

**INSTITUTT
FOR SAMFUNNS-
FORSKNING**

Rapport 2020:9

Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant økonomer

**Likestilte idealer
- kjønnskjeve mønstre**

Sigtona Halrynjo og Silje Bringsrud Fekjær

© Institutt for samfunnsforskning 2020
Rapport 2020:9

Institutt for samfunnsforskning

Munthes gate 31
Postboks 3233 Elisenberg
0208 Oslo

ISBN (digital): 978-82-7763-681-8

ISSN (digital): 1891-4314

www.samfunnsforskning.no

Innhold

Forord	5
Sammendrag	7
English summary	10
1 Om undersøkelsen	14
2 Kjønnsforskjeller i lønn og stillingsnivå	17
Hvor likestilt er karrierene til kvinnelige og mannlige økonomer?	17
Mannlige økonomer tjener mer enn kvinnelige økonomer	17
3 (U)like preferanser og idealer?	22
Karriere, lønn og ansvar er like viktig for kvinner som for menn	22
Stor oppslutning om likestilt arbeids- og familietilpasning	24
4 Likestilt praksis?	25
Økonomer jobber mye, og mannlige økonomer jobber litt mer enn kvinnelige økonomer	25
Mange har vaskehjelp, få har au pair	26
Mannlige økonomer tjener mer enn partner	29
5 Fordeling av ansvaret for barn, hjem og familielogistikk	32
Flertallet deler på omsorgsansvaret	34
Mor har klart mer ansvar for familiens logistikk	35
De som deler likt, er mest fornøyd	35
Husarbeid – mest fornøyd med likedeling	36
6 Hvor begynner det? Ansvarsfordeling under permisjon	38
Mors permisjon er mye lengre enn fars	38
Fedre overlater oftere barnet til andre i permisjonen	39
Fedre jobber mer enn mødre i permisjonstiden	41
Fedre tar kortere permisjon og jobber mer, men skulle gjerne hatt lengre permisjon	45
7 Å kombinere arbeid og familie	46
Ulike opplevde krav og forventninger avhengig av stillingsnivå, sektor og resultatansvar	46

Høyere krav til tid, tilgjengelighet og leveranser på høyere stillingsnivå . . .	47
Vanskeligere å kombinere jobbkrav med familie for mødre enn for fedre . .	49
Betydning av omsorgsansvar	50
Omsorgsansvar varierer i liten grad med ambisjoner	51
Menn med lite omsorgsansvar er litt mindre opptatt av likedeling	51
Kvinner med mye omsorgsansvar minst fornøyd	52
Lite omsorgsansvar – høyere lønn	53
Lite omsorgsansvar – høyere stillingsnivå	54
8 Nye tider, gamle mønstre?	55
Har kjønnsforskjellen i karriere og lønn blitt mindre det siste tiåret?	55
Stabilt kjønns gap i karriere og lønn	55
Stabile karriereambisjoner	57
Klar økning i likestilte arbeid–familieidealer	59
Økning i likedeling av omsorgsansvaret, men fortsatt kjønnskjevt mønster	60
Fedre tar mer ansvar for barnas fritidsaktiviteter	63
Endring i retning av mer likestilling blant menn, men fortsatt klart kjønnskjevt mønster	65
9 Konklusjon – like ambisjoner og idealer, men fortsatt kjønnskjeve realiteter	68
Mulighet for endring?	70
Litteratur	74
Vedlegg	76

Forord

Denne rapporten er skrevet på oppdrag for Econa. Vi vil takke for positivt og inspirerende samarbeid generelt – og spesielt takk til Atle Øvrebotten Kolbeinstveit, analytiker og rådgiver i Econa for kompetent og fleksibel hjelp til praktisk utforming og håndtering av spørreskjema. Ikke minst vil vi rette en stor takk til alle medlemmer av Econa som har tatt seg tid til å besvare spørreskjema i en travel hverdag.

Takk til Ruth Eva Jørgensen, vitenskapelig assistent på CORE – Senter for likestillingsforskning ved Institutt for samfunnsforskning for svært god hjelp med figurer, figurnoter og sjekking av analyser.

Takk også til Ragni Hege Kitterød, forsker ved Institutt for samfunnsforskning, og Mari Teigen, leder for CORE – Senter for likestillingsforskning, for gode bidrag i kvalitetssikring av rapporten.

Sigtona Halrynjo og Silje Bringsrud Fekjær
Oslo, 3. mars 2020.

Sammendrag

Forfattere Sigtona Halrynjo og Silje Bringsrud Fekjær

Tittel Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant økonomer. Likestilte idealer – kjønnskjevne mønstre

Sammendrag KJØNN, KARRIERE OG OMSORGSANSVAR BLANT ØKONOMER

CORE – Senter for likestillingsforskning ved Institutt for samfunnsforskning har gjennomført en spørreskjemastudie høsten 2019 med svar fra 2046 økonomer med mastergrad, på oppdrag fra Econa. Studien analyseres også i lys av forrige studie fra 2007 med svar fra 999 økonomer.

Tre hovedfunn:

- Det er klare kjønnsforskjeller i lønn og stillingsnivå: Kvinnelige økonomer tjener mindre og har lavere stillinger enn mannlige økonomer.
- Det er lite forskjell i ambisjoner: Kvinner er like ambisiøse når det gjelder ønsker om å gjøre karriere, bli leder og tjene mye.
- Det er store forskjeller i hjemmeansvar: Kvinnelige økonomer har mer ansvar på hjemmebane enn mannlige. Mannlige økonomer har oftere en partner som tar hovedansvaret for hjem og barn.

Kjønnskjev karriere og lønn: Studien viser at menn oftere har stillinger som toppleder og mellomleder med betydelig ansvar, mens kvinner oftere har stillinger på medarbeidernivå eller som mellomleder med moderat ansvar. Menn tjener mer enn kvinner, også når vi tar høyde for at mennene i snitt er tre år eldre enn kvinnene. Kjønnsforskjellen i lønn kan i stor grad forklares med at kvinner og menn jobber i ulike stillinger, der menn jobber i stillinger med høyere lønnspotensial (i privat sektor, med resultatansvar og på høyere stillingsnivå) enn det kvinner gjør.

Likestilte ambisjoner og idealer: Kvinnelige økonomer er like ambisiøse som mannlige økonomer når det gjelder ønsker om å gjøre karriere, bli leder og tjene mye. Karriereutvikling, kompetanserealiserings og faglige ambisjoner er viktig for økonomer og litt viktigere for kvinner enn for menn. Et likestilt arbeids- og familieideal står også sterkt: Det store flertallet mener at det beste for en småbarnsfamilie er at begge foreldre arbeider like mye og deler på ansvaret for hjem og barn. Kvinnelige økonomer støtter dette i litt større grad enn mannlige (92 vs. 83 prosent).

Kjønnskjev arbeids- og familietilpasning: Masterutdannede økonomer jobber mye, og de har partnere som jobber mye. Vi finner likevel et kjønnskjevt mønster der menn har mer «bakkemannskap» hjemme enn det kvinner har. Kvinnelige økonomer har typisk partnere som jobber like mye eller litt mer enn de selv gjør, mens mannlige økonomer har partnere som i snitt jobber fem timer mindre enn dem i uka. Det mest typiske for mannlige økonomer er å tjene mer enn partneren og ha en jobb med mer ansvar og

status enn det partneren har. Blant kvinnelige økonomer er det mest utbredt at partneren tjener mest, og å ha stillinger på samme nivå når det gjelder ansvar og status.

Kjønnskjøvt omsorgsansvar: Når vi sammenligner situasjonen i 2019 med forrige undersøkelse fra 2007, finner vi at både det likestilte idealet og likestilt praksis ser ut til å øke over tid. Det er imidlertid fortsatt stor avstand mellom idealer og realiteter: Kvinnelige økonomer har mer ansvar på hjemmebane enn mannlige. Mannlige økonomer har oftere en partner som tar hovedansvaret for hjem og barn. Flertallet oppgir å dele likt på ansvar for barnet, men dersom man ikke deler likt, er det i all hovedsak mor som har ansvaret: Når det gjelder praktisk stell av barn, oppgir 41 prosent av kvinnelige økonomer at de gjør mest selv, mot 3 prosent av mannlige økonomer. Både det uforutsette ansvaret, som nattevåk og syke barn, og det mer planlagte, som planleggingsdager og ansvar for å følge opp barnas skolearbeid, faller klart mest på kvinner. Kvinner er familiens logistikkansvarlig: 82 prosent av kvinnelige økonomer oppgir at de selv i hovedsak har ansvar for familiens logistikk. Det eneste ansvarsområdet der menn har mest ansvar, er oppfølging av barnas fritidsaktiviteter. Grad av fornøydhet med egen situasjon støtter opp om det likestilte idealet: De som deler likt, er klart mest fornøyd med egen arbeidsdeling, mens kvinner som gjør mest selv, er mest misfornøyd.

Kjønnskjøve foreldrepermisjon: Forskjellen i fordeling av omsorgsansvaret starter tidlig: Både mannlige og kvinnelige økonomer tar foreldrepermisjon, men mødre har tatt mye lengre permisjon enn fedre. Fedre beholder mer av ansvaret på jobb og tar i mindre grad over ansvaret på hjemmebane mens de er i permisjon. Omtrent halvparten av fedrene oppgir at andre (ofte partneren) har hatt ansvar for barnet på dagtid i hele eller deler av permisjonen. Barnehage benyttes også betydelig mer under fars enn mors permisjon. Fedre har også mye mer kontakt med jobben under permisjon enn det mødre har. Fedres kontakt gjelder særlig e-post og telefonkontakt, men også møter og i noen grad også ansvar for kunder og klienter. Imidlertid svarer nesten halvparten av fedrene at de ville hatt lengre permisjon om de skulle valgt om igjen.

Kjønnskjøve fordeling av krav og forventninger på jobb: «Familieuvennlige» krav og forventninger som overtid, høyt arbeidspress, hyppige leveranser, reisevirksomhet og tilgjengelighet for kunder rapporteres som klart høyere på høyere stillingsnivå, i privat sektor og i jobber med resultatansvar, der kvinner er underrepresentert. Vi finner ingen forskjell mellom kvinner og menn som ikke har barn når det gjelder opplevelse av å kombinere disse forventningene med egen livssituasjon. Derimot opplever mødre at disse kravene er vanskeligere å kombinere med egen situasjon i større grad enn det fedre gjør, noe som sannsynligvis reflekterer ulik fordeling av omsorgsansvaret blant mødre og fedre.

Lite omsorgsansvar – mye karriere: Både blant kvinner og blant menn er det de med minst omsorgsansvar (nå eller tidligere) som tjener mest, og som har de høyeste stillingene. Når vi sammenligner kvinner og menn som har like mye omsorgsansvar (middels/lite), er det fremdeles slik at menn oftere har stillinger på høyt nivå, men forskjellen er betydelig mindre enn

når vi ikke tar hensyn til omsorgsansvar på hjemmebane. Om man har mye eller lite omsorgsansvar, har liten sammenheng med karrierepreferanser og arbeid–familieidealer, men de med mye omsorgsansvar er minst fornøyd med egen fordeling, både blant kvinner og menn.

For likestilte idealer er det noe økning i praksis, men fortsatt et kjønnskjøvt mønster: Sammenligningen med undersøkelsen fra 2007 viser en klar økning i likestilte arbeids- og familieidealer. Vi finner også en økning i retning mer likedeling av omsorgsansvaret, men fortsatt et klart kjønnsdelt mønster, der alternativet til likedeling er svært forskjellig for mødre og fedre. Både i 2007 og 2019 har menn oftere partnere med en mindre ansvarsfull stilling der de tjener mindre enn de selv gjør. Menn rapporterer likevel om noe mer likestilt hjemmesituasjon i 2019 enn i den tidligere studien. Interessant nok er bildet mer stabilt blant kvinner. Også andelen kvinner på toppledernivå og kvinners andel av menns lønn er overraskende stabil og fortsatt relativt lav i 2019. Det er altså ingenting som tyder på at idealet om likedeling og de likestilte karrierepreferansene vil føre til en «automatisk» endring over tid.

Spørsmål å jobbe videre med for å fremme likestilling i karriere og familie-liv:

- Hvordan kan foreldrepermisjon fordeles likere? Hva kan arbeidsgivere gjøre for å tilrettelegge mer likestilt for fedre og mødre?
- Hvordan kan foreldrepermisjon benyttes på en likere måte når det gjelder både å ha hovedansvar for barnet og kontakt med jobb og job-bansvar? Hvilke forventninger har arbeidsgivere til fedre og mødre som tar permisjon?
- Hvordan jobbe for mer likestilt karriereutvikling og likestilt bruk av tilrettelegging gjennom livsløpet?
- Hvordan jobbe for at flere kvinner vil/kan jobbe i stillinger på høyere stillingsnivå, i privat sektor og med resultatansvar? Er det mulig å gjøre noe med de familievennlige kravene?
- Hvordan jobbe for at både kvinner og menn kan ta imot tilrettelegging i ulike faser av livet og likevel komme sterkere tilbake for å satse på karriereutvikling i ulike faser av karrieren?

Emneord

Kjønn, karriere, omsorgsansvar, foreldrepermisjon, arbeid–familie-dynamikker

English summary

Authors Sigtona Halrynjo and Silje Bringsrud Fekjær

Title Gender, career and care responsibilities among economists.
Equal ideals – unequal patterns

Summary **Gender, career, and care responsibilities among economists.
Equal ideals – gender-unequal patterns**

On behalf of Econa, CORE (Center for Research on Gender Equality) at the Institute for Social Research conducted a survey among 2046 economists with a master's degree. The study was conducted in the fall of 2019 and is also analyzed in light of findings from a prior study in 2007.

Main findings:

- There are clear gender differences in pay and job level: Female economists earn less and have lower positions than male economists.
- There is little difference in aspirations: Women are equally career-oriented and have equal preference for management positions and high earnings as men.
- There are major differences in family responsibilities: Female economists have more home-related responsibilities than men. Male economists often have a partner who takes on the main responsibility for the home and children.

Gender inequality in career and wages: The study shows that men more often hold positions as top and middle managers with significant responsibilities, while women more often hold entry-level or middle manager positions, with moderate responsibilities. Men earn more than women; The gender difference in pay can largely be explained by the fact that women and men work in different positions. Men more often work in positions with higher salary potential (in the private sector, with profit & loss-responsibility, and in higher-level positions) than women do.

Equal aspirations and ideals: Female economists are just as ambitious as male economists in terms of career, management, and desire for high earnings. Career development, competence realization, and professional ambitions are important for economists; it is found that these are slightly more important for women than for men. Respondents also espouse an ideal gender-equal work and family division. The vast majority believe that the best work-family adaptation for a family with young children is that both parents equally share in the responsibility for paid work and for the home and the children. Female economists support this to a slightly greater extent than males do (92 vs. 83 percent).

Gender unequal work and family practices: Master's-educated economists of both genders work long hours and have partners who likewise work a lot. However, we find a gender-biased pattern in which men have more "support crew" at home than women do: Female economists typically have partners who work just as much as or a little more than themselves, while male economists have partners who, on average, work 5 hours less than them per week. The most typical situation is for a male economist to earn more and have a job with more responsibility and status than his partner. Among female economists, it is most common to have positions at the same level—in terms of responsibility and status—and to earn less than their partners.

Gender unequal child-care responsibility: When we compare the results of the 2019 survey with that of the 2007 study, we find that both gender-equal ideals and gender-equal practices have increased over time. However, there is still a significant gap between ideals and realities, given that female economists have more responsibility at home than men. Male economists often have a partner who takes on the main responsibility for the home and the children. While the majority of mothers and fathers state that they equally share responsibility for the children, among those who do not share in this equally, it is mainly the mother who takes on the responsibility. Regarding the practical care of children, 41 percent of female economists state that they do most of the work themselves, versus only 3 percent of male economists who responded the same. Both the unforeseen responsibilities, such as "night watches" and caring for sick children, and the more planned ones, such as school's "planning days" and monitoring the children's homework, are more often the mothers' responsibility. Further, mothers are overwhelmingly the family's logistics manager, with 82 percent of female economists stating that they are primarily responsible for family logistics. The only area of responsibility where men do more than women is in monitoring the children's leisure activities.

Degree of satisfaction with one's own situation: This also supports the gendered ideal, in that those who share equally are clearly more satisfied with their own division of labor, while the women who do most of the childcare and housework themselves are the most dissatisfied.

Unequal parental leave: The difference in the distribution of care responsibilities manifests early on. Both male and female economists take parental leaves, but mothers usually take much longer leaves than fathers do. In addition to the length of the leaves, the content of their leaves likewise seems to differ. During their leaves, fathers are less often the primary carer at home. About half of the fathers state that others (often the partner) are responsible for the child during the daytime during all or part of the leave period. The child also spend time in kindergarten significantly more often during fathers' than mothers' leave. Furthermore, fathers retain more of their responsibility at work and have more frequent work-related correspondences during their leave, mostly by e-mail and telephone, but sometimes even through attending meetings and assuming responsibility for customers and clients. Interestingly, almost half of the fathers respond that they would have taken a longer leave if they could do so again.

Unequal distribution of demands and expectations at work: "Family-friendly" requirements and expectations such as overtime, high work pressure, frequent deliveries, travel, and accessibility for clients are reported as clearly higher at a higher level of employment in the private sector and in jobs with profit & loss responsibilities, where women are underrepresented. When it comes to the experience of combining these expectations with their own life situation, we find no difference between women and men who do not have children. However, mothers find that these requirements are more difficult to balance with their own situation than fathers do, which probably reflects the different distribution of care responsibilities among mothers and fathers.

Less care responsibilities; more career growth: For both men and women, those with the least childcare responsibilities (now or earlier) have the highest earnings and the highest positions. When comparing women and men who have equal care responsibilities (medium/low), it is still true that men more often have high-level positions, but the difference is significantly smaller than when childcare responsibilities are not accounted for. Those who report being the main caregiver themselves are the least satisfied with their own situation, both among women and men, in contrast to those who share equally.

More gender-equal ideals; some increase in practice, but still an unequal pattern: The comparison with the 2007 survey shows a clear increase in gender-equal work-family ideals. We also find an increase towards more equal sharing of care responsibilities; however, there still remains a clear gender division, where the alternative to equal sharing is very different for mothers and fathers. Both in 2007 and 2019, men often have partners who earn less and have a job with less responsibilities than they do. However, men report a somewhat more equal home situation in 2019 than in the previous study. Interestingly, the picture is more stable among women. The proportion of women at top management level and the women's share of men's salaries is surprisingly stable, and still relatively low in 2019. Thus, there is no indication that the ideal of equal sharing and equal career preferences will lead to an "automatic" change over time.

Based on our findings, we formulate some important questions to achieve greater gender equality:

- How can parental leave be distributed more equally? What can employers do to facilitate leave and work responsibility more equally for fathers and mothers?
- How can parental leave be used in a more equal way among mothers and fathers—both in terms of having primary responsibility for the child and contact with work and job responsibilities? What are the expectations of employers when fathers and mothers take parental leaves?
- How can there be more gender-equal career development and equal use of work-family facilitation?
- How can women be given more responsibility and higher-level positions in the private sector? Is this related to family-unfriendly demands?

- How can both women and men receive family-friendly facilitation at different stages of their lives and be able to return to their work to build a career at different stages throughout their lives?

Index terms

Gender, career, care responsibilities, parental leave, work-family dynamics

1 Om undersøkelsen

Tidligere studier har vist et gap i karriere og lønn mellom kvinnelige og mannlige økonomer (Butikofer, Jensen & Salvanes 2018), særlig knyttet til barn og omsorgsansvar, som ikke kan forklares med forskjeller i preferanser (Halrynjo 2010; Halrynjo & Lyng 2017). Fortsatt er det mye som tyder på at kvinnelige økonomer får mindre igjen for sin investering i utdanning når det gjelder lønn og karriere, enn det mannlige økonomer får. Econa,¹ interesse- og arbeidstakerorganisasjonen for siviløkonomer og masterutdannede innen økonomisk-administrative fag, har bedt CORE – Senter for likestillingsforskning ved Institutt for samfunnsforskning om å følge opp studien «Karriere, kompetanse-realiserings og omsorgsansvar i eliteprofesjoner» (Halrynjo 2010) med en ny spørreundersøkelse som kan gi ny og oppdatert kunnskap om situasjonen blant kvinnelige og mannlige økonomer, når det gjelder både preferanser, idealer og holdninger og faktisk karriere – og betydningen av barn og omsorgsansvar for karriereutvikling og karriereløp.

