**Indledning**

Investeringer i human kapital sker med forventninger til afkast i arbejdsmarkedet (Becker 1964). Grundet direkte samt indirekte diskrimination, i.e. lønforskelle, kønnene imellem, er kønnenes traditionelle specialisering, mænd i lønnet arbejde og kvinder i hjemmet, fremhævet som økonomisk optimal (Becker 1991; Becker 1985). Med forventning om denne kønsspecialisering forventes det yderligere, at kvinder investerer mindre i human kapital, i.e. løndiskrimination er cirkulær og selvforstærkende fra et human kapitalsynspunkt (Blackburn et al. 2002). På trods af den forudsete cirkularitet, er der gennem de seneste årtier sket dramatiske kønsforandringer i human kapital investeringer: Kvinder udgør nu majoriteten af studerende på lange videregående uddannelser (se nedenfor). Igen, fra et human kapital perspektiv burde kvinders øgede investeringer i human kapital betyde mindre lønforskelle mellem kvinder og mænd. Markante lønforskelle kønnene imellem er dog fortsat observeret, endda også imellem kvinder og mænd med lange videregående uddannelser, hvor mænd i 2014 havde en bruttoindkomst 36,54 % højere end kvinder, jf. Tabel 1.

En mulig forklaring for disse lønforskelle er divergerende afkast på investeringer i forskellige lange uddannelser. Uddannelsesvalg er præget af segregering: Kun få videregående uddannelser har et optag af studerende med lige andele af mænd af kvinder. Kønsforskelle i uddannelsesvalg kunne skyldes divergerende præferencer kønnene imellem (Hakim 2000), men *‘… individual preferences (and thus choices) are always socially embedded and constrained, and may be shaped by unjust background conditions, as well as by habit and engrained normative assumptions.’* (Crompton 2007: 234). Socialt determinerede kønspræferencer i forhold til uddannelse har potentiale til at cementere lønforskelle kønnene imellem på trods af samme resulterende niveau af human kapital. Derfor bør det undersøges, hvorvidt der foreligger en tendens blandt kvinder til at søge mod lange videregående uddannelser, der leder til relativt lavere lønninger, og en tendens blandt mænd til at søge mod lange videregående uddannelser, der resulterer i relativt højere lønninger. Hvis 2

uddannelser med overrepræsentation af kvinder generelt leder til lavere lønninger, kan det både skyldes kønsforskelle i socialt afgrænsede præferencer, i.e. kvinder søger aktivt mod disse lavere lønnet uddannelser, eller lønforskelle opstået grundet feminisering af bestemte faggrupper. Øget feminisering af faggrupper resulterer ofte i lavere lønninger for disse grupper, grundet for eksempel diskrimination eller over-crowding (Rubery 2015; Bergmann 1974). Sagt på en anden måde, kan lavere lønninger for kandidater fra uddannelser med en overrepræsentation af kvinder skyldes, at kvinder søger mod uddannelser med lavere lønninger, samt at kvinder generelt modtager lavere løn, og lønniveauet for uddannelser med overrepræsentation af kvinder derfor er faldet. Uanset forklaringen, er det klart at lønulighed kønnene imellem allerede initieres ved kvinder og mænds valg af uddannelse.

Som det bevises nedenfor, kan uddannelsesvalg alene forklare omkring en fjerdedel af lønforskellen blandt kvinder og mænd med lange videregående uddannelser. Dette kan skyldes en række faktorer, blandt andet kønspræferencer for uddannelsesretninger. Specifikke uddannelsesretninger leder til arbejde i højtlønnede faggrupper, såsom mandsdominerede business og tekniske uddannelser. Uddannelsesretninger kan forklare en del af lønforskellen kvinder og mænd imellem, men selv inden for disse specifikke uddannelsesretninger segregeres kønnene – mænd søger også her i højere grad mod uddannelser med højere lønafkast.

Med kønsopdelt data for ansøgerantal samt optagne studerende på alle lange videregående uddannelser i Danmark er det muligt at bestemme omfanget af kønssegregering i uddannelsesvalg. Ydermere, gør løndata for færdige kandidater det muligt at bestemme, hvilken rolle forventede lønforskelle imellem kvindelige og mandelige kandidater spiller for kønsfordelingen på lange videregående uddannelser.

