

# Karrieremuligheter og kjønn

En kvantitativ studie av norske arbeidstakeres  
karrieremuligheter

Mari Sverdrup Drageset



Masteroppgave

Høsten 2013

Sosiologisk institutt, Universitetet i Bergen

## **Forord**

Proessen med å skrive en masteroppgave er lang, men det har vært svært interessant, lærerikt og ikke minst utfordrende. Først og fremst vil jeg rette en stor takk til min hovedveileder, Olav Korsnes, som har bidratt med gode veiledninger og konstruktive tilbakemeldinger under hele prosessen. En stor takk går også til min biveileder Hans-Tore Hansen, som spesielt har hjulpet til med metodedelen av oppgaven. Uten veilederne ville ikke denne oppgaven blitt til. Jeg vil også takke alle medstudenter som har bidratt til det gode sosiale og faglige miljøet i 4. etasje på Sofie Lindstrøms Hus, og gode venner utenfor universitetet, uten dere hadde hverdagen vært uutholdelig. En ekstra takk går til Caroline og Marilen for gjennomlesning og gode tips, og ikke minst til pappa som tok på seg å korrekturlese hele oppgaven i siste liten. Til sist vil også jeg takke søskenbarnet mitt Hanna for å ha holdt ut å bo med en humørsyk masterstudent i godt over ett år, og for oppmuntring underveis.

Mari Sverdrup Drageset

Oslo, August 2013

”(En del av) de data som er benyttet her er hentet fra Statistisk sentralbyrås "Samordnet levekårsundersøkelse 2009". Data er tilrettelagt og stilt til disposisjon i anonymisert form av Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS (NSD). Verken Statistisk sentralbyrå eller NSD er ansvarlig for analysen av dataene eller de tolkninger som er gjort her.”

## Sammendrag

Temaet for denne masteroppgaven er ulikheter i opplevde karrieremuligheter blant kvinner og menn på arbeidsmarkedet i Norge. Ved bruk av Levekårsundersøkelsen fra 2009 studeres følgende overordnede problemstillinger: Hvor stor betydning har kjønnsforskjeller for opplevelse av muligheter for forfremmelse og karriereutvikling på det norske arbeidsmarkedet? Hvordan kan forskjeller knyttes til individuelle og strukturelle forklaringer på kjønnsforskjeller på det norske arbeidsmarkedet?

Problemstillingene blir drøftet i lys av tre teoretiske perspektiver: humankapitalteorien, preferanseteorien og teorier om arbeidsmarkedsstrukturer. I tillegg blir diskriminering drøftet som en mulig årsak til forskjeller mellom kjønnene. Humankapitalteorien og preferanseteorien ser individers plassering på arbeidsmarkedet som et resultat av valg, og tar utgangspunkt i at alle starter med like muligheter i det de trer inn i arbeidslivet. Teorier om arbeidsmarkedsstrukturer hevder i motsetning til dette at individers plassering ikke kan forklares av individuelle valg alene, men som helt eller delvis et resultat av strukturer på arbeidsmarkedet. Diskriminering blir også drøftet som en mulig årsak til kjønnsforskjeller i oppgaven.

For å belyse oppgavens problemstillinger har jeg brukt deskriptiv statistikk og multivariate analyser ved bruk av logistisk regresjonsanalyse som metode. Den deskriptive statistikken viste at det er forskjeller mellom kvinner og menn når det kommer til opplevelsen av å ha karrieremuligheter. Følgende individuelle og strukturelle forhold ble inkludert i analysen for å undersøke om de kunne forklare kjønnsforskjellene: alder, ansiennitet, utdanning, sykefravær, antall barn, lønn, yrke, arbeidstid, sektor og bedriftsstørrelse.

Analysen viser at kjønnsvariabelen har en effekt på opplevde karrieremuligheter som ikke forsvinner når det kontrolleres for de andre uavhengige variablene. Tvert om øker effekten når det kontrolleres for alder, ansiennitet, utdanning, sykefravær og antall barn. Deretter synker effekten noe igjen når det i tillegg kontrolleres for lønn, yrke, arbeidstid, sektor og bedriftsstørrelse. Det er altså kjønnsforskjeller som har betydning for arbeidstakeres opplevelse av karrieremuligheter som virker uavhengig av forskjeller i de individuelle og strukturelle forhold det er kontrollert for i oppgaven. Hva denne forskjellen består i kan det

bare spekuleres i. Videre viser analysen at variablene utdanning, lønn, yrke og bedriftsstørrelse har større effekt på opplevelse av muligheter for forfremmelse og karriereutvikling enn kjønn, og at de virker uavhengig av kjønnsvariabelen.

Antall ord i besvarelsen (eksklusiv sammendrag, innholdsfortegnelse og litteraturliste):  
27 593.

## **Innholdsfortegnelse**

<b>Forord</b> .....	<b>i</b>
<b>Sammendrag</b> .....	<b>ii</b>
<b>Tabelloversikt</b> .....	<b>i</b>
<b>Figuroversikt</b> .....	<b>i</b>
<b>1. Innledning</b> .....	<b>1</b>
1.1 Tema og problemstilling.....	1
1.2 Problembakgrunn.....	2
1.2.1 Likestilling i Norge .....	3
1.3 Teoretisk og metodisk tilnærming.....	6
1.4 Oppgavens struktur.....	7
<b>2. Teoretisk rammeverk og tidligere forskning</b> .....	<b>8</b>
2.1 Innledning.....	8
2.1.1 Humankapitalteori.....	8
2.1.2 Preferanseteori .....	10
2.1.3 Teorier om arbeidsmarkedsstrukturer .....	12
2.1.4 Diskriminering .....	15
2.2 Tidligere forskning .....	16
2.3 Avsluttende diskusjon og noen empiriske forventninger .....	25
<b>3. Data, metode og deskriptiv statistikk</b> .....	<b>27</b>
3.1 Innledning.....	27
3.2 Datamateriale.....	27
3.4 Avgrensning av utvalget.....	28
3.5 Presentasjon av variabler i analysene .....	30
3.5.1 Operasjonalisering av den avhengige variabelen karrieremuligheter.....	30
3.5.2 Operasjonalisering av uavhengige variabler.....	31
3.6 Deskriptiv statistikk.....	39
3.6.1 Deskriptiv statistikk for kategoriske variabler .....	40
3.6.2 Deskriptiv statistikk for kontinuerlige variabler .....	48
3.7 Avsluttende diskusjon.....	50
<b>4. Analyse</b> .....	<b>51</b>

4.1 Innledning.....	51
4.2 Analyseteknikk – logistisk regresjonsanalyse .....	51
4.3 Statistiske tester .....	53
4.4 Analyse av karrieremuligheter blant kvinner og menn .....	53
4.5 Resultater fra analysen.....	58
4.6 Avsluttende diskusjon.....	61
<b>5. Konklusjon.....</b>	<b>63</b>
5.1 Innledning.....	63
5.2 Forskjeller i opplevelsen av muligheter for karriereutvikling og forfremmelse på det norske arbeidsmarkedet .....	64
5.3 Forhold som kan forklare kjønnsforskjeller mellom kvinner og menn i opplevelsen av karrieremuligheter .....	64
5.3.1 Individuelle valg .....	65
5.3.2 Barn.....	66
5.3.3 Yrke og yrkesforhold .....	68
5.4 Oppsummering og drøfting .....	72
5.5 Begrensninger ved studien.....	75
5.6 Forslag til videre forskning.....	76
<b>6. Litteraturliste.....</b>	<b>78</b>

## **Tabelloversikt**

Tabell 3.1 Kjønnsfordelingen i utvalget.....	29
Tabell 3.2 Fordeling av kategoriske variabler på karrieremuligheter.....	41
Tabell 3.3 Fordeling av arbeidstid på kjønn.....	44
Tabell 3.4 Fordeling av yrkesvariabler på kjønn.....	45
Tabell 3.5 Fordeling av karrieremuligheter på kjønn og yrke.....	47
Tabell 3.6 Deskriptiv statistikk for kontinuerlige variabler.....	49
Tabell 4.1 Oversikt over modellene i analysen.....	54
Tabell 4.2 Logistisk regresjonsanalyse av karrieremuligheter.....	56

## **Figuroversikt**

Figur 3.1 Årslønn i hele 1000 kr.....	35
Figur 4.1 Oddsratene for variabelen mann i de ulike modellene.....	58

## **1. Innledning**

### ***1.1 Tema og problemstilling***

Temaet for denne oppgaven er ulikheter i opplevde karrieremuligheter blant kvinner og menn på det norske arbeidsmarkedet. Forskjeller mellom kjønnene i opplevelsen av muligheter for karriereutvikling handler om likestilling. Likestilling på arbeidsmarkedet er stadig et relevant tema, og det blir ofte tatt opp i sammenheng med at kvinner oftere jobber deltid enn menn, samt at kvinner gjennomsnittlig tjener mindre enn menn. Men det handler også om like muligheter, og like muligheter er på mange måter utgangspunktet for all annen likestilling. For at kvinner og menn skal tjene like mye, må de også ha de samme mulighetene for å oppnå lik lønn. Det samme gjelder arbeidstid, da arbeidstakere som jobber deltid ofte har et mindre gunstig arbeidsforhold enn heltidsansatte. Dette gjelder blant annet forhold som ugunstige arbeidstider og lønn.

Karrieremuligheter er i tillegg viktig for arbeidstakerens motivasjon, fordi det å ha videre utviklings- og avansementsmuligheter i seg selv er en motiverende faktor. Dette er også positivt for virksomheten arbeidstakeren er ansatt i, blant annet fordi en motivert arbeidstaker er en arbeidstaker som har langt større sannsynlighet for å fortsette å jobbe i virksomheten. Slik får virksomheten ”betaling” for eventuelle investeringer de har gjort i sine ansatte. Et viktig eksempel på en investering en virksomhet kan gjøre i sine ansatte er opplæring – enten i form av videreutdanning eller enkelt og greit den daglige opplæringen av bedriftens arbeidsoppgaver, som gjerne også er bedriftsintern.

På bakgrunn av dette vil jeg drøfte problemstillingene: Hvor stor betydning har kjønnsforskjeller for opplevelse av muligheter for forfremmelse og karriereutvikling på det norske arbeidsmarkedet? Hvordan kan forskjeller knyttes til individuelle og strukturelle forklaringer på kjønnsforskjeller på det norske arbeidsmarkedet?

I min masteroppgave vil jeg se nærmere på norske arbeidstakeres opplevelse av muligheter for karriereutvikling og forfremmelse, og se om eventuelle kjønnsforskjeller kan ha noen betydning for denne opplevelsen. Jeg ønsker å undersøke om hvordan forskjellene kan knyttes til individuelle trekk ved arbeidstakerne, som utdanning, helse, alder, ansiennitet og antall barn, og mer strukturelle trekk som yrke, lønn, arbeidstid, sektor og bedriftsstørrelse.



## **1.2 Problembakgrunn**

Det norske arbeidsmarkedet er sterkt kjønnssegregert selv om likestillingen har kommet langt, og andelen kvinner som er i jobb er høyere enn i mange andre land. Denne kjønnsdelingen av arbeidsmarkedet er en viktig årsak til lønnsforskjellene mellom kvinner og menn (Petersen 2002). Det er rimelig å forvente at denne segregeringen også har konsekvenser for opplevelsen av hvilke karrieremuligheter kvinner og menn opplever at de har. Segregeringen deles gjerne inn i to typer, vertikal og horisontal. Den vertikale segregeringen viser seg i at andelen ledere som er menn er langt større enn andelen kvinnelige ledere, og dette til tross for at kvinner utgjør nesten halvparten av arbeidsstyrken i Norge. Antallet kvinnelige ledere har riktignok økt. I 2001 var 26 % av alle ledere kvinner, mens de i 2008 utgjorde de 31 % (SSB 2010). I tillegg er graden av yrkessegregering høy. Dette er såkalt horisontal segregering, hvor kvinner og menn tar svært forskjellige yrkesvalg når de skal ut i arbeidslivet. Kvinner arbeider oftere innenfor offentlige sektor, som omsorgs - eller undervisningssektoren, mens menn dominerer i privat sektor og ofte velger tekniske yrker innenfor bygg-, industri- og anleggssektoren på jobbmarkedet. Det er flere studier som viser at dette er gjennomgående for det norske arbeidsmarkedet (Birkelund og Petersen 2010, NOU 2008).

Det er delte meninger om hva som er årsaken til at Norge har et av Europas mest kjønnsdelte arbeidsmarkeder, enkelte hevder for eksempel at det skyldes individuelle valg eller preferanser hos den enkelte arbeidstaker. Eksempelvis kan en forklaring være at kvinner oftere velger å prioritere barneomsorg framfor karriere (Petersen 2002, 2003), mens andre mener at slike individorienterte forklaringer blir for enkle og at ulikhetene i arbeidslivet ikke bare kommer av at kvinner og menn tar ulike valg, men at forskjeller mellom kjønnene også må sees i lys av strukturelle prosesser (Barth 2003, Nilsen og Raaum 2003 og Storvik 2003).

Det finnes i dag ingen formelle hindringer for at kvinner og menn kan velge den utdanningen eller det yrket de selv vil, men allikevel er kjønnsforskjellene både innenfor utdanningsvalg og yrkesvalg svært stabile. Jenter og gutter tar ulike utdanningsvalg, noe som i sin tur fører til at de tar ulike yrkesvalg (NOU 2008). Kvinner velger også oftere å arbeide deltid. Dette viser eksempelvis tall fra SSB (2010), som har kommet frem til at hele 43 % av norske kvinner arbeider deltid, mot kun 13 % av norske menn. At kvinner oftere arbeider deltid skyldes delvis at kvinner oftere enn menn føler seg komfortable med å inneha rollen som sekundær inntektstaker i familien, og derfor også føler seg mer komfortable med en deltidsstilling som ikke genererer like store inntekter som en fulltidsstilling. En annen årsak er at de typiske

kvinneyrkene er organisert slik at det oftere er deltidsstillinger, i motsetning til mannsdominerte yrker, der deltidsstillinger er mindre utbredt. Sånn sett er dette et sammensatt problem som både kan knyttes til kvinners preferanser, til systemets oppbygging og ulike arbeidsplassers arbeidstidsordninger. Dette gjelder spesielt arbeid innen pleie-, omsorgs- og serviceyrker. Det finnes både negative og positive sider ved å arbeide deltid, og en av de negative er at man langsommere oppnår kvalifisering, noe som igjen kan føre til at en opplever mindre grad av muligheter for karriereutvikling.

### ***1.2.1 Likestilling i Norge***

I likestillingslovgivningen i Norge står prinsippet om lik adgang til lønnet arbeid og likestilte arbeidsvilkår helt sentralt. Segregeringen av kjønn på det norske arbeidsmarkedet henger sammen med prosesser som skaper ulikheter i lønn, status og utviklingsmuligheter på arbeidsmarkedet. Dette henger også sammen med den innarbeidede kjønnsfordelingen av oppgaver, som igjen påvirker kvinner og menn til å ta arbeid innenfor tradisjonelle ”kvinneyrker” og ”mannsykker” etter endt utdanning. I Norges offentlige utredninger nr. 15, ”Politikk for likestilling”, står det: *”Deltakelse på arbeidsmarkedet angår spørsmål om mulighetene til å råde over eget liv, om økonomisk uavhengighet og om tilgang på makt. Prinsippet om likestilt adgang til lønnsarbeid, og likestilte arbeidsvilkår, står helt sentralt i likestillingslovgivningen”* (2012:144). Arbeidslivet er en viktig sosial arena og derfor er også segregeringen på arbeidsmarkedet sentral for spørsmål om likestilling.

I Tidsskrift for samfunnsforskning var det i 2002-2003 en debatt om hva som er avgjørende for kvinners stilling i arbeidslivet. Debatten ble startet av Trond Petersen (2002) med et innlegg hvor han drøfter situasjonen i arbeidslivet på det tidspunktet han satte i gang debatten. I sitt innlegg skrev Petersen (2002:446) at dette var: *«(...) med hensyn til ulikheter i lønn, i stillinger og verdsettingen av kvinne-dominert arbeid»*. Videre ser han på hva som nå er utfordringene for likestillingen på det norske arbeidsmarkedet, hvilke muligheter det finnes for endringer, og om disse er ønskelige *«i hvordan vi som samfunn organiserer arbeidslivet og dets relasjon til familie»* (ibid:446-447). Han tar opp tre former for diskriminering som han hevder er helt sentrale i debatten; direkte lønnsdiskriminering, stillingsdiskriminering og verdsettingsdiskriminering.

Inn under stillingsdiskriminering tar han for seg forfremmelsesdiskriminering, og hevder at denne typen diskriminering er mest relevant for nåtiden ettersom det er ved slik

diskriminering at menn velges framfor kvinner ved forfremmelser, men det er også denne typen diskriminering som har det minst tydelige uttrykket. Petersen trekker her fram en del studier av opprykk i både USA og Norge, og konkluderer med at det er funnet små eller ingen forskjeller mellom kvinner og menn i offentlig og halvoffentlig sektor i Norge. Når det gjelder privat sektor trekker han ikke fram noen spesifikke studier, men hevder at det på bakgrunn av studier i USA og studier av offentlig/halvoffentlig sektor i Norge, kan tenkes at forholdene er like også her. Til tross for begrensede mengder med informasjon mener han det er rimelig å konkludere med at stillingsdiskriminering ikke er en sentral årsak til kjønnsforskjellene på arbeidsmarkedet. Han trekker deretter fram «glasstaket» som en mulig årsak til at det finnes så få kvinner i topplederstillinger i Norge, men hevder at dette er et fenomen som er vanskelig å studere og at det derfor ikke kan trekkes noen konklusjoner om hvorvidt glasstaket påvirker kvinners karrieremuligheter eller ikke. Glasstaket ble i følge Storvik (2006) først nevnt i en artikkel i avisen The Wall Street Journal i 1986, hvor det ble hevdet at det eksisterer et glasstak like under toppledernivået som hindrer kvinner i å få topplederjobber. Dette glasstaket representerer ikke bare en diskriminering av kvinner ved ansettelse til lederstillinger, men det representerer også en kjønnsrollefordeling som gjør det mindre sannsynlig at kvinner i det hele tatt ønsker å tre inn i slike stillinger. Det er spesielt topplederstillinger som virker mindre tilgjengelige for kvinner. Petersen hevder videre at kvinner i alt for liten grad tar utdannelse som fører til topplederstillinger, og at de velger karriereveier som gir dem dårligere tid til å nå helt opp. Et eksempel på en slik karrierevei er deltidsstillinger. Han trekker altså fram individuelle valg som en sentral forklaring på kvinnenenes svake stilling på arbeidsmarkedet, men det er også strukturelle forskjeller som gjør disse jobbene mindre tilgjengelige for kvinner. At han trekker individuelle valg fram som en sentral forklaring kommer igjen fram når han foreslår at kvinner bør få økonomiske fordeler i ledende stillinger som en alternativ løsning. Han hevder at grunnen til at kvinner velger stillinger med kort arbeidstid og færre krav er at de vil ta vare på barna sine. Samtidig hevder han at den sammenpressede lønnsstrukturen i Norge ikke gjør det attraktivt nok for kvinner å arbeide i topplederstillinger.

Raaum og Nilsen (2003) er uenige med Petersen når han hevder at arbeidsgiverdiskriminering ikke fremstår som en sentral årsak til «glasstakene», og de påpeker at han her har manglende empiriske bevis. Dette nevner Petersen selv i sitt innlegg. Spesielt trekker han fram den private sektoren, hvor Raaum og Nilsen går inn på hvilken betydning uformelle nettverk har, samt lederes tendenser til å rekruttere medarbeidere som er lik dem selv. Dette er i tråd med

Kanter og hennes teori om homososial reproduksjon, som jeg vil gå nærmere inn på i senere i oppgaven. Videre mener Nilsen og Raaum at Petersen har for lite fokus på strukturelle og kontekstuelle rammebetingelser. De mener likestillingsspørsmålene i arbeidslivet reduseres til individuelle problemer, og at Petersen ikke tar nok hensyn til de ulike kontekstene arbeidstakerne befinner seg i. Videre hevder de også at han overser et viktig aspekt ved sysselsettingsdiskriminering: Selv om andelen sysselsatte kvinner og menn er ganske jevn i Norge, er det fortsatt store forskjeller i arbeidstiden blant kvinner og menn. Det er som tidligere nevnt langt flere kvinner enn menn som arbeider deltid. Tall fra SSB (2010) viser at 8 av 10 deltidsarbeidende i Norge er kvinner. Konsekvensene av deltidarbeid kan være alvorlige, og det kan være vanskelig å leve på en inntekt fra deltidarbeid alene. Dette kan eksempelvis utgjøre et problem ved samlivsbrudd. En kan se for seg et scenario der mannen i familien har en fulltidsstilling, mens kvinnen jobber deltid og bruker mer tid på barna. Ved et eventuelt samlivsbrudd vil kvinnen sitte igjen med en så lav inntekt at hun lett kan ende opp med å være avhengig av offentlige ytelser. Deltidsarbeidende i Norge har riktignok mange flere rettigheter enn deltidsarbeidende i andre land, og det lar seg derfor gjøre å leve på slike inntekter. Allikevel kan det å arbeide deltid over lengre tid gi alvorlige konsekvenser i form av lite framgang karrieremessig. Videre kritiserer Nilsen og Raaum (2003) ham for å fremme et perspektiv hvor kvinner må tilpasse seg menn og ikke omvendt. Også Storvik (2003) kritiserer Petersen for sin ensidige, individualistiske tilnærming. Spesielt mener hun at han er for rask til å avvise at det finnes stillingsdiskriminering, hvor kvinner og menn sorteres inn i ulike typer stillinger som igjen fører til at de får ulik lønn og ulike opprykksmuligheter.

Barth (2003) kritiserer Petersen fra en annen innfallsvinkel. Han hevder Petersen har en tilnærming til lønnsforskjellene mellom kjønnene som er for juridisk, hvor han ser forskjellene som interessante kun hvis forklaringene skyldes ulovlig diskriminering fra arbeidsgiverens side. Barth på sin side, hevder at prosessene som ligger bak diskrimineringen er langt mer interessante enn selve diskrimineringen. Debatten er interessant for oppgaven med tanke på at det diskuteres hvor viktig individuelle forklaringer er versus strukturelle forklaringer. I min oppgave ligger fokuset på *både* individuelle og strukturelle forklaringer, noe også kritikken av Petersen baserer seg på. Hans resonnementer følger individorienterte forklaringer preget av humankapitalteorien, mens Barth (2003), Raaum og Nilsen (2003) og Storvik (2003) hevder at likestilling og ulikheter mellom kvinner og menn på arbeidsmarkedet ikke kan forklares uten å se problemstillingene i lys av strukturelle og kontekstuelle rammer. Dette er også mitt utgangspunkt for analysene i denne oppgaven.

### ***1.3 Teoretisk og metodisk tilnærming***

Ulikheter mellom kvinner og menn på arbeidsmarkedet kan skyldes en rekke forskjellige ting, og kan derfor også forklares på flere måter. Forklaringene kan eksempelvis knyttes både til tilbudssiden og etterspørselssiden på arbeidsmarkedet. Eksempler på forklaringer som kan knyttes til etterspørselssiden er forklaringer som hevder det finnes barrierer på arbeidsmarkedet som vil hindre like muligheter for kvinner og menn. Slike forklaringer fokuserer blant annet på diskriminering, fordommer og strukturelle forskjeller som hindrer like muligheter på arbeidsmarkedet. Forklaringer knyttet til tilbudssiden fokuserer på sin side på individuelle forklaringer. Her vektlegges det at kvinner og menn både har ulike preferanser, kvalifikasjoner og kompetanse. I denne oppgaven har jeg tatt for meg et knippe av teoretiske perspektiver som fokuserer på begge disse sidene av arbeidsmarkedet, da det er å forvente at både individuelle valg og strukturelle føringer på arbeidsmarkedet påvirker mulighetene man opplever å ha til å kunne utvikle seg karrieremessig.

Som et teoretisk bakteppe for min analyse vil jeg ta for meg tre ulike teoretiske perspektiver som belyser ulikheter i opplevelsen av å ha karrieremuligheter blant kvinner og menn i Norge. Det første er teorien om humankapital. Denne tar utgangspunkt i aktørers muligheter til å investere i humankapital, som igjen vil gi avkastning på arbeidsmarkedet gjennom at arbeidstakeren vil bli mer produktiv og slik kan nyte goder som økt lønn og bedre muligheter. Opprinnelig er dette en økonomisk teori som ble utviklet for å studere sammenhengen mellom utdanning og inntektsnivå. Den andre teorien jeg vil ta for meg er preferanseteorien, hvor det argumenteres for at forskjellene mellom kvinner og menn i arbeidslivet oppstår på grunn av ulik orientering til arbeid og familie. Det hevdes her at kvinner oftere prioriterer familie framfor karriere, og dermed ”velger bort” karriereutvikling. Humankapitalteorien og preferanseteorien bruker altså i stor grad individorienterte forklaringer for å forklare forskjeller mellom kvinner og menn på arbeidsmarkedet. For å se nærmere på strukturorienterte forklaringer vil jeg også inkludere teorier om arbeidsmarkedsstrukturer som en del av det teoretiske utgangspunktet. Disse inkluderer teorier som vil forklare ulikheter på arbeidsmarkedet helt eller delvis som et resultat av strukturelle krefter. De hevder altså at individer har ulike forutsetninger på arbeidsmarkedet, i motsetning til de individorienterte teoriene som mener at alle har like forutsetninger når de trer inn på arbeidsmarkedet. Ved å kombinere disse tre teoriene tas det høyde for at ulikheter i

opplevelsen av karrieremuligheter kan skyldes både forskjeller i individuelle trekk og strukturelle forskjeller.

Min oppgave baserer seg på en kvantitativ analyse av arbeidstakeres oppfatning av hvilke muligheter de selv oppfatter de har for forfremmelse og karriereutvikling. Analysene som gjennomføres i oppgaven vil baseres på data fra Levekårsundersøkelsen fra 2009, en undersøkelse som har fokus på arbeidsmiljø i Norge. For å se nærmere på ulikheter i opplevelsen av karrieremuligheter mellom kvinner og menn i Norge vil jeg benytte meg av både deskriptiv statistikk og logistisk regresjonsanalyse.

#### ***1.4 Oppgavens struktur***

Oppgavens første kapittel er en innledning, både til mitt teoretiske utgangspunkt, relevansen av oppgaven og til hvordan jeg vil gjennomføre analysen. I kapittel 2 vil jeg først presentere og diskutere oppgavens teoretiske rammeverk nærmere, for så å gjennomgå tidligere, relevant forskning. Deretter vil jeg oppsummere og beskrive hvordan dette vil brukes i analysen.

