke opgavetildelingen, så den enkelte får den type opgaver, som de finder mest interessante. Men set udefra er der ingen tvivl om, at der er nogle helt klare forventninger til de to køn, som har afgørende betydning for den kønsarbejdsdeling, der er i afdelingen.

Som allerede beskrevet i de foregående afsnit, er der opgaver, som kvinder tager sig af, og der er opgaver, som mænd tager sig af. Endvidere er forventningen, at de to køn udfører deres arbejde forskelligt, eksemplificeret ved deres forskellige syn på projektlederrollen. Kvinder står for

driften og det sociale element og mænd for udvikling og den tekniske ekspertise.

Spørger man til, hvilke af rollerne der er vigtigst eller mest prestigefulde, er der ingen tvivl om, at arkitekten rangerer højest – også over projektlederen. Der ligger en forestilling om, at en projektleder kan skiftes ud, mens en arkitekt besidder en specialviden, der er så godt som uundværlig.

På denne virksomhed er lønforhandlingerne individuelle og hemmelige, så ingen ved præcist, hvad kollegaerne får, men alle har en forestilling om, at arkitekter og udviklere får mere i løn end testere, og at chefarkitekten formentlig får mere i løn end afdelingschefen. Der er således en forventning om, at udviklingen af systemerne rangerer højere end driften og kundeplejen.

Ud over forskellen i stillinger og adfærd viser det sig også, at der er kønsforskelle i forhold til, hvad der anses for at være faglig udvikling. Der er forholdsvis enighed om, at arbejdet i IT-branchen kræver lyst til udvikling:

At være sådan et sted her, der kan ikke være folk, der er stillestående. De skal ønske at udvikle sig. (Kvindelig leder)

Den her branche er meget fagligt anlagt. Hvis man sætter pris på sit fag, har man også meget stolthed i forhold til det. Derfor vil det jo stadig tiltrække nogle bestemte mennesker med de meget spændende opgaver, der er i den her type virksomhed. Det er ikke særligt stillestående, der sker utroligt meget. Det har de altså også et behov for. (Kvindelig tester)

Kvinderne signalerer, at de er meget tilfredse med de ordnede arbejdsforhold, og at de stort set kan gå til tiden hver dag. Kvinderne bliver således i virkeligheden eksponenter for en lønarbejderlivsform og udtrykker tilfredshed med et job i stedet for en karriere.

Jeg tror meget, at kvinder, de kan have en eller anden stilling, og sige, at det her, det er godt nok. Mens mænd har et behov for at kunne sige, at de er et eller andet i en mere konkret forstand. (Kvindelig tester)

Mændene derimod udtrykker bekymring i forhold til de ordnede forhold,

som de dog også nyder. De er ganske enkelt bekymrede over, om de selv kan følge med i udviklingen, når de arbejder så lidt:

Skal man være nørd for at være arkitekt? Ja, rigtig mange er nørder, men man behøver det ikke. Man kan godt have et socialt liv og sætte pris på sin fritid uden at læse IT-fagblade. Man skal måske være en nørd for at blive ved med at være god, men jeg vil altså også gerne have fritid, og jeg er nået ganske langt uden at være en nørd. Jeg sidder og spekulerer over, om jeg bruger tid nok på mit fag? Ville jeg blive bedre, hvis jeg brugte 2-3 timer mere hver dag? Man burde arbejde noget mere! (Mandlig arkitekt)

Det interessante i denne forbindelse er, at forventningerne fra ledelse og kollegaer er, at man vedvarende udvikler sig, men at der er forskel på, hvordan faglig udvikling opfattes afhængig af køn.

Nørderne som symbol

Vi har efterhånden fået tegnet en beskrivelse af de mandlige nørder som helt nødvendige for branchen, og derfor højt rangerende hos alle. Denne beskrivelse af en nørd får ret stor betydning som et symbol, der står i modsætning til kvinderne. I øvrigt skal det bemærkes, at ingen af de interviewede mænd opfattede sig selv som nørder, så måske er nørderne netop mere symbol end virkelige mennesker (selvom vi selvfølgelig ikke ved, hvorvidt andre af de mandlige kolleger identificerer sig med nørden).

Hvis du kigger på den typiske mand i IT-branchen, er det typisk en med hængerøv i bukserne, som går meget lidt op i sit udseende. Du vil opleve piger, der står fast på, at jeg er sgu pige, og netop har behov for at signalere forskellen. (Kvindelig projektleder)

Mændene er meget indadvendte – de vender sig mod systemerne og produkterne. Jeg oplever, at IT-branchen har en stor tiltrækning på indadvendte mennesker. Og så er der sådan nogle som mig, som også er meget interesseret i den anden vej. (...) Jeg taler om nørderne, som jeg har stor respekt for og elsker over alt på jorden. (Kvindelig projektleder)

Dem ser jeg ikke ret mange kvinder af – de teknisk hardcore – typer (...) Det er et mere nørdet arbejde. (Mandlig projektleder)

Citaterne er ganske sigende for, hvad symbolet “nørden” betyder for de gensidige forventninger til henholdsvis kvinder og mænd.

Kvinderne, vi har talt med, understreger både med deres udtalelser og udseende, at de ønsker at lægge afstand til nørderne – at de ikke er som nørderne, men netop er kvinder, der kan “tale om neglelakfarver”. Men det har måske som konsekvens, at både kvinder og mænd overser kvinderne som mulige dygtige udviklere og arkitekter. De bliver måske ekskluderet på grund af, at de ikke lever op til billedet af en rigtig nörd.

Forventningernes betydning for den horisontale kønsarbejdsdeling

Efter at have set nærmere på de gensidige forventninger, kan følgende forhold i den forbindelse siges at have betydning for den glidende kønsarbejdsdeling på IT-virksomheden:

- Kvinder og mænd har tilsyneladende en forskellig oplevelse af, hvad faglig udvikling er, og det kan have betydning for de forventninger, de to køn har til fx arbejdstid.
- Nørden som symbol ser ud til at ekskludere kvinder fra stillinger som arkitekter og udviklere og fremhæve kvinderne – i modsætning til nørden – som udadvendte og sociale.
- Udviklingssiden rangerer tilsyneladende højere end driften, hvad angår prestige og løn.

ARBEJDSPLADSKULTUR

IT-branchen er mandedomineret og er præget af dette. Det vil bl.a. sige, at familievenlighed ikke har præget arbejdsforholdene i særlig høj grad. Dette er under forandring, idet der tilsyneladende er en fælles holdning blandt både ledelse og medarbejdere om, at alle er tjent med ordnede forhold. Dette ændrer dog ikke ved, at især de mandlige interviewpersoner, der har prøvet stort set alt inden for branchen herunder fx iværksætterkulturen, er socialiseret under helt andre forhold. Derfor kan de have betænkeligheder ved de nye forhold, som de skal tilpasse sig. En af mændene beskriver oplevelsen således:

Det er klart lettere at gå hjem, når de andre også går hjem. Der er meget kultur i det, men jeg tager stadig mig selv i, når der er

nogen, der går tidligt hjem, lige at kikke på klokken – nå, det var tidligt! De ordnede forhold er i orden, men det betyder bare, at vi rykker langsommere. (Mandlig testmanager)

Den kvindelige leder har også prøvet lidt af hvert gennem sin tid i branchen, men anser det for et klart fremskridt, at der langsomt er ved at ske ændringer:

Den der cola-pizza-kultur, den var der meget i begyndelsen. Og den findes nok stadig væk. Men branchen er nok blevet mere moden. Medarbejderne forlanger også nogle ordentlige arbejdsvilkår. (Kvindelig leder)

En af de yngre kvinder mener, at ændringerne for alvor begyndte at ske, da det blev muligt at arbejde hjemmefra.

Det, der for mig at se ændrede meget i denne branche, var, da man fik hjemmearbejdspladserne. (...) Det hjalp gevaldigt på fordelingen mellem mor og far, der holder barns første sygedag. (...) På den måde har man mulighed for at have en dag, der hverken er en arbejdsdag eller en sygedag, men begge dele. Og samtidig undgår du at sælge dine kolleger til stanglakrids, hvis der er nogle ting, som skal nås. (Kvindelig tester)

Samtidig understreger flere interviewpersoner, at mange af de yngre mandlige medarbejdere, der bliver fædre, holder barselsorlov. Dette signalerer familievenlighed fra virksomhedens side, ligesom det afspejler, at der hos medarbejderne ligger en forventning til virksomheden om at udvise familievenlighed.

Man kan således sige, at kulturen er ved at ændre sig i retning mod at give plads til, at man også har et liv ved siden af jobbet. Dog skal det i samme åndedrag bemærkes, at der er tale om et moderne fleksibelt arbejde, som, uanset hvilke forholdsregler man tager, har det med at brede sig. En af de mandlige interviewpersoner bemærker da også, at prisen for en rimelig arbejdstid er en voldsom intensivering af arbejdsdagen. Og han er udmattet, når han kommer hjem.

Kulturens betydning for den horisontale kønsarbejdsdeling

Følgende forhold i forbindelse med arbejdspladskulturen i IT-virksomheden kan på baggrund af ovenstående antages af have betydning for den glidende kønsarbejdsdeling på arbejdspladsen:

- Arbejdspladskulturen er (stadig) mandedomineret, hvilket på denne arbejdsplads indebærer, at det forventes, at medarbejderen kan levere tidsmæssig fleksibilitet til arbejdet. Disse forventninger til fleksibilitet er ved at blive ændret, i hvert tilfælde i forhold til kvinderne.

INDIVIDUELLE TILPASNINGSTRATEGIER

Netop fordi der ikke blandt interviewpersonerne var så mange med hjemmeboende børn, var det at få arbejdsliv og familieliv til at hænge sammen heller ikke et forhold, der optog dem meget.

En af mændene havde små børn og en lang karriere inden for branchen, og han havde gjort sig nogle overvejelser i forbindelse med at skulle forsørge en familie:

Der er ordnede forhold her på den måde, at man ikke skal være bange for at ryge ud af vagten næste måned. (Mandlig projektleder)

Ligeledes er der en af de mandlige interviewpersoner, der mener, at det er dejligt med en næsten fast arbejdstid, men at det har store konsekvenser for intensiteten i arbejdet, og at han oplever, at det næsten har lige så store negative konsekvenser for familielivet som de lange arbejdsdage, fordi man er udmattet, når man kommer hjem.

De ordnede forhold giver en form for jobsikkerhed og forudsigelighed, men det betyder samtidig en intensivering og en bekymring for, om de som IT-branche udvikler sig hurtigt nok. Denne sidste bekymring har kun været italesat af mænd. Om den er rigtig, vides ikke, men det er en provokerende tanke, at jo mere de danske arbejdspladser gøres familievenlige, desto mere sakker vi bagud i udviklingen. Eller jo mere, medarbejdere betragter sig selv som lønarbejdere, desto mindre udvikling sker der.

Som sagt er det nyt for branchen overhovedet at tænke i familievenlighed. Det er primært en mandedomineret kultur, hvor forsørgelsen er blevet prioriteret over den praktiske og følelsesmæssige omsorg for fami-

lien. Det er mændene, der arbejder mange timer, hvorimod kvinderne, og her måske især testerne, siger, de har en normal arbejdsdag. Måske er de kvindelige testere ved at skabe en kvindedomineret arbejdspladskultur, hvor det at have en normal arbejdstid er muligt?

Tilpasningsmulighedernes betydning for kønsarbejdsdelingen

Følgende forhold i forbindelse med tilpasningsmulighederne i IT-virksomheden har tilsyneladende betydning for den glidende kønsarbejdsdeling:

- Tilpasningsmulighederne er under opbygning i form af fx en neddrøstring af de lange arbejdsdage. Dette er særligt muligt i driften, hvor kvinderne befinder sig. Mændene i udviklingsstillingerne har stadig lange arbejdsdage, men også de er gået ned i arbejdstid, hvilket de udtrykker nervøsitet over kan medføre, at vi som land måske sakker bagud i udviklingen.
- Familievenligheden bliver medvirkende til at cementere kønsarbejdsdelingen, idet det er kvinderne, der primært benytter sig af fx forholdsvis faste arbejdstider, og det bedst lader sig gøre som fx tester og mindre som fx udvikler.

IT-BRANCHENS NØRDER SOM KVINDE-EKSKLUDERENDE SYMBOL

Casen giver et indblik i en myteomspunden og i høj grad mandedomineret branche. Det er hurtigt blevet klart, at ligesom andre brancher, er denne branche heterogen. Den arbejdsplads, vi besøgte, er en stor systemudviklende arbejdsplads, der ligger milevidt fra de små spiludviklerfirmaer mht. fx arbejdsforhold.

Branchen er kendetegnet ved at ansætte folk på deres kvalifikationer og arbejdserfaring i højere grad end formelle uddannelser. Der er dog formelle uddannelser, der kvalificerer direkte til et arbejde i branchen. Disse uddannelser er også mandedominerede, især dem på det akademiske niveau.

Den besøgte arbejdsplads er ud over at være mandedomineret også tydeligt horisontalt kønsopdelt. Kønsarbejdsdelingen viser sig på flere måder. For det første er der stillinger, der primært er besat af kvinder, og stillinger, der primært er besat af mænd. Kvinder har de stillinger, der indeholder drift og servicering af kunder og kolleger. Mænd får stillinger,

der har med den tekniske side af sagen at gøre. De er arkitekter og udviklere. Denne arbejdsdeling er kendt og ses som helt naturlig. Endvidere forventes de to køn at forvalte fx deres projektlederrolle forskelligt. Kvinderne er 'mødre', mens mændene sætter en ære i at kunne forstå det tekniske til bunds. Kvinderne ser ud til at klare sig godt som projektledere. Til gengæld vil man aldrig se en kvinde som chefarkitekt. På trods af den flade organisationsform må det således konstateres, at der er skabt to parallelle karriereveje for henholdsvis mænd og kvinder, der ikke krydser hinanden.

Der er sikkert mange grunde til, at kvinder sjældent er at finde som arkitekter eller udviklere, men en af de italesatte grunde er, at arkitekter er nørder, og at nørder er mænd. Kvinderne på arbejdspladsen gør et stort nummer ud af at distancere sig fra nørderne. Problemet er blot, at de via denne distancering ekskluderer sig selv som arkitekter eller udviklere. Om der virkelig findes nørder er lidt uklart, men som symbol har de stor betydning for den kønsopdeling, der er på arbejdspladsen.

Arbejdsforholdene i branchen er ved at ændre karakter, efterhånden som branchen er blevet mere moden. Billedet af en pizza-cola-kultur med overnatning på kontoret tilhører i dag sandsynligvis kun nogle få mindre virksomheder. De store virksomheder har såkaldt ordnede forhold i form af arbejdstid, ferie, barsel osv.

Det betyder, at en ellers mandedomineret kultur er ved at give plads til fx en tilpasning mellem arbejdsliv og familieliv. Alligevel er det en fornemmelse, at det primært er kvinderne, der benytter sig af disse muligheder, hvilket er med til at cementere kønsarbejdsdelingen.

Når dette så er sagt, skal det fremhæves, at der bestemt er plads til kvinder i denne branche, og at arbejdsopgaverne også af dem opleves som både spændende, udviklende og godt betalt.

AGRONOMER I ET DIREKTORAT

Direktoratet er undersøgelsens eneste offentlige arbejdsplads. Det er ikke repræsentativt for den offentlige sektor, men er en repræsentant fra denne. Der kan således være stor forskel på fx kommunale og statslige organisationer, både hvad angår strukturelle forhold som uddannelsesniveau, de producerede produkter, metoden brugt i produktionen og arbejdstider. Men det gælder også hvad angår kulturelle forhold som arbejdspress på og forventninger til den enkelte medarbejder. Som vi så i kapitel 2 er der da også markante forskelle på den kommunale og den statslige sektors andel af mænd og kvinder.¹ Tilsvarende forskelle kan findes inden for den statslige sektor, hvor man både kan finde store forskelle på departementer og styrelser/direktorater, men også mellem de enkelte arbejdspladser, fx mellem de forskellige direktorater.

Med fare for at generalisere kan det anføres, at direktoratet har nogle træk, som nok går igen på de fleste offentlige arbejdspladser: en forventning om ordnede arbejdsforhold, herunder fast arbejdstid, accept af – men ikke jublende tilfredshed med – aflønningen samt overholdelse af love og overenskomster.

1. I den kommunale sektor er 23 pct. af de ansatte mænd. I den statslige sektor udgør de 54,2 pct.

Følgende konklusioner kan drages fra denne case²:

- Direktoratet opleves og italesættes som familievenligt for både kvinder og mænd og for medarbejdere og ledere.
- Familievenligheden har dog negative konsekvenser for især kvinderne, men også for mænd, der bruger familievenligheden, idet de i mindre grad tildeles nye/mere spændende arbejdsopgaver og har ringere mulighed for advancement.
- Synlighed og tidsmæssig fleksibilitet har afgørende betydning for den enkelte medarbejders mulighed for nye arbejdsopgaver og advancement.
- Generation har måske større betydning for mønstrene på arbejdspladsen end køn.

RAMMEVILKÅR OG DEN FORMELLE PERSONALEPOLITIK

Direktoratet har i alt ca. 450 medarbejdere. Direktoratet er opdelt med en direktion i toppen og nogle tværgående kontorer: administrativt sekretariat, juridisk kontor og en kontrolenhed. Herunder er en række fagkontorer, hvor vores interviewpersoner kommer fra et enkelt.

Direktoratet har traditionelt haft stor tilknytning til én bestemt industri/branche, og har fungeret som denne branches talerør. Branchen har været og er domineret af mænd, hvilket også har afspejlet sig i køns sammensætningen i direktoratet. Vægtningen af direktoratets arbejdsopgaver har imidlertid ændret sig de seneste år mod i højere grad at blive en administrativt tung arbejdsplads. Med denne ændring er andelen af kvindelige ansøgere og nyansatte kvinder i fagkontorerne steget. Som tillidsrepræsentanten siger:

Vi havde en administrationsstilling, der skulle besættes, og vi slog knuder på os selv for at ansætte en mand. Men man kan jo ikke ansætte en mand, hvis de ikke er lige så kvalificerede som kvinderne. Vi kiggede på opslagene for at se, om de så for 'feminine'

2. Konklusionerne er gældende for denne specifikke case, men analyserne skal ses på baggrund af den gennemgåede litteratur i kapitel 5.

ud (dvs. via deres fremstilling og ordvalg afholdt mænd fra at ansøge). Men det hjalp ikke noget. (Kvindelig fuldmægtig)

Direktoratet er et bureaukрати og har således en hierarkisk organisationsstruktur. Lønrammen er afgørende for beslutningskompetencen, men ligesom andre steder i den statslige forvaltning slækkes der noget på de formelle strukturer, jo længere væk man kommer fra departementet og ministeren. Endvidere arbejdes der med alternative organisationsformer som fx projektorganisering, hvor der delegeres ansvar ud til den enkelte projektmedarbejder. Det fagkontor, vi besøgte, bar mest præg af bureaukratiet.

Alle de udvalgte interviewpersoner har en længerevarende naturvidenskabelig uddannelse. Alle – undtagen tillidsrepræsentanten – er agronomer, og fem ud af seks interviewpersoner arbejder i samme kontor.

Agronomfaget har traditionelt været et mandedomineret område, men der er de senere år blevet uddannet flere kvinder end mænd. En af årsagerne til dette er muligvis, at faget er blevet åbnet op for mere administrativt tunge job, hvorimod agronomer tidligere ofte fandt arbejde inden for landbrugssektoren. De fleste af interviewpersonerne har oplevet længere perioder med arbejdsløshed, og arbejdsløshedsprocenten er i dag på 4,2 pct.

Den besøgte afdeling havde en mandlig kontorchef. Over ham var der en mandlig afdelingschef, og over ham igen en direktion bestående af mænd. I fuldmægtiggruppen er der efterhånden halvt af hvert køn. Der er således tale om en traditionel vertikal kønsarbejdsdeling i direktoratet. De færreste af medarbejderne har reflekteret over årsagen til, at mænd udgør langt størstedelen af kontorchefgruppen. En mulig forklaring på dette kan være, at der traditionelt har været flest mandlige agronomer/ledere, "og når man én gang er udnævnt til kontorchef i staten, vil man være det resten af ens arbejdsliv", som en mandlig medarbejder nævner. At køns-sammensætningen er ved at forskyde sig, nu hvor der faktisk bliver uddannet flest kvindelige agronomer, vil måske vise sig på arbejdsmarkedet om nogle år, når disse kvinder har opnået nok erfaring til at blive ledere.

Arbejdsopgaverne

Arbejdsopgaverne i direktoratets fagkontorer består af en blanding af drifts- og udviklingsopgaver, dog med hovedvægten på drift. Medarbejderne er fordelt i arbejdsgrupper på to til fire personer, som tager sig af et overordnet emne inden for kontorets område. Hver medarbejder er end-

videre specialiseret og varetager opgaveløsning inden for et nærmere defineret område med mulighed for aflastning fra kollegerne, hvis det er nødvendigt.

Der kommer jævnligt sager ind fra departementet, som skal løses. Disse skal formelt set gå gennem kontorchefen, men ofte henvender departementet sig direkte til den enkelte medarbejder, der sidder på området. Det er meget sjældent, at sagerne er hastesager, der skal løses her og nu, og som ikke kan vente til i morgen. Derfor kan ministersagerne normalt nås inden for almindelig arbejdstid. Hvis kontorchefen vurderer, at der er behov for det, kan han ringe til departementet og bede dem udsætte deadline for aflevering.

Der er ofte bunker på skrivebordene, som der ikke er tid til at tage sig af. Medarbejderne virker dog ikke specielt berørte af dette. Der er en konsensus om, at det er i orden at prioritere, når der bliver for meget. Prioriteringen kan man enten selv stå for – efter vejledning fra kontorchefen – eller man kan bede kontorchefen om at gøre det for sig.

Jeg løser de arbejdsopgaver, jeg kan nå – resten, de ... Jeg er ligeglad, altså! Det er jeg blevet med årene. (Kvindelig fuldmægtig)

Arbejdstid

Der er en daglig fixtid på ca. seks timer i direktoratet. Uden for denne tid kan AC'erne flekse frit. Kun en af interviewpersonerne havde konkrete forventninger om arbejdstiderne, inden han søgte jobbet i organisationen. De forholdsvis faste arbejdstider er nærmest kommet som en behagelig overraskelse for de øvrige medarbejdere.

Flekstiden er meget brugt af både fuldmægtige og ledelse. Som tillidsrepræsentanten udtrykker det, "kører selv lederne flekstid". Flekstiden bliver brugt aktivt til både af- og påspadsring. Dels kan der for nogle af medarbejderne være tale om jævnlige ture til Bruxelles, som ofte vil kræve minimum en overnatning og rejsetid om aftenen. Dels er nogle medarbejdere meget optagede af deres arbejdsopgaver, og kan have svært ved at gå hjem:

Jeg er flyttet sammen med min kæreste for 1½ år siden. Og så kommer jeg jo hjem, og tidligere blev jeg jo siddende. Det hjælper gevaldigt på det! (Kvindelig fuldmægtig)

Rammevilkårenes betydning for den horisontale kønsarbejdsdeling

Følgende rammevilkår i direktoratet må antages at have betydning for den glidende kønsarbejdsdeling på arbejdspladsen:

- Der er tale om en bureaukratisk og dermed hierarkisk organisationsstruktur med arbejdsopgaver, der både indeholder drifts- og udviklingsopgaver.
- Der er en stigende kvindeandel på fuldmægtigniveauet, men ikke på ledelsesniveauet.

REFLEKSIONER OVER UDDANNELSESVALG

Både kvinderne og mændene siger, at de valgte den matematiske linje i gymnasiet, fordi det var det, de havde flair for. Ingen af interviewpersonerne føler, at de er blevet presset af familie eller vejledere til at vælge dette – eller er forsøgt presset til at vælge noget andet.

Som nævnt bliver der i dag uddannet flere kvindelige end mandlige agronomer. Denne udvikling begyndte med den årgang, der blev optaget i 1999.³ Skiftet kan skyldes en række forskellige faktorer, herunder:

- at arbejdsområdet for agronomer er blevet anderledes (flere administrationsstillinger frem for at gå i 'marken')
- at fagets traditionelle tilknytning til landbruget er mindsket
- at der generelt er kommet flere kvindelige matematiske studenter, hvorfor det kvindelige optagelsesgrundlag på studiet er blevet større.

Interviewpersonerne giver indtryk af, at de i høj grad selv har valgt deres uddannelse uden større indblanding fra familie eller vejledere i øvrigt. Der har ikke ligget noget pres fra familien på nogen af interviewpersonerne om at vælge lige netop agronomuddannelsen. Til gengæld er tendensen, at familien har presset på for, at de skulle have en eller anden form for uddannelse.

Interviewpersonerne har valgt uddannelse ud fra personlige inter-

3. I 1998 blev der optaget lige mange kvinder og mænd, nemlig 507. I 1999 blev der optaget 447 mænd og 484 kvinder.

esser. Flere er således vokset op blandt dyr og natur og har generelt stor interesse for at være ude. At det så lige blev agronomuddannelsen og ikke nogle af de beslægtede uddannelser på Landbohøjskolen, er et valg, der for det meste er præget af tilfældigheder.

Flere af interviewpersonerne nævner, at de ikke havde hørt noget om uddannelsen, før end umiddelbart inden de skulle søge ind på et studie. Nogle hørte om studiet, da de var til det generelle åbent husarrangement på Landbohøjskolen, og syntes det lød interessant.

Valg af arbejdssted

Ingen af interviewpersonerne havde ved afsluttet uddannelse en drøm om at blive ansat i lige netop direktoratet. De færreste havde hørt om organisationen, eller vidste hvad dens konkrete arbejdsopgaver gik ud på. Ligesom med hensyn til valg af uddannelse er også valget af arbejdssted for mange præget af tilfældigheder. Men valget har dog ikke været mere tilfældigt, end at de fleste nu arbejder inden for områder, som de er godt tilfredse med.

De fleste af interviewpersonerne havde gået arbejdsløse, inden de begyndte i direktoratet, nogle i op til tre år. En gennemgående tanke hos interviewpersonerne er, at jo længere tid, man går arbejdsløs, jo mere bred bliver man i sin søgning af job. Flere af interviewpersonerne ville dog have reageret på jobopslaget fra direktoratet, selvom det havde været umiddelbart efter færdiggørelsen af uddannelsen.

Mulighederne for ansættelse i andre offentlige eller private organisationer er begrænsede. Denne indsigt kan være med til at begrænse medarbejdernes forventninger om job i andre sektorer eller organisationer. Men også geografien spiller en rolle: Når man er uddannet på Landbohøjskolen og har fået venner og måske lejlighed eller familie i København, kan det være problemfyldt at påtage sig et job uden for og flytte væk fra hovedstadsregionen. I hovedstadsregionen er der et begrænset antal af job for agronomer, hvorfor jobsøgende bosat her må forholde sig mindre kræsente i valg af job end andre agronomer.

Uddannelsesvalgets betydning for den horisontale kønsarbejdsdeling

Ud fra ovenstående kan vi antage, at følgende forhold i forbindelse med valget af agronomuddannelsen har betydning for den glidende horisontale kønsarbejdsdeling i direktoratet:

- Jobmarkedet for agronomer har ændret sig: mere administration – mindre landbrug, hvilket har betydet en stigende kvindeandel på studiet.
- Ingen af de interviewede har positivt valgt den statslige sektor som arbejdssted.

TILDELING AF OG KONKURRENCE OM ARBEJDSOPGAVER

Der er forskellige typer af arbejdsopgaver i direktoratet. Den største skelnen er mellem drift og udvikling, men indtrykket er, at det trods den ændrede sammensætning af arbejdsopgaver stadig er drift, der dominerer. Til gengæld er der mange forskellige typer af driftsopgaver: sagsbehandling, internationale forhandlinger, ministerbetjening, overvågning, beredskab mv.

Evnen til at gøre sig synlig spiller en meget stor rolle for, hvilken type af arbejdsopgaver den enkelte medarbejder får, og om disse arbejdsopgaver kan lede frem til et eventuelt ledelsesansvar. Synlighed bliver forstået som evnen til at råbe højt og positionere sig, så kontorchefen får øje på en, husker en, og tildeler en nye opgaver næste gang, der er nogle. Synlighed kan også være evnen til at skabe sine egne arbejdsopgaver og få disse accepteret af kontorchefen.

Alle de medarbejdere, som enten har eller ønsker at få andre arbejdsopgaver, taler om synlighed. Evnen til at gøre sig synlig er et stort tema i direktoratet, både blandt ledelse og medarbejdere – dog på forskellig måde:

Den interviewede kontorchef mener, at han har et godt overblik over, hvem af hans medarbejdere, der ønsker nye eller ekstra arbejdsopgaver. Han lægger vægt på den uformelle tone mellem ham og medarbejderne:

Ved medarbejderudviklingssamtalerne forsøger man at få medarbejdernes ønsker og ambitioner til at harmonere med arbejdspladssens. Det er jo kun for at få noget formalitet over det. Vi mødes jo nærmest dagligt og diskuterer disse ting. (...) Jeg er ikke i tvivl om, hvad jeg har af ambitioner i min medarbejderskare. (Mandlig kontorchef)

Samtidig understreger kontorchefen vigtigheden af, at alle hans medarbejdere udvikler sig, enten ved hjælp af kurser eller ved at få lov til at løse nye arbejdsopgaver:

Uanset hvor de er i en organisation, så har vi noget ud af, at folk udvikler sig. Det kan ikke nytte noget, at vi kun udvikler dem, der står forrest i køen. Så vil vi have 20 medarbejdere, som vi ikke aner, hvad vi skal bruge til. (Mandlig kontorchef)

Kontorchefen opfatter altså synlighed som evnen til at formulere, hvilke yderligere kvalifikationer man ønsker sig, og ikke evnen til at blive opdaget. Han forudsætter, at hvis medarbejderen vil noget andet eller mere og selv er klar over, hvad det er, vil kontorchefen automatisk opdage det.

Til dette siger en ung mand, at dem, der kommer på kursus, er "dem, der udtrykker fuldstændigt klart, at de gerne vil". Han mener ligefrem, at det er vigtigere, at man udtrykker, hvad man gerne vil, end at man reelt har brug for de ønskede kvalifikationer til at udføre sit arbejde.

En ung kvinde siger, at der kan være kamp om de spændende arbejdsopgaver, og at det er nødvendigt at markere sig for at få dem. Vil man have, må man tage. Kvinden fortæller, at hun havde en fornemmelse af, at de var nogle medarbejdere, der konstant blev forbigået i tildelingen af nye arbejdsopgaver – at der var et A- og et B-hold, hvor hun selv tilhørte B-holdet.

Min oplevelse er, at hvis du selv går ind og be'r om det, så får du også lov (...) Vi har haft en lang diskussion af A- og B-holdet. Nogle af os havde en fornemmelse af, at nogle af os var kørt ud på et sidespor, og at vi ikke var dem, man gik til med de spændende opgaver. Vi kunne få lov til at lave alle rutineopgaverne. Det skyldes, at nogle var bedre til at markere sig end andre. Og det har jeg så også prøvet at gøre. Og det virker. (Kvindelig fuldmægtig)

Kvinden og et par af hendes kolleger dannede en ERFA-gruppe, hvor de diskuterede disse ting og fik dem ekspliciteret i kontoret. Diskussionen var ikke lige velset blandt alle medarbejderne – specielt ikke dem, der i forvejen tilhørte A-holdet.

