

**INSTITUTT  
FOR SAMFUNNS-  
FORSKNING**

Rapport 2017:9

# Kjønnssegregering og mobilitet i det norske arbeidsmarkedet

Kjersti Misje Østbakken, Liza Reisel, Pål Schøne, Erling Barth  
og Inés Hardoy

© Institutt for samfunnsforskning 2017  
Rapport 2017:09

**Institutt for samfunnsforskning**

Munthes gate 31  
Postboks 3233 Elisenberg  
0208 Oslo

ISBN (trykk): 978-82-7763-572-9

ISBN (nett): 978-82-7763-573-6

ISSN (trykk): 0333-3671

ISSN (nett): 1891-4314

[www.samfunnsforskning.no](http://www.samfunnsforskning.no)

# Innhold

<b>Forord</b> .....	5
<b>Sammendrag</b> .....	7
<b>English summary</b> .....	8
<b>1 Innledning</b> .....	9
<b>2 Litteraturgjennomgang</b> .....	14
<b>3 Internasjonale sammenligninger</b> .....	26
<b>4 Datagrunnlag og definisjoner</b> .....	34
<b>5 Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet</b> .....	40
<b>6 Kjønnsegregering gjennom karrieren</b> .....	56
<b>7 Tilbuds- og etterspørselsfaktorens bidrag til kjønnsegregering</b> ...	65
<b>8 Sektor- og yrkesmobilitet</b> .....	74
<b>9 Kjønnsegregering og mobilitet</b> .....	114
<b>10 Oppsummering</b> .....	126
<b>Referanser</b> .....	128



# Forord

Denne rapporten er skrevet som en del av prosjektene «Kjønnsforskjeller i yrkes- og sektormobilitet», finansiert av Arbeids- og sosialdepartementet, og «Gender Segregation in the Labour Market: Comparative Perspectives and Welfare State Challenges» (#236770), finansiert over VAM – Velferd, arbeid og migrasjon, Norges forskningsråd.

Vi takker seminardeltakere fra CORE – senter for likestillingsforskning, og forskningsgruppene Arbeid og velferd og Likestilling, inkludering og migrasjon for verdifulle innspill og kommentarer.

Oslo, 1. november 2017



# Sammendrag

<b>Forfatter</b>	Kjersti Misje Østbakken, Liza Reisel, Pål Schøne, Erling Barth og Inés Hardoy
<b>Tittel</b>	Kjønnssegregering og mobilitet i det norske arbeidsmarkedet
<b>Sammendrag</b>	<p>I denne rapporten undersøker vi kjønnssegregeringen, sektormobiliteten og yrkesmobiliteten på det norske arbeidsmarkedet de siste 20 år. Vi er spesielt opptatt av å undersøke hvilke prosesser som driver endringer i segregeringen, om det er noen kjønnsforskjeller i mobiliteten, og i hvilken grad dette bidrar til å opprettholde eller redusere kjønnsdelingen i det norske arbeidsmarkedet.</p> <p>Våre analyser av utviklingen i kjønnssegregeringen viser et hovedbilde som preges av stabilitet. Likevel skjer det noen viktige endringer. Kjønnsdelingen mellom offentlig og privat sektor har blitt sterkere. På den andre siden har yrkessegregeringen falt: Kvinner og menn fordeler seg likere på yrker nå enn de gjorde for 10 år siden.</p> <p>Vi viser at kjønnssegregeringen varierer mellom aldersgrupper. Yngre generasjoner av ansatte er mindre segregerte enn eldre, men segregeringen øker med alder.</p> <p>Yrkessegregeringen går først og fremst ned som følge av tilbudssideforhold, ved at kjønnsbalansen i yrkene har blitt bedre. Dette kommer i hovedsak av endringer mellom kohorter, noe som allerede er drevet av endringer i utdanningsvalg. Utdanningsvalg betyr også mye for yrkessegregeringen – to tredjedeler av yrkessegregeringen er en følge av utdanningssegregering.</p> <p>Sektor- og yrkesmobiliteten i det norske arbeidsmarkedet er på rundt henholdsvis 2 og 8–9 prosent. Yrkesmobilitetsratene er noe lavere for kvinner og sektormobilitetsratene noe høyere. Mobiliteten og kjønnsforskjellen varierer noe mellom ulike grupper av arbeidstakere, men observerbare forskjeller mellom kvinner og menn kan i liten grad forklare mobilitet eller kjønnsforskjeller i mobilitet.</p> <p>Yrkesmobiliteten bidrar lite til fallet i yrkessegregering, mens rekruttering er det viktigste bidraget til redusert yrkessegregering. Sektormobiliteten, på den andre siden, bidrar til å øke kjønnssegregeringen mellom offentlig og privat sektor.</p> <p>Vår studie viser at yrkessegregeringen i hovedsak endres som følge av endringer blant yngre arbeidstakere, og at yrkesmobilitet og utviklingen gjennom karrieren betyr lite.</p>
<b>Emneord</b>	kjønnssegregering, sektormobilitet, yrkesmobilitet, kjønnsforskjeller

# English summary

<b>Author</b>	Kjersti Misje Østbakken, Liza Reisel, Pål Schøne, Erling Barth og Inés Hardoy
<b>Title</b>	Kjønnssegregering og mobilitet i det norske arbeidsmarkedet
<b>Summary</b>	<p>In this report we investigate gender segregation, sector- and occupational mobility in the Norwegian labor market over the last 20 years. In particular, we investigate which processes affect changes in segregation, whether there are any gender differences in mobility and to what extent this contributes to maintaining or reducing gender segregation in the Norwegian labor market.</p> <p>Overall, gender segregation has been stable in Norway the two decades we investigate. Nevertheless, there are some important changes. Gender segregation in the public and private sectors has grown stronger. On the other hand, occupational segregation has declined: The distribution of women and men in occupations is more even than 10 years ago.</p> <p>We show that gender segregation varies over the career. Younger generations of employees are less segregated than older, but there is a growth in segregation with age.</p> <p>Occupational segregation declines mainly as a result of supply side factors, by improved gender balance in occupations. This is mainly due to changes between cohorts, which are already driven by changes in educational choices. Educational choice also has an important role for occupational segregation – two thirds of occupational segregation comes from education segregation.</p> <p>Sectoral and occupational mobility in the Norwegian labor market is around 2 and 8–9 per cent, respectively. Occupational mobility rates are somewhat lower for women and the sector mobility rates are somewhat higher. Mobility and gender differences vary between different groups of workers, but observable differences explain very little of occupational mobility or gender differences in mobility.</p> <p>Occupational mobility contributes little to the observed reduction in occupational segregation, while recruitment is the most important contribution to reduced occupational segregation. Sector mobility, on the other hand, increases gender segregation between the public and private sectors.</p> <p>Our study shows that occupational segregation is mainly reduced as a result of changes among younger workers, while occupational mobility and career development have little impact.</p>
<b>Index terms</b>	gender segregation, occupational mobility, sectoral mobility, gender differences



# 1 Innledning

Høy sysselsetting – både blant kvinner og menn – er et prioritert politisk mål i Norge. I dag er kvinners yrkesdeltakelse på høyde med menns, og vi har kommet langt i likestillingsarbeidet i Norge sammenlignet med flere europeiske land. Likevel gjenstår det en del før vi når likestilling i alle ledd – særlig gjelder dette kjønnsforskjeller i deltidsarbeid, lederandeler, lønns- og yrkesinntekt og kjønnsdelte sysselsettingsmønstre. I denne rapporten undersøker vi kjønnssegregeringen og sektor- og yrkesmobiliteten på det norske arbeidsmarkedet de siste 20 år. Vi undersøker betydningen av tilbuds- og etterspørselsdrevne endringer for kjønnssegregeringen, når i karriereløpet segregeringen oppstår, i hvilket omfang og hvordan kvinner og menn bytter mellom sektorer og yrker, og hvordan dette påvirker kjønnssegregeringen. Dette er områder som per i dag er lite kartlagt. Vi oppsummerer også den internasjonale og nordiske forskningslitteraturen om kjønnsforskjeller i yrkes- og jobbmobilitet, og vi studerer sammenhengen mellom jobbmobilitet og kjønnssegregering i europeiske land.

## **Kjønnssegregering**

Et kjønnssegregert arbeidsmarked kjennetegnes av at kvinner og menn jobber i ulike deler av arbeidsmarkedet. Det skilles gjerne mellom to former for segregering: horisontal og vertikal kjønnssegregering. I denne rapporten fokuserer vi i all hovedsak på den horisontale segregeringen på tvers av sektorer, næringer, yrker og jobbceller. Selv om vi ikke direkte berører den vertikale segregeringen – altså i hvilken grad kvinner og menn fordeler seg ulikt i stillingshierarkiet – så vil den horisontale segregeringen også fange opp elementer som har betydning for den vertikale segregeringen. Når kvinner og menn fordeler seg ulikt mellom yrker i arbeidsmarkedet, betyr det også at kvinner og menn befinner seg i ulike mulige karriereløp med ulike muligheter for framtidige topposisjoner (Reisel & Teigen 2014: 15).

Flere internasjonale sammenlignende studier viser at land med høy kvinnelig sysselsetting og mer sjenerøs familiepolitikk også har mer kjønnsdelte arbeidsmarkeder. Dette omtales gjerne som et likestillingsparadoks (Birkelund & Petersen 2010) eller et velferdsstatsparadoks (Mandel & Semyonov 2006). Det paradoksale har imidlertid mistet noe av sin kraft ettersom nyere analyser viser at det ikke er yrkesdeltakelsen i seg selv som driver rangeringen av land etter

kjønnssegregering, men i hvor stor grad de forskjellige landene har organisert flere av de tradisjonelle kvinneoppgavene – som barne- og eldreomsorg – i arbeidsmarkedet (Barth, Hardoy, Schøne & Østbakken 2014). Nyere internasjonale sammenlignende analyser av kjønnssegregeringen i Europa viser også at det som tidligere var en motsetning mellom de kjønnssegregerte nordiske landene og de langt mindre kjønnssegregerte landene i Sør- og Mellom-Europa, har vridd mer i retning av en motsetning mellom østeuropeiske land og Sør-Europa (Bettio & Verashchagina 2009).

Uavhengig av hvordan man måler kjønnssegregering og hvordan man rangerer land, er det norske arbeidsmarkedet kjønnsdelt. Dette kommer til uttrykk ved at kvinner og menn jobber i ulike sektorer, bransjer, næringer og yrker, og at bevegelsene mellom disse enhetene følger et kjønnsdelt mønster. Kjønnsdelingen på det norske arbeidsmarkedet har den seneste tiden blitt undersøkt fra flere perspektiver (Jensberg, Mandal & Solheim 2012; Reisel & Teigen 2014). Hovedbildet viser stabilitet, men det er til dels ulike tendenser når man studerer ulike nivåer i arbeidsmarkedet. Jensberg mfl. (2012) fant blant annet at kjønnssegregeringen mellom sektorer har blitt sterkere, mens yrkessegregeringen har falt noe. Blant annet vet vi at kjønnsdelte utdanningsvalg bidrar til å opprettholde kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet. Men det finner også sted viktige endringer. Reisel (2014a) peker på at stadig flere kvinner velger mannsdominerte og etter hvert kjønnsbalanserte fagretninger i høyere utdanning, og at kvinner og menn med høyere utdanning blir stadig likere i sine yrkesvalg. De med lavere utdanning velger fortsatt svært kjønnsstradisjonelt.

Samtidig som arbeidstakere med innvandrerbakgrunn har blitt en stadig større del av arbeidsmarkedet, har også en del kjønnssegregerende prosesser endret seg. Enkelte grupper av innvandremenn er overrepresentert i en del lavstatusyrker, blant annet kvinnedominerte yrker innenfor pleie og omsorg og renhold. Slike nye sysselsettingsmønstre kan påvirke kjønnssegregeringen i arbeidsmarkedet (Reisel 2014b). I tillegg dokumenteres det at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i stor grad følger det kjønnsdelte arbeidsmarkedet (Barth, Hardoy, Schøne & Østbakken 2013). Østbakken, Barth og Schøne (2014) viser også at kjønnssegregeringen bidrar til lønnsforskjellene ved at kvinner og menn arbeider i ulike næringer og yrker med forskjellig lønnsnivå. Når avstanden mellom trinnene i lønnsstigen øker, får kjønnssegregeringen – altså kvinners og menns sysselsettingsmønster – mer å si for lønnsforskjellene. Dette har vi sett er tilfellet for næringsforskjeller, men redusert yrkessegregering har motvirket noe av bidraget fra lønnsforskjeller mellom yrker.

## Mobilitet

Kjønns sammensetningen av et yrke er et resultat av tilstrømmingen av kvinner og menn til yrket og utstrømmingen fra yrket. Flere prosesser kan drive de observerte strømmene av kvinner og menn innad i og mellom sektorer, næringer, yrker og jobber. Yrkesmobiliteten kan være mobilitet som er en naturlig del av karriereprogresjonen, når for eksempel en ingeniør blir avdelingsleder. Mobilitet kan også være en følge av et ønske om å oppnå en bedre tilpasning mellom jobb og egne preferanser, kompetanse eller kunnskap. Vi vet at unge arbeidstakere bytter jobb oftere enn eldre. Dette kan forklares med at jobb-matchen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver gjerne blir bedre med økende yrkeserfaring og alder, og at arbeidstakere i starten av sin karriere i større grad enn andre søker seg til nye jobber for å oppnå bedre lønn, mer autonomi eller stabilitet. I andre tilfeller har valgmulighetene blitt bedre, eller begrenset, for eksempel som følge av strukturelle endringer, konjunkturer eller andre individuelle forhold, som familieetablering eller flytting. Her går et viktig skille mellom frivillig og ufrivillig mobilitet.

I denne rapporten er vi opptatt av kjønnsforskjeller i mobilitet og hvordan denne påvirker kjønnssegregeringen. Det er flere faktorer som kan bidra til at kvinner og menn har ulike mobilitetsmønstre. Kjønnsforskjeller i søkeatferd kan skape kjønnsforskjeller i mobilitet. Her kan forskjeller i tilgangen til relevante nettverk, bruken av slike nettverk og søkeintensitet skape kjønnsforskjeller. Kjønnssegregeringen på arbeidsmarkedet kan i seg selv bidra til å opprettholde kjønnsforskjeller i mobilitetsmønsteret. Den empiriske forskningslitteraturen viser også at kvinner og menn har ulik slutteatferd: Kvinner er mer tilbøyelige til å forlate arbeidsmarkedet, mens de er mindre tilbøyelige til å ha jobb-til-jobb-mobilitet (Fredriksen 2008). Videre er kvinne-dominerte yrker oftere kjenne-tegnet av lavere lønn og færre muligheter for oppadgående mobilitet. Imidlertid finner studier fra USA at menn har høyere sannsynlighet for å bli forfremmet og oppnå høyere lønn enn kvinner, uavhengig av kjønns sammensetningen i yrket (Budig 2002; Maume 1999).

Dersom menn generelt har et større nettverk, i større grad jobber i høystatus-yrker der nettverksbygging er mer naturlig enn i lavstatusyrker, og har en høyere tilbøyelighet til å benytte seg av uformelle kanaler for jobbsøking, vil dette være mulige forklaringer på kjønnsforskjeller i mobilitet. Forskningen peker i retning av at sysselsatte menn har større tilgang til nettverk, bruker dem i større grad og søker mer intensivt på jobb enn allerede ansatte kvinner (van der Leij & Buhai 2008). Geografisk mobilitet, der kvinner i større grad er «tied movers» enn menn, samt kjønnsforskjeller i midlertidige ansettelse kan også

skape kjønnsforskjeller i arbeidsmarkedsmobilitet (Taylor 2007; Arulampalam & Booth 1998).

### **Mobilitet og kjønnssegregering**

Mobiliteten i arbeidsmarkedet kan bidra til å opprettholde, forsterke eller redusere kjønnssegregeringen i arbeidsmarkedet. Dersom kvinner i stor utstrekning bytter fra ett kvinnedominert yrke til et annet, vil ikke kvinners yrkesmobilitet bidra til desegregering av arbeidsmarkedet. Funn fra Norge indikerer at kvinners og menns sektormobilitet i liten grad påvirker kjønnssegregeringen, mens stillingsbytter i staten har hatt en noe dempende virkning på segregeringen (Schöne 2001). I nyere analyser viser Schöne (2015) at kvinner som får barn, har større sannsynlighet for å bytte fra privat til offentlig sektor enn menn og kvinner uten barn, et mønster som også bekreftes i Danmark (Datta-Gupta, Pertold-Gebicka & Pertold 2016). Dette er et mønster som isolert sett vil bidra til økende kjønnssegregering, særlig etter sektor. Internasjonale studier viser en generell tendens til at ansatte skifter til mer kjønnsstypiske yrker gjennom livsløpet (Rosenfeld & Spenner 1992, Rosenfeld 1983). Et slikt mønster vil føre til at personers yrkesmobilitet i løpet av karrieren forsterker kjønnssegregeringen i arbeidsmarkedet.

### **Rapportens struktur**

Institutt for samfunnsforskning (ISF) har fått i oppdrag fra Arbeids- og sosialdepartementet å undersøke kvinners og menns mobilitetsmønstre og hvordan dette påvirker kjønnssegregeringen. Vi undersøker ikke hvordan kjønnssegregeringen bidrar til lønnsforskjellene mellom kvinner og menn, og vi studerer heller ikke hvordan yrkes- eller sektormobiliteten påvirker lønnsforskjeller. Siden lønn og inntekt og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet henger så nært sammen, har vi gjort noen analyser av hvorvidt yrkesmobiliteten er oppadgående eller nedadgående i lønnsfordelingen, og om retningen på mobiliteten er ulik for kvinner og menn.

Rapporten består av 9 kapitler pluss en oppsummering. I kapittel 2 oppsummerer vi internasjonal forskning på yrkesmobilitet og kjønnsforskjeller i yrkesmobilitet, og vi ser særlig på forholdene i Norden. I kapittel 3 presenteres noen deskriptive sammenlignende analyser av kjønnssegregeringen og jobbmobiliteten i Europa og sammenhengen mellom kjønnssegregering og jobbmobilitet og mellom kjønnssegregering og yrkesdeltakelse. I kapittel 4 presenterer vi datamaterialet som benyttes i denne rapporten, og i kapittel 5 beskriver vi kjønnsdelingen og kjønnssegregeringen i det norske arbeidsmarkedet de siste

20 år, med hovedvekt på de 10 siste årene. Vi undersøker også hvilken betydning innvandring har for kjønnssegregering.

I kapittel 6 undersøker vi når i karrieren kjønnssegregeringen oppstår. Er kvinner og menn kjønnssegregererte allerede ved inntreden i arbeidsmarkedet, eller er det en utvikling gjennom karrieren? I dette kapitlet utnytter vi at vi har lange tidsserier og dermed kan studere utviklingen på et visst alderstrinn for forskjellige kohorter.

Kapittel 7 dekomponerer utviklingen i kjønnssegregeringen inn i komponenter som kan føres tilbake til etterspørselsdrevne strukturendringer eller forhold på tilbudssiden. Dermed kan vi isolere og tallfeste bidraget som kommer fra endringer i yrkesstrukturen ved at yrker endrer sin relative størrelse, og bidrag som kommer fra endringer i segregeringsmønstrene blant kvinner og menn. Videre undersøker vi tilbudssiden spesielt, blant annet undersøker vi i hvilken grad utdanningssegregeringen slår ut i yrkessegregering, og hvor stor andel av yrkessegregeringen som kommer fra utdanningssegregering.

I kapittel 8 beregner vi sektor- og yrkesmobiliteten i arbeidsmarkedet for kvinner og menn separat og kartlegger utviklingen for grupper i arbeidsmarkedet. Vi analyserer også hvilke faktorer som bidrar til yrkesmobilitet, og hvilke observerbare kjennetegn som kan forklare kjønnsforskjeller i yrkesmobilitet og kjønnsforskjeller i oppadgående og nedadgående mobilitet.

I kapittel 9 beregner vi bidraget fra yrkes- og sektormobilitet til kjønnssegregeringen i arbeidsmarkedet.

## 2 Litteraturgjennomgang

### Årsaker til og konsekvenser av yrkesmobilitet

Arbeidsmarkedsmobilitet kan være knyttet til ulike prosesser og utfall. Vi kan skille mellom tre typer mobilitet: statusmobilitet (oppadgående, horisontal, nedadgående), funksjon (samme, forskjellig) og arbeidsgiver (innad, mellom), og kombinasjoner av disse (Ng, Sorensen, Eby & Feldman 2007). Et annet viktig skille går mellom frivillige og ufrivillige jobbskifter. Mange må bytte jobb fordi jobben deres blir borte eller bedriften blir nedlagt. En del mobilitet er også motivert ut fra helt andre hensyn enn jobben selv, for eksempel hvis en ektefelle flytter når partneren får en ny jobb (også kalt «tied movers»).

Økonomisk teori går ut fra at arbeidstakere ønsker å gjøre det best mulig på arbeidsmarkedet, og dermed ønsker å bytte jobb dersom det er mulig å få en jobb med høyere lønn. Samtidig viser forskningen at kvinners jobb-bytter er svakere relatert til lønn enn menns (Barth & Dale-Olsen 2009). Arbeidsgivere, på sin side, er tjent med at ansatte bytter jobb når de ikke fungerer optimalt i jobben. Både arbeidsgivere og arbeidstakere er tjent med at de som har de egnede egenskapene, beveger seg oppover i stillingshierarkiet og får stillinger med større ansvar, innflytelse eller krav til ekspertkunnskap.

Internasjonal forskning beskriver et mønster der jobbmobilitet har økt over tid, og der mønstrene og årsakene er litt ulike for menn og kvinner. Samtidig viser nyere data fra USA en substansiell reduksjon i jobbmobiliteten siden årtusenskiftet, som konsekvens av flere runder med lavkonjunktur i perioden (Hyatt & Spletzer 2013). En undersøkelse fra USA av kjønnsforskjeller i mobilitet viser at kvinner oftere bytter jobb mellom virksomheter, mens menn oftere bytter jobb innad i virksomheter (Valcour & Tolbert 2003). Undersøkelsen er gjennomført blant ansatte i syv store virksomheter i ulike sektorer, der jobb-bytter er rapportert retrospektivt fra respondentene var 30 år, og fram til undersøkelsestidspunktet. Studien viser at et karriereløp preget av jobb-bytter innad i en virksomhet typisk var forbundet med høyere lønn på undersøkelsestidspunktet. Et karriereløp preget av jobb-bytter mellom arbeidsgivere var derimot typisk forbundet med lavere lønn på undersøkelsestidspunktet. Studien viser også ulik effekt av barn på internt jobbskifte, der menn med flere barn har større sannsyn-

lighet for å bytte jobb innad i en virksomhet enn dem med færre eller ingen barn, mens det er motsatt for kvinner. Barn øker kvinners sannsynlighet for å bytte jobb mellom virksomheter, mens barn ikke har noen effekt på denne typen mobilitet for menn. Andre studier fra USA finner at menn generelt har høyere yrkesmobilitet enn kvinner (Moscarini & Vella 2003), og at menn har høyere sannsynlighet for å bli forfremmet og oppnå høyere lønn enn kvinner, uavhengig av kjønns sammensetningen i yrket (Budig 2002; Maume 1999). Med andre ord er det ikke spesielt slik at menn får «glassheis»-privilegier i kvinnedominerte yrker, men heller slik at menn generelt opplever en form for «glassheis» i alle typer yrker, inkludert kvinnedominerte yrker.

I Norge har jobbmobiliteten økt over tid (Dale-Olsen 2006), men også her viser nyere data at mobiliteten har gått noe ned og stabilisert seg de siste tiårene (Dale-Olsen 2016). Det er samtidig et åpent spørsmål om vi ser endringer i *yrkesmobilitet* over tid. Det er et av spørsmålene vi vil forsøke å svare på i denne rapporten.

Det er forsket relativt lite på forholdet mellom arbeidsmarkedsmobilitet og kjønnssegregering i Norge. Et unntak er en rapport skrevet på oppdrag fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet i 2001. I denne analyserer Pål Schøne forholdet mellom kjønnssegregering og mobilitet. Rapporten viser at blant statsansatte har arbeidskraftmobilitet ført med seg en nedgang i kjønnssegregeringen på 1990-tallet, særlig ved at kvinner har beveget seg inn i mannsdominerte stillinger (Schøne 2001). Menns bevegelser bidrar derimot til å dempe desegregeringen noe ved at menn i større grad beveger seg fra kvinnedominerte til mannsdominerte stillingskategorier. Den samme studien finner at menns og kvinners mobilitet mellom offentlig og privat sektor forklarer relativt lite av kjønnsdelingen mellom sektorene. Schøne (2001) konkluderer med at den økte andelen kvinner i offentlig sektor på 1990-tallet hovedsakelig skyldes kjønnsforskjeller i avgang, ved at kvinners avgang er høyere fra privat sektor enn fra offentlig sektor, heller enn jobb-bytter mellom sektorer.

## Foreliggende kunnskap om kjønnsforskjeller i yrkes- og sektormobilitet i Europa, med hovedvekt på Norden

Yrkesmobilitet kan innebære jobbskifte innad i eller mellom virksomheter. Med virksomhet menes som regel arbeidsgiver, men dette kan variere i ulike datakilder. Et jobbskifte slik vi har definert det i denne rapporten, vil enten være et skifte av yrkestittel eller et sektorbytte, der jobbskiftet innebærer en overgang mellom privat og offentlig sektor, uavhengig av endringer i yrke. Med andre

ord: Hvis en sykepleier bytter jobb fra ett sykehus til et annet innen samme sektor, men ikke bytter yrkestittel, vil hun ikke regnes som yrkesmobil eller sektormobil. Bytter hun fra et offentlig til et privat sykehus eller omvendt, er hun sektormobil. I våre analyser er altså arbeidsgiver eller virksomhet i seg selv ikke lagt vekt på. Litteraturen på feltet benytter svært ulike typer mål på jobb-, yrkes- og sektormobilitet, og dataene er ikke alltid sammenlignbare over tid og/eller på tvers av land.

Vi begrenser denne kunnskapsstatusen til studier som bruker data fra europeiske land, og som er publisert de siste 20 år. Litteraturgjennomgangen er basert på søk gjennom den akademiske søkemotoren Google Scholar, supplert med søk i Web of Science, NORART, DANBIB og LIBRIS<sup>1</sup>, og ved hjelp av såkalt snøballmetode, der relevante referanser identifiseres via litteraturlister i rapporter og artikler. Vi har også tatt kontakt med kollegaer i Danmark og Sverige for å kvalitetssikre søkene i de skandinaviskspråklige basene. De fleste relevante studiene vi har funnet, benytter data fra Storbritannia, men vi har også funnet relevante studier fra andre europeiske land, blant annet Tyskland, Sveits, Nederland og Frankrike. Det er få studier av kjønnsforskjeller i yrkes- og sektormobilitet fra de nordiske landene. De studiene vi har funnet fra disse landene, beskrives samlet til slutt i kapitlet.

## Trender i yrkesmobilitet over tid

Et sentralt bidrag til forskningen om yrkesmobilitet i Europa undersøker trendene i yrkesmobilitet i perioden 1982–2009 i Frankrike (Lalé 2012). Artikkelen dokumenterer at yrkesmobiliteten i Frankrike er lavere enn i USA, som er det landet hvor det foreligger mest forskning på yrkesmobilitet. I motsetning til studier fra USA finner Lalé ikke noe mønster i utviklingen av yrkesmobilitet over tid i Frankrike på aggregert nivå. Dette kommer ifølge forfatteren av at endringer i den demografiske utviklingen skjuler endringer i mobilitetsmønstrene på tvers av alders- og utdanningsgrupper. Den demografiske endringen er delvis preget av endringer i kjønnsbalansen på arbeidsmarkedet. Menn har høyere yrkesmobilitet enn kvinner i hele perioden, men forskjellene minsker over tid. Analysen viser også større kjønnsforskjeller i mobilitet blant yngre enn blant eldre arbeidstakere, særlig blant dem med lavere utdanning. Når analysene justeres for disse gruppeforskjellene, viser mønsteret sterkt økende yrkesmobilitet også i Frankrike.

---

1 Eksempler på søkestrenger: ((job\* OR yrk\* OR arbet\*) AND (kjønn\* OR køn\* OR genus\* OR kvinn\*) AND (mobilitet OR rörlighet)), ("occupational transitions" AND (Norway or Sweden or Denmark or Finland or Iceland or Europe)), (occupation\* mobility and gender segregation)



Kalmijn og Luijkx (2006) undersøker kvinners yrkesmobilitet i Nederland i perioden 1955–2000. De finner at kvinner i mannsdominerte yrker i mindre grad forlater arbeidsmarkedet enn kvinner i andre typer yrker. Samtidig viser funnene at kvinner opplever større grad av nedadgående mobilitet i mannsdominerte yrker, altså overgang fra høyere til lavere yrkesstatus, basert på International Socio-economic Index (ISEI). Funnene tyder også på at kvinnene i slutten av perioden opplevde både mer oppadgående og mer nedadgående mobilitet enn tidligere i perioden. Forfatterne analyserer betydningen av offentlig sektor og finner at kvinner i offentlig sektor har flatere og mer stabile karrierer, dvs. at de opplever mindre både oppadgående og nedadgående mobilitet. Betydningen av offentlig sektor har økt over tid, på den måten at kvinner i offentlig sektor forlater arbeidsmarkedet i mindre grad gjennom livsløpet enn tidligere og i mindre grad enn kvinner i privat sektor.

Sheila Jacobs (1999) benytter retrospektive data (SCELI survey) fra Storbritannia for å studere menns og kvinners mobilitet i form av endringer i yrkesstatus over tid (Hope-Goldthorpe-skalaen). Hun finner at menn og barnløse kvinner opplever økt yrkesstatus over livsløpet, mens deltidsarbeidende kvinner (mødre) ikke opplever tilsvarende. En sammenligning av kohorter viser at yrkesstatus har økt over tid, i takt med økte kvalifikasjoner, for alle grupper unntatt deltidsarbeidende mødre. Jacobs forklarer dette med at deltidsarbeid i hovedsak er tilgjengelig i lavstatusyrker, og at deltidsarbeidende dermed ikke får uttelling for økte kvalifikasjoner. Artikkelen analyserer også bevegelser inn og ut av arbeidsmarkedet over tid. Når vi sammenligner de som begynte å jobbe på slutten av 1940-tallet, med de som begynte å jobbe på slutten av 1960-tallet, har andelen menn som beveger seg ut av arbeidsmarkedet, økt over tid. Dette gjelder både de som returnerer, og de som forblir utenfor arbeidsmarkedet. For kvinner har andelen som forblir utenfor arbeidsmarkedet, gått ned, mens andelen som returnerer etter avbrudd, har gått opp, og da særlig andelen som har ett eller flere avbrudd og returnerer til deltidsarbeid.

### Oppadgående versus nedadgående mobilitet

Booth og Francesconi (2000) bruker British Household Panel Survey og ser på mobilitet mellom og innen virksomheter (firms) i perioden 1991–1996 i Storbritannia. De finner at det er høy mobilitet blant både menn og kvinner, cirka 25 prosent bytter jobb hvert år. Forfatterne påpeker at det er viktig å skille mellom arbeidstaker-initiert mobilitet (quits), arbeidsgiver-initiert mobilitet (layoffs) og forfremmelser. De finner små kjønnsforskjeller i sannsynligheten for å slutte og å bli forfremmet, men store kjønnsforskjeller i sannsynligheten for å bli sagt opp (høyere for kvinner). Samtidig er det kjønnsforskjeller i sammenhengen

mellom ulike forklaringsvariabler og mobilitet for menn og kvinner. For eksempel betyr overtid og virksomhetsstørrelse mer for forfremmelse for kvinner enn for menn.

Dex og Bukodi (2012) bruker longitudinelle data fra Storbritannia som følger en kohort kvinner født i 1958 fram til 2004, da de fylte 46 år. De rangerer yrker etter gjennomsnittlig timelønn og studerer sammenhengen mellom deltidsarbeid og yrkesmobilitet. De bruker såkalte diskret tid forløpsanalyse med konkurrerende risikomodeller for å se på oppadgående versus nedadgående mobilitet (overgang mellom desiler). En sentral forklaringsvariabel er overgangen mellom fulltids- og deltidsarbeid. De kontrollerer også for kjønns sammensetningen i yrket og muligheten for deltidsarbeid i yrket. De finner at sannsynligheten for nedadgående mobilitet var mye høyere når overgangen var fra heltid til deltid enn omvendt. De fant også at overgang fra deltid til heltid hovedsakelig innebar oppadgående mobilitet for dem som befant seg nederst i yrkeshierarkiet.

Li, König, Buchmann og Sacchi (2000) bruker data fra den tysktalende delen av Sveits fra en survey av kohortene født i 1945–51 og 1959–61 med retrospektive arbeidslivsdata gjennomført i 1989, for å undersøke hvordan etterutdanning påvirker yrkesmobilitet blant menn og kvinner (N=1886). De definerer mobilitet som jobb-bytte mellom virksomheter. De bruker Cox proporsjonal hasardmodell og finner at formell opplæring har størst effekt på kvinners oppadgående mobilitet. Etterutdanning har generelt bare moderat negativ effekt på nedadgående mobilitet. Utdanning generelt beskytter mot nedadgående mobilitet. For å definere oppadgående og nedadgående mobilitet bruker forfatterne Blossfelds definisjon (1989: 69), der 10 prosents økning eller nedgang i yrkesprestisjeskåren utgjør henholdsvis oppadgående og nedadgående mobilitet.

Fitzenberger og Kunze (2005) undersøker kjønnsforskjeller i lønn og yrkesmobilitet blant unge med yrkesfaglig utdanning med lærlingordning i Tyskland. Forfatterne benytter longitudinelle data 1975–2001 og sammenligner også kohorter over tid. Yrkesmobilitet er definert som første jobb-bytte fra yrket de var lærlinger i (målt ved tosifret yrkeskode). Forfatterne finner at mobilitet reduserer kjønnsforskjeller i lønn, men samtidig at det er lavere mobilitet blant kvinner enn blant menn, og at menn tjener mer på yrkesmobilitet enn kvinner, særlig i nedre del av inntektsfordelingen. Astrid Kunze (2005) finner også at kjønnsforskjeller i årsaken til mobilitet påvirker kjønnsgapet i lønn. Med bruk av data fra Vest-Tyskland (IABS)<sup>2</sup> viser hun at unge faglærte kvinner har høyere

---

2 IABS er en forkortelse for Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung Sample

tilbøyelighet til å slutte (quit) enn menn, og at dette fører til at arbeidsgivere investerer mindre i kvinnes virksomhetsspesifikke opplæring.

### Mobilitet og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet

Louisa Blackwell (2001) bruker ONS Longitudinal Study, som er en spørreundersøkelse basert på 1 prosent av befolkningen i England og Wales. Artikkelen følger en gruppe kvinner som var 20–39 år i 1971 i to oppfølgingsrunder i henholdsvis 1981 og 1991. Hun ser på trender mellom kohorter og gjennom livsløpet. Blackwell finner at kvinner som går fra heltid til deltid, opplever størst nedadgående mobilitet. Mobiliteten mellom ulike kjønnsstypiske yrker (kvinne-, mannsdominert eller kjønnsjevne) er størst blant kvinner som går ned til deltid, og dermed går over i kvinnedominerte yrker (70–100 prosent kvinner), og blant kvinner som går opp til heltid fra kvinnedominerte yrker til en av de to andre kategoriene. De som beveger seg fra kvinnedominerte til mannsdominerte yrker eller innad i mannsdominerte yrker, opplever størst oppadgående mobilitet.

Elias og Bynner (1997) studerer bevegelser inn og ut av yrker på mellomnivå, basert på data fra Storbritannia. De definerer disse som yrker med krav til kompetanse, men uten krav til akademisk grad. Forfatterne argumenterer for at det er en stor og heterogen kategori, og at det er nyttig å skille mellom mannsdominerte og kvinnedominerte yrker, men kjønn er ikke et fokus. De finner at erfaring med arbeidsrelatert opplæring predikerer oppadgående mobilitet for kvinner. Manuell fagkompetanse «låser» menn i håndverksyrker, mens omsorgskompetanse (*caring skills*) predikerer nedadgående mobilitet blant kvinner, basert på subjektiv vurdering av egen kompetanse. Forfatterne tolker de subjektive målene delvis som mål på hva slags yrkesidentitet respondentene har.

I studien til Dex og Bukodi (2012) fra Storbritannia, nevnt over, som undersøker sammenhengen mellom deltidsarbeid og yrkesmobilitet, finner forfatterne at kvinnedominerte yrker ser ut til å «beskytte» mot statustap ved overgang til deltid.

### Norden

I en omfattende rapport om arbeidsmarkedsmobilitet i Norden sammenlignes arbeidsplass-, yrkes- og næringsmobilitet i Norge, Sverige, Danmark og Finland (Nordisk ministerråd 2010). Basert på arbeidskraftundersøkelsene i de fire landene undersøkte forfatterne ulike typer mobilitet i perioden 2002–2006. Rapporten viser at Danmark hadde høyest mobilitetsnivå, etterfulgt av Norge.

Sverige hadde lavest mobilitet, og mobiliteten i Sverige var også synkende i perioden. Forskjellene mellom landene var størst for yrkesmobilitet, som også var den mest utbredte formen for mobilitet i Danmark og Norge. Kvinner med barn er mindre mobile mellom arbeidsplasser enn menn i alle landene med unntak av Danmark. Kjønnforskjellene er generelt relativt små, men de er størst i Norge sammenlignet med de andre landene. Kvinner uten barn skiller seg stort sett ikke fra menn i noen av landene. I analysene av yrkesmobilitet er det bare i Norge at kvinner er mindre mobile enn menn. Analysene kontrollerer for en rekke egenskaper ved individene og de ulike kontekstene, som alder, bransje, arbeidstid, yrkeskategori, utdanning, regional arbeidsledighet og befolkningstetthet (Nordisk ministerråd 2010). I tillegg sammenligner rapporten yrkesmobiliteten i de fire landene, kontrollert for de samme egenskapene. Denne analysen forsterker forskjellen mellom Danmark på den ene siden og Finland og Sverige på den andre og bekrefter at Danmark har betydelig høyere yrkesmobilitet enn de andre landene, mens Norge befinner seg i midten av fordelingen. Rapporten knytter funnene til arbeidstakerbeskyttelse og flexicurity, som henholdsvis kan ha vært med på å bidra til Sveriges lave og Danmarks høye mobilitetsnivå. Samtidig plasserer Norge seg i en mindre åpenbar kategori, med både høy mobilitet og relativt streng arbeidstakerbeskyttelseslovgivning, så konklusjonen er ikke entydig.

En analyse av mobilitetsmønstre på 1990-tallet hvor Norge sammenlignes med Sverige og Finland, finner likheter på tvers av landene når det gjelder variasjon i mobilitet mellom næringer. Det ble observert betydelig høyere mobilitet i tjenesteytende næringer enn i primærnæringene og industrien (Stambøl 2000). Rapporten diskuterer ikke kjønnforskjeller, men den rapporterte variasjonen mellom næringer indikerer at det vil være kjønnforskjeller i mobilitetsmønstre for kvinner og menn, i og med at noen av de mest mannsdominerte næringene ser ut til å ha lavere mobilitet enn andre næringer.