Spørreundersøkelsen søker å svare på spørsmål som:

- Hvor likestilt/ulikestilt er karrierene til kvinnelige og mannlige økonomer?
- Er karriere, lønn og ansvar like viktig for kvinner som for menn?
- Foretrekker økonomer likestilt eller kjønnskjev arbeid–familietilpasning? Har det endret seg det siste tiåret?
- Hvordan fordeler økonomer ansvar for barn og familielogistikk? Hvem har «bakkemannskap» hjemme?
- Har arbeid–familietilpasningen blitt mer likestilt?
- Hvilke krav og forventninger opplever økonomer at de må håndtere på ulike stillingsnivå og i ulike sektorer, og hvilke krav og forventninger oppleves som forenlige/uforenlige med ulike livssituasjoner?
- Er karrieregapet blitt mindre det siste tiåret? Har preferanser og idealer endret seg? Hva med praksis?

Den nettbaserte spørreskjemaundersøkelsen «Karriere og familieliv» ble sendt ut til Econas medlemmer i forbindelse med den årlige lønnsundersøkelsen til medlemmene. Undersøkellesperioden varte fra 30. oktober til 17. november 2019. Undersøkelsen ble sendt ut til 18 927 økonomer. 346 av medlemmene hadde inaktive e-postadresser, slik at det totale antallet som inngår i beregningen av svarprosent, er 18 581. Av disse har 9703 åpnet undersøkelsen, og 9097 har svart på tilstrekkelig mange spørsmål til at lønnsundersøkelsen anses som fullført. Svarprosenten på lønnsundersøkelsen er beregnet til 49 prosent.

8157 respondenter som fullførte lønnsundersøkelsen, fikk tilbud om å svare på spørreskjemastudien om karriere og familieliv gjennom å trykke videre på en ny lenke.² Av de 8157 som fikk anledning til å besvare spørreskjemaundersøkelsen, var det 2046 som fullførte undersøkelsen. Svarprosenten på undersøkelsen om karriere og familieliv beregnes da til 25 prosent.

Av de 2046 respondentene er 1078 kvinner (53 prosent) og 968 menn (47 prosent). Sammenlignet med lønnsundersøkelsen er kvinner overrepresentert i vår studie. I lønnsundersøkelsen utgjør kvinner 40 prosent.³ Også offentlig sektor er overrepresentert i vår studie. De utgjør her 29 prosent mot 21 prosent i Econas medlemsregister. Vi har valgt å ikke vekte tallene ettersom kvinner og menn stort sett analyseres hver for seg. Der overrepresentasjonen av kvinner og/eller offentlig sektor kan ha betydning for tolkning av resultatene, er dette markert i en fotnote.

For å kunne besvare spørsmål om endring versus stabilitet benytter vi et utvalg fra studien «Karriere, kompetanserealiserings og omsorgsansvar i eliteprofesjoner» fra 2007. I denne studien inngikk svar fra 3924 jurister, sivilingeniører og siviløkonomer. I analysene som presenteres i kapittel 7, benytter vi bare økonomene, N 1032. Også den studien ble formidlet via Econa (tidligere ved navn Siviløkonomene). Ettersom den tidligere studien var begrenset til økonomer mellom 30 og 50 år, mens vår nye studie inkluderer alle som er i arbeidsmarkedet, benytter vi i dette kapitlet et utvalg av respondenter i samme aldersgruppe, født fra og med 1969 til og med 1989 (N 1351). Dermed sammenligner vi to utvalg av økonomer i samme aldersgruppe. Ettersom våre data er tverrsnittstudier, kan vi ikke sammenligne utvikling over tid direkte. Men vi kan si noe om stabilitet og endring i mønstre av idealer, preferanser og den rapporterte situasjonen hjemme og på jobb.

2 672 respondenter ble tatt ut ettersom studenter, pensjonister, selvstendig næringsdrivende, arbeidsøkende og medlemmer som jobber mindre enn 50 prosent, ikke inngikk i studien. Også åpenbare feilrapporteringer ble tatt ut. 268 respondenter fikk i stedet tilbud om å evaluere lønnsoppgjøret.

3 1 prosent oppgir «unisex» i lønnsundersøkelsen, og 59 prosent oppgir at de er menn.

Rapporten har følgende struktur: I kapittel 2 undersøker vi om det fortsatt er kjønnsforskjeller i lønns- og stillingsnivå blant masterutdannede økonomer. I kapittel 3 undersøker vi karriereambisjoner og arbeid–familieidealer før vi ser på hvordan kvinnelige og mannlige økonomer rapporterer grad av likestilling i praksis når det gjelder både arbeidstid og fordeling av omsorgsansvar og inntekt og jobbsansvar i par i kapittel 4 og 5. Kapittel 6 tar for seg bruk av foreldrepermisjon blant økonomfedre og økonom-mødre. I kapittel 7 ser vi på ulike krav og forventninger avhengig av stilling, sektor og resultatansvar og betydning av grad av omsorgsansvar for preferanser, lønn og stilling og fornøydhet. I kapittel 8 sammenligner vi et utvalg fra 2019-undersøkelsen mellom 30 og 50 år med et tilsvarende utvalg av økonomer fra 2007-undersøkelsen for å undersøke stabilitet og endring i kjønnsforskjell i karriere, preferanser og praksis. Kapittel 9 oppsummerer funnene og diskuterer mulige tiltak.

2 Kjønnsforskjeller i lønn og stillingsnivå

Hvor likestilt er karrierene til kvinnelige og mannlige økonomer?

Tidligere studier har vist at kvinner i eliteprofesjoner får mindre igjen for sin investering i utdanning når det gjelder lønn og karriere, enn det menn får – til tross for like sterke preferanser for karriere (Halrynjo 2010). En studie basert på norske registerdata fram til 2010 (Bütikofer, Jensen & Salvanes 2018) finner et lønns-gap mellom kvinnelige og mannlige økonomer. Lønns-gapet er fortsatt stort ti år etter at de fikk barn. Gapet forklares blant annet med en ikke-lineær lønnsstruktur som er basert på individuelle lønnsforhandlinger, og som gir mulighet for store lønnsøkninger og bonus, men som samtidig stiller høye krav til å investere tid og ofre familievennlig fleksibilitet. Lønns-gapet er klart høyere blant økonomer og jurister enn blant andre eliteutdannede, som medisin- og teknologiutdannede, som har en mer lineær lønnsutvikling.

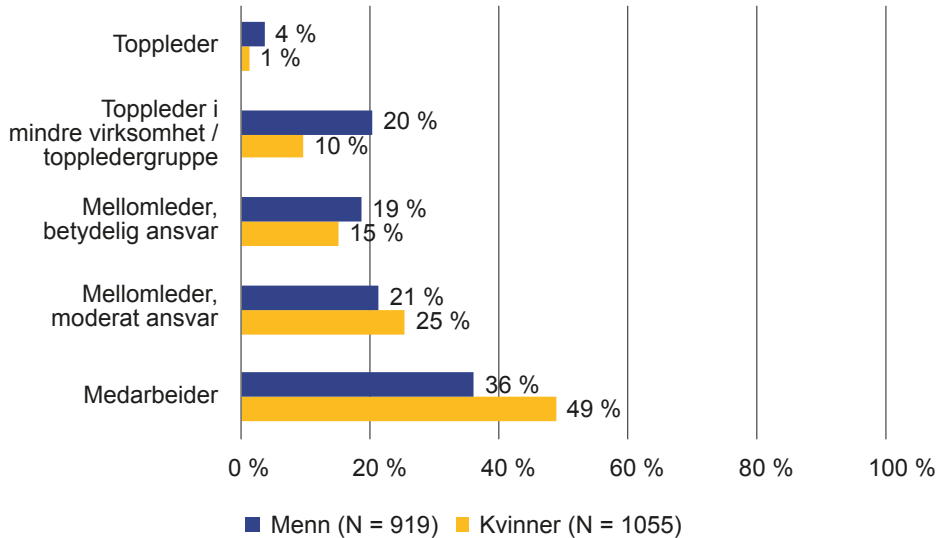
Tall fra SSB fra 2017 viser at finansbransjen som helhet er kjønnsbalansert, men at kvinner er betydelig underrepresentert i ledende posisjoner og i høytlønte stillinger. En kvalitativ studie av kvinners og menns karriereveier i finans (Halrynjo, Kjos & Torjussen 2018) finner at finansbransjen beskrives som spennende, dynamisk og nytenkende, med gode karrieremuligheter for både kvinner og menn. Likevel viser intervjumaterialet at menn og kvinner i finans tar ulike karrierevalg, og at valgmuligheter styres av ulike betingelser. Masterutdannede økonomer kan arbeide både innen finans og i mange andre bransjer. Finner vi fortsatt kjønnsforskjeller i lønn og stillingsnivå blant masterutdannede økonomer?

Mannlige økonomer tjener mer enn kvinnelige økonomer

Vår undersøkelse⁴ viser at menn dominerer klart på toppledernivå, mens kvinner er i flertall på medarbeidernivå og som mellomledere med moderat ansvar. Som vi ser av figur 2.1, er 24 prosent av de mannlige økonomene toppledere (eller medlem av en toppledergruppe), mot bare 11 prosent av kvinnene. Andelen på medarbeidernivå og som mellomleder med moderat ansvar er naturlig nok større enn på toppledernivå både blant kvinner og menn. Likevel er fordelingen klart

kjønnskjev: Mens 43 prosent av mennene har en stilling på de tre øverste nivåene, gjelder dette bare for 26 prosent av kvinnene.

Figur 2.1 Kjønn og stillingsnivå

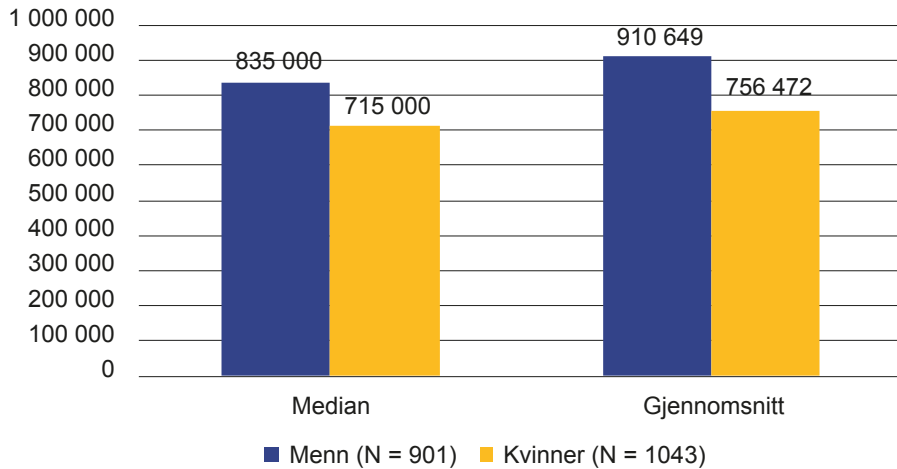


Note: $X^2(4, N = 1974) = 77,626, p < 0,05$.

Mannlige økonomer tjener i gjennomsnitt bedre enn kvinnelige.⁵ Forskjellene i gjennomsnittlig årlig lønnsinntekt er klare og statistisk signifikante: De mannlige siviløkonomene i vårt utvalg tjener i gjennomsnitt 154 177 kroner mer enn de kvinnelige. Medianinntekten⁶ for kvinnene er 715 000 kroner, og for menn er den 835 000 kroner.

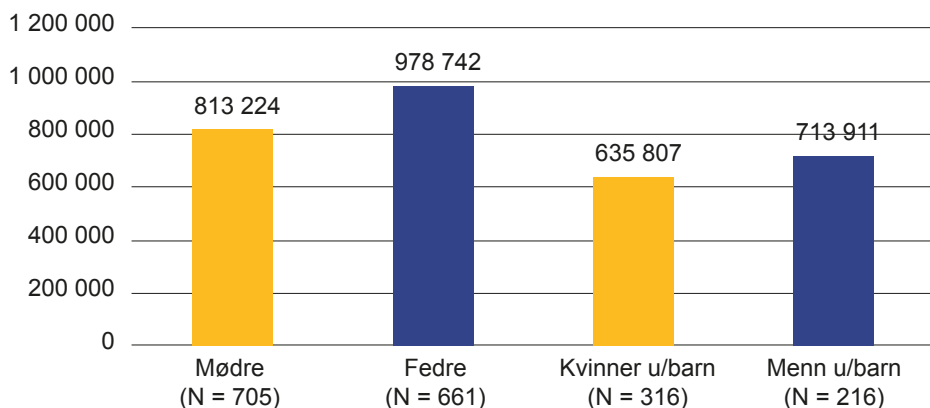
5 På grunn av fare for feilregistreringer og for å unngå at ekstremverdiene skal påvirke resultatet for mye, har vi valgt å fjerne oppgitte inntekter under 100 000 og over 3 500 000. Disse utgjør en liten andel av utvalget (0,8 %, 15 personer).

6 Median er verdien til tallet som deler et utvalg i to deler slik at hver del har like mange elementer. Medianinntekten viser altså at mens halvparten av kvinnene tjener under 715 000 kroner, er det tilsvarende tallet for menn 835 000 kroner.

Figur 2.2 Median- og gjennomsnittslønn

Note: $t(1942) = 10,611$, $p < 0,05$.

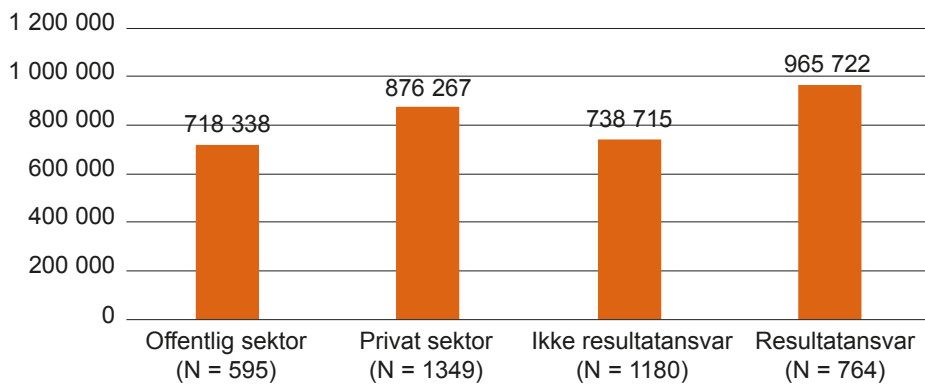
En nærliggende forklaring på kjønnforskjellene i årlig lønnsinntekt og stillingsnivå er at de mannlige økonomene har høyere lønn og stillingsnivå fordi de er eldre. For å undersøke dette har vi gjennomført analyser hvor vi sammenligner menn og kvinner på samme alder (kontrollerer for alder). Disse viser at kjønnforskjellene i lønn og stillingsnivå er noe mindre når vi tar hensyn til at mennene i gjennomsnitt er eldre. Kvinnelige økonomer har imidlertid signifikant lavere lønnsinntekt og stillinger enn mannlige økonomer selv når vi sammenligner dem som er like gamle (se vedlegg A og B).

Figur 2.3 Årlig gjennomsnittslønn med og uten barn

Note: Mødre/fedre: $t(1364) = 9,139$, $p < 0,05$. Kvinner og menn uten barn: $t(530) = 4,102$, $p < 0,05$.

Mannlige økonomer uten barn tjener mer enn kvinnelige siviløkonomer uten barn.⁷ Forskjellen er imidlertid klart større når vi sammenligner mødre og fedre. Fedrene tjener i snitt 165 000 mer i året enn mødrene. Lønn øker med økende alder og ansiennitet. Økonomer med barn i denne studien er i gjennomsnitt ti år eldre enn økonomer uten barn (44 vs. 34 år i gjennomsnitt), noe som gjenspeiles i høyere lønnsnivå blant økonomer med barn. Dessuten er menn i vår studie i snitt tre år eldre enn kvinner, både blant økonomer med og uten barn. Kontrollert for alder tjener mannlige økonomer uten barn ca. 41 000 mer i året enn kvinnelige økonomer uten barn, mens fedre, kontrollert for alder, har ca. 120 000 kr høyere årlig lønnsinntekt enn mødre. Den økte forskjellen etter barn er i tråd med tidligere studier som viser at barn har ulik betydning for både karriere- og lønnsutvikling hos mødre og fedre (Butikofer et al. 2018; Hardoy et al. 2017).

Figur 2.4 Gjennomsnittslønn i offentlig vs. privat sektor og stillinger med og uten resultatansvar



Note: Privat/offentlig: $t(1942) = 10,015$, $p < 0,05$. Resultat/ikke-resultatansvar: $t(1942) = 15,804$, $p < 0,05$.

Lønnsnivå henger sammen med stillingsnivå. I tillegg varierer lønnsnivå med sektor og med resultatansvar. Lønnsnivået er klart høyere i privat enn i offentlig sektor og i stillinger med resultatansvar. Kvinner jobber oftere enn menn i offentlig sektor (32 vs. 26 prosent) og i stillinger på lavere nivå (49 vs. 36 prosent), uten resultatansvar (34 vs. 45 prosent).

Når vi kontrollerer for alder, nivå og sektor, er kjønnsforskjellen i lønn ikke lenger statistisk signifikant (ikke vist her). Vår studie viser altså at lønnsforskjellene kan forklares av at mannlige økonomer oftere har stillinger i privat

7 Gjelder alle som har barn, uavhengig av om de bor i samme husholdning. De aller fleste i utvalget har barn: 789 av 1030. Det kan reflektere temaet for undersøkelsen, men statistikken viser også at det er vanlig å ha barn i eliteprofesjoner i Norge. Referanse: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10680-004-6756-9.pdf>, se tabell 4 og 7.

sektor og på høyere nivå stillingsnivå enn det kvinnelige økonomer ved samme alder har.

Vi minner forøvrig om at våre funn er basert på selvrapporterte tall fra en selektert gruppe økonomer (medlemmer av Econa som har valgt å svare på undersøkelsen om karriere og arbeid–familiedynamikker). For fullstendig informasjon om kjønnforskjeller i lønns- og stillingsnivå, bør våre funn suppleres med informasjon fra andre kilder, for eksempel fra offentlige registre som omfatter alle økonomer.

3 (U)like preferanser og idealer?

Det har vært hevdet at kvinners lavere karriereposisjoner og lavere lønn handler om at kvinner til tross for investering i en masterutdanning er mindre interessert i karriereutvikling, høy lønn, lederstilling og status enn menn og har lavere faglige ambisjoner (Colbjørnsen 2017; Hakim 2000). Ifølge preferanseteorien (Hakim 2000, 2002) er de fleste menn jobb- og karriereorienterte, mens kvinner deles i tre grupper etter ulike, men stabile livsstilspreferanser. «Ekte» karriereorienterte kvinner er ifølge teorien konkurranseorienterte og vil satse mye på utdanning, kvalifisering, jobb og karriere – og være reelt eller praktisk sett barnløse, mens hjem- og familieorienterte kvinner satser på barna og minimerer yrkesinnsatsen. De fleste kvinner vil imidlertid utgjøre en tredje gruppe som ønsker å kombinere arbeid og familie, noe som ifølge preferanseteorien innebærer at de ønsker seg deltidsjobber som ikke krever karriereforsikletelse.

Preferanseteorien har blitt kraftig kritisert ettersom den antar at arbeid og identitet er sterkt sammenkoblet hos menn, men heller svakt og varierende hos kvinner. Teorien har også blitt kritisert for å overse betydningene av samfunns-kapte begrensninger og kulturelle konstruksjoner av morsrolle og effektene av dem (Crompton & Lyonette 2005; Duncan 2006; McRae 2003). Kvalitative studier har også vist hvordan kvinners preferanser når det gjelder jobb, karriere-satsning og familie ikke trenger å være stabile, kan endre seg med endrede betingelser på hjemmebane (Halrynjo & Lyng 2009, 2010; Halrynjo 2017).