Definitionen af synlighed fokuserer altså her på at markere sig og råbe højt. Hver dag og ikke kun ved medarbejderudviklingssamtalerne.

Kvinden synes ikke, at det har været specielt vanskeligt at begynde at markere sig, “men det handler meget om personligt overskud”.

Medarbejderen mener altså, at hvis der er et mønster, så er det de rapkæftede kvinder, der bliver tilgodeset. Det vil med andre ord sige, at kvinden implicit accepterer, at de rapkæftede kvinder bliver tilgodeset, hvormed de mindre rapkæftede kvinder bliver overset. En anden ung kvinde formulerer klart, hvad hun mener, problemerne på arbejdspladsen består i:

Jeg ved med mig selv, at jeg prøver at påtage mig mange mandlige værdier. Jeg ved, at det er det, der bliver belønnet, det er det, der giver de spændende opgaver. Og det er fx sådan noget som at gå ind og tage dem selv. Kvinder kan være lidt mere tilbageholdende – vi har gået i flinkeskole, og vi har lært ikke at gøre os synlige. Og at pege på, hvad det er, vi gerne vil have. Og i stedet stå og vente på, at der er nogen, der kommer og tilbyder os det. (...) Hvis du spørger en mand, hvad han kan, så kan han alt. Hvis du spørger en kvinde, kan hun meget lidt. Og i virkeligheden kan de begge to lige meget. (...) Der er stor forskel på, hvordan man tænker, og hvad det er, man går efter. Og hvor jeg så har konstateret, at sådan er det, og så må jeg 'play the game'. (Kvindelig fuldmægtig)

Kvinden har altså analyseret kulturen på arbejdspladsen og fundet, at vejen fremad og opad i hierarkiet går via de mandlige værdier. De mandlige værdier er efter hendes vurdering at råbe højt, sørge for at man bliver opdaget af kontorchefen, og selv at tage de opgaver, man vil have. Dette frem for blot at være pligtopfyldende og vente pænt på, at kontorchefen får øje på en og tildeler de spændende opgaver. Det vil sige, at netop de (traditionelt mandlige) dyder, som kontorchefen ikke mener, er nødvendige for at blive opdaget – dem mener bl.a. denne kvinde er en forudsætning for at gøre sig synlig. Kontorchefen er altså ikke opmærksom på, at hans opfattelse af at kende medarbejdernes forventningsniveau, kolliderer med virkeligheden i organisationen.

Der kan dog være forskel på måden at råbe højt på, og om det har nogen effekt. En ung mandlig medarbejder har således flere gange gjort opmærksom på, at han gerne vil have andre ansvarsområder. Kontorchefen har lovet ham nye opgaver, men påpeger samtidig, at det ikke kan lade sig gøre p.t. pga. den personalemæssige sammensætning. Manden har i princippet forståelse for dette, men kan alligevel godt overveje at 'hive teltpæ-

lene op', hvis der ikke snart sker noget. Manden erkender samtidig, at han måske ikke er den dygtigste til at positionere sig i forhold til at få nye arbejdsopgaver.

Fra man kommer til erkendelsen om, at det er nødvendigt at tage, og til man gør noget ved det ... Vi er nogle, der ikke rider samme dag, som vi sadler. (Mandlig fuldmægtig)

Selvom han har indset, at man "skal slå i bordet for at få nye arbejdsopgaver", og har forsøgt sig ved at ytre sine ønsker til medarbejderudviklingssamtalen sidste år, råber han altså ikke højt nok. Han har, med den kvindelige medarbejders ord, ikke nok mandlige værdier.

Konklusionen på dette er, at synlighed er vigtig, hvis man vil have andre arbejdsopgaver. Synligheden indebærer ikke blot at kunne ekspliciterer sine ønsker, men også at formidle dem, så de virkelig trænger igennem hos og bliver taget til efterretning af kontorchefen. Denne formidling må ske som et led i den daglige uformelle omgang med kontorchefen, da medarbejderudviklingssamtalerne ikke er et effektivt forum at kommunikere sine ønsker ud i. Det vil med andre ord sige, at jo mere uformel omgang med kontorchefen, den enkelte medarbejder har, des større er sandsynligheden for, at kontorchefen 'ser' medarbejderen.

Evnen til at gøre sig synlig sidestilles med nogle mandlige værdier, som kvinder godt kan tilegne sig – og som heller ikke alle mændene naturligt besidder.

Generation

Den enkelte medarbejders alder, dvs. hvilken generation vedkommende tilhører, spiller en rolle for, hvor mange udfordringer, medarbejderen ønsker i sit arbejdsliv, men også for, om man har lært at gøre sig synlig på den 'rigtige' måde. Alle de yngre interviewpersoner har et ønske om at udvikle sig fagligt og få tilført nye typer af opgaver, hvilket ikke er tilfældet i den ældre generation. Her er der både medarbejdere, der allerede har fået manifesteret sig på A-holdet, og medarbejdere, der er godt tilfredse med sagsbehandlingen, og som ikke har ønsker om at rykke opad eller fremad i hierarkiet.

Kønnet har tilsyneladende ingen betydning i denne sammenhæng, da det både er mænd og kvinder i den ældre generation, der er tilfredse med det nuværende niveau af udfordringer. Heller ikke anciennitet i organisationen synes at betyde noget for ønsket om avancement. Det er

tilsyneladende personlige præferencer i den ældre generation, der er afgørende for disse medarbejders ambitionsniveau.

En forklaring på generationens betydning for evnen til at gøre sig synlig kan være:

Mange af dem, der er gode til at markere sig, er den unge generation. (...) Vi er blevet skolet til at markere os på en anden måde. Det er mere et generationsspørgsmål end et kønsspørgsmål. (...) Dem, der markerer sig, er lige så vel kvinder som mænd. Og dem, der ikke markerer sig, er lige så vel kvinder som mænd. (Kvindelig fuldmægtig)

En af de ældre kvinder kommenterer, hvorledes de yngre medarbejdere ikke lader sig nøje, men relativt hurtigt går efter at få nye og mere spændende opgaver:

Der er medarbejdere, som har været ansat til at lave sagsbehandling, men lige pludselig har følt sig for fine til at lave sagsbehandling. Og der har jeg det sådan lidt, når man er ansat til sagsbehandling, er man ansat til sagsbehandling. Og det er ikke, fordi man ikke kan flytte sig. Men vi kan altså ikke have, at alle, der har været her i en måned, de pludselig vil have de spændende opgaver. (Kvindelig fuldmægtig)

Arbejdsopgavetildelingens betydning for kønsarbejdsdelingen

Følgende forhold i forbindelse med fordelingen af og konkurrencen om arbejdsopgaverne kan på baggrund af ovenstående fremstilling siges at have betydning for den glidende horisontale kønsarbejdsdeling i direktoratet:

- Fordelingen af arbejdsopgaverne sker ud fra et synlighedskriterium og ud fra, hvem der råber højest.
- Umiddelbart stiller synlighedskriteriet kvinder dårlige end mænd, men det ser ud til, at det i højere grad er et generationsspørgsmål end et kønsspørgsmål.

GENSIDIGE FORVENTNINGER TIL DEN GODE MEDARBEJDER

Medarbejderne virker generelt meget afslappede i forhold til statussymboler på arbejdspladsen som løntillæg og prestigefyldte opgaver. Tillæg er ikke noget, der vejer specielt meget i interviewpersonernes bevidsthed. Nogle af medarbejderne får tillæg, men det er ikke noget, de selv har skullet forhandle sig til, idet lønforhandlinger varetages af en tillidsrepræsentant. Derfor ved de godt, at de kan forsøge at gøre opmærksom på, hvilke af deres personlige og faglige kvaliteter, de mener, skal belønnes ekstra, men de har ikke selv mulighed for at påvirke lønforhandlingerne direkte i den sidste ende.

Hvad der anses som prestigefyldte opgaver er tilsyneladende afhængigt af, hvem der udtaler sig. En af interviewpersonerne mener, at mere komplicerede sagsbehandlingsopgaver er prestigefyldte, mens en anden kvindelig fuldmægtig mener, at der er prestige i at rejse:

Det er da lidt federe at kunne sige, at jeg var til forhandling i Bruxelles end at skrive 500 standardbreve ud til de samme virksomheder (...). Det giver da god selvtilid. Man vokser lige 10 cm, når man står i lufthavnen. (Kvindelig fuldmægtig)

En mandlig fuldmægtig mener ikke, at kontorchefen opfatter det som prestigefyldt at rejse til Bruxelles. Manglen på en samlet opfattelse af én bestemt arbejdsopgave som mere prestigefyldt end andre understreger den uformelle stil i organisationen. Det betyder samtidig, at det er nemmere for ledelsen at tilfredsstille medarbejderne med arbejdsopgaver, de synes er interessante, end det ville være, hvis alle kæmpede om de samme opgaver.

Det er med andre ord ikke muligt at finde nogen systematik i, hvad der karakteriseres som prestigefyldte opgaver. Dette hænger sandsynligvis ikke sammen med køn, forskellige arbejdsorienteringer eller fagligt udgangspunkt. Det er måske snarere farvet af, hvilke arbejdsopgaver man har haft samt personlige interesser. Det er således mere et spørgsmål om at kunne få nye sjovere arbejdsopgaver og selv at kunne vælge til og fra.

Tidsmæssig fleksibilitet

Der er tilsyneladende konsensus i organisationen om, at vil man mere, så koster det flere arbejdstimer. Arbejdstimer, som man kan få igen via merarbejds- og flekstidsordning. Men der er trods alt tale om timer, som skal

lægges ud over de 37 i en periode og måske med kort varsel. Som en yngre kvinde udtrykker det:

Man skal kunne være 'på', man skal kunne være fleksibel, man skal kunne tage de uforudsigelige ting, man skal kunne tage af sted med tre dages varsel, og man skal være til at regne med, at man kan blive der indtil den bitre ende, hvis der er en opgave, der skal løses inden i morgen. (Kvindelig fuldmægtig)

Denne tidsmæssige fleksibilitet kan komme på tværs af familielivet for både kvinder og mænd. Eksempelvis siger en af de unge fædre, at han tidligere rejste en del til Bruxelles, men at han ikke længere finder det foreneligt med familielivet. Til gengæld nåede han at sikre sig en god position med spændende arbejdsopgaver, inden han blev far. En af interviewpersonerne peger dog på, at man kan planlægge sig ud af det, hvis man er villig til det:

Arbejdstiderne hænger helt sikkert sammen med ambitionsniveau. Jeg ved, at hvis jeg giver den en ekstra skalle, så er jeg også den, der bliver sendt til Bruxelles næste gang (...). Der er mange af mine kolleger, der har små børn. De arbejder de der otte timer om dagen, og så går de hjem. Det er både kvinder og mænd. (Kvindelig fuldmægtig)

Jeg har en kollega, der er enlig moder. Hun formår alligevel at være fleksibel og være der, når der er behov for det (...). Generelt afhænger det jo også af, hvad ens partner laver. (Kvindelig fuldmægtig)

Et andet aspekt af arbejdstidsproblematikken er, om der er tid *nok* til at klare mængden af arbejdsopgaver. Medarbejderne har travlt og nok at se til, men arbejdsmiljøet er ikke kendetegnet af at være meget stresset. Samtidig kan kombinationen af travlhed, kravet om ekstra arbejdstid ved nye arbejdsopgaver samt kravet om synlighed medføre, at personer med lav stresstærskel bliver forbigået – eller lader sig forbigå. Et eksempel er en mandlig fuldmægtig, som selv mener, han er for planlæggende. Han har vanskeligt ved selv at tage nye arbejdsopgaver, fordi han er bange for, at der måske alligevel ikke vil være tid til at løse dem på en tilfredsstillende måde.

Men nogle gange bliver man nødt til at tænke, at, for fanden, du når det jo nok alligevel. Det er den, jeg er nået til nu. Næste gang der kommer noget spændende, så slår jeg til. Og så ser vi, hvad der sker! Så må det bære eller bryde. (Mandlig fuldmægtig)

Arbejdstiden kan som nævnt holdes på de 37 timer, og der er stor accept blandt både medarbejdere og ledelse af dette. Samtidig kan det altså være nødvendigt at arbejde ekstra, hvis man er interesseret i at få nye udfordringer. Blandt interviewpersonerne er det kvinderne, der er de mest tidsmæssigt fleksible – men det er også dem, der ikke har små børn. Det kan altså ikke konkluderes, at arbejdstiderne i direktoratet direkte har noget med køn at gøre. Arbejdstiderne hænger i højere grad sammen med, om medarbejderen har (små) børn, med medarbejderens indstilling til, hvad det indebærer at have en familie, samt hvilket ambitionsniveau medarbejderen har.

Forventningernes betydning for kønsarbejdsdelingen

Følgende forhold i forbindelse med de gensidige forventninger kan i direktoratet antages at have betydning for den glidende horisontale kønsarbejdsdeling:

- Der er blandt medarbejderne ikke de store forventninger til løn og lønstigninger. Forhandlingerne er kollektive, og der forventes generelt ikke så meget, når det er en offentlig arbejdsplads.
- Ledernes forventninger til medarbejdernes tidsmæssige fleksibilitet differencierer i højere grad mellem medarbejdere med hjemmeboende børn og medarbejdere uden end mellem medarbejdernes to køn.

ARBEJDSPLADSKULTUR

Direktoratet går for at være en familievenlig arbejdsplads, hvilket bliver betonet fra mange forskellige sider. Dette er en væsentlig del af både direktoratets og medarbejdernes selvforståelse.

Der er aldrig nogen, der knurrer over, hvis man har barn syg. (...) Man føler bare, at det er i orden. (Kvindelig fuldmægtig)

Opfattelsen af direktoratet som en familievenlig arbejdsplads hænger formentlig til dels sammen med, at der er tale om en offentlig arbejdsplads.

Men samtidig er medarbejderne godt klar over, at familievenligheden ikke kun hænger sammen med, at direktoratet er en offentlig arbejdsplads, men nærmere er en del af kulturen på arbejdspladsen, selvom det selvfølgelig i en vis udstrækning hænger sammen. Et eksempel på den familievenlige kultur er, at alle møder bliver holdt inden for tidsrummet 9-16.

I relation til familievenligheden lægger medarbejderne også vægt på de signaler, der sendes fra ledelsen. Eksempelvis siger en af interviewpersonerne, at hendes (mandlige) kontorchef kun arbejder de timer, der er nødvendige og også tager barns første sygedag.

Italesættelsen af den familievenlige arbejdsplads er gennemgående og meget karakteristisk. Spørgsmålet er imidlertid, hvor langt arbejdspladsen faktisk strækker sig for at leve op til familievenligheden.

For det første taler alle om, at det er fuldstændig acceptabelt for mænd at tage barselsorlov, og at de gør det. Når man konsulterer statistikken viser det sig dog, at under halvdelen af de nybagte fædre tager barselsorlov ud over de første 14 dage. Af dem, der tager ekstra orlov, tager halvdelen to ugers orlov eller mindre. Nok er dette mere end landsgennemsnittet, men taget i betragtning, at der er tale om en statslig arbejdsplads (hvor faderen har ret til op til 10 ugers barsel med løn), og hvor italesættelsen af familievenligheden er så gennemgående, er dette dog bemærkelsesværdigt.

For det andet, hvilket vi tidligere har berørt, mener den interviewede kontorchef, at medarbejdernes vilje til at påtage sig store (ekstra) tidskrævende opgaver er en målestok for, om de er parat til at blive tildelt andre typer af arbejdsopgaver. Nok sikres den ovenfor beskrevne familievenlighed bl.a. ved, at møder bliver lagt inden for et begrænset tidsrum. Men hvis det samtidig kræves, at medarbejderne arbejder væsentligt over for at blive udpeget til at løse nye opgaver, er det alligevel så som så med familievenligheden.

Dette kan udgøre et problem for både mænd og kvinder. Men da det traditionelt er kvinderne, der tager det største læs hjemme, kan denne italesatte familievenlighed komme til at virke som en strukturel barriere mod et lige arbejdsmarked for mænd og kvinder i organisationen: Alle har en forståelse af direktoratet som en familievenlig arbejdsplads. I denne forståelse ligger indlejret, at det i udgangspunktet er lige nemt for kvinder og mænd at få nye arbejdsopgaver. Men når strukturelle eller kulturelle

forhold i organisationen betyder, at det alligevel er svært at kombinere karriere med familievenlige arbejdstider, vil nogle af kvinderne i udgangspunktet have en dobbelt barriere/vanskeligere ved at få nye arbejdsopgaver.

Kulturens betydning for kønsarbejdsdelingen

Følgende forhold i forbindelse med arbejdspladskulturen ser ud til at have betydning for den glidende kønsarbejdsdeling i direktoratet:

- Den kollektive forståelse af, at det er en familievenlig arbejdsplads, giver problemer for medarbejderne med hjemmeboende børn, fordi det at bruge familievenligheden bliver opfattet, som om man ikke kan påtage sig nye opgaver, eller man ikke kan levere tidsmæssig fleksibilitet.
- Ovenstående går tilsyneladende mest ud over kvinder, fordi der ligger en forventning om, at det er dem, der yder familien fleksibilitet. Det er langt fra sikkert, at det forholder sig sådan i praksis, men kvinderne vil på grund af forventningerne alene alligevel kunne opleve en barriere.

INDIVIDUELLE TILPASNINGSSTRATEGIER

Ingen af interviewpersonerne har udtalte problemer med at få arbejdsliv og familieliv til at hænge sammen. Flere af interviewpersonerne har minimum en times køretid til arbejdet. Men da der samtidig hersker en forståelse af, at det er 'nok' at arbejde 37-40 timer om ugen, kan de få tingene til at hænge sammen ved at bruge fleksen. I de tilfælde, hvor børnene bor sammen med både en far og en mor, mener begge køn, at man bør deles om det huslige arbejde og transport af børnene.

Når det drejer sig om unge mænd med små børn, er det dog iøjefaldende, at disses ægtefæller i højere grad tager sig af det hjemlige, end mændene gør – enten pga. kortere arbejdstider eller pga. mulighed for hjemmearbejdsdage. Mændene holder dog fast i ikke at arbejde flere timer end højst nødvendigt.

Tilpasningsmulighedernes betydning for kønsarbejdsdelingen

Følgende forhold i forbindelse med tilpasningsmulighederne mellem arbejdsliv og familieliv kan på baggrund af ovenstående formodes at have betydning for den glidende kønsarbejdsdeling i direktoratet:

- Arbejdspladsen giver mulighed for at få arbejdsliv og familieliv til at hænge sammen, men det er ikke omkostningsfrit at benytte sig af familievenligheden.
- Noget tyder på, at det primært har konsekvenser for kvinderne at bruge familievenligheden, selvom mænd også gør det.

EN FAMILIEVENLIG ARBEJDSPLADS VEDLIGEHOLDER KØNSARBEJDSDELINGEN

Her er tale om en offentlig arbejdsplads med en personalepolitik, der prioriterer både mænd og kvinders mulighed for at få arbejdsliv og familieliv til at hænge sammen. Familiehensynet består af en fast arbejdstid, men med mulighed for at flekse, barselsorlov og barns første sygedag for begge køn, stor forudsigelighed i arbejdstiden, møder placeret mellem kl. 9 og kl. 16 osv.

Det er også en arbejdsplads med en helt traditionel vertikal kønsarbejdsdeling. Til gengæld er der lige mange kvinder og mænd i fuldmægtiggruppen, og den horisontale kønsarbejdsdeling bliver først synlig, når der dykkes ned i fordelingen af arbejdsopgaver.

Der er ingen tvivl om, at kulturen i organisationen tilgodeser det, som en af interviewpersonerne kalder for “traditionelle mandlige værdier” (evnen til at råbe højt og arbejde over). Der er flere af de kvindelige interviewpersoner, som peger på, at man som kvinde godt kan lære at agere i forhold til disse værdier – og som gør det. Man kan med andre ord sige, at de mandlige dyder vinder frem – uanset medarbejderens køn. Samtidig ser det ud til, at de unge kvinder finder det at være synlig og råbe højt langt lettere end de ældre kvinder, så her er der formentlig en generationseffekt på spil.

Ud over at det således kræver nogle personlige egenskaber at gøre opmærksom på sig selv, kræver det muligheden for at levere en tidsmæssig fleksibilitet både i placeringen af og i antallet af arbejdstimerne, og gerne uforudset. Lige præcis sådanne arbejdsvilkår betragtes generelt som familievenlige. Der er således en modsætning mellem den erklærede familievenlighed og muligheden for interessante og udviklende arbejdsopgaver.

Dette forhold stiller generelt medarbejdere med hjemmeboende børn ringere, fordi det ikke forventes, at de kan levere fx den tidsmæssige fleksibilitet, men om det også går særligt ud over kvinderne er vanskeligt at vurdere på det foreliggende grundlag. Men i og med at der er så tydelig

en vertikal kønsarbejdsdeling, er der noget, der kunne tyde på, at kvinderne ikke når til lederstillingerne, enten fordi de ikke er synlige nok, og/eller fordi de benytter sig af de familievenlige muligheder.

TIMELØNNEDE MALERE I ET ATYPISK MALERFIRMA

Som gennemgangen af de foregående cases har vist, er der forskelligartede faktorer og mekanismer, der influerer på, hvorledes kønsarbejdsdelingen opstår og genskabes i en dynamisk proces på arbejdspladsniveau. Det vil sige, at den glidende kønsarbejdsdeling ikke nødvendigvis foregår på samme måde overalt på arbejdsmarkedet. Derimod er den betinget af faktorer, der er knyttet til den specifikke kontekst, og som kan rubriceres i forhold til følgende overordnede elementer: rammevilkår, kultur og forventninger til kønnene.

Jævnfør den overordnede problemstilling er formålet med denne undersøgelse netop at belyse, hvorledes disse elementer på forskellig vis medvirker til at skabe den horisontale kønsarbejdsdeling ude på arbejdspladserne. Dette er blevet belyst gennem de foregående tre cases med henholdsvis laboranterne i medicinalvirksomheden, medarbejderne i IT-virksomheden og agronomerne i direktoratet.

De kvalitative interview med medarbejdere i malerfirmaet har imidlertid overbevist os om, at denne case kan bidrage til undersøgelsen på en anden måde end de øvrige cases. Årsagen er, at den horisontale kønsarbejdsdeling, som findes på store dele af arbejdsmarkedet, og som på forskellig vis kunne genfindes i de øvrige cases, viste sig at være yderst beskeden i det udvalgte malerfirma. Der er således tale om en såkaldt 'ekstrem case'. Vi vil derfor i det følgende ikke som hidtil forsøge at illustrere, på hvilken måde rammevilkår, kultur og forventninger *medvir-*

ker til at skabe den horisontale kønsarbejdsdeling, men derimod forsøge at illustrere, hvorledes disse elementer gennem deres uformning i malerfirmaet *hindrer*, at kønsarbejdsdelingen opstår og udbredes.

Dispositionen af casen vil dog langt hen ad vejen ligne de foregående ved så vidt muligt at være struktureret i forhold til de tidligere anvendte temaer. Vi vil endvidere løbende samle op på de forskellige elementers betydning for kønsarbejdsdelingen – eller manglen på samme – ligesom vi afrunder med en overordnet opsamling.

Følgende overordnede konklusioner kan udledes af casen:

- Tildeling af arbejdsopgaver sker ud fra mangeartede hensyn, herunder kompetencer, oplæring og afveksling i arbejdet.
- Der er mulighed for indflydelse på arbejdsopgaverne gennem udvisning af interesse, faglig kunnen og engagement inden for normal arbejdstid.
- Rutineopgaver vs. spændende opgaver – evnerne, der kræves for at udføre de spændende opgaver, betragtes ofte som traditionelt kvindelige.
- Der er en ligestillingsorienteret og familievenlig arbejdspladskultur.
- 'Familiære' relationer mellem medarbejderne internt samt mellem medarbejdere og ledelse sikrer udbredt gensidig goodwill.

RAMMEVILKÅR OG DEN FORMELLE PERSONALEPOLITIK

Virksomhedsprofil

Den malervirksomhed, som udgør vores case i denne undersøgelse, er et mindre, privatejet firma, som har eksisteret i små 30 år og er beliggende i Storkøbenhavn. Firmaet har specialiseret sig i restaurering og det traditionelle malerhåndværk, som bl.a. indebærer dekoration, forgyldning, marmorering mv. Det er især disse opgaver, som profilerer virksomheden udadtil, og de indebærer, at firmaet ikke kan betegnes som et konventionelt malerfirma. De primære arbejdsopgaver består dog af det mere almindelige maler- og restaureringsarbejde af vinduer, vægge og lignende, idet denne type opgaver udgør omkring 60-70 pct. af opgaveporteføljen. Kunderne er såvel det offentlige som privatpersoner.

Firmaet har i dag omkring 25 ansatte, som fortrinsvis udgøres af uddannede malersvende og lærlinge, men derudover er der et par arbejds-

mænd og faguddannede håndværkere samt to sekretærer. Der har over årene været en høj aldersspredning i firmaet, men for tiden er der en overvægt af yngre medarbejdere. Halvdelen af medarbejderstaben er kvinder, hvilket er bemærkelsesværdigt, om end malerfaget er et af de håndværksfag, hvor der traditionelt er en høj repræsentation af kvinder. Endvidere er der en nogenlunde ligelig fordeling af kønnene blandt såvel svende som lærlinge, dog med en svag overvægt af kvindelige lærlinge, hvilket stemmer overens med, at firmaet generelt modtager flest ansøgninger fra kvinder.

Den formelle arbejdstid i firmaet er 37,5 timer, som for de flestes vedkommende dagligt placeres i tidsrummet 7-15. Børnefamilier har en vis uformel, tidsmæssig fleksibilitet og møder ofte senere, dvs. hen ad klokken 9. I stedet går de så tilsvarende senere eller har fået aftale om nedsat tid i en periode, hvilket er muligt, men ikke specielt ønskeligt fra ledelsesside. I relation hertil foreligger der ingen formel, nedfældet personalepolitik i firmaet. I stedet indgås aftaler ad hoc, og rettigheder i relation til børns sygedage og barsel overholdes.

Medarbejderne er tids- og præstationskontrollerede. Tidskontrollen sker via aflevering af timesedler hver fjortende dag, mens præstationskontrollen sker gennem den inspektion, der gennemføres af det udførte arbejde ved overdragelsesforretningen. Men derudover foregår præstationskontrollen også på daglig basis via formanden på 'pladsen'.

Firmastruktur

Ledelsen af firmaet varetages af den mandlige enejer (mester) og den kvindelige konduktør. Konduktøren er hans højre hånd og har været med til at opbygge firmaet næsten fra begyndelsen. Mester kan betegnes som firmaets kreative direktør, som tegner firmaet udadtil og også træder til og udfører særligt svære dekorationsopgaver. Den kvindelige konduktør er firmaets administrative leder, som koordinerer opgaverne, lægger arbejds-skemaer, varetager byggemøder og lignende. Det er dog stadig mester, som forvalter spørgsmål om løn, nedsat arbejdstid mv. Derudover er mesters søn uddannet og ligesom konduktøren og den faste sekretær ansat på funktionærvilkår i firmaet, som han med tiden forventes at overtage. På grund af disse fremtidsudsigter samt lang anciennitet varetager han bl.a. tilsynsopgaver sideløbende med sin funktion på linje med firmaets øvrige svende. Overordnet set er firmaet relativt topstyret, forstået således at alle beslutninger, der ikke er direkte relateret til den praktiske arbejdsgang ude på pladserne, går gennem ejeren og konduktøren. De har endvidere via

daglige indberetninger styr på, hvordan arbejdet forløber, ligesom sygemeldinger og lignende varsles til konduktøren.

Arbejdet udføres, alt efter opgavens størrelse og art, af en relativt selvforvaltende gruppe bestående af svende, lærlinge og evt. arbejdsmænd. Der er altid en såkaldt formand i gruppen, som qua sin erfaring fra centralt hold er blevet tildelt det overordnede ansvar for den pågældende opgave og løbende orienterer mester og konduktør om forløbet. Formandsposten går på skift mellem firmaets erfarne svende, såvel mandlige som kvindelige. Set udefra kan konstellationen med mester, konduktør, svende og lærlinge opfattes som meget hierarkisk, men på grund af projektorganiseringen af arbejdet opleves strukturen i det daglige ikke desto mindre som meget flad:

Der er ikke så meget hierarki her i firmaet, det er meget rødt, men der er én, som har fået opgaven som formand, men det er meget ofte en fælles styring. (...) Der er jo så alligevel hierarki, mester er helt sikkert topposten, uden tvivl, og så er der nogle, der har en høj status, men det giver sig ikke til udtryk blandt kollegerne i arbejdet. (Kvindelig medarbejder)

Oplevelsen af fraværet af hierarki i det daglige arbejde kan desuden eksemplificeres ved, at en del interviewpersoner ikke umiddelbart kunne nævne, hvem eller hvor mange der var henholdsvis lærlinge og svende i firmaet. Årsagen hertil er, som påpeget i citatet, at arbejdet på pladserne udføres i fællesskab, og at alle deler ansvaret for opgavens udførelse.

Rammevilkårenes betydning for den horisontale kønsarbejdsdeling

Som indledningsvist bemærket er den horisontale kønsarbejdsdeling i malerfirmaet yderst beskeden (hvilket vi senere vil uddybe i et separat afsnit). På baggrund af ovenstående gennemgang kan følgende rammevilkår antages at være medbestemmende herfor:

- Det daglige arbejde er i praksis kendetegnet ved en flad struktur, hvor projektorganiseringen medvirker til, at medarbejderne, kvinder som mænd, har stor indflydelse på udførelsen af arbejdet.
- Der er ingen formel personalepolitik. I stedet taler man sig til rette og etablerer ad hoc-løsninger, hvilket også gælder afvigelser fra den formelle arbejdstid.

REFLEKSIONER OVER UDDANNELSESVALG

En håndværksuddannelse med kvindelig appel

Adgangskravet til erhvervsuddannelsen som bygningsmaler er afsluttet grundskole. Med tilstrækkelig erhvervs erfaring kan uddannelsen endvidere tages som et forkortet voksenuddannelsesforløb. Men normalt består uddannelsen af et 10 ugers grundforløb i 'bygge og anlæg' på teknisk skole, og derefter varer selve hovedforløbet omkring 3½ år. Der veksles mellem ophold på teknisk skole, i alt 24 uger, og praktik, som afvikles som lærling i et malerfirma eller alternativt som skolepraktik. Uddannelsen afsluttes med en svendeprøve.