## **Norge**

I Norge er det blant annet gjort noen studier av betydningen av yrkers lisensiering og profesjonsorientering for arbeidskraftmobilitet (Alecú & Drange 2016; Barth, Røed, Schöne & Torp 2004). Alecú og Drange (2016) viser at lisensierte yrker typisk er knyttet til lavere mobilitet enn andre yrker. Blant akademikere har profesjonsrettede yrker som leger, sykepleiere og lærere lavere yrkes- og næringsmobilitet enn andre (Barth mfl. 2004). Andre studier har sett på forholdet mellom videreutdanning og arbeidsmarkedsmobilitet. Wiborg, Børing og Skule (2013) analyserer avkastningen av videreutdanning i lys av ulike typer mobilitet på arbeidsmarkedet. De viser at avkastningen av formell videreutdan-

ning i stor grad henger sammen med jobb-bytte, og at bytte av yrke forklarer mer enn andre typer bytter, det vil si mellom bedrifter eller næringer. Studien viser også at kvinner i større grad enn menn tar etterutdanning, særlig på høyere utdanningsnivåer. Samtidig får menn større avkastning, i form av høyere yrkesstatus, av videreutdanning på universitets- og høgskolenivå på lavere grad, mens kvinner får større avkastning enn menn av å ta etterutdanning på ph.d.-nivå. Uformell videreutdanning gjennom kurs, seminarer og annen type opplæring har også en effekt på lønn, men mye mindre enn formell videreutdanning. Også avkastningen av kurs og annen opplæring kan i stor grad tilskrives at personene bytter arbeidsplass, yrke eller næring. Undersøkelsen skiller ikke mellom arbeidstakere i offentlig og privat sektor, men analyserer alle under ett.

De siste årene har flere masteroppgaver i samfunnsøkonomi omhandlet spørsmål om yrkes- og sektormobilitet (Due 2016; Sognefest-Haaland 2015). Due (2016) undersøker yrkesmobilitet i Norge i perioden 1972 til 2015 og finner at yrkesmobiliteten har gått ned i Norge i perioden generelt, samtidig som den har økt noe for kvinner, som ser ut til å ha nærmet seg menns mobilitetsmønster over tid. I motsetning til Etienne Lalé (2012) sin studie fra Frankrike, referert over, finner Due større kjønnsforskjeller i mobilitet blant eldre arbeidstakere enn blant yngre i Norge.

I sine analyser av overganger mellom privat og offentlig sektor finner Sognefest-Haaland (2015) at inntekt har betydning for overgang mellom privat og offentlig sektor. Hun viser at inntekt under gjennomsnittet for egen yrkesgruppe har positiv effekt på kvinners tilbøyelighet til å gå til offentlig sektor, men ikke motsatt vei. Kvinner som skifter fra privat til offentlig sektor, opplever i større grad inntektsøkning enn menn som foretar denne typen sektorskifte, og også i større grad enn både menn og kvinner som skifter motsatt vei. I en analyse av overganger mellom privat og offentlig sektor blant akademikere finner Børing og Næss (2007) at mobiliteten fra offentlig til privat sektor har vært litt høyere for menn enn kvinner i perioden de studerer, fra 1996 til 2006. Mens overgangen til privat sektor også har økt litt for menn i perioden, har den vært omtrent uendret for kvinner. Mobiliteten fra privat til offentlig sektor er derimot langt høyere for kvinner enn for menn, men den har blitt lavere for begge grupper i løpet av perioden.

Noe av denne høyere mobiliteten fra privat til offentlig sektor ser ut til å henge sammen med familiedannelse. Forskning på overganger mellom privat og offentlig sektor i Norge viser at kvinner som får barn, har større sannsynlighet for å gå over til å jobbe i offentlig sektor enn menn og kvinner uten barn (Schöne 2015). Som nevnt innledningsvis ser det samtidig ikke ut til at over-

gangen mellom privat og offentlig sektor er hovedårsaken til økende konsentrasjon av kvinner i offentlig sektor (Schøne 2001).

## Sverige

Det er gjort en rekke studier i Sverige av kjønnssegregering på arbeidsmarkedet. Færre studier ser på yrkes- og sektormobilitet i et kjønnsperspektiv. Andersson og Tegsjö (2006) undersøker jobbmobilitet i Sverige i perioden 1988–2004. De rapporterer at gjennomsnittlig 12 prosent av de sysselsatte byttet jobb fra ett år til et annet i løpet av perioden. De rapporterer også en nedgang i jobbmobiliteten i perioden, særlig i forbindelse med nedgangen i sysselsettingsnivået midt på 1990-tallet. I noen av analysene ser de på forskjeller mellom kvinner og menn, og de rapporterer generelt at menn bytter jobb i større grad enn kvinner. De finner også at yngre arbeidstakere bytter jobb mer enn eldre arbeidstakere, og at arbeidstakere med høyere utdanning har større jobbmobilitet enn arbeidstakere uten høyere utdanning. Forskjellene i jobbmobilitet mellom de to utdanningsnivåene er relativt like for menn og kvinner, samtidig som menns mobilitetsnivå ligger høyere i begge utdanningskategorier.

En studie som ligger nær problemstillingene i denne rapporten, er en artikkel basert på nasjonalt dekkende svenske data fra 2002 og 2003, som studerer kjønnsforskjeller i yrkesmobilitet mellom yrker med ulik andel kvinner (menn) (Kumlin 2010). Studien undersøker også hvordan kjønnssegregeringen i Sverige er påvirket av mobilitetsmønstre. Funnene viser at yrkesmobilitet bidrar til kjønnssegregering gjennom karriereløpet, og da særlig for kvinnedominerte yrker. Yrkesmobilitet generelt går oftere fra kjønnsatypiske til kjønntypiske yrker enn omvendt, og dette gjelder i større grad for kvinner og eldre arbeidstakere. Veldig få kvinner i yrker der de utgjør en liten minoritet, bytter til yrker der de fortsetter å være sterkt underrepresentert, mens denne typen yrkesmobilitet er mye vanligere blant menn. Samtidig viser studien at kjønnsfordelingen i de utgående strømmene fra et yrke veies opp av kjønnsfordelingen i strømmene inn til samme yrke, noe som er med på å opprettholde nivået på kjønnssegregeringen i arbeidsmarkedet over tid.

En annen studie bruker forløpsdata fra Sverige for å undersøke sammenhengen mellom kjønnssegregering og sannsynligheten for å oppnå karriereopptrykk innad i en virksomhet. Studien viser at menn har større sannsynlighet for å stige i gradene i kvinnedominerte yrker enn kvinner med samme kvalifikasjoner i de samme yrkene. Dette funnet er i tråd med den såkalte glassheishypotesen (Hultin 2003). Studien finner ikke kjønnsforskjeller i sannsynligheten for å bli forfremmet i mannsdominerte yrker.

Bihagen og Ohls (2006) analyserer longitudinelle svenske data fra perioden 1979–2000 og undersøker forskjeller mellom menns og kvinners karrieremuligheter. Gjennom en analyse av yrkesmobilitet i ulike deler av yrkeshierarkiet finner forfatterne at kvinner møter størst barrierer i oppadgående yrkesmobilitet i de lavere sjiktene, og at barrierene blir mindre jo høyere opp i yrkeshierarkiet kvinnene befinner seg. I motsetning til teoretiske antakelser om karrieremuligheter i offentlig og privat sektor finner forfatterne ingen sammenheng mellom kjønn og sektor i sannsynligheten for oppadgående yrkesmobilitet.

### Danmark

Det foreligger svært få relevante studier fra Danmark. Et unntak er en detaljert analyse av yrkesmobilitet, basert på danske registerdata (Groes, Kircher & Manovskii 2014). Groes mfl. (2014) fokuserer ikke på kjønn, men bruker danske registerdata til å beskrive mobilitetsmønsteret blant alle sysselsatte i Danmark. De viser et U-formet mobilitetsmønster, der de med høyest og lavest inntekt beveger på seg mer enn andre. De med lavest relativ inntekt innen et yrke beveger seg typisk til dårligere lønnede yrker, særlig dersom de bytter fra yrker med økende produktivitet. Med andre ord: Personer som lykkes dårligst i yrker som preges av effektivisering, har større sannsynlighet for å bytte yrke, samtidig som det ser ut til at de har begrensede muligheter på arbeidsmarkedet. Motsatt finner de for dem med høyest relativ inntekt innen et yrke at de beveger seg oppover til bedre lønnede yrker, særlig fra yrker med synkende produktivitet. De finner stort sett det samme mønsteret for kvinner og menn, men den u-formede kurven er litt skjevere mot høyre for kvinner. Det vil si at kvinner i yrker med høyere status relativt sett er mer mobile enn kvinner i yrker med lavere status. For begge kjønn er de i midten av fordelingen minst mobile.

I en studie av overganger mellom privat og offentlig sektor basert på danske registerdata finner Frederiksen og Hansen (2013) at blant alle sysselsatte skifter 3,4 prosent sektor i året. De finner en sterkt signifikant økning i observerte sektorskifter siden 1980-tallet, og økningen er størst fra offentlig til privat sektor. De finner også at særlig mellomledere bytter sektor oftere enn før. Danske økonomer har også studert effekten barn har på kvinners overgang mellom privat og offentlig sektor (Pertold-Gebicka, Pertold & Datta Gupta 2016). Basert på danske registerdata for kohortene født i 1969–1971 forklarer de denne overgangen med at de som typisk bytter fra privat til offentlig sektor, bytter fra jobber med større tidspress og en sterkere sammenheng mellom arbeidstid og lønn. De finner også at kvinner i offentlig sektor som får barn, i mindre grad forlater offentlig sektor til fordel for privat sektor enn menn og kvinner uten barn.

## Finland og Island

Det foreligger også relativt lite engelskspråklig litteratur om kjønnsforskjeller i yrkes- og sektormobilitet i de øvrige nordiske landene, utenom de sammenlignende studiene referert til over. En finsk studie av mobilitet mellom næringer, basert på data fra 2003–2004, estimerte at cirka 8 prosent av de sysselsatte byttet næring i perioden. Menn var mer mobile enn kvinner, og mens det å ha barn i skolealder var positivt assosiert med næringsmobilitet blant menn, var det negativt assosiert med mobilitet blant kvinner (Mukkala & Tohmo 2013). Bytte av næring var vanligere blant unge arbeidstakere, mens høyere utdanning var assosiert med lavere mobilitet i denne studien.

## Oppsummering

Det er relativt få studier som undersøker trender i yrkesmobilitet over tid i Europa og i Norden. De studiene som inneholder informasjon om utvikling over tid, er typisk begrenset til korte tidsepoker. Analysene av endring i yrkesmobilitet på tidlig 2000-tallet i Norden viser ikke noe enhetlig mønster. Lengre tids-epoker finner vi blant annet analysert i Frankrike (1982–2009), Nederland (1955–2000) og Norge (1972–2015). Her skiller Norge seg ut ved at det ser ut til at yrkesmobiliteten har gått ned i perioden, i motsetning til i de andre landene (og USA). Samtidig har yrkesmobiliteten økt noe blant kvinner. Når det gjelder sektormobilitet, finner studier fra Danmark en økning i mobilitet over tid fra 1980-tallet, og da særlig fra offentlig til privat sektor.

Yrkes- og sektormobilitet henger sammen med kjønnssegregering på arbeidsmarkedet, men kun et fåtall av studiene undersøker denne sammenhengen direkte. Studier fra Storbritannia viser at arbeidstakere som beveger seg fra kvinnedominerte til mannsdominerte yrker eller innad i mannsdominerte yrker, opplever størst oppadgående mobilitet. Svenske undersøkelser viser at menn har større sannsynlighet for å stige i gradene i kvinnedominerte yrker enn kvinner med samme kvalifikasjoner i de samme yrkene. Funn fra Sverige viser også at yrkesmobilitet bidrar til kjønnssegregering gjennom karriereløpet, og da særlig for kvinnedominerte yrker. Det ser ut til at yrkesmobilitet generelt oftere går fra kjønnsatypiske til kjønnstypiske yrker enn omvendt, og dette gjelder i større grad for kvinner og eldre arbeidstakere.

Yrkesmobiliteten kan assosieres med positive eller negative forhold på arbeidsmarkedet, sett fra arbeidstakers perspektiv. Dersom mobiliteten er et uttrykk for muligheter for utvikling, selvrealisering, etterutdanning og karriererelaterte endringer, kan det sies å være positivt om yrkesmobiliteten øker. Motsatt vil det



være negativt dersom økt yrkesmobilitet er et uttrykk for økende forstyrrelser i arbeidsmarkedet, mer ufrivillig mobilitet og tilpasning og mindre sikre arbeidsforhold. Det er viktig å ha et godt empirisk grunnlag for å undersøke om det foreligger systematiske kjønnsforskjeller i betingelsene for og konsekvensene av yrkesmobilitet, og om disse er i endring. I et arbeidsmarked med behov for omstilling kan det være en fordel at arbeidsstokken er fleksibel, slik at yrker det er mindre etterspørsel etter, kan erstattes av yrker der etterspørselen er stor. Overgang til for eksempel helse- og omsorgsykker fra yrker i deler av industrien og tjenesteyting der etterspørselen minker, er et eksempel på en slik mulighet i tiden framover.

### 3 Internasjonale sammenligninger

De nordiske landene kommer ofte ut som de mest kjønnssegregerte arbeidsmarkedene i internasjonale sammenligninger (Bettio & Verashchagina 2009). Sett i lys av likestillingen i samfunnet for øvrig kan dette synes paradoksalt: I land hvor kvinners sysselsetting og familiepolitikken er godt utviklet, er også kjønnssegregeringen høyest. Nyere analyser har imidlertid utfordret dette perspektivet ved å inkludere hjemmearbeidende som et eget yrke. Barth, Hardoy, Schøne og Østbakken (2014) viser at de nordiske landene ikke rangeres blant de mest kjønnssegregerte når hjemmearbeid inkluderes i beregningene. Kjønnssegregeringen i samfunnet og kjønnssegregeringen i arbeidsmarkedet er med andre ord ganske ulik for en del land, særlig i land med lav yrkesdeltakelse blant kvinner. Dette viser at noe av forskjellen mellom land med høy og lav yrkesdeltakelse bunner i at noen land i større grad har overført oppgaver som tradisjonelt ble utført av kvinner i hjemmet, til arbeidsmarkedet. Dette er tilfellet for de nordiske landene.

Tidligere studier har vist at kjønnssegregeringen på arbeidsmarkedet henger sammen med kvinners yrkesdeltakelse: Segregeringen er høy der hvor kvinners yrkesdeltakelse er høy (Bettio 2002). Vi har mindre kunnskap om hvordan jobb- og yrkesmobiliteten er i de ulike landene, og hvordan dette henger sammen med kjønnssegregeringen. I dette kapitlet studerer vi kjønnssegregeringen og jobbmobiliteten i europeiske land for å avdekke eventuelle sammenhenger mellom kjønnssegregering og mobilitet.

#### **Datagrunnlag**

I denne delen av rapporten bruker vi EU-SILC (European Union Statistics on Income and Living Conditions), levert og administrert av Eurostat.

EU-SILC er en viktig kilde til komparativ statistikk over inntekt og levekår i EU og noen naboland. Data kommer fra en årlig spørreundersøkelse som gjennomføres i deltakende land. Spørreskjemaene utformes i hvert enkelt land (spørreskjemaene er ikke harmonisert), men felles for alle land er at de må levere et sett av sosiale og økonomiske indikatorer.

EU-SILC består av ulike datakilder på ulike nivåer: tverrsnittsfiler og longitudinelle filer (panel), husholdningsnivå og personnivå, registerinformasjon og

spørreskjema. I alle land er undersøkelsen utformet slik at det er et roterende panel av respondenter som trekkes ut til å delta i flere etterfølgende perioder.

I våre analyser bruker vi tverrsnittsfilene. Vi inkluderer personer i alderen 20–65 år som rapporterer at de i hovedsak er sysselsatte og/eller er sysselsatte basert på registerinformasjon. Analysene er vektet for å sikre representativitet. Mål for mobilitet i arbeidsmarkedet har vi kun per land per år. Kjønnsegregeringen måler vi ved å beregne Duncan-indeks<sup>3</sup> for yrke på tosiffernivå for hvert land per år. Vi har koblet på informasjon om andelen av alle sysselsatte som har vært ansatt i nåværende jobb i mindre enn ett år, hentet fra de årlige tabellene som baserer seg på arbeidskraftundersøkelsene (LFS) i de europeiske landene. Denne informasjonen er hentet fra statistikkbanken til Eurostat.<sup>4</sup> Denne informasjonen, altså andelen som enten hadde en annen jobb eller var arbeidsledige året før, bruker vi som en proxy for jobbmobiliteten i hvert land hvert år. Dette målet på mobilitet inneholder med andre ord både de som bytter jobb, og de som har kommet inn i arbeidsmarkedet fra for eksempel arbeidsledighet og utdanning. I tabellene fra Eurostats databank er disse ratene også tilgjengelige separat for kvinner og menn. Vi kan dermed beregne kjønnsforskjellen i jobbmobilitet per land per år.

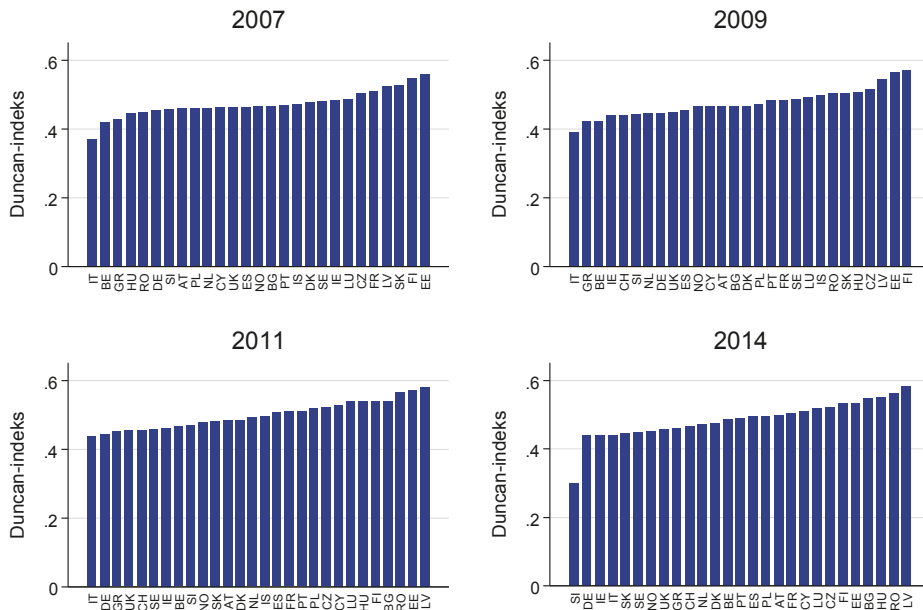
I figur 3.1 har vi beregnet Duncan-indeksen for årene 2007, 2009, 2011 og 2014 og rangert landene fra minst segregert til mest segregert. Vi har inkludert land som har registrert minst tosifret yrkeskode på de sysselsatte, og som har gyldige observasjoner av selvrapportert arbeidsmarkedsstatus.<sup>5</sup> Alle beregninger er vektet slik at tallene er representative for de sysselsatte i hvert land.

3 Dette er en mye brukt indeks for å måle kjønnssegregering. Dersom kvinner og menn er fullstendig segregert, vil Duncan-indeksen ta verdien 1. Jo lavere segregering, jo lavere verdi vil indeksen ta. Hvis kvinner og menn er helt likt fordelt over enheter, vil indeksen ta verdien 0. Indeksen kan tolkes som andelen kvinner eller menn som må bytte yrke for å få en jevn fordeling av kvinner og menn mellom yrker. Se side 46 for detaljer.

4 Tabell: Employment by sex, age and job duration [lfsa\_egad]: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_egad&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_egad&lang=en)

5 Sveits kommer inn i 2009, mens Island ikke har yrkesopplysninger for 2014.

**Figur 3.1 Kjønnsegregeringen i Europa (2007, 2009, 2011 og 2014)**



Kilde: EU-SILC (2004–2014)

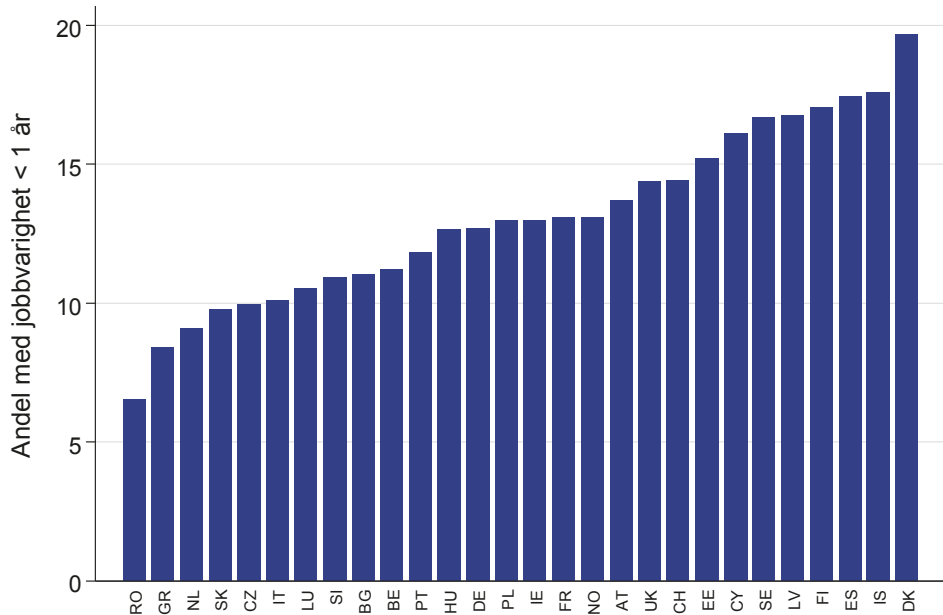
Figur 3.1 viser at Finland er blant de mest kjønnssegregerte landene i Europa i hele perioden, mens Norge har gått fra å være det fjortende mest segregerte landet til å bli blant dem med lavest segregering. Det samme ser vi for Sverige. Danmark beholder sin posisjon i midten av rangeringen. Endringen i rangering kommer ikke av at segregeringen i de nordiske landene har blitt betydelig lavere, men av at segregeringen er høy og har økt i en del land, særlig i øst-europeiske land som Latvia, Litauen, Ungarn og Estland. Denne vridningen i hvilke land som har høyest kjønnssegregering, er også tidligere vist i empiriske undersøkelser, blant annet i Bettio og Verashchagina (2009).

For å danne oss et bilde av hvilke land som har høy og lav jobbmobilitet, og hvilke land som har små og store kjønnsforskjeller i jobbmobilitet, har vi tatt utgangspunkt i de koblede filene med EU-SILC og LFS og beregnet gjennomsnittlig mobilitetsrate for hvert land over perioden.

Figur 3.2 viser gjennomsnittlig jobbmobilitet for hele tidsperioden 2004–2014. Vi ser at det er noe variasjon i jobbmobiliteten mellom land slik den er målt her. I ytterpunktene finner vi Danmark med en jobbmobilitetsrate på nesten 20 prosent i perioden, mens Romania er landet med lavest mobilitet. De andre nordiske landene er også blant landene med høy jobbmobilitet slik det er målt

her. At Danmark skiller seg fra de andre nordiske landene når det gjelder mobilitet, er også tidligere bekreftet (Nordisk ministerråd 2010) og knyttes til Danmarks flexicurity-modell. Det er også verdt å minne om at også tilgang til arbeidsmarkedet er med her, slik at dette målet ikke kun reflekterer jobb-til-jobb-mobilitet, men jobbmobilitet og rekruttering inn i arbeidsmarkedet totalt.

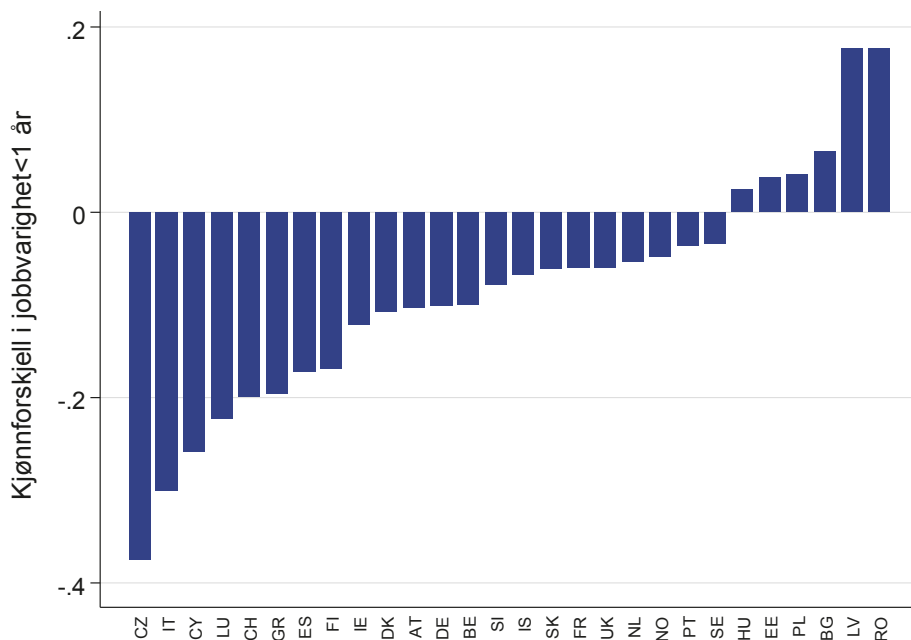
**Figur 3.2 Jobbmobilitet i Europa (2004–2014)**



Kilde: EU-SILC og LFS (2004–2014)

Vi beregner også kjønnsforskjellen i jobbmobilitet for hvert land og rangerer landene etter kjønnsforskjell, fra lavest til høyest, i figur 3.3. Negativ kjønnsforskjell betyr at kvinner er mer jobbmobile enn menn. Dette gjelder for majoriteten av landene i Europa. I Finland, Danmark og Island er det større forskjell på kvinners og menns jobbmobilitet enn i Norge og Sverige, men i alle de nordiske landene er kvinnene mer jobbmobile enn menn. Dette kan komme av to ting: at kvinner bytter jobb oftere enn menn, eller at kvinner beveger seg mer ut og inn av arbeidsmarkedet enn menn. Vi vet fra tidligere studier at det er en generell tendens til at kvinner beveger seg mer ut og inn av sysselsetting, men vi kan ikke kvantifisere bidraget fra jobbmobilitet og tilgang i arbeidsmarkedet her. Ungarn, Polen, Estland, Bulgaria, Latvia og Romania er de eneste europeiske landene hvor jobbmobiliteten er større blant menn enn kvinner.

**Figur 3.3 Kjønnforskjeller i jobbmobilitet i Europa (2004–2014)**



Kilde: EU-SILC og LFS (2004–2014)

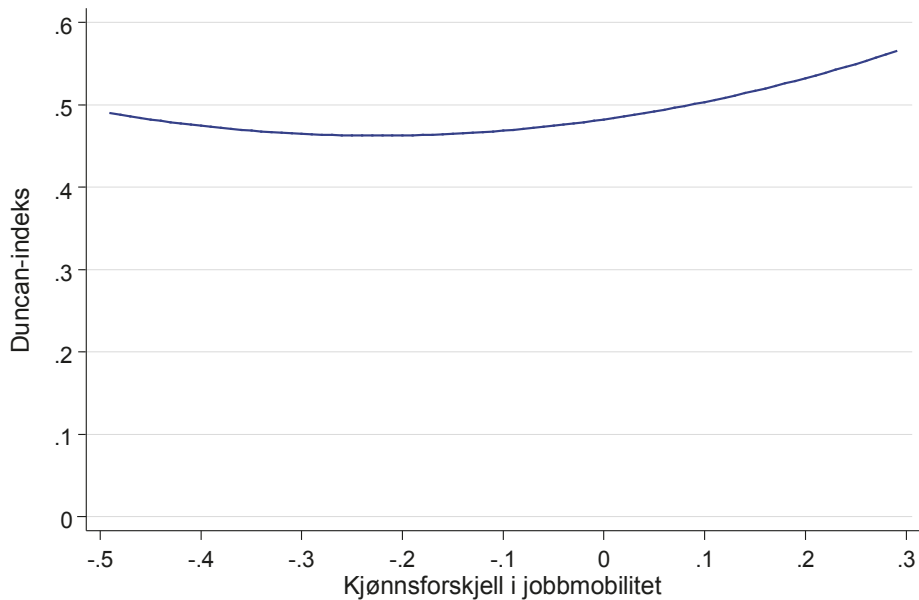
Et spørsmål vi ønsker å utforske nærmere, er om det er en sammenheng mellom nivået på kjønnssegregeringen i et land knyttet til jobbmobilitet og mellom kjønnssegregering og kjønnforskjellene i jobbmobilitet. Er det slik at land med høy kjønnssegregering også har høy jobbmobilitet og/eller kjønnforskjell i jobbmobiliteten? Vi ser også dette i sammenheng med kvinners sysselsettingsrater, som også er hentet fra Eurostats årlige tabeller basert på landenes arbeidskraftsundersøkelser.

Vi estimerer tre ulike lineære regresjoner av Duncan-indeksen i hvert land hvert år, hvor vi inkluderer i) jobbmobilitet, jobbmobilitet kvadrert og årskontroller, ii) kjønnforskjeller i jobbmobilitet, kjønnforskjeller i jobbmobilitet kvadrert og årskontroller og iii) kvinners sysselsettingsgrad, kvinners sysselsettingsgrad og årskontroller. Alle standardfeilene er klustret på landnivå. Regresjonskoeffisientene er presentert i tabell V3.1 i vedlegget til dette kapitlet.

Analysene viser at det ikke er en statistisk målbar sammenheng mellom nivået på jobbmobilitet og kjønnssegregeringen i land. Det er imidlertid en statistisk signifikant sammenheng mellom kjønnforskjeller i jobbmobilitet og segrege-

ring. Den predikerte segregeringsprofilen<sup>6</sup> i figur 3.4 viser at land der kvinner har betydelig høyere jobbmobilitet enn menn (negativ kjønnsforskjell), har noe høyere kjønnssegregering enn land der kvinner har en mer moderat høyere jobbmobilitet enn menn. Den høyeste kjønnssegregeringen finner vi i land hvor også kjønnsforskjellen i jobbmobilitet er høyere. Hva det skyldes, kan vi ikke svare på ut fra disse analysene, men vi konstaterer at det er en statistisk målbar sammenheng.

**Figur 3.4 Kjønnssegregering og kjønnsforskjeller i jobbmobilitet i Europa (2004–2014)**

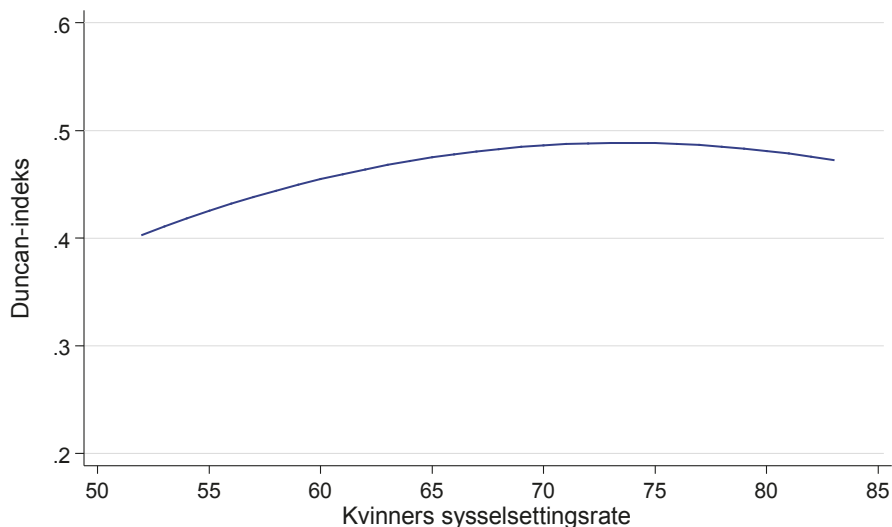


Kilde: EU-SILC og LFS (2004–2014)

Vi får et omtrent motsatt bilde når vi predikerer kjønnssegregeringen over kvinners sysselsettingsrate i figur 3.5. Land med lav kvinnesysselsetting har lavere segregering enn land med høyere kvinnelig sysselsetting, men vi ser at profilen når et toppunkt rundt 70 prosent, og land som har høyere kvinnelig sysselsetting enn det, har generelt noe lavere kjønnssegregering på arbeidsmarkedet. Denne konkave sammenhengen kan tyde på at etter hvert som kvinners deltakelse på arbeidsmarkedet øker over et visst nivå, vil kvinners og menns yrkesvalg bli mindre tradisjonelle og presse segregeringen ned.

<sup>6</sup> Vi har brukt koeffisientene fra regresjonen og predikert segregeringen for relevante nivåer av kjønnsforskjeller i jobbmobilitet.

**Figur 3.5 Kjønnsegregering og kvinners yrkesdeltakelse i Europa (2004–2014)**



Kilde: EU-SILC og LFS (2004–2014)

## Oppsummering

Vi har i dette kapitlet vist at det er store forskjeller i yrkessegregeringen mellom land. Av de nordiske landene skiller Finland seg ut som et av de mest kjønnssegregererte i Europa, mens Norge og Sverige har gått fra å være blant de mest kjønnssegregererte til å nå ligge mer i midten av rangeringen. Danmark har beholdt sin posisjon i midten av rangeringen. Dette skiftet kommer i hovedsak av at noen av de nye EU-landene har en sterk vekst i sin yrkessegregering.

Jobbmobiliteten, slik vi har målt den her, varierer også mellom land. Vi har vist at Danmark er det landet med størst jobbmobilitet, noe som også bekreftes av tidligere studier. Kjønnsforskjellen i jobbmobilitet er størst blant flere av de nye EU-landene fra Øst-Europa. Vi skal imidlertid huske på at måten vi måler jobbmobilitet på her, også inkluderer rekrutteringer inn på arbeidsmarkedet. Analyser viser at det ikke er en statistisk målbar sammenheng mellom nivået på jobbmobilitet og kjønnsegregeringen i land, men det er en svak U-formet sammenheng mellom kjønnsforskjeller i jobbmobilitet og segregering. Hva det skyldes, kan vi ikke svare på ut fra disse analysene. Vi får et omtrent motsatt bilde når vi predikerer kjønnsegregeringen over kvinners sysselsetningsrate. Denne konkave sammenheng kan tyde på at etter hvert som kvinners deltakelse på arbeidsmarkedet øker over et visst nivå, vil yrkesvalgene for kvinner og menn bli mindre tradisjonelle og presse segregeringen ned.



## Vedlegg til kapittel 3

Tabell V3.1 Regresjonskoeffisienter til figur 3.4 og 3.5

Duncan-indeks	Modell 1	Modell 2
Kjønnforskjell i jobbmobilitet	0,1736532*** (0,0354188)	
Kjønnforskjell i jobbmobilitet <sup>2</sup>	0,3855005*** (0,1307505)	
Kvinneres sysselsettingsrate		0,026963** (0,0122361)
Kvinneres sysselsettingsrate <sup>2</sup>		-0,0001832** (0,0000852)
Konstant	0,4822414*** (0,0079255)	-0,5036405 (0,4349153)
Årsdummyer	x	x
R <sup>2</sup>	0,2510	0,1905
Observasjoner	287	287

Kilde: EU-SILC og LFS (2004–2014)

Note: Klustrede standardfeil i parentes \*\*\* p < 0,01, \*\* p < 0,05, \* p < 0,1. Modell 1 er brukt i figur 3.4 og modell 2 i figur 3.5.

## 4 Datagrunnlag og definisjoner

I prosjektet bruker vi flere datakilder. Arbeidskraftsundersøkelsene (AKU) og Lønnsstatistikken til Statistisk sentralbyrå (SSB) brukes kun til beskrivende analyser, mens data fra Arbeidstaker- og arbeidsgiverregisteret (AA-registeret) benyttes i detaljerte analyser av kjønnssegregeringen og yrkesmobilitet i det norske arbeidsmarkedet. EU-SILC benyttet vi kun til internasjonale sammenligninger i forrige kapittel. Fordelen med å ta i bruk flere datakilder er at de har ulike egenskaper og gir oss informasjon om sektor-, nærings- og yrkestilhørighet i ulike tidsperioder. Samtidig er det kilder til målefeil i ulike data. Ved å sammenligne kjønnssegregeringen i arbeidsmarkedet målt i ulike data vil vi få et godt grunnlag for å vurdere om utviklingstrekkene er robuste, eller om målefeil kan påvirke resultatene.

Vi gir her en beskrivelse av datakildene og avgrensninger av vårt analyseutvalg. Detaljer rundt definisjoner av variabler gis kun i beskrivelsen av AA-registeret, siden dette er vårt foretrukne analysedatasett.

### Arbeidskraftsundersøkelsene

Data fra AKU benyttes for årene 1996–2014. Startåret er valgt med bakgrunn i at nye nærings- og yrkeskoder ble innført i 1996, sluttåret fordi det samsvarer med de øvrige dataene. Vi har hatt tilgang til anonymiserte årsfiler levert av Norsk senter for forskningsdata (NSD).

AKU er en utvalgsundersøkelse som belyser tilknytningen til arbeidsmarkedet for ulike befolkningsgrupper. Statistikken gir informasjon om hvor stor andel av befolkningen som er sysselsatte, samt informasjon om yrke og næring for respondentens arbeidsforhold. Dette er sentral informasjon for vår studie. Siden AKU er en utvalgsundersøkelse, vektet alle analyser for å sikre at resultatene er representative. Designvekten er basert på individets trekk sannsynlighet.

### Lønnsstatistikken

Vi benytter også grunnlagsdataene til SSBs lønnsstatistikk for perioden 1997–2014. Lønnsstatistikken samles inn 1. oktober hvert år og gir god informasjon om lønnsnivå og lønnsfordeling blant ansatte i offentlig og privat sektor. Data-materialet er basert på registrering av alle observasjoner i offentlig sektor og et

stort, representativt utvalg i privat sektor. Materialet er vektet slik at analysene er representative.

I lønnsstatistikken har arbeidsgiver rapportert inn informasjon om yrke og/eller stillingskode. Stillingskodene er kodet om til detaljerte yrkeskoder. Se mer utfyllende informasjon om kodingen i beskrivelsen av AA-registeret under.

Lønnsstatistikken er godt egnet til analyser av lønn og lønnsspredning i arbeidsmarkedet og gir et representativt bilde av yrkes- og næringsfordelingen i arbeidsmarkedet, men statistikken er ikke egnet til å følge individer over tid. Derfor bruker vi kun lønnsstatistikken til de beskrivende analysene av kjønns-segregeringen over tid. Fordelen ved å inkludere lønnsstatistikken i vår studie er at vi har yrkeskoder fra 1997 og dermed får en lengre tidsserie enn i registerdata.

Vi har koblet på individopplysninger fra øvrige administrative registre. Disse omtales i beskrivelsen av Arbeidstaker- og arbeidsgiverregisteret.

## Arbeidstaker- og arbeidsgiverregisteret

Vår viktigste datakilde i dette prosjektet er Arbeidstaker- og arbeidsgiverregisteret (AA-registeret) for perioden 1995–2014. I dette registeret er det arbeidsgiver som rapporterer inn alle ansettelsesforhold med mer enn én ukes varighet og med en forventet ukentlig arbeidstid på mer enn 4 timer. Registeret omfatter ansatte. Selvstendig næringsdrivende, familiearbeidere, lønnstakere uten vanlig ansettelsesforhold (styremedlemmer, politiske stillinger, personer på omsorgslønn), altså arbeidsforhold som ikke er innrapporteringspliktige i henhold til regelverket, dekkes ikke av dette registeret. Fra AA-registeret har vi også en del relevant bedrifts- og foretaksinformasjon. Kommunen bedriften er lokalisert i, næringskode (NACE), institusjonell sektor (utvalgte årganger), start- og stoppdatoer for arbeidsforhold samt jobbens avtalte arbeidstid finnes her. Fra 2003 har vi også opplysninger om yrke/stilling. Videre kobler vi på informasjon fra Lønns- og trekkoppgaveregisteret (LTO) og utelater observasjoner uten registrert lønn for kalenderåret, siden dette ofte er arbeidsforhold som skulle vært utmeldt.

