

Inés Hardøy og Pål Schøne
Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn:
Hvor mye betyr barn?

Inés Hardoy og Pål Schøne

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn:
Hvor mye betyr barn?

Institutt for samfunnsforskning

Oslo 2007

© ISF 2007
Rapport 2007:3

Institutt for samfunnsforskning
Munthes gate 31
Postboks 3233 Elisenberg
0208 Oslo
www.samfunnsforskning.no

ISBN: 978-82-7763-241-4 (trykt utgave)
978-82-7763-242-1 (digital utgave)
ISSN: 0333-3671

Innhold

Forord	5
1. Innledning	7
2. Hvorfor kan barn forårsake lønnsforskjeller mellom kvinner og menn?	9
2.1. Teoretisk rammeverk	9
2.2. Empiriske analyser.....	13
3. Metode	17
4. Data.....	21
5. Resultater	23
5.1. Analyser av sammenhengen mellom barn og timelønn	25
5.2. Hvor mye betyr barn for lønnsforskjeller mellom kvinner og menn?	28
6. Oppsummering og diskusjon	51
Vedlegg.....	55
Litteratur	59

Forord

Denne rapporten presenterer resultater fra prosjektet: «Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn: Hvor mye betyr barn?», finansiert av Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Takk til Erling Barth for kommentarer til et tidligere utkast.

Oslo, mars 2007

Inés Hardoy og Pål Schøne

Innledning

Menn har høyere timelønn enn kvinner, det er et gjennomgående funn i nærmest alle analyser av lønnsforskjeller, nasjonalt og internasjonalt (Altonji og Blank 1999). Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er mindre i Norge enn i mange andre land, men det gjenstående lønnsgapet virker å være vanskelig å lukke (Barth og Dale-Olsen 2004, Schøne 2004). Siden midten av 1980-tallet har det ikke skjedd noen systematisk reduksjon i timelønnsforskjellene mellom kvinner og menn (Barth og Dale-Olsen 2004). Lønnsgapet mellom kvinner og menn har mange årsaker, og en stor mengde analyser av både teoretiske og empirisk karakter har vært gjennomført for å forklare det. De empiriske analysene har tradisjonelt fokusert på tre hovedkilder til lønnsforskjeller mellom kvinner og menn: Kjønnforskjeller i personkapital, betydningen av diskriminering og betydningen av kjønnforskjeller i forpliktelser i hjemmesfæren i hovedsak knyttet til omsorgsforpliktelser for små barn. I denne rapporten skal vi fokusere på betydningen av den siste kilden; målt ved sammenhengen mellom barn og timelønn for kvinner og menn.

Norge har, sammenlignet med mange andre land, en relativt sjenerøs familiepolitikk. I en omfattende OECD-studie kommer Norge sammen med de andre nordiske landene høyt opp på de fleste indikatorene på familievennlige velferdsordninger (OECD 2001). Lang og betalt fødselspermisjon og subsidierte barnehager er to eksempler på dette. Familiepolitikken bidrar til omfordeling til fordel for barnefamilier. Familiepolitikken kan sånn sett bli betraktet som et virkemiddel for å ta vare på familien som institusjon. Familiepolitikken har også som mål å øke yrkesaktiviteten blant kvinner (mødre), dels ved praktisk tilrettelegging og dels ved økonomiske insentiver. Folketrygdens ytelser i forbindelse med fødsel og adopsjon er for eksempel knyttet til tidligere arbeidsinntekt, og Arbeidsmiljøloven sikrer rett til fri fra arbeidet ved svangerskap, fødsel og ved barns og barnepassers sykdom. Slike ordninger gir unge kvinner incentiver til å starte en arbeidsmarkedskarriere før de får barn. Dette kan gi en sterkere tilknytning til arbeidsmarkedet, og lette senere retur til arbeidsmarkedet, enten som heltidsarbeidere eller deltidsarbeidere. Kvinners yrkesdeltagelse har da også økt kraftig i Norge løpet av de siste 30 år, fra omtrent 52 prosent i 1972 til over 80 prosent i dag. Men, på samme tid, de

gunstige velferdsordningene kan ha en «boomerang-effekt» ved at de kan virke karrierehemmende på den delen av husholdningen som er mest involvert i barneomsorgen. Mange og lange fravær fra arbeidsmarkedet i en periode hvor viktige jobbvalg foretas kan ha negative konsekvenser for kvinners senere lønns- og karriereutvikling. Denne mulige «baksiden av medaljen»-effekten av den sjenerøse nordiske familiepolitikken er blant annet diskutert i Datta Gupta et al. (2006). Vi foretar ingen effektevaluering av den norske familiepolitikken i forhold til lønnsgapet mellom kvinner og menn i denne rapporten, men det bør være av interesse med kunnskap om hvor viktig barn er for å forklare lønnsgapet mellom kvinner og menn i et slikt familiepolitikkregime.

Vi benytter registerdata på individnivå for årene 1997 og 2003. I denne perioden ble en stor familiepolitisk reform introdusert i Norge: Kontantstøtten. Kontantstøtten ble innført 1. august 1998 for ettåringer og fra 1. januar 1999 for både ett- og toåringer. Støtten gis etter søknad og utbetales hver måned f.o.m. måneden etter at barnet har fylt ett år t.o.m. den måneden barnet fyller 3 år. Kontantstøtten utbetales bare til barn som ikke har barnehageplass med statlig driftstilskudd. Vi vil ikke foreta en test av om kontantstøtten har påvirket lønnsgapet mellom kvinner og menn, men det vil kunne være av interesse å se hvordan lønnsgapet som skyldes barn har utviklet seg fra en periode før innføringen av reformen til en periode etter reformen.

Rapporten er videre disponert som følger: I neste kapittel presenterer vi noen teoretiske og empiriske undersøkelser som har studert hvorfor det kan være lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. I kapittel 3 presenterer vi metodene vi brukere for å analysere lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Kapittel 4 presenterer datagrunnlaget for analysene. Vi har benyttet registerdata på individnivå. Kapittel 5 presenterer resultatene fra analysene, og kapittel 6 avslutter og oppsummerer.

Hvorfor kan barn forårsake lønnsforskjeller mellom kvinner og menn?

2.1. Teoretisk rammeverk

For at barn skal forårsake timelønnsforskjeller mellom kvinner og menn må barns effekt på timelønn være forskjellig for kvinner og menn. I det følgende diskuterer vi noen kanaler som barn kan virke gjennom.

En årsak til at barn kan ha betydning for lønnsforskjeller mellom kvinner og menn er at tid brukt til omsorg for barn fordeler seg ujevnt mellom kvinner og menn, og spesielt er tiden ujevnt fordelt i perioder mens barna er små. En helt sentral økonomisk teori som belyser sammenhengen mellom perioder ute av arbeidsmarkedet og senere yrkeskarriere, er teorien om personkapital (Mincer og Polachek 1974; Becker 1985). Denne teorien ser på det enkelte individ som en ressurs. Investering i form av utdanning og opplæring i arbeidslivet øker individet produktivitet. I følge denne teorien er det flere grunner til at perioder ute av arbeidsmarkedet kan henge negativt sammen med senere arbeidsmarkedstilpasning: For det første vil det ikke akkumuleres ny personkapital. Personer som er ute av arbeidsmarkedet går glipp av både generell yrkeserfaring og opplæring på arbeidsplassen. For det andre vil verdien av personkapitalen forringes i perioder ute av arbeidsmarkedet. Kunnskap og kompetanse foreldes eller glemmes. Begge disse faktorene kan ha negative konsekvenser for senere lønnsutvikling. Dersom kvinner tilbringer lengre og flere perioder utenfor arbeidsmarkedet enn menn i forbindelse fødsler og barneomsorg, og hvis denne type fravær har en negativ effekt på produktivitet, kan dette bidra til å forklare hvorfor kvinner har lavere timelønn enn menn. Vi vet blant annet fra offentlig statistikk at kvinner faktisk tilbringer lengre og flere perioder utenfor arbeidsmarkedet i forbindelse med fødsler og barneomsorg enn menn (se for eksempel Kitterød og Kjeldstad 2006). Derfor, dersom det er sant at verdien av personkapitalen reduseres i perioder utenfor arbeidsmarkedet vil denne mekanismen bidra til å forklare lønnsgapet mellom kvinner og menn.

En mulig effekt som vil forsterke denne forskjellen er hvis menn (men ikke kvinner) *blir* mer produktive i arbeidsmarkedet når de får barn: En gren innenfor økonomisk teori diskuterer om det å stifte familie og få barn *gjør* menn mer produktive (Becker 1991). Denne forklaringen dreier seg blant annet om gevinster ved arbeidsdeling mellom kvinner og menn i husholdningen som gagnar menn. Menn har historisk sett spesialisert seg mer i markedsarbeid, mens kvinner har spesialisert seg mer i hjemmearbeid. Denne spesialiseringsgevinsten vil gjøre menn med familie og barn mer produktive sammenlignet med menn uten familie og barn, fordi menn uten familie og barn ikke nyter godt av denne spesialiserings- og arbeidsdelingsgevinsten. Dersom høyere produktivitet i arbeidsmarkedet for menn som følge av å stifte familie og få barn slår ut i høyere timelønn, vil også denne mekanismen bidra til å forklare timelønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

Til nå har vi diskutert lønnsforskjeller mellom kvinner og menn som skyldes at det er en *effekt* av å få barn - for eksempel via fravær fra arbeidsmarkedet - på produktiviteten. I det følgende diskuterer vi betydningen av diskriminering og uobserverte forskjeller mellom personer med og uten barn for å forklare lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. I disse tilfellene snakker vi ikke lenger om at det å få barn har en *effekt*, målt ved effekt på produktivitet, men at arbeidsgivere behandler ulike grupper med samme produktivitet ulikt (diskriminering) og at personer har ulike preferanser (uobserverte forskjeller). Vi diskuterer dette nærmere nedenfor.

Vi kan grovt skille mellom tre typer diskriminering: 1) Preferansediskriminering, 2) Statistisk diskriminering og 3) monopsonistisk diskriminering. Preferansediskriminering oppstår dersom arbeidsgiver har preferanser for et kjønn fremfor et annet, uten at dette er begrunnet ut fra rasjonelle økonomiske markedsbetraktninger. Statistisk diskriminering kjennetegnes ved at individer behandles ut fra forventet gjennomsnittskjennetegn ved gruppen vedkommende tilhører (eksempelvis kvinner i fruktbar alder). Dersom kvinner forventes i gjennomsnitt å ha høyere tilbøyelighet enn menn til å ta fri fra jobben i forbindelse med barnefødsler og barneomsorg, kan dette føre til at alle kvinner (også de som ikke tar fri fra jobben og kvinner uten barn) får dårligere tilgang til interne karrieremuligheter, og derfor lavere lønn enn menn. I så fall vil man kunne observere lavere timelønn for kvinner enn for menn, fordi kvinner i større grad enn menn er utsatt for denne type diskriminering. Monopsonistisk diskriminering oppstår dersom arbeidsgiver utnytter sin markedsrett til å sette lønnen lavere for kvinner enn for menn. Dersom for eksempel kvinner med små barn er mindre mobile på arbeidsmarkedet enn andre grupper av arbeidstakere, for eksempel fordi kvinner – og kanskje spesielt kvinner med små barn - ofte er husholdningsmedlemmet med den laveste inntekten, vil arbeidstilbudet deres være mindre lønnsfølsomt sammenlignet med arbeidstilbudet til andre grupper. Dersom arbeidsgiverne i det lokale arbeidsmarkedet

utnytter denne makten (monopsonimakt), vil de sette timelønnen til kvinner lavere enn timelønnen til menn.¹

En tredje årsak til at barn kan henge sammen med timelønnsforskjeller mellom kvinner og menn er knyttet til uobserverte forskjeller mellom personer med og uten barn. I motsetning til teorien om personkapital, som handler om en kausal sammenheng fra yrkesdeltakelse til lønn, dreier uobservert heterogenitet seg om individuelle kjennetegn som påvirker den enkeltes valg av utdanning og engasjement i arbeidslivet. Hypotesen her er at kvinner som er forskjellige med hensyn til preferanser for barn eller ikke barn, også kan være forskjellige i forhold til en del uobserverte egenskaper som motivasjon i arbeidslivet eller fokus på karriere. Selv kvinner med samme utdanning vil kunne ha veldig forskjellige lønnsprofiler dersom noen er mer engasjert og motivert i forhold til jobb og karriere enn andre, og dette kan variere systematisk med om de har barn eller ikke. Dersom kvinner uten barn er mer motiverte for karriere enn kvinner med barn vil vi kunne observere en negativ sammenheng mellom barn og lønn. Ikke fordi det er kausal sammenheng mellom barn (gjennom for eksempel fravær fra arbeidsmarkedet) og lønn, men ved at det er noe uobservert ved kvinner med barn som er negativt korrelert med timelønn. Videre dersom denne preferanseforskjellen mellom de med og uten barn er sterkere til stede for kvinner enn for menn, vil barn (gjennom preferanseforskjeller) skape lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Dette kaller vi en seleksjonseffekt, til forskjell fra en kausal effekt. Effekten av uobserverte forskjeller på timelønnsforskjeller mellom kvinner og menn vil bli forsterket dersom den uobserverte forskjellen mellom personer med og uten barn er motsatt for menn. Det vil den være dersom menn med barn har noen uobserverte egenskaper som er positivt korrelerte med timelønn sammenlignet med menn uten barn, det vil si at menn med barn i utgangspunktet *er* mer produktive enn menn uten barn. Diskusjonen over antyder at uobserverte forskjeller spiller en forskjellig rolle for kvinner og menn, ved at den antyder at kvinner uten barn har mer av noen uobserverte egenskaper som henger positivt sammen med lønn sammenlignet med kvinner uten barn. For menn er det grunn til å tro at det er motsatt. Flere empiriske analyser (se for eksempel Datta Gupta et al., 2005 for Danmark), viser at menn med barn har mer av noen uobserverte egenskaper som henger positivt sammen med lønn sammenlignet med menn uten barn.

1. For en norsk analyse av monopsonimakt og lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, se Barth og Dale-Olsen (1999).

Tabell 1.1. Forventet bidrag fra barn til lønnsgapet mellom kvinner og menn

Komponenter	Kvinner	Menn	Bidrag til lønns- gapet mellom kvinner og menn
	Bidrag til å forklare lønns- gapet i favør kvinner uten barn	Bidrag til å forklare lønns- gapet i favør menn med barn	
Reduksjon av personkapital i perioder utenfor arbeidsmarkedet	+	0	+
Uobserverte egenskaper mellom personer med og uten barn	+	+	+
Diskriminering av personer med små barn	+	0	+
Arbeidsdeling og spesialisering i småbarnsfasen	+	+	+

Datta Gupta et al. (2005) finner at ca. halvparten av lønnsgapet mellom gifte og ugifte menn skyldes uobserverte forskjeller mellom de to gruppene, det vil si at gifte er og ikke blir mer produktive av å gifte seg. Korenman og Neumark (1991) bruker amerikanske data og konkluderer at ca 20 prosent av lønnsgapet mellom gifte og ugifte menn (i favør gifte menn) kan føres tilbake til uobserverte forskjeller mellom de to gruppene. Gray (1997) rapporterer lignende resultater for en kohort av amerikanske menn (mer om empiriske analyser i neste avsnitt).

Tabell 1.1 gir en kort oppsummering av forventet bidrag fra de ulike komponentene til lønnsgapet mellom kvinner og menn i henhold til økonomisk teori og empiri.

Den første linjen viser at reduksjon av personkapital i perioder utenfor arbeidsmarkedet bidrar til å forklare lønnsforskjeller mellom kvinner med og uten barn, i favør menn, indikert med et pluss tegn. Denne kilden til lønnsforskjeller forklares ved at kvinner med barn har lavere timelønn enn kvinner uten barn, fordi perioder utenfor arbeidsmarkedet reduserer personkapitalen. Menn med barn tilbringer mye mindre tid utenfor arbeidsmarkedet i forbindelse med fødsler og barnepass. Det er derfor grunn til at reduksjon av personkapital ikke er viktig for å forklare lønnsforskjeller mellom menn med og uten barn, indikert med 0 i tabellen.

I sum, basert på økonomisk teori og resultater fra en majoritet av empiriske undersøkelser, ser det ut til at alle de nevnte komponentene bidrar til å øke lønnsgapet mellom kvinner og menn. Hovedambisjonen i denne rapporten er ikke å skille presist mellom de ovennevnte forklaringene. Vår ambisjon er å presentere analyser som viser hvor mye barn betyr for lønnsforskjeller, etter kontroll for kjønnsforskjeller i observerte kjennetegn og kjønnsforskjeller i avkastning av observerte kjennetegn. I tillegg, mot slutten av rapporten, foretar vi en enkel analyse som korrigerer for at kvinner har lengre fravær fra arbeidsmarkedet enn menn. Det gjør vi for å undersøke hvor viktig den første forklaringen er; det vil si hvor viktig reduksjon av personkapital i perioder i arbeidsmarkedet er for å forklare lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

2.2. Empiriske analyser

Empiriske analyser av betydningen av barn for timelønnsforskjeller kan grovt grupperes i tre typer: 1.) Analyser som studerer lønnsforskjeller mellom kvinner med og uten barn, 2.) Analyser som studerer lønnsforskjeller mellom menn med og uten barn, og 3.) Analyser som studerer betydningen av barn for lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Det er en relativt stor mengde internasjonale studier som har analysert betydningen av barn for lønnsforskjeller mellom kvinner med og uten barn, se for eksempel Waldfoegel (1997) og Budig og England (2001) med analyser for det amerikanske arbeidsmarkedet, Joshi et al. (1999) med analyser fra Storbritannia, Datta Gupta og Smith (2003) med analyser fra Danmark, og Albrecht et al. (1998) med analyser fra Sverige. Resultatene varierer en del mellom land. Det er flere grunner til det. For det første varierer de institusjonelle rammene mye både over tid og mellom land. Fødselspermisjon er landsdekkende og finansieres over offentlig budsjetter i noen land, mens deler av kostnadene i andre land faller på arbeidsgiverne (for eksempel i USA). For det andre varierer lengden og kompensasjonsgraden på betalt fødselspermisjon. I noen land er perioden med betalt fødselspermisjonen kort (for eksempel i USA og Storbritannia), mens den i andre land er lang (for eksempel i de skandinaviske landene). For det tredje, hvor fort man går tilbake til arbeidslivet avhenger blant annet av mulighetene for barnepass og forholdene på arbeidsmarkedet. Barnehagedekning og graden av offentlig støtte til barnehager varierer markert mellom land. For eksempel er barnehagedekningen for barn 1-3 år ca 40 prosent i Norge, og 6 prosent i Italia. For det fjerde er det generelt store forskjeller i den generelle lønnsfordelingen mellom land. Norge og de andre nordiske landene har høyere fagforeningstetthet og mer sentralisert og koordinert lønnsdannelse sammenlignet med de fleste andre OECD-land. Denne måten å fastsette lønningene på bidrar generelt til lavere lønnsfordeling (se for eksempel Blau og Kahn 1996, 2003; og Boeri et al. 2001).