Bygge- og anlægsbranchen er traditionelt kendetegnet ved en udpræget mandedominans, men malerfaget adskiller sig herfra ved at have en nogenlunde ligelig kønsfordeling. Over det seneste årti er der på bygningsmaleruddannelsen sket en udvikling fra, at kvinderne udgjorde omkring 40 pct., til at de i dag udgør knap 50 pct.¹ Malerfaget er dermed et eksempel på, at der selv inden for ellers stærkt mandedominerede brancher er nicher, hvor der er en stor andel af kvinder. En årsagsforklaring er i dette tilfælde, at man som maler kan vælge at specialisere sig inden for fx restaurering og bl.a. arbejde med dekoration og gamle malerteknikker. Netop muligheden for ikke-tungt arbejde med farver, indretning og udsmykning angives af såvel de kvindelige som mandlige malere, vi har interviewet, som årsagen til, at kvinder tiltrækkes af malerfaget og ikke mindst netop dette malerfirma:

Vi har meget dekoration, så det er sådan noget af det lette arbejde, eller ikke let arbejde, men noget af det ikke-tunge arbejde ... piger er jo gode til at dekorere og den slags, det ligger måske meget godt til dem, det ligger også godt til mænd, det er ikke det. (Mandlig medarbejder)

Malerarbejdet, især den del, der har at gøre med dekoration og udsmyk-

1. Dette er dog en tilbagegang sammenlignet med perioden 1998-2002, hvor kvinderne udgjorde mellem 51 pct. og 54 pct. af de indskrevne på bygningsmaleruddannelsen. Desuden findes to øvrige maleruddannelser: vognmaler (autolakering) og skiltemaler. Førstnævnte er kendetegnet ved en stærk mandsdominans, og over de seneste ti år har andelen af kvinder på uddannelsen udgjort mellem 1 pct. og 9 pct. Sidstnævnte uddannelse er til gengæld et blandet fag, hvor kvinder udgør omkring halvdelen (Malerfagets faglige Fællesudvalg 2005).

ning, betegnes af vores interviewpersoner som kreativt. Mange af dem afslører, at de har en lille kunstmaler i maven, "men det kan man jo ikke leve af". Malerfaget er dermed et godt alternativ, og det er et gennemgående træk, at uddannelsen og ikke mindst firmaet er et positivt bevidst valg, interviewpersonerne har gjort sig. En del medarbejdere i firmaet, der udgør vores case, har endvidere gymnasiale eller andre håndværksuddannelser bag sig.

Et erhverv med divergerende fremtidsudsigter

Ser man på bygningsmalerfaget som helhed, er de fleste bygningsmalere ansat i private maler- eller entreprenørvirksomheder, hvor man oftest aflønnes efter akkord. I modsætning hertil er malerne i denne case timelønnede. Ledigheden blandt malere har over de seneste fem år ligget nogenlunde stabilt på omkring 8 pct. Dette tal dækker også over den sæsonarbejdsløshed, som er kendetegnende for dele af branchen, især blandt malerne i akkordvirksomhederne.²

Mange malere vælger med tiden at etablere sig som selvstændige, mens andre på grund af nedslidning er nødsaget til at skifte fag eller blive omskolet til job med mere administrativt og mindre fysisk krævende arbejdsindhold. Det er især kvinder, som forlader malerfaget før tid, mens mændene er mere tilbøjelige til at fortsætte til efterlønnen:

Der kommer mange kvinder ind i malerfaget, også i akkord-firmaerne, som er der 5-10 år, og så er de udtjent, knoklet ned, også i forhold til den tone, der er på arbejdspladsen, de kan ikke bære den, for den er rå, så det er fysisk og psykisk nedslidning, der foregår derude på de almindelige (akkord) byggearbejdspladser. (Kvindelig konduktør)

Dette mønster genfindes i en vis grad blandt medarbejderne i vores case. Generelt forventer mændene at blive i branchen, mens kvinderne har sværere ved at forestille sig, at fysikken tillader dem at blive i malerfaget som midaldrende. Dette på trods af, at firmaet ikke er kendetegnet ved tungt arbejde i nær samme grad som akkordfirmaerne.

2. Ifølge Malerforbundet svinger bygningsmalernes ledighedstal mellem 1,5 og 3 pct. om sommeren og 10-13 pct. om vinteren. For både vognmalere og skiltemalere gælder det, at deres ledighedstal er meget konstant over året, men til gengæld typisk ligger på et lidt højere årsgennemsnit end bygningsmalernes.

I vores case er der dog også umiddelbart andre grunde end nedslidning til, at medarbejderne forlader firmaet, idet en del erfaringsmæssigt anvender det som springbræt til andre primært kreative brancher. Nogle nedsætter sig som selvstændige inden for samme erhverv, mens andre er blevet kunstnere eller teatermalere, og atter andre læser videre på designskolen, til konservator eller inden for restaureringshåndværk. Uddannelsen, eller måske især arbejdet i dette firma, byder således på gode udviklingsmuligheder, hvis man vil videre inden for den kreative branche. Dog har malerfaget i sig selv begrænsede fremtidsudsigter for især kvinderne pga. nedslidning. De mest oplagte videreuddannelser for malere generelt, som ingen i dette firma har valgt, er imidlertid bygningskonstruktør- og teknomuddannelserne.³

Uddannelsens betydning for den horisontale kønsarbejdsdeling

På baggrund af ovenstående gennemgang ser følgende forhold i forbindelse med uddannelsen til bygningsmaler ud til at influere på den beskede horisontale kønsarbejdsdeling:

- Arbejdet med farver og dekoration forbindes traditionelt med kvindelige egenskaber og interesser.
- Muligheden for specialisering inden for dekoration og andre mindre tunge opgaver giver kvinderne gode muligheder i faget, idet de ikke udelukkes fra bestemte arbejdsopgaver pga. deres fysik, men har samme muligheder for at varetage disse som mændene.

TILDELING AF OG KONKURRENCE OM ARBEJDSGAVER

Typer af arbejdsopgaver – dekoration vs. rutinearbejde

Man kan overordnet skelne mellem to typer af arbejdsopgaver i malerfirmaet: for det første de rutineprægede og ofte også arbejdstunge opgaver

3. Teknomuddannelsen er en administrativt rettet videreuddannelse for håndværkere med minimum to års erhvervs erfaring. Uddannelsen afvikles ved udgangen af 2005 og erstattes af bl.a. de administrativt orienterede akademimerkonomuddannelser, som er rubriceret som videregående voksenuddannelser (www.ug.dk, www.vidar.dk). Der udbydes desuden efteruddannelseskurser på Malerfagets Videregående Uddannelse inden for de tre fagområder design, form og farve, renoivering eller virksomhedslære.

som eksempelvis vindues-, væg- og loftopgaver, og for det andet dekora-tions- og udsmykningsarbejdet, som eksempelvis indebærer særlige maler-teknikker og forgyldning. Det er først og fremmest den førstnævnte type opgaver, især vinduesarbejdet, som "holder hjulene i gang i firmaet" og sikrer en grundlæggende stabil indkomst. Men samtidig betegner bl.a. mester denne type opgaver som "ventetid" mellem de store restaurerings- og dekora-tionsopgaver. I overensstemmelse hermed er det netop de krea-tive dekora-tionsopgaver, som af langt størstedelen af interviewpersonerne italesættes som de sjove og spændende opgaver.

Som det kort blev berørt i afsnittet om uddannelsesvalg, er sven-dene og lærlingene i firmaet i netop *dette* malerfirma, fordi de har ønsket at specialisere sig i restaurering og dekora-tion. Deres specialisering er så-ledes ikke tilfældigt opstået, men derimod et bevidst valg, der ligger forud for og har været betingende for deres valg af arbejdsplads. Derudover er det kendetegnende for medarbejderne i firmaet, at de over tid udvikler et bestemt speciale inden for denne niche i malerfaget. Dette sker på bag-grund af interesse og talent, som flere interviewpersoner fremhæver ofte er sammenhængende størrelser.

Fordeling af og konkurrence om arbejdsopgaverne

Generelt kan medarbejderne i firmaet ikke siges at have den store indfly-delse i forhold til, hvilke overordnede opgaver de bliver sat på, eftersom det er den kvindelige konduktør, der i samarbejde med mester og til tider formændene, sørger for allokeringen. Dette sker helt konkret via ugentlig skemalægning, som kan justeres hen ad vejen i tilfælde af uforudsete hæn-delser, sygdom mv. Pladserne sammensættes først og fremmest ud fra hen-syn til opgavetype og dernæst tidsplan, samt hvem der arbejder godt sam-men. Dermed er der folk, man benytter mere end andre til visse opgaver, og generelt set er erfaring og specialisering adgangsbilletten til de større og mere spændende opgaver. Dette gælder særligt, når der er tale om de mere prestigefyldte af slagsen, hvor kvaliteten skal være upåklagelig. Det er oftest mester selv og de erfarne og dygtige svende af begge køn, der udfører disse opgaver. De øvrige medarbejderen, herunder lærlingenes, kompeten-cer optrænes og vedligeholdes i højere grad i forbindelse med de øvrige dekora-tionsopgaver og kurser.

Interviewpersonerne mener, at arbejdsopgaverne er relativt afveks-lende, selvom fx vinduesarbejdet til tider fylder lovligt meget. Mester og konduktøren sørger så vidt muligt for, at ingen kører sur i de samme arbejdsopgaver, og fører derfor en liste over, hvem der trænger til at komme

på de sjove opgaver. Både mandlige og kvindelige interviewpersoner fortæller i den forbindelse, at man kan ringe og bede om at blive sat på listen til den næste større, spændende opgave (selvom dette ikke er normen), og at der oftest tages hensyn til sådanne anmodninger:

Selvfølgelig er det mest de svende, der er dygtige til en opgave, der bliver sat på den (...), men der betyder det igen noget med, hvor meget man viser interesse, at man godt vil give den en skalle og ringer mester op, er glad og giver udtryk for, at man rigtig gerne vil. Så er det sikkert, at man kommer med, måske ikke denne gang, men så næste gang, for interesse er virkelig i høj kurs. (Kvindelig medarbejder)

Ovenstående kan ses som et udtryk for, at det i øvrigt er op til den enkelte medarbejder at positionere sig til de forskellige opgaver. Ud over at demonstrere evner og erfaring, fx via sin specialisering, kan dette tilsyneladende gøres ved aktivt at udvise interesse. Ifølge interviewpersonerne er der såvel kvinder som mænd blandt både de mere proaktive og de mere tilbageholdende medarbejdere i firmaet.

Den horisontale kønsarbejdsdeling

Som det afspejledes i vores interviewpersoners opfattelse af, hvorfor mange kvinder finder malerfaget tiltrækkende, er der tilsyneladende en relativt klar opfattelse af, hvilke egenskaber og interesser der er kendetegnende for kvinder og for mænd. Disse opfattelser, som i øvrigt udtrykkes af begge køn, men som mændene tilsyneladende reflekterer mest over, kan langt hen ad vejen siges at være i overensstemmelse med de traditionelle kønsstereotyper:

Jeg synes ofte, kvinderne har mere flair for hurtigt at blive gode til tingene, de fine ting, og sans for detaljen, mens mændene skal træne hårdere, det må have noget med kvinders femininitet at gøre på en eller anden måde, at det bare skal være smukt og godt det hele, ikke? (Mandlig svend)

Mænd er nok generelt mere konstruktivt tænkende, de har jo leget med legoklodser som børn, det ligger nok i generne. (Mandlig svend)

De egenskaber, som umiddelbart tillægges kvinder, er i dette tilfælde overensstemmende med de opgaver, der profilerer firmaet, der generelt er mest prestigefyldte, og der betragtes som de mest spændende og sjove opgaver. Dette betyder dog ikke, at disse opgaver er forbeholdt de kvindelige medarbejdere i firmaet. Såvel kvindelige som mandlige medarbejdere veksler mellem rutineopgaver (ofte vinduer) og dekorationsopgaver, hvilket der kan fremhæves tre årsager til. For det første er der rift om de sjove dekorationsopgaver blandt begge køn, og for det andet har begge køn specialisering inden for disse. Endelig er ledelsens filosofi, at man får motiverede og loyale medarbejdere ved at tilbyde afvekslende arbejde. Dette er endvidere nødvendigt med henblik på optræning og vedligeholdelse af kompetencer blandt medarbejderne.

Således viser det sig, at selvom de traditionelle kønsstereotyper hele tiden ligger i bevidstheden, har de tilsyneladende ikke i praksis nogen nævneværdig indflydelse på specialiseringer – og ej heller i fremtrædende grad på arbejdsdelingen i firmaet:

X er en ekstremt dygtig forgylder, hun er meget hurtig til de fine ting og har lige forgyldt et gods sammen med Y, og han er nøjagtig lige så hurtig, han har faktisk lært X det. Men det kan Z bare slet ikke finde ud af, han er til de hurtige linjer (men er dog også specialist i frescoudsmykning). Y er speciel, for han kan begge dele, men ellers er kvinderne som regel hurtigere til de fine ting, mens mændene er bedre til at få tingene fra hånden i større målestok – men det er W på den anden side også god til, fordi hun er så garvet. (Kvindelig konduktør)

Hvis der er tunge sække, hvis vi ved, der er hårdt fysisk arbejde, så sætter vi ikke pigerne til det. Men her på pladsen kunne der fx sagtens være kvinder, de kan jo sagtens slibe og på den måde lave hårdt arbejde og gør det også. (Mandlig svend)

Som ovenstående afspejler, er det i relation til det hårde fysiske arbejde muligt at finde en traditionel kønsarbejdsdeling i firmaet, idet mændene på grund af deres fysik træder mere til her. En del mandlige medarbejdere giver udtryk for, at det er en uskreven lov, at man opfører sig som en gentleman og ikke lader kvinderne om fx de allertungeste løft. Men ervedover er kønsarbejdsdelingen indbyrdes blandt lærlingene og svendene meget lidt fremtrædende. Kønsarbejdsdelingen i firmaet kommer i højere

grad til udtryk ved, at arbejdsmændene i firmaet, der sædvanligvis tager sig af det tunge og grove arbejde, i overensstemmelse med stillingsbetegnelsen faktisk alle er mænd.

Formandsposten – ikke kun for mænd

Som tidligere nævnt er det gerne den mest erfarne svend på pladsen, som tildeles formandsposten. Med denne titel følger det overordnede ansvar for opgaven, kontakt til underentreprenører, arkitekter og lignende i forbindelse med større opgaver, indberetning af forløbet til konduktøren og mester, kort sagt: “at alt kører gnidningsfrit”. Det klassiske ansvar med at lede og fordele arbejdet i gruppen er der dog ikke meget af, eftersom styringen i praksis foregår i fællesskab. Ifølge de medarbejdere, vi interviewede, er der ikke specielt rift om eller prestige i formandsposten, som generelt går på skift mellem de svende, der har længst anciennitet og kan og vil påtage sig opgaven.

Der er helt klart formandstyper, det ser vi altid på (...). Men der er også andre, der kan arbejde her i 40 år og aldrig blive formand, fordi de ikke udvikler lederegenskaber. Dem, der bliver formænd, er dem, man ser, der tør tage ansvar, står ved det, de siger og laver, har overblikket og tidsperspektivet, det er vigtigt. Det er der nogle, der aldrig lærer, og så er der dem, der kan det stort set fra starten. (Kvindelig konduktør)

Ifølge interviewpersoner af begge køn får kvinderne lige så ofte formandsposterne som mændene. En mandlig medarbejder giver endda udtryk for, at det faktisk mest er mænd i firmaet, som ikke ønsker ansvaret, og at kvinderne ofte er bedre til at tage det.

Arbejdstildelingens betydning for kønsarbejdsdelingen

Følgende faktorer i relation til fordelingen af arbejdet blandt malerne kan formodes at have indvirkning på den meget beskedne horisontale kønsarbejdsdeling i firmaet:

- De egenskaber, der traditionelt forbindes med kvinder, er de egenskaber, som kræves for at udføre de finere restaurerings- og dekorationsopgaver. Dette giver umiddelbart de kvindelige medarbejdere et fortrin, om end medarbejdere af begge køn har specialiseret sig inden for disse opgaver. Dette betyder, at såvel mandlige som kvindelige med-

arbejdere tildeles og udfører både rutine- og dekorationsopgaver i firmaet.

- Formandsposten tildeles dels på baggrund af anciennitet, dels på baggrund af personlige og ledelsesmæssige egenskaber, der ikke opfattes som kønsspecifikke.

GENSIDIGE FORVENTNINGER TIL DEN GODE MEDARBEJDER

Ledelsens forventninger til den gode medarbejder

Der er fra mesters side en klar forventning til medarbejderne og deres tilgang til arbejdet om, at man gør sig umage og udfører kvalitetsarbejde for derved at understøtte firmaets ry i branchen. Det er samtidig vigtigt at være loyal og trofast, hvilket bl.a. indebærer, at man også påtager sig og løser de mindre sjove opgaver, og at man sørger for løbende at orientere mester. Medarbejderne, som vi har interviewet, er alle bevidste om denne grundlæggende holdning.

Man har stort ansvar for sit arbejde, men skal passe på ikke at gå for langt, at komme til at gå bag om ryggen på mester ... det er meget vigtigt at ringe og oplyse ham om det, der sker (...), han skal hele tiden have fingeren på pulsen, og det kan man jo egentlig godt forstå. (Kvindelig svend)

Ud over at man tager ansvar for sit arbejde og sætter en ære i at udføre det godt, er der fra ledelsesside yderligere en forventning om, at medarbejderne udviser interesse og engagement i faget såvel som firmaet.

De fleste 'traditionelle' malerfirmaer i dag ruller bare vægge, det er rent lønarbejde. Her i firmaet brænder man for det, det bliver en livsstil: hånd og ånd, kultur, kunst, farver og æstetik (...) Det er noget med at forstå den utrolige kreative glæde, der er ved det. (Mester)

Også denne forventning om personligt engagement er tilsyneladende sivet ned gennem organisationen, således at medarbejdergruppen som helhed er bevidst herom. Medarbejderne i firmaet går da også generelt højt op i deres arbejde. De malere, som vi har interviewet, såvel mænd som kvinder, giver

i overensstemmelse hermed udtryk for, at man ikke er i firmaet for at “tjene en masse penge”, som det ofte er tilfældet i akkordfirmaerne. Derimod er man der, fordi “man laver specielle ting”, og fordi man netop “ikke bare gider rulle vægge”.

Lønarbejderen versus fagdioten

Billedet kan dog nuanceres en smule, idet medarbejderne overordnet kan opdeles i to grupper med divergerende tilgang til arbejdet. På den ene side er der dem, der opfatter arbejdet som et normalt lønarbejde, hvilket bl.a. indebærer, at man værdsætter faste arbejdstider og i udgangspunktet ikke overskrider disse. Ifølge ledelsen er der en *svag* tilbøjelighed til, at der er flest kvinder med denne tilgang. På den anden side er der de såkaldte “fagdioter”, som går op i arbejdet med liv og sjæl.

Denne skelnen skal dog anses for en idealtypisk kategorisering. Eksempelvis er de medarbejdere med lønarbejdertilgang, som vi har interviewet, parate til at tilsidesætte denne i tilfælde af særligt spændende (og oftest mere krævende) opgaver, som de i øvrigt gerne påtager sig. Årsagen skal findes i, at de derved får tilfredsstillende den faglige interesse, som er et grundlæggende kendetegn ved medarbejderne i firmaet. Desuden er der en tilbøjelighed til, at fagdioterne tilnærmer sig lønarbejdertilgangen, når de får børn. Det gælder både for kvinder og mænd, og der er en udbredt accept heraf blandt såvel kollegerne som ledelsen. Desuden tilkendegiver den kvindelige konduktør, at lønarbejdertilgangen er blevet mere udbredt i takt med firmaets modning. Derimod var der i etableringsfasen en bevidsthed om nødvendigheden af en arbejdsuge, der langt overskred de normerede 37,5 timer.

Kompetenceudvikling – en gensidig forventning

Som det allerede er fremgået, stilles der betydelige krav til medarbejdernes engagement i faget og firmaet. Eftersom der til tider kan være langt mellem de større restaurerings- og dekorationsopgaver, afholder mester en stor del af året ugentlige kurser, hvor medarbejderne bliver undervist og kan øve sig i diverse maler teknikker og dekoration. Disse kurser, som afholdes fredage i tidsrummet 16-20, opfylder flere formål set fra såvel ledelsens som medarbejdernes side.

Først og fremmest sikrer kurserne, at medarbejdernes kompetencer optrænes og vedligeholdes, og ledelsens lægger ikke skjul på, at det prisen højt, at man følger med og dygtiggør sig. Selvom man ikke bevidst

måler medarbejdernes engagement ud fra deres fremmøde på disse kurser, kan det ikke udelukkes, at det har en betydning:

Kurserne er fra 16-20, men mester bliver lykkelig, hvis man står til klokken 11 om aftenen og bliver ved at marmorere i én uendelighed, han sætter meget stor pris på, at man vil det her, at man ligesom yder noget og engagerer sig ... det er meget sådan, man viser initiativ og interesse. (Kvindelig svend)

Ifølge de malere, vi har interviewet, ses det især gerne, at nystartede og dem, der har brug for erfaringen, møder op, mens dem med lang anciennitet, og som kan tingene i forvejen, ikke deltager helt så ofte. Desuden er der forståelse for, at medarbejdere med børn, såvel kvinder som mænd, udebliver, især hvis de i forvejen har erfaring.

Der er nogle, der ikke kommer til fredagskurserne, fordi familien siger, at det kan de ikke, og så er der ikke noget med, at man står og peger fingre. Fx har X to små drenge, som han skal være sammen med, så han kan ikke komme, og det er bare fuldt ud acceptabelt, det ved vi alle sammen. (Kvindelig konduktør)

Forventningerne går dog også den modsatte vej, og mange af medarbejderne har helt klart en forventning om at kunne dyrke deres lidenskab for at arbejde kreativt.⁴ Set fra medarbejdernes side opfylder kurserne således det formål, at de får tilfredsstillt deres kreative lyster, hvilket mester i øvrigt er bevidst om. Idet kurserne giver medarbejderne mulighed for at dyrke deres lidenskab, betyder det tilsyneladende mindre for medarbejderne, at de er placeret uden for normal arbejdstid. En anden betydningsfuld faktor i den henseende er, at kurserne ikke kun betragtes som en faglig, men også som en social begivenhed, hvor man spiser og hygger sig med kollegerne, og hvor det, om nødvendigt, i øvrigt er legitimt at medbringe sine børn.

4. Et udtryk herfor kan være, at en del nye medarbejdere er blevet skuffet, når de er blevet konfronteret med opgaveporteføljen. Dette har medført, at ledelsen i dag fra starten gør dem opmærksom på, at det ikke blot er et dekorationsfirma, men først og fremmest et malerfirma.

Engagement og loyalitet – vejen til anerkendelse og den gode løn

Deltagelse i kurserne er således én måde, hvorpå man som medarbejder kan udvise interesse og engagement, men det er ifølge den kvindelige konduktør ikke umiddelbart kursUSDeltagelsen, som udløser høj løn. Af-lønningen bestemmes i højere grad af, hvorvidt man i dagligdagen tager ansvar for sit arbejde og inden for normal arbejdstid udviser en høj grad af engagement i forhold til faget og firmaet:

Det betyder meget for mester og mig, at man giver noget af sig selv og går op i firmaet. Loyalitet og engagement i firmaet betyder utrolig meget, det vil vi gerne betale for. (Kvindelig konduktør)

Ancienniteten kan ifølge mester ses som et udtryk for loyalitet og trofasthed, som man i hans øjne selvfølgelig skal belønnes for. Men hvad der er mere interessant, er, at det ikke primært er de prestigefyldte dekorationsopgaver, som udløser højere løn, tværtimod:

Der belønnes mest for rutinepræget arbejde, for det sjove arbejde er løn i sig selv, det er jo logisk, men det manuelle, triste arbejde, det skal belønnes for, at man er loyal over for mig ved at ville gøre det. (...) Hvis man fx er på Fyn og lave en masse vinduer, så får man en bonus oveni, fordi det er surt arbejde. (Mester)

Derudover er der blandt nogle af vores interviewpersoner en opfattelse af, at der i visse tilfælde delvis aflønnes efter behov. Eksempelvis nævner en mandlig svend, at udeboende lærlinge får mere end hjemmeboende. En anden mandlig svend mener endda, at medarbejdere med børn generelt får lidt ekstra, fordi mester ved, at der er brug for det. Dette kan tolkes som et udtryk for, at tidsmæssig fleksibilitet, som børnefamilierne udviser i mindre grad, tilsyneladende betyder mindre for aflønningen. I det hele taget kan det med lønnen ifølge en kvindelig svend "godt være lidt følelsesbetonet". Man har ikke systematiske, årlige medarbejderudviklings- eller lønsamtaler, og lønforhandlingerne er i det hele taget ikke særlig formaliserede. Lønforhøjelser sker mestendels som følge af, at man selv henvender sig med et ønske om at få lidt ekstra i lønnen, eller at mester synes, det er på tide.

Arbejdet bærer lønnen i sig selv – forsørgerrollen nedjusteret

Ovenstående 'lønpolitik' indebærer selvsagt, at der er løndifferentiering i firmaet, men ifølge såvel ledelse som medarbejdere er der ligeløn mellem kønnene, og både kvinder og mænd er at finde blandt de højest betalte svende i firmaet. Men overordnet set er det sådan, at "folk er sådan mere ligeglade med, hvad de får i løn", som en kvindelig medarbejder udtrykker det. Dette udsagn afspejler imidlertid også meget godt den holdning, som de mænd, vi har interviewet, giver udtryk for:

Der er to typer malerfirmaer, sådan et som vores, og så det klas-
siske akkordfirma, hvor svendene kun tænker på, hvad de tjener,
og den type malersvende, de er ikke her i firmaet, og i den type er
der nok heller ikke så mange kvinder. (Mandlig svend)

Malerfaget er opdelt i to grupper, akkord og timelønnede som her,
fordi vi går op i, at tingene bliver lavet ordentligt, og at de skal
holde. (...) Jeg tror ikke så meget, at kvinder har den akkord-
indstilling, de vil også gerne have, at det bliver pænt samtidig. Og
sådan er der også nogle af os mænd, der har det, som gerne vil lave
et pænt stykke håndværk. (Mandlig svend)

Ledelsen giver imidlertid udtryk for, at lønniveauet i firmaet følger meget godt med, hvad man tjener på akkordarbejdspladserne, som interviewpersonerne enstemmigt giver udtryk for ofte er kendetegnet ved højt tempo og stressende arbejde. Der er da heller ingen blandt interviewpersonerne, der udtrykker utilfredshed med deres løn, selvom de er bevidste om, at der er større indtjeningsmuligheder i akkordfirmaerne. Denne afslappede holdning til indtjening afspejler to ting. For det første, at man ikke udelukkende arbejder for lønnens skyld, men også for sin egen interesses skyld, hvilket afviger fra opfattelsen hos den traditionelle lønarbejder. For det andet tyder det på, at mange (også mandlige) medarbejdere sandsynligvis ikke opfatter sig selv som ene- eller hovedforsørger, hvilket ellers traditionelt er blevet forbundet med manden:

Fx er X familiefar og lever også i et meget ligestillet forhold, det er ikke det traditionelle mønster med fatter, der kommer hjem ...
konen er i Novo i en akademisk stilling. (Mester)

Som citatet afspejler, underbygges ovenstående tolkning af, at en del æg-

tefæller til medarbejderne i firmaet har længerevarende uddannelser og kan være forsørgere på lige fod med eller ligefrem i højere grad end medarbejderne i firmaet.

Barsel, fravær og sygdom

Mændene i firmaet tager normalt ikke barsel ud over de to første uger. Dog har en af de mandlige svende, vi interviewede, været hjemme ca. to måneder med sit mindste barn, og en anden siger:

Jeg tror nu godt, at hvis jeg ville have barsel, så kunne jeg godt tage en snak med mester og få det ... det kunne godt være, han ville tænke, "hva' fa'en", men det kunne jeg godt. (Mandlig svend)

En af vores kvindelige interviewpersoner, som i øvrigt tilsyneladende er den første kvinde i lange tider, som har været på barsel, har været væk i 1½ år, hvilket mester har støttet fuldt og helt. Årsagen til det lange fravær var komplikationer under graviditeten, almene sikkerhedshensyn og det faktum, at det blev for kompliceret at finde egnet arbejde til hende.

Både de mandlige og kvindelige medarbejdere tager sig af børnenes sygedage, men kvinderne gør det tilsyneladende i højere grad end mændene. I den forbindelse giver både mester og den kvindelige konduktør udtryk for, at det er "irriterende", at kvinderne i firmaet generelt er mere syge og fraværende end mændene, men man "kunne jo aldrig finde på at fyre nogen for det". Det må dog antages, at kvinderne på denne baggrund betragtes som en mere ustabil arbejdskraft, hvilket imidlertid tilsyneladende ikke har nogen anden konsekvens for dem, end at de i de givne tilfælde gør sig midlertidigt upopulære hos ledelsen.

Forventningernes betydning for kønsarbejdsdelingen

På baggrund af ovenstående vurderer vi, at følgende forhold, der er knyttet til de gensidige forventninger til kønnene i firmaet, medvirker til, at den horisontale kønsarbejdsdeling er meget beskeden:

- Umiddelbart ser det ud til, at hverken ledelse eller medarbejdere har forskellige forventninger til mandlige og kvindelige medarbejdere. Derimod stilles der de samme krav til begge køn, ligesom begge køn har samme forventninger til bl.a. kreativt arbejdsindhold, kompetenceudvikling og løn.
- Medarbejderne, kvinder som mænd, er grundlæggende kendetegnet

ved en stor faglig interesse, hvorved de let kan honorere kravet om engagement i faget og firmaet.

- Ledelsen og medarbejderne udviser forståelse og accept af børnefamiliers behov for bl.a. faste arbejdstider, senere mødetid og fravær, både blandt de mandlige og kvindelige medarbejdere.
- De måder, hvorpå medarbejderne kan avancere og sikre sig spændende opgaver og en højere løn, inkluderer bl.a. udvisning af ansvar og engagement i det daglige arbejde. Derudover spiller anciennitet, trofasthed og erfaring en central rolle, og i den forbindelse er det ene køn i princippet ikke bedre stillet end det andet.

ARBEJDSPLADSKULTUR

Én stor familie – på godt og ondt

Kulturen i firmaet er på mange måder præget af, at det er en mindre, familiedrevet virksomhed. Det er samtidig interessant at bemærke, at man for et par år siden var 5-10 personer mere i firmaet, men at man bevidst valgte at skære ned. Ifølge en mandlig svend skyldtes det dels, at der var for meget administration og stress, dels at “man blev for mange”. Dette kan ses som et udtryk for, at man ønsker en overskuelig og sammentømret virksomhed. I relation hertil giver mester udtryk for, at han har en vis faderrolle i firmaet, hvilket også en del svende bekræfter, såvel eksplicit som mere implicit:

Det er et meget familieagtigt foretagende, mester engagerer sig meget personligt og kender folk i dybden, vi er ikke bare nogle numre, der render rundt. (Mandlig svend)

Som det er fremgået, ser mester gerne, at man engagerer sig, ikke blot i faget, men også i selve firmaet. Til gengæld engagerer han sig meget i medarbejderne. Ifølge en kvindelig medarbejder kan dette ses som både en fordel og en ulempe. Fordelen er, at man har loyalitet og goodwill over for hinanden, at man med andre ord bliver “behandlet, som man ikke gør i andre firmaer”. Ulempen er til gengæld, at det faglige og personlige bliver viklet ind i hinanden. Derfor kan det hele til tider blive “meget personligt og følsomt”, og det kan være “et sejt træk, hvis man kommer personligt i klemme”. En mandlig svend siger således:

Man engagerer sig meget i hinanden i firmaet og er tæt på hinanden, men selvfølgelig kan det også skabe problemer på en måde, at man er så tæt, fordi man bliver mere skuffet over hinanden, hvis der er noget, der opstår af fejl osv., men så er vi også gode til hurtigt at blive gode venner igen. (Mandlig svend)

Medarbejderne kender hinanden indgående og har ifølge flere af interviewpersonerne et fantastisk sammenhold, hvilket kommer til udtryk ved, at mange har tætte venskaber og også ses efter arbejdstid.