I våre analyser betrakter vi jobb som enhet. Det betyr at enkeltindivider kan ha flere jobber og dermed være registrert med flere individobservasjoner i samme kalenderår.

Alle krypterte identitetsnumre på personer og bedrifter/foretak er unike, slik at vi kan følge enhetene over tid. Videre kan vi gjennom identitetsnumre koble på

individinformasjon fra andre administrative registre: Fra Nasjonal utdannings-database (NUDB) har vi informasjon om høyeste fullførte utdanning hvert år, igangværende utdanning og detaljert informasjon om utdanningstype. Fra en kombinasjon av ulike register har vi også koblet inn informasjon om individets kjønn, fødselsår, fødeland og familieforhold som sivilstatus og antall barn.

Våre data inneholder mange datakilder og dekker en lang tidsperiode. I dette tidsrommet har det vært flere endringer i definisjoner, standarder og registreringspraksis som gjør at vi får brudd i tidsserien og noen utfordringer med konsistens. Én utfordring er knyttet til manglende inn- og utmeldinger av arbeidsforhold og endringer i inn- og utmeldingsrutiner. Blant annet er det fra og med 2004 slik at endret arbeidstid i jobben medfører ny registrering i AA-registeret. Vi har valgt å inkludere arbeidsforhold som er aktive per 15. mai hvert kalenderår. Ved dette tidspunktet har årskontrollene til AA-registeret blitt gjennomført, samt at ferievikarene stort sett ikke er innmeldt. Der vi sikrer konsistens over tid, mister vi noe informasjon på veien, blant annet ved jobb-bytter gjennom kalenderåret.

Som følge av nye standarder for sektor- og næringsklassifisering og innføringen av yrkesinformasjon i AA-registeret har vi noen brudd i tidsserien.

Koder for institusjonell sektor har vi kun fra og med kalenderåret 1999. Fra og med 2013 ble det en ny standard for institusjonell sektor (med et par år overlapp i kodesystemene). Definisjonen av offentlig og privat sektor baseres på kodene for institusjonell sektor, og vi ønsker et så konsistent mål på sektor som mulig for å sikre at den observerte utviklingen over tid ikke er direkte påvirket av endringen i kodestandarden. Derfor har vi laget en såkalt cross-walk fra gammel til ny kode. Det vil si at alle bedrifter i vårt utvalg får koder for institusjonell sektor i henhold til den nyeste kodestandarden (SSB 2012). Helt konkret innebærer det at bedrifter som observeres i tidsperioden før omleggingen og ett eller flere år etter omleggingen, får den nye institusjonelle sektorkoden for alle årene bakover i tid. For bedrifter som ikke er observert i minst ett år etter omleggingen, gjør vi enten manuell omkoding (der det er en én-til-én-sammenheng mellom ny og gammel kode) eller gir bedriftene modalen (den hyppigst forekommende) av den nye koden innen bedriftens opprinnelige kodegruppe. Våre egne kontroller viser at denne prosedyren er hensiktsmessig og gir fornuftig sysselsettingsandel i offentlig og privat sektor.

Standard for næringsgruppering, også kalt NACE-koder, er endret fra og med 2008 fra SN2002 til SN2007, se SSB (2007). For å sikre konsistens over tid har vi laget en omkoding fra gammel til ny standard. Det vil si at alle bedrifter i vårt

utvalg får NACE-koder i henhold til den nyeste kodestandarden, SN2007. Vi har også her basert oss på en hovedregel der bedrifter som har gyldig NACE-kode i 2009, og eksisterer i årene før 2009, får ny NACE-kode bakover i tid. Bedrifter som ikke endrer NACE-kode i årene før omleggingen, får samme NACE-kode alle årene bakover i tid. Bedrifter som enten ikke finnes i årene etter omleggingen (2009 eller senere), eller som er registrert med et bytte av NACE-kode i ett eller flere av årene før 2009, får også nye NACE-koder, men etter følgende regel: De får den nye NACE-koden som opptrer hyppigst blant bedrifter med samme gamle NACE-kode – altså modalen av ny NACE innen gammel gruppe. Slik har vi laget en konsistent omkodning av NACE-kodene slik at de er sammenlignbare i hele vår tidsperiode.

Yrkeskodene ble første gang registrert i Arbeidstaker- og arbeidsgiverregisteret i 2003/2004. Derfor er 2003 første årgang for analyser av yrkessegregering og yrkesmobilitet med bruk av registerdata. I hovedsak studerer vi yrker på fire-siffernivå. I de første årene hvor man registrerte yrkeskoder, var det ulik registreringspraksis i ulike områder: I staten og kommunene registrerte man stillingskoder med utgangspunkt i Statens sentrale tjenestemannsregister (SST) og PAI-registeret, og i enkelte maritime yrker benyttet man seg av stillingskodene i Maritimt register. Ved Institutt for samfunnsforskning har vi kodet om stilling til detaljert yrkeskode basert på navnet på stillingen, samt øvrig informasjon om utdanningstype og næring der hvor stillingsbetegnelsen i seg selv er lite informativ. Dermed har vi rimelig konsistente yrkeskoder bakover i tid, noe som er helt avgjørende for å gjøre gode analyser av yrkessegregering og yrkesmobilitet over tid.

Slike bearbeidinger av datamaterialet åpner muligheten for at vi har innført noen målefeil. I omkodningen av sektor og næring er det lite trolig at målefeilen vil være korrelert med kvinneandel, men for yrke kan målefeilen være korrelert med kjønn dersom kvinner eller menn er overrepresentert i de enhetene som har oppgitt stillingskode. Basert på ulike kvalitetssjekker, som for eksempel utvikling i sysselsettingsandelen og mønster over tid, er det lite som peker i retning av at dette er et stort problem i våre analyser.

### **Analyseutvalg**

I våre analyser gjør vi noen avgrensninger av analyseutvalget. Vi inkluderer alle ansatte i alderen 20–67 år som har arbeid som hovedaktivitet. Det betyr at vi utelater de som er registrert i pågående utdanning, bortsett fra de som er registrert som doktorgradsstudenter i kalenderåret. Vi krever også at individer og bedrifter har gyldige løpenumre, slik at vi kan identifisere jobber over tid.

Videre setter vi en nedre inntektsgrense på en daglønn som tilsvarer 1 G i en helårsjobb, for å sikre oss at jobbene vi inkluderer i analysene våre, er gyldige, det vil si at de ikke er tidligere arbeidsforhold som skulle vært utmeldt, eller at de er en form for feilregistreringer. I tillegg inkluderer vi kun arbeidsforhold som er gyldige per 15. mai i kalenderåret, jamfør forrige avsnitt om konsistens.

### Variabeldefinisjon

De generelle variablene som inngår i våre analyser, beskrives her, mens spesifikke definisjoner av variabler og utfall beskrives nærmere i de respektive kapitlene.

*Alder* defineres som kalenderår minus fødselsår.

*Utdanning* måles her ved utdanningsnivå og utdanningstype. Utdanningsnivå deles inn i 5 trinn: *ingen eller ukjent utdanning, grunnskole, videregående, høyere utdanning lavere grad, høyere utdanning høyere grad*. Utdanningsgruppe er en gruppering av enkeltutdanninger som avviker relativt lite med hensyn til faglig innhold. Konkret betyr det at vi benytter utdanningskode på firesifret nivå for å identifisere utdanningsgrupper.

*Offentlig og privat sektor*: Offentlig sektor defineres ved institusjonell sektor-kode: 1110 Statens forretningsdrift, 1120 Statlig eide aksjeselskaper mv., 1510 Kommunale foretak med ubegrenset ansvar, 3100 Norges Bank, 3900 Statlige låneinstitusjoner, 6100 Stats- og trygdeforvaltningen<sup>7</sup> og 6500 Kommuneforvaltningen. Øvrige er definert som privat sektor.

*Næring* måles både ved tosfifret NACE-kode og firesifret NACE-kode. Forskjellen er detaljeringsnivå. Tosifret NACE-kode gir oss informasjon om næring, for eksempel NACE-kode 50: *Overnattingsvirksomhet*. Når vi går ned på firesifret næring, kan vi skille mellom kodene 50.10 *Hotellvirksomhet*, 50.20 *Drift av vandrerhjem og ferieleiligheter* og 50.30 *Drift av campingplasser og turisthytter*.

*Yrke* defineres ut fra firesifret yrkeskode (STYRK). I standard for yrkesklassifisering er det de firesifrede kodene som kan identifisere yrker, men ved enda mer detaljert nivå vil man kunne skille mellom flere enkeltyrker. For eksempel er yrkeskode 3111 *Bygningsingeniører og -teknikere* et yrke som også omfatter enkeltyrkene 3111 104 *Bygningsingeniør*, *Byggeleder* 3111 108 og 3111 119 *VVS-ingeniør*.

---

<sup>7</sup> Her inngår dessuten statlige foretak som driver ikke-markedsrettet virksomhet, som helseforetakene og Statsbygg.

*Jobbcelle* er en konstruert variabel der vi kombinerer firesifret NACE-kode og firesifret yrkeskode. En person i yrket 5221 *Butikkmedarbeider* innen næringen 47.72 *Butikkhandel med skotøy* vil ha andre arbeidsoppgaver og andre kompetansekrav enn en 5221 *Butikkmedarbeider* i næringen 45.11 *Handel med biler og lette motorvogner*. Jobbceller er ment å fange opp hva man faktisk gjør i en jobb, og er det mest detaljerte nivået i våre analyser. I analyser av kjønnssegregeringen kan man betrakte jobbcelle som et mål på total segregering i arbeidsmarkedet.

## 5 Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet

Et kjønnssegregert arbeidsmarked kan undersøkes ved å beregne kvinneandelen i enheter, overrepresentasjonen av kvinner i enheter og indekser for kjønnssegregeringen i hele arbeidsmarkedet. I dette kapitlet gjør vi grundige og detaljerte undersøkelser av utviklingen i kjønnssegregeringen over tid. Vi undersøker endringen i overrepresentasjon av kvinner i offentlig sektor, næringer og yrkeskategorier, og vi har beregnet sysselsettingsandelene over tid i grupper som kategoriseres etter hvor kvinne- eller mannsdominerte de er. Videre kartlegger vi utviklingen i kjønnssegregeringen etter sektor, næring, yrke og jobbcelle. Hensikten med dette kapitlet er å kartlegge nivået på segregeringen og undersøke endringer over tid. Vår hovedkilde er AA-registeret, men vi har i noen tilfeller også tatt i bruk flere datakilder for å utvide observasjonsperioden noe samt å kvalitetssikre våre funn.

### Beskrivende statistikk

Først presenterer vi beskrivende statistikk av analyseutvalget vårt i AA-registeret. Arbeidsmarkedet er omtrent kjønnsbalansert med en stabil kvinneandel på rundt 47 prosent over hele perioden. Legg merke til at observasjonsenheten er jobb, så tallene i tabell 5.1 viser at kvinner har 47 prosent av jobbene i arbeidsmarkedet. Når vi undersøker andelen ansatte kvinner der individer er enhet og ikke jobb, er kvinneandelen den samme (tall ikke vist). Dette betyr at det for det første ikke er veldig vanlig at personer har mange jobber, og det er heller ikke en systematisk forskjell mellom kvinner og menn i så måte. Videre ser vi at utdanningsnivået har økt i perioden. I rundt 40 prosent av jobbene er det ansatt en person med mer enn videregående utdanning i 2014 mot 26 prosent i 1995. Andelen norskfødte i arbeidsmarkedet har gått ned, hvilket betyr at innvandererandelen har gått opp. Andelen jobber som er i offentlig sektor, er stabil på rundt 40 prosent.



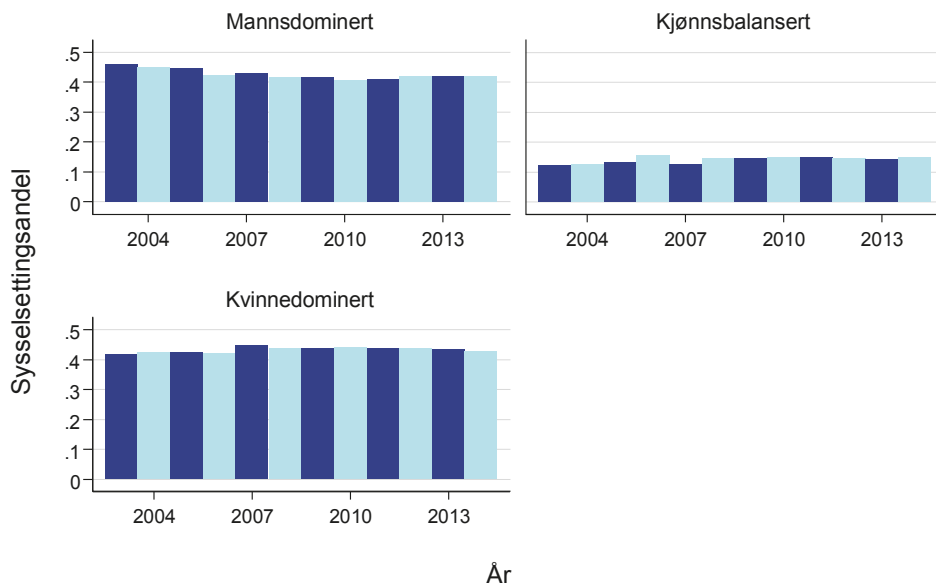
**Tabell 5.1 Beskrivende statistikk (1995–2014)**

	Kvinneandel	Andel med høyere utdanning	Andel norskfødte	Andel offentlig sektor
1995	0,46	0,26	0,95	
1996	0,46	0,27	0,95	
1997	0,47	0,28	0,94	
1998	0,46	0,28	0,94	
1999	0,46	0,29	0,94	0,39
2000	0,47	0,30	0,94	0,38
2001	0,46	0,30	0,93	0,38
2002	0,47	0,31	0,93	0,39
2003	0,47	0,32	0,93	0,40
2004	0,47	0,33	0,93	0,40
2005	0,47	0,34	0,93	0,40
2006	0,47	0,35	0,92	0,40
2007	0,47	0,35	0,91	0,39
2008	0,47	0,36	0,90	0,39
2009	0,47	0,37	0,90	0,39
2010	0,48	0,38	0,89	0,40
2011	0,48	0,38	0,88	0,40
2012	0,47	0,39	0,87	0,39
2013	0,47	0,40	0,87	0,40
2014	0,47	0,41	0,87	0,39

Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

De kvinnedominerte og mannsdominerte yrkene utgjør en betydelig del av arbeidsmarkedet. Dette viser vi ved å beregne andelen av totalt antall sysselsatte som arbeider i kjønnsdominerte og kjønnsbalanserte deler av arbeidsmarkedet. I figur 5.1 presenterer vi sysselsettingsandelen i henholdsvis mannsdominerte yrker (0–40 prosent kvinner), kjønnsbalanserte yrker (40–60 prosent kvinner) og kvinnedominerte yrker (60–100 prosent kvinner). For hvert år har vi beregnet andelen sysselsatte som jobber i en av de tre delene av arbeidsmarkedet. Yrker kan endre status, fra for eksempel mannsdominert til kjønnsbalansert eller motsatt i perioden, slik at sammensetningen av de tre gruppene kan endre seg over tid.

**Figur 5.1 Sysselsettingsandelen i mannsdominerte, kjønnsbalanserte og kvinnedominerte yrker (2003–2014)**



Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

Figuren viser at andelen av de sysselsatte som jobber i mannsdominerte yrker, har falt fra 46 til 42 prosent, mens andelen som jobber i kjønnsbalanserte yrker, har økt fra 12 til 15 prosent. Sysselsettingsandelen i kvinnedominerte yrker har økt fra 42 til 43 prosent. I figuren kan vi ikke skille mellom den relative størrelsen på yrkene og hvilke yrker som har endret status, men tendensen er at en mindre andel av de sysselsatte arbeider i mannsdominerte yrker, mens kjønnsbalanserte yrker utgjør en større andel enn før, og kvinnedominerte yrker ansetter ett prosentpoeng flere enn tidligere. Kjønnsbalansen har blitt bedre fordi den mannsdominerte delen av arbeidsmarkedet har blitt relativt sett mindre.

Videre presenterer vi utviklingen i kvinneandelen innen sektor, bransjer og yrkesfelt<sup>8</sup> for å få bedre innsikt i hvordan utviklingen i kjønnsdelingen har vært for noen relevante størrelser. Vi starter med å beregne kvinnerepresentasjonen i offentlig sektor. Dette målet beregner vi ved å dividere andelen kvinner i offentlig sektor på andelen kvinner i hele arbeidsmarkedet totalt sett. Tabell 5.2 viser at selv om arbeidsmarkedet totalt sett er nesten kjønnsbalansert, er offentlig sektor kvinnedominert med godt over 60 prosent kvinner i hele perioden, og det ser ut til at dominansen blir noe sterkere over tid. Videre viser kolonne 3 at kvinner er overrepresentert i offentlig sektor (koeffisient større

<sup>8</sup> Tilsvarende første siffer i yrkeskoden

enn 1). Vi ser også at overrepresentasjonen var sterkest rundt 2007–08, deretter har den falt. Dette kommer av at andelen kvinner i arbeidsmarkedet har økt noe (endringen i alle desimaler vises ikke, men påvirker overrepresentasjonen).

**Tabell 5.2 Overrepresentasjon av kvinner i offentlig sektor**

År	Kvinneandelen i arbeidsmarkedet	Andel kvinner i offentlig sektor	Overrepresentasjon av kvinner i offentlig sektor
1999	0,46	0,625	1,36
2000	0,47	0,646	1,37
2001	0,46	0,644	1,40
2002	0,47	0,648	1,38
2003	0,47	0,648	1,38
2005	0,47	0,656	1,40
2006	0,47	0,659	1,40
2007	0,47	0,662	1,41
2008	0,47	0,661	1,41
2009	0,47	0,660	1,40
2010	0,48	0,660	1,38
2011	0,48	0,660	1,38
2012	0,47	0,660	1,40
2013	0,47	0,660	1,40
2014	0,47	0,660	1,40

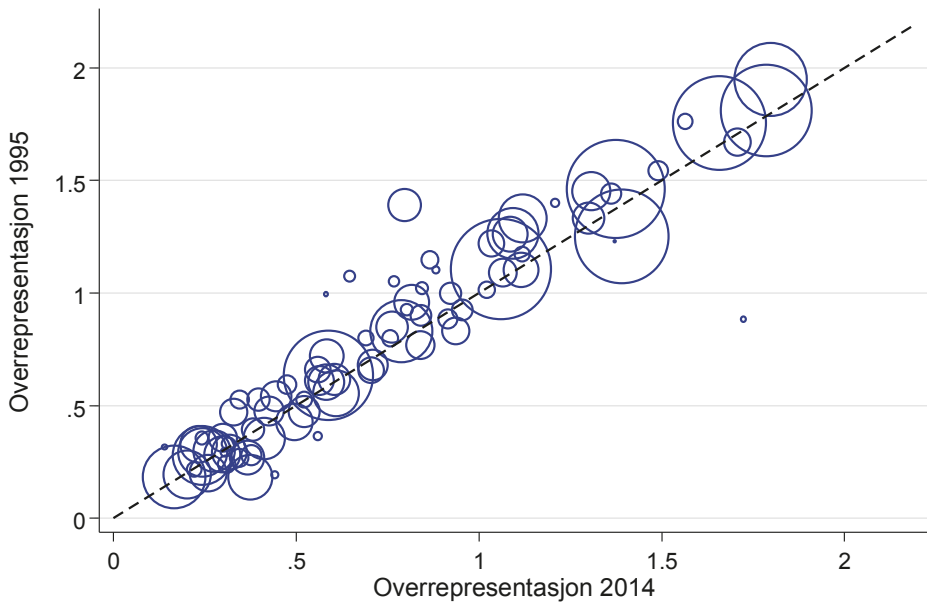
Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

En viktig grunn til at kvinner er overrepresentert i offentlig sektor, er at den sysselsetter en mindre andel av det totale arbeidsmarkedet enn privat sektor. Selv om offentlig sektor er kvinnedominert og kvinner er overrepresentert i offentlig sektor, er det slik at et sted mellom 45 og 48 prosent av kvinnene i vårt analyseutvalg jobber i privat sektor. Kvinner fordeler seg nesten helt jevnt mellom offentlig og privat sektor. I vår analyseperiode er omtrent 40 prosent av de ansatte sysselsatt i offentlig sektor, og dette er rimelig stabilt over hele observasjonsperioden, se tabell 5.1.

Når vi ser på overrepresentasjonen av kvinner i næringer, vises dette enklest i en figur, fordi antallet enheter er stort. I figur 5.2 har vi har beregnet overrepresentasjonen i næringer på tosiffernivå for årene 1995 og 2014. Størrelsen på sirkelen

uttrykker størrelsen på næringen i 1995. Fra origo går en 45-graderslinje som viser punktene hvor overrepresentasjonen i 1995 er lik overrepresentasjonen i 2014. Næringene som ligger under 45-graderslinjen, har redusert overrepresentasjon av kvinner fra 1995 til 2014, mens næringer som ligger over linjen, har sterkere overrepresentasjon. Figur 5.2 viser at kvinner er overrepresentert i noen relativt store næringer, og disse er viktige bidrag til et kjønnsdelt arbeidsmarked. For eksempel er de store sirklene helt øverst til høyre i diagrammet helse- og sosialtjenester, undervisning, offentlig administrasjon og forvaltning (navn er ikke markert i figuren på grunn av leselighet). Dette er næringer som sysselsetter en relativt stor andel av alle ansatte kvinner, altså er kvinner betydelig overrepresentert i disse næringene. Videre ser vi at det ikke er betydelige endringer over tid: Svært mange næringer ligger nær 45-graderslinjen.

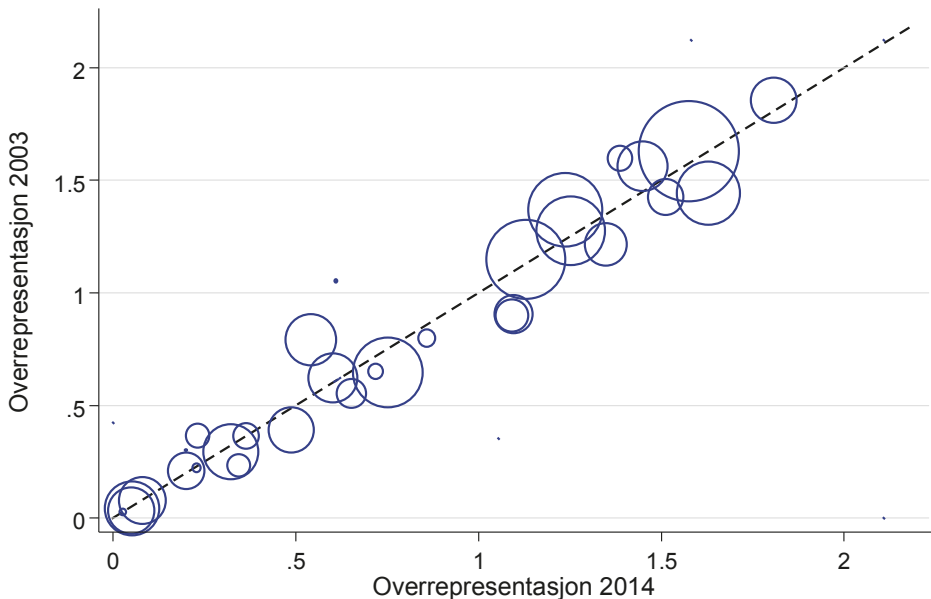
**Figur 5.2 Overrepresentasjon av kvinner i næringer i 1995 og 2014**



Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger  
 Note: Tosifret næringskode

Vi gjør den samme undersøkelsen av kvinners overrepresentasjon i yrker. For å gjøre illustrasjonen mest mulig leselig har vi beregnet overrepresentasjonen for yrker på tosiffernivå. Figur 5.3 viser at kvinner er overrepresentert i noen relativt store yrkesområder, spesielt innen det største yrkesområdet som også omfatter pleie- og omsorgspersonale (yrkeskode 51). Heller ikke på yrkesnivå har det vært store endringer over tid siden alle sirklene holder seg svært nær 45-graderslinjen.

**Figur 5.3 Overrepresentasjon av kvinner i yrker. 2003 og 2014**



Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger  
Note: Tosifret yrkeskode

Det er tydelig at størrelsen på enhetene, altså hvor stor andel av arbeidsmarkedet de ulike yrkene og næringene sysselsetter, har betydning for i hvor stor grad kjønnsdelingen i enheten bidrar til kjønnsdelingen i arbeidsmarkedet. Hvis kjønnsbalansen i all hovedsak bedres i små yrker eller næringer, mens kvinne-dominansen i noen store enheter, for eksempel innen helse- og undervisning, opprettholdes over tid, vil kjønnsdelingen i arbeidsmarkedet totalt kun endres marginalt.

## Segregering på arbeidsmarkedet

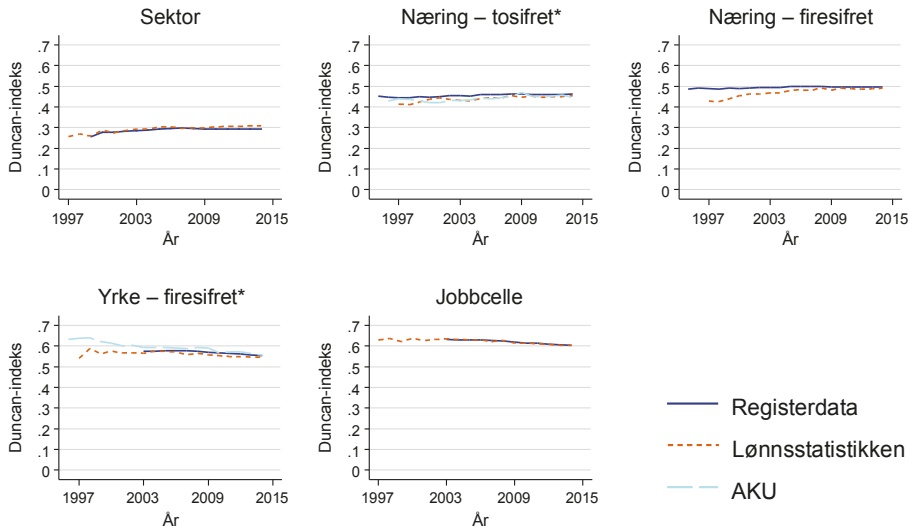
En mye brukt indeks for å måle kjønnssegregeringen er den såkalte Duncan-indeksen (Duncan & Duncan, 1955). Denne segregeringsindeksen gir et mål på hvordan kvinner og menn fordeler seg over et sett av enheter, for eksempel over sektor, næring, yrke eller jobbceller. Den beregnes ut fra følgende formel:

$$D = \frac{1}{2} \sum \left| \frac{k_i}{K} - \frac{m_i}{M} \right|$$

hvor  $k_i$  er antall kvinner i sektor/næring/yrke/jobbcelle  $i$ ,  $m_i$  er antall menn i sektor/næring/yrke/jobbcelle  $i$ , og  $K$  og  $M$  er totalt antall kvinner og menn i arbeidsmarkedet. Dersom kvinner og menn er fullstendig segregert, vil Duncan-indeksen ta verdien 1. Jo lavere segregering, jo lavere verdi vil indeksen ta. Hvis kvinner og menn er helt likt fordelt over enheter, vil indeksen ta verdien 0. Indeksen kan tolkes som andelen kvinner eller menn som må bytte enhet for å få en jevn fordeling av kvinner og menn over enheter, det vil si en indeks med verdien 0. Generelt kan vi si at segregeringsnivået betraktes som lavt ved en Duncan-indeks lavere enn 0,3 og moderat ved en indeks mellom 0,4 og 0,6, mens verdier over 0,6 betraktes som høyt.

Vi har tatt i bruk tre ulike datagrunnlag for å gjennomføre en bredest mulig kartlegging av segregeringsmønsteret og for å undersøke stabiliteten i det observerte segregeringsmønsteret på tvers av datakilder. Dette gjør vi ved å beregne Duncan-indeks for sektor, næring, yrke og jobbcelle for hvert kalenderår på henholdsvis registerdata, Lønnsstatistikken og AKU. Så setter vi dette sammen i figurer for å se om både nivået og utviklingstrekkene varierer. Figur 5.4 presenterer fem grafer med beregnede segregeringsindeks for ulike enheter i arbeidsmarkedet.

**Figur 5.4. Segregeringsindekser for ulike enheter i arbeidsmarkedet basert på tre datakilder (1995–2014)**



Kilde: AA-registeret og Lønnsstatistikken med påkoblede individopplysninger og AKU  
 Note: Enhetene merket med \* inneholder også segregeringsindekser beregnet på AKU.

Figuren viser noen interessante mønstre. For det første har det liten betydning hvilket datamateriale vi benytter, utover at de er observert i ulike perioder. Forskjellen i den beregnede segregeringsindeksen mellom ulike datakilder er relativt liten. Det er noe forskjell i segregeringen på firesifret næring mellom lønnsstatistikken og registerdata og AKU og lønnsstatistikken på yrke i årene før 2003. Fra 2003 er yrkessegregeringen svært lik uavhengig av om man baserer seg på AKU, Lønnsstatistikken eller registerdata. Dette er betryggende.

For det andre ser vi at nivået på kjønnssegregeringen øker når vi studerer mer detaljerte enheter. Kjønnssegregeringen på sektor er lav. Rundt 30 prosent av kvinnene (eller mennene) må bytte sektor for å oppnå kjønnsbalanse. Når vi så studerer segregeringen i tosifret næring, er nivået på indeksen noe høyere, og den blir litt høyere på firesifret, men ikke betydelig mye. Omtrent 50 prosent av kvinnene (eller mennene) må bytte næring for å oppnå kjønnsbalanse. På yrke er segregeringen noe høyere, på rundt 60 prosent i 2014, og på jobbcellenivå er segregeringsindeksen på over 60 prosent.

For det tredje ser vi at utviklingen i kjønnssegregeringen har vært ganske stabil, om noe svakt økende, over tid på sektornivå. Det er en liten tendens til en sterkere kjønnssegregering på næring, mens nivået har falt noe på yrkesnivå. Dette

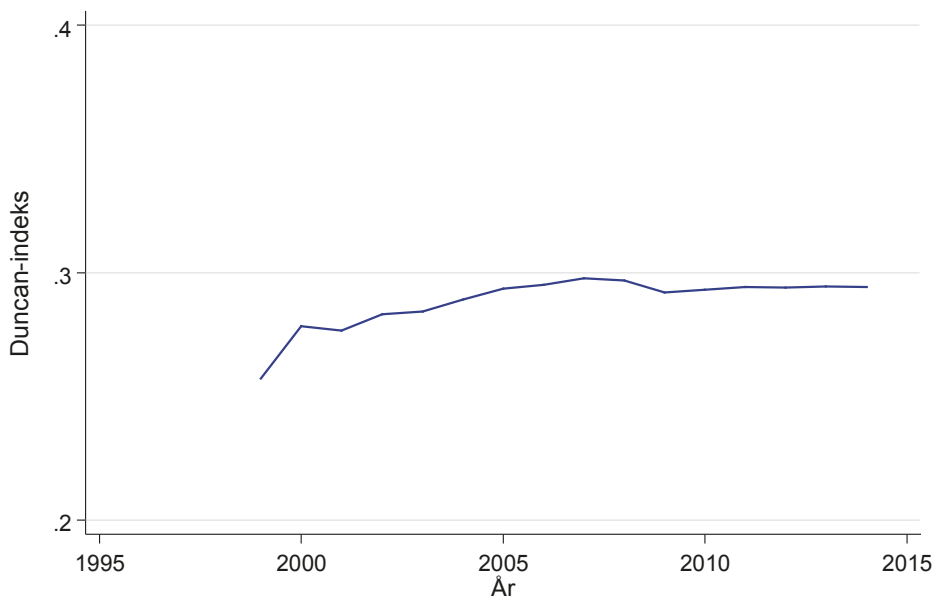
stemmer godt med hva vi har funnet tidligere (Østbakken, Barth & Schøne 2014). AKU-tallene viser et omtrent likt fall over hele perioden 1996–2014 og bekrefter at utviklingen vi ser i registermaterialet fra 2003, er en del av en lengre trend.

Figur 5.4 gir oss et overblikk over de generelle trendene. Videre benytter vi oss av AA-registeret til å gå litt grundigere inn i utviklingen i Duncan-indeksen over tid.

### Sektor

I figur 5.5 presenterer vi Duncan-indeksen for fordelingen av kvinner og menn i offentlig og privat sektor (1999–2014). Vi ser at segregeringen på sektor har steget litt i vår analyseperiode, men vi må kunne si at hovedbildet er stabilitet, særlig etter 2003/2004. Duncan-indeksen viser at rundt 30 prosent av kvinnene (eller mennene) må bytte sektor for å oppnå kjønnsbalanse. I dette tilfellet vil det konkret innebære at 30 prosent av kvinnene må bytte fra offentlig til privat sektor, eller at 30 prosent av mennene må bytte fra privat til offentlig sektor for å oppnå kjønnsbalanse.

**Figur 5.5 Kjønnssegregeringen mellom offentlig og privat sektor. Duncan-indeks (1999–2014)**



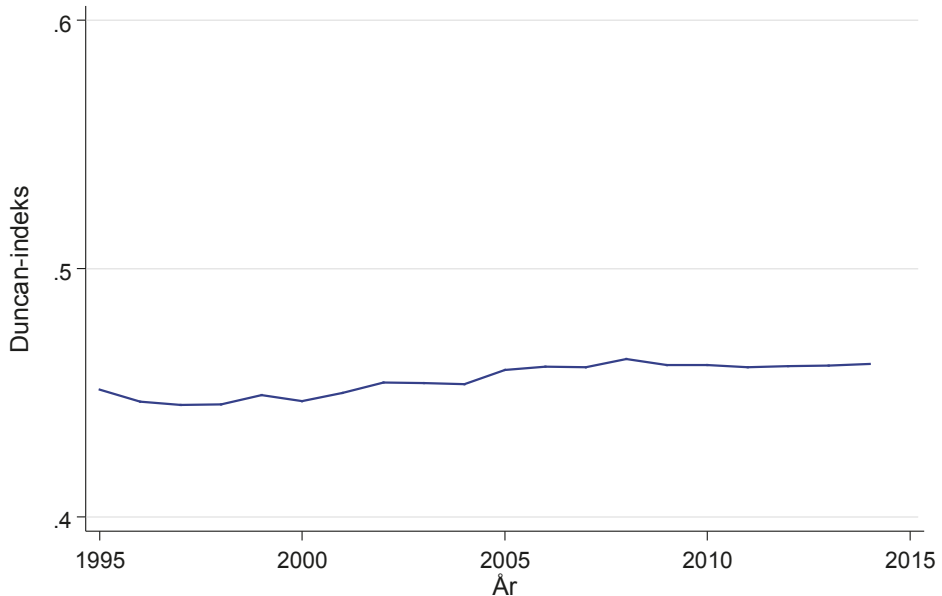
Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger



## Næring

Vi vet at kvinneandelen varierer mellom næringer. Når vi så deler inn arbeidsmarkedet i næringer, får vi noen flere celler å fordele kvinner og menn i. På to-sifret næringskode har vi opptil 88 forskjellige næringer (litt avhengig av hvilke år vi studerer). Sammenlignet med sektor blir Duncan-indeksen høyere, noe som betyr at kjønnsdelingen er større på næring enn den er på sektor: Rundt 45 prosent av kvinnene (eller mennene) må bytte næring for å oppnå et helt kjønnsintegrert arbeidsmarked. Den beregnede Duncan-indeksen er presentert i figur 5.6, og vi ser at segregeringsnivået har ligget på et moderat stabilt nivå de siste 20 år.

**Figur 5.6 Kjønnssegregeringen på næring (tosifret). Duncan-indeks (1995–2014)**

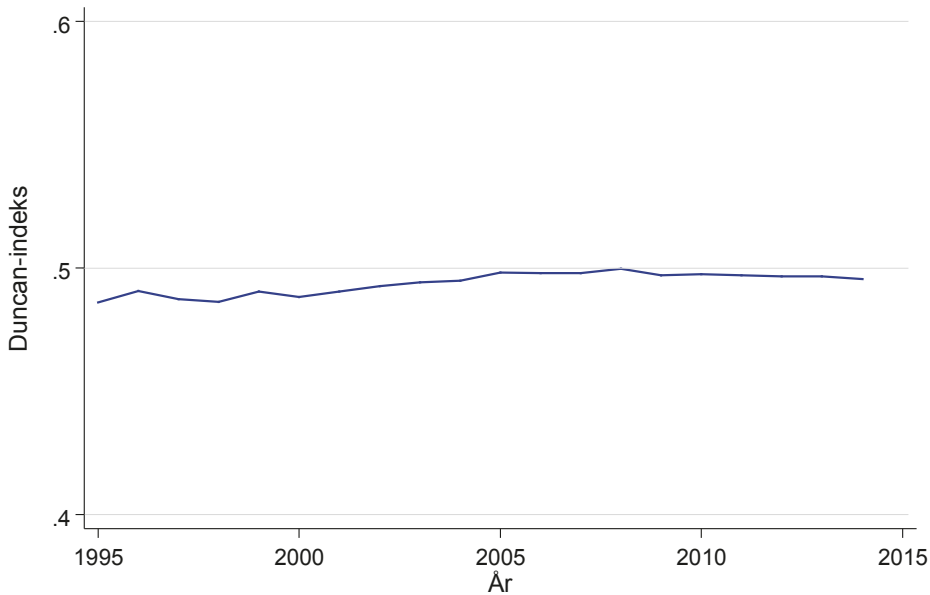


Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

Næringskodene tillater også en mer detaljert inndeling. På firesiffernivå har vi opptil 578 forskjellige næringer å studere. I figur 5.7 ser vi at nivået på Duncan-indeksen stiger noe når detaljeringsgraden øker, uten at mønsteret endrer seg over tid. Et viktig funn når vi øker antall enheter, er at Duncan-indeksen også øker. Dette betyr at kvinner og menn rekrutteres til ulike deler av en næring. For eksempel kan man innen næringen *serveringsvirksomhet* se at det er deler av næringen som er tydelig kjønnsbalanserte (restaurantvirksomhet), og andre som er kvinnedominerte (kantiner drevet som selvstendig virksomhet). Segregerings-

nivået for firesifret næringskode ligger også på et moderat stabilt nivå de siste 20 år.