I kapittel 3 presenteres datamaterialet som ligger til grunn for oppgavens analyse. Her inngår også en presentasjon og operasjonalisering av variablene jeg har forholdt meg til i min regresjonsanalyse. Ved hjelp av deskriptiv statistikk vil jeg videre vise hvordan de uavhengige variablene fordeler seg på den avhengige variabelen.

I kapittel 4 vil jeg presentere og argumentere for valget av oppgavens analyseteknikk. Deretter vil jeg gjennomføre en logistisk regresjonsanalyse av kvinner og menns opplevelse av muligheter for karriereutvikling i virksomheten sin. Hensikten er å undersøke om eventuelle ulikheter mellom kvinner og menn kan forklares av de faktorene som inkluderes i analysen. Deretter vil jeg presentere de empiriske resultatene av denne analysen.

I kapittel 5 vil jeg drøfte oppgavens empiriske resultater opp mot problemstillingene fra innledningskapitlet og det teoretiske rammeverket og den tidligere forskningen som ble gjennomgått i kapittel 2. Deretter vil jeg oppsummere hovedfunnene i oppgaven, før jeg avslutningsvis drøfter eventuelle begrensninger ved studien og gir noen forslag til videre forskning.

## **2. Teoretisk rammeverk og tidligere forskning**

### ***2.1 Innledning***

Ulikhet mellom kjønnene på arbeidsmarkedet kan forklares på flere måter. I dette kapitlet skal jeg gå nærmere inn på de tre teoretiske perspektivene som ble introdusert innledningsvis i oppgaven. Disse teoriene har vært sentrale for å forklare kjønnsforskjeller i arbeidslivet, og er henholdsvis humankapitalteori, preferanseteori og teorier om arbeidsmarkedsstrukturer. De to førstnevnte tar som tidligere nevnt for seg individuelle trekk ved arbeidstakerne som kan være med på å forklare forskjeller i karrieremuligheter mellom kvinner og menn. Perspektivene har basis i tilbudssiden av arbeidsmarkedet, og hevder at kvinner og menn i utgangspunktet har like muligheter, men ulike preferanser med hensyn til familie og yrkeskarriere. Det at kvinner og menn har ulike preferanser påvirker igjen hvilke valg de tar med hensyn til utdanning og karriere. Teorier om arbeidsmarkedsstrukturer tar for seg strukturelle trekk ved arbeidsmarkedet, og tar utgangspunkt i etterspørselssiden hvor det kan finnes barrierer som vil hindre like muligheter. Dette kan forklare deler av forskjellene i karrieremuligheter mellom kvinner og menn ved at de yrkene kvinner ofte velger, såkalte kvinneyrker, som ikke bare har færre muligheter for opprykk, men det gis her også lavere lønn og kvinneyrkene har mindre fokus på kompetansebygging enn såkalte typiske mannsyrker.

Jeg vil starte kapitlet med å presentere og drøfte de tre teoretiske perspektivene som skal brukes i oppgaven før jeg også ser nærmere på diskriminering som en mulig årsak til forskjeller på arbeidsmarkedet. Deretter vil jeg ta for meg en del tidligere forskning som er relevant for oppgavens tema før jeg avslutter kapitlet med en diskusjon og noen empiriske forventninger.

#### ***2.1.1 Humankapitalteori***

Humankapitalteorien har vært spesielt populær for å forklare yrkesforskjeller og ulikheter på arbeidsmarkedet (Blackburn, Browne, Brooks og Jarman 2002). I utgangspunktet er dette en økonomisk teori som tar sikte på å forklare hvordan arbeidsmarkedet fungerer ut i fra tilbud og etterspørsel, og mennesker sees her som rasjonelt handlende individer som handler ut fra egne interesser. Humankapital defineres som menneskelige investeringer som gir avkastning på arbeidsmarkedet, for eksempel i form av lønn, men også andre fordeler som forårsakes av økt produktivitet. Disse investeringene gjøres fordi man på sikt forventer å få økonomisk

avkastning i form av lønn og andre goder, ettersom humankapitalen antas å påvirke hvor attraktiv man er som arbeidstaker. Utdanning blir i denne teorien sett på som den viktigste investeringen individer kan gjøre i humankapitalen for å sikre økonomisk produktivitet, andre eksempler på slike investeringer er helse og arbeidserfaring. De ulike investeringene har ulik kostnad og avkastning, for eksempel vil utdanning koste en del, både direkte gjennom studieavgift, bøker etc., men også indirekte gjennom tap av tid man kunne brukt på arbeid. Til gjengjeld vil den gi avkastning på arbeidsmarkedet gjennom bedre lønn og flere muligheter. Muligheten til å utnytte humankapitalen vil vanligvis avta med alderen etter hvert som denne blir mindre verdt på markedet (Becker 1993).

Den tidligere nobelprisvinneren i økonomi Gary S. Becker studerte sammenhengen mellom inntekt og utdanning i USA, og fant en klar sammenheng hvor høyere utdanning ga mer inntekt, dette selv etter å ha tatt høyde for de direkte og indirekte kostnadene av utdanningen. På samme måte vil investeringer i faktorer som kan bidra til en god helse lønne seg fordi man får mindre fravær fra arbeidet, men det vil også gi en indirekte avkastning i form av mer arbeidserfaring. At rasjonelle vurderinger av gevinstene og kostnadene av investeringene i humankapitalen styrer folks valg, eksemplifiserer Becker med at det før 1960 ikke var vanlig for kvinner i USA å utdanne seg ut over videregående. Det var uvanlig for kvinner å arbeide for lønn og derfor var det rasjonelt for dem å velge en husmorutdanning. Etter hvert som kvinner har begynt å delta mer i det lønnede arbeidsmarkedet, har også markedsverdien på kvinners humankapital økt, og dermed tar kvinner mer utdanning. Han hevder det han fant i USA også gjelder for Skandinavia og en rekke andre land. Når kvinner allikevel har et lavere lønnsnivå enn menn begrunner han dette med at kvinner oftere har hovedansvaret for barn og husarbeid. I forbindelse med fødsler og barneomsorg går man glipp av generell yrkeserfaring samtidig som den kunnskapen man allerede har foreldes eller glemmes. Når man så returnerer til arbeidslivet kan kvinner med barn bli mindre produktive fordi husarbeid og barnepass gjør dem mer slitne, og dette svekker igjen deres muligheter for opprykk og karrierebygging (Becker 1985, 1993).

Humankapitalteorien har fått mye kritikk for å være for individualistisk og ikke ta hensyn til at strukturer i arbeidsmarkedet kan skape barrierer som hindrer like muligheter for alle (Colbjørnsen 1986, Granovetter 1981). Videre blir teorien kritisert for at den ikke ser på barneomsorg og husarbeid som bidrag til økning i humankapitalen, selv om disse aktivitetene medfører og utvikler egenskaper som faktisk har markedsverdi. Ferdigheter som matlaging,



vasking og barnepass kan for eksempel brukes på arbeidsmarkedet. Teorien blir også kritisert for å være sirkulær, ved at den forklarer et fenomen med seg selv. Eksempelvis vil forklaringen på lønnsforskjellene mellom kvinner og menn begrunnes med at kvinners humankapital er mindre verdt, og det at den er mindre verdt forklares med at kvinner får mindre lønn. Allikevel kan man ikke se bort i fra at utdanningsnivå, arbeidserfaring og helse gjenspeiles i lønnsnivået (Balckburn, Browne, Brooks og Jarman 2002).

Sett i lys av humankapitalteorien vil arbeidstakere bli vurdert på bakgrunn av egenskaper som bidrar til produktivitet i arbeidet, blant annet vil den forklare ulikheter i muligheter på arbeidsmarkedet mellom kvinner og menn med at de har ulik utdanning, helse og arbeidserfaring. På bakgrunn av dette vil jeg forvente at kjønnsforskjeller i muligheter for karriereutvikling kan forklares med humankapitalfaktorer som utdanning, helse og arbeidserfaring. Når teorien nevner barneomsorg som en faktor som påvirker humankapitalen negativt tar den ikke høyde for at kvinnes orienteringer til arbeid og familie kan variere, derfor vil jeg også ta for meg preferanseteorien som ser nærmere på nettopp dette.

### ***2.1.2 Preferanseteori***

Hakim argumenterer for at det er forskjeller mellom kvinner og menn når det kommer til orienteringer til arbeid og atferd på arbeidsmarkedet. Disse dreier seg om forskjeller i hvilke målsetninger man har i livet, og om hva som har størst betydning av konkurranseevne på arbeidsmarkedet og en balanse mellom arbeid og familie. Det dreier seg om hvor stor vekt man legger på familieliv versus karriere (Hakim 2000, 2006). Hun understreker at disse forskjellene varierer, og at det er store overlappinger mellom kjønnene. Hakim hevder at det ikke er mulig å gjøre alle yrker familievennlige slik mange mener. Det vil alltid være en del karrierer som krever en mobil arbeider som kan reise mye over lengre perioder, på kort varsel, og kunne arbeide lange dager med en uforutsigbar timeplan med mye overtid. Slike karrierer er vanskelige å kombinere med et aktivt familieliv, det vil ta mye tid både fra familie og det personlige sosiale livet ellers. Hakim hevder at fordi mange kvinner har preferanser for familie vil slike jobber være mindre attraktive for dem, og yrkessegregeringen vil derfor ikke forsvinne. Hun hevder også at det ikke finnes noen direkte sammenheng mellom yrkessegregering og lønnsgapet mellom kvinner og menn, de to eksisterer uavhengig av hverandre. I følge Hakim finnes det heller ikke noen sammenheng mellom sosial og økonomisk utvikling og yrkessegregering, og hun mener at høy yrkesdeltakelse blant kvinner fører til mer yrkessegregering og større lønnsgap (Hakim 2006:284).

Gjennom å fokusere på ulike individers preferanser forsøker Catherine Hakim å forklare kvinners yrkes- og familieorienteringer. Det er en teori om kvinners investering i produktivt og reproduktivt arbeid, hvor hun hevder kvinner gjennomgående har lavere preferanser for lønnet arbeid enn menn. I velstående, liberale og moderne samfunn har det skjedd fem store samfunnsendringer: prevensjonsrevolusjonen, revolusjonen som fører til likere muligheter for kvinner og menn på arbeidsmarkedet, utvidelsen av kontoryrker, fremveksten av jobber for folk som ikke vil bruke for mye tid på jobb (for eksempel deltidsarbeid) samt en økt betydning av holdninger, verdier og personlige preferanser i livsstilsvalg. Sammen har disse endringene skapt nye muligheter for kvinner, slik at de nå har ulike preferanser i prioriteringen av familie og karriere. Ikke alle samfunn har gjennomgått disse endringene, men de fleste vestlige samfunn har det. Skandinavia blir trukket fram som et eksempel på at variasjonene i preferanser blant kvinner vil vedvare selv om politikken blir tilrettelagt slik at man skal kunne etablere familie og jobbe samtidig. Dette vises i hvordan kjønnssegregeringen av yrker er mye høyere i Skandinavia enn i for eksempel nord-amerikanske land. Hakim hevder den familievennlige politikken ikke kan eliminere konflikten mellom arbeid og familie, da kvinner eksempelvis vil komme til å gå ut av arbeidsmarkedet for en periode (permisjon) på grunn av reproduksjon, og fortsette å lide arbeidsmessige tap for slike pauser. Ulempene viser seg i at folk med samme kompetanse, som ikke tar slike pauser, får bedre muligheter på arbeidsmarkedet. Resultatet er at menn fortsetter å dominere stillinger med mye ansvar, autoritet og lederskap (Hakim 2000).

Hakim (2000) presenterer tre idealtyper som plasserer kvinner etter hvilke preferanser de har når det gjelder familie og arbeid. Den første idealtypen hun trekker frem er *hjemmeorienterte* kvinner som prioriterer barn og familieliv. Disse kvinnene arbeider sjeldent, men når de først gjør det foretrekker de jobber som er midlertidige, fleksible og som gjerne har en deltidsløsning. Dette er kvinner som er sterkt orientert mot en tradisjonell kvinners rolle. Den andre idealtypen er *arbeidsorienterte* kvinner som prioriterer arbeid og karriere, og som tilpasser familielivet til arbeidslivet. De jobber ofte i yrker med jevn fordeling av kvinner og menn, og innenfor denne gruppen finner vi også kvinner som velger bort barn til fordel for karrieren. Mens arbeidsorienterte er i klart mindretall blant kvinner, er majoriteten av menn arbeidsorienterte. Den tredje idealtypen Hakim trekker frem er *adaptive* kvinner. Dette er kvinner som ønsker å arbeide, men som ikke er like engasjerte i arbeidet som de karriereorienterte. Hun beskriver dette som den største og mest varierte gruppen. Den inkluderer både de som ønsker å kombinere karriere og familie, de som har en karriere som

ikke er planlagt og de som er såkalte «drifters», det vil si at de verken vil satse på karriere eller familie.

Denne teorien har fått mye kritikk fordi den tar for gitt at kvinners preferanser for arbeid og familie etableres før de velger arbeid og deretter forblir uendret livet ut. Kritikken går ut på at preferanser endres og påvirkes av ulike livssituasjoner og muligheter gjennom hele livet, det er en adaptiv prosess (Abrahamsen 2009). Teorien til Hakim forklarer kjønnsforskjeller i karrieremuligheter med ulike preferanser som vil plassere noen kvinner dårligere enn menn på arbeidsmarkedet. Hvilke preferanser kvinner og menn har vil ikke kunne observeres direkte i oppgavens analysedel, men jeg forventer å finne en negativ sammenheng mellom barn og karrieremuligheter for kvinner hvis det er slik at kvinner uten barn har sterkere preferanser for karriere. Dette vil muligens også vise seg ved at flere kvinner enn menn jobber frivillig deltid for å bruke mer tid på barn og familie.

Humankapitalteorien og preferanseteorien legger til grunn at kvinner har valgmuligheter og at arbeidsmarkedet er åpent for kvinner på lik linje med menn. Felles for perspektiver som fokuserer på segmenterte arbeidsmarkeder (Colbjørnsen 1986, Doeringer og Piore 1971, Kalleberg 2007, Sørensen og Kalleberg 1981) er at de står i kontrast til de individorienterte forklaringene ved at ulikhet forklares helt eller delvis av strukturelle krefter. Et slikt fokus på strukturene som omslutter individet betyr at en ikke vil kunne forklare den posisjonen individet har på arbeidsmarkedet ved å se på individuelle egenskaper alene. Segmentert arbeidsmarkedsteori har delvis vokst fram som en kritikk av humankapitalteorien og andre teorier om arbeidsmarkedet som den sosiologiske statusoppnåelsesmodellen (Colbjørnsen 1986).

### ***2.1.3 Teorier om arbeidsmarkedsstrukturer***

Kritikken av de individorienterte teoriene går ut på at arbeidsmarkedet og jobbene innenfor dette ikke er homogene, men at det tvert imot er et segmentert arbeidsmarked (Sørensen og Kalleberg 1981:51). Det er ikke bare kjennetegn ved individet som bestemmer utkommet på arbeidsmarkedet da adgangen til ulike posisjoner ikke er lik for alle. Forskning innenfor dette perspektivet ser på hvordan arbeidsmarkeder er strukturert og hvilke grupper som befinner seg i ulike segmenter, og hvordan mobiliteten mellom disse segmentene arter seg. Et vanlig utgangspunkt er å skille mellom segmenter som representerer gode og dårlige jobber, for eksempel slik Doeringer og Piore (1971) skiller mellom primær- og sekundærsektoren på

arbeidsmarkedet. Primærsektoren kjennetegnes av jobber som har høy lønn, gode arbeidsforhold, flere forfremmelsesmuligheter og andre egenskaper ved et godt arbeidsmiljø. Motsatt kjennetegnes jobber i sekundærsektoren av lav lønn, dårlige arbeidsforhold, få muligheter for forfremmelse og ustabilitet. Kjønnforskjeller i karrieremuligheter vil her forklares med at kvinner er overrepresentert i sekundærsektoren, hvor mulighetene for utvikling er svært dårlige sammenlignet med i primærsektoren. Denne inndelingen av arbeidsmarkedet har blitt kritisert for å overforenkle strukturen, og at den kun gir en deskriptiv forklaring av hvordan markedet ser ut. Det er også noe uklart om det er snakk om en segmentering av jobber eller personer (Colbjørnsen 1986, Granovetter 1981, Sørensen og Kalleberg 1981).

Sørensen og Kalleberg (1981) tar utgangspunkt i begrepene til Max Weber om åpne og lukkede sosiale relasjoner når de snakker om åpne og lukkede arbeidsmarkedsrelasjoner, disse beskriver relasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Graden av åpenhet i relasjonen har konsekvenser for arbeidstakerens autonomi i jobben og konkurranseforholdene på arbeidsmarkedet. Åpne arbeidsmarkedsrelasjoner kjennetegnes av korte arbeidskontrakter med lite autonomi i arbeidet, både når det gjelder arbeidets innhold og varighet, og det vil være sterk konkurranse om stillingen. Motsatt er lukkede arbeidsmarkedsrelasjoner preget av lange arbeidskontrakter hvor arbeidstaker har god kontroll over arbeidets innhold og varighet, og konkurransen om stillingen er liten. Dette resulterer i en segmentert arbeidsmarkedsstruktur, imidlertid er dette en kontinuerlig prosess og perspektivet begrenser seg dermed ikke til et todelt marked slik Doeringer og Piore (1971) gjør med sitt skille mellom primær- og sekundærsektoren.

Kalleberg (2007) skiller også mellom ulike segmenter på arbeidsmarkedet, men han tilføyer et kulturelt aspekt til yrkesstrukturen som han kaller *markedsrett*. En aktørs markedsrett er viktig for hvilke muligheter han eller hun har til å posisjonere seg på arbeidsmarkedet. Arbeidstakere kan lett havne i jobber de ikke «passer» inn i, og dermed heller ikke er fornøyd med. Å finne en jobb man er fornøyd med forbindes ofte med å finne en jobb man kan utvikle seg i, nemlig en jobb med gode muligheter for karriereutvikling og forfremmelse. Markedsrett brukes her for å beskrive i hvor stor grad individer har muligheten til å finne jobber som tilfredsstillende egne behov, det være seg utfordringer, lønn, arbeidstid, preferanser eller lignende. Markedsretten kan ha sitt opphav både i individet og i kollektive kilder. Jo høyere markedsrett en arbeidstaker har, desto større kontroll har de over arbeidssituasjonen

sin og dermed også bedre muligheter til å finne og skaffe seg den jobben de vil ha, noe som igjen bedrer arbeidstakerens sannsynlighet for å oppleve å ha karrieremuligheter.

I følge Kalleberg vil enkelte grupper, som kvinner og minoriteter, ha færre valg med tanke på hvilken jobb de kan få, enn for eksempel hvite menn. Ulike egenskaper som kjønn, rase og alder kan ha betydning med tanke på om man kan ende i situasjoner hvor man blir utsatt for diskriminering og andre ulemper i jobbsammenheng. Horisontal segregering, for eksempel gruppering av kvinner inn i ikke-manuelle yrker og menn inn i manuelle yrker, har i følge Kalleberg sitt utspring i en kulturell forståelse av at kvinner egner seg best til service- og omsorgsykker, mens menn egner seg best til tunge fysisk krevende jobber. Vertikal segregering av jobber er eksempelvis når menn ender i de mest attraktive, best betalte stillingene. Slik segregering skyldes ifølge Kalleberg kulturelle prinsipper som blant annet kan føre til en oppfatning av menn som mer statusverdige enn kvinner. Han mener at denne forståelsen styrer kvinner og menns yrkesvalg, og at den på samme måte vil styre utdanningsvalgene deres i ulike retninger. De kulturelle prinsippene blir i sin tur forsterket av arbeidsgivere og institusjoner som diskriminerer, men også av kvinner og menn som internaliserer slike oppfatninger gjennom å velge arbeid som i følge den kulturen de tilhører er de passende jobbene for dem. Slike kulturelle oppfatninger gjør at menn ofte har mer markedsrettet enn kvinner, men også egenskaper og kvalifikasjoner som man tilegner seg kan gi mer markedsrettet. Eksempler på egenskaper som har betydning for ens markedsrettet er helse, funksjonshemninger, fagforeningsmedlemskap, og om man tilhører en yrkesgruppe som er etterspurt på markedet eller ikke. Kvinnens lavere grad av markedsrettet viser seg i at de opplever diskriminering ved ansettelse og forfremmelser, samt at de har mindre tilgang på sosiale nettverk og forbindelser som igjen gir bedre tilgang på jobber (Kalleberg 2007:34-36).

Kanters (1993) teori om homososial reproduksjon er basert på en studie som hun gjorde av et større selskap i USA hvor arbeidsmiljøet var sterkt mannsdominert. Jo lengre opp i systemet kvinner kom i selskapet, desto færre kvinner var det. Fordelingen av kvinner og menn i bedriften var slik at det jobbet mange kvinner på lavt nivå, og svært få på høyere nivå hvor det samtidig var et stort flertall av menn. Denne fordelingen var med på å forme kvinnens syn på forfremmelse. Det var få kvinner høyere oppe i hierarkiet å identifisere seg med, og dermed var den sosiale delen av en forfremmelse svært vanskelig for kvinnene. Kvinner i lavere stillinger identifiserte seg med de andre kvinnene, som også hadde lavere stillinger, mens menn i høyere stillinger på sin side identifiserte seg med menn, og dermed foretrakk å

gi forfremmelser til andre menn. Teorien vektlegger rekrutteringsprosessen hvor de som ansetter har en tendens til å favorisere folk som ligner seg selv. Hun hevder at ledere i bedrifter har en klar tendens til å reprodusere seg selv ved at de ansetter, forfremmer og belønner personer som ligner seg selv, dette kalles homososial reproduksjon. Ved å delegere ansvar til noen som ligner seg selv forsterker de troen på at folk som dem selv fortjener den autoriteten de gis, og på denne måten minimerer sin egen usikkerhet. Kvinner møter altså ulemper forårsaket av homososial reproduksjon fordi de er i mindretall i de høyere stillingene på arbeidsplassen, noe som også ble bekreftet av de kvinnene som ble forfremmet. De synes at enkle ting som å kalle inn til et møte ble vanskelig, fordi man som kvinne plutselig var alene og ble nødt til å lære seg mennenes sosiale koder. Det samme vil skje med andre minoriteter på en arbeidsplass, også om minoriteten er menn, men menn synes i motsetning til kvinner å dra nytte av denne prosessen ved at de får en opphøyd posisjon.

I teoriene som er presentert ovenfor er det flere eksempler som kan relateres til diskriminering, jeg vil derfor se nærmere på diskriminering som årsak til ulikheter i arbeidslivet.

#### **2.1.4 Diskriminering**

I oppgavens første kapittel innledet jeg oppgaven blant annet ved å ta for meg en debatt i Norsk tidsskrift for samfunnsforskning hvor det ble diskutert hvorvidt diskriminering fra arbeidsgivere er en viktig årsak til forskjellene mellom kjønnene i arbeidslivet i Norge i dag. I denne debatten tar Trond Petersen (2002) for seg ulike typer diskriminering som kan oppstå på arbeidsmarkedet. Jeg vil her gå litt nærmere inn på noen av de ulike formene for diskriminering som kan forekomme i arbeidslivet. Den første er *direkte lønnsdiskriminering*, som er en form for diskriminering der arbeidstakere får ulik lønn for likt arbeid. Denne typen diskriminering ble gjort ulovlig i Norge i 1978. Den andre formen for diskriminering kaller Petersen for *stillingsdiskriminering*. Dette er den typen diskriminering som forekommer ved ansettelse, forfremmelser og avskjedigelser. Den forekommer også når det bestemmes hvem som skal få opplæring og ved interne omplasseringer i bedrifter. For kvinner opptrer denne formen for diskriminering typisk som ulike barrierer som hindrer dem i å få en stilling, tidligere fikk for eksempel kvinner begrensede yrkesmuligheter ved ekteskap og barnefødsel. Kort sagt gis det her ikke like muligheter ved opprykk. Glasstaket som ble presentert i forrige kapittel er et eksempel på dette. Ved interne opprykk forekommer gjerne denne typen diskriminering ved at kvinner hindres og har mindre sjanse til å komme inn i samme type

karrierestiger som menn. Selv om denne typen diskriminering har et noe utydelig uttrykk, er den allikevel relevant i dagens samfunn. Den tredje typen, *verdsettingsdiskriminering*, oppstår når det gis ulik lønn for arbeid av lik verdi. Diskrimineringen retter seg mot grupper av yrker og jobber, og ikke nødvendigvis direkte mot individer. Yrkesgrupper diskrimineres her for eksempel ved at forskjellige yrker med samme kompetansekrav har ulik lønn. I dag skjer dette eksempelvis når typiske kvinneyrker har laver lønnsnivå enn typiske mannsyrker, til tross for at kompetansekravene er de samme. Men dette betyr også at menn og kvinner innenfor samme yrke ikke får ulik lønn. En form for diskriminering som ikke nevnes i Petersens innlegg er *statistisk* diskriminering, som forekommer når arbeidsgiveren vurderer arbeidstakere ulikt ut ifra hva han eller hun mest sannsynlig kan forvente av dem på bakgrunn av at de er med i en gruppe. Et eksempel på dette er når en arbeidsgiver lar være å ansette en kvinne i 20-årene fordi hun sannsynligvis kommer til å få barn snart og dermed tar ut fødselspermisjon (Birkelund og Petersen 2010). Denne formen for diskriminering er på lik linje med stillingsdiskriminering ulovlig i Norge, og motarbeides blant annet med et regelverk omkring hva det er lov å spørre om på intervju i en ansettelsesprosess. Det er eksempelvis ikke lov å spørre en kvinnelig arbeidssøker om hun er gravid, eller om hun planlegger å bli det.

## **2.2 Tidligere forskning**

Det finnes rikelig av forskning på ulikheter i karrieremuligheter mellom kvinner og menn i Norge, men vel så viktig er forskning på ulikheter innenfor spesifikke temaer innen arbeidslivet, og her er forskningen ganske omfattende. Eksempler på disse temaene er lønn, lønnsutvikling, lederstillinger, likestilling, arbeidstid etc. Dette er temaer det er forsket mye på, og alle er direkte eller indirekte knyttet til karriereutvikling. Forskjeller i lønn og skjevfordeling av kjønnene i lederstillinger kan for eksempel være et tegn på ulikhet i karriereutvikling, flere kvinner enn menn i deltidsarbeid kan gi kvinner gir dårligere muligheter grunnet langsommere kvalifisering, og diskriminering vil naturlig nok skape barrierer på arbeidsmarkedet. I de følgende avsnittene vil jeg derfor ta for meg tidligere forskning både på karrieremuligheter direkte, samt på en del forhold som kan knyttes opp til dette.