Ligestilling

Som tidligere nævnt varetages den administrative ledelse i firmaet af en kvindelig konduktør. Man er fra ledelsesside bevidst om signalværdien af, at mester deler ansvaret for topledelsen med en kvinde, som dermed er nærved ligestillet med ham selv. I det hele taget er firmaet præget af en vis politisk bevidsthed, og som en kvindelig medarbejder udtrykker det, så har man formået at gøre ligestilling til en iboende del af firmakulturen:

Der er en virkelig god stemning i firmaet, mændene andre steder er ofte frygtelige skurvognstyper, men sådan er det ikke i dette firma. Her er det helt lige mellem kønnene. Det er det, der er helt vildt fedt her, at der ikke er det der med, at det kun er mændene, der kan. Nogle gange er pigerne endda bedre. (Kvindelig medarbejder)

Mester giver da også eksplicit udtryk for, at diskrimination ikke tåles i firmaet, og at man har en fælles ånd om, at man skal tale ordentligt til hinanden. Som konduktøren gjorde opmærksom på, kan den skurvognsjargon, der er udbredt på de almindelige akkordbyggepladser, skræmme kvinderne væk eller bidrage til deres psykiske nedslidning.

Familievenlighed

Som tidligere nævnt er der i firmaet en generel accept af, at man som forælder får andre prioriteringer i sit liv end arbejdet. En del af vores interviewpersoner nævner i den forbindelse, at mester er meget glad for børn, at han selv har små børnebørn og i øvrigt har en uddannelse som socialpædagog bag sig. Der er generelt enighed blandt såvel mandlige som kvindelige interviewpersoner om, at det fra ledelsens side bliver anset for en glædelig og velkommen begivenhed, når medarbejderne får børn.

Børnefamilierne laver almindeligvis en uformel aftale med mester om, at de kan møde senere og/eller gå tidligere nogle dage, fordi børnene skal hentes, hvilket såvel kvinder som mænd faktisk gør. Man har på et tidspunkt forsøgt sig med en generel fleksordning i firmaet, hvilket man dog valgte at gå bort fra, fordi der viste sig at være for mange komplikationer forbundet med koordineringen af arbejdet, hvilket kunderne blev utilfredse over. Således finder man i dag frem til ad hoc-løsninger, som muliggør, at børnefamilier kan opretholde en balance mellem familie- og arbejdslivet. En af vores kvindelige interviewpersoner havde eksempelvis efter en barsel aftalt en 32-timers arbejdsuge. Hun fortæller dog, at nedsat tid anses for lidt besværligt, fordi man, som ved forsøget med den generelle fleksordning, skal planlægge anderledes med kunderne. Men ikke desto mindre accepterer mester det, så det *kan* lade sig gøre.

Arbejdspladskulturens betydning for kønsarbejdsdelingen

Følgende faktorer i relation til kulturen i firmaet kan antages at have indvirkning på, at den horisontale kønsarbejdsdeling er meget lidt fremtrædende:

- Der er i firmaet en ligestillingsorienteret ideologi, som man formår at omsætte i praksis, hvilket indebærer, at medarbejdere uanset køn i princippet bliver forestillet de samme muligheder, krav og forventninger.
- Man har blandt såvel ledelse som medarbejdere et godt indbyrdes kendskab til og engagement i hinandens personlige liv, hvilket indebærer, at man i arbejdslivet udviser hensyn og goodwill over for fx børnefamiliernes situation.

MALERFIRMAET – EN ATYPISK ARBEJDSPLADS MED MINIMAL KØNSARBEJDSDELING

Som vi har forsøgt at illustrere, udgør casen et sjældent eksempel på en arbejdsplads, hvor man mere eller mindre bevidst har formået at hindre den glidende kønsarbejdsdeling. Vi vil i dette afsnit foretage en opsamling af de faktorer i relation til *rammevilkår*, *forventninger* og *kultur*, som kan antages at have indflydelse herpå. Det er dog indledningsvist vigtigt at have in mente, at casen ikke afspejler en konventionel håndværksvirksomhed inden for bygge og anlæg. Dette skyldes dels, at der er tale om et firma,

hvor medarbejderne er timelønnede og ikke en akkordvirksomhed, dels at firmaets profil qua restaurerings- og dekorationsopgaverne må siges at være ganske atypisk. Disse arbejdsopgaver og -vilkår virker tiltrækkende, også på kvinder, som således udgør halvdelen af firmaets medarbejdere. I dag uddannes der imidlertid næsten lige så mange kvinder som mænd inden for bygningsmalerfaget – faktisk var de i en femårig periode, der ophørte for nogle år siden, i overtal på uddannelsen. Dette kan tyde på, at kvinderne her har fundet sig en niche i den ellers mandedominerede håndværksbranche.

Hvad angår *rammevilkårene*, er der flere faktorer, der kan antages at have indflydelse på den meget beskedne kønsarbejdsdeling i firmaet. Overordnet set er firmaet kendetegnet ved en vis topstyring, hvilket er muligt på grund af dets relativt beskedne størrelse. Mester har ubestrideligt topposten, men dét, at den administrative leder, som næsten er ligestillet med mester selv, er kvinde, sender et stærkt signal om kønsarbejdsdelingen i firmaet. Firmaet kan dog ikke fuldkommen frasige sig kønsarbejdsdelingen, idet meget af det grove og tunge arbejde varetages af arbejdsmænd, hvoriblandt der ingen kvinder er. Men kigger man på gruppen af lærlinge og svende, som udgør langt størstedelen af firmaets ansatte, er den horisontale kønsarbejdsdeling stort set ikke eksisterende. Dette skyldes formentlig bl.a., at det daglige arbejde varetages af relativt selvforvaltende grupper. Den flade projektorganisering af disse giver god mulighed for, at alle medarbejdere har indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse og udførelse.

I relation til rammevilkårene og ledelsen af firmaet spiller fordelingen af og konkurrencen om de sjove og spændende dekorationsarbejdsopgaver også en central rolle. Umiddelbart har kvinderne, på grund af de egenskaber deres køn traditionelt tillægges, og som i dette tilfælde er overensstemmende med evnen til at varetage de prestigefyldte dekorationsopgaver, et fortrin i forhold til mændene i firmaet. Men siden også mandlige medarbejdere har specialiseringer inden for disse arbejdsområder, får de traditionelle kønsstereotyper i praksis ingen nævneværdig indflydelse på tildelingen af arbejdsopgaver eller på den overordnede arbejdsdeling i firmaet. Således varetager såvel mændene som kvinderne både de sjove dekorationsopgaver og de mere tunge rutineopgaver.

Ud over rammevilkårene kan gensidige *forventninger* mellem kønnene og mellem ledelse og medarbejdergruppe tænkes at influere på den beskedne horisontale kønsarbejdsdeling. Generelt forventes det af medarbejderne, at de er meget engagerede i såvel faget som firmaet, og at de sætter en ære i deres arbejde. Omvendt forventer medarbejdere af begge

køn sig også meget af deres arbejde. Siden de ikke blot anser dette for et arbejde, i hvert fald ikke den kreative del af det, men også for en personlig interesse, er det generelt ikke svært for dem at honorere de høje forventninger. Trods disse høje forventninger er der ikke desto mindre accept af, at medarbejderne i perioder med fx småbørn har anderledes prioriteringer samt behov for alternative arbejdstider. Det er i sådanne perioder legitimt for både mandlige og kvindelige medarbejdere at tilnærme sig en lønarbejdertilgang til arbejdet, uden at det går ud over deres arbejdsopgaver eller aflønning. Således lader der ikke til at være divergerende forventninger til de to køn i firmaet, hvilket kan være en medforklarende faktor til den meget begrænsede kønsarbejdsdeling.

I tæt forbindelse med de gensidige forventninger kan også *firmakulturen* tænkes at have en vis indflydelse på den beskudte kønsarbejdsdeling. Kulturen er først og fremmest præget af, at der er tale om en relativt lille og derfor meget sammentømret virksomhed. De indbyrdes relationer på tværs af ledelse og medarbejdergruppe kan virke som familiære, hvilket bl.a. indebærer, at man udviser goodwill og er lydhør over for hinandens ønsker og behov. Man har fra ledelsens side desuden en klar indstilling om, at diskrimination af enhver art er uacceptabelt. Denne ligestillingsorientering er tilsyneladende blevet en etableret del af firmakulturen, som i praksis gør, at medarbejdere uanset køn bliver stillet de samme muligheder, krav og forventninger.

Som det er fremgået, er der en række faktorer, som i malerfirmaet er medvirkende til, at hverken mænd eller kvinder er fastlåst i bestemte funktioner eller ekskluderet fra at varetage særlige arbejdsopgaver – med undtagelse af det mest grove og tunge arbejde, der udføres af arbejdsmændene. Disse faktorer, som er knyttet til henholdsvis rammevilkårene, forventningerne og kulturen i firmaet, bidrager til, at den horisontale kønsarbejdsdeling i denne case må betegnes som yderst beskeden.

KILDER TIL DEN HORISONTALE KØNSARBEJDSDELING

I det følgende kapitel vil vi samle trådene fra de fem foregående kapitler. Der vil være tre formål med dette kapitel:

- Indledningsvist vil vi reflektere over den kvalitative metode og resultaternes generaliserbarhed.
- Vi vil sammenkoble de fire arbejdspladsbeskrivelser og se, hvilke konklusioner der kan drages på tværs.
- Gennem denne sammenkobling vil vi besvare hovedproblemstillingen: På hvilken måde er rammevilkår på arbejdspladserne, forventningerne til de to køn og arbejdspladskulturen med til at skabe en glidende kønsarbejdsdeling på arbejdspladsniveau?

Metoderefleksioner

Inden problemstillingen skal besvares, er det på sin plads at reflektere over, hvilken udsagnskraft man kan tillægge disse fire arbejdspladsbeskrivelser og resultaterne herfra.

Alle fire arbejdspladser er velfungerende arbejdspladser med såkaldt ordnede forhold, hvilket vil sige, at love og overenskomster overholdes. Alle interviewede medarbejdere lod til at trives på deres respektive arbejdspladser og gav også udtryk herfor. At det er velfungerende arbejdspladser, vi har besøgt, er ikke så overraskende, da det som regel er denne type af arbejdspladser, der tillader besøg af forskere. Det interessante i

denne sammenhæng er derimod, at alle fire arbejdspladser har en selvforståelse af, at kvinder og mænd ikke bliver forskelsbehandlet, og at barsel, barns første sygedag samt fx flekstid forventes brugt af begge køn.

Denne selvforståelse er der blevet stillet spørgsmålstejn ved, idet analyserne har vist, at der selv på disse arbejdspladser er mekanismer, der er med til at skabe en horisontal kønsarbejdsdeling, selvom kvindelige og mandlige medarbejdere i udgangspunktet har den samme uddannelse.

Da de fire arbejdspladser kan betragtes som typisk velfungerende arbejdspladser, er det også sandsynligt, at de mekanismer, der er med til at skabe den horisontale kønsarbejdsdeling, og som er fundet på disse arbejdspladser, med stor sandsynlighed vil kunne genfindes på de fleste andre arbejdspladser.

Udgangspunktet for arbejdspladsbeskrivelserne og -analyserne blev fundet i den danske og internationale litteratur, der blev gennemgået i kapitel 5. Som det på nuværende tidspunkt skulle være fremgået, har vi stort set kunnet genfinde samtlige af de pointer, der blev trukket frem via litteraturen. Der er altid en risiko for, at interviewpersonerne er blevet lagt noget i munden, således at konklusionerne er givet på forhånd. Vi mener dog, at vi har været tilstrækkeligt opmærksomme på dette til, at den fare er minimeret. Vi vurderer derfor, at vi har fået afdækket nogle processer, som også fandtes i 1989 (BRYT-projektet), og som altså ikke kun findes i Sverige, men også i andre vestlige lande.

Endelig skal det gentages, at selvom vi har ønsket at afdække de processer og mekanismer, der foregår løbende på arbejdspladserne, så har vi kun besøgt arbejdspladserne et par gange inden for et kort tidsrum. Det vil sige, at de processer, der beskrives, er interviewpersonernes genfortællinger. Vi har ikke selv som forskere direkte observeret dem.

RAMMEVILKÅRENE BETYDNING FOR DEN HORISONTALE KØNSARBEJDSDELING

Når man ser på tværs af de fire arbejdspladsbeskrivelser, er det ganske tydeligt, at rammevilkårene på forskellig vis spiller ind på den proces, der skaber den horisontale kønsarbejdsdeling på arbejdspladsniveau:

- *Uddannelsesniveaue*t har især betydning for de forventninger, den enkelte har til arbejdsvilkårene. Jo længere uddannelse, desto større er forventningerne i retning af præstationskontrolleret arbejde, hvorimod

de kortuddannede, som fx industrilaboranterne, i højere grad forventer et tidskontrolleret arbejde. Det betyder, at allerede i valget af uddannelse vælges der nogle grundlæggende arbejdsvilkår.

- *Kønsdominansen på uddannelsen* kan have mindst to typer af konsekvenser. For det første er det dominerende køn med til at skabe nogle forventninger til de kommende arbejdsvilkår, som kan være vanskelige at ændre på, når man kommer på en arbejdsplads. For det andet er kønnet i undertal med til at skabe en opfattelse af at være noget særligt, hvilket fx sås blandt de kvindelige dataloger og de mandlige laboranter. Denne særlighed fører de med over på deres respektive arbejdspladser.
- *Alternative jobmarkeder* havde betydning for især IT-medarbejderne og for laboranterne, hvor det er en del af selvforståelsen, at man altid kan få et nyt job. En sådan selvforståelse vil alt andet lige give en bedre forhandlingsposition, hvad angår eksempelvis løn. Lige omvendt har agronomerne og især de kvindelige malere det. Agronomernes jobmarked er blevet indskrænket, og især mændene havde forestillet sig, at de skulle være fx landbrugskonsulenter. I dag skal de være glade for at have et arbejde. Det vil sige, at de oplever sig selv som mere defensive i fx forhandlingssituationer. De kvindelige malere har valgt netop dette malerværksted og ser ikke lige umiddelbart noget alternativt jobmarked, da de ikke ønsker traditionelt malerarbejde. Flere talte fx om at påbegynde en ny uddannelse som alternativ.
- *Arbejdsvilkårene* på arbejdspladserne har betydning for kønsarbejdsdelingen. Som allerede nævnt har det stor betydning, om den enkelte opfatter arbejdet som præstations- eller tidskontrolleret. Dette er ikke nødvendigvis givet, idet fx de kvindelige laboranter betragtede sig som tidskontrollerede, mens mændene i højere grad så sig som præstationskontrollerede. Dette forhold har konsekvenser for, hvilke arbejdsopgaver man bliver tildelt, og der vil være en tendens til, at de, der betragter sig som præstationskontrollerede, i højere grad får de udviklende og ansvarsfulde opgaver, mens de, der opfatter sig selv som tidskontrollerede, får de mere forudsigelige og rutineprægede opgaver.
- *Formaliserede personalepolitikker* fandtes på tre af arbejdspladserne, mens malerværkstedet var mere præget af uformelle politikker. Men en lønpolitik og en gennemskelig og synlig karrierestruktur eksisterede der ikke på nogen af arbejdspladserne. Dette fravær af en løn- og karrierepolitik fremmer tilsyneladende en horisontal kønsarbejdsdeling, hvilket var særlig tydeligt i direktoratet og i laboratoriet. De to

cases tyder på, at kvinder klarer sig dårligt i uigennemsigtige strukturer, måske især når ledelsen udelukkende består af mænd.

- *Organisationsstrukturen* er meget forskellig på de fire arbejdspladser. Direktoratet er udpræget bureaukratisk, laboratoriet og malerværkstedet er hierarkiske (dog er malerværkstedet fladere end laboratoriet), og IT-virksomheden er projektor organiseret. Umiddelbart ser det ud til, at kvinder klarer sig bedst i de flade strukturer. Fx bliver kvinderne projektledere i IT-virksomheden og formænd i malerfirmaet. Dette betyder ikke, at mændene klarer sig ringe i flade strukturer. Mændene finder i nogle tilfælde nye parallelle karriereveje, hvilket ses i IT-virksomheden.
- *Alderssammensætningen* på arbejdspladsen ser ud til at kunne have nogen betydning for de processer, der skaber kønsarbejdsdelingen. Dette er særlig tydeligt i direktoratet og i laboratoriet. De unge kvinder har en anden forventning til arbejdet end de ældre kvinder. De unge kvinder stiller krav om spændende udfordrende arbejdsopgaver, en ordentlig løn og mulighed for advancement. Om det altid har været sådan mellem generationerne, eller om det er noget særligt for de unge kvinder i dag, kan ikke afgøres, men de udtrykker i hvert tilfælde ønsker om forandringer.

FORVENTNINGERNES BETYDNING FOR DEN HORIZONTAL KØNSARBEJDSDELING

Forskellige forventninger til de to køn har været et af de gennemgående temaer. Vi har tilsyneladende alle nogle meget fasttømrede forestillinger om, hvad kvinder er gode til, og hvad mænd er gode til, både i arbejds-sammenhænge og i familiesammenhænge. Rigtigt mange af vores interviewpersoner har uopfordret sagt, at forskellene mellem de to køn er genetisk/biologisk betinget. Det ligger uden for denne undersøgelses rammer at gå ind i denne diskussion, men det må konstateres, at uanset om forskellene er socialt eller biologisk betinget, så er forestillingerne om og forventningerne til de to køn sejllivede.

- Forventningerne til de to køn i forbindelse med familien er fuldstændig traditionelle. Det forventes, at kvinderne tager sig af den praktiske og følelsesmæssige omsorg for familien, mens mændene primært tager sig af forsørgelsen. Dette er ikke nødvendigvis et billede af, hvordan

fordelingen reelt er i de enkelte familier, men ikke desto mindre har forestillingen betydning for, hvordan kvinder og mænd forventes at agere på arbejdspladsen. Det forventes, at kvinder primært ønsker et job med faste arbejdstider og forudsigelighed, således at manden kan have en karriere med alt, hvad det indebærer af lange arbejdsdage og uforudsigelighed. Manden betragtes stadig som hovedforsørger, mens kvinden betragtes som medforsørger.

- Kvinder og mænd tilskrives også helt forskellige egenskaber i forbindelse med tildeling af arbejdsopgaver. Kvinder forventes at være samlende og sociale, mens mænd forventes at være til mekanik og teknik (laboratoriet og IT-virksomheden). Kvinder anses for at være til rutine- og driftsopgaver, mens mænd anses for at være mere til udviklingsopgaver (laboratoriet og direktoratet). Kvinder antages at være til nuseri og detaljer, mens mænd antages at være til store maskiner (laboratoriet) og fysiske bedrifter (malerværkstedet).

Når forventningerne til de to køns ageren i forhold til familien og i forhold til arbejdsopgaverne kobles, har vi muligvis kimen til den horisontale kønsarbejdsdeling. Forventningerne udmøntes nemlig i forskellige arbejdsvilkår, forskellige arbejdsopgaver, forskellige stillinger og forskellige lønninger. Især de unge kvinder har givet udtryk for, at de føler sig stækkede af de forestillinger og forventninger, ældre kvinder, mænd og ledelse har til kønnes adfærd. Udfordringen bliver at bryde med disse forventninger og forestillinger.

KULTURENS BETYDNING FOR DEN HORISONTALE KØNSARBEJDSDELING

Arbejdspladskulturen bliver i virkeligheden summen af ovennævnte pointer. Kulturen bliver til i samspillet mellem rammevilkårene og forventningerne til de to køn. Derfor kan man også sige, at kulturændringer kun kan skabes ved at ændre på rammevilkårene og forventningerne til de to køn. Derfor skal der blot fremhæves yderligere to kulturelle træk med afgørende indflydelse:

- Arbejdspladsens familievenlighed har betydning på flere måder. Personalepolitikken skaber de formelle rammer, men det er kulturen, der skaber de reelle rammer. Samtlige besøgte arbejdspladser betragter sig

selv som familievenlige. Ikke desto mindre er der forskel på både forventningerne til, hvem der bruger de familievenlige tiltag, og hvem der faktisk bruger familievenligheden. Generelt forventes det, at kvinder bruger mulighederne i højere grad end mænd, men dette er ikke nødvendigvis rigtigt. Fx er der kvinder, der ikke har børn, og derfor ikke benytter tiltagene, ligesom det i nogle familier er mændene, der fx henter børn. Alligevel forventes det både af arbejdsgivere og af kollegaer, at det er kvinder, der benytter de familievenlige tiltag. Ser vi på forældre, så er det ofte kvinderne, der bruger mulighederne mest på grund af kønsarbejdsdelingen i familien og på grund af forventningerne på arbejdspladsen. Familievenligheden og kulturen er således med til at cementere en forestilling om, at kvinden prioriterer familien over arbejdet. Formelt giver man kønnene lige muligheder, men man forventer stadig, at det er kvinderne, der bruger disse muligheder.

- Forventningerne til kvinders og mænds brug af familievenlige tiltag får direkte konsekvenser for tildelingen af arbejdsopgaver, advancementsmuligheder og løn. På alle fire arbejdspladser var synlighed – både gennem fysisk tilstedeværelse og gennem evnen til at gøre opmærksom på sig selv – tidsmæssig fleksibilitet samt iveren, hvormed man påtager sig nye arbejdsopgaver, afgørende for den uformelle tildeling af arbejdsopgaver. Præcis disse egenskaber er direkte i modstrid med, hvad der anses som familievenligt, nemlig fx faste arbejdstider og forudsigelighed. Dette har som konsekvens, at kvinder, uanset om de benytter de familievenlige tiltag eller ej, ekskluderes fra de udviklende arbejdsopgaver.

Som det fremgår af ovenstående sammenkobling af de fire arbejdspladsbeskrivelser, er rammevilkår, forventningerne til de to køn og arbejdspladskulturen på hver sin vis medvirkende til at skabe den glidende kønsarbejdsdeling på arbejdspladsniveau. Men de tre elementer er også svære at adskille, idet de på mange måder påvirker hinanden. Man kan afslutningsvist sige, at en ændring af den horisontale kønsarbejdsdeling på arbejdspladsniveau formentlig kræver ændringer på alle tre områder, netop fordi de er gensidigt forbundne.

BILAG

BILAG 1

TABELLER OVER DE EHVERVSKOMPETENCEGIVENDE UDDANNELSER

Table B1.1

Erhvervsfaglige uddannelser fordelt efter kvindeandel i 2003. Procent.

Uddannelse	Personer i alt	Kvinde- andel	Udd.andel af alle udd.	Udd. an- del af alle kvinder	Udd. an- del af alle mænd
Vvs-/tag-/facademontør	2.432	0,00	0,76	0,00	0,83
Tømrer	9.520	0,01	2,97	0,02	3,25
Automekaniker	9.419	0,01	2,94	0,03	3,21
Elektriker, lys og energiteknik	8.144	0,01	2,54	0,03	2,77
Lastvogsmekaniker	2.354	0,01	0,73	0,01	0,80
Murer	3.730	0,02	1,16	0,02	1,26
Klejnsmed	8.409	0,02	2,62	0,04	2,85
Maskinarbejder	7.499	0,04	2,34	0,09	2,48
Elektronikmekaniker	2.633	0,05	0,82	0,04	0,86
Maskinsnedker	2.056	0,06	0,64	0,03	0,67
Driftsleder, grønt bevis	3.633	0,08	1,13	0,09	1,14
Automobiler og reserve dele	1.995	0,15	0,62	0,09	0,58
Landmand, faglært modul 2	4.908	0,16	1,53	0,24	1,41
Butiksslagter	2.918	0,26	0,91	0,22	0,74

Engroshandel med detail	1.935	0,29	0,60	0,17	0,47
Bager	3.397	0,33	1,06	0,33	0,78
Kok	4.832	0,37	1,51	0,53	1,04
Spedition og shipping	3.077	0,38	0,96	0,35	0,65
Bygningsmaler	4.471	0,42	1,39	0,56	0,89
Informatikassistent	3.757	0,47	1,17	0,52	0,68
Bank	4.643	0,49	1,45	0,66	0,82
Kædebutik	2.108	0,51	0,66	0,31	0,36
Kolonial (detailhandel)	7.499	0,54	2,34	1,18	1,20
Salgsassistent	7.838	0,56	2,44	1,28	1,19
Tjener	2.050	0,57	0,64	0,35	0,30
Teknisk assistent, fremstilling	2.038	0,63	0,64	0,37	0,26
Teknisk assistent, bygge- og anlæg	1.608	0,64	0,50	0,30	0,20
Kontor, regnskab	2.629	0,66	0,82	0,51	0,30
Tekstil	6.792	0,69	2,12	1,38	0,71
Isenkram, glas og porcelæn	1.823	0,79	0,57	0,42	0,13
Kontor, administration	7.256	0,79	2,26	1,69	0,52
Kontor, kommune og amtskommune	6.548	0,80	2,04	1,54	0,44
Kontor, all round	18.063	0,81	5,63	4,29	1,19
Kontor, stat	5.501	0,86	1,72	1,38	0,27
Pædagogik, grunduddannelse	4.087	0,88	1,27	1,06	0,16
Frisør	4.158	0,94	1,30	1,15	0,08
Social- og sundhedshjælper	38.139	0,96	11,89	10,70	0,58
Social- og sundhedsassistent	20.264	0,96	6,32	5,70	0,30
Køkkenassistent	5.844	0,96	1,82	1,65	0,08
Tandklinikassistent	1.708	1,00	0,53	0,50	0,00
Lægesekretær	2.543	1,00	0,79	0,75	0,00

Anm.: Kun uddannelser, der udgør mere end 1 pct. af alle mænd og kvinder, er medtaget i tabellen.

Tabel B1.2

Korte videregående uddannelser fordelt efter kvindeandel i 2003. Procent.

Uddannelse	Personer i alt	Kvinde- andel	Udd.- kategori- andel	Udd. andel af alle kvinder	Udd. andel af alle mænd
Gas-, vand- og sanitetsmester	748	0,00	1,42	0,00	0,26
El-installatør	1.882	0,01	3,58	0,01	0,64
Stærkstrømsmekniker	1.053	0,02	2,00	0,01	0,36
Elektronikmekniker	2.045	0,02	3,89	0,01	0,69
Vvs-tekniker	560	0,03	1,07	0,01	0,19
Vagtofficer	278	0,03	0,53	0,00	0,09
Trætekniker	297	0,04	0,56	0,00	0,10

Driftsleder, grønt diplom	712	0,05	1,35	0,01	0,23
Maskintekniker, konstruktion	2.090	0,06	3,98	0,04	0,68
Agrarøkonom	835	0,09	1,59	0,02	0,26
Maskintekniker, driftsteknik	995	0,10	1,89	0,03	0,31
Anlægstekniker	326	0,13	0,62	0,01	0,10
Mejeritekniker	301	0,13	0,57	0,01	0,09
Datamatiker	5.559	0,14	10,57	0,23	1,64
Polititjenestemand	1.294	0,17	2,46	0,06	0,37
Byggetekniker	1.653	0,18	3,14	0,09	0,47
Kort- og landmålingstekniker	272	0,32	0,52	0,03	0,06
Gartneritekniker, produktion	343	0,35	0,65	0,04	0,08
Akademiøkonom, detailhandel	784	0,36	1,49	0,08	0,17
Multimediedesigner	800	0,38	1,52	0,09	0,17
Eksporttekniker	671	0,38	1,28	0,07	0,14
Mediekoordinator	530	0,43	1,01	0,07	0,10
Akademiøkonom, international handel	365	0,46	0,69	0,05	0,07
Landbrugstekniker, biologi	302	0,47	0,57	0,04	0,06
Akademiøkonom, international markedsføring	805	0,48	1,53	0,11	0,14
Levnedsmiddeltekniker	1.096	0,51	2,08	0,16	0,18
Markedsøkonom	5.239	0,54	9,97	0,83	0,83
Fængselsfunktionær	812	0,56	1,54	0,13	0,12
Merkonom, markedsføring	506	0,58	0,96	0,09	0,07
Akademiøkonom, eksport	462	0,59	0,88	0,08	0,07
Markedsføringsøkonom	908	0,63	1,73	0,17	0,12
Merkonom, regnskabsvæsen	634	0,75	1,21	0,14	0,06
Merkonom, personaleadministration	289	0,78	0,55	0,07	0,02
Laborant	3.999	0,79	7,61	0,92	0,29
Akademiøkonom, turisme	527	0,83	1,00	0,13	0,03
Tandplejer	646	0,95	1,23	0,18	0,01
Erhv.sprog. grundstudium,- engelsk	877	0,95	1,67	0,25	0,01
Økonoma	441	0,97	0,84	0,13	0,00
Farmakonom	929	0,98	1,77	0,27	0,01

Anm.: Kun uddannelser, der udgør mere end 1 pct. af alle mænd og kvinder, er medtaget i tabellen.

Tabel B1.3

Mellemlange videregående uddannelser fordelt efter kvindeandel i 2003. Procent.

Uddannelse	Personer i alt	Kvindeandel	Udd.- kategori- andel	Udd. andel af alle kvinder	Udd. andel af alle mænd
Maskinmester	2.130	0,01	1,53	0,01	0,72
Elektro, diplomingeniør	4.254	0,04	3,05	0,05	1,40
Skibsfører	916	0,10	0,66	0,03	0,28
Maskin, diplomingeniør	5.115	0,12	3,66	0,18	1,54

Bygningskonstruktør	2.679	0,15	1,92	0,12	0,79
Finansiering og kreditvæsen, HD-2.del	807	0,18	0,58	0,04	0,23
Bygning, diplomingeniør	3.504	0,25	2,51	0,26	0,90
Afsætningsøkonomi, HD-2.del	916	0,34	0,66	0,09	0,21
Regnskabsvæsen, HD-2.del	3.015	0,37	2,16	0,33	0,65
Journalist	2.048	0,41	1,47	0,25	0,42
Kemi, diplomingeniør	1.311	0,54	0,94	0,21	0,21
Eksport, diplomingeniør	971	0,63	0,70	0,18	0,12
Folkeskolelærer	23.231	0,68	16,64	4,60	2,60
Bibliotekar	1402	0,72	1,00	0,30	0,13
Fysioterapeut	3.589	0,76	2,57	0,80	0,30
Pædagogisk arbejde, diplomuuddannelse	1.193	0,80	0,85	0,28	0,08
Socialrådgiver (socioonom)	5.104	0,82	3,66	1,22	0,32
Pædagog	39.169	0,82	28,06	9,47	2,38
Public health (MPH), master	1.664	0,88	1,19	0,43	0,07
Håndarbejds lærer	3.508	0,92	2,51	0,94	0,10
Ernærings- og husholdningsøkonomi	1.104	0,93	0,79	0,30	0,03
Afdelingssygeplejerske	1.042	0,94	0,75	0,29	0,02
Ergoterapeut	2.748	0,94	1,97	0,76	0,06
Sygeplejerske	17.784	0,96	12,74	5,01	0,24
Sundhedsplejerske	1.072	1,00	0,77	0,31	0,00

Anm.: Kun uddannelser, der udgør mere end 1 pct. af alle mænd og kvinder, er medtaget i tabellen.