**Figur 5.7 Kjønnsegregeringen på næring (firesifret). Duncan-indeks (1995–2014)**

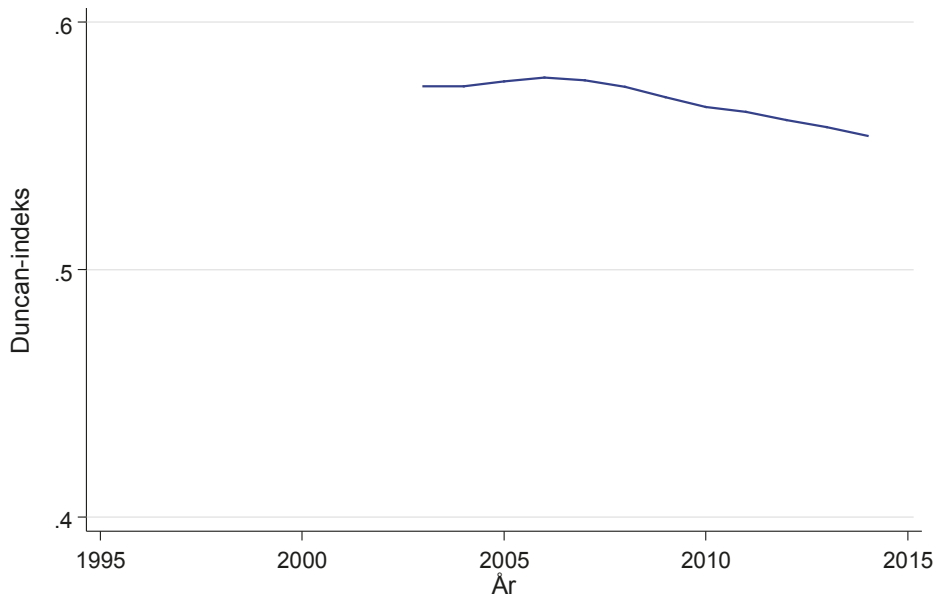


Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

## Yrke

Yrkessegregeringen måler vi ved Duncan-indeksen på firesifret yrkeskode. Det er verdt å merke seg at vi ikke har yrkeskoder i registerdata før i 2003, derfor er observasjonsperioden noe kortere for yrke. Når vi deler arbeidsmarkedet inn i yrke på firesiffernivå, har vi opptil 439 enheter. Figur 5.8 viser at arbeidsmarkedet er noe mer kjønnsdelt etter yrke enn etter næring. Nivået på kjønnsdelingen etter yrke har falt noe siden 2008. En slik desegregerende tendens kan enten komme av at kvinner og menn sorterer seg jevnere ut på de forskjellige yrkene, eller at noen kjønnsdominerte yrker har blitt mindre i størrelse relativt til andre mer kjønnsbalanserte. Dette skal vi utforske videre i kapittel 7.

**Figur 5.8 Kjønnssегregeringen på yrke (firesifret). Duncan-indeks (2003–2014)**

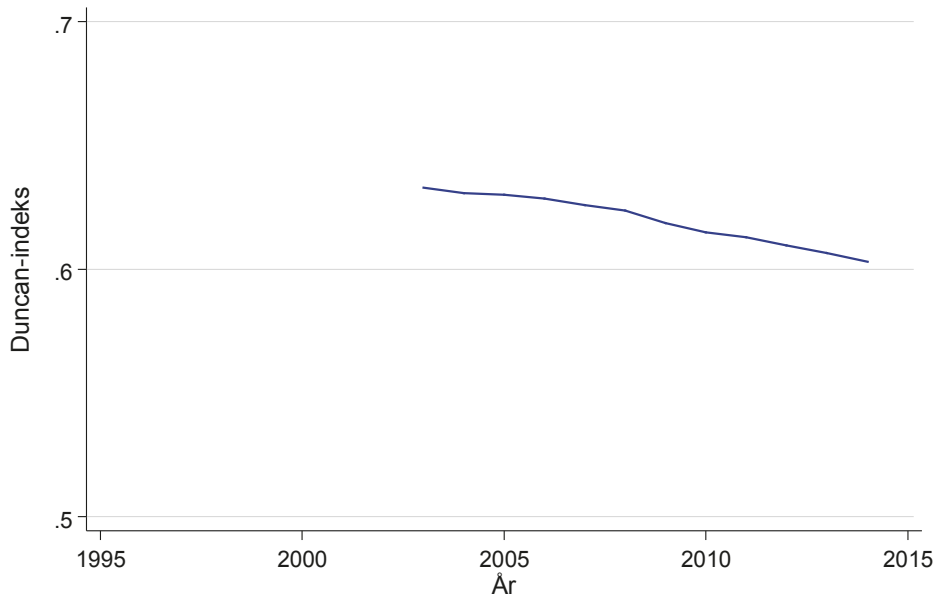


Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

### Jobbcelle

Vi definerer jobbceller som kombinasjonen av firesifret næringskode og fire-sifret yrkeskode. Nå har vi delt inn arbeidsmarkedet i små enheter hvor vi på det meste har 33 381 jobbceller. I figur 5.9 ser vi at nivået på segregeringen øker når vi beregner den totale segregeringen på arbeidsmarkedet. Sagt på en annen måte: Kjønnssегregeringen er høyere når vi forsøker å komme enda nærmere hva kvinner og menn faktisk gjør i arbeidsmarkedet. For eksempel er butikk-medarbeider et kjønnsbalansert yrke, men når vi krysser dette med detaljerte koder innen varehandel, avdekker vi noen kjønnssegregerende prosesser som forsvinner i de aggregerte tallene. Kjønnssегregeringen på jobbcellenivå har imidlertid falt over hele perioden fra 2003 til 2014, et mønster som følger av den desegregerende utviklingen på yrkesnivå fra figur 5.8.

**Figur 5.9 Kjønnsegregeringen på jobbcelle. Duncan-indeks (2003–2014)**



Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

## Betydningen av innvandring

Innvandringen til Norge har økt siden 70-tallet, og innvandrere utgjør nå rundt 16 prosent av den norske befolkningen. En høyere andel innvandrere kan forsterke eller moderere kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet. I tillegg til økningen i andelen innvandrere har sammensetningen av innvandrergruppen endret seg. På 70-tallet kom unge menn fra Pakistan, India, Tyrkia og Marokko som arbeidsinnvandrere (Brochmann & Kjeldstadli 2008). Etter innvandringsstoppen i 1975 kom en stor gruppe flyktninger på 80- og 90-tallet. Ved utvidelsen av EU i 2004 fikk Norge et betydelig antall østeuropeiske arbeidsinnvandrere fra Polen og de baltiske landene. I tillegg til innvandring kommer det også etniske minoriteter til Norge gjennom familiegjennforening (Østby & Henriksen 2013). Vi skal i dette avsnittet undersøke om en høyere innvandrersandel har betydning for kjønnsegregeringen på arbeidsmarkedet.

Innvandrere kan ha andre formelle og uformelle kvalifikasjoner enn majoritetsbefolkningen, som gjør at de velger andre sektorer, næringer, yrker og jobbceller. Etnisitet eller fødeland kan i seg selv være ulikhetsskapende gjennom for eksempel diskriminering i ansettelsesprosesser (Midtbøen & Rogstad 2012). Denne diskrimineringen rammer også kvinner og menn ulikt. I enkelte bransjer

betyr minoritetsstatus lite for sannsynligheten for å få en jobb, mens andre bransjer bortimot er stengt for kvalifiserte arbeidstakere med minoritetsbakgrunn (Midtbøen 2014). For Norges del viser Midtbøen (2014) at offentlig sektor i liten grad skiller mellom minoriteter og majoriteten når det gjelder innkalling til intervju, mens menn i mindre grad innkalles – også når man kun studerer ansettelser i kjønnsbalanserte yrker. I privat sektor opplever minoriteter lavere sannsynlighet for å bli innkalt til intervju sammenlignet med likt kvalifiserte majoritetskandidater, mens kjønnsforskjellen er liten eller reversert. Det er med andre ord ulike prosesser i spill i de to sektorene, og de kan bidra til å forsterke eller motvirke kjønnssegregeringen i arbeidsmarkedet, avhengig av hvilke prosesser som er dominerende. Innvandrere fra Øst-Europa og fra Afrika, Asia, Sør-Amerika og Oseania er overrepresentert i lavstatusyrker i det norske arbeidsmarkedet. Flere innvandrermenn fra disse landene jobber i noen av de mest kvinnedominerte yrkene uten krav til formell utdanning, men det gjør også kvinner med tilsvarende innvandrerbakgrunn (Reisel 2014a). Vi vet også at innvandrede barn og barn av innvandrere velger mer utradisjonelle utdanningsløp enn unge med majoritetsbakgrunn. Dermed kan det se ut til at innvandrere og barn av innvandrere bidrar til å endre noen av de kjønnsdelte mønstrene, både i yrkesvalg og utdanningsvalg, selv om de utgjør en liten gruppe av arbeidstakere og elever (Reisel 2014b).

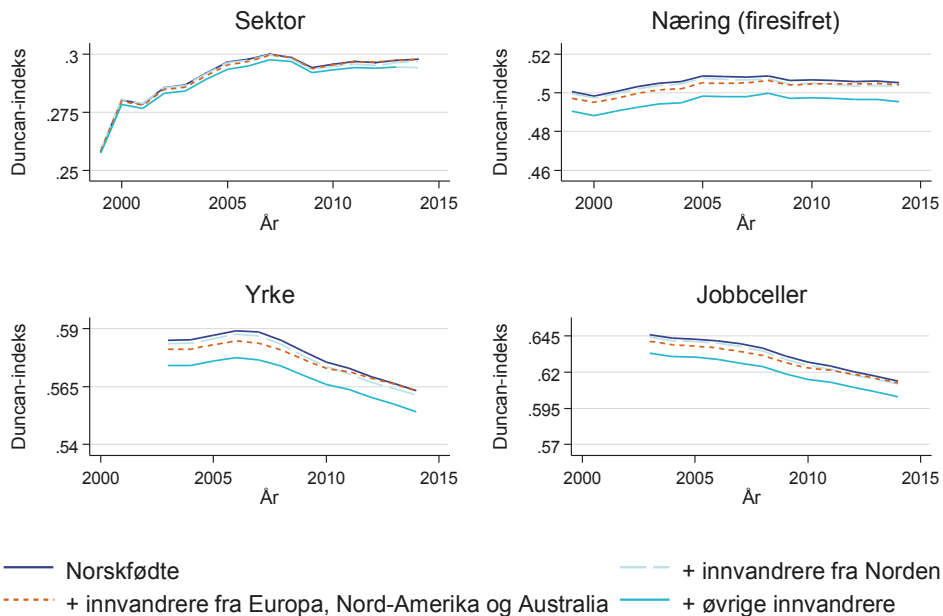
Diskriminering og kompetanseforskjeller er også viktige forklaringer på at innvandrere har lavere sysselsettingsgrad enn majoritetsbefolkningen, samt at innvandrerkvinner har lavere sysselsettingsgrad enn innvandrermenn. En lav andel sysselsatte minoritetskvinner kan i seg selv påvirke segregeringen i det norske arbeidsmarkedet. Tidligere studier bekrefter at i land hvor kvinners yrkesdeltakelse er lav, er også kjønnssegregeringen lav (Bettio & Verashchagina 2009). Dermed kan vi forvente at den relativt sett lave sysselsettingsgraden blant innvandrerkvinner også bidrar til å presse segregeringen ned, og at en økende yrkesdeltakelse i denne gruppen ville presse segregeringen oppover.

For å undersøke innvandreres virkning på kjønnsdelingen i det norske arbeidsmarkedet beregner vi 4 sett med Duncan-indekser for sektor, næring, yrke og jobbcelle. Analysen presenteres i figur 5.10. Først inkluderer vi kun norskfødte. Den beregnede segregeringsindeksen for norskfødte ansatte er den blå, heltrukne linjen i figur 5.10. I neste omgang legger vi til alle ansatte som er født i andre nordiske land. Forskjellen i segregeringen mellom den blå, heltrukne linjen og den lyseblå, stiplede linjen er ganske liten for alle enheter, men den er tydeligst på yrkesnivå. Mønsteret ser ut til å være at nordiske innvandrere jobber i mindre kjønnsstradisjonelle yrker, og dette bidrar til en desegregering i arbeidsmarkedet. Videre inkluderer vi innvandrere fra Europa, Nord-Amerika og Australia. Den beregnede Duncan-indeksen er vist i den røde, stiplede linjen

i figur 5.10. Forskjellen mellom den lyseblå, stiplede linjen og den røde, stiplede linjen er bidraget til segregering fra denne gruppen av innvandrere. For alle enheter er nivået på segregeringen lavere når denne gruppen inkluderes, men etter 2008 endres dette mønsteret, særlig på yrkesnivå. Det betyr at innvandrere som kommer til Norge fra Europa osv. etter 2008, gjør mer kjønnsstradisjonelle yrkesvalg enn tidligere. Dette bidrar til å presse segregeringen opp. Dette stemmer godt med at for eksempel en stor andel av innvandrede menn fra Polen og de baltiske landene er sysselsatt i bygg- og anleggsbransjen, som er mannsdominert. Blant kvinner fra de nye EU-landene i øst jobber hele 35 prosent i yrker uten spesielle krav til utdanning, som blant annet renholdere og hjelpearbeidere (Olsen, 2016).

Når vi så ser på hele arbeidsmarkedet ved å inkludere øvrige innvandrere fra Afrika, Asia, Latin-Amerika og Oseania, faller segregeringsnivået for alle enheter. Minst tydelig er forskjeller i kjønnsdelingen på sektornivå, men for næring, yrke og jobbcelle er Duncan-indeksen lavere når vi inkluderer innvandrere fra Afrika, Asia osv., sammenlignet med de tre øvrige gruppene.

**Figur 5.10. Betydningen av innvandring for kjønnssegregeringen. Duncan-indeks i ulike grupper av arbeidstakere (1999–2014)**



Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

Et interessant moment er at innvandrere som gruppe bidrar til å dempe kjønns-segregeringen i arbeidsmarkedet totalt, men etter 2008 ser det ut til at innvandrere fra det globale sør bidrar til å motvirke de kjønnsstradisjonelle valgene blant innvandrere fra Europa, Nord-Amerika og Australia. Dette ser vi ved at avstanden mellom den røde, stiplede linjen og den lyseblå, heltrukne linjen øker over tid.

Andelen innvandrere i vårt datamateriale har økt fra 7 prosent i 2003 til 13 prosent i 2014. Det overordnede mønsteret ser ut til å være at innvandrere jobber i mindre kjønnsstradisjonelle sektorer, næringer, yrker og jobbceller enn norskfødte, og dette bidrar til en desegregering av arbeidsmarkedet ved at nivået på segregeringsindeksen er lavere. Det er lite som tyder på at dette mønsteret er forsterket over tid totalt sett, men innvandrere fra Europa osv. jobber i mer kjønnsstradisjonelle deler av arbeidsmarkedet enn innvandrere fra andre områder.

## Oppsummering

Segregeringsutviklingen i det norske arbeidsmarkedet preges av stabilitet på noen områder og tydelige tegn til endring på andre. Sektor- og næringsvalgene er omtrent like kjønnsdelte i hele vår analyseperiode, men vi har en tydelig reduksjon i yrkessegregeringen. Det betyr at flere kvinner og/eller menn jobber i kjønnsutradisjonelle yrker. Yrkessegregeringen har falt med 2 prosentpoeng over en tiårsperiode, noe som tilsvarer et fall på 3,5 prosent. Hvis vi vurderer reduksjonen i yrkessegregeringen opp mot endringen i de andre enhetene vi har undersøkt, som i all hovedsak viser et stabilt mønster, er fallet i yrkessegregeringen markant.

Økt innvandring til Norge har en tydelig desegregerende virkning i det norske arbeidsmarkedet ved at nivået på Duncan-indeksen er lavere når vi inkluderer ansatte innvandrere, enn hvis vi kun betrakter norskfødte ansatte. Særlig tydelig kommer dette fram på nærings-, yrkes- og jobbcellenivå. Dette knyttes til at innvandrere fra enkelte landgrupper i større grad enn andre arbeider i tradisjonelt kvinnedominerte deler av arbeidsmarkedet. Likevel ser vi også at for eksempel innvandrere fra Europa, Nord-Amerika og Australia arbeider i mer kjønnsstradisjonelle yrker, og dette er forsterket siden 2008. Vi knytter dette til den økende arbeidsinnvandringen fra nye EU-land, som i stor grad har vært konsentrert i mannsdominerte næringer og yrker innen bygg- og anleggsbransjen.

## 6 Kjønnsegregering gjennom karrieren

I dette kapitlet analyserer vi hvordan yrkessegregeringen utvikler seg gjennom karrieren. Hovedspørsmålet er om kjønnsegregeringen oppstår allerede i starten av karrieren, og/eller om den utvikler og endrer seg gjennom karriereløpet. Nivå og endring i kjønnsegregeringen vil være et resultat av mange faktorer: Noe forenklet kan vi si at de vil være et resultat av utdanningsvalg, samt av valg og muligheter gjennom karrieren. Utdanningsvalgene vil være viktig for kjønnsegregeringen i begynnelsen av karrieren, mens valg og muligheter over tid i arbeidsmarkedet vil være bestemmende for nivå og utvikling videre i karrieren.

I tverrsnittsdata, der vi har observasjoner av forskjellige aldersgrupper i samme år, er det vanskelig å vite om ulikt nivå på kjønnsegregeringen skyldes forskjeller mellom kvinner og menn gjennom karrieren (livsløpseffekt), eller om det skyldes forskjeller mellom eldre og yngre arbeidstakere (kohorteffekt).

Det er viktig å skille mellom disse to mekanismene. Dersom det er kohorteffekten som dominerer, vil vi forvente at kjønnsegregeringen faller i framtiden når eldre arbeidstakere forlater arbeidsmarkedet og yngre arbeidstakere blir eldre. Dette er positivt i et likestillings- og segregeringsperspektiv. Motsatt, dersom livsløpsmekanismen dominerer, vil vi forvente at yngre arbeidstakere står overfor de samme mulighetene som eldre arbeidstakere etter hvert som de unge blir eldre. I et likestillings- og segregeringsperspektiv vil dette være mer «business as usual», altså at segregeringen vil opprettholdes selv om vi får en utskifting av arbeidstakere over tid. Med data for flere årganger, slik vi har, kan vi skille mellom disse to mekanismene ved at vi kan sammenligne kjønnsegregeringen i samme aldersgruppe for ulike kohorter. Alle analysene i dette kapitlet er deskriptive i den forstand at de viser samvariasjoner mellom enkelte variabler uten kontroll for andre kjennetegn.

Analyseutvalget vårt er kvinner og menn i alderen 20–60 år som er registrert som lønnstakere og med gyldige observasjoner av både yrke og næring. Analyseperioden er 2003–2014. Personer som er registrert med igangværende utdanning, er ikke inkludert i analysene, bortsett fra ph.d.-studenter. I analysene



inkluderer vi kun personer som har oppnådd sin høyeste fullførte utdanning.<sup>9</sup> Vi presenterer tall for kjønnssegregering etter yrke. I analysene begrenser vi oss til yrker som har minst 10 observasjoner. Segregeringsenheten er firesifret yrke, basert på standard for yrkesklassifisering. Se ellers kapittel 4 for nærmere presentasjon av dataene.

Som mål på kjønnssegregering benytter vi den tidligere omtalte Duncan-indeksen, som tar verdier i intervallet 0 (ingen segregering) til 1 (maksimal segregering). Generelt viser Duncan-indeksen andelen kvinner eller menn som må skifte yrke for å oppnå en jevn fordeling av kvinner og menn på yrker. Vi viser resultater for alle lønnstakere og separat for to ulike utdanningsgrupper: i) personer med videregående skole som høyeste fullførte utdanning, og ii) personer med utdanning på universitet eller høyskole som høyeste fullførte utdanning.

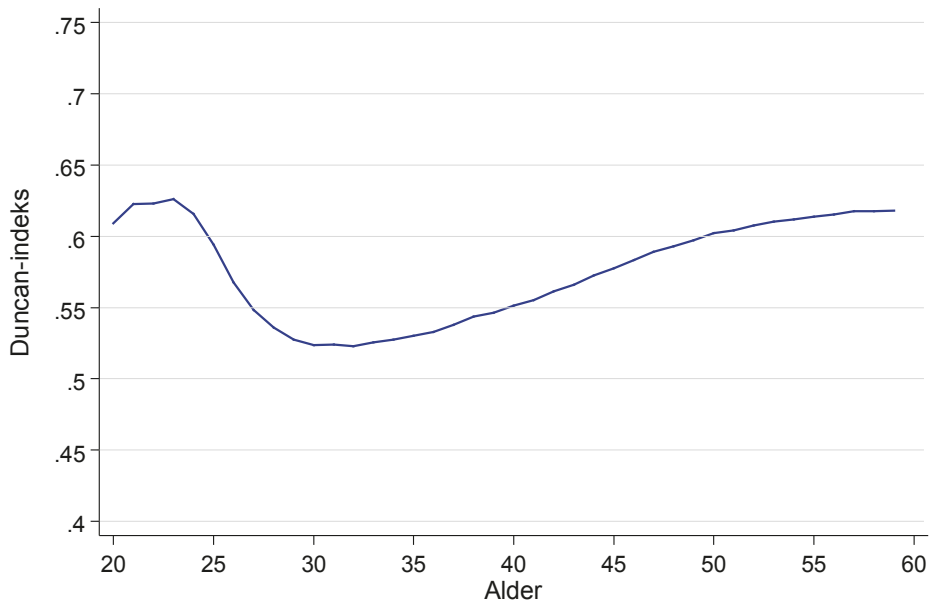
## Kjønnssegregering på yrke

Figur 6.1 viser først hvordan nivået på kjønnssegregeringen på yrke varierer med alder for alle lønnstakere. I figur 6.1 benytter vi kun tverrsnittsvariasjonen i materialet. Figuren viser at yrkessegregeringen faller i 20-årene og stiger igjen fra 30–35 års alder. Den økende segregeringen i de yngste aldersgruppene kan skyldes at den domineres av ansatte med videregående skole som høyeste utdanningsnivå, blant annet med yrkesfaglig bakgrunn, som fortsatt er svært kjønnsdelt (Reisel 2014b: 126). Når lønnstakere med høyere utdanning kommer inn på arbeidsmarkedet, mellom 25- og 30-årsalderen, faller kjønnssegregeringen. Dette er trolig en konsekvens av at yrkessegregeringen blant høyt utdannede er lavere enn i gruppen med bare videregående skole. Fra 30–35 års alder er det en klar tendens til økt segregering igjen. Vi kan ikke med våre analyser peke på hvilke prosesser som driver dette. Vi merker oss likevel at kjønnssegregeringen vokser i perioden fra 30-årsalderen. For mange er dette en periode med både viktige jobbvalg og store familieforpliktelser som kan påvirke segregeringen. Omsorgsforpliktelser og måten husholdningene fordeler sitt arbeid på, spiller nok fortsatt en stor rolle for kvinners og menns valg og muligheter. Denne tolkningen er også på linje med Schøne (2015), som finner at kvinner etter fødsel søker mot offentlig sektor, og Hardoy, Schøne og Østbakken (2017) finner at forskjellen i mødres og fedres sannsynlighet for å ha en lederstilling øker etter første barn. Men resultatene i figur 6.1 viser også at kjønnsforskjellene ser ut til å fortsette å øke også etter at småbarnsfasen er over. Dette kan skyldes at også andre prosesser spiller en rolle, og/eller at de valg man foretar

<sup>9</sup> For eksempel vil personer som først fullfører en utdanning på videregående skole-nivå, men så velger å ta en høyere utdanning noen år senere, først komme inn i datamaterialet etter at de har fullført sin høyere utdanning.

tidlig i karrieren, får konsekvenser for mulighetene og valgene på lang sikt. Vi kan ikke med våre analyser skille mellom hva som skyldes kjønnsforskjeller i valg, og hva som skyldes kjønnsforskjeller i muligheter. Det er også vanskelig å skille mellom dem, siden de påvirker hverandre gjensidig gjennom livsløpet.

**Figur 6.1 Kjønnsegregering på yrke, etter alder (2003–2014)**



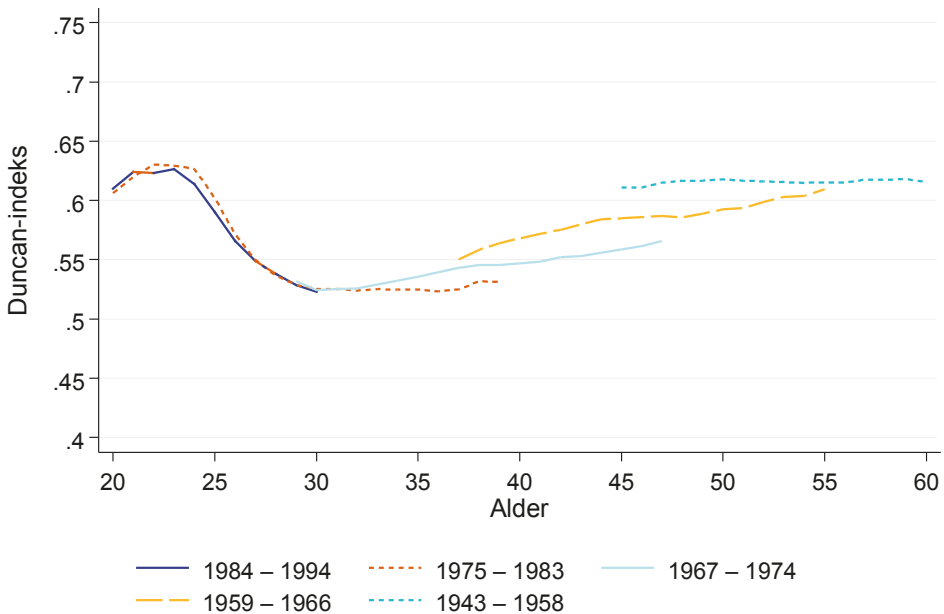
Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

Når vi i figur 6.1 presenterer utviklingen gjennom karrieren, benytter vi eldre kohorter for å studere kjønnsegregeringen blant arbeidstakere med høy alder, og yngre kohorter for å studere kjønnsegregering blant dem med lav alder. Det betyr at mønsteret i figur 6.1 ikke bare viser hvordan segregeringen utvikler seg over tid, men også fanger opp at personer i ulike aldersgrupper har kommet inn på arbeidsmarkedet til ulike tider. De yngste arbeidstakerne har tatt sin utdanning og kommet inn i et mer likestilt arbeidsmarked enn de eldste, og av den grunn er det rimelig å forvente at segregeringsmønsteret er ulikt for de forskjellige kohortene. Dermed kan forskjellen i yrkessegregeringen over alder komme av at eldre kohorter har hatt snevrere muligheter til å velge utradisjonelt enn det yngre kohorter har.

I figur 6.2 benytter vi oss av at vi har data for flere år og følgelig har observasjoner av samme kohorter over mange år. Dermed kan vi finne ut hvordan

kvinner og menn fra samme fødselskohort fordeler seg på yrker, og om det er forskjeller mellom kohorter når vi ser på samme aldersintervall. Vi deler analyseutvalget inn i fem kohorter, fra eldst til yngst: 1) de som er født i perioden 1943–1958, 2) de som er født i perioden 1959–1966, 3) de som er født i perioden 1967–1974, 4) de som er født i perioden 1975–1983, og 5) de som er født i perioden etter 1983. Antall år mellom kohortene varierer noe. Kohort-inndeling er valgt for at det skal være omtrent like mange personer i hver kohort.

**Figur 6.2 Kjønnssegregering på yrke, etter alder per kohort (2003–2014)**



Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

Mønsteret er det samme som i figur 6.1. Det betyr at kjønnssegregeringen først faller og så øker i løpet av karrieren. Allerede fra cirka 30 års alder stiger kjønnssegregeringen med alder. Dette indikerer at det er livsløpseffekten som dominerer. Vi ser også at yngre kohorter ligger under eldre kohorter for samme aldersgruppe. Dette er en indikasjon på at kjønnssegregeringen på arbeidsmarkedet blir lavere: Kjønnssegregeringen blant ansatte i de yngre kohortene er lavere enn kjønnssegregeringen blant de ansatte fra eldre kohorter.

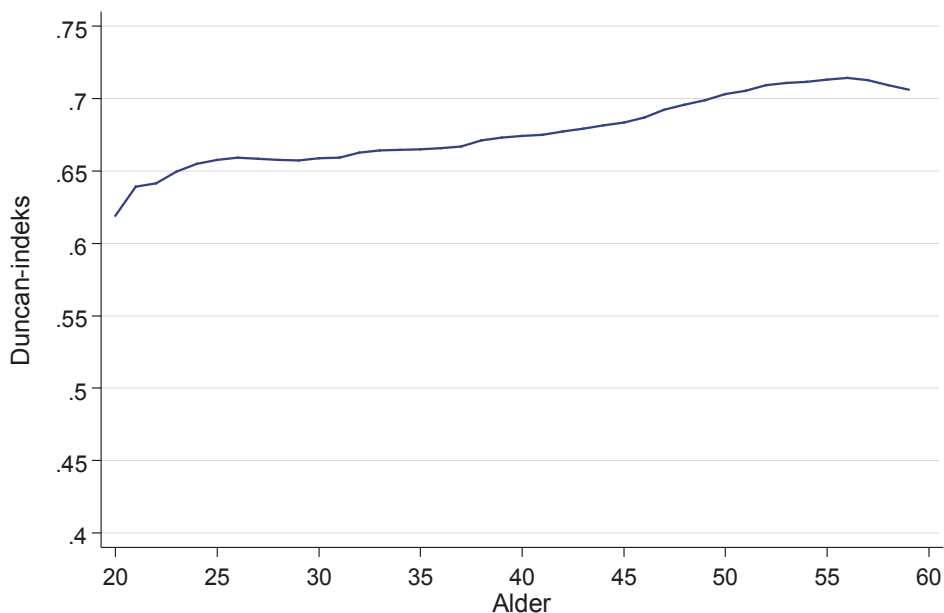
Vi ser også at kjønnssegregeringen flater ut for den eldste kohorten. Dette kan skyldes at sammensetningen av kvinner og menn i ulike yrker endres mot slutten av karrieren. Dette er et interessant spørsmål, men det er et spørsmål som det ligger utenfor temaet vi analyserer i dette kapitlet.

## Kjønnssegregering på yrke for ulike utdanningsgrupper

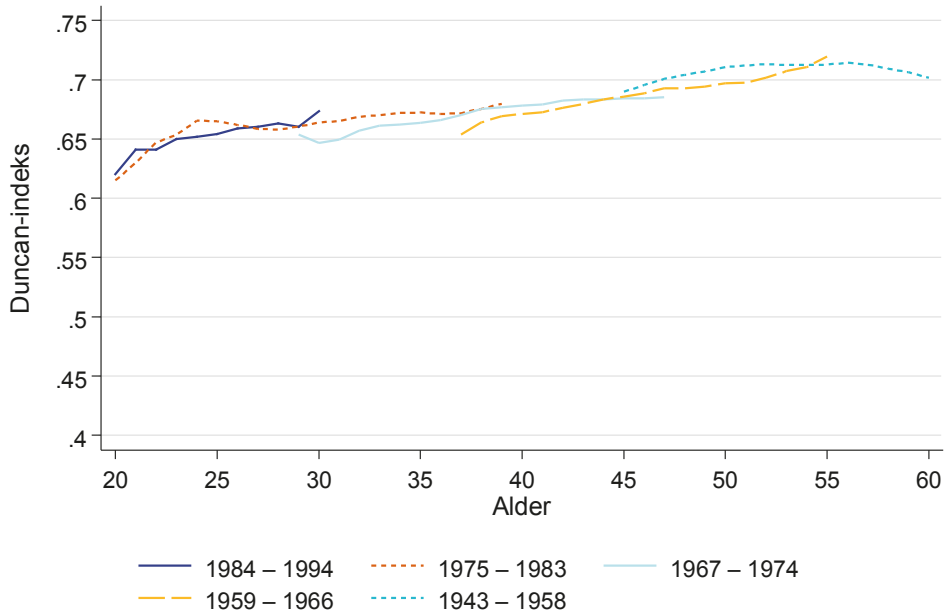
I det følgende presenterer vi tall for kjønnssegregering på yrke for to utdanningsgrupper: personer med videregående skole som høyeste fullførte utdanning og personer som har utdanning på universitet eller høyskole som høyeste fullførte utdanning.

Figur 6.3 (tverrsnittsvariasjon) og figur 6.4 (skiller mellom kohort og livsløp) viser tall for lønnstakere med videregående skole som høyeste utdanning. Generelt er kjønnssegregeringen på yrke noe høyere blant lønnstakere med videregående skole enn den er samlet for alle lønnstakere (se figur 6.1). Den stiger og når sin topp på over 0,7. Høyere segregeringsnivå for denne gruppen kan muligens forklares med at noen av yrkene med skjevtest kjønnsfordeling er typisk yrker på videregående skole-nivå, for eksempel ved at gutter er sterkt overrepresentert på en del yrkesfaglige studieretninger, som bygg- og anleggsgfag, tømrerfag og elektronikk.

**Figur 6.3 Kjønnssegregering på yrke, etter alder. Videregående skole (2003–2014)**



Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

**Figur 6.4 Kjønnssegregering på yrke, etter alder per kohort. Videregående skole (2003–2014)**

Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

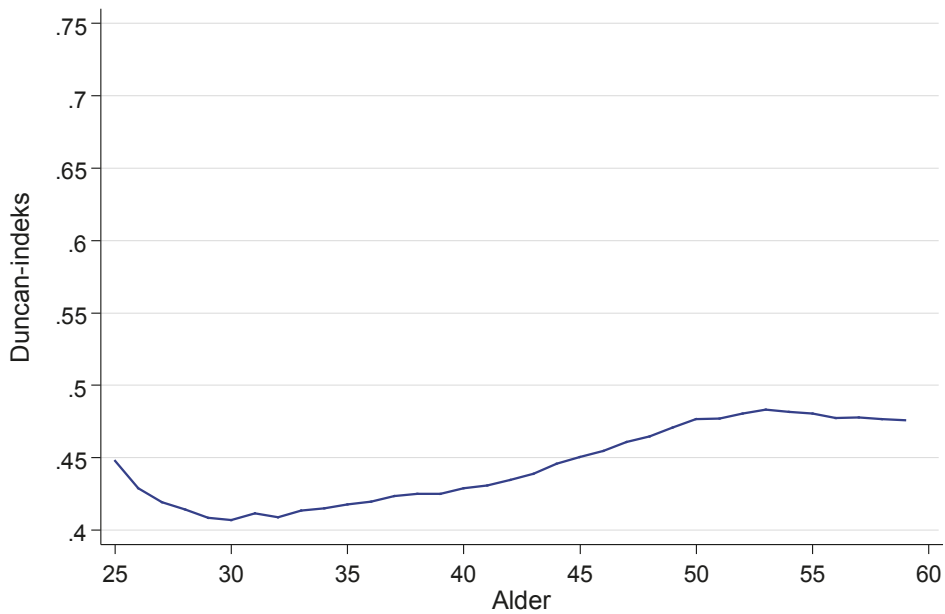
Figur 6.4 bekrefter mønsteret fra figur 6.3: en relativt høy og svakt stigende tendens til økt kjønnssegregering gjennom karrieren. For denne utdanningsgruppen er det ikke noe klart mønster at yngre kohorter for samme aldersgruppe har lavere kjønnssegregering. Det er også verdt å nevne at kjønnssegregeringen faller noe mot slutten av karrieren for den eldste kohorten. Dette kan nok delvis skyldes at kvinner og menn forlater arbeidsmarkedet i ulik grad mot slutten av karrieren. Dersom for eksempel avgangen av kvinner fra typisk kvinnedominerte yrker er høy mot slutten av karrieren, så vil dette bidra til dette mønsteret.

Figur 6.5 (tverrsnittsvariasjon) og figur 6.6 (skiller mellom kohort og livsløp) viser tall for lønnstakere med høyere utdanning (utdanning på universitet eller høyskole). Siden denne gruppen i gjennomsnitt avslutter sin utdanning senere, begrenser vi oss nå til aldersgruppen 25–60 år.

Først er det verdt å merke seg at segregeringsnivået er klart lavere blant dem med høyere utdanning. Figur 6.3 viste for videregående skole at segregeringsnivået var mellom 0,6 og 0,75, mens i figur 6.4 når indeksen maksimum under 0,5. Videre viser figur 6.5 først en fallende tendens fram til cirka 30 år, så en stigende tendens fram til begynnelsen av 50-årene, så faller det litt mot 60 år. Den

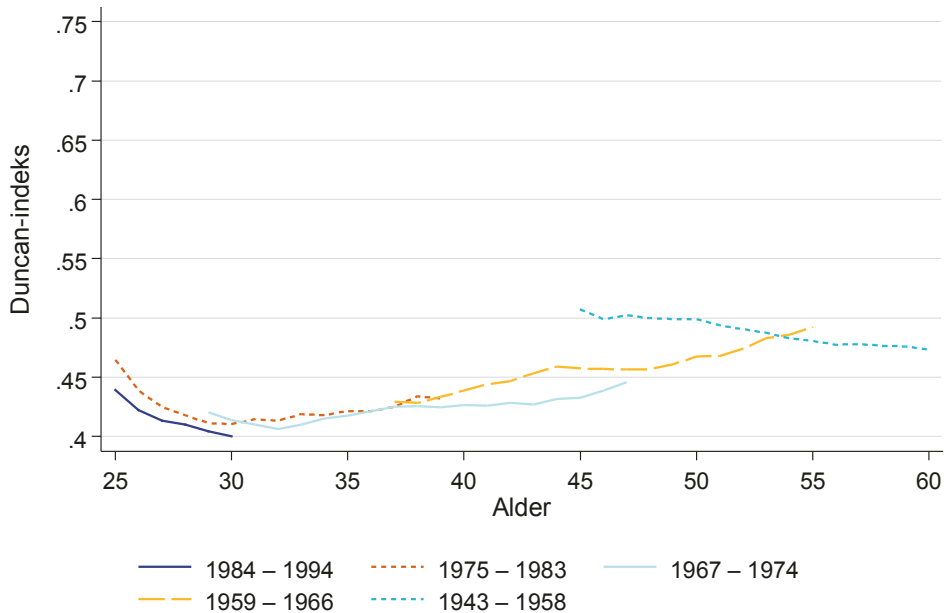
fallende tendensen for den yngste aldersgruppen skyldes delvis at lønnstakere med høyere utdanning av lang varighet (hovedfags- eller masternivå) vil komme sterkere inn i datamaterialet etter hvert, og kjønnssegregeringen er lavere for denne siste gruppen. Separate kjøringene (ikke vist) viser dette.

**Figur 6.5 Kjønnssegregering på yrke, etter alder. Høyere utdanning (2003–2014)**



Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

**Figur 6.6 Kjønnssegregering på yrke, etter alder og kohort. Høyere utdanning (2003–2014)**



Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

Figur 6.6 bekrefter mønsteret fra figur 6.5. Vi ser at kjønnssegregeringen faller markert for den eldste kohorten. Det er vanskelig med våre data å si hva dette skyldes, men en mulig forklaring er knyttet til kjønnsforskjeller i avgang fra yrker. Et sentralt mønster i figur 6.5 og 6.6 er at kjønnssegregeringen for høyt utdannede stiger i alderen fra 30 til litt over 50 år. Dette er en periode i livet hvor viktige jobbvalg foretas, og hvor det for mange også er viktige beslutninger og gjøremål i familielivet. Økningen i kjønnssegregeringen i denne perioden av livet er på linje med tidligere studier som viser at kvinner søker inn mot offentlig sektor i årene etter barnefødsel (Schøne 2015). Generelt virker kjønnssegregeringen å endre seg mer over tid blant dem med høyere utdanning enn dem med videregående skole (på et lavere nivå). Dette kan delvis skyldes at mulighetene for skifte av yrke er større blant lønnsstakere med høyere utdanning. Noen av utdanningene på videregående skole-nivå er ofte mer definerende for hva slags yrker de kommer inn i og blir i. Dette vil spesielt gjelde en del av de typiske guttedominerte utdanningstypene på yrkesfaglig studieretning. Det kan føre til at kjønnssegregeringen holder seg mer stabil for dem med videregående skole som høyeste utdanning. Til slutt ser vi også for de fleste kohortene at yngre kohorter ligger under eldre kohorter for samme aldersgruppe. Dette indikerer at kjønnssegregeringen på yrke går nedover.