Barth og Yin (1996) har i en studie blant annet sett nærmere på opprykk og karrieremuligheter i staten. Opprykk ble her definert som stillingsskift oppover i organisasjonen og analysene som ble gjennomført baserer seg på data fra Statens Sentrale

Tjenestemannsregister. Hovedsakelig brukes det data fra ti større statsetater i perioden 1983-1994. I analysene kontrollerer de for variabler som alder, utdanningsnivå, erfaring, ansiennitet og arbeidstid. De finner små forskjeller i karrieremuligheter og opprykk, på tross av at menn oftere innehar lederstillinger. De mener årsaken til at de fleste topposisjonene er besatt av menn er at de som innehar disse stillingene på studiens tidspunkt ble utdannet før utdanningsbølgen for kvinner kom. De hevder det er lite som tyder på at det finnes et glasstak, men at det ikke er mulig å svare med sikkerhet på dette før «*de store kullene med høyt utdannede kvinner når toppen av sin karriere*» (ibid:16). Videre fant de at menn har større sannsynlighet for opprykk tidlig i karrieren, mens kvinner har større sannsynlighet for opprykk seinere i karrieren.

I en casestudie ser Yin (1997) nærmere på kjønnsforskjeller i lønn, stillingsskift og opprykk i Televerket. Studien er basert på data fra Statens sentrale tjenestemannsregister fra perioden 1983-1994, og opprykk ble her definert som stillingsskift kombinert med en lønnsøkning som er større enn den gjennomsnittlige lønnsøkningen innen den stillingen de opprinnelig innehar fra år til år. Kontrollert for alder og ansiennitet fant de små forskjeller mellom kvinner og menn, og i likhet med hva Barth og Yin (1996) fant de at i staten hadde mennene størst sannsynlighet for opprykk tidlig i karrieren, mens kvinner har større sannsynlighet senere.

Longva (1997) undersøker i hvilken grad forskjeller i kvinner og menns yrkesløp i Statoil kan bidra til å forklare eksisterende lønnsforskjeller, og en av analysene hun gjennomfører for å belyse problemstillingen er en analyse av opprykk. Studiens datamateriale består av data om alle ansatte i Statoil fra 1972-1994. Opprykk er her definert som en stillingsendring som forekommer samtidig med en lønnsøkning, og i en blokkvis logistisk regresjonsanalyse kontrolleres det i første omgang for kjønn, alder, ansiennitet og utdanningsnivå. Menn har da 10 % større sannsynlighet for opprykk enn kvinner, men når hun så kontrollerer for arbeidstid, permisjon og arbeidsted (land eller sokkel) øker kjønnsforskjellene ytterligere. Spesielt deltidsarbeid og permisjon viste seg å ha en negativ effekt på opprykkssannsynligheten. Videre har hun gjennomført separate analyser for ansatte med høy og lav utdanning, og finner at kvinner har 47 % lavere sannsynlighet for opprykk enn menn i gruppen med lav utdanning, og 19,1 % lavere i gruppen med høy utdanning. Som hun selv påpeker kan disse resultatene skyldes at det er mer kjønnssegregering på lavere stillingsnivåer, at kvinner oftere befinner seg i stillinger som er dårlig betalt og har kortere karrierestiger. Separate analyser for sivilingeniører viser at kvinner har 19,4 % lavere



opprykkssjansje enn menn i denne yrkesgruppen, og et lignende opprykksmønster fant hun også blant siviløkonomer.

Med samme definisjon av opprykk som Longva (1997) studerer Hoel (1997) opprykk i Shell Norge. Datamaterialet består av alle norske ansatte i perioden 1990-1995, og i en logistisk regresjonsanalyse kontrollerer hun for kjønn, alder, utdanning, ansiennitet og stillings/lønnshierarki. Resultatene viser at kvinner i gjennomsnitt har 29 % lavere sjansje for opprykk enn menn. Mye av forskjellene mellom kvinner og menn synes å være et resultat av at de rekrutteres inn i ulike stillinger, som igjen gir dem ulike muligheter når det gjelder opprykk. Antallet opprykk denne analysen er basert på er på 175, noe som betyr at materialet er litt lite med tanke på å trekke mer generelle konklusjoner.

Alle studiene jeg til nå har gått igjennom er casestudier, noe som medfører at studiene ikke sier noe om arbeidsmarkedet generelt, men om hver enkelt bedrift de tar for seg. Likevel er disse casestudiene talende for hvilke tendenser en kan se til ulikheter i karrieremuligheter i offentlig og privat sektor i Norge. Televerket er en bedrift med offentlig eierskap og kan derfor si oss noe om karrieremuligheter i offentlig sektor i likhet med Barth og Yins (1996) studie av staten. Statoil er også en bedrift med offentlig eierskap, men blir drevet som en privat bedrift og den blir også omtalt som en privat bedrift i rapporten "Fra stat til marked" (Hoel 1997). Studien av Statoil kan dermed si oss noe om karrieremuligheter i privat sektor. Shell Norge er en privat bedrift, men datamaterialet er som tidligere nevnt lite. Forskjellene i sannsynlighet for karriereopprykk studeres ut fra registerdata, slike data inneholder ikke informasjon om preferanser og motivasjon.

I en studie fra 2010 søker Halrynjo og Lyng å finne ut om foreldreskap og fordelingen av omsorgsansvar bidrar til å opprettholde manglende likestilling mellom kjønnene i elitedivisjonen av arbeidslivet, og i så fall hvordan dette skjer. Ved hjelp av kvalitativ og kvantitativ metode ser de nærmere på betingelsene for og konsekvensene av arbeid-familietilpasninger. Utvalget for spørreskjemaundersøkelsen er trukket tilfeldig blant medlemmer fra profesjonsorganisasjoner for jurister, sivilingeniører og siviløkonomer. Preferansene for karriererealisering og fordeling av omsorgsansvar ble spesielt vektlagt. Deskriptiv statistikk avdekket ingen forskjeller i karriererealisering mellom kvinner og menn uten barn, men derimot en tydelig forskjell mellom mødre og fedre. Det ble gjennomført en logistisk regresjonsanalyse med karriererealisering som avhengig variabel, denne tok utgangspunkt i respondentenes stillingsnivå. De mener dette målet fanger opp flere

dimensjoner ved karriererealisering enn for eksempel lønnsnivå fordi den fanger opp grad av både ansvar, status, lønn og karriereutvikling. I denne analysen undersøkte de forskjeller mellom mødre og fedre og kontrollerte for kjønn, alder, preferanse for karriere<sup>1</sup>, holdning til arbeid-familietilpasning, fordeling av omsorgsansvar, fordeling av husarbeid og relativ fordeling av egen og partners jobbstatus og ansvar. De kvalitative intervjuene ble brukt til å se nærmere på avvik og kjønnskjevne mønster i den kvantitative analysen. Studien avdekket at kvinnene og mennene hadde tilnærmet like preferanser for karriere, men at mennenes preferanser ofte fikk forrang når de fikk barn. Studien finner som tidligere nevnt ingen kjønnsforskjeller i realisering av karriere blant respondentene som ikke hadde barn, men den finner derimot en betydelig kjønnsforskjell i karriererealisering mellom mødre og fedre. Årsakene til dette er interessante her; studien fant at mødre ønsket de tilpasningene de gjorde etter mennenes preferanser, fordi de så det som meningsfylt, verdifullt og viktig å tilbringe tid med barna i småbarnsfasen. Resultatene er altså tvetydige.

Abrahamsen (2009) har studert arbeidstidspreferanser blant kvinnelige leger og sykepleiere i overgangen fra studietid til arbeidsliv for å finne ut i hvilken grad arbeidstidsforskjeller skyldtes ulike arbeidstidspreferanser. Disse yrkesgruppene har hun valgt fordi de utmerker seg i helsesektoren med tanke på arbeidstid; kvinnelige leger er blant dem som bruker mest tid i arbeidslivet, mens kvinnelige sykepleiere er blant dem som arbeider minst. Analysene baserer seg på StudData som er et longitudinelt datamateriale som omfatter informasjon om personer fra de starter utdanningen sin og til de har 6 års erfaring i arbeidslivet. Totalt svarte 283 kvinnelige leger og 506 kvinnelige sykepleiere på spørreskjemaene som ble sendt ut. Ved hjelp av regresjonsanalyser kontrolleres det for deltidsorientering, karriereorientering, barn, deltidsmuligheter i nåværende jobb og karrieremuligheter i nåværende jobb. Variabelen karrieremuligheter er her en indeks basert på spørsmålene 1) I hvilken grad vil du si at din nåværende jobb gir mulighet for å avansere? Og 2) I hvilken grad vil du si at din nåværende jobb gir gode muligheter for god inntekt? Analysene viser at desto bedre karrieremuligheter de har, jo lengre arbeidstid har de. Sett under ett hadde sykepleierne og legene ulik bruk av deltidarbeid, sykepleierne jobbet som forventet langt oftere deltid enn legene, men det interessante her er at preferansene for arbeidstid til tross for dette var tilnærmet like.

---

<sup>1</sup> Indeks basert på fire mål: a) gode muligheter for karriereutvikling, b) høy lønn, c) status og karrieremessig anerkjennelse og d) mulighet for å få/ha en lederstilling. Alle spørsmålene er besvart på en skala fra 0-5, fra «ikke viktig i det hele tatt» til «svært viktig»

Sykepleierne hadde en mer adaptiv prosess i deltidorienteringen, de valgte for eksempel ofte å arbeide deltid når de fikk barn, mens legenes var mer stabile. Hun hevder studien gir liten støtte til Hakims preferanseteori, men hun understreker at operasjonaliseringen av arbeidstidspreferanser, som legger vekt på hvor viktig det er å ha muligheten til å arbeide deltid i jobben, ikke er lik Hakims preferansebegrep. Videre mener hun at det ikke er noe som antyder at det er en sammenheng mellom yrkestilknytning og arbeidstidspreferanser. Hun understreker imidlertid at mange av kvinnene i undersøkelsen ennå ikke hadde etablert familie, og at morsrollen ofte er en viktig begrunnelse for deltidarbeid. Denne studien gir et innblikk i situasjonen for kvinner innen helsesektoren, nærmere bestemt sykepleiere og leger, og deres preferanser og muligheter for deltidarbeid, samt hvordan det påvirker karrieremulighetene deres.

Hardoy og Schøne (2004) har i en studie sett på hvilke konsekvenser det å ha barn har for lønnsnivået til kvinner. Ved bruk av lønnsstatistikk fra Statistisk sentralbyrå fra perioden 1997-2001 ser de på sammenhengene i ulike sektorer og lønnsnivåer. De kvantitative analysene er begrenset til heltidsansatte kvinner, og det kontrolleres for antall barn, næring, alder, sivilstatus, bosted, landbakgrunn og utdanningsnivå. Analysene viser at kvinner med barn har lavere timelønn enn kvinner uten barn, noe som tyder på at også mødre som velger å jobbe heltid tjener mindre enn kvinner uten barn. Videre finner de at lønnsgapet mellom kvinner med og uten barn i utgangspunktet er større i det private enn i det offentlige, og at lønnsforskjellene mellom kvinner med og uten barn er betydelig større i privat enn i offentlig sektor.

I en senere studie på samme felt har Hardoy og Schøne (2008) studert når i karriereløpet det å ha barn har mest betydning for lønnsforskjellene. Her er både kvinner og menn tatt med i analysene, og de ser i tillegg på om kvinner med barn tar igjen lønnsgapet til kvinner uten barn når småbarnsfasen er over. De har gjort en dekomponeringsanalyse av grunnlagsdataene til SSBs lønnsstatistikk fra 2003, det er dermed en tverrsnittstudie. Utvalget består av 183 403 kvinner og 281 782 menn mellom 20 og 45 år, som er i en periode av livet hvor det tas viktige jobbvalg samtidig som om man har mange familieforpliktelser. Den avhengige variabelen timelønn kontrolleres for kjønn, utdanningsnivå, yrkeserfaring (her korrigeres det også for potensielt fravær for kvinner, 1 år per barn), sivilstatus, landbakgrunn, næring og antall barn. Analysene viste at barn betyr mye i forklaringen av hvorfor menn tjener mer enn kvinner. Kvinnene med barn har gjennomsnittlig lavere timelønn enn kvinner uten barn, og

konsekvensene av å ha barn blir større jo høyere opp i lønnsfordelingen en er. Den økonomiske straffen for å ha barn blir større for kvinner jo mer de tjener, mens gevinsten blir større for menn. Dette kan tyde på at fravær (og dermed tap av kapital) får ekstra store konsekvenser i slike jobber. Videre indikerer analysene deres at lønnsgapet mellom kvinner med og uten barn i hovedsak skyldes tap av personkapital i permisjonsperioder, men også at dette lønnsgapet reduseres over tid etter hvert som kvinnene med barn innhenter kapitalen. Om forskjellene skyldes valg (preferanser) eller ulike muligheter mener de at er vanskelig å si ut i fra analysen. De antyder at de økende lønnsforskjellene i toppen av lønnsfordelingen kan skyldes glasstaket. De konkluderer med at kvinner har en mer familieorientert tidsbruk enn menn, og så lenge dette er tilfellet, vil det gå ut over karrieremulighetene til kvinner som velger å få barn, når det gjelder forfremmelser og lønnsøkninger.

Storvik (2006) studerer mangelen på kvinner i topplederstillinger i staten. Studien baserer seg på en elektronisk spørreundersøkelse av ledere i staten. Totalt 198 toppledere, 441 mellomledere på øverste nivå og 334 mellomledere på øvrige nivåer svarte på undersøkelsen. Problemstillingen for Storviks artikkel er hvorfor kvinner ikke søker seg til høyere lederstillinger like ofte som menn? Hun påpeker at tidligere forskning på temaet ikke har sett på prosessene som finner sted før ansettelsen, prosesser som kan være avgjørende for hvem som søker stillingene. Er det forskjeller i motivasjon, søkeadferd og interesser mellom kvinner og menn? For å studere dette bruker hun elementer fra både struktur- og individorienterte forklaringer, det vil si at hun ser både på kvinnenes valg og eventuelle barrierer de måtte møte i arbeidslivet. Hun gjennomførte multivariate analyse hvor hun ser på hvor mange av lederstillingene de har søkt på og fått tilbud om. Her ble det kontrollert for kjønn, alder, utdanningsfelt, utdanningstype og hvilket ledernivå de befant seg på. Videre gjennomførte hun en rekke analyser av bi- og trivariate analyser av tilbud, motivasjon, om de har fått oppfordringer til å søke, prioriteringer (med tanke på jobb), karrierehindre (for eksempel familie) og hvilke jobbsøkerstrategier de har brukt. Hun finner at kvinnene virker like motivert som mennene, og de føler seg også like mye verdsatt og respektert som sine mannlige kolleger. Hun fant ingen nevneverdige forskjeller mellom kjønnene når det gjelder rekruttering til lederstillinger annet enn at menn oftere søker seg til slike stillinger, og dette på tross av at kvinnene ser ut til å ha like mange ambisjoner som menn. Som mulige forklaringer på dette trekker hun fram at kvinner sjeldnere søker lederstillinger uoppfordret, og at de oftere *mener* at det finnes et glasstak. Tanken om at det finnes et glasstak utgjør med andre ord en barriere i seg selv. Hun hevder allikevel at den lave andelen av kvinner i høyere lederstillinger

ikke kan forklares av dette alene, men at man også må ha i tankene at dagens ledere tok sine utdanningsvalg for 30-40 år siden, og at det da ikke var vanlig for kvinner å ta det man vil kalle typiske lederutdannelser. Andelen kvinnelige ledere er nemlig klart størst i de yngste gruppene når man ser dem i forhold til de eldste. Forestillingen om glasstaket kan ha hatt en positiv effekt på arbeidsgiversiden ved at de har blitt mer bevisst på denne type diskriminering og dermed prøvd å forhindre den, mens det for arbeidstakere ser ut til at det derimot har hatt en negativ effekt ved at kvinner vegrer seg for å søke på stillinger fordi de forventer å bli diskriminert.

Nilsen og Skarsbø (2009) peker på at det av politiske myndigheter har blitt satt i gang en rekke tiltak for å fremme likestilling. I deres studie prøver de å belyse eventuelle problemer som kan oppstå som utilsiktede konsekvenser av politiske virkemidler for likestilling mellom kjønnene i arbeidslivet og familielivet. Ved bruk av komparativ flernivåanalyse ser de på individuelle valg i lys av kontekster på ulike nivåer (politisk, organisatorisk og individ), og undersøker karrieremessige eventuelle konsekvenser. På individnivå har de gjennomført fire biografiske intervjuer. De intervjuet en mann og en kvinne fra et sosialkontor som representanter for offentlig sektor, og en mann og en kvinne som jobber i et multinasjonalt selskap som representanter for privat sektor. De ser også nærmere på organisasjonsnivået i bedriftene de fire informantene jobber i, og på likestillingstiltak som er rettet mot arbeidslivet og foreldre som arbeidstakere. Intervjuene i studien tyder på at mennene de har inkludert i analysen har en mer karriereorientert tankegang enn kvinnene, uavhengig av hvilken sektor de jobber i. De mannlige respondentene snakket om karriere og forfremmelse helt uoppfordret, noe kvinnene ikke gjorde. Denne karrieretankegangen mener de passer best for folk uten andre sterke forpliktelser enn arbeidet. Selv om disse funnene ikke kan generaliseres er de i tråd med andre funn på samme forskningsfelt. I likhet med Hardoy og Schøne (2008) hevder Nilsen og Skarsbø (2009) at mødres tid er mer familieorientert enn menns med tanke på hvor mye tid de bruker på arbeid og familie, og det begrenser dem karrieremessig. Den åpenbare svakheten ved denne studien er det lave antallet informanter som inngår, da kun fire informanter er intervjuet, men funnene er likevel interessante i denne sammenheng, da respondentenes svar er i tråd med det annen forskning også viser; alt tyder på at menn er mer karriereorientert enn kvinner.

Kalleberg og Reskin (1995) studerer kjønnsforskjeller i forfremmelser i Norge og USA for å finne ut om arbeidernes kjønn påvirker sannsynligheten for om bedriftene forfremmer dem.

Datamaterialet de brukte fra Norge ble samlet inn som en del av «Norwegian Survey of Organizations and Employees» som ble gjennomført høsten 1989, her ble det trukket et sannsynlighetsutvalg på 1010 virksomheter trukket fra alle norske virksomheter innen privat og offentlig sektor med mer enn 2 ansatte. Totalt ble 883 administrerende direktører og 5856 ansatte intervjuet. Den avhengige variabelen i den logistiske regresjonsanalysen som ble gjennomført baserer seg på et spørsmål om hvorvidt respondentene har blitt forfremmet av nåværende arbeidsgiver eller ikke, og analysen ble kjørt separat for kvinner og menn. Det ble kontrollert for utdanning (antall år), ansiennitet (all arbeidserfaring), arbeidstid, hvorvidt firmaet de jobber i besetter stillinger gjennom firmainterne arbeidsmarkeder eller ikke, bedriftsstørrelse, sektor, sivilstatus og hvorvidt respondenten har barn eller ikke. I begge landene fant de at menn hadde en signifikant høyere sannsynlighet for å bli forfremmet enn kvinner. Disse forskjellene skyldtes i stor grad ulikheter i de avhengige variablene, for eksempel jobbet mennene langt oftere i virksomheter med interne arbeidsmarkeder hvor det generelt var flere forfremmelsesmuligheter. Store deler av kjønnsgapet skyldtes at kvinner svært ofte jobber deltid. Den eneste variabelen som hadde ulik effekt for kvinner og menn var barn, der effekten av det å ha barn viste seg å være positiv for menn, men negativ for kvinner. I Norge hadde det ikke veldig stor forskjell i hvilken type organisasjon arbeidstakerne jobbet i med tanke på forfremmelsesansynlighet, men det lønnet seg å arbeide i det private, en sektor hvor kvinner var underrepresentert. De påpeker også at større selskaper har flere karrieremuligheter grunnet lengre karrierestiger, og at ansiennitet innen samme bedrift er mer gunstig for forfremmelsesmuligheter enn annen arbeidserfaring. Den deskriptive statistikken avdekket at kvinner jobber oftere deltid enn menn, og at menn jevnt over hadde mer utdanning og jobberfaring enn kvinner. De fant også at arbeidsmarkedet i Norge var kjønnssegregert slik at kvinner oftere jobbet i offentlig sektor, og at menn oftere jobbet i privat sektor. Videre hevder de at andelen deltidsansatte avhenger av flere ting, blant annet hvor tilgjengelige jobbene er, samt hvilke fordeler og ulemper som følger med de ulike arbeidstidene. Disse faktorene påvirkes igjen av politikken i form av skatter, permisjoner og lignende. Dette gjør at selv om det å arbeide deltid er et valg som er tatt av den enkelte, så er det også et valg som genereres sosialt, økonomisk og politisk. I Norge er politikken slik at deltidsarbeidende formelt sett har de samme fordelene og den samme jobbsikkerheten som heltidsarbeidende. Dette er på den ene siden positivt, da det eksempelvis er svært familievennlig ved at kvinner kan kombinere jobb og barn på en enklere måte (Kalleberg og Reskin 1995). Men det har også negative effekter, blant annet fordi denne sikringen av rettigheter nettopp gjør at kvinner oftere velger å jobbe deltid, samtidig som det også har en

negativ effekt på kvinners karrieremuligheter fordi deltidsarbeidende ikke har de samme mulighetene som en heltidsarbeidende. Et segment av ulikhet i forfremmelser oppstår dermed fordi kvinner har større sannsynlighet for å jobbe deltid, men de mener likevel at dette ikke frikjenner arbeidsgiver for alt ansvar (ibid).

Kjeldstad (2006) studerte kjønnsforskjeller i arbeidstid og søkte å finne om eventuelle ulikheter skyldtes at kvinner og menn stiller med ulike utgangspunkt med tanke på holdninger og kvalifikasjoner, eller at de velger, eller etterspørres i, arbeid med ulik arbeidstid på tross av at de har tilnærmet lik bakgrunn, livssituasjon og ressurser. Hun har gjennomført en logistisk regresjonsanalyse hvor arbeidstiden kategoriseres med utgangspunkt i spørsmål om hvorvidt deltiden er ønsket og hvor mange timer de jobber. Heltidsansatte kvinner (referansegruppen) blir sammenlignet med tre grupper deltidsarbeidende kvinner: (a) Selvvalgt, kort deltid (1-19 timer), (b) selvvalgt, lang deltid (20-36 timer), (c) uønsket deltid (både lang og kort) og i tillegg er heltid sammenligningskategori. Analysen er basert på datamateriale fra Arbeidskraftundersøkelsen fra 2001, og utvalget omfatter 18 745 sysselsatte. Det ble kjørt separate analyser for kvinner og menn med tanke på å undersøke om spesielt sivilstand og barn hadde ulik betydning for kvinner og menns sannsynlighet for å arbeide deltid (spesielt uønsket). Det ble kontrollert for alder, samlivsstatus, barnefase, eventuell innvandrerstatus, utdanningsnivå, næring, yrke (STYRK), bedriftsstørrelse, ansettelsesform, sektor og kvartal<sup>2</sup>. Kjeldstad fant at det å jobbe i samme yrke gir mer like konsekvenser for kjønnene, men siden kvinner og menn ofte ikke har det samme yrket i den samme bedriften er arbeidstiden sterkt skjevfordelt slik at kvinner langt oftere jobber deltid. Dette var den viktigste årsaken til skjevfordelingen, men samtidig viste det seg også at sannsynligheten for å velge deltid øker for kvinner når de er gift og har barn, men at de da ofte setter barna framfor egne preferanser om å utvikle seg karrieremessig. Strukturelle forklaringer er altså viktige når man prøver å forstå ulikheter mellom kjønnene, men noen av ulikhetene antas også å skyldes individuelle valg.

Jensberg m.fl. (2012) har undersøkt utviklingen av det kjønnsdelte arbeidsmarkedet i Norge fra 1990 til 2010 med spesielt fokus på horisontal og vertikal segregering. Studien baserer seg på flere sett med surveydata, blant annet Arbeidskraftundersøkelsen og

---

<sup>2</sup> Kvartal/referanseuke ble lagt inn som avhengig variabel for å se om det var sesongvariasjoner i arbeidstid.

Levekårsundersøkelsen, fra den sistnevnte har de også med utgaven som er brukt i denne oppgaven fra 2009. De finner at når det gjelder den horisontale segregeringen er det lite som har forandret seg de siste 20 årene. Kjønnssdelingen varierer noe etter sektor, næring og yrke, i offentlig sektor har for eksempel kvinnedominansen økt samtidig som at dominansen har minket noe innen omsorg som tradisjonelt er et svært kvinnedominert yrke. I privat sektor er det en del store mannsyrker hvor dominansen av menn har økt, blant annet håndverkere. På den annen side har andelen sysselsatte i yrker med jevn kjønnsfordeling økt, og det er flere kvinner enn tidligere innenfor akademia og yrker som krever høyskoleutdanning.

### ***2.3 Avsluttende diskusjon og noen empiriske forventninger***

I dette kapitlet har jeg presentert og diskutert tre teoretiske perspektiver som kan forklare hvilke faktorer som er avgjørende for hvilke karrieremuligheter den enkelte har på arbeidsmarkedet, og jeg har også drøftet aktuell forskning på feltet. Fokuset har vært spesielt rettet mot kjønn da jeg forventer å finne ulikheter mellom kvinner og menn, og at jeg vil finne ut hvilken betydning disse kjønnsforskjellene har. Jeg har ingen ambisjoner om å etterprøve eller teste teoriene jeg her har drøftet, med tanke på at dette er en masteroppgave ville dette vært alt for omfattende. Likevel vil jeg ut i fra disse perspektivene vente å finne en skjevfordeling av kjønnene med tanke på karrieremuligheter. De teoretiske perspektivene forklarer ulikhetene mellom kvinner og menn på arbeidsmarkedet hovedsakelig ut ifra (1) individuelle valg eller (2) strukturelle forhold, eller begge deler. Sett i lys av humankapitalteorien er det først og fremst individuelle valg som har betydning for karrieremulighetene, jeg vil derfor forvente å finne ulikheter mellom kvinner og menn som en følge av at de har ulik alder, utdanning, arbeidserfaring og helse. Preferanseteorien hevder at kvinner og menn har ulike preferanser, og at kvinner som får barn ofte har andre preferanser enn kvinner som ikke får barn. Datasettet i oppgaven gir ikke noen informasjon om kvinnes personlige preferanser for familie og karriere, sett i lys av denne teorien vil jeg allikevel forvente å se at kvinner med barn velger annerledes slik at de får en dårligere stilling på arbeidsmarkedet som igjen gir dem færre karrieremuligheter. Segmentert arbeidsmarkedsteori og andre teorier som er beslektet med denne hevder i kontrast at individenes valg må sees i lys av arbeidsmarkedets struktur. Teoriene hevder at kjønnsforskjeller ikke kan forklares av valg alene fordi valgene hele tiden vil bli påvirket og hindret av strukturer. Den legger altså langt mer vekt på strukturelle forhold og plassering på arbeidsmarkedet enn de to andre teoriene. Perspektivet gir ikke noen direkte forklaring på hvorfor de ulike segmentene oppstår. Datamaterialet kan heller ikke gi noe svar på hvorfor arbeidstakerne befinner seg der de er på



arbeidsmarkedet, men at de eventuelt befinner seg i ulike segmenter, og at noen av disse har dårligere muligheter for karrieremuligheter enn andre. Teoriene som hittil har vært presentert gir alle ulike bidrag til å forklare forskjeller mellom kjønnene på arbeidsmarkedet, og noen av dem er inne på at diskriminering kan være en årsak, det vil si at arbeidsgiver behandler ulike grupper med samme produktivitet ulikt. Hvis det er slik at kvinner diskrimineres i arbeidslivet vil man kunne observere dårligere karrieremuligheter for kvinner enn for menn. Likevel er det komplisert å koble dette til diskriminering da en ikke kan utelukke at det er andre årsaker enn diskriminering som ligger bak det at kvinner opplever å ha dårligere muligheter for karriereutvikling.