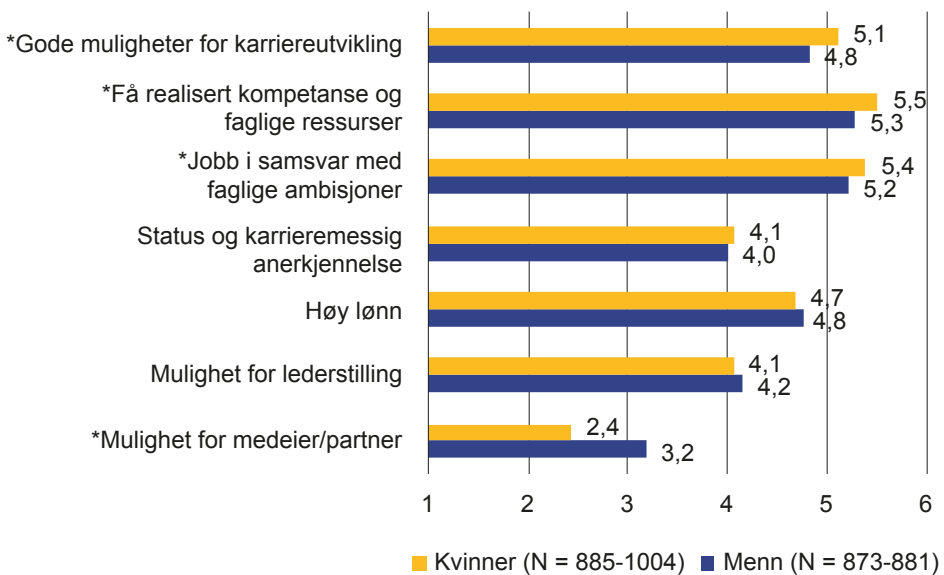
Karriere, lønn og ansvar er like viktig for kvinner som for menn

Hovedinntrykket i denne studien er imidlertid at de kvinnelige økonomene er like ambisiøse som de mannlige og har relativt like oppfatninger om hva som er viktig for dem i en jobb. Dersom vi skiller mellom *statusmessige* versus *faglige* ambisjoner, kan vi si at statusmessige ambisjoner handler om status og karriere-messig anerkjennelse, høy lønn og lederposisjon, mens faglige ambisjoner handler om å få realisert sin kompetanse og ha en jobb i samsvar med faglige ambisjoner.

Høy status regnes typisk som viktigere for menn, mens faglige ambisjoner ofte regnes som viktigere for kvinner. Vi finner imidlertid ingen signifikante forskjeller mellom kvinnelige og mannlige økonomer når det gjelder hvor viktig de mener det er å ha en arbeidssituasjon med mulighet for lederstilling eller høy lønn. Heller ikke når det gjelder betydningen av status og anerkjennelse, finner vi signifikante forskjeller mellom kvinnelige og mannlige økonomer.

Kvinnelige økonomer er imidlertid litt *mer* opptatt av å ha gode muligheter for karriereutvikling, å få realisert sin kompetanse og å ha en jobb i samsvar med faglige ambisjoner enn det menn er. For mennene er muligheten for å bli medeier/partner noe viktigere enn for kvinnene, men eierskap er ikke særlig viktig verken for kvinner eller for menn. I tillegg til at medeier/partner får lav skår, er det mange kvinner som rapporterer denne muligheten som ikke relevant. Se gjennomsnittsskårer i figur 3.1.

Figur 3.1 Ambisjoner: Hvor viktig er det for deg å ha en arbeidssituasjon som innebærer ...

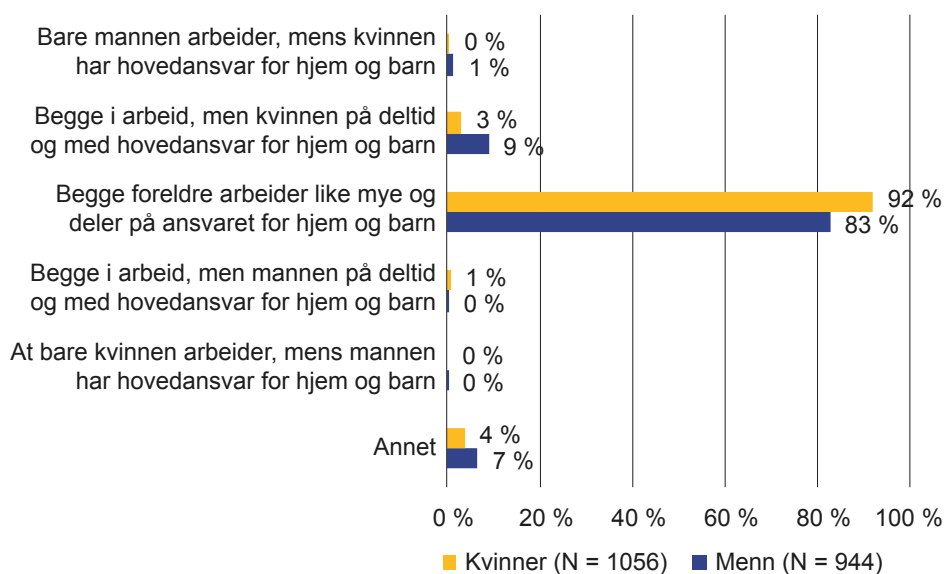


Note: Gjennomsnittsskår. 1 = Ikke viktig i det hele tatt, 6 = svært viktig. *p <0,05. Se vedlegg C.

Stor oppslutning om likestilt arbeids- og familietilpasning

En annen forklaring som ofte trekkes fram på kjønnsforskjeller i lønn og karriere, er at det er best for familien at mor tar mer ansvar hjemme mens barna er små. På spørsmål om hva som er best for en familie med barn under skolealder, slutter imidlertid både mannlige og kvinnelige økonomer i stor grad opp om likestilt fordeling av arbeid og hjemmeansvar. Oppslutningen om likedeling ute og hjemme er størst blant kvinnene: 92 prosent av kvinnelige økonomer mener at likedeling både ute og hjemme er det beste alternativet, mot 83 prosent blant menn. Vi ser imidlertid at ca. 10 prosent av mennene mener at det beste er at mor tar noe mer av ansvaret, mens svært få, bare 3,5 prosent, av kvinnene er enig i dette. Det motsatte alternativet – at far tar mer ansvar hjemme og mor jobber mer ute – får ingen oppslutning verken hos kvinner eller hos menn.

Figur 3.2 Hva synes du er best for en familie med barn under skolealder?



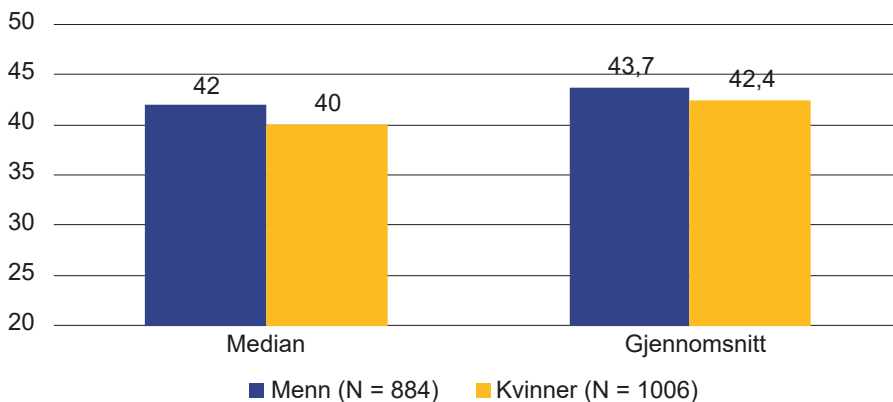
Note: $\chi^2(5, N = 2000) = 48,903, p < 0,05$.

4 Likestilt praksis?

Økonomer jobber mye, og mannlige økonomer jobber litt mer enn kvinnelige økonomer

Mannlige økonomer oppgir at de jobber litt mer per uke enn kvinnelige økonomer.⁸ Forskjellene er statistisk signifikante, men moderate: Mens kvinnene oppgir at de jobber 42,4 timer i snitt, oppgir mennene at de jobber 43,7 timer. Medianen viser at halvparten av kvinnene jobber mer enn 40 timer, mens halvparten av mennene jobber mer enn 42 timer. Hovedinntrykket er altså at både mannlige og kvinnelige økonomer jobber relativt mye, med et gjennomsnitt som er over en normalarbeidsuke.

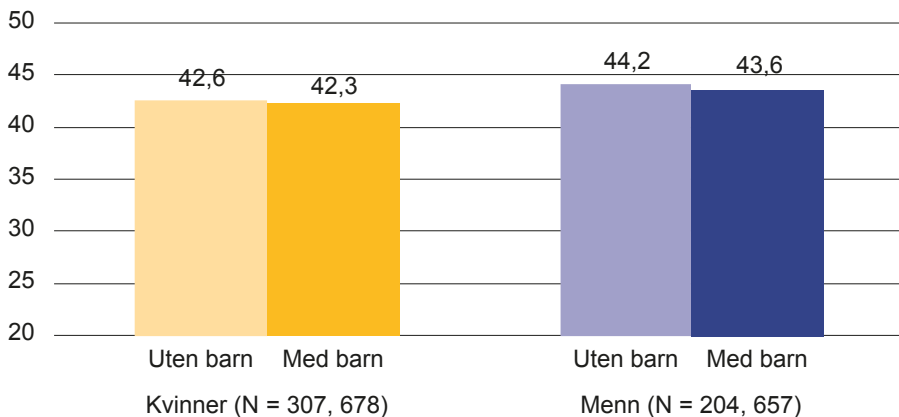
Figur 4.1 Ukentlig arbeidstid i timer hos mannlige og kvinnelige økonomer. Median og gjennomsnitt



Note: $t(1888) = 4,263$, $p < 0,05$.

Figur 4.2 viser at tendensen til at mannlige økonomer oppgir å jobbe litt mer enn kvinner, gjelder uavhengig av om de har barn eller ikke. Blant de som har barn, oppgir mannlige økonomer at de jobber 1,3 timer mer i uka enn kvinnelige økonomer. Generelt er inntrykket at økonomer flest jobber nokså mye, og at det gjelder uavhengig av kjønn og om de har barn eller ikke.

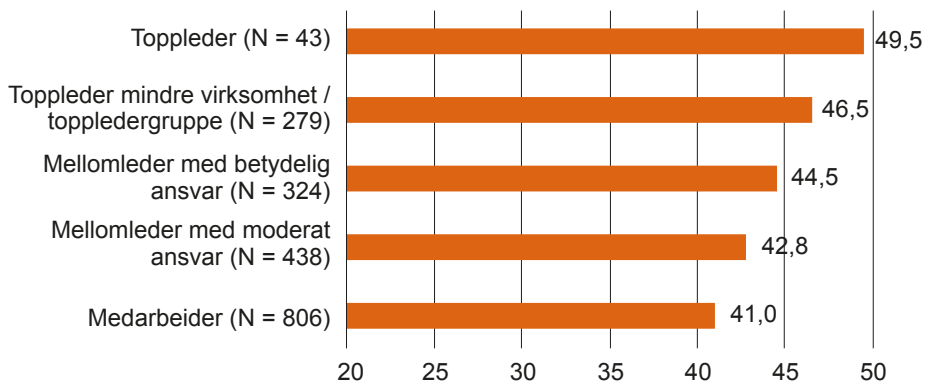
Figur 4.2 Ukentlig arbeidstid avhengig av kjønn og om man har barn



Note: Med barn: $t(1333) = 3,517, p < 0,05$. Uten barn: $t(509) = 2,590, p < 0,05$.

Arbeidstiden varierer imidlertid med stillingsnivå. Jo høyere stillingsnivå og jo mer ansvar, desto lengre arbeidstid. Dersom man har både lederstilling med betydelig ansvar og ansvar for barn, kan partners arbeidssituasjon eller annen avlastning være av betydning.

Figur 4.3 Ukentlig arbeidstid i timer etter stillingsnivå



Note: $f(4) = 58,657, p < 0,05$.

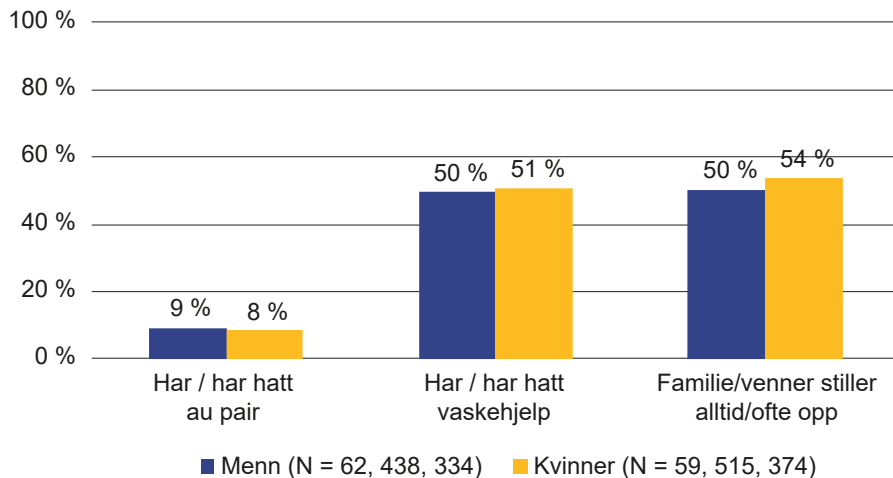
Mange har vaskehjelp, få har au pair

Selv om både mannlige og kvinnelige økonomer jobber mye – og har partnere som jobber mye, viser vår studie at betalt hjelp til barneomsorg (utover barnehage og skolefritidsordning) er lite utbredt blant det brede lag av økonomer.

Svært få oppgir at de benytter betalt hjelp til omsorg av barn (se vedlegg D). Omtrent halvparten har eller har hatt vaskehjelp, men under 10 prosent har eller har hatt au pair eller tilsvarende. Omfanget av au pair eller lignende varierer imidlertid med stillingsnivå. Blant topplederne har 35 prosent hatt au pair.

I figur 4.4 viser vi ulike mål for hvor mye avlastning økonomene har / har hatt på hjemmebane. Det store flertallet (ca. 90 prosent) har ikke au pair, men andelen som har eller hatt au pair, ligger likevel klart høyere enn i resten av befolkningen.⁹ Omtrent halvparten har eller har hatt vaskehjelp, og også her ligger økonomene klart høyere enn resten av befolkningen.¹⁰

Figur 4.4 Avlastning på hjemmebane

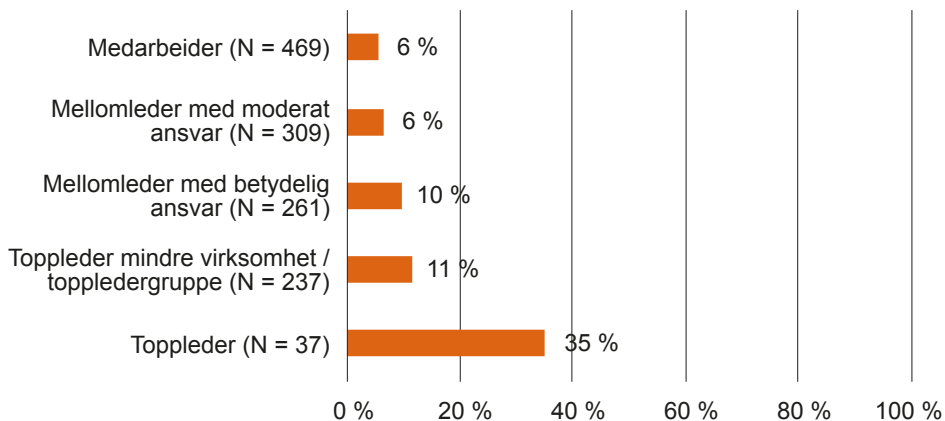


Note: Au pair: $\chi^2(2, N = 1360) = 0,690, p > 0,05$. Vaskehjelp: $\chi^2(3, N = 1899) = 3,774, p > 0,05$. Familie/venner: $\chi^2(5, N = 1359) = 4,274, p > 0,05$.

Vi finner imidlertid et mønster i hvem som har / har hatt au pair. Økonomer på lavere stillingsnivå har sjelden brukt au pair, mens det er mer utbredt på høyere nivå og særlig på toppledernivå. Dette kan henge sammen med økt inntektsnivå, men også med lengre arbeidstid og høye krav og forventninger om å bruke tid og energi på jobberelatert virksomhet som raskt kan bli krevende å kombinere med familieforpliktelser.

¹⁰ Den siste tidsbruksundersøkelsen er fra 2010 og viser at 8 prosent oppgir å ha vaskehjelp: <https://www.ssb.no/kultur-og-fritid/artikler-og-publikasjoner/fortsatt-faa-som-tar-seg-raad-til-vaskehjelp>.

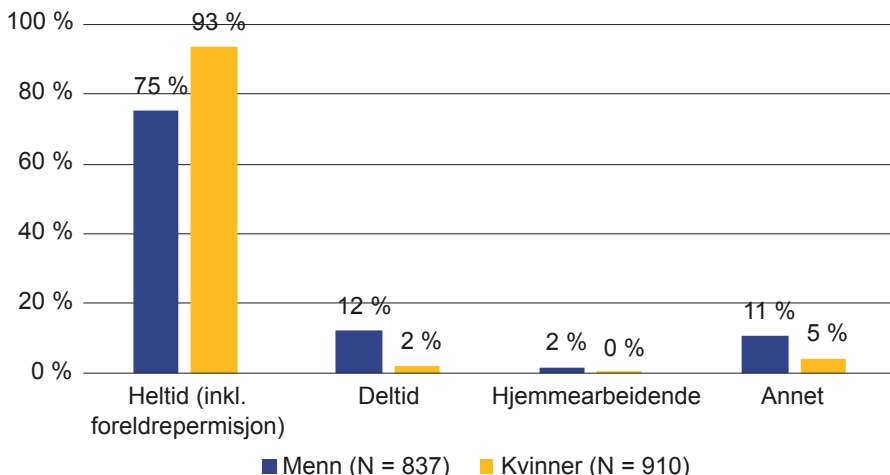
Figur 4.5 Andel som har / har hatt au pair, etter stillingsnivå



Note: $\chi^2(8, N = 1313) = 61,553, p < 0,05$.

Omtrent halvparten får hjelp av familie og venner når det trengs, men det er partneren som framtrer som den avgjørende ressursen. Dermed har vi altså en situasjon der mødre og fedre utgjør hverandres betingelser. Hvor mye partner jobber og hvor mye partner bidrar i omsorgsarbeid og husarbeid, kan ha stor betydning for egen arbeid-familietilpasning. Idealet er altså stor grad av likedeling særlig blant kvinner, men også med stor oppslutning blant menn. I hvor stor grad realiseres idealet om å jobbe like mye og dele likt på ansvar på hjemmebane?

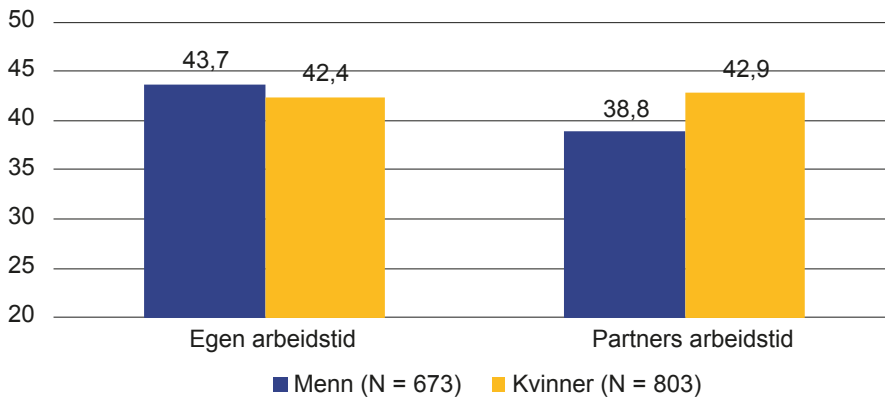
Figur 4.6 Partners arbeidssituasjon



Note: Heltid: $\chi^2(1, N = 2046) = 55,728, p < 0,05$. Deltid: $\chi^2(1, N = 2046) = 70,574, p < 0,05$. Hjemmearbeidende: $\chi^2(1, N = 2046) = 15,066, p < 0,05$. Annet: $\chi^2(1, N = 2046) = 28,470, p < 0,05$.