Selv om resultatene spriker er det likevel slik at majoriteten av studiene finner at det er en økonomisk «straff» for kvinner å få barn – kvinner med barn har lavere timelønn enn kvinner uten barn, men fortsatt er det en viss uenighet om hvilke teoretiske mekanismer som er viktigst for å forklare denne «straffen» (se forrige avsnitt). Likevel er det nok riktig å si at mange av studiene gir støtte til teorien om personkapital, ved at den økonomiske «straffen» reduseres markert dersom man kontrollerer for depresiering og manglende akkumulering av personkapital i perioder utenfor arbeidsmarkedet. Datta-Gupta og Smith (2002) finner for eksempel at lønnsgapet mellom kvinner med og uten barn i Danmark reduseres markert etter kontroll for manglende akkumulering av personkapital i perioder utenfor arbeidsmarkedet. Budig og England (2001) finner for det amerikanske arbeidsmarkedet, at lønnsgapet mellom kvinner med og uten barn reduseres med ca 50 prosent etter kontroll på karriere-

reavbrudd og deltidsarbeid. Videre, viser studier at den økonomiske «straffen» for kvinner med barn er gjennomgående høyere i angloamerikanske land (som USA og Storbritannia) enn i nordiske og nordeuropeiske land (Harkness og Waldfogel 2003).

I de senere år har det også kommet stadig flere studier som har analysert lønnsforskjeller mellom både gifte og ugifte menn og mellom menn med og uten barn. En klar majoritet av studiene finner at for menn er det en lønnspremie ved å være gift eller ha barn. Dette bekreftes av studier fra blant annet USA (Ribar 2004), Storbritannia (Bardasi and Taylor 2004) og Danmark (Datta Gupta et al. 2005). Som nevnt i forrige avsnitt, kan denne lønnspremien forklares på ulike måter. Korenmark og Neumark (1991) finner at omtrent 20 prosent av lønnspremien skyldes individspesifikke og uobserverte faste effekter. Gray (1997) rapporterer lignende resultater for en kohort av menn født i perioden 1942-1952. Det er også en del studier som har funnet støtte for at menn blir mer produktive ved å stifte familie og få barn. Gray (1997) og Stratton (2002) finner at timelønn stiger raskere for gifte menn enn for ugifte, også etter kontroll for faste individuelle effekter.

Det er færre studier som har analysert betydningen av barn for lønnsforskjellen mellom kvinner og menn. Et unntak er Waldfogel (1998) som gjennomfører en analyse for amerikanske kvinner og menn. Waldfogel finner at barn og sivil status (gift versus ikke-gift) forklarer over halvparten (56 prosent) av timelønnsforskjellen mellom kvinner og menn i det amerikanske arbeidsmarkedet i 1991.

Det er svært få norske studier som spesielt har studert betydningen av barn for lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Høgsnes et al. (2006) er et unntak. De benytte registerdata på individnivå for funksjonærer i medlemsbedrifter i NHO for å analysere sammenhengen mellom barn og timelønnsforskjeller mellom kvinner og menn i perioden 1980-1997. De finner at barn bidrar til å forklare timelønnsforskjeller mellom kvinner og menn i denne perioden, men at barns betydning for timelønnsforskjeller har blitt mindre i den perioden som studeres. De finner videre at barn betyr mindre jo likere grupper av kvinner og menn man sammenligner. Minst lønnsforskjeller som skyldes barn finner man når man sammenligner kvinner og menn som arbeider i samme virksomhet og i samme stilling. Forfatterne mener at dette betyr at de totale lønnsgapet i hovedsak kan føres tilbake til sortering av mødre og fedre til ulike stillinger og stilling-virksomheter. Vi utvider denne studien på flere måter. For det første tallfester vi den relative betydningen av barn for timelønnsforskjeller mellom kvinner og menn. For det andre benytter vi et materiale som er representativt for det norske arbeidsmarkedet. For det tredje inkluderer vi analyser for deltidsansatte. For det fjerde inkluderer vi egne analyser for ansatte i offentlig sektor, og i ulike spesifiserte næringer. For det femte inkluderer vi analyser hvor vi kontrollerer for yrkestilhørighet. For det femte analyserer vi hvordan timelønnsforskjellen mellom kvinner med og uten barn utvikler

seg over tid, det vil si: tar kvinner med barn igjen lønnsnivået til kvinner uten barn etter at småbarnsfasen er over. Til slutt analyserer vi også hvordan time-lønnsforskjeller som skyldes barn varierer over lønnsfordelingen, det vil si etter hvilket nivå man på lønnsfordelingen man gjennomfører analysen.

Det er noen flere studier som spesielt har analysert lønnsforskjeller mellom kvinner med og uten barn. Hardoy og Schøne (2004a) analyserer lønnsforskjeller mellom kvinner med og uten barn i perioden 1997-2001. Resultatene viser blant annet at sysselsatte kvinner med barn har lavere timelønn enn sysselsatte kvinner uten barn, og lønnsgapet øker med antall barn. Dette resultatet gjelder etter kontroll for andre observerte kjennetegn som påvirker lønn (alder, arbeidstid, utdanningsnivå, bosted, næring, landbakgrunn, mm). Dette er med andre ord lønnsforskjeller mellom relativt like kvinner, bortsett fra at den ene gruppen har barn (ett eller flere) mens den andre gruppen ikke har det. Resultatene i Hardoy og Schøne (2004a) viser videre at lønnsgapet mellom kvinner med barn og kvinner uten barn er mye lavere i offentlig sektor enn i privat sektor. Basert på denne observasjonen kan man hevde at offentlig sektor er mer «familievennlig» enn privat sektor. Mer sjenerøse permisjonsordninger er et eksempel på dette. Evensen (2006) analyserer timelønnsforskjeller mellom kvinner med og uten barn i Norge i perioden 1980-1997 ved hjelp av NHO-data på individnivå. Hovedfunnene er at kvinner med barn som har lik utdanning og lik arbeidserfaring som kvinner uten barn, gjennomsnittlig har en lavere timelønn enn kvinner uten barn. Forskjellen øker med antall barn.

Metode

For å beregne betydningen av barn for timelønnsforskjeller mellom kvinner og menn trenger vi å ta hensyn til både forskjeller i *sammensetning* med hensyn til observerte kjennetegn som har betydning for lønn, og kjønnsforskjeller i *avkastning* av de samme observerte kjennetegnene. Til dette formålet benytter vi en såkalt dekomponeringsanalyse (Oaxaca 1973). Vårt utgangspunkt er den observerte gjennomsnittlige timelønnsforskjellen mellom kvinner og menn. Det er den vi ønsker å dekomponere for å svare på spørsmålet om hvor stor del av denne lønnsforskjellen som skyldes barn.

Vi starter med å estimere separate lønnsrelasjoner for kvinner og menn:

$$(1) \quad \ln w_K = \beta_{K0} + \beta_{K1} X_{K1} + \beta_{K2} X_{K2} + \beta_{K3} X_{K3} + \beta_{K4} Z + \varepsilon$$

$$\ln w_M = \beta_{M0} + \beta_{M1} X_{M1} + \beta_{M2} X_{M2} + \beta_{M3} X_{M3} + \beta_{M4} Z + \varepsilon$$

hvor w_K og w_M er timelønn for kvinner og menn, $\beta_{K1}, \beta_{K2}, \beta_{K3}$ er koeffisienter som måler betydningen av henholdsvis ett barn, to barn og tre barn eller mer på timelønn for kvinner. $X_{K1}, X_{K2},$ og X_{K3} er dummy-variabler for henholdsvis ett barn, to barn og tre barn. Tilsvarende $\beta_{M1}, \beta_{M2}, \beta_{M3}$ og $X_{M1}, X_{M2},$ og X_{M3} for menn. β_{M4} og β_{K4} er koeffisienter som måler effekten av andre faktorer (Z) på timelønn.

Det beregnede bidraget fra barn er basert på gjennomsnittsverdier for variablene ett barn, to og tre barn for kvinner og menn, samt estimerte regresjonskoeffisienter for kvinner og menn fra likning (1). Formelen for bidraget fra barn er:

$$(2) \quad \overline{\ln w_K} - \overline{\ln w_M} = \beta_{K1} (\overline{X_{K1}} - \overline{X_{M1}}) + \beta_{K2} (\overline{X_{K2}} - \overline{X_{M2}}) + \beta_{K3} (\overline{X_{K3}} - \overline{X_{M3}})$$

$$+ (\beta_{K1} - \beta_{M1}) \overline{X_{M1}} + (\beta_{K2} - \beta_{M2}) \overline{X_{M2}} + (\beta_{K3} - \beta_{M3}) \overline{X_{M3}}$$

hvor $\overline{\ln w_K}$ og $\overline{\ln w_M}$ er gjennomsnittlig log timelønn for henholdsvis kvinner og menn, β 'ene er estimerte koeffisienter for kvinner og menn for henholdsvis ett barn, to barn og tre barn. \overline{X} 'ene er gjennomsnittsverdier for kvinner og menn for de samme variablene.

Dekomponeringsanalysen fordeler lønnsforskjellen mellom kvinner og menn i en sammensetningsdel og en avkastningsdel. Sammensetningsdelen måler effekten av at kvinner har forskjellige verdier på de observerte kjennetegnene som har betydning for timelønn. Denne er vist i den første linjen i likning (2). Avkastningsdelen måler effekten av at kvinner og menn kan ha ulik avkastning av de observerte kjennetegn. Denne delen er vist i den andre linjen i likning (2). I forskningslitteraturen er komponenten fra avkastningsdelen også blitt kalt diskrimineringskomponenten, siden den måler betydningen av at kvinner og menn med like kjennetegn kan ha ulik timelønn fordi de har ulik avkastning av de observerte kjennetegnene (Oaxaca 1973). En enkel tolkning av denne litteraturen vil da være at lønnsforskjeller mellom kvinner og menn som skyldes ulik avkastning av barn vil være diskriminering. Dette er likevel en for enkel tolkning. Forskjeller i avkastning kan, som vi har diskutert tidligere, skyldes andre faktorer enn diskriminering, som perioder utenfor arbeidsmarkedet i forbindelse med svangerskapspermisjon og uobserverte forskjeller mellom personer med og uten barn.

Analysen av lønnsforskjeller over er basert på å sammenligne betingede gjennomsnittsforskjeller. Det vil også kunne være av interesse å se hvordan timelønnsforskjeller mellom kvinner og menn som skyldes barn varierer over lønnsfordelingen. Til det formålet trenger vi å gjennomføre kvantilregresjon, hvor kvantiler av den betingede fordelingen av den avhengige variabelen (timelønn) måles som en funksjon av observerte kjennetegn. Kvantilregresjon tillater oss å analysere om forklaringsvariablene kan ha ulik effekt på ulike nivåer i lønnsfordelingen. For eksempel, kvantilregresjon tillater oss å analysere sammenhengen mellom barn og timelønn på bunnen av lønnsfordelingen (for eksempel 10 prosent desilen), på medianen, og på toppen av lønnsfordelingen (for eksempel 90 prosent desilen).²

Kvantilregresjon er en metode for å estimere den θ -de ($0 < \theta < 1$) kvantilen av log timelønn ($\log w$) som funksjon av forklaringsvariablene. I kvantilregresjon antar man at den betingede fordelingen til $\log w$, q_θ er lineær i forklaringsvariablene, det vil si: $q_\theta = x\beta(\theta)$. Koeffisientvektoren er gitt som løsningen på:

2. For et eksempel på bruk av kvantilregresjon i analyse av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, se for eksempel Albrecht et al. (2003).

$$\min_{\beta_{\theta}} \left\{ \sum_{\log w \geq x\beta(\theta)} \theta(\log w - x\beta(\theta)) + \sum_{\log w < x\beta(\theta)} (1-\theta)(\log w - x\beta(\theta)) \right\}$$

Vi estimerer modellen separat for kvinner og menn. I lønnsregresjonene skal koeffisienten tolkes som den individuelle effekten av den aktuelle variablene på den θ -de kvantilen i lønnsfordelingen. Vi kommer tilbake til tolkningen av regresjonskoeffisientene i kvantilregresjon i resultatavsnittet.

Data

Datamaterialet er hentet fra grunnlagsdataene til Statistisk sentralbyrås lønnsstatistikk, som samles inn en gang per år og gir informasjon om lønnsnivå og lønnsfordeling blant ansatte i privat og offentlig sektor. Datamaterialet er basert på registrering av alle observasjoner i offentlig sektor (totaltelling) og et stort representativt utvalg i privat sektor. Det første året vi har opplysninger om er 1997, det siste året er 2003. Vi begrenser i hovedsak analysene til heltidsansatte kvinner og menn, men inkluderer også analyser for deltidsansatte.³ Aldersgruppen vi betrakter er kvinner og menn mellom 20 og 45 år. For mange er dette en periode av livet med både viktige jobbvalg, og med store familieforpliktelser. Det er grunn til å tro at dette er periode hvor omsorgsforpliktelser spiller en spesielt stor rolle for relativ lønn mellom kvinner og menn. Men, i tillegg, for å se hvordan sammenhengen mellom barn og time-lønn er for eldre arbeidstakere inkluderer vi også noen analyser for aldersgruppen 45-65 år.

Populasjonen i privat sektor omfatter alle foretak i SSBs Bedrifts- og foretaksregister unntatt primærnæringene. Trekkeenheten i privat sektor er foretak. Alle bedrifter i et foretak blir gruppert som en enhet. Alle individer i et trukket foretak vil være med i tellingen. Utvalget i privat sektor er stratifisert etter næring og antall ansatte. Alle store foretak (grensene varierer etter næring) er trukket ut. Andre foretak er trukket med en trekksannsynlighet som faller med antall ansatte. I alle analysene, når ikke annet sies, er materialet vektet.⁴

Variabler som benyttes i analysen inkluderer: Timelønn, kjønn, utdanning, yrkeserfaring, sivil status, landbakgrunn, næring, yrke og antall barn. Time-lønn er basert på informasjon om total månedsførtjeneste på tellingstidspunktet hvert år (1. oktober) og arbeidstid. Arbeidstid er målt ved avtalt arbeidstid

3. Heltid er definert ved å ha en avtalt arbeidstid på minst 33 timer i uken i privat sektor. I offentlig sektor har vi ikke informasjon om avtalt arbeidstid, men vi har informasjon om delønsprosent, det vil si arbeidstid som andel av normal heltid. Vi definerer heltid som delønsprosent lik 100.

4. Vekten er gitt ved den inverse av trekksannsynligheten til individet.

per uke i privat sektor og dellønnsprosent i offentlig sektor. Dellønnsprosent måler personens avtalte arbeidstid som prosent av normal heltid (varierer mellom null og 100). Total månedsførtjeneste inkluderer grunnlønn (fast avtalt lønn inklusive faste personlige tillegg), bonuser og provisjoner, og uregelmessige tillegg. Overtidsbetaling inkluderes ikke i målet for månedsførtjeneste. Uregelmessige tillegg er lagt til som et beregnet gjennomsnitt for perioden 1. januar til telletidspunktet. Bonuser og provisjoner er beregnet som gjennomsnitt per måned for perioden 1. oktober året før til telletidspunktet. *Næring* er gitt ved to-siffer NACE-kode. Vi inkluderer i alt 10 dummy-variabler. *Utdanning* måler antall års utdanning etter grunnskole. Denne varierer fra 0 til 12 år. *Yrkeserfaring* måler antall år med potensiell yrkeserfaring. Denne er gitt ved formelen: Alder-16-antall utdanningsår. For eksempel, for en person på 40 år og 4 år utdanning etter grunnskole, blir antall år med yrkeserfaring lik 20. Potensiell yrkeserfaring vil være et mindre presist mål på faktisk yrkeserfaring for kvinner enn for menn fordi vi vet at kvinner har lengre og flere fravær fra arbeidsmarkedet enn menn, spesielt i perioden hvor barna er små. For å kontrollere for betydningen av det utfører vi også en analyse hvor vi foretar en enkel korrigerende av potensiell yrkeserfaring. Informasjon om yrke er basert på SSBs standard for yrkesklassifisering (STYRK). Vi benytter firesifret kode for yrke (i alt 221 ulike koder). *Landbakgrunn* måles ved hjelp sju dummy variabler: Norge; Norden, Vest-Europa ellers, Øst-Europa, Asia, Afrika, Nord Amerika og Sør Amerika?). Til slutt; *antall barn* måles ved hjelp av tre dummyvariabler: Ett barn, to barn, og tre barn eller mer. Referansegruppen er ingen barn.

Resultater

I dette kapitlet presenterer vi analyser av hvor mye barn betyr for å forklare timelønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Som et bakteppe til analysene presenterer tabell 5.1 noen enkle gjennomsnittstall for lønnsgapet mellom kvinner og menn etter om de har barn eller ikke.

Tabell 5.1 viser at lønnsgapet mellom kvinner og menn er markert større blant de med barn enn blant de uten barn. I både 1997 og 2003 er gjennomsnittslønnen til kvinner uten barn 95 prosent av gjennomsnittslønnen til menn uten barn. Den sammenlignbare raten for kvinner med barn er 85 prosent og 86 prosent. Teorien om personkapital vil tolke dette resultatet omtrent som følger: Kvinner og menn uten barn har omtrent like muligheter i forhold til hvor mye tid de ønsker å bruke i arbeidsmarkedet. Dersom preferansene for å delta i arbeidsmarkedet ikke varierer mye vil perioder utenfor arbeidsmarkedet bidra lite til lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Men, for kvinner og menn med barn vil tid utenfor arbeidsmarkedet kunne spille en rolle. Kvinner med barn har lenge og flere perioder utenfor arbeidsmarkedet i forbindelse med fødsler og barneomsorg enn menn med barn. Dette vil føre til en svakere lønnsutvikling for kvinner med barn. Lønnsgapet vil derfor, for annet likt, være større mellom kvinner og menn med barn enn mellom kvinner og menn uten barn.

Tabell 5.1. Lønnsgap mellom heltidsansatte kvinner og menn. Med og uten barn. 1997 og 2003

	Timelønn kvinner uten barn/ Timelønn menn uten barn	Timelønn kvinner med barn/ Timelønn menn med barn
1997	0,95	0,85
2003	0,95	0,86

Note: Kilde: Grunnlagsdataene til SSBs Lønnsstatistikk. Ukorrigerte gjennomsnittstall.