Tidligere forskning viser at spesielt det om man har barn eller ikke er viktig for hvilke muligheter man har på arbeidsmarkedet, og denne effekten synes å være motsatt for kvinner og menn. Det er mange som hevder at dette skyldes valgene man tar, både med hensyn til arbeidstid og yrkesvalg. Valgene kan være tatt på bakgrunn av ulike preferanser, og disse valgene må sees i sammenheng med strukturer som eksisterer på arbeidsmarkedet. I den sammenheng er det trolig også mange kvinner som har valgt å jobbe deltid for lettere å kunne kombinere arbeid og familie. Effekten av å jobbe deltid forventes å være negativ for begge kjønn, men trolig vil det være langt flere kvinner enn menn som velger en slik arbeidstid. Videre er det å forvente en ujevn kjønnsfordeling i yrkene slik vi har sett i segmentert arbeidsmarkedsteori. For å undersøke hvilke faktorer som kan forklare ulikhetene i karrieremuligheter vil jeg kjøre en samlet analyse for kvinner og menn. Det er grunn til å tro at hvilket yrke man velger i stor grad vil påvirke hvilke muligheter for karriereutvikling arbeidstakere opplever å ha, og at dette kan forklare mye av kjønnsforskjellene i og med at kvinner og menn tradisjonelt tar ulike yrkesvalg. Videre forventes det også at barn og arbeidstid påvirker den enkeltes opplevelse av hvilke muligheter de har for karriereutvikling. Valgene av de resterende kontrollvariablene vil jeg begrunne i neste kapittel, hvor jeg også skal presentere de ulike variablene som skal inkluderes i analysen.

### **3. Data, metode og deskriptiv statistikk**

#### ***3.1 Innledning***

I dette kapitlet vil jeg først presentere datamaterialet og utvalget som ligger til grunn for analysen, samt kort diskutere fordeler og ulemper ved dette. Videre vil jeg gjøre rede for variablene som vil inngå i analysene og forklare hvorfor de er tatt med og hvordan de er konstruert. Deretter vil jeg ved hjelp av deskriptiv statistikk vise hvordan de uavhengige variablene fordeler seg på den avhengige variabelen. Til slutt oppsummerer jeg med de mest sentrale funnene i den deskriptive statistikken.

#### ***3.2 Datamateriale***

Datamaterialet jeg bruker i analysen er Levekårsundersøkelsen (LKU) fra 2009 gjennomført av Statistisk sentralbyrå (SSB). Datamaterialet er relevant ved at det gir omfattende informasjon om spørsmålene som blir stilt i oppgaven. Tilgangen på datasettet har jeg fått av Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD). LKU blir hvert år gjennomført av SSB med sikte på å kartlegge levekår i Norge, og individenes egne opplevelser av velferd står her helt sentralt. Det er en tverrsnittsundersøkelse med tre temaer som går på rotasjon, henholdsvis arbeidsforhold, boforhold og helse. Temaet i 2009 var arbeidsforhold, og det er den undersøkelsen jeg vil ta i bruk i denne oppgaven. Undersøkelsen søker å kartlegge folks tilknytning til arbeidsmarkedet, og å se hvilken betydning det har for den enkeltes trivsel, helse og økonomi. I 2009 hadde undersøkelsen et bruttoutvalg på 20 460 personer. Undersøkelsen er basert på et tilfeldig utvalg som ble trukket fra Brønnøysundregisteret i 2006, som ble utvidet i 2009 med et tilfeldig utvalg av personer mellom 17 og 19 år samt noen personer med innvandrerbakgrunn. Av disse svarte 59,9 % på undersøkelsen slik at nettoutvalget endte opp på 12 255 personer. Det var noe økning i frafallet fra 2006, noe som i stor grad skyldtes at SSB ikke klarte å treffe respondenten. Dokumentasjonsrapporten for undersøkelsen avdekker at skjevhetene i alder, kjønn og landsdel i de fleste tilfellene ikke har noen betydning for analysene (Wilhelmsen 2010).

Datamaterialet jeg har valgt å bruke er som nevnt en tverrsnittsundersøkelse, det vil si at den gir informasjon om utvalget på et gitt tidspunkt (Skog 2004:71). Som en følge av dette er det ikke mulig å studere opprykk og karriereforløp, noe som kunne vært interessant med tanke på

problemstillingen. Ved å følge de samme enhetene over en lengre periode kunne jeg ha observert eventuelle endringer i opplevde karrieremuligheter ved barnefødsler, permisjon, jobbskifte, økende jobberfaring og lignende. Dette hadde imidlertid krevd bruk av en studie med longitudinelt design, hvor de samme respondentene er fulgt over tid (Skog 2004:74). LKU gjør det mulig å inkludere flere undersøkelser over tid, men spørsmålene som stilles i undersøkelsen har blitt utviklet og forandret flere ganger. Analyser av flere datasett hadde dermed krevd en større tilretteleggingsjobb, i tillegg til at man i forbindelse med longitudinelle studier må regne med at observasjonsenheter faller fra underveis. Med tanke på hvilke begrensninger det medfører å skrive en masteroppgave har jeg valgt å forholde meg til denne ene undersøkelsen. Undersøkelsen har et representativt utvalg av den norske befolkningen, utvalget er tilfeldig og oppfyller derfor kravet om en form for sannsynlighetsutvelging. Dette gjør at jeg kan trekke generelle slutninger om yrkesaktive nordmenn. Siden utvalget er såpass stort er det i tillegg gode muligheter til å inkludere flere forklaringsvariabler (Ringdal 2007:187). Videre er det en seriøs institusjon, Statistisk sentralbyrå, som har gjennomført studien, noe som sikrer at dataene er av god kvalitet. Undersøkelsen er koblet til registerinformasjon, noe som bidrar til reliabilitet i form av målesikkerhet på de aktuelle variablene (Ibid:90).

Datainnsamlingen er gjennomført ved hjelp av telefonintervjuer på PC, i noen få tilfeller besøksintervjuer. PC-assistert intervjuarbeid bidrar til bedre datakvalitet, blant annet fordi innsamlingsfeil fra intervjuerens side blir langt mindre enn ved for eksempel papirskjema. Å intervjuer ved hjelp av telefon har den fordelen at man kan nå over store geografiske områder, samt at eventuelle uklarheter kan oppklares umiddelbart. Innsamlingen av data til denne undersøkelsen ble gjennomført mellom juni 2009 og januar 2010 (Wilhelmsen 2010).

### ***3.4 Avgrensning av utvalget***

Datasettet omfatter respondenter mellom 18 og 70 år fra hele landet (Wilhelmsen 2010). Fordi jeg ønsker å ha med de som er i den aldersgruppen hvor de fleste er i arbeid har jeg utelukket de som er yngre enn 20 og de som er eldre enn 65 år. Den nedre aldersgrensen har jeg valgt fordi ungdommer i Norge vanligvis blir ferdig på videregående skole når de er rundt 19, mens den øvre aldersgrensen er satt til 65 år fordi man da nærmer seg en alder der man er på vei ut av arbeidslivet. Siden jeg er interessert i om folk opplever å ha videre karrieremuligheter vil jeg ikke ha med disse. Jeg ønsker også å se på de som jobber mellom 20 og 84 timer i uka for å unngå skjevheter i analysen. De som arbeider mindre en 20 timer i uka har antageligvis

jobben som en biinntekt ved siden av studier eller lignende, og har derfor ikke de det samme forholdet til karriereutvikling som vanlige arbeidende. Videre viste frekvensfordelinger fra utvalget at antallet respondenter som jobbet mer enn 84 timer i uken var kun 2, derfor ble disse fjernet. Informanter som har missingverdier på variablene som går inn i den logistiske analysen blir utelukket.

I datamaterialet er det en variabel som heter «IO betrakter seg som» (#62) hvor informantene har blitt spurt hva de betrakter seg som, og svaralternativene var (1) yrkesaktiv, (2), student eller skoleelev, (3) alderspensjonist, (4) førtidspensjonist, (5) arbeidsufør, (6) hjemmearbeidende, (7) arbeidsledig, (8) vernepliktig og (9) annet. I og med at jeg kun vil ha med de som er arbeidende i analysen, har jeg lagt inn et filter hvor jeg kun tar med de som har svart (1) at de er yrkesaktive. Tabell 3.1 gir en oversikt over kjønnsfordelingen i utvalget før og etter filtreringen, og deretter uten enheter som har missingverdier på variablene som er med i den endelige analysen.

**Tabell 3.1 Kjønnsfordelingen i utvalget**

	Nettoutvalg	Etter avgrensning (alder, arbeidstid, yrkesaktiv)	Uten missingverdier, etter avgrensning av variabler
Mann	50,2 %	54,4 %	53,8 %
Kvinne	49,8 %	45,6 %	46,2 %
N	12 255	7830	6828

Som vi ser utgjør menn et lite flertall i nettoutvalget før det er foretatt noen avgrensinger, og etter øker denne forskjellen noe. Dette må sees i sammenheng med at det er flere yrkesaktive menn enn kvinner i Norge (SSB 2010). Etter avgrensningen av alder og antall arbeidstimer, og etter å ha filtrert vekk alle som ikke er yrkesaktive, er utvalget redusert fra nettoutvalget på 12 255 til 7830. Etter denne filtreringen er andelen kvinner redusert fra 49,8 % til 45,6 %, noe som utgjør en endring på 4,2 prosentpoeng. Dette kan forklares med at jeg har avgrenset utvalget med tanke på om respondentene er yrkesaktive eller ikke og hvor mange timer i uka de jobber, og her kan det tenkes at for eksempel unge kvinner med små barn faller ut fordi de ikke er yrkesaktive, eller at de jobber mindre enn 20 timer i uken. Etter å ha filtrert vekk enheter med missingverdier er utvalget nede i 6828 enheter, og tallene på andelen kvinner og menn har endret seg minimalt.

### ***3.5 Presentasjon av variabler i analysene***

Jeg vil her presentere variablene som skal inkluderes i analysen og gjøre rede for hvordan de er operasjonalisert. Variablene som er inkludert er motivert av teori og tidligere forskning, og underveis vil jeg begrunne hvorfor de uavhengige variablene er inkludert. En rekke av variablene er laget helt eller delvis ved hjelp av syntaksfiler jeg har fått tilgang på via veilederen min, disse er laget av Thea Thingnes (2008) og Ann-Cathrin Østby (2012).<sup>3</sup>

#### ***3.5.1 Operasjonalisering av den avhengige variabelen karrieremuligheter***

##### ***Karrieremuligheter***

Den avhengige variabelen i mine analyser er basert på spørsmålet: «*Har du muligheter for forfremmelse eller karriereutvikling i virksomheten din?*». Siden spørsmålet blir stilt på denne måten, må en gå ut i fra at det er respondentenes subjektive oppfatning av sine karrieremuligheter som kommer til uttrykk. Det betyr at denne variabelen ikke gir noen informasjon om sannsynligheten for opprykk, om respondentene faktisk har muligheter for forfremmelse og karriereutvikling. Barth og Yin (1996), Hoel (1997), Longva (1997) og Yin (1997) definerer for eksempel opprykk på bakgrunn av stillingsskift og lønnsøkning. En studie som har brukt en lignende operasjonalisering av karrieremuligheter som i denne oppgaven er Abrahamsens (2009) studie av arbeidstidspreferanser, som bruker en indeks på karrieremuligheter som er basert på to spørsmål om hvilke muligheter respondentenes nåværende jobb gir til avansement og høy inntekt. Hun bruker altså også en variabel hvor respondentenes subjektive oppfatning kommer til uttrykk. Dette kan representere noen validitetsproblemer i og med at det den enkelte arbeidstaker opplever som karrieremuligheter kan variere. Karrieremuligheter er her et mål på hvordan de enkelte respondentene vurderer egne muligheter for å få en stilling, og/eller utvikle seg karrieremessig.

Slik som denne variabelen opprinnelig var kodet hadde den tre verdier: (1) Ja, gode muligheter, (2) Ja, begrensede muligheter og (3) Nei. Jeg har valgt å dummykode variabelen, og på denne måten kan jeg indikere om et kjennetegn er til stede eller ikke (Skog 2004:313). 1 og 2 er slått sammen til (1) Ja, og 3 er kodet til (0) nei. Målet på om man har muligheter blir kanskje noe grovt, men hensikten her er å måle sannsynligheten for om man opplever å ha

---

<sup>3</sup> Dette gjelder variablene lønn, arbeidstid, helse, sektor, antall barn, sektor og ansiennitet.

muligheter for forfremmelse eller karriereutvikling i virksomheten sin eller ikke. Siden variabelen opprinnelig har tre verdier kunne jeg gjort en multinomisk analyse, men dette ville blitt langt mer komplisert. Ikke minst ved at det ville blitt langt flere tall og resultater å gjøre rede for, noe som ville gjort det vanskelig å gjennomføre med tanke på masteroppgavens begrensninger.

### ***3.5.2 Operasjonalisering av uavhengige variabler***

#### ***Kjønn***

Som vi har sett tidligere i oppgaven er det mye som tyder på at kvinner har dårligere karrieremuligheter enn menn, og at de derfor også opplever dem som dårligere. Variabelen kjønn baserer seg på registerinformasjon og har derfor ingen missingverdier. I den logistiske regresjonsanalysen er kjønn kodet om til en dummyvariabel hvor mann har fått verdien 1 og kvinne 0, kjønnsvariabelen vil bli kalt for ”kvinne”.

#### ***Alder***

Alder forventes å påvirke opplevelsen av karrieremuligheter positivt ettersom man tilegner seg mer humankapital i form av utdanning og arbeidserfaring. Muligheten til å utnytte humankapitalen forventes også å avta med alderen, derfor vil jeg også inkludere et kvadrert ledd for å teste for en eventuell kurvelineær sammenheng. Kurvelinearitet er sammenhenger hvor den empiriske sammenhengen avviker klart fra den lineære. For å undersøke om avviket fra linearitet er signifikant finnes det statistiske tester man kan bruke, et eksempel på en slik test er polynomisk regresjon. Der inkluderer man et andregradsledd av den uavhengige variabelen slik det her er gjort med alder (Skog 2004:238-240). Her kan en vente å finne at alder først har en positiv effekt etter hvert som man tilegner seg humankapital, før effekten på et punkt avtar ettersom mulighetene til å utnytte den avtar. Variabelen alder er basert på registerinformasjon om respondentenes fødselsår, den har derfor ingen missingverdier. Ved å trekke undersøkelsesåret, 2009, fra respondentens fødselsår har jeg fått informantens alder.

#### ***Ansiennitet***

Arbeidserfaring blir av humankapitalteorien trukket fram som en viktig faktor, og empiriske studier tyder også på at erfaring innen samme bedrift gir bedre sjanser for forfremmelse (Kalleberg og Reskin 1995). Ansiennitet inkluderes derfor i analysen for å kontrollere om det

har en positiv effekt på karrieremuligheter. Ansiennitet kan måles både som antall år med generell yrkeserfaring, og som erfaring fra en enkelt jobb. I denne oppgaven har jeg, i tråd det med Kalleberg og Reskin har gjort i sin studie, valgt å bruke en variabel som måler arbeidserfaringen fra den jobben respondentene har på det tidspunktet undersøkelsen er gjennomført. Den avhengige variabelen i denne oppgavens analyse handler også om karrieremuligheter innenfor den virksomheten respondentene jobber i, derfor er det rimelig å anta at erfaringen fra nåværende jobb er mest relevant. Grunnet for variabelen er en variabel som baserer seg på et spørsmål om hvilket år respondentene begynte å jobbe på sin nåværende arbeidsplass, og informasjonen er selvrapportert. Ved å trekke 2009, som er det året undersøkelsen ble gjennomført, fra det året respondentene begynte å jobbe, får jeg antall år de har jobbet på arbeidsplassen. Tre personer oppga at de begynte i jobben sin i 2010, disse er utelatt fra analysen.

### ***Utdanning***

Utdanning er en klassisk humankapitalvariabel som regnes for å være en av de viktigste investeringene man kan gjøre for å få mer avkastning på arbeidsmarkedet. Denne variabelen er laget med utgangspunkt i en variabel med utdanningsnivå basert på registerinformasjon om registrert nivå i 2008, reliabilitet er derfor ikke noe problem her siden informasjonen ikke er selvrapportert. Utdanningsvariabelen har verdiene (0) ingen utdanning og førskoleutdanning, (1) barneskoleutdanning, (2) ungdomsskoleutdanning, (3) videregående, grunntdanning, (4) videregående, avsluttende utdanning, (5) påbygging til videregående utdanning, (6) universitets- og høyskoleutdanning, lavere nivå, (7) universitets- og høyskoleutdanning, høyere nivå, (8) forskerutdanning, (9) uoppgitt. Verdi 9 er kodet som missing, mens de andre er kodet om til følgende dummyvariabler: 1-2 = *Grunnskole* (den deskriptive statistikken avdekket at det var svært få som ikke hadde fullført ungdomsskolen), 3-5 = *Videregående* og 5-8 = *Høyere utdanning*. Grunnskole vil her bli brukt som referansekategori. De som har den opprinnelige verdien (0) ingen utdanning ble fjernet fra utvalget fordi det kun var 4 personer som hadde oppgitt dette som utdanning.

### ***Helse***

Variabelen helse er inkludert i analysen for å se om dårlig helse har en negativ virkning på opplevde karrieremuligheter. Som vi så i forrige kapittel er det å investere i en god helse også en investering i humankapitalen. Helse kan måles på flere måter, for eksempel hvor god helse

man føler man har, om man lider av en sykdom diagnostisert av en lege også videre. Det finnes også flere variabler som er knyttet til helse i LKU, blant annet er det flere som omhandler forhold på arbeidsplassen og hvordan de påvirker helsen og andre som tar for seg sykdommer og andre helseproblemer. Med tanke på humankapitalteorien er ideen om at dårlig helse vil føre til tap av arbeidserfaring helt sentralt, og jeg har derfor valgt å fokusere på sykefravær i analysen. Tanken her er altså at folk med dårlig helse også vil ha mer sykefravær, og at de dermed opplever å ha dårligere muligheter for karriereutvikling. Variabelen for helse er laget av en variabel med spørsmålet ”*Har du i løpet av de siste 12 mnd. hatt sykefravær på mer enn 14 dager?*”. Den baserer seg altså på selvrapportert informasjon og har verdiene (1) Ja og (2) Nei, jeg har dummykodet den slik at de som har hatt et sykefravær på mer enn 14 dager det siste året har fått verdien 1, og de som ikke har det er kodet som referansekategori (0).

### ***Antall barn***

I følge Hakims (2000, 2006) preferanseteori har menn og ulike grupper kvinner ulike preferanser for familie og arbeid, og disse preferansene vil igjen ha konsekvenser for kvinners karrieremuligheter. Kvinner som har en sterk orientering mot familielivet vil for eksempel oppleve dårligere karrieremuligheter, men kvinner som har preferanser for lønnet arbeid og karriere vil oppleve bedre karrieremuligheter. Menn har i følge Hakim gjennomgående høyere preferanse for lønnet arbeid enn kvinner. I datamaterialet som brukes i denne oppgaven har jeg ingen data om individenes preferanser, men på bakgrunn av preferanseteorien vil jeg forvente at jo flere barn kvinnene i utvalget har, desto mindre preferanse har de for karriere. Med denne begrunnelsen vil antall barn i husholdningen bli brukt som mål på preferanser. Målet vil selvsagt ikke være ideelt, det er for eksempel mulig at enkelte kvinner kombinerer det å gjøre karriere og samtidig har mange barn. Selv om variabelen ikke er ideell, er det likevel grunn til å tro at den fanger opp «preferanser». Tidligere forskning viser at barn har stor betydning for hvilke karrieremuligheter man har. Effekten er motsatt for kvinner og menn; barn har en positiv effekt for menn, mens effekten for kvinner er negativ. Den positive effekten gjelder både lønnsnivå, forfremmelse og karriererealisering. For kvinner som har barn, øker dessuten sannsynligheten for å arbeide deltid, og deltidsarbeidende har gjennomsnittlig dårligere karrieremuligheter enn heltidsarbeidende (Halrynjo og Lyng 2010, Hardoy og Schøne 2004, 2008, Kalleberg og Reskin 1995, Kjeldstad 2006, Nilsen og Skarsbø



2009). Dermed tyder også tidligere forskning på at det å ha barn vil påvirke kvinners karrieremuligheter i negativ retning.

For å se om antall barn i husholdningen har ulik effekt på kvinner og menn slik tidligere forskning peker i retning av, forsøkte jeg også å inkludere et samspillsledd mellom antall barn og kjønn. Her fant jeg ingen signifikant effekt, og har derfor utelatt dette fra analysen.

Variabelen antall barn er laget på bakgrunn av flere variabler som gir opplysninger om hvilke medlemmer som bor i husholdningen, og både barn og stebarn er inkludert. Antallet er basert på informasjon informantene selv har oppgitt, og verdiene går fra 0-7 barn. Her hadde det vært ønskelig å få med informasjon om hvor gamle de ulike barna var siden tidligere forskning viste at det var spesielt små barn som hadde en negativ effekt på kvinners karrieremuligheter, men det viste seg å ikke være mulig med datasettet som er brukt. I analysen er det derfor ikke verdier som viser hvor gamle barna er, verdiene viser kun hvor mange barn respondentene har i husholdningen.

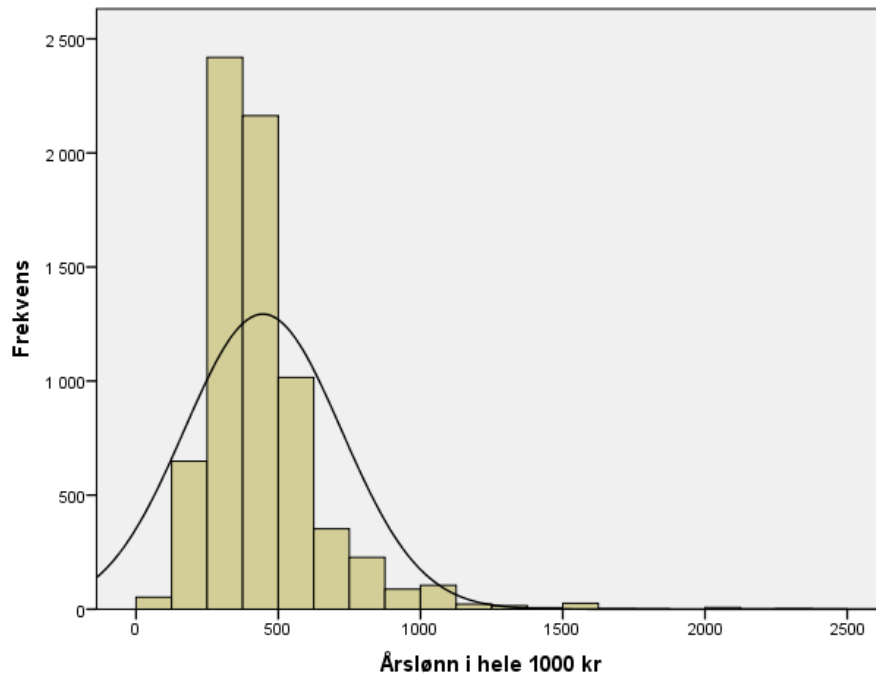
### **Lønn**

I følge nyklassisk økonomisk teori er arbeidsmarkedet åpent, slik at et stort antall arbeidstakere og arbeidsgivere har fri tilgang. Dermed kan man tenke seg at lønn kan gis som kompensasjon for lite attraktive eller svært krevende jobber, for eksempel nordsjøarbeidere her i Norge som har ugunstige arbeidstider. Fra denne tankegangen kan det tenkes at høyere lønn ikke nødvendigvis betyr gode karrieremuligheter. Segmentert arbeidsmarkedsteori ser dette annerledes, de hevder god lønn i likhet med gode muligheter er et kjennetegn på en god jobb, en rimelig antagelse vil derfor være at arbeidstakere med høy lønn opplever å ha gode muligheter for karriereutvikling. I tidligere forskning ser vi at blant annet forfremmelse sees i sammenheng med økt lønn (Hoel 1997, Longva 1997 og Yin 1997). For å undersøke hvilken effekt lønn har på karrieremuligheter inkluderes lønn i analysen, denne variabelen er basert på selvrapportert informasjon om inntekt enten pr. time, uke, 14. dag, måned eller år. Disse variablene er gjort om til en variabel, årsinntekt, oppgitt i hele 1000 kr. I figur 3.1 vises fordelingen av verdiene på variabelen lønn i hele tusen kroner, den har verdier fra 3 tusen til 6 millioner kroner.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Figur 3.1 viser kun verdier opp til 2,5 millioner da det er svært få som er høyere enn dette.

**Figur 3.1 Årslønn i hele 1000 kr**



Som figuren viser er verdiene svært skjevfordelt, jeg har derfor valgt å gjøre en logaritmisk transformasjon eller en logaritmisk omkodning av denne variabelen.

