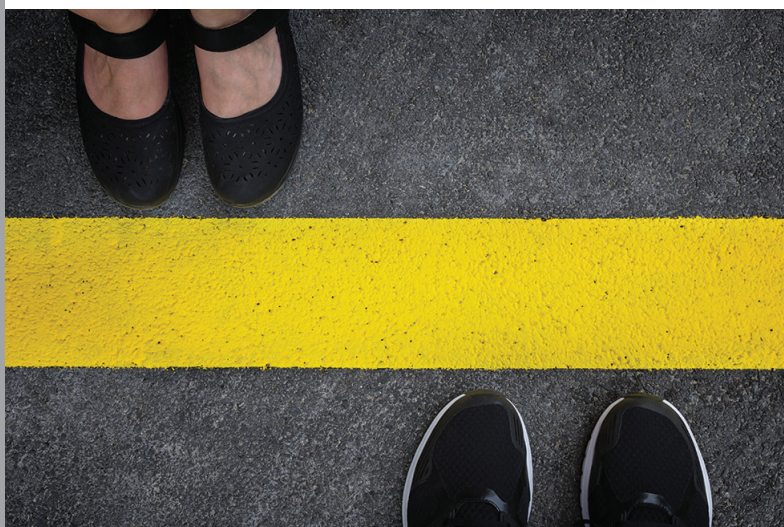


Ragnhild Steen Jensen og  
Beate Sletvold Øistad

---

# Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet på virksomhetsnivå



**Fafo-rapport**  
2019:17



Ragnhild Steen Jensen og Beate Sletvold Øistad

# **Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet på virksomhetsnivå**

Fafo-rapport 2019:17

© Fafo 2019  
ISBN 978-82-324-0511-4  
ISSN 2387-6859

Omslagsbilde: iStock.com

# Innhold

---

<b>Forord</b> .....	<b>5</b>
<b>Sammendrag</b> .....	<b>6</b>
<b>Summary</b> .....	<b>8</b>
<b>1 Innledning</b> .....	<b>10</b>
1.1 Problemstillinger.....	11
1.2 Metode.....	12
1.3 Gangen i rapporten.....	13
<b>2 Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet</b> .....	<b>14</b>
2.1 Innledning.....	14
2.2 Kjønnsdelte utdanningsvalg.....	17
2.3 Kjønnsdelt arbeidsmarked og arbeidstid.....	18
2.4 Kjønnsdelt arbeidsmarked og lønn.....	19
2.5 Oppsummering.....	21
<b>3 Om bransjene</b> .....	<b>22</b>
3.1 Barnehage.....	22
3.2 Helse- og omsorgssektoren.....	24
3.3 Bussbransjen.....	26
3.4 Varehandel.....	28
3.5 Oppsummering.....	29
<b>4 Arbeid og familieliv</b> .....	<b>30</b>
4.1 Innledning.....	30
4.2 Fleksibilitet og arbeidstid.....	31
4.3 Tilrettelegging.....	35
4.4 Ulike forventninger til mødre og fedre.....	36
4.5 Oppsummering.....	38
<b>5 Rekruttering, karriere og lønn</b> .....	<b>39</b>
5.1 Rekrutteringsgrunnlag og rekrutteringskriterier.....	39
5.2 Kjønn som kvalitet og kapasitet.....	41
5.3 Andre kriterier enn kjønn som er viktig.....	42
5.4 Karriere i jobbyrker.....	45
5.5 Lønn.....	47
5.6 Oppsummering.....	50
<b>6 Kulturelle forståelser og normer</b> .....	<b>51</b>
6.1 Kjønnede kompetanseidealer.....	51
6.2 Menn og kvinner gjør det samme – men ikke på samme måte.....	53
6.3 Foretrekker kjønnsblandet arbeidsmiljø.....	54
6.4 Hvorfor er norske arbeidsplasser så kjønnsdelte?.....	56
6.5 Oppsummering.....	57
<b>7 Avslutning</b> .....	<b>58</b>
7.1 Stabilitet på virksomhetsnivå.....	58
7.2 Rekrutteringspraksiser.....	59
7.3 Status og lønn.....	60
7.4 Turnus og deltid.....	61
7.5 Passende manns- og kvinnearbeid.....	61
7.6 Menn må velge annerledes.....	62
<b>Referanser</b> .....	<b>64</b>



# Forord

---

Likestilling i arbeidslivet er blant de sakene som har stått lengst på den likestillingspolitiske dagordenen. Det har handlet om kvinners rett til lønnsarbeid, fordeling av omsorgs- og lønnsarbeid mellom kvinner og menn og forskjeller i arbeidstid og lønn. De siste årene har mye av oppmerksomheten vært rettet mot de øverste sjiktene i arbeidslivet. Mangelen på kvinner i lederstillinger i næringslivet og akademia har vært et tema i offentlige diskusjoner og blitt prioritert i beslutninger om forskningsmidler. Det er ikke tvil om at mangelen på kvinner i lederposisjoner er et viktig tema, og det er heller ikke tvil om at endringer i norsk næringsliv går langsomt. Men når vi snakker om det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, er det både viktig og relevant å se på bredden i norsk arbeidsliv. Dette bidro LO med da de i 2017 finansierte et forskningsprosjekt om det kjønnsdelte arbeidsmarkedet der oppmerksomheten skulle rettes mer mot jobbyrker enn karriereyrker. Takk for at vi fikk muligheten til det!

I denne rapporten ser vi på fire bransjer: helse og omsorg, barnehage, buss og varehandel. Vi har intervjuet ledere, ansatte og tillitsvalgte på virksomhetsnivå. Tusen takk til alle som satte av tid til å bli intervjuet. Det er dere som har gjort prosjektet både mulig og morsomt. Takk også til Synnøve Konglevoll (LO) for gode kommentarer og innspill. Fafos-kollega Beret Bråten var med på å initiere prosjektet og har kvalitetssikret rapporten. Takk for samarbeid, grundige og gode kommentarer. Takk også til Fafos publikasjonsavdeling som har omskapt manus til ferdig rapport!

Oslo, mai 2019

Ragnhild Steen Jensen og Beate Øistad Sletvold

# Sammendrag

---

Det norske arbeidsmarkedet er tydelig kjønnsdelt. Selv om kvinner og menn har tilnærmet lik yrkesdeltakelse, jobber de innenfor ulike yrker, næringer og sektorer. Vi vet en del om det kjønnsdelte arbeidsmarkedet på et aggregert, nasjonalt nivå. Vi vet mindre om hva det er i den enkelte virksomhet som bidrar til å opprettholde kjønns-skiller, og hva som kan bidra til endring.

I denne rapporten er det virksomhetsnivået, den enkelte arbeidsplassen, vi retter oppmerksomheten mot. Vi ser på virksomheter innenfor fire bransjer som i ulik grad er kjønnsdelt. Disse er varehandel, transport, sykehjem og barnehage. Kvinner dominerer i barnehager og sykehjem, menn i transportbransjen, mens varehandel er en bransje hvor andelen menn og kvinner er tilnærmet lik. Dette er en kvalitativ studie, og vi har gjennomført intervjuer med ledelse, tillitsvalgte og ansatte i tolv virksomheter.

Rapportens overordnede problemstilling er om virksomheters organisering og kultur bidrar til å opprettholde kjønnskiller, og hva det eventuelt er ved virksomheters organisering og kultur som bidrar til å opprettholde kjønnskiller, og hva som kan bidra til endring.

Vi finner at både strukturelle og kulturelle faktorer har betydning for å forstå hvorfor det er stabilitet som preger det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Det er fortsatt slik at unge kvinner og menn i stor grad tar kjønnsstypiske utdanningsvalg. Det er særlig tydelig når det gjelder yrkesfag. Jenter dominerer på helse- og omsorgsutdanninger, mens gutter dominerer på de mer håndverkspregede utdanningene som rørlegger, elektriker og bygg og anlegg. I høyere utdanning har det skjedd større endringer, på tidligere mannsdominerte utdanninger som medisin, psykologi, jus og økonomi er kvinner nå i flertall. Menn har ikke på samme måte gått inn på kvinnedominerte utdanninger. Dette er antageligvis knyttet til status og lønn, noe som gjør at det er mer rasjonelt og attraktivt for kvinner å gjøre utradisjonelle valg, enn det er for menn.

Arbeidstid er en annen faktor som har betydning. Vi vet at kvinner i større grad enn menn jobber deltid, og kvinnedominerte yrker i større grad tilbyr deltidsarbeid enn mannsdominerte. Dette settes ofte i sammenheng med at det er kvinner som tilpasser arbeidsliv til familie, og det er en antagelse om at offentlig sektor og yrker og bransjer som legger til rette for deltid, «tiltrekker» seg kvinner. I vår studie er det særlig bussjåførene som har en lite familievennlig arbeidstid. De mannlige bussjåførene er opptatt av dette og mener at det er et yrke som passer best for dem som er ferdige med småbarnsfasen.

Et hovedfunn i studien er at alle virksomhetene mener at et kjønnsblandet arbeidsmiljø er et gode i seg selv. Våre informanter legger vekt på at det å ha både kvinner og menn blant de ansatte bidrar til at tonen på arbeidsplassen endres, og at arbeidsmiljøet bli bedre for alle. I barnehagene og på sykehjemmene er de i tillegg opptatt av at det å ha både kvinnelige og mannlige arbeidstakere bidrar til å gjøre kvaliteten på tjenesten bedre. Det er en oppfatning av at menn og kvinner har ulike kvaliteter,



og at de utfyller hverandre, og at dette kommer barna i barnehagen og de eldre på sykehjemmet til gode.

Samtidig finner vi at når den enkelte virksomhet skal rekruttere en ny ansatt, blir kjønn fort irrelevant, da vurderes kvalifikasjoner, erfaring og personlig egnethet som viktig. Da er man opptatt av å finne den rette, den som har de riktige kvalifikasjonene, og som kan passe inn i arbeidsmiljøet på arbeidsplassen. Dette at det vurderes som viktig å passe inn i et arbeidsmiljø, kan bidra til at man ser etter noen som likner dem som allerede er der. Det kan gjelde både ytre kjennetegn og væremåte, og slike vurderinger vil, sammen med at rekrutteringsgrunnlaget i utgangspunktet er kjønnsdelt, kunne bidra til at det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet opprettholdes.

Motsatt av dette finner vi at når vi spør hva som kjennetegner den ideelle sjåføren, barnehagelæreren, omsorgsarbeideren eller butikkmedarbeideren, er det lite som peker mot det man tradisjonelt oppfatter som mannlige og kvinnelige egenskaper. Det ser altså ut til at både kvinner og menn kan passe til de fleste jobber, men kanskje ikke like lett passe inn i alle arbeidsmiljøer.

Studien viser også at selv om våre informanter mener at et kjønnsblandet arbeidsmiljø er bra, og at menn og kvinner kan utfylle hverandre på arbeidsplassen, er det på individnivå en tendens til å motsette seg å være opptatt av kjønn. Da forsvinner kjønnsstereotype oppfatninger, og individuelle forskjeller vektlegges. Kjønn ser ut til å være en faktor det er legitimt å tematisere på gruppenivå, men ikke på individnivå knyttet til konkrete ansettelsesprosesser. Det kan se ut til at virksomhetene trenger «strategier» for hvordan de kan omsette tanken om kjønnsbalanse på gruppenivå til de konkrete individuelle ansettelsesprosessene, uten at det oppleves som en desavuering av andre kvalifikasjoner den enkelte har.

# Summary

---

## **The gender-segregated labour market at the workplace level**

The Norwegian labour market is clearly segregated by gender. Although women and men have approximately identical rates of labour force participation, they work in different professions, industries and sectors. We have some knowledge about the gender-segregated labour market at an aggregated, national level. We know less about what it is that maintains the gender distinctions at the workplace level, and what may help change this situation.

In this report, we focus on the level of the workplace. We investigate workplaces in four industries that, to different degrees, are gender-segregated: retail, transport, nursing homes and kindergartens. Women predominate in kindergartens and nursing homes, men are in the majority in transport, while the proportions of men and women are approximately equal in retail. We have conducted qualitative interviews with managers, trade union representatives and employees in twelve workplaces.

Our research question is whether the organisation and culture of the workplace help maintain gender segregation, and if so, what features of the workplace organisation and culture help maintain gender segregation as well as what may help bring about change.

We find that both structural and cultural factors are important to understand why the labour market remains gender-segregated. Young women and men continue to make gender-typical choices of education. This is especially evident in vocational training. Girls choose healthcare-related training, while boys choose training for traditional trades such as plumber, electrician and construction worker. A more marked shift has occurred in higher education, and women are now in the majority in previously male-dominated disciplines such as medicine, psychology, law and finance. Men have to a lesser extent opted for female-dominated education programmes. This is most likely linked to status and pay, meaning that it is more rational and attractive for women to make untraditional choices than it is for men.

Working time is another key factor. We know that women work part-time to a greater extent than men, and that female-dominated professions tend to provide part-time work as an option more frequently than male-dominated ones. Women tend to adapt their working time to the family's needs, and it is assumed that the public sector and professions that make provisions for part-time work 'attract' women. In our study, the bus drivers in particular work non-family friendly hours. The male bus drivers are concerned about this, and claim that this is an occupation which is best suited to those who no longer have small children.

One main finding in this study is that all of the informants believe that having a gender-integrated working environment is an advantage in itself. Our informants underscore that having both women and men as colleagues helps change the atmosphere in the workplace and contributes to a better working environment for all. In the kindergartens and nursing homes, they are also convinced that having both men and women as staff members helps improve the quality of the services. There is a

perception that men and women have different qualities that complement each other, and that this benefits the children in the kindergartens and the patients in the nursing homes.

On the other hand, we find that gender quickly becomes irrelevant in recruiting processes; a person's qualifications, experience and personal suitability are considered more important than gender. In this situation, employers are searching for the right person, someone who has the right qualifications and will fit into the work environment. This focus on the ability to fit into the working environment may cause employers to search for someone who resembles those who are already there. This may apply to both external characteristics and demeanour, and in combination an already gender-segregated pool of applicants, this may perpetuate gender segregation in the labour market.

In contrast to this, we find that when we ask the informants to describe the ideal bus driver, kindergarten teacher, care worker or retail assistant, a person's gender is deemed irrelevant. In other words, it seems that both women and men may be suitable for most jobs, but perhaps less easily be able to fit into all working environments.

Moreover, the study shows that although our informants believe that a gender-integrated work environment is a good thing and that men and women complement each other in the workplace, there is a tendency at the individual level to resist being concerned with gender. When it comes to recruitment, it is more legitimate to address gender topics at the group level, but not at the individual level. It may seem that employers need strategies for applying the idea of gender balance at the group level in specific individual hiring processes, without this being perceived as a disavowal of the other qualifications of the individual in question.

# 1 Innledning

---

Norge beskrives ofte som et av verdens mest likestilte land. Kvinner er i flertall ved høyskoler og universiteter, og kvinner og menn har tilnærmet lik yrkesdeltakelse. Samtidig er det norske arbeidsmarkedet tydelig kjønnsdelt. Kvinner og menn er ulikt fordelt i yrker, næringer, sektorer og i stillingshierarkier. Kvinner dominerer innenfor offentlig sektor, i omsorgs- og undervisningsyrker, mens menn i større grad arbeider i privat sektor, håndverkeryrker og tekniske yrker. Menn arbeider i større grad heltid enn kvinner, de befinner seg oftere i lederstillinger og har i gjennomsnitt høyere lønn (NOU 2012: 15).

Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet slik det er beskrevet her, er karakterisert både ved en vertikal og en horisontal segregering. Vertikal segregering er knyttet til at kvinner og menn er plassert på ulike stillingsnivåer, mens den horisontale segregeringen viser til at kvinner og menn er konsentrert i ulike deler av arbeidsmarkedet. Både den vertikale og den horisontale segregeringen har betydning for lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Den vertikale segregeringen har også betydning for fordeling av makt og innflytelse på arbeidsplassen.

Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet har lenge vært et tema både i forskning og politikk. Oppmerksomheten har vært særlig rettet mot at hva som oppfattes som kvinne- og mannsjobber, ser ut til å være tungt å endre, og betydningen dette har for fordeling av makt og inntekt mellom kvinner og menn. Helga Hernes (1982, 1987) legger vekt på to typer argumenter for likestilling i arbeidslivet, henholdsvis rettferdighet og ressursutnyttelse. Rettferdighetsargumentet bygger på en prinsipiell argumentasjon om lik rett til deltakelse. I arbeidslivet handler dette om rett til å velge utdanning og yrke uavhengig av kjønn og andre kjennetegn. Ressursargumentet legger vekt på nytte, og likestilling ses på som et middel til å sikre ressursutnyttelsen i samfunnet. Det er en fordel for samfunnet som helhet at man kan utnytte arbeidskraften og talentene i *hele* befolkningen. Ressursargumentet er formulert i to varianter (Skjeie & Teigen 2003), en forskjellsvariant og en likhetsvariant. Forskjellsvarianten framhever at kvinner og menn er forskjellige og komplementære. Dette er et argument som kan forklare hvorfor kvinner og menn velger ulike yrker, men det kan også brukes for å framheve det nyttige ved å ha både kvinner og menn på en arbeidsplass, de bidrar med ulike tilnærminger og kompetanser. Likhetsvarianten argumenterer med at egenskaper og talent er likt fordelt mellom kjønnene, og at en likere rekruttering av kvinner og menn vil bidra til bedre utnyttelse av de samlede ressursene i samfunnet (Ljunggren & Lauritzen 2018).

I NOU 2012: 15, *Politikk for likestilling*, framheves det at å bryte opp kjønnssegregeringen i arbeidsmarkedet, både horisontalt og vertikalt, er en krevende utfordring og noe som vil kreve langvarig innsats. Det pekes også på at videre politikktutvikling krever ny kunnskap. Et sentralt spørsmål er om virksomheters organisering og kultur bidrar til å opprettholde kjønnskiller, og hva det eventuelt er ved virksomheters organisering og kultur som bidrar til å opprettholde kjønnskiller, og hva som kan bidra til endring. Dette er temaer som tas opp i denne rapporten.

Det finnes en del forskning på omfang og årsaker til kjønnsgerering i arbeidsmarkedet både i Norge og internasjonalt (se f.eks. Teigen 2006, 2010; Neremo 2000; Jensberg mfl. 2012; Brekke & Reisel 2013). Vi vet at det er lønnsforskjeller mellom sektor og yrker, og at dette er en viktig forklaring på de vedvarende lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Vi vet imidlertid mindre om prosesser på virksomhetsnivå og på individnivå. Det finnes lite forskningsbasert kunnskap om hva det er i den enkelte virksomhet som bidrar til å opprettholde kjønnskiller og lønnsforskjeller over tid, og hva som kan bidra til endring.

I denne rapporten er det virksomhetsnivået, den enkelte arbeidsplassen, vi retter oppmerksomheten mot. Vi ser på virksomheter innenfor fire bransjer som i ulik grad er kjønnsdelt. Disse er varehandel, transport, sykehjem/omsorgssenter og barnehage. Kvinner dominerer innenfor sykehjem og barnehager, menn i transportbransjen, og særlig innenfor buss, som vi har valgt som case. Å se på likestillingsutfordringer i mannsdominerte virksomheter er i liten grad gjort før, og studien bidrar slik med å synliggjøre at likestilling også handler om menns arbeidssituasjon. Varehandel er på sin side en bransje som rommer begge kjønn, men også her er det en tendens til at menn og kvinner er konsentrert innenfor ulike deler av bransjen.

Bransjer opererer ulikt når de ansetter, de har ulike utdanningskrav, arbeidsforhold, arbeidskulturer og lønnsfastsettelsesmekanismer. Yrker verdsettes ulikt, og det er ulike arbeidsbetingelser i offentlig og privat sektor. Nilsen (2016) skiller mellom det hun kaller jobbyrker og karriereryrker. I jobbyrker er utdanningsnivået lavere enn i karriereryrker, og forfremmelsesmulighetene er også begrenset. Karriereryrker er ifølge Nilsen mer fleksible, og lønnen er oftere individuelt forhandlet og knyttet til resultater. Jobbyrkene på sin side krever oftere tilstedeværelse på en arbeidsplass i et bestemt tidsrom. Ut fra denne beskrivelsen vil vi si at bransjene vi ser på i denne studien, omfatter yrker som ligger nærmere jobbyrker enn karriereryrker.

## 1.1 Problemstillinger

Rapportens overordnede problemstilling er om virksomheters organisering og kultur bidrar til å opprettholde kjønnskiller, og hva det eventuelt er ved virksomheters organisering og kultur som bidrar til å opprettholde kjønnskiller, og hva som kan bidra til endring. Mer presist stiller vi følgende spørsmål:

- Hvordan bidrar virksomhetens arbeidstidsordninger og tilrettelegging ved fødsel og sykdom til å opprettholde eller endre kjønnskiller?
- Hva skjer ved rekrutteringer når det skal gjøres nyansettelser, søkes og letes det systematisk på tvers av kjønnskiller, eller leter man først og fremst etter noen som vil passe godt inn sammen med de andre på arbeidsplassen?
- Hvordan legges det til rette for avansement på virksomhetsnivå, er det forskjeller mellom kvinner og menn?
- Er det lønnsforskjeller mellom kvinner og menn på virksomhetsnivå, og hva bidrar i så fall til det?
- Hvordan bidrar kulturelle forhold, som normer for hva som er en god hjelpepleier eller sjåfør, og kjennetegnet ved det sosiale hverdagsmiljøet?

## 1.2 Metode

Vi har altså relativt mye kunnskap om det kjønnsdelte arbeidsmarkedet på et aggregert nivå. Denne studien bidrar med kvalitativ kunnskap om hvordan ledelse, tillitsvalgte og ansatte forstår og vurderer kjønnsforskjeller og likestilling på virksomhetsnivå, på *egen* arbeidsplass. Vi har valgt en kvalitativ tilnærming som er best egnet når våre forskningsspørsmål er konsentrert om å identifisere prosesser, rutiner, vaner og samhandling – og hvordan dette bidrar eller ikke bidrar til å fremme likestilling. Kvalitative intervjuer har også den fordel at det gir muligheter for å utdype svar og synspunkter. Intervjuene vi har gjort, ble tatt opp på bånd og skrevet ut i etterkant. Intervjuene tok mellom 1 og 1,5 timer.

Vi har gjennomført intervjuer ved fire sykehjem/omsorgssenter, to virksomheter innenfor varehandel<sup>1</sup>, to busselskaper og fire barnehager. Virksomhetene har vært lokalisert på det sentrale østlandsområdet og Sørlandet. Når det gjelder sykehjemmene og barnehagene, har vi intervjuet både private og kommunale virksomheter.

Tabell 1.1 Oversikt over antall virksomheter og informanter på ulike nivåer.

Bransje	Ledelse på virksomhetsnivå*	Tillitsvalgt/verneombud	Ansatte	Totalt
Sykehjem (4)	4	2	5	11
Busselskap (2)	2	2	5	9
Varehandel (2)	6	1	12	19
Barnehage (4)	4	3	8	15
Totalt	16	8	30	54

\*Ledelse i varehandel omfatter både kjedenivå og butikksjefer. Og i busselskapene har vi intervjuet HR-sjefer på selskapsnivå.

I virksomhetene har vi intervjuet ledelse, tillitsvalgte og ansatte. Vi har intervjuet både kvinnelige og mannlige ansatte. Blant bussjåførene intervjuet vi én kvinne, men flere kvinner i ledelsen (HR). I tre av de fire barnehagene var andelen ansatte menn høyere enn snittet for bransjen på 9 prosent. En forklaring på det kan være at barnehager med en relativt høy andel menn var mer interessert i å delta i undersøkelsen. Ved omsorgssentrene/sykehjemmene intervjuet vi mannlige helsefagarbeidere og en mannlig sykepleier (som også var leder for det ene omsorgssentret). I varehandel er det tilnærmet kjønnsbalanse, og vi intervjuet både kvinnelige og mannlige butikksatte. I den ene kjeden fant vi imidlertid at andelen kvinner var relativt lav blant butikksjefene.

Intervjuene var semistrukturert. Det betyr at vi hadde en intervjuguide (se vedlegg) som sikret at vi kom innom de temaene vi ønsket, samtidig som det åpnet for å følge temaer som informanten tok opp. Temaene vi i utgangspunktet var interessert i, var hva tillitsvalgt, ansatte og ledere tenker om kjønnsforskjeller og likestilling i egen virksomhet, og hvordan rekruttering/avansment, arbeidstid, lønnsforhold og tilrettelegging av arbeidet bidrar til å opprettholde eller endre kjønnssegregering innenfor de ulike virksomhetene.

<sup>1</sup> Intervjuene i varehandel er gjennomført i forbindelse med to andre prosjekter (se Bråten & Jensen 2018 og Jensen & Strand under publisering).

I rapporten bruker vi mange sitater fra informantene. Dette gjør vi for å vise fram tendenser og bredde i materialet – ved at informantene har ulike tilnærminger til og vurderinger av samme tema. Samtidig tydeliggjør dette hva våre fortolkninger bygger på.

### **1.3 Gangen i rapporten**

I kapittel 2 presenterer vi foreliggende forskning og statistikk om det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Dette danner en viktig bakgrunn for diskusjonene og analysene i resten av rapporten. I kapittel 3 presenterer vi de fire bransjene i studien. Dette er ikke helhetlige bransjebeskrivelser, men vi ser på kjønnsfordelingen i bransjene, arbeidstid, utdanningskrav, lønn og karrieremuligheter. I kapittel 4 spør vi om hvordan det tilrettelegges for arbeid og familieliv i de ulike bransjene. Vi ser hvordan arbeidstidsordninger og tilrettelegging ved fødsel og sykdom er med på å opprettholde eller endre kjønnskiller. Kapittel 5 undersøker rekrutteringspraksiser og kriterier, er man opptatt av kjønnsbalanse, søkes og letes det systematisk på tvers av kjønnskiller, eller leter man først og fremst etter noen som vil passe godt inn sammen med de andre på arbeidsplassen?

Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet henger tett sammen med og påvirker avansementmuligheter og lønn. Dette er også temaet i kapittel 5, vi ser på om det er ulikheter mellom kvinners og menns karriereløp, og hva lønn betyr. I kapittel 6 ser vi på hvordan kulturelle forhold kan ha betydning. Det gjelder for eksempel normer for hva som kjennetegner en god sykepleier eller helsefagarbeider, barnehageansatt, bussjåfør og butikkmedarbeider. Vi undersøker hvilke kompetanseidealer som gjør seg gjeldende, og hva som kjennetegner menns og kvinners tilnærming til arbeidet. I kapittel 7, avslutningskapittelet, oppsummerer vi og diskuterer vi noen av de sentrale funnene i rapporten.

## 2 Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet

I dette kapittelet beskriver vi hva vi vet om det kjønnsdelte arbeidsmarkedet med utgangspunkt i foreliggende forskning og statistikk. Vi ser på yrkesdeltakelse etter næring, sektor og yrke, utdanningsvalg, arbeidstid og lønn.

### 2.1 Innledning

Likestilling i arbeidslivet har lenge vært del av det som kan kalles en likestillingspolitisk dagsorden. Slike spørsmål går helt tilbake til arbeidskonflikter før det forrige hundreårsskiftet, til diskusjoner om særlover for kvinner i industrien, kvinners rett til embeter og stillinger og kvinners rett til å ha arbeid også etter at de var blitt gift. I 1959 ratifiserte norske myndigheter ILO-konvensjoner<sup>2</sup> som fastslo prinsippet om lik lønn for lik verdi, og som forbød diskriminering i sysselsetting og yrke (blant annet på grunn av kjønn). I den forbindelse ble Likelønnsrådet, der arbeidslivets parter var representert, opprettet for å drive opplysningsvirksomhet og undersøke og drøfte tiltak for likelønn (Lønnå 1996:171). Likelønnsrådet ble etablert ved inngangen til de tre tiårene hvor unge kvinner etter hvert i like stor grad som unge menn tok utdanning og gikk ut i arbeidslivet.

Norge (så vel som de øvrige nordiske landene) har høy yrkesdeltakelse blant kvinner. Om lag halvparten av de sysselsatte i Norge er kvinner, og norske kvinner har den nest høyeste yrkesdeltakelsen i OECD-området, bare Island ligger høyere (OECD 2011). Ser vi på utviklingen over tid, var det på 1970-tallet kvinner for alvor gikk ut i arbeidsmarkedet, og den store endringen på 1970-tallet var at gifte kvinner ble værende i lønnet arbeid. Veksten i kvinners sysselsetting fortsatte på 1980-tallet, og da var det særlig blant småbarnsmødrene at yrkesdeltakelsen økte (Kjelstad 1991). På 2000-tallet er yrkesdeltakelsen forholdsvis stabil, og som tabell 2.1 viser, har kvinners og menns yrkesdeltakelse nærmet seg hverandre.

Tabell 2.1 Personer i alderen 15–74 år i arbeidsstyrken, etter kjønn og alder. Prosent

	1973	1983	1993	2003	2013	2016
Kvinner	45	58	62	69	68	68
Menn	77	79	74	77	74	73

Kilde: AKU, Statistisk sentralbyrå

Tabellen er basert på arbeidskraftundersøkelsene og viser at andelen kvinner i arbeidsmarkedet har økt sterkt de siste 40 årene, mens det i samme periode har vært en svak nedgang i yrkesdeltakelsen blant menn – en nedgang som kan knyttes både til tidligere pensjonsalder og lengre utdanningsløp blant unge, men også til at menn er sysselsatt i næringer som har vært mer utsatt for konjunkturerendringer.

<sup>2</sup> ILO står for International Labour Organization og er FNs særorganisasjon for arbeidslivet.



Likevel, selv om kvinners og menns yrkesdeltakelse har nærmet seg hverandre, er det særlig tre forhold som skiller menns og kvinners tilpasninger til arbeidsmarkedet: at kvinner og menn jobber innenfor ulike sektorer, bransjer og yrker, at menn i større grad er ledere, og at kvinner i mye større grad enn menn arbeider deltid.

### **Horisontal kjønnssegregering – bransje, sektor og yrke**

Vi viste i innledningskapittelet til at det kjønnsdelte arbeidsmarkedet har to hoveddimensjoner: en vertikal og en horisontal segregering. Vertikal segregering sier noe om at kvinner og menn er plassert på forskjellige stillingsnivåer og har ulike posisjoner i arbeidsmarkedet. Den horisontale segregeringen kjennetegnes av at kvinner og menn arbeider i ulike deler av arbeidsmarkedet. Det er den horisontale segregeringen vi først og fremst er opptatt av i denne rapporten og i dette kapittelet.

Kvinnenes inntog på arbeidsmarkedet skjøt altså for alvor fart på begynnelsen av 1970-tallet. Dette var også tiåret da velferdsstatens tjenester ekspanderte kraftig. Dette sammenfallet i tid bidro til at mange kvinner tok de nye jobbene som ble skapt innenfor offentlige tjenester, og særlig viktig var veksten i kommunesektoren. Med utbygging av skoler, sykehjem og kommuneadministrasjon åpnet de lokale arbeidsmarkedene seg for kvinner (Jensen 2004). Halrynjo og Teigen (2016) peker på at arbeidsmarkedets kjønnsdelte struktur nok ville sett annerledes ut dersom det ikke hadde vært et sammenfall i tid mellom velferdsstatens utbygging og kvinners ønske om lønnsarbeid. Det er et relevant poeng, samtidig er det slik at mange av kvinnene som gikk ut i lønnet arbeid på 1970-tallet, gikk ut i jobber som i hvert fall for en del liknet det arbeidet de tidligere hadde utført ulønnet, som omsorg for barn og eldre. Mennene tok i liten grad de nye jobbene, men fortsatte å dominere innenfor bygg og anlegg, industri og transport (Jensen 2004).

Den kjønnsdelte arbeidsdelingen mellom kvinner og menn holdt seg relativt stabil de neste tiårene. En studie av det kjønnsdelte arbeidsmarkedet fra 2012 konkluderte med at det hadde vært relativt lite endring i den horisontale kjønnssegregeringen (Jensberg mfl. 2012). Studien viste imidlertid at utviklingen varierte noe, avhengig av om man så på endring innenfor sektor, næring eller yrke. Når det gjaldt *sektor*, viste undersøkelsen at kjønnssegregeringen var blitt sterkere, det vil si at andelen kvinner som jobbet i offentlig sektor, økte fra 1990 til 2010, samtidig med at andelen menn økte i privat sektor. Fra 1991 til 2009 økte kvinneandelen i offentlig sektor fra 60,2 prosent til 68,5 prosent (Jensberg mfl. 2012). Også når de så på utviklingen i *næring*, viste det overordnede bildet stabilitet. I 2009 var kvinneandelen fortsatt høy i helse- og sosialsektoren, undervisning og tjenesteytende bransjer, mens industri, bygg og anlegg, olje og jordbruk fortsatt var dominert av menn (Jensberg mfl. 2012).

Når de så på *yrke*, var bildet litt mer sammensatt. Studien viste at noen høystatusyrker som sivilarkitekt og universitets- og høgskolelektor var blitt mindre mannsdominerte, mens noen omsorgsyrker som sykepleier og førskolelærer var blitt noe mindre kvinnedominerte. Men samtidig var tradisjonelle kvinneyrker som sosionom og barnevernspedagog blitt mer kvinnedominerte, og et tradisjonelt mannsdominert yrke som dataingeniør var blitt mer mannsdominert. Tabell 2.2 viser at det fortsatt er slik at de store omsorgsyrkene er sterkt kvinnedominerte. Blant sykepleiere, førskolelærere og hjelpepleiere / helse- og omsorgsarbeidere er kvinneandelen rundt 90 prosent. Samtidig er håndverkeryrker som elektriker, rørlegger og bygningsarbeidere sterkt mannsdominerte yrker (Jensbeg mfl. 2012).

Tabell 2.2 Endringer i andelen kvinner og menn i utvalgte yrkesgrupper i perioden 1996–2010.

Yrker som har blitt				
mindre mannsdominerte	mindre kvinnedominerte	kjønnsjevne	mer kvinnedominerte	mer mannsdominerte
Administrative direktører	Spesialsykepleier og jordmødre	Medisinske yrker	Sosionomer, barnevernspedagoger	Dataingeniører og teknikere
Sivilarkitekter, ingeniører og tilsv. yrker	Sykepleier og vernepleier	Butikkmedarbeidere, selgere mv.	Økonomimedarbeidere og andre tallbehandlere	
Universitets- og høskolelektorer, lærere	Førskolelærere		Lavere saksbehandling innen offentlig adm.	
Lager og transport-funksjonærer	Pleie- og omsorgspersonale			
	Rengjørings- og andre husholdsykker			

Kilde: Tabell V27 i Jensberg mfl. 2012

En studie fra 2013 viste det samme bildet og oppsummerte at det norske arbeidsmarkedet var blitt mer kjønnssegregert etter sektor, men mindre kjønnssegregert etter yrke (Reisel & Brekke 2013). At arbeidsmarkedet er blitt mindre kjønnssegregert etter yrke, skyldes først og fremst at kvinner har gått inn i mannsdominerte yrker. Dette kan handle om at status og lønn generelt er høyere i mannsdominerte enn kvinnedominerte yrker, og at det dermed er mer som trekker kvinner mot mannsdominerte yrker enn omvendt. Det er imidlertid også en klassesdimensjon i dette. Seehus og Reisels (2017) sammenfatning av foreliggende forskning viser at kvinner med høyere sosial klassebakgrunn har større sannsynlighet for å velge mannsdominerte utdanninger enn kvinner med lavere sosial klassebakgrunn. Kvinner med lav sosial klassebakgrunn velger oftere kjønnstradisjonelt, typisk kortere utdanninger innen helse- og læreryrker. Bildet er mindre entydig når det gjelder sammenhengen mellom menns sosiale klassebakgrunn og utdanningsvalg. Noen studier viser at menn med høy sosial klassebakgrunn oftere velger mer kjønnstradisjonelt enn menn fra lavere sosiale lag, mens andre studier viser at menn med høy sosial klassebakgrunn har større sannsynlighet for å velge utradisjonelt (Seehus & Reisel 2017). Kvinners tendens til å ta utradisjonelle yrkesvalg henger altså sammen med kvinners økende tendens til å velge høyere utdanning. Det er svært få kvinner som går inn i tradisjonelle mannsyrker som håndverk og industriarbeid. Vi har også lite kunnskap om hvilke forestillinger om egnethet og kjønnsbestemte kvalifikasjoner kvinner og menn møter med når de gjør utradisjonelle valg. Dette er temaet i kapittel 6 i denne rapporten.

Kjønnssegregering etter næring og sektor holder seg stabil eller øker. En forklaring på at kvinner dominerer i offentlig sektor mens menn er i flertall i privat sektor, har vært at det er ulike arbeidsbetingelser i offentlig og privat sektor. Offentlig sektor oppleves i større grad å legge til rette for å kombinere arbeid og familieliv, og flere studier har vist at kvinner med omsorgsoppgaver tiltrekkes av offentlig sektor (Hansen 1995; Hardoy & Schøne 2008; Halrynjo 2008). En studie av Midtbøen og Rogstad (2012) om diskriminering av innvandrere på arbeidsmarkedet viste at offentlig sektor også ser ut til å foretrekke kvinner. Studien viste at kvinner (uavhengig av om de har

innvandrerbakgrunn eller ikke) hadde større mulighet enn menn for å bli innkalt til intervju i offentlig sektor. Dette kan tolkes som at det ikke bare er kvinner som ønsker seg til offentlig sektor, men at offentlig sektor også ønsker kvinner mer enn menn.

## 2.2 Kjønnsdelte utdanningsvalg

Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet er et resultat av utdanningsvalg hos unge gutter og jenter, samtidig som det er slik at utdanningsvalg speiler den kjønnskjeve arbeidsdelingen i arbeidslivet. Ungdommer som skal velge utdanning, styres ofte av tradisjoner, men også av normer om hva som er passende for gutter og jenter, og hva som er populært. Reisel (2018) peker på at gutter og jenter velger utdanning på et tidspunkt i livet hvor kjønnsidentiteten er sårbar, på et tidspunkt hvor det er lite populært å stikke seg ut og gjøre utradisjonelle valg.<sup>3</sup> Generelt har utdanningsnivået i Norge steget de siste tiårene, det vil si at det er flere som tar høyere utdanning, og det er litt flere jenter enn gutter. På studieforberedende fag er kjønnsfordelingen relativt jevn, med en liten overvekt av jenter. Andelen som søker seg til yrkesfag, har gått ned over tid, spesielt blant jenter, som i større grad søker seg til studiespesialisering (Høst & Evensen 2009). Det er også slik at når gutter og jenter søker seg til yrkesfag, foretar de helt ulike valg. På helse- og sosialfag er nesten ni av ti elever jenter, mens på teknikk og industriell produksjon er ni av ti elever gutter. Ser man på avlagte fagprøver innen bestemte fag, blir det enda tydeligere: I 2012 var 99 prosent innen tømrerfaget og 95 prosent innen elektrikerfaget menn, mens 93 prosent innen helsearbeiderfaget og 89 prosent innen barne- og ungdomsarbeiderfaget var kvinner.<sup>4</sup>

Kvinner og menn velger imidlertid også ulikt innenfor høyere utdanning, kvinner dominerer innenfor sykepleie og lærerutdanning, mens menn er i flertall innenfor naturvitenskaplige og tekniske utdanninger. Men det har også vært endringer: Innenfor utdanninger som medisin, jus og psykologi, som tidligere var sterkt mannsdominerte, er kvinner nå i flertall. Disse endringene kan sannsynligvis, som vi har pekt på, forklares med at det er større grunn for kvinner til å velge seg til utdanninger som leder til yrker med høyere status og lønn. Ettersom tradisjonelt mannsdominerte fag har høyere status og lønn enn tradisjonelt kvinnedominerte fag, vil det i mindre grad være rasjonelt for gutter å søke seg til utdanninger som leder inn i kvinnedominerte yrker. Og når kvinner velger utdanninger som tradisjonelt har vært mannsdominerte, er det innenfor høystatusutdanninger. En grunn til at vi ikke, eller i liten grad, ser det tilsvarende på yrkesfaglige utdanninger, er at jenter generelt søker til studiespesialisering. Det kan imidlertid også være et resultat av at *kjønnspregningen* er sterkere eller tydeligere på de mannsdominerte yrkesfagene enn på høystatusutdanninger. Dette kan være knyttet til fysiske krav i en del av de mannsdominerte fagutdanninger, som tømrer, men også sosiale krav i betydningen at man må tåle en «tøff tone» (Vogt 2016). I tillegg kan det, som Reisel peker på, handle om at det er vanskeligere å velge utradisjonelt når man er 15 år og beslutninger om videregående retning tas, enn når man søker seg til høyere utdanning som 19-åring.

<sup>3</sup> [https://www.forskningsradet.no/prognett-vam/Nyheter/Kjonnsdelt\\_norsk\\_arbeidsliv\\_begynner\\_i\\_ungdommen/1254027013090&lang=no](https://www.forskningsradet.no/prognett-vam/Nyheter/Kjonnsdelt_norsk_arbeidsliv_begynner_i_ungdommen/1254027013090&lang=no)

<sup>4</sup> <https://www.ssb.no/utdanning/statistikker/vgu/aar-forelopige/2012-12-13>

## 2.3 Kjønnsdelt arbeidsmarked og arbeidstid

Den andre vesentlige forskjellen mellom kvinners og menns tilpasning til arbeidsmarkedet handler om arbeidstid. Selv om kvinner har økt sin yrkesdeltakelse betraktelig de siste tiårene og den nå er tilnærmet lik menns, er det fortsatt slik at kvinner og menn fordeler tiden forskjellig mellom lønnsarbeid og omsorgsarbeid (Hansen & Slagsvold 2012). Kvinner jobber i langt større grad enn menn deltid, og arbeidstid må også ses i sammenheng med det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Vi pekte i innledningskapittelet på at sektor og bransjer tilbyr ulike arbeidsbetingelser og arbeidsforhold. Deltidsarbeid er utbredt i deler av offentlig sektor, og det er vanlig å peke på at det i offentlig sektor er lettere for kvinner å kombinere familie og arbeidsliv (Hansen 1995; Hardoy & Schøne 2008; Halrynjo 2008). Det gjelder særlig for mange av de kvinne-dominerte yrkene innenfor undervisning, helse og omsorg. I 2008 utgjorde kvinner 80 prosent av de deltidssarbeidende og i 2011 74 prosent.<sup>5</sup> Og mens deltid blant menn er mest utbredt blant de yngste (studenter) og de eldste (pensjonister), fordeler den seg jevnere over livsløpet til kvinner. Det har imidlertid fra 2006 vært en tydelig utvikling mot at småbarnsmødre jobber mindre deltid.<sup>6</sup>

### Deltid: frivillig eller ufrivillig

Det er gjort flere studier som har sett på årsakene til det utbredte deltidssarbeidet blant kvinner, om deltidssarbeidet er et resultat av kvinners egne ønsker eller arbeidsgivers tilbud. De fleste studier har konkludert med at hoveddelen av deltidssarbeidet i Norge er et resultat av arbeidstakers ønsker, at det er ønsket eller frivillig deltid. Samtidig er det et spørsmål om skillet mellom frivillig og ufrivillig deltid er så enkelt og entydig som man kan få inntrykk av. Nicolaisen og Bråthen (2012) fant i en studie av fagorganiserte innenfor typiske kvinneyrker at kvinners valg av deltid var knyttet til arbeidstidsordninger som turnusarbeid og størrelse på stillingen de ble tilbudt. Studien viste også at å arbeide deltid avhenger av livssituasjon, og at ønsker om arbeidstid varierer med ulike livsfaser. Forskerne peker på at valg av arbeidstid kan ses på som en prosess, det som i én livsfase var en ønsket deltid, kan endre seg som en følge av at forhold i privatlivet endrer seg. For eksempel kan en ønsket deltid mens man hadde små barn, endre seg til en uønsket deltid når barna blir større. Eller man kan ha valgt deltid da barna var små og så fortsatt med en slik tilpasning etter at barna ble større, enten av vane eller fordi man ikke ble tilbudt større stilling (Nicolaisen & Bråthen 2012).

### Arbeidets organisering

Selv om valg om å arbeide deltid i stor grad er frivillig og et resultat av individuelle tilpasninger og preferanser, er det altså i tillegg et resultat av arbeidsmarkedets organisering og kultur (Ellingsæter 2009; NOU 2012: 15). Mange kvinneyrker er dominert av deltidssarbeid, noe som gjør at det kan være vanskelig å få heltidssarbeid i disse yrkene. Motsatt er det innenfor tradisjonelt mannsdominerte yrker heltid som er den dominerende tilpasningen. For kvinner er det også en sammenheng mellom utdanningsnivå og arbeidstid. Kvinner med høy utdanning jobber mye mindre deltid enn

<sup>5</sup> [https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/\\_attachment/109963?\\_ts=13e4016ef48](https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/_attachment/109963?_ts=13e4016ef48)

<sup>6</sup> <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/hvordan-deler-smabarnsforeldre-pa-arbeidet-hjemme-og-ute--325443>

kvinner med lavere utdanning. Menn jobber derimot heltid uavhengig av utdanningsnivå (NOU 2012: 15). Samtidig er ikke arbeidstid bare knyttet til kjønn, men også til arbeidets organisering. Dette tydeliggjøres ved at menn som arbeider innenfor yrker med mye bruk av deltid, også til en viss grad jobber deltid, og at kvinner i mannsdominerte yrker i større grad jobber heltid (Abrahamsen 2002; NOU 2012: 15).

Organiseringen av arbeidet, det vil si arbeidstiden, innenfor henholdsvis mannsdominerte og kvinnedominerte yrker med fagutdanning viser store forskjeller. For «kvinnefagene» venter i stor grad deltid, mens 100-prosentsstillinger i overveiende grad er i vente for fagutdannede innen «mannsfagene». Mens 81 prosent av (i hovedsak mannlige) tømrere og 84 prosent av elektrikerne har fått en heltidsstilling 1 år etter fagprøven, gjelder dette bare 22 prosent av helsefagarbeiderne. Innen barne- og ungdomsarbeiderfaget har 35 prosent oppnådd en heltidsstilling. For «kvinnefagene» er ikke bare deltid, men kort deltid – under 20 timer i uka – utbredt (Tønder 2016).<sup>7</sup>

## 2.4 Kjønnsdelt arbeidsmarked og lønn

Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet har også betydning for lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Selv om lønnsforskjellene er redusert de siste 30 årene, er det fortsatt en lønnsforskjell mellom kvinner og menn på 8–13 prosent, litt avhengig av hvordan man måler (Barth mfl. 2013). En viktig forklaring på lønnsforskjellene er nettopp at kvinner og menn jobber innenfor ulike yrker, bransjer og sektorer som har ulikt lønnsnivå og ulike former for lønnsdannelse.

Likelønnskommisjonen som ble oppnevnt av Stoltenberg II-regjeringen (NOU 2008: 6), pekte på tre hovedforklaringer på de vedvarende lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Den første var det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, at kvinnedominerte yrker og stillinger tenderer mot å være dårligere betalt enn mannsdominerte yrker og stillinger. Dette gjelder også når kompetansekrav er like. For det andre framholdt de at forhandlingssystemet opprettholder stabile lønnsrelasjoner, også mellom kvinner og menn. Den tredje hovedforklaringen de trekker fram, er knyttet til at lønnsforskjellen vokser i fasen med småbarn. Kvinner som får barn, har lengre fraværsperiode i forbindelse med foreldrepermisjon, de velger ofte å jobbe i familievennlige stillinger med lavt lønnsnivå, og de jobber ofte deltid.

Når det gjelder den første forklaringen på at kvinnedominerte yrker tenderer mot å være dårligere betalt også når kompetansekrav er like, handler det om lik lønn for arbeid av *lik verdi*. Studier av kvinners og menns lønn i Norge viser at når kvinner og menn jobber i samme stilling i samme virksomhet, har de samme lønn (NOU 2008: 6). Direkte lønnsdiskriminering er ikke utbredt. Verdsettingsdiskriminering som handler om lønnsforskjeller mellom ulike yrker og sektorer, er mer utbredt. Det er verdsettingsdiskriminering som ligger til grunn i diskusjoner om lik lønn for arbeid av lik verdi. Lik lønn for arbeid av lik verdi innebærer at verdi kan fastsettes, og at arbeid prinsipielt kan sammenliknes på tvers av sektorer, virksomheter og yrker. I likestillings- og diskrimineringsloven § 34 heter det:<sup>8</sup>

«Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Lønnen skal fastsettes på samme måte, uten hensyn til kjønn.»

<sup>7</sup> <http://www.arbeidslivet.no/Arbeid1/Likestilling/Store-kjonnforskjeller-i-yrkesfagene/>

<sup>8</sup> [https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51/KAPITTEL\\_2#§13](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51/KAPITTEL_2#§13)

Dette innebærer at sammenlikning kan skje på tvers av fag og yrkesgrenser. I en kommune kan en sykepleier sammenlikne seg med en ingeniør. Men det er ikke legitimt, og heller ikke mulig etter likestillingsloven, å sammenlikne på tvers av virksomheter/arbeidsgivere. En kvinne ansatt i offentlig sektor kan ikke sammenlikne seg med en mann i privat sektor.<sup>9</sup>

Når det gjelder forhandlingssystemet som likelønnskommisjonen framholdt at opprettholder stabile lønnsrelasjoner også mellom kvinner og menn, er den norske modellen for lønnsfastsettelse og inntektsfordeling kjennetegnet av sentraliserte trepartsforhandlinger mellom hovedorganisasjonene og stat innenfor rammer lagt av «frontfagene» i konkurranseutsatt sektor (Dølvik mfl. 2007). I Likelønnskommisjonens innstilling ble frontfagsmodellen pekt på som et hinder for økt likelønn, fordi den fungerer i disfavør av kvinnedominerte utdanningsgrupper i offentlig sektor (Holst 2016). LO på sin side svarte i sin høringsuttalelse på denne påstanden med å understreke at frontfagsmodellens utjevne profil er til fordel for lavtlønte kvinner. I høringsuttalelsen understreker LO at kvinner har vært og fortsatt er lavtlønte i større grad enn menn, at dette gjelder både i offentlig og privat sektor, og at frontfagsmodellen har bidratt til å minske lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i lavlønsgrupper (Holst 2016).

Kvinner er, som vi har skrevet, overrepresentert i for eksempel pleie- og omsorgsyrker og undervisning i offentlig sektor. Ansatte i offentlig sektor er dekket av kollektive avtaler og får sin lønn bestemt gjennom forhandlingsoppgjør i stat og kommune. Ansatte i privat sektor får i større grad lønnen bestemt gjennom lokale eller individuelle avtaler. Det er også slik at avkastningen av utdanning på lønn er lavere i offentlig sektor enn privat, og mange høyt utdannede kvinner som jobber i typiske kvinneyrker i offentlig sektor, får mindre igjen for utdanning. For høyt utdannede menn som jobber i privat sektor, er avkastningen av utdanning høyere (Barth mfl. 2013). Men det er også sånn at når kvinners og menns lønn i samme næringer/bransjer sammenliknes, så er det betydelige forskjeller. I 2008 var kvinnes lønn blant undervisningspersonale i skolen 97 prosent av menns, mens den innenfor finanstjenester bare var 75 prosent av menns lønn (NOU 2012: 15, s. 199).

Den tredje forklaringen Likelønnskommisjonen pekte på, var at lønnsforskjellene øker gjennom småbarnsfasen. Vi har vist at det at kvinner i større grad enn menn jobber deltid, påvirker lønnsforskjellene. Kvinner har også lengre og flere avbrudd i sin yrkeskarriere enn menn. Den viktigste grunnen til fravær for kvinner er fødsler og omsorg for barn. Og empiriske analyser har vist at fravær knyttet til fødsler og omsorg for barn er en viktig forklaring på lønnsforskjeller mellom kvinner og menn (Barth mfl. 2013).