I det følgende ønsker vi å tallfeste betydningen av barn for lønnsgapet mellom kvinner og menn.. Til det formål trenger vi å gjennomføre separate lønnsanalyser for kvinner og menn.

Tabell 5.2 presenterer først gjennomsnittsverdier for de inkluderte forklaringsvariablene separat for heltidsansatte kvinner og menn. Gjennomsnittverdiene er hentet fra 1997 og 2003. Kvinner har noe lengre utdanning enn menn, og denne forskjellen øker noe fra 1997 til 2003. Andelen med ett og to barn er relativ lik mellom kvinner og menn. Andelen med tre barn eller mer er noe høyere for menn enn for kvinner. Dette har sannsynligvis å gjøre med vårt analyseutvalg; heltidsansatte. Kvinner i aldersgruppen 20-45 år med mange barn vil i større grad enn menn i samme posisjon ha vanskeligheter med å kombinere fulltidsarbeid og familieliv. Dette betyr at en del av mennene i vårt materiale med mange barn vil være gift med kvinner som enten arbeider deltid eller som ikke er yrkesaktive. Videre, vi vet at sannsynligheten for å være i en fulltidsjobb øker med utdanning. Dersom fulltidsarbeidende kvinner er mer en mer selektert i forhold til deltidsarbeidende kvinner når det gjelder utdanningsnivå, kan det også være med på å forklare at kvinner har høyere utdanningsnivå enn menn i datamaterialet. Andelen gifte er også noe høyere blant menn enn blant kvinner. Dette henger nok også sammen med vårt analyseutvalg av heltidsansatte. En del av mennene av våre heltidsansatte gifte menn er gift med kvinner som arbeider deltid eller som ikke er yrkesaktive.

Tabell 5.2. Deskriptiv statistikk for heltidsansatte kvinner og menn. 20-45 år. 1997 og 2003. Gjennomsnitt og standardavvik i parentes

	1997		2003	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Yrkeserfaring	13,780 (9,600)	14,270 (9,793)	13,781 (8,663)	14,500 (9,428)
Utdanningsår	3,968 (3,181)	3,464 (3,355)	4,538 (3,007)	3,826 (3,282)
Oslo	0,233 (0,537)	0,172 (0,518)	0,200 (0,482)	0,129 (0,455)
Gift	0,400 (0,623)	0,438 (0,682)	0,388 (0,587)	0,415 (0,670)
Ett barn	0,189 (0,497)	0,182 (0,530)	0,183 (0,465)	0,181 (0,523)
To barn	0,284 (0,574)	0,281 (0,617)	0,287 (0,545)	0,276 (0,607)
Tre barn	0,110 (0,398)	0,161 (0,505)	0,121 (0,393)	0,156 (0,494)
N	149497	261431	183403	281782

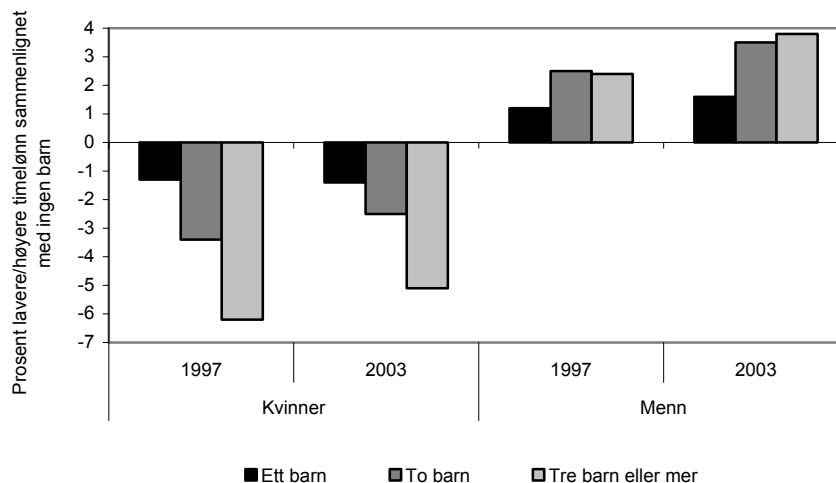
Note: Yrkeserfaring er potensiell yrkeserfaring: Alder-utdanningsår-16. Utdanningsår er antall år utdanning etter grunnskole.

5.1. Analyser av sammenhengen mellom barn og timelønn

Figur 5.1 viser sammenhengen mellom antall barn og timelønn for heltidsansatte kvinner og menn i 1997 og 2003. Tallene er basert på estimering av multipl regresjonsanalyse hvor vi i tillegg til barn kontrollerer for potensiell yrkeserfaring, utdanning, bosted, sivil status, næring og landbakgrunn. De estimerte modellene med estimerte koeffisienter og standardavvik er vist i vedlegg, tabell A1.

Figur 5.1 viser klart at sammenhengen mellom antall barn og timelønn er forskjellig for kvinner og menn. Kvinner *med* barn har generelt lavere time-lønn sammenlignet med kvinner *uten* barn, og lønnsgapet øker med antall barn. I 2003 finner vi at kvinner med ett barn har ca 1,5 prosent lavere time-lønn sammenlignet med kvinner uten barn. Kvinner med to barn har 3 prosent lavere timelønn, og kvinner med tre barn har 5,5 prosent lavere timelønn enn kvinner uten barn.⁵ For menn er det motsatt, menn med barn har høyere time-lønn sammenlignet med menn uten barn.

Figur 5.1. Sammenhengen mellom barn og timelønn for heltidsansatte kvinner og menn. 1997 og 2003



Note: Tallene er basert på estimering av multipl regresjonsanalyse hvor vi i tillegg til barn kontrollerer for potensiell yrkeserfaring, utdanning, bosted, sivil status, næring og landbakgrunn. De estimerte modellene med estimerte koeffisienter og standardavvik er ist i vedlegg, tabell A1.

5. For å få den nøyaktige sammenhengen i prosent må man bruke formelen $(\exp(\beta)-1) \times 100$, hvor β er den estimerte koeffisienten til variabelen vi er interessert i.

En mann med to barn har ca 5 prosent høyere timelønn sammenlignet med en mann uten barn, når vi sammenligner menn som ellers har samme utdanningsnivå, samme alder, bosted, sivile status, landbakgrunn, næring og arbeidstid.

Når det gjelder sammenhengen mellom barn og timelønn så endres denne noe fra 1997 til 2003 for begge kjønn. For kvinner er sammenhengen mellom ett barn og timelønn stabil mellom årene, men lønnsreduksjonen for flere barn reduseres fra 1997 til 2003. I 1997 hadde en kvinne med to barn 3,4 prosent lavere timelønn sammenlignet med en kvinne uten barn. I 2003 er denne lønnsreduksjonen redusert til 2,5 prosent. Tilsvarende bevegelse ser vi for menn, ved at menn med barn har bedret sin lønsmessige posisjon i forhold til menn uten barn fra 1997 til 2003. I 1997 hadde en mann med to barn 2,5 prosent høyere timelønn sammenlignet med en mann uten barn. I 2003 er denne forskjellen økt til 3,5 prosent. Resultatene fra figur 5.1 gir ingen indikasjoner på at den økonomiske straffen for kvinner ved å ha barn har økt fra 1997 til 2003; på tross av at det er i denne perioden at kontantstøtten ble innført.⁶ Dette funnet er likevel på linje med funn i Schøne (2005) som ikke finner at innføringen av kontantstøtten har endret det relative lønnsnivået mellom kvinner med rett til kontantstøtte og kvinner uten rett til kontantstøtte.

Generelt viser resultatene i figur 5.1 at mens det for kvinner er en økonomisk «straff» å få barn, så er det en økonomisk «belønning» for menn. At det er en økonomisk straff for kvinner å få barn er et veletablert funn i internasjonale studier. Denne «straffen» kalles ofte «family gap». Komparative studier viser at familiegapet varierer markert mellom land, og at det er generelt større i angloamerikanske land som Storbritannia og USA enn i land i det kontinentale Europa (Harkness og Waldfogel 2003). At det på den annen side ikke er noe «family gap» for menn er også et funn som får støtte fra andre studier (se for eksempel Waldfogel 1998). Flere studier har også funnet at gifte menn (som ofte har barn) har høyere timelønn enn ugifte menn (Jacobsen og Rayack 1996, Loh 1996).

Sammenhengen mellom sivilstatus og timelønn er også forskjellig for kvinner og menn. For begge kjønn er det slik at gifte har høyere timelønn enn ugifte, men verdien av å være gift er større for menn enn for kvinner. Som nevnt tidligere er det innenfor økonomisk teori to hovedgrunner som trekkes frem for å forklare dette mønsteret for menn: i) å få barn og stifte familie *gjør* menn mer produktive, og ii) menn som gifter seg og får barn er en selektert gruppe som i utgangspunktet *er* mer produktive enn menn uten barn og familie. I de senere år har det vært gjennomført studier som har forsøkt å skille disse to forklaringene. Datta Gupta et al. (2005) analyserer lønnsforskjeller

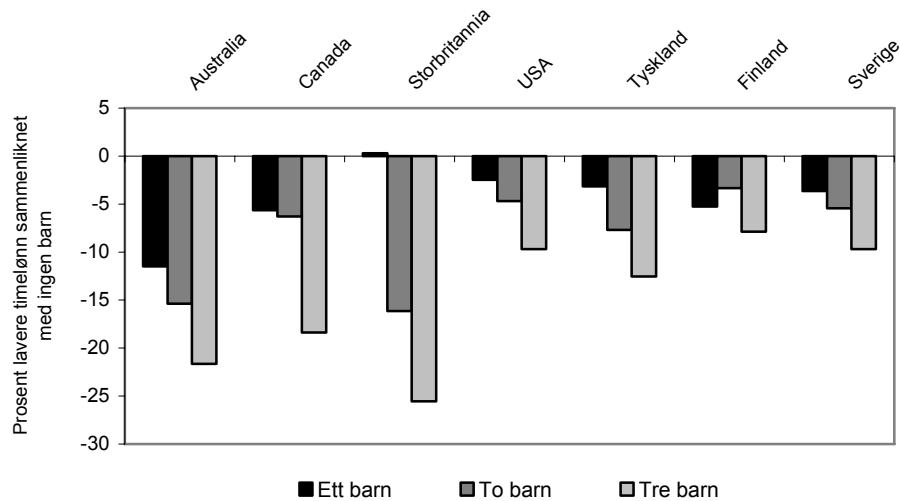
6. Kontantstøtten ble innført i 1998 for ettåringer. I 1999 ble den utvidet til også å gjelde toåringer. Før introduksjonen av reformen ble den heftig debattert. Motstanderne mente blant annet at kontaktstøtten ville føre til en forverring av kvinners relative posisjon på arbeidsmarkedet.

mellom gifte og ugifte danske menn i perioden 1984-2001. Ved bruk av tverrsnittsdata finner de en gevinst ved å være gift på 4-5 prosent for menn. Denne gevinsten reduseres til det halve etter kontroll for uobserverte forskjeller mellom gifte og ugifte menn. Derfor, i henhold til denne studien kan ca halvparten av gevinsten ved å være gift forklares med at menn som blir gift i utgangspunktet er mer produktive enn menn som ikke blir gift.

Før vi går videre kan det være av interesse å se hvordan sammenhengen mellom barn og timelønn for kvinner er i Norge sammenlignet med andre land. Harkness og Waldfogel (2003) benytter data fra «Luxembourg Income Study» for å analysere denne sammenhengen for kvinner i 7 OECD-land: Australia, Canada, Storbritannia, USA, Tyskland, Finland og Sverige. Figur 5.2 viser resultater for de ulike landene.

Figur 5.2 viser at den negative sammenhengen mellom barn og timelønn for kvinner er sterkest i Australia, Canada og Storbritannia. En heltidsansatt kvinne med tre barn eller mer i Storbritannia har ca 25 prosent lavere time-lønn sammenlignet med en heltidsansatt kvinne uten barn.

Figur 5.2. Sammenheng mellom barn og timelønn for kvinner i 7 OECD-land. Heltidsansatte



Note: Kilde: Harkness og Waldfogel (2003), tabell 4. Dataene er hentet fra Luxembourg Income Study. Resultatene er basert på regresjonsanalyse for de enkelte landene hvor man har kontrollert for alder, utdanning, etnisitet og region. Observasjonsårene er 1994 og 1995, unntatt for Finland og Sverige hvor observasjonsåret er 1991.

Selv om våre tall fra Lønnstatistikken ikke er direkte sammenlignbare med dataene benyttet i figur 5.2, kan vi i hvert fall antyde at den negative sammenhengen mellom barn og timelønn for norske kvinner er relativt moderat i forhold til flere av de ovennevnte landene. Harkness og Waldfogel (2003) gjennomfører også en analyse hvor de inkluderer deltidsansatte. Da reduseres de negative sammenhengene mellom barn og timelønn, noe som betyr at den negative sammenhengen mellom barn og timelønn er mindre for deltidsansatte enn for heltidsansatte. Dette er det samme bildet som vi finner i Norge (se avsnitt 5.2.4).

5.2. Hvor mye betyr barn for lønnsforskjeller mellom kvinner og menn?

Det neste vi skal gjøre er å svare på følgende spørsmål: Hvor mye betyr barn for timelønnsforskjellen mellom kvinner og menn i det norske arbeidsmarkedet? For å svare på det spørsmålet benytter vi Oaxaca dekomponeringsanalyse (Oaxaca 1973), beskrevet i avsnitt 3. Metoden går ut på å dekomponere en observert lønnsforskjell i en del som skyldes forskjeller i avkastning og en del som skyldes forskjeller i sammensetning. I vårt tilfelle vil den første delen måle effekten av det vi har vist i figur 5.1; at kvinner med barn har lavere timelønn enn kvinner uten barn, mens det motsatte er tilfelle for menn. Den andre delen vil måle effekten av at kvinner og menn er forskjellige med hensyn til andelen som har null barn, ett barn, to barn, tre barn osv. Vi tar utgangspunkt i regresjonsanalysen vist i tabell A1 i vedlegg. Tabell 5.3 viser resultatene fra dekomponeringsanalysen for 1997 og 2003:

Tabell 5.3. Dekomponering av timelønnsforskjellen mellom heltidsansatte kvinner og menn

	1997		2003	
Log timelønn kvinner	4,705		5,020	
Log timelønn menn	4,815		5,120	
Log lønns-gap i favør menn	-0,110		-0,100	
<i>Dekomponering av lønns-</i>				
	<i>I prosentpoeng</i>	<i>I prosent</i>	<i>I prosentpoeng</i>	<i>I prosent</i>
Barn:				
- kjennetegn	-0,3	2,7	-0,1	1,5
- avkastning	3,7	34,0	3,6	36,0
Gift:				
- kjennetegn	0,1	0,6	0,1	1,5
- avkastning	1,1	10,4	0,8	7,5

Note: Det beregnede bidraget fra barn er basert på estimerte gjennomsnittsverdier for variablene ett barn, to og tre barn samt estimerte regresjonskoeffisienter fra tabell A1 i vedlegg. Formelen er:

$$w_K - w_M = (\beta_{K1} - \beta_{M1})X_{M1} + (\beta_{K2} - \beta_{M2})X_{M2} + (\beta_{K3} - \beta_{M3})X_{M3} + \beta_{K1}(X_{K1} - X_{M1}) + \beta_{K2}(X_{K2} - X_{M2}) + \beta_{K3}(X_{K3} - X_{M3})$$

hvor w_K og w_M er log timelønn for kvinner og menn, β 'ene er estimerte koeffisienter for kvinner og menn for henholdsvis ett barn (1), to barn (2) og tre barn (3). X 'ene er gjennomsnittsverdier for kvinner og menn for de samme variablene.

Den gjennomsnittlige timelønnsforskjellen i 1997 i vårt datamateriale er ca 11 prosent. Det betyr at gjennomsnittskvinnen har 11 prosent lavere timelønn enn gjennomsnittsmannen. Spørsmålet er hvor stor del av denne timelønnsforskjellen som skyldes barn. Dekomponeringsanalysen viser at forskjell i kjennetegn (andel med ett, to og tre barn) forklarer minimalt. Det er ikke overraskende. Andelen kvinner med barn er omtrent lik andelen menn som har barn. Men, forskjell i avkastning betyr mye. Kvinner med barn har lavere timelønn enn kvinner uten barn. For menn er det motsatt: menn med barn har høyere timelønn enn menn uten barn. Målt relativt (3,7 prosent av 11 prosent) ser vi at forskjell i avkastning forklarer 34 prosent av timelønnsforskjellen mellom kvinner og menn. Dersom vi korregerer for effekten fra forskjeller i kjennetegn finner vi at barn samlet forklarer drøye 30 prosent av timelønnsforskjellene mellom heltidsansatte kvinner og menn i 1997. Dette er en betydelig andel.

Kjønnsforskjeller i avkastningen av å være gift bidrar med ca 10 prosent av timelønnsforskjellene i 1997. For både kvinner og menn er det en økonomisk gevinst ved å være gift (se tabell A1), men gevinsten er større for menn enn for kvinner. Derfor bidrar dette til å forklare lønnsgapet mellom kvinner og menn. Dersom vi slår sammen de totale bidragene fra barn og gift får vi en «familiekomponent». Vi ser at familiekomponenten forklarer 42 prosent av timelønnsforskjellene mellom heltidsansatte kvinner og menn. Dette kommer i all hovedsak fra forskjeller i avkastning.

Vi gjør så tilsvarende øvelse for 2003. Det ukorrigerede lønnsgapet reduseres fra ca 11 prosent i 1997 til ca 10 prosent i 2003. Tabell 5.3 viser at endringen er relativt små fra 1997 til 2003. Den relative betydningen kjønnsforskjeller i avkastning av barn øker fra 34 prosent i 1997 til 36 prosent i 2003. Figur 5.1 viste at for både kvinner og menn så har det blitt relativt bedre økonomisk å ha barn fra 1997 til 2003, men den relative forbedringen er større for menn enn for kvinner. Det fører til at en noe større del av lønnsgapet mellom kvinner og menn forklares av barn i 2003 sammenlignet med 1997.