## Oppsummering

Hovedspørsmålet i dette kapitlet er om kjønnssegregeringen oppstår allerede ved inntreden på arbeidsmarkedet, om det skjer segregerende prosesser gjennom yrkeslivet, eller begge deler.

Vi har vist at kjønnssegregeringen er høy for 20-åringer, faller fram mot 30-årene og stiger igjen etter 30-årene og fram til 60 års alder. Dette er et gjennomgående mønster for alle kohorter av arbeidstakere. Imidlertid viser våre analyser at segregeringen er lavere for yngre kohorter av arbeidstakere enn eldre når de er like gamle. Dette kan bety at kjønnssegregeringen på arbeidsmarkedet blir mindre i framtiden.

Kjønnssegregeringen er høyest for ansatte med videregående som høyeste utdanningsnivå. I denne gruppen er det ikke et klart mønster at yngre personer er mindre kjønnssegregererte enn eldre. Blant høyt utdannede er nivået på segregeringen betydelig lavere. Et sentralt mønster i denne gruppen er at segregeringen øker i alderen 30 til 50 år. For mange er dette en periode av livet hvor mange viktige karrierevalg tas, og hvor omsorgsforpliktelsene kan være store.



## 7 Tilbuds- og etterspørselsfaktorerers bidrag til kjønnssegregering

I forrige kapittel viste vi at kjønnssegregeringen i Norge har vært relativt stabil, men til dels økende de siste 20 år når det gjelder sektor og næring, mens yrkes- og jobbcellesegregeringen er redusert. En reduksjon i kjønnssegregeringen på arbeidsmarkedet kan være en konsekvens av at segregeringsmønsteret endrer seg ved at kvinner og/eller menn velger mer utradisjonelt, altså at kvinner i større grad jobber i kjønnsbalanserte eller mannsdominerte yrker, og/eller at menn i større grad jobber i kvinnedominerte og kjønnsbalanserte yrker. Dersom disse segregeringsmønstrene endrer seg – alt annet likt – vil også kjønnssegregeringen på arbeidsmarkedet endre seg.

På den andre siden er det også slik at strukturen i arbeidsmarkedet har betydning for kjønnssegregeringen. Dersom det norske arbeidslivet har en yrkesstruktur der de kvinne- og mannsdominerte yrkene er relativt sett store sammenlignet med kjønnsbalanserte yrker, vil yrkesstrukturen i seg selv bidra til kjønnssegregering. Dersom yrkesstrukturen endres slik at de kjønnsdominerte yrkene blir relativt sett større eller mindre, vil den påfølgende endringen i kjønnssegregeringen være en konsekvens av strukturendring, selv om segregeringsmønsteret blant arbeidstakerne består.

For å få bedre grep om årsaken til den observerte reduksjonen i kjønnssegregeringen på arbeidsmarkedet, kan vi dekomponere Duncan-indeksen i to komponenter: en kjønnsbalanse-komponent og en yrkesstruktur-komponent. Denne dekomponeringen ble først foreslått av Fuchs (1975), og versjoner av denne metoden har blitt brukt av flere (Bettio & Verashchagina 2009; Blau & Hendricks 1979; Blau, Simpson & Anderson 1998; Blau, Brummund & Liu 2013). Vi følger framgangsmåten foreslått i Blau mfl. (2013) med følgende oppsett:

Duncan-indeksen er definert som følger:

$$D = \frac{1}{2} \sum \left| \frac{k_i}{K} - \frac{m_i}{M} \right|$$

Etter en liten omskriving kan Duncan-indeksen skrives på følgende form:

$$D_t = \frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{q_{it} T_{it}}{\sum_{jt} q_{jt} T_{jt}} - \frac{p_{it} T_{it}}{\sum_{jt} p_{jt} T_{jt}} \right|$$

Her er  $T_{it}$  antall personer som jobber i yrke  $i$  på tidspunkt  $t$ , og  $q_{it}$  (og  $p_{it}$ ) er andelen kvinner (og menn) som jobber i yrke  $i$  på tidspunkt  $t$ .

Endringen i segregeringsindeksen over tid kan dekomponeres i to komponenter. Kjønnnsbalansekomponenten måler hvor mye segregeringen ville ha endret seg mellom to tidspunkter dersom det kun var andelen kvinner og menn i hvert yrke som endret seg, mens yrkenes relative størrelse var konstant. Dette definerer vi som følger:

$$\text{Kjønnnsbalanse} = \left[ \frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{q_{i2} T_{i1}}{\sum_{j2} q_{j2} T_{j1}} - \frac{p_{i2} T_{i1}}{\sum_{j2} p_{j2} T_{j1}} \right| \right] - D_1$$

Den andre komponenten, yrkesstrukturkomponenten, måler hvor mye segregeringen endrer seg som følge av endringer i strukturen. Hvis for eksempel et yrke som er kvinnedominert, for eksempel sykepleieryrket, vokser relativt til andre yrker, vil segregeringen øke selv om andelen kvinner og menn holder seg konstant mellom to perioder:

$$\text{Yrkesstruktur} = D_2 - \left[ \frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{q_{i2} T_{i1}}{\sum_{j2} q_{j2} T_{j1}} - \frac{q_{i2} T_{i1}}{\sum_{j2} q_{j2} T_{j1}} \right| \right]$$

Dekomponeringen kan kun gjøres for yrker som er registrert med observasjoner i begge år. Det vil si at yrker som kommer inn i dataene etter 2003 eller forsvinner fra datamaterialet vårt før 2014, ikke vil være med i dekomponeringen mellom 2003 og 2014. Dette kriteriet forklarer forskjellene i nivået på segregeringen mellom segregeringsindeksene i figur 5.8 og 5.9 i kapittel 5 og tallene i tabell 7.1 under.

Resultatet fra dekomponeringen presenteres i tabell 7.1. Vi dekomponerer endringen i Duncan-indeksen for ulike enheter: næring, yrke og jobbcelle, for hele observasjonsperioden (litt kortere for yrke og jobbcelle på grunn av manglende yrkeskoder før 2003), og for noen kortere tidsintervall for å undersøke om det er ulike utviklingstrekk i ulike perioder. De første fem kolonnene i tabellen viser den beregnede indeksen for de ulike enhetene i henholdsvis 1995, 2003, 2008 og 2014. Endringen i segregering uttrykkes ved differansen mellom to år.

**Tabell 7.1 Dekomponering av segregeringsindeksen (1995–2014)**

	Duncan-indeks					Dekomponering	
	1995	2003	2008	2014	Differanse	Kjønnsbalanse	Struktur
<b>Næring</b>	0,486			0,497	0,011	-0,010	0,021
		0,494	0,500		0,005	-0,004	0,009
			0,500	0,496	-0,004	-0,006	0,002
<b>Yrke</b>		0,604		0,592	-0,012	-0,024	0,011
		0,604	0,610		0,006	-0,005	0,012
			0,610	0,592	-0,019	-0,010	-0,008
<b>Jobbcelle</b>		0,634		0,601	-0,033	-0,029	-0,004
		0,633	0,622		-0,012	-0,015	0,003
			0,622	0,600	-0,021	-0,017	-0,004

Note: Næring måles ved firesifret næringskode og yrke med firesifret yrkeskode.

Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

Tabell 7.1 viser at segregeringen på næringsnivå har økt noe, hele perioden sett under ett. Dekomponeringen viser at hvis vi hadde latt kjønnsbalansen være konstant, ville endringer i næringsstrukturen bidratt til å øke kjønnssegregeringen med rundt 2 prosentpoeng. På den andre siden ville kjønnssegregeringen blitt redusert med 1 prosentpoeng dersom vi lot næringsstrukturen være konstant. Totalt sett har den bedre kjønnsbalansen i næringene fra 1995 til 2014 bidratt til å dempe bidraget til økt segregering fra endret næringsstruktur. I dekomponeringen av næringssegregering fra 2003–2008 og 2008–2014 ser vi at segregeringen på næring har falt fra 2008 til 2014. Dette kommer av at kjønnsbalansen har blitt bedre, og at næringsstrukturen ikke har endret seg nok til å utligne den. I alle periodene bidrar endringer i kjønnsbalanse til at næringssegregeringen i arbeidsmarkedet går ned, og at totaleffekten avhenger av størrelsen på kjønnsbalanseeffekten og struktureffekten.

For yrkessegregeringen ser vi også at bedre kjønnsbalanse i yrkene har bidratt til å redusere segregeringen, men endringer i yrkesstrukturen har dratt i motsatt retning når vi ser på hele perioden 2003–2014 under ett, og for perioden 2008–2014. I siste del av observasjonsperioden vår bidrar imidlertid endringer i yrkesstrukturen til å redusere kjønnssegregeringen.

Når vi ser på endringer i kjønnsbalansen og jobbcellestrukturen, er kjønnsbalansekomponenten også her det sterkeste bidraget til redusert segregering. Endringer i jobbcellestrukturen bidrar til redusert segregering i hele perioden sett under ett og de siste fem årene av vår analyseperiode.

Endringer i nærings-, yrkes- og jobbcellestrukturen kan tolkes som etterspørselsdrevne strukturendringer. Når vi holder kvinneandelen i for eksempel næring konstant, har økt etterspørsel i tradisjonelt kvinne- og/eller mannsdominerte næringer bidratt til økt kjønnssegregering på arbeidsmarkedet. Vi ser at etterspørselsfaktorer får mindre å si når vi studerer nyere og kortere tidsperioder.

Endringer i kjønnsbalansen i næringer, yrker og jobbceller kan endre seg som følge av faktorer på tilbudssiden, men også som følge av at arbeidsgiverne velger en kjønnskjev rekruttering, slik at det også kan være elementer av etterspørselsfaktorer i denne komponenten. Selv om ansettelsene kan være kjønnskjeve i forhold til søkermassen, og dermed virke diskriminerende på kvinner i mannsdominerte og menn i kvinnedominerte deler av arbeidsmarkedet, så vil antakelig endringen i kvinneandel i de ulike delene være dominert av tilbudsidefaktorer, altså om flere menn eller kvinner søker seg til mer kjønnsutradisjonelle yrker.

Alt i alt er det i hovedsak tilbudssiden som har bidratt til redusert segregering. Kvinner og menn ser ut til å velge mer likt. Spørsmålet blir da om disse valgene er tatt allerede ved inngangen til karrieren, eller om de skjer ved endringer gjennom livsløpet. Vi viste i kapittel 6 at endringene i stor grad har skjedd mellom kohorter snarere enn innen kohorter. I dette avsnittet sammenligner vi nivået på utdannings- og yrkessegregering for ulike kohorter.

**Tabell 7.2 Utdannings- og yrkessegregeringen i 2003 og 2014 for utvalgte kohorter**

Kohort	Duncan-indeks, yrke		Duncan-indeks, utdanning	
	2003	2014	2003	2014
1984–1989		0,537		0,483
1973–1978	0,534	0,529	0,464	0,441
1963–1968	0,556	0,568	0,417	0,446
1953–1958	0,607	0,613	0,514	0,519

Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

Tabell 7.2 viser segregeringsnivået for utdanning og for yrke for årene 2003 og 2014 for ulike kohorter. Kohortene er definert ut fra fødselsdato. Den yngste kohorten (1984–1989) var mellom 25 og 30 år i 2014, mens den eldste kohorten (1953–1958) var mellom 55 og 60 år i 2014. Hvis vi skal sammenligne personer i samme alder i 2003 og 2014, for eksempel dem mellom 45 og 50 år, må vi sammenligne tallet for kohort (1953–1958) i 2003 med tallet for kohort (1963–1968) i 2014.

Innen hver kohort er nivået på yrkessegregering påfallende likt mellom 2003 og 2014. Dette er i overensstemmelse med resultatene fra kapittel 6. Nedgangen i yrkessegregering har i hovedsak skjedd mellom kohorter, de eldste kohortene har større grad av kjønnssegregering, særlig fram til kohortene som ble født på 1970-tallet. Nivået på utdanningssegregering er også nokså likt innen samme kohort. Her kan forskjellene bare skyldes ny utdanning senere i livet. Antakelig dreier det seg i hovedsak om forskjeller i yrkesdeltakelse mellom ulike utdanningsnivå i samme kohort, for eksempel at kvinner med lavere utdanning trekker seg tidligere ut av arbeidslivet enn kvinner med høyere utdanning, slik at segregeringsmønsteret dermed kan endres over tid for samme kohort. Igjen ser vi en betydelig nedgang mellom kohorter, særlig fram til kullene som ble født på 1970-tallet.

Mellom kohortene født på 50-tallet og kohortene født på 70-tallet var forskjellen i yrkessegregering betydelig, rundt 70 prosentpoeng i 2003 og 80 prosentpoeng i 2014. Mellom de samme kohortene er forskjellen rundt 50 prosentpoeng i 2003 og 80 prosentpoeng i 2014, noe som utgjør en større relativ forskjell i utdanningssegregering enn i yrkessegregering.

Yrkessegregeringen er høyere enn utdanningssegregeringen, noe som betyr at kvinner og menn fordeler seg ulikt på yrker også innen hver utdanningsgruppe. Samtidig har det vært en betydelig reduksjon i segregeringen i ulike utdanninger mellom kohorter over tid, særlig fram til kohortene født på 1970-tallet. Nedgangen i utdanningssegregeringen står derfor bak storparten av nedgangen i yrkessegregering mellom de ulike kohortene.

Alt i alt har vi funnet en reduksjon i yrkessegregeringen over tid, i hovedsak drevet av mer kjønnsbalanse mellom yrkene. Denne utviklingen er delvis holdt igjen av utviklingen i nærings- og yrkesstrukturen, der kjønnsdominerte yrker har vokst litt i forhold til kjønnsbalanserte yrker. Likere yrkesvalg over tid skyldes i all hovedsak endring mellom kohorter snarere enn endringer over tid innen samme kohort. Dette er en hovedgrunn til at segregeringsmønsteret endres langsomt: Selv om forskjellen mellom kohorter har vært betydelig, slår

den bare ut i endret segregeringsmønster i den grad nye kull kommer inn og gamle kull går ut, noe som bare berører en liten del av arbeidstakerne hvert år. Samtidig ser det ut til at den relativt betydelige endringen mellom kohortene er drevet allerede av endringer i utdanningsvalg.

### **Forholdet mellom utdanningssegregering og yrkessegregering**

Helt til slutt i dette kapitlet undersøker vi betydningen av utdanningssegregering for yrkessegregeringen. Vi benytter oss av en dekomponering som først ble foreslått av Borghans og Groot (1999), der man deler yrkessegregeringen inn i tre komponenter: pre-sortering, post-sortering og re-integrering. Pre-sortering er den delen av yrkessegregeringen som er en direkte konsekvens av kvinners og menns utdanningsvalg, post-sortering betegner i hvilken grad kvinner og menn, til gitt utdanning, ender opp i ulike yrker. Hvis vi for eksempel tenker oss at det ikke er noen utdanningssegregering, og at pre-sortering dermed ikke eksisterer, så kan yrkessegregering oppstå hvis kvinner og menn med like utdanninger ender opp i forskjellige yrker. Dermed kan post-sorteringen bidra til å øke forskjellen mellom utdannings- og yrkessegregeringen. Re-integrering er også en prosess som oppstår etter at utdanningsvalget er tatt, ved at kvinner og menn med henholdsvis kvinnedominerte og mannsdominerte utdanninger ender opp i samme yrke. Disse prosessene bidrar til å redusere forskjellen mellom yrkes- og utdanningssegregeringen. I dette avsnittet beregner vi hvor stor andel av yrkessegregeringen som kommer fra utdanningssegregering (altså pre-sortering), og hvor mye av utdanningssegregeringen som slår ut i yrkessegregering.

Borghans og Groot (1999) definerer yrkessegregeringsindeksen OS:

$$OS = \theta \sum_{i=1}^m \left| \frac{F_i}{F} - \frac{M_i}{M} \right|,$$

og utdanningssegregeringsindeksen ES:

$$ES = \theta \sum_{j=1}^m \left| \frac{F_j}{F} - \frac{M_j}{M} \right|,$$

der  $\theta = \frac{FM}{T^2}$ ,  $F_i$  og  $F_j$  er antall kvinner i henholdsvis yrke  $i$  og utdanning  $j$ , og  $M_i$  er antall menn i henholdsvis yrke  $i$  og utdanning  $j$ ,  $F$  er totalt antall kvinner i arbeidsmarkedet,  $M$  er totalt antall menn, og  $T = F + M$ .

OS og ES er justerte versjoner av Duncan-indeksen (Duncan & Duncan 1955), der  $\theta$  justerer for at nødvendige endringer for å balansere menns- og kvinners

yrkesfordeling også vil kreve endringer i yrkesstrukturen. Denne indeksen er også gyldig i intervallet 0 til 1: Høye verdier indikerer høy segregering.

OS og ES kan utledes direkte fra beregnede Duncan-indeksener og antallet kvinner, menn og totalt antall ansatte i arbeidsmarkedet, siden  $S = 2\theta D$ . Både OS og ES er betydelig lavere enn Duncan-indeksen, noe som betyr at  $\theta$  er mindre enn 0,5.

For å beregne hvor mye av utdanningssegregeringen som slår ut i yrkessegregering, er det nødvendig å justere for mulig re-intererering, altså at kvinner og menn med ulike utdanninger ender opp i samme yrke.<sup>10</sup> Borghans & Groot (1999) viser at dette kan beregnes ved følgende indeks:

$$I = \left(1 - \frac{R}{ES}\right) \times 100$$

Jo lavere  $I$  er, jo mindre betyr utdanningssegregeringen (ES) for yrkessegregeringen (OS). Dermed kan vi tolke denne indeksen som en proxy på hvordan kvinners og menns utdanningsvalg slår ut i yrkessegregering.

Vi er også interessert i å beregne utdanningssegregeringens andel av yrkessegregeringen. Borghans og Groot (1999) viser at denne andelen kan beregnes ved:

$$P = \frac{ES - R}{OS}$$

Jo høyere  $P$  er, jo høyere andel av yrkessegregeringen kommer fra utdanningssegregering.

Beregnete verdier på OS, ES, I og P rapporteres i tabell 7.4. Yrkessegregeringen har falt i perioden 2003–2014, samtidig som utdanningssegregeringen er helt stabil.

Beregningene viser at utdanningssegregeringen er viktig: Over 80 prosent av utdanningssegregeringen slår ut i yrkessegregering. Videre viser beregningene av  $P$  at 67 prosent – altså to tredjedeler – av yrkessegregeringen kommer fra utdanningssegregering.

---

<sup>10</sup> Se Borghans & Groot for utledning av hvordan man beregner  $R$ .

**Tabell 7.4 Betydningen av utdanningssegregering for yrkessegregering (2003–2014)**

År	Yrkes-segregering	Utdannings-segregering	Re-integrering	Bidrag til yrkes-segregering fra utdannings-segregering	Utdannings-segregering som andel av yrkessegregering
2003	0,29	0,22	0,042	81 %	63 %
2004	0,29	0,22	0,041	81 %	63 %
2005	0,29	0,22	0,040	82 %	63 %
2006	0,29	0,22	0,039	83 %	63 %
2007	0,29	0,22	0,038	83 %	63 %
2008	0,29	0,22	0,038	83 %	63 %
2009	0,28	0,22	0,038	83 %	64 %
2010	0,28	0,22	0,038	83 %	65 %
2011	0,28	0,22	0,037	83 %	65 %
2012	0,28	0,22	0,037	83 %	66 %
2013	0,28	0,22	0,037	83 %	66 %
2014	0,28	0,22	0,037	83 %	67 %

Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

Note: Merk at segregeringsindeksene her er en justert versjon av den tidligere beregnede Duncan-indeksen:  $S = 2\theta D$ .

## Oppsummering

Uansett hvordan vi måler kjønnssegregeringen, som segregering på næringsnivå, yrkesnivå eller på jobbcellenivå, og uansett hvilken tidsperiode vi ser på, har kjønnsbalansen endret seg i retning av mindre kjønnssegregering. Yrkene nærmer seg hverandre når det gjelder kjønns sammensetning. Dette er et klart og tydelig mønster, samtidig som tilnærmingen går svært langsomt. Når det gjelder jobbceller, altså yrker innen samme næring, har tilnærmingen i kjønns sammensetning fra 2003 til 2014 bidratt til en nedgang i segregeringsnivået med 2,9 prosentpoeng, fra et nivå på 0,601. Dette er en reduksjon på i underkant av 0,5 prosent per år i Duncan-indeksen.

Samtidig er det skjedd ting med yrkesstrukturen som dels har økt og dels har redusert kjønnssegregeringen i arbeidsmarkedet. Endringer i næringsstrukturen har ført til økt kjønnssegregering. Endring i yrkesstrukturen førte til en økning i segregeringen mellom 2003 og 2008 og til en nedgang fra 2008 til 2014. Dette



mønsteret slår igjennom på jobbcellenivå også. Bidraget fra etterspørselssiden går altså i flere retninger, og det er også langt mindre i tallverdi enn endringene i kjønns sammensetning.

Alt i alt har vi funnet at reduksjonen i yrkessegregeringen i hovedsak er drevet av mer kjønnsbalanse mellom yrkene. Likere yrkesvalg over tid skyldes i stor grad at kvinner og menn i yngre kohorter velger likere. Samtidig ser det ut til at den relativt betydelige endringen mellom kohortene er drevet av endringer i utdanningsvalg. Vi har også vist at sammenhengen mellom yrkessegregering og utdanningssegregering er sterk: Over 80 prosent av yrkessegregeringen kommer av at kvinner og menn gjør ulike utdanningsvalg. Videre viser våre beregninger at to tredjedeler av yrkessegregeringen kommer av utdanningssegregering.

## 8 Sektor- og yrkesmobilitet

Et spørsmål vi ønsker å svare på, er om kvinner og menn har ulik mobilitet i arbeidsmarkedet. Er det for eksempel slik at kvinner har hyppigere jobbskift fra privat til offentlig sektor og menn fra offentlig til privat sektor? Og er det slik at kvinner jobber i yrker som kjennetegnes av lav yrkesmobilitet? Sagt på en annen måte: Er personer som er ansatt i typiske kvinneyrker, mindre yrkesmobile? Dersom dette er tilfellet, vil slike mønstre kunne påvirke kjønnssegregeringen i det norske arbeidsmarkedet. I dette kapitlet gir vi først en beskrivelse av hvordan vi beregner mobilitet, før vi gir en oversikt over tilganger, avganger og mobilitet i arbeidsmarkedet generelt. Vi beregner også separate mobilitetsrater for kvinner og menn. Videre undersøker vi om kjønnsforskjellen i yrkes- og sektormobilitet varierer mellom ulike grupper av arbeidstakere. Blant annet har vi identifisert de yrkene og utdanningene som har høy og lav mobilitet og høy og lav vekst i mobilitet. Vi analyserer yrkesmobiliteten og undersøker hvilke faktorer som kan forklare kjønnsforskjellen i yrkesmobilitet. Avslutningsvis analyserer vi også oppadgående og nedadgående mobilitet for å undersøke om yrkesmobilitet bedrer kvinners relative posisjon i arbeidsmarkedet.

### Mobilitet

Mobilitet i arbeidsmarkedet kan forekomme ved eksterne skifter der en person bytter jobb og arbeidsgiver, eller internt i en bedrift ved opprykk eller bytte av stilling. I dette avsnittet vil vi primært undersøke mobiliteten som skjer eksternt, altså ved bytte av sektor, næring, yrke eller jobbcelle. Vi beregner også jobbmobilitet, altså der individer bytter arbeidsgiver, for å sammenligne med den mobiliteten vi er interessert i å analysere her, og dermed å kunne vurdere om sektor- og yrkesmobiliteten er høy eller lav relativt til den generelle mobiliteten i arbeidsmarkedet. Vi vil skille mellom tre bidrag til bevegelser i arbeidsmarkedet: i) tilganger inn i arbeidsmarkedet, ii) mobilitet blant personer som allerede er i markedet, og iii) avgang fra arbeidsmarkedet. Disse komponentene studerer vi separat for kvinner og menn.

Tilgang er definert ved at personer kommer inn på arbeidsmarkedet. Det vil si at vi i våre data ikke finner et registrert sysselsettingsforhold på personen i år  $t-1$ , men finner vedkommende som registrert ansatt i år  $t$ . Dette kan være nyrekrutteringen inn i arbeidsmarkedet, eller personer som har hatt et opphold i sin syssel-

setting på ett eller flere år. Avgang fra arbeidsmarkedet er definert som personer som i år  $t-1$  har et registrert lønnsforhold, men som ikke finnes i registeret i år  $t$ . Dette kan være en noe heterogen gruppe mennesker som av ulike grunner går ut av arbeidsmarkedet. Disse kan være arbeidsledige, alders- og uførepensjonister eller personer på andre mer helserelaterte ytelser, selvstendig næringsdrivende, hjemmeværende, personer i utdanning, utvandrede eller døde. Endelig defineres mobilitet fra personer som allerede er i markedet, ved at personen bytter sektor/næring/yrke/jobbcelle fra år  $t-1$  til år  $t$ .

I våre analyser inkluderer vi kun arbeidsforhold som er aktive per 15. mai hvert år. Det vil si at mobilitet, om det er sektor-, yrkes-, eller jobbcellemobilitet, måles fra år  $t-1$  til år  $t$ . Dersom person  $i$  har et annet yrke (sektor/jobbcelle) i år  $t$  enn i år  $t-1$ , registreres vedkommende med yrkesmobilitet (sektor-/jobbcelle-mobilitet).<sup>11</sup>

Dersom individet er ute av AA-registeret i år  $t-1$ , men inne i år  $t$ , registreres dette som en tilgang i år  $t$ , mens individer som er inne i år  $t-1$  og ute i år  $t$ , registreres med en avgang i år  $t$ .

$$Yrkesmobilitet_t = 1 \quad \text{hvis } Yrke_t \neq Yrke_{t-1}$$

$$Yrkesmobilitet_t = 0 \quad \text{hvis } \begin{cases} Yrke_t = Yrke_{t-1} \\ Tilgang_t = 1 \\ Avgang_t = 1 \end{cases}$$

Tilsvarende gjelder for jobb-, sektor- og jobbcellemobilitet.

### Tilganger, avganger og mobilitet i arbeidsmarkedet

I dette avsnittet undersøker vi strømmene av arbeidstakere inn i og ut av arbeidsmarkedet, samt andelene som bytter jobb, jobbcelle, yrke, næring og sektor i perioden. I beregningen av tilgangs- og avgangsrate har vi tatt utgangspunkt i tilgang og avgang på arbeidsmarkedet som helhet, mens tilgang og avgang i bijobber ikke regnes med, siden den ansatte fortsatt har et hovedarbeidsforhold. Kriteriet for å inngå som en tilgang på arbeidsmarkedet er at man ikke er registrert med en jobb i året før. Dersom personer har fått en bijobb i tillegg til jobben som var registrert i forrige periode, er dette ikke registrert som tilgang her. Det samme gjelder for avganger; avgang er definert ved at man er i arbeidsmarkedet i år  $t$  og ikke i år  $t+1$ . Det betyr at vi tillater individer å

<sup>11</sup> En svakhet med denne måten å måle mobilitet på er at vi mister informasjon om mobilitet som skjer innad i perioden fra 15. mai et år til det neste. Registreringsrutinene i data har blitt bedre siden midten av 90-tallet, og avgrensningen er gjort med bakgrunn i behovet for konsistens over tid i datamaterialet.

komme inn på arbeidsmarkedet to år etter eller senere, men vi registrerer kun tilganger for hovedarbeidsforhold. Dersom en person har en jobb i år  $t$  og får en bijobb i år  $t + 1$ , registreres ikke dette som en tilgang i arbeidsmarkedet.

I tabell 8.1 har vi beregnet årlige tilgangs-, avgangs- og mobilitetsrater for hele arbeidsmarkedet. Første året vi måler tilgang, er i 1996, siden 1995 er vårt første observasjonsår.

**Tabell 8.1 Tilgangs-, avgangs- og mobilitetsrater. Alle (1995–2014)**

	Tilgang	Avgang	Jobb-mobilitet	Sektor-mobilitet	Nærings-mobilitet	Yrkes-mobilitet	Jobbcelle-mobilitet
1995		0,091					
1996	0,193	0,089	0,118		0,112		
1997	0,109	0,082	0,151		0,116		
1998	0,099	0,124	0,147		0,120		
1999	0,073	0,128	0,125		0,104		
2000	0,124	0,126	0,121	0,032	0,093		
2001	0,133	0,127	0,126	0,027	0,107		
2002	0,129	0,126	0,112	0,018	0,095		
2003	0,124	0,115	0,109	0,016	0,087		
2004	0,122	0,112	0,103	0,015	0,081	0,086	0,123
2005	0,113	0,109	0,109	0,014	0,076	0,085	0,119
2006	0,128	0,111	0,107	0,015	0,085	0,112	0,148
2007	0,133	0,109	0,113	0,018	0,086	0,106	0,137
2008	0,134	0,112	0,121	0,020	0,083	0,099	0,125
2009	0,124	0,113	0,112	0,018	0,074	0,087	0,112
2010	0,115	0,108	0,101	0,021	0,073	0,075	0,106
2011	0,123	0,105	0,100	0,016	0,074	0,078	0,108
2012	0,120	0,104	0,108	0,017	0,082	0,079	0,114
2013	0,115	0,106	0,105	0,018	0,075	0,079	0,107
2014	0,108		0,114	0,018	0,083	0,087	0,121

Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

Vi ser at tilgangsraten i 1996 er noe høyere enn i observasjonsperioden for øvrig. Robusthetssjekker viser at dette ikke har noe med våre utvalgsriterier å gjøre, men reflekterer at det var flere tilganger i registeret i 1996. Videre viser Dale-Olsen (2016) samme mønster i utviklingen av tilganger og avganger i perioden.<sup>12</sup>

Tilgangsraten varierer noe over år, særlig i starten av vår observasjonsperiode. Etter 2000 er tilgangen på arbeidsmarkedet rimelig stabil, på 11–13 prosent. Tilsvarende mønster ser vi for avgangsraten. Jobbmobilitet viser andel arbeidstakere i år  $t$  som har fått et nytt arbeidsforhold, altså at de har byttet arbeidsgiver fra året før. Jobbmobiliteten i Norge er på rundt 10 prosent slik vi måler det her. Sektormobiliteten i arbeidsmarkedet er på rundt 1,5–2 prosent i perioden. Sammenlignet med jobbmobiliteten er dette relativt lavt. Det betyr at svært mange bytter jobber innad i offentlig eller privat sektor, noe vi undersøker mer detaljert i neste kapittel. Næringsmobiliteten er også noe høyere i starten av vår observasjonsperiode, men stabiliserer seg etter år 2000 på 7–8 prosent. Dette er lavere enn jobbmobiliteten, noe som betyr at flere bytter jobb innad i en næring. Det samme ser vi for yrkesmobiliteten. Vi har yrkeskoder i våre data fra 2003 og kan derfor beregne mobiliteten fra år 2004. I den tiårsperioden vi har yrkesdata fra, har yrkesmobiliteten vært på 8–10 prosent. Jobbcellemobiliteten er noe høyere enn yrkesmobiliteten. Dette kommer av at personer som bytter næring og beholder samme yrke, ikke registreres med yrkesmobilitet, men registreres med jobbcellemobilitet.

Tabell 8.2 viser tilgangs-, avgangs- og mobilitetsrater for menn i perioden 1995–2014, og tabell 8.3 viser tilsvarende rater for kvinner. Tilgangsratene i 1996 er høye for både kvinner og menn, jamfør tabell 8.1. Generelt ser vi at kvinner går mer ut og inn av ansettelser enn menn, siden tilgangs- og avgangsratene for kvinner er noe høyere enn for menn. Dette kommer av to ting: For det første vil flere kvinner som er i foreldrepermisjon, bli utmeldt av AA-registeret, for så å bli innmeldt igjen. Dermed er noe av tilgangen og avgangen for kvinner mekanisk. For det andre viser også internasjonal forskning at kvinner er mer ustabil arbeidskraft enn menn – kvinner går mer ut og inn av sysselsetting, arbeidsledighet og arbeidsstyrken enn menn (Theodossiou & Zangelidis 2009; Fredriksen 2008). Vi kan ikke her skille hvor stor andel av tilgang og avgang som skyldes de to forholdene. Vi konstaterer at ratene er høyere for kvinner.

Når det gjelder mobiliteten mellom jobber, er ikke forskjellen mellom kvinner og menn spesielt stor. Den ligger på 10–12 prosent for begge kjønn gjennom

<sup>12</sup> Siden målenheten avviker mellom Dale-Olsen (2016) og denne rapporten, er det forskjeller i nivået på tilganger og avganger.

perioden. Sektormobiliteten er høyere for kvinner, på cirka 2 prosent sammenlignet med 1,5 prosent for menn. Næringsmobiliteten blant menn varierer en del, likeså forskjellen mellom kvinner og menn. Totalt sett kan vi si at menn generelt har høyere næringsmobilitet enn kvinner, selv om det finnes år hvor det er motsatt. Videre ser vi at yrkesmobiliteten er noe høyere for menn enn for kvinner, men det er ikke dramatisk store forskjeller. Det samme gjelder jobbcellemobiliteten.

**Tabell 8.2 Tilgangs-, avgangs- og mobilitetsrater. Menn (1995–2014)**

	Tilgang	Avgang	Jobbmobilitet	Sektormobilitet	Næringsmobilitet	Yrkesmobilitet	Jobbcellemobilitet
1995		0,075					
1996	0,172	0,077	0,124		0,115		
1997	0,095	0,070	0,155		0,122		
1998	0,088	0,110	0,146		0,124		
1999	0,064	0,115	0,122		0,105		
2000	0,106	0,108	0,125	0,039	0,097		
2001	0,118	0,109	0,132	0,029	0,115		
2002	0,106	0,111	0,115	0,017	0,101		
2003	0,104	0,101	0,113	0,014	0,089		
2004	0,104	0,097	0,105	0,014	0,079	0,091	0,124
2005	0,099	0,093	0,107	0,013	0,074	0,089	0,119
2006	0,115	0,095	0,108	0,014	0,090	0,112	0,148
2007	0,119	0,093	0,114	0,017	0,089	0,109	0,138
2008	0,121	0,099	0,122	0,019	0,083	0,105	0,127
2009	0,105	0,101	0,108	0,015	0,071	0,091	0,111
2010	0,099	0,093	0,102	0,021	0,075	0,079	0,110
2011	0,109	0,090	0,100	0,015	0,077	0,084	0,114
2012	0,108	0,089	0,110	0,015	0,084	0,086	0,118
2013	0,100	0,091	0,106	0,016	0,076	0,085	0,111
2014	0,094		0,111	0,016	0,082	0,093	0,124

Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

**Tabell 8.3 Tilgangs-, avgangs- og mobilitetsrater. Kvinner (1995–2014)**

	Tilgang	Avgang	Jobb- mobilitet	Sektor- mobilitet	Nærings- mobilitet	Yrkes- mobilitet	Jobbcelle- mobilitet
1995		0,110					
1996	0,217	0,105	0,110		0,110		
1997	0,126	0,095	0,147		0,110		
1998	0,112	0,141	0,147		0,116		
1999	0,084	0,144	0,128		0,104		
2000	0,144	0,148	0,117	0,025	0,089		
2001	0,151	0,147	0,118	0,025	0,096		
2002	0,154	0,143	0,108	0,019	0,089		
2003	0,147	0,130	0,106	0,019	0,085		
2004	0,142	0,128	0,102	0,017	0,083	0,079	0,121
2005	0,128	0,126	0,111	0,015	0,079	0,081	0,120
2006	0,143	0,129	0,107	0,016	0,080	0,112	0,147
2007	0,147	0,128	0,111	0,020	0,082	0,103	0,136
2008	0,149	0,127	0,120	0,022	0,082	0,092	0,123
2009	0,144	0,127	0,115	0,021	0,078	0,082	0,113
2010	0,132	0,123	0,099	0,021	0,071	0,071	0,103
2011	0,137	0,122	0,098	0,018	0,071	0,071	0,102
2012	0,133	0,119	0,106	0,018	0,080	0,072	0,108
2013	0,131	0,123	0,105	0,020	0,073	0,071	0,103
2014	0,125		0,117	0,021	0,084	0,081	0,117

Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

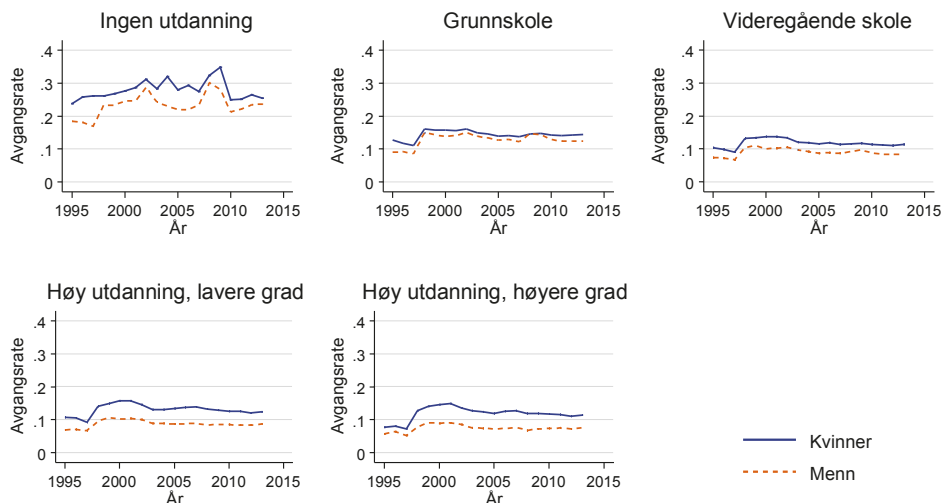
### Mobilitetsmønstre på tvers av grupper

I noen deler av arbeidsmarkedet observerer vi at mobiliteten er særlig høy i forhold til andre områder. I dette avsnittet undersøker vi mobilitetsutviklingen innen utdanningsnivå, lønnsnivå og kvinneandel for å kartlegge om bevegelsene på arbeidsmarkedet er forskjellige for ulike grupper av arbeidstakere, og om mønsteret er ulikt for kvinner og menn. Vi konsentrerer oss om sektor-, yrkes- og jobbcellemobiliteten, siden dette er fokuset for rapporten.

## Utdanningsnivå

I dette avsnittet studerer vi dynamikken i arbeidsmarkedet for fem utdanningsgrupper: ingen utdanning, grunnskole, videregående, høyere utdanning, lavere grad og høyere utdanning, høyere grad. Vi starter først med avgangsrater og tilgangsrater i arbeidsmarkedet. Figur 8.1 og 8.2 viser disse separat for de ulike gruppene. For det første er avgangsratene høyere for personer med ingen eller ukjent utdanning. Tilsvarende viser figur 8.2 at tilgangsratene er høyere for samme gruppe. Mulige forklaringer på dette mønsteret er at lavt utdannede oftere er på marginen mellom sysselsetting og arbeidsledighet, og at eldre arbeidstakere som forlater arbeidsmarkedet for godt, i snitt har lavere utdanningsnivå enn yngre arbeidstakere. Tilgangsratene blant lavt utdannede er høyere enn for de andre gruppene, men den er også relativt høy blant høyt utdannede. En mulig forklaring på dette er at nyrekrutteringen av yngre arbeidstakere med høyere utdanning gir en noe høyere tilgangsrate i denne gruppen. Vi ser også at avgangs- og tilgangsratene er høyere for kvinner enn for menn for stort sett alle utdanningsnivåer. Dette reflekterer at kvinner oftere beveger seg inn og ut av arbeidsmarkedet generelt og særlig i forbindelse med familieetablering.