---

<sup>9</sup> <http://www.ldo.no/forebygg/i-arbeidslivet/Lonn-og-arbeidsvilkar/Likelonn/Rett-til-lik-lonn-for-samme-arbeid-og-arbeid-av-lik-verdi/>

## 2.5 Oppsummering

- I dette kapitlet har vi sett at det kjønnsdelte arbeidsmarkedet er relativt stabilt. Kvinners yrkesdeltakelse har økt sterkt, men når det gjelder i hvilken sektor, næringer og yrker kvinner og menn jobber, er endringene mindre. Kvinner dominerer i offentlig sektor og innenfor helse- og omsorgsykker og undervisning. Menn er i flertall i privat sektor, i håndverksyrker og tekniske yrker.
- En forklaring på det kjønnsdelte arbeidsmarkedet er at det er et resultat av at unge jenter og gutter foretar utdanningsvalg i en alder hvor kjønnsidentiteten er sårbar – og det å gjøre utradisjonelle valg kan være særlig utfordrende. Samtidig gjenspeiler utdanningsvalg, særlig i yrkesfaglig videregående utdanning, den skjeve kjønnsdelingen i arbeidslivet.
- Der det har skjedd endringer i det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, er det knyttet til at jenter i større grad velger høyere utdanning og statusfag som medisin, jus og psykologi, utdanninger som tidligere var mannsdominerte. På yrkesfaglige videregående utdanninger er valgene fortsatt svært kjønnsradisjonelle – også blant unge kvinner.
- Det er forskjeller i kvinners og menns arbeidstid. Kvinner jobber i mye større grad deltid enn menn. Deltid blant kvinner er for en stor del en ønsket deltid. Men deltid henger også sammen med arbeidsmarkedets organisering og kultur.
- De vedvarende lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er knyttet til det kjønnsdelte arbeidsmarkedet gjennom forskjeller i kvinners og menns arbeidstid og til at mannsdominerte yrker har høyere lønn enn kvinnedominerte yrker. Det betyr at det er mer lønnsomt for kvinner å bevege seg inn på mannsdominerte utdanninger og yrker enn motsatt.



## 3 Om bransjene

---

I dette kapitlet ser vi nærmere på og beskriver de fire bransjene. Målet er ikke å gi en helhetlig bransjebeskrivelse, men å vise eller synliggjøre trekk som kan ha betydning for å forstå kjønns sammensetningen i bransjen. Vi ser på kjønnsfordelingen i bransjen, arbeidstid, utdanningskrav og lønn/karriere.

### 3.1 Barnehage

Barnehagesektoren er en kvinnedominert bransje og sysselsetter nær 100 000 personer. Å få flere menn inn i bransjen har vært en sentral målsetting fra statlig hold de seneste årene. Dette har blant annet kommet til uttrykk via et politisk mål om 20 prosent mannlige ansatte i barnehagen (Barne- og familiedepartementet 1997). Det har også blitt satt i gang ulike kampanjer for å rekruttere flere menn inn i yrket, men likevel er målet langt fra nådd. I 2016 var 9 prosent av de ansatte i norske barnehager menn (SSB 2016). Norge ligger likevel i tetsjiktet internasjonalt når det gjelder andel menn i barnehagen, sammen med Danmark.<sup>10</sup>

Andelen mannlige barnehageansatte er økende. I 2001 utgjorde menn 5 prosent av de ansatte, mot altså 9 prosent i 2016 (SSB 2016). Andelen barnehager med minst én mannlig ansatt har steget de siste årene. I perioden 2009–2013 steg andelen barnehager med minst én mannlig ansatt fra 40,8 til 49,7 prosent. Det er en viss variasjon mellom de ulike landsdelene. Oslo, hvor barnehagene i denne undersøkelsen befinner seg, ligger noe over snittet. Her har økningen i barnehager med minst én mannlig ansatt steget fra 57 til 69 prosent (Opheim mfl. 2014). I absolutte tall har det vært en stor økning i antall menn som jobber i barnehagene, men den prosentvise økningen er svakere på grunn av økt barnehageutbygging.<sup>11</sup> Videre er det en litt høyere andel menn i private barnehager enn i kommunale og i barnehager med mannlig styrer (Opheim mfl. 2015).

Ser vi på kjønnsfordelingen blant ansatte etter stillingstype, utgjorde menn 8 prosent av styrerne, 8 prosent av de pedagogiske lederne, 9 prosent av barnehagelærerne og 6 prosent av barne- og ungdomsarbeiderne i 2016. Den høyeste andelen finner vi i assistentstillinger, hvor 12 prosent av de ansatte er menn.

Barnehagene drives både av kommunale og private aktører. Fordelingen mellom private og kommunale barnehager er tilnærmet lik. Av totalt 5980 barnehager var 47 prosent offentlige, resten private. Andelen privat og kommunalt eierskap varierer likevel stort fra fylke til fylke (SSB 2016). Personaltettheten er i gjennomsnitt høyere i kommunale barnehager enn i private på nasjonalt nivå, men dette varierer mellom kommuner (Udir 2017).

---

<sup>10</sup> [https://www.buudir.no/Global/Oppsummering\\_likestilling\\_2014\\_15.pdf](https://www.buudir.no/Global/Oppsummering_likestilling_2014_15.pdf)

<sup>11</sup> Likestilling 2014: Regjeringens handlingsplan for likestilling mellom kjønnene



## Stillinger og utdanningskrav

Barnehagens grunnpersonale består av styrere, pedagogiske ledere, assistenter, barnehagelærere og barne- og ungdomsarbeidere. Styrer er barnehagens overordnede leder og har ansvaret for barnehagens totale pedagogiske og administrative virksomhet. I de fleste barnehager består hver avdeling av en barnehagelærer og to assistenter per avdeling, men her er det variasjon etter barnehagens størrelse. Pedagogisk leder på en avdeling skal etter loven være barnehagelærer. Vedkommende har blant annet ansvar for planlegging og vurdering, daglig omsorg for det enkelte barn, utviklingen av miljøet i barnegruppen og samarbeidet med barnas foreldre. Noen barnehager har også ansatt støttepedagoger for å følge opp barn med ekstra behov. Assistentene bistår den pedagogiske lederen i de daglige aktivitetene i barnehagen.

Det er ulike krav til utdanning for de enkelte stillingene. For å jobbe i en stilling som styrer, pedagogisk leder eller barnehagelærer (tidligere førskolelærer) er det krav om fullført barnehagelærerutdanning (treårig bachelorgrad), eventuelt en annen treårig pedagogutdanning på høghskolenivå, med videreutdanning i barnehagepedagogikk. Barnehagelærerutdanningen har opplevd en vekst de seneste årene. Det har også vært en økning av mannlige studenter på barnehagelærerutdanningen. I 2016 var én av fem studenter menn.<sup>12</sup> Det finnes i tillegg en egen utdanning for styrere. Det er ingen formelle utdanningskrav til øvrige ansatte, og det er en god del ufaglærte assistenter, men det er også en del av de øvrige ansatte i barnehager som har fagutdanning som barne- og ungdomsarbeider, med 2 år på skole og 2 års lære i bedrift.

Generelt har utdanningsnivået blant barnehageansatte økt de siste årene. Fra 2013 til 2016 økte andelen barnehagelærere i grunnbemanningen fra 34 til 39 prosent. Andelen barne- og ungdomsarbeidere økte fra 17 til 20 prosent i samme periode, og 91 prosent av styrerne og de pedagogiske lederne hadde barnehagelærerutdanning i 2016.<sup>13</sup>

## Arbeidstid og lønnsnivå

I likhet med andre kvinnedominerte bransjer har barnehagesektoren en høy andel deltidsansatte, rundt 40 prosent.<sup>14</sup> Arbeidstiden i barnehagen er organisert som tredelt turnusarbeid, med tidligvakter, mellomvakter og senvakter, men alle vakter er innenfor normalarbeidsdagen fra klokka 7 til 17.

I 2016 var gjennomsnittlig årslønn for en fulltidsansatt barnehagelærer uavhengig av sektor og kjønn 442 800 kr. Heltidsansatte barnehageassistenter<sup>15</sup> tjente i gjennomsnitt 360 000 kr i året (SSB 2016).<sup>16</sup> Menns lønnsnivå ligger noe under kvinners. Dette skyldes trolig at flere av de mannlige ansatte jobber som assistenter og/eller har kortere ansiennitet.

Generelt sett har ansatte i kommunale barnehager noe høyere lønn enn ansatte i private. Gjennomsnittlig årslønn lå mellom 2200 og 16 300 kr høyere i kommunale barnehager. Det er imidlertid noe variasjon mellom stillinger og ansiennitet. Kommunenes organisasjon KS har tariffområdet for de kommunale barnehagene, mens

<sup>12</sup> <https://khrono.no/2016/11/flere-menn-studerer-til-barnehagelærer>

<sup>13</sup> <http://utdanningsspeilet.udir.no/2017/>

<sup>14</sup> <http://www.ks.no/globalassets/blokker-til-hvert-fagomrade/arbeidsgiver/arbeidsgivermonitoren/heltid-og-deltid.pdf>

<sup>15</sup> Og skolefritidsassistenter mv. (Statistisk sentralbyrås yrkesklassifikasjoner)

<sup>16</sup> Statistisk sentralbyrå oppgir kun månedslønn. Utrekningen av årslønn er basert på gjennomsnittlig månedslønn ganget med 12.

Private Barnehagers Landsforbund dekker de private. Oslo kommune utgjør et eget tariffområde, og her ligger lønnsnivået noe høyere enn de øvrige tariffområdene.

Ser vi KS-området og PBL under ett – avhengig av ansiennitet – ligger minstelønnsatsene for assistenter uten krav til særskilt utdanning på mellom 288 500 og 391 000 kroner i året. For fagarbeidere er minstelønnsatsene mellom 330 300 og 409 000 kr. Minstelønnsatsene for barnehagelærere uten lederansvar er fra 376 000 til 461 700 kr<sup>17</sup>. Eventuelle lokalt avtalte tillegg er ikke inkludert i disse satsene.

### 3.2 Helse- og omsorgssektoren

Helse- og omsorgssektoren er i likhet med barnehage en kvinnedominert bransje. I 2016 var det sysselsatt 406 389 personer med helseutdanning, og av disse var 340 648, eller 84 prosent, kvinner. Helsefagarbeider/hjelpepleier og sykepleiere utgjør de to store utdanningsgruppene, og både blant sykepleiere og helsefagarbeidere utgjør kvinner om lag 90 prosent av de sysselsatte. På samme måte som for ansatte i barnehager har det fra politisk hold vært et ønske om å rekruttere flere menn til utdanningene og sektoren. Dette er til dels et likestillingsmål, men det er også knyttet til at man ser for seg at det vil være et stort behov for arbeidskraft i sektoren framover (SSB 2014/14 Behov for arbeidskraft i helse- og omsorgssektoren framover). Andelen menn blant sykepleiere har imidlertid ligget stabilt på rundt 10 prosent i flere tiår, og det samme gjelder blant helsefagarbeidere (Køber & Vigran 2011).

I denne undersøkelsen ser vi på dem som jobber innenfor eldreomsorg. Det er særlig her behovet for arbeidskraft ventes å øke. Eldreomsorgen har gått gjennom noen sentrale endringer de siste årene. Det er i dag et mål at de eldre skal bo hjemme lengst mulig. Dette sammen med samhandlingsreformens mål om kortest mulig liggetid på sykehus betyr at sykehjemmene/omsorgssentrene får en pasientgruppe som er sykere enn tidligere, og som trenger mer behandling. En annen endring gjelder en økende gruppe med demente pasienter, det kan også være yngre pasienter, og her er det behov for mer og ny kompetanse hos de ansatte. Demens er et fagfelt i utvikling, og det å være faglig oppdatert vurderes blant dem vi intervjuet, som nødvendig for å gjøre en god jobb.

#### Stillinger og utdanningskrav

At helse- og omsorgssektoren er en kvinnedominert bransje, henger sammen med hvilke utdanninger det rekrutteres fra. Det rekrutteres først og fremst sykepleiere og helsefagarbeidere/hjelpepleiere, og som vi har sett, er andelen kvinner blant disse to yrkesgruppene på rundt 90 prosent. Helsefagarbeider var en ny fagutdanning fra 2009 og erstattet det som før var hjelpepleierlinjen i videregående skole. Utdanningen er 2 år på skole og 2 år i praksis og avsluttes med fagbrev. Fagbrev kan også oppnås gjennom praksiskandidatordningen som innebærer at man gjennom å ha mye arbeidserfaring (minst 5 år) kan ta fagbrev. Det er imidlertid mange helsefagarbeidere, som det er stort behov for i pleie og omsorg, som velger påbygg og videreutdanning. Delvis handler det om at helsefagarbeidere i liten grad har en karrierestige, og at det for mange er attraktivt med videreutdanning for å kunne utvide arbeidsområdet sitt ved for eksempel å bli sykepleier (Tjerbo mfl. 2012). I tillegg er det en del ufaglærte

<sup>17</sup> <http://enbedrebarnehage.no/Media/Default/Fast%20innhold/Rapporter/Rapport%20L%C3%B8nn.pdf>

som arbeider innenfor eldreomsorgen, først og fremst i helgestillinger og som tilkallingsvikarer. Dette er ifølge dem vi intervjuet, ofte studenter som har det som en jobb ved siden av.

Ettersom både sykepleierutdanning og helse- og omsorgsarbeider / hjelpepleier er sterkt kvinnedominerte utdanninger, er det vanskelig å rekruttere menn, selv om det ifølge alle vi intervjuet, er ønskelig med et kjønnsblandet arbeidsmiljø. Blant helsefagarbeidere og også ufaglærte er det en del med innvandrerbakgrunn. I 2012 hadde 40 prosent av de ansatte i sykehjemsetaten i Oslo en annen etnisk opprinnelse enn norsk, og innvandrerdelen var størst blant helsefagarbeiderne (Tjerbo mfl. 2012). Nå er innvandrerandelen i Oslo større enn i andre deler av landet, men det er grunn til å anta at personer med innvandrerbakgrunn utgjør en betydelig andel av dem som jobber på sykehjem/omsorgssenter i hele landet. Ifølge dem vi intervjuet, er det flere menn blant helsefagarbeidere med innvandrerbakgrunn.

De vi har intervjuet, gir også uttrykk for at det er utfordrende å rekruttere sykepleiere til denne type virksomhet. For omsorgssenter/sykehjem vil sykehus være en konkurrerende arbeidsplass og ofte mer attraktiv for sykepleiere som her møter et større fagmiljø.

### **Arbeidstid**

Helsefagarbeidere og sykepleiere må regne med å jobbe turnus, det vil si ulike vakter både på dag, kveld, natt og enkelte helger. Ved omsorgssentrene der vi gjennomførte intervjuer, er arbeidsorganiseringen turnusarbeid med todelt skift morgen og kveld og egne nattevakter.

Arbeidstid er et vedvarende tema og en utfordring innenfor helse- og omsorgssektoren. Generelt for sektoren er at det er mange deltidsstillinger med til dels små stillingsbrøker, særlig gjelder det for helsefagarbeiderne. I 2010 arbeidet to av tre helsefagarbeidere deltid, og den høye andelen deltid har vært nærmest uendret de siste årene. Sykepleiere jobber oftere heltid enn helsefagarbeidere, men deltidsandelen blant sykepleiere er likevel 45 prosent. Blant leger, hvor kvinner utgjør omtrent halvparten av de sysselsatte, er derimot deltidsarbeid uvanlig (Køber & Vigran 2011). Undersøkelser har vist at det er litt ulike grunner til sykepleieres og helsefagarbeideres arbeidstid. Mens tre av ti helsefagarbeidere som arbeidet deltid i 2010, gjorde det fordi de ikke kunne få høyere arbeidstid, gjaldt det to av ti sykepleiere (Køber & Vigran 2011). Helsefagarbeidere gir også i større grad enn sykepleiere uttrykk for at de er misfornøyde med arbeidstiden sin (Kitterød & Rønsen 2009).

Våre intervjuer tyder på at sykehjemmene/omsorgssentrene oftere lyser ut sykepleierstillinger som heltidsstillinger. Dette ble begrunnet med ønske om å gjøre det attraktivt for sykepleiere å søke seg til eldreomsorgen, men på tross av dette opplevde arbeidsgiveren at det var vanskelig å rekruttere sykepleiere. Det kan, som vi har pekt på, skyldes at det å jobbe på sykehus er mer attraktivt for sykepleiere, men også at heltid ikke nødvendigvis er det sykepleierne ønsker. Flere studier har vist at mange sykepleiere ikke ønsker å jobbe heltid, men gjerne lang deltid (Abrahamsen 2009.) Ønsket om større stillinger er mer utbredt hos helsefagarbeidere/hjelpepleiere. For denne gruppen er stillingsbrøkene generelt små og mulighetene for å få større stillinger mindre.

## Lønn og karriere

Sykepleiere og helsefagarbeidere jobber i stor grad i offentlig sektor, og lønningene fastsettes gjennom sentrale forhandlinger. Gjennomsnitts månedslønn for en fulltidsansatt sykepleier var i 2017 43 160 kroner, mens den for en helsefagarbeider var 38 050 kroner (SSBs lønnsstatistikk).<sup>18</sup> Tall fra Norsk Sykepleierforbund viser at årslønn for en nyutdannet sykepleier i 2017 var 376 200 og med 10 års ansiennitet 456 000 kroner.<sup>19</sup> For en helsefagarbeider var startlønn i 2016 326 000 og 398 200 kroner etter 10 år.<sup>20</sup> Likelønn ligger i systemet, man har lønn ut fra stilling, utdanning og ansiennitet. Lønssystemet er transparent i den forstand at lønn følger stillinger og ikke personer. Tar man videreutdanning/spesialisering, får man lønnstillegg, og man får høyre lønn som for eksempel avdelingsleder. Generelt er imidlertid karrieremulighetene begrenset innenfor sektoren. Sykepleiere kan ta spesialistutdanning, man kan bli avdelingsleder eller leder for omsorgssenter/sykehjem. Det er imidlertid få lederstillinger, og karrieremuligheter knyttet til ulike spesialiseringer vil være større på et sykehus enn på omsorgssenter/sykehjem.

## 3.3 Bussbransjen

Bussbransjen har gjennomgått store endringer de siste tiårene. Fra å være i hovedsak offentlig eide, eller delvis offentlig eide, er de fleste busselskaper i dag private eller fristilte offentlige selskaper. Siden 1994 er også flere selskaper kjøpt opp eller slått sammen, og eierstrukturen er endret med færre og større selskaper.

Om lag 13 000 sjåfører jobbet innenfor bussbransjen i 2014, under 10 prosent av disse er kvinner. Bussbransjen er med andre ord sterkt mannsdominert. I mange busselskaper er gjennomsnittsalderen høy, og det har generelt vært rekrutteringsutfordringer i bransjen. Et synlig uttrykk for det er at flere av selskapene har vært i øst-europeiske land og hentet sjåfører til Norge. Om lag 40 prosent av dagens sjåfører har utenlandsk bakgrunn, og mange er fra land i det tidligere Øst-Europa (Ellis mfl. 2016). Det har også vært en økning i andelen eldre blant bussjåfører, fra å utgjøre 7 prosent i 2006 utgjorde ansatte i alderen 62 år og eldre drøyt hver femte ansatt i 2014. Og det har vært en vekst i ansatte over 66 år, noe som primært har sammenheng med rekrutteringsproblemer og stor etterspørsel etter arbeidskraft (Midsundstad & Bogen 2017). Samtidig er det få unge som har vært interessert i å ta fagbrev som bussjåfør, og busselskapene gir uttrykk for at de ønsker seg tiltak som kan bidra til at flere unge velger bussjåføreryrket. Tiltak som trekkes fram, er å styrke lærlingeordningen og å øke antall skoleplasser (Ellis mfl. 2016).

Tidligere ble deler av bemanningsproblemet løst ved at det var en del studenter som kjørte i helger, kvelder og helligdager. Tilgangen på deltidsarbeidende studenter er imidlertid blitt kraftig redusert, det er blitt kostbart å ta førerkort for buss, og mens en del unge menn tidligere tok busslappen mens de var i militæret, er denne muligheten blitt borte.

---

<sup>18</sup> <https://www.ssb.no/statbank/table/11418/tableViewLayout1/?loadedQueryId=10001862&timeType=top&timeValue=2>

<sup>19</sup> <https://www.nsf.no/ks/artikkelliste/664090>

<sup>20</sup> [http://www.fagforbundet.no/tariff/?article\\_id=94944](http://www.fagforbundet.no/tariff/?article_id=94944)

## Utdanningskrav

For å bli bussjåfør må man ha førerkort klasse D (buss) og yrkessjåførbevis. Man kan også bli bussjåfør gjennom utdanningssystemet, det er en fagutdanning som består av 2 år på skole (service og samferdsel Vg1 og transport og logistikk Vg2) og så 2 års praksis i busselskap (lærling). Førerkort for klasse D må man imidlertid være 21 år for å få. Vi skrev i kapittel 2 at andelen jenter som velger yrkesfaglig utdanning, er lavere enn andelen gutter, og at kjønnsdelte utdanningsvalg er særlig tydelige innenfor yrkesfag. Jenter velger helse- og sosialfag, mens gutter dominerer innenfor de tradisjonelle håndverksfagene. Det er også en stor overvekt av gutter som velger service og samferdsel: Blant dem som valgte denne studieretningen i 2017, var det 63 prosent gutter og 37 prosent jenter. Og på andre året, transport og logistikk, velger flere jenter logistikk enn transport.<sup>21</sup> Det betyr at rekrutteringsgrunnlaget fra utdanningen er sterkt dominert av gutter. Det er ifølge dem vi intervjuet, også en del langtransport-sjåfører som rekrutteres til bussjåføryrket, og her er mannsdominansen enda sterkere.

## Arbeidstid

Rutebusser kjører store deler av døgnet, i helger og på helligdager. Det betyr turnusarbeid og sjåfører som må arbeide til mindre gunstige tider. Arbeidstiden følger de reisendes behov, og det er topper om morgen og ettermiddag når folk skal til og fra jobb og skole. Delt skift, eller splittskift, er derfor relativt utbredt. Det innebærer at sjåføren kjører noen timer på morgen og så noen timer om ettermiddagen med en lang pause midt på dagen. En slik delt turnus gir lang arbeidsdag, men da slipper man kvelder og helger, og lønnen er ikke så verst (Midtsundstad & Bogen 2017). De ulike skiftordningene er ofte knyttet til ansiennitet, slik at de som har vært lengst ansatt, har størst mulighet til å velge.

I en Fafo-undersøkelse fra 2013 (Bråten mfl.) oppga 70 prosent av sjåførene at de jobbet skift eller turnus. Deltid er også forholdsvis utbredt, ifølge Urbanet Analyses undersøkelse jobber om lag hver fjerde bussjåfør deltid (Ellis mfl. 2016). Heltid og fast ansettelse er likevel den vanligste tilknytningsformen blant bussjåfører, men det er en del bussjåfører som kombinerer uttak av pensjon med fortsatt arbeid (Midtsundstad & Bogen 2017).

## Lønn og karriere

I 2008 ble det innført en nasjonal tariffavtale, bussbransjeavtalen, som gjør at busselskapene er forpliktet til å gi de ansatte lønns- og arbeidsbetingelser som minst tilsvarer den gjeldende landsomfattende tariffavtalen. Gjennomsnittlig månedslønn for en bussjåfør i 2016 var 34 500 kroner.<sup>22</sup> I våre intervjuer med bussjåfører la de vekt på at begynnerlønnen er bra, men at stigen er kort, og at man ikke når så mye høyere etter noen år. Organisasjonsgraden i bussbransjen er høy, mellom 80 og 90 prosent av sjåførene er medlem av en fagforening (Bråten mfl. 2013).

<sup>21</sup> [https://www.buudir.no/Statistikk\\_og\\_analyse/Kjonnlikestilling/Utdanning\\_og\\_kjonn/Utdanningsvalg/](https://www.buudir.no/Statistikk_og_analyse/Kjonnlikestilling/Utdanning_og_kjonn/Utdanningsvalg/)

<sup>22</sup> <https://frifagbevegelse.no/nyheter/dette-er-snittlonna-i-over-300-yrker-6.158.443565.8391cddd3b>

Det er ikke så mange karrieremuligheter, man kan bli teamleder og trafikkleder, men ellers handler det om hvilke ruter og skift man kan få, som i stor grad følger et ansiennitetsprinsipp.

### 3.4 Varehandel

Varehandel er en tilnærmet kjønnsbalansert bransje. Andelen kvinner og menn er omtrent lik, men det er en liten overvekt av kvinner (Jensen & Nergaard 2017). Varehandel forstått som butikkhandel sysselsatte i 2016 om lag 200 000 personer. Det er mange unge arbeidstakere i bransjen, i 2016 var drøyt halvparten av arbeidstakerne under 30 år. Den høye andelen unge er knyttet til at det er mange som kombinerer skole og utdanning med en deltidsjobb i butikk. Mellom 25 og 30 prosent av dem som jobber i varehandel, kan klassifiseres som hovedsakelig studenter/elever (Jensen & Nergaard 2017). Det er også en relativt høy andel med innvandrerbakgrunn, omtrent 15 prosent. Som for helsefagarbeidere er andelen med innvandrerbakgrunn høyre i Oslo enn i andre deler av landet. Samtidig er det også det vi kan kalle en gruppe «kjernearbeidere» som har en fast og langvarig tilknytning til butikkyrket. Denne gruppen er mer kvinnedominert enn de yngre aldersgruppene. I aldersgruppen over 30 år utgjør kvinnene over 60 prosent (Jensen & Nergaard 2017). Et annet kjennetegn ved bransjen er at den sysselsetter folk i hele landet; der det bor folk, er det butikker. Varehandel er dermed en viktig inngangsport til arbeidsmarkedet, og det er svært mange unge som får sitt første møte med arbeidslivet gjennom å jobbe i butikk. Den høye andelen skolelever og studenter gjør at det er relativt stor gjennomtrekk i bransjen.

#### Utdanningskrav

Varehandel er en bransje med relativt få formelle kompetansekrav; i 2016 hadde 87 prosent av de ansatte grunnskole eller videregående skole som høyeste fullførte utdanning (Jensen & Nergaard 2017). Vi har skrevet at det er mange unge som arbeider i butikk ved siden av skole eller studier, og en forklaring på det lave utdanningsnivået er at mange av dem som jobber i bransjen, ikke har avsluttet utdanningen sin. Men også blant dem som tilhører det vi omtalte som «kjernearbeidere», er utdanningsnivået forholdsvis lavt. Og andelen arbeidstakere med utdanning på grunnskolenivå som høyeste fullførte utdanning er klart høyere i varehandel enn i andre bransjer. I aldersgruppen 36 år og mer er det 29 prosent i varehandel om har grunnskole som høyeste fullførte utdanning, mens det tilsvarende tallet for andre bransjer er 13 prosent (Jensen & Nergaard 2017).