5.2.1 Analyser for offentlig og privat sektor

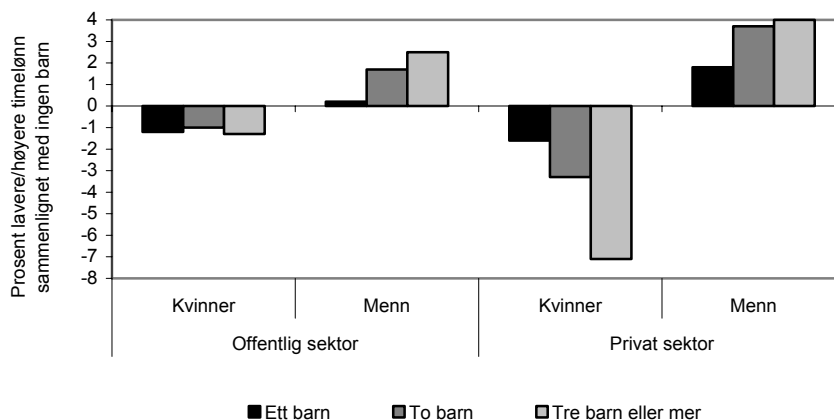
I dette avsnittet presenterer vi separate analyser for ansatte i offentlig og privat sektor.⁷ Tidligere studier har vist at betydningen av barn varierer med sektor. Som nevnt i avsnitt 2, finner Hardoy og Schøne (2004a) at den negative sammenhengen mellom barn og timelønn for kvinner er mye mindre i offentlig sektor enn i privat sektor. På denne bakgrunn kan man hevde at offentlig sektor er en mer «familievennlig» sektor enn privat sektor.

7. Offentlig sektor er definert ved de som er registret ansatte i stat, komme, fylkeskommune, eller i Helseforetakene.

I dette avsnitt inkluderer vi også analyser for menn for å se om det også for denne gruppen er forskjeller mellom privat og offentlig sektor. Figur 5.3 viser sammenhengen mellom antall barn og timelønn for heltidsansatte kvinner og menn i offentlig og privat sektor. Tallene er basert på estimering av multipl regressjonsanalyse hvor vi i tillegg til barn kontrollerer for potensiell yrkeserfaring, utdanning, bosted, sivil status, næring og landbakgrunn. De estimerte modellene med estimerte koeffisienter og standardavvik er vist i vedlegg, tabell A2. Vi begrenser analysen til året 2003.

Figur 5.3 viser at timelønnsforskjellen mellom personer med og uten barn er mindre i offentlig sektor enn i privat sektor, dette gjelder både for kvinner og menn: Lønnsreduksjonen per barn er mindre for kvinner og lønnsøkningen per barn er mindre for menn. En heltidsansatt kvinne i offentlig sektor med tre barn eller mer har ca 1,3 prosent lavere timelønn sammenlignet med en heltidsansatt kvinne i offentlig sektor uten barn. Det sammenlignbare lønnsgapet i privat sektor er 7,1 prosent. På bakgrunn av dette kan man for kvinner hevde at offentlig sektor er en mer familievennlig sektor enn privat sektor, ved at «lønnsstraffen» ved barn er mindre i offentlig sektor. Mindre lønnsforskjeller mellom kvinner med og uten barn i offentlig sektor er også funnet i studier i andre skandinaviske land. Skyt-Nielsen et al. (2004) viser at offentlig sektor i Danmark er mer familievennlig enn privat sektor, målt ved at lønnsreduksjonen forbundet med å ha barn er lavere i offentlig sektor enn i privat sektor. I Norge er offentlig sektor blant annet kjennetegnet ved å ha mer sjenerøse permisjonsordninger for de ansatte. Dette er goder som spesielt vil være etterspurt av kvinner med små barn.

Figur 5.3. Sammenhengen mellom barn og timelønn for kvinner og menn i offentlig og privat sektor. 2003



Note: Tallene er basert på estimering av multipl regressjonsanalyse hvor vi i tillegg til barn kontrollerer for potensiell yrkeserfaring, utdanning, bosted, sivil status, næring og landbakgrunn. De estimerte modellene med estimerte koeffisienter og standardavvik er vist i vedlegg, tabell A2.

Tabell 5.4. Dekomponering av timelønnsforskjellen mellom heltidsansatte kvinner og menn. År 2003. Offentlig og privat sektor

	Offentlig sektor		Privat sektor	
Log timelønn kvinner	5,01		5,02	
Log timelønn menn	5,09		5,12	
Log lønnsgap i favør menn	-0,08		-0,10	
<i>Dekomponering av lønns- gapet:</i>				
	<i>1 prosentpoeng</i>	<i>1 prosent</i>	<i>1 prosentpoeng</i>	<i>1 prosent</i>
Barn:				
- kjennetegn	-0,0	0,0	-0,2	2,5
- avkastning	1,4	17,6	4,2	41,8
Gift:				
- kjennetegn	0,0	0,0	0,1	0,8
- avkastning	0,4	5,2	0,6	6,5

Note: Det beregnede bidraget fra barn er basert på estimerte gjennomsnittsverdier for variablene ett barn, to og tre barn samt estimerte regresjonskoeffisienter fra tabell A2 i vedlegg. Formelen er:

$$w_K - w_M = (\beta_{K1} - \beta_{M1})X_{M1} + (\beta_{K2} - \beta_{M2})X_{M2} + (\beta_{K3} - \beta_{M3})X_{M3} + \beta_{K1}(X_{K1} - X_{M1}) + \beta_{K2}(X_{K2} - X_{M2}) + \beta_{K3}(X_{K3} - X_{M3})$$

hvor w_K og w_M er log timelønn for kvinner og menn, β 'ene er estimerte koeffisienter for kvinner og menn for henholdsvis ett barn (1), to barn (2) og tre barn (3). X 'ene er gjennomsnittsverdier for kvinner og menn for de samme variablene.

Tabell 5.4 dekomponerer lønnsgapet mellom kvinner og menn i offentlig og privat sektor, tilsvarende som i tabell 5.3. Basert på forskjellene i sammenhengen mellom barn og timelønn mellom kvinner og menn i offentlig og privat sektor presentert i figur 5.3 er det ikke overraskende at barn betyr mer for lønnsgapet mellom kvinner og menn i privat sektor enn i offentlig sektor. Om- trent 40 prosent av lønnsgapet mellom heltidsansatte kvinner og menn i aldersgruppen 20-45 år i privat sektor kan føres tilbake til barn. Den sammenlignbare andelen i offentlig sektor er under 20 prosent.

Resultatene i figur 5.3 og tabell 5.4 er basert på separate analyser for offentlig og privat sektor. Det betyr at vi betrakter lønnsforskjeller innen hver sektor, altså sektorspesifikke relative forskjeller. Disse analysene gir ikke noe informasjon om forskjeller i lønnsnivået mellom sektorene. For å illustrere forskjellen i lønnstrukturen mellom offentlig og privat sektor viser figur 5.4 resultatene fra de separate analysene for hvert kjønn i offentlig og privat sektor. Her har vi beregnet lønnsnivået til kvinner og menn med ulikt antall barn. Alle tallene er beregnet for en person med 10 års potensiell yrkeserfaring, tre års utdanning etter grunnskole, som er gift og som bor i Oslo.

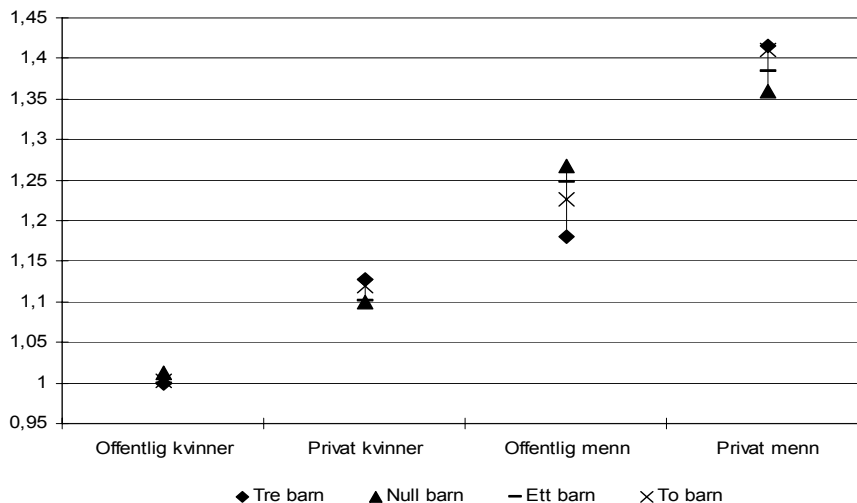
Alle gruppene blir sammenlignet med en referansegruppe: Kvinner i offentlig sektor med ett barn (lønnsnivå lik 1 i figuren). De to første strekene gjelder kvinner. De to siste strekene gjelder menn. Den første streken viser lønnsnivået for kvinner i offentlig sektor. Vi ser at lønns spennet som følge av barn for kvinner i offentlig sektor er svært lite. En kvinne med tre barn eller mer i offentlig sektor har ca 0,97 ganger timelønnen til referansepersonen: en kvinne i offentlig sektor med ett barn. Familiegapet i offentlig sektor er lite.

Lønsspennet er større for kvinner i privat sektor. Lønnsnivået for en heltidsansatt kvinne i privat sektor med tre barn er omstrent like høyt som lønnsnivået til referansepersonen: en kvinne i offentlig sektor med ett barn. Vi ser at lønnsnivået ligger høyere i privat sektor. En fulltidsansatt kvinne i privat sektor med null barn har 1,27 ganger så høy (eller 27 prosent høyere) timelønn som referansekvinnen i offentlig sektor.

Strekene for menn viser generelt det samme bildet: Lønsspennet som følge av barn er større i privat sektor enn i offentlig sektor. Men, retningen er motsatt; flere barn går sammen med høyere lønnsnivå. Heltidsansatte menn i privat sektor med tre barn eller mer har over 1,5 ganger så høy timelønn sammenlignet med referansepersonen: en heltidsansatt kvinne i offentlig sektor med ett barn.

Figur 5.4 utfyller bildet om at offentlig sektor er mer familievennlig enn privat sektor. Offentlig sektor er mer familievennlig for kvinner, målt ved at lønnsreduksjonen ved å få barn er mindre i offentlig enn i privat sektor. Dette tyder på at lønnsstraffen ved fravær fra arbeidsmarkedet i forbindelse med fødsler og barnepass er mindre i offentlig enn i privat sektor.

Figur 5.4. Lønsspennet for heltidsansatte kvinner og menn i offentlig og privat sektor. År 2003



Note: Figuren viser beregnet relativ lønn for ulike grupper definert ved antall barn. Tallene er basert på separate regresjoner for hvert kjønn i hver sektor og er beregnet for en person med 10 års yrkeserfaring, 3 års utdanning etter grunnskole, som er gift og som bor i Oslo.

Figur 5.4 også viser at lønnsnivået for kvinner generelt, er høyere i privat sektor. Det ser vi ved at streken for kvinner i privat sektor ligger over streken for kvinner i offentlig sektor uansett antall barn. Lønnsgapet er veldig lite for kvinner med mange barn (tre barn eller flere), men øker markert med færre barn.

En tolkning av disse resultatene er at jobber i offentlig sektor har noen goder (for eksempel gode permisjonsordninger og relativ høy ansettelsessikkerhet) som privat sektor ikke har i samme grad, og som mange kvinner med barn vil verdsette. Det kan tenkes at kvinner er villige til å betale en pris for disse godene, i form av lavere timelønn, sammenlignet med lønnen de ville ha fått i privat sektor. Det kan også tenkes at kvinner med barn eller kvinner som ønsker å få barn velger offentlig sektor fordi mange jobber i denne sektoren lettere lar seg kombinere barnepass og andre familiære forpliktelser. Vi ser at lønnsgapet mellom offentlig og privat sektor for kvinner er lavest for de med mange barn. For denne gruppen kan offentlig sektor være et rasjonelt valg i forhold til fleksibilitet og velferdsgoder som tilbys i offentlig sektor i større grad enn i privat sektor. En dansk studie (Skyt-Nielsen et al. 2004) viser at det er de kvinnene som ville ha tapt mest lønnsmessig på barn ved å arbeide i privat sektor som velger å jobbe i offentlig sektor. Tilsvarende finner de for kvinner som velger å arbeide i privat sektor, at det er de som faktisk tjener mest på å arbeide i denne sektoren. Forfatterne argumenterer for at disse resultatene indikerer at fordelingen av kvinner med små barn mellom offentlig og privat sektor i det danske arbeidsmarkedet er allokeringsmessig effektiv. Det betyr at det er denne allokeringen som sørger for kvinnene utnytter sine komparative fortrinn best.

Ovenfor har vi fokusert på kvinners egne valg som forklaring på lønnsforskjeller (tilbudssiden), men forklaringer kan også finnes på etterspørselssiden (arbeidsgiversiden). Mange kvinner i offentlig sektor jobber i typiske «offentlig-sektor» yrker som undervisning, helse, og omsorg. Dette er yrker hvor etterspørselen i hovedsak kommer fra virksomheter i offentlig sektor. Etterspørselen fra privat sektor er liten. Arbeidsgivere i offentlig sektor vet dette. Denne kunnskapen gir arbeidsgiverne en potensiell markedsmakt (monopsonimakt), som de kan forsøke å utnytte for å holde lønnsnivået i disse yrkene nede. Muligheten arbeidsgiveren har til å benytte seg av denne makten vil i mange tilfeller være påvirket av både av lovverk, avtaleverk og av de ansattes organisasjoner.

5.2.2. Analyser for ulike næringer

Sammenhengen mellom barn og timelønn kan variere mellom næringer. I dette avsnittet presenterer vi derfor separate analyser for ansatte i fire utvalgte næringer:

1. Industri (næringsgruppe 15-37),
2. Varehandel (næringsgruppe 50-52),
3. Hotell- og restaurant (næringsgruppe 55), og
4. Finansiell tjenesteyting og forsikring og Eiendomsdrift (næringsgruppe 65-74).

Tabell 5.5. Dekomponering av timelønnsforskjellen mellom heltidsansatte kvinner og menn. År 2003. Ulike næringer

	Industri		Varehandel	
Log timelønn kvinner	4,99		4,97	
Log timelønn menn	5,07		5,08	
Log lønnsgap i favør menn	-0,08		-0,11	
<i>Dekomponering av lønns- gapet:</i>				
	<i>1 prosentpoeng</i>	<i>1 prosent</i>	<i>1 prosentpoeng</i>	<i>1 prosent</i>
Barn:				
- kjennetegn	0,0	0,0	-0,4	3,8
- avkastning	4,5	53,7	5,2	46,8
Gift:				
- kjennetegn	0,0	0,0	0,1	1,3
- avkastning	0,5	5,8	0,5	4,4
	Hotell og restaurant		Finansiell tjenesteyting pluss eiendomsdrift	
Log timelønn kvinner	4,86		5,12	
Log timelønn menn	4,94		5,29	
Log lønnsgap i favør menn	-0,08		-0,17	
<i>Dekomponering av lønns- gapet:</i>				
	<i>1 prosentpoeng</i>	<i>1 prosent</i>	<i>1 prosentpoeng</i>	<i>1 prosent</i>
Barn:				
- kjennetegn	-0,2	2,2	-0,3	1,7
- avkastning	4,1	47,7	3,9	23,4
Gift:				
- kjennetegn	0,0	0,0	0,3	1,5
- avkastning	0,9	11,2	0,8	4,5

Note: Det beregnede bidraget fra barn er basert på estimerte gjennomsnittsverdier for variablene ett barn, to og tre barn samt estimerte regresjonskoeffisienter fra tabell A3 i vedlegg. Formelen er:

$$w_K - w_M = (\beta_{K1} - \beta_{M1})X_{M1} + (\beta_{K2} - \beta_{M2})X_{M2} + (\beta_{K3} - \beta_{M3})X_{M3} + \beta_{K1}(X_{K1} - X_{M1}) + \beta_{K2}(X_{K2} - X_{M2}) + \beta_{K3}(X_{K3} - X_{M3})$$

hvor w_K og w_M er log timelønn for kvinner og menn, β 'ene er estimerte koeffisienter for kvinner og menn for henholdsvis ett barn (1), to barn (2) og tre barn (3). X 'ene er gjennomsnittsverdier for kvinner og menn for de samme variablene.

Tabell A3 i vedlegget presenterer resultater fra regresjonsanalysen med estimerte koeffisienter og standardavvik. Vi begrenser analysen til 2003. Tabell 5.5 dekomponerer timelønnsgapet mellom heltidsansatte kvinner og menn i disse næringene, tilsvarende som i tabell 5.3.

Det gjennomsnittlige lønnsgapet mellom kvinner og mann er størst i næringsgruppen finansiell tjenesteyting pluss eiendomsdrift, men barns betydning for lønnsgapet mellom kvinner og menn er større i de andre næringsgruppene. I alle de tre andre næringsgruppene forklarer barn ca halvparten av lønnsgapet mellom kvinner og menn. Dette skyldes som vist tidligere to ting; at kvinner med barn har lavere timelønn enn kvinner uten barn, og lønnsgapet øker med antall barn, og at det for menn forholder seg motsatt. Når det gjelder finansiell tjenesteyting, grunnen til at barn har mindre forklaringskraft i denne næringen skyldes ikke at sammenhengen mellom barn og timelønn for kvinner er mindre i denne næringen enn i de andre næringsgruppene, men det skyldes at sammenhengene mellom barn og timelønn for menn er mindre enn i de andre gruppene (slik det fremkommer av tabell A3 i vedlegget). Menns «avkastning» av barn i denne næringen er med andre ord mindre enn i de andre næringene. Uten videre informasjon er det vanskelig å gi noen presis tolkning av hvorfor det er slik i denne næring. En mulig tolkning er at dersom uobservert heterogenitet mellom menn med barn og uten barn spiller en rolle som diskutert tidligere, og denne uobserverte heterogeniteten går i menn med barns favør, vil det generelt kunne bidra til å forklare timelønnsforskjeller mellom menn med og uten barn. Dersom den uobserverte forskjellen mellom disse to gruppene er mindre i finansiell tjenesteyting, for eksempel ved at menn uten barn i denne næringen har uobserverte egenskaper som er mer like menn med barns egenskaper enn i de andre næringene, vil dette bidra til å forklare at timelønnsforskjellen mellom menn med og uten barn er mindre i denne næringen. Det er også verdt å merke seg at yrkeserfaring har mye større betydning for timelønn i denne næringen (se tabell A3 i vedlegg). Det betyr at lønnen stiger raskere med yrkeserfaring i denne næringen enn i de andre næringene.

5.2.3. Kontroll på segregering til yrke og virksomhet

Det er vel kjent at det norske arbeidsmarkedet er kjønnssegregert. Kvinner og menn arbeider i ulike sektorer, næringer, og yrker. Tidligere analyser har vist at segregeringen på yrke bidrar til å forklare deler av lønnsgapet mellom kvinner og menn (Barth et al. 2005).

I dette avsnittet estimerer vi separate lønnsrelasjoner for kvinner og menn hvor vi i tillegg til de tidligere forklaringsvariablene også kontrollerer for yrkestilhørighet. Informasjon om yrke er basert på Statistisk sentralbyrås standard for yrkesklassifisering (STYRK).