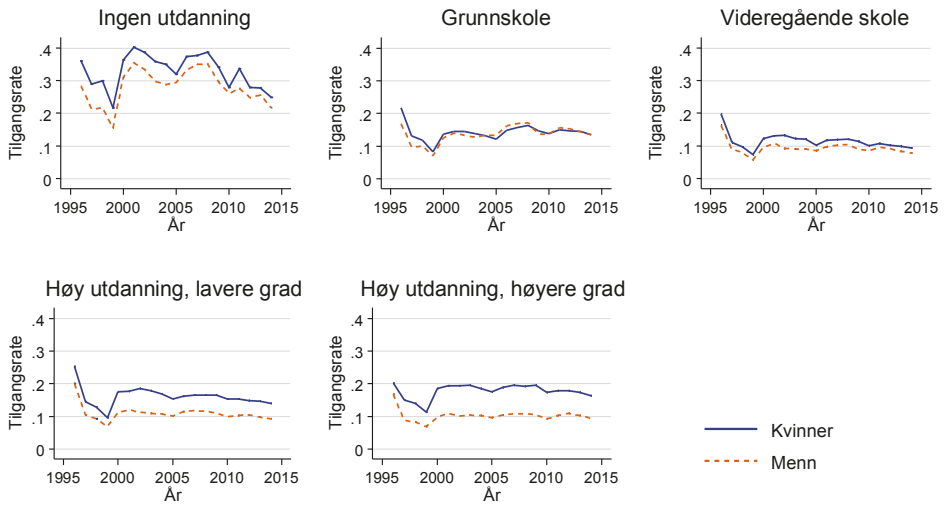
**Figur 8.1 Avgangsrater for ulike utdanningsnivåer. Kvinner og menn (1995–2013)**



Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

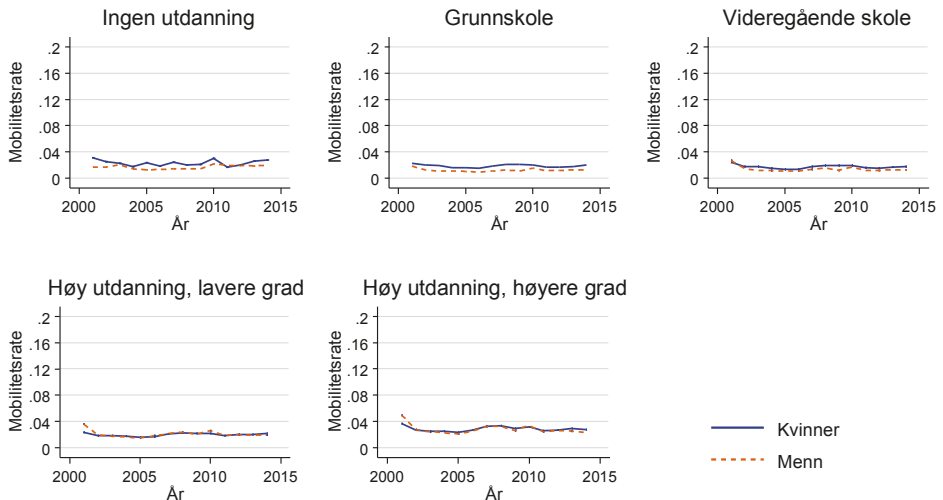


**Figur 8.2 Tilgangsrater for ulike utdanningsnivåer. Kvinner og menn (1996–2014)**



Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

**Figur 8.3 Sektormobilitet for ulike utdanningsnivåer. Kvinner og menn (2001–2014)**

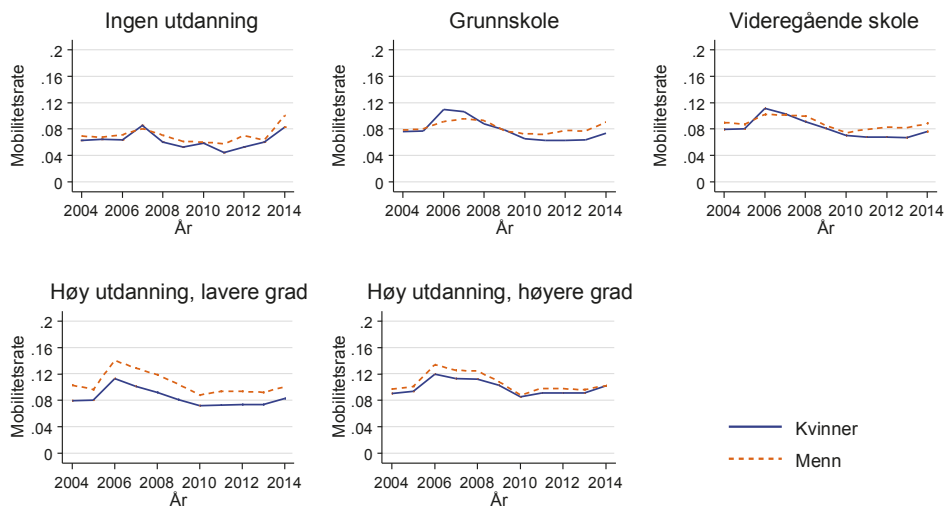


Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

Figur 8.3 viser at det er små forskjeller i sektormobilitet mellom utdanningsgrupper. Lavt utdannede kvinner er generelt mer sektormobile enn lavt utdannede menn, mens mobiliteten er ganske lik for høyt utdannede kvinner og menn.

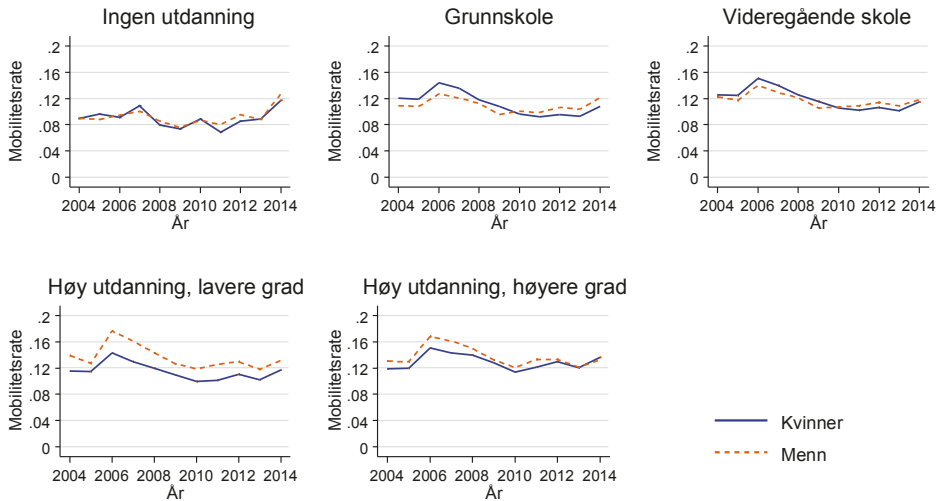
Yrkesmobiliteten er høyest blant dem med høy utdanning av høyere grad. Dette kan komme av at utdanninger på videregående skole og høyere utdanning av lavere grad er mer profesjonsrettede, slik at utdanningen man velger, blir sterkt førende for hvilke yrker man kan arbeide i. Eksempler på dette er elektrikere, rørleggere, sykepleiere og politi. Videre er menn i hovedsak mer yrkesmobile enn kvinner, men det er ganske liten forskjell i de fleste utdanningsgruppene. Kjønnforskjellen kommer tydeligst fram blant høyere utdannede med lavere grad. Dette er en gruppe hvor flere utdanninger er profesjonsrettede. I slike grupper kan en naturlig del av karriereprogresjonen være at man bytter yrke fra for eksempel ingeniør til en lederstilling. Dette kan være en mulig forklaring på kjønnforskjellen her.

**Figur 8.4 Yrkesmobilitet for ulike utdanningsnivåer. Kvinner og menn (2004–2014)**



Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

**Figur 8.5 Jobbcelle mobilitet for ulike utdanningsnivåer. Kvinner og menn (2004–2014)**



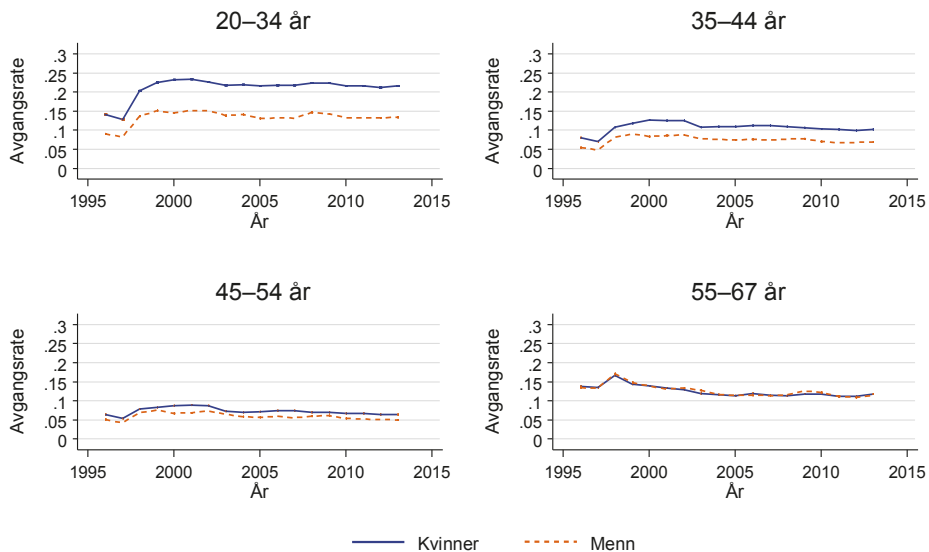
Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

Jobbcellemobiliteten i utdanningsgruppene er noe høyere, men har omtrent samme mønster som yrkesmobiliteten. Menn har høyere mobilitet enn kvinner blant dem med høyere utdanning, og særlig tydelig er dette blant dem med høyere utdanning av lavere grad.

### Aldersgrupper

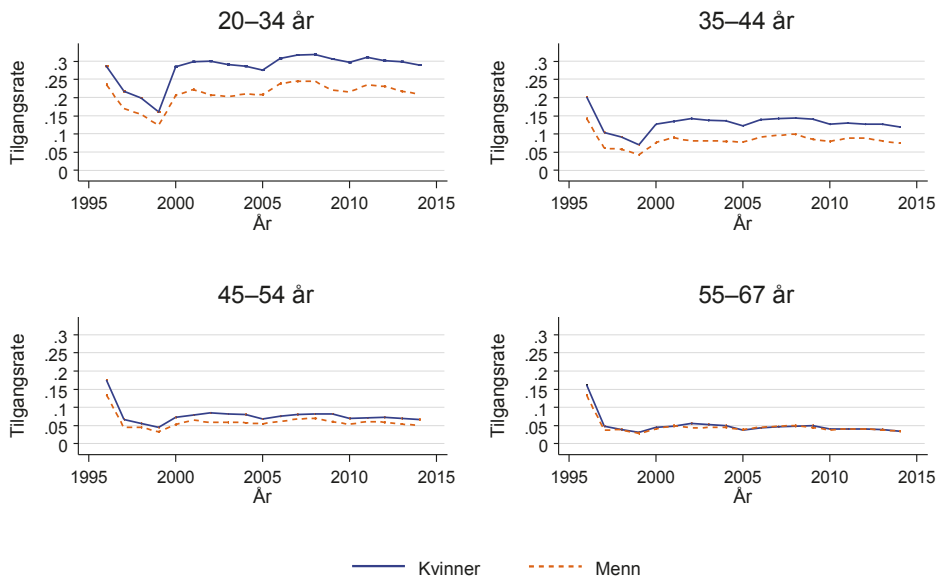
I dette avsnittet undersøker vi dynamikken i arbeidsmarkedet for 4 ulike aldersgrupper: 20–34-åringer, 35–44-åringer, 45–55-åringer og 55–67-åringer. Vi starter først med avgangsratene fra og tilgangsrater til arbeidsmarkedet. I figur 8.6 og 8.7 ser vi at avgangsratene og tilgangsraterne er høyere for yngre enn eldre arbeidstakere, og kvinner i den yngste aldersgruppen går mest ut og inn av arbeidsmarkedet. Det er kun i den eldste aldersgruppen at kvinner og menn har like avgangs- og tilgangsrater, men kjønnsforskjellen minker med høyere alder.

**Figur 8.6 Avgangsrater for ulike aldersgrupper. Kvinner og menn (2004–2014)**



Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

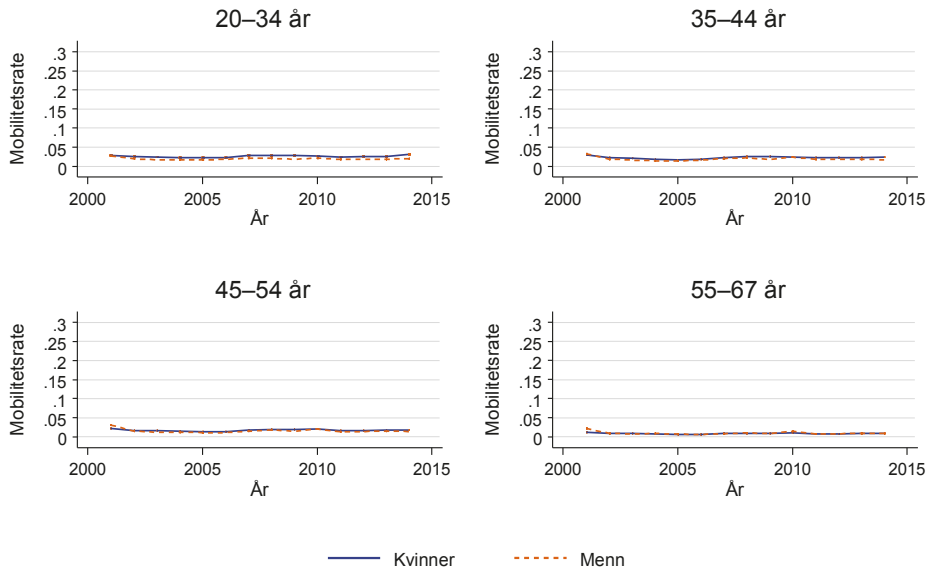
**Figur 8.7 Tilgangsrater for ulike aldersgrupper. Kvinner og menn (2004–2014)**



Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

Figur 8.8 og 8.9 viser sektormobilitetsratene og yrkesmobilitetsratene separat for kvinner og menn for de ulike aldersgruppene. Sektormobiliteten er generelt lav, men den er høyest i den yngste aldersgruppen. Der er også kjønnsforskjellen tydeligst.

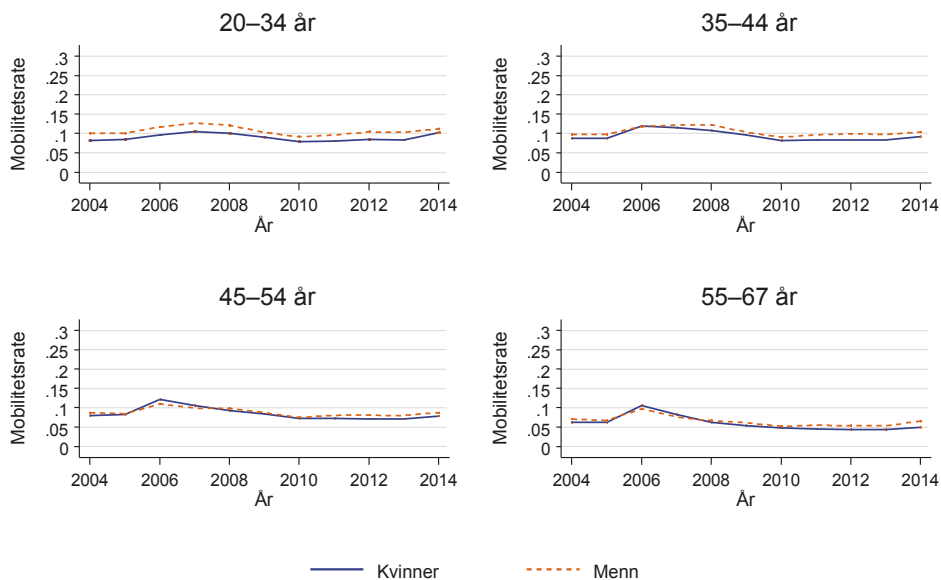
**Figur 8.8 Sektormobilitet for ulike aldersgrupper. Kvinner og menn (2004–2014)**



Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

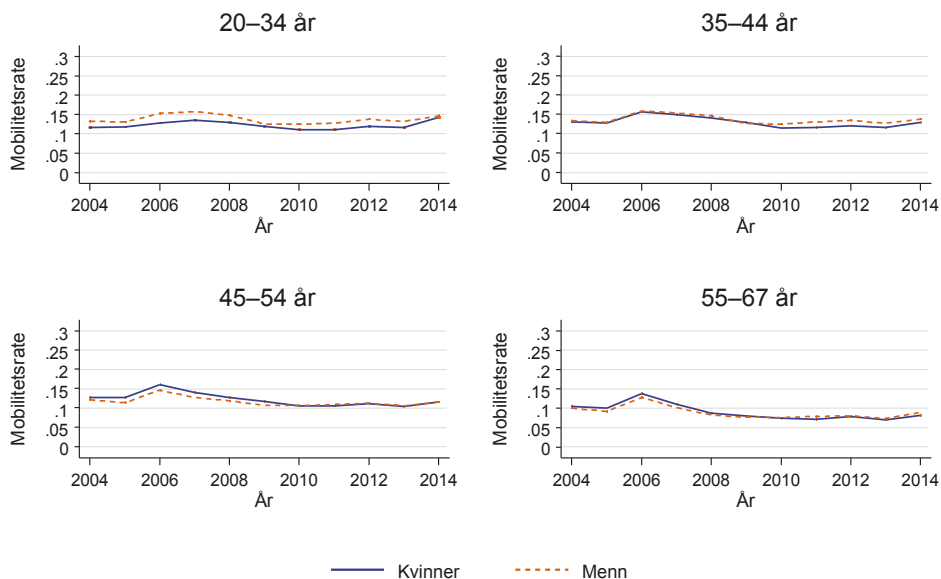
Yngre kvinner er mer sektormobile enn menn. Også yrkesmobiliteten er høyere blant de yngste arbeidstakerne, men for alle aldersgrupper er menn mer yrkesmobile enn kvinner. Forskjellen er høyest i de yngste aldersgruppene. Vi har omtrent samme mønster når det gjelder jobbcellemobiliteten.

**Figur 8.9 Yrkesmobilitet for ulike aldersgrupper. Kvinner og menn (2004–2014)**



Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

**Figur 8.10 Jobbcellemobilitet for ulike aldersgrupper. Kvinner og menn (2004–2014)**

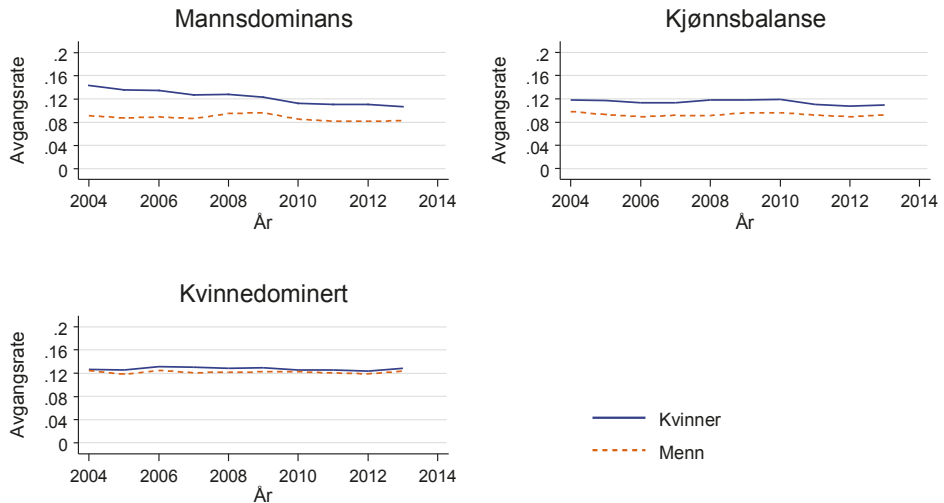


Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

## Kjønns sammensetning

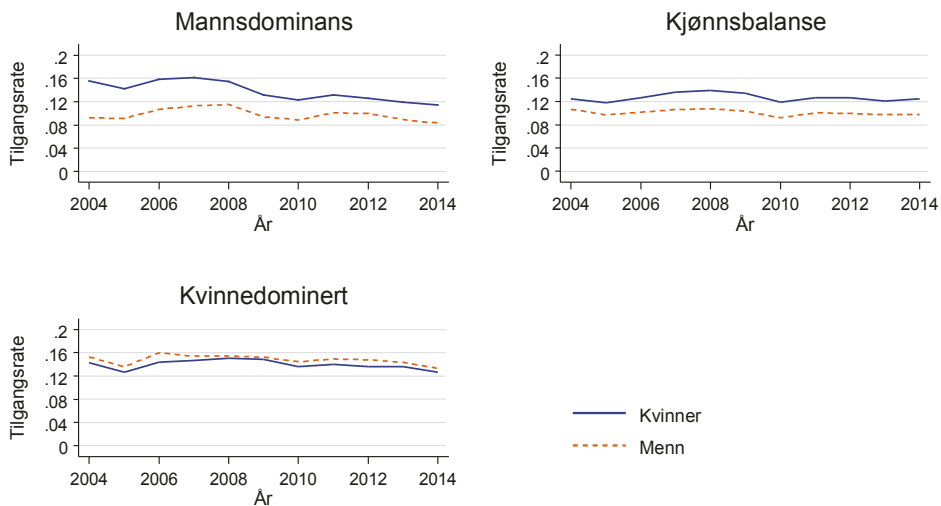
I dette avsnittet undersøker vi dynamikken i arbeidsmarkedet for 3 ulike grupper basert på kjønns sammensetningen i yrket: mannsdominans (< 40 prosent kvinner), kjønnsbalanse (40–60 prosent kvinner) og kvinnedominans (> 60 prosent kvinner). Vi starter først med avgangsrater fra og tilgangsrater til arbeidsmarkedet. I figur 8.11 viser vi at kvinner har høyere avgangsrater enn menn i alle typer yrker, men forskjellen er størst i mannsdominerte yrker. Tilsvarende ser vi i figur 8.12 at kvinner har høyere tilgangsrater for alle typer yrker, med høyest forskjell i mannsdominerte yrker og minst i kvinnedominerte yrker.

**Figur 8.11 Avgangsrater for ulik kjønns sammensetning av yrker. Kvinner og menn (2004–2014)**



Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

**Figur 8.12 Tilgangsrater for ulike kjønnssammensetning av yrker. Kvinner og menn (2004–2014)**

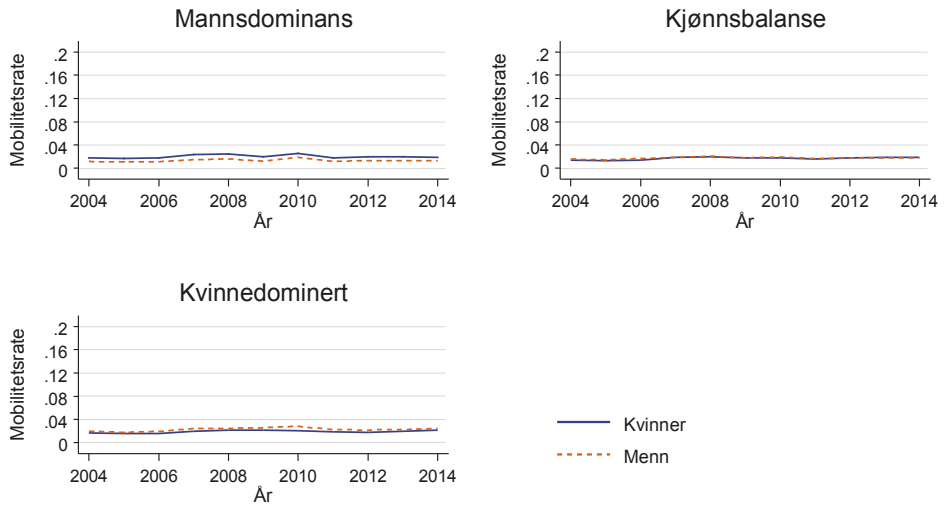


Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

Figur 8.13 viser at sektormobiliteten er lav i alle yrkestypene, og vi ser at menn er mer sektormobile enn kvinner i mannsdominerte yrker og kvinner mer mobile enn menn i kvinnedominerte yrker. I kjønnsbalanserte yrker ligger linjene helt likt.



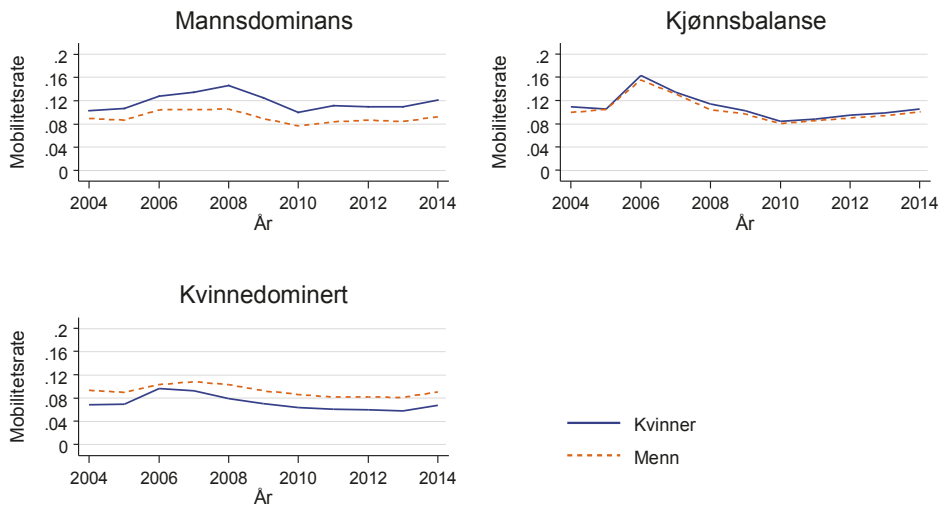
**Figur 8.13 Sektormobilitet for ulike kjønnssammensetning av yrker. Kvinner og menn (2004–2014)**



Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

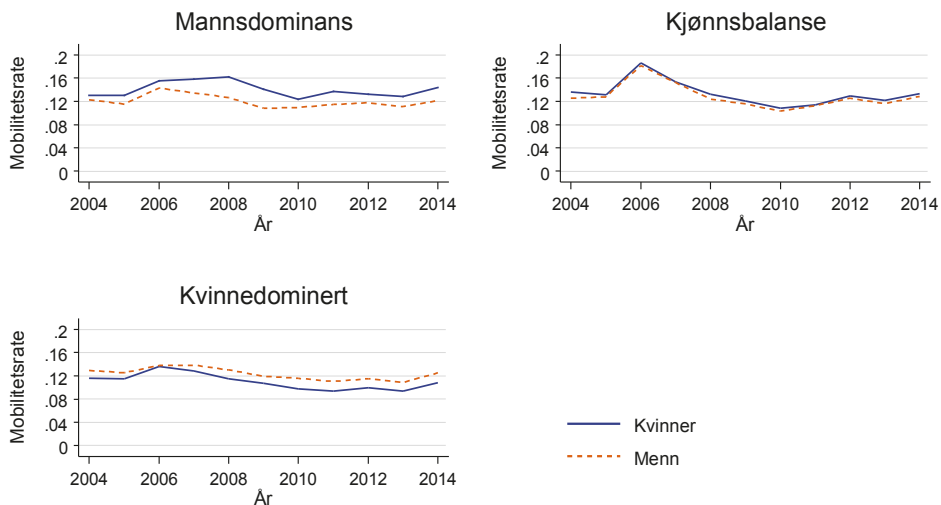
Yrkesmobiliteten presenteres i figur 8.14. Her ser vi at kvinner er mer yrkesmobile i mannsdominerte yrker, og at menn er mest mobile i kvinnedominerte yrker. I kjønnsbalanserte yrker er også mobiliteten omtrent kjønnbalansert. Tilsvarende bilde har vi også i jobbcellemobiliteten i figur 8.15.

**Figur 8.14 Yrkesmobilitet for ulike kjønnssammensetning av yrker. Kvinner og menn (2004–2014)**



Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

**Figur 8.15 Jobbcellemobilitet for ulike kjønnssammensetning av yrker. Kvinner og menn (2004–2014)**



Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

I dette avsnittet har vi avdekket mobilitetsforskjeller og kjønnsforskjeller i mobiliteten, tilganger og avganger på tvers av grupper. For å oppsummere: Kvinner har høyere tilgangs- og avgangsrater for alle utdanningsnivåer, for alle aldersgrupper under 55 år og i mannsdominerte og kjønnsbalanserte yrker. Unge arbeidstakere har også høyere tilgangs- og avgangsrater og høyere mobilitet enn eldre arbeidstakere. Kvinner har lavere yrkesmobilitet i kvinnedominerte yrker enn i mannsdominerte, mens menn har en noe høyere mobilitet i kvinnedominerte yrker enn i mannsdominerte, men forskjellen er veldig liten.

### **Yrker og utdanninger med spesielt høy eller spesielt lav mobilitet**

Som en del av kartleggingen har vi plukket ut de ti yrkene og utdanningene som har den høyeste og den laveste yrkesmobiliteten i perioden, de ti yrkene og utdanningene som har den sterkeste veksten, og de ti yrkene og utdanningene som har den sterkeste reduksjonen i mobilitet. Vi vil påpeke at dette er en ren kartlegging av noen yrker, og flere mekanismer driver utviklingen i forskjellige utdanningsnivåer eller yrker. Blant annet vet vi at endringer i etterspørselen etter arbeidskraft vil påvirke mulighetene for mobilitet. I noen yrker har andelen ansatte falt fordi yrket har blitt mindre, andre yrker har vokst, og noen har kommet til. For det andre er det spesifikke utdanninger der antallet direkte relevante jobber er få, for eksempel innen utøvende kunst. Dersom personer med denne typen utdanninger er mer yrkesmobile, kan det være et uttrykk for at etterspørselen etter denne typen kompetanse er lav og tilbudet relativt høyt.

Vi setter en nedre grense på 1000 ansatte i hvert yrke hvert år for å omgå problemet med at strømmene i små yrker kan være sensitive for størrelsen. Vi har beregnet den totale yrkesmobilitetsraten og separate rater for menn og kvinner i de gjeldende yrkene. Yrkesmobilitet slik det er definert, vil fange opp andelen som har mobilitet til yrket i år  $t$ . Vi rapporterer også mobiliteten fra yrket for å få grep om de ti høyest eller lavest rangerte yrkene etter tilstrømming også har høy utstrømming. Kontroller viser at langt på vei de samme yrkene vil være blant de ti yrkene med høyest eller lavest mobilitet, dersom vi rangerte etter mobilitet fra yrket – kun rangeringen av yrkene ville blitt påvirket (ikke vist).

Vi sier ikke noe om hvilke mekanismer som driver mobiliteten eller endringen i mobiliteten i yrkene og utdanningene. Noen indikasjoner kan imidlertid leses fra enkel deskriptiv statistikk, dels vist i tabellene, dels vist i vedlegget, og hvorvidt yrkene preges av å være profesjoner, eller om de er mer generelle.

**Tabell 8.4 Ti yrker med høyest yrkesmobilitet i perioden 2004–2014**

	Mobilitet til yrket			Mobilitet fra yrket			Kvinneandel	N
	Alle	Menn	Kvinner	Alle	Menn	Kvinner		
<b>Sivilingeniører (geofag, petroleumsteknologi, metallurgi o.l.)</b>	0,23	0,23	0,24	0,17	0,17	0,17	0,22	8472
<b>Økonomisk og samfunnsvitenskapelig planlegging og utredning</b>	0,20	0,19	0,20	0,15	0,15	0,14	0,57	4766
<b>Produksjonsdirektører innen olje- og gassutvinning, bergverksdrift, industri, kraft- og vannforsyning</b>	0,18	0,18	0,22	0,14	0,14	0,15	0,07	3997
<b>Funksjonærer innen administrasjon</b>	0,18	0,20	0,18	0,14	0,15	0,13	0,71	14 082
<b>Markedsanalytikere og andre forretningsyrker</b>	0,16	0,17	0,15	0,13	0,14	0,13	0,39	5593
<b>Produksjonsdirektører innen undervisning, helse- og sosialtjenester</b>	0,16	0,15	0,17	0,13	0,14	0,13	0,62	15 111
<b>Ingeniører og teknikere innen petroleum, bergverk og metallurgi</b>	0,16	0,16	0,17	0,13	0,13	0,15	0,13	9238
<b>Logistikere</b>	0,16	0,16	0,16	0,12	0,12	0,12	0,27	3945
<b>Produksjonsdirektører innen varehandel, hotell- og restaurant-virksomhet</b>	0,16	0,15	0,19	0,13	0,12	0,13	0,31	5355
<b>Andre spesialdirektører</b>	0,16	0,16	0,16	0,12	0,12	0,12	0,17	2334

Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

Note: Nedre grense på 1000 personer i yrket hvert år i perioden. N = gjennomsnittlig antall observasjoner per år.

Blant yrkene med høy mobilitet, presentert i tabell 8.4, finner vi noen høyt oppe i yrkeshierarkiet, som direktører, funksjonærer og sivilingeniører. Kvinner er jevnt over mer mobile til yrket enn menn, mens mønsteret er mer variert mellom kvinner og menn fra yrket. Kun tre av yrkene på denne listen er kvinnedominerte (> 60 prosent kvinner), mens ett yrke er kjønnsbalansert med mellom 40 og 60 prosent kvinner og de øvrige er mannsdominerte. En del av yrkene har også netto innstrømming fra mobilitet, siden mobiliteten inn i yrket er høyere enn mobiliteten fra yrket. Tabell V8.1 i vedlegget viser også at heltidsandelen er høy i alle yrkene, og median daglønn for heltidsansatte er også relativt sett høy. Dette er med andre ord relativt «gode» yrker.

Tabell 8.5 Ti yrker med lav yrkesmobilitet i perioden 2004–2014

	Mobilitet til yrket			Mobilitet fra yrket			Kvinneandel	N
	Alle	Menn	Kvinner	Alle	Menn	Kvinner		
Lokomotivførere og lokomotivkontrollører	0,01	0,01	0,01	0,02	0,02	0,04	0,04	1175
Frisører, kosmetologer o.l.	0,02	0,02	0,02	0,03	0,04	0,03	0,94	7237
Polititjenestemenn	0,02	0,02	0,02	0,03	0,03	0,02	0,21	7290
Tannleger	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,48	2074
Radiografer og audiografer	0,02	0,02	0,02	0,03	0,04	0,03	0,73	2165
Apotekteknikere	0,02	0,07	0,02	0,03	0,07	0,03	0,97	3213
Flygere	0,02	0,02	0,03	0,03	0,03	0,04	0,03	1741
Fagarbeidere innen bearbeiding av fisk og fiskeprodukter	0,03	0,03	0,03	0,05	0,05	0,04	0,41	5609
Dekksoffiserer og loser	0,03	0,03	0,07	0,04	0,04	0,08	0,01	5911
Murere mfl.	0,03	0,03	0,05	0,04	0,04	0,08	0,01	3490

Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

Note: Nedre grense på 1000 personer i yrket hvert år i perioden. N = gjennomsnittlig antall observasjoner per år.

Blant yrkene med lav yrkesmobilitet presentert i tabell 8.5 finner vi typiske profesjonsyrker som frisør, tannlege, politi og radiograf. Noen av yrkene er lisen-sierte, slik at man må kunne dokumentere formell kompetanse for å kunne utøve yrket. Dermed begrenser dette mulighetene for yrkesmobilitet. Andre yrker har også klare kompetansekrav som gjør at personer med denne typen kompetanse ikke like enkelt kan bytte til et annet yrke og samtidig benytte sin kompetanse. Vi ser også at fire av yrkene her er omtrent fullstendig mannsdominerte, mens to er omtrent fullstendig kvinnedominerte. Dette henger sammen med kjønnsfor-delingen i denne typen utdanninger. Videre ser vi at kvinner og menn er stort sett like mobile til og fra disse yrkene, bortsett fra apotekteknikere, dekksoffiserer, loser og murere. Disse er også de tydeligst kjønnsdominerte yrkene på listen. Et interessant moment som vises i tabell V8.2 i vedlegget, er at disse yrkene enten er svært konsentrert i offentlig sektor (polititjenestemenn, loko-motivførere, radiografer og audiografer) eller domineres av privat sektor. Medianlønnsnivået til heltidsarbeidende er også variert: Flygere tjener mest og frisører minst.

**Tabell 8.6 Ti utdanninger med høyest yrkesmobilitet i perioden 2004–2014**

	Yrkesmobilitet			Kvinneandel	N
	Alle	Menn	Kvinner		
<b>Økonomisk-administrative fag (MA)</b>	0,12	0,12	0,12	0,38	13 540
<b>Markedsføring (BA)</b>	0,10	0,10	0,10	0,53	7898
<b>Reiselivsfag (BA)</b>	0,09	0,09	0,09	0,77	2542
<b>Medisin (ph.d.)</b>	0,09	0,08	0,11	0,30	3415
<b>Vernepleiefag (BA)</b>	0,09	0,10	0,08	0,77	7367
<b>Media og kommunikasjon (BA)</b>	0,08	0,08	0,09	0,49	2097
<b>Helse-, sosial- og idrettsfag (MA)</b>	0,08	0,08	0,08	0,74	2522
<b>Kontorfag (VGS, avsluttende)</b>	0,08	0,07	0,08	0,83	4967
<b>Naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag (ph.d.)</b>	0,08	0,08	0,09	0,22	6865
<b>Sang- og musikkutdanning (MA)</b>	0,08	0,08	0,08	0,43	1482

Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

Note: Nedre grense på 1000 personer i utdanningsgruppen hvert år i perioden. N = gjennomsnittlig antall observasjoner per år. VGS = videregående skole-nivå, BA = bachelornivå, MA = masternivå, ph.d. = doktorgrad

Blant de ti utdanningene med høy yrkesmobilitet, presentert i tabell 8.6, dominerer utdanninger på høyere nivå, med unntak av kontorfag fra videregående skole. Både manns- og kvinnedominerte utdanninger og kjønnsblandede utdanninger har høy yrkesmobilitet. Tabell V8.3 i vedlegget viser at de tre utdanningene med høyest mobilitet også har lav gjennomsnittsalder (35–37 år) og relativt høy heltidsandel.

Blant de ti utdanningene med lav yrkesmobilitet i tabell 8.6 dominerer utdanninger fra videregående skole, med unntak av odontologi, politifag og arkitektur. Dette er i all hovedsak profesjonsrettede utdanninger, og det er ganske godt samsvar mellom yrker med lav yrkesmobilitet og utdanninger med lav yrkesmobilitet. Over halvparten av disse utdanningene er mannsdominerte. Deskriptiv statistikk fra tabell V8.4 i vedlegget viser at i de utdanningene hvor kvinneandelen er høy, er heltidsandelen lav. Det samme gjelder medianlønnen for heltidsansatte: Høy kvinneandel opptrer sammen med relativt sett lav lønn i utdanningen. Videre viser vedleggstabellene at gjennomsnittsalderen blant de utdanningene som har lav mobilitet, er høyere enn for dem med høy mobilitet.