### *Yrke*

For å se om arbeidsmarkedet har en fordeling slik man vil forvente i teorier om arbeidsmarkedsstrukturer, hvor kvinner har en tendens til å havne i de dårligere segmentene hvor det er dårlige muligheter for karriereutvikling, inkluderer jeg yrke i analysen. Som vi har sett tidligere i oppgaven viser tidligere forskning at å jobbe i samme yrke gir nokså like konsekvenser for kvinner og menn, men kvinner og menn har en tendens til å gjøre ulike yrkesvalg (Jensberg m.fl. 2012, Kjeldstad 2006). En rimelig antagelse vil derfor være at arbeidstakere opplever å ha dårligere muligheter for karriereutvikling i yrker med overvekt av kvinner, såkalte ”kvinneyrker”, og karrieremuligheten oppleves som bedre i yrker med overvekt av menn, såkalte ”mannsyarker”.

Yrke er i Levekårsundersøkelsen 2009 kodet etter STYRK (SSBs standard for yrkesklassifisering) som er den norske versjonen av ISCO-88 (SSB 1998). Denne inndelingen klassifiserer yrkene ut i fra spesialisering og kompetansenivå. Yrkene plasseres i ulike kompetansenivå etter hva som vanligvis kreves av faglig, formell kompetanse. Det

understrekes imidlertid at kompetansen ikke må komme som et resultat av formell utdanning, den kan også være et resultat av uformell trening, erfaring og opplæring. Videre vurderes og plasseres yrkene også etter spesialisering hvor de ser på hvilke kunnskaper og/eller ferdigheter som kreves, hvilke verktøy og/eller maskiner som brukes, hvilke materialer det arbeides med samt hvilke varer og/eller tjenester som produseres. Andre kriterier som legges til grunn ved klassifiseringen av de ulike yrkene er grad av selvstendighet i utførelsen av arbeidet, hvor rutinepreget det er og hvorvidt det består av direkte fysisk arbeid. Fordelen med denne kodingen av yrker er at det sikrer sammenlignbarhet med andre studier som bruker STYRK.

Variabelen yrke baserer seg på informasjon respondentene selv har oppgitt om sitt hovedyrke. I analysen har jeg kodet etter en grov inndeling av yrkene som SSB bruker. Kodingen er som følger: (0) Militære yrker ( dette gjelder ikke sivilt ansatt i militæret) (1) Politikere (2) Akademiske yrker, (3) Yrker med kortere høyskole- og universitetsutdanning og teknikere, (4) Kontor og kundeserviceyrker, (5) Salgs-, service- og omsorgsykker, (6) Yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske, (7) Håndverkere o.l., (8) Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere, (9) Yrker uten krav til utdanning og (10) Administrative ledere. (9) Yrker uten krav til utdanning brukes her som referansekategori. Den opprinnelige, grove inndelingen til STYRK skiller ikke mellom politikere og administrative ledere, men det har jeg valgt å gjøre her da jeg mener disse yrkesgruppene utfører helt forskjellige arbeidsoppgaver. Dette kan føre til enkelte ulemper, for eksempel ved at gruppene kan bli ganske små.

Med tanke på analysen som skal gjennomføres, og tolkningen av den, vil jeg nå gå litt nærmere inn på noen av gruppene og se hvilke type yrker som faller inn under disse. I gruppa akademiske yrker inkluderes yrker som normalt krever en minimum 4 års utdanning fra universitet eller høyskole. Gruppen inkluderer derfor yrker innen forskning, undervisning, rådgivning, medisinsk behandling, kunstnerisk virksomhet og utrednings- og høyere saksbehandlararbeid innen offentlig administrasjon. Det som skiller yrkene i denne gruppen og administrative ledere er hovedsakelig om de foretar beslutninger, i så tilfelle havner de under administrative ledere. Kategori 3 inkluderer yrker som normalt krever 1-3 års utdanning utover videregående skole, for å forkorte navnet noe kaller jeg den «høyskoleyrker». Som vi ser er det i stor grad utdanningsnivå som skiller gruppe 2 og 3. I gruppe 0, militære yrker,

inngår også yrker som ikke kan identifiseres. De andre gruppene er mer intuitivt forståelige og jeg vil derfor ikke kommentere dem nærmere (SSB 1998).

Jeg hadde opprinnelig tenkt å kontrollere for samspill mellom kjønn og de største yrkesgruppene (som vi i den deskriptive statistikken vil se er høyskoleyrker, akademiske yrker, salgs-, service- og omsorgsykker, administrative ledere samt håndverker o.l.), for å se om kjønnene har ulik sannsynlighet for å ha karrieremuligheter innen disse yrkene. Etter å ha sjekket for alle disse samspillseffektene fant jeg at ingen av dem var signifikante. For å begrense tabellenes omfang har jeg valgt å utelukke disse.

Kategoriseringen jeg har valgt å bruke av yrkene er noe grov, en finere og annen inndeling av yrker kunne vært interessant. For eksempel kunne en kategorisering som hadde vist om noen jobber innenfor helse- og sosialsektoren vært spennende, dette fordi det er kjent at mannlige sykepleiere oftere gjør karriere enn kvinnelige. En slik inndeling ville imidlertid gjort det nødvendig med en langt mer omfattende kategorisering av datasettet, og med tanke på studiens begrensede omfang har jeg valgt å holde meg til en grovere inndeling. Det er heller ikke sikkert at det ville vært hensiktsmessig med en finere kategorisering med tanke på datamaterialets størrelse. Slik kategoriseringen er nå er det som jeg vil senere vil vise i den deskriptive statistikken allerede noen yrkesgrupper som er relativt små.

### ***Sektor***

Kalleberg og Reskin (1995) observerte at det jevnt over var flere forfremmelser i privat sektor, et område hvor menn var i flertall. Annen forskning viser også at menn utgjør et flertall i privat sektor i Norge, samtidig som kvinner utgjør et flertall i offentlig sektor (Jensberg m.fl. 2012). Jeg vil derfor undersøke hvilken effekt sektor har på karrieremuligheter. Variabelen baserer seg på selvrapportert informasjon om eierforholdet på arbeidsplassen og er kodet slik: (1) Et personlig eid firma, (2) Aksjeselskap, organisasjon eller liknende (3) Kommunal virksomhet, (4) Fylkeskommunal virksomhet, og (5) Statlig virksomhet. Kategori 1 og 2 er kodet om til Privat sektor, og kategori 3, 4 og 5 til Offentlig sektor. Deretter har jeg dummykodet variabelen slik at offentlig sektor får verdien 1, og privat sektor får verdien 0. Variabelen har fått navnet ”offentlig sektor”.

Studiene av opprykk som ble gjennomgått i kapittel to viser små eller ingen forskjeller i opprykkssannsynlighet imellom kvinner og menn i offentlig sektor (Barth og Yin 1996, Yin

1997). I Statoil fant Longva (1997) at menn hadde bedre opprykkssannsynlighet enn kvinner, noe hun hevdet kunne relateres til at kvinner oftere ble rekruttert til stillinger med kortere karrierestiger. Dette gir grunn til å anta at menn har bedre muligheter enn kvinner i privat sektor. Opprinnelig ville jeg på bakgrunn av dette også inkludere et samspillsledd mellom kjønn og sektor, men da jeg prøvde ut dette fant jeg ingen signifikant effekt.

### ***Bedriftsstørrelse***

Tidligere forskning viser at større selskaper gjerne har lengre karrierestiger og at arbeidsgivere innen større bedrifter dermed også har større sannsynlighet for å bli forfremmet (Kalleberg og Reskin 1995). På bakgrunn av dette forventer jeg å finne at arbeidstakere opplever å ha bedre muligheter for karriereutvikling desto større bedriften de arbeider i er. Jeg inkluderer derfor bedriftsstørrelse i analysen. Det er 3 variabler i datasettet som gir informasjon om hvor mange sysselsatte det er i bedriften, og det mest nærliggende ville vært å velge variabelen som oppgir presist antall ansatte, men denne hadde veldig mange missingverdier. Jeg har derfor valgt en variabel som oppgir antall ansatte i nivåer da denne har færre missingverdier enn de andre. Den baserer seg på et spørsmål om hvor mange sysselsatte det er i bedriften og baserer seg derfor på selvrapportert informasjon. Variabelen har verdiene (1) 1-10 personer, (2) 11-19 personer, (3) 20-49 personer, (4) 50-99 personer, (5) 100-199 personer, (6) 200-499 personer og (7) 500 eller flere. I Norge kategoriseres bedrifter som små når de har inntil 20 ansatte, mellomstore mellom 20 og 100 ansatte og som store når de har over 100 ansatte (NOU 1995). På bakgrunn av denne definisjonen har jeg dummykodet variabelen slik at kategori 1 og 2 er slått sammen til en kategori kalt «1-19 ansatte», kategori 3 og 4 «20-99 ansatte» og kategori 5, 6 og 7 til «100 eller flere». «1-19 ansatte» blir i analysen brukt som referansekategori.

### ***Arbeidstid***

Longva (1997) fant i sin studie av Statoil at deltidsarbeid hadde en negativ effekt på opprykkssannsynligheten, og at det var langt flere kvinner enn menn som arbeidet deltid. I tråd med dette viste Kalleberg og Reskins (1995) studie av kjønnsgapet i forfremmelser i Norge at mye av gapet kunne forklares av at mange kvinner arbeider deltid, og deltid har en negativ effekt på karrieremuligheter. Abrahamsen (2009) avdekket at desto lengre arbeidstid kvinnene hadde, desto bedre karrieremuligheter hadde de. Kjelstad (2006) fant også at kvinner langt oftere arbeider deltid, og at sannsynligheten for at de gjør det øker når de får

barn. I følge tall fra SSB (2010) er det hele 43 % av norske kvinner mot 13 % av mennene som arbeider deltid i Norge. Tidligere forskning tyder altså på at deltidsarbeid gir dårligere karrieremuligheter, og at kvinner langt oftere arbeider deltid. Dette kan forklares med at mange kvinner har preferanser som gjør at de søker seg til deltidsjobber. På bakgrunn av teori og tidligere forskning vil jeg derfor forvente at personer som jobber deltid oppgir å ha færre karrieremuligheter enn heltidsarbeidende, og at flertallet av de deltidsarbeidende er kvinner. Arbeidstid er basert på en variabel som forteller hvor mange timer i uka respondenten arbeider, informasjonen om arbeidstid er selvrapportert. Denne går opprinnelig fra 0-168, men som tidligere nevnt er utvalget mitt begrenset til de som jobber mellom 20 og 84 timer. Den nedre grensen er satt til 20 da jeg vil unngå de som for eksempel kun jobber litt ved siden av studiene, og den øvre på 84 er satt fordi frekvensfordelingen viser at det er svært få som oppgir å jobbe mer enn dette. Kjeldstad (2006) definerer deltid som 20-36 timer i uka og mer enn 37 timer i uka som heltid. Unntaket er de som har avtalt 32-36 timer i uka som heltidsarbeid, dette har jeg ingen informasjon om i mitt datasett og dummykoder derfor variabelen slik at de som jobber 20-36 timer i uka får verdien (1) deltid, og de som jobber 37-84 timer (0) heltid. Variabelen for arbeidstid vil jeg kalle for ”deltid”.

I og med at det er så mange kvinner i Norge som arbeider deltid i forhold til menn og at tidligere forskning tyder på at deltid har en negativ effekt på karriere, er det derfor rimelig å anta at arbeidstid og kjønn korrelerer. Hvis det her er for stor korrelasjon mellom variablene blir det vanskelig å skille effektene fra hverandre, og man har et problem kalt *multikollinearitet*. Ved multikollinearitet vil man få upresise estimater og store signifikansverdier i regresjonsanalysen, og det er dessuten et brudd på en av forutsetningene for logistisk regresjonsanalyse. I følge Pearsons korrelasjon korrelerer arbeidstid og kjønn med mindre enn 0,8 (0,277), variablene er korrelert, men ikke så sterkt at det er noen grunn til å vurdere å fjerne en av dem (Eikemo og Clausen 2007:125-126).

### ***3.6 Deskriptiv statistikk***

I de påfølgende avsnittene vil jeg presentere hvordan de uavhengige variablene fordeler ser på den avhengige variabelen karrieremuligheter. Fordelingene er presentert i tabeller, prosentvis for de kategoriske variablene og med gjennomsnitt og standardavvik for de kontinuerlige variablene.

### ***3.6.1 Deskriptiv statistikk for kategoriske variabler***

I dette avsnittet vil jeg ved hjelp av deskriptiv statistikk vise hvordan de uavhengige, kategoriske variablene fordeler seg hver for seg og på den avhengige variabelen karrieremuligheter, og deretter hvordan kjønn fordeler seg på de ulike yrkeskategoriene. Variablene blir signifikanstestet med kjikvadrattest, en hypotesetest som er godt egnet til krysstabeller. Hvis man vil teste om det finnes noen forskjeller, kan man teste en nullhypotese om ingen forskjeller i populasjonen. Hvis denne hypotesen kan forkastes så betyr det at resultatet er statistisk signifikant (Skog 2004:174, 187).

**Tabell 3.2 Fordeling av kategoriske variabler på karrieremuligheter**

	Frekvens (%)	Har ikke karrieremuligheter (%)	Har karrieremuligheter (%)	Kjikkvadrat	Sig.	Missing %
Kjønn				22,173	0,000	0,0
Mann	53,8	25,9	74,1			
Kvinne	46,2	31,1	68,9			
Helse				15,460	0,000	0,0
Sykemeldt < 14 d siste 12 mnd.	82,7	27,3	72,7			
Sykemeldt > 14 d siste 12 mnd.	17,3	33,0	67,0			
Yrke				232,727	0,000	0,0
Akademiske yrker	17,1	17,6	82,4			
Politikere	0,2	50,0	50,0			
Høyskoleyrker	31,0	22,6	77,4			
Kontor- og kundeserviceyrker	6,2	36,4	63,6			
Salgs-, service-, og omsorgsykker	15,6	39,0	61,0			
Yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske	0,4	51,9	48,1			
Håndverkere o.l.	9,3	29,5	70,5			
Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere m. v.	5,8	37,2	62,8			
Yrker uten krav til utdanning	1,5	50,0	50,0			
Administrative ledere	11,2	32,4	67,6			
Militære yrker	1,8	22,2	77,8			
Arbeidstid				38,265	0,000	0,0
Heltid	79,5	26,6	73,4			
Deltid	20,5	35,0	65,0			
Sektor				3,619	0,057	0,3
Privat sektor	61,6	29,1	70,9			
Offentlig sektor	38,4	27,0	73,0			
Bedriftsstørrelse				186,257	0,000	1,5
1-19 ansatte	31,6	38,1	61,9			
20-99 ansatte	34,1	27,5	72,2			
100 eller flere ansatte	34,3	19,8	80,2			
Utdanning				158,605	0,000	2,6
Grunnskole	12,5	35,4	64,6			
Videregående	42,4	34,3	65,7			
Høyere utdanning	45,1	20,7	79,3			



Til å begynne med vil jeg bemerke at andelen som oppgir å ikke ha noen muligheter for forfremmelse og/eller karriereutvikling antageligvis ville vært litt lavere hvis aldersgrensen i utvalget hadde vært litt lavere. Dette er fordi karrieremulighetene sannsynligvis avtar en del når man kommer opp i alder på grunn av for eksempel minkende verdi av humankapital. Den første kolonnen i tabell 3.2 gir en oversikt over de uavhengige kategoriske variablene i analysen, deretter følger en kolonne med frekvensfordelinger på de ulike variablene. De to neste viser separate prosentfordelinger for de som henholdsvis oppgir at de ikke har og har karrieremuligheter, videre følger kjikvadrattestene og missingverdier i prosent. La oss starte med kjønnsvariabelen hvor vi ser at utvalget har noen flere menn enn kvinner, dette kan sees i sammenheng med at det er flere yrkesaktive menn enn kvinner siden utvalget er avgrenset til kun å gjelde yrkesaktive. Videre kan vi konstatere at det er en forskjell i karrieremuligheter mellom kjønnene. 31,1 % av kvinnene oppgir at de ikke opplever å ha muligheter for karriereutvikling mot 25,9 % av mennene, differansen er på 5,2 % og forskjellen er signifikant på 1 prosentnivå. Flertallet av alle respondentene samlet har altså karrieremuligheter, men dette gjelder langt i fra alle. Variabelen kjønn har ingen missingverdier, noe som skyldes at den er basert på registerinformasjon.

Når det gjelder helse oppgir 17,3 % respondentene å ha vært sykemeldt i 14 dager eller mer de siste 12 månedene. Av disse oppgir 33 % at de ikke opplever å ha noen karrieremuligheter, noe som utgjør en forskjell på hele 5,7 % til de som har vært sykemeldt mindre enn 14 dager de siste 12 månedene. Dette kan tyde på at helse har en betydning for hvilke karrieremuligheter man opplever å ha. Forskjellen er signifikant på 1 prosentnivå, og variabelen har ingen missingverdier.

Videre i tabell 3.2 ser vi en oversikt over yrkesvariablene, og her må det bemerkes at oversikten på ingen måte er hierarkisk slik at de er satt opp i en rekkefølge som skulle indikere at noen yrker er bedre enn andre. Rekkefølgen er mer eller mindre tilfeldig. Vi ser at politikere kun utgjør 0,2 % av utvalget, og som jeg nevnte under operasjonaliseringen av yrkesvariablene har jeg valgt å separere politikere fra kategorien med administrative ledere fordi disse yrkene er nokså forskjellige. Her kommer det dessuten fram at politikere oppgir å ha langt dårligere karrieremuligheter enn administrative ledere. Differansen er på 17,5 %, noe som bekrefter dette. Respondenter som har akademiske yrker omfatter 17,1 % av utvalget, av disse oppgir 82,4 % å ha karrieremuligheter, noe som tyder på at denne yrkesgruppen opplever å ha best muligheter av alle. Respondenter med yrker innen jordbruk, skogbruk og

fiske har derimot den største andelen av alle gruppene som oppgir å ha få muligheter for karriereutvikling, kun 48,1 % opplever å ha karrieremuligheter, det er den laveste andelen av alle yrkesgruppene. Over halvparten, hele 51,9 prosent, sier de ikke har noen bedre muligheter for karriereutvikling. Denne gruppen er relativt liten og utgjør bare 0,4 prosent av utvalget. Yrker som faller inn under gruppen håndverkere og lignende utgjør 9,3 prosent av det totale utvalget, og 29,5 prosent av disse oppgir å ikke ha karrieremuligheter. Den neste gruppen prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere og andre lignende yrker representerer 5,8 prosent av utvalget, og her er det langt flere som oppgir å ikke ha bedre muligheter karrieremessig enn i den forrige gruppen. Hele 37,2 prosent av dem hevder de ikke har karrieremessige utviklingsmuligheter, noe som indikerer at håndverkere har bedre muligheter. De som arbeider i yrker uten krav til utdanning oppgir å ha tilnærmet like dårlige muligheter som politikere, hvor 50 % sier de ikke har noen. I likhet med yrkesgruppene politikere og jordbruk, skogbruk og fiske utgjør de liten gruppe i utvalget, men den er allikevel større enn disse med sine 1,5 prosent. Betydelig større er gruppen med administrative ledere som utgjør 11,2 prosent av utvalget. 32,4 prosent av dem sier de ikke har noen videre muligheter for karrieremuligheter innenfor virksomheten de jobber i, noe som er langt lavere enn i politikergruppen som jeg skilte dem fra. Differansen til dem er på hele 17,6 prosent.

Når vi så går videre i tabell 3.2 til arbeidstid ser vi at 20,5 % av utvalget arbeider deltid mot 79,5 % som arbeider heltid, og som forventet har deltidsarbeidende dårligere muligheter for karriereutvikling. Forskjellen er ikke så stor som forventet, 73,4 % av respondentene som arbeider heltid har oppgitt å ha muligheter, mot 65 % av de deltidsarbeidende. Dette kan skyldes at deltidsjobb for mange er en inngangsport til arbeidslivet. Det kan også være at sektoren de jobber innenfor har hierarkiske karrierestiger, slik som for eksempel helsesektoren eller undervisningssektoren. Variabelen har ingen missingverdier og forskjellen i opplevde muligheter for karriereutvikling mellom hel- og deltidsarbeidende er signifikant på 1 prosentnivå.

Heller ikke mellom privat og offentlig sektor er forskjellene i muligheter så store som forventet, og noe overraskende er det flere av dem som arbeider i offentlig sektor som oppgir å ha gode muligheter med 73 prosent mot 70,9 prosent i privat sektor. Dette er ikke i tråd med hva Kalleberg og Reskin (1995) fant i sin studie hvor det var færre forfremmelser innen offentlig sektor, forskjellen er imidlertid ikke signifikant. Arbeidstakere som arbeider i privat

sektor utgjør et klart flertall i oppgavens utvalg, hele 61,6 prosent jobber i privat sektor mot 38,4 prosent i offentlig sektor.

Fordelingen av respondenter etter hvilken størrelse bedriften de jobber i er nokså jevn, og som forventet er det flere som oppgir å ha muligheter for karriereutvikling jo større bedriften er: i bedrifter med 100 ansatte eller flere er det hele 80,2 % som sier de har muligheter mot 61,9 % i bedrifter med 1-19 ansatte. I bedrifter med 20-99 ansatte er det 72,2 % som oppgir å ha muligheter for karriereutvikling. Variabelen har 1,5 % missingverdier og sammenhengen mellom bedriftsstørrelse og muligheter er signifikant på 1 prosentnivå.

På utdanningsvariablene ser vi at blant dem som har fullført grunnskolen er det 64,6 % som sier de har karrieremuligheter, og som forventet er andelen høyere blant dem med videregående og høyere utdanning. Forskjellen mellom videregående og høyere utdanning er relativt stor med henholdsvis 65,7 og 89,3 % som oppgir å ha karrieremuligheter. Andelen som oppgir å kun ha gått grunnskole er relativt liten, 12,5 %, noe som kan forklares av at det er vanskelig å få jobb uten videregående skole i Norge.

Tidligere forskning viser at kvinner oftere arbeider deltid enn menn, og som vi så i tabell 3.2 oppgir heltidsarbeidende å ha bedre muligheter for karriereutvikling enn deltidsarbeidene. For å se hvordan kjønn fordeler seg på arbeidstid i mitt utvalg, vil jeg presentere fordelingen av kjønn på arbeidstid i tabell 3.3 under.

**Tabell 3.3 Fordeling av arbeidstid på kjønn**

	<b>Mann</b>	<b>Kvinne</b>	<b>Kjikkvadrat</b>
<i>Arbeidstid</i>			522,247**
Heltid	89,9	67,5	
Deltid	10,1	32,5	

Som forventet er det en høyere andel kvinner enn menn som arbeider deltid, 10,1 % av mennene mot 32,5 % av kvinnene arbeider deltid. Dette utgjør en differanse på hele 22,4 %. Forskjellen er mellom kjønnene er signifikant på 1 % nivå.

Teori og tidligere forskning peker i retning av et kjønnsdelt arbeidsmarked, og som vi ser i den deskriptive statistikken over de kategoriske variablene i tabell 3.2 er det noen

yrkesgrupper som oppgir å ha bedre karrieremuligheter enn andre. I følge teorier om arbeidsmarkedsstrukturer vil arbeidsmarkedet segmenteres slik at noen yrker gir dårligere muligheter enn andre og at kvinner oftere enn menn havner inn i segmentene med de dårligste jobbene. Derfor vil jeg også presentere fordelingen av kjønn på de ulike yrkesgruppene i tabell 3.4 under for å se hvordan kvinner og menn er fordelt innen de ulike yrkene. Tabellen vil gi et bilde av hvordan kjønnene er fordelt på arbeidsmarkedet, senere vil jeg også vise hvordan karrieremulighetene er fordelt på kjønnene innenfor de enkelte yrkesgruppene.

**Tabell 3.4 Fordeling av yrkesvariabler på kjønn**

	<b>Mann</b>	<b>Kvinne</b>	<b>Kjikkvadrat</b>
<i>Yrke</i>			1054,323**
Akademiske yrker	52,8	47,2	
Politikere	58,3	41,7	
Høyskoleyrker	45,7	54,3	
Kontor- og kundeserviceyrker	31,7	62,9	
Salgs-, service-, og omsorgsykker	29,7	70,3	
Yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske	77,8	22,2	
Håndverkere o.l.	94,2	5,8	
Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere m.v.	88,3	11,7	
Yrker uten krav til utdanning	34,3	65,7	
Administrative ledere	68,4	31,6	
Militære yrker	69,8	30,2	

Fordelingen av kvinner og menn i de ulike yrkesgruppene som vises i tabell 3.3 bekrefter at enkelte deler av arbeidsmarkedet er sterkt kjønnssegregert. Fordelingen av kjønn på yrkesgrupper er signifikant på 1 % nivå med en kjikkvadratverdi på 1054,323. Fordelingen er som forventet slik at menn er sterkt overrepresentert i de yrkene som tradisjonelt har vært mannsyrker. For eksempel utgjør menn hele 94,2 % av håndverkere og lignende grupper, hvilket betyr at kun 5,8 % av dem er kvinner. Videre ser vi at 88,3 % av prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere og i andre lignende yrker er menn. Også innen primærnæringene jordbruk, skogbruk og fiske er menn i flertall med 77,8 %. Av

administrative ledere utgjør menn også et flertall, 68,4 prosent av denne gruppen er menn. Dette er tråd med tidligere forskning som viser at den vertikale segregeringen fortsatt eksisterer i Norge, hvor kvinner sjeldnere innehar lederposisjoner (Barth og Yin 1996, Birkelund og Petersen 2010, NOU 2008 og Storvik 2006).

Tidligere forskning viser at det norske arbeidsmarkedet er preget av horisontal segregering, noe som også kommer fram i tabell 3.4 (Jensberg m.fl. 2012). I likhet med at menn er overrepresentert i de typiske mannsyrkene, ser vi at kvinner er i flertall i de typiske kvinneyrkene. Andelen kvinner er størst i yrker innenfor salg, service og omsorg med 70,3 %, etterfulgt av kontor- og kundeserviceyrker hvor andelen kvinner er 62,9 %. Yrkene innenfor disse gruppene er alle yrker som anses for å være typiske kvinneyrker. I yrkene hvor karrieremulighetene synes å være best er fordelingen av kjønnene nokså jevn, for eksempel innen akademiske yrker hvor hele 82,4 % oppgir å ha muligheter for karriereutvikling er andelen menn 52,8 % og kvinner 47,2 %. Flertallet er riktignok menn, men de utgjør kun et lite flertall. I tillegg ser vi at innenfor kategorien høyskoleyrker, som inkluderer de som normalt krever 1-3 års utdanning, er fordelingen av kjønn nokså jevn og andelen med karrieremuligheter nokså høy med 77,4 %. Også her er det et lite flertall, men her er det representert av kvinnene som utgjør 54,3 %. Unntaket fra de jevne kjønnsfordelingene i yrker med gode muligheter er militære yrker. Her utgjør menn et markant flertall med 69,8 %, og hele 77,8 % av denne gruppen oppgir å ha gode muligheter for karriereutvikling. Dette kan muligens forklares av at militæret har et tydelig karrierehierarki. Militæret har tradisjonelt sett vært en mannsdominert yrkesgruppe.