I motsetning til amerikanske studier (Stone 2007; Blair-Loy 2003) og Aarseths (2014) studie av toppskiktet i den norske finansbransjen der alternativet for mødre ofte er å være hjemmeværende, viser vår studie at de som er gift eller samboende, blant både kvinner og menn, har heltidsarbeidende partner – og de har partnere som jobber relativt mye. 93 prosent av kvinnelige økonomer med partner har en partner som jobber heltid, mot 75 prosent av mannlige økonomer. Hjemmeværende partnere er nesten fraværende i utvalget. Men til tross for den høye andelen partnere i fulltidsjobb blant begge kjønn finner vi et interessant mønster der mannlige økonomer i gjennomsnitt har partnere som jobber mindre enn de selv gjør, mens kvinnelige økonomer i gjennomsnitt har partnere som jobber like mye eller litt mer enn de selv gjør.

Figur 4.7 Egen arbeidstid vs. partners arbeidstid. Timer per uke

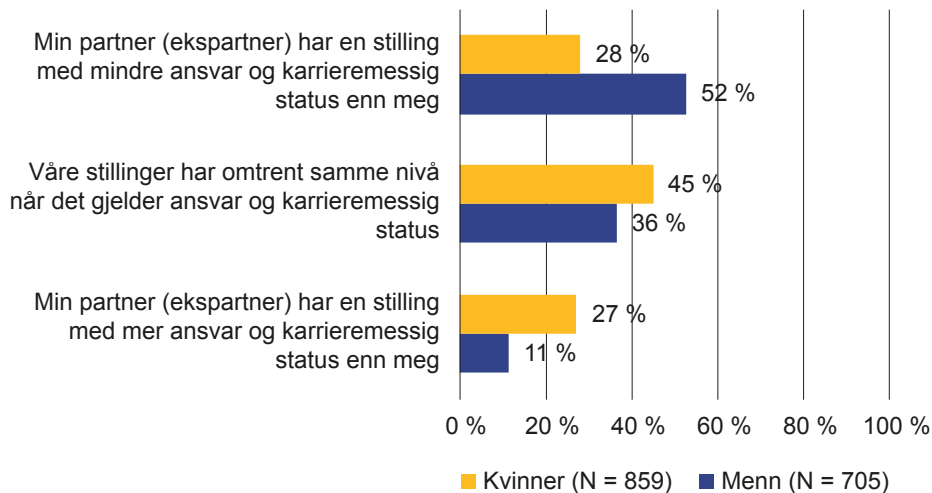


Note: Egen arbeidstid: $t(1333) = 3,517$, $p < 0,05$. Partners arbeidstid: $t(1474) = 8,612$, $p < 0,05$.

Mannlige økonomer tjener mer enn partner

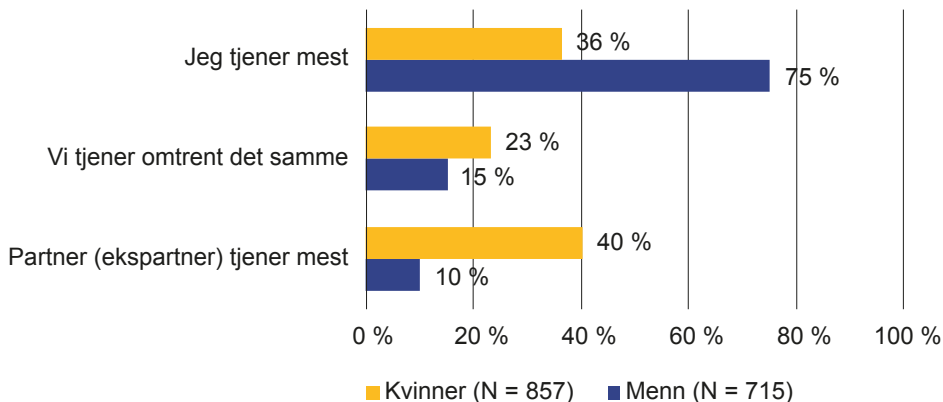
Det er relativt store forskjeller når det gjelder hvordan man vurderer partners/ekspartners jobb i forhold til sin egen. Det mest vanlige blant mannlige økonomer er å ha en partner med mindre ansvar og status i jobben enn man selv har (52 prosent). Bare 11 prosent av mennene oppgir at partners jobb har mer ansvar og status. Blant kvinnelige økonomer er det mest utbredt å ha en partner med like ansvarsfull jobb (45 prosent), mens ca. 27 prosent oppgir at partner har en jobb med mer ansvar og karrieremessig status.

Figur 4.8 Hvem har jobb med mest ansvar og status?



Note: $\chi^2(3, N = 1564) = 116,646, p < 0,05$.

Figur 4.9 Hvem tjener mest?

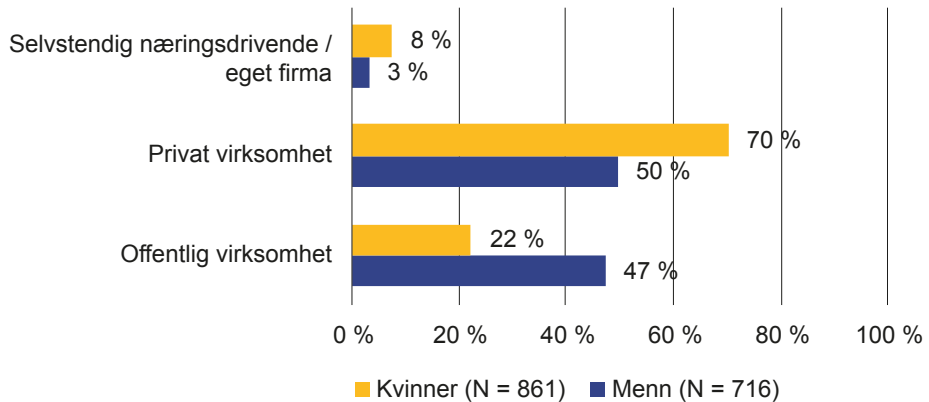


Note: $\chi^2(3, N = 1572) = 262,378, p < 0,05$.

Denne forskjellen reflekteres også i ulik inntekt. Økonomer tjener relativt godt sammenlignet med andre yrkesgrupper. Det mest utbredte alternativet for menn er å selv være den som tjener mest i parforholdet. Tre av fire mannlige økonomer oppgir at de tjener mest, mot bare 36 prosent av kvinnelige økonomer. Det mest utbredte alternativet blant kvinnelige økonomer er å ha en partner som tjener mest – 40 prosent oppgir dette.

Ulikhet i inntekt kan også henge sammen med hvor partner jobber. Kvinnelige økonomer er stort sett gift eller samboer med en partner som jobber i privat sektor eller som selvstendig næringsdrivende (78 prosent), mens partnere til mannlige økonomer fordeler seg mer likt (50 prosent i privat virksomhet og 47 prosent i offentlig virksomhet).

Figur 4.10 Partner ansatt i offentlig eller privat sektor?



Note: $\chi^2(2, N = 1564) = 111,135, p < 0,05$.

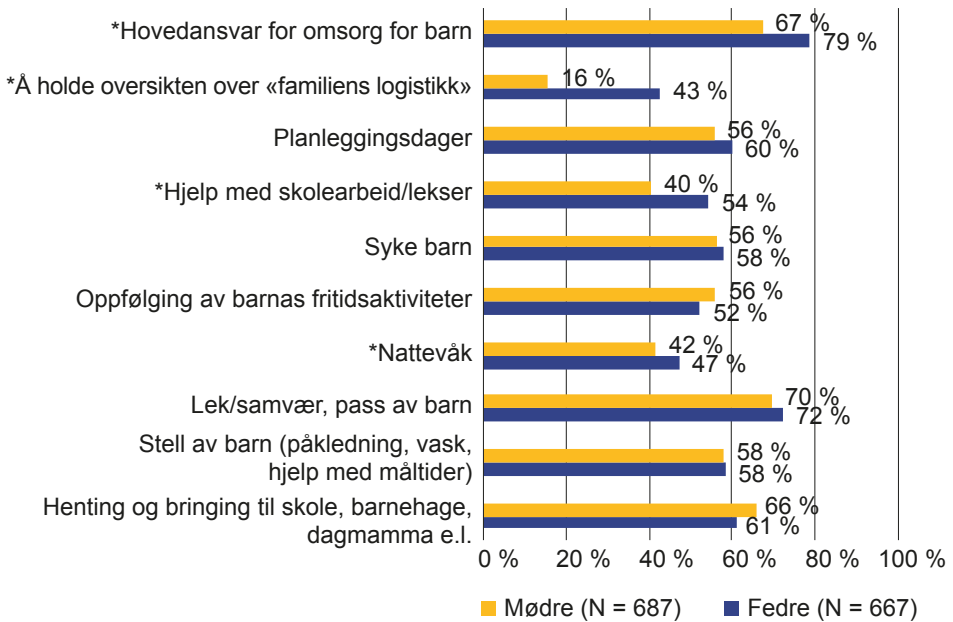
5 Fordeling av ansvaret for barn, hjem og familielogistikk

I løpet av de siste tiårene har det vokst fram et ny farsrolle, der tidlig tilknytning og direkte omsorg og stell av barn står sentralt for fedre så vel som for mødre. Denne involverte farsrollen framhever betydningen av både en emosjonell far–barn-tilknytning og lik deling av omsorgsansvar og lønnet arbeid mellom mødre og fedre (Brandth & Kvande 2003; Miller 2011). Studier viser også en generell økning i likestilte holdninger og verdier (Davis & Greenstein 2009) – og dessuten en økning i likestilt praksis (Altintas & Sullivan 2017).

Vår studie viser også at flertallet av mannlige og kvinnelige økonomer med barn deler (eller har delt) på hovedomsorg for barn. Vi finner likevel et ganske stort sprik mellom ideal og egen virkelighet, særlig blant kvinner. Over 90 prosent av kvinnelige økonomer har likedeling som ideal for en småbarnsfamilie, mens 67 prosent oppgir delt hovedansvar for omsorg for barn. Når vi går nærmere inn på ulike omsorgsoppgaver, er likedelingen typisk lavere.

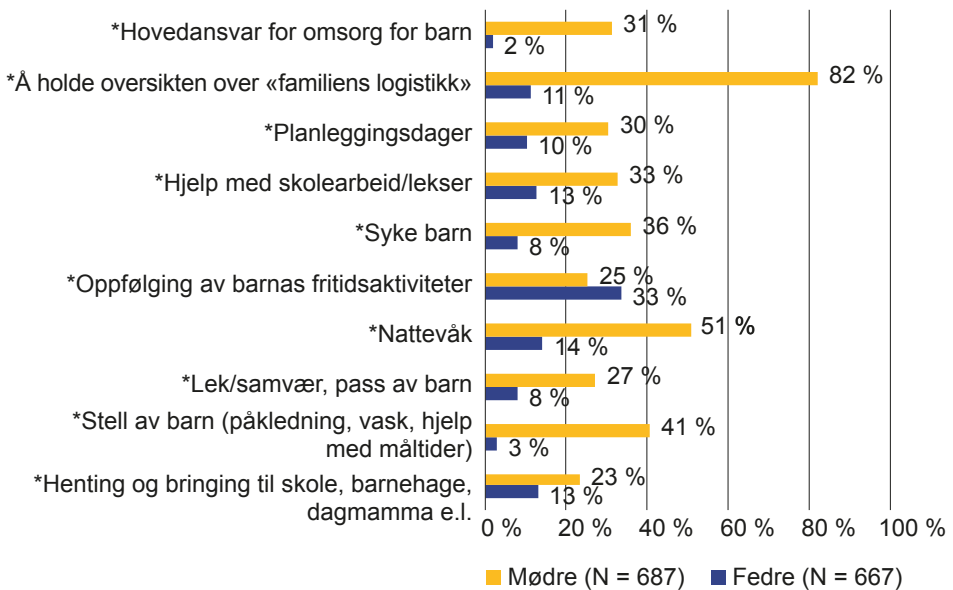
Spørsmål om hvem som vanligvis tar (eller tok) ansvar for ulike omsorgsoppgaver ble stilt til alle med barn og fanger opp både de som har barn i husholdningen på undersøkelsestidspunktet, og de som har hatt det tidligere.

Figur 5.1 Omsorgsansvar for barn – «Vi deler/delte likt»



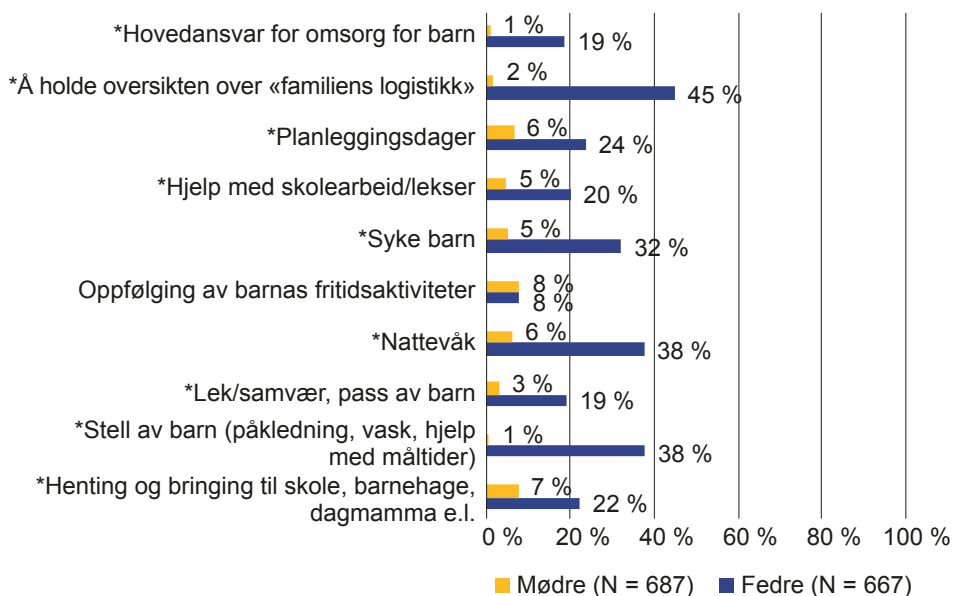
Note: *p < 0,05 og justert residual > 2. Se vedlegg E.

Figur 5.2 Omsorgsansvar for barn – «Mest jeg»



Note: *p < 0,05 og justert residual > 2. Se vedlegg F.

Figur 5.3 Omsorgsansvar for barn – «Mest partner/ekspartner»



Note: *p <0,05 og justert residual > 2. Se vedlegg G.

Flertallet deler på omsorgsansvaret

Flertallet av økonomene som har barn, oppgir at de og partneren (eventuelt ekspartner) deler på omsorgsansvaret. Likevel er det atskillig færre enn 90 prosent av kvinnelige økonomer som oppgir likedeling: mellom 16 prosent («ansvaret for å holde oversikt over familiens logistikk») og 70 prosent («lek, samvær og pass av barn»). Det er liten forskjell i fedres og mødres rapportering om likedeling på de fleste omsorgsoppgaver. Men når det gjelder hovedansvar for omsorg for barn, rapporterer fedre klart større grad av likedeling enn mødrene. Dette gjelder også nattevåk og hjelp med skole og lekser. Den største kjønnsforskjellen finner vi likevel når det gjelder hvem som har ansvar for familiens logistikk. Her rapporterer 43 prosent av fedrene om likedeling, mot 16 prosent av mødrene. Likevel er det også blant fedre noe avstand mellom ideal og egenrapportert virkelighet. Mens 83 prosent av mannlige økonomer rapporterer om likedeling som ideal, varierer selvrapportert likedeling fra 43 prosent til 79 prosent («hovedansvar for omsorg av barn»).

Vi gjør oppmerksom på at menn og kvinner i denne undersøkelsen mest sannsynlig ikke er gift/samboende med hverandre; det trenger dermed ikke bare å være virkelighetsoppfatningen som varierer.

Mor har klart mer ansvar for familiens logistikk

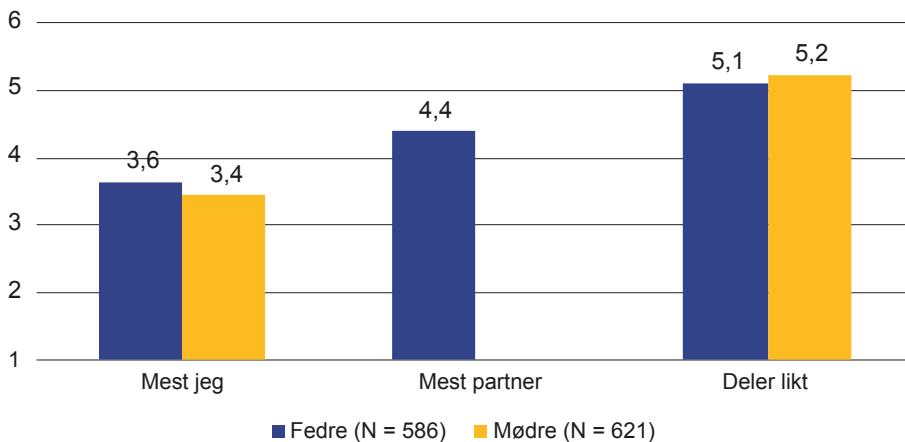
Kjønnsforskjellene kommer imidlertid aller tydeligst fram når vi ser på alternativet til likedeling. For mødre er da det mest utbredte alternativet å ta mest ansvar selv, mens fedres alternativ til likedeling er at partneren tar hovedansvaret. Aller skjevst er fordelingen når vi spør om hvem som har hovedansvaret for å holde oversikt over familiens logistikk: Omtrent 8 av 10 kvinner sier at det i hovedsak er deres jobb, mot bare 1 av 10 menn. Nattevåken ser også ut til å være svært skjevt fordelt: Over halvparten av kvinnene svarer at dette i hovedsak har vært deres ansvar, mot bare 14 prosent av mennene. Generelt finner vi at mødre oftere enn fedre opplever at de har hatt hovedansvaret for de aller fleste av arbeidsoppgavene: henting og bringing, stell av barn, lek og pass, lekser, planleggingsdager, fravær ved sykt barn og hovedansvaret for barna. Bare når det gjelder oppfølging av barnas fritidsaktiviteter, oppgir fedre oftere enn mødre at de har eller har hatt hovedansvaret (henholdsvis 25,3 prosent av kvinnene og 33,5 prosent av mennene). Alle kjønnsforskjellene er statistisk signifikante ($p < 0,05$).

De som deler likt, er mest fornøyd

Fedre er signifikant mer fornøyd med egen fordeling av omsorgsansvar enn det mødre er: 21 prosent av mødrene er mer misfornøyd enn fornøyd med egen situasjon, mot 8 prosent av fedrene (se vedlegg H). Men først og fremst ser vi et klart mønster i hvem som er minst fornøyd: De som oppgir at de selv gjør mest hjemme, er også de som er minst fornøyd med fordelingen. De som oppgir at partneren gjør mest, er relativt fornøyde, men mest fornøyde er de som oppgir at arbeidet hjemme er likedelt. De som deler likt, er klart mest fornøyd blant både kvinner og menn.¹¹

Dette peker i retning av at idealet om likedeling ikke bare representerer et «politisk korrekt» svar, se figur 5.4, men faktisk noe flertallet av kvinnelige og mannlige økonomer foretrekker.