Tabell 5.6. Forhold mellom barn og timelønn for heltidsansatte kvinner og menn. Kontroll for yrke og kombinasjoner av yrke og virksomhet. År 2003. Avhengig variabel $\text{Log}(\text{timelønn})$

	Kontroll på yrke		Kontroll på yrke og virksomhet	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Yrkeserfaring	0,030*** (0,000)	0,026*** (0,000)	0,028*** (0,000)	0,024*** (0,000)
Yrkeserfaring ²	-0,001*** (0,000)	-0,005*** (0,001)	-0,001*** (0,000)	-0,001*** (0,001)
Utdanningsår	0,047*** (0,002)	0,051*** (0,000)	0,035*** (0,002)	0,029*** (0,000)
Oslo	0,072*** (0,002)	0,085*** (0,002)	0,001*** (0,002)	-0,008** (0,002)
Gift	0,021*** (0,002)	0,035*** (0,001)	0,014*** (0,002)	0,023*** (0,001)
Ett barn	-0,016*** (0,001)	0,015*** (0,001)	-0,016*** (0,001)	0,012*** (0,001)
To barn	-0,025*** (0,001)	0,027*** (0,002)	-0,018*** (0,001)	0,026*** (0,002)
Tre barn	-0,052*** (0,002)	0,031*** (0,002)	-0,039*** (0,002)	0,033*** (0,002)
Kontroll på næring?	Ja	Ja	Ja	Ja
Kontroll på land- bakgrunn?	Ja	Ja	Ja	Ja
Kontroll på yrke?	Ja	Ja		
Kontroll på yrke *virksomhet?	Nei	Nei	Ja	Ja
N	58834	157304	58834	157304
R ² -just	0,479	0,467	0,849	0,822

Note: Signifikansnivå: *** 1 prosent, ** 5 prosent, * 10 prosent.

Vi benytter en firesifret kode. Vi kontrollerer for i alt 321 ulike yrkeskoder. I tillegg til yrke kontrollerer vi også for kombinasjonen av yrke og virksomhet. Det betyr at vi nå gjør to ting: For det første analyserer vi betydningen av barn for timelønnsforskjeller for personer som arbeider i samme yrke, og for det andre analyserer vi betydningen av barn for lønnsforskjeller mellom kvinner og menn for personer som arbeider i samme yrke og samme virksomhet.

Tabell 5.6 presenterer resultatene fra regresjonsanalysene. Informasjon om yrke har vi bare for ansatte i privat sektor. Informasjon om yrke er begrenset til privat sektor. Analysene i tabell 5.6 er derfor begrenset til privat sektor.

De to første modellene viser resultater når vi kontrollerer for yrke. Det betyr at vi sammenligner lønnsforskjeller mellom henholdsvis kvinner og menn med og uten barn i samme yrkesgruppe. Resultatene viser at det fortsatt er timelønnsforskjeller mellom lønnstakere med og uten barn. Kvinner med barn har lavere timelønn sammenlignet med kvinner uten barn også innenfor samme yrkesgruppe. En heltidsansatt kvinne med to barn har ca 2,5 prosent lavere timelønn sammenlignet med en heltidsansatt kvinne uten barn innenfor sam-

me yrkesgruppe, og som ellers har samme utdanning, samme potensielle yrkeserfaring, samme bosted, samme landbakgrunn, og arbeider i samme næring. Lønnsgapet for kvinner generelt presentert i figur 5.1 skyldes derfor ikke lønnsforskjeller mellom yrkesgrupper. De eksisterer også innen relativt detaljerte yrkesgrupper. Tilsvarende resultater gjelder for menn, med motsatt fortegn. Menn med barn har høyere timelønn enn menn uten barn, også innenfor relativt detaljerte yrkesgrupper.

I sum viser resultatene for yrke at de tidligere resultatene står seg. Det betyr at de tidligere observerte lønnsforskjellene mellom lønnstakere med og uten barn *ikke* skyldes at kvinner og menn med og uten barn jobber i ulike yrker; lønnsforskjellene finnes også innen relativt detaljerte yrkeskoder. At lønnsforskjellen mellom kvinner med og uten barn ikke reduseres når vi kontrollerer for yrke betyr at lønnsforskjellene som skyldes barn ikke er et resultat av at kvinner med barn er overrepresentert i yrker som betaler en relativt lav lønn. Tilsvarende gjelder at lønnsforskjellen mellom menn med og uten barn ikke blir mindre når vi kontrollerer for yrke betyr at lønnsforskjellene som skyldes barn ikke er et resultat av at menn med barn er overrepresentert i yrker som betaler en relativt høy lønn

De to siste modellene kontrollerer for kombinasjoner av yrke og virksomhet. Det betyr at vi nå sammenligner lønnstakere med og uten barn med ellers samme utdanning, samme potensielle yrkeserfaring, samme sivil status, samme bosted, samme landbakgrunn, i samme yrke og samme virksomhet. For kvinner ser vi at timelønnsforskjellene som skyldes barn reduseres noe. Kvinner med barn har lavere timelønn sammenlignet med kvinner uten barn i samme yrke og samme virksomhet, men lønnsreduksjonen for hvert barn er noe lavere når vi også kontrollerer for virksomhet. En heltidsansatt kvinne med to barn har ca 1,8 prosent lavere timelønn sammenlignet med en heltidsansatt kvinne uten barn innenfor samme yrkesgruppe og som arbeider i samme virksomhet, og som ellers har samme utdanning, samme potensielle yrkeserfaring, samme bosted, og samme landbakgrunn. Det sammenlignbare lønns-gapet i den første modellen var 2,5 prosent. At lønnsforskjellen mellom kvinner med og uten barn faller når det kontrolleres for virksomhet er et resultat av at kvinner med barn er overrepresentert i virksomheter som betaler en relativt lav lønn. For menn ser vi at kontroll for virksomhet ikke betyr mye for timelønnsforskjellene mellom menn med og uten barn, også når vi sammenligner menn med og uten barn i samme yrke og samme virksomhet, finner vi de samme lønnsforskjellene som når vi bre kontrollerte for yrke. At lønnsforskjellen mellom menn med og uten barn *ikke* reduseres når det kontrolleres for virksomhet betyr at disse lønnsforskjellene ikke kan forklares med at menn uten barn er overrepresentert i virksomheter som betaler en relativt lav lønn.

5.2.4. Analyser for deltidsansatte

Alle analysene hittil har dreiet seg om heltidsansatte. En stor andel kvinner arbeider deltid. I følge SSBs AKU-undersøkelse arbeider mer enn fire av ti kvinner deltid. I dette avsnittet gjennomfører vi analyser av sammenhengen mellom barn og timelønn for deltidsansatte. Deltidsarbeidere definerer vi som alle de som ikke er registrert som heltidsansatte i henhold til vår definisjon (for definisjon se side 21-22). Vi inkluderer alle deltidsansatte, men fjerner de som arbeider veldig kort deltid, det vil si de som arbeider mindre enn 20 prosent av normal heltid.⁸ Med denne definisjonen finner vi at 44 prosent av kvinnene arbeider deltid, mens ca 10 prosent av mennene arbeider deltid.

Tabell 5.7 viser resultater fra separate regresjonsanalyser for deltidsansatte kvinner og menn for 2003. Tabellen presenterer også gjennomsnittstall for de inkluderte variablene.

Tabell 5.7. Sammenheng mellom barn og timelønn for deltidsansatte kvinner og menn. Avhengig variabel $\text{Log}(\text{timelønn})$

	Kvinner		Menn	
	Gjennomsnitt (standardavvik)	Koeffisient (standardfeil)	Gjennomsnitt (standardavvik)	Koeffisient (standardfeil)
Konstantledd		4,615*** (0,002)		4,688*** (0,006)
Yrkeserfaring	14,672 (8,490)	0,020*** (0,000)	11,305 (9,467)	0,030*** (0,000)
Yrkeserfaring ²		-0,001*** (0,000)		-0,001*** (0,001)
Utdanningsår	3,835 (2,631)	0,045*** (0,000)	3,988 (3,114)	0,039*** (0,000)
Oslo	0,074 (0,297)	0,061*** (0,001)	0,151 (0,446)	0,052*** (0,002)
Gift	0,533 (0,565)	0,010*** (0,001)	0,310 (0,576)	0,022*** (0,003)
Ett barn	0,154 (0,409)	0,022*** (0,001)	0,139 (0,430)	0,028*** (0,001)
To barn	0,372 (0,548)	0,016*** (0,001)	0,179 (0,478)	0,045*** (0,002)
Tre barn	0,252 (0,492)	0,010*** (0,002)	0,118 (0,402)	0,041*** (0,002)
Kontroll på næring?	Ja	Ja	Ja	Ja
Kontroll på landbakgrunn?	Ja	Ja	Ja	Ja
N	158248	158248	32295	32295
R ² -just		0,336		0,306

Note: Signifikansnivå: *** 1 prosent, ** 5 prosent, * 10 prosent.

8. Det vil si mer enn 7,5 timer i privat sektor og dellønnsprosent høyere enn 20 i offentlig sektor.

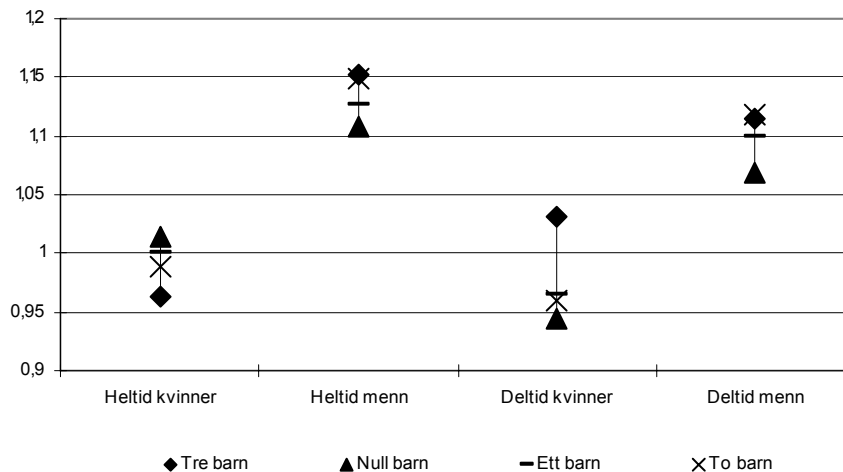
Resultatene for kvinner viser at det blant deltidsansatte ikke er noen økonomisk «straff» forbundet med barn slik vi fant for heltidsansatte. Tvert i mot, den andre kolonnen viser at deltidsansatte kvinner med barn har høyere time-lønn enn deltidsansatte kvinner uten barn. Dette resultatet kan være resultat av to faktorer: For det første at en del av de deltidsansatte kvinnene med barn som er med i tabell 5.7 bare arbeider deltid i en periode av livet. De kommer fra heltidsarbeid, de arbeider deltid i en periode, men de vil gå tilbake til heltidsarbeid etter småbarnsfasen. I så fall kan dette være en gruppe kvinner som har et relativt stort inntekspotensiale, også i deltidsjobber. For det andre vil sammenligningsgruppen; deltidsarbeidende kvinner uten barn også kunne være en noe spesiell gruppe lønnstakere, for eksempel ved at dette er en gruppe lønnstakere som er relativt lite karriereorientert.

Vi kan også legge merket til at deltidsjobber har dårligere karriereprofiler enn heltidsjobber. Dette ser vi ved å sammenligne karriereprofilen til deltidsansatte kvinner i tabell 5.7 (målt ved avkastningen av potensiell yrkeserfaring) med karriereprofilen i tabell A1 i vedlegg for heltidsansatte. Lønnsnivået stiger saktere over tid for deltidsansatte kvinner enn for heltidsansatte kvinner. Det kan tyde på at fravær fra deltidsjobber i forbindelse med fødsler og barnepass har mindre konsekvenser for lønnsutviklingen enn fravær fra heltidsjobber. Gjennomsnittstallene for deltidsansatte kvinner viser at andelen med barn er høyere enn blant heltidsansatte kvinner. Dette resultatet, sammen med resultatene i tabell 5.7 for kvinner, tyder på at kvinner i kortere eller lengre perioder søker til deltidsjobber fordi dette er en type jobber som lettere lar seg kombinere med familieliv. Kvinner med små barn kan søke seg til deltidsjobber fordi dette er en type jobber hvor den økonomiske konsekvensen av familierelaterte fravær fra arbeidsmarkedet er lavere enn i heltidsjobber.

Når det gjelder sammenhengen mellom barn og timelønn for deltidsansatte menn så finner vi som for heltidsansatte at menn med barn har høyere time-lønn enn menn uten barn. Deltidsansatte menn utgjør en liten gruppe av totalt av mannlige lønnstakere og er mest sannsynlig en ganske selektert gruppe av mannlige arbeidstakere. Gjennomsnittstallene viser at de har mindre yrkeserfaring og har færre barn sammenlignet med heltidsansatte menn. Vi vet fra tidligere studier at deltidsarbeid er et mer kortvarig fenomen for menn enn for kvinner (referanse).

For å illustrere forskjellen i lønnstrukturen for deltidsansatte og heltidsansatte viser figur 5.5 resultatene fra de separate analysene for hvert kjønn i henholdsvis deltids- og heltidsjobber. Her har vi beregnet timelønnsnivået til kvinner og menn med ulikt antall barn. Som i figur 5.4, alle tallene er beregnet for en person med 10 års potensiell yrkeserfaring, tre års utdanning etter grunnskole, som er gift og som bor i Oslo.

Figur 5.5. Lønnspenget for kvinner og menn. Heltidsansatte og deltidsansatte. År 2003



Note: Figuren viser beregnet relativ lønn for ulike grupper definert ved antall barn. Tallene er basert på separate regresjoner for hvert kjønn i henholdsvis heltids- og deltidsjobber og er beregnet for en person med 10 års yrkeserfaring, 3 års utdanning etter grunnskole, som er gift og som bor i Oslo.

Alle gruppene blir sammenlignet med en referansegruppe: Kvinner som arbeider heltid og som har ett barn (lønnsnivå lik 1 i figuren). De to første strekene gjelder heltid, mens de to siste gjelder deltid. Den første streken viser lønnsnivået for kvinner som arbeider heltid. Dersom vi sammenligner heltidsansatte kvinner med deltidsansatte kvinner ser vi at streken for heltidsansatte kvinner ligger over streken for deltidsansatte. Altså, selv om det kun er for heltidsansatte kvinner vi finner at de med barn også har lavere timelønn, så er lønnsnivået generelt høyere for heltidsansatte. Dette skyldes blant annet at kvinner i heltidsjobber har høyere avkastning av både utdanning og yrkeserfaring (se tabell A1 i vedlegg og tabell 5.7). Altså, selv om den økonomiske straffen ved barn for kvinner er mindre i deltidsjobber enn i heltidsjobber, så er lønnsnivået generelt høyere i heltidsjobber. En tolkning av dette er at kvinner med små barn i korte eller lengre perioder i karrieren velger bort høyere timelønn mot andre goder som i mindre grad finnes i heltidsjobber. Et slikt gode kan være fleksibilitet som gjør det lettere å kombinere arbeid og familie-liv. Denne type mekanismer er behandlet i teorien om kompenserende lønnsforskjeller (Rosen 1986). Denne teorien predikerer at kjennetegn ved jobben som arbeidstakere finner lite attraktive, vil gi høyere lønn for å kompensere for de ufordelaktige forholdene, mens kjennetegn ved en jobb som arbeidstakerne finner attraktive, vil komme med en kostnad for arbeidstakeren i form av lavere timelønn. Å jobbe færre timer for å frigjøre tid til andre aktiviteter,

som for eksempel tid med barn og familie, er et eksempel på en positiv jobbattributt. Dersom det er tilfelle, kan det tenkes at man er villig til å betale en pris for dette, i form av lavere timelønn. Teorien om kompenserende lønnsforskjeller sier at er summen av pekuniære (timelønn) og ikke-pekuniære goder (for eksempel fleksibilitet i forhold til arbeidstid) som betyr noe for arbeidstakeren. Denne tolkningen og tilnærmingen er naturlig nok mest relevant for den delen som er frivillig deltidsarbeidere. Statistikk fra SSBs AKU-undersøkelse viser at ca 15 prosent av de som arbeider deltid jobber ufrivillig deltid. Vi kan ikke skille mellom frivillig og ufrivillig deltid i vårt datamateriale. Tidligere studier (se for eksempel Hardoy og Schøne 2004b) har vist at lønnsstraffen ved å arbeide deltid er større for de som svarer at de arbeider ufrivillig deltid sammenlignet med de som arbeider frivillig deltid, kontrollert for andre kjennetegn som påvirker timelønn. At de som arbeider ufrivillig deltid har lavere timelønn kan bety at arbeidsgivere utøver en viss monopsonimakt overfor denne gruppen, for eksempel fordi arbeidstakere i denne gruppen er mindre mobile enn andre.⁹

Til slutt ser vi også at timelønnsnivået generelt er høyere for menn enn for kvinner, det gjelder både når vi sammenligner mellom heltidsansatte og mellom deltidsansatte. Høyest er timelønnsnivået for heltidsansatte menn.

5.2.5. Betydning av barn for lønnsforskjeller på ulike nivåer i lønnsfordelingen

Så langt har vi analysert den gjennomsnittlige betydningen av barn for lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Men, det kan tenkes at betydningen av barn for lønnsforskjeller varierer avhengig av hvor man er i lønnsfordelingen, det vil si om man analyserer sammenhengen blant de lavtlønnede eller blant de høytlønnede. For å se hvordan den betingede sammenhengen mellom barn og timelønn varierer over lønnsfordelingen for kvinner og menn presenterer vi i dette avsnittet resultater fra såkalt betinget kvantilregresjon. Denne analysemetoden tillater at effekten av forklaringsvariabler kan variere over lønnsfordelingen. Først sorterer vi lønnstakere etter nivået på residualen fra en lønnsregresjon, betinget på forklaringsvariablene vi benytter i modellen. Deretter velger vi ut syv punkter på lønnsfordelingen: 5 prosent, 10 prosent, 25 prosent, 50 prosent, 75 prosent, 90 prosent, og 95 prosent. 5 prosent er for eksempel den kvinnen eller mannen som kun har 5 prosent av lønnstakerne under seg. På motsatt ende; 95 prosent er den kvinnen eller mannen som kun har 5 prosent av lønnstakerne over seg. 50 prosent er medianlønnstakeren. Det

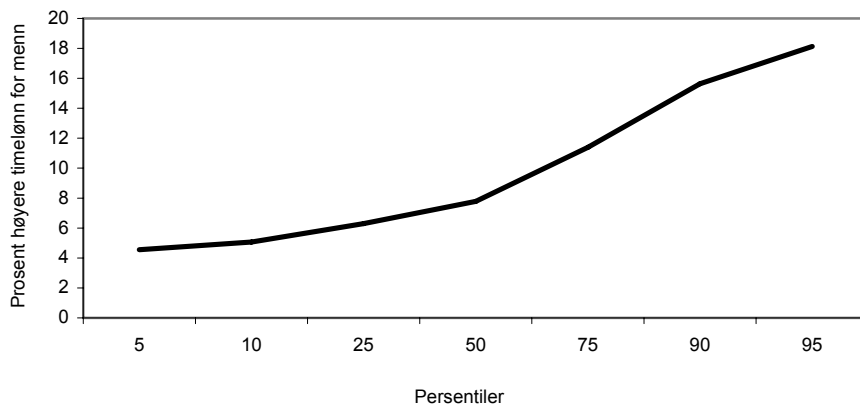
9. For en diskusjon av monopsonimakt over grupper av arbeidstakere i offentlig sektor, se avsnittet om lønnsforskjeller i offentlig og privat sektor.

betyr at det er lønnstakeren som har en timelønn som har halvparten av lønnstakerne over seg og halvparten av lønnstakerne under seg.