Med Reform 94 ble det innført et fagbrev i salgsfag, med 2 år skole og 2 år praksis i butikk, men forskning har vist at det i varehandel generelt er relativt liten interesse for at ansatte skal ha fagbrevet (Reegård 2015; Bråten & Jensen 2016). Reegård (2015) peker også på at salgsfagbrevet ikke har fått samme status som fagbrevet i de mer tradisjonelle håndverksfagene. Når formelle kompetansekrav ikke er viktig, er interopplæringen desto mer betydningsfull. Stort sett alle de store kjedene innenfor dagligvarehandel tilbyr relativt omfattende interopplæringsprogrammer. Varehandel er en av få bransjer hvor det er mulig å starte som deltidshjelp og ende som butikksjef, uten å gå veien om det formelle utdanningssystemet.



## Arbeidstid

Andelen som arbeider deltid, er høy. Det skyldes blant annet lange åpningstider og helgeåpent. På samme måte som passasjerene styrer arbeidstiden innenfor buss, styrer de handlende arbeidstiden i butikk. Det er mange som handler på ettermiddag, kveld og i helgene. Sammen med at det er mange studenter/skoleelever som jobber i butikk, bidrar dette til at deltidsandelen er høy. Blant dem vi karakteriserte som kjernearbeidere, de voksne stabile arbeidstakerne, er det derimot mer utbredt med heltid. 65 prosent i denne gruppen arbeider heltid, mens 25 prosent jobber lang deltid, det vil si en arbeidstid på mellom 20 og 36 timer. Det er imidlertid klare kjønnsforskjeller i arbeidstid. Det store flertallet av menn i alderen 30 år og mer jobber heltid (88 prosent), mens det gjelder 53 prosent av kvinnene (Jensen & Nergaard 2017).

## Karriere og lønn

Varehandel er som sagt en bransje hvor man kan gå fra å være deltidsansatt til å bli butikksjef. Praktisk erfaring og internopplæring er viktig for internrekruttering og mobilitet. Varehandel er også kjennetegnet av at det er mange lederstillinger på ulike nivåer. I dagligvarehandel er det vanlig å ha en assisterende butikksjef, låsansvarlig, kasseansvarlig, frukt- og grøntansvarlig, og i store butikker ofte en ferskvarerjef. Det er også flere unge ledere og flere kvinnelige ledere enn i andre bransjer (Jensen & Nergaard 2017).

Gjennomsnittlig månedslønn for en heltidsansatt butikkvdelingssjef var i 2017 37 520 kroner, mens en butikkmedarbeider tjente 30 740 kroner.<sup>25</sup>

## 3.5 Oppsummering

- Bransjene har en kjønns sammensetning som har vært relativt stabil over tid. Selv om det fra politisk hold har vært et ønske om å få flere menn inn i helse- og omsorgsyrker og i barnehage, har effekten vært forholdsvis beskjeden.
- De endringene vi ser, handler til en viss grad om at menn med innvandrerbakgrunn går inn i helse og omsorg, og da først og fremst som helsefagarbeidere/hjelpepleiere i omsorgssektoren i kommunene.
- Bransjene i denne studien er kjennetegnet av å være jobbyrker i større grad enn karriereyrker. Krav til utdanning varierer mellom bransjene. Innenfor varehandel er det få krav til formelle kvalifikasjoner, mens sykepleiere og barnehagelærere har høyere utdanning. Det er imidlertid også for disse yrkesgruppene forholdsvis korte karrierestiger, og antall lederposisjoner er begrenset. Bransjene er heller ikke kjennetegnet av et høyt lønnsnivå.
- Turnus er utbredt både i de kvinnedominerte sykehjemmene/omsorgssentrene og i de mannsdominerte busselskapene. I varehandel er det lange åpningstider og lørdagsåpent. Deltid er utbredt i varehandel og på sykehjem, mens fulltid er vanlig i busselskapene. Heltid er også mer utbredt i barnehagene, og her er arbeidstiden innenfor det vi omtaler som en normalarbeidsdag.
- Bransjene har til dels rekrutteringsutfordringer. Det er særlig tydelig i busselskapene, men også på sykehjemmene hvor det kan være særlig vanskelig å rekruttere sykepleiere.

<sup>25</sup> <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/lonnansatt/aar>

## 4 Arbeid og familieliv

---

Hvordan kan man legge til rette for at kvinner og menn kan delta i både lønnet arbeid og ulønnet omsorgsarbeid? Dette er ett av temaene som har stått på den likestillingspolitiske dagordenen siden 1970-tallet. På samfunnsnivå er det innført en rekke ordninger som skal lette kombinasjonen av lønnsarbeid og familieliv, som foreldrepermisjon med fedrekvote, barnehager, rett til fri ved barns sykdom og mulighet til å ta lengre omsorgspermisjon ved alvorlig sykdom/pleiebehov. Vi vet imidlertid mindre om hvordan dette gjøres i praksis på arbeidsplassnivå. I dette kapitlet ser vi nærmere på hvordan virksomhetene vi undersøker, legger til rette for å kombinere familie og arbeidsliv. Vi ser på virksomhetenes arbeidstidsordninger og tilrettelegging ved fødsel og sykdom og diskuterer om og eventuelt hvordan dette er knyttet til det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.

### 4.1 Innledning

Helt siden de gifte kvinnene for alvor gikk ut i arbeidsmarkedet på slutten av 1960-tallet og begynnelsen av 1970-tallet, har spørsmålet om hvordan man kan kombinere familie og arbeidsliv, vært sentralt. Under «husmorperioden» på 1950- og 1960-tallet var ikke denne problemstillingen like aktuell. I denne perioden var arbeidsdelingen mellom kjønnene tydelig – når kvinnene giftet seg eller i hvert fall ble mødre, forlot de fleste arbeidsmarkedet og ble hjemmeværende. Konsekvensen av en slik arbeidsdeling var at den mannlige arbeidstakeren, normalarbeidstakeren, var en arbeidstaker fri fra omsorgsforpliktelser. I det lå også at familieliv og omsorg var noe som lå utenfor virksomheten, og arbeidsplassen behøvde ikke å forholde seg til arbeidstakere med omsorgsansvar (Ellingsæter 2009; Acker 1990).

Vi har sett at den typiske tilpasningen for gifte kvinner og småbarnsmødre da de gikk ut i arbeidslivet på 1970-tallet, var at de gikk ut i deltidsarbeid (kapittel 1 og 2). Det var altså kvinnene selv som tok ansvaret for å kombinere lønnsarbeid med familieliv. På 1970-tallet eksisterte nesten ikke offentlige barnehager, og sosiologen Arnlauug Leira (1992) skriver at da de norske mødre gikk ut i lønnet arbeid, var det ikke på grunn av, men på tross av, det offentlige barnehagetilbudet.

I tiårene som fulgte, har det vært en gradvis utbygging av barnehagetilbudet, og tilbudet økte kraftig med barnehageforliket i 2003. Det ble også innført makspris på foreldrebetaling og innføring av rett på barnehageplass fra 1 års alder, noe som har økt både tilgjengeligheten og etterspørselen etter barnehage. I dag går i overkant av 90 prosent av barn mellom 1 og 5 år i barnehage, og det har vært en særlig sterk økning blant de aller yngste. Nesten alle barn er innom barnehage før skolestart. Andre viktige endringer er utvidelse av foreldrepermisjon og innføring av fedrekvote. Dette er ordninger som har hatt til hensikt å øke kvinners yrkesdeltakelse og øke menns deltakelse i omsorgsarbeid. Og det har skjedd endringer. Tidsbruksundersøkelser viser at det har skjedd en utjevning mellom kvinners og menns tidsbruk. Likevel er det fortsatt slik at kvinner bruker mest tid på husarbeid, mens menn bruker mer tid på



lønnsarbeid. Tid kvinner og menn oppgir å bruke på omsorg for barn, er derimot ganske lik (Vaage 2002; Hansen & Slagsvold 2012). Forskning viser imidlertid også at det er når man får barn, at en mer tradisjonell arbeidsdeling etablerer seg (Halrynjo & Lyng 2010). Det er kvinnen som tar størstedelen av foreldrepermisjonen, og det er kvinner som reduserer arbeidstiden.

En forklaring på det kjønnsdelte arbeidsmarkedet har vært å vise til at menn og kvinner har ulike interesser og livsprosjekter. Dette har vært brukt som en forklaring på at kvinner i større grad velger jobber hvor det er mulig å kombinere arbeid og familie, for eksempel yrker der deltid er en mulighet, og at kvinner velger yrker hvor de ikke taper karrieremessig på å være borte i forbindelse med svangerskap og foreldrepermisjon (Jensberg mfl. 2012; Solheim & Teigen 2006). Hardoy og Schøne (2008) har også vist at belønningsstrukturen er ulik i offentlig og privat sektor, og at kvinner taper mer lønnsmessig på å jobbe i privat sektor når de får barn, mens dette ikke er tilfellet i offentlig sektor. Dette har vært beskrevet som *offentlig sektors tiltrekning* på kvinner, og studier har vist at kvinners mobilitet fra privat til offentlig sektor er mer utbredt jo større omsorgsansvar kvinnen har (Hansen 1995; Hardoy & Schøne 2008). Det blir pekt på at når offentlig sektor oppfattes som å tilby bedre betingelser for å kombinere familie og arbeid, er det heller ikke så overraskende at mange kvinner velger seg dit.

## 4.2 Fleksibilitet og arbeidstid

I vår undersøkelse er det særlig helse- og omsorgssektoren og varehandel som er kjennetegnet av mye deltidsarbeid. Men om arbeidstiden er familievennlig eller ikke, handler ikke bare om hvor mye man jobber, det handler også om når man jobber, og i hvor stor grad man selv kan styre arbeidstiden. Fleksibilitet i arbeidslivet er utover på 2000-tallet blitt sentralt i diskusjoner om familievennlighet. Det å kunne ha fleksibel start og slutt på dagen gjør det enklere å kombinere jobb med å levere og hente i barnehage og skole. Muligheter til å jobbe hjemmefra gir også økt fleksibilitet. Slike muligheter for fleksibilitet både når det gjelder tid og sted, varierer med bransjer og yrker. Som pekt på i innledningskapittelet vil muligheter for fleksibilitet i arbeidet, både når det gjelder når og hvor man jobber, være større i karriereyrker enn i jobb-yrker (Nilsen 2016).

Bransjene og yrkene i vår studie er kjennetegnet ved få muligheter for fleksibilitet, annet enn ved å redusere arbeidstid. Turnus åpner for en viss fleksibilitet, men den er først og fremst styrt av arbeidets art og ikke av arbeidstakernes behov. Blant dem vi har intervjuet som arbeider turnus, det gjelder både blant sykepleiere, helse- og omsorgsarbeidere, bussjåfører og butikkmedarbeidere, trekkes arbeidstiden fram som en utfordring når det gjelder å kombinere lønnsarbeid og familieliv.

### Arbeidstid, turnus og familievennlighet

Av de fire bransjene vi har undersøkt, er det bare barnehagene som har femdagers arbeidsuke med en normal arbeidstid mellom klokka 7 og 17. Helse- og omsorg og buss er bransjer med turnusarbeid og helgejobbing, mens varehandel har lange åpningstider og lørdagsåpent. Alle vi har intervjuet, både ledelse, tillitsvalgte og ansatte, legger stor vekt på arbeidstid når de skal beskrive hvor familievennlig yrket og jobben deres er. I busselskapene sa både bussjåførene og ledelsen helt eksplisitt at arbeidstiden ikke er særlig godt egnet for småbarnsforeldre. Det ene selskapet har

laget det de omtalte som en «barnehagetjeneste». Denne tjenesten har arbeidstid mellom 8 og 16 og ikke helger, men den var ifølge dem vi intervjuet, bare mulig for et par ansatte. Utfordringen med slike tilpassede turnuser er at det skaper byrder for andre ansatte. Ledelsen i busselskapene framhevet imidlertid at de kan tilby fleksibilitet ved at det er gode muligheter for deltid, men at skiftarbeid uansett er noe man må regne med. Det er også slik at skiftene til dels henger sammen med ansiennitet, noe som gjør at yngre sjåfører vil kunne få turnuser som kan være ganske belastende.

En av barnehagelærerne vi intervjuet, hadde tidligere jobbet som bussjåfør. Ved siden av en opptatthet av barn, var arbeidstid viktig for utdanningsvalget han hadde tatt. Han trakk fram arbeidstiden som et stort gode ved det å bytte jobb fra bussjåfør til barnehagelærer. Det han omtalte som å ha en «vanlig arbeidstid», var en viktig grunn til å ta ny utdanning og skifte jobb:

Jeg jobbet som bussjåfør, men var lei av å jobbe turnus og helger. Jeg ønsket meg en åtte til fire-jobb fra mandag til fredag. (mannlig barnehagelærer)

Helsefagarbeiderne/hjelppleierne og sykepleierne trekker også fram turnus som en utfordring for familieliv og barn. En sykepleier beskrev det slik:

Mange unge kvinner tenker kanskje jobbtrygghet når de utdanner seg, men så opplever de at turnusarbeid er vanskelig forenlig med familieliv. Og da er det typisk at det er damene som reduserer arbeidstiden. (kvinnelig sykepleier)

Ifølge dem vi intervjuet, er det mange sykepleiere med barn som velger å jobbe noe redusert, og noen velger rene nattevaktturnuser. En av sykepleierne vi intervjuet, fortalte at turnus hadde vært greit da barna var små, men da de ble større og det ble et behov for å følge dem opp med skolearbeid og fritidsaktiviteter, ble det vanskeligere. Det samme gjaldt i helgene, og hun framholdt at turnusarbeidet gikk på «bekostning av et vanlig familieliv». Hennes løsning var å redusere til 80 prosent stilling.

De mannlige bussjåførene sier noe av det samme, de peker også på at turnus er utfordrende for familielivet, og de mente at dette var en forklaring på hvorfor det er få kvinnelige bussjåfører. En av sjåførene var opptatt av at bussjåføryrket egentlig passer bra for kvinner, men at å jobbe turnus er en utfordring:

Det kunne like gjerne passet for kvinner, men turnus er den store utfordringen. Jeg tror egentlig aldri jeg har jobbet med en kvinnelig bussjåfør med små barn. (mannlig bussjåfør)

Flere av sjåførene var altså opptatt av at yrket er vanskelig å forene med familieliv, og ikke bare for kvinner: «Det er vanskelig å få familie og arbeidsliv til å gå i hop», som en mannlig bussjåfør formulerte det. En annen mente at det gjaldt å «bli ferdig med småunger, så er det en bra jobb». Også andre sjåfører la vekt på at yrket var lettere å kombinere med litt større barn.

Samtidig er bildet av turnus som en hindring og forklaring på at det er få kvinnelige bussjåfører, mer sammensatt. Vi har sett at blant sykepleiere og helsefagarbeidere/hjelppleiere som også jobber turnus, er andelen kvinner høy. Og selv om de også her peker på at det kan være vanskelig å jobbe turnus og ha familie og barn, viser ledelsen ved sykehjemmene/omsorgssentrene til at man prøver å tilrettelegge:

Turnus er en utfordring for tilrettelegging. Vi har ikke store muligheter for å tilrettelegge sammenliknet med andre bransjer. Alle skift er avhengig av hverandre. Men vi prøver å tilrettelegge med henting i barnehage så langt det lar seg gjøre uten at det går på bekostning av beboeren. (leder, sykehjem)

Problemene med turnus og familieliv i helse- og omsorgssektoren løses delvis, som vi har pekt på, ved at mange reduserer arbeidstiden. For sykepleierne vi intervjuet, handlet det ofte om å redusere til en 80 prosent stilling eller å få flere kvelds- og nattevakter. Hjelpepleierne/helsefagarbeiderne gir uttrykk for at dette er vanskeligere å få til. Blant dem vi intervjuet, var det flere som jobbet i forholdsvis små stillinger, og som ga uttrykk for at de først og fremst ønsket seg større stillinger. For å få til det meldte de seg til vakter. Det bidro til at de fikk mer arbeid, men ifølge dem vi intervjuet, var forutsigbarheten liten, noe som igjen var utfordrende for familielivet.

I varehandel er det, som vi har beskrevet, lange åpningstider og lørdagsåpent. Delvis løses dette ved at deltidsarbeid er utbredt, og at det jobber mange skolelever og studenter i bransjen. Men det betyr også at det er vanskelig å få til fulle stillinger innenfor det vi omtaler som normalarbeidsdag. Butikksjefene, i hvert fall om de er selvstendige som i en av kjedene vi intervjuet, la vekt på at dette med tilstedeværelse i butikkens åpningstider (7–23) var en del av jobbkulturen og kanskje også en forklaring på at det var få kvinnelige butikksjefer i den aktuelle kjeden. Og i likhet med bussjåførene la en av kjøpmennene vekt på at det ble enklere å kombinere det å være butikksjef med familieliv når barna ble større:

Det er veldig vanskelig å kombinere det å være butikksjef med å ha familie med små barn. Og de fleste damer tar jo mest ansvar for barna, og da tror jeg det blir veldig vanskelig. Jeg tror det er viktig å ha et langsiktig perspektiv på det å være butikksjef, at det er noe man kan gjøre når barna blir større. Når barna har blitt 15 år, da blir det mye enklere. (mannlig butikksjef)

### **Arbeidstidens plassering**

Det er altså ikke bare antall timer på jobb som kan være utfordrende når det gjelder å samordne familie og arbeidsliv. Som vi har sett for tre av bransjene, buss, varehandel og sykehjem/omsorgssenter, handler utfordringen også om plasseringen av arbeidstiden. Ett forhold er at man kan oppleve det å jobbe når andre har fri, og motsatt ha fri når andre jobber, som lite attraktivt og noe som går ut over både familieliv og sosialt liv. Men det er, som vi har vist, også utfordrende når arbeidstiden er dårlig tilpasset andre samfunnsinstitusjoner, som barnehage og skole. Åpningstidene i barnehage og skole følger normalarbeidsdagen, og for enslige forsørgere, eller der begge jobber turnus, vil det kunne oppstå konflikter mellom egen arbeidstid og barnehagens/skolens start og slutt. Når helsefagarbeidere, sykepleiere, butikkansatte og bussjåfører forteller om utfordringer med å kombinere familie og lønnsarbeid, handler det dermed ikke nødvendigvis bare om antall timer i seg selv, men om at arbeidstidens *plassering* skaper utfordringer.

I bussbransjen varierer behovet for sjåfører med de reisende. Det er topper om morgenen når folk skal på jobb og skole, og om ettermiddagen når de skal hjem. Splittskift er en arbeidstidsordning som er tilpasset dette, hvor sjåførene jobber om morgenen, har en pause midt på dagen og jobber igjen om ettermiddagen. Selv om arbeidstiden ikke er mer enn 7,5 timer, gjør pausen midt på dagen at tiden man er tilgjengelig, er lengre, og bussjåførene vi intervjuet, var eksplisitte på at det er en

arbeidstidsordning som er umulig å kombinere med å bringe og hente i barnehage. Varehandel er også kundestyrkt, slik at bemanningen er størst på ettermiddag/kveld og lørdager når det er flest kunder. Vi har sett at dette i stor grad løses ved å ha mange deltidsansatte, blant annet studenter og skoleelever (Jensen & Nergaard 2017).

Sykepleiere og helsefagarbeidere/hjelpepleiere vi intervjuet, som hadde små barn, la stor vekt på at de prøvde å få turnuser som kunne tilpasses det å bringe og hente i barnehage, eventuelt tilpasses til partners jobb. Noen passet på å få kveldsvakter/nattevakter, mens andre reduserte arbeidstiden. Som vi har skrevet, er dette mest typisk for sykepleiere, mens helsefagarbeiderne er i en litt annen situasjon. De ønsker ofte *mer* arbeid, og det å redusere arbeidstiden er lite aktuelt. I intervjuene kom det også fram at det å forhandle seg fram til arbeidstidsordninger som passet med familielivet, er lettere for sykepleiere. Det handler i stor grad om at omsorgssenter/sykehjem sliter med å rekruttere sykepleiere, de konkurrerer blant annet med sykehus (se kapittel 3). Dermed står sykepleiere sterkere i en forhandlingssituasjon med arbeidsgiver enn helsefagarbeidere som jager vakter (Kavli mfl. under publisering).

### **Arbeidstidskulturer**

Hensynet til barn og familie angis i store spørreundersøkelser som en av hovedårsakene til at folk velger deltid. Men studier viser også at ønsket om deltid er mer sammensatt, det handler om hensyn til egen helse, fritid og sjansene for å stå lenge i jobb (Drange & Egeland 2016; Nicolaisen & Bråthen 2012). Dette gjelder også i virksomhetene vi har undersøkt. Voksne helsefagarbeidere/hjelpepleiere som ikke lenger har små barn, peker på slitasje og det å fortsatt kunne være i jobb som grunner til at de reduserer arbeidstiden. En mannlig helsefagarbeider mente at mange av de kvinnelige kollegaene hans hadde slitsomme liv med store omsorgsbyrder både på jobb og hjemme:

Jeg har veldig stor respekt for kvinnene som jobber her, det er et tungt omsorgsyrke. Og så skal de hjem etterpå å være omsorgspersoner, kanskje som enslig forsørger. Det er krevende, og det er mange som har mye.

Særlig innenfor helse- og omsorgssektoren er det en antagelse om at det utvikler seg noen yrkesspesifikke arbeidstidsnormer (Abrahamsen 2009; Nicolaisen & Bråthen 2012). Med yrkesspesifikke arbeidstidsnormer menes forventninger til og oppfatninger om hva som er normal arbeidstid, både blant ansatte og ledelse på en arbeidsplass. Helse- og omsorgssektoren trekkes ofte fram som en bransje hvor det er en utbredt deltidskultur. Det finner vi også i vårt materiale. Det gjelder først og fremst på sykehjemmene, både for sykepleiere og helsefagarbeidere. Det ser imidlertid ut til at sykepleierne i større grad får oppfylt sine arbeidstidsønsker, gjerne lang deltid, mens helsefagarbeiderne oftere jobber kortere deltid. Men selv om helsefagarbeiderne gir uttrykk for at de ønsker større stillinger, ønsker heller ikke de nødvendigvis fulle stillinger.

Blant bussjåførene er heltidsarbeid helt dominerende, selv om man også her jobber turnus, og selv om det fra ledelsens side framholdes at å arbeide deltid er enkelt å få til. En forklaring kan være at mannsdominerte yrker i større grad enn kvinnedominerte kjennetegnes av heltidskultur. Dette kan muligens knyttes til tradisjonelle forsørgernormer, hvor mannen er hovedforsørger og fulltidsarbeidende. Dette kommer vi tilbake til senere i kapitlet.

Blant barnehageansatte, det gjelder både førskolelærere og assistenter, har vi sett at selv om det er kvinnedominerte yrker, så er heltid mer utbredt. Det styrker en antagelse om at det ikke bare handler om kultur, men at også arbeidstidens plassering er av betydning for tilpasningene som gjøres.

Den er ikke bare deltidskultur som gjelder i arbeidslivet, man snakker også om overtidskulturer – kanskje særlig i karriereryrker. Abrahamsen (2009) viser at leger, både kvinnelige og mannlige, omfattes av en heltidskultur eller til og med en overtidskultur. I vårt materiale finner vi spor av en overtidskultur hos butikksjefene. Et par av dem vi intervjuet, pekte på at det å være «arbeidsnarkoman» var en fordel. En kvinnelig butikksjef var tydelig på at hun hadde valgt å gjøre karriere og dermed valgt bort familie:

Damer skal jo ha barn og familie. En mann kan få barn og familie og likevel jobbe 24-7. En dame kan ikke det. Jeg hadde bestemt meg for at jeg er karriere.  
(kvinnelig butikksjef)

Sitatet viser også at det er ulike forventninger til kvinner og menn både som arbeidstakere og i familien. Og det illustrerer at muligheter for å gjøre karriere er sterkt knyttet til det å jobbe heltid, eller litt mer. Men som vi har sett (kapittel 2 og 3), tilpasser kvinner i større grad arbeidstiden til omsorgsrollen enn det menn gjør. I de årene det er vanligst med omsorg for små barn, er deltidsandel blant kvinner fire ganger høyere enn blant menn (St.meld. nr. 7 (2015-2016)).

### 4.3 Tilrettelegging

Vi viste i kapittel 2 at kvinner er i flertall i offentlig sektor, mens menn dominerer i privat. Annen forskning har trukket fram at offentlig sektor oppleves som mer familievennlig enn privat sektor, og at det der er lettere å få tilrettelagt for å kombinere arbeidsliv med familieliv (se Halrynjo & Teigen 2016). Vi finner ikke forskjellen mellom private og offentlige virksomheter så tydelig i våre intervjuer. I de fire bransjene vi gjennomførte intervjuer i, la både ledelse, tillitsvalgte og ansatte vekt på at tilrettelegging for graviditet, foreldrepermisjon, fedrekvote og det å være hjemme med syke barn er rettigheter og ordninger som er innarbeidet, og som det ikke settes spørsmålstegn ved.

