**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 længere 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 længerevarende 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 længerevarende 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 længerevarende videregående uddannelser, der leder til relativt lavere lønninger, og en tendens blandt mænd til at søge mod længerevarende videregående uddannelser, der resulterer i relativt højere lønninger. Hvis 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 længerevarende 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 længerevarende videregående uddannelser i Danmark er det muligt at bestemme omfanget af kønssegregering i uddannelsesvalg. Ydermere, gør løndata for færdige kandidater det muligt at bestemme, hvorvidt der forefindes en sammenhæng mellem kønssegregering blandt optagne studerende og forventet løn efter afsluttet kandidatuddannelse. Sluttelig analyseres det, hvorvidt forventet lønniveau kan forudsige kønsfordelingen blandt ansøgere på længere videregående uddannelser.

**Data, metode og etik**

Danske universiteters data for antal ansøgere samt optagne på bacheloruddannelser og er offentligt tilgængeligt gennem Uddannelses- og Forskningsministeriet. Data for årene 2013-2016 benyttes for at sikre et stort, repræsentativt sample, samt for at påvise eventuelle nylige forandringer i uddannelsesvalg. Antal af ansøgere og optagne er opdelt efter køn, og desuden indeholder datasættene bachelorstudiernes adgangskvotienter.

Løndata opgjort per uddannelse for alle færdige kandidater er produceret af CEPOS og ligger ligeledes offentligt tilgængeligt. CEPOS har udarbejdet et datasæt for gennemsnitlige bruttolønninger opgjort efter færdiggjort længerevarende videregående uddannelse for alle danskere mellem 25-59 år, men disse data er ikke opdelt efter køn. Da disse løndata er gennemsnitlige og inkluderer både mandlige og kvindelige kandidater fra de respektive uddannelser, mistes dimensionen af kønsforskelle i løn inden for de individuelle uddannelser. På den anden side gør dette løngennemsnit det muligt at isolere den del af lønforskelle, der opstår alene som resultat af kønsforskelle i uddannelsesvalg, hvilket netop er formålet med dette studie.

De to datakilder er forskellige i den forstand, at universiteternes ansøgninger og optag er opgjort for bacheloruddannelser, men løndata for færdige kandidater, i.e. for færdige længerevarende videregående uddannelser. I denne analyse indgår derfor kun bacheloruddannelser, der direkte leder til en kandidatuddannelse, e.g. gennem retskrav på optagelse på en specifik kandidatuddannelse. De to datasæt er derfor forenet ved at identificere par af bachelor- og kandidatuddannelser, e.g. bachelor- og kandidatstudierne i medicin. Dette udelukker for eksempel professionsbacheloruddannelser, der kunne lede til en kandidatuddannelse, og introducerer en bias, da sammenhængen mellem disse bachelor- og kandidatuddannelser ikke er perfekt, e.g. grundet frafald og uddannelsesskift. Ydermere identificeredes 10 uddannelsesretninger, såsom sundhedsvidenskab og samfundsvidenskab. Denne kategorivariabel er essentiel for en vurdering af uddannelsesretningers indflydelse på lønforskelle.

De anvendte data er offentligt tilgængelige, og derfor forefindes ikke rettighedsproblemer. Etisk kan det problematiseres, at nogle uddannelser har meget få optagne, især efter opdeling af køn, således at det er muligt identificere enkelte studerende i datasæt. Dog indgår ingen data på individniveau, hverken i datasættene eller i analysen, og etiske problemer er derfor ikke eksisterende.

**Analyse**

For perioden 2013-2016 viser data fra de danske universitet klart, at kvinder nu udgør majoriteten af både ansøgere (54,22 %) og optagne (53,10 %) på bacheloruddannelser, der giver direkte adgang til en kandidatuddannelse. På trods af dette, findes der i arbejdsmarkedet fortsat store lønforskelle kønnene imellem, og uddannelsesvalg alene kan forklare en stor del af disse lønforskelle. Det er muligt at forudsige gennemsnitlige lønninger for optagne kvinder og mænd i perioden 2013-2016, ved hjælp af antallet af optagne kvinder og mænd på de individuelle uddannelser samt forventede lønninger efter endt uddannelse. De vægtede gennemsnit er vist i Tabel X2. Der er stor forskel i de forudsagte gennemsnitslønninger for kvinder og mænd, og uddannelsesvalg alene har derfor stor betydning for senere lønforskelle i arbejdsmarkedet. Ydermere viser Tabel X2, at de forudsagte lønforskelle har været meget stabile gennem de seneste fire år.