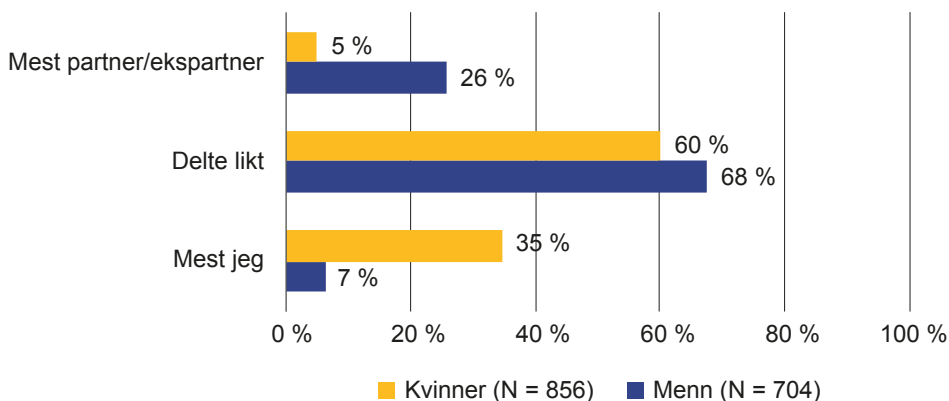
Figur 5.4 Fornøydhets med fordeling av omsorgsansvar avhengig av kjønn og ansvarsfordeling



Note: Gjennomsnittskår. 1 = svært misfornøyd, 6 = svært fornøyd. $f(5) = 83,784$, $p < 0,05$.

Husarbeid – mest fornøyd med likedeling

Figur 5.5 Fordeling av arbeid med hus og hjem



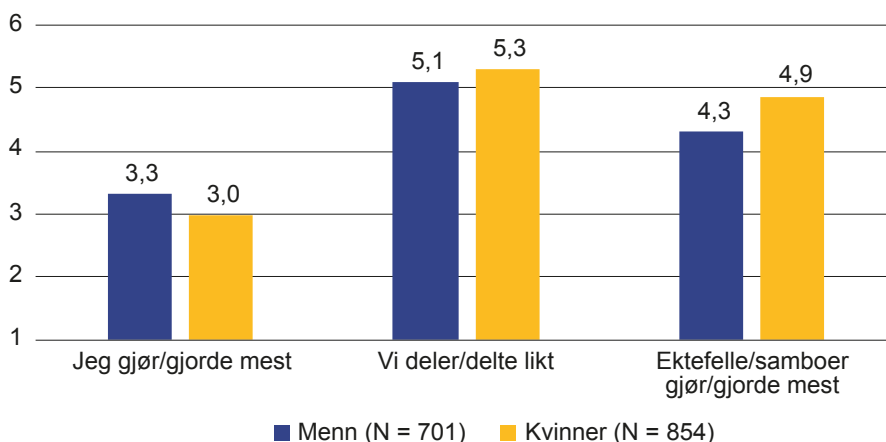
Note: $X^2(3, N = 564) = 257,813$, $p < 0,05$.

Den største gruppen blant både kvinner og menn (60 prosent av kvinnene og 68 prosent av mennene) oppgir likedeling når det gjelder det generelle ansvaret for hus og hjem. Likevel er også fordelingen av arbeidet med hus og hjem et stykke unna idealet om likedeling. Alternativet til likedeling er også her forskjellig for menn og kvinner. 35 prosent av kvinnene oppgir at de har det meste av ansvaret for hus og hjem, mot bare 7 prosent blant mennene. Motsatt svarer

26 prosent av mennene at partneren tar ansvaret hjemme, mot bare 5 prosent av kvinnene.

Et flertall – omtrent 6 av 10 – er fornøyd med den arbeidsdelingen de har hjemme. Men vi ser også at ganske mange er misfornøyd. Det gjelder spesielt blant kvinnene hvor nesten 1/3 er under middels fornøyd med arbeidsfordelingen.

Figur 5.6 Hvem er mest fornøyd med arbeidsdelingen i hus og hjem?



Note: Gjennomsnittskår. 1 = svært misfornøyd, 6 = svært fornøyd. $f(2) = 470,425$, $p < 0,05$.

Det er også her et klart mønster i hvem som er minst fornøyd: De som oppgir at de selv gjør mest hjemme, er også de som er minst fornøyd med fordelingen. De som oppgir at partneren gjør mest, er relativt fornøyd, men mest fornøyd er de som oppgir at arbeidet hjemme er likedelt.¹²

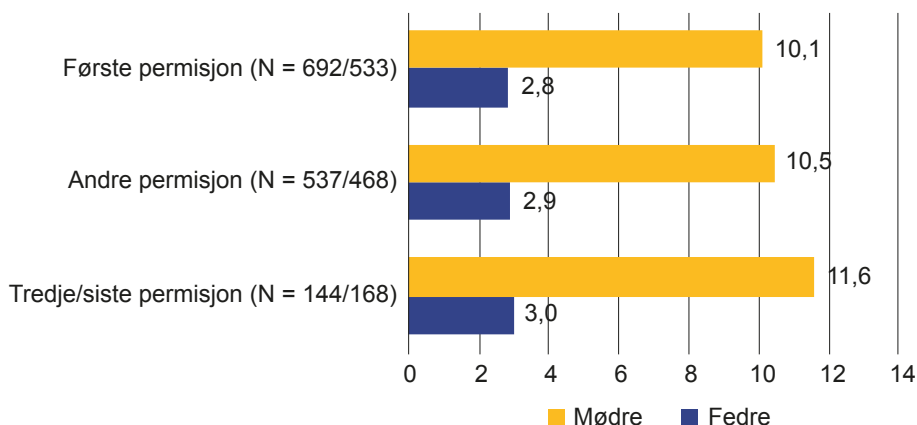
¹² Vi minner om at det er få menn som gjør mest, og få kvinner som har en partner som gjør mest.

6 Hvor begynner det? Ansvarsfordeling under permisjon

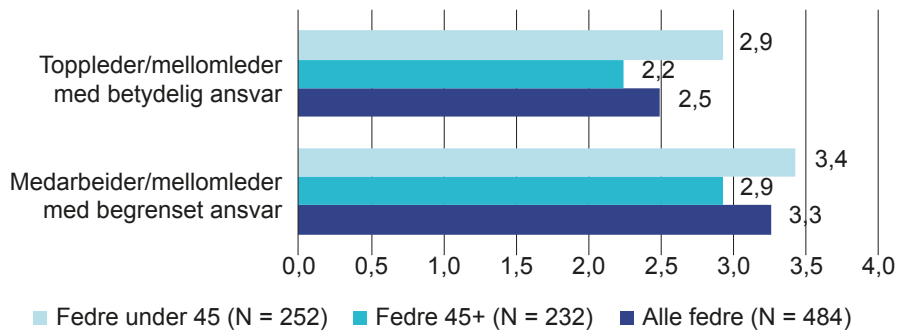
Mors permisjon er mye lengre enn fars

Det er store forskjeller i hvor lang foreldrepermisjon kvinnelige og mannlige økonomer tar ut. Mens økonom-mødres permisjon i gjennomsnitt varierer mellom ti og tolv måneder avhengig av om det er første, andre eller tredje barn, har økonomfedre i underkant av tre måneder. I gjennomsnitt er mødres permisjon 3,6 ganger så lang som fedrenes. Tallene tyder på at økonomer i stor grad tar ut den tilgjengelige lønnede permisjonen og i en del tilfeller også permisjon uten lønn, særlig for barn nummer 3. Den lønnede permisjonen er i dag på 15 uker (forbeholdt mor), 15 uker forbeholdt far/medmor og 19 uker til fri fordeling. I denne undersøkelsen rapporterer de spurte fra tidligere permisjoner, og mange vil altså ha fått barn i perioder hvor den lønnede permisjonen var kortere.

Figur 6.1 Hvor lang foreldrepermisjon tok du? (antall måneder)



Note: Første permisjon: $t(1223) = 47,251$, $p < 0,05$. Andre permisjon: $t(1003) = 45,511$, $p < 0,05$. Tredje/siste permisjon: $t(310) = 25,285$, $p < 0,05$.

Figur 6.2 Nåværende stillingsnivå og tidligere permisjonslengde per barn, i måneder. Fedre i ulike aldersgrupper

Note: Fedre under 45: $t(250) = 2,673$, $p < 0,05$. Fedre 45+: $t(230) = 2,611$, $p < 0,05$.
 Alle fedre: $t(482) = 4,861$, $p < 0,05$.

Yngre generasjoner fedre, de som nå er under 45 år, har tatt noe lengre permisjon enn fedre som er eldre. Fedre under 45 år har i gjennomsnitt tatt 3,3 måneder permisjon, mens fedre over 45 har tatt 2,5 måneder i snitt. Vi ser likevel et mønster der de som nå har en jobb på høyere stillingsnivå, har tatt kortere permisjon enn dem som nå har en stilling på lavere nivå, blant både yngre og eldre fedre. Mens yngre fedre som nå er på lavere stillingsnivå, har tatt 3,4 måneder i gjennomsnitt per barn, har yngre fedre på høyere stillingsnivå tatt 2,9 måneder. Våre data kan ikke brukes til å si noe om kausale sammenhenger (årsak og virkning), men sammenhengen mellom permisjonslengde og senere stillingsnivå blant fedre understreker likevel et mønster der omsorgsansvar og karriere trekker i motsatt retning – både når det er direkte knyttet til kjønn – og når det ikke er det.

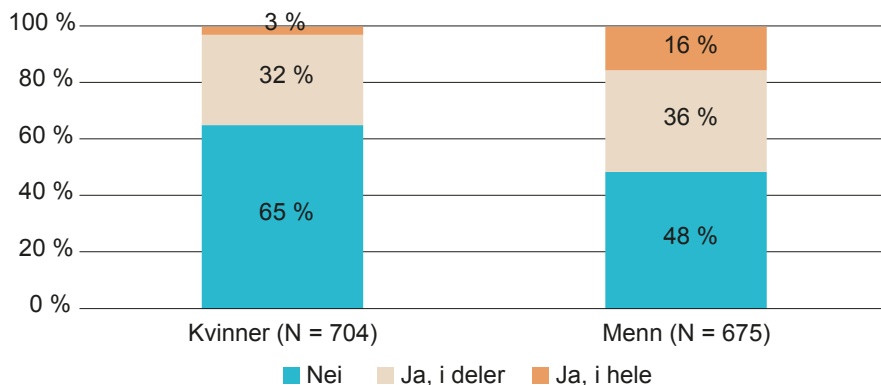
Tidligere kvalitative studier har funnet at fedre i karriereyrker begrenser sin permisjonsbruk for å unngå å gi fra seg ansvar, kunder, prosjekter og dermed unngå å miste karrieremessig momentum (Halrynjo & Lyng 2017; Halrynjo et al. 2018; Østbakken et al. 2018).

Fedre overlater oftere barnet til andre i permisjonen

Fedres foreldrepermisjon utgjør i snitt 34 prosent av mødres permisjon. Videre er det slik at selv om også de mannlige økonomene har foreldrepermisjon, betyr ikke det at de nødvendigvis har ansvaret for barnet. Halvparten oppgir at andre har hatt ansvaret for barnet på dagtid i hele eller deler av permisjonen. Det gjelder også relativt mange av mødrene (1/3). 16 prosent av fedrene oppgir at

noen andre har hatt ansvaret for barnet på dagtid i *hele* den perioden de har hatt foreldrepermisjon.

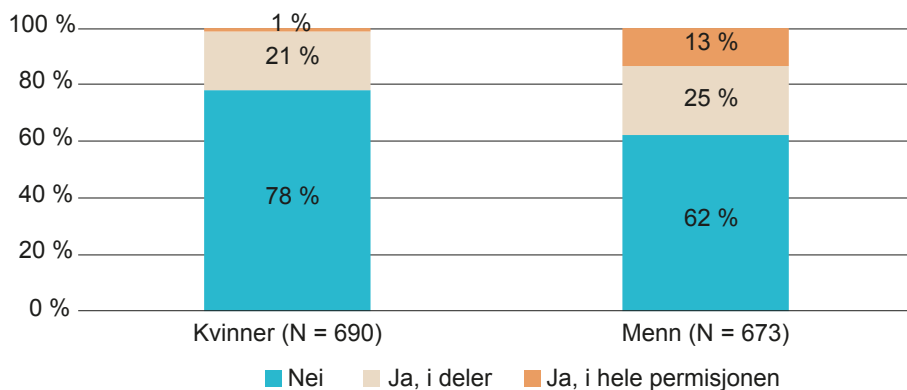
Figur 6.3 Hadde andre ansvar for barnet på dagtid i din permisjonstid?



Note: $\chi^2(2, N = 1379) = 77,093, p < 0,05$.

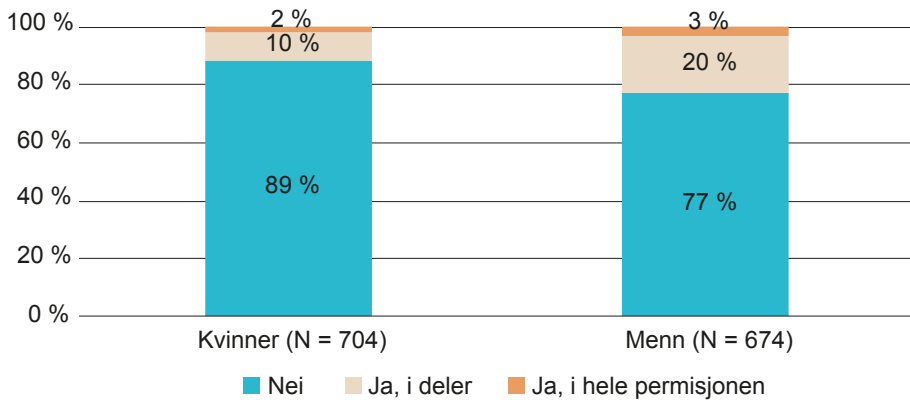
Ser vi nærmere på hvem som hadde ansvaret for barnet mens man selv var i permisjon, er det særlig vanlig at partneren har ansvaret for barnet på dagtid mens man selv er i foreldrepermisjon (30 prosent). Det er også en del som oppgir at barnet har hatt barnehageplass (17 prosent) eller blitt passet av familie/venner (13 prosent), mens en mindre andel (5 prosent) oppgir at barnet har blitt passet av au pair / dagmamma. At partneren har ansvaret for barnet, eller at barnet er i barnehage mens man selv er i foreldrepermisjon, er vanligst blant menn. Når vi spør om barnet har blitt passet av familie/venner eller au pair, finner vi ikke signifikante kjønnsforskjeller.

6.4 Hadde partneren din ansvar for barnet på dagtid i din permisjonstid?



Note: $\chi^2(2, N = 1363) = 87,175, p < 0,05$.

Figur 6.5 Hadde barnet barnehageplass som ble benyttet i din permisjonstid?



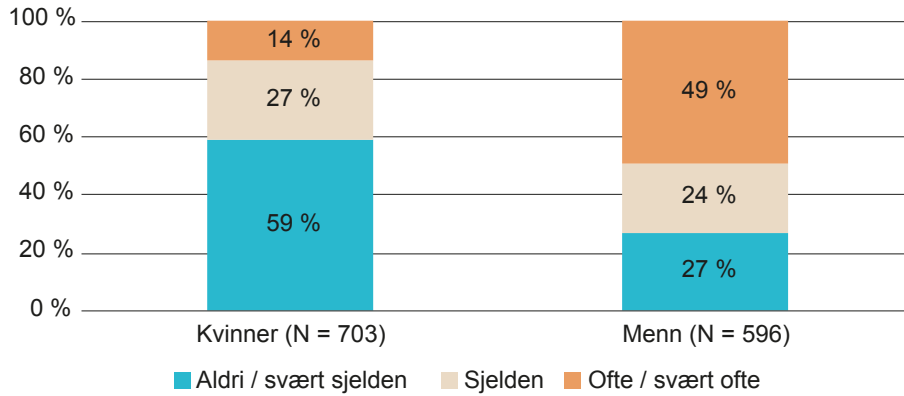
Note: På grunn av avrunding til nærmeste hele tall, blir summen over 100 prosent.
 $X^2(2, N = 1378) = 31,653, p < 0,05.$

Fedre jobber mer enn mødre i permisjonstiden

Fedre er også i større grad tilgjengelige for jobben i permisjonstiden. Mens nesten halvparten av mennene (49 prosent) oppgir at de har svart på e-post under permisjonen ofte eller svært ofte, gjelder det bare 13,9 prosent av kvinnene. Selv om flertallet ikke har ansvaret for kunder/klienter mens de er i permisjon, er også dette klart vanligere blant menn. 13,8 prosent av mennene oppgir å ha beholdt dette ansvaret ofte / svært ofte, sammenlignet med under 3 prosent av kvinnene.

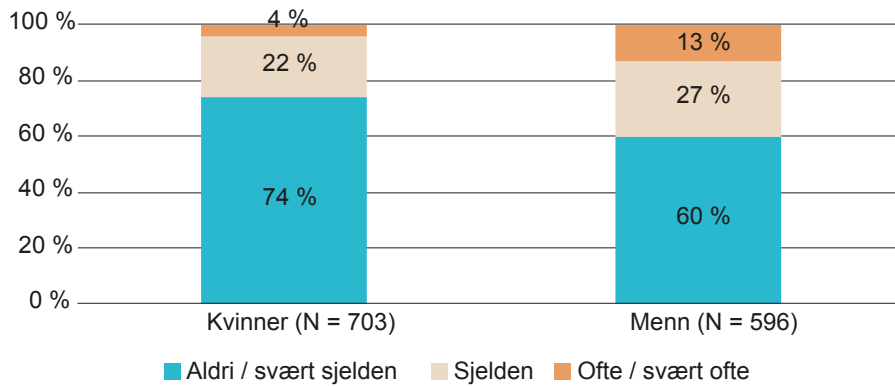
Kvinnene deltar klart sjeldnere i det faglige på jobb mens de er i permisjon – men omtrent like ofte i det sosiale.

Figur 6.6 I hvilket omfang svarte du på e-post i løpet av din siste foreldrepermisjon?



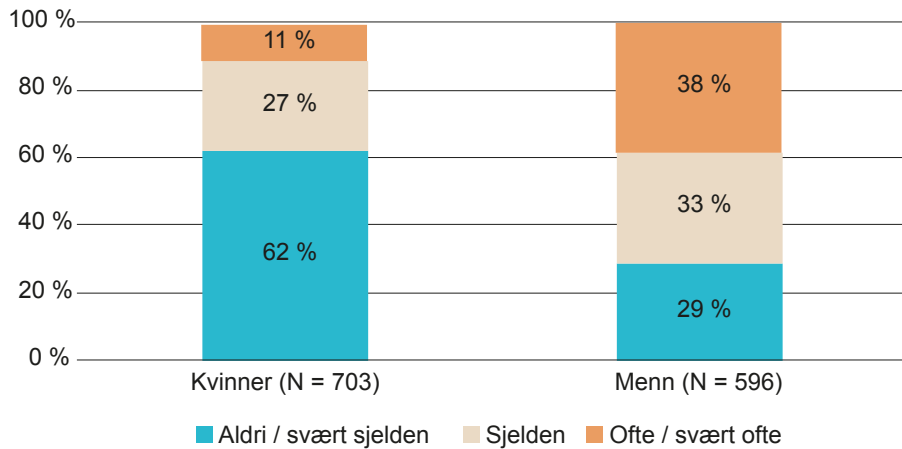
Note: $\chi^2(2, N = 1299) = 206,551, p < 0,05$.

Figur 6.7 I hvilket omfang deltok du på møter i løpet av din siste foreldrepermisjon?



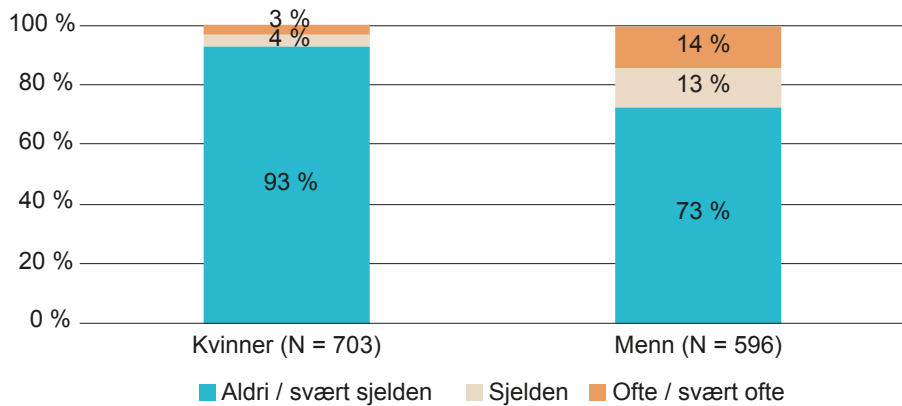
Note: $\chi^2(2, N = 1299) = 40,816, p < 0,05$.

