

Resultater

Vi har ikke funnet entydige endringer i horisontal kjønnssegregering i arbeidsmarkedet de siste 20 år. Kvinner og menn er fremdeles konsentrert i ulike deler av arbeidsmarkedet, og de endringer som har funnet sted finner vi er relativt like for begge kjønn.

Vi fant til dels ulike tendenser avhengig av om vi så på sektor, næringsgrupper og yrkesgrupper. Mens tendensen var større kjønnssegregering i forhold til sektor, var det stabilitet som kom til uttrykk gjennom næring. Analysene av yrkesgrupper viste imidlertid tendenser i retning av mindre kjønnssegregering ved at kvinneandelen i de mest kvinnedominerte yrkene har sunket noe. Kvinneandelen har imidlertid også sunket i flere av de mest mannsdominerte yrkene.

Et interessant resultat er fordelingen av sysselsatte etter prosentandel kvinner i den sysselsattes yrke. Her så vi at en økende andel sysselsatte arbeider i yrker jevn kjønnsfordeling og i yrker med høy kvinneandel. Samtidig er det en mindre andel som jobber i yrker med lav kvinneandel. Det har med andre ord blitt mer vanlig å jobbe i yrkesgrupper med jevn fordeling av kvinner og menn (innenfor en 40-60 prosent fordeling), og færre som jobber i yrker som er enten sterkt mannsdominert eller sterkt kvinnedominert.

Vi fant en tendens til kjønnsutjevning målt som endring i kvinneandel, i det vi kaller for vertikal kjønnssegregering. Samtidig fant vi at mens andelen ledere blant kvinner har vært stabil, har andelen ledere blant menn gått betydelig ned. I sum har altså kvinneandelen blant ledere økt, selv om det fremdeles er slik at det er flere menn enn kvinner som er ledere. En multivariat analyse av sannsynligheten for å være leder i yrker med kjønnskjev og kjønnsjevn sammensetning viste at kvinners sannsynlighet for å være leder er markert lavere enn blant menn i yrker som er kjønnsjevn eller noe kvinnedominert. I mannsdominerte yrker har kvinner like stor sannsynlighet for å bli leder som menn. Analysene av unge og eldre aldersgrupper viste små forskjeller i segregeringsmønstre mellom disse. Selv om vi fant en del variasjon når det gjelder hvilke næringer og yrker som er størst blant yngre og eldre, har det vært vanskelig å se noen klare forskjeller i kjønnssegregeringsmønstre mellom de ulike aldersgruppene. I den grad vi har sett endring over tid, så handler dette på den ene side om at kvinner (uavhengig av alder) på mange måter var mer kjønnsstradisjonelle i sine yrkesvalg i 2010 enn de var i 1996. Samtidig har vi sett at det innenfor enkelte yrker har vært en utvikling mot en mer kjønnsjevn balanse. Disse endringene virker imidlertid å gjelde både for yngre og eldre kvinnelige arbeidstakere.

Analysene av sysselsatte med innvandrerbakgrunn viste at den horisontale kjønnssegregeringen er meget lik for ikke-innvandrere. Vi fant at næringer og yrker av en viss størrelse, og der innvandrere er godt representert, var den horisontale kjønnssegregeringen svært lik ikke-innvandrere. Når vi så på vertikal kjønnssegregering var det en klar forskjell mellom på den ene siden ikke-innvandrere og innvandrere fra EU-15 land, Nord-Amerika og Oceania, versus innvandrere fra øvrige land. Mens det var klart flere menn enn kvinner som svarte at de var ledere blant de to første kategoriene, så var det ingen kjønnsforskjell i andelen som oppga å være ledere blant innvandrere fra øvrige land, hvor andelen ledere var lav for begge kjønn.

Dette kan tyde på at det er de samme mekanismene som ligger til grunn for yrkesvalg blant innvandrere som blant ikke-innvandrere når det gjelder horisontal kjønnssegregering. Men resultatene antyder også at det kan være ulike mekanismer som ligger til grunn for om man blir leder eller ikke, og hvor distinksjonen ser ut til å gå blant innvandrere fra Vest-Europa, Nord-Amerika og Oceania på den ene siden, og innvandrere fra øvrige land på den andre.