#### Graviditet, fødselspermisjon og fedrekvote

Norske arbeidsgivere er gjennom arbeidsmiljøloven pålagt å tilrettelegge på arbeidsplassen for den gravide. Samtidig viser praksis at hvordan virksomheter gjør dette, varierer. En studie av tilrettelegging for gravide trekker fram at store kvinnearbeidsplasser som varehus, hoteller, restauranter, sykehus og skole er forholdsvis dårlige til å tilrettelegge for gravide.<sup>24</sup> I vår undersøkelse varierer det litt i hvilken grad virksomhetene opplever at dette er en aktuell problemstilling. I bussbransjen er andelen kvinnelige arbeidstakere lav, og tilrettelegging for gravide var en problemstilling de hadde liten erfaring med. Ingen av dem vi intervjuet, hadde hatt noen konkret erfaring med det. I de andre bransjene er det absolutt en aktuell problemstilling, og gjennom intervjuene kommer det fram at det kan være utfordrende å tilrettelegge. Både i barnehager, omsorgssenter og varehandel handler mye av tilretteleggingen om at den gravide unngår tunge løft:

<sup>24</sup> [http://www.ebbawergeland.no/artikler/kvinnens\\_sykefravar.html](http://www.ebbawergeland.no/artikler/kvinnens_sykefravar.html)

Tilrettelegging ved svangerskap handler om å unngå tunge løft – for det meste, men det er ganske vanlig å bli sykemeldt på slutten av et svangerskap. (leder, omsorgssenter)

Vi er flinke til å tilrettelegge for gravide, at de slipper de tyngste jobbene med løft. Vi jobber på tvers av avdelingene, og om vi trenger å dekke opp for noen som er syke eller har syke barn, så klarer vi det. Jeg jobbet i en mindre barnehage før, der var vi mer sårbare. Så det å være en stor barnehage har noen gode sider i forhold til å dekke opp ved fravær. (mannlig barnehageassistent)

Det som er utfordrende i disse bransjene, er at det er krevende å finne alternative arbeidsoppgaver. I virksomhetene i denne studien innebærer de fleste jobbene tunge løft, mye gåing og ståing, samtidig som alternative arbeidsoppgaver er begrenset. Det betyr at selv om viljen til å tilrettelegge kan være stor, oppleves muligheten som mer begrenset. Og som sitatet over viser, er sykmelding ikke så uvanlig.

Når det gjelder foreldrepermisjon, fedrekvote eller fravær ved barns sykdom, var det ingen av dem vi intervjuet, som ga uttrykk for at det var noe problem. Tvert imot var dette noe som forekom, og som man tok hensyn til. Dette stemmer godt med studien til Hagen (2017) av arbeidsgivers holdning til foreldrepermisjon. Undersøkelsen viste at arbeidsgivere generelt ga uttrykk for at de ansattes rett til foreldrepermisjon og fedrekvote var rettigheter som de som arbeidsgiver forholdt seg til. Arbeidsgiverne i den aktuelle studien la vekt på at raus og rimelig behandling av de ansatte var viktig for å rekruttere og beholde engasjerte ansatte. Dette finner vi også i virksomhetene vi har intervjuet. Det å få barn og ha omsorg for barn tilhører arbeidslivet, og det vurderes som positivt av både arbeidsgivere og kollegaer så langt vi har undersøkt det. Samtidig kommer det fram at det er forskjeller mellom kvinnelige og mannlige ansatte i hvem som tar permisjon, og hvem som er hjemme med syke barn. Et gjennomgående funn på tvers av virksomhetene er at det er kvinnene som tar mesteparten av foreldrepermisjonen, og også at kvinnene oftere er hjemme med syke barn. På spørsmål om hvorfor det er slik, vises det ofte til at det er «fordi kvinnene ønsker det», eller at mannens jobb vurderes som viktigere.

#### **4.4 Ulike forventninger til mødre og fedre**

Det er sjelden noen av dem vi har intervjuet, har opplevd at det er mannlige arbeidstakere som tar ut mer av foreldrepermisjonen enn fedrekvoten. I busselskapene viste de til at mannlige sjåfører tar ut den lovfestede fedrekvoten og ikke mer. «Det skjer bare når mor ikke har opptjening», formulerte en av lederne i det ene selskapet. Heller ikke ved omsorgssentrene eller barnehagene var det vanlig at de mannlige ansatte tok ut mer enn fedrekvoten:

Damene tar som regel ut ett år med fødselspermisjon. Damene tar ut det de har, og mennene tar ut det de må. Det er veldig mange av våre damer som tar ulønna permisjon i noen måneder hvis man ikke har flaks med barhageopptaket. Vi vet ikke om mennene gjør det, men det er i hvert fall damene som gjør det her. (kvinnelig leder, sykehjem)

Sitatet synligjør også at det er en tendens til å betrakte foreldrepermisjon ut over fedrekvoten som noe som mor «har». Våre intervjuer viser altså det samme som vi finner i den generelle statistikken, menn tar mer del i omsorgsarbeidet, men det er fortsatt kvinnene som tar hovedansvaret. Og det er kvinnene som tar hoveddelen av



foreldrepermisjonen, mens mennene tar det de har rett på. I et av barnehageintervjuene var det en som eksplisitt pekte på at hvordan man fordelte omsorgsoppgaver når man fikk barn, ikke først og fremst var et tema som angikk arbeidsplassen eller arbeidsgiver og arbeidstaker, men at det handlet om forhandlinger på hjemmebane:

Jeg fikk barn i november, så jeg har ikke tatt ut kvota ennå. Jeg tar nok ut 10 eller 14 uker. Det er mest fordi mor har uttrykt et veldig sterkt ønske om å være hjemme i fellesperioden. Erna Solberg la litt skylda på norske menn, at de burde være flinkere til å ta ut mer. Men jeg tror det har vel så mye å gjøre med at mamma vil være hjemme med barnet. At pappa da ikke går og krever. Man tar ut det man har kvote på, og så er det sånn. Jeg har ikke tatt ut noen omsorgsdager ennå, men jeg tror nok at kona mi ville hevet seg rundt fortere når barnet var sykt, at hun ville brukt sine dager før jeg brukte mine. (mannlig styrer, barnehage)

Også i andre intervjuer ble det sagt at det er en tendens til at kvinner tar ut mer sykefravær ved barns sykdom enn mennene, og at dette handler om at mødre nok tar litt mer ansvar når barna er syke. Dette handler heller ikke nødvendigvis om arbeidsplassen, men mer om generelle forventninger til mødre og fedre:

Min erfaring herfra og fra andre barnehager er at mødre ofte bruker flere av omsorgsdagene enn det fedre gjør. Det har kanskje å gjøre med at mødre føler enda mer på ansvaret, siden de har gått gjennom amming og graviditet. Og så tror jeg kanskje at enkelte menn også synes det er litt kjedelig. (kvinnelig styrer, barnehage)

Kvinner er oftere hjemme med syke barn. Menn har ofte en jobb de ikke kan gå ifra. Det er i hvert fall sånn her at det er de kvinnelige ansatte som er hjemme med syke barn. (avdelingsleder, sykehjem)

Det disse sitatene viser, og som også kom til uttrykk i flere av intervjuene, er at det kanskje ikke er bransje eller yrke, men heller forventninger til mødre og fedre på et samfunnsnivå som bestemmer hvem som tar mest av permisjonstiden, og hvem som er hjemme med syke barn. Selv om det har skjedd endringer i fordelingen av lønnsarbeid og omsorgsarbeid mellom kvinner og menn, er forventningene til mødre og fedre fortsatt ulike. Det er i dag en holdning om at barn har rett til å ha gode og omsorgsfulle mødre og fedre, og både mødre og fedre har omsorgsrettigheter, men fortsatt ser det ut til at en normativ plikt til å yte omsorg for barn er mer omfattende for mødre enn for fedre (Ellingsæter 2016). Dette later til å være en oppfatning ikke bare blant menn og arbeidsgivere, men også blant en betydelig andel kvinner. Som sitatet fra den mannlige barnehagestyreseren over synliggjør: Når mamma vil være hjemme, da går ikke pappa ut og krever.

Vi viste innledningsvis i kapittelet til at en likestilt familiemodell, der menn og kvinner deltar på like vilkår i forsørgelse av familien og deler likt på arbeidet hjemme, har vært et ideal for norsk likestillingspolitikk (Hansen & Slagsvold 2012). Men selv om yrkesdeltakelse mellom kvinner og menn er tilnærmet lik, er det fortsatt langt flere kvinner enn menn som jobber deltid. Så selv om det er et uttalt likestillingspolitisk mål, og flere tiltak er satt i verk for å få kvinner og menn til å fordele tiden mellom omsorg og lønnsarbeid likere, ser det ut til at praksis er tyngre å endre. Fortsatt ser det ut til at det hviler et større omsorgsansvar på kvinner og et større forsørgeransvar på menn, men det er også en klassesdimensjon i dette. Tidligere forskning

har vist at en likestilt familieform i betydningen deling av lønns- og omsorgsarbeid er mest utbredt blant foreldre med høy utdanning, mens lavere utdanning er knyttet til en mer tradisjonell arbeidsdeling (Kitterød 2000; Hansen & Slagsvold 2012). Der- som det er slik at lavt utdannede menn har et større forsørgeransvar enn høyt utdan- nede menn, er det kanskje heller ikke så overraskende at menn i tradisjonelle mann- syrker ikke beveger seg over i kvinnedominerte yrker hvor lønnen er relativt lav og deltidsarbeid er utbredt. Dette kommer vi tilbake til i neste kapittel.

## 4.5 Oppsummering

- Hvordan man kombinerer familie med arbeidsliv, ble et tema på 1970-tallet da kvinnene for alvor gikk ut i arbeidslivet. I husmorperioden på 1950- og 1960-tallet var normalarbeidstakeren en mann fri fra omsorgsforpliktelser.
- Arbeidstid og fleksibilitet er viktig for hvor familievennlig et arbeid vurderes å være. Bransjene i denne studien er karakterisert ved krav til tilstedeværelse og få muligheter for fleksibilitet annet enn å redusere arbeidstiden.
- Turnusarbeid som preger helse- og omsorgssektoren og bussbransjen, trekkes fram som særlig utfordrende for familievennlighet. I helse- og omsorgssektoren, som er dominert av kvinner, løses det ved å jobbe deltid. I bussbransjen er heltid domine- rende, og her jobber det svært få kvinner.
- Tilrettelegging i forbindelse med svangerskap, graviditet og sykefravær er lovfes- tede rettigheter som arbeidsgivere forholder seg til. Utfordringen for virksomhet- ene i denne studien er at mange av jobbene krever mye ståing, gåing og tunge løft samtidig som alternative arbeidsoppgaver er begrenset. I bussvirksomhetene var det liten erfaring med foreldrepermisjon utover fedrekvoten, slik sett var det lite praktisk kunnskap om hvordan man kan kombinere lengre foreldrepermisjon med arbeidsoppgavene som skal løses.
- Vi finner ikke negative holdninger hos arbeidsgiverne når det gjelder ansatte som skal ha foreldrepermisjon og fedrekvote, men gjennomgående – på tvers av bran- sjer – er det svært få menn som tar ut mer enn den lovpålagte fedrekvoten.
- Vi finner at det er ulike forventninger til kvinner og menn når de får barn. Disse forventningene er kanskje ikke først og fremst knyttet til arbeidsplassen, men i større grad til et samfunnsnivå. Fortsatt ser det ut til at den normative plikten til å yte omsorg for barn er sterkere for mødre, mens forsørgerplikten er sterkere for fedre. I våre intervjuer gis det uttrykk for at fordeling av omsorgsarbeid og lønns- arbeid er beslutninger som er fattet i familien eller parforholdet. Beslutningene ser ut til å handle dels om at menns jobber vurderes som viktigere enn kvinners, og dels om at kvinner ønsker mer tid til omsorg for barn. Men slike beslutninger er også resultat av samfunnsnormer og praksiser på arbeidsplassen, og de preger hvordan ansatte selv, kollegaer og arbeidsgivere tenker og handler.



# 5 Rekruttering, karriere og lønn

---

I dette kapitlet ser vi på hvordan virksomhetene i undersøkelsen rekrutterer, hvem som utgjør rekrutteringsgrunnlaget, og hva ledelsen vektlegger når de rekrutterer. Er man for eksempel opptatt av kjønnsbalanse, søkes og letes det systematisk på tvers av kjønnskillinger, eller leter man først og fremst etter noen som vil passe godt inn sammen med de andre på arbeidsplassen? Og er det i så fall gitt at dette er noen av samme kjønn som er i majoritet fra før? Hvorfor er det i så fall slik?

Som vi har vist i kapittel 4, er arbeidstid nært forbundet med og påvirket av det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. I tillegg påvirkes karrieremuligheter og lønn, som er temaet i dette kapitlet. I innledningen av rapporten beskrev vi hvordan bransjene i studien kjennetegnes av å være mer jobbyrker enn karriereyrker. Det er likevel karrieremuligheter innenfor noen av bransjene, og vi skal i dette kapitlet se om det reflekteres ulikheter mellom kvinners og menns karriereløp og hva lønn betyr.

## 5.1 Rekrutteringsgrunnlag og rekrutteringskriterier

Vi har sett at utdanningsvalgene blant unge jenter og gutter er til dels sterkt kjønnsdelte. Det er en stor overvekt av jenter som på videregående velger helsefag og barneomsorgsarbeid, og gutter som velger håndverksyrker, transport og logistikk. Det gjelder også innenfor høyere utdanning, hvor jentene dominerer innenfor sykepleie- og barnehagelærerutdanningene. Selv om det i flere tiår har vært politisk oppmerksomhet rettet mot å få gutter til å velge de jentedominerte utdanningene, har andelen gutter på barnehagelærerutdanning og sykepleierutdanningen ligget stabilt på rundt 10 prosent.<sup>25</sup> I alle virksomhetene vi har intervjuet i, gir både ledelsen, tillitsvalgte og de ansatte uttrykk for at de ser på det å ha kjønnsblandet arbeidsmiljø som bra. Det vurderes som et gode i seg selv, og den generelle holdningen er at det er positivt for arbeidsmiljøet når både kvinner og menn er representert:

Jeg vet ikke, kanskje det blir et eget miljø hvis det bare er jenter eller gutter et sted. Jeg har i hvert fall på følelsen at det er sunt at det er ganske likt fordelt. (pedagogisk leder, barnehage)

Utover betydningen for arbeidsmiljøet, varierer det imidlertid mellom bransjene i vår studie i hvor viktig de vurderer at et kjønnsblandet arbeidsmiljø er, og hvorfor det er viktig. Bransjene har, som vist i kapittel 3, ulike rekrutteringsgrunnlag og rekrutteringsutfordringer. Bussbransjen har store utfordringer med å rekruttere bussjåfører. Det er mange eldre sjåfører og generelt vanskelig å rekruttere unge. Ledelsen i de to busselskapene var klare på at de ønsker kvinnelige sjåfører velkommen. De viser til at de deltar på utdanningsmesser, og når de gjør dette, prøver de å synliggjøre at bussjåfører også er en jobb for kvinner:

---

<sup>25</sup> <https://www.ssb.no/utdanning/statistikker/eksuvh>

Vi ønsker å rekruttere kvinner, prøver å bruke bilder av kvinnelige sjåførere også i utlysninger, men effekten er ikke veldig stor. Er det en kvinnelig søker, prøver vi alltid å rekruttere, og vi har alltid med damer på utdanningsmesser. (HR-ansvarlig, busselskap)

Som sitatet viser, er busselskapene opptatt av hvordan de kan klare å rekruttere kvinnelige sjåførere. Det handler ikke først og fremst om å skape et kjønnsblandet arbeidsmiljø, men om å rekruttere tilstrekkelig med bussjåførere. Det ser imidlertid ikke ut til at busselskapene ser for seg at rekruttering av kvinner kan løse kapasitetsproblemene, og flere selskaper har vært i utlandet for å rekruttere bussjåførere (Ellis 2016; Midtsundstad & Bogen 2018).

Blant bussjåførene vi intervjuet, var heller ikke et kjønnsblandet arbeidsmiljø et sentralt tema. For bussjåførene er arbeidsdagen preget av alenearbeid, de møter de andre kollegaene først og fremst ved arbeidsdagens start og slutt. Likevel mente de fleste at det var fint med kollegaer av begge kjønn, og fra et par av sjåførene ble det pekt på at tonen kunne bli vel røff i helt mannsdominerte miljøer. Den ene kvinnelige bussjåføren vi intervjuet, hadde jobbet i mange år og fortalte om et raust og godt arbeidsmiljø. Hun understreket at hun personlig aldri hadde opplevd at det var vanskelig å være eneste kvinne.

Varehandel er en kjønnsbalansert bransje, og her er kjønn i liten eller ingen grad et tema når spørsmålet om rekruttering kommer opp. Kjønn blir heller ikke tematisert når det snakkes om hvem som passer til å jobbe i butikk, eller når vi spør om hva de ser etter når de ansetter personer til å jobbe i butikkene. Et særtrekk ved varehandel er at det er en av få bransjer som rekrutterer mange med få formelle kvalifikasjoner. På spørsmål om hva de ser etter når de rekrutterer, svarer butikksjefene at de legger vekt på innstillingen og viljen til å jobbe, hvis dette er på plass, kan det meste læres, formulert slik av en butikksjef:

Den viktigste egenskapen å ha er innstillingen. Innstilling til å ville bidra, ville være her og motivasjon for jobben er avgjørende. Alt annet kan vi lære. Alt om produktene kan man lære i butikken og gjennom opplæringen, men man må ha en personlighet som gjør at man liker eller i hvert fall tør å snakke med mennesker.

Varehandelen er åpen for mange, og gjennom intervjuene ser vi at det er en oppfatning av at det er mange som kan passe inn. Vi finner et mangfold blant de ansatte: Det er kvinner, menn og mange med innvandrerbakgrunn, og det er vanlig å ha personer på tiltak, enten fra NAV eller attføringsbedrifter. Butikksjefene vi intervjuet, legger vekt på at det å sette sammen gode team med ulike personer og personlighetstyper er viktig:

Man vil ha en som er grundig, men man vil også ha en som er effektiv. Man vil ha gjøgleren og den seriøse. Nei, det beste er nok at man klarer å sette sammen forskjellige folk, at man klarer å utfylle hverandre. (butikksjef)

Barnehagene var de virksomhetene som i sterkeste grad ga uttrykk for at kjønn er viktig og noe som blir tematisert ved ansettelser. Her er det ikke bare arbeidsmiljøet som brukes som forklaring, et kjønnsbalansert miljø framheves i tillegg som bra for barna. Det er bra for barn at de møter både menn og kvinner og får rollemodeller fra begge kjønn. Flere av de mannlige barnehageansatte gir også uttrykk for at det å være flere

menn på arbeidsplassen er en bra ting. Å være den eneste kan oppleves som litt ensomt, og det å være flere «gjør noe» med arbeidsmiljøet. Hva dette «gjør noe» er, kan det være vanskelig å sette ord på. Men flere, ikke bare i barnehagene, viser til at når arbeidsstokken er kjønnsblandet, blir praten mellom kollegaene mer variert, temaene blir flere, og det er lettere for alle å finne noen det er interessant å snakke med. «Lønningspilsen blir annerledes», sa en barnehageassistent som tidligere hadde jobbet som eneste mann i en barnehage, mens han nå var en av flere.

Det var imidlertid også to mannlige helsefagarbeidere som jobbet som eneste mann på hvert sitt sykehjem, som ga uttrykk for at de opplevde dette som helt uproblematisk. De understreket at det er store forskjeller mellom mennesker uavhengig av kjønn, og at det er andre kjennetegn og egenskaper som er viktigere for å skape et godt arbeidsmiljø.

## 5.2 Kjønn som kvalitet og kapasitet

Å rekruttere menn til helse- og omsorgssektoren og barnehager har vært en politisk målsetting lenge. For barnehagene er ønsket om flere menn i stor grad knyttet til en oppfatning av at det er bra for barn å møte både kvinner og menn som omsorgspersoner. Hovedargumentet er altså at kvaliteten på tjenesten vil bli bedre med en likere fordeling av kvinnelige og mannlige ansatte. Slik er det for øvrig også i grunnskolen, der det har vært og er oppmerksomhet om å rekruttere flere mannlige lærere.

Ljunggren og Lauritzen (2018) viser i artikkelen «Likestillingsintegrering i kvinne-dominerte sektorer – horisontale styringsutfordringer» til St.meld. nr. 27 (1999-2000), *Barnehage til beste for barn og foreldre*:

«Det er svært viktig at barna møter både kvinner og menn i barnehagen. Særleg er det viktig at dei kan møte menn som nære førebilder også utanfor familien.»  
(s. 88)

Både det å oppleve menn som omsorgspersoner og det å møte andre menn enn de man kjenner fra familien, blir pekt på som viktig. Vi møter den samme tilnærmingen i våre intervjuer. I barnehagene trekkes det fram at det er fint for barna med mannlige ansatte, det vises til at menn kanskje har en litt annen væremåte, at de er litt mer herjete, og at det er bra:

Her i denne barnehagen er det mange menn, både assistenter og barnehagelærere. Det er blitt flere menn, og det er bra. Merket da jeg kom hit, at barna ble litt mer herjet med. (mannlig barnehageassistent)

Samtidig understrekes det i det samme intervjuet at menns væremåte ikke er bedre enn kvinners, heller at de utfyller hverandre. Det komplementære brukes som en begrunnelse for at det er bra å ha både kvinnelige og mannlige ansatte.

I helse- og omsorgssektoren, som også er sterkt kvinne-dominert, har ikke den politiske oppmerksomheten på samme måte vært knyttet til betydningen av kjønn for kvaliteten på tjenesten. Her har argumentet for å rekruttere flere menn vært et økende behov for arbeidskraft (Ljunggren & Lauritzen 2018). I stortingsmeldingen *Innhald og kvalitet i omsorgstenestene. Omsorg 2000* (St.meld. nr. 20 (1999-2000)) står det for eksempel:

«For å få nok arbeidskraft i helse og sosialsektoren må arbeidsplassane vere slik utforma at unge jenter framleis vel utdanning innan helse- og sosialfag, og unge gutar må få vekt si interesse for desse faga.» (s. 53)

Og i 2017 beskrives utfordringen slik:

«Menn representerer kanskje den største uutnyttede ressursen i omsorgstjenesten. Det er urealistisk å tenke seg at framtidens omfattende omsorgsoppgaver vil kunne løses uten at den mannlige halvparten av befolkningen i større grad lar seg rekruttere til helse- og omsorgsyrkene.» (St.meld. nr. 29 (2012-2013) *Morgendagens omsorg*)

Mens politiske myndigheter er opptatt av innhold og kvalitet i barnehagene som et argument for å øke rekrutteringen av menn til sektoren, ser det altså ut til at det er et annet hensyn som er viktig i omsorgssektoren. Som sitatene fra stortingsmeldingene viser, er det i omsorgssektoren kapasitetsutfordringer og behovet for flere hender som vektlegges når man ønsker flere menn til sektoren. I våre intervjuer på omsorgssentrene trekkes imidlertid også betydningen av menn for kvaliteten i tjenestene fram. Det vises for eksempel til at mannlige pleiere kan ha en annen måte å snakke med brukerne på, og at de kan snakke om andre temaer (se også kapittel 6).

### 5.3 Andre kriterier enn kjønn som er viktig

Vi har sett at rekrutteringsgrunnlaget er en utfordring når det gjelder å få til kjønnsblandede arbeidsmiljøer. I praksis betyr det at når stillinger lyses ut i barnehager og ved sykehjem, vil det oftest være langt flere kvinnelige enn mannlige søkere. Men selv om det skulle komme mannlige søkere til en stilling ved et sykehjem eller en barnehage, betyr ikke det at de blir ansatt. Våre intervjuer viser at ved konkrete ansettelse er det andre hensyn enn kjønn som spiller inn. Ingen av dem vi har intervjuet, mener at kjønn kan være avgjørende ved en ansettelse. De følgende to sitatene illustrerer det:

Man må jo ha en viss kompetanse for å bli ansatt, og da er det ikke alltid at de mennene har det. Vi ansetter ikke menn hvis det er kvinner som er bedre kvalifisert. (leder, barnehage)

Vi søker etter kvalifikasjoner, etter fag, ikke etter kjønn. (leder, omsorgssenter)

Selv om kjønn, både på et overordnet samfunnsnivå og i virksomhetene vi har intervjuet, ses på som et kjennetegn eller en egenskap man ønsker inn i en bransje, synliggjør intervjuene at det er andre hensyn som gjør seg gjeldende ved enkeltansettelser. Når man i den enkelte virksomhet skal rekruttere en ny ansatt, blir kjønn fort irrelevant, da vurderes kvalifikasjoner, erfaring og personlig egnethet som viktigst. En mannlig leder på et av omsorgssentrene/sykehjemmene var den som tydeligst ga uttrykk for at kjønn var irrelevant ved en ansettelse. Han formulerte helt eksplisitt at han aldri tenkte på kjønn når han ansatte, men utelukkende så på om personen var kvalifisert og ville gjøre en god jobb. Samtidig ga de ansatte ved samme omsorgssenter uttrykk for at det å arbeide i et kjønnsbalansert arbeidsmiljø var et gode, og at de ønsket flere mannlige ansatte. Både lederen og de ansatte var imidlertid enige om at utfordringen er at det er få mannlige søkere. For sykepleierne ble det også framholdt at det å jobbe med eldre antageligvis ble ansett som mindre interessant enn å jobbe på for eksempel et sykehus. Det ble trukket fram at mannlige sykepleiere generelt

liker mer «action», og at de derfor i større grad enn kvinnelige sykepleiere søkte mot sykehus. En kvinnelig sykepleier på et av omsorgssentrene fortalte at hun hadde overtalt en mannlig sykepleier til å ta en jobb hos dem, men han ble kun i kort tid. Ifølge vår informant handlet det om at han opplevde ressursene som for små, eller som hun formulerte det:

Istedenfor å holde ut som vi kvinnelige sykepleiere gjør, er de mannlige mer handlingsorienterte, tror jeg, de gidder ikke og slutter. (kvinnelig sykepleier)

Det er ingen av dem vi har intervjuet, som trekker fram at å endre kjønnsbalansen på arbeidsplassen er noe de vektlegger når de ansetter. Ansettelse handler om å finne den rette, den som har de riktige kvalifikasjonene, og som kan passe inn i arbeidsmiljøet på arbeidsplassen. I dette ligger at ambisjoner, mål og ønsker på et politisk nivå ikke nødvendigvis gjenfinnes på virksomhetsnivå. Dette er i tråd med det Bjørnset mfl. (2018) finner i en studie av mangfoldsrekruttering i statlige virksomheter. De viser til at selv om det på et overordnet nivå i staten er et ønske om å rekruttere for mangfold, er det andre hensyn som gjør seg gjeldende i den enkelte virksomhet og i den enkelte ansettelsesbeslutning. Hvordan ulike avveininger mellom flere søkere i en enkelt ansettelsesprosess i sum virker inn på den totale sammensettingen av ansatte i staten, er det dessuten umulig for den enkelte ansettelseskomiteen å se (Bjørnset mfl. 2018). Slik vil det også være i virksomhetene vi har intervjuet, å endre det kjønnsdelte arbeidsmarkedet ligger ikke innenfor deres mandat. Det betyr ikke at de ikke har tanker om hvorfor det går tregt å endre rekrutteringsgrunnlaget, og hvorfor det er så få menn/kvinner i deres yrker. Dette kommer vi tilbake til i neste kapittel.