Figur 6.8 I hvilket omfang tok du telefonsamtaler i løpet av din siste foreldrepermisjon?



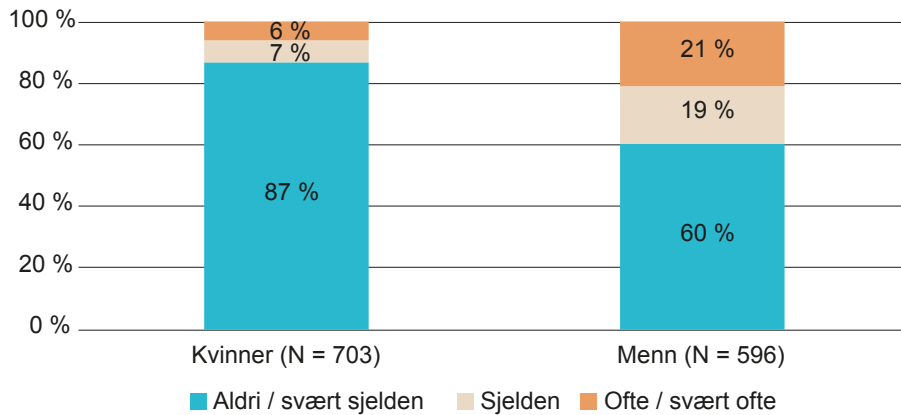
Note: $X^2(2, N = 1299) = 186,003, p < 0,05$.

Figur 6.9 I hvilket omfang hadde du ansvar for kunder/klienter i løpet av din siste foreldrepermisjon?



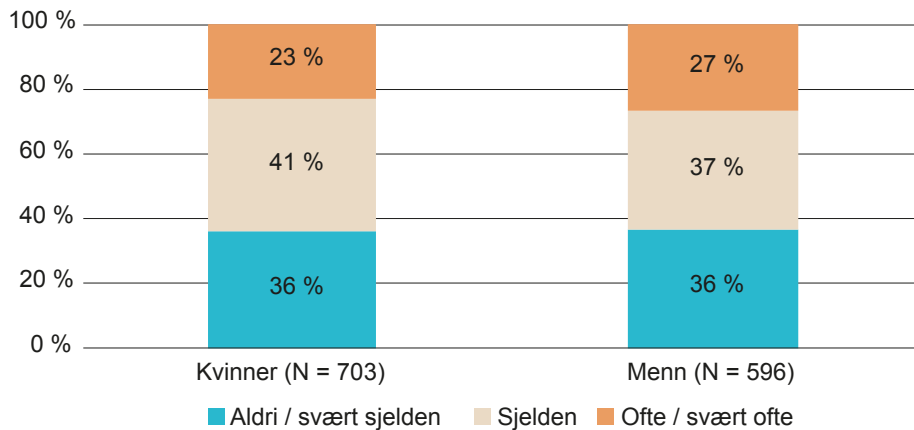
Note: $X^2(2, N = 1299) = 99,058, p < 0,05$.

Figur 6.10 I hvilket omfang hadde du ansvar for andre arbeidsoppgaver i løpet av din siste foreldrepermisjon?



Note: $X^2(2, N = 1299) = 121,854, p < 0,05$.

Figur 6.11 I hvilket omfang hadde du sosial kontakt (lunsj/julebord/fredagstreff o.l.) eller annen kontakt med jobb enn de typene som er nevnt ovenfor i løpet av din siste foreldrepermisjon?



Note: $X^2(2, N = 1299) = 3,480, p > 0,05$.

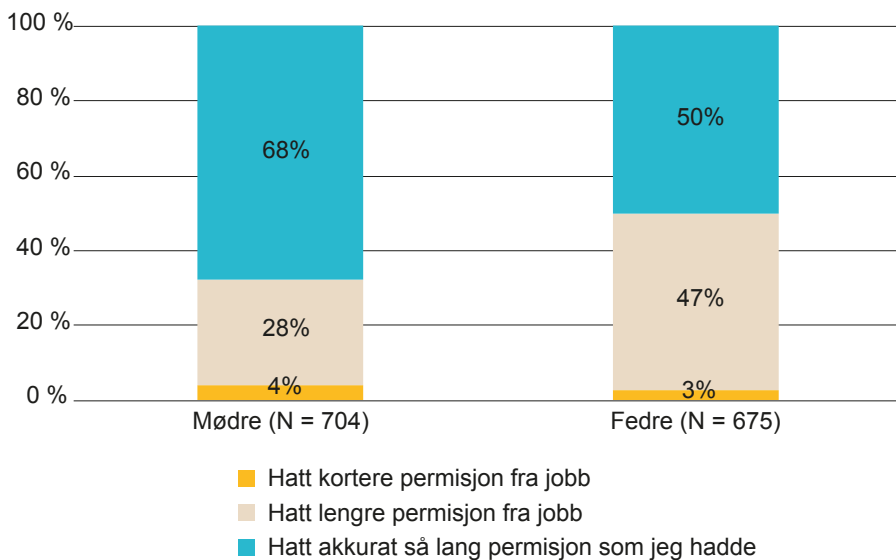
Fedre tar kortere permisjon og jobber mer, men skulle gjerne hatt lengre permisjon

Samlet ser vi at selv om både mødre og fedre tar permisjon, tar de permisjon på ulike måter: Fedres permisjon er svært mye kortere enn mødres, samtidig som de beholder mer av ansvaret på jobb og i mindre grad tar over ansvaret på hjemmebane mens de er i permisjon. Å være i permisjon har dermed trolig ulik betydning både når det gjelder forhold til jobben og når det gjelder nærheten til barnet og ansvarsfordelingen i hjemmet. Vi finner også en sammenheng der fedre som nå har en stilling på høyere nivå, har tatt kortere permisjon enn fedre som nå er på lavere stillingsnivå blant både yngre og eldre.

Vi finner altså et mønster der fars permisjon er mange ganger kortere enn mors, og også klart mer preget av jobb og mindre preget av å ha hovedansvaret for barnet.

Men interessant nok svarer nesten halvparten av fedrene (47 prosent) at de ville hatt lengre foreldrepermisjon om de kunne velge om igjen. Bare 28 prosent av mødrene ville gjerne hatt lengre permisjon. Det ser altså også her ut til å være mangel på samsvar mellom ønsker og idealer på den ene siden og realiteter på den andre.

Figur 6.12 Hvis jeg skulle valgt om igjen ville jeg (under første foreldrepermisjon) ...



Note: $X^2(2, N = 1379) = 54,966, p < 0,05$.

7 Å kombinere arbeid og familie

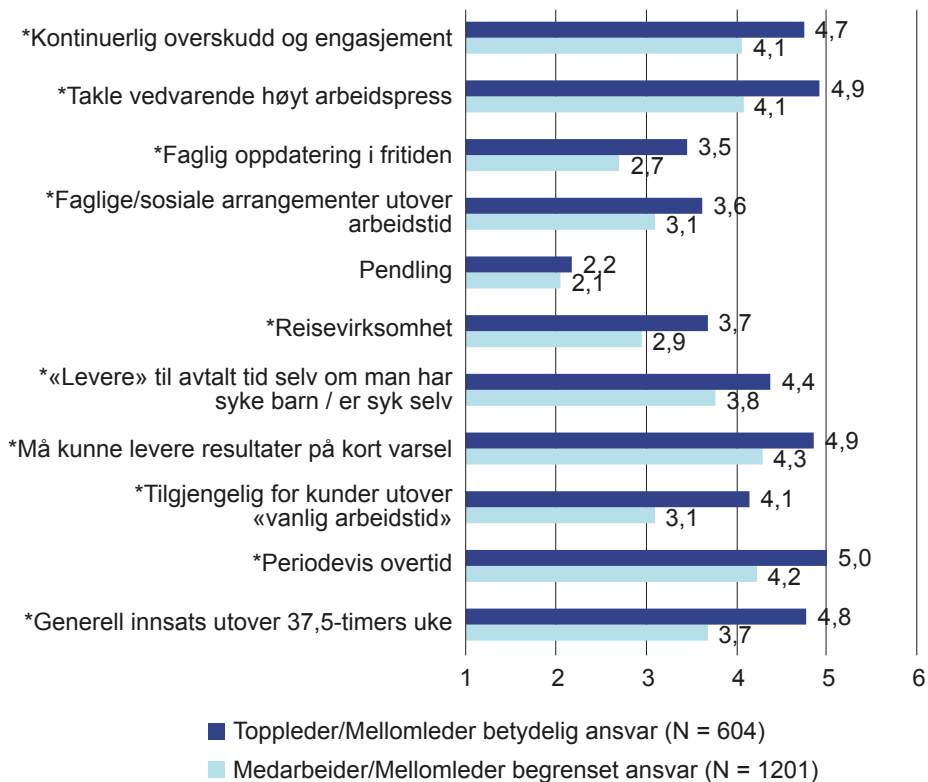
En studie av kvinners og menns karriereveier i store revisjonsselskap i Frankrike (Lupu 2012) viser hvordan menns karriere følger den foretrukne veien til partnerskap med rask, årlig evaluering, uavbrutt progresjon og stadig økende krav og arbeidspress. For kvinner blir derimot karrieren en labyrint med en serie av hindringer, blindgater og uvanlige ruter idet de forsøker å balansere familie og jobbansvar. For å få det til velger kvinner typisk å jobbe innenfor støttefunksjoner som krever mindre synlighet, tilgjengelighet og fleksibilitet overfor kunder utover arbeidstiden. Selv om det er stort behov for denne typen støttefunksjoner, blir kvinner straffet karrieremessig for å mangle resultatansvar og kunnskap om den kommersielle siden.

Ulike opplevde krav og forventninger avhengig av stillingsnivå, sektor og resultatansvar

Vi vil undersøke i hvilken grad «familievennlige forventninger» som overtid, høyt arbeidspress, hyppige leveranser som ikke kan planlegges, reisevirksomhet og tilgjengelighet for kunder er mer utbredt på høyere enn på lavere stillingsnivå, i privat enn i offentlig sektor og i stillinger med enn uten resultatansvar. Vi har ikke spurt om hvor respondentene tror forventningene og kravene er høyest, men om *hvilke krav og forventninger de opplever å stå overfor i sin jobb*¹³. Deretter har vi undersøkt hvordan svarene varierer avhengig av stillingsnivå, sektor og resultatansvar.

Høyere krav til tid, tilgjengelighet og leveranser på høyere stillingsnivå

Figur 7.1 Opplevde krav og forventninger i egen jobb

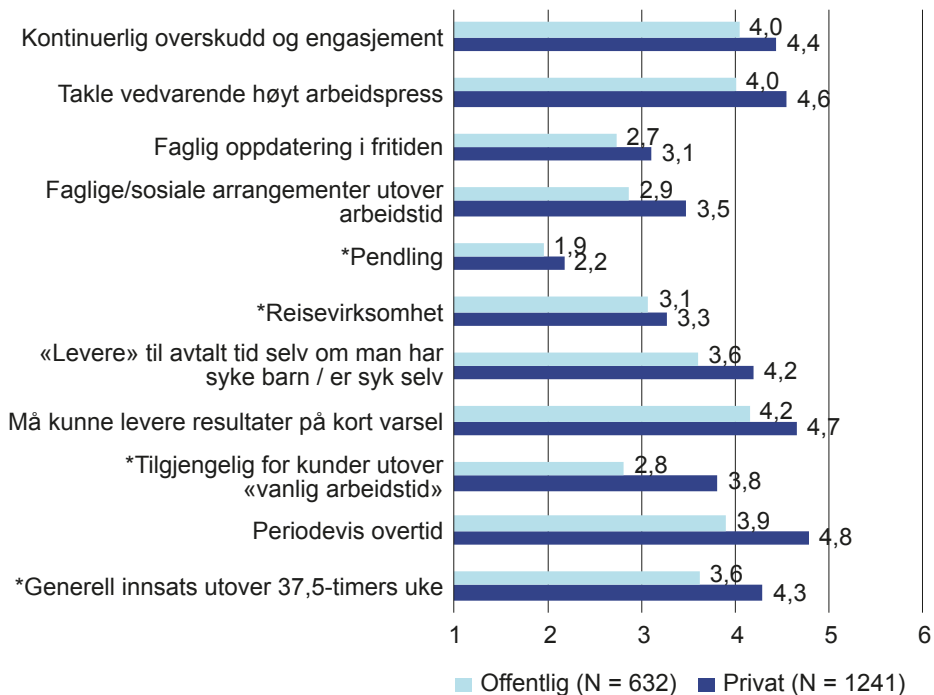


Note: *p < 0,05. Se vedlegg I.

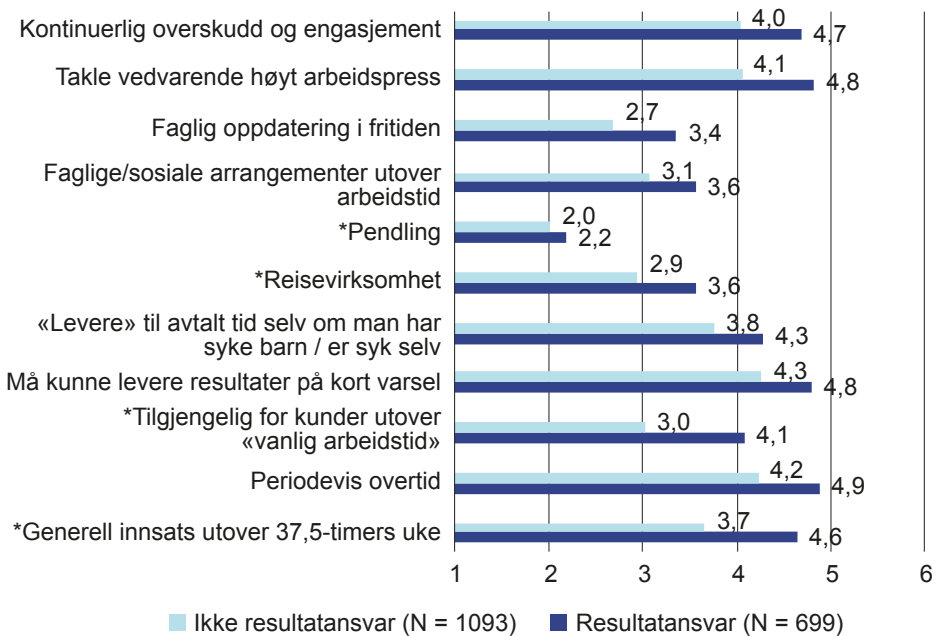
På spørsmål om hvilke forventninger og krav man opplever å stå overfor i egen jobb, kommer det klart fram at toppledere og mellomledere med betydelig ansvar opplever å ha klart høyere krav og forventninger til innsats utover vanlig arbeidstid, være tilgjengelig for kunder utover vanlig arbeidstid, «levere» på kort varsel og uavhengig av sykdom og å takle vedvarende høyt arbeidspress. Bortsett fra pendling, som er relativt sjelden, rapporteres det om signifikant høyere tids- og energikrevende forventninger på høyere stillingsnivå enn på lavere nivå.

Videre finner vi at de som arbeider i privat sektor, opplever høyere krav og forventninger enn dem som arbeider i offentlig sektor, og at respondenter med resultatansvar rapporterer høyere grad av familieuvennlige forventninger.

Figur 7.2 Opplevde forventninger og krav i offentlig versus privat sektor



Note: *p < 0,05. Se vedlegg J.

Figur 7.3 Opplevde krav / forventninger i egen jobb avhengig av resultatansvar

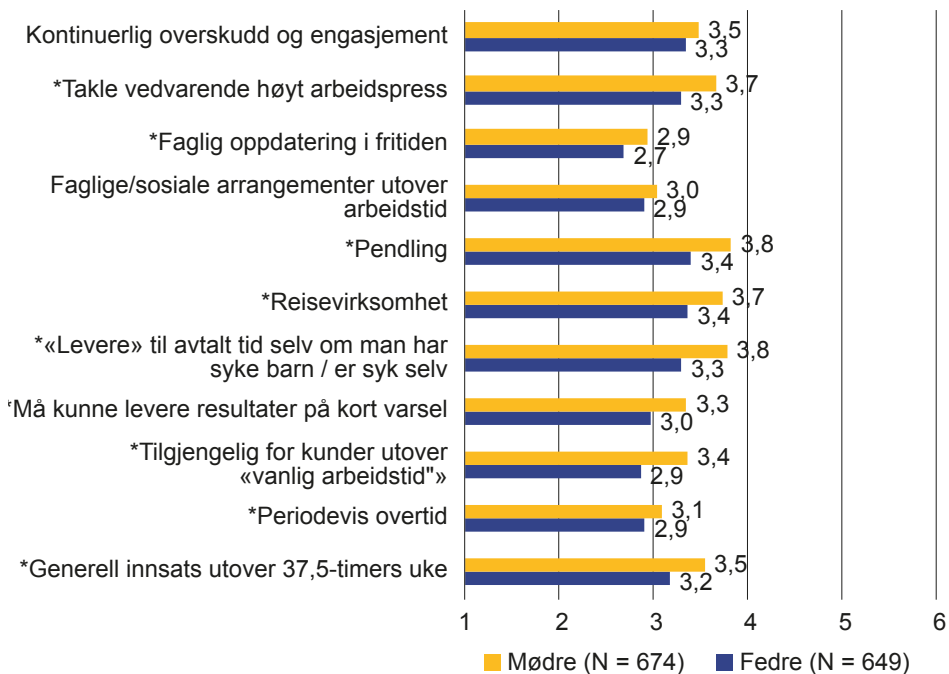
Note: *p < 0,05. Se vedlegg K.

I hvilken grad er disse kravene problematiske å kombinere med egen livssituasjon? Og finner vi forskjeller mellom kvinner og menn? Respondentene ble også bedt om å svare på i hvilken grad de ulike kravene/forventningene er vanskelig å kombinere med egen familiesituasjon.

Vanskeligere å kombinere jobbkrav med familie for mødre enn for fedre

Når vi sammenligner kvinner og menn som ikke har barn, finner vi absolutt ingen signifikante forskjeller knyttet til kjønn og opplevelse av om det er problematisk å kombinere. Men når vi sammenligner mødre og fedre, finner vi at økonom-mødre i signifikant større grad enn økonomfedre opplever at alle indikatorene, bortsett fra faglige/sosiale arrangementer, er vanskeligere å kombinere med egen familiesituasjon. Det gjelder særlig forventninger om å levere som avtalt uavhengig av egen eller barns sykdom og takle vedvarende høyt arbeidspress.

Figur 7.4 Vanskelig å kombinere krav og forventninger på jobb med familiesituasjon



Note: *p < 0,05. Se vedlegg L.

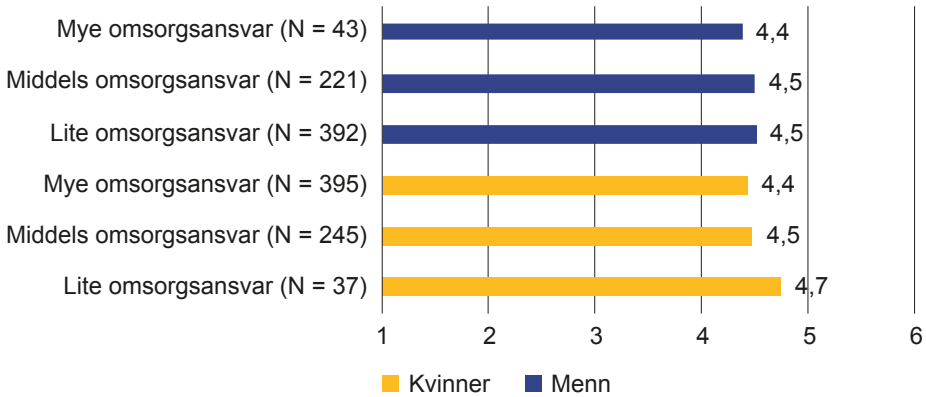
Betydning av omsorgsansvar

I denne delen sammenligner vi seks grupper ut fra hvor mye omsorgsansvar de har, og kjønn. Vi sammenligner altså kvinner med lite/middels/mye omsorgsansvar og menn med lite/middels/mye omsorgsansvar. Vi har delt kvinnene og mennene i tre grupper med varierende grad av omsorgsansvar ut fra svarene de gir på spørsmålene om hvem som har / har hatt hovedansvaret for henting og bringing, stell av barn, lek/samvær, nattevåk, oppfølging av fritidsaktiviteter, syke barn, leksehjelp, planleggingsdager, familielogistikk og hovedansvaret for barneomsorg. Spørsmålet er om disse gruppene skiller seg fra hverandre når det gjelder hvor fornøyde de er med arbeidsdelingen, hvilke preferanser de har for karriere og ansvarsfordeling, og lønn og nivå på stillingen de sitter i.