Tabel B1.4

Bachelorer fordelt efter kvindeandel i 2003. Procent.

Uddannelse	Personer i alt	Kvinde- andel	Udd.- kategori- andel	Udd. andel af alle kvinder	Udd. andel af alle mænd
Datalogi, bachelor	190	0,08	0,52	0,00	0,06
HA datalogi, bachelor	442	0,16	1,21	0,02	0,13
HA informatik, bachelor	277	0,18	0,76	0,01	0,08
Filosofi, bachelor	325	0,22	0,89	0,02	0,09
Økonomi, bachelor	1.173	0,26	3,20	0,09	0,30
HA filosofi, bachelor	224	0,32	0,61	0,02	0,05
Naturvidenskab, bachelor	922	0,33	2,52	0,09	0,21
Erhvervsanalytiker, forsøg	279	0,34	0,76	0,03	0,06
HA, bachelor	5.700	0,35	15,55	0,58	1,28
Humanistisk informatik, bachelor	466	0,41	1,27	0,06	0,09
Historie, bachelor	1.039	0,41	2,84	0,12	0,21
HA matematik, bachelor	241	0,41	0,66	0,03	0,05
HA erhvervsret, bachelor	774	0,42	2,11	0,09	0,16
Statskundskab, bachelor	1.116	0,43	3,05	0,14	0,22
Geologi, bachelor	188	0,44	0,51	0,02	0,04
Samfundsvidenskab, bachelor	2.344	0,44	6,40	0,30	0,45

Ildræt, bachelor	296	0,47	0,81	0,04	0,05
Film- og medievidenskab, bachelor	305	0,47	0,83	0,04	0,06
HA international business, bachelor	190	0,47	0,52	0,03	0,03
Musik, bachelor	407	0,50	1,11	0,06	0,07
Biologi, bachelor	795	0,55	2,17	0,13	0,12
Jura, bachelor	2.063	0,57	5,63	0,34	0,31
Landbrugsvidenskab, bachelor	319	0,59	0,87	0,06	0,05
Arkæologi, forhistorisk, bachelor	208	0,60	0,57	0,04	0,03
HA sprog, bachelor	1.272	0,62	3,47	0,23	0,17
Litteraturvidenskab, bachelor	438	0,64	1,20	0,08	0,05
Dansk-nordisk, bachelor	1.279	0,71	3,49	0,26	0,13
Humanistiske fag, bachelor	968	0,71	2,64	0,20	0,10
Engelsk, bachelor	974	0,72	2,66	0,21	0,09
Sociologi, bachelor	263	0,74	0,72	0,06	0,02
Psykologi, bachelor	1.008	0,75	2,75	0,22	0,09
Etnografi/antropologi, bachelor	360	0,76	0,98	0,08	0,03
Tysk, bachelor	192	0,77	0,52	0,04	0,02
Spansk, bachelor	229	0,82	0,62	0,06	0,01
Engelsk-tysk, erhv.spr. bachelor	866	0,85	2,36	0,22	0,05
Kunsthistorie, bachelor	314	0,86	0,86	0,08	0,01
Engelsk-spansk, erhv.spr. bachelor	544	0,88	1,48	0,14	0,02
Fransk, bachelor	243	0,88	0,66	0,06	0,01
Engelsk-tysk, erhv.spr. korrespondent	906	0,90	2,47	0,24	0,03
Engelsk-spansk, erhv.spr. korrespondent.	525	0,93	1,43	0,14	0,01
Engelsk-fransk, erhv.spr. bachelor	665	0,95	1,81	0,18	0,01
Engelsk-fransk, erhv.spr. korrespondent	748	0,95	2,04	0,21	0,01

Anm.: Kun uddannelser, der udgør mere end 1 pct. af alle mænd og kvinder, er medtaget i tabellen.

Tabel B1.5

Lange videregående uddannelser fordelt efter kvindeandel i 2003. Procent.

Uddannelse	Perso- ner i alt	Kvinde andel	Udd. katego- ri- andel	Udd.- andel af alle kvinder	Udd. andel af alle mænd
Officer (lang vidg. udd.), hæren	425	0,02	0,57	0,00	0,14
Officer (lang vidg. udd.), flyvevåbnet	377	0,05	0,50	0,01	0,12
Elektro, civilingeniør	1.481	0,06	1,98	0,03	0,48
Industri, civilingeniør	1.159	0,14	1,55	0,05	0,34
Datalogi, cand.scient.	824	0,15	1,10	0,04	0,24

Fysik, cand.scient.	407	0,20	0,54	0,02	0,11
Civilingeniør u.n.a.	3.639	0,23	4,87	0,25	0,96
Bygning, civilingeniør	913	0,24	1,22	0,06	0,24
Revisorkandidat, cand.merc.aud.	2.605	0,29	3,49	0,22	0,63
Naturvidenskab, cand.scient.	541	0,29	0,72	0,05	0,13
Økonomi, cand.oecon.	1.966	0,31	2,63	0,18	0,46
Statsvidenskab, cand.polit.	1.689	0,33	2,26	0,16	0,39
Anlæg, civilingeniør	464	0,36	0,62	0,05	0,10
Erhvervsøkonomi, cand.merc.	8.257	0,36	11,05	0,87	1,82
Geologi, cand.scient.	464	0,39	0,62	0,05	0,10
Matematik/økonomi, cand.scient.oecon.	387	0,40	0,52	0,05	0,08
Statskundskab, cand.scient.pol.	1.603	0,42	2,15	0,20	0,32
Historie, cand.mag.	983	0,43	1,32	0,12	0,19
Erhvervsret, cand.merc.	849	0,45	1,14	0,11	0,16
Forvaltning, cand.scient.adm.	1.024	0,45	1,37	0,14	0,19
Kemi, cand.scient.	519	0,45	0,69	0,07	0,10
Kemi, civilingeniør	462	0,46	0,62	0,06	0,09
Arkitekt, cand.arch.	2.308	0,49	3,09	0,33	0,40
Landbrugsvidenskab, cand.agro.	1.046	0,49	1,40	0,15	0,18
Tekno./samf.planlægn., cand.techn.soc.	451	0,53	0,60	0,07	0,07
Klassisk musik, udøvende, diplomeksamen	585	0,53	0,78	0,09	0,09
Biologi, cand.scient.	1.921	0,56	2,57	0,32	0,29
Jura, cand.jur.	5.655	0,57	7,57	0,95	0,84
Teologi, cand.theol.	1.026	0,57	1,37	0,17	0,15
Læge, cand.med.	4.191	0,58	5,61	0,72	0,60
Humanistisk kombination, cand.mag.	608	0,69	0,81	0,12	0,06
Tandlæge, cand.odont.	931	0,70	1,25	0,19	0,10
Interpret, cand.merc.	401	0,71	0,54	0,08	0,04
Veterinærvidenskab, cand.med.vet.	813	0,71	1,09	0,17	0,08
Dansk, cand.mag.	763	0,71	1,02	0,16	0,08
Norrøn filologi, cand.mag.	710	0,72	0,95	0,15	0,07
Psykologi, cand.psych.	1.776	0,75	2,38	0,39	0,15
Farmaceut, cand.pharm.	1.241	0,78	1,66	0,28	0,09
Engelsk, cand.mag.	1.025	0,80	1,37	0,24	0,07
Psykologi-pæd. (DPU), cand.psyk.pæd.	472	0,82	0,63	0,11	0,03
Fransk, cand.mag.	380	0,84	0,51	0,09	0,02
Engelsk, cand.ling.merc.	639	0,87	0,86	0,16	0,03

Anm.: Kun uddannelser, der udgør mere end 1 pct. af alle mænd og kvinder, er medtaget i tabellen.

Tabel B1.6

Forskeruddannelser fordelt efter kvindeandel i 2003. Procent.

	Perso- ner i alt	Kvinde- andel	Udd.- kate- gori- andel	Udd. andel af alle kvinder	Udd. andel af alle mænd
Teknik, ph.d.techn.	1.778	0,21	24,59	0,11	0,49
Økonomi, ph.d.oecon.	61	0,25	0,84	0,00	0,02
Statsvidenskab, ph.d.polit.	93	0,25	1,29	0,01	0,02
Erhvervsøkonomi, ph.d.merc.	133	0,27	1,84	0,01	0,03
Naturvidenskab, ph.d.scient.	1.517	0,28	20,98	0,12	0,38
Statskundskab, ph.d.scient.pol.	245	0,31	3,39	0,02	0,06
Jura, ph.d.jur.	56	0,38	0,77	0,01	0,01
Solistklasse	156	0,45	2,16	0,02	0,03
Lægevidenskab, ph.d.med.	1.567	0,45	21,67	0,21	0,30
Pædagogik (DPU), lic.pæd.	701	0,46	9,69	0,09	0,13
Veterinær- og jordbrugsvidenskab, ph.d.	586	0,46	8,10	0,08	0,11
Psykologi, ph.d.psych.	54	0,52	0,75	0,01	0,01
Farmaceut, ph.d.pharm.	122	0,61	1,69	0,02	0,02

Anm.: Kun uddannelser, der udgør mere end 1 pct. af alle mænd og kvinder, er medtaget i tabellen.

BILAG 2

TABELLER OVER BRANCHER

Table B2.1

Underbrancher inden for landbrug, fiskeri og råstofudvinding fordelt efter kvindeandel i 2002. Procent.

Branchebetegnelse	Perso- ner i alt	Kvinde andel	Bran- che- andel	Andel af alle kvin- der	Andel af alle mænd
Fiskeri	3.545	0,02	5,67	0,01	0,30
Servicevirksomhed i forbindelse med skovbrug	516	0,07	0,83	0,00	0,04
Landbrugsmaskinstationer	2.361	0,10	3,78	0,02	0,19
Teknisk servicevirksomhed i forbindelse med olie- og gasudvinding	1.234	0,10	1,97	0,01	0,10
Grus- og sandgrave, sandsugning	854	0,13	1,37	0,01	0,07
Udvinding af råolie og naturgas	991	0,15	1,59	0,01	0,07
Anlægsgartnerier	3.549	0,17	5,68	0,06	0,26
Agerbrug i øvrigt	5.341	0,18	8,54	0,09	0,38
Skovbrug	2.166	0,19	3,47	0,04	0,15
Kornavl	9.386	0,19	15,02	0,17	0,66
Malkekvæghold	8.983	0,19	14,37	0,17	0,63
Planteavl kombineret med husdyravl (blandet drift)	6.520	0,20	10,43	0,12	0,46
Dambrug og fiskeavl	638	0,21	1,02	0,01	0,04
Svineavl	4.645	0,21	7,43	0,10	0,32
Pelsdyravl	2.020	0,24	3,23	0,05	0,13

Anden kvægavl	336	0,26	0,54	0,01	0,02
Fjerkræavl	529	0,27	0,85	0,01	0,03
Servicevirksomhed i forbindelse med husdyravl undtagen dyrlægevirksomhed	1.093	0,33	1,75	0,03	0,06
Planteskoler	1.286	0,46	2,06	0,06	0,06
Gartnerier	4.965	0,56	7,94	0,27	0,19

Anm.: Kun underbrancher, der udgør mindst 0,5 pct. af overbranchen, er medtaget i tabellen.

Tabel B2.2

Underbrancher inden for industri fordelt efter kvindeandel i 2002. Procent.

Branchebetegnelse	Per- soner i alt	Kvin- de- andel	Bran- che- andel	Andel af alle kvin-	Andel af alle mænd der
Skibsværfter	3.836	0,06	1,05	0,02	0,32
Betonelementfabrikker	3.577	0,12	0,98	0,04	0,28
Karosserifabrikker	2.659	0,12	0,73	0,03	0,20
Almindelige maskinforbearbejdningsprocesser på kontraktbasis (lønarbejde)	6.519	0,12	1,79	0,07	0,50
Fremstilling af metalkonstruktioner og dele heraf	9.446	0,12	2,59	0,11	0,72
Fremstilling af industrimaskiner i øvrigt	4.087	0,14	1,12	0,06	0,31
Fremstilling af båndtransportører og elevatore	3.263	0,15	0,90	0,05	0,24
Skibsmotorfabrikker	2.153	0,16	0,59	0,03	0,16
Svineslagterier	10.570	0,17	2,90	0,18	0,76
Overfladebehandling af metal på kontraktbasis (lønarbejde)	2.984	0,18	0,82	0,05	0,21
Fremstilling af køle- og fryseanlæg til erhvervsmæssig brug	3.123	0,19	0,86	0,06	0,22
Bryggerier	3.276	0,19	0,90	0,06	0,23
Fremstilling af andre færdige metalprodukter i øvrigt	6.606	0,20	1,81	0,13	0,46
Fremstilling af vindmøller	8.123	0,21	2,23	0,16	0,56
Fremstilling af dele af træ til bygninger	7.819	0,21	2,15	0,16	0,54
Fremstilling af plader, ark, film og andre flade former af plast	2.112	0,21	0,58	0,04	0,14
Fremstilling af salgsautomater, varmevekslere, centrifuger mv.	1.879	0,22	0,52	0,04	0,13
Fremstilling af bølgepap og emballage af papir og pap	3.833	0,22	1,05	0,08	0,26
Fremstilling af ventilations- og klimaanlæg til erhvervsmæssig brug	2.973	0,23	0,82	0,07	0,20
Fremstilling af elektriske fordelings- og kontrolltavler	2.565	0,24	0,70	0,06	0,17
Fremstilling af kontor- og butiksmøbler undtagen stole	2.269	0,25	0,62	0,05	0,15
Fremstilling af køkkeninventar mv.	2.185	0,25	0,60	0,05	0,14
Fremstilling af dele og tilbehør til motorkøretøjer	3.370	0,26	0,93	0,09	0,22

Fremstilling af andre møbler til boliger	9.095	0,29	2,50	0,26	0,56
Bogtrykkerier og offsettrykkerier	6.020	0,30	1,65	0,17	0,37
Fremstilling af andre organiske basiskemikalier	2.095	0,33	0,58	0,07	0,12
Fremstilling af maling, lak, trykfarver mv. samt tætningsmaterialer	1.883	0,34	0,52	0,06	0,11
Mejerier samt ostefremstilling	7.382	0,36	2,03	0,25	0,41
Fremstilling af haner og ventiler	8.595	0,36	2,36	0,30	0,48
Udgivelse af dagblade med eget trykkeri	4.068	0,37	1,12	0,15	0,22
Fremstilling af væskepumper	5.012	0,38	1,38	0,18	0,27
Brødfabrikker	2.662	0,38	0,73	0,10	0,14
Fremstilling af andet måle- og kontroludstyr	2.371	0,38	0,65	0,09	0,13
Fremstilling af andet elektrisk og elektronisk udstyr i øvrigt	1.938	0,38	0,53	0,07	0,10
Fremstilling af plastemballage	3.099	0,39	0,85	0,12	0,16
Fremstilling af konservesdåser mv.	1.853	0,40	0,51	0,07	0,10
Fremstilling af stole og andre siddemøbler	3.258	0,42	0,89	0,13	0,17
Fremstilling af færdigretter	2.148	0,42	0,59	0,09	0,11
Kødforarbejdning i øvrigt	2.469	0,43	0,68	0,10	0,12
Udgivelse af dagblade uden eget trykkeri	2.615	0,44	0,72	0,11	0,13
Fremstilling af andre plastprodukter i øvrigt	7.481	0,44	2,05	0,32	0,36
Fremstilling af andre næringsmidler i øvrigt	3.413	0,45	0,94	0,15	0,16
Fremstilling af belysningsarmaturer mv.	1.993	0,47	0,55	0,09	0,09
Udgivelse af ugeblade og magasiner uden eget trykkeri	2.027	0,47	0,56	0,09	0,09
Fremstilling af røntgenapparatur, tandlægeap- paratur, respirationsapparater, ortopædiske artikler, proteser mv.	1.971	0,49	0,54	0,09	0,09
Fremstilling af legetøj og spil	3.599	0,49	0,99	0,17	0,16
Fremstilling af radioer, fjernsyn mv.	2.045	0,52	0,56	0,10	0,09
Bagerforretninger	4.950	0,54	1,36	0,26	0,20
Fjærkræslagterier	2.316	0,55	0,64	0,12	0,09
Fremstilling af apparater til radiotelegrafi og radiotelefoni	1.832	0,55	0,50	0,10	0,07
Medicinalvarefabrikker	13.720	0,56	3,77	0,74	0,52
Chokolade- og sukkervarefabrikker	2.664	0,57	0,73	0,15	0,10
Udgivelse af bøger, brochurer mv. uden eget trykkeri	2.746	0,58	0,75	0,15	0,10
Fiskehermetik-, fiskefars- og fiskefiletfabrikker	3.562	0,58	0,98	0,20	0,13
Fremstilling af høreapparater og dele hertil	1.920	0,66	0,53	0,12	0,06
Fremstilling af kanyler og sprøjter	1.977	0,74	0,54	0,14	0,05

Anm.: Kun underbrancher, der udgør mindst 0,5 pct. af overbranchen, er medtaget i tabellen.

Tabel B2.3

Underbrancher inden for energi og vandforsyning fordelt efter kvindeandel i 2002. Procent.

Branchebetegnelse	Personer i alt	Kvindeandel	Brancheandel	Andel af alle kvinder	Andel af alle mænd
Vandforsyning	1.667	0,16	13,36	0,03	0,12
Varmeforsyning	2.222	0,21	17,80	0,04	0,15
Elforsyning	7.156	0,25	57,34	0,17	0,47
Gasforsyning	1.436	0,32	11,51	0,04	0,09

Anm.: Kun underbrancher, der udgør mindst 0,5 pct. af overbranchen, er medtaget i tabellen.

Tabel B2.4

Underbrancher inden for byggeri og anlæg fordelt efter kvindeandel i 2002. Procent.

Branchebetegnelse	Personer i alt	Kvindeandel	Brancheandel	Andel af alle kvinder	Andel af alle mænd
Murerforretninger	11.603	0,05	8,74	0,06	0,05
Stilladsforretninger	1.135	0,06	0,85	0,01	0,01
Tømrer- og bygningsnedkerforretninger	22.859	0,06	17,21	0,14	0,12
Nedrivnings- og jordarbejdsentreprenører	2.451	0,07	1,85	0,02	0,01
Tagdækningsvirksomhed	1.992	0,07	1,50	0,01	0,01
Isoleringsvirksomhed	1.476	0,08	1,11	0,01	0,01
Bygge- og anlægsentreprenører (bortset fra nedrivnings- og jordarbejdsentreprenører)	37.716	0,08	28,40	0,31	0,28
Bygge- og anlægsvirksomhed, som kræver specialisering i øvrigt	893	0,09	0,67	0,01	0,01
Kloakmestre	1.025	0,09	0,77	0,01	0,01
Udlejning af entreprenørmateriel med betjeningspersonale	831	0,10	0,63	0,01	0,01
Gulvbelægnings- og vægbeklædningsvirksomhed	1.770	0,10	1,33	0,02	0,02
Vvs-installatører og blikkenslagerforretninger	14.473	0,10	10,90	0,14	0,13
Andet færdiggørelsesarbejde i øvrigt	1.169	0,11	0,88	0,01	0,01
Elektroinstallationsforretninger	20.668	0,13	15,56	0,25	0,23
Glarmesterforretninger	1.328	0,19	1,00	0,02	0,02
Malerforretninger	10.410	0,25	7,84	0,25	0,23

Anm.: Kun underbrancher, der udgør mindst 0,5 pct. af overbranchen, er medtaget i tabellen.

Tabel B2.5

Underbrancher inden for handel, hotel og restauration fordelt efter kvindeandel i 2002. Procent.

Branchebetegnelse	Perso- ner i alt	Kvinde andel	Bran- che andel	Andel af alle kvin- der	Andel af alle mænd
Autoreparationsværksteder	7.993	0,12	2,53	0,09	0,62
Detailhandel med biler	14.408	0,13	4,56	0,18	1,09
Engroshandel med landbrugsmaskiner og redskaber samt tilbehør, herunder traktorer	4.100	0,15	1,30	0,06	0,30
Radio- og tv-forretninger	2.333	0,17	0,74	0,04	0,17
Engroshandel med maskiner, udstyr og tilbehør til bygge- og anlægs-virksomhed	1.635	0,17	0,52	0,03	0,12
Engroshandel med reservedele og tilbehør til biler mv.	4.507	0,18	1,43	0,08	0,32
Engroshandel med affaldsprodukter	2.103	0,18	0,67	0,04	0,15
Engroshandel med biler	3.828	0,19	1,21	0,07	0,27
Detailhandel med pc'er, kontormaskiner og standardsoftware	1.737	0,20	0,55	0,03	0,12
Engroshandel med værktøjsmaskiner og tilbehør til bearbejdning af metal og træ	4.021	0,20	1,27	0,08	0,28
Engroshandel med andre maskiner, udstyr og tilbehør	11.098	0,24	3,51	0,25	0,74
Engroshandel med korn, såsæd og foderstoffer	3.586	0,24	1,13	0,08	0,24
Engroshandel med træ, trælast og byggematerialer	9.430	0,24	2,98	0,22	0,62
Engroshandel med isenkram og varmeanlæg samt tilbehør	5.932	0,25	1,88	0,14	0,39
Engroshandel med uforarbejdede metaller og metalmalme	1.717	0,25	0,54	0,04	0,11
Engroshandel med kontormaskiner, edb-maskiner og -udstyr	13.615	0,27	4,31	0,35	0,87
Engroshandel med kød og kødprodukter	2.111	0,28	0,67	0,06	0,13
Engroshandel med el-installationsmateriel	2.948	0,28	0,93	0,08	0,19
Engroshandel med frugt og grønsager	1.624	0,28	0,51	0,04	0,10
Engroshandel med motorbrændstof, brændsel, smørelie mv.	2.714	0,29	0,86	0,08	0,17
Byggemarkeder	3.371	0,30	1,07	0,10	0,21
Engroshandel med elektroniske komponenter	3.584	0,30	1,13	0,10	0,22
Ikke-specialiseret engroshandel med nærings- og nydelsesmidler	4.588	0,30	1,45	0,13	0,28
Anden engroshandel	6.151	0,31	1,95	0,18	0,37
Herretøjsforretninger	1.856	0,32	0,59	0,06	0,11
Detailhandel med andre varer	2.160	0,34	0,68	0,07	0,12
Sportsforretninger	1.747	0,35	0,55	0,06	0,10
Møbelforretninger	3.277	0,36	1,04	0,12	0,18

Engroshandel med blomster og planter	1.712	0,37	0,54	0,06	0,09
Engroshandel med fisk og fiskeprodukter	2.032	0,37	0,64	0,07	0,11
Engroshandel med kemiske produkter	1.629	0,38	0,52	0,06	0,09
Engroshandel med kontormøbler og kontorartikler	1.892	0,40	0,60	0,07	0,10
Engroshandel med bøger, papir og papirvarer	2.443	0,43	0,77	0,10	0,12
Cafeterier, pølsevogne, grillbarer, isbarer mv.	6.876	0,43	2,17	0,29	0,34
Restauranter	12.290	0,45	3,89	0,53	0,59
Engroshandel med læge- og hospitalsartikler	2.038	0,46	0,64	0,09	0,10
Servicestationer med kiosksalg	3.640	0,50	1,15	0,17	0,16
Værtshuse, bodegaer mv.	3.562	0,53	1,13	0,18	0,15
Catering og diner transportable	3.397	0,53	1,07	0,17	0,14
Slagter- og viktualieforretninger	2.146	0,56	0,68	0,12	0,08
Hoteller med restauration	7.274	0,59	2,30	0,41	0,26
Engroshandel med beklædning	5.572	0,60	1,76	0,32	0,20
Kolonialhandel	8.126	0,60	2,57	0,47	0,28
Isenkramforretninger	1.719	0,60	0,54	0,10	0,06
Engroshandel med toiletartikler og parfumerivarer	2.185	0,62	0,69	0,13	0,07
Engroshandel med medicinalvarer og sygeplejeartikler	3.893	0,62	1,23	0,23	0,13
Supermarkeder	11.889	0,62	3,76	0,71	0,39
Varehuse	8.400	0,63	2,66	0,51	0,27
Konferencecentre og kursusejendomme	1.827	0,64	0,58	0,11	0,06
Specialoptikere	2.114	0,65	0,67	0,13	0,06
Bog- og papirhandlere	2.217	0,67	0,70	0,14	0,06
Kantiner	2.605	0,74	0,82	0,19	0,06
Stormagasiner	1.974	0,74	0,62	0,14	0,04
Herre- og dametøjsforretninger (blandet)	2.292	0,74	0,72	0,16	0,05
Forhandlere af gaveartikler og brugskunst (gaveboder)	1.589	0,77	0,50	0,12	0,03
Skotøjsforretninger	1.933	0,82	0,61	0,15	0,03
Blomsterforretninger	2.195	0,84	0,69	0,18	0,03
Apoteker	4.946	0,90	1,56	0,43	0,04
Dametøjsforretninger	4.926	0,93	1,56	0,44	0,03

Anm.: Kun underbrancher, der udgør mindst 0,5 pct. af overbranchen, er medtaget i tabellen.

Tabel B2.6

Underbrancher inden for transport, postvæsen og telekommunikation fordelt efter kvindeandel i 2002. Procent.

Branchebetegnelse	Perso- ner i alt	Kvinde- andel	Bran- che- andel	Andel af alle kvinder	Andel af alle mænd
Rejsebureauer, billetudstedende	1.654	0,70	1,12	0,11	0,04
Rejsebureauer, turarrangerende	2.360	0,64	1,59	0,15	0,07
Postvæsen	20.920	0,42	14,14	0,86	1,05
Charterflyvning med passagerer	1.838	0,42	1,24	0,07	0,09
Ruteflyvning	7.530	0,39	5,09	0,29	0,40
Telekommunikation	18.474	0,39	12,48	0,69	0,99
Lufthavne mv.	3.421	0,36	2,31	0,12	0,19
Stationer og godsterminaler	2.051	0,35	1,39	0,07	0,12
Rederivirksomhed, færge- og passagerfart	2.403	0,31	1,62	0,07	0,14
Speditørvirksomhed	8.737	0,30	5,90	0,25	0,54
Kurertjeneste og udbringning af dagblade	2.406	0,26	1,63	0,06	0,16
Skibsmæglervirksomhed	769	0,25	0,52	0,02	0,05
Jernbaner	7.258	0,25	4,90	0,18	0,47
Oplagrings- og pakhvirksomhed	1.939	0,23	1,31	0,04	0,13
Anden landpassagertransport	3.039	0,21	2,05	0,06	0,21
Bus- og S-togstrafik mv., rutebart	12.515	0,19	8,46	0,23	0,89
Charterflyvning med gods	942	0,18	0,64	0,02	0,07
Flytteforretninger	1.127	0,17	0,76	0,02	0,08
Erhvervshavne (trafik- og fiskerihavne)	843	0,15	0,57	0,01	0,06
Rederivirksomhed, fragtfart	6.958	0,13	4,70	0,09	0,53
Taxikørsel	8.212	0,12	5,55	0,10	0,63
Vognmandsvirksomhed	28.820	0,09	19,47	0,25	2,29
Godsbehandling	1.102	0,08	0,74	0,01	0,09

Anm.: Kun underbrancher, der udgør mindst 0,5 pct. af overbranchen, er medtaget i tabellen.

Tabel B2.7

Underbrancher inden for finans og forretning fordelt efter kvindeandel i 2002. Procent.

Branche	Perso- ner i alt	Kvinde- andel	Bran- che- andel	Andel af alle kvinder	Andel af alle mænd
Skorstensfejning	577	0,11	0,19	0,01	0,04
Udlejning af entreprenørmateriel	1.212	0,13	0,40	0,01	0,09
Reparation og vedligeholdelse af kontor- maskiner og edb-udstyr	574	0,15	0,19	0,01	0,04
Detektiv- og overvågningsvirksomhed	1.530	0,17	0,51	0,02	0,11
Ejerforeninger	795	0,18	0,26	0,01	0,06
Anden virksomhed i forbindelse med databehandling	1.789	0,21	0,59	0,04	0,12

Desinfektion og skadedyrsbekæmpelse	382	0,21	0,13	0,01	0,03
Vinduespolering	1.496	0,22	0,50	0,03	0,10
Private andelsboligforeninger	747	0,22	0,25	0,02	0,05
Geologiske undersøgelser og prospektering	235	0,24	0,08	0,01	0,02
Udvikling og konsulentbistand i forbindelse med software	29.959	0,24	9,96	0,70	1,98
Almennyttige boligselskaber	9.087	0,25	3,02	0,21	0,60
Opstilling og levering af færdige fabriksanlæg	1.284	0,25	0,43	0,03	0,08
Udlejning af maskiner og udstyr i øvrigt	1.566	0,26	0,52	0,04	0,10
Databehandling	2.401	0,27	0,80	0,06	0,15
Rådgivende ingeniørvirksomhed inden for produktions- og maskinteknik	4.208	0,27	1,40	0,11	0,27
Børsrådgivningsvirksomhed	202	0,28	0,07	0,01	0,01
Teknisk afprøvning og kontrol	1.883	0,29	0,63	0,05	0,12
Konsulentvirksomhed vedr. hardware	1.259	0,31	0,42	0,04	0,08
Anden udlejning af boliger	2.853	0,31	0,95	0,09	0,17
Adresseringsbureauer	346	0,31	0,12	0,01	0,02
Rådgivende ingeniørvirksomhed inden for byggeri og anlægsarbejder	13.177	0,32	4,38	0,40	0,78
Anden måling og teknisk analyse	668	0,32	0,22	0,02	0,04
Specialiseret rengøring	2.143	0,33	0,71	0,07	0,12
Fotografer	1.569	0,34	0,52	0,05	0,09
Arkitektvirksomhed	5.959	0,34	1,98	0,19	0,34
Udlejning af erhvervsjendomme	3.516	0,34	1,17	0,12	0,20
Databasewærter og -formidlere	1.345	0,36	0,45	0,05	0,07
Landinspektører mv.	876	0,37	0,29	0,03	0,05
Investeringselskaber	350	0,37	0,12	0,01	0,02
Udlejning af videobånd	317	0,38	0,11	0,01	0,02
Anden servicevirksomhed i forbindelse med pengeinstitutter og finansierings- virksomhed	2.949	0,38	0,98	0,11	0,16
Anden virksomhedsrådgivning	10.369	0,39	3,45	0,39	0,55
Anden teknisk rådgivning	3.293	0,39	1,09	0,12	0,18
Køb og salg af fast ejendom for egen regning	195	0,39	0,06	0,01	0,01
Finansielle holdingselskaber	610	0,39	0,20	0,02	0,03
Udlejning af varer til personligt brug og til brug i husholdninger i øvrigt	905	0,39	0,30	0,03	0,05
Biludlejning	667	0,39	0,22	0,03	0,04
Investeringsforeninger	196	0,40	0,07	0,01	0,01
Anden reklamevirksomhed og reklameformidling	2.139	0,42	0,71	0,09	0,11
Kongres-, messe- og udstillingsaktiviteter	1.066	0,43	0,35	0,04	0,05
Ikke-finansielle holdingselskaber	3.631	0,44	1,21	0,15	0,18
Finansiell leasing	551	0,44	0,18	0,02	0,03
Reklamebureauvirksomhed	7.263	0,45	2,41	0,31	0,35
Danmarks Nationalbank	526	0,46	0,17	0,02	0,02
Ejendomsmæglere	4.710	0,47	1,57	0,21	0,22
Rådgivning og medvirken ved personale- udvælgelse	768	0,47	0,26	0,03	0,04
Anden forretningsservice i.a.n.	3.507	0,47	1,17	0,16	0,16

Finansieringsvirksomhed i øvrigt	1.466	0,47	0,49	0,07	0,07
Kreditvurdering og kreditværdigheds- oplysning	220	0,48	0,07	0,01	0,01
Forskning og udvikling inden for naturvidenskab og teknik	9.580	0,48	3,18	0,44	0,43
Indretningsarkitekter	295	0,49	0,10	0,01	0,01
Administration af fast ejendom på kontraktbasis	2.427	0,49	0,81	0,12	0,11
Skadesforsikringsvirksomhed	11.301	0,49	3,76	0,54	0,50
Anden servicevirksomhed i forbindelse med forsikringsvirksomhed	1.447	0,50	0,48	0,07	0,06
Realkreditinstitutter	3.813	0,50	1,27	0,18	0,17
Meningsmåling og markedsanalyse	2.174	0,50	0,72	0,10	0,10
Revisions- og bogføringsvirksomhed	15.093	0,50	5,02	0,73	0,66
Formgivning og industrielt design	2.073	0,50	0,69	0,10	0,09
Forsikringsagenturer	331	0,50	0,11	0,02	0,01
Pakkerier mv.	1.153	0,51	0,38	0,06	0,05
Have- og landskabsarkitekter	222	0,51	0,07	0,01	0,01
Pensionskasser	527	0,51	0,18	0,03	0,02
Forskning og udvikling inden for samfunds- videnskab og humanistiske videnskaber	1.359	0,52	0,45	0,07	0,06
Finansieringsselskaber	193	0,53	0,06	0,01	0,01
Andre kreditinstitutter	637	0,53	0,21	0,03	0,03
Landbrugskonsulenter	3.084	0,53	1,03	0,16	0,13
Banker, sparekasser og andelskasser	38.762	0,54	12,88	2,02	1,55
Fotolaboratorier	186	0,56	0,06	0,01	0,01
Livsforsikring	1.771	0,58	0,59	0,10	0,07
Kontrol af levnedsmidler	2.187	0,60	0,73	0,13	0,08
Vikarbureauer	12.517	0,61	4,16	0,73	0,43
Anden kontorservice	2.243	0,61	0,75	0,13	0,08
Ferieboligudlejning	1.134	0,63	0,38	0,07	0,04
Miljøtekniske målinger og analyser	845	0,63	0,28	0,05	0,03
Anden udlånsvirksomhed	524	0,64	0,17	0,03	0,02
Tolkning og oversættelse	1.467	0,64	0,49	0,09	0,05
Almindelig rengøring	31.021	0,66	10,31	1,97	0,93
Arbejdsformidling	2.083	0,66	0,69	0,13	0,06
Advokatvirksomhed	9.133	0,68	3,04	0,60	0,25
Patentbureauer	509	0,69	0,17	0,03	0,01
Sygeforsikring	423	0,75	0,14	0,03	0,01

Anm.: Kun underbrancher, der udgør mindst 0,5 pct. af overbranchen, er medtaget i tabellen.