### **Betydningen av å passe inn**

Slik vi erfarte det under intervjuene, er det en forståelse av at selv om det generelt kan snakkes om at menn er sånn og kvinner sånn, at mannlige barnehageansatte er bra for barn fordi de herjer mer, er de vi har intervjuet, raske med å understreke at det er store individuelle forskjeller. Kvinner kan herje, og menn kan være forsiktede. Det er også vårt inntrykk at når det gjelder rekruttering, er det de individuelle egenskapene og erfaringene som blir viktige – og som trumfer eventuelle generelle oppfatninger av hva kjønn kan bety. Her følger et knippe sitater fra barnehager og sykehjem som synliggjør at når det skal rekrutteres, er man først og fremst opptatt av å rekruttere den man oppfatter som den rette personen, og det ser ikke ut til at kjønn er en del av det å finne den rette:

Intervju med leder i barnehage:

- Vi leter etter noen som passer godt inn. Det er viktig med selvrefleksjon på egne vegne og den jobben de skal gjøre. At de er bevisste på hva det handler om å jobbe i barnehage, at de virkelig ønsker det.

Intervjuer: Hva skal til for at noen passer inn?

- Vi ser på hvilken avdeling vi trenger personale. Det er stor forskjell på fem-åringene og ettåringene. Det er viktig å finne en som liker å jobbe med den aldersgruppen han eller hun blir satt til. Så vet jeg ikke helt. Prøver å se etter noen som virker samarbeidsvillige, ålreite, som matcher litt de vi har.

Intervju med tillitsvalgt i barnehage:

- Mennene kommer og går. Det er ikke så mange menn her til å være en så stor barnehage. Det er vanskelig å rekruttere [...]. Jeg er med i intervjuprosesser. Vi får mannlige søkere, men de har ikke erfaring eller det vi ser etter. Vi er nøye på å ansette riktige personer.

Intervju leder omsorgssenter 1:

*Intervjuer: Hva er viktig i en ansettelse?*

- At man passer inn. Vi ønsker folk som er genuint interessert i eldreomsorg, som har lyst til å gjøre hverdagen til de gamle bedre. Det er mer viktig for oss enn kjønn.

Leder omsorgssenter 2:

- Vi har ikke jobbet spesielt med å rekruttere menn. Jeg synes heller ikke det er viktig, det viktige er å rekruttere rett folk. Det er der vi har fokus. Det er et helt grunnleggende spørsmål som vi alltid stiller, er hvorfor man ønsker å jobbe i eldreomsorg. Det handler om holdninger til yrket og engasjement i forhold til jobben.

Disse sitatene illustrerer at når virksomhetene skal rekruttere nye, er de opptatt av å finne den rette, den som har de riktige kvalifikasjonene, og som passer inn i arbeidsmiljøet. Det at det vurderes som viktig å passe inn i arbeidsmiljøet, kan føre til at man ser etter noen som likner dem som allerede er der. Det kan gjelde både ytre kjenne-tegn og væremåte, og slike vurderinger vil, som annen forskning har vist, kunne bidra til at man forskjellsbehandler søkere (se Midtbøen & Rogstad 2012; Rogstad & Sterri 2018). Det kan også bidra til reproduksjon av likhet og at man dermed opprettholder den etablerte kjønnsfordelingen på arbeidsplassen.

### **Mangler strategier og planer**

Det er ingen av dem vi har intervjuet ved omsorgssentrene/sykehjemmene eller barnehagene, som har en plan eller strategi for å rekruttere menn. Det framheves at det er fint med menn, og at man ønsker flere menn, men når det gjelder konkrete tiltak, er de stort sett fraværende. Verken barnehagene, omsorgssentrene eller busselskapene har satt seg noen mål om at de skal rekruttere henholdsvis menn eller kvinner, eller laget noen planer for hvordan de kan gjøre dette. Våre informanter gir et bilde av at det til dels er utfordrende å få kvalifiserte søkere, og dernest skal altså søkeren som vist over passe inn i arbeidsmiljøet:

Intervju leder barnehage:

*Intervjuer: Er det et mål å rekruttere menn, snakker dere om det?*

- Ja, det gjør vi. Vi ønsker flere menn, men det er søkermassen som bestemmer, og profilen på den avdelingen det er en ledig stilling.

Intervju leder barnehage 2:

*Intervjuer: Har dere en uttalt rekrutteringspolicy angående kjønn?*

- Nei. Men vi vil ha en viss kjønnsbalanse. Men vi rekrutterer hovedsakelig mennesker vi tror vil passe godt inn i den gruppa vi har.

Det ser altså ut til at det er forholdsvis stor avstand mellom politiske ønsker om å endre det kjønnsdelte arbeidsmarkedet eller kjønnsbalansen i utvalgte bransjer/sektorer og det å ha det som en konkret målsetting med tydelige virkemidler på arbeidsplassnivå. Ut fra våre intervjuer ser det ikke ut til at det letes systematisk for å rekruttere menn, og det er heller ingen av virksomhetene som har satt konkrete mål om at de skal rekruttere en bestemt andel eller antall menn. Flere av våre informanter trodde det var slik at man oppfordret menn til å søke i utlysninger, men ellers var det få eksempler på konkrete tiltak. Informanten gir i større grad uttrykk for at å rekruttere flere menn er noe man ønsker seg, mer enn at man jobber systematisk med det. Antageligvis er det heller ikke klart for dem som rekrutterer og ansetter, hva slags tiltak som kan settes inn, og hva slags endringer som er nødvendige. Men i en av barnehagene som hadde flere mannlige ansatte, peker de på at når det først er noen menn i barnehagen, er det lettere for andre menn å søke:

Når folk får høre at det blir flere og flere menn ute i yrket, så blir det flere som har lyst også. Og så er det det med at menn rekrutterer menn. (mannlig leder, barnehage)

Når vi ble ansatt her, så var det trygt både for meg og han jeg studerte med, at vi ble ansatt sammen. Når man først har noen menn i barnehagen, er det lettere for andre menn å søke seg til barnehage også. (mannlig tillitsvalgt)

Dette er velkjente mekanismer fra blant annet forskning på kvinner og ledelse og også på kvinner i mannsdominerte virksomheter. I denne forskningen bruker man begrepet «kritisk masse», som sier at man må over en viss mengde eller antall før det blir naturlig å rekruttere kvinner (Kanter 1977). Og denne forskningen viser også at det er en tendens til at man ved ansettelser helst ansetter noen som likner en selv (Kanter 1977; Alvesson & Billing 2009). Det kan se ut til at begge disse mekanismene er virksomme også når det gjelder å rekruttere menn til kvinnedominerte virksomheter.

## 5.4 Karriere i jobbyrker

Vi har tidligere skrevet at bransjene i denne studien er karakterisert av å omfatte jobbyrker mer enn karriereyrker (se kapittel 3). Et av kjennetegnene ved jobbyrker slik Nilsen (2017) beskriver det, er at forfremmelsesmulighetene er begrenset. Det passer også på våre bransjer og yrker. Det er begrenset med mulige karrierestiger eller karriereløp. Den bransjen hvor det er størst mulighet for «å gjøre karriere», er antageligvis i varehandel.

Varehandel skiller seg ut ved å være en bransje hvor formelle kvalifikasjonskrav er få, men hvor det er mulig med intern mobilitet. Det er gjennom intern opplæring mulig å gå fra å være butikkmedarbeider til å bli butikksjef med ansvar for mange ansatte og høy omsetning. Vi har sett at det er omtrent like mange kvinner og menn som er ansatt i bransjen (se kapittel 3), men i den ene av kjedene vi gjorde intervjuer i, var det tydelig at denne interne karriereveien gjaldt for mannlige butikkmedarbeidere i større grad enn kvinnelige (Bråten & Jensen 2018). I denne kjeden er butikkens øverste sjef franchisetaker og selvstendig næringsdrivende. Og i Norge er det langt flere menn enn kvinner som etablerer egen virksomhet, 73 prosent menn mot 23 prosent kvinner.<sup>26</sup> Slik sett var det vi fant i denne kjeden, i tråd med tendensen blant

<sup>26</sup> Personlige eiere i norske aksjeselskaper



selvstendig næringsdrivende generelt. Det ble fra kjeden sentralt pekt på at lederposisjonen medfører et stort ansvar. De viste til at franchiseorganiseringen gir frihet og muligheter til stor gevinst, men at som selvstendig næringsdrivende innebærer det også at man tar ansvaret og risikoen som er forbundet med dette. Kvinner oppfattes gjerne som mindre risikovillige enn menn og søker seg i større grad enn menn til etablerte arbeidsforhold og regulert arbeidstid framfor egenetablering (Berglann mfl. 2013). Dette kan være en årsak til lav kvinneandel blant butikksjefer som er selvstendig næringsdrivende. I tillegg ble det av informanter i den aktuelle dagligvarekjeden vektlagt at det å drive en butikk krever en betydelig arbeidsinnsats, og at det er krevende å forene med familieliv (se også kapittel 4). Dette kan også være en årsak til at det var få kvinnelige butikksjefer.

I bussbransjen er det få muligheter for å gjøre karriere, og det er ifølge bussjåførene vi intervjuet, ikke utsikten til å gjøre karriere som gjør at man velger å bli bussjåfør. Sykepleier og barnehagelærer er yrker som krever høyere utdanning, men det er et begrenset antall lederposisjoner ved sykehjemmene og i barnehagene. Barnehagelærerne trakk fram at man kan bli avdelingsleder og med litt videreutdanning styrer, men de vektla samtidig at det betyr mer administrasjon.

Jeg er ikke interessert i å bli ped.leder. Det er mye kontortid, og jeg vil heller være med barna. (mannlig barnehagelærer)

Men selv om karriere ikke er så viktig for barnehagelærere, var det flere av dem vi intervjuet, som hadde et inntrykk av at det er litt flere mannlige barnehagelærere som blir ledere:

Av så få menn som er i barnehage, er det forundringsverdig mange som blir ledere. Der er det en mismatch [...]. Vi har et veldig sterkt ønske om å få menn inn barnehagene, og da tenker man at da må vi få dem i lederposisjoner. Jeg tror det er en kombinasjon av at de dels blir oppfordret mer, at de til dels sklir gjennom både utdanning og arbeidet her lettere enn kvinner. (kvinnelig leder, barnehage)

Dette sitatet peker også på at det å være mann kan ha en effekt på muligheter for karriere, man blir synlig, og det sammen med ønsket om ha menn i barnehager bidrar muligens til at det dyttes litt ekstra på dem.

En mannlige barnehageleder mente at det kanskje er slik at menn i større grad ønsker seg til lederstillinger, uten at han var helt sikker på om det er tilfellet:

Jeg har et inntrykk av at menn kanskje søker lederstillinger fortere enn hva kvinner gjør. Jeg snakka litt med en foreleser om dette også, jeg spurte om hvorfor menn raskere havner i styrerstillinger enn kvinner. Det ene var at menn kanskje er litt mindre redd, at man kanskje tenker litt mindre på konsekvensen det kan få å ha en lederstilling. Nummer to, her finnes det mer forskning fra helsevesenet enn barnehager, men det er det at man ønsker å styre sin egen hverdag. Og det gjør man lettere i en sjefsstilling.

Betydningen av å være en av få og skille seg ut, ble også trukket fram av en mannlige sykehjemsleder som la vekt på at for han hadde det antageligvis vært bra å være mann:



For min egen del vil jeg nok si at det er enklere for menn å være ledere i et kvinnedominert miljø. Man får noe gratis ved det. Jeg tror kvinnelige ledere i kvinnedominerte miljøer kan bli sett mer kritisk på.

Ved et av sykehjemmene vi gjorde intervjuer i, la lederen vekt på at en faglig karriere som innebærer å jobbe med pasienter, kunne være like interessant som å være leder med mer administrativt ansvar. Og han framholdt at det var en utfordring at sykepleiere som var gode i fag og ble avdelingssykepleiere, dermed flyttet lenger fra pasientene. Ved dette aktuelle sykehjemmet hadde man derfor forsøkt å lage to mulige karriereveier, en rettet mot fag, det vil si å arbeide med pasienter, og en mot det som handler om ledelse.

Disse funnene om karriereforventninger blant sykepleiere passer også med annen forskning om kvinnelige og mannlige sykepleiere. Karlsen (2011) fant i en studie av sykepleierstudenter at det var tydelige kjønnsforskjeller i studentenes framtid forventninger. De mannlige sykepleierstudentene ga uttrykk for større forventninger om å oppnådd en lederstilling tidlig i karrieren, mens de kvinnelige studentene hadde forventninger om deltidsarbeid. De kvinnelige sykepleierstudentene ga i mye sterkere grad uttrykk for at de forventet å bruke mye tid på barn og familie (se også kapittel 4). Det er også i flere undersøkelser vist til at kvinnelige sykepleierstudenter tilhører en mer familieorientert og mindre karriereorientert gruppe med studenter (Abrahamsen 2008; Karlsen 2011). Når denne orienteringen er tydelig allerede under studietiden, er det kanskje heller ikke så overraskende at vi gjenfinner den i arbeidsmarkedet.

## 5.5 Lønn

Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet er en viktig forklaring på de vedvarende lønnsforskjellene mellom kvinner og menn (se kapittel 1 og 2). Og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, det vil si både den vertikale og den horisontale segregeringen, har betydning for lønnsforskjellene mellom kvinner og menn: den vertikale segregeringen ved at menn oftere er plassert høyere i stillingshierarkiet eller, sagt på en annen måte, oftere innehar lederposisjoner enn kvinner, den horisontale segregeringen ved at kvinnedominerte yrker ofte er lavere lønnet enn mannsdominerte. Det at kvinner og menn befinner seg innenfor ulike yrker og sektorer som lønnes ulikt, bidrar til at kjønnsforskjeller i lønn ser ut til å være vanskelige å endre. Vi har i de foregående kapitlene sett at i den grad det kjønnsdelte arbeidsmarkedet har endret seg, handler det først og fremst om at kvinner har gått inn på mannsdominerte områder. Dette er delvis forklart med at status og lønn er høyere i de tidligere mannsdominerte utdanningene som jus, medisin og psykologi. Det er færre insentiver for menn til å velge kvinnedominerte utdanninger og yrker som ofte vil bety lavere lønn, og som til dels har mindre prestisje. Halrynjo og Teigen (2016) vektlegger at det er sannsynlig at belønningsstrukturen har betydning for endringer i det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, og peker på at mens mindre kjønnsstradisjonelle valg for kvinner ofte vil gi uttelling i form av høyere lønn og status, vil mindre kjønnsstradisjonelle valg ikke gi den samme uttellingen for menn.

Vi møter igjen disse argumentene hos våre informanter. Flere av dem vi intervjuet i de kvinnedominerte bransjene (barnehage og omsorgssenter), mener at lønnsnivået er en forklaring på at det er vanskelig å rekruttere menn:

Intervjuer: Hva tror du er grunnen til at så få menn jobber i barnehage?

Kvinnelig barnehagelærer: Jeg tror det handler om lønn.

En kvinnelig leder på et av sykehjemmene sier det slik:

Det blir sett på som et kvinneyrke. Du skal være trygg på deg selv som mann for å velge et omsorgsykke. Å være mann i 2017, med et så stort fokus på penger og karriere, å si at jeg velger å bli hjelpepleier eller helsefagarbeider, jeg tror ikke at det ligger for de fleste guttene i gata.

De vi intervjuet, la også vekt på at det er en holdning til at menn skal forsørge familien, og at de derfor velger utdanninger og yrker som gjør det mulig:

Helse- og omsorgssektoren kunne rekruttere menn ved hjelp av lønn. Menn er hovedforsørgere, og de ser på lønn. (kvinnelig helsefagarbeider)

Jeg tror lønn har ekstra mye å si for menn, fordi følelsen av forsørgeransvaret henger nok igjen. (mannlig barnehagelærer)

Påpekningen av at lønn har ekstra mye å si for menn, betyr ikke at de kvinnelige informantene ikke var opptatt av lønn – for det var de – men heller at de har en oppfatning av at menn i større grad velger utdanning/yrke etter hva de vil tjene, og at dette valget kan henge sammen med at menn opplever at forsørgerforpliktelsen er sterkere for dem.

De to andre bransjene, varehandel og buss, er bransjer som krever lite formell utdanning, og hvor lønnsnivået er relativt lavt. Bussjåførene mente at startlønnen ikke er så dårlig, men framholdt at utfordringen er at lønnsstigen er kort:

Lønn for bussjåfører er karakterisert av at man starter ganske høyt, men lønnsstigen er kort. (mannlig bussjåfører)

I varehandel var det en vurdering av at for en del ansatte, med få formelle kvalifikasjoner, er det ikke så lett å finne andre jobber. Her er det også mange studenter/skoleelever som har det som en jobb ved siden av studier og skole, og de fleste av dem skal videre i andre jobber. Det kan forklare at lønn ikke ble et så sentralt tema.

Innenfor sykehjem og barnehager finner vi både ufaglærte, faglærte og ansatte med utdanning på høyere nivå. Assistentene, både faglærte og ufaglærte, peker på at lønnsnivået er lavt, et lite utvalg sitater viser dette:

Jeg har lyst til å ta utdanning både for å lære og for å høyere lønn. Assistenten starter på rundt 280 000. Det er ikke mye, ikke i Oslo i hvert fall. (mannlig assistent, barnehage)

Alle jobber jo for lønn. Helsearbeidere vil også ha gode lønninger, og det har vi ikke. (kvinnelig hjelpepleier)

Generelt gir informantene ved omsorgssentrene og i barnehagene uttrykk for at de opplever at viktige arbeidsoppgaver ikke verdsettes tilstrekkelig:

Du blir jo ikke rik, og det er ikke lønn som fortjent. Men sånn er det i stat og kommune. (leder, barnehage)

Skole og barnehage er i den offentlige debatten hele tida, og alle konkurrerer om å si hvor viktig det er. Men pengene er ikke der. (mannlig tillitsvalgt, barnehage)

Vi synes yrket skulle oppgraderes lønnsmessig. Vi jobber året rundt. Vi er her bestandig. (kvinnelig helsefagarbeider)

Jeg synes ikke lønnen gir inntrykk av at det er et krevende arbeid. Det å jobbe turnus og helg er ikke så fristende. Det er også slik at vi ikke har smusstillegg, mens de som henter skittentøy og avfall, de har smusstillegg. Jeg tenker at arbeidet vi gjør, ikke blir sett. (mannlig hjelpepleier)

Samtidig gir flere av dem vi har intervjuet, uttrykk for at de ikke har valgt yrke på grunn av lønn, heller tvert imot:

Man må ha lyst til å jobbe med barn. Lønna er helt grei. Bør ikke jobbe her bare for å tjene penger. Det viktige er å trives med barn, det er viktig, og lønna er grei. (mannlig barnehagelærer)

I barnehage har jeg inntrykk av at lønn ikke er det viktigste. De som velger å utdanne seg innenfor barnehage, er ikke motivert av høy lønn, for det kan man ikke hente ut. (leder, barnehage)

Det var noen av de kvinnelige sykepleierne og helsefagarbeiderne som trakk fram at de kunne ønsket seg flere menn i bransjen, fordi de mente at det kunne bidra til å heve lønnsnivået. Menn ble vurdert som flinkere til å kreve høyere lønn, formulert slik av en kvinnelig helsefagarbeider:

Det hadde vært fint med flere menn, menn er flinkere til å forhandle, så i forhold til det hadde det vært bra.

Jeg synes det er helt utrolig at sykepleiere med den utdannelsen de har, ikke er høyere lønnet. Det har helt sikkert med kvinnedominansen å gjøre og det litt Florence Nightingale-aktige å gjøre. (mannlig leder, sykehjem)

Et generelt inntrykk fra intervjuene er at lønn er et tema informantene er opptatt av først og fremst når det gjelder hvordan yrket deres verdsettes av samfunnet. Hva den enkelte tjener, er derimot ikke et tema de gir uttrykk for å være veldig opptatt av. Alle framholder at kjønn er uten betydning for lønn hos dem – kvinner og menn tjener det samme. Man blir plassert på en lønnsstige ut fra utdanning og ansiennitet, og så følger man den:

Vi har ingen bonusordninger eller personlige tillegg. Vi har arbeidstøy. Det er ingen muligheter for å forhandle lønn. Det er fastsatt i tariffen hvor mye du stiger med tanke på ansiennitet og videreutdanning. Ingen lønnsforskjeller mellom kjønn. (kvinnelig leder, sykehjem)

Lønna er lik om du er mann eller kvinne. Du starter likt og følger lik ansiennitet. Det er det som avgjør. (mannlig bussjåfør)

Når våre informanter gir uttrykk for ikke å være veldig opptatt av lønn utover hvordan det verdsetter yrket, handler det, slik vi tolker det, sannsynligvis om at lønn i stor grad fastsettes sentralt. I virksomhetene vi har gjort intervjuer i, er det i liten grad snakk om lokale forhandlinger og individuell lønn. Dermed blir heller ikke lønn et tema blant kollegaene, og det var heller ingen av våre informanter som ga uttrykk for at de opplever urettmessige lønnsforskjeller på arbeidsplassen.

## 5.6 Oppsummering

- I dette kapittelet har vi sett at rekrutteringsgrunnlaget til tre av bransjene i denne studien er kjønnsdelt, og at det for en stor grad handler om kjønnsdelte utdanningsvalg. Selv om det på politisk nivå er et uttrykt ønske om særlig å få flere gutter til å utdanne seg til å jobbe i barnehage og omsorgssektoren, er det i praksis små endringer i unges utdanningsvalg.
- Når virksomheter rekrutterer, er det andre kriterier enn kjønn som er viktig. Først og fremst handler det om å være kvalifisert. Dernest er det å passe inn og det å være personlig egnet sentrale kriterier når man ansetter.
- Ingen av virksomhetene vi intervjuet i, hadde laget strategier eller konkrete planer for å rekruttere flere fra det underrepresenterte kjønnnet. I barnehagene og ved sykehjemmene pekte de på at høyere lønn kan være et virkemiddel for å flere menn inn i deres bransjer og yrker.
- Karrieremuligheter innenfor de fire bransjene er begrenset. Det er ikke mange lederposisjoner som skal besettes. Likefullt så vi innenfor både varehandel, barnehage og sykehjem/omsorgssenter at det er en oppfatning av at menn i større grad enn kvinner blir ledere. Ut fra intervjuene ser det ut til at det kan skyldes forskjeller i både egne ambisjoner og i oppmuntring fra andre. Det ble også trukket fram at man som mann i en kvinnedominert virksomhet lettere blir sett, og at det kan forklare at flere menn blir ledere her.
- Det var blant informantene en oppfatning av at yrket deres og arbeidet de utfører, ikke blir tilstrekkelig verdsatt, og lønn og status ble trukket fram som en hovedforklaring på hvorfor det er få menn ved sykehjem og i barnehager. Utover det var ikke lønn noe de var veldig opptatt av. Sannsynligvis handler det om at lønn fastsettes sentralt. Det er i liten grad individuelle lønnsforhandlinger og individuell lønnsfastsettelse. Ingen mente at det var lønnsforskjeller mellom kvinner og menn på egen arbeidsplass.

## 6 Kulturelle forståelser og normer

---

I dette kapittelet ser vi på hvordan kulturelle forhold, som normer for hva som kjennetegner en god sykepleier eller helsefagarbeider, barnehageansatt, bussjåfør og butikkmedarbeider, bidrar til å opprettholde eller endre kjønnskillinger på arbeidsplassnivå. Hvordan beskrives den ideelle arbeidstaker? Er det forskjeller på menns og kvinners tilnærming til arbeidet? Hva har kjønns sammensetningen å si for arbeidsmiljøet? Og hva mener informantene er årsakene til det kjønnsdelte arbeidslivet?

### 6.1 Kjønnede kompetanseidealer

Ifølge Ellingsæter (2014) anses vedvarende kjønnsstereotyper som en hovedforklaring på hvorfor noen yrker er mannsdominerte og andre kvinnedominerte. Kjønnsegregeringen i arbeidslivet blir opprettholdt på implisitte måter, gjennom hva som blir tatt for gitt og ansett som naturlig. For eksempel viser Vogt (2016) hvordan den ideelle arbeidstaker innen mannsdominerte håndverksyrker defineres ut fra egenskapene til flertallet av dem som utøver disse yrkene. I mannsdominerte yrker framstår det dermed som enklere og mer naturlig for menn å tilfredsstille kravene til den ideelle arbeidstaker enn for kvinner. I kvinnedominerte yrker vil det være motsatt. Orupabo (2016) kaller slike krav kompetanseidealer.

Vi har spurt informantene om hva de synes kjennetegner den ideelle arbeidstaker i deres yrker. Er det slik at de kvinnedominerte arbeidsplassene først og fremst kjennetegnes av feminine kompetanseidealer og de mannsdominerte av maskuline kompetanseidealer? I vårt materiale er det ingen automatikk i dette. Innen barnehage og sykehjem, hvor ønsket om flere mannlige ansatte står relativt sterkt, ser det ut til å foregå en omskriving eller nytolkning av kompetanseidealer som tradisjonelt har blitt sett på som feminine. For eksempel mener noen informanter at menn har en annen måte å vise omsorg på enn kvinner, men at den mannlige omsorgen er like bra som den kvinnelige. En mannlige helsefagarbeider formulerer det slik:

Jeg tror menn kan ha en egen omsorgsmåte, en faderlig holdning som de kan hente fra sine egne erfaringer. Mannlige pleiere kan bidra med ro og trygghet for noen av pasientene, pasientene kan få litt ulik omsorg, og det er bra.