**Tabell 8.7 Ti utdanninger med lav yrkesmobilitet i perioden 2004–2014**

	Yrkesmobilitet			Kvinneandel	N
	Alle	Menn	Kvinner		
Hjelpepleiefag, (VGS, grunnutdanning)	0,02	0,03	0,02	0,96	19 882
Odontologi (MA)	0,02	0,02	0,02	0,45	2172
Vernepleiefag, (VGS, grunnutdanning)	0,02	0,04	0,02	0,87	3417
Politifag (BA)	0,02	0,03	0,02	0,25	4100
Allmenne fag (VGS, grunnutdanning)	0,02	0,02	0,03	0,67	66 097
Arkitektur (MA)	0,03	0,02	0,03	0,38	2777
Konfeksjons- og tekstilutdanning (VGS, grunnutdanning)	0,03	0,03	0,03	0,98	4347
Naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag (VGS, grunnutdanning)	0,03	0,03	0,03	0,09	14 056
Samferdsel (VGS, grunnutdanning)	0,03	0,02	0,03	0,70	4275
Kontorfag (VGS, grunnutdanning)	0,03	0,03	0,03	0,77	48 893

Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

Note: Nedre grense på 1000 personer i utdanningsgruppen hvert år i perioden. N = gjennomsnittlig antall observasjoner per år. VGS = videregående skole-nivå, BA = bachelornivå, MA = masternivå, ph.d. = doktorgrad

Tabell 8.8 og 8.9 presenterer de ti yrkene som har hatt henholdsvis høy vekst i yrkesmobiliteten fra 2004 til 2014 og sterk reduksjon i yrkesmobiliteten fra 2004 til 2014. Tall større enn 0 tilsvarer vekst, tall større/mindre enn 1 tilsvarer en dobling/halvering mellom de to årene.

Tabell 8.8 viser at flere akademiske yrker, særlig sivilingeniørene, har hatt høy vekst i yrkesmobiliteten i perioden. Men også frisører, som var på listen over dem med lavest yrkesmobilitet i analyseperioden, har hatt en sterk vekst i mobiliteten fra 2004 til 2014. Kvinneandelen har også økt i nesten alle yrkene. Dermed har åtte av ti yrker på denne listen bedret sin kjønnsbalanse. Unntakene er frisøryrket, som var kvinnedominert fra før, og forsikringskonsulent-yrket, som har redusert sin kvinneandel. Dette yrket er imidlertid kjønnsbalansert. Fra den deskriptive statistikken i vedleggstabell V8.5 ser vi at privat sektor dominerer i yrkene som har opplevd sterk vekst i yrkesmobiliteten.

**Tabell 8.8 Ti yrker med høy vekst i yrkesmobiliteten i perioden 2004–2014**

	Endring i yrkesmobilitet (2004–2014)			Endring		Nivå (2014)	
	Alle	Menn	Kvinner	Kvinneandel	N	Kvinneandel	N
<b>Sivilingeniører (elkraftteknikk)</b>	1,46	1,42	1,85	0,70	0,85	0,14	1976
<b>Operatører innen treforedlingsindustri</b>	1,38	1,36	1,58	0,00	-0,45	0,11	1641
<b>Frisører, kosmetologer o.l.</b>	1,31	1,41	1,31	0,01	0,32	0,94	8315
<b>Forsikringskonsulenter</b>	1,24	1,04	1,54	-0,03	0,26	0,48	8159
<b>Sivilarkitekter, by- og trafikkplanleggere</b>	1,03	1,72	0,44	0,18	0,78	0,49	6264
<b>Sivilingeniører (maskin- og marinteknikk)</b>	0,82	0,80	0,85	1,16	0,10	0,17	3803
<b>Energioperatører</b>	0,81	0,89	-0,74	0,55	0,22	0,03	1584
<b>Sivilingeniører (bygg og anlegg)</b>	0,81	0,73	1,62	0,66	1,56	0,15	13 049
<b>Studieinspektører</b>	0,75	0,52	1,00	0,13	0,21	0,59	3046
<b>Grafiske trykkere</b>	0,74	0,35	1,44	0,49	-0,39	0,16	1785

Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

Note: Nedre grense på 1000 personer i utdanningsgruppen hvert år i perioden

Tabell 8.9 viser de ti yrkene som har hatt sterkest reduksjon i yrkesmobiliteten fra 2004 til 2014. Dette er i stor grad mannsdominerte yrker, bortsett fra pleie- og omsorgsyirket og selgeryrket. Vi finner også en del profesjonsrettede yrker blant de yrkene som har sterk reduksjon i mobiliteten, men også andre mer åpne, ufaglærte yrker er representert. Slik som i tabell 8.8 øker kvinneandelen i flere av yrkene i perioden. Deskriptiv statistikk i vedleggstabell V8.6 viser at heltidsandelen er høy, bortsett fra i yrket *Annet pleie og omsorgspersonale*.



**Tabell 8.9 Ti yrker med høy reduksjon i yrkesmobilitet i perioden 2004–2014**

	Endring i yrkesmobilitet (2004–2014)			Endring		Nivå (2014)	
	Alle	Menn	Kvinner	Kvinneandel	N	Kvinneandel	N
Operatører innen annen kjemisk prosessindustri	-0,83	-0,83	-0,79	0,06	-0,08	0,13	6599
Service- og telemontører	-0,76	-0,76	-0,75	0,38	0,12	0,04	3244
Annet pleie- og omsorgspersonale	-0,58	-0,33	-0,64	0,00	1,79	0,71	45 530
Operatører og montører innen produksjon av elektronisk utstyr	-0,51	-0,33	-0,76	-0,08	-0,25	0,36	3166
Sivilingeniører (elektronikk og telekommunikasjon)	-0,49	-0,48	-0,55	0,03	0,29	0,10	4320
Lokomotivførere og lokomotivkontrollører	-0,48	-0,44	-1,00	0,66	0,15	0,05	1253
Befal II	-0,42	-0,40	-0,63	0,74	0,04	0,07	3360
Dør- og telefonselgere	-0,40	-0,39	-0,40	-0,14	0,27	0,49	6421
Ukjente/uoppgitt	-0,38	-0,53	0,09	-0,31	-0,86	0,26	6579
Rørleggere- og VVS-montører	-0,38	-0,39	0,31	0,33	0,24	0,01	12 357

Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

Note: Nedre grense på 1000 personer i yrket hvert år i perioden

**Tabell 8.10 Utdanninger med høy vekst i yrkesmobilitet i perioden 2004–2014**

	Endring i yrkesmobilitet (2004–2014)			Endring		Nivå (2014)	
	Alle	Menn	Kvinner	Kvinneandel	N	Kvinneandel	N
Handel (VGS)	0,76	0,52	0,86	-0,07	0,85	0,67	6430
Hår- og skjønnhetspleie (VGS)	0,64	0,34	0,67	0,02	0,49	0,96	11 146
Kjemiske fag (BA)	0,52	0,53	0,50	0,16	0,00	0,50	3363
Politifag (BA)	0,45	0,40	0,73	0,21	0,84	0,29	6434
Bildende kunst og håndverk (VGS)	0,44	0,49	0,43	-0,01	0,41	0,86	4107
Maritime navigasjonsfag (Fagskole)	0,43	0,42	-0,01	1,83	0,19	0,02	3362
Sang- og musikk-utdanninger (VGS)	0,41	0,35	0,47	-0,12	0,42	0,40	1472
Mekaniske fag (MA)	0,34	0,28	0,83	0,64	0,29	0,15	7881
Maritime navigasjonsfag (VGS)	0,33	0,32	2,81	0,46	0,26	0,02	4567
Bygg og anlegg (MA)	0,33	0,34	0,28	0,39	0,12	0,22	7288

Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

Note: Nedre grense på 1000 personer i yrket hvert år i perioden. VGS = videregående skole-nivå,

BA = bachelornivå, MA = masternivå, ph.d. = doktorgrad

Tabell 8.10 viser utdanninger som har sterk vekst i yrkesmobiliteten. Listen viser et mangfold av utdanninger og nivå. Noe av veksten i yrkesmobiliteten for personer som er utdannet til utøvende kunstnere, kan komme av at etterspørselen etter denne typen kompetanse er lav, at disse personene arbeider i andre typer yrker og bytter oftere enn andre, og at de bytter oftere enn før. Det er ikke noe tydelig mønster i kjønnsbalansen i yrkene som er representert her. Det vi imidlertid ser fra den deskriptive statistikken i tabell V8.7, er at gjennomsnittsalderen for disse utdanningene er lav. Vi ser blant annet at unge personer er mer mobile enn eldre. De fleste utdanningene domineres også av privat sektor, bortsett fra politiutdanningen.

Tabell 8.11 viser at videregående-utdanninger er sterkt representert blant utdanningene med en sterk reduksjon i yrkesmobiliteten. Det er også et tydelig mønster at disse utdanningene enten er sterkt kvinnedominerte eller sterkt mannsdominerte. Den deskriptive statistikken i tabell V8.8 viser at flere av disse

utdanningene har høy gjennomsnittsalder, noe som kan være en forklaring på hvorfor yrkesmobiliteten har falt.

**Tabell 8.11 Ti utdanninger med lav vekst (høy reduksjon) i yrkesmobiliteten i perioden 2004–2014**

	Endring i yrkesmobilitet (2004–2014)			Endring		Nivå (2014)	
	Alle	Menn	Kvinner	Kvinneandel	N	Kvinneandel	N
Kjemiske fag (VGS)	-0,58	-0,61	-0,43	0,35	0,01	0,17	7598
Veterinær (MA)	-0,51	-0,61	-0,49	0,45	0,55	0,67	1618
Vernepleiefag (VGS)	-0,49	-0,33	-0,54	0,00	-0,38	0,87	2041
Terapeutiske fag (VGS)	-0,47	-0,63	-0,46	-0,01	-0,06	0,98	3409
Konfeksjons- og tekstilutdanningen (VGS, grunnutdanning)	-0,42	-0,25	-0,42	0,00	-0,51	0,99	1874
Pleie- og omsorgsfag (VGS)	-0,42	-0,41	-0,42	-0,04	0,79	0,91	21 231
Hjelpepleiefag (VGS)	-0,39	-0,49	-0,39	-0,01	0,46	0,93	21 184
Gruvedrift og utvinning (VGS)	-0,39	-0,39	-0,24	0,85	0,78	0,03	2720
Samferdsel (VGS, grunnutdanning)	-0,38	-0,26	-0,42	-0,01	-0,55	0,69	1658
Fiske og havbruk (VGS)	-0,38	-0,37	-0,43	0,11	0,46	0,11	1862

Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

Note: Nedre grense på 1000 personer i yrket hvert år i perioden. VGS = videregående skole-nivå, BA = bachelornivå, MA = masternivå, ph.d. = doktorgrad

## Kjønnforskjeller i yrkesmobilitet

Mobilitetsratene i det norske arbeidsmarkedet har altså vært relativt stabile gjennom perioden, og vi har identifisert noen forskjeller mellom kvinner og menn: Kvinner beveger seg mer ut og inn av arbeidsmarkedet enn menn, og menn har høyere yrkesmobilitet enn kvinner. La oss nå se nærmere på hvilke faktorer som bidrar til å forklare kjønnforskjellen i yrkesmobilitet.

### Metode

Vi estimerer sannsynligheten for yrkesmobilitet ved en lineær sannsynlighetsmodell der den avhengige variabelen tar verdien 0 hvis personen har samme

yrke som i perioden før, og 1 dersom personen har et annet yrke enn året før. Vi legger til kontrollvariabler i seks ulike sett: 1) kjønn, målt ved en kvinuedummy som gir oss den ubetingede kjønnsforskjellen i yrkesmobilitet, 2) sosiodemografiske variabler som alder, sivilstatus og om man har barn under 18 år, 3) human kapital, målt ved utdanningstype (593 dummyvariabler) og heltid, 4) bedriftskjennetegn året før, altså i forrige periode – offentlig sektor, tosifret næringskode og dummyer for om bedriften har flere enn 100 ansatte, 5) konjunkturer målt ved ledighetsraten i kommunen året før, separat for kvinner og menn og 6) median daglønn for en heltids- og helårsansatt i yrket personen hadde året før.

I regresjonsanalysene legger vi til disse variablene suksessivt slik at vi kan si noe om hvilke faktorer som bidrar til å forklare kjønnsforskjellen i yrkesmobilitet. Ett unntak er spesifikasjon 6 der vi tar vi ut ledigheten året før når vi inkluderer median lønn året før. Endringer i kvinnekoeffisienten etter som vi legger til kontrollvariabler, betyr at observerbare forskjeller mellom kvinner og menn er forklaringer bak kjønnsforskjellen. Hvis det for eksempel er slik at kvinner og menn har ulik human kapital målt ved utdanningstype og arbeidstid, og dette bidrar til å forklare kjønnsforskjellen i yrkesmobilitet, vil koeffisienten på kvinuedummyen endre seg når vi legger til variabler for humankapital i modellen.

Resultatene fra regresjonsanalysene er presentert i tabell 8.12. I modell 1 har vi kun kontrollert for årsummyer og kvinner. Modell 1 viser at kvinner har 0,95 prosentpoeng lavere sannsynlighet for å være yrkesmobile enn menn. Kan denne forskjellen forklares av individuelle kjennetegn som alder, sivilstatus og familieforhold? Resultatene fra modell 2, der vi inkluderer disse faktorene, viser at kjønnsforskjellen endres marginalt. Det betyr at sosiodemografiske variabler ikke forklarer den observerte kjønnsforskjellen.

Videre kontrollerer vi for human kapital ved å inkludere vel 500 dummyer for utdanningstype samt om individet jobber heltid. Kjønnsforskjellen øker marginalt, fra 0,088 prosentpoeng til 0,089 prosentpoeng. Dette betyr at kjønnsforskjeller i human kapital ikke forklarer kjønnsforskjeller i yrkesmobilitet.

I vårt neste sett av kontrollvariabler inkluderer vi kjennetegn ved arbeidsplassen man hadde året før: om man jobbet i offentlig sektor, i hvilken næring og størrelsen på bedriften. Kontroll for offentlig sektor fører til at kjønnsforskjellen øker igjen. Det betyr at kjønnsforskjellen i yrkesmobilitet er høyere i privat sektor enn i offentlig, og den observerte kjønnsforskjellen er lavere fordi flere kvinner jobber i offentlig sektor, hvor kjønnsforskjellen i mobilitet er lavere.

Tabell 8.12 Kjønnsforskjeller i sannsynligheten for yrkesmobilitet (2004–2014)

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6
<b>Kvinne</b>	-0,00954***	-0,00880***	-0,00890***	-0,0114***	-0,0123***	-0,00592***
	(0,00015)	(0,000145)	(0,000186)	(0,000196)	(0,000199)	(0,000198)
<b>Sosiodemografiske faktorer</b>						
<b>Alder</b>		0,00392***	0,00381***	0,00361***	0,00363***	0,00312***
		(5,10e-05)	(5,22e-05)	(5,23e-05)	(5,23e-05)	(5,23e-05)
<b>Alder<sup>2</sup></b>		-6,0e-05***	-5,9e-05***	-5,7e-05***	-5,8e-05***	-5,3e-05***
		(5,74e-07)	(5,89e-07)	(5,90e-07)	(5,90e-07)	(5,89e-07)
<b>Gift</b>		0,00166***	0,000891***	0,000886***	0,000828***	-0,000116
		(0,000159)	(0,000160)	(0,000160)	(0,000160)	(0,000160)
<b>Barn</b>		-0,00191***	-0,00246***	-0,00236***	-0,00236***	-0,00344***
		(0,000178)	(0,000179)	(0,000178)	(0,000178)	(0,000178)
<b>Human kapital</b>						
<b>Heltid</b>			-0,0160***	-0,0153***	-0,0152***	-0,0206***
			(0,000202)	(0,000206)	(0,000206)	(0,000207)
<b>Bedriftskjennetegn</b>						
<b>Offentlig sektor<sub>t-1</sub></b>				0,0149***	0,0149***	0,0155***
				(0,000270)	(0,000270)	(0,000270)
<b>Bedrift &gt; 100 ansatte<sub>t-1</sub></b>				-0,00160***	-0,00140***	-0,00314***
				(0,000189)	(0,000189)	(0,000189)
<b>Konjunkturer</b>						
<b>Ledighet<sub>t-1</sub></b>					-0,00157***	
					(6,89e-05)	
<b>Lønn</b>						
<b>Median lønn i yrke<sub>t-1</sub></b>						6,38e-05***
						(3,52e-07)
<b>Årsdummyer</b>	x	x	x	x	x	x
<b>Utdannings-dummyer</b>			x	x	x	x
<b>Nærings-dummyer</b>				x	x	x
<b>Konstant</b>	0,0931***	0,0472***	0,0552***	0,0499***	0,0535***	-0,00590***
	(0,000249)	(0,00108)	(0,00112)	(0,00164)	(0,00165)	(0,00166)
<b>Observasjoner</b>	15 529 466	15 529 466	15 489 079	15 489 079	15 489 079	15 489 079
<b>R<sup>2</sup></b>	0,002	0,005	0,009	0,012	0,012	0,015

Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

Note: Robuste standardfeil i parentes \*\*\* p &lt; 0,01, \*\* p &lt; 0,05, \* p &lt; 0,1

Videre kontrollerer vi for konjunkturer ved den kommunale ledigheten separat for kvinner og menn året før. I seg selv bidrar økt ledighet til å redusere mobiliteten slik vi skulle forvente, men igjen øker kjønnsforskjellen, dog marginalt.

I den siste modellspesifikasjonen inkluderer vi kontroll for median daglønn i yrket man hadde året før, som en kontroll for om man hadde et lavtlønns- eller høytlønnsykke. Kontroll for lønnsnivået i yrket året før bidrar isolert sett til en positiv endring i sannsynligheten for yrkesmobilitet, men det halverer kjønnsforskjellen. Det betyr at yrkesmobiliteten er høyere i høytlønnsykker, som også er yrker hvor menn er sterkere representert. Dette bidrar til å forklare noe av kjønnsforskjellen i yrkesmobilitet, men vi står fortsatt igjen med en uforklart del.

Disse analysene viser at kjønnsforskjellen i mobilitet er relativt stabil over spesifikasjoner, og det er ikke slik at konjunkturer eller observerte kjennetegn ved personer eller bedrifter kan bidra til å forklare hvorfor kvinner er mindre yrkesmobile enn menn. Legg også merke til at forklart varians ( $R^2$ ) er svært lav. Dette tyder på at det kan være mer tilfeldig om man bytter yrke, og at konjunkturerne eller observerbare kjennetegn ved individet og bedriften ikke er den viktigste drivkraften bak dette.

### **Kjønnsforskjeller i oppadgående og nedadgående mobilitet**

Vi har vist at kjønnsforskjellen i yrkesmobilitet er relativt lav, og analysene tyder på at observerbare forhold i liten grad forklarer et yrkesbytte. Det kan med andre ord være mer tilfeldige faktorer som påvirker yrkesmobilitet. Likevel kan konsekvensene av yrkesmobilitet være ulike for kvinner og menn. Dette undersøker vi ved å estimere sannsynligheten for oppadgående og nedadgående yrkesmobilitet for dem som faktisk er yrkesmobile. Mobiliteten er oppadgående når et yrkesskifte betyr at man bytter til et yrke som ligger relativt sett høyere i lønnsfordelingen. Motsatt er mobiliteten nedadgående når et yrkesskifte betyr at man bytter til et yrke som ligger relativt sett lavere i lønnsfordelingen.

Vi har tatt utgangspunkt i medianlønnen til en heltidsarbeider i hvert yrke hvert år og beregnet yrkets relative plassering i inntektsfordelingen hvert år. Analysene gjøres kun for dem som har vært yrkesmobile, og oppadgående eller nedadgående mobilitet beregnes ut fra om yrket i periode  $t$  har en høyere eller lavere plassering i lønnsfordelingen enn det yrket man hadde i periode  $t-1$ .

Vi estimerer seks lineære sannsynlighetsmodeller: tre spesifikasjoner for sannsynligheten for oppadgående mobilitet og tre for sannsynligheten for nedadgående mobilitet. I våre første spesifikasjoner inkluderer vi kun kvinnedummy

som kontrollvariabel. Deretter kontrollerer vi for relativ plassering i lønnsfordelingen forrige periode for å ta hensyn til at sannsynligheten for oppadgående og nedadgående mobilitet avhenger av hvor i hierarkiet man opprinnelig er plassert. Dersom en person er ansatt i et lavinntektsyrke, er risikoen for nedadgående mobilitet mindre enn hvis man jobber i et middels betalt yrke. Videre kontrollerer vi for fullt sett av individkjennetegn, tilsvarende modell 5 i tabell 8.12 (koeffisientene rapporteres ikke).

Fra modell 1 i tabell 8.13 ser vi at kvinner i snitt har 0,6 prosentpoeng høyere sannsynlighet for oppadgående mobilitet enn menn, mens modell 4 viser at det ikke er noen statistisk målbar forskjell mellom kjønnene for nedadgående mobilitet. Når vi så kontrollerer for plasseringen i lønshierarkiet i forrige periode, får vi et noe annet bilde. Da har kvinner 10,5 prosentpoeng lavere sannsynlighet for oppadgående mobilitet sammenlignet med menn, som har samme relative plassering i lønnsfordelingen forrige periode, og 9 prosentpoeng høyere sannsynlighet for nedadgående mobilitet. Denne forskjellen kan delvis føres tilbake til observerbare kjennetegn ved individet og bedriften, siden kjønnsforskjellen reduseres noe i spesifikasjon 3 og 6, men vi står fortsatt igjen med en relativt stor kjønnsforskjell som er i kvinners disfavør.

**Tabell 8.13 Kjønnforskjeller i sannsynligheten for oppadgående og nedadgående yrkesmobilitet (2004–2014)**

	Oppadgående mobilitet			Nedadgående mobilitet		
	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6
<b>Kvinne</b>	0,00634*** (0,000775)	-0,105*** (0,000728)	-0,0712*** (0,000868)	-0,000535 (0,000783)	0,0905*** (0,000758)	0,0523*** (0,000910)
<b>Persentil, yrke<sub>t-1</sub></b>		-0,0698*** (0,000114)	-0,101*** (0,000134)		0,0570*** (0,000123)	0,0869*** (0,000149)
<b>Årsdummyer</b>	x	x	x	x	x	x
<b>Individ-kjennetegn</b>	x	x	x	x	x	x
<b>Bedrifts-kjennetegn</b>	x	x	x	x	x	x
<b>Utdannings-dummyer</b>	x	x	x	x	x	x
<b>Nærings-dummyer</b>	x	x	x	x	x	x
<b>Observasjoner</b>	1 411 676	1 411 668	1 408 442	1 411 676	1 411 668	1 408 442
<b>R<sup>2</sup></b>	0,10	0,26	0,33	0,09	0,20	0,26

Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

Note: Robuste standardfeil i parentes \*\*\* p < 0,01, \*\* p < 0,05, \* p < 0,1

Disse analysene viser at konsekvensene av yrkesmobiliteten er ulike for kvinner og menn. Kvinner har lavere sannsynlighet for å ha yrkesmobilitet til et bedre yrke, altså et yrke med høyere lønnsnivå, og høyere sannsynlighet for å ha yrkesmobilitet til et dårligere yrke. En mulig forklaring på dette kan være at kvinner i større grad arbeider i yrker der mulighetene for oppadgående mobilitet er mindre, eller at kvinners yrkesmobilitet i mindre grad er et uttrykk for naturlig karriereprogresjon enn menns.

## Oppsummering

I dette kapitlet har vi vist at sektor- og yrkesmobiliteten i det norske arbeidsmarkedet er på henholdsvis 2 og 8–9 prosent. Mobilitetsratene, tilgangsratene og avgangsratene er ulike for kvinner og menn. Yrkesmobilitetsratene er noe lavere for kvinner og sektormobilitetsratene noe høyere. I tillegg beveger kvinner seg mer inn og ut av arbeidsmarkedet enn menn. Blant annet viser vi at kvinner har høyere tilgangs- og avgangsrater for alle utdanningsnivåer for alle alders-



grupper under 55 år og i mannsdominerte og kjønnsbalanserte yrker. Unge arbeidstakere har også høyere tilgangs- og avgangsrater og høyere mobilitet enn eldre arbeidstakere.

Kvinner har lavere yrkesmobilitet i kvinnedominerte yrker enn i mannsdominerte, mens menn har noe høyere mobilitet i kvinnedominerte yrker enn i mannsdominerte, men forskjellen er veldig liten.

I våre analyser av yrkesmobiliteten viser vi at mobiliteten og kjønnsforskjellen varierer noe mellom ulike grupper av arbeidstakere, men observerbare forskjeller mellom kvinner og menn kan i liten grad forklare sannsynligheten for yrkesmobilitet eller kjønnsforskjeller i sannsynligheten for mobilitet. Vi viser også at konsekvensene av yrkesmobiliteten er ulik for kvinner og menn. Kvinner har lavere sannsynlighet for å ha yrkesmobilitet til et bedre yrke, her i betydningen et yrke med høyere lønnsnivå, og høyere sannsynlighet for å ha yrkesmobilitet til et dårligere yrke.

Vi har også kartlagt hvilke yrker og utdanninger som har høy og lav mobilitet, hvilke som har sterkt vekst, og hvilke som har sterk reduksjon i yrkesmobiliteten i perioden 2004–2014.

## Vedlegg til kapittel 8

**Tabell V8.1 Deskriptiv statistikk til ti yrker med høyest yrkesmobilitet i perioden 2004–2014**

	Offentlig	Alder	Utdanning (år)	Heltid	Median daglønn i yrket
Sivilingeniører (geofag, petroleums-teknologi, metallurgi o.l.)	0,49	44	6,7	0,98	2488
Økonomisk og samfunnsvitenskapelig planlegging og utredning	0,85	47	6,2	0,92	1412
Produksjonsdirektører innen olje- og gassutvinning, bergverksdrift, industri, kraft- og vannforsyning	0,21	48	4,0	0,96	1786
Funksjonærer innen administrasjon	0,45	47	4,0	0,85	1210
Markedsanalytikere og andre forretningsyrker	0,15	43	5,5	0,95	1627
Produksjonsdirektører innen undervisning, helse- og sosialtjenester	0,90	50	6,6	0,92	1513
Ingeniører og teknikere innen petroleum, bergverk og metallurgi	0,11	41	5,2	0,99	2270
Logistikere	0,07	42	3,0	0,96	1309
Produksjonsdirektører innen varehandel, hotell- og restaurantvirksomhet	0,05	43	3,1	0,96	1429
Andre spesialdirektører	0,09	47	4,4	0,98	2062

Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

Note: Nedre grense på 1000 personer i yrket hvert år i perioden. Median daglønn er beregnet på heltidsansatte. Lønnen er indeksregulert i henhold til prisstigning.

**Tabell V8.2 Deskriptiv statistikk til ti yrker med lavest yrkesmobilitet i perioden 2004–2014**

	Offentlig	Alder	Utdanning (år)	Heltid	Median daglønn i yrket
Lokomotivførere og lokomotivkontrollører	0,95	46	2,8	0,96	1752
Frisører, kosmetologer o.l.	0,02	34	2,7	0,75	791
Polititjenestemenn	1,00	42	4,8	0,97	1481
Tannleger	0,62	47	8,1	0,73	1754
Radiografer og audiografer	0,85	40	5,9	0,84	1221
Apotekteknikere	0,16	44	2,8	0,60	920
Flygere	0,00	44	3,7	0,94	2921
Fagarbeidere innen bearbeiding av fisk og fiskeprodukter	0,00	41	2,0	0,91	894
Dekksoffiserer og loser	0,09	45	3,6	0,99	1805
Murere mfl.	0,00	39	2,3	0,98	1080

Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

Note: Nedre grense på 1000 personer i yrket hvert år i perioden. Median daglønn er beregnet på heltidsansatte. Lønnen er indeksregulert i henhold til prisstigning.

**Tabell V8.3 Deskriptiv statistikk til ti utdanninger med høyest yrkesmobilitet i perioden 2004–2014**

	Offentlig	Alder	Utdanning (år)	Heltid	Median daglønn i yrket
Økonomisk-administrative fag (MA)	0,29	37	8,47	0,95	1575
Markedsføring (BA)	0,11	35	6,48	0,91	1418
Reiselivsfag (BA)	0,16	35	5,94	0,86	1274
Medisin (ph.d.)	0,88	51	11,85	0,69	1845
Vernepleiefag (BA)	0,88	40	6,06	0,68	1188
Media og kommunikasjon (BA)	0,31	36	6,10	0,87	1366
Helse-, sosial- og idrettsfag (MA)	0,75	42	8,63	0,75	1357
Kontorfag (VGS, avsluttende)	0,50	41	3,00	0,77	1132
Naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag (ph.d.)	0,58	45	11,00	0,90	1720
Sang- og musikkutdanning (MA)	0,82	42	8,85	0,58	1325

Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger.

Note: VGS = videregående skole-nivå, BA = bachelornivå, MA = masternivå, ph.d. = doktorgrad

**Tabell V8.4 Deskriptiv statistikk til ti utdanninger med lavest yrkesmobilitet i perioden 2004–2014**

	Offentlig	Alder	Utdanning (år)	Heltid	Median daglønn i yrket
Hjelpepleiefag, (VGS, grunntdanning)	0,88	47	1,7	0,37	1038
Odontologi (MA)	0,66	47	8,0	0,74	1700
Vernepleiefag, (VGS, grunntdanning)	0,92	48	2,0	0,42	1041
Politifag (BA)	0,96	35	5,3	0,95	1503
Allmenne fag (VGS, grunntdanning)	0,39	55	1,1	0,69	1115
Arkitektur (MA)	0,24	46	8,9	0,93	1517
Konfeksjons- og tekstilutdanningen (VGS, grunntdanning)	0,48	51	2,0	0,50	981
Naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag (VGS, grunntdanning)	0,20	52	1,8	0,89	1213
Samferdsel (VGS, grunntdanning)	0,69	54	2,0	0,78	1159
Kontorfag (VGS, grunntdanning)	0,37	52	2,0	0,68	1101

Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

Note: VGS = videregående skole-nivå, BA = bachelornivå, MA = masternivå, ph.d. = doktorgrad

**Tabell V8.5 Deskriptiv statistikk til ti yrker med sterk vekst i yrkesmobilitet i perioden 2004–2014**

	Offentlig	Alder	Utdanning (år)	Heltid	Median daglønn i yrket
Sivilingeniører (elkraftteknikk)	0,31	45	6,4	0,97	2191
Operatører innen treforedlings-industri	0,01	45	2,2	0,95	1204
Frisører, kosmetologer o.l.	0,01	35	2,8	0,78	838
Forsikringskonsulenter	0,00	43	4,6	0,95	1539
Sivilarkitekter, by- og trafikk-planleggere	0,14	43	7,8	0,96	1718
Sivilingeniører (maskin- og marinteknikk)	0,04	42	7,2	0,98	2198
Energioperatører	0,40	47	3,2	0,95	1791
Sivilingeniører (bygg og anlegg)	0,08	45	5,7	0,96	1960
Studieinspektør	0,56	48	6,3	0,89	1581
Grafiske trykkere	0,01	46	2,6	0,94	1275

Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

**Tabell V8.6 Deskriptiv statistikk til ti yrker med svak vekst i yrkesmobilitet i perioden 2004–2014**

	Offentlig	Alder	Utdanning (år)	Heltid	Median daglønn i yrket
Operatører innen annen kjemisk prosessindustri	0,00	43	2,5	0,96	1439
Service- og telemontører	0,06	43	2,8	0,95	1302
Annet pleie- og omsorgspersonale	0,82	43	2,6	0,33	1144
Operatører og montører innen produksjon av elektronisk utstyr	0,09	45	2,2	0,94	1166
Sivilingeniører (elektronikk og telekommunikasjon)	0,34	44	6,8	0,97	2214
Lokomotivførere og lokomotivkontrollører	0,94	47	3,3	0,94	1992
Befal II	1,00	48	7,4	0,97	2114
Dør- og telefonselgere	0,17	38	2,8	0,86	1173
Ukjent/uoppgitt	0,72	47	4,2	0,84	1507
Rørleggere- og VVS-montører	0,03	40	2,7	0,97	1362

Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

**Tabell V8.7 Deskriptiv statistikk til ti utdanninger med sterk vekst i yrkesmobilitet i perioden 2004–2014**

	Offentlig	Alder	Utdanning (år)	Heltid	Median daglønn i yrket
Handel (VGS)	0,11	40	3,0	0,76	1175
Hår- og skjønnhetspleie (VGS)	0,14	37	3,0	0,72	1000
Kjemiske fag (BA)	0,31	47	5,9	0,92	1813
Politifag (BA)	0,95	38	5,6	0,95	1662
Bildende kunst og håndverk (VGS)	0,17	34	3,0	0,71	1150
Maritime navigasjonsfag (Fag-skole)	0,12	41	4,4	0,93	1900
Sang- og musikkutdanninger (VGS)	0,34	34	3,0	0,65	1270
Mekaniske fag (MA)	0,20	43	8,0	0,97	2071
Maritime navigasjonsfag (VGS)	0,12	44	3,0	0,94	1784
Bygg og anlegg (MA)	0,34	47	8,0	0,96	1859

Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

Note: VGS = videregående skole-nivå, BA = bachelornivå, MA = masternivå, ph.d. = doktorgrad



**Tabell V8.8 Deskriptiv statistikk til ti utdanninger med svak vekst i yrkesmobilitet i perioden 2004–2014**

	Offentlig	Alder	Utdanning (år)	Heltid	Median daglønn i yrket
Kjemiske fag (VGS)	0,20	45	3	0,95	1590
Veterinær (MA)	0,45	44	9	0,81	1470
Vernepleiefag (VGS)	0,90	56	2	0,47	1194
Terapeutiske fag (VGS)	0,69	48	3	0,52	1144
Konfeksjons- og tekstilutdanningen (VGS, grunnutdanning)	0,45	57	2	0,54	1129
Pleie- og omsorgsfag (VGS)	0,90	42	3	0,39	1179
Hjelpepleiefag (VGS)	0,86	45	3	0,41	1182
Gravedrift og utvinning (VGS)	0,08	39	3	0,92	1837
Samferdsel (VGS, grunnutdanning)	0,64	60	2	0,73	1339
Fiske og havbruk (VGS)	0,06	42	3	0,95	1554

Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

Note: VGS = videregående skole-nivå, BA = bachelornivå, MA = masternivå, ph.d. = doktorgrad

## 9 Kjønnsegregering og mobilitet

Et sentralt spørsmål er i hvilken grad mobilitetsmønstrene, avgang og rekruttering bidrar til kjønnsegregeringen i arbeidsmarkedet. Vi vet at kjønnsegregeringen mellom offentlig og privat sektor har økt noe, mens kjønnsegregeringen på yrkesnivå har falt. Hvor viktig er kvinners og menns mobilitetsmønstre for å forklare endringer i kjønnsegregeringen i arbeidsmarkedet? I hvilken grad kommer disse endringene fra tilgang og avgang?

For å svare på dette beregner vi hvordan sektor- og yrkesmobiliteten blant kvinner og menn bidrar til de observerte endringene i kjønnsegregeringen. Ved å dekomponere endringen i kjønnsegregeringen inn i bidrag fra tilgang, avgang og mobilitet kan vi avdekke hvilke komponenter som bidrar sterkest til å forklare reduksjonen i kjønnsegregeringen i perioden (Schöne 2001). Vi tar for oss økningen i sektorsegregeringen fra en Duncan-indeks på 0,26 til 0,29 i perioden 1999–2014 og fallet i yrkessegregeringen fra 0,57 til 0,55 i perioden 2004–2014.

Tabell 9.1 viser prinsippene for hvordan mobiliteten, tilganger og avganger blant kvinner og menn bidrar til kjønnsegregering. Her tenker vi oss tre typer yrker: kvinnedominerte, mannsdominerte og kjønnsbalanserte. For sektor blir prinsippene de samme som for kvinnedominert (offentlig) og mannsdominert (privat). Plusser og minuser angir om kjønnsegregeringen øker eller reduseres, mens 0 angir nøytral virkning. Kvinner som bytter fra ett kvinnedominert yrke til et annet kvinnedominert yrke, bidrar ikke til endring i segregeringen, mens kvinner som bytter fra et mannsdominert eller kjønnsbalansert yrke til et kvinnedominert, forsterker segregeringen. Kvinner som bytter fra et kvinnedominert til et mannsdominert eller kjønnsbalansert yrke, bidrar til en reduksjon i segregeringen. Avganger og tilganger påvirker også segregeringen, og kvinner som rekrutteres inn i kvinnedominerte yrker, bidrar til å forsterke segregeringen, mens kvinners avgang fra kvinnedominerte yrker isolert sett bidrar til en reduksjon i segregeringen. Tilsvarende mønster med motsatt fortegn gjelder for menn.

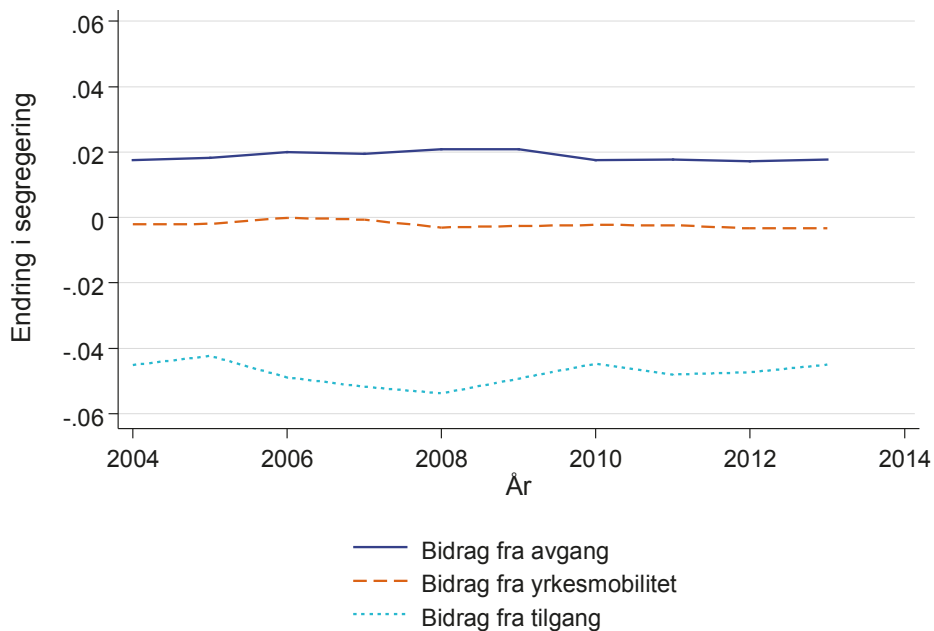
**Tabell 9.1 Bidrag til endring i kjønnssegregeringen**

		Kvinner til				
		Kvinne- dominert	Manns- dominert	Kjønns- balansert	Avgang	Tilgang
<b>Kvinner fra</b>	Kvinnedominert	0	-	-	-	+
	Mannsdominert	+	0	+	+	-
	Kjønnsbalansert	+	-	0	+	+
		Menn til				
		Kvinne- dominert	Manns- dominert	Kjønns- balansert	Avgang	Tilgang
<b>Menn fra</b>	Kvinnedominert	0	+	+	+	-
	Mannsdominert	-	0	-	-	+
	Kjønnsbalansert	-	+	0	+	+

Kilde: Schøne (2001)

En detaljert presentasjon av hvordan de ulike kildene til endret kjønnssegregering virker, er gitt i vedlegget til dette kapitlet. De ulike komponentenes bidrag til endring i segregeringen presenteres i figur 9.1. Yrkesmobiliteten har svært lite å si for den observerte endringen i yrkessegregeringen i perioden. Det største bidraget til redusert kjønnssegregering kommer fra tilganger (rekruttering). Dette kan i hovedsak forklares av en økt andel kvinner og menn som rekrutteres inn i kjønnsbalanserte yrker, se tabell 9.2. Det desegregerende bidraget fra tilgang motvirkes noe av bidraget fra avgang. Dette kommer i hovedsak av at menn som har avganger fra arbeidsmarkedet, i mindre grad har avganger fra mannsdominerte yrker, og at en større andel har avganger fra kvinnedominerte yrker, se tabell 9.3. Kvinner har en større andel av avgangene totalt, og blant dem som har avganger, har andelen fra kvinnedominerte yrker økt, mens den har falt for mannsdominerte yrker og økt fra kjønnsbalanserte yrker. Isolert sett bidrar kvinners endringer i avgangsmønstre til å presse segregeringen ned.