Figur 5.6 viser resultater fra kvantilregresjon hvor vi analyserer lønnsgapet mellom kvinner og menn på ulike punkter i lønnsfordelingen. I denne analysen har vi slått sammen informasjon om kvinner og menn i et datasett. Det betyr at vi analyserer lønnsgapet mellom kvinner og menn ved hjelp av en dummy variabel som tar verdien 1 dersom det er en kvinne, og 0 dersom det er en mann. Forklaringsvariabelen for kvinne vil nå måle effekten av å være på timelønn på ulike persentilnivåer når vi også kontrollerer for andre forklaringsvariabler. Andre forklaringsvariabler er: potensiell yrkeserfaring, utdanning, bosted, sivil status, landbakgrunn, og antall barn. De estimerte modellene med estimerte koeffisienter og standardavvik er vist i vedlegg, tabell A4.

Figur 5.6 viser at lønnsgapet mellom kvinner og menn øker når vi beveger oss fra bunnen av lønnsfordelingen til toppen av lønnsfordelingen. Lønnsgapet mellom kvinner og menn på 5 prosent persentilen er for eksempel lik ca 5 prosent, mens den er økt til ca 18 prosent på 95 prosent persentilen. Lønnsgapet øker over hele lønnsfordelingen, men økningen tiltar når vi nærmer oss toppen. Lønnsgapet mellom kvinner og menn er størst i intervallet over medianlønnen. Økende lønnsforskjeller mellom kvinner og menn når vi beveger oss mot toppen av lønnsfordelingen er et mønster som også er funnet i studier fra andre land. Albrecht et al. (2003) presenterer lignende analyser for Sverige og finner at lønngapet også her øker når man beveger seg mot toppen av lønnsfordelingen.

Figur 5.6. Lønnsgapet mellom heltidsansatte kvinner og menn på ulike nivåer i lønnsfordelingen. 2003



Note: Andre forklaringsvariabler enn kjønn er: potensiell yrkeserfaring, utdanning, bosted, sivil status, landbakgrunn, og antall barn. De estimerte modellene med estimerte koeffisienter og standardavvik er vist i vedlegg, tabell A4.

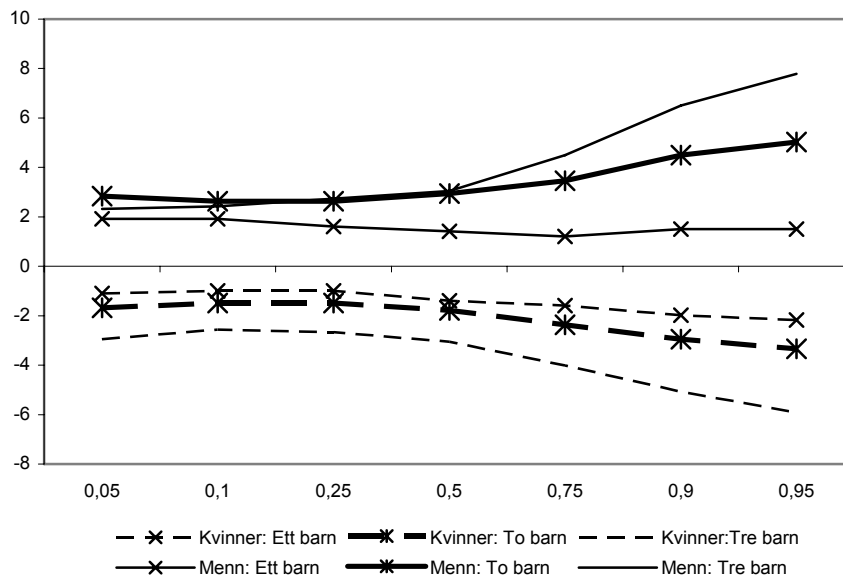
I en modell som inkluderer de samme forklaringsvariablene som vi benytter i figur 5.6, så finner Albrecht et al. (2003) omtrent det samme mønsteret som oss, det vil si lønnsforskjeller på 4-6 prosent på bunnen av lønnsfordelingen og lønnsforskjeller på 18-20 prosent på toppen av lønnsfordelingen. Dette observerte mønsteret er ofte benyttet som en indikator på det er et glasstak i arbeidsmarkedet. Glasstak i slike analyser er ofte definert som at kvinner – relativt til menn – gjør det ganske bra opp til et visst nivå i arbeidsmarkedet, hvorefter de taper terreng og lønns-gapet øker. Man skal likevel være klar over at mønsteret i figur 5.6 ikke skiller mellom lønnsforskjeller som skyldes ulike preferanser hos kvinner og menn og lønnsforskjeller som skyldes ulike muligheter for kvinner og menn. Det er i hovedsak den andre forklaringen som faller inn under den typiske glasstak-metaforen, det vil si at kvinner har de samme preferansene, men at de ikke har de samme mulighetene som menn (de stanger mot et glasstak) når de nærmer seg toppen av lønnsfordelingen. For å benytte et velkjent uttrykk innenfor empirisk økonomisk forskning: Mønsteret i figur 5.6 er en nødvendig men ikke tilstrekkelig betingelse for at det finnes et glasstak i arbeidslivet.

Det er flere mulige forklaringer på det mønsteret vi ser i figur 5.6. En forklaring er knyttet til at sammenhengen mellom barn og timelønn varierer over lønnsfordelingen for kvinner og menn. Dersom den negative sammenhengen mellom barn og timelønn for kvinner tiltar når vi beveger oss mot toppen av lønnsfordelingen, og dersom den positive sammenhengen mellom barn og timelønn for menn også tiltar gjennom lønnsfordelingen vil det bidra til å forklare mønsteret i figur 5.6. I det følgende undersøker vi om det er slik.

Figur 5.7 viser hvordan sammenhengen mellom barn og timelønn varierer over lønnsfordelingen for menn og kvinner. Kurvene er basert på estimering av separate kvantilregresjonsmodeller for kvinner og menn. Kontrollvariablene er de samme som benyttet tidligere. Kurvene viser prosent lavere eller høyere timelønn for en kvinne og en man med barn sammenlignet med henholdsvis en kvinne eller mann uten barn. Tabell A5 i vedlegg viser modellene med estimerte koeffisienter og standardavvik.

Figur 5.7 viser to ting: For det første; den økonomiske «straffen» med barn for kvinner er høyere på toppen av lønnsfordelingen enn i bunnen av lønnsfordelingen. For det andre; den økonomiske «gevinsten» med barn for menn er høyere på toppen av lønnsfordelingen enn på bunnen av lønnsfordelingen. For både kvinner og menn er sammenhengen mellom barn og timelønn ganske stabil fram til omtrent midten av lønnsfordelingen (medianen).

Figur 5.7. Sammenhengen mellom barn og timelønn på ulike nivåer i lønnsfordelingen. Prosent høyere/lavere timelønn sammenlignet med en kvinne/mann uten barn. Avhengig variabel: Log (timelønn)



Note: Kurvene er basert estimering av separate kvantilregresjonsmodeller for kvinner og menn. Kontrollvariablene er de samme som benyttet tidligere. Tabell A5 i vedlegg viser modellene med estimerte koeffisienter og standardavvik.

Deretter øker både den økonomiske «straffen» og den økonomiske «gevinsten». Dette betyr at barn betyr mer for å forklare lønnsforskjeller mellom kvinner og menn på toppen enn på bunnen av arbeidsmarkedet. Det generelle bildet i figur 5.7 bidrar også til å forklare bildet i 5.3. En grunn til at lønnsgapet mellom kvinner og menn øker over lønnsfordelingen er at den negative sammenhengen mellom barn og timelønn for kvinner øker over lønnsfordelingen, og at den positive sammenhengen mellom barn og timelønn for menn også øker over lønnsfordelingen. For kvinner ser vi for eksempel at kvinner med to barn har ca 1,7 prosent lavere timelønn enn kvinner med null barn på 5 prosent desilen, mens kvinner med to barn på toppen av lønnsfordelingen (95 prosent desilen) har 3,4 prosent lavere timelønn sammenlignet med en kvinne uten barn. For menn er de tilsvarende «gevinstene» 2,8 prosent på 5 prosent desilen og 4,9 prosent på 95 prosent desilen.

En tolkning av at sammenhengen mellom barn og timelønn for kvinner er mer negative på toppen av lønnsfordelingen enn på bunnen av lønnsfordelingen er at fravær fra jobber på toppen av arbeidsmarkedet er mer kostbart i form av lavere timelønn sammenlignet med jobber lenger nede i lønnsfordelingen. Jobber høyt oppe i lønnsfordelingen vil ofte være jobber med et høyt kompe-

tanseinnhold og et stort behov for videre kompetanseutvikling. Fravær, for eksempel i form av mangel på akkumulering av personkapital kan derfor få store konsekvenser. For menn er det altså motsatt. En mulig tolkning av dette funnet er at menn med barn, høyt oppe i lønnsfordelingen, høster spesielt høye gevinster av spesialisering og arbeidsdeling i husholdningen. Gevinster ved spesialisering og arbeidsdeling kan føre til at menn med barn høyt opp i lønnsfordelingen blir mer produktive og derfor får høyere timelønn. En annen tolkning er at menn med mange barn høyt oppe i lønnsfordelingen har noen uobserverte egenskaper som henger positivt sammen med timelønn, sammenlignet med menn uten barn. I så fall har ikke lønnsgevinsten noe med spesialisering og arbeidsdeling å gjøre, men at disse mennene var mer produktive i utgangspunktet. Våre data kan ikke skille mellom disse to forklaringene.

5.2.6. Utvikling over karriereløpet

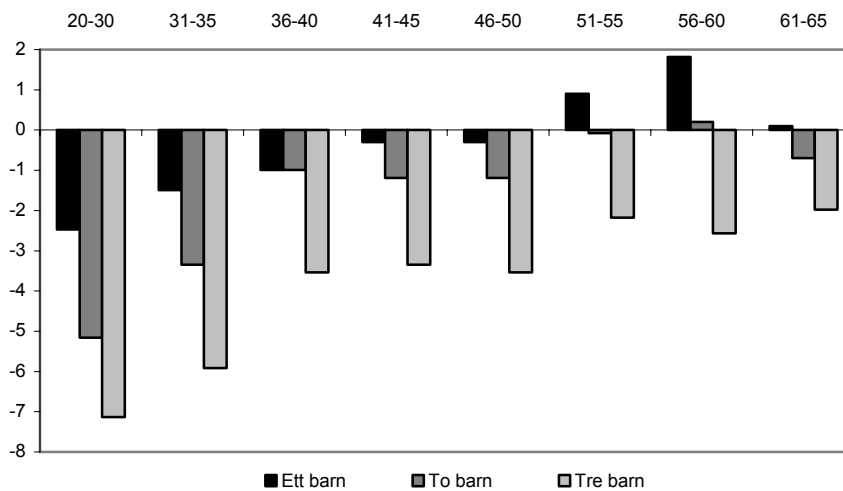
Et spørsmål vi ikke har tatt opp så langt er om kvinner med barn tar igjen lønnsnivået til kvinner uten barn over tid. Med andre ord om lønnsgapet mellom kvinner med og uten barn som vi har presentert i de tidligere figurene og tabellene blir mindre når kvinnene blir eldre, det vil si når kvinnene med barn er ferdig med småbarnfasen og kan fokusere mer på jobb og karriere. Vi har ikke data til å gi et fyllestgjørende svar på det spørsmålet, men vi kan antyde et svar ved å analysere sammenhengen mellom barn og timelønn for yngre og eldre arbeidstakere. Hittil har vi begrenset analysene til aldersgruppen 20-45 år. I det følgende inkluderer vi også personer mellom 45-65 år.

Lønnsforskjeller mellom lønnstakere med og uten barn i 45-65 aldersgruppen kan sammenlignes med lønnsforskjeller mellom lønnstakere med og uten barn i de yngre aldersgruppene. Dersom lønnsforskjellene er mindre for de eldste aldersgruppene indikerer det at det er en lønnsmessig opphenting blant personer med barn, det vil si at de tar igjen personer uten barn.

Figur 5.8 viser sammenhengen mellom antall barn og timelønn for heltidsansatte kvinner i 8 ulike aldersintervaller: 20-30 år; 31-35 år; 36-40 år; 41-45 år; 46-50 år; 51-55 år; 56-60 år; og 61-65 år. Tallene er basert på separate estimeringer for hver aldersgruppe, hvor vi i tillegg til barn kontrollerer for potensiell yrkeserfaring, utdanning, bosted, sivil status, næring og landbakgrunn.

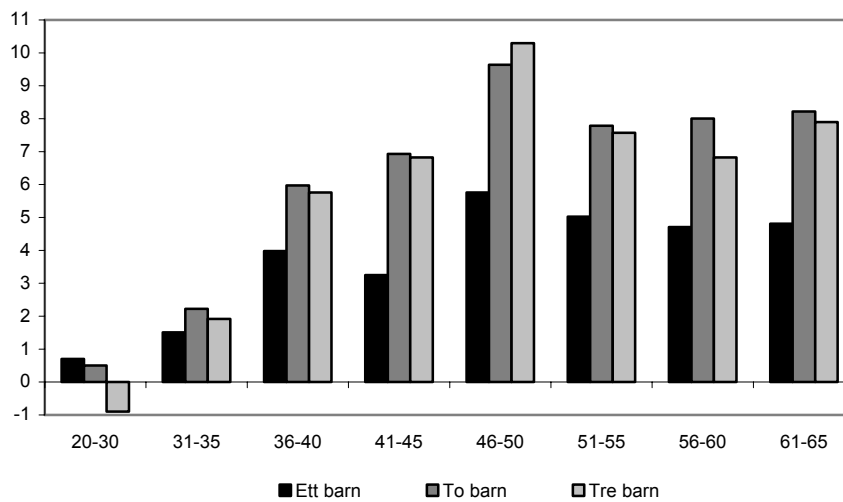
Figur 5.8 tegner et klart bilde. For heltidsansatte kvinner er den negative sammenhengen mellom barn og timelønn mye mindre blant eldre enn blant yngre arbeidstakere. For de eldste aldersgruppene er det kun for gruppen med mange barn (tre barn eller flere) at vi finner en negativ sammenheng mellom barn og timelønn.

Figur 5.8. Sammenhengen mellom barn og timelønn for heltidsansatte kvinner i ulike aldersgrupper



Note: Tallene er basert på estimering av multipl regressjonsanalyse for hver aldersgruppe hvor vi i tillegg til barn kontrollerer for potensiell yrkeserfaring, utdanning, bosted, sivil status, næring og landbakgrunn.

Figur 5.9. Sammenhengen mellom barn og timelønn for heltidsansatte menn i ulike aldersgrupper



Note: Tallene er basert på estimering av multipl regressjonsanalyse for hver aldersgruppe hvor vi i tillegg til barn kontrollerer for potensiell yrkeserfaring, utdanning, bosted, sivil status, næring og landbakgrunn.

Siden vi benytter tverrsnittsdata vil forskjeller mellom yngre og eldre arbeidstakere sannsynligvis være en blanding av forskjeller mellom kohorter og forskjeller over livsløpet. At den negative sammenhengen mellom barn og timelønn er mindre for eldre enn for yngre kvinner kan dermed skyldes to ting: i) At timelønnen stiger raskere med alder for kvinner med barn enn for kvinner uten barn (karriereeffekt), eller ii) at lønnsgapet mellom kvinner med og uten barn er mindre for eldre enn for yngre kvinner (kohorteffekt), det siste vil i så fall bety at det var «bedre før».

Hvis den første effekten dominerer, det vil si hvis det er slik at timelønnen stiger raskere for kvinner med barn enn for kvinner uten barn over tid vil det bety at kvinner med barn tar igjen kvinner uten barn over karriereløpet. Dette er positivt i et likelønnsperspektiv. Det betyr i så fall at lønnsgapet mellom kvinner med og uten barn er et forbigående fenomen, og at dette gapet blir markert mindre når vi betrakter eldre kvinner. Denne tolkningen er i overensstemmelse med resultater i Datta Gupta og Smith (2002), som finner at barn på kort sikt har en negativ effekt på lønnsutviklingen til kvinner med barn, men at denne negative effekten reduseres over tid.

Figur 5.9 viser tilsvarende figur for heltidsansatte menn. For menn er det en motsatt utvikling; lønnsforskjellene mellom menn med og uten barn er større blant eldre arbeidstakere enn blant yngre arbeidstakere.

Dersom vi benytter karriereeffekt-tolkningen over betyr det at timelønnen stiger raskere for menn med barn enn for menn uten barn over tid, dette betyr at menn uten barn ikke tar igjen menn med barn over karriereløpet. Tidligere har vi diskutert at lønnsforskjeller mellom menn med og uten barn blant annet kan skyldes uobserverte forskjeller og/eller gevinster ved spesialisering og arbeidsdeling. Våre resultater antyder at disse forskjellenes betydning for lønnsforskjeller øker over tid.

5.2.7. Korrigering av antall års yrkeserfaring

Vi har ikke opplysninger om perioder utenfor arbeidsmarkedet i forbindelse med fødsler og barneomsorg. Vår variabel for yrkeserfaring er et mål på potensiell yrkeserfaring, som kun er riktig for de som ikke har noen perioder med fravær fra arbeidsmarkedet etter fullført utdanning. Som diskutert tidligere, denne svakheten er mer alvorlig for kvinner enn for menn, fordi kvinner har flere og lengre fravær fra arbeidsmarkedet enn menn.

I dette avsnittet forsøker vi å avhjelpe denne svakheten noe ved å konstruere et nytt mål på yrkeserfaring. For hvert barn trekker vi fra ett års yrkeserfaring; ett barn ett år, to barn to år, tre barn tre år, osv. Ett år er omtrent lik lengden på fødselspermisjonen per barn i Norge. Danielsen og Lappegård (2003) finner at 80 prosent av sysselsatte norske kvinner tar ut maksimum fødselspermisjon, det vil si 12 måneder med 80 prosent lønnskompensasjon. Vår korreksjon er derfor sannsynligvis en relativt god approksimasjon.