Bussjåførene vektlegger på sin side egenskaper som ofte assosieres med kvinnelighet i sine beskrivelser av den ideelle sjåfør:

Det som kjennetegner en god sjåfør, er samarbeid i trafikken og en passiv kjøring som tar hensyn til passasjerer og andre trafikanter. En bussjåfør er en servicemedarbeider som må passe tiden. (mannlig bussjåfør)

En god sjåfør samarbeider, kjører varsomt og tar hensyn – både til menneskene og trafikken omkring seg så vel som tiden. Bussjåføreryrket beskrives som et serviceyrke der det er viktig å være blid og imøtekommende overfor passasjerene. Serviceinnstilling og varsomhet i trafikken tillegges med andre ord større vekt enn de tekniske aspektene ved å manøvrere et tungt kjøretøy, da «alle kan lære seg å kjøre buss». Flere

av informantene mener derfor at yrket er like godt egnet for kvinner som menn, og at kvinner til og med kan være bedre sjåførere enn menn. Så selv om bussjåføreryrket er svært mannsdominert, assosieres enkelte av kompetanseidealene innen yrket med tradisjonelt kvinnelige egenskaper. Samtidig trekker flere av informantene fram at det sosiale miljøet kanskje kan oppleves som litt tøft for kvinner, og at det finnes enkelte sjåførere med litt tvilsomme holdninger til kvinner. Likevel mener de at det sosiale miljøet har endret seg over tid, og at kjønnsstereotypiske holdninger overfor kvinner er i ferd med å forsvinne.

Innenfor de kvinnedominerte yrkene i studien, barnehage og sykehjem, vektlegges empati, evne til kommunikasjon og tett samarbeid og å like å jobbe med mennesker. Det er også viktig å være punktlig og til å stole på. I tillegg viser flere til det personlige engasjementet, at de ansatte yter det lille ekstra overfor menneskene rundt seg, uavhengig av om de er barn/beboere eller kollegaer. Dette lille ekstra antas likevel å være uavhengig av kjønn så vel som utdanningsbakgrunn: Ansatte både med og uten relevant utdanning kan besitte dette ekstra engasjementet. Samtidig mente særlig de barnehageansatte at å vektlegge utdanning og kompetanse blant de ansatte er viktig, og at oppfatningen av at «hvem som helst kan passe på barn», er moden for skrinlegging.

Selv om evnen til empati, kommunikasjon og det ekstra engasjementet for menneskene rundt seg kan tolkes som et feminint kompetanseideal, var informantene tydelige på at dette ikke utelukker menn fra å jobbe i barnehager eller sykehjem. Informantene mente at menn er vel så godt egnet som kvinner til omsorgsarbeid, men at måten å vise omsorg på, eller å omgås barn og beboere på, ofte er forskjellig. En informant mener det finnes en «maskulin omsorg» som skiller seg fra en «feminin omsorg». På spørsmål om hva som er forskjellen på de to formene for omsorg, svarer hun følgende:

Kvinner er jo ofte veldig følelsesstyrte. Og kvinner i omsorgsykker er kanskje litt ekstra følelsesstyrte. Det kan bli mye «hvordan har du det i dag?», mye dikk og dull. Menn er kanskje mer direkte, de tør å snakke om andre ting. [...] Den maskuline omsorgen er enklere på en måte, mens kvinners er mer årsaksopp-tatt. Gutta synes det er hyggeligere å gjøre ting sammen. (kvinnelig leder, sykehjem)

På den ene siden kan oppfatningene om menns og kvinners ulike omsorgstyper ses som et uttrykk for vedvarende kjønnsstereotypier, jamfør Ellingsæter (2014). På den andre siden er informantene klare på at de antatt iboende forskjellene mellom kjønnene på ingen måte utelukker menn fra kvinnedominerte yrker. Nettopp fordi menn og kvinner antas å besitte ulike egenskaper, mener informantene at det er viktig å få flere av det underrepresenterte kjønn inn i både barnehage, buss og sykehjem. Dette antas å gjøre tjenestene bedre. Denne argumentasjonen trekker veksler på forskjellsvarianten av Hernes' (1982) ressursargument for likestilling, som framhever at kvinner og menn er ulike og dermed bidrar med forskjellig, men likeverdig, kompetanse inn i arbeidslivet (se også kapittel 1).

Innen varehandel er kjønnsforskjeller i egenskaper i mindre grad et tema enn det er i de øvrige yrkene. I denne bransjen er, som vi har sett, kjønns sammensetningen relativt jevn. En antagelse kan være at når man har praktisk erfaring med å jobbe med både kvinner og menn, blir oppfatninger om, eller tilskrivninger av, kjønnenes ulike egenskaper mindre utbredt. I varehandel ble den ideelle arbeidstaker beskrevet som

lojal, nøyaktig, selvgående, blid og hjelpsom og med høy arbeidskapasitet. Også her ble det ekstra engasjementet, hvor den ansatte gjør litt mer enn hun/han må ifølge arbeidsinstruksen, trukket fram som ønskelig. Sammenliknet med de øvrige yrkene vi har sett på, har butikkyrket de laveste kravene til formell kompetanse. Kompetansehevingen foregår i jobben og eventuelt i butikkjedenes interne utdanningsløp i butikkdrift. En leder i varehandelen sa det slik:

Alle kan lære seg hva som helst, men det tyngste å lære er holdninger. (kvinnelig leder, varehandel)

Dermed blir kanskje kravene til personlig egnethet og ekstra engasjement desto større, da mange av de ansatte innen varehandelen ofte har lite formell utdanning. Fagkunnskap er viktig i varehandelen, men dette læres best i det daglige på arbeidsplassen, ikke på skolebenken.

## **6.2 Menn og kvinner gjør det samme – men ikke på samme måte**

Gitt informantenes oppfatning om at kjønnene generelt sett har ulike, iboende egenskaper, fører dette til en kjønnsdelt arbeidsdeling i hverdagen? Er det for eksempel slik at mennene i barnehagen tar ansvar for å for å skru opp de nye bokhyllene, mens kvinnene tar seg av bleieskift og matlaging?

Informantene mener i stor grad at menn og kvinner gjør de samme arbeidsoppgavene i løpet av en gjennomsnittlig dag. Dette ble ansett som selvsagt, og nødvendig, for å få arbeidsdagen til å gå opp. Arbeidsdelingen var i stedet basert på forskjeller i utdanning og ansvarsområder, ikke på kjønn, ifølge informantene. Samtidig mente informantene, særlig i barnehagene, at mannlige ansatte ofte har en annen tilnærming til arbeidsoppgavene enn kvinner. En mannlige barnehageansatt forklarer:

Vi gjør de samme arbeidsoppgavene, men jeg tror kanskje vi gjør dem på litt ulik måte. Menn herjer litt mer, mens damer er mer trøstende, gir omsorg på en litt annen måte. Når noen slår seg litt, sier vi kanskje at det ikke er så farlig, mens damer gir mer trøst. Men den ene måten er ikke bedre enn den andre. Vi lærer av hverandre, og derfor er det fint med å ha både damer og menn. (mannlig assistent, barnehage)

Både kvinnene og mennene vi intervjuet i barnehagen, beskriver ofte menns tilstedeværelse med barna som mer fysisk enn kvinners. Menn bruker kroppen mer aktivt i leken med barna og beskrives som ekstra tilstedeværende i leken. At menn oppfattes som mer fysiske i arbeidet med barn i barnehage, er også funnet i andre studier (se Kasin & Slåtten 2015). Kvinnene beskrives som mer orientert mot planleggings- og logistikkbitten av barnehagehverdagen. Noen mener også at menn ofte foretrekker å jobbe på storbarsavdelingene, fordi det er mindre fokus på kos på fanget og stell blant barna over 2 år.

### **«Men det er jo store individuelle forskjeller også»**

Selv om flere av informantene mener det er forskjeller i menns og kvinners tilnærming til arbeidsoppgavene, møtte vi også en motvilje mot å generalisere på grunnlag av kjønn i alle de ulike bransjene:

Jeg er usikker på hvordan jeg skal si det uten at det blir feil, men jenter er ofte



flink pike og er usikre på om det de gjør er bra nok, mens mannfolk gjør halvparten og tror de er verdensmestere. Det ligger mye i det, uten at jeg ønsker å si det. Du må se menneskene for det de er, og det har vi blitt mye flinkere til. (mannlig regiondirektør, varehandel)

Flere understreket at det kunne være vel så store forskjeller innad i kjønnene som mellom dem. Dette ble særlig tydelig i hvordan informantene resonnerte omkring rekrutteringsprosesser. Her var det åpenbart at radikal kjønnskvoltering, å ansette noen kun fordi vedkommende var av det ønskede kjønn, ble ansett som urettferdig. På mikronivå ser det ut til at personlige egenskaper trumfer kjønn. Likevel var det mange som mente det ofte var en sammenheng mellom personlige egenskaper og kjønn på et mer generelt plan:

På gruppenivå er du på person i hovedsak. Men det er klart at barnehagefeltet som sådan, det er jo kvinnedominert. Utdanningsfeltet generelt har et verdisyn det er lett å koble til et kvinnesyn. Det er ikke så mye maskuline verdier. [...] Man må kanskje se verdien av menn og la de får være enda mer menn innimellom. (mannlig pedagogisk leder)

Informantenes uvilje mot å generalisere om kjønnsforskjeller på individnivå, samtidig som de mener at det finnes forskjeller mellom kjønnene på gruppenivå, kan forstås som inkonsekvent. Det kan imidlertid handle om at man kan ha noen antagelser om kjønnenes ulike egenskaper, men at disse endres når man får direkte erfaring på individnivå. Personlige egenskaper, egnethet, kompetanse og motivasjon oppfattes som viktigere enn hvilket kjønn man har, og det varierer på tvers av kjønn. Det kan også, som Kasin og Slåtten (2015:7) peker på i en studie av likestilling i barnehager, handle om at kjønn har ulik betydning på individnivå og arbeidsplassnivå. De finner at på individnivå, for den enkelte ansatte, ønskes oppmerksomhet om kvalifikasjoner uavhengig av kjønn. På arbeidsplassnivå anses derimot kjønnsbalanse som et pluss.

### **6.3 Foretrekker kjønnsblandet arbeidsmiljø**

Nettopp fordi informantene mener at kvinner og menn på gruppenivå ofte besitter ulike egenskaper og har en annen tilnærming til arbeidet som må gjøres, foretrekker informantene et kjønnsblandet arbeidsmiljø. Informantene oppfatter særlig kvinnedominerte arbeidsmiljøer som problematiske. Nesten samtlige informanter, både kvinnelige og mannlige, mener at kvinnedominerte arbeidsmiljøer preges av langt mer konflikter, baksnakking og sladder enn mannsdominerte eller kjønnsbalanserte arbeidsmiljøer, noe dette sitatet illustrerer:

Mennene er viktige som rollemodeller [for barna], men de gjør jo også at personalgruppa blir litt mindre høneflokk. På et kvinnedominert arbeidssted kan det bli mye kakling og sladring, kanskje til og med mer konflikter. Menn er mindre hønsete og gjør at man skjerper seg litt og blir litt mer profesjonell. (kvinnelig pedagogisk leder, barnehage)

På de kvinnedominerte arbeidsplassene anses menn som en viktig ingrediens for å skape et godt arbeidsmiljø. Flere av de vi har intervjuet, opplever at menn flest har en mer direkte og real kommunikasjonsform, noe som antas å føre til mindre baksnakking og færre konflikter. Samtidig var det et par informanter som hadde innven-



dingen mot oppfatningen om at kvinnedominerte arbeidsplasser er mer konfliktpregede. De hadde opplevd at en slik negativ kultur også finnes på mannsdominerte arbeidsplasser. For eksempel viste bussjåførene vi intervjuet til, at det kunne være en vel røff tone iblant. Dette kan tolkes dit hen at informantene anser kjønnssegregerte arbeidsmiljøer som problematisk generelt, uavhengig av om de er manns- eller kvinnedominerte.

Innen sykehjem og barnehager begrunnes ønsket om kjønnsbalanse i arbeidsstokken også ut fra barnas og de eldres behov. De barnehageansatte er tydelige på at barna trenger både kvinnelige og mannlige rollemodeller, og at det er viktig at de ser menn i omsorgsrollen. På sykehjemmene mener informantene at flere menn særlig gagnar mannlige beboere:

Kanskje den feminine omsorgen ikke treffer alle beboerne våre. For å møte dem bedre tror vi at vi bør ha begge deler [både mannlige og kvinnelige ansatte]. Tenk på eldre menn som er opptatt av fotball, jakt eller bil. Da klarer ikke vi damene å møte dem på deres hjemmebane. Da kan det være fint med en mannlige ansatt som er interessert i det samme. Da kan de sitte og snakke sammen. (leder, sykehjem)

I våre intervjuer er informantene åpne om at det kan være utfordrende å være eneste mann eller kvinne på en arbeidsplass. For informantene handler dette først og fremst om det sosiale, for eksempel at den eneste mannlige ansatte kan ha få felles interesser med sine kvinnelige kollegaer, og dermed har lite å prate om. Bussjåførene forteller at det sosiale miljøet blant kollegaene kan oppleves som «røft» og «utbroderende» for kvinner, men mener at det har skjedd en endring de seneste årene.

[Miljøet] var tøffere før. Da kunne det være vanskelig å være kvinne i et mannsdominert miljø. Den røffe tonen og han som skal mestre alt, er borte. (mannlig bussjåfør)

For å oppsummere, ser vi at samtlige informanter gir uttrykk for at de foretrekker et arbeidsmiljø hvor andelene menn og kvinner er tilnærmet like. Men til grunn for idealet om likhet og kjønnsblandede arbeidsmiljø ligger det ofte en oppfatning om kjønnsforskjell, at menn og kvinner har ulike egenskaper som utfyller hverandre. Innenfor kvinnedominerte bransjer som barnehage og sykehjem ønskes flere menn inn fordi de antas å være forskjellige fra kvinner og bidrar både til et bedre arbeidsmiljø og til en bedre tjenestekvalitet.

Informantenes perspektiver kan forstås i lys av Hernes sin (1982) typologi over argumenter for likestilling. Som vist i innledningskapittelet handler typologien om ulike argumenter for likestilling i arbeidslivet knyttet til rettferdighet, ressurser og interesser. Typologien handler i utgangspunktet ikke om hva kjønn «er», men impliserer likevel forestillinger om kjønn (Skjeie & Teigen 2003). Rettferdighetsargumentet handler om at alle har rett til deltakelse i samfunnet, uavhengig av kjønn. Ressursargumentet vektlegger at kvinners og menns erfaringer og verdier er ulike, men utfyllende. Et kjønnsbalansert arbeidsliv bidrar derfor til bedre utnyttelse av de samlede ressursene i samfunnet. Interesseargumentet hevder at menns og kvinners interesser kan stå i konflikt, og at det derfor er viktig at begge kjønn er representert. I våre intervjuer er det særlig ressursargumentet, med vektlegging av de komplementære forskjellene mellom menn og kvinner, som er mest framtrædende i informantenes oppfatninger om hva kjønns sammensetningen har å si for arbeidsmiljøet.

## 6.4 Hvorfor er norske arbeidsplasser så kjønnsdelte?

Informantene ble også bedt om å reflektere over hvorfor det er så få menn/kvinner i deres yrker. Vi skiller mellom *kulturelle* faktorer som status og kjønnsstereotype oppfatninger av yrket og *materielle* faktorer som lønn, tilrettelegging og arbeidstid. Siden de materielle faktorene er drøftet i de foregående kapitlene, holder vi oss her til de kulturelle faktorene.

Informantene ser for seg at kjønnssegregeringen har sammenheng med stereotyper knyttet til yrkene, for eksempel de sterke assosiasjonene mellom kvinner og omsorg for barn og eldre. Flere av de barnehageansatte peker på en forestilling om at «hvem som helst kan passe barn», det vil si at yrket egentlig ikke krever noen spesiell kompetanse, noe som slår ut i lav status. De barnehageansatte mener at profesjonaliseringen av barnehagefeltet de siste årene, gjennom økt satsing på og vektlegging av formell kompetanse og kvalitet, har bidratt til å øke yrkets status og tiltrukket seg flere menn.

Også informantene i den mannsdominerte bussbransjen trakk fram forestillinger om yrket, for eksempel at man må være sterk og mekanisk anlagt for å kjøre buss, som noe som gjorde at kvinner ikke vurderte yrket som et alternativ. Men vi ser også at tanken på å være den eneste mannen eller kvinnen på arbeidsplassen hever terskelen for å tenke kjønnsutradisjonelt i valg av yrke.

Vi ser likevel at de kjønnede kompetanseidealene, eller de kjønnsstereotype forestillingene om hva det innebærer å være bussjåfør eller hjelpepleier, utfordres av dem som jobber i disse yrkene. For eksempel peker informantene gjennomgående på at dersom flere hadde visst hva arbeidshverdagen deres faktisk innebærer, tror de at flere av det underrepresenterte kjønnnet ville valgt yrket. Med andre ord synes de å mene at stereotype oppfatninger av yrkene skyver det underrepresenterte kjønnnet vekk. Så i tillegg til å gjøre noe med de materielle faktorene som skyver menn vekk fra helse- og omsorgssektoren (for eksempel lav lønn og mangel på fulltidsstillinger), og kvinner vekk fra bussjåføryrket (ugunstige arbeidstidsordninger for småbarnsforeldre), må man utfordre de kjønnede kompetanseidealene i disse yrkene dersom en jevnere kjønnsrepresentasjon er målet. Dette arbeidet har et visst momentum i barnehagene og i helse- og omsorgssektoren, gjennom ulike former for rekrutteringskampanjer fra statlig hold, selv om disse kampanjene enn så lenge ikke har gitt de største utslagene i statistikken. Andelen menn innen helse og omsorg og barnehage er fortsatt lav, men sakte økende. Kjønnede kompetanseidealer er med andre ord ikke skrevet i stein, selv om de kan være utfordrende å endre.

## 6.5 Oppsummering

- I dette kapitlet har vi sett nærmere på hvordan kjønnede kompetanseidealer, normer for hva som kjennetegner en god sykepleier eller helsefagarbeider, barnehageansatt, bussjåfør og butikkmedarbeider, bidrar til å opprettholde eller endre kjønnskiller på arbeidsplassene.
- På de kvinnedominerte arbeidsplassene innen barnehage og sykehjem ser det ut til å foregå en omskriving eller nytolkning av kompetanseidealer som tradisjonelt har blitt sett på som feminine. Menn antas å utøve omsorg på en annen, men likevel likeverdig, måte enn kvinner.
- Sammenfallet mellom kvinnelige kompetanseidealer og kvinnedominans i yrket er ikke absolutt. For eksempel trekker bussjåførene fram egenskaper som ofte assosieres med kvinnelighet, i sine beskrivelser av den ideelle sjåfør.
- Selv om flere av informantene opplever at kvinner og menn har ulike iboende egenskaper, er de tydelige på at disse forskjellene på ingen måte utelukker menn fra kvinnedominerte yrker, og vice versa. Kjønnforskjellene anses snarere som et argument for å få flere av det underrepresenterte kjønn inn i både barnehage, buss og sykehjem. Dette kan forstås som et ressursbasert argument for likestilling, som vektlegger at kvinner og menn er ulike og dermed bidrar med forskjellig, men likeverdig kompetanse inn i arbeidslivet.
- Innen varehandelen, hvor andelen ansatte er tilnærmet lik mellom kvinner og menn, er kjønnede kompetanseidealer i mindre grad et tema.
- Selv om menn og kvinner antas å ha ulike egenskaper, mener informantene at dette ikke påvirker arbeidsdelingen mellom kjønnene. Kvinner og menn gjør stort sett de samme oppgavene i løpet av arbeidsdagen. Forskjellen kommer i stedet til uttrykk i *tilnærmingen* til arbeidsoppgavene. Mannlige barnehageansatte beskrives for eksempel som mer fysisk orienterte og mindre planmessige enn kvinnelige ansatte.
- Samtidig som informantene fortalte om forskjeller mellom kjønnene som gruppe, nærte de en uvilje mot å generalisere om kjønnforskjeller på individnivå. Dette kan forstås som et uttrykk for at ledere og ansatte vektlegger kvalifikasjoner uavhengig av kjønn på individnivå. På arbeidsplassnivå anses derimot kjønnsbalanse som et pluss.
- Alle informantene i de fire bransjene vi har undersøkt, foretrekker kjønnsbalanserte arbeidsmiljøer. Særlig kvinnedominerte miljøer oppfattes som negativt. Innen barnehage og sykehjem etterlyser informantene flere menn fordi de antas å bidra til både et bedre arbeidsmiljø og bedre tjenestekvalitet.

## 7 Avslutning

---

Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, hvor kvinner og menn jobber innenfor ulike sektorer, næringer og yrker, er verken naturgitt eller statistisk. Historikere har vist at kjønnsbestemming av yrker varierer historisk, og at kjønnsbestemmelsen til dels har vært resultat av en kamp eller i hvert fall konflikt mellom kjønnene (Bradly 1989; Hagmann 1994). Det er også flere eksempler på at samme yrke har fått ulik kjønnsbestemming i ulike land, for eksempel er sykepleier et kvinnedominert yrke i Norge, mens det i Italia er vanlig med mannlige sykepleiere (Solbrække, Fransson & Heggen 2012). I Norge er det likevel stabilitet som kjennetegner det kjønnsdelte arbeidsmarkedet gjennom de siste tiårene. Kvinner jobber i offentlig sektor innenfor helse, omsorg og utdanning, mens menn jobber i privat sektor, i tekniske yrker og håndverksyrker. Dette er en arbeidsdeling som har holdt seg på tross av en sterk økning i kvinners yrkesdeltakelse og offentlige kampanjer rettet særlig mot å få kvinner til å velge utradisjonelle utdanninger og yrker.<sup>27</sup> Vi finner noe større endring på yrkesnivå, for eksempel har legeyrket gått fra å være mannsdominert til å bli kvinnedominert.

I denne rapporten har vi beveget oss fra dette aggregerte nivået og ned til virksomhetsnivå. Hva finner vi når vi ser på kjønnsbalanse på virksomhetsnivå i bransjer som er mer kjennetegnet av å være jobbyrker enn karriereyrker? Nyanseres bildet vi har på et aggregert nivå, og hvilke forklaringer og forståelser har vi fått tak i?

### 7.1 Stabilitet på virksomhetsnivå

Virksomhetene i denne studien er i ulik grad kjønnsdelte. Sykehjemmene er kvinnedominerte, det gjelder både blant helsefagarbeidere/hjelpepleiere og sykepleiere. I den grad vi ser en endring i kjønnsbalansen i denne sektoren, er det knyttet til at menn med innvandrerbakgrunn går inn og jobber som helsefagarbeidere/hjelpepleiere. Dette er sannsynligvis mest utbredt i storbyene, hvor personer med innvandrerbakgrunn utgjør en betydelig andel av befolkningen, men dette skjer enkelte steder på lokalt plan, og andelen er ikke stor nok til å endre den generelle statistikken (se kapittel 2 og 3). Busselskapene er mannsdominerte, og på tross av at det er et utstrakt behov for bussjåfører, ser det ut til at det er vanskelig å rekruttere kvinner til bransjen.

I barnehagene er det en forsiktig økning i andelen menn som jobber, både som barnehagelærere og assistenter (se kapittel 3), men det er fortsatt langt unna den politiske målsettingen om 20 prosent menn.<sup>28</sup> En mulig forklaring på at andelen menn som jobber i barnehager, har økt, kan være at farskap og fedres praksiser er endret de siste tiårene blant annet på grunn av fedrekvoten. At far tar større ansvar for omsorg av barn og en større del av omsorgsarbeidet, kan ha ført til at synet på

---

<sup>27</sup> For eksempel det nordiske BRYT-prosjektet på 1980-tallet som var Nordisk ministerråds forsøksprosjekt for å bryte kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet

<sup>28</sup> <https://kommunal-rapport.no/oppvekst/2018/06/minimalt-flere-menn-i-barnehager>

menn som omsorgspersoner endrer seg, og at det å ta vare på barn er en arbeidsoppgave som i mindre grad oppfattes som typisk kvinnelig.

Vi har sett at alle virksomhetene i denne studien mener at et kjønnsblandet arbeidsmiljø er et gode i seg selv. Våre informanter mener at det bidrar til at tonen på arbeidsplassen endres, i de mannsdominerte busselskapene bidrar kvinnelige sjåfører til at tonen blir mindre røff. På de kvinnedominerte arbeidsplassene bidrar menn til at det blir mindre prat og konflikter – ifølge informantene. I varehandel, som er den bransjen hvor det er et kjønnsblandet arbeidsmiljø, er ikke dette på samme måte et tema, men også her framheves det at å ha et mangfoldig arbeidsmiljø er et gode.

I barnehagene og på sykehjemmene er informantene også opptatt av at det å ha både kvinner og menn ansatt gjør kvaliteten på tjenestene bedre. Det er en oppfatning at menn og kvinner har ulike kvaliteter, og at de utfyller hverandre. Denne holdningen var mer uttalt i barnehagen enn på sykehjemmene, men det framheves i begge virksomheter at det er bra med menn. På sykehjemmene/omsorgssentrene var man opptatt av at mannlige ansatte kunne snakke med mannlige brukere om andre temaer enn kvinnelige ansatte. I barnehagene var de opptatt av at menn er viktige som rollemodeller, men også at de kan representere noe annerledes og en litt røffere væremåte enn kvinnelige ansatte.

I de to andre bransjene var ikke slike vurderinger sentralt – noe som handler om arbeidets art, men vi har sett at bussjåførene beskriver yrket sitt som at det passer like godt for kvinner som menn. Egenskaper vi ofte vurderer som kvinnelige, som å samarbeide, kjøre varsomt, ta hensyn og være serviceinnstilt, trekkes fram som kjennetegn ved en god bussjåfør.