Vi skal først se på om kvinner og menn med lite/middels/mye omsorgsansvar er ulike når det gjelder preferanser for karriere og for hva de mener er den beste lønningen for barnefamilier. Figur 7.5 og 7.6 viser preferanser i de seks ulike gruppene.

Omsorgsansvar varierer i liten grad med ambisjoner

Figur 7.5 Karriereorientering etter kjønn og omsorgsansvar

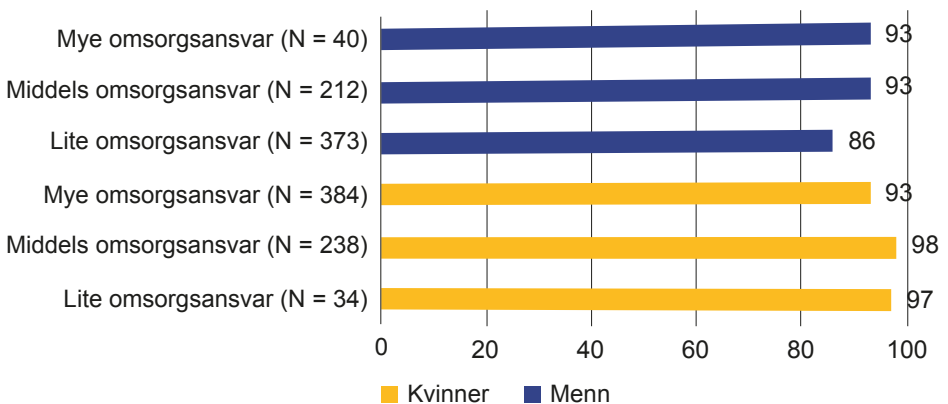


Note: N = 1333. $f(5) = 1,586$, $p < 0,05$.

Figurene viser at det er liten forskjell i karrierepreferanser og ambisjoner. Gruppen som har mye omsorgsansvar på hjemmebane, er ikke signifikant mindre karriereorientert. Dette gjelder både blant menn og kvinner.

Menn med lite omsorgsansvar er litt mindre opptatt av likedeling

Figur 7.6 Andel som mener det beste for en familie er at begge foreldrene arbeider like mye og deler på ansvaret for hus og hjem etter kjønn og omsorgsansvar

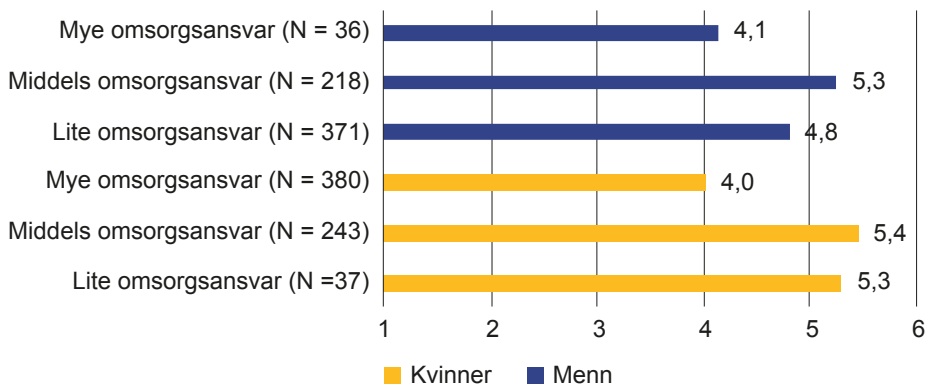


Note: $\chi^2(20, N = 1281) = 51,238$ $p < 0,05$.

Figuren viser at et klart flertall i alle grupper mener at likedeling er det beste for en familie med barn under skolealder. Blant menn som har lite omsorgsansvar, er det likevel en større andel enn i de andre gruppene som foretrekker andre løsninger, og da i hovedsak at kvinnen arbeider deltid (14 prosent). Oppslutningen om likedeling som ideal er aller høyest blant kvinner med lite og middels omsorgsansvar, hvor nesten alle mener at likedeling er den beste løsningen.

Kvinner med mye omsorgsansvar minst fornøyd

Figur 7.7 Grad av fornøydhets med arbeidsdeling etter kjønn og omsorgsansvar

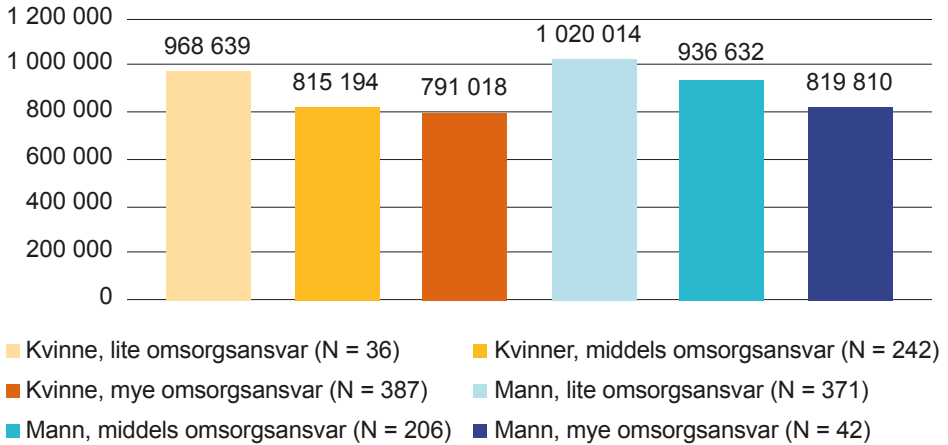


Note: N = 1285. $f(5) = 59,382$, $p < 0,05$.

Vårt neste spørsmål er hvem som er mest fornøyd med arbeidsdelingen i hjemmet. Som vi ser i figur 7.7, er det de som har mye omsorgsansvar, som er minst fornøyd med fordelingen på hjemmebane, og dette gjelder blant både menn og kvinner. Interessant nok er også menn med lite omsorgsansvar mindre fornøyd med arbeidsdelingen enn menn som har middels omsorgsansvar. Vi minner om at det er få kvinner som har lite omsorgsansvar og få menn som har mye omsorgsansvar.

Lite omsorgsansvar – høyere lønn

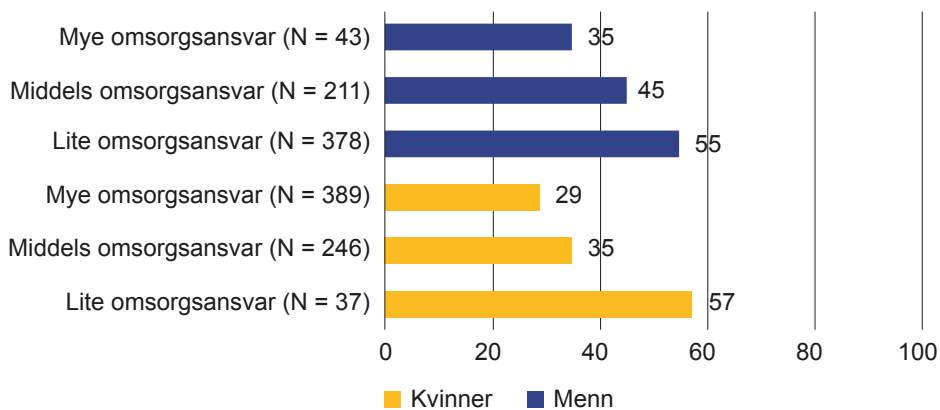
Figur 7.8 Gjennomsnittlig årslønn etter kjønn og omsorgsansvar i NOK



Note: N = 1284. $f(5) = 22,650$, $p < 0,05$.

Figuren viser at det er en klar og signifikant sammenheng mellom omsorgsansvar, kjønn og lønn. Blant både menn og kvinner er det de som har lite omsorgsansvar på hjemmebane, som tjener mest, og de som har mye omsorgsansvar, som tjener minst. Når vi sammenligner menn og kvinner med like mye omsorgsansvar, tjener mennene mer enn kvinnene innenfor alle gruppene. For eksempel tjener menn med middels omsorgsansvar 121 000 mer enn kvinner med middels omsorgsansvar. Men det er interessant å legge merke til at betydningen av omsorgsansvar utjevner kjønnsforskjellene: Kvinner med lite omsorgsansvar tjener mer enn menn med middels og lite omsorgsansvar. Omsorgsansvar har dermed sterk sammenheng med inntekt, uansett kjønn.

Figur 7.9 Andel i toppleder-/mellomlederstilling med betydelig ansvar etter kjønn og omsorgsansvar



Note: N = 1304. $f(5) = 64,706$ $p < 0,05$.

Lite omsorgsansvar – høyere stillingsnivå

Som vi ser i figur 7.9, er det en klar sammenheng mellom hvor mye omsorgsansvar man har, og hvilket nivå man jobber på. Blant både kvinner og menn er andelen i høye lederstillinger signifikant høyere blant dem som har lite omsorgsansvar på hjemmebane. Når vi sammenligner menn og kvinner med omtrent tilsvarende omsorgsansvar, finner vi at det er relativt små forskjeller i andelen som har topplederstilling. Blant de med lite omsorgsansvar er det henholdsvis 55 prosent av mennene og 57 prosent av kvinnene som har lederstilling på høyt nivå. Blant de med middels og lite omsorgsansvar er det fremdeles slik at kvinnene sjeldnere har lederansvar på høyt nivå, men kjønnsforskjellene er betydelig mindre enn når vi ikke tar hensyn til omsorgsansvar på hjemmebane.

8 Nye tider, gamle mønstre?

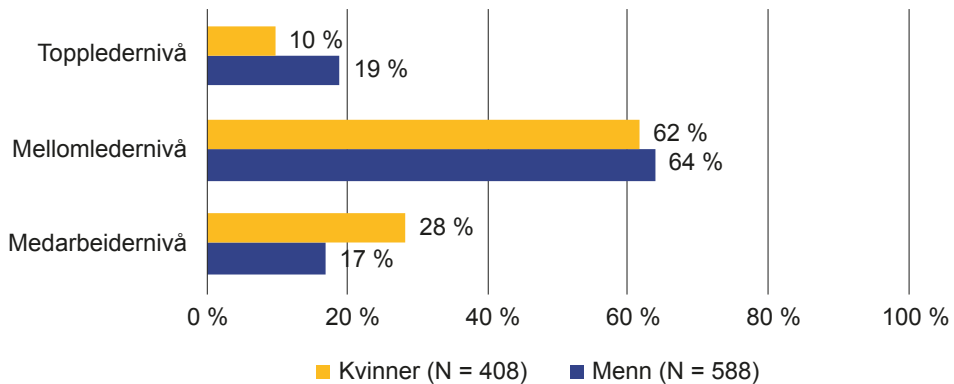
Har kjønnsforskjellen i karriere og lønn blitt mindre det siste tiåret?

I dette kapitlet undersøker vi om kjønnsforskjellen har blitt mindre siden forrige tverrsnittstudie fra 2007. Ettersom den forrige studien var begrenset til kvinner og menn mellom 30 og 50 år, sammenligner vi her et delutvalg fra 2019-undersøkelsen på 1368 respondenter og et utvalg på 999 respondenter fra 2007. Vi minner om at begge datasettene er spørreskjemadata, slik at skjevheter i materialet ikke kan utelukkes. Det er imidlertid grunn til å tro at eventuelle skjevheter vil være lignende i begge studiene. Begge studier om kjønn, karriere og omsorgsansvar ble sendt til medlemmer av Econa, tidligere Siviløkonomene. Begge studier har en overrepresentasjon av kvinner og ansatte i offentlig sektor som vi kontrollerer for og/eller kommenterer der det er relevant.

Stabilt kjønnsgap i karriere og lønn

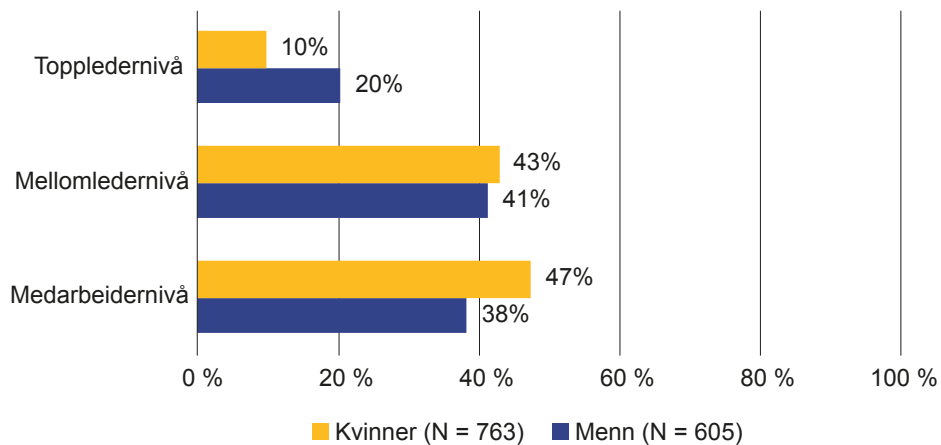
Det diskuteres stadig at kjønnsforskjellen på toppledernivå vil jevne seg ut over tid, bare nye kohorter med kvinner får flere år på seg til å kvalifisere seg til toppnivå. Kjønnsgapet på toppen ser imidlertid ut til å holde seg på samme nivå i våre to utvalg: Kvinneandelen på toppledernivå var på 10 prosent i både 2007 og 2019, mens andelen menn var på 19 prosent i 2007 og på 20 prosent i 2019, altså omtrent dobbelt så stor andel menn som kvinner på toppledernivå i begge utvalgene.

Figur 8.1 Andel kvinner og menn etter stillingsnivå i 2007



Note: $X^2(2, N = 996) = 28,164, p < 0,05$.

Figur 8.2 Andel kvinner og menn etter stillingsnivå i 2019



Note: Toppledernivå 2019 inkluderer både toppleder for større og mindre virksomheter / toppledergruppe. Mellomledernivå inkluderer både de med betydelig og begrenset ansvar. $X^2(2, N = 1368) = 33,108, p < 0,05$.

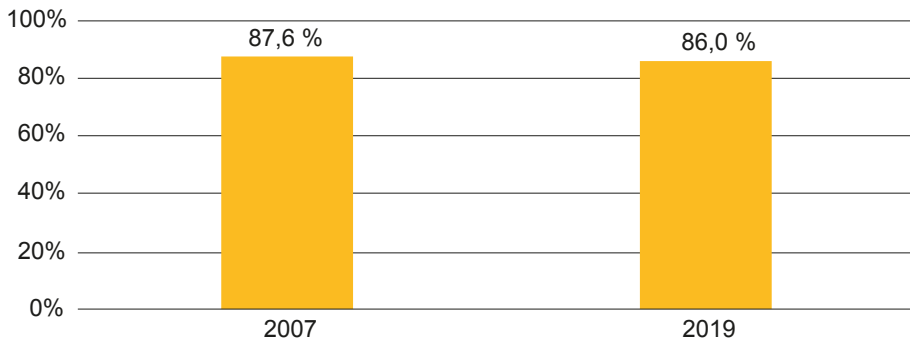
På mellomledernivå er kjønnsforskjellene ikke signifikante verken i 2007 eller i 2019. Det kan se ut som andelen mellomledere har sunket siden 2007, eller at færre mellomledere har svart på undersøkelsen. Vi kan ikke utelukke noen av delene, men mest sannsynlig kan den høyere andelen mellomledere i 2007 forklares med at denne kategorien også inkluderte «spesialist»¹⁴ på dette tidspunktet. Dermed blir ikke kategoriene helt sammenlignbare. Denne endringen påvirker imidlertid resultatene på samme måte for kvinner og menn, og hovedbildet er altså at kjønnsgapet er størst på toppen og bunnen av stillingsnivåene i begge

14 «Spesialist» kan innebære at man har rykket opp på karrierestigen, men uten å ha lederansvar.

undersøkelsene. På medarbeidernivå er kvinner i flertall både i 2007 og i 2019. Kjønnsforskjellen var på 11 prosentpoeng i 2007 og på 9 prosentpoeng i 2019.

Med forbehold om at ulike måter å kartlegge stillingsnivå på i de to undersøkelsene kan ha hatt betydning, og at spørreundersøkelingsdata ikke viser hele populasjonen, viser våre analyser at kjønnsgapet i karriere ser ut til å holde seg stabilt. Andelen kvinnelige økonomer på toppledernivå har ikke økt.

Figur 8.3 Kvinners andel av menns lønn i 2007 og 2019



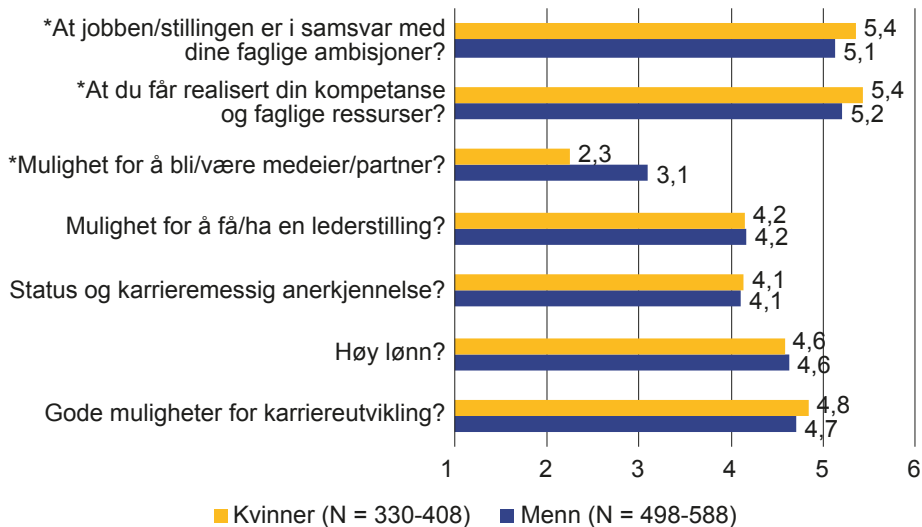
Note: N i 2007: 407 kvinner, 586 menn: $t(991) = 4,630$, $p < 0,05$. N i 2019: 756 kvinner, 595 menn: $t(1349) = 8,411$, $p < 0,05$.

Hovedinntrykket av et stabilt kjønnsgap holder seg når vi ser på kjønnsforskjell i lønn. I 2007-studien utgjorde kvinners årslønn 87,6 prosent av menns årslønn. I 2019-studien var kvinners andel av menns lønn på 86 prosent. Kjønnsforskjellen er altså ikke blitt borte over tid. Lønnsforskjellene forklares i stor grad av forskjeller i stillingsnivå og lavere lønnsnivå i offentlig sektor. Kvinner er fortsatt overrepresentert på lavere stillingsnivå og i offentlig sektor. 35 prosent av kvinnene jobbet i offentlig sektor i 2007, mot 25 prosent av mennene. I 2019 jobbet 32 prosent av kvinnene i offentlig sektor mot 26 prosent av mennene. Vi ser altså en svak reduksjon i kjønnsgapet for offentlig og privat sektor, men ikke tilstrekkelig til at det reduserer det totale lønnsgapet.