**Regressionstræ**

Ved den første knude i træet tages udgangspunkt i hele datasættet. Det ses her, at modellen på baggrund af alle data for de fire inputvariable beregner et gennemsnit for kvindeandelen af optagede til 0,53. Modellen fremsætter i første knude spørgsmålet ”Retning = business, ingeniør eller science”, og data opdeles dernæst efter svaret på dette spørgsmål. Efterfølgende beregnes en ny værdi for den forventede kvindeandel af de optagne studerende med de nye oplysninger om uddannelsesretninger under de to undertræer in mente. Allerede ved dette skridt i træet er modellens forudsigelser interessante. Det fremgår, at i tilfældet, hvor retningen for uddannelserne er business, ingeniør eller science, vil den forventede kvindeandel af de optagne studerende falde fra 0,53 til 0,32. Er der derimod tale om de resterende uddannelsesretninger, såsom samfundsvidenskab, sundhed eller humaniora, vil den forventede kvindeandel stige til 0,61. Ved at indskrænke fokus til bestemte uddannelsesretninger ses dermed en store variationer i fordelingen af mænd og kvinder i uddannelsessystemet. Ud fra de 26 % af data, hvor retningen er business, ingeniør eller science, vil modellen forudsige kvindeandelen af de optagne studerende til at være 0,41, hvis retningen er business, og 0,28, hvis den er ingeniør eller science. Dermed ser vi, at retningerne ingeniør og science umiddelbart er nogle af de uddannelsesretninger med meget lave kvindeandele. I den modsatte side af træet ses vigtigheden af forventede lønninger. Kvindeandelen falder fra 0.61 til 0.51 på uddannelser med forventede lønninger over 600.000 kroner, og stiger fra 0.61 til 0.64 på uddannelser med forventede lønninger under 600.000 kroner. Efter spørgsmålet om forventet lønniveau fokuseres på uddannelsesretninger og adgangskvotienter i træet. Her falder kvindeandele for uddannelser med lavere adgangskvotienter.

Regressionstræet bekræfter dermed resultaterne fra logit-modellerne; inputvariablerne uddannelsesretning og gennemsnitsindkomst har den største betydning for variation i kønsfordeling på de forskellige uddannelser.

**Konklusion/diskussion**

De undersøgte data viser tydeligt, at uddannelsesvalg har stor betydning for fremtidige lønninger. Men lønninger har samtidig også stor betydning for uddannelsesvalg. Mænd vælger, aktivt eller passivt, uddannelser, der leder til bedre lønnet arbejde. Dermed kan kønsfordelingen på lange videregående uddannelser forklare en stor del af lønforskelle imellem kønnene, som observeres i arbejdsmarkedet. Kønsforskelle i uddannelsesvalg afhænger i høj grad af uddannelsesretning, men selv efter justering for uddannelsesretning vælger kvinder uddannelser, der leder til lavere lønninger sammenlignet med mænd. Dermed starter kønsuligheden observeret i arbejdsmarkedet allerede, når studenter vælger deres bacheloruddannelse. Denne konklusion betyder at policy målrettet kønsulighed skal starte allerede her: Mindre kønsforskelle i uddannelsesvalg giver mindre ulighed på arbejdsmarkedet. Policy bør derfor takle socialt determinerede kønspræferencer i forhold til uddannelse, da disse på nuværende tidspunkt cementerer lønforskelle kønnene imellem på trods af samme resulterende niveau af human kapital. På arbejdsmarkedet bør policy fokusere på at begrænse negative konsekvenser af feminisering, i.e. lavere lønninger i faggrupper domineret af kvinder – dette er specielt vigtig i professionerne, hvor kvinder nu udgør størstedelen af optagne studerende.

Analysen af sammenhænge mellem uddannelsesvalg og lønforskelle mellem kønnene kunne gøres mere robust ved at benytte panel data og kønsopdelt løndata. På trods af disse datamangler giver analysen her en grundig, præliminær indsigt i sammenhængen, som ikke illustreres i standard human kapital-modeller af arbejdsmarkedet. Desuden kan analysen udbredes til alle uddannelser, ikke kun lange videregående uddannelser.

TJEK INDLEDNING I FORHOLD TIL KONKLUSION