For å se hvordan muligheter for karriereutvikling innenfor de ulike yrkesgruppene varierer med kjønn har jeg som vi ser på neste side laget tabell 3.5 med en oversikt over fordelingen.

**Tabell 3.5 Fordeling av karrieremuligheter på kjønn og yrke**

	Har muligheter		Kjikkvadrat	Sig.
	Mann	Kvinne		
Mann			72,723	0,000
Kvinne			188,986	0,000
Akademiske yrker	82,3	82,6		
Politikere	71,4	20,0		
Høyskoleyrker	79,1	75,9		
Kontor- og kundeserviceyrker	72,6	58,3		
Salgs-, service-, og omsorgsykker	69,3	57,4		
Yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske	57,1	16,7		
Håndverkere o.l.	71,1	59,5		
Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere m.v.	64,6	50,0		
Yrker uten krav til utdannelse	74,3	37,3		
Administrative ledere	67,8	67,1		
Militære yrker	79,5	73,7		

I tabell 3.5 ovenfor ser vi først at forskjellene i karrieremuligheter for menn innenfor de ulike yrkesgruppene er signifikante, og at det samme gjelder for kvinner. Tidligere i den deskriptive statistikken så vi at kjønnsfordelingen innenfor akademiske yrker var nokså lik, hvor kun et lite flertall av gruppen var menn, her ser vi at kun en liten andel flere kvinner enn menn oppgir å ha karrieremuligheter. Innenfor gruppen med politikere ser det derimot ut til å være en veldig stor forskjell mellom kjønnene hvor hele 71,4 % av mennene oppgir å ha muligheter, mot bare 20 % av kvinnene. Som vi så i oversikten over fordelingen på de ulike yrkesgruppene er denne gruppen svært liten slik at det ikke er mulig å trekke noen generelle konklusjoner om denne gruppen. Innen høyskoleyrker er det en liten forskjell i sannsynligheten for å oppleve muligheter for karriereutvikling, 79,1 prosent av mennene mot 75,9 prosent av kvinnene oppgir å ha muligheter, noe som utgjør en differanse på 3,2 prosent. Differansen mellom kvinner og menn i kontor- og kundeserviceyrker er noe større, her oppgir 72,6 prosent av mennene å ha muligheter mot 58,3 prosent av kvinnene. Differansen er her på hele 14,3 prosent, og som vi så i tabell 3.4 er flertallet i denne gruppen kvinner med 62,9 prosent. Differansen øker innen yrker i salg, omsorg og service som også er en gruppe som er kvinnedominert. 69,3 prosent av mennene har muligheter for karriereutvikling mot 57,4 prosent av kvinnene. Gruppen med yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske er den der kvinner kommer dårligst ut. Her oppgir bare 16,7 prosent av kvinnene å ha karriereutvikling, men denne gruppen er i likhet med politikergruppen nokså liten med sine 0,4 prosent, og kvinneandelen innenfor primærnæringsyrkene på 22,2 prosent er også lav.

Gruppen med håndverkere og lignende er som vi så i tabell 3.4 den mest mannsdominerte gruppen med 94,2 prosent menn, i tabell 3.5 ser vi at 59,5 prosent av kvinnene og 71,1 prosent av mennene har muligheter for karriereutvikling. Sannsynligheten for at menn oppgir å ha gode muligheter for karriereutvikling er 11,6 prosent høyere enn for kvinner. Kvinnelige ansatte innen prosess- og maskinoperatører og transportarbeidere har like stor sannsynlighet for å oppgi at de har karrieremuligheter som at de ikke har det. Differansen til menn er på 14,6 prosent hvor 64,6 prosent av mennene har karrieremuligheter. Også denne kategorien er som vi så tidligere sterkt mannsdominert. Yrker uten utdanning er derimot dominert av kvinner hvor de utgjør 65,7 prosent av ansatte innen slike yrker. Kun 37,3 prosent av kvinnene innen for yrker uten krav til utdanning har muligheter for videre utvikling av karrieren. Denne gruppen er også liten, 1,5 prosent av utvalget faller innenfor, men den er noe større enn politikergruppen og jordbruk-, skogbruk- og fiskegruppen. 74,3 av mennene innenfor yrker uten utdanning mener de har muligheter for karriereutvikling. Administrative ledere har som vi så et flertall av menn, men i denne gruppa er andelen menn og kvinner med karrieremuligheter nokså lik. 67,8 prosent av mennene mot 67,1 prosent av kvinnene oppgir å ha muligheter for karriereutvikling. Militære yrker, som også utgjør en relativt liten del av utvalget med 2,4 prosent, har et flertall av menn. 79,5 prosent av disse har muligheter for karriereutvikling mot 73,7 prosent av kvinnene. Differansen er her på 6,3 prosent. Ved å se på tabell 3.4 i sin helhet kan vi se at av elleve yrkesgrupper er det flere menn enn kvinner som oppgir å ha muligheter for karriereutvikling i hele ti av dem. Dette viser at ulikhetene i karrieremuligheter mellom kvinner og menn ikke kan forklares kun ut i fra hvilke yrker de jobber innenfor, menn har gjennomgående bedre muligheter. Unntaket er akademiske yrker hvor det er 0,3 prosent flere kvinner, andelen kvinner og menn som oppgir å ha muligheter i denne gruppen er altså tilnærmet lik. Forskjellene er størst i gruppene politikere, yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske og i yrker uten krav til utdanning.

### ***3.6.2 Deskriptiv statistikk for kontinuerlige variabler***

I tabell 3.6 under vises deskriptiv statistikk for de kontinuerlige variablene alder, lønn, ansiennitet og antall barn. I tillegg vises forskjeller mellom kvinner og menn. Gjennomsnittsalderen for utvalget er på 40,06 år med et standardavvik på 9,16. Forskjellen i alder mellom kvinner og menn er svært liten og sammenhengen er dessuten ikke signifikant. Det er derimot forskjellene i lønn, hvor gjennomsnittsverdien er samlet på 6 med et standardavvik på 0,44, mens kvinner har en gjennomsnittsverdi på 5,85 og et standardavvik

på 0,38 mens menn har 6,14 og standardavvik 0,44. Forskjellene er signifikant på 1 prosentnivå, årsaker til dette kan både være sektor, arbeidstid og type yrke, variabler det vil bli kontrollert for i analysen. Variabelen har en nokså stor andel missing på 7,7 %, dette er nok fordi lønn er selvrapportert og at spørsmål om inntekt kan tenkes å være sensitivt. Vi kan også se at det er en forskjell i ansiennitet mellom kjønnene og korrelasjonen er signifikant på 5 prosentnivå. Noe av årsaken til dette kan være at kvinner har mer fravær fra arbeidslivet i form av permisjon og liknende. Menn har i gjennomsnitt også færre barn enn kvinner, noe som kan skyldes at mange kvinner velger å oppdra barn alene, eller ender opp med aleneomsorgen etter skilsmisse. Menn har i gjennomsnitt 1,19 barn med et standardavvik på 1,18, og kvinner har i gjennomsnitt 1,29 barn med et standardavvik på 1,13. Forskjellen mellom kvinner og menn er ikke veldig stor, og kan trolig forklares med at kvinner oftere ender opp som aleneforsørgere enn menn. Forskjellen er signifikant på 1 prosentnivå.

**Tabell 3.6 Deskriptiv statistikk for kontinuerlige variabler**

	<b>Menn</b>	<b>Kvinner</b>	<b>Alle</b>	<b>Testobservator</b>	<b>% Missing</b>
Alder	40,07 (9,33)	40,05 (8,97)	40,06 (9,16)	0,089	0,0
Lønn (ln)	6,14 (0,44)	5,85 (0,38)	6,00 (0,44)	26,449**	7,7
Ansiennitet	8,03 (8,26)	7,58 (7,61)	7,82 (7,97)	2,086*	0,3
Antall barn	1,19 (1,18)	1,29 (1,13)	1,24 (1,15)	-3,263**	0,0

\*Signifikant på 5% nivå \*\*Signifikant på 1% nivå. Tallene viser gjennomsnitt, og standardavvik i parentes.



### ***3.7 Avsluttende diskusjon***

Resultatene fra den deskriptive statistikken gir en indikasjon på hva jeg kan forvente å finne i den multivariate analysen, og funnene bekrefter at det er forskjeller i opplevde karrieremuligheter mellom kvinner og menn. Helse i form av sykefravær har som forventet en negativ effekt. Noe av grunnen til kjønnsforskjeller i karrieremuligheter ser ut til å være at arbeidsmarkedet er kjønnsdelt slik at kvinner ofte arbeider i yrker relatert til omsorg, service og kontor samt i yrker uten krav til utdanning, og menn innenfor yrker som håndverk, transport og primærnæringsyrkene. Videre er det også rapportert om noe dårligere karrieremuligheter innenfor nettopp omsorg, service, kontor og yrker uten krav til utdanning. Derimot ser mulighetene ut til å være nokså gode og like innenfor akademiske yrker og høyskoleyrker, hvor kjønnsfordelingen i førstnevnte er nokså lik, og sistnevnte hvor kvinner utgjør et lite flertall. Arbeidsmarkedet ser i noe grad ut til å være kjønnsdelt slik at kvinner velger typiske kvinneyrker og menn velger typiske mannsyrker. Det viser seg at også sterkt mannsdominerte yrker har dårligere muligheter for karriereutvikling enn yrker med jevnere kjønnsfordeling, men sett under ett oppgir flere kvinner enn menn å ha dårlige muligheter for karriereutvikling i ti av elleve yrker.

Som forventet var det færre i deltidsarbeid som opplevde å ha gode muligheter for karriereutvikling og forfremmelse sammenlignet med folk i heltidsarbeid, men forskjellen var ikke så stor som man skulle tro. I motsetning til hva man har sett i tidligere forskning hvor det ble avdekket at det var flere forfremmelser i privat sektor enn i offentlig sektor, ser det her ut til å være bedre muligheter for karriereutvikling i offentlig sektor enn privat sektor. Sammenhengen er imidlertid ikke signifikant på 5 % nivå. Bedriftsstørrelse har som forventet en effekt hvor sannsynligheten for å oppleve bedre muligheter for karriereutviklingen øker jo større bedriften er, på samme måte øker også sannsynligheten jo høyere utdanning en har. Mennene tjener i gjennomsnitt mer enn kvinnene, de har lengre ansiennitet i form av flere år innenfor virksomheten de jobber i, og de har gjennomsnittlig færre barn i husholdningen enn kvinner.

## 4. Analyse

### 4.1 Innledning

I dette kapitlet vil jeg først presentere analyseteknikken som vil bli brukt for så å gjøre rede for de statistiske testene som skal brukes i analysen. Deretter vil jeg ved hjelp av logistisk regresjonsanalyse forsøke å finne ut hva som kan forklare forskjellene i opplevde muligheter for karriereutvikling mellom kvinner og menn. Jeg vil kontrollere for variablene kjønn, alder, helse, lønn, yrke, ansiennitet, arbeidstid, bedriftsstørrelse, utdanning og antall barn. Fokuset vil være spesielt rettet mot de empiriske resultatene i analysen, før jeg diskuterer disse resultatene opp mot teori og tidligere forskning i det avsluttende kapitlet.

### 4.2 Analyseteknikk – logistisk regresjonsanalyse

For å undersøke hvilke faktorer som påvirker grad av opplevde karrieremuligheter har jeg valgt å bruke logistisk regresjonsanalyse som metode. Grunnen til dette er at den avhengige variabelen er dikotom, det vil si at den bare har to verdier. En av forutsetningene for lineær regresjon er linearitet, noe som vil kunne gi predikerte sannsynligheter under 0 og over 1 selv om intervallet på den avhengige variabelen kun er 0-1. Heller ikke forutsetningen om lik varians av residualer, *homoskedastisitet*, blir oppfylt. Logistisk regresjon gir en løsning på begge problemene. I utgangspunktet ønsker vi å finne ut sannsynligheten for at  $Y=1$  ( $P(Y=1)$ ), og først må vi gjøre om sannsynligheter til odds.  $\tilde{Y}$  representerer her et estimat for sannsynligheten i populasjonen for at  $Y=1$ :

$$Odds = \frac{\tilde{Y}}{1 - \tilde{Y}}$$

Den avhengige variabelen i logistisk regresjon er *logiten*, den naturlige logaritmen av at oddsen for  $Y=1$ .

$$\text{Logit}(\tilde{Y}) = \log\left(\frac{\tilde{Y}}{1 - \tilde{Y}}\right)$$

Logiten representerer altså en omkodet avhengig variabel som gjør at vi får en tilnærmet lineær sammenheng mellom den og den uavhengige variabelen. Den avhengige variabelen kan nå gå fra minus uendelig til pluss uendelig, dette gjør at vi alltid kan predikere verdier mellom 0 og 1 uten å måtte legge begrensninger på koeffisientverdiene. Siden de predikerte sannsynlighetene aldri kan gå utover 1 og 0 gir dette den karakteristiske S-formede sammenheng. Den logistiske regresjonsmodellen kan defineres slik:

$$\hat{Y} = P(Y = 1) = \frac{e^{(a+b_1x_1+b_2x_2\dots)}}{1 + e^{(a+b_1x_1+b_2x_2\dots)}}$$

$e$  er grunntallet for naturlige logaritmer (2.7182...),  $x$  betegner de uavhengige variablene, og de nedfelte tallene de uavhengige variablenes verdier.  $a$  og  $b$  er regresjonskoeffisienter som må estimeres (Eikemo og Clausen 2007, Ringdal 2007, Skog 2004).

Regresjonskoeffisienten  $b$  viser oss hvor mye logiten endrer seg når den uavhengige variabelen ( $x$ ) øker med én enhet. Omkodingen vi har gjort av den avhengige variabelen til logit gjør at svaret på dette spørsmålet er uavhengig av hvilket nivå vi befinner oss på (Skog 2004:361). Eksempelvis vil effekten på den avhengige variabelen karrieremuligheter være den samme om variabelen ansiennitet øker fra 1-2 år eller 10-11 år, effekten er *lineær*. Ulempen med dette er at koeffisienten ikke lar seg tolke intuitivt (Skog 2004:361). Det man kan gjøre er å se om effektene er positive eller negative: er koeffisienten til ansiennitet positiv vil det si at sjansen for å ha karrieremuligheter er større jo mer ansiennitet en har. Ved å tolke oddsratioet kan man gjøre en mer substansiell tolkning. Oddsratioet er antilogaritmen til B-koeffisienten i regresjonsanalysen, og oppgis som Exp(B) i SPSS. Hvis man ønsker å se effekten av en dummyvariabel på den avhengige variabel er fremgangsmåten relativt enkel:  $100(OR-1)$ . Resultatet man får da er den prosentvise endringen i odds for utfallet av den avhengige variabelen. Når variablene har flere verdier er metoden noe mer komplisert, da må oddsraten ganges med det antallet endringer i verdi man ønsker å se effekten av:  $100(OR^i-1)$  (Eikemo og Clausen 2007:92-93).

### **4.3 Statistiske tester**

For å teste hver enkelt koeffisient i regresjonsanalysen vil jeg benytte Wald-testen. Dette er en kjikvadratfordelt testobservator som gir signifikanssannsynlighetene for regresjonskoeffisientene, i analysen har jeg valgt å bruke et signifikansnivå på 5 %.

For å teste hvor godt egnet de ulike modellene i analysen er vil jeg bruke Omnibus Tests of Model Coefficients, -2 Log likelihood (-2LL) og Nagelkerke  $R^2$ . I Omnibus Tests og Model Coefficients viser kjikvadrat for step, block og model. Kjikvadratet er differansen mellom -2LL for en modell med og uten uavhengige variabler. -2LL beskriver modellens kvalitet, den er kjikvadratfordelt og kan brukes til å finne ut hvor sannsynlige de observerte resultatene er med utgangspunkt i regresjonskoeffisientene. «Step» og «block» viser endringen i -2LL fra forrige modell og om endringen er signifikant, mens model viser om modellen i sin helhet er signifikant. Nagelkerke  $R^2$  er i likhet med  $R^2$  i lineær regresjon et mål på hvor god modellen er, men Nagelkerke  $R^2$  er ikke like pålitelig og går for å være et kvasi- $R^2$ -mål. Den måler hvor stor andel av -2 log likelihood i nullmodellen som forklares av den endelige modellen (Eikemo og Clausen 2007:88,104, Ringdal 2007:418).

### **4.4 Analyse av karrieremuligheter blant kvinner og menn**

For å se om sammenhengene jeg fant i forrige kapittel kan være med på å forklare forskjeller i karrieremuligheter gjøres analysen gjennom 4 modeller. Grunnen til at modellen blokkvis utvides er for å vise i hvilken grad de nye variablene som inkluderes er med på å øke modellens forklaringskraft. I tabell 4.1 ser vi en oversikt over hvordan den blokkvise analysen er satt opp. Modell 1 inneholder som vi ser kun kjønn, videre legges humankapitalvariablene til i modell 2, antall barn i modell 3, og yrke og arbeidsforhold i modell 4. Modellene er bygget opp med tanke på det teoretiske rammeverket i oppgaven, hvor den første modellen som kun inkluderer kjønn er tenkt som en "ren" modell uten andre forklaringsfaktorer enn kjønn. De tre resterende modellene er laget med utgangspunkt i det teoretiske rammeverket som ble presentert i kapittel to. Modell 2 er her laget med tanke på humankapitalteorien, hvor jeg ønsker å se hvilken betydning individuelle valg har på opplevde karrieremuligheter. Modell 3 er laget med utgangspunkt i preferanseteorien. Datasettet gir som nevnt i kapittel to

ingen informasjon om informantenes personlige preferanser, men jeg vil sett i lys av denne teorien forvente å finne at kvinner med barn velger annerledes slik at de får en dårligere stilling på arbeidsmarkedet og at de som følge av dette også opplever å ha dårligere karrieremuligheter. Modell 4 er konstruert med tanke på teorier om arbeidsmarkedsstrukturer som hevder at ulikheter mellom kjønnene ikke kan forklares av valg alene fordi valgene alltid vil bli påvirket av strukturer på arbeidsmarkedet, og at hvor man befinner seg på arbeidsmarkedet ikke kan forklares av individuelle egenskaper alene. Datamaterialet kan ikke gi noe svar på hvorfor arbeidstakerne befinner der de er på arbeidsmarkedet, men det kan derimot fortelle oss hvor arbeidstakerne befinner seg på arbeidsmarkedet, og om de noen steder opplever å ha dårligere muligheter for karriereutvikling enn andre. Jeg har ingen ambisjoner om å teste disse teoriene i analysen, men jeg vil forvente å finne en skjevfordeling av karrieremuligheter mellom kjønnene.

**Tabell 4.1 Oversikt over modellene i analysen**

Modell 1	Mann (Mann=1, Kvinne=0)
Modell 2	Alder, Alder kvadrert, Ansiennitet, Ansiennitet kvadrert, Grunnskole (referansekategori), Videregående, Høyere utdanning, Sykefravær mer enn 14 dager siste 12 måneder (ja=1, nei=0)
Modell 3	Antall barn
Modell 4	Lønn (logaritmisk transformasjon), Yrker uten krav til utdanning (referansekategori), Akademiske yrker, Politikere, Høyskoleyrker, Kontor- og kundeserviceyrker, Salgs-, service- og omsorgsykker, Yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske, Håndverkere o.l., Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere m.v., Administrative ledere, Militære yrker,

	Arbeidstid (Deltid=1, Heltid=0), Sektor (Offentlig=1, Privat=0), Bedriftsstørrelse 1-19 ansatte (referansekategori), Bedriftsstørrelse 20-99 ansatte, Bedriftsstørrelse 100 eller flere ansatte
--	---

Tabell 4.2 viser resultatene av den logistisk regresjonsanalysen. For alle modellene med unntak av modell 3, er model og block verdiene signifikante på 1 % nivå i Omnibus testen, dette indikerer at variablene i disse modellene bidrar signifikant til de enkelte modellene. Av log-likelihoodverdiene i tabell 4.2 ser vi at modellene forbedres fra modell til modell siden -2LL synker gradvis fra 8114,881 i modell 1, til 7097,476 i modell 4. I modell 1 hvor kun kjønn er inkludert ser vi av Nagelkerke  $R^2$  at modellen forklarer 0,5 % av -2LL for nullmodellen. Deretter stiger den gradvis til modell 4 hvor modellen forklarer 20,3 prosent av -2LL for nullmodellen. Med utgangspunkt i verdiene til testene som er vurdert ser vi at modellene blir forbedret etter hvert som det blir inkludert nye variabler. Disse testene vil ikke bli kommentert noe ytterligere i gjennomgangen av analysen.

**Tabell 4.2 Logistisk regresjonsanalyse av karrieremuligheter**

<b>Modell</b>	<b>Variabler</b>	<b>B (SE)</b>	<b>OR</b>
1	Mann (Mann=1, Kvinne =0)	0,253** (0,054)	1,288
	Konstant	0,796**	2,217
	-2 Log likelihood	8114,881	
	Nagelkerke R <sup>2</sup>	0,005	
2	Mann (Mann=1, Kvinne =0)	0,350** (0,058)	1,419
	Alder	0,105** (0,020)	1,111
	Alder kvadrert	-0,002** (0,000)	0,998
	Ansiennitet	-0,035** (0,009)	0,966
	Ansiennitet kvadrert	0,001** (0,000)	1,001
	Grunnskole (ref.)	0,000	1,000
	Videregående skole	0,160 (0,086)	1,174
	Høyere utdanning	0,850** (0,089)	2,339
	Syk mer enn 14 d siste 12 mnd (ja=1, nei=0)	-0,158* (0,073)	0,854
	Konstant	-0,382** (0,413)	0,682
	-2 Log likelihood	7407,839	
	Nagelkerke R <sup>2</sup>	0,145	
3	Mann (Mann=1, Kvinne =0)	0,351** (0,058)	1,420
	Alder	0,116** (0,022)	1,123
	Alder kvadrert	-0,002** (0,000)	0,998
	Ansiennitet	-0,035** (0,009)	0,966
	Ansiennitet kvadrert	0,001** (0,000)	1,001
	Grunnskole (ref.)	0,000	1,000
	Videregående skole	0,161 (0,086)	1,175
	Høyere utdanning	0,854** (0,090)	2,349
	Syk mer enn 14 d siste 12 mnd (ja=1, nei=0)	-0,159* (0,073)	0,853
	Antall barn	-0,033 (0,030)	0,967
	Konstant	-0,556** (0,442)	0,573
	-2 Log likelihood	7406,598	
	Nagelkerke R <sup>2</sup>	0,146	

N=6828 netto respondenter i analysen. B: Logistiske regresjonskoeffisienter. Signifikant på 1% nivå=\*\*.

Signifikant på 5% nivå=\*. SE: Standardfeilen til B. OR: Oddsratioet er antilogaritmen av B. Nagelkerke R<sup>2</sup>: måler hvor stor andel av -2log likelihood i nullmodellen som forklares av den endelige modellen.

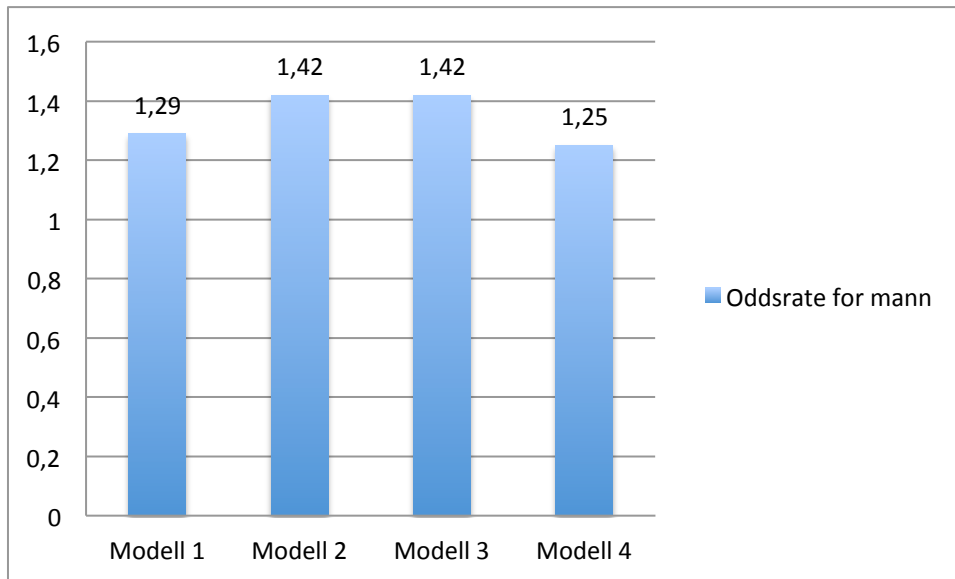
**Tabell 4.2 fortsetter**

<b>Modell</b>	<b>Variabler</b>	<b>B (SE)</b>	<b>OR</b>
4	Mann (Mann=1, Kvinne =0)	0,223** (0,071)	1,250
	Alder	0,089** (0,023)	1,093
	Alder kvadrert	-0,002** (0,000)	0,998
	Ansiennitet	-0,042** (0,009)	0,959
	Ansiennitet kvadrert	0,001** (0,000)	1,001
	Grunnskole (ref.)	0,000	1,000
	Videregående skole	-0,037 (0,090)	0,964
	Høyere utdanning	0,153 (0,107)	1,166
	Syk mer enn 14 d siste 12 mnd (ja=1, nei=0)	-1,118 (0,076)	0,888
	Antall barn	-0,031 (0,031)	0,969
	Lønn (ln)	0,522** (0,090)	1,686
	Yrker uten krav til utdanning (ref.)	0,000	1,000
	Akademiske yrker	0,978** (0,240)	2,658
	Politikere	-0,634 (0,651)	0,530
	Høyskoleyrker	0,807** (0,229)	2,240
	Kontor- og kundeserviceyrker	0,384 (0,243)	1,468
	Salgs-, service- og omsorgsykker	0,419 (0,227)	1,520
	Yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske	-0,287 (0,467)	0,750
	Håndverkere o.l.	0,449 (0,240)	1,567
	Prosess- og maskinoperatører, transportarb. mv.	0,160 (0,246)	1,173
	Administrative ledere	0,411 (0,240)	1,508
	Militære yrker	0,675* (0,320)	1,964
	Arbeidstid (Deltid=1, Heltid=0)	-0,108 (0,079)	0,898
	Sektor (Offentlig=1, Privat=0)	0,241** (0,072)	1,272
	Bedriftsstørrelse 1-19 ansatte (ref.)	0,000	1,000
	Bedriftsstørrelse 20-99 ansatte	0,477** (0,071)	1,611
	Bedriftsstørrelse 100 eller flere ansatte	0,839** (0,078)	2,315
	Konstant	-3,568** (0,664)	0,028
	-2 Log likelihood	7097,476	
	Nagelkerke R <sup>2</sup>	0,203	



#### 4.5 Resultater fra analysen

Figur 4.1 Oddsrate for variabelen mann i de ulike modellene



Figur 4.1 viser et søylediagram med oddsratene for variabelen mann kontrollert for variablene i de ulike modellene. Her kan vi se at menn gjennomgående har noe større sannsynlighet for å oppleve muligheter for karriereutvikling enn kvinner. Forskjellen mellom kjønnene øker noe kontrollert for alder, ansiennitet, utdanning, sykefravær og helse i modell to og tre, mens forskjellen igjen avtar kontrollert for lønn, yrke, arbeidstid, sektor og bedriftsstørrelse i modell fire.