Tabel B2.8

Underbrancher inden for offentlig myndighed og personlig service fordelt efter kvindeandel i 2002. Procent.

Branche	Perso- ner i alt	Kvinde- andel	Bran- che- andel	Andel af alle kvinder	Andel af alle mænd
Renovation og renholdelse	15.122	0,12	1,81	0,17	1,17
Brandvæsen og redningskorps	6.937	0,14	0,83	0,10	0,52
Forsvar og civileforsvar	23.050	0,20	2,75	0,45	1,61

Politiet	12.531	0,25	1,50	0,30	0,82
Skoler med industri- og håndværkeruddannelser	8.833	0,41	1,05	0,35	0,46
Radio- og tv-virksomhed	5.890	0,41	0,70	0,23	0,30
Universiteter	12.224	0,50	1,46	0,59	0,53
Religiøse institutioner og foreninger	11.291	0,51	1,35	0,55	0,48
Gymnasier, studenter- og hf-kurser	10.398	0,53	1,24	0,53	0,43
Arbejdsgiver- og erhvervsorganisationer	5.872	0,53	0,70	0,30	0,24
Skoler med handels- og kontoruddannelser	6.527	0,54	0,78	0,34	0,26
Ungdoms- og efterskoler	7.408	0,54	0,88	0,38	0,30
Offentlig administration vedrørende erhverv, infrastruktur mv.	10.851	0,56	1,30	0,58	0,42
Revalideringsinstitutioner	8.535	0,56	1,02	0,46	0,33
Undervisning i øvrigt	4.678	0,57	0,56	0,26	0,18
Fagforeninger	11.874	0,61	1,42	0,69	0,41
Andre skoler med almindelige voksenundervisning	15.632	0,63	1,87	0,95	0,50
Døgninstitutioner for børn og unge	11.856	0,65	1,42	0,75	0,36
Generelle offentlige tjenester	54.698	0,67	6,53	3,52	1,58
Folkeskole o.l.	80.475	0,67	9,61	5,22	2,30
Alment praktiserende læger	7.666	0,68	0,92	0,50	0,21
Specialskoler for handicappede	6.477	0,71	0,77	0,44	0,16
Offentlig administration af sundhedsvæsen, undervisning og sociale forhold	13.836	0,73	1,65	0,97	0,33
Familiepleje	5.674	0,73	0,68	0,40	0,13
Fritidshjem mv.	18.052	0,75	2,16	1,30	0,40
Folkebiblioteker	6.275	0,77	0,75	0,47	0,13
Døgninstitutioner for voksne med handicap	24.855	0,79	2,97	1,89	0,45
Hospitaler	99.578	0,82	11,89	7,89	1,54
Dagcentre for ældre mv.	4.421	0,84	0,53	0,36	0,06
Praktiserende tandlæger	12.562	0,85	1,50	1,03	0,17
Skoler med sundheds- og omsorgsuddannelser	4.576	0,87	0,55	0,38	0,05
Aldersintegrerede institutioner	33.826	0,87	4,04	2,84	0,38
Frisørsaloner	9.157	0,87	1,09	0,77	0,10
Børnehaver	23.729	0,92	2,83	2,10	0,17
Hjemmehjælp	20.885	0,92	2,49	1,85	0,14
Hjemmesygepleje og sundhedspleje	5.788	0,94	0,69	0,53	0,03
Plejehjem og beskyttede boliger	80.041	0,95	9,56	7,31	0,36
Vuggestuer	7.085	0,96	0,85	0,65	0,02
Dagplejemødre	22.817	0,99	2,72	2,17	0,03

Anm.: Kun underbrancher, der udgør mindst 0,5 pct. af overbranchen, er medtaget i tabellen.

BILAG 3

TABEL OVER ARBEJDSFUNKTION

Table B3.1

Undergrupper af arbejdsfunktion i 2002. Procent

Stillingsbetegnelse	Perso- ner i alt	Kvinde- andel	Under- gruppe- andel	Andel af alle kvinder	Andel af alle mænd
<i>Ledelse</i>					
Ledelse af virksomheder i bygge- og anlægssektoren	4.161	0,022	3,488	0,007	0,279
Ledelse af produktionen i bygge- og anlægssektoren	1.436	0,034	1,204	0,004	0,095
Ledelse af produktionen i håndværks- og industri-virksomheder	4.400	0,057	3,689	0,019	0,285
Ledelse af hovedaktiviteten i virksomheder inden for transport og kommunikation	717	0,063	0,601	0,003	0,046
Overordnet og/eller tværgående ledelse i virksomheder med 10 eller flere beskæftigede	10.784	0,091	9,040	0,076	0,673
Edb-ledelse, eksklusive edb-virksomheder	772	0,096	0,647	0,006	0,048
Ledelse af virksomheder inden for transport og kommunikation	1.675	0,119	1,404	0,015	0,101

Ledelse af hovedaktiviteten i virksomheder inden for forretningservice	1.704	0,132	1,428	0,017	0,102
Ledelse af virksomheder inden for landbrug, skovbrug og fiskeri	2.544	0,145	2,133	0,028	0,149
Salgs- og afsætningsledelse, eksklusive salgsvirksomheder	2.110	0,146	1,769	0,024	0,124
Forsknings- og udviklingsledelse	788	0,147	0,661	0,009	0,046
Indkøbs- og forsyningsledelse	1.025	0,157	0,859	0,012	0,059
Ledelse af salget i engros- og detailhandelsvirksomheder	3.130	0,165	2,624	0,040	0,179
Ledelse af håndværks- og industrivirksomheder	3.935	0,187	3,299	0,057	0,220
Ledelse af andre specialområder i virksomheder med 10 eller flere beskæftigede	7.781	0,193	6,523	0,116	0,431
Ledelse på øverste plan (undergruppe ukendt)	1.301	0,217	1,091	0,022	0,070
Ledelse af virksomheder inden for forretningservice	12.243	0,223	10,263	0,210	0,653
Ledelse i økonomiske interesseorganisationer, fx arbejdsgiverforeninger, brancheorganisationer og fagforeninger	967	0,278	0,811	0,021	0,048
Lovgivningsarbejde og ledelse i offentlig administration	1.635	0,280	1,371	0,035	0,081
Ledelse af virksomheder inden for sektoren personlige tjenesteydelser	1.140	0,285	0,956	0,025	0,056
Ledelse vedrørende administration og finansiering i ikke finansielle virksomheder	6.027	0,307	5,052	0,143	0,286
Informations- og markedsføringsledelse	866	0,318	0,726	0,021	0,041
Ledelse af engros- og detailhandelsvirksomheder	22.211	0,342	18,619	0,585	1,003
Ledelse af hovedaktiviteten i hotel- og restaurationsvirksomheder	303	0,356	0,254	0,008	0,013
Ledelse af hotel- og restaurationsvirksomheder	7.499	0,365	6,286	0,211	0,327
Personaleledelse	879	0,411	0,737	0,028	0,036
Ledelse af øvrige virksomheder med færre end 10 beskæftigede	3.913	0,425	3,280	0,128	0,154
Ledelse af hovedaktiviteten i øvrige virksomheder med 10 eller flere beskæftigede	12.691	0,493	10,639	0,482	0,442
<i>Arbejde, der forudsætter færdigheder på højeste niveau</i>					
Ingeniørarbejde vedrørende stærkstrøm	3.263	0,046	0,870	0,012	0,214

Ingeniørarbejde vedrørende svagstrøm	5.648	0,069	1,506	0,030	0,361
Ingeniørarbejde vedrørende ikke-elektriske motorer og maskinanlæg	6.876	0,071	1,833	0,037	0,439
Andet arkitekt- og ingeniør arbejde mv.	8.636	0,131	2,302	0,087	0,515
Ingeniørarbejde vedrørende bygninger og anlæg	8.208	0,133	2,188	0,084	0,489
Andet edb-arbejde på højeste faglige niveau	8.189	0,165	2,183	0,104	0,469
Systemudvikling samt konstruktion/programmering af edb-systemer	5.061	0,202	1,349	0,079	0,277
Design, analyse og overordnet planlægning af edb-systemer	8.739	0,229	2,329	0,154	0,462
Advokatarbejde	2.928	0,253	0,780	0,057	0,150
Arkitektarbejde og planlægning af anlægsarbejder	6.385	0,306	1,702	0,151	0,304
Ingeniørarbejde vedrørende kemiske processer ved industriel produktion	2.477	0,335	0,660	0,064	0,113
Arbejde, der forudsætter færdigheder på højeste niveau (undergruppe ukendt)	35.986	0,364	9,592	1,010	1,570
Undervisning på universiteter og andre højere læreanstalter	16.919	0,365	4,510	0,475	0,738
Arbejde med emner inden for agronomi vedrørende plante- og husdyravl	2.277	0,370	0,607	0,065	0,098
Arbejde med emner inden for samfundsøkonomi	3.544	0,371	0,945	0,101	0,153
Overordnet revisions- og regnskabsarbejde	10.463	0,372	2,789	0,300	0,451
Arbejde med emner inden for kemi	1.337	0,384	0,356	0,040	0,056
Lægearbejde	17.911	0,398	4,774	0,549	0,740
Alment journalistisk arbejde og skribentarbejde	6.045	0,409	1,611	0,191	0,245
Specialfunktioner vedrørende organisation, herunder ledelsesrådgivning	26.611	0,410	7,093	0,840	1,078
Kunstnerisk arbejde vedrørende udøvelse/instruktion af musik/sang	1.455	0,423	0,388	0,047	0,058
Kontrol og tilrettelæggelse af undervisning	1.641	0,424	0,437	0,054	0,065
Undervisning på gymnasier, erhvervsskoler mv.	23.280	0,439	6,205	0,787	0,897
Film- og skuespilarbejde	1.045	0,462	0,279	0,037	0,039
Udvikling og planlægning af personalespørgsmål	1.872	0,483	0,499	0,070	0,066
Arbejde inden for religion	2.006	0,485	0,535	0,075	0,071

Arbejde med emner inden for biologi, genetik, zoologi, botanik og økologi samt levnedsmiddelområdet	1.440	0,485	0,384	0,054	0,051
Veterinærarbejde	1.893	0,489	0,505	0,071	0,066
Illustrationsgrafisk arbejde vedrørende formidling og kunstnerisk arbejde vedrørende billedkunst og formgivning	1.464	0,505	0,390	0,057	0,050
Arbejde med administration af lovgivningen inden for den offentlige sektor	3.376	0,506	0,900	0,132	0,115
Arbejde med emner inden for filosofi og historie	2.775	0,507	0,740	0,108	0,094
Andet arbejde vedrørende undervisning, herunder kursusvirksomhed	12.420	0,516	3,311	0,494	0,412
Juridisk præget arbejde i øvrigt	6.696	0,562	1,785	0,290	0,201
Arbejde med emner inden for sociologi og antropologi	1.089	0,587	0,290	0,049	0,031
Undervisning af handicappede mennesker	2.477	0,616	0,660	0,118	0,065
Tandlægearbejde	3.903	0,618	1,040	0,186	0,102
Arbejde med emner inden for psykologi	5.451	0,634	1,453	0,266	0,137
Undervisning i folkeskoler og lignende	83.711	0,641	22,314	4,136	2,061
Farmaceutarbejde	3.241	0,651	0,864	0,163	0,078
Arbejde med emner inden for sprogvidenskab	2.734	0,703	0,729	0,148	0,056
Bibliotekararbejde	4.953	0,757	1,320	0,289	0,083
Overordnet socialrådgivnings- arbejde	2.540	0,813	0,677	0,159	0,033
Jordemoderarbejde, overordnet sygeplejearbejde mv.	10.248	0,961	2,732	0,759	0,027
<i>Arbejde, der forudsætter færdigheder på mellemste niveau</i>					
Politimæssigt undersøgelsesarbejde	1.741	0,021	0,372	0,003	0,117
Skibsførerarbejde	2.498	0,033	0,533	0,006	0,166
Teknikerarbejde vedrørende elektriske anlæg mv.	3.110	0,064	0,664	0,015	0,200
Teknikerarbejde vedrørende elektroniske anlæg mv.	9.761	0,070	2,084	0,053	0,623
Teknikerarbejde vedrørende maskiner og røranlæg, eks- klusive vedligeholdelse af maskiner om bord på skibe	5.944	0,070	1,269	0,032	0,379
Arbejde med køb, salg, leje og leasing af fast ejendom	1.462	0,203	0,312	0,023	0,080
Teknikerarbejde vedrørende bygninger og anlæg	5.290	0,212	1,129	0,086	0,286
Programmørarbejde	13.529	0,212	2,888	0,221	0,732

Edb-operatørarbejde samt planlægning af edb-drift	4.694	0,234	1,002	0,085	0,247
Opsøgende salgsarbejde, eksklusive detailsalg	30.976	0,251	6,612	0,599	1,593
Arbejde med lyd, lys og billeder ved fotografering, optagelse, film- og teaterforestillinger mv.	2.868	0,274	0,612	0,061	0,143
Finansielt arbejde vedrørende omsætning af værdipapirer, opstilling af lånebetingelser, undersøgelse af kreditværdighed mv.	3.826	0,279	0,817	0,082	0,189
Teknikerarbejde i øvrigt inden for fysik, kemi, mekanik mv.	6.268	0,280	1,338	0,135	0,310
Arbejde vedrørende kontrol af miljø, sikkerhed og kvalitet	3.737	0,300	0,798	0,086	0,180
Speditionsarbejde	4.927	0,399	1,052	0,151	0,203
Vurderings- og takseringsarbejde	3.174	0,428	0,678	0,105	0,125
Arbejde, der forudsætter færdigheder på mellemste niveau (undergruppe ukendt)	45.269	0,429	9,663	1,496	1,774
Undervisnings- og omsorgsarbejde i øvrigt	4.367	0,442	0,932	0,149	0,167
Agentarbejde og forretningsservice i øvrigt	3.532	0,453	0,754	0,123	0,133
Indkøbsarbejde i virksomheder og organisationer	5.178	0,455	1,105	0,181	0,194
Forsikringsalgsarbejde	3.770	0,499	0,805	0,145	0,130
Salgs- og finansieringsarbejde i øvrigt	16.019	0,525	3,419	0,648	0,522
Jobformidlingsarbejde	1.372	0,587	0,293	0,062	0,039
Optikerarbejde	1.808	0,613	0,386	0,085	0,048
Administrationsarbejde i øvrigt	31.030	0,619	6,624	1,479	0,812
Teknisk tegnearbejde	7.488	0,657	1,598	0,379	0,176
Arbejde med dekoration, design, illustration og indretning	2.611	0,696	0,557	0,140	0,054
Socialt vejlednings- og omsorgsarbejde	1.511	0,702	0,323	0,082	0,031
Revisions- og regnskabsarbejde	13.004	0,712	2,776	0,713	0,257
Betjening af medicinsk udstyr såsom scannings- og narkoseapparat samt maskiner til optagelse af røntgenbilleder og elektrodiagrammer	1.294	0,739	0,276	0,074	0,023
Omsorgsarbejde med handicappede mennesker	29.698	0,743	6,339	1,701	0,523
Arbejde med emner inden for ergoterapi, zoneterapi, yoga mv.	3.014	0,758	0,643	0,176	0,050

Andet administrativt arbejde vedrørende offentlige ydelser og afgifter	1.605	0,765	0,343	0,095	0,026
Teknikerarbejde inden for fysik, kemi, astronomi, meteorologi, geologi mv.	5.941	0,782	1,268	0,358	0,089
Arbejde vedrørende tildeling af offentlige ydelser	6.836	0,838	1,459	0,441	0,076
Pædagogisk arbejde med børn under den undervisningspligtige alder	60.104	0,862	12,830	3,993	0,568
Teknikerarbejde inden for biologi, medicin mv.	10.887	0,875	2,324	0,734	0,094
Arbejde med emner inden for fysioterapi, kiropraktik mv.	11.845	0,882	2,528	0,805	0,096
Administrativt arbejde i sekretariat og lignende	13.694	0,891	2,923	0,940	0,102
Skoleundervisning af børn under den undervisningspligtige alder	4.483	0,933	0,957	0,322	0,021
Assistentarbejde og rådgivning vedrørende kostforplejning på hospitaller og andre lignende institutioner	2.396	0,959	0,511	0,177	0,007
Sygeplejearbejde	53.128	0,965	11,341	3,949	0,128
Advokatsekretærarbejde	1.999	0,970	0,427	0,149	0,004
Assistentarbejde vedrørende tandpleje	5.115	0,984	1,092	0,388	0,006
Assistentarbejde inden for farmaci	4.276	0,989	0,913	0,326	0,003
<i>Kontorarbejde</i>					
Post- og betjentarbejde	26.727	0,360	7,365	0,740	1,175
Registrerings- og kontrolarbejde vedrørende transport og transporttilrettelæggelse	2.957	0,455	0,815	0,104	0,111
Registreringsarbejde vedrørende ordrer, forbrug o.l. samt kontrol med overholdelsen af produktionsprogrammer	7.479	0,558	2,061	0,321	0,227
Registreringsarbejde vedrørende lagerføring af færdige produkter og produktionsmidler	12.456	0,568	3,433	0,545	0,369
Edb-indtastningsarbejde	2.549	0,687	0,702	0,135	0,055
Registreringsarbejde vedrørende samlinger af bøger og lignende	4.183	0,701	1,153	0,226	0,086
Beregningsarbejde i forbindelse med finansielle transaktioner, statistik mv.	5.047	0,702	1,391	0,273	0,103
Internt kontorarbejde i øvrigt	14.435	0,722	3,978	0,803	0,275
Rejsebureauarbejde	3.887	0,753	1,071	0,226	0,066
Kontorarbejde (undergruppe ukendt)	144.368	0,763	39,785	8,484	2,350
Arbejde med registrering af pengetransaktioner, veksling af valuta mv.	12.781	0,778	3,522	0,766	0,195

Andet indtastningsarbejde på regnemaskine mv.	1.275	0,783	0,351	0,077	0,019
Receptionsarbejde	1.959	0,787	0,540	0,119	0,029
Beregningsarbejde i forbindelse med bogføring,					
lønadministration og revision	8.424	0,818	2,321	0,531	0,105
Alment kontorarbejde	101.081	0,873	27,856	6,799	0,880
Kassererarbejde og billet salg	4.540	0,881	1,251	0,308	0,037
Telefonomstillingsarbejde	5.451	0,907	1,502	0,381	0,035
Arbejde med stenografering og maskinskrivning	1.551	0,912	0,427	0,109	0,009
<i>Salgs-, service- og omsorgsarbejde</i>					
Overvågnings- og redningsarbejde i øvrigt	4.201	0,041	1,032	0,013	0,276
Politiarbejde	8.882	0,095	2,182	0,065	0,551
Overvågningsarbejde i fængsler	2.740	0,309	0,673	0,065	0,130
Kontrol- og informationsvirksomhed under rejser	1.565	0,404	0,384	0,049	0,064
Ekspedient-, kasse- og demonstrationsarbejde	95.261	0,616	23,398	4,523	2,508
Serveringsarbejde	8.054	0,652	1,978	0,404	0,193
Salgs-, service- og omsorgsarbejde (undergruppe ukendt)	22.984	0,697	5,645	1,234	0,478
Betjening af passagerer og besætning, eksklusive ekspedientarbejde	3.383	0,727	0,831	0,189	0,063
Tilberedning af måltider	20.124	0,731	4,943	1,133	0,372
Børnepasning i private hjem	93.634	0,805	22,998	5,809	1,251
Personpleje	11.250	0,867	2,763	0,751	0,103
Plejearbejde på institutioner	60.439	0,884	14,845	4,115	0,482
Omsorgsarbejde i private hjem	72.145	0,937	17,720	5,206	0,313
<i>Arbejde inden for landbrug, gartneri, jagt og fiskeri, der forudsætter færdigheder på grundniveau</i>					
Arbejde med kystfiskeri	1.530	–	–	–	0,105
Arbejde med havfiskeri	153	–	–	–	0,010
Arbejde med opdræt af fisk, østers og lignende	137	–	–	–	0,009
Arbejde med såvel markafgrøder som husdyr	24.479	0,066	0,704	0,140	1,762
Skovbrugsarbejde	618	–	–	–	0,035
Arbejde vedrørende plantevækst inden for gartneri	6.679	–	–	–	0,355
Arbejde med markafgrøder inden for landbrug	168	–	–	–	0,009
Arbejde med dyr i øvrigt	1.973	–	–	–	0,093
Arbejde med husdyr undtagen fjerkræ	276	–	–	–	0,012
<i>Håndværkspræget arbejde</i>					
Automekaniker- og automontørarbejde	26.291	0,006	7,410	0,011	1,794
Tagdækningsarbejde	1.289	0,006	0,363	0,001	0,088
Vvs-arbejde	15.409	0,008	4,343	0,009	1,049
Tømrer- og snedkerarbejde	41.865	0,010	11,800	0,032	2,845

Stålkonstruktionsarbejde	5.543	0,011	1,562	0,005	0,376
Værktøjsmagerarbejde	13.636	0,012	3,843	0,013	0,925
Grovsmedearbejde	9.535	0,013	2,687	0,009	0,646
Bygningsarbejde (basis) i øvrigt	2.439	0,014	0,687	0,003	0,165
Murer- og brolægningarbejde	11.684	0,015	3,293	0,013	0,790
Mekaniker- og montørarbejde med andre motorer og mekaniske maskiner	16.726	0,016	4,714	0,021	1,129
Elektrikerarbejde	24.365	0,018	6,867	0,034	1,642
Arbejde med gulvlægning, vedligeholdelse af gulve o.l.	1.339	0,019	0,377	0,002	0,090
Flymekaniker- og flymontørarbejde	1.043	0,019	0,294	0,002	0,070
Maskinelt præcisionsarbejde i metal og indstilling af metalforarbejdningmaskiner	21.470	0,023	6,051	0,038	1,440
Formningsarbejde	917	0,023	0,258	0,002	0,061
Elektromekaniker- og specialelektrikerarbejde	10.103	0,025	2,848	0,019	0,676
Svejsesarbejde	8.371	0,026	2,359	0,017	0,560
Glarmesterarbejde	1.304	0,032	0,368	0,003	0,087
Tyndpladearbejde	5.590	0,032	1,576	0,014	0,371
Sprøjtelakeringsarbejde	1.162	0,036	0,328	0,003	0,077
Montørarbejde vedrørende elektronik	3.723	0,070	1,049	0,020	0,238
Service- og reparationsarbejde vedrørende elektronik	5.933	0,071	1,672	0,032	0,378
Bødker- og møbelsnedkerarbejde	2.948	0,074	0,831	0,017	0,187
Opstilling og betjening af maskiner inden for træindustrien	4.820	0,146	1,359	0,054	0,283
Håndværkspræget arbejde (undergruppe ukendt)	66.891	0,169	18,853	0,870	3,816
Bygningsarbejde (finish) i øvrigt	3.523	0,213	0,993	0,058	0,190
Maler- og tapetsererarbejde, herunder skibsmaler- og skiltemalerarbejde	16.509	0,220	4,653	0,280	0,883
Bager-, konfektur- og chokoladearbejde	4.582	0,265	1,291	0,094	0,231
Grafisk formfremstilling (pre-press)	5.339	0,303	1,505	0,125	0,255
Slagterarbejde og behandling af fisk og skaldyr	5.785	0,348	1,631	0,155	0,259
Juvelér-, guld- og sølvsmedearbejde	1.134	0,384	0,320	0,034	0,048
Fremstilling og reparation af præcisionsinstrumenter	2.753	0,435	0,776	0,092	0,107
Møbelpolstrer- og autosadelmagerarbejde	932	0,444	0,263	0,032	0,036
Skrædder-, modist- og hatte-magerarbejde	957	0,879	0,270	0,065	0,008

<i>Proces- og maskinoperatorarbejde, transport og anlæg</i>					
Entreprenørmaskinførerarbejde	2.669	0,008	1,391	0,002	0,182
Kørsel af last- og tankbil mv.	18.041	0,019	9,400	0,026	1,215
Lokomotiv- og elektroførerarbejde	1.925	0,025	1,003	0,004	0,129
Boreanlægsarbejde, olie, gas mv.	512	0,031	0,267	0,001	0,034
Betjening af maskiner inden for mineralindustrien	1.885	0,031	0,982	0,005	0,125
Skibstransportarbejde	794	0,052	0,414	0,003	0,052
Truckførerarbejde	6.128	0,058	3,193	0,028	0,396
Betjening af trykkerimaskiner	1.960	0,077	1,021	0,012	0,124
Kørsel af hyre- og varevogn	7.484	0,077	3,899	0,044	0,474
Støberiarbejde	1.442	0,097	0,751	0,011	0,089
Operatorarbejde ved papirfrem- stillingsanlæg	612	0,139	0,319	0,007	0,036
Betjentarbejde, arbejde med rangering samt styring af tog- trafik	1.129	0,140	0,588	0,012	0,067
Kørsel af bus	9.609	0,151	5,006	0,112	0,560
Kemisk procesanlægsarbejde i øvrigt	3.691	0,160	1,923	0,045	0,213
Betjening af maskiner ved pro- duktion af drikkevarer	1.404	0,189	0,732	0,020	0,078
Glas-, keramik- og tegl- procesanlægsarbejde i øvrigt	714	0,202	0,372	0,011	0,039
Betjening af papirbearbejdningmaskiner	2.296	0,202	1,196	0,036	0,126
Betjening af maskiner inden for træindustrien, eksklusiv selvstændig opstilling	5.208	0,207	2,713	0,083	0,284
Betjening af maskiner inden for gummivareindustrien	1.129	0,215	0,588	0,019	0,061
Monterings- og samlebånds- arbejde ved produktion af trævarer	1.892	0,217	0,986	0,032	0,102
Proces- og maskinoperatorar- bejde, transport og anlæg (undergruppe ukendt)	37.098	0,227	19,329	0,650	1,967
Betjening af maskiner inden for metalindustrien	10.046	0,231	5,234	0,179	0,530
Betjening af maskiner inden for den kemiske industri i øvrigt	622	0,238	0,324	0,011	0,033
Betjening af væve- og strikkemaskiner	583	0,268	0,304	0,012	0,029
Betjening af maskiner inden for slagte- og fiskeindustrien	19.988	0,274	10,414	0,423	0,995
Betjening af maskiner til efter- behandling	746	0,307	0,389	0,018	0,035
Betjening af maskiner ved pro- duktion af mejeriprodukter	4.086	0,329	2,129	0,104	0,188
Betjening af maskiner ved pro- duktion af sukker	578	0,362	0,301	0,016	0,025

Betjening af maskiner inden for medicinalvare-, sæbe- og kosmetikindustrien	1.055	0,371	0,550	0,030	0,046
Betjening af maskiner inden for plastindustrien	6.300	0,420	3,282	0,204	0,251
Monterings- og samlebåndsarbejde i øvrigt	2.205	0,444	1,149	0,075	0,084
Betjening af industrimaskiner i øvrigt	11.213	0,476	5,842	0,411	0,403
Monterings- og samlebåndsarbejde ved produktion af metalgummi- og plastvarer	8.282	0,483	4,315	0,308	0,294
Betjening af maskiner ved produktion af bage- og sukkervarer	2.450	0,502	1,277	0,095	0,084
Betjening af bogbinderimaskiner	1.049	0,512	0,547	0,041	0,035
Betjening af andre maskiner inden for tekstil-, skind- og lædervareindustrien	542	0,513	0,282	0,021	0,018
Montering af mekaniske maskiner	1.792	0,540	0,934	0,075	0,057
Montering af elektrisk udstyr	1.107	0,548	0,577	0,047	0,034
Montering af elektronisk udstyr	4.306	0,815	2,244	0,270	0,055
Betjening af symaskiner	1.354	0,945	0,705	0,099	0,005
<i>Andet arbejde</i>					
Medhjælp ved bygningsarbejde	8.153	0,027	1,984	0,017	0,544
Medhjælp i fiskerierhverv (på land) samt medhjælp ved jagt o.l.	1.105	0,044	0,269	0,004	0,072
Bil- og vinduespolerarbejde	1.699	0,074	0,413	0,010	0,108
Jord- og kloakarbejde samt andet anlægsarbejde	24.893	0,076	6,058	0,146	1,579
Medhjælp ved skovbrug	1.091	0,082	0,266	0,007	0,069
Tilsyns-, vicevært- og pedalarbejde	22.260	0,143	5,417	0,245	1,309
Andet (undergruppe ukendt)	165.160	0,206	40,193	2,620	9,001
Manuelt transport- og lagerarbejde, hvor der ikke anvendes maskiner eller køretøjer	46.877	0,287	11,408	1,035	2,295
Vagtarbejde	3.104	0,351	0,755	0,084	0,138
Manuelt arbejde inden for fremstillingsvirksomhed	23.315	0,361	5,674	0,649	1,022
Budtjeneste o.l.	4.222	0,437	1,027	0,142	0,163
Salgs- og servicearbejde primært ved telefon	3.697	0,505	0,900	0,144	0,126
Landbrugs- og gartnerimedhjælperarbejde	15.434	0,527	3,756	0,627	0,501
Vaskeri- og renseriarbejde	2.522	0,756	0,614	0,147	0,042
Rengørings- og køkkenhjælpsarbejde i øvrigt	85.423	0,777	20,789	5,115	1,306