**Figur 9.1 Bidrag fra mobilitet, rekruttering og avgang til yrkessegregeringen (2003–2014)**



Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

Tabellene 9.2 og 9.3 presenterer henholdsvis andelen av tilganger som er til et kvinnedominert, mannsdominert eller kjønnsbalansert yrke separat for kvinner og menn, og andelen avganger fra et kvinnedominert, mannsdominert eller kjønnsbalansert yrke. Vel 70 prosent av alle kvinner som har tilganger til eller avganger fra arbeidsmarkedet, går til eller fra et kvinnedominert yrke. Tilsvarende ser vi at vel 60 prosent av mennene som har en tilgang eller avgang, går til eller fra et mannsdominert yrke. Kun 11–14 prosent av kvinnene har tilgang til et mannsdominert yrke, og kun 10–14 prosent til et kjønnsbalansert yrke. For menn ser vi en noe høyere andel med tilganger til kvinnedominerte yrker, opp mot 25 prosent. Tilsvarende gjelder avganger fra kvinnedominerte yrker. 12–13 prosent av mennene med tilgang til eller avgang fra arbeidsmarkedet, beveger seg til eller fra et kjønnsbalansert yrke. Vi ser også at mønsteret er persistent: Det er lite endring i andelen over tid.

**Tabell 9.2 Andelen tilganger som er til kvinne-, mannsdominerte eller kjønnsbalanserte yrker. Separat for kvinner og menn (2003–2014)**

	Tilganger					
	Kvinner			Menn		
	Kvinne- dominert	Manns- dominert	Kjønns- balansert	Kvinne- dominert	Manns- dominert	Kjønns- balansert
<b>2003</b>	0,73	0,15	0,12	0,25	0,62	0,13
<b>2004</b>	0,73	0,14	0,13	0,25	0,60	0,14
<b>2005</b>	0,74	0,13	0,13	0,24	0,63	0,13
<b>2006</b>	0,74	0,13	0,13	0,24	0,63	0,13
<b>2007</b>	0,74	0,13	0,14	0,23	0,65	0,12
<b>2008</b>	0,74	0,12	0,14	0,22	0,65	0,13
<b>2009</b>	0,75	0,11	0,14	0,25	0,60	0,14
<b>2010</b>	0,75	0,11	0,14	0,26	0,60	0,14
<b>2011</b>	0,74	0,12	0,14	0,25	0,62	0,13
<b>2012</b>	0,74	0,12	0,15	0,25	0,62	0,14
<b>2013</b>	0,74	0,11	0,15	0,26	0,60	0,14
<b>2014</b>	0,73	0,12	0,15	0,26	0,59	0,14

Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

**Tabell 9.3 Andelen avganger som er fra kvinnedominerte, mannsdominerte eller kjønnsbalanserte yrker. Separat for kvinner og menn (2003–2014)**

	Avganger					
	Kvinner			Menn		
	Kvinne- dominert	Manns- dominert	Kjønns- balansert	Kvinne- dominert	Manns- dominert	Kjønns- balansert
2003	0,70	0,17	0,12	0,20	0,67	0,12
2004	0,73	0,15	0,12	0,23	0,64	0,13
2005	0,74	0,13	0,12	0,23	0,64	0,13
2006	0,75	0,12	0,13	0,23	0,63	0,13
2007	0,75	0,11	0,13	0,23	0,63	0,14
2008	0,74	0,12	0,14	0,21	0,66	0,13
2009	0,74	0,12	0,14	0,21	0,65	0,14
2010	0,74	0,11	0,15	0,23	0,61	0,15
2011	0,75	0,11	0,14	0,24	0,61	0,15
2012	0,75	0,11	0,14	0,24	0,62	0,15
2013	0,75	0,11	0,14	0,24	0,61	0,15
2014						

Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

Tabell 9.4 viser mønsteret for yrkesmobilitet for kvinner og menn. Den første raden i tabellen viser hvilken type yrke menn eller kvinner bytter fra, og den andre raden indikerer hvilken type yrke de bytter til. Vel halvparten av alle yrkesmobile menn har byttet fra et mannsdominert yrke til et annet. Dette ser vi i den første kolonnen i tabell 9.4. Omtrent 6 prosent av yrkesmobile menn bytter fra et mannsdominert til et kvinnedominert yrke, og andelen som flytter fra mannsdominert til kjønnsbalansert, er på omtrent samme nivå. Mønsteret er også relativt stabilt, og fra denne tabellen ser det ut til at kjønnssegregeringen på yrkesnivå opprettholdes av mobiliteten, siden andelen som bytter fra mannsdominert til kvinnedominert, har falt. Menns yrkesmobilitet bidrar til å opprettholde segregeringen i arbeidsmarkedet.

Vi ser et ganske lignende mønster for kvinner: Rett i underkant av halvparten av alle yrkesmobile kvinner bytter fra et kvinnedominert yrke til et annet kvinnedominert yrke. Her ser imidlertid andelen ut til å ha falt siden 2010, men det er

uklart om det er en trend, siden det også er noe variasjon i årene før. Den andre desegregerende tendensen vi ser, er at en større andel yrkesmobile kvinner bytter fra kvinnedominerte yrker til kjønnsbalanserte yrker. Det er med andre ord noen tegn til at kvinners yrkesmobilitet har en desegregerende tendens.

**Tabell 9.4 Kvinners og menns yrkesmobilitet (2004–2014)**

		Menn								
Fra	Mannsdominert yrke			Kvinnedominert yrke			Kjønnsbalansert yrke			
Til	Mannsdominert	Kvinnedominert	Kjønnsbalansert	Mannsdominert	Kvinnedominert	Kjønnsbalansert	Mannsdominert	Kvinnedominert	Kjønnsbalansert	
2004	0,54	0,08	0,06	0,07	0,07	0,04	0,05	0,05	0,03	
2005	0,52	0,08	0,07	0,08	0,08	0,04	0,06	0,04	0,03	
2006	0,49	0,06	0,06	0,09	0,08	0,08	0,06	0,04	0,04	
2007	0,49	0,06	0,05	0,10	0,09	0,07	0,07	0,03	0,04	
2008	0,53	0,07	0,06	0,09	0,07	0,05	0,06	0,03	0,04	
2009	0,52	0,07	0,06	0,08	0,07	0,06	0,07	0,03	0,04	
2010	0,51	0,08	0,06	0,08	0,08	0,05	0,06	0,04	0,04	
2011	0,52	0,07	0,06	0,08	0,07	0,05	0,07	0,04	0,04	
2012	0,54	0,07	0,07	0,08	0,07	0,04	0,07	0,03	0,03	
2013	0,53	0,06	0,07	0,08	0,07	0,05	0,07	0,04	0,04	
2014	0,52	0,06	0,07	0,08	0,07	0,05	0,07	0,04	0,04	
		Kvinner								
Fra	Mannsdominert yrke			Kvinnedominert yrke			Kjønnsbalansert			
Til	Mannsdominert	Kvinnedominert	Kjønnsbalansert	Mannsdominert	Kvinnedominert	Kjønnsbalansert	Mannsdominert	Kvinnedominert	Kjønnsbalansert	
2004	0,07	0,12	0,04	0,07	0,47	0,09	0,02	0,09	0,03	
2005	0,06	0,10	0,04	0,07	0,50	0,09	0,03	0,08	0,03	
2006	0,05	0,06	0,03	0,06	0,54	0,11	0,03	0,08	0,03	
2007	0,06	0,06	0,03	0,07	0,53	0,12	0,03	0,07	0,04	
2008	0,07	0,06	0,03	0,08	0,49	0,11	0,03	0,07	0,04	
2009	0,08	0,07	0,04	0,07	0,48	0,11	0,04	0,08	0,04	
2010	0,06	0,07	0,03	0,07	0,50	0,11	0,03	0,08	0,04	
2011	0,08	0,06	0,03	0,07	0,48	0,11	0,04	0,09	0,05	
2012	0,08	0,06	0,04	0,08	0,46	0,11	0,04	0,08	0,05	
2013	0,08	0,06	0,04	0,08	0,44	0,12	0,04	0,08	0,05	
2014	0,08	0,06	0,04	0,07	0,45	0,12	0,05	0,09	0,05	

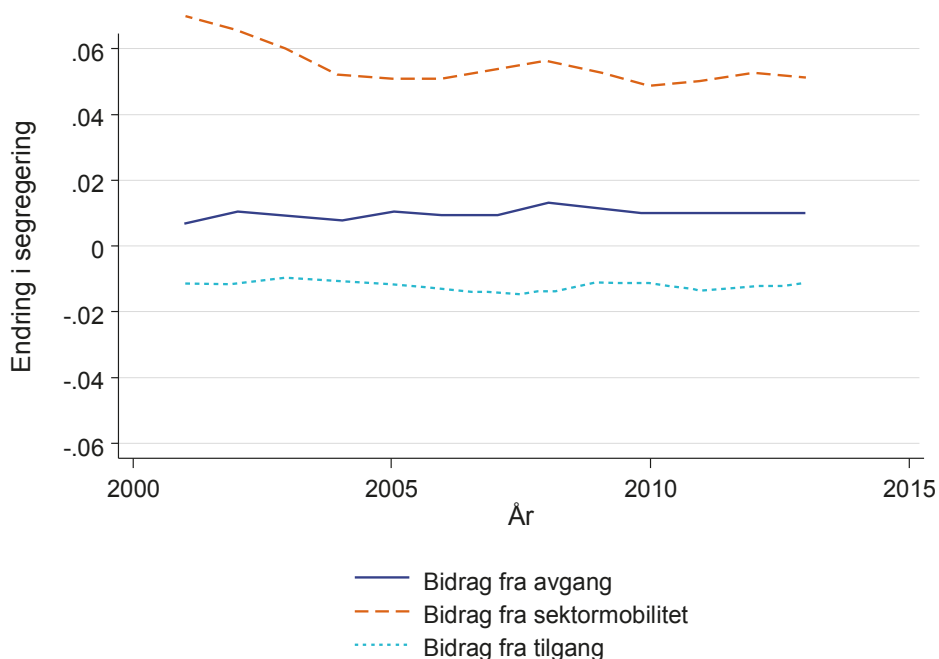
Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

## Sektormobilitetens betydning for kjønnssegregeringen

Yrkesmobiliteten har svært lite å si for den observerte endringen i yrkessegregeringen i perioden. Vi skal nå undersøke hvordan sektormobiliteten har bidratt til den økte kjønnssegregeringen på sektornivå fra en Duncan-indeks på 0,26 til 0,29 i perioden 1999–2014. Dekomponeringen følger samme prinsipper som vist i tabell 9.1, men vi har kun to sektorer, offentlig og privat, som er henholdsvis kvinnedominert og mannsdominert.

Figur 9.2 presenterer de ulike komponentenes bidrag til endring i sektorsegregeringen. Vi ser at sektormobiliteten er det sterkeste bidraget inn i den økte sektorsegregeringen i løpet av perioden. Kvinners og menns ulike tilganger inn i offentlig og privat sektor bidrar til å dempe segregeringen, mens avgangsmønstrene bidrar til å forsterke segregeringen. Segregeringsendringen på sektornivå kan i hovedsak forklares av sektormobilitet.

**Figur 9.2 Bidrag fra mobilitet, rekruttering og avgang til sektorsegregeringen (2003–2014)**



Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger



Bidraget fra sektormobilitet kommer i stor grad av at andelen kvinner som er mobile fra privat til offentlig sektor, er høyere enn andelen fra offentlig til privat. Dette motvirkes i noen grad av at menn har samme mønster: En større andel av sektormobile menn er mobile fra privat til offentlig, men vi vet også fra kapittel 8 at sektormobile menn er en mindre gruppe enn sektormobile kvinner. Derfor er disse bevegelsene ikke nødvendigvis nok til å utligne bidraget fra kvinner.

Videre ser vi av tabell 9.5 at rett i underkant av 80 prosent av menn som kommer inn på arbeidsmarkedet, får en jobb i privat sektor. Samtidig ser vi at av alle menn som har avgang fra arbeidsmarkedet, kommer 75 prosent fra privat sektor. Denne andelen har falt, noe som isolert sett bidrar til å øke segregeringen. Av alle kvinner som har tilgang til arbeidsmarkedet, fordeler de seg omtrent halvt om halvt i privat og offentlig sektor, og det samme ser vi for avganger. Det er imidlertid en liten tendens til at andelen av kvinners avganger fra privat sektor blir mindre, og at den faller mer enn fallet i andelen tilganger. Dette kan bidra til å redusere segregeringen. Totalt sett ser vi av figur 9.2 at bidraget fra tilganger og bidraget fra avganger inn i endret segregering omtrent utligner hverandre.

**Tabell 9.5 Mobilitet mellom offentlig og privat sektor. Menn og kvinner. (1999–2014)**

Menn				
	Tilgang, andel til privat sektor	Avgang, andel fra privat sektor	Fra offentlig – til privat	Fra privat – til offentlig
1999	0,73	0,78		
2000	0,76	0,76	0,77	0,23
2001	0,79	0,75	0,43	0,57
2002	0,75	0,79	0,44	0,56
2003	0,73	0,78	0,47	0,53
2004	0,76	0,75	0,52	0,48
2005	0,79	0,76	0,47	0,53
2006	0,80	0,77	0,52	0,48
2007	0,80	0,75	0,51	0,49
2008	0,81	0,79	0,47	0,53
2009	0,77	0,79	0,42	0,58
2010	0,76	0,76	0,41	0,59
2011	0,80	0,75	0,42	0,58
2012	0,78	0,75	0,44	0,56
2013	0,77	0,74	0,4	0,6
2014	0,77		0,48	0,52
Kvinner				
	Tilgang, andel til privat sektor	Avgang, andel fra privat sektor	Fra offentlig – til privat	Fra privat – til offentlig
1999	0,51	0,54		
2000	0,50	0,51	0,58	0,42
2001	0,53	0,52	0,49	0,51
2002	0,48	0,53	0,44	0,56
2003	0,47	0,52	0,48	0,52
2004	0,49	0,51	0,46	0,54
2005	0,50	0,49	0,5	0,5
2006	0,52	0,50	0,5	0,5
2007	0,52	0,48	0,49	0,51
2008	0,53	0,50	0,5	0,5
2009	0,50	0,51	0,46	0,54
2010	0,48	0,49	0,4	0,6
2011	0,51	0,47	0,43	0,57
2012	0,50	0,48	0,44	0,56
2013	0,49	0,47	0,43	0,57
2014	0,49		0,47	0,53

Kilde: AA-registeret med påkoblede individopplysninger

## Oppsummering

I dette kapitlet har vi beregnet mobilitetens betydning for kjønnssegregeringen. Analysene viser at yrkesmobiliteten bidrar lite til fallet i yrkessegregering, mens rekruttering er det viktigste bidraget til redusert yrkessegregering. Vel halvparten av alle yrkesmobile menn bytter fra ett mannsdominert yrke til et annet, mens andelen som bytter fra mannsdominerte til kvinnedominerte yrker, har falt. Dette indikerer at menns yrkesmobilitet bidrar til å opprettholde segregeringen i arbeidsmarkedet.

Mønsteret er svært likt for kvinner: I underkant av halvparten av alle yrkesmobile kvinner bytter fra ett kvinnedominert yrke til et annet kvinnedominert yrke. Kvinnens mobilitetsmønster har likevel en desegregerende tendens siden en større andel yrkesmobile kvinner bytter fra kvinnedominerte yrker til kjønnsbalanserte yrker.

Sektormobiliteten, på den andre siden, bidrar til å øke kjønnssegregeringen mellom offentlig og privat sektor. Dette kommer i stor grad av at andelen kvinner som bytter fra privat til offentlig sektor, er høyere enn andelen fra offentlig til privat. Dette motvirkes i noen grad av at menn har samme mønster. Kvinnens og menns ulike tilganger inn i offentlig og privat sektor bidrar til å dempe segregeringen, mens avgangsmønstrene bidrar til å forsterke segregeringen. Segregeringsendringen på sektornivå kan i hovedsak forklares av sektormobilitet.

## Vedlegg til kapittel 9

### Mobilitetens bidrag til segregeringsindeksen:

*Bidrag fra yrkessegregering =*

- andel kvinner som skifter fra et mannsdominert yrke til et kvinnedominert yrke
- + andel kvinner som skifter fra et mannsdominert yrke til et kjønnsbalansert yrke
- andel kvinner som skifter fra et kvinnedominert yrke til et mannsdominert yrke
- andel kvinner som skifter fra et kvinnedominert yrke til et kjønnsbalansert yrke
- + andel kvinner som skifter fra et kjønnsbalansert yrke til et kvinnedominert yrke
- andel kvinner som skifter fra et kjønnsbalansert yrke til et mannsdominert yrke
- andel menn som skifter fra et mannsdominert yrke til et kvinnedominert yrke
- andel menn som skifter fra et mannsdominert yrke til et kjønnsbalansert yrke
- + andel menn som skifter fra et kvinnedominert yrke til et mannsdominert yrke
- + andel menn som skifter fra et kvinnedominert yrke til et kjønnsbalansert yrke
- andel menn som skifter fra et kjønnsbalansert yrke til et kvinnedominert yrke
- + andel menn som skifter fra et kjønnsbalansert yrke til et mannsdominert yrke

*Bidrag fra avgang*

Her må vi først beregne den avgangen vi ville fått dersom avgangen hadde vært «balansert», det vil si at avgangen er fordelt i henhold til kjønnsfordelingen i yrkeskategori.

*Beregnet segregeringsendring =*

- andel menn i kvinnedominerte yrker × avgangsraten fra kvinnedominerte yrker
- andel kvinner i kvinnedominerte yrker × avgangsraten fra kvinnedominerte yrker
- andel menn i mannsdominerte yrker × avgangsraten fra mannsdominerte yrker
- + andel kvinner i mannsdominerte yrker × avgangsraten fra mannsdominerte yrker
- + andel kvinner i kjønnsbalanserte yrker × avgangsraten fra kjønnsbalanserte yrker
- + andel menn i kjønnsbalanserte yrker × avgangsraten fra kjønnsbalanserte yrker

*Realisert segregeringsendring =*

- andel menn med avgang fra kvinnedominerte yrker
- andel kvinner med avgang fra kvinnedominerte yrker
- andel menn med avgang fra mannsdominerte yrker
- + andel kvinner med avgang fra mannsdominerte yrker
- + andel kvinner med avgang fra kjønnsbalanserte yrker
- + andel menn med avgang fra kjønnsbalanserte yrker

*Bidrag fra tilgang*

Her må vi først beregne den tilgangen vi ville fått dersom tilgangen hadde vært «balansert», det vil si at tilgangen er fordelt i henhold til kjønnsfordelingen i yrkeskategori.

*Beregnet segregeringsendring =*

- andel kvinner i kvinnedominerte yrker × tilgangsraten til kvinnedominerte yrker
- andel menn i kvinnedominerte yrker × tilgangsraten til kvinnedominerte yrker
- + andel menn i mannsdominerte yrker × tilgangsraten til mannsdominerte yrker
- andel kvinner i mannsdominerte yrker × tilgangsraten til mannsdominerte yrker
- + andel kvinner i kjønnsbalanserte yrker × tilgangsraten til kjønnsbalanserte yrker
- + andel menn i kjønnsbalanserte yrker × tilgangsraten til kjønnsbalanserte yrker

*Realisert segregeringsendring =*

- andel kvinner med tilgang til kvinnedominerte yrker
- andel menn med tilgang til kvinnedominerte yrker
- + andel menn med tilgang til mannsdominerte yrker
- andel kvinner med tilgang til mannsdominerte yrker
- + andel kvinner med tilgang til kjønnsbalanserte yrker
- + andel menn med tilgang til kjønnsbalanserte yrker

## 10 Oppsummering

I denne rapporten undersøker vi kjønnssegregeringen og sektor- og yrkesmobiliteten på det norske arbeidsmarkedet de siste 20 år. Vi er spesielt opptatt av å undersøke hvilke prosesser som driver endringer i segregeringen, om det er noen kjønnsforskjeller i mobiliteten, og i hvilken grad dette bidrar til å opprettholde eller redusere kjønnsdelingen i det norske arbeidsmarkedet.

Forskningen på yrkesmobilitet i Norden viser ikke noe enhetlig mønster. Et hovedresultat som derimot er gjennomgående, er at menn har større sannsynlighet for å være mobile, både jobbmobiler og yrkesmobile. Det er likevel noen forskjeller mellom grupper og over tid som kan tyde på at demografiske endringer er viktige for å forstå utviklingen. Yrkes- og sektormobiliteten henger sammen med kjønnssegregeringen, men få studier undersøker denne sammenhengen direkte. Dette gjør vi i kapittel 3, hvor vi bruker data fra EU-SILC og arbeidskraftsundersøkelsene i Europa for å beregne kjønnssegregeringen og jobbmobiliteten i Europa. Vi finner at Danmark peker seg ut som et land med høy jobbmobilitet, både i Norden og Europa. Kjønnsforskjellen i jobbmobilitet er imidlertid størst blant flere av de nye EU-landene i Øst-Europa. Vi finner en svak U-formet sammenheng mellom kjønnsforskjeller i jobbmobilitet og kjønnssegregering, og omtrent motsatt bilde ser vi når vi sammenligner kjønnssegregeringen og kvinners sysselsettingsrate.

Våre analyser av utviklingen i kjønnssegregeringen i kapittel 5 viser et hovedbilde som preges av stabilitet. Kjønnsdelingen på yrke og næring er helt klart stabil. Kvinnedominansen i næringer som helse- og sosialtjenester, undervisning og offentlig administrasjon er vedvarende, og dette bidrar betydelig inn til kjønnsdelingen av arbeidsmarkedet totalt sett. Våre analyser viser også at det skjer noen viktige endringer. Kjønnssegregeringen mellom offentlig og privat sektor har blitt sterkere. På den andre siden har yrkessegregeringen falt: Kvinner og menn fordeler seg likere på yrker nå enn de gjorde for 10 år siden. Vi viser også at innvandrere generelt bidrar til desegregering ved at nivået på kjønnssegregeringen er lavere når vi inkluderer alle ansatte innvandrere, enn når vi kun inkluderer norskfødte ansatte.

I kapittel 6 studerer vi hvordan segregeringen utvikler seg i løpet av karrieren. Hovedspørsmålet er om segregeringen oppstår allerede i starten av karrieren,

om den øker, minker eller vedvarer gjennom karriereløpet. Våre analyser viser at kjønnssegregeringen varierer over alder. Et viktig funn er imidlertid at yngre generasjoner av ansatte er mindre segregerte enn eldre. Dette er positivt i et likestillingsperspektiv: Etter som tiden går og eldre arbeidstakere forlater arbeidsmarkedet, vil den lavere segregeringen blant yngre generasjoner presse segregeringen ned. Likevel ser vi for alle kohorter at det er tendenser til økende segregering gjennom livsløpet. Dermed vil vi forvente at kjønnssegregeringen faller langsomt som følge av at eldre arbeidstakere forlater arbeidsmarkedet.

I kapittel 7 viser vi at yrkessegregeringen går ned i hovedsak som følge av tilbudssideforhold, ved at kjønnsbalansen i yrkene har blitt bedre. Samtidig har det skjedd ting med yrkesstrukturen som dels har økt, dels har redusert kjønnssegregeringen. Alt i alt er reduksjonen i yrkessegregeringen drevet av forhold på tilbudssiden. Dette kommer i hovedsak av endringer mellom kohorter, noe som allerede er drevet av endringer i utdanningsvalg. Utdanningsvalg betyr også mye for yrkessegregeringen. Over 80 prosent av utdanningssegregeringen kommer av at kvinner og menn gjør ulike utdanningsvalg. Videre viser vi at to tredjedeler av yrkessegregeringen kommer fra utdanningssegregering.

I kapittel 8 viser vi at sektor- og yrkesmobiliteten i det norske arbeidsmarkedet er på henholdsvis 2 og 8–9 prosent. Yrkesmobilitetsratene er noe lavere for kvinner og sektormobilitetsratene noe høyere. Kvinner har høyere tilgangs- og avgangsrater for alle utdanningsnivå, for alle aldersgrupper under 55 år og i mannsdominerte og kjønnsbalanserte yrker. Unge arbeidstakere har også høyere tilgangs- og avgangsrater og høyere mobilitet enn eldre arbeidstakere. Kvinner har lavere yrkesmobilitet i kvinnedominerte yrker enn i mannsdominerte, mens menn har noe høyere mobilitet i kvinnedominerte yrker enn i mannsdominerte, men forskjellen er veldig liten. Mobiliteten og kjønnsforskjellen varierer noe mellom ulike grupper av arbeidstakere, men observerbare forskjeller mellom kvinner og menn kan i liten grad forklare mobilitet eller kjønnsforskjeller i mobilitet. Vi viser også at konsekvensene av yrkesmobiliteten er ulik for kvinner og menn. Kvinner har lavere sannsynlighet for å ha yrkesmobilitet til et bedre yrke, her i betydningen et yrke med høyere lønnsnivå, og høyere sannsynlighet for å ha yrkesmobilitet til et dårligere yrke.

I vårt siste kapittel viser vi at yrkesmobiliteten bidrar lite til fallet i yrkessegregering, mens rekruttering er det viktigste bidraget til redusert yrkessegregering. Sektormobiliteten, på den andre siden, bidrar til å øke kjønnssegregeringen mellom offentlig og privat sektor.

# Referanser

- Alecu, A.I. & Drange, I. (2016). Hvilken betydning har regulering av yrker for yrkesmobilitet i Norge? *Søkelys på arbeidslivet*, 33(01-02), 101–121.
- Andersson, J. & Tegsjö, B. (2006). En rörlig arbetsmarknad – dynamiken bland jobb, individer och företag. *SCB: Fokus på näringsliv och arbetsmarknad våren 2006*, 27–40.
- Arulampalam, W. & Booth, A. (1998). Training and Labour Market Flexibility: Is there a Trade-off? *British Journal of Industrial Relations* 36(4): 521–536.
- Barth, E., Hardoy, I., Schøne, P. & Østbakken, K.M. (2014) Hva betyr høy yrkesdeltakelse for kjønnssegregering? I: Reisel, L. & Teigen, M. (2014) *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Barth, E., Hardoy, I., Schøne, P. & Østbakken, K.M. (2013). *Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn*. ISF-rapport 2013:07. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Barth, E. & Dale-Olsen, H. (2009). Monopsonistic discrimination, worker turnover, and the gender wage gap. *Labour Economics*, 16(5), 589–597.
- Barth, E., Røed, M., Schøne, P. & Torp, H. (2004). *Arbeidsmarkedet for akademikere* ISF-rapport 2004:9. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Bettio, F. & Verashchagina (2009). *Gender segregation in the labour market. Root Causes, implications and policy responses in the EU*. Luxembourg: European Commission, Publications Office of the European Union.
- Bettio, F. (2002). The Pros and Cons of Occupational Gender Segregation in Europe. *Canadian Public Policy*, S65–S84.
- Bihagen, E. & Ohls, M. (2006). The glass ceiling – where is it? Women's and men's career prospects in the private vs. the public sector in Sweden 1979–2000. *The Sociological Review*, 54(1), 20–47.
- Birkelund, G.E. & Petersen, T. (2009). Det norske likestillingsparadokset. Kjønn og arbeid i velferdssamfunnet. I Frønes, I. & Kjølsvold, L. (2010), *Det norske samfunn (6. utg)*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Blackwell, L. (2001). Occupational sex segregation and part-time work in modern Britain. *Gender, Work & Organization*, 8(2), 146–163.
- Blau, F.D. & Hendricks, W.E. (1979). Occupational segregation by sex: Trends and prospects. *Journal of Human Resources*, 14, 197–210.



- Blau, F.D., Simpson, O. & Anderson, D. (1998). Continuing progress? Trends in occupational segregation in the United States over the 1970s and 1980s. *Feminist Economics*, 4(3), 29–71.
- Blau, F.D., Brummund, P. & Liu, A.Y. (2013). Trends in Occupational Segregation By Gender 1970–2009: Adjusting for the Impact of Changes in the Occupational Coding System. *Demography*, 50, 471–492.
- Borghaus, L. & Grooth, L. (1999). Educational presorting and occupational segregation. *Labour Economics*, 6, 375–395.
- Booth, A.L. & Francesconi, M. (2000). Job mobility in 1990s Britain: does gender matter? *Research in Labor Economics* (s. 173–189) Emerald Group Publishing Limited.
- Brochmann, G. & Kjeldstadli, K. (2008). *A History of Immigration. The Case of Norway 900–2000*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Budig, M.J. (2002). Male advantage and the gender composition of jobs: Who rides the glass escalator? *Social Problems*, 49(2), 258–277.
- Børing, P. & Næss, T. (2007). *Arbeidsmarkedet for akademikere: Tilbud og etterspørsel 1996–2006*. Rapport 34/2007. Oslo: NIFU.
- Dale-Olsen, H. (2006). Økende mobilitet i det norske arbeidsmarkedet? *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 23(1), 3–11.
- Dale-Olsen, H. (2016). Gjennomtrekk av ansatte over tid: Ulike trender i forskjellige næringer? *Søkelys på arbeidslivet*, 33(1–2), 85–100.
- Dex, S. & Bukodi, E. (2012). The effects of part-time work on women's occupational mobility in Britain: evidence from the 1958 birth cohort study. *National Institute Economic Review*, 222(1), R20–R37.
- Due, J.R. (2016). *Occupational mobility in Norway*. Masteroppgave, Økonomisk Institutt. Oslo: Universitetet i Oslo.
- Duncan, O. & Duncan, B. (1955). A methodological analysis of segregation indexes. *American Sociological Review*. 20(20), 210–217.
- Elias, P. & Bynner, J. (1997). Intermediate skills and occupational mobility. *Policy Studies*, 18(2), 101–124.
- Fitzenberger, B. & Kunze, A. (2005). Vocational training and gender: Wages and occupational mobility among young workers. *Oxford review of Economic policy*, 21(3), 392–415.
- Fredriksen, A. & Hansen, J.R. (2013). *Trends in Sector Switching: Evidence from Employer-Employee Data*. Aarhus: Institut for Økonomi, Aarhus Universitet.
- Fredriksen, A. (2008). Gender differences in job separation rates and employment stability: New evidence from employer-employee data. *Labour Economics* 15, 915–937.

- Fuchs, V. R. (1975). A note on sex segregation in professional occupations. *Explorations in Economic Research*, 2, 105–111.
- Groes, F., Kircher, P. & Manovskii, I. (2014). The U-shapes of occupational mobility. *The Review of Economic Studies*, 82(2), 659–692.
- Hardoy, I., Schøne, P. & Østbakken, K.M. (2017). Children and the Gender Gap in Management. *Labour Economics*. doi: [10.1016/j.labeco.2017.05.009](https://doi.org/10.1016/j.labeco.2017.05.009)
- Hultin, M. (2003). Some take the glass escalator, some hit the glass ceiling? Career consequences of occupational sex segregation. *Work and occupations*, 30(1), 30–61.
- Hyatt, H.R. & Spletzer, J.R. (2013). The recent decline in employment dynamics. *IZA Journal of Labor Economics*, 2(1), 5.
- Jacobs, S. (1999). Trends in women's career patterns and in gender occupational mobility in Britain. *Gender, Work & Organization*, 6(1), 32–46.
- Jensberg, H., Mandal, R. & Solheim, E. (2012). *Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet 1990–2010: Kontinuitet eller endring?* Trondheim: SINTEF.
- Kalmijn, M. & Luijckx, R. (2006). Changes in women's employment and occupational mobility in the Netherlands: 1955 to 2000. *Globalization, uncertainty and women's careers: An international comparison*, 84–112.
- Kumlin, J. (2010). Occupational shifts across sex-type boundaries in the Swedish labour market. *Research in Social Stratification and Mobility*, 28(4), 417–436.
- Kunze, A. (2005). The evolution of the gender wage gap. *Labour Economics*, 12(1), 73–97.
- Lalé, E. (2012). Trends in occupational mobility in France: 1982–2009. *Labour Economics*, 19(3), 373–387.
- van der Leij, M., & Buhai, S. (2008). *A Social Network Analysis of Occupational Segregation*. Fondazione Eni Enrico Mattei, Working Paper 2008-31.
- Li, J.H., König, M., Buchmann, M. & Sacchi, S. (2000). The influence of further education on occupational mobility in Switzerland. *European Sociological Review*, 16(1), 43–65.
- Maume, D.J. Jr. (1999). Occupational segregation and the career mobility of white men and women. *Social Forces*, 77(4), 1433–1459.
- Mandel, H. & Semyonov, M. (2008). A Welfare State Paradox: State Interventions and Women's Employment Opportunities in 22 Countries. *American Journal of Sociology*. 111(6), 1910–1949. doi: [10.1086/499.912](https://doi.org/10.1086/499.912).
- Midtbøen, A. (2014). Etnisk diskriminering i det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. I: Reisel, L. & Teigen, M. (2014). *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

- Midtbøen, A. & Rogstad, J. (2012). *Diskrimineringsens omfang og årsaker*. ISF-rapport 2012:01. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Moscarini, G. & Vella, F. (2003). *Occupational mobility and employment reallocation: evidence from the NLSY79*. Working Paper: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.570.5752&rep=rep1&type=pdf>
- Mukkala, K. & Tohmo, T. (2013). Inter-industry job mobility in the knowledge economy in Finland. *International Journal of Manpower*, 34(8), 918–938. doi:[10.1108/IJM-07-2013-0168](https://doi.org/10.1108/IJM-07-2013-0168)
- Ng, T.W.H., Sorensen, K.L., Eby, L.T. & Feldman, D.C. (2007). Determinants of job mobility: A theoretical integration and extension. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(3), 363–386. doi:[10.1348/096317906X130582](https://doi.org/10.1348/096317906X130582)
- Nordisk ministerråd (2010). *Labour Market Mobility in Nordic Welfare States*. Copenhagen: Nordic Council of Ministers. Hentet fra <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:norden:org:diva-1286>
- Olsen, B. (2016). *Innvandrerkvinner fra EU-landene (ekskl. Norden) og deres tilknytning til arbeidsmarkedet*. Oslo: SSB Rapporter 206:22.
- Pertold-Gebicka, B., Pertold, F. & Datta Gupta, N. (2016). *Employment adjustments around childbirth*. Discussion Paper: IZA DP. 9685.
- Reisel, L. & Teigen, M. (2014). *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Reisel, L. (2014a). Kjønnsdeling på tvers, I: Reisel, L. & Teigen, M. (2014) *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Reisel, L. (2014b). Kjønnsdelte utdanningsvalg, I: Reisel, L. & Teigen, M. (2014) *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Rosenfeld, R.A. & Spenner, K.L. (1992). Occupational sex segregation and women's early career job shifts. *Work and Occupations*, 19, 424–449.
- Rosenfeld, R.A. (1983). Sex segregation and sectors: An analysis of gender differences in returns from employer changes. *American Sociological Review*, 48, 637–655.
- Schøne, P. (2001). *Konjunktorendring, mobilitet og kjønnssegregering*. ISF-rapport 2001:5. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Schøne, P. (2015). Kvinner, barn og valg av sektor: Har offentlig sektor fortsatt en tiltrekning? *Søkelys på arbeidslivet*, 32(04), 360–376.
- Sognefest-Haaland, J. (2015). *En empirisk analyse av jobbmobilitet mellom offentlig og privat sektor*. Bergen: Universitetet i Bergen.
- SSB (2012). *Institusjonell sektorgruppering 2012*. Oslo: Statistisk sentralbyrå. Hentet fra: <https://www.ssb.no/bank-og-finansmarked/institusjonell-sektorgruppering/institusjonell-sektorgruppering-2012>.

- SSB (2007). Standard for næringsgruppering, D383 Norges offisielle statistikk. Oslo: Statistisk sentralbyrå. Hentet fra: [http://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/nos\\_d383/nos\\_d383.pdf](http://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/nos_d383/nos_d383.pdf)
- Stambøl, L.S. (2000). Regional arbeidsmarkedsmobilitet i Norge: bruttostrømsanalyser og etterspørselsbetraktninger i de regionale arbeidsmarkedene. *Økonomiske analyser*, 4/2000. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Taylor, M. (2007). Tied Migration and Subsequent Employment: Evidence from Couples in Britain. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 69(6), 795–818.
- Theodossiou, I. & Zangelidis, A. (2009). Should I stay or should I go? The effect of gender, education and unemployment on labour market transitions. *Labour Economics*, 16, 566–577.
- Valcour, P.M. & Tolbert, P. (2003). Gender, family and career in the era of boundarylessness: determinants and effects of intra-and inter-organizational mobility. *International Journal of Human Resource Management*, 14(5), 768–787.
- Wiborg, Ø., Børing, P. & Skule, S. (2013). *Livslang læring og mobilitet i arbeidsmarkedet: En studie av formell og uformell videreutdanning blant norske arbeidstakere basert på Lærevilkårsmonitoren og registerdata*. NIFU-rapport 3/2013. Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.
- Østbakken, K.M., Barth, E. & Schøne, P. (2014). Hva betyr kjønnsdeling for lønn? I Reisel, L. & Teigen, M. (2014) *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Østby, L. & Henriksen, K. (2013). Innvandrere – hva vi nå vet og ikke vet. *Samfunnsspeilet* 2013/5. Oslo: Statistisk sentralbyrå.

# Kjønnssegregering og mobilitet i det norske arbeidsmarkedet

Rapporten presenterer resultater fra en undersøkelse av kjønnssegregeringen og mobiliteten på det norske arbeidsmarkedet de siste 20 år.

Hovedbildet i våre analyser av kjønnssegregeringen er stabilitet. Likevel skjer det noen viktige endringer. Kjønnsdelingen i offentlig og privat sektor har blitt sterkere. På den annen side har yrkessegregeringen falt: Kvinner og menn fordeler seg likere på yrker nå enn de gjorde for 10 år siden. Vi viser at kjønnssegregeringen varierer gjennom karrieren. Yngre generasjoner av ansatte er mindre segregerte enn eldre, men det er en vekst i yrkessegregeringen med økende alder for alle.

Yrkessegregeringen går ned først og fremst som følge av tilbudssideforhold, ved at kjønnsbalansen i yrkene har blitt bedre. Dette kommer i hovedsak av endringer mellom kohorter, noe som allerede er drevet av endringer i utdanningsvalg. Utdanningsvalg betyr også mye for yrkessegregeringen – to tredjedeler av yrkessegregeringen kommer fra utdanningssegregering.

Sektor- og yrkesmobiliteten i arbeidsmarkedet er på rundt henholdsvis 2 og 8–9 prosent. Yrkesmobilitetsratene er noe lavere for kvinner og sektormobilitetsratene noe høyere. Mobiliteten og kjønnsforskjellen varierer noe mellom ulike grupper av arbeidstakere, men observerbare forskjeller mellom kvinner og menn kan i liten grad forklare mobilitet eller kjønnsforskjeller i mobilitet. Yrkesmobiliteten bidrar lite til fallet i yrkessegregering, mens rekruttering er det viktigste bidraget til redusert yrkessegregering. Sektormobiliteten bidrar på den annen side til å øke kjønnssegregeringen mellom offentlig og privat sektor.

Vår studie viser at yrkessegregeringen i hovedsak endres som følge av endringer blant yngre arbeidstakere, og at yrkesmobilitet og utviklingen gjennom karrieren betyr lite.