Tabell 5.8. Forskjell mellom faktisk og potensiell yrkeserfaring for heltidsansatte kvinner 20-45 år i 1993. Med og uten barn

	Faktisk yrkeserfaring	Potensiell yrkeserfaring
Har hjemmeboende barn	16,1	13,9
Har ikke hjemmeboende barn	9,9	9,9

Note: Kilde: ABU 1993

Som en enkel sjekk på dette presenterer vi først i tabell 5.8 tall fra Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 1993 (ABU 1993). ABU 1993 var en representativ utvalgsundersøkelse blant norske arbeidstakere gjennomført av SSB og ISF. I ABU 1993 fikk respondentene spørsmål om å anslå perioder utenfor arbeidsmarkedet siden starten av karrieren. Basert på denne informasjonen lagde man en variabel for faktisk yrkeserfaring. I tabell 5.8 har vi sammenlignet gjennomsnittsverdien for faktisk yrkeserfaring med gjennomsnittsverdien for potensiell yrkeserfaring. Sammenligningen er gjort for kvinnelige heltidsansatte lønnstakere mellom 20 og 45 år i 1993. Fra ABU 1993 har vi ikke informasjon om de har barn eller ikke, men vi benytter svar på et spørsmål om de har hjemmeboende barn eller ikke.¹⁰

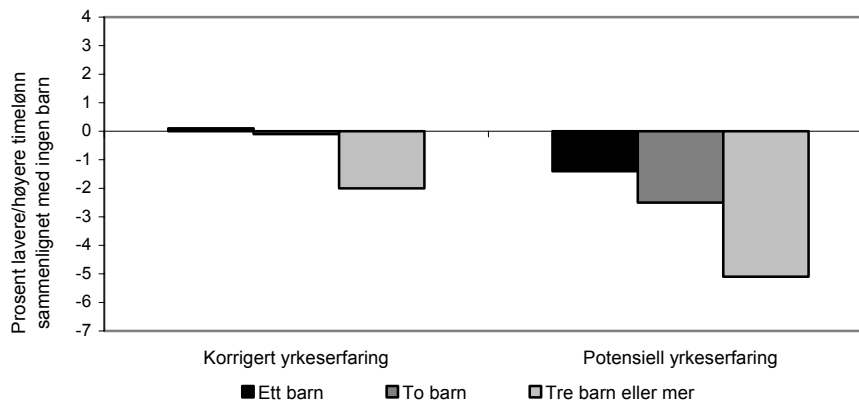
For kvinner uten hjemmeboende barn finner vi ingen forskjell mellom potensiell og faktisk yrkeserfaring. For kvinner med hjemmeboende barn finner vi at gjennomsnittlig potensiell yrkeserfaring er 2,2 år lengre enn gjennomsnittlig faktisk yrkeserfaring. Gjennomsnittlig antall hjemmeboende barn for de som har hjemmeboende barn er 1,7. Det betyr at fravær per hjemmeboende barn er noe høyere enn ett år per barn. I sum, tall fra ABU 1993 indikerer at vår approksimasjon er relativt god.

Figur 5.10 viser sammenhengen mellom antall barn og timelønn fra Lønnsstatistikken 2003 for heltidsansatte kvinner i aldersgruppen 20-45 år når vi benytter det nye målet på yrkeserfaring. I tillegg kontrollerer vi for de andre forklaringsvariablene som vi har benyttet tidligere.

For sammenligningens skyld inkluderer vi også sammenhengen mellom barn og timelønn ved bruk av potensiell yrkeserfaring, hentet fra figur 5.1. Figur 5.10 viser et klart bilde: Den negative sammenhengen mellom barn og timelønn for kvinner reduseres markert når vi korrigerer yrkeserfaringsvariabelen og forsøker å ta hensyn til at kvinner med barn har perioder utenfor arbeidsmarkedet. Det er kun for kvinner med mange barn (tre eller mer) at vi fortsatt finner en målbar negativ sammenheng mellom barn og timelønn.

10. Dette er ikke et helt riktig mål på om de har barn eller ikke, men barn til kvinner i aldersgruppen 20-45 vil ofte være hjemmeboende, slik at feilen vi gjør sannsynligvis ikke er så stor.

Figur 5.10. Sammenheng mellom antall barn og timelønn for heltidsansatte kvinner 20-45 år, 2003. To mål på yrkeserfaring



Note: Tallene er basert på estimering av multipl regressjonsanalyse hvor vi i tillegg til barn kontrollerer for korrigert yrkeserfaring, utdanning, bosted, sivil status, næring og landbakgrunn.

Med forbehold om at vår korrigeringsmetode er svært enkel antyder figur 5.10 at en stor del av lønnsgapet mellom kvinner med og uten barn skyldes reduksjon av personkapital i perioder utenfor arbeidsmarkedet. Dette resultatet gir støtte til teorier for personkapital som nettopp fokuserer på betydningen av depresiering og manglende akkumulering av personkapital i perioder utenfor arbeidsmarkedet (se avsnitt 2). Dette resultatet betyr også at det blir «mindre plass» til forklaringer som fokuserer på uobserverte forskjeller og diskriminering.¹¹

11. Avvik mellom faktisk og potensiell yrkeserfaring kan selvsagt også forekomme for menn, både for fedre som tar ut en større andel av fødselspermisjonen, for fedre som arbeider færre timer per uke for å tilbringe mer tid sammen med barna, og generelt for menn som i kortere eller lengre perioder i livet tar ut mer fritid. Ved å kontrollere for dette kunne man også for menn ha skilt klarere mellom bidragene fra tap av personkapital og uobserverte forskjeller. En mekanisk regel som den vi benytter for mødre er likevel mindre hensiktsmessig for menn, fordi usikkerheten knyttet til kjennetegn som forklarer fravær er større for menn enn for kvinner.

Oppsummering og diskusjon

Kvinner har lavere timelønn enn menn. Det er et gjennomgående resultat i alle analyser av kjønnsforskjeller i lønn. Lønnsgapet mellom kvinner og menn er blitt redusert i løpet av de siste tretti årene, og lønnsgapet er mindre i Norge enn i mange andre land, men det gjenstående gapet virker å være gjenstridig. I denne artikkelen har vi undersøkt hvor stor del av lønnsgapet mellom kvinner og menn som skyldes barn.

Vi svarer på dette spørsmålet ved å benytte representative registerdata på individnivå fra 1997 og 2003. Analysegruppen er kvinner og menn i aldersgruppen 20-45 år. For mange er dette en periode av livet med både viktige jobbvalg og med store familieforpliktelser. Det er grunn til å tro at dette er periode hvor omsorgsforpliktelser spiller en spesielt stor rolle for lønnsgapet mellom kvinner og menn. De fleste studiene er begrenset til heltidsansatte kvinner og menn, men vi inkluderer også noen analyser for deltidsansatte, og vi inkluderer også noen analyser hvor eldre arbeidstakere er inkludert.

Resultatene fra analysene viser at barn betyr relativt mye for å forklare timelønnsforskjeller mellom kvinner og menn. I privat sektor kan ca 40 prosent av timelønnsforskjellen mellom kvinner og menn tilbakeføres til barn. Dette skyldes at kvinner med barn har lavere timelønn enn kvinner uten barn. Lønnsforskjellen øker med antall barn. For menn er det motsatt. Menn med barn har høyere timelønn enn menn uten barn, og lønnspremien øker med antall barn. I offentlig sektor betyr barn mindre for lønnsgapet mellom kvinner og menn, under 20 prosent. Dette er forenlig med tidligere analyser fra Norge og Danmark (Hardoy og Schøne 2004a, Skyt-Nilsen et al. 2004) som har vist den økonomiske «straffen» ved barn for kvinner er mindre i offentlig enn i privat sektor. Basert på dette resultatet kan man hevde at, for kvinner, er offentlig sektor en mer familievennlig sektor enn privat sektor, målt ved at straffen for fravær fra arbeidsmarkedet i forbindelse med fødsler og barnepass er mindre i offentlig sektor. Men, denne tolkningen er basert på analyser av relative lønnsforskjeller innen hver sektor. Analysene sier ikke noe om lønnsforskjeller mellom sektorene. Våre analyser viser at lønnsnivået generelt er høyere i privat enn i offentlig sektor, og at dette gjelder for både kvinner og menn. En tolkning av disse resultatene er at kvinner med barn foretar et valg

mellom ulike goder ved en jobb, og at de i en periode av livet er villige til å betale en pris for å få tilgang til gode som det er flere av i offentlig sektor enn i privat sektor (for eksempel bedre permisjonsordninger). Prisen kan være lavere timelønn sammenlignet med hva de kunne fått i privat sektor.

Alle de ovennevnte resultatene gjelder heltidsansatte. Resultatene for deltidsansatte er annerledes; for denne gruppen finner vi ingen negativ sammenheng mellom barn og timelønn for kvinner. I resultatavsnittet diskuterer vi om dette kan være et resultat av to seleksjonsmekanismer: For det første at en del av de deltidsansatte kvinnene med barn kun arbeider deltid en periode i livet mens barna er små; både før og etter denne perioden vil de arbeide heltid. Dette er sannsynligvis en gruppe lønnstakere med et høyere inntektspotensiale enn den gjennomsnittlige deltidsansatte. For det andre, at sammenligningsgruppen av deltidsansatte kvinner uten barn er noe spesiell gruppe, som delvis vil bestå av kvinner som er lite karrieremotivererte og derfor har et lavt inntektspotensiale.

Videre finner vi at sammenhengen mellom barn og timelønn varierer med hvor man er i lønnsfordelingen. Den økonomiske «straffen» med barn for kvinner er høyere på toppen av lønnsfordelingen enn i bunnen av lønnsfordelingen. For menn er det motsatt; den økonomiske «gevinsten» med barn for menn er høyere på toppen av lønnsfordelingen enn på bunnen av lønnsfordelingen. Dette betyr at barn betyr mer for å forklare lønnsforskjeller mellom kvinner og menn på toppen enn på bunnen av arbeidsmarkedet. En tolkning av dette resultatet for kvinner er at jobbene på toppen er en type jobber hvor konsekvensene av fravær er store, målt for eksempel ved at personkapitalen depresieres fort i denne type jobber.

Et annet viktig spørsmål er om kvinner med barn tar igjen kvinner uten barn over tid, det vil si om lønnsgapet mellom kvinner med og uten barn reduseres over karriereløpet. Våre analyser indikerer at lønnsgapet reduseres over tid. Dette er positivt i et likelønnsperspektiv mellom kvinner med og uten barn. Det betyr i så fall at lønnsgapet mellom kvinner med og uten barn er et forbigående fenomen, og at dette gapet blir markert mindre når kvinner med barn er ferdig med småbarnsfasen.

Til slutt gjennomfører vi en analyse hvor vi forsøker å korrigere for at kvinner med barn har flere og lengre fravær fra arbeidsmarkedet. Dette gjør vi ved å korrigere målet på yrkeserfaring. Vi trekker fra ett år per barn. Etter dette finner vi at den negative sammenhengen mellom barn og timelønn for kvinner reduseres markert. Dette resultatet indikerer at en stor del av lønnsgapet mellom kvinner med og uten barn skyldes reduksjon av personkapital i perioder utenfor arbeidsmarkedet.

De to siste resultatene er det verdt å merke seg: For det første at tap av personkapital i perioder utenfor arbeidsmarkedet ser ut til å være en viktig forklaring bak lønnsgapet, og for det andre at lønnsgapet reduseres over tid, ved at kvinner med barn tar igjen kvinner uten barn etter småbarnsfasen.

Det er ikke mulig fra våre analyser å si hva som er et uttrykk for forskjeller i valg og hva som er et uttrykk for forskjeller i muligheter. Disse to faktorene henger også svært nært sammen; forskjeller i valg gir ulike muligheter og omvendt. Vår analyser gjelder for personer i aldersgruppen 20 og 45 år, en periode med viktige jobbvalg og store familiære forpliktelser.

Våre funn om at barn betyr relativt mye for å forklare lønnsgapet mellom kvinner og menn fortjener noen ytterligere kommentarer. Det kan i utgangspunktet fremstå som overraskende at barn betyr så mye for lønnsforskjeller i et land som Norge, med en sjenerøs familiepolitikk som blant annet inkluderer lange betalte fødselspermisjoner. Folketrygdens ytelser i forbindelse med fødsler er knyttet til tidligere arbeidsinntekt. Slike ordninger gir kvinner incentiver til å starte en arbeidsmarkedskarriere før de får barn. Dette kan gi en sterkere tilknytning til arbeidsmarkedet, og lette senere retur til arbeidsmarkedet. Norske kvinners arbeidstilbud er da også i verdenstoppen. Det er grunn til å tro at den norske familiepolitikken har bidratt positivt til den sterke veksten i kvinners yrkesdeltagelse i løpet av de siste 30 år. Men, slike gunstige ordninger kan gjennom fravær fra arbeidsmarkedet virke hemmende på karriereutviklingen for den delen av husholdningen som er mest involvert i omsorgsforpliktelsene, som oftest kvinnene. De sjenerøse norske familiepolitiske ordningene, som for eksempel fødselspermisjon og kontantstøtte, blir i hovedsak benyttet av mødre. Gjennom flere og lengre perioder utenfor arbeidsmarkedet sammenlignet med kvinner uten barn og menn, kan dette føre til at kvinner med barn får en dårligere lønnsutvikling enn andre grupper. En sjenerøs familiepolitikk kombinert med en veldig kjønnskjev bruk av godene kan bidra til å forklare at lønnsgapet mellom kvinner og menn i Norge ikke har blitt redusert nevneverdig i løpet de siste 20 årene, i en periode hvor familiepolitikken har blitt mer sjenerøs (Barth og Dale-Olsen 2004).

Hva kan gjøres? Dersom det er slik våre resultater antyder; at reduksjon av personkapital i perioder utenfor arbeidsmarkedet er viktig vil større likhet mellom kvinner og menn når det gjelder bruk av de familiepolitiske velferdsgodene åpenbart være en vei å gå. Det kan også tenkes at reduksjonen av personkapital ikke er konstant over tid, men økende. En jevnere fordeling av permisjonstiden kan dermed føre til at samlet tap av personkapital er mindre hvis foreldre deler permisjon enn hvis én tar nesten alt. Generelt er økt engasjement hos fedre et eksplisitt mål i norsk familiepolitikk. Egne fedrekvoter ble innført i 1994 (fire uker). Det er videre en tendens til at fedre nå generelt tar en større del av permisjonstiden. Egne fedrekvoter og en generelt større del av permisjonstiden til fedre vil bidra til å redusere lønnsgapet mellom kvinner og menn. Mødre og fedre vil på denne måten fordele kostnadene ved fravær på arbeidsmarkedet på en jevnere måte. En jevnere fordeling av fravær fra arbeidsmarkedet mellom mødre og fedre vil sannsynligvis også bidra til å redusere eventuelle negative effekter av diskriminering mot mødre. Når ar-

beidsgiver vet at mødre og fedre vil dele tiden utenfor arbeidsmarkedet jevne- re, vil det være mindre grunnlag for å statistisk diskriminere et av kjønnene.

Videre, store forskjeller mellom offentlig og privat sektor når det gjelder velferdsgoder (for eksempel permisjonsordninger) kan også bidra til å opp- rettholde lønnsgapet ved at kvinner med barn systematisk velger å arbeide i den sektoren som tilbyr mest av slike goder, fordi det gjør det lettere å kombi- nere arbeid og familieliv. Prisen på dette valget er sannsynligvis lavere for timelønn for kvinner med barn. Disse valgene foretas som oftest når barna er små, en periode av livet hvor viktige jobbvalg gjøres. Denne mekanismen fortsterkes sannsynligvis ved at mange av yrkene i offentlig sektor som kvin- ner går inn i, i hovedsak finnes i offentlig sektor. Mangel på etterspørsel fra arbeidsgivere i privat sektor bidrar til å holde lønnen nede. Dersom denne sorteringen av kvinner og menn mellom offentlig og privat sektor oppfattes som uheldig kan mer like regler for en del velferdsgoder mellom sektorene være en vei å gå.

En tredje vei å gå vil være å innføre virkemidler som gjør det enklere for mødre å arbeide mer. Deler av den norske offentlige familiepolitikken er net- topp lagt opp med det for øye, blant annet den som dreier seg om offentlig tilbud om subsidierte barnehageplasser. Dersom en viktig del av lønnsfor- skjellen mellom kvinner med og uten barn skyldes tap av personkapital i peri- oden utenfor arbeidsmarkedet kan ordninger som gir mødre større muligheter for å arbeide i deler av fødselspermisjonsperioden hjelpe. Tilbud om hjemme- arbeid, fleksible arbeidstidsordninger og deltidsarbeid vil være eksempler på slike ordninger. Gevinsten av slike virkemidler i form av mindre tap av per- sonkapital for mødre må veies mot eventuelle kostnader knyttet til barnas vel- ferd. En ytterligere satsing på ordninger som gjør det lettere for mødre å ar- beide vil for eksempel være å utvide åpningstidene til barnehagene. I Norge er det generelt vanskelig å ha barn i barnehage etter klokken 1700. Lengre åp- ningstider vil gi mødre større fleksibilitet i forhold til når barna må hentes.

En fjerde vei å gå er å stimulere virksomhetene til å lage mer «familie- vennlige» bedrifter, for eksempel gjennom tilbud om barnepass, vaskehjelp og hjemmearbeid. En del av den internasjonale debatten i de senere år har handlet om i hvilken grad det i framtiden vil være nødvendig med et arbeidsliv med mer familievennlige arbeidsplasser (Caracioli 2001, Heywood et al. 2005, OECD 2005). Familiepolitikk i Norge har historisk sett alltid vært et offentlig anliggende. Det er gode grunner til at det fortsatt bør være slik. Men, tilbud om barnehageplasser har for eksempel alltid vært et knapt gode i Norge. Re- gjeringens målsetting om full barnehagedekning vil redusere denne over- skuddsetterspørselen, men ved å stimulere arbeidsgivere til å gi slike tilbud til sine ansatte kan dette være et supplement til den offentlige barnehagepolitik- ken og gi mødre mulighet til å tilbringe mer tid på lønnsarbeid.