Med utgangspunkt i tabell 4.2 vil jeg nå kommentere de empiriske funnene i analysen modell for modell. I modell 1 ser vi at det i tråd med hva vi så i forrige kapittel er forskjeller i muligheter for karriereutvikling mellom kvinner og menn. Oddsraten på 1,288 forteller oss at menn har nesten 1,3 ganger høyere odds (eller 29 prosent) for å oppleve slike muligheter. Kontrollert for humankapitalvariablene øker forskjellene mellom kjønnene noe, analysen viser her at menn har 1,4 ganger (OR 1,419) høyere odds for å ha bedre karrieremuligheter enn kvinner etter kontroll for alder, ansiennitet, utdanning og helse. Med andre ord betyr dette at menn med samme alder, ansiennitet, utdanning og samme sykefravær som kvinner har 29 % høyere sjanse for å oppleve å ha karrieremuligheter. Det signifikante kvadrerte leddet av

alder viser at sammenhengen mellom alder og karrieremuligheter er kurvelineær. Regresjonskoeffisienten til alder er positiv, men kvadrert er den negativ, noe som tyder på at alder vil ha en positiv effekt før den etter hvert vil avta noe. Dette er ikke spesielt overraskende da man etter hvert som man blir eldre gjerne tilegner seg mer erfaring og kompetanse, både i form av utdanning og uformell kunnskap, og dermed blir mer attraktiv på arbeidsmarkedet. På et punkt kan man så tenke seg at de opplevde mulighetene så vil avta etter hvert som man blir for gammel til at arbeidsgiver er villig til å investere i å gi en nye stillingsmuligheter. Ved ansiennitet finner vi også en signifikant kurvelineær effekt, men her går den andre veien: koeffisienten for ansiennitet er negativ, mens det kvadrerte leddet er positivt. Dette indikerer noe overraskende en negativ effekt av arbeidserfaring før den etter hvert blir positiv. En forklaring på dette kan være at man må arbeide en del i den samme virksomheten før ansienniteten gir uttelling.

Når det gjelder utdanning har de som har fullført en videregående utdanning større sannsynlighet for å oppleve gode karrieremuligheter enn referansegruppen som kun har grunnskoleutdanning, men denne er ikke signifikant på 5 prosent nivå. Effekten av høyere utdanning er derimot signifikant på 1 prosent nivå, og tyder på at folk med høyere utdanning har hele 2,3 (OR 2,339) ganger høyere odds for å oppleve gode karrieremuligheter. Dette står i samsvar med antagelser om at høyere utdanning gir flere muligheter på arbeidsmarkedet. Som forventet har sykefravær en negativ effekt i og med at denne variabelen viser effekten av å ha hatt et sykefravær på mer en 14 dager det siste året, og denne er signifikant på 5 prosent nivå. Oddsraten for sykefravær mer enn 14 dager siste 12 måneder er på 0,854, dette betyr at de med mindre sykefravær har større sannsynlighet for å ha gode karrieremuligheter.

I modell 3 ser vi at variabelen «antall barn» ikke er signifikant, noe som er naturlig siden vi så at verken step eller block i Omnibus tesen var signifikante og at dette er den eneste variabelen som ble lagt til i denne modellen. Funnet er noe overraskende da en kan anta at respondenter med flere barn har tatt ut flere runder med fødselspermisjoner, at de har større sykefravær i forbindelse med barns sykdom og at de generelt har en mer stressende hverdag enn respondenter med færre barn. Alt dette kan en anta at har effekt på hvordan en opplever sine egne muligheter til å utvikle karrieren innenfor virksomheten man jobber i. Dette vil jeg

komme tilbake til etter å ha gått igjennom funnene fra analysen. Vi ser også at oddsratene og regresjonskoeffisientene har endret seg minimalt for de andre variablene i denne modellen.

Når vi så går videre til modell 4 og kontrollerer for yrkesvariablene ser vi at forskjellene mellom kjønnene er noe redusert, oddsraten for mann har gått fra 1,420 til 1,250. Dette tyder på at noe av forskjellen i muligheter mellom kjønnene kan forklares av yrke og yrkesforhold. Som vi har sett i gjennomgangen av den deskriptive statistikken er kvinner overrepresentert i yrkesgrupper som gjennomsnittlig oppgir å ha lavere karrieremuligheter enn yrker der menn er overrepresentert, og dette "tar" derfor deler av den antatte kjønnseffekten på opplevde muligheter for karriereutvikling. Dette ser vi enda tydeligere når vi ser på høyere utdanning. Denne har ikke lenger noen signifikant effekt når vi kommer til modell fire, noe som kan forklares med at yrke og yrkesforhold har «tatt over» hele denne effekten. Det å ha høyere utdanning øker sannsynligheten for å ha en jobb med gode karrieremuligheter, men de med jobber hvor det er gode muligheter har i gjennomsnitt også høyere utdanning. Helse går også fra å være signifikant i modell 3, til ikke lenger å ha noen signifikant effekt i modell 4. Dette tyder på at det er en sammenheng mellom helse og noen av variablene som omhandler yrke og yrkesforhold, for eksempel at noen yrker har større helserisiko enn andre. Lønn har en positiv, signifikant effekt på karrieremuligheter. Jo høyere lønn arbeidstakerne har, desto større sannsynlighet er det for at de opplever å ha bedre muligheter for karriereutvikling. Dette tyder på at de beste betalte jobbene også er det jobbene med best karrieremuligheter.

Av yrkesvariablene er det akademiske yrker som skiller seg mest fra referanse kategorien yrker uten krav til utdanning med en nokså sterk positiv effekt. Personer innen akademiske yrker har nesten 2,7 ganger større sannsynlighet (OR 2,658) for å ha gode muligheter for karriereutvikling enn de som jobber i yrker uten utdanningskrav. Politikere har ingen signifikant effekt på karrieremuligheter. Som vi så i kapittel tre utgjør politikere en svært liten andel av utvalget, dette er sannsynligvis årsaken til at variabelen ikke har noen signifikant effekt. I likhet med akademiske yrker har også høyskoleyrker en nokså høy oddsrate, den er på 2,240 og effekten er signifikant på 1 prosentnivå. Kontor- og kundeserviceyrker og salgs-, service og omsorgsykker har begge positive koeffisienter, men ingen av disse har en signifikant effekt på karrieremuligheter. Koeffisienten til yrker innen jordbruk, skogbruk og

fiske er negativ, men heller ikke denne er signifikant. Som vi så i den deskriptive statistikken er denne gruppen liten, den utgjør kun 0,4 prosent av utvalget. Heller ikke transportarbeidere med videre eller administrative ledere har noen signifikant effekt. Den siste gruppen, militære yrker, er derimot signifikant på 5 prosentnivå. Arbeidstakere innen denne gruppen har nesten 2 ganger større sannsynlighet (OR 1,964) for å oppleve muligheter for karrieremuligheter i virksomheten de arbeider i enn arbeidstakere innen yrker uten krav til utdannelse. Som tidligere nevnt kan dette relateres til de klare karrierestigene innenfor militæret.

Når vi går videre til yrkesforhold ser vi noe overraskende at variabelen deltid ikke er signifikant. Dette er interessant i og med at vi i den deskriptive statistikken i kapittel tre så at deltidsansatte oftere enn heltidsansatte opplever å ha dårlige karrieremuligheter, og at det er flere kvinner enn menn som arbeider deltid.

Effekten av sektor er signifikant, og i likhet med funnene i den deskriptive statistikken er sannsynligheten for å ha gode karrieremuligheter større i offentlig sektor enn i privat sektor. Ansatte i det offentlige har 27,2 % (OR 1,272) større sjanse for å ha slike muligheter enn ansatte i det private. Under arbeidet med analysene har jeg testet for samspill mellom kjønn og sektor for å undersøke om sektor har ulik effekt på kjønnene, men her fant jeg ingen signifikant samspillseffekt, hvilket betyr at effekten av sektor ikke er betinget av kjønn. Koeffisientene for begge kategoriene av bedriftsstørrelse er positive, og 100 eller flere ansatte har større effekt enn 20-99 ansatte. Dette tyder på at karrieremulighetene er større desto større bedriften er, slik vi også så i den deskriptive statistikken. Ansatte i bedrifter med 20-99 ansatte har 1,5 (OR 1,611) ganger høyere odds enn ansatte i bedrifter med 1-19 ansatte for å ha gode muligheter. I store bedrifter har de ansatte hele 2,3 (2,315) ganger høyere odds enn referansekategori for å ha karrieremuligheter.

#### ***4.6 Avsluttende diskusjon***

Analysen i dette kapitlet har bekreftet forskjellene i opplevelsen av karrieremuligheter vi så mellom kvinner og menn i kapittel tre. Kontrollert for alder, ansiennitet, utdanning, sykefravær og barn øker denne forskjellen noe, før den igjen synker når det kontrolleres for

yrke og yrkesforhold. Videre har vi sett at det i analysen er noen variabler har større effekt på denne opplevelsen av å ha muligheter for karriereutvikling enn kjønn. I neste kapittel vil jeg diskutere resultatene av analysen opp mot teori og tidligere forskning som har vært gjennomgått tidligere i oppgaven.

## **5. Konklusjon**

### ***5.1 Innledning***

I denne oppgaven har jeg studert ulikheter i karrieremuligheter mellom kvinner og menn, og jeg har undersøkt hvilken betydning humankapital, preferanser, strukturer på arbeidsmarkedet og diskriminering har for disse ulikhetene. De overordnede problemstillingene for oppgaven har vært: Hvor stor betydning har kjønnsforskjeller for opplevelse av muligheter for forfremmelse og karriereutvikling på det norske arbeidsmarkedet? Og hvordan kan forskjeller knyttes til individuelle og strukturelle forklaringer på kjønnsforskjeller på det norske arbeidsmarkedet?

Den kvantitative tilnærmingen oppgaven har gjør at den egner seg godt til å se hvilken effekt alder, utdanning, ansiennitet, helse, yrke og yrkesforhold har på sannsynligheten for å oppleve karrieremuligheter. Datamaterialet som brukes egner seg godt til å se på problemstillingen fordi det har et stort sannsynlighetsutvalg som gjør at det er velegnet til trekke generelle konklusjoner om den norske befolkningen. I tillegg er undersøkelsen gjennomført av en anerkjent institusjon, Statistisk sentralbyrå, som gjør at man kan vente at den er av god kvalitet og har høy reliabilitet. Imidlertid viser det seg at enkelte forhold kan belyses bedre gjennom andre metoder. Eksempelvis har jeg erfart at det er svært vanskelig å belyse individenes preferanser i oppgaven. Først og fremst fordi Levekårsundersøkelsen ikke har noen data om hvilke preferanser den enkelte arbeidstaker har med tanke på hvor viktig karriere, barn og andre livssituasjonsspørsmål er, men også fordi preferanser trolig ville vært enklere å belyse ved hjelp av kvalitative intervjuer.

Analyseresultatene i oppgaven viser at kjønnsforskjeller har en betydning for hvilke karrieremuligheter arbeidstakere opplever å ha, selv etter å ha kontrollert for alder, ansiennitet, utdanning, helse, antall barn, lønn, yrke, arbeidstid og sektor, bedriftsstørrelse, men de viser også at noen av disse kontrollvariablene har større effekt enn kjønn. I dette kapitlet vil jeg oppsummere oppgavens funn og drøfte dem i lys av det teoretiske rammeverket og tidligere forskning presentert i kapittel to. Først vil jeg kort gjøre rede for hva jeg har funnet når det gjelder hvilken betydning kjønnsforskjeller har for karrieremuligheter, og hvordan forskjeller mellom kvinner og menn kan knyttes til individuelle og strukturelle

forskjeller. Videre vil jeg diskutere funnene i oppgaven opp mot den forskningen og teorien som ble presentert i kapittel to. Deretter vil jeg ta opp noen implikasjoner ved studien og oppsummere oppgavens hovedfunn. Til slutt tar jeg opp noen begrensninger ved oppgaven før jeg gir noen forslag til videre forskning.

### ***5.2 Forskjeller i opplevelsen av muligheter for karriereutvikling og forfremmelse på det norske arbeidsmarkedet***

Etter å ha kontrollert for alle uavhengige variabler som ble inkludert i denne studiens analyse har kjønnsvariabelen fortsatt en effekt på den avhengige variabelen, noe som indikerer at forskjeller mellom kvinner og menn har betydning for deres opplevelse av hvilke karrieremuligheter de har. Denne forskjellen mellom kjønnene har en liten, men signifikant betydning uavhengig av de individuelle og strukturelle forskjellene som er inkludert i analysen. Når vi så går over til den andre delen av problemstillingen som omhandler hvordan forskjeller kan knyttes til individuelle og strukturelle forklaringer ser vi at det er andre variabler enn kjønn som har større effekt på opplevde muligheter for karriereutvikling. Variabler som utmerker seg her er utdanning, lønn, yrke og bedriftsstørrelse. I det følgende avsnittet vil jeg gå igjennom og diskutere disse funnene nærmere.

### ***5.3 Forhold som kan forklare kjønnsforskjeller mellom kvinner og menn i opplevelsen av karrieremuligheter***

Debatten i Norsk tidsskrift for samfunnsforskning tar opp diskusjonen om hva som kan forklarer ulikheter mellom kvinner og menn på arbeidsmarkedet. Petersen (2002, 2003) hevder forskjellene kan forklares med at kvinner tar andre valg, mens Barth (2003), Nilsen og Raaum (2003) og Storvik (2003) mener denne forklaringen er for enkel og at ulikhetene delvis må sees som et resultat av strukturelle prosesser. Jeg vil nå gå igjennom de ulike forholdene som kan tenkes å påvirke opplevelsen av karrieremuligheter som er inkludert i oppgaven i lys av de teoretiske perspektivene som har blitt presentert. Først vil jeg ta for meg individuelle valg, deretter barn og til slutt yrke og yrkesforhold.

### ***5.3.1 Individuelle valg***

Humankapitalteorien ser på valgene individer tar, i form av hvilke investeringer de velger å gjøre som avgjørende for arbeidstakeres plassering på arbeidsmarkedet. Kompetanse står altså helt sentralt i teorien, og utdanning er i følge Becker (1993) den viktigste delen av kompetansen. I tråd med denne teorien vil man kunne forvente at ulikheter i utdanningsnivå, ansiennitet og helse vil kunne forklare forskjellene i opplevde karrieremuligheter mellom kvinner og menn.

#### *Alder*

Analyseresultatene viser at alder har en positiv effekt på opplevelsen av karrieremuligheter før effekten avtar noe. Dette er i tråd med det man kan forvente i lys av humankapitalteorien hvor arbeidstakere vil tilegne seg mer og mer kompetanse og erfaring ettersom de blir eldre og har vært yrkesaktiv i noen år, men at de så på et punkt vil få færre muligheter til å utnytte humankapitalen de har tilegnet seg. Den avtakende effekten kan også tolkes dithen at kompetansen ”går ut på dato”, og at eldre arbeidstakere ikke er like attraktive på arbeidsmarkedet som de yngre fordi de nærmer seg pensjonsalder. Å investere i en eldre arbeidstaker, ved for eksempel å gi dem opplæring til en ny stilling, lønner seg mindre på sikt fordi han eller hun ikke har lang tid igjen før de går ut av arbeidsmarkedet.

#### *Ansiennitet*

Ansiennitet er nært knyttet til alder, og i tråd med teorien om humankapital kan man vente seg at økt ansiennitet påvirker opplevelsen av karrieremuligheter i en positiv retning. Som nevnt i presentasjonen av variablene i kapittel tre er ansiennitet her regnet som erfaringen (i antall år) respondenten har fra den jobben de hadde på det tidspunktet undersøkelsen ble gjennomført. I modell 2 og 3 hadde ansiennitet en kurvelineær effekt hvor den først er negativ og etter hvert blir positiv, den negative effekten øker noe når det i modell 4 kontrolleres for yrke og yrkesforhold. Det er som nevnt i kapittel fire noe overraskende at den først er negativ, men dette kan forklares med at man først må opparbeide seg kapital i form av å arbeide en stund i samme virksomhet før ansienniteten gir uttelling. Når den så kun har en svak positiv effekt kan dette skyldes at mulighetene til å utnytte humankapitalen avtar med alderen.



## *Utdanning*

Som vi så i analysen har høyere utdanning i tråd med teorien om humankapital en signifikant, positiv effekt på karrieremuligheter sammenlignet med utdanning på grunnskolenivå.

Effekten er nokså sterk, noe som støtter opp om påstanden om at kompetansenivå i form av utdanning er avgjørende for plasseringen på arbeidsmarkedet. Imidlertid mister effekten signifikans i det det kontrolleres for yrkesforhold. Dette tyder på at effekten av utdanning vanskelig kan tolkes uten å se det i lys av arbeidsmarkedsstrukturer. Dette vil jeg komme tilbake til senere i kapitlet når jeg drøfter yrkesforhold.

## *Helse*

Helse har slik humankapitalen hevder en effekt på karrieremuligheter, og sykefravær har i analysen en signifikant negativ effekt på karrieremuligheter. Når denne variabelen mister sin effekt når det kontrolleres for yrke og yrkesforhold betyr ikke dette nødvendigvis at helse ikke er en viktig faktor for plassering på arbeidsmarkedet, men det peker i retning av at respondenter innenfor noen yrker har større sannsynlighet for å ha dårlig helse. Dette kan være fordi noen yrker medfører større helserisiko, for eksempel fysisk krevende yrker innen helse og omsorg, eller håndverker og primæryrker. Innenfor helse- og omsorgssektoren er blant annet hjelpepleiere veldig utsatt for slitasjeskader som kan gi dem økt sykefravær, noe som igjen kan redusere karrieremulighetene deres.

Resultatene støtter opp om humankapitalteoriens påstander om at kompetanse, erfaring og god helse gir avkastning på arbeidsmarkedet, men forklaringen virker imidlertid noe enkel. Teorien gir ingen forklaring på hvorfor kvinner og menn tar valgene som fører dem til ulike posisjoner på arbeidsmarkedet, og den tar ikke høyde for at det finnes barrierer som hindrer like muligheter. Av analysen i kapittel fire så vi også at forskjellen mellom kjønnene økte noe fra modell 1 til modell 2.

### **5.3.2 Barn**

Preferanseteorien søker å forklare forskjeller på arbeidsmarkedet med at kvinner har ulike orienteringer til karriere og familieliv. I tråd med preferanseteorien vil en mulig forklaring på hvorfor kvinner opplever å ha dårligere karrieremuligheter enn menn være at noen kvinner er

mer orientert mot familieliv. Jeg har i lys av denne teorien valgt å se på antall barn, med en forventning om at jo flere barn kvinnene har, desto mindre preferanse har de for arbeid. Dermed vil de også oppleve å ha dårligere muligheter for karriereutvikling i virksomheten sin. I en slik sammenheng vil det også være rimelig å se nærmere på arbeidstid, fordi man ville kunne forvente at de fleste familieorienterte kvinnene velger å arbeide mindre for å tilbringe mer tid med familien. Teorien presenterer idealtypen hjemmeorienterte kvinner som en gruppe som prioriterer å få barn og foretrekker å ikke jobbe. Disse kvinnene vil falle utenfor analysene i oppgaven fordi jeg har utelatt respondenter som ikke er yrkesaktive, men disse kvinnene velger av og til allikevel å jobbe og da arbeider de gjerne deltid. En gruppe som kan forventes å representere en større andel av kvinnene i dette utvalget er adaptive kvinner, en gruppe som inkluderer kvinner som ønsker å kombinere karriere og familie. I lys av dette vil det være rimelig å forvente at en del kvinner trapper ned arbeidet, for eksempel ved å jobbe deltid, i perioder hvor de har små barn. Men her har som tidligere nevnt datasettet en begrensning ved at det ikke er mulig å få informasjon om hvor gamle barna i husholdningen er.

Tidligere forskning som ble gjennomgått i kapittel to støtter opp om disse antagelsene om at kvinner med barn vil oppleve dårligere muligheter for karriereutvikling. Halrynjo og Lyng (2010) fant ingen forskjeller i karriererealisering mellom kvinner og menn uten barn, men de fant en betydelig forskjell mellom kvinner og menn med barn, hvor mennene hadde klart høyere realisering av karriere. Hardoy og Schøne (2004) fant at kvinner med barn tjener mindre enn kvinner uten barn, og at barn omvendt har en positiv effekt på lønnsnivået til menn (2008).

Analysene støttet i liten grad sammenhenger mellom antall barn, arbeidstid og karrieremuligheter, men det er ikke dermed sagt at det ikke finnes noen sammenheng mellom disse. Som drøftet i kapittel tre mangler analysene informasjon om alderen på barna i husholdningen, som tidligere forskning viser kan effekten av å ha små barn være større enn effekten av å ha eldre barn. Som nevnt i operasjonaliseringen av variabelen antall barn i kapittel tre, testet jeg også for samspill mellom barn og kjønn. Dette var for å undersøke om antall barn i husholdningen har ulik effekt på kjønnene slik jeg forventet i lys av preferanseteorien og som tidligere forskning også peker i retning av. Jeg fant ingen signifikant

samspillseffekt, hvilket betyr at antall barn i husholdningen har lik effekt på opplevelsen av karrieremuligheter for kvinner og menn. Antagelsen om at kvinner med barn opplever dårligere karrieremuligheter enn menn finner jeg ingen støtte for i mine analyser. Det må riktignok bemerkes at Hakims teori ikke hevder at alle kvinner med barn har mindre preferanse for å prioritere karriere enn det kvinner uten barn og menn har. Å måle preferanser ut i fra antall barn i husholdningen er ikke helt ideelt, blant annet fordi det er mulig at enkelte kvinner kombinerer en sterk orientering mot karriere og samtidig har mange barn.

### ***5.3.3 Yrke og yrkesforhold***

I tråd med teorier om arbeidsmarkedsstrukturer kan man forvente at opplevde karrieremuligheter helt eller delvis er et resultat av strukturer på arbeidsmarkedet. I denne oppgaven har jeg inkludert en grovere inndeling av yrkesgrupper og et utvalg av yrkesforhold som ulike strukturer som kan tenkes å påvirke arbeidstakernes karrieremuligheter. Av yrkesforhold har jeg inkludert lønn, arbeidstid, sektor og bedriftsstørrelse. I regresjonsanalysens modell 2 og 3 så vi at effekten av kjønnsvariabelen økte kontrollert for alder, ansiennitet, utdanning, sykefravær og antall barn, mens effekten igjen synker når det kontrolleres for yrke og yrkesforhold. Jeg vil nå gå igjennom effektene av yrke og yrkesforhold på opplevde karrieremuligheter.

#### *Lønn*

I forskningen som ble gjennomgått i kapittel to så vi at det i flere studier av opprykk ble brukt en definisjon hvor opprykk ble definert som en stillingsendring kombinert med lønnsøkning (Hoel 1997, Longva 1997 og Yin 1997), og i Abrahamsens (2009) studie av preferanser for arbeidstid var spørsmålet om man hadde gode muligheter for god lønn en del av indeksen for variabelen karrieremuligheter. Opplevelsen av å ha gode muligheter for karriereutvikling og det å ha muligheter for høyere lønn henger med andre ord tett sammen. I tråd med forventingen om at arbeidstakere med høy lønn opplever å ha gode muligheter for karriereutvikling, så vi i analysen at lønn har en relativt sterk positiv effekt på karrieremuligheter. Dette peker i retning av at sannsynligheten for å oppleve å ha gode karrieremuligheter øker i takt med lønnsnivået. I lys av teorier om arbeidsmarkedsstrukturer er ikke dette et overraskende funn. Doeringer og Piore (1971) fremhever for eksempel høy

lønn som ett av kjennetegnene ved jobber innenfor primærsektoren, jobber som gjerne også har gode arbeidsforhold, forfremmelsesmuligheter og andre trekk ved en jobb som har gode muligheter for karriereutvikling.

### *Yrke*

Antagelsen om at hvilket yrke man har i stor grad vil påvirke hvilke muligheter for karriereutvikling og forfremmelse arbeidstakere har, og at dette kan forklare mye av kjønnsforskjellene i og med at kvinner og menn tradisjonelt ta ulike yrkesvalg stemmer til en viss grad. Som vi så i figur 4.1 som viser kjønnsvariabelens oddsrater i de ulike modellene gikk oddsraten for mann ned fra 1,420 til 1,250, noe som kan tyde på at forskjellene mellom kvinner og menn i opplevde karrieremuligheter innad i yrkesgruppene ikke er så store, men at mye av forskjellene oppstår i det man velger yrke. Ut i fra hvordan kvinner og menn fordeler seg i de ulike yrkesgruppene kan man se en antydning til et segmentert arbeidsmarkedet hvor kvinner oftere har jobber innen de dårlige segmentene, og derfor jevnt over opplever dårligere muligheter for karriereutvikling. Videre er yrke en av variablene som har større effekt på opplevelsen av karrieremuligheter enn kjønn.

Som forventet kunne vi i den deskriptive statistikken se at kvinner var overrepresentert i de typiske kvinneyrkene. Her gjaldt dette salgs-, service- og omsorgsykker, yrker uten krav til utdanning, samt kontor og kundeserviceyrker. På samme måte utgjorde menn flertallet i typiske mannsyrker som for eksempel yrkeskategorien håndverkere og lignende hvor menn utgjorde hele 94,2 prosent av gruppen. Videre var menn også overrepresentert i kategoriene prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere og lignende, yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske, militære yrker og administrative ledere. En forklaring på denne kjønnsdelingen av yrker kan i følge Kalleberg (2007) forklares med at det eksisterer en kulturell forståelse om at kvinner egner seg best til service- og omsorgsykker, og at menn egner seg best til tunge fysiske jobber.