## 7.2 Rekrutteringspraksiser

Selv om både ansatte og ledelse i virksomhetene i vår undersøkelse gir uttrykk for at de ønsker et kjønnsblandet arbeidsmiljø, er det ingen som har konkrete strategier eller planer for å rekruttere det underrepresenterte kjønn. Det er noen som i utlysningstekster oppfordrer menn eller kvinner til å søke, men utover det er det ingen som viser til konkrete tiltak. Gjennom våre intervjuer får vi inntrykk av at ønsket om et kjønnsblandet miljø ikke kommer like tydelig til uttrykk i konkrete ansettelser. Selv om man på virksomhetsnivå vurderer at kjønnsbalanse er ønskelig og bra, blir kjønn fort irrelevant på individnivå. Da er det kvalifikasjoner, erfaring og personlig egnethet som avgjør, og søkeren representerer ikke et generalisert kjønn. I konkrete ansettelser viser informantene til at selv om det er antagelser om at kvinner er sånn og menn er sånn, er det å flytte slike betraktninger fra gruppenivå og ned på individnivå urettferdig og urimelig. At kjønn gjøres relevant og til et kriterium ved en ansettelse, bryter med forstillingen om at det er kompetanse og erfaring som skal avgjøre. På individnivå oppfattes det urimelig å karakterisere personer basert på generelle forstillinger om kjønn – søkerne har andre kunnskaper og erfaringer som er relevante for jobben. Kjønn er altså en faktor det i disse virksomhetene er legitimt å tematisere på gruppenivå, men ikke på individnivå knyttet til konkrete ansettelsesprosesser. Dette er fordi gruppebetraktninger – enten disse handler om hvordan kvinner og menn er, eller om at det underrepresenterte kjønn bør prioriteres, ikke oppfattes som rimelige og rettferdige i møte med konkrete individer og deres kvalifikasjoner, erfaringer og personlige egenskaper. Det synes å mangle en måte å oversette overordnede likestillingsambisjoner på til konkrete ansettelsesprosesser.

### 7.3 Status og lønn

Vi har sett at de endringer som har funnet sted i det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, for en stor del handler om at kvinner har gått inn i mannsdominerte høyere utdanninger som medisin, jus og psykologi. En sentral forklaring på at kvinner har beveget seg mot mannsdominerte høyere utdanninger, er at disse utdanningene gir adgang til yrker med høy lønn og status. Det betyr at når kvinner har gjort mindre kjønnsstradisjonelle valg, har det gitt uttelling i form av høyere lønn og status. For menn vil utradisjonelle valg sjelden ha den samme uttellingen – heller tvert imot. Det har ikke vært så mange kvinnedominerte høyt utdannede yrker med høy status og lønn å innta for menn, sykepleier og barhagelærer er blant de få, men sammenliknet med for eksempel ingeniør, som har tilsvarende utdanningslengde, er lønnen lavere. Insentivene for å få gutter til å velge utradisjonelt er dermed mindre, ettersom kvinnedominerte utdanninger i større grad leder til yrker med lavere inntekt enn menn vil kunne oppnå ved å velge kjønnsstradisjonelt.

Når det gjelder yrkesfagutdanninger (se kapittel 2), finner vi at kjønnsdelte utdanningsvalg er tydeligere enn for høyere utdanning. Yrkesfagene på videregående skole er sterkt kjønnsdelte, her har kvinnene ikke gått inn i mannsdominerte utdanninger, og menn har ikke gått inn i kvinnedominerte. I 2012 var 99 prosent av dem som avla fagprøve i tømmerfaget, menn, mens 93 prosent av dem som avla fagprøve i helsearbeiderfaget, var kvinner. 89 prosent innen barne- og ungdomsarbeiderfaget var kvinner. At kvinner ikke har beveget seg inn på mannsdominerte håndverksyrker – til tross for at de gir høyere lønn enn kvinnedominerte fag – kan handle om at det ikke gir like mye status som lege og jurist, men det kan også handle om, slik Vogt (2016) beskriver det, at håndverksyrkene til dels er fysisk tunge og krevende, og at det forventes at kvinner som kommer inn i disse yrkene, må tilpasse seg og tåle en tøff sjargong.

At menn ikke har beveget seg inn på de kvinnedominerte yrkesfagutdanningene som hjelpepleier/helsefagarbeider, kan som påpekt ovenfor handle om at det leder ut i yrker som har relativt lav lønn, hvor det i tillegg er vanskelig å få heltidsstillinger (se kapittel 3 og 4). Vi har også pekt på at valg om yrkesfag tas når man er 15/16 år, og at dette er i en fase hvor kjønnsidentiteten er sårbar (se kapittel 2), og at det å gjøre utradisjonelle, kjønnsutypiske valg kan oppleves som vanskelig.

I kapittel 4 diskuterte vi hvordan det fortsatt ser ut til å være større forventninger til at menn skal være hovedforsørgere. Selv om det også er tydelige forventninger til at kvinner skal tjene penger, viser praksis og da særlig kvinners utbredte deltidsarbeid (se kapittel 2) at forventninger til forsørgeransvar og omsorgsansvar ikke er det samme for kvinner og menn. Vi har vist til at det på et samfunnsnivå ser ut til å være ulike forventninger til mødre og fedre. Selv om omsorgsansvar for barn deles likere, ser det fortsatt ut til å være større forventninger om en tilstedeværende mor og en sterkere omsorgsplikt for mor (Ellingsæter 2016).

Det er også forskning som viser at tradisjonelle forsørgernormer ser ut til å være tydeligere i arbeidsklassen enn i middelklassen (Skilbrei 2003; Stefansen & Farstad 2010). Dermed er det heller ikke så overraskende at andelen unge gutter som velger tradisjonelle kvinneutdanninger som helsefagarbeider og barne- og omsorgsarbeider, er stabilt lav.

Det er kanskje mer overraskende at andelen unge menn som søker seg til sykepleier- og barhagelærerutdanningene, er stabilt lav (se kapittel 3). Her kan det imidlertid være andre mekanismer som gjør seg gjeldende, det kan for eksempel handle

om hvordan menn som velger en slik utdanning, blir møtt både på studiet, i arbeidslivet og av omgivelsene. I intervjuene i barnehagene finner vi at mennene framhever at det å være flere menn er bra, og de viser til at der hvor det jobber noen, er det lettere å rekruttere flere. Dette kan tyde på at antall i seg selv er viktig og kanskje viktigere enn rollemodeller.

## 7.4 Turnus og deltid

Et tydelig trekk ved det norske arbeidsmarkedet, som også er knyttet til det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, er arbeidstid. Selv om yrkesdeltakelsen blant kvinner og menn er tilnærmet lik, jobber kvinner i mye større grad deltid enn menn. Kvinnedominerte yrker tilbyr også i større grad deltid enn mannsdominerte yrker (se kapittel 2 og 4). Dette settes oftest i sammenheng med at det er kvinner som tilpasser arbeidslivet til familielivet. Det er derfor en antagelse om at bransjer og yrker som legger til rette for deltid, «tiltrekker» seg kvinner. I bransjene i denne studien er deltid særlig utbredt i varehandel og sykehjemmene/omsorgssentrene. I varehandelen handler deltid for en stor del om skolelever og studenter som arbeider i butikk ved siden av skole og studier, oftest om ettermiddager, kvelder og lørdager. På sykehjemmene knyttes deltiden til kvinners preferanser og turnusarbeid.

Turnusarbeid er også et trekk ved bussbransjen, men uten at det her henger sammen med deltidsarbeid. Bussjåførene framhever at turnusarbeidet, særlig splittskiftordningen, er en grunn til at det er få kvinnelige bussjåførere. Det er en arbeidstidsordning som framheves som utfordrende for småbarnsforeldre generelt, men for kvinner spesielt. Turnus er imidlertid også utbredt på sykehjemmene, som er veldig kvinnedominerte. Det trekkes også her fram at arbeidstiden kan være utfordrende for familielivet (se kapittel 4). Dette ser ut til å løses ved at kvinner går ned i arbeidstid. I busselskapene mente ledelsen at det er gode muligheter for å arbeide deltid, men at det er lite etterspurt. En rimelig antagelse er at dette henger sammen med at det nesten bare er menn som jobber der – og at deltid ikke er en mannlig tilpasning til arbeidslivet. Det illustrerer også at det ikke er ugunstig arbeidstid i seg selv som skaper ulik arbeidstilpasning, det er når ugunstig arbeidstid blir koblet med kvinnelige arbeidstakere at det oppstår deltidstilpasninger.

## 7.5 Passende manns- og kvinnearbeid

For å forstå stabiliteten i det kjønnsdelte arbeidsmarkedet har vi skilt mellom materielle faktorer som arbeidstid, tilrettelegging og lønn og kulturelle faktorer som kjønnsstereotype oppfatninger av yrket – hva som vurderes som passende manns- og kvinnearbeid. Det handler om hva som tas for gitt og anses som naturlig. Forestillinger om hvilket arbeid som passer for kvinner og menn, varierer både med tid og sted, men det er som vi har sett, også stor stabilitet. Omsorg for barn og eldre har tradisjonelt blitt utført av kvinner både som ulønnet og lønnet arbeid, og det å være omsorgsfull er noe som tilskrives kvinner. Vi gjenfinner det både i omsorgssenter/sykehjem og barnehager, men vi hører også om en mannlig omsorg som er annerledes. I barnehagene er det menn som herjer, og som bidrar med litt mer robusthet. I eldreomsorgen er det den kvinnelige omsorgen som dominerer, et klapp på kinnet og fysisk nærhet trekkes fram som eksempler på kvinnelig omsorg, men det vises til at menn kan bidra med en annen omsorg. En faderlig omsorg som kan gi beboerne



trygghet, ble trukket fram som et eksempel, og det er også en forestilling om at mannlige ansatte kan snakke med de mannlige beboerne om andre temaer enn kvinnelige ansatte. Passende arbeid er altså et tøyelig begrep, bransjene vi har sett på, kan passe for både menn og kvinner – det gjelder både de kvinnedominerte omsorgsyrkene og det mannsdominerte bussjåføryrket. Likevel er det stabilitet i kjønns sammensetningen som er hovedmønsteret. Det kan skyldes at det i jobbyrker (i motsetning til i karriereyrker) er færre insentiver i form av lønn og status som bidrar til endring, men det kan også være at de kjønnsstereotype oppfatningene, hva som oppfattes som passende manns- og kvinnearbeid, er mer utbredt i slike yrker.

## 7.6 Menn må velge annerledes

Innenfor en sosialdemokratisk likestillingsforståelse oppfattes et kjønnsdelt arbeidsmarked som et likestillingspolitisk problem (Ellingsæter 2014). På samfunnsnivå kan et kjønnsdelt arbeidsmarked ses på som at man ikke har lyktes med å fremme like rettigheter og muligheter for yrkesdeltakelse. Og stabiliteten i det kjønnsdelte arbeidsmarkedet står i motsetning til forventninger om en gradvis utjevning (Reisel & Teigen 2014). Vi har i denne rapporten forsøkt å se nærmere på hva som bidrar til stabilitet og motvirker utjevning.

Vi har pekt på virksomhetenes rekrutteringspraksiser, lønn, status og ulike forventninger til kvinner og menn som mulige forklaringer på det stabile mønsteret. Vi har sett at endringene som har funnet sted i det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, først og fremst er kvinners endrede praksis. I den grad vi finner en desegregering i bransjer og yrker, er det fordi kvinner har trådt inn på mannsdominerte områder. I andre studier av det kjønnsdelte arbeidsmarkedet framheves det også at det er kvinner som har stått for endringene som har skjedd, og det pekes på at det nå er menn som i større grad må velge tradisjonelle kvinnutdanninger dersom målet er en jevnere kjønnsfordeling i arbeidslivet.<sup>29</sup> Derfor rettes nå oppmerksomheten på samfunnsnivå mot at mennene må velge annerledes.<sup>30</sup>

Hva skal til for å rekruttere menn til kvinnedominerte yrker? Vi peker på at arbeidstid, lønn og status varierer mellom kvinnedominerte og mannsdominerte virksomheter, og at slike materielle faktorer kan forklare hvorfor det er få menn i kvinnedominerte bransjer. Vi har sett at der det har vært en desegregering, har det skjedd ved at kvinner har tatt utradisjonelle utdanningsvalg som stort sett har ledet til høyere status og lønn. Bransjen i denne studien har i mindre grad slike kjennetegn, vi har karakterisert dem som jobbyrker i større grad enn karriereyrker. Det gjelder for eksempel innenfor den kvinnedominerte helse- og omsorgssektoren. Denne sektoren er kjennetegnet av utbredt deltidsarbeid, og selv om det på samfunnsnivå pekes på at det i framtiden vil være særlig behov for arbeidskraft innenfor omsorgsyrkene, ser det ikke helt sånn ut når vi beveger oss ned på virksomhetsnivå. Innenfor deler av omsorgssektoren, særlig for hjelpepleiere/helsefagarbeidere, er det vanskelig å få fulle stillinger, og det er til dels små stillingsbrøker som lyses ut. Blant helsefagarbeidere var det i 2012 22 prosent som hadde fått en heltidsstilling ett år etter at de hadde avlagt fagprøve, blant barne- og ungdomsarbeidere var det 35 prosent. Og det

<sup>29</sup><http://www.samfunnsforskning.no/core/aktuelt/nyheter/menn-ma-velge-kvinnedominerte-yrker.html>

<sup>30</sup> <https://www.hioa.no/vitenogpraksis/Skole-og-utdanning/Menn-kan-endre-at-utdanningssystemet-er-kjoennsdelt>



er kort deltid – under 20 timer – som dominerer.<sup>31</sup> Å anbefale unge, både jenter og gutter, å velge utdanninger som fører til en jobb man vanskelig kan leve av, er problematisk. Dersom målet er at menn skal velge kjønnsutypisk, peker våre informanter på behovet for høyere lønn og heltidsstillinger.

Valg av utdanning og yrke handler imidlertid ikke bare om lønn og status, det er også knyttet til forestillinger om hva som vurderes som passende arbeid for kvinner og menn. Vi har sett at kjønnsstereotype forestillinger gjør seg gjeldende både i beskrivelser av yrkesutøvelse og arbeidsmiljø. I tilnærming til arbeidsoppgaver på sykehjemmene og i barnehagene beskrives kvinner som trøstende og omsorgsfulle. For arbeidsmiljøet oppfattes menn som mer direkte og reale, mens kvinner er «hønsete» og pratete. Slik tegnes et bilde av en mannskultur og en kvinnekultur som er ulik både i omgangsform og yrkesutøvelse. Det er mulig at slike forestillinger bidrar til at det oppleves som / vurderes som lite attraktivt å bryte kjønnssegregeringen. Det er imidlertid også verdt å merke at det på individnivå ser ut til å være en tendens til å motsette seg å være opptatt av kjønn. Når man lærer enkeltindivider å kjenne, opplever man fort at det er mange unntak fra de kjønnsstereotype oppfatningene.

Samtidig er ikke det kjønnsdelte arbeidsmarkedet bare et resultat av individuelle valg og holdninger. Vi har sett at både ledelse og ansatte vurderer det slik at det på virksomhetsnivå er et gode med et kjønnsblandet miljø – og innenfor sykehjem og barnehage mener de at det kan bidra til bedre tjenester. Vi har også sett at dette i liten grad får konsekvenser i de enkelte ansettelsesprosessene, og det kan se ut til at virksomhetene trenger strategier for hvordan de kan «omsette» tanken om kjønnsbalanse på gruppenivå til de konkrete individuelle ansettelsesprosessene. Et spørsmål er om man for eksempel kan se på det å tilhøre det underrepresenterte kjønn som en type kvalifikasjon på en arbeidsplass hvor ett kjønn er betydelig underrepresentert – og da uten at det å ta et slikt hensyn oppleves som en nedvurdering av andre kvalifikasjoner den enkelte har.

---

<sup>31</sup> <http://www.arbeidslivet.no/Arbeid1/Likestilling/Store-kjonnforskjeller-i-yrkesfagene/>

# Referanser

---

- Abrahamsen, B. (2002). *Heltid eller deltid? Kvinners arbeidstid i kvinnedominerte og mannsdominerte yrker*. Institutt for samfunnsforskning Rapport.
- Abrahamsen, B. (2009). Forskjeller i kvinners arbeidstid – et spørsmål om preferanser? *Sosiologisk tidsskrift*, 49, 311–330.
- Alsos, G. & Ljunggren, E. (2015). Kvinner og menn som eiere i norske bedrifter. I G. Alsos, H. Bjørkhaug, A. Bolsø & E. Ljunggren (red.), *Kjønn og næringsliv i Norge*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Alvesson, M. & Billing, Y. (2009). *Understanding gender and organizations*. Sage.
- Barth, E., Hardoy, I., Schøne, P. & Østbakken K. M. (2013). *Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Hva har skjedd på 2000-tallet?* Institutt for samfunnsforskning Rapport 2013:07.
- Berglann, H., Golombek, R. & Røed, K. (2013). Entreprenørskap i Norge – mest for menn? *Søkelys på arbeidslivet*, 1-2, 3-21.
- Bjørnset, M., Rogstad, J. & Sterri B. E. (2018), *Profesjonell rekruttering er likestilt rekruttering. Rekrutteringspraksis blant virksomheter i det statlige mangfoldsnettverket*. Fafo-rapport 2018:01.
- Bradly, H. (1989). *Men's work, Women's work. A Sociological History of the Sexual Division of Labour in Employment*. Polity press.
- Bråten, B. & Jensen, R. S. (2018). *Inkludering og mangfold i REMA 1000. Sluttrapport*. Fafo-rapport 2018:09.
- Bråten, M., Hovi, I. B., Jensen, R. S., Leiren, M. D. & Skollerud, K.H. (2013). *Arbeidsforhold i vegsektoren*. Fafo-notat 2013:16.
- Dølvik, J. E., Fløtten, T., Hernes, G. & Hippe, J. M. (2007). *Hamskifte. Den norske modellen i endring*. Gyldendal Akademisk.
- Egeland, C. & Drange, I. (2014). *Deltid - bare et spørsmål om tid?* AFI-rapport 4/2014.
- Ellingsæter, A. L. (2009). *Vår tids moderne tider*. Universitetsforlaget.
- Ellingsæter, A. L. (2014). *Kjønnsessensialisme – segregeringens evighetsmaskin?* I L. Reisel & M. Teigen (red.), *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*. Gyldendal.
- Ellingsæter, A. L. (2016). *Mødre og jobb i evig ubalanse*. I S. Halrynjo & M. Teigen (red.), *Ulik likestilling i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Ellis, I. O., Amundsen, M. & Betzano, M. (2016). *Framtidig behov for sjåførrekruttering til kollektivtransporten*. Urbanet Analyse Rapport 88/2016.
- Hagen, I. M. (2017). *Arbeidsgivers holdning til foreldrepermisjon*. Fafo-rapport 2017:40.
- Hagmann, G. (1994). *Kjønn og industrialisering*. Universitetsforlaget.
- Halrynjo, S. (2008). *Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant jurister*. AFI Notat 2008:8.
- Halrynjo, S. & Lyng, S. T. (2010). *Fars forkjørsrett – mors vikeplikt? Karriere, Kjønn og omsorgsansvar i eliteprofesjonene*. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 2, 249–280.
- Halrynjo, S. & Teigen, M. (2016). *Ulik likestilling i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Hansen, M. N. (1995). *Sex Segregation and the Welfare State*. Institutt for samfunnsforskning. Rapport 1995:02.
- Hansen, T. & Slagsvold, B. (red.) (2012). *Likestilling hjemme*. Oslo: NOVA-rapport 8/2012.
- Hardoy, I. & Schøne, P. (2008). *Hvor mye betyr barn for lønnsforskjeller mellom kvinner og menn?* *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 1, 3–34.
- Hernes, H. (1982). *Staten. Kvinner ingen adgang*. Universitetsforlaget.
- Hernes, H. (1987). *Welfare State and Women Power. Essays in State Feminism*. Universitetsforlaget.
- Holst C. (2016). *Frie forhandlinger og «likelønns elendighet»*. I S. Halrynjo & M. Teigen (red.), *Ulik likestilling i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

- Høst, H. & Evensen, M. (2009). *Ny struktur - tradisjonelle mønstre? Om Kunnskapsløftets strukturendringer i det videregående opplæringsystemet, og utforming av tilbud og dimensjonering i fylkeskommunene*. NIFU-STEP rapport 2009-28.
- Jensberg, H., Mandal, R. & Solheim, E. (2012). *Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet 1990-2010. Kontinuitet eller endring?* SINTEF Rapport A21906
- Jensen, R. S. (2004). *Sted kjønn og politikk. Kvinners veier inn i lønnsarbeid*. Unipax.
- Jensen, R. S. & Nergaard, K. (2017). *Varehandel som inkluderingsarena. Rekruttering, opplæring og arbeidstrening*. Fafo-rapport 2017:25.
- Jensen, R. S. mfl. (2014). *Arbeidsforhold i vegsektoren*. Fafo-rapport 2014:
- Karlsen, H. (2011). Kompleks maskulinitet i et kvinnedominert studium. I A. Leseth & K. N. Solbrække (red.), *Profesjon, kjønn og etnisitet*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Kasin, O. & Slåtten, M. V. (2015). Likestilt og forskjellig? Om menn og likestilling i barnehagen. *Tidsskrift for nordisk barnehageforskning*, 1-16.
- Kitterød, R. H. (2000). Er småbarnsmødre fornøyd med arbeidsdelingen hjemme? *Samfunnsspeilet*, 5.
- Kitterød, R. H. & Rønsen, M. (2009). Er kvinner fornøyd med arbeidstiden sin? *Samfunnsspeilet*, 4.
- Kjeldstad, R. (1991). 1980-årene: Småbarnsmødrenes tiår på arbeidsmarkedet. *Samfunnsspeilet*, 5.
- Køber, T. & Vigran, Å. (2011). Arbeidstid blant helsepersonell. Stort omfang av deltidsarbeid. *Samfunnsspeilet*, 2.
- Leira, A. (1992). *Welfare States and Working Mothers*. Cambridge University Press.
- Ljunggren, B. & Laurantzen, T. (2018). Likestillingsintegrering i kvinnedominerte sektorer – horisontale styringsutfordringer. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 2, 157–179.
- Lønnå, E. (1996). *Stolthet og kvinnekamp. Norsk kvinnesaksforenings historie*. Gyldendal.
- Midtbøen, A. H. & Rogstad, J. (2012). *Diskrimineringsens omfang og årsaker. Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv*. Oslo. Institutt for samfunnsforskning Rapport 2012:1.
- Midtsundstad, T. & Bogen, H. (2017). *Trygg trafikk med seniorer*. Fafo-rapport 2017:30.
- Nermo, M. (2004). Yrkessegregering i sju landår. En jämförelse av könsmönstret på olika arbetsmaknader. Bilag i SOU 2004:43.
- Nicolaisen, H. & Bråthen, K. (2012). *Frivillig deltid – en privat sak?* Fafo-rapport 2012:49.
- Nilsen, A. (2016). Tilpasninger mellom familie og lønnsarbeid i jobbyrker. I S. Halrynjo & M. Teigen (red.), *Ulik likestilling i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Næsheim, H., & Villund, O. (2013). Deltid - blir forskjellene utvisket? *Samfunnsspeilet*, 2. NOU 2008: 6. *Kjønn og lønn. Fakta, analyser og virkemidler for likelønn*.
- NOU 2012: 5. *Politikk for likestilling*.
- OECD (2011). *Employment Outlook 2011*.
- Opheim, V., Waagene, E., Salvanes K. V., Gjerustad, C. & Holen, S. (2015). *Hvem skal trøste Knøttet – hvem kan endre mønsteret?* NIFU.
- Orupabo, J. (2016). *Kvinnejobber, mannjobber og innvandrerejobber*. Cappelen Damm Akademisk.
- Reegård, K. (2015). En selger in spe. Orienteringer mot butikkarbeid blant unge på yrkesfag. *Søkelys på arbeidslivet*, 03/2015.
- Reisel, L. & Brekke I. (2013). *Kjønnssegregering i utdanning og arbeidsliv. Status og årsaker*. Rapport 2013:04. Institutt for samfunnsforskning.
- Rogstad, J. & Sterri, E. B. (2018). Passe inn og passe til. Arbeidsgiveres vurdering av jobbsøkere. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 1, 41–65.
- Seehus, S. & Reisel, L. (2017). Betydningen av sosial bakgrunn for kjønnsdeling i høyrere utdanning. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 3, 284–310.
- Skilbrei, M-L. (2003). *Det er jo bare en husmorjobb. Ufaglærte kvinner i arbeidslivet*. NOVA Rapport 17/03.
- Skjeie, H. & Teigen, M. (2003). *Menn imellom*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Solbrække, K. N., Fransson, E. & Heggen, K. (2012). Mannen og kallet. *Sykepleien forskning*, 7(4), 316–322.

- Solheim, J. & Teigen, M. (2006). Det kjønnssegregerte arbeidslivet – likestillingens snublestein? *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 3, 5–20.
- SSB (2016). Barnehager, 2016, endelige tall.  
<https://www.ssb.no/utdanning/statistikker/barnehager/aar-endelige/2017-03-21?fane=tabell&sort=nummer&tabell=300294>
- Stefansen, K. & Farstad, G. R. (2010). Classed parental practices in a modern welfare state: Caring for the under threes in Norway. *Critical Social Policy*, 30.
- Teigen, M. (2014) Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. I M. Teigen & L. Reisel (red.), *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Tønder, A. H. (2016). Store kjønnsforskjeller i yrkesfagene.  
<https://www.arbeidslivet.no/Arbeid1/Likestilling/Store-kjonnsforskjeller-i-yrkesfagene/>
- Vogt, C. (2016). Kjønnssegregering i mannsdominerte yrker. I S. Halrynjo & M. Teigen (red.), *Ulik likestilling i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Vaage, O. F. (2002). *Til alle døgnets tider. Tidsbruk 1971-2000*. Statistisk sentralbyrå.



# Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet på virksomhetsnivå

Det norske arbeidsmarkedet er tydelig kjønnsdelt. Mens vi har en del kunnskap på nasjonalt nivå om hvorfor det er slik, har vi mindre kunnskap om hva det er i den enkelte virksomhet som bidrar til å opprettholde kjønnskiller, og hva som bidrar til endring. I denne rapporten retter vi oppmerksomheten mot virksomhetsnivået. Vi har gjennomført intervjuer med ledelse, tillitsvalgte og ansatte i busselskaper, på sykehjem, i barnehager og butikk. Dette for å undersøke hva lønn, tilrettelegging og arbeidstid betyr for å forklare kvinners og menns valg av arbeid. Vi ser også på hvordan kulturelle forståelser – som hva som kjennetegner en god sykepleier, helsefagarbeider, barnehageansatt, bussjåfør eller butikkarbeider – betyr for at kjønnskiller opprettholdes eller endres.



Borggata 2B  
Postboks 2947 Tøyen  
N-0608 Oslo  
[www.fafo.no](http://www.fafo.no)

Fafo-rapport 2019:17  
ISBN 978-82-324-0511-4  
ISSN 2387-6859  
Bestillingsnr. 20714