Vedlegg

Tabell A1. Barn og timelønn for kvinner og menn. Heltidsansatte. Avhengig variabel Log(timelønn)

	1997		2003	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Konstantledd	4,318*** (0,002)	4,334*** (0,002)	4,553*** (0,002)	4,586*** (0,002)
Yrkeserfaring	0,027*** (0,000)	0,028*** (0,000)	0,028*** (0,000)	0,028*** (0,000)
Yrkeserfaring ²	-0,001*** (0,000)	-0,001*** (0,001)	-0,001*** (0,000)	-0,001*** (0,000)
Utdanningsår	0,054*** (0,000)	0,058*** (0,000)	0,062*** (0,000)	0,066*** (0,000)
Oslo	0,072*** (0,001)	0,086*** (0,002)	0,066*** (0,001)	0,085*** (0,001)
Gift	0,018*** (0,001)	0,045*** (0,001)	0,026*** (0,002)	0,044*** (0,002)
Ett barn	-0,013** (0,001)	0,012*** (0,001)	-0,014*** (0,001)	0,016*** (0,001)
To barn	-0,034*** (0,001)	0,025*** (0,002)	-0,025*** (0,002)	0,035*** (0,001)
Tre barn	-0,062*** (0,002)	0,024*** (0,002)	-0,051*** (0,002)	0,038*** (0,002)
Kontroll på næring?	Ja	Ja	Ja	Ja
N	149497	261430	183403	281782
R ² -just	0,369	0,358	0,378	0,348

Note: Signifikansnivå: *** 1 prosent, ** 5 prosent, * 10 prosent.

Tabell A2. Barn og timelønn for kvinner og menn. Offentlig og privat sektor. Heltidsansatte. År 2003. Avhengig variabel Log(timelønn)

	Offentlig sektor		Privat sektor	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Konstantledd	4,535*** (0,002)	4,638*** (0,002)	4,492*** (0,002)	4,552*** (0,002)
Yrkeserfaring	0,016*** (0,000)	0,015*** (0,000)	0,035*** (0,000)	0,031*** (0,000)
Yrkeserfaring ²	-0,002*** (0,000)	-0,003*** (0,001)	-0,001*** (0,000)	-0,001*** (0,000)
Utdanningsår	0,058*** (0,000)	0,052*** (0,000)	0,063*** (0,000)	0,068*** (0,000)
Oslo	0,016*** (0,001)	0,008*** (0,002)	0,089*** (0,001)	0,098*** (0,001)
Gift	0,014*** (0,001)	0,023*** (0,001)	0,031*** (0,002)	0,047*** (0,002)
Ett barn	-0,012** (0,001)	0,002 (0,001)	-0,016*** (0,001)	0,018*** (0,001)
To barn	-0,010*** (0,001)	0,017*** (0,002)	-0,033*** (0,002)	0,037*** (0,001)
Tre barn	-0,013*** (0,002)	0,025*** (0,002)	-0,071*** (0,002)	0,040*** (0,002)
Kontroll på næring?	Ja	Ja	Ja	Ja
N	94733	73417	88670	208365
R ² -just	0,469	0,341	0,367	0,355

Note: Signifikansnivå: *** 1 prosent, ** 5 prosent, * 10 prosent.

*Tabell A3. Barn og timelønn for kvinner og menn. Fire ulike næringer.
Heltidsansatte. År 2003. Avhengig variabel Log(timelønn)*

	Industri		Varehandel	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Konstantledd	4,491*** (0,008)	4,593*** (0,004)	4,401*** (0,007)	4,461*** (0,006)
Yrkeserfaring	0,030*** (0,000)	0,020*** (0,000)	0,039*** (0,000)	0,037*** (0,001)
Yrkeserfaring ²	-0,001*** (0,000)	-0,0004*** (0,0001)	-0,001*** (0,000)	-0,001*** (0,000)
Utdanningsår	0,068*** (0,000)	0,074*** (0,000)	0,067*** (0,000)	0,070*** (0,001)
Oslo	0,125*** (0,006)	0,129*** (0,004)	0,109*** (0,005)	0,107*** (0,004)
Gift	0,023*** (0,001)	0,040*** (0,002)	0,029*** (0,004)	0,041*** (0,003)
Ett barn	-0,025*** (0,001)	0,018 (0,002)	-0,004 (0,001)	0,036*** (0,004)
To barn	-0,035*** (0,005)	0,038*** (0,002)	-0,033*** (0,005)	0,055*** (0,004)
Tre barn	-0,064*** (0,007)	0,043*** (0,003)	-0,087*** (0,007)	0,057*** (0,005)
N	15413	58412	17481	33867
R ² -just	0,349	0,342	0,356	0,331
	Hotell og restaurant		Finans	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Konstantledd	4,616*** (0,010)	4,667*** (0,016)	4,429*** (0,008)	4,481*** (0,008)
Yrkeserfaring	0,025*** (0,001)	0,021*** (0,002)	0,041*** (0,001)	0,046*** (0,001)
Yrkeserfaring ²	-0,001*** (0,000)	-0,0004*** (0,0001)	-0,001*** (0,000)	-0,001*** (0,000)
Utdanningsår	0,026*** (0,002)	0,036*** (0,002)	0,066*** (0,001)	0,067*** (0,001)
Oslo	0,026*** (0,009)	-0,002 (0,011)	0,116*** (0,004)	0,127*** (0,003)
Gift	0,002 (0,008)	0,031*** (0,011)	0,052*** (0,004)	0,069*** (0,004)
Ett barn	-0,009 (0,009)	0,046*** (0,011)	-0,021*** (0,005)	0,009* (0,005)
To barn	-0,049*** (0,001)	0,063*** (0,013)	-0,036*** (0,005)	0,029*** (0,005)
Tre barn	-0,080*** (0,012)	0,041*** (0,017)	-0,085*** (0,007)	0,034*** (0,006)
N	4394	3652	20590	34675
R ² -just	0,146	0,219	0,340	0,357

Note: Signifikansnivå: *** 1 prosent, ** 5 prosent, * 10 prosent.

*Tabell A4. Barn og timelønn for menn på ulike nivåer i lønnsfordelingen.
Heltidsansatte. Avhengig variabel Log(timelønn)*

	0,05	0,10	0,25	0,5	0,75	0,90	0,95
Konstantledd	4,455*** (0,007)	4,538*** (0,007)	4,617*** (0,007)	4,718*** (0,007)	4,852*** (0,007)	5,005*** (0,007)	5,095*** (0,007)
Kvinne	-0,047*** (0,001)	-0,052*** (0,001)	-0,065*** (0,001)	-0,081*** (0,001)	-0,121*** (0,001)	-0,169*** (0,001)	-0,199*** (0,001)
Yrkeserfaring	0,016*** (0,001)	0,015*** (0,001)	0,014*** (0,001)	0,016*** (0,001)	0,018*** (0,001)	0,021*** (0,001)	0,023*** (0,001)
Yrkeserfaring ²	-0,0002*** (0,00003)	-0,0002*** (0,00003)	-0,0002*** (0,00003)	-0,0002*** (0,00003)	-0,0002*** (0,00003)	-0,0002*** (0,00003)	-0,0002*** (0,00003)
Utdanningsår	0,044*** (0,0001)	0,048*** (0,0001)	0,053*** (0,0001)	0,059*** (0,0001)	0,064*** (0,0001)	0,071*** (0,0001)	0,077*** (0,0001)
Oslo	0,041*** (0,003)	0,040*** (0,003)	0,045*** (0,003)	0,056*** (0,003)	0,074*** (0,003)	0,089*** (0,003)	0,095*** (0,003)
Gift	0,017*** (0,001)	0,018*** (0,001)	0,019*** (0,001)	0,025*** (0,001)	0,032*** (0,001)	0,041*** (0,001)	0,047*** (0,001)
Ett barn	0,016*** (0,001)	0,016*** (0,001)	0,014*** (0,001)	0,013*** (0,001)	0,011*** (0,001)	0,011*** (0,001)	0,014*** (0,001)
To barn	0,018*** (0,001)	0,018*** (0,001)	0,019*** (0,001)	0,020*** (0,001)	0,021*** (0,001)	0,025*** (0,001)	0,026*** (0,001)
Tre barn	0,013*** (0,001)	0,013*** (0,001)	0,013*** (0,001)	0,014*** (0,001)	0,017*** (0,001)	0,027*** (0,001)	0,035*** (0,001)
N	797909	797909	797909	797909	797909	797909	797909
R ² -just	0,175	0,197	0,233	0,256	0,275	0,289	0,286

Note: Signifikansnivå: *** 1 prosent, ** 5 prosent, * 10 prosent.

*Tabell A5. Barn og timelønn for kvinner på ulike nivåer i lønnsfordelingen.
Heltidsansatte. Avhengig variabel Log(timelønn)*

	Kvinner						
	0,05	0,10	0,25	0,5	0,75	0,90	0,95
Ett barn	-0,011*** (0,002)	-0,010*** (0,001)	-0,010*** (0,001)	-0,014*** (0,001)	-0,016*** (0,002)	-0,020*** (0,002)	-0,022*** (0,004)
To barn	-0,017*** (0,002)	-0,015*** (0,001)	-0,015*** (0,001)	-0,018*** (0,001)	-0,024*** (0,002)	-0,030*** (0,002)	-0,034*** (0,004)
Tre barn	-0,030*** (0,003)	-0,026*** (0,002)	-0,027*** (0,001)	-0,031*** (0,001)	-0,041*** (0,002)	-0,052*** (0,003)	-0,061*** (0,005)
	Menn						
	0,05	0,10	0,25	0,5	0,75	0,90	0,95
Ett barn	0,019*** (0,002)	0,019*** (0,001)	0,016*** (0,001)	0,014*** (0,001)	0,012*** (0,002)	0,015*** (0,003)	0,015*** (0,004)
To barn	0,028*** (0,002)	0,026*** (0,002)	0,026*** (0,002)	0,029*** (0,002)	0,034*** (0,002)	0,044*** (0,003)	0,049*** (0,004)
Tre barn	0,023*** (0,002)	0,024*** (0,002)	0,027*** (0,003)	0,030*** (0,002)	0,044*** (0,002)	0,063*** (0,004)	0,075*** (0,005)

Note: Signifikansnivå: *** 1 prosent, ** 5 prosent, * 10 prosent.

Litteratur

- Albrecht, J., P. A. Edin, M. Sundström, og S. Vroman (1998), «Career interruptions and subsequent earnings. A reexamination using Swedish data.» *Journal of Human Resources*, XXXIV, 294-311.
- Albrecht, J., A. Björklund, og S. Vroman (2003), «Is there a glass ceiling in Sweden?» *Journal of Labor Economics*, 21: 145-177.
- Altonji, J. G., og R. M. Blank (1999), «Race and gender in the labor market.» In O. Ashenfelter and D. Card (eds.), *Handbook in Labor Economics*, Vol 3C. Elsevier Science.
- Bardasi, E., og M. Taylor (2004), «Investigating the male wage premium for men in Britain.» Manuscript.
- Barth, E., og H. Dale-Olsen (1999), «Monopsonistic discrimination and the gender wage gap» NBER Working paper No. 7197.
- Barth, E., og H. Dale-Olsen (2004), «Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn I et 30 års perspektiv.» *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 21: 65-75.
- Barth, E., M. Røed og P. Schøne (2005), «Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i privat sektor: betydning av yrke og virksomhet.» *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 22: 211-216.
- Becker, G. (1985), «Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor.» *Journal of Labor Economics*, 3: 33-58.
- Becker, G. (1991). «*A treatise of the family*». Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Blau, F. D., og L. M. Kahn (1996), «Wage structure and gender earnings differentials: an international comparison.» *Economica*, 63: 29-62.
- Blau, F. D., og L. M. Kahn (2003), «Understanding international differences in the gender pay gap.» *Journal of Labor Economics*, 21: 106-144.
- Boeri, T., A. Brugiavini, og L. Calmfors (2001), *The Role of Unions in the Twenty-first Century*. Oxford University Press.
- Budig, M. og P. England (2001), «The wage penalty for Motherhood.» *American sociological Review*, 66: 204-225.
- Danielsen, K., og T. Lappegaard (2003), «Tid er viktig når barn blir født – om bruk av lønnet fødselspermisjon.» *Samfunnsspeilet*. 5 2003.
- Datta-Gupta, N., og N. Smith (20029), «Children and Career Interruptions: The Family Gap in Denmark.» *Economica*, 69: 609-629.
- Datta-Gupta, N., N. Smith og L. Stratton (2005), «Is marriage poisonous? Are relationships taxing? An analysis of the male marital wage differential in Denmark.» IZA Discussion paper 1591.
- Datta-Gupta, N., N. Smith og M. Verner (2006), «Child Care and Parental Leave in the Nordic Countries: A Model to Aspire to?» IZA Discussion Paper, No. 2014.
- Evensen, M. (2006), «Lønnsforskjeller og omsorgsansvar for kvinner.» *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 23: 201-212.

- Goldin, C. (1990), *Understand the gender gap: an economic history of American women*. Oxford University Press.
- Gray, J. S. (1997), «The fall in men's return to marriage: Declining productivity effects or changing selection?» *Journal of Human Resources*, 32: 481-504.
- Hardoy, I., og P. Schøne (2004a), «Barn eller høy lønn: må kvinner velge?» *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 21: 233-240.
- Hardoy, I., og P. Schøne (2004b), «Mindre betalt for færre timer?» ISF-rapport 2004:16. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Harkness, S. og J. Waldfogel (2003), «The Family Gap in Pay: Evidence from Seven Industrialized Countries.» I S. Polachek (red.), *Worker Well-Being and Public Policy*. Research in Labor Economics. Jai Press Inc.
- Heywood, John, W. S. Siebert, og Xiangdong Wei (2005), «The implicit costs and benefits of family friendly work practices.» *IZA Discussion Paper*, No 1581.
- Høgsnes, G. A. Penner og T. Petersen (2006), «Betydningen av familie og barn for kvinner og menns lønn.» *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 23: 31-38.
- Jacobsen, J., and W. Rayack (1996), «Do men who wives work really earn less?» *American Economic Review*, 86: 268-273.
- Joshi, H., P. Paci og J. Waldfogel (1999), «The wages of motherhood: better or worse?» *Cambridge Journal of Economics*, 25: 543-564.
- Kitterød, R. H., og R. Kjeldstad (2006), «Kortere arbeidstid for fedre – men fremdeles et tosporet løp.» *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 23: 159-171.
- Korenman, S., og D. Neumark (1991), «Does marriage really make men more productive?» *Journal of Human Resources*, 26: 282-307.
- Loh, E., S. (1996), «Productivity differences and the marriage wage premium for white males.» *Journal of Human Resources*, 31: 569-589.
- Mincer, J. og S. W. Polachek (1974). «Family investments in human capital: Earnings of women.» *Journal of Political Economy* 82, 576-608.
- OECD (2005), *Babies and Bosses: OECD Recommendations to help families balance work and family life*. , Paris: OECD.
- Oaxaca, R. (1973), «Male-female differentials in urban labor markets.» *International Economic Review*, 14: 693-709.
- Ribar, D. (2004), «What do social scientists know about the benefits of marriage? A review of quantitative methodologies» IZA Discussion Paper, no. 998.
- Rosen, S. (1986), «The theory of equalizing differences.» I: O., Ashenfelter og R. Layard (red.), *Handbook of Labor Economics*, Amsterdam: North Holland.
- Schøne, P. (2004), *Lønnsutvikling i offentlig og privat sektor*. Rapport 2004:02. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Schøne, P. (2005), «The effect of a family policy reform on mother's pay: A natural experiment approach.» *Review of Economics of the Household*, 3: 145-170.
- Skyt-Nielsen, M. Simonsen, og M. Verner (2004), «Does the gap in family-friendly policies drive the family gap?» *Scandinavian Journal of Economics*, 106: 721-744.
- Stratton, L. (2002), «Examining the wage differential for married and cohabiting men.» *Economic Inquiry*, 40: 199-212.
- Waldfogel, J. (1998). «Understanding the 'family gap' in pay for women with children.» *Journal of Economic Perspectives*, 12: 137-156.
- Waldfogel, J. (1997), «The effect of children on women's wages.» *American sociological review*, 62: 209-217

Institutt for samfunnsforskning

Rapport 2007:3

<i>Forfatter/Author</i> Inés Hardoy og Pål Schøne
<i>Tittel/Title</i> Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn: Hvor mye betyr barn?
<i>Sammendrag</i> Menn har høyere timelønn enn kvinner, det er et gjennomgående funn i nærmest alle analyser av lønnsforskjeller, nasjonalt og internasjonalt. De empiriske analysene har tradisjonelt fokusert på tre hovedkilder til lønnsforskjeller mellom kvinner og menn: Kjønnsforskjeller i personkapital, betydningen av diskriminering og betydningen av kjønnsforskjeller i forpliktelser i hjemmesfæren i hovedsak knyttet til omsorgsforpliktelser for små barn. I denne rapporten har vi fokusert på betydningen av den siste kilden; målt ved sammenhengene mellom barn og timelønn for kvinner og menn. Resultatene viser at barn forklarer relativt mye av timelønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Omtrent 40 prosent av timelønnsforskjellene mellom heltidsansatte kvinner og menn i privat sektor i aldersgruppen 20- 45 år skyldes barn. Betydningen av barn er mindre i offentlig sektor. Et annet viktig spørsmål er om kvinner med barn tar igjen kvinner uten barn over tid, det vil si om lønnsgapet mellom kvinner med og uten barn reduseres over karriereløpet. Våre analyser indikerer at lønnsgapet reduseres over tid. Dette er positivt i et likelønnsperspektiv mellom kvinner med og uten barn. Det betyr i så fall at lønnsgapet mellom kvinner med og uten barn er et forbigående fenomen, og at dette gapet blir markert mindre når kvinner med barn er ferdig med småbarnsfasen. Til slutt gjennomfører vi en analyse hvor vi forsøker å korrigere for at kvinner med barn har flere og lengre fravær fra arbeidsmarkedet. Dette gjør vi ved å korrigere målet på potensiell yrkeserfaring. Etter dette finner vi at den negative sammenhengen mellom barn og timelønn for kvinner reduseres markert. Dette resultatet indikerer at en stor del av lønnsgapet mellom kvinner med og uten barn skyldes reduksjon av personkapital i perioder utenfor arbeidsmarkedet.
<i>Emneord</i> Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, barn
<i>Summary</i> Men have higher hourly wages than women. In this report we focus on the importance of having children in explaining this gender wage gap. The results show that children are important: in Norway approximately 40 per cent of the wage gap between full-time working men and women aged 20-45 years in the private sector is explained by children. The child penalty is much higher in the private sector than in the public sector. However, women with children seem to catch up women without children as time goes by. This suggests that the family gap is a transitory phenomenon. Finally, correcting the measure of potential work experience with a measure that resembles true work experience, the family gap is reduced considerably. This result suggests that a large part of the gap between men and women resulting from having children is due to loss of human capital during periods out of the labour market.
<i>Index terms</i> Gender wage gap, family gap, children