BILAG 4

REGRESSIONSANALYSER

Tabel B4.1

Regression 1

	Gymna- sial ud- dannelse	Erhvervs- faglig udd.	KVU	MVU	LVU
	exp(B) og std. error	exp(B) og std. error	exp(B) og std. error	exp(B) og std. error	exp(B) og std. error
<i>Køn</i>					
Kvinde	2,170 0,086	0,954 0,055	0,840 0,102	3,171 0,079	1,161 0,104
Mand	0	0	0	0	0
<i>Alder</i>					
25-30 år	2,381 0,047	0,946 0,032	0,841 0,049	0,684 0,037	0,942 0,043
31-35 år	1,110 0,051	1,040 0,034	1,141 0,051	0,999 0,039	1,278 0,045
36-40 år	0	0	0	0	0
<i>Faderens jobfunktion</i>					
Ledelse på øverste plan	2,507 0,074	1,550 0,054	2,319 0,083	2,273 0,074	4,214 0,079
Arbejde, der for- udsætter færdigheder på højeste niveau	3,725	1,415	2,400	3,032	6,088

	0,074	0,059	0,086	0,074	0,080
Arbejde, der forudsætter færdigheder på mellemste niveau	2,271 0,071	1,436 0,051	2,292 0,079	2,057 0,071	3,117 0,078
Kontorarbejde, salg og grundfærdigheder	1,871 0,071	1,493 0,047	2,308 0,076	1,768 0,071	2,467 0,078
Håndværkspræget arbejde	1,381 0,066	1,432 0,041	1,582 0,071	1,473 0,064	1,587 0,075
Proces- og maskinoperatorarbejde, transport og anlæg	1,034 0,076	1,052 0,045	0,991 0,084	0,882 0,078	1,020 0,089
Andet	0	0	0	0	0
<i>Moderens jobfunktion</i>					
Ledelse og færdigheder på højeste niveau	2,600 0,067	1,069 0,052	1,270 0,074	2,088 0,066	2,961 0,068
Arbejde, der forudsætter færdigheder på mellemste niveau	2,110 0,060	1,175 0,043	1,284 0,064	1,694 0,059	1,885 0,062
Kontorarbejde	2,410 0,062	1,346 0,044	1,511 0,065	2,041 0,062	2,441 0,064
Salgs-, service- og omsorgsarbejde	1,368 0,055	1,078 0,034	1,014 0,055	1,245 0,054	1,189 0,059
Grundniveau, håndværk, proces og andet	0	0	0	0	0
<i>Faderens branche</i>					
Grundskole og gym.	0,537 0,043	0,988 0,037	0,670 0,052	0,521 0,041	0,454 0,043
Erhvervsfaglig udd.	0,723 0,039	1,269 0,035	0,882 0,047	0,694 0,038	0,512 0,039
KVU, MVU, LVU	0	0	0	0	0
<i>Moderens branche</i>					
Grundskole og gym.	0,491 0,042	0,946 0,037	0,576 0,051	0,426 0,040	0,369 0,043
Erhvervsfaglig udd.	0,725 0,040	1,253 0,036	0,961 0,048	0,730 0,038	0,635 0,040
KVU, MVU, LVU	0	0	0	0	0
<i>Køn*faderens jobfunktion</i>					
Kvinde*ledelse på øverste plan	0,888 0,104	0,927 0,082	0,966 0,126	0,863 0,099	1,018 0,115
Kvinde*arbejde, der forudsætter færdigheder på højeste niveau	0,771 0,102	1,016 0,085	1,092 0,125	0,783 0,098	0,970 0,113

Kvinde*arbejde, der forudsætter færdigheder på mellemste niveau	0,707 0,098	0,853 0,075	0,759 0,120	0,734 0,093	0,769 0,112
Kvinde*kontorarbejde, salg og grundfærdigheder	1,164 0,099	1,086 0,072	1,019 0,118	1,254 0,093	1,437 0,113
Kvinde*håndværkspræget arbejde	0,845 0,088	0,765 0,061	0,884 0,107	0,772 0,082	0,961 0,106
Kvinde*proces- og maskinoperatorarbejde, transport og anlæg	1,031 0,103	0,968 0,069	1,059 0,128	1,078 0,099	1,079 0,127
Kvinde*andet	0	0	0	0	0
<i>Køn*moderens jobfunktion</i>					
Kvinde*ledelse og færdigheder på højeste niveau	0,925 0,090	1,006 0,076	1,482 0,107	1,159 0,086	1,362 0,094
Kvinde*arbejde, der forudsætter færdigheder på mellemste niveau	0,983 0,079	1,106 0,061	1,320 0,092	1,277 0,075	1,356 0,085
Kvinde*kontorarbejde	0,865 0,085	1,119 0,065	1,232 0,097	1,011 0,081	1,240 0,091
Kvinde*salgs-, service- og omsorgsarbejde	1,014 0,073	1,138 0,050	1,180 0,084	1,279 0,068	1,098 0,083
Kvinde*grundniveau, håndværk, proces og andet	0	0	0	0	0
Intercept	0,092	0,065	0,100	0,085	0,096

Anm.: * indikerer, at der er interaktion mellem disse to variable.

Tabel B4.2

Regression 2

	Handels-, hotel- og restaura- tions- branche	Trans- port, postvæ- sen og telekom- muni- kation	Finans og forretning	Offentlig- myndig- hed og personlig service
	exp(B) og std.error	exp(B) og std.error	exp(B) og std.error	exp(B) og std.error
<i>Køn</i>				
Kvinde	1,081 0,126	1,069 0,174	0,768 0,114	3,195 0,102
Mand	0	0	0	0
<i>Alder</i>				
25-30 år	1,145 0,032	0,762 0,044	0,810 0,033	0,928 0,029
31-35 år	0,984 0,033	0,885 0,044	0,882 0,034	0,839 0,030
36-40 år	0	0	0	0
<i>Familie</i>				
Enlig uden børn	1,141 0,219	1,712 0,315	1,509 0,229	0,959 0,223
Enlig med børn	0,983 0,253	1,270 0,357	1,031 0,275	0,851 0,260
Par uden børn	1,021 0,030	1,165 0,044	1,196 0,033	1,147 0,032
Par med børn	0	0	0	0
<i>Højeste fuldførte uddannelse</i>				
Grundskole	0,759 0,056	0,858 0,067	0,104 0,051	0,253 0,047
Gymnasial uddannelse	2,406 0,059	2,121 0,071	0,655 0,049	1,272 0,048
Erhvervsfaglig udd.	1,039 0,050	0,536 0,062	0,109 0,041	0,145 0,041
KVU	0,825 0,061	0,397 0,086	0,260 0,050	0,185 0,057
MVU	0,454 0,069	0,658 0,079	0,365 0,048	0,871 0,046
LVU	0	0	0	0
<i>Samlevers højeste fuldførte uddannelse</i>				
Ingen partner	0,953 0,225	0,944 0,322	0,777 0,231	0,781 0,226
Grundskole	0,808 0,073	1,180 0,097	0,675 0,073	0,562 0,071
Gymnasial uddannelse	1,102 0,070	1,192 0,096	0,928 0,063	0,899 0,062
Erhvervsfaglig udd.	1,055 0,063	1,097 0,086	0,826 0,056	0,605 0,056
KVU	0,996 0,088	1,130 0,123	0,997 0,082	0,725 0,089

MVU	1,076	0,972	0,940	0,904
	0,068	0,095	0,059	0,057
LVU	0	0	0	0
<i>Partners branche</i>				
Ingen partner	0	0	0	0
Land., indu., energi. Og byggeri & anlæg	0,648	0,714	0,619	0,317
	0,044	0,063	0,051	0,055
Handels-, hotel- og restaurationsbranche	1,602	1,040	1,085	0,583
	0,040	0,063	0,050	0,052
Transp., postvæsen og telekommunikation	1,082	3,098	1,154	0,654
	0,076	0,077	0,084	0,089
Finans og forretning	1,111	1,151	2,069	0,667
	0,046	0,065	0,044	0,050
Off. myndighed og personlig service	0	0	0	0
<i>Faderens branche</i>				
Land., indu., energi. Og byggeri & anlæg	0,673	0,611	0,634	0,434
	0,031	0,044	0,033	0,032
Handels-, hotel- og restaurationsbranche	1,583	1,001	0,974	0,666
	0,037	0,054	0,042	0,042
Transp., postvæsen og telekomm.	1,090	2,189	1,026	0,761
	0,046	0,053	0,051	0,048
Finans og forretning	1,053	1,080	1,231	0,709
	0,039	0,052	0,038	0,039
Off. myndighed og pers. service	0	0	0	0
<i>Moderens branche</i>				
Land., indu., energi. og byggeri & anlæg	0,774	0,716	0,758	0,573
	0,029	0,042	0,030	0,027
Handels-, hotel- og restaurationsbranche	1,380	1,113	1,064	0,834
	0,028	0,043	0,033	0,030
Transp., postvæsen og telekomm.	0,935	1,617	0,921	0,866
	0,029	0,060	0,057	0,050
Finans og forretning	1,116	1,118	1,340	0,954
	0,053	0,042	0,031	0,029
Off. myndighed og pers. service	0	0	0	0
<i>Moderens uddannelse</i>				
Grundskole og gym.	0,975	1,031	0,888	0,830
	0,029	0,044	0,032	0,029
Erhvervsfaglig udd.	1,016	1,107	1,026	0,908
	0,025	0,041	0,029	0,027
KVU, MVU, LVU	0	0	0	0

<i>Faderens jobfunktion</i>				
Ledelse på øverste plan	1,159	1,110	1,209	1,096
	0,044	0,062	0,050	0,049
Arbejde, der forudsætter færdigheder på højeste niveau	1,217	1,189	1,450	1,382
	0,045	0,061	0,048	0,046
Arbejde, der forudsætter færdigheder på mellemste niveau	1,280	1,192	1,363	1,423
	0,043	0,059	0,049	0,046
Kontorarbejde, salg og grundfærdigheder	0,929	0,875	1,070	1,085
	0,042	0,059	0,049	0,046
Håndværkspræget arbejde	0,967	1,036	1,104	1,166
	0,039	0,055	0,047	0,045
Proces- og maskin-operatorarbejde, transport og anlæg	1,010	1,149	0,985	1,144
	0,046	0,061	0,057	0,053
Andet	0	0	0	0
<i>Moderens jobfunktion</i>				
Ledelse og færdigheder på højeste niveau	1,155	1,206	1,375	1,172
	0,036	0,051	0,038	0,034
Arbejde, der forudsætter færdigheder på mellemste niveau	1,177	1,320	1,387	1,127
	0,032	0,045	0,034	0,030
Kontorarbejde	1,258	1,309	1,452	1,146
	0,030	0,043	0,033	0,029
Salgs-, service- og omsorgsarbejde	1,102	1,098	1,105	1,065
	0,027	0,040	0,031	0,026
Grundniveau, håndværk, proces og andet	0	0	0	0
<i>Køn*faderens branche</i>				
Kvinde*land.,indu., energi. og byggeri & anlæg	1,243	1,272	1,334	1,568
	0,052	0,077	0,054	0,047
Kvinde*handels-, hotel- og restaurationsbranche	0,859	1,121	1,189	1,216
	0,065	0,095	0,069	0,062
Kvinde*transp., postvæsen og telekomm.	1,115	0,843	1,142	1,274
	0,078	0,098	0,083	0,073
Kvinde*finans og forretning	0,937	0,951	1,032	1,184
	0,066	0,092	0,064	0,059
Kvinde*off. myndighed og pers. service	0	0	0	0
<i>Køn*familie</i>				
Kvinde*enlig uden børn	0,761	0,574	0,555	0,474
	0,342	0,477	0,352	0,325

Kvinde*enlig med børn	0,590	0,462	0,569	0,549
	0,368	0,511	0,387	0,353
Kvinde*par uden børn	1,347	1,213	1,083	0,766
	0,048	0,072	0,050	0,045
Kvinde*par med børn	0	0	0	0
<i>Køn*højeste fuldførte uddannelse</i>				
Kvinde*grundskole	1,915	1,261	4,267	2,897
	0,086	0,115	0,082	0,070
Kvinde*gymnasial udd.	0,873	1,023	1,309	1,018
	0,086	0,108	0,074	0,069
Kvinde*erhvervsfaglig udd.	2,227	2,538	6,544	6,198
	0,075	0,099	0,063	0,060
Kvinde*KVU	1,521	1,561	1,821	1,458
	0,092	0,138	0,081	0,083
Kvinde*MVU	2,052	0,990	2,031	7,297
	0,106	0,147	0,082	0,071
Kvinde*LVU	0	0	0	0
<i>Køn*samlevers højeste fuldførte uddannelse</i>				
Kvinde*ingen partner	1,888	1,515	1,672	1,198
	0,347	0,482	0,354	0,327
Kvinde*grundskole	1,406	0,685	1,231	1,608
	0,112	0,156	0,109	0,098
Kvinde*gymnasial udd.	1,393	1,114	1,381	1,270
	0,121	0,162	0,111	0,102
Kvinde*erhvervsfaglig udd.	1,166	0,829	1,218	1,611
	0,099	0,136	0,086	0,081
Kvinde*KVU	1,090	0,625	0,994	1,220
	0,129	0,190	0,118	0,116
Kvinde*MVU	1,077	0,876	1,014	0,881
	0,112	0,159	0,098	0,089
Kvinde*LVU	0	0	0	0
<i>Køn*faderens jobfunktion</i>				
Kvinde*ledelse på øverste plan	0,941	0,967	0,942	0,812
	0,074	0,109	0,080	0,070
Kvinde*arbejde, der forudsætter færdigheder på højeste niveau	0,885	0,903	0,922	0,703
	0,075	0,107	0,078	0,068
Kvinde*arbejde, der forudsætter færdigheder på mellemste niveau	0,809	0,925	0,857	0,652
	0,072	0,105	0,078	0,068
Kvinde*kontorarbejde, salg og grundfærdigheder	1,154	1,307	1,167	0,943
	0,071	0,105	0,078	0,067
Kvinde*håndværkspræget arbejde	1,038	1,001	1,005	0,888
	0,066	0,099	0,074	0,063
Kvinde*proces- og maskinoperatorarbejde, transport og anlæg	0,952	0,774	0,958	0,852
	0,076	0,113	0,088	0,074

Kvinde*andet	0	0	0	0
<i>Køn*partners branche</i>				
Kvinde*ingen partner	0	0	0	0
Kvinde*land., indu., energi. og byggeri & anlæg	0,816 0,077	0,669 0,115	0,702 0,080	0,852 0,075
Kvinde*handels-, hotel- og restaurationsbranche	0,828 0,080	0,879 0,123	0,708 0,086	0,683 0,079
Kvinde*transp., postvæsen og telekomm.	0,790 0,119	1,010 0,135	0,690 0,124	0,687 0,117
Kvinde*finans og forretning	0,774 0,086	0,734 0,126	0,702 0,080	0,607 0,078
Kvinde*off. myndighed og pers. service	0	0	0	0
Intercept	0,088	0,117	0,081	0,077

Anm.: * indikerer, at der er interaktion mellem disse to variable.

Table B4.3

Regression 3

	Arbejde, der forud- sætter færdighe- der på mellemste niveau	Kontorar- bejde	Salgs-, service- og om- sorgsar- bejde	Grundni- veau, hånd, proces og andet
	exp(B) og std.error	exp(B) og std.error	exp(B) og std.error	exp(B) og std.error
<i>Køn</i>				
Kvinde	5,832 0,125	4,521 0,188	3,013 0,171	0,703 0,169
Mand	0	0	0	0
<i>Alder</i>				
25-30 år	1,291 0,032	1,738 0,046	1,990 0,045	1,771 0,043
31-35 år	1,094 0,032	1,166 0,046	1,255 0,046	1,264 0,043
36-40 år	0	0	0	0
<i>Familie</i>				
Enlig uden børn	1,386 0,185	1,999 0,265	1,349 0,242	0,592 0,241
Enlig med børn	1,191 0,254	0,914 0,401	0,798 0,335	0,572 0,295
Par uden børn	1,093 0,036	1,604 0,060	1,411 0,054	1,123 0,043
Par med børn	0	0	0	0
<i>Højeste uddannelse</i>				
Grundskole	3,499 0,101	10,722 0,134	33,480 0,101	72,701 0,121
Gymnasial uddannelse	1,108 0,052	5,490 0,081	5,438 0,066	5,337 0,104
Erhvervsfaglig udd.	2,485 0,062	35,804 0,082	33,445 0,073	60,773 0,099
KVU, MVU & LVU	0	0	0	0
<i>Partners højeste uddannelse</i>				
Ingen partner	0,788 0,166	1,046 0,231	1,325 0,214	1,437 0,230
Grundskole	1,268 0,052	1,353 0,067	1,467 0,065	2,313 0,065
Gymnasial uddannelse	1,179 0,038	1,229 0,057	1,144 0,058	1,310 0,057
Erhvervsfaglig udd.	1,332 0,031	1,298 0,045	1,316 0,046	1,562 0,046
KVU, MVU & LVU	0	0	0	0
<i>Faderens uddannelse</i>				
Grundskole og gym.	1,129 0,030	1,135 0,042	1,053 0,041	1,281 0,042
Erhvervsfaglig udd.	1,267 0,026	1,154 0,037	1,111 0,036	1,172 0,038

KVU, MVU & LVU	0	0	0	0
<i>Moderens uddannelse</i>				
Grundskole og gym.	1,166	1,197	1,105	1,188
	0,030	0,043	0,042	0,042
Erhvervsfaglig udd.	1,146	1,185	0,957	0,999
	0,027	0,039	0,038	0,039
KVU, MVU & LVU	0	0	0	0
<i>Partners jobfunktion</i>				
Ingen partner	0	0	0	0
Ledelse og færdigheder på højeste niveau	0,590	0,530	0,451	0,259
	0,087	0,143	0,129	0,093
Arbejde, der forudsætter færdigheder på mellemste niveau	1,274	1,052	0,917	0,488
	0,084	0,133	0,120	0,086
Kontorarbejde	1,023	1,315	0,831	0,460
	0,088	0,135	0,124	0,087
Salgs-, service- og omsorgsarbejde	0,961	1,060	1,474	0,637
	0,090	0,140	0,122	0,089
Grundniveau, håndværk, proces og andet	0	0	0	0
<i>Faderens jobfunktion</i>				
Ledelse på øverste plan	0,872	0,736	0,658	0,464
	0,059	0,088	0,081	0,064
Arbejde, der forudsætter færdigheder på højeste niveau	0,830	0,791	0,696	0,495
	0,058	0,086	0,079	0,066
Arbejde, der forudsætter færdigheder på mellemste niveau	1,122	0,859	0,927	0,614
	0,059	0,086	0,077	0,063
Kontorarbejde, salg og grundfærdigheder	1,017	1,013	1,102	0,882
	0,061	0,088	0,079	0,062
Håndværkspræget arbejde	1,013	0,870	0,910	0,972
	0,057	0,083	0,074	0,058
Proces- og maskin- operatorarbejde, transport og anlæg	1,113	1,144	1,176	1,083
	0,071	0,098	0,089	0,070
Andet	0	0	0	0
<i>Moderens jobfunktion</i>				
Ledelse og færdigheder på højeste niveau	0,832	0,771	0,760	0,546
	0,051	0,078	0,072	0,058
Arbejde, der forudsætter færdigheder på mellemste niveau	1,074	0,947	0,961	0,683
	0,048	0,072	0,066	0,052

Kontorarbejde	0,968 0,049	0,970 0,072	1,005 0,067	0,676 0,052
Salgs-, service- og omsorgsarbejde	1,083 0,046	1,008 0,068	1,093 0,061	0,856 0,047
Grundniveau, håndværk, proces og andet	0	0	0	0
<i>Branche</i>				
Land., indu., energi. og byggeri & anlæg	1,637 0,043	1,908 0,091	0,180 0,151	14,016 0,090
Handels-, hotel- og restaurationsbranche	3,671 0,057	7,203 0,095	3,911 0,080	9,405 0,120
Transp., postvæsen og telekomm.	2,641 0,080	11,758 0,110	1,354 0,143	6,617 0,166
Finans og forretning	1,051 0,040	2,461 0,077	0,169 0,115	1,845 0,105
Off. myndighed og pers. service	0	0	0	0
<i>Partners branche</i>				
Ingen partner	0	0	0	0
Land., indu., energi. og byggeri & anlæg	0,843 0,059	0,783 0,104	0,742 0,102	0,636 0,067
Handels-, hotel- og restaurationsbranche	0,862 0,054	0,843 0,087	0,859 0,075	0,655 0,059
Transp., postvæsen og telekomm.	1,035 0,092	1,013 0,133	1,169 0,135	0,679 0,105
Finans og forretning	1,029 0,049	0,916 0,085	0,970 0,084	0,734 0,062
Off. myndighed og pers. service	0	0	0	0
<i>Køn*moderens jobfunktion</i>				
Kvinde*ledelse og færdigheder på højeste niveau	0,640 0,066	0,709 0,096	0,702 0,090	0,755 0,093
Kvinde*arbejde, der forudsætter færdigheder på mellemste niveau	0,863 0,063	0,803 0,088	0,709 0,083	0,739 0,082
Kvinde*kontorarbejde	0,895 0,067	0,970 0,091	0,642 0,087	0,669 0,088
Kvinde*salgs-, service- og omsorgsarbejde	0,948 0,063	0,885 0,086	0,978 0,080	0,813 0,076
Kvinde*grundniveau, hånd, proces og andet	0	0	0	0

<i>Køn*faderens jobfunktion</i>				
Kvinde*ledelse på øverste plan	0,739 0,081	0,961 0,113	0,820 0,107	0,947 0,110
Kvinde*arbejde, der forudsætter færdigheder på højeste niveau	0,702 0,077	0,894 0,108	0,763 0,102	0,962 0,108
Kvinde*arbejde, der forudsætter færdigheder på mellemste niveau	0,712 0,081	0,956 0,111	0,738 0,103	0,953 0,107
Kvinde*kontorarbejde, salg og grundfærdigheder	0,817 0,083	0,808 0,113	0,650 0,105	0,746 0,104
Kvinde*håndværkspræget arbejde	0,924 0,078	1,158 0,105	0,981 0,097	0,905 0,095
Kvinde*proces- og maskinoperatorarbejde, transport og anlæg	0,827 0,096	0,865 0,126	0,819 0,117	0,916 0,113
Kvinde*andet	0	0	0	0
<i>Køn*partners jobfunktion</i>				
Kvinde*ingen partner	1,169 0,207	1,088 0,342	1,018 0,276	1,408 0,223
Kvinde*ledelse og færdigheder på højeste niveau	0,755 0,096	0,796 0,153	0,650 0,140	0,762 0,122
Kvinde*arbejde, der forudsætter færdigheder på mellemste niveau	0,782 0,095	0,769 0,145	0,566 0,133	0,636 0,119
Kvinde*kontorarbejde	0,820 0,121	0,919 0,168	0,676 0,164	1,099 0,164
Kvinde*salgs-, service- og omsorgsarbejde	1,111 0,117	1,107 0,169	0,896 0,152	1,041 0,154
Kvinde*grundniveau, håndværk, proces og andet	0	0	0	0
<i>Køn*branche</i>				
Kvinde*land., indu., energi. og byggeri & anlæg	0,690 0,058	2,951 0,088	1,255 0,114	1,044 0,078
Kvinde*handels-, hotel- og restaurationsbranche	0,446 0,064	1,147 0,083	0,985 0,068	0,679 0,086
Kvinde*transp., postvæsen og telekomm.	0,384 0,110	0,963 0,119	1,807 0,135	0,474 0,144
Kvinde*finans og forretning	0,567 0,050	1,592 0,072	1,893 0,101	1,886 0,083

Kvinde*off. myndighed og pers. service	0	0	0	0
<i>Køn*partners branche</i>				
Kvinde*ingen partner	0	0	0	0
Kvinde*land., indu., energi. og byggeri & anlæg	1,525 0,073	1,612 0,122	1,937 0,120	1,856 0,114
Kvinde*handels-, hotel- og restaurationsbranche	1,651 0,073	1,735 0,110	1,688 0,101	1,912 0,115
Kvinde*transp., postvæsen og telekomm.	1,219 0,116	1,239 0,161	1,268 0,164	1,522 0,168
Kvinde*finans og forretning	1,253 0,065	1,355 0,107	1,236 0,109	1,396 0,125
Kvinde*off. myndighed og pers. service	0	0	0	0
<i>Køn*familie</i>				
Kvinde*enlig uden børn	0,648 0,186	0,366 0,312	0,453 0,244	0,790 0,191
Kvinde*enlig med børn	0	0	0	0
Kvinde*par uden børn	0,806 0,046	0,493 0,072	0,473 0,068	0,746 0,070
Kvinde*par med børn	0	0	0	0
<i>Køn*uddannelse</i>				
Kvinde*grundskole	0,571 0,106	1,418 0,125	2,086 0,110	1,313 0,114
Kvinde*gymnasial udd.	0,983 0,056	1,303 0,077	1,837 0,076	1,922 0,094
Kvinde*erhvervsfaglig udd.	0,847 0,054	2,074 0,072	2,961 0,075	0,661 0,084
Kvinde*KVU, MVU & LVU	0	0	0	0
<i>Uddannelse*branche</i>				
Grundskole*land., indu., energi. og byggeri & anlæg	0,297 0,147	0,191 0,187	0,377 0,217	0,509 0,145
Grundskole*handels-, hotel- og restaurationsbranche	0,134 0,142	0,131 0,165	0,106 0,135	0,136 0,163
Grundskole*transp., postvæsen og telekomm.	0,482 0,225	1,157 0,223	0,180 0,252	0,737 0,249
Grundskole*finans og forretning	0,765 0,143	0,375 0,171	0,343 0,196	0,645 0,162
Grundskole*off. myndighed og pers. service	0	0	0	0
Gymnasial uddannelse*land., indu., energi. og byggeri & anlæg	1,130 0,094	0,842 0,120	1,335 0,204	0,981 0,126

Gymnasial uddannel- se*handels-, hotel- og restaurationsbranche	0,633 0,088	0,320 0,116	0,526 0,102	0,468 0,152
Gymnasial uddannel- se*transp., postvæsen og telekomm.	3,058 0,150	2,155 0,162	1,594 0,194	2,066 0,226
Gymnasial uddannel- se*finans og forretning	1,540 0,071	0,747 0,095	1,117 0,143	1,081 0,136
Gymnasial uddannelse*off. myndighed og pers. service	0	0	0	0
Erhvervsfaglig udd*land., indu., energi. og byggeri & anlæg	0,832 0,078	0,126 0,102	0,276 0,172	0,756 0,109
Erhvervsfaglig udd*handels-, hotel- og restaurations branche	0,310 0,079	0,035 0,103	0,090 0,094	0,156 0,132
Erhvervsfaglig udd*transp., postvæsen og telekomm.	2,057 0,137	0,230 0,152	0,198 0,184	0,874 0,201
Erhvervsfaglig udd*finans og forretning	1,058 0,070	0,120 0,088	0,128 0,136	0,222 0,122
Erhvervsfaglig udd*off. myndighed og pers. service	0	0	0	0
Intercept	0,111	0,178	0,158	0,143

Anm.: * indikerer, at der er interaktion mellem disse to variable.