Figur X1 viser de absolutte antal af kvindelige og mandlige ansøgere fordelt på de relevante uddannelsesinstitutioner. Kvinder udgør majoriteten på de fleste traditionelle universiteter, men billedet er anderledes på CBS, DTU og ITU, hvilket følgende giver sig til udtryk i de gennemsnitlige antal af kvindelige og mandlige ansøger på det højest lønnede uddannelser, Figur X2. De højest lønnede uddannelser er alle dominerede af mandlige ansøgere, med undtagelse af to: professionerne lægevidenskab og jura. Dette replicerer det velkendte – og internationale – billede af kvinders koncentration på længerevarende videregående uddannelser, der giver adgang til professioner (Connolly and Gregory 2007). Inden for professionerne, såsom lægevidenskab, jura og psykologi, er det klart defineret, hvilke niveauer af human kapital, der er nødvendige for at praktisere. I professionerne er kvinder og mænd med de samme kvalifikationer derfor i høj grad ansat i lignende stillinger – der er mindre rum for diskrimination (Connolly and Gregory 2007). Denne søgen mod professionerne afspejler sig tydeligt i kvinders uddannelsesvalg, både i forhold til de top 10 mest søgte uddannelser og i forhold til de 10 uddannelser med de højeste adgangskvotienter, Figur X3 og X4. Her ses en tydelig tendens: mænd søger mod højtlønnede businessuddannelser, hvor kvinder i langt højere grad søger mod professionerne lægevidenskab, psykologi, jura samt veterinærvidenskab.

Figur X2 viser ligeledes, at de 10 uddannelser med højest lønnede kandidater alle er tekniske og matematiske, med undtagelse af de to professioner, lægevidenskab og jura, hvor kvinder udgør majoriteten af ansøgerne. Mænds dominans i de højest lønnede tekniske og matematiske fag, beviser at kønsstereotype antagelser bliver cementeret i både i uddannelsesvalg og i arbejdsmarkedet: traditionelle, mandsdominerede faggrupper oplever højere lønninger, og disse faggrupper tiltrækker en stor overvægt af mandelige ansøgere – lønulighed er dermed med en cirkulær proces. Grundet store lønforskelle på tværs uddannelsesretninger, e.g. ingeniørvidenskab og jura, kan lønforskelle kønnene imellem derfor potentielt forklares gennem divergerende kønspræferencer for uddannelsesretninger, e.g. flere mænd søger mod de højtlønnede uddannelsesretninger business og ingeniørvidenskab. På den anden side er det muligt, at mænd også koncentrerer sig i de højest lønnede uddannelser inden for de forskellige uddannelsesretninger, og uddannelsesretning dermed kun er en lille del af forklaringen. Figur X5 viser, at dette faktisk er tilfældet: med undtagelse af business/kommunikation samt ingeniørvidenskab koncentrerer mænd sig i de bedst lønnede uddannelser, også inden for specifikke uddannelsesretninger. Dermed er kønsspecialisering og -koncentration i specifikke uddannelsesretninger kun en delvis forklaring af lønforskelle mellem kvinder og mænd med videregående uddannelser. For at finde et mere robust billede af kønsforskelle i uddannelsesvalg, introduceres udvidede modeller i det følgende afsnit.

**Modeller**

I et forsøg på at forklare kønsfordelingen på længere videregående uddannelser udregnes andelen af kvinder optaget på alle de forskellige længere videregående uddannelser i Danmark. Disse kvindeandele benyttes herefter som afhængig variabel i en række økonometriske modeller. Først benyttes en logit-regressionsmodel, da den afhængige variabel, kvindeandele er proportionel. Dernæst anvendes en statistisk læringsmodel til at opstille et decision tree for processen bag de kønsspecifikke uddannelsesvalg.