Den deskriptive statistikken over fordelingen av kjønn på yrkesgrupper, tabell 3.3, viser at kvinner også er overrepresentert i noen av yrkene hvor arbeidstakere opplever å ha de dårligste karrieremulighetene. Dette gjelder spesielt yrker uten krav til utdanning, men også salgs-, service- omsorgsykker og kontor- og kundeserviceyrker. På en annen side ser vi at

dette til en viss grad også gjelder menn ved at de utgjør et flertall i noen av yrkesgruppene hvor nokså store andeler oppgir å ha dårlige karrieremuligheter. Dette gjelder prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere med mer og yrker innen skogbruk, jordbruk og fiske. Allikevel arbeider kvinner oftere innen yrkene med de dårligste mulighetene. Dette kan relateres til individuelle valg fordi kvinner selv velger jobbene de ender opp i, men som Kalleberg (2007) hevder kan også dette skyldes kulturelle prinsipper. Når de mest attraktive jobbene i form av jobber med de beste mulighetene har et flertall av menn, hevder Kalleberg at dette kommer av kulturelle prinsipper som blant annet innebærer en oppfatning om at menn er mer statusverdige enn kvinner. Denne forståelsen styrer i sin tur kvinner og menns utdannings- og yrkesvalg. De kulturelle prinsippene blir forsterket når kvinner og menn velger jobber som i følge denne kulturen er passende for dem. Hvilken type utdanning arbeidstakerne har valgt er det riktignok ikke kontrollert for i denne oppgaven. I regresjonsanalysen var det ingen av de overnevnte yrkesgruppene som skilte seg signifikant fra referansegruppen yrker uten krav til utdanning med unntak av militære grupper. Dette kan antageligvis forklares av at militæret har klare karrierestiger.

De andre yrkene som skiller seg ut i analysen er høyskoleyrker og akademiske yrker, disse yrkesgruppene er også de som har den jevneste fordelingen av kjønn. Akademiske yrker har for eksempel 52,8 prosent menn og 47,2 prosent kvinner, mens høyskoleyrker har 45,7 prosent menn og 54,3 prosent kvinner. At høyskoleyrker og akademiske yrker skiller seg ut i analysen med tanke på hvor sterkt de påvirker sannsynligheten for å oppleve gode karrieremuligheter i en positiv retning er nært knyttet til utdanningsnivå. Som vi så i avsnitt 3.5.2 er STYRK-kodingen delt inn slik at den klassifiserer yrkene ut i fra spesialisering og kompetansenivå. Kategorien høyskoleyrker inkluderer dermed yrker som normalt krever 3 års utdanning utover videregående skole, mens akademiske yrker inkluderer de som normalt krever minimum 4 års utdanning på universitet eller høyskole. Som vi så i analysen har arbeidstakere innen akademiske yrker nesten 2,7 ganger større sannsynlighet for å oppleve å ha gode muligheter for karriereutvikling enn arbeidstakere innen yrker uten krav til utdanning. Personer med arbeid innen høyskoleyrker følger tett med en oddsrate på 2,240. Høyere utdanning gikk fra å ha en signifikant effekt på karrieremuligheter i modell 3 til å ikke ha noen signifikant effekt i modell 4. Dette skyldes at høyere utdanning øker sannsynligheten

for å ha en jobb med gode muligheter, men arbeidstakere med høyere utdanning jobber også i yrker med gode karrieremuligheter, nemlig yrker innen kategoriene akademiske yrker og høyskoleyrker. Dette kan sees som en segmentering av arbeidsmarkedet slik Sørensen og Kalleberg (1981) ser det hvor noen av yrkesgruppene har større mulighet for å oppleve gode muligheter for karriereutvikling enn andre, og dermed har en bedre jobb. Segmenteringen er ikke så todelt og enkel slik at den er delt inn i et primær- og sekundærmarked slik Doeringer og Piore (1971) ser det, men hvis man ser på de ulike yrkesgruppene som segmenter er det klare forskjeller i hvor gode muligheter arbeidstakere opplever å ha i de ulike yrkene. Ut i fra denne analysen kan det ikke sies noe om hvor vidt dette skyldes åpne og lukkede arbeidsmarkedsrelasjoner, men det vi kan se er at utdanning er helt avgjørende for hvilke muligheter man har, og det er antageligvis også slik at man ”deles” inn i yrkesgrupper allerede når man tar utdanningsvalg.

### *Arbeidstid*

Arbeidstid var en viktig faktor for sannsynligheten for forfremmelse i studien til Kalleberg og Reskin (1995), det er grunn til å tro at stillinger som kan kombineres med deltidsarbeid er stillinger som tilbyr færre muligheter for karriereutvikling og at arbeidstakere i slike stillinger derfor opplever dårligere muligheter for karriereutvikling. Abrahamsen (2009) fant i tråd med dette i sin studie av arbeidstidspreferanser blant kvinnelige leger og sykepleiere at desto bedre karrieremuligheter de opplevde å ha, jo lengre arbeidstid hadde de. Longva (1997) avdekket at det å arbeide deltid hadde en negativ effekt på opprykkssannsynligheten i Statoil. Tidligere forskning peker dessuten i retning av at kvinner utgjør en langt større andel av deltidsarbeidende enn menn, hovedsakelig fordi kvinner langt oftere arbeider i yrker og bedrifter med en høyere andel deltidsarbeidende (Kjeldstad 2006, SSB 2010). Gitt at det er flere kvinner enn menn som arbeider deltid, ble det forventet at arbeidstid skulle forklare noe av kjønnsforskjellene i opplevde karrieremuligheter. Det kommer imidlertid ikke fram i mine analyser at det å være deltidsarbeidende har en negativ effekt på opplevde karrieremuligheter, men som vi så i tabell 3.3 i oversikten over fordelingen av arbeidstid på kjønn er det en langt større andel av kvinnene enn av mennene som arbeider deltid. Jeg vil derfor ikke utelukke at det kan være en sammenheng mellom arbeidstid og karrieremuligheter. Noe av årsaken til at dette ikke kommer fram i regresjonsanalysen kan være at det er en sammenheng mellom

yrkesgruppe og arbeidstid, en sammenheng som ikke kommer fram siden arbeidstid ble inkludert i samme modell som yrke.

### *Sektor*

På bakgrunn av tidligere forskning forventet jeg å finne at arbeidstakere i privat sektor opplever å ha bedre karrieremuligheter enn ansatte i offentlig sektor i tråd med det Kalleberg og Reskin (1995) fant i sin studie. Mine analyseresultater viste i motsetning til dette at ansatte i offentlig sektor opplever å ha bedre muligheter for karriereutvikling enn ansatte i privat sektor. Dette kan muligens forklares av at yrker innen offentlig sektor har tydeligere karrierestiger. Det ble som nevnt i avsnitt 3.5.2 testet for samspill mellom kjønn og sektor for å se om det å jobbe i de ulike sektorene har ulik effekt for kvinner og menn på opplevde karrieremuligheter. Jeg fant her ingen signifikant samspillseffekt, noe som betyr at effekten av hvilken sektor arbeidstakerne jobber i er lik for kvinner og menn.

### *Bedriftsstørrelse*

Kalleberg og Reskin (1995) fant i sin studie at arbeidstakere har større sannsynlighet for å bli forfremmet desto større bedriften de arbeider i er. I tråd med dette viser analyseresultatene i denne oppgaven at sannsynligheten for å oppleve å ha gode muligheter for forfremmelse og karriereutvikling øker jo større bedriften er. For ansatte i en bedrift med 100 eller flere ansatte er sannsynligheten for å oppleve å ha karrieremuligheter langt større enn i bedrifter med 19 eller færre ansatte. Også ansatte i mellomstore bedrifter har betydelig større sannsynlighet for å oppleve at de har gode karrieremuligheter. At mulighetene oppleves som bedre jo større bedriften er kan enkelt og greit være fordi større bedrifter har langt flere muligheter å tilby enn en mindre bedrift. En stor bedrift vil naturlig nok har flere stillinger å "velge" imellom, og de har som regel lengre karrierestiger enn en mindre bedrift.

## **5.4 Oppsummering og drøfting**

I denne oppgaven har jeg sett nærmere på hvilken betydning kjønnsforskjeller har for opplevelse av muligheter for forfremmelse og karriereutvikling på det norske arbeidsmarkedet. Studien viser at det er en forskjell i opplevelsen av karrieremuligheter mellom kvinner og menn, og at denne forskjellen mellom kjønnene består selv etter å ha

kontrollert for alle de uavhengige variablene som er inkludert i analysen. Forskjellen mellom kvinner og menn er liten, men gjennomgående, noe som også kommer fram i den deskriptive statistikken. I hele 10 av 11 yrkeskategorier oppgir flere menn å ha gode muligheter for karriereutvikling enn kvinner. Imidlertid så vi av analysen at det er forskjeller mellom kvinner og menn som har betydning for deres opplevelse av karrieremuligheter som er uavhengig av forskjeller som har å gjøre med de individuelle og strukturelle faktorene jeg har inkludert i analysene. Dette kommer tydelig fram i figur 4.1 som viser oddsrater for kjønnsvariabelen i de ulike modellene. Oddsraten for mann er i modell fire på 1,25, hvilket forteller oss at etter å ha kontrollert for alder, ansiennitet, utdanning, helse, antall barn, yrke og yrkesforhold er det fortsatt en forskjell mellom kvinner og menn i opplevde karrieremuligheter.

Med tanke på hvilken betydning kjønnsforskjeller har for opplevelsen av karrieremuligheter ser vi at variabelen kjønn fortsatt har en effekt på opplevde karrieremuligheter som ikke forsvinner når det kontrolleres for de andre uavhengige variablene. Dermed kan det konkluderes med at forskjeller mellom kvinner og menn har en betydning for arbeidstakeres opplevelse av karrieremuligheter uavhengig av forskjeller som er knyttet til de individuelle og strukturelle faktorene det er kontrollert for i oppgaven. Allikevel ser vi altså at store deler av forskjellene i karrieremuligheter kan knyttes til individuelle og strukturelle forklaringer. Analyseresultatene viste at det er andre variabler enn kjønn som har større effekt på opplevelsen av muligheter for karriereutvikling. Variablene som utmerket seg her var spesielt utdanning, lønn, yrke og bedriftsstørrelse. Disse forholdene har stor betydning for kvinner og menns opplevelse av muligheter for forfremmelse og karriereutvikling, og de påvirker opplevelsen uavhengig av kjønn.

Høyere utdanning gikk som vi så i analysen fra å være signifikant i alle de tre første modellene til å ikke lenger være det i modell fire, hvor yrke har tatt over effekten. Dette er nært relatert til at yrkene hvor folk i størst grad opplever å ha gode muligheter for forfremmelse og karriereutvikling kreves det også høyere utdannelse. STYRK-kodingen av yrkesgrupper som brukes i oppgaven er som nevnt nært knyttet til hvilke krav som normalt stilles til utdanning i de ulike yrkene. Også helse i form av sykefravær har en betydning for opplevelse av karrieremuligheter, men denne variabelen ser også ut til være yrkesrelatert hvor noen yrker har en større helserisiko enn andre og dermed høyere sykefravær enn andre. Alder



og ansiennitet hadde også en viss betydning for karrieremulighetene, og vi ser dermed at det som i denne oppgaven er definert som individuelle valg har en betydning for hvilke muligheter arbeidstakere har for karriereutvikling.

I analysen finner jeg ingen signifikante effekter mellom antall barn og karrieremuligheter, og det er derfor lite som her støtter opp om preferanseteorien. Operasjonaliseringen som er brukt ved å måle preferanser som antall barn er riktignok ikke optimalt, og jeg kan derfor ikke si noe om hvorvidt hvilke preferanser kvinner og menn har er av betydning for opplevelsen av muligheter for karriereutvikling. Av de strukturelle forholdene det har blitt kontrollert for i analysen så vi at flere hadde stor effekt på opplevde karrieremuligheter. Unntaket var arbeidstid som i analysen ikke hadde noen signifikant effekt, men som tidligere nevnt kan det være en sammenheng mellom arbeidstid og yrke som ikke kommer fram i analysen.

Forskjeller i opplevde karrieremuligheter kan i stor grad knyttes til de individuelle og strukturelle faktorene det er kontrollert for her, men det er en kjønnsforskjell som har en betydning uavhengig av disse forklaringene.

I teorikapitlet ble det gitt en oversikt over ulike typer diskriminering som kunne være mulige årsaker til forskjellene mellom kvinner og menn i arbeidslivet. Teorier om arbeidsmarkedsstrukturer er til tider nært knyttet til diskriminering, for eksempel åpner Kalleberg (2007) for at kvinner diskrimineres ved forfremmelser og ansettelser slik som også Kanter (1993) gjør i sin teori om homososial reproduksjon. Humankapitalteorien ser ikke diskriminering som en sentral faktor, men teorien utelukker heller ikke slike mekanismer, og da spesielt ikke statistisk diskriminering hvor det for eksempel kan sees som mindre verdiskapende å forfremme en kvinne. Statistisk diskriminering forekommer som nevnt når arbeidstakere vurderes ut i fra hva man sannsynligvis kan forvente av dem på bakgrunn av at de er del av en gruppe. Arbeidsgiver kan eksempelvis vurdere det som mer rasjonelt å forfremme en mann heller enn en kvinne selv om de har samme kvalifikasjoner fordi kvinner rent statistisk oftere bryter karrieren. På sikt vil det derfor lønne seg å forfremme mannen. Ut i fra analysene i denne oppgaven er det vanskelig å si noe om hvorvidt diskriminering er noe av årsaken til kjønnsforskjellene i opplevelsen av karrieremuligheter. Imidlertid er dette en mulig forklaring på hvorfor kjønnsvariabelen fortsatt har en effekt etter å har kontrollert for de individuelle og strukturelle faktorene i oppgaven.

I tråd med tidligere forskning finner jeg også i mine analyser at det norske arbeidsmarkedet er kjønnssegregert. Kvinner velger i større grad enn menn yrker innenfor omsorgssektoren og servicesektoren, men menn velger mer fysiske yrker som yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske, håndverkere, prosess- og maskinoperatører og transportarbeidere. I analysen fant jeg allikevel ingen signifikante forskjeller i opplevelsen av karrieremuligheter i disse typiske kvinne- og mannsyrkene i sammenlignet med yrker uten krav til utdanning. Imidlertid viser tidligere forskning at også yrkesgruppene hvor kjønnsfordelingen er langt jevnere vokser, og disse gruppene er også store i mitt utvalg. Mine analyser viser i tillegg at arbeidstakere innenfor disse gruppene også opplever bedre muligheter for karriereutvikling.

### ***5.5 Begrensninger ved studien***

I denne oppgaven har jeg kontrollert for flere forhold som kan tenkes å påvirke arbeidstakeres karrieremuligheter, men jeg har ikke kontrollert for alle relevante forhold. Det kunne for eksempel vært interessant å nærme på hvordan og hvorvidt det å ha opplevd å bli forfremmet tidligere påvirker hvordan man opplever karrieremulighetene sine som gode eller dårlige.

Studien baserer seg på selvrapporterte forhold om opplevde karrieremuligheter, noe som innebærer at arbeidstakerne svarer på grunnlag av deres subjektive oppfatning av hva karrieremuligheter er. Dette medfører at arbeidstakere innenfor samme stilling, i samme bedrift, kan ha vidt forskjellige oppfatninger av hva karrieremuligheter er. Bare vurderingen av hvor viktig slike muligheter er i en jobb vil alene kunne påvirke oppfatningen temmelig mye, og dermed også svaret på om hvorvidt de har muligheter eller ikke. For å kunne studere informantenes faktiske karrieremuligheter må det brukes andre mål, for eksempel endring i stillingsnivå, noe som vil gi informasjon om hvilke muligheter informanten *har* hatt.

Videre benytter jeg tverrsnittsdata for å undersøke temaet nærmere, og jeg kan derfor ikke se hvordan informantenes karrieremuligheter utvikler seg over tid. Bruk av longitudinelle data ville gjort dette mulig, samtidig som det ville åpnet for å se nærmere på når i livet barn har størst betydning for kvinners karrieremuligheter. Videre ville det gjort det mulig å se nærmere på hvorvidt og hvordan det å ha barn påvirker kvinner og menns karrieremuligheter ulikt i ulike faser av livet. Longitudinelle data ville også gjort det mulig å se nærmere på mobiliteten

på arbeidsmarkedet ved at man da kan se hvordan arbeidstakere beveger seg rundt på arbeidsmarkedet.

### ***5.6 Forslag til videre forskning***

I denne oppgaven har vi sett at kjønnsvariabelen har en effekt på opplevde muligheter for karriereutvikling som ikke forsvinner når kontrollert for de uavhengige variablene som er inkludert i analysen. Dette indikerer at det eksisterer forskjeller mellom kvinner og menn som påvirker deres opplevelse av muligheter for forfremmelse og karriereutvikling uavhengig av de strukturelle og individuelle forskjellene det er kontrollert for i oppgaven. Hva disse forskjellene består i er i seg selv et interessant tema for videre forskning.

En studie basert på et datamateriale som går nærmere inn på preferanser for karriere, barn og andre livssituasjonsspørsmål for å se nærmere på hvordan disse preferansene påvirker opplevelsen av karrieremuligheter kunne vært en interessant studie. Nilsen og Skarsbø (2009) gjennomførte en flernivåanalysestudie av hvordan ulike orienteringer til familie og karriere påvirker den enkeltes karriere, og hvilke valg de tar i lys av kontekster på individ, organisatorisk og politisk nivå. Ved å se på opplevde karrieremuligheter i lys av flere kontekster og kombinere kvantitativ og kvalitativ metode kunne man fått et mer helhetlig bilde av hva som påvirker opplevelsen av karrieremuligheter. Som jeg nevnte i forrige avsnitt vil longitudinelle data åpne for en rekke muligheter til å studere hvordan karrieremuligheter utvikler seg over tid, og hvilke forhold som gjør seg gjeldende på ulike tidspunkt. Slike data vil også åpne for å se på når i karrieren kvinner og menn har størst sannsynlighet for å oppleve gode muligheter for karriereutvikling.

Videre kunne det vært spennende å se nærmere på hvordan opplevelsen av karrieremuligheter varierer ettersom hvilket forhold man har til ledelsen. Kanters teori om homososial reproduksjon hevder for eksempel at overordnede har en tendens til å ansette, forfremme og belønne folk som ligner dem selv, her kunne det vært interessant å se nærmere på hvorvidt arbeidstakeren er mann eller kvinne, og om deres overordnede er mann eller kvinne, og hvordan dette eventuelt påvirker opplevelsen av karrieremuligheter. Det kunne også vært fruktbart å se på sammenhengen mellom stillingstype og karrieremuligheter, i og med at noe tidligere forskning peker i retning av at ulikheter i sjanse for opprykk skyldes at

kvinner og menn rekrutteres inn i ulike stillingstyper. Mine analyser viser i likhet med mye tidligere forskning (Birkelund og Petersen 2010, 2008) at arbeidsmarkedet er kjønnssegregert i og med at kvinner og menn er ujevnt fordelt på de ulike yrkesgruppene, og i den deskriptive statistikken så vi at kvinner i 10 av 11 yrkesgrupper opplevde å ha dårligere karrieremuligheter enn menn, noe som også kan antyde at de rekrutteres inn i ulike stillinger. Dette er funn som det kunne vært interessant å undersøke nærmere.

## 6. Litteraturliste

Abrahamsen, Bente (2009). ”Forskjeller i kvinners arbeidstid – et spørsmål om preferanser?”, *Sosiologisk tidsskrift*, 17(4):311-332.

Barth, Eide (2003): ”Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn”, *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 3:427-434.

Barth, Eide og Hang Yin (1996). *Opprykk og karrieremuligheter i staten*. ISF-rapport 22/1996. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Becker, Gary S. (1985). ”Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor”, *Journal of Labor Economics*, 3(1):33-58.

Becker, Gary S. (1993). *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. 3. utgave. Chicago, The University of Chicago Press.

Birkelund, Gunn E. og Trond Petersen (2010). ”Det norske likestillingsparadokset” i I. Frønes og L. Kjølrsrød (red.). *Det norske samfunn*, (6.utgave). Oslo, Gyldendal Akademisk.

Blackburn, Robert M., Jude Browne, Bradley Brooks og Jennifer Jarman (2002). ”Explaining Gender Segregation”, *British Journal of Sociology*, 53(4): 513-536.

Colbjørnsen, Tom (1986): *Dividers in the Labor Market*. Oslo: Norwegian University Press.

Eikemo, Terje A. og Tommy H. Clausen (2007). *Kvantitativ analyse med SPSS. En praktisk innføring i kvantitative analyseteknikker*. Trondheim, Tapir Akademiske Forlag.

Doeringer, Peter B. og Michael J. Piore (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, Mass., Heath Lexington Books.

Granovetter, Mark (1981). ”Toward a Sociological Theory of Income Differences” i I. Berg (Red.), *Sociological perspectives on labor markets*. New York, Academic Press.

- Hakim, Catherine (2000). *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*. Oxford, Oxford University Press.
- Hakim, Catherine (2006). "Women, careers, and work-life preferences", *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(3):279-294.
- Halrynjo, Sigtona og Selma Theresa Lyng (2010). "Fars forkjørsrett – mors vikeplikt? Karriere, kjønn og omsorgsansvar i eliteprofesjoner", *Tidsskrift for norsk samfunnsforskning*, 51(2):249-280.
- Hardoy, Inés og Pål Schøne (2004). "Barn eller høy lønn: må kvinner velge?" *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 21:233-240.
- Hardoy, Inés og Pål Schøne (2008). "Hvor mye betyr barn for lønnsforskjeller mellom kvinner og menn?" *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 49, 1:3-36.
- Hoel, Marit (1997). *Fra stat til marked*. ISF-rapport 4/1997. Institutt for samfunnsforskning, Oslo.
- Hoel, Marit (1997), "Lønnsforskjeller og opprykksmønstre i Shell Norge." S. 37-51 i Marit Hoel (red.), *Fra stat til marked. En analyse av kjønnsforskjeller i lønns- og karriereløp i tre større selskaper*. ISF-rapport 97:4. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Jensberg, Heidi, Roland Mandal og Erling Solheim (2012). *Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet 1990-2010. Kontinuitet eller endring?* Trondheim, SINTEF Teknologi og samfunn.
- Kalleberg, Arne L. (2007). *The Mismatched Worker*. New York, W. W. Norton.
- Kalleberg, Arne L. and Barbara F. Reskin (1995). "Gender Differences in Promotion in the United States and Norway", *Research in Social Stratification and Mobility* 14: 237-264.
- Kanter, Rosabeth Moss (1993). *Men and Women of the Corporation*. 2. utgave. New York, Basic Books.

Kjeldstad, Randi (2006). "Hvorfor deltid?", *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 47(4):513-544.

Longva, Elisabeth (1997), "Kjønnsforskjeller i lønn og opprykk blant ansatte i Statoil." s. 71-98 i Marit Hoel (red.), *Fra stat til marked. En analyse av kjønnsforskjeller i lønns- og karriereløp i tre større selskaper*. ISF-rapport 97:4. Oslo, Institutt for samfunnsforskning.

Nilsen, Ann og Nina C. Raam (2003): "Likestilling i arbeidslivet", *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 3:435-446.

Nilsen, Ann og Anne Marit Skarsbø (2009). "Familie, jobb og karriere – noen dilemmaer for likestilling" i Karen Christensen og Liv Syltevik (red.) *Kvinnens arbeid* (141-158). Bergen, Unipub.

Norges offentlige utredninger nr. 16 1995. *Fra sparing til egenkapital*. Oslo, Finans- og tolldepartementet.

Norges offentlige utredninger nr. 6 2008. *Kjønn og lønn. Fakta, analyser og virkemidler for likelønn*. Oslo, Barne- og likestillingsdepartementet. Hentet 3. april 2013 fra <http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/nouer/2008/nou-2008-6.html?id=501088>

Norges offentlige utredninger nr. 15 2012. *Politikk for likestilling*. Oslo, Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. Hentet 4. mai 2013 fra <http://www.regjeringen.no/pages/38055324/PDFS/NOU201220120015000DDDPDFS.pdf>

Petersen, Trond (2002): "Likestilling i arbeidsmarkedet", *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 4:443-478.

Petersen, Trond (2003): "Sluttreplikk: Fra tvang til valg", *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 3:447-454.

Ringdal, Kristen (2007). *Enhet og mangfold. Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. 2. utgave. Oslo, Fagbokforlaget.

Skog, Ole-Jørgen (2004). *Å forklare sosiale fenomener. En regresjonsbasert tilnærming*. 2. Utgave. Oslo, Gyldendal Akademisk.

SSB (1998). "Standard yrkesklassifisering". Norges offisielle statistikk, C521. Oslo/Kongsvinger, Statistisk sentralbyrå.

SSB (2010). "Dette er Ola og Kari. Kvinner og menn i Norge". Oslo/Kongsvinger, Statistisk sentralbyrå. Hentet 19. april 2013 fra <http://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/dette-er-kari-og-ola-2010>.

Storvik, Aagoth Elise (2003): "Likestilling i arbeidslivet – hva betyr det, og hvordan skal det studeres?" *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 3:417-425.

Storvik, Aagoth Elise (2006). "Glasstaket – metafor med utilsiktede virkninger? Kjønn, ledelse og rekruttering i staten", *Sosiologisk tidsskrift*, 14:219-253.

Sørensen, Aage B. og Arne L. Kalleberg (1981). "An Outline of the Matching of Persons to Jobs" i I. Berg (red.), *Sociological perspectives on labor markets*. New York, Academic Press.

Thingnes, Thea (2008): *Klasse- og kjønnskilnadar i sjukefråvær: Ei kvantitativ analyse av samanhengen mellom sosial klasse, kjønn og langtidssjukefråvær*. Masteroppgave i sosiologi ved Universitetet i Bergen.

Wilhelmsen, Marit (2010). *Samordnet levekårsundersøkelse 2009 – Tverrsnitt. Tema: Arbeidsmiljø*. Dokumentasjonsrapport. Oslo/Kongsvinger, Statistisk sentralbyrå.

Yin, Hang (1997). "Kjønnforskjeller i lønn og opprykk i Televerket." s. 99-113 i Marit Hoel (red.), *Fra stat til marked. En analyse av kjønnforskjeller i lønns- og karriereløp i tre større selskaper*. ISF-rapport 97:4. Oslo, Institutt for samfunnsforskning.

Østby, Ann-Cathrin (2012). *Jobbautonomi og kjønn. En kvantitativ studie av norske arbeidstakers jobbautonomi*. Masteroppgave i sosiologi ved Universitetet i Bergen.