BILAG 5

SAMMENHÆNG MELLEM UDDANNELSE, BRANCHE OG JOBFUNKTION

	Ledel- se niveau	Højt niveau	Mel-lem- niveau	Kontor	Salg, ser- vice og om- sorg	Grund- niveau	Hånd- værk	Pro- ces, trans- port og anlæg	Andet	I alt
GRUNDSKOLE										
<i>Mand</i>										
Landbrug mv.	5,4	0,2	0,5	0,3	0,3	64,2	2,7	2,9	23,6	100,0
Industri	3,1	0,7	3,9	1,9	0,4	0,3	23,8	55,7	10,3	100,0
Energi mv.	0,8	1,6	5,1	2,1	0,5	2,0	16,6	23,8	47,5	100,0
Byggeri mv.	6,2	0,5	1,7	0,9	0,3	0,6	32,0	7,9	49,9	100,0
Handel mv.	19,8	1,0	11,5	6,0	7,3	0,5	15,2	11,2	27,5	100,0
Transport mv.	4,4	0,9	9,6	17,3	2,3	0,2	3,6	29,6	32,1	100,0
Finans mv.	10,4	12,1	17,7	6,2	1,5	1,1	7,1	3,1	40,7	100,0
Off.mynd. mv.	3,9	9,3	12,7	5,2	15,6	1,7	4,2	3,4	44,1	100,0
<i>Kvinde</i>										
Landbrug mv.	3,6	0,3	1,4	6,0	2,6	13,1	0,9	0,6	71,3	100,0
Industri	1,4	0,5	5,6	11,3	2,9	0,1	10,2	56,0	12,0	100,0
Energi mv.	0,7	1,5	19,7	44,1	6,0	0,0	2,7	3,2	21,9	100,0
Byggeri mv.	4,0	0,9	12,4	52,6	5,0	0,6	14,3	0,9	9,2	100,0

Handel mv.	14,4	0,7	7,0	25,2	31,1	0,1	3,3	2,7	15,5	100,0
Transport mv.	1,9	1,2	12,8	56,1	9,3	0,0	1,2	9,1	8,4	100,0
Finans mv.	2,8	4,7	16,2	25,6	5,4	0,1	1,7	1,3	42,2	100,0
Off.mynd. mv.	0,8	3,5	13,3	12,5	50,9	0,1	0,3	0,3	18,4	100,0
GYMNASIAL UDDANNELSE										
<i>Mand</i>										
Landbrug mv.	15,1	6,8	5,2	2,9	1,2	46,4	2,1	1,9	18,3	100,0
Industri	12,0	18,1	20,8	6,7	0,7	0,1	13,4	23,0	5,4	100,0
Energi mv.	5,0	37,7	23,3	11,3	0,0	0,6	9,4	3,1	9,4	100,0
Byggeri mv.	11,8	9,6	10,5	6,0	1,3	0,7	39,8	1,5	18,8	100,0
Handel mv.	28,0	7,7	28,3	10,1	6,8	0,2	8,5	2,6	8,0	100,0
Transport mv.	5,5	7,4	28,8	27,5	4,5	0,1	3,9	12,5	9,8	100,0
Finans mv.	11,3	42,8	28,3	7,5	0,8	0,2	3,2	0,5	5,4	100,0
Off.mynd. mv.	6,5	54,7	17,6	6,0	7,6	0,3	1,6	0,3	5,3	100,0
<i>Kvinde</i>										
Landbrug mv.	5,7	10,2	5,1	16,8	2,1	20,1	2,1	0,0	38,0	100,0
Industri	4,3	13,4	27,4	31,1	1,3	0,1	5,8	13,9	2,7	100,0
Energi mv.	0,0	22,9	26,7	46,7	0,0	0,0	0,0	0,0	3,8	100,0
Byggeri mv.	7,3	7,3	22,7	51,7	0,9	0,3	7,9	0,6	1,5	100,0
Handel mv.	13,6	6,6	26,4	32,9	12,8	0,1	3,8	0,4	3,4	100,0
Transport mv.	1,7	5,0	23,7	45,2	18,7	0,0	1,7	2,5	1,5	100,0
Finans mv.	4,3	27,3	32,3	28,1	1,5	0,1	1,4	0,2	4,9	100,0
Off.mynd. mv.	1,9	35,8	30,5	14,9	13,9	0,1	0,5	0,0	2,4	100,0
ERHVERVSFAGLIG UDDANNELSE										
<i>Mand</i>										
Landbrug mv.	5,9	0,4	1,5	0,4	0,4	69,9	8,2	2,3	11,1	100,0
Industri	5,9	1,6	10,0	2,6	0,5	0,2	46,7	27,5	5,0	100,0
Energi mv.	1,3	2,5	16,7	3,7	0,4	1,5	49,0	11,5	13,4	100,0
Byggeri mv.	6,0	0,7	3,6	0,8	0,3	0,3	74,3	1,2	12,7	100,0
Handel mv.	19,4	1,3	19,9	7,7	9,5	0,2	29,6	3,4	9,0	100,0
Transport mv.	4,0	2,1	19,3	14,1	2,9	0,1	13,8	24,3	19,3	100,0
Finans mv.	9,7	23,0	29,9	7,5	1,2	0,4	11,4	1,2	15,7	100,0
Off.mynd. mv.	4,9	14,0	18,8	6,5	17,2	1,8	14,3	1,6	21,0	100,0
<i>Kvinde</i>										
Landbrug mv.	3,2	0,9	4,3	14,6	3,3	19,4	1,5	0,7	52,2	100,0
Industri	2,8	1,5	20,2	30,8	3,2	0,1	9,7	25,9	5,8	100,0
Energi mv.	0,8	2,7	36,5	53,3	1,6	0,0	1,0	0,8	3,2	100,0
Byggeri mv.	3,1	1,2	19,5	52,5	3,6	0,2	18,1	0,2	1,7	100,0
Handel mv.	11,3	0,9	14,2	37,7	26,2	0,1	3,1	0,8	5,6	100,0
Transport, mv.	1,9	1,8	18,8	59,7	9,1	0,0	1,5	3,6	3,6	100,0

Finans mv. Off.mynd. mv.	2,2	12,9	30,9	42,7	2,5	0,1	1,2	0,2	7,3	100,0
	0,9	5,8	18,5	25,1	43,6	0,1	0,5	0,1	5,4	100,0
KVU										
<i>Mand</i>										
Landbrug mv.	7,4	2,6	7,9	1,2	2,2	59,8	8,4	4,3	6,3	100,0
Industri	11,3	8,9	40,9	2,5	0,4	0,1	23,5	10,5	2,0	100,0
Energi mv.	2,9	5,8	54,0	1,5	0,6	0,2	29,6	3,1	2,3	100,0
Byggeri mv.	15,5	3,1	25,2	0,8	0,3	0,1	51,3	0,2	3,5	100,0
Handel mv.	18,5	6,1	42,0	4,4	4,4	0,4	16,6	2,1	5,5	100,0
Transport mv.	3,8	7,0	36,4	12,5	2,3	0,2	9,6	16,0	12,2	100,0
Finans mv. Off.mynd. mv.	10,5	25,5	43,8	4,1	0,9	0,7	8,1	0,5	5,9	100,0
	2,9	16,4	25,1	1,9	44,5	0,3	5,0	0,2	3,7	100,0
<i>Kvinde</i>										
Landbrug mv.	5,3	2,4	17,8	11,3	1,5	22,3	0,6	0,3	38,6	100,0
Industri	2,5	4,2	64,2	18,7	1,0	0,1	3,7	4,7	1,0	100,0
Energi mv.	0,8	7,8	49,2	34,4	2,3	0,0	0,0	3,1	2,3	100,0
Byggeri mv.	2,4	1,2	43,3	41,3	3,2	0,0	7,1	0,0	1,6	100,0
Handel mv.	7,4	2,1	66,8	14,8	5,5	0,0	1,8	0,1	1,5	100,0
Transport mv.	2,2	3,6	25,0	46,6	15,4	0,1	2,6	2,6	1,9	100,0
Finans mv. Off.mynd. mv.	4,3	9,6	54,6	23,7	1,6	0,2	1,5	0,2	4,4	100,0
	2,6	13,0	49,7	13,1	17,8	0,1	0,9	0,1	2,8	100,0
MVU										
<i>Mand</i>										
Landbrug mv.	10,9	22,9	18,8	1,1	0,4	31,9	4,5	6,8	2,7	100,0
Industri	18,5	47,8	18,8	1,4	0,2	0,1	7,9	4,2	1,0	100,0
Energi mv.	7,3	49,9	29,6	0,4	0,1	0,2	4,4	7,4	0,7	100,0
Byggeri mv.	25,0	39,2	15,3	0,9	0,1	0,2	15,8	0,5	3,1	100,0
Handel mv.	27,9	31,0	26,0	2,9	2,7	0,1	5,3	0,9	3,1	100,0
Transport mv.	5,3	34,7	41,1	4,7	0,8	0,0	3,8	5,8	3,8	100,0
Finans mv. Off.mynd. mv.	14,0	58,6	21,6	1,9	0,1	0,2	1,8	0,2	1,6	100,0
	12,5	63,6	20,1	0,9	0,9	0,1	0,6	0,1	1,1	100,0
<i>Kvinde</i>										
Landbrug mv.	3,9	10,9	19,6	2,7	1,8	14,9	0,3	1,4	44,5	100,0
Industri	6,9	34,6	36,2	9,8	1,2	0,2	3,4	6,0	1,7	100,0
Energi mv.	4,1	46,9	29,6	12,2	1,0	0,0	3,1	1,0	2,0	100,0
Byggeri mv.	6,8	24,3	30,7	27,7	3,0	0,3	6,4	0,0	0,7	100,0
Handel mv.	20,8	12,0	40,1	13,1	8,9	0,2	1,7	0,4	2,9	100,0
Transport mv.	3,2	18,2	28,6	33,8	11,7	0,0	1,1	2,0	1,4	100,0
Finans mv. Off.mynd. mv.	8,4	30,7	44,2	9,5	1,4	0,1	1,2	0,2	4,4	100,0
	4,9	36,9	55,3	0,9	1,6	0,0	0,1	0,0	0,4	100,0

LVU										
<i>Mand</i>										
Landbrug	20,7	30,5	5,5	0,8	0,3	39,5	0,9	0,1	1,8	100,0
mv. Indu-										
stri	23,3	50,1	17,8	1,7	0,1	0,0	2,9	3,5	0,5	100,0
Energi mv.	12,0	76,4	9,1	0,6	0,0	0,8	0,2	0,0	0,8	100,0
Byggeri mv.	31,7	37,3	11,8	2,6	0,9	0,2	10,5	0,2	4,9	100,0
Handel mv.	28,6	33,7	28,0	2,9	2,5	0,2	2,0	0,5	1,6	100,0
Transport										
mv.	9,9	44,2	26,3	8,6	1,1	0,1	1,0	5,2	3,4	100,0
Finans mv.	16,9	65,9	14,4	1,3	0,1	0,2	0,5	0,0	0,6	100,0
Off.mynd.										
mv.	7,9	87,3	2,7	0,7	0,5	0,2	0,1	0,0	0,5	100,0
<i>Kvinde</i>										
Landbrug										
mv.	9,7	37,6	12,1	3,6	1,2	27,3	0,6	0,6	7,3	100,0
Industri	9,1	48,0	27,9	11,7	0,2	0,1	1,2	1,5	0,4	100,0
Energi mv.	4,0	57,4	20,8	16,8	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	100,0
Byggeri mv.	11,4	29,5	29,5	22,7	1,1	0,0	4,5	1,1	0,0	100,0
Handel mv.	11,5	44,6	26,7	11,1	2,8	0,2	1,5	0,2	1,5	100,0
Transport										
mv.	4,6	40,4	29,2	17,5	6,0	0,0	0,7	0,9	0,7	100,0
Finans mv.	9,5	58,9	22,6	6,8	0,4	0,1	0,6	0,1	0,9	100,0
Off.mynd.										
mv.	3,8	87,9	4,4	2,1	1,2	0,1	0,1	0,0	0,5	100,0

BILAG 6

INTERVIEWGUIDE

Temaer og hjælpespørgsmål	Refleksioner
<i>Rammevilkår</i> Arbejdspladsen – størrelse, sektor samt typen af produkter/ydelser? Organisationsstrukturen – fordelingen af kvinder og mænd i organisationen horisontalt og vertikalt? Formel arbejdstid – drifftid, fixtid og flekstitid? Personalepolitik herunder formelle muligheder for at tilpasse arbejdsliv og familieliv? Formelle karrierestiger? Løn og frynsegoder?	
<i>Personlige forhold</i> Uddannelse, alder, familie, anciennitet på arbejdspladsen og på arbejdsmarkedet, placering i organisationen, typer af arbejdsopgaver? Hvilke andre job har du haft? Deltid/nedsat tid/fuld tid/ubegrænset arbejdstid Hvad består arbejdet af? Er det primært manuelt eller primært videnstungt?	

Fordelingen af arbejdsopgaver

Blev du oprindeligt ansat til at varetage helt bestemte arbejdsopgaver? Gør du det i dag?
Hvordan foregår tildelingen af nye arbejdsopgaver?
Er nogle arbejdsopgaver sjovere end andre? Hvem plejer at få disse opgaver og hvorfor?

Lederens ansvar i opgavefordelingen

Arbejdets tilrettelæggelse

Hvor mange timer arbejder du om ugen?
Flekstid – fordel eller ulempe?
Vil du egentlig gerne arbejde mere/mindre?
Bliver du nogensinde kaldt på arbejde/nødt til at blive efter arbejdstid? Er det o.k.? Kan/vil du sige nej? Eksempel?

Tidsmæssig fleksibilitet ud fra egne behov og/eller ud fra arbejdets behov

Har du tid nok til at løse de arbejdsopgaver, som du skal? Tid til at løse flere? Hvis tid til flere hvordan melder du dig på banen?

Tid, commitment og loyalitet – ses det som sammenhængende størrelser?

Hvor højt prioriterer du dit arbejde?
Tager du arbejde med hjem? Hvorfor/hvorfor ikke? Eksempel

Hvordan afrapporterer du om dine løste arbejdsopgaver?
Har du mulighed for at arbejde hjemme? Hvordan ser ledelsen på hjemmearbejdspladser?
Er der nogle bestemte medarbejdere, der kommer først/går sidst hjem? Hvem? Er det noget ledelsen lægger mærke til? Betyder det noget?

Tidskontrol i forhold til præstationskontrol – betyder fysisk tilstedeværelse stadig noget på trods af præstationskontrol?

Hvordan får du din dag til at gå op tidsmæssigt?
Planlægger du dagen om morgenen/ugen i forvejen?

Job eller karriere

Holder du din fritid adskilt fra arbejdstiden?
Hvad gør du, når du kommer hjem fra arbejde?
Slapper af/laver mad/henter børn

Arbejdsvilkår

Hvordan er de fysiske rammer for arbejdet? Er de gode/dårlige?

Hvordan er det fysiske arbejdsmiljø?

Hvordan er tonen mellem kollegerne? Mellem medarbejdere og ledelse? Tages der hensyn? Til nogen bestemt eller til alle?

Hvordan er det psykiske arbejdsmiljø?

Ved du præcist, hvad du skal lave, når du møder om morgenen?

Er arbejdet præget af uforudsigelighed?

Har du tid nok til at lave dine arbejdsopgaver på en tilfredsstillende måde?

På hvilken måde indgår arbejdsmængde og arbejdstempo som et arbejdsvilkår?
Hvilke krav eller muligheder stilles der i forhold til funktional fleksibilitet?
Hvilke krav eller muligheder findes der i forhold til rumlig fleksibilitet?
Ny teknologi i virksomheden?

Arbejdspladskultur/forventninger

Hvad er den bedste arbejdsrelaterede opgave, du har haft inden for de seneste måneder (arbejdsopgaver/udvalg/arbejdsmetoder)? Hvad gjorde den god?	Hvad giver status og prestige?
Ville nogle af dine kolleger gerne have haft denne opgave?	
Fortæl om et tidspunkt, hvor du følte, at du blev anerkendt for dit arbejde. Hvad skete der? Hvordan reagerede kolleger/leder på anerkendelsen?	Symboler knyttet til arbejdets udførelse eller arbejdsopgaverne
Er der nogen arbejdsopgaver, som mænd er bedre til end kvinder? (Fx tekniske ting). Hvorfor? Er de reelt bedre?	Kan alle uanset køn klare alle job? (kønsstereotyper)
Er der forskel på de arbejdsopgaver, som mænd og kvinder får tildelt/melder sig til? Hvorfor?	
Hvorfor tror du, at TR i dag er TR? Stemte du på TR? Hvorfor/hvorfor ikke? Har TR nogle særlige kvaliteter? Hvem var den tidligere TR? Hvordan var han/hun?	Hvem vil typisk blive TR?
Kender du til nogen med samme uddannelse som dig, der er rykket op i hierarkiet? Hvem? Hvorfor? Havde kønnet nogen betydning? Var personen gode venner med chefen i forvejen?	Hvem vil typisk blive udnævnt til mellemløber? (uformelle karrierestiger)

Ledelse og forventninger

Har du stort ansvar i dit arbejde? Har du fået det, eller har du taget det? Kan du nævne eksempler på kolleger, der har det anderledes?	
Mangler du nogensinde kompetencer til at udføre nogle af de opgaver, som du bliver sat til/gerne ville lave? Har nogle af dine kolleger disse kompetencer? Hvem og hvordan?	Kompetencekravene
Har du været på efteruddannelse? Hvem andre har det? Hvorfor blev I/de udvalgt til det?	Efteruddannelse – hvem bliver tilbudt det?
Synes du selv, at din løn afspejler din arbejdsindsats/ansvarsområde? Hvorfor/hvorfor ikke?	Løn og lønsamtaler
Er lønsamtalerne fair? Får du sagt det, du gerne vil? Hvordan reagerer chefen på det?	
Er MUS fair? Får du sagt det, du gerne vil? Hvordan reagerer chefen på det?	MUS

Refleksioner over fortidige og fremtidige valg

Hvorfor valgte du den uddannelse, du har? Vejledning?	Hvordan er man blevet vejledt igennem uddannelserne?
Hvorfor søgte du jobbet? Blev du lovet nogle specielle ting ved ansættelsessamtalen? Er disse ting opfyldt?	Hvorfor er man endt i jobbet, og hvilke forventninger har man?

Hvor længe regner du med at blive i virksomheden? Synes du dit nuværende job er passende i forhold til udfordringer/ ansvar/ kolleger/ arbejdstider m.m.?	Hvilke drømme og ønsker har man til sin arbejdsmarkedskarriere?
Hvor kunne du godt tænke dig at se dig selvom 5-10 år?	
Hvad er de tre sjoveste ting ved at være ansat?	
Hvad er de tre mindst sjove ting?	
Hvilke hindringer kunne der være for, at du når dit drømmejob? Tror du selv, at det er realistisk?	Opleves det, at man har et frit valg, eller er der barrierer, som er uoverstigelige?

Individuelle tilpasningsstrategier

Pasningsmuligheder
Hvem tog hvor meget orlov?
Arbejdsdelingen i familien

LITTERATUR

- Ahlgreen, M. et al. (red.) (1989): *BRYT nytt: nyt fra det nordiske BRYT-projekt, nr. 9*. Nordisk Ministerråds BRYT-projekt.
- Andersen, P.T. (2003): *Retten til at vælge fællesskab: yngre ufaglærte kvinders opfattelser af og praksis om fællesskab og solidaritet*. Ph.d.-afhandling. Aalborg: Aalborg Universitet.
- Andersen, P.T. & Bloksgaard, L. (2004): *Når køn forhandler løn*. LO-dokumentation, nr. 1/2004. København: Landsorganisationen i Danmark.
- Arbejdsmarkedsstyrelsen (1997): *Brydninger. Perspektiver på det kønsopdelte arbejdsmarked*. København: Arbejdsmarkedsstyrelsen.
- Barnett, C.B. & Rivers, C. (1996): *She Works – He Works*. Cambridge, MA London: Harvard University Press.
- Becker, P.E. & Moen, P. (1999): Scaling Back: Dual-Earner Couples' Work-family Strategies. *Journal of Marriage and the Family*. 61, 4. Blackwell Publishing.
- Bendl, R. & Schmidt, A. (2005): *Changes in Metaphors for Describing Discrimination – From 'Glass Ceilings' to 'Fire Walls'*. Paper presented at the 4th International Interdisciplinary Conference Gender, Work and Organization (forthcoming).
- Beskæftigelsesministeriet (2002): *Kønsarbejdsdeling og arbejdsmarkedet*. København: Beskæftigelsesministeriet.

- Bjerring, B. et al. (red.) (2000): *Hvor går grænsen? – køn og arbejdsliv i forandring*. København: Samfundslitteratur.
- Cuilla, J. (2000): *The Working Life: The Promise and Betrayal of Modern Work*. New York: Times Books.
- Dahlerup, D. (red.) (1989): *Køn Sorterer. Kønsopdeling på arbejdspladsen*. Det nordiske BRYT-projekt 7/1989. Nordisk Ministerråd. Nord 1989:1.
- Danmarks Evalueringsinstitut (2005): *Køn, karakter og karriere. Drenges og pigers præstationer i uddannelse*. København: Danmarks Evalueringsinstitut.
- Ellingsæter, A. (1998): Time and the Transformation of Work: The Industrial Time Regime in Flux, i: *Rapport fra Konferencen Kjønn og Arbeid – nye former for arbeidsliv*. Norges forskningsråd.
- Everingham, C. (2002): Engendering Time. Gender equity and discourses of workplace flexibility. *Time & Society*, 11, 2/3. Sage Publications.
- Hansen, L.L. (2004): *Ligestillingspolitiske problemer – og mulige løsninger: køn, magt og forandring i LO og UNISON*. Ph.d.-afhandling. Roskilde: RUC.
- Hansen, T.L. & Hjermove, B. (2000): Integration af mænd og andre minoriteter – i social- og sundhedssektoren, i: Bjerring, B. et al. (red.): *Hvor går grænsen? – køn og arbejdsliv i forandring*. København: Samfundslitteratur.
- Hebson, G. & Rubery, J. (2004): Bilaga 1: Könsssegregering – Förändring och kontinuitet, i: Löfström, Å.: *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Stockholm: Fritzes, SOU 2004:43
- Hjermove, B. (1997): Mod kønsintegration i servicearbejdet?, i: Arbejdsmarkedsstyrelsen: *Brydninger. Perspektiver på det kønsopdelte arbejdsmarked*. København: Arbejdsmarkedsstyrelsen.
- Hochschild, A. (1997): *The Time Bind*. New York: Metropolitan Books, Henry Holt and Company.
- Holt, H. (1994): *Forældre på arbejdspladsen – en analyse af tilpasningsmulighederne mellem arbejdsliv og familieliv i kvinde- og mandefag*. København: Socialforskningsinstituttet. 94:8.
- Holt, H. et al. (2004): *Sammenhængen mellem organisationsformer og belastninger på 6 DJØF-arbejdspladser*. København: Socialforskningsinstituttet/DJØF. www.djoef.dk
- Holt, H. & Thaulow, I. (1996a): *Erfaringer fra et udviklingsprojekt om familievenlige arbejdspladser*. København: Socialforskningsinstituttet. 96:17.

- Holt, H. & Thaulow, I. (1996b): *Reconciling Work and Family Life. An International Perspective on the Role of Companies*. København: Socialforskningsinstituttet. 96:12.
- Ingeniørforeningen i Danmark (2002): *Ingeniører mellem arbejdsliv, familieliv og stress*. København: IDA.
- Krøjer, J. (2003): *Det mærkede sted: køn, krop og arbejdspladsrelationer*. Ph.d.-afhandling. Roskilde: RUC.
- Kvande, E. (1999): Kvinner i menns organisasjoner – 10 år etter: *Nytt om Kvinneforskning*, 3/99. Oslo: Sekretariatet for kvinneforskning, Norges forskningsråd.
- Kvande, E. & Rasmussen, B. (1997): Omorganisering av helse- og omsorgsarbeid: nye muligheter for kvinnelig ledelse?, i: Byrkjeflot, H. (red.): *Fra styring til ledelse*. Bergen: Fakkbokforlaget.
- Lehn, S. (2003): *Kønsblind vejledning? – en rapport om ligestillingsperspektivet i grundskolens uddannelses- og erhvervsvejledning*. Roskilde: Center for Ligestillingsforskning, RUC.
- Lie, T. & Tunglund, E. (1994): *Familien i arbeid*. Stavanger: Rogalandsforskning, rapport RF 108/94.
- Linnet, M. (2000): Køn og rationalitet i omsorgsarbejdet – hvad betyder det for forandringsprocesser?, i: Bjerring, B. et al. (red.): *Hvor går grænsen? – køn og arbejdsliv i forandring*. København: Samfundslitteratur.
- LO & DA (2003): *Kvindens & Mænds Løn*. København: DA-forlag.
- Löfström, Å. (red.)(2004): *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Stockholm: Fritzes. SOU 2004:43
- Malerfagets Faglige Fællesudvalg 2005: *Statistik 2004*. København: MFFU. www.mffu.dk/files/pdf/Statistik_2004.pdf
- Milhie, M. & Peltola, P. (1999): Playing all the Roles: Gender and the Work-Family Balancing Act. *Journal of Marriage and the Family*. 61, 2. Blackwell Publishing.
- Mærkedahl, I. (1989): *Når manden er normen. Analyse af kønsarbejdsdelingen på en dansk jern- og metalvirksomhed*. Det Nordiske BRYT-projekt. Forsøgsrapport nr. 15/89. København: Socialforskningsinstituttet.
- Nielsen, H., Smith, N. & Verner, M. (2003): Velfærdssamfundet og de langsigtede ligestillingsperspektiver. *Kvinden & Samfundet*, 119, 4. Dansk Kvindesamfund.

- Nielsen, S.B. & Sørensen, A.R. (2004): *Unge valg af uddannelse og job – udfordringer og veje til det kønsopdelte arbejdsmarked*. Roskilde: Center for Ligestillingsforskning, RUC.
- Pedersen, L. & Deding, M. (2000): *Lønforskelle mellem kvinder og mænd i Danmark*. København: Socialforskningsinstituttet 00:4.
- Perrons, D. (2003): The New Economy and the Work-Life Balance: Conceptual Explorations and a Case Study of New Media. *Gender, Work and Organization*, 10, 1. Blackwell Publishing.
- Perlow, L. (1998): Boundary control: The Social Ordering of Work and Family Time in a High-tech Corporation. *Administrative Science Quarterly*, 43, 2. Cornell University.
- Rasmussen, B. (2004): Between Endless Needs and Limited Resources: The Gendered Construction of a Greedy Organization. *Gender, Work and Organization*, 11, 5. Blackwell Publishing.
- Roxburgh, S. (1999): Exploring the Work and Family Relationship. *Journal of Family Issues*, 20, 6. Sage Publications.
- Rutherford, S. (2001): Are You Going Home Already? The Long Hours Culture, Women Managers and Patriarchal Closure. *Time & Society*, 10, 2/3. Sage Publications.
- Sennett, R. (1998): *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. New York: W.W. Norton & Company.
- Skjortnes, M. (1994): *Fra kvinneansvar til foreldreansvar*. Stavanger: Rogalandsforskning, rapport RF 121/94.
- Smithson, J. et al. (2004): Flexible Working and the Gender Pay Gap in the Accountancy Profession. *Work, Employment & Society*, 18, 1. BSA Publications Ltd.

SFI-UDGIVELSER SIDEN 2005

- 05:01 Dahl, K.M. & Jakobsen, V.: *Køn, etnicitet og barrierer for integration. Fokus på uddannelse, arbejde og foreningsliv.* 2005. 112 s. ISBN 87-7487-774-7. Kr. 90,00.
- 05:02 Geerdsen, L.P., Koch-Nielsen, I., Vinther, H., Christensen, I. & Christensen, V.T.: *Ud af hjemløshed? Om livet efter ophold på en institution for hjemløse.* 2005. 207 s. ISBN 87-7487-776-3. Kr. 198,00.
- 05:03 Jørgensen, M.S., Larsen, M. & Rosenstock, M.: *Et længere arbejdsliv. Tilbagetrækningsordninger og arbejdspladsens muligheder.* 2005. 64 s. ISBN 87-7487-777-1. Kr. 50,00.
- 05:04 Graversen, B.K. & Tinggaard K.: *Loft over ydelser. Evaluering af loftet over ydelser til kontanthjælpsmodtagere.* 2005. 128 s. ISBN 87-7487-779-8. Kr. 110,00.
- 05:05 Christensen, E. & Sloth, D.A.: *Børn med anden etnisk baggrund ved skolestart. Fra tredje dataindsamling i forløbsundersøgelsen af børn med anden etnisk baggrund end dansk.* 2005. 105 s. ISBN 87-7487-782-8. Kr. 98,00.
- 05:06 Rasmussen, L.K., Espersen, L.D., Sørensen, M.L. & Thomsen, S.A.: *Ungdomssanktionen i kvalitativ belysning. Ti unge og ni institutioner.* 2005. 106 s. ISBN 87-7487-783-6. Kr. 90,00.
- 05:07 Nielsen, A.M., Fink-Jensen, K. & Ringsmose, C.: *Skolen og den sociale arv.* 2005. 147 s. ISBN 87-7487-784-4. Kr. 145,00.

- 05:08 Jensen, B.: *Kan daginstitutioner gøre en forskel? En undersøgelse af daginstitutioner og social arv*. 2005. 163 s. ISBN 87-7487-785-2. Kr. 165,00.
- 05:09 Jensen, U.H. & Jensen, T.P.: *Unge uden uddannelse. Hvem er de, og hvad kan der gøres for at få dem i gang?* 2005. 143 s. ISBN 87-7487-787-9. Kr. 150,00.
- 05:10 Ploug, N.: *Social arv. Sammenfatning 2005*. 2005. 53 s. ISBN 87-7487-789-5. Kr. 50,00.
- 05:11 Bengtsson, S.: *Princip og virkelighed. Om sektoransvar i handicappolitikken*. 2005. 206 s. ISBN 87-7487-786-0. Kr. 198,00.
- 05:12 Damgaard, B., Hohnen, P. & Madsen, M.B.: *Fokus på job? En analyse af kontaktførelsessamtaler i AF, kommuner og hos andre aktører*. 2005. 107 s. ISBN 87-7487-789-5. Kr. 100,00.
- 05:13 Rosenstock, M., Jensen, S., Holt, H., Weatherall, C.D. & Jørgensen, M.S.: *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2005*. 2005. 168 s. ISBN 87-7487-791-7. Kr. 195,00.
- 05:14 Rosenstock, M.: *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2005 – Sammenfatning*. 2005. 30 s. ISBN 87-7487-792-5. Kr. 25,00.
- 05:15 Christoffersen, M.N., Hestbæk, A.D., Lindemann, A. & Nielsen, V.L.: *Nye regler for udsatte børn og unge. Ændringerne i serviceloven 2001, delrapport I*. 2005. 261 s. ISBN 87-7487-794-1. Kr. 250,00.
- 05:16 Hestbæk, A.D., Lindemann, A., Christensen, E., Rebien, C. & Christensen, M.: *Kommuner i udvikling på børneområdet. Ændringerne i Serviceloven 2001, delrapport II*. 2005. 136 s. ISBN 87-7487-796-8. Kr. 130,00.
- 05:17 Fabricius, N., Tilia, G., Ramsbøl, H., & Villadsen, K.: *Fra hjemløshed til fast bolig. Samarbejde og metoder i arbejdet med hjemløse*. 2005. 248 s. ISBN 87-7487-797-6. Kr. 225,00.
- 05:18 Bonke, J., (red.), Borgeraas, E., Døving, R., Hjort, T., Hohnen, P., Montesino, N., Rysst, M., & Salonen, T.: *Udsathed og forbrug i de nordiske velfærdsstater*. 2005. 373 s. ISBN 87-7487-798-4. Kr. 298,00.
- 05:19 Olsen, B.M.: *Mænd, orlov og arbejdspladskultur. Fire danske virksomheder*. 2005. 125 s. ISBN 87-7487-801-8. Kr. 125,00.
- 05:20 Koch-Nielsen, I., Henriksen, L.S., Fridberg, T., & Rosdahl, D.: *Frivilligt arbejde. Den frivillige indsats i Danmark*. 2005. 163 s. ISBN 87-7487-799-2. Kr. 158,00.

- 05:21 Jespersen, C. & Sivertsen, M.B.: *Unge sociale problemer. En forskningsoversigt*. 180 s. Netpublikation. Kan downloades på www.sfi.dk.
- 06:01 Egelund, T.: *Sammenbrud i anbringelser*. 2006. 79 s. ISBN 87-7487-802-6. Kr. 65,00
- 06:02 Holt, H., Geerdsen, L.P., Christensen, G., Klitgaard, C., & Lind, M.L.: *Det kønsopdelte arbejdsmarked. En kvantitativ og kvalitativ belysning*. 2006. 251 s., ISBN 87-7487-804-2. Kr. 228,00.



DET KØNSOPDELTE ARBEJDSMARKED

EN KVANTITATIV OG KVALITATIV BELYSNING

Det danske arbejdsmarked er stærkt kønsopdelt. I denne rapport kortlægges omfanget af kønsopdelingen i forhold til uddannelser, fagområder, sektorer, brancher og jobfunktioner. Forfatterne finder ud fra omfattende data fra Danmarks Statistik en række kønsrelaterede sammenhænge med mænds og kvinders jobvalg. Det drejer sig bl.a. om forældrenes uddannelse og jobfunktion og om deres egne familieforhold.

Gennem kvalitative interview på fire virksomheder afdækkes nogle af de mekanismer, der gradvist og til tider umærkeligt fører til, at udviklingsopgaver og lederstillinger tildeles mænd, mens mere rutineprægede opgaver tildeles kvinder. Der er her tale om rammevilkår og arbejdspladskulturer, der i høj grad er baseret på eller understøtter traditionelle forestillinger om, hvad mænd og kvinder kan og vil.

Undersøgelsen er finansieret af Ligestillingsafdelingen, Beskæftigelsesministeriet og Undervisningsministeriet.