Stabile karriereambisjoner

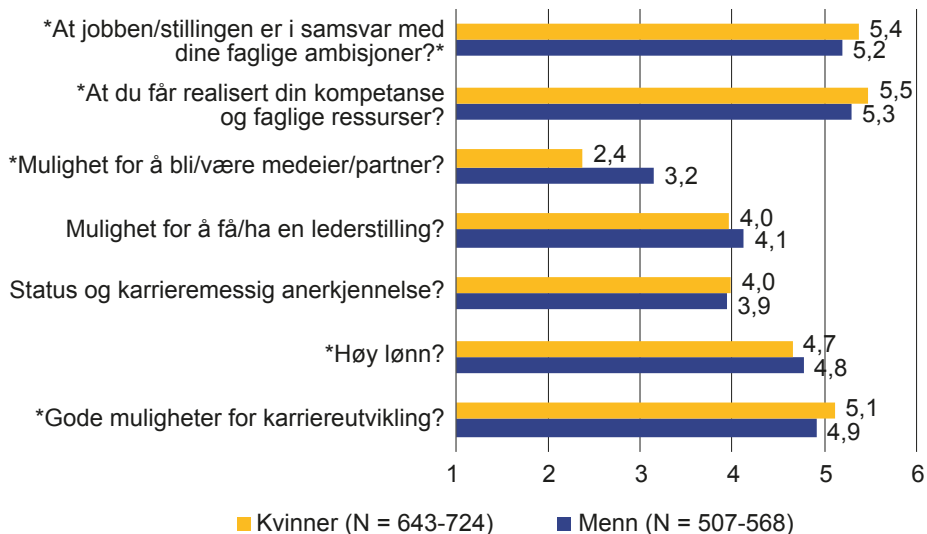
Har karriere og lønn blitt mer eller mindre viktig for kvinner og menn? Hva har skjedd med kjønnsforskjellen? For å kunne se på endring over tid, sammenligner vi svarene fra respondenter i aldersgruppen 30–50 år i 2019 med resultatene fra 2007, ettersom dette utvalget var begrenset til dette aldersintervallet.

Figur 8.4 Karriereambisjoner 2007: Viktigheten av ulike faktorer knyttet til arbeidssituasjon og karriere



Note: *p <0,05. Se vedlegg M.

Figur 8.5 Karriereambisjoner 2019: Viktigheten av ulike faktorer knyttet til arbeidssituasjon og karriere



Note: *p <0,05. Se vedlegg N.

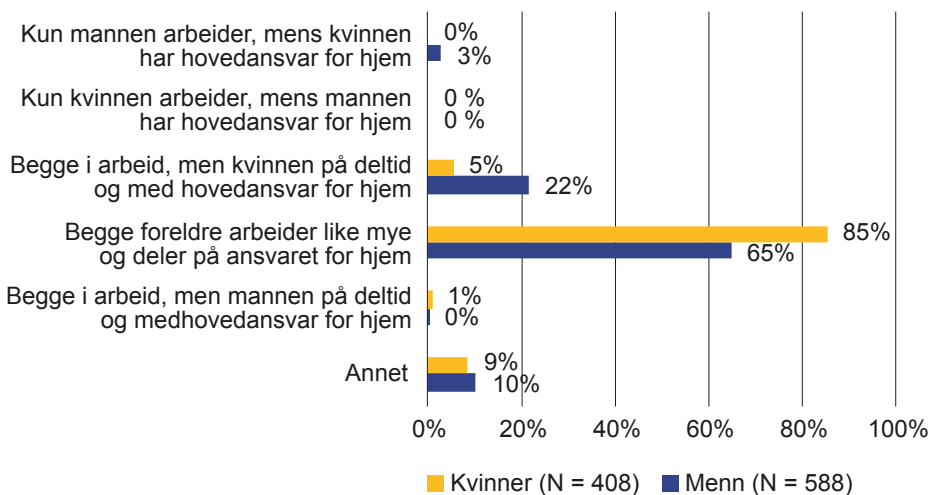
Ambisjoner og preferanser for karriere ser ut til å holde seg svært stabilt. Både i 2007 og i 2019 er de faglige ambisjonene viktigst og aller viktigst for kvinner. Mulighet for å bli eller være medeier er viktigst for menn både i 2007 og i 2019. Vi ser ellers en svak tendens til at «gode muligheter for karriereutvikling» har blitt enda litt viktigere for både kvinner og menn, men aller viktigst for kvinner, og høy lønn har blitt litt viktigere for menn i aldersgruppen 30–50 år.

Klar økning i likestilte arbeid–familieidealer

I motsetning til kjønnsgapet i karriere og lønn og i karriereambisjoner, der hovedbildet er stabilitet, finner vi en klar endring når det gjelder arbeid–familieidealer. Denne endringen peker i retning av økt oppslutning om likestilling som ideal. Andelen som mener at det beste for en familie med barn under skolealder er at mor og far jobber like mye og deler på ansvaret for hjem og barn, har økt blant både kvinner og menn. Blant kvinner har oppslutningen om likedeling økt fra 85 prosent i 2007 til 92 prosent i 2019. Imidlertid har økningen vært særlig stor blant menn, fra 65 prosent i 2007 til 82 prosent i 2019. Kjønnsgapet i likestilte arbeid–familieidealer har dermed minket fra 20 til 11 prosentpoeng.

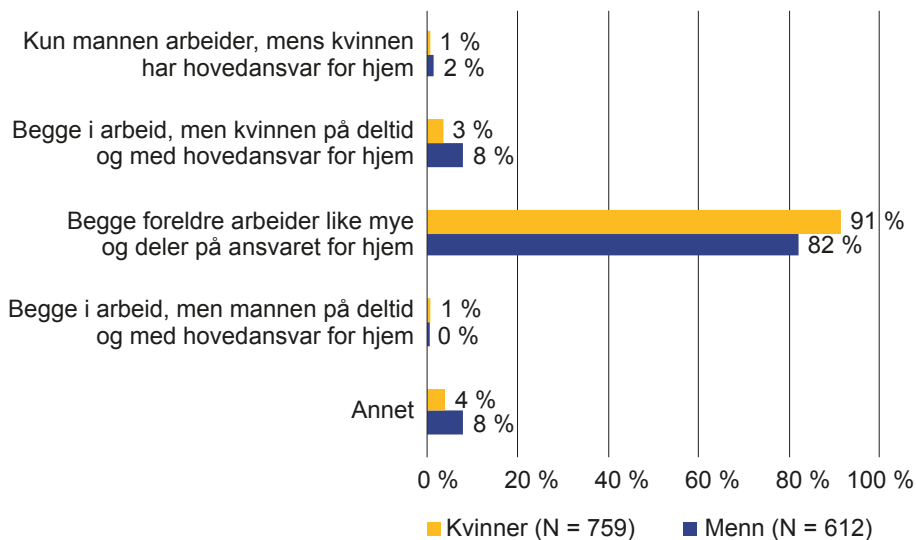
Tilsvarende har andelen som synes at det beste for familien er at mor jobber deltid og tar mer ansvar hjemme, gått ned fra 22 prosent blant menn i 2007, til 8 prosent menn i 2019.

Figur 8.6 Arbeid–familieidealer i 2007: Hva synes du er best for en familie med barn under skolealder?



Note: $\chi^2(4, N = 996) = 71,328, p < 0,05$.

Figur 8.7 Arbeid–familieidealer 2019: Hva synes du er best for en familie med barn under skolealder?



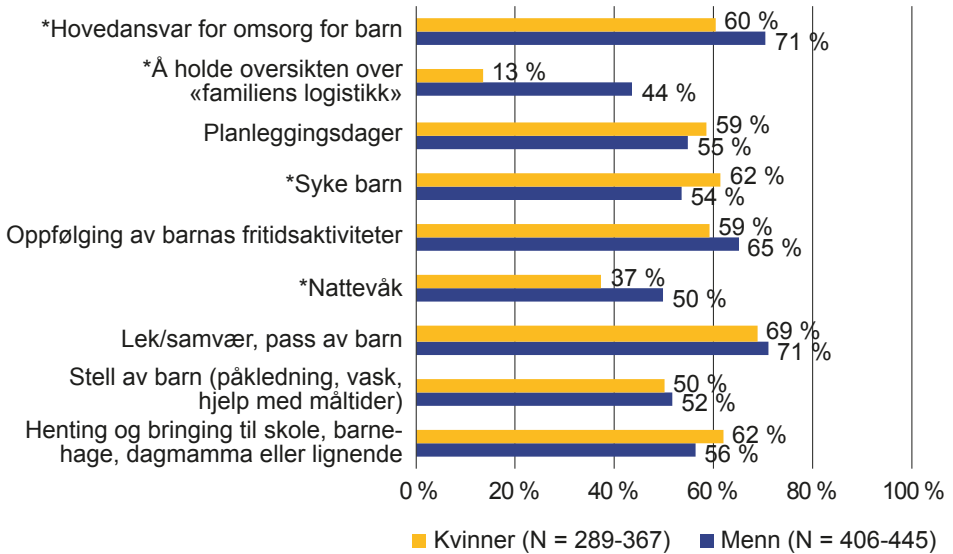
Note: $\chi^2(4, N = 1371) = 29,446, p < 0,05$.

Økning i likedeling av omsorgsansvaret, men fortsatt kjønnskjev mønster

Analyser av norske registerdata viser at foreldreskap fortsatt bidrar til mer spesialisering mellom kvinner og menn, når vi ser på befolkningen generelt. Altså at kvinner investerer mer tid og krefter i barn og familie, mens menn investerer mer i lønnet arbeid og dermed også øker sin inntekt. Jo flere barn, jo større inntektsgap mellom mor og far. Det er imidlertid tegn på en viss reduksjon i inntektsgapet over tid ettersom også fedres inntektsutvikling i nyere tid bremses noe av å få barn, ikke bare mødres. Dette tolkes som at også menn investerer mer i barn og mindre i jobb etter at de har fått barn (se Bergsvik, Kitterød & Wiik 2019).

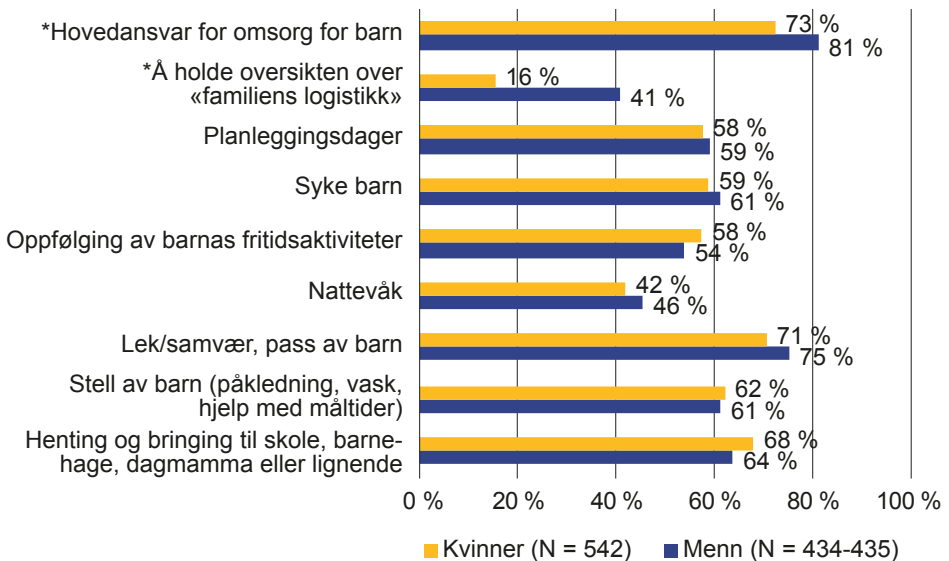
Med utgangspunkt i økningen i likedelingsidealene og funn fra befolkningen generelt burde vi forvente en høyere grad av likedeling blant økonomforeldre i 2019 enn i 2007:

Figur 8.8 Omsorgsansvar for barn: «Vi deler likt», 2007



Note: *p < 0,05 og justert residual > 2. Se vedlegg O.

Figur 8.9 Omsorgsansvar for barn: «Vi deler likt», 2019

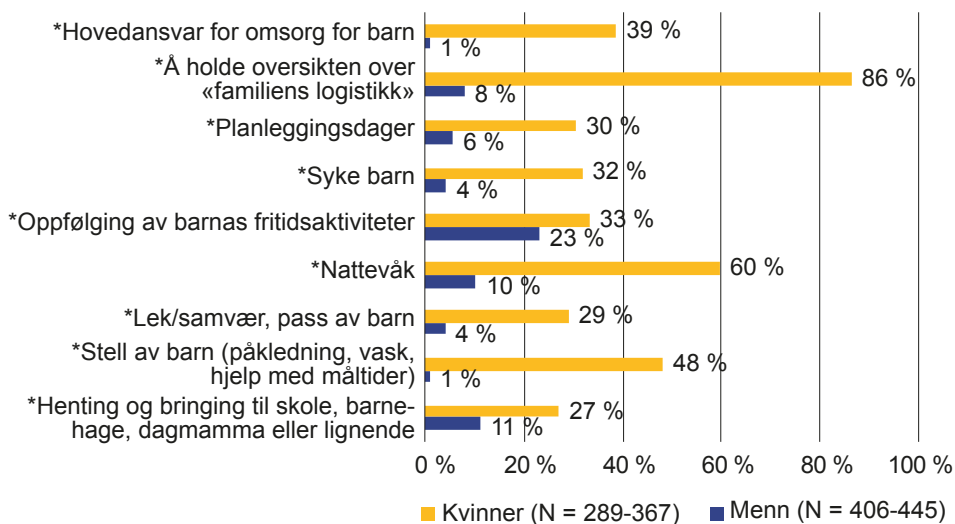


Note: *p < 0,05 og justert residual > 2. Se vedlegg P.

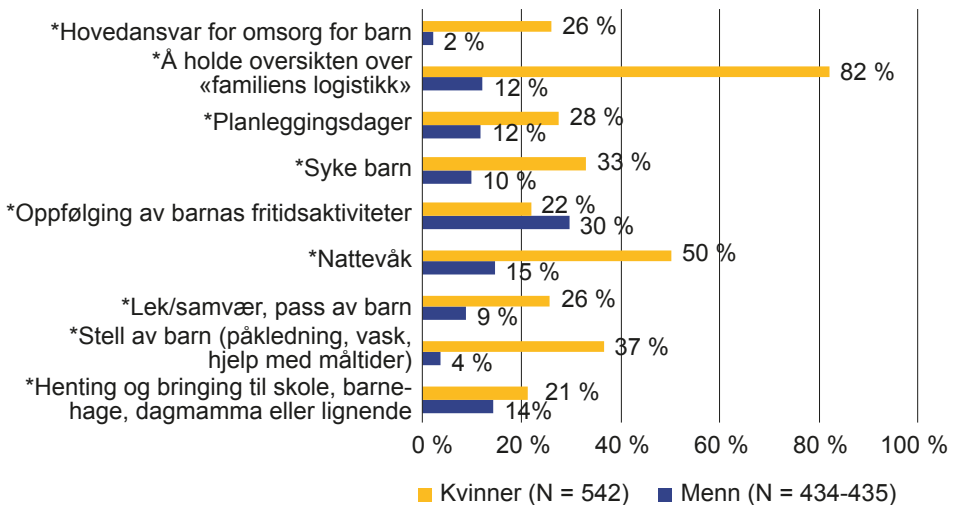
På enkelte omsorgsvariabler ser vi en klar økning i likedeling. Det gjelder særlig hovedansvar for omsorg for barn, der andelen kvinner som rapporterer like- deling, har økt fra 60 til 73 prosent. Også for stell av barn har andelen som rapporterer likedeling, økt fra 50 til 62 prosent, og for henting og bringing av barn har den økt fra 62 til 68 prosent. Andelen med likedeling er imidlertid stabilt lav når det gjelder å holde oversikt over familiens logistikk (13 vs. 16 prosent) og nattevåk (37 vs. 42 prosent) blant mødre.

Hovedbildet er imidlertid stabilitet, og det skyldes først og fremst at alternativet til å dele likt fortsatt er svært kjønnskjevt.

Figur 8.10 Omsorgsansvar for barn: «Mest jeg», 2007



Note: *p <0,05 og justert residual > 2. Se vedlegg Q.

Figur 8.11 Omsorgsansvar for barn: «Mest jeg», 2019

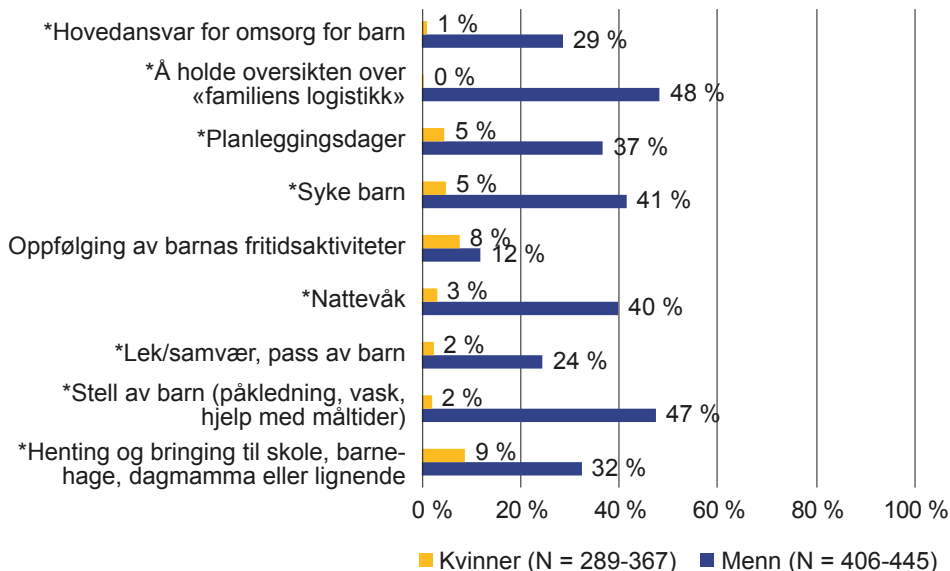
Note: *p <0,05 og justert residual > 2. Se vedlegg R.

Andelen økonom-mødre med hovedansvaret for omsorg for barn har gått ned fra 39 til 26 prosent, men fortsatt er det en langt større andel kvinner som oppgir at de har hovedansvar for omsorg for barn (26 prosent) sammenlignet med menn (2 prosent). Å holde oversikten over familiens logistikk er det ansvarsområdet som fordeles skjevst, og her har endringen vært liten, fra 86 til 82 prosent.

Fedre tar mer ansvar for barnas fritidsaktiviteter

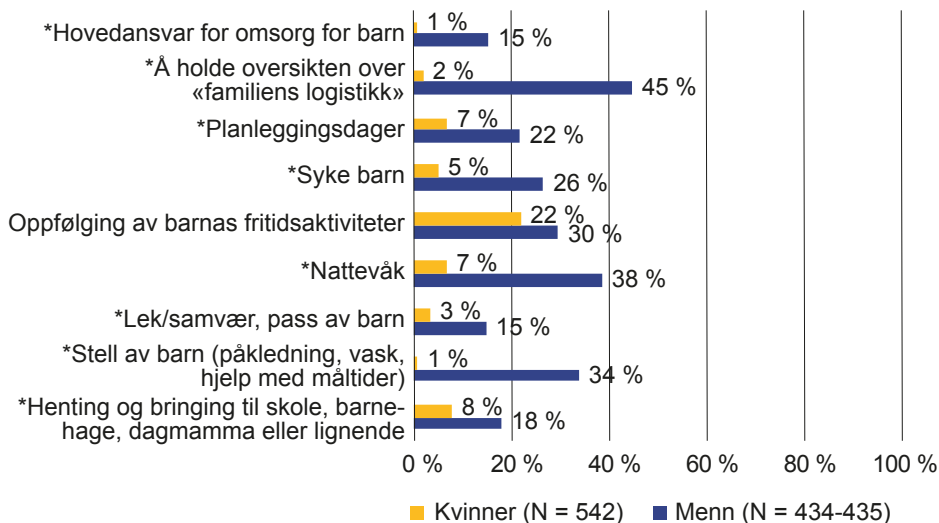
Det eneste området hvor mønsteret har skiftet retning, er oppfølging av barnas fritidsaktiviteter. I 2019 er det flere fedre enn mødre (i aldersgruppen 30–50 år) som oppgir «mest jeg» når det gjelder å følge opp barnas fritidsaktiviteter (30 vs. 22 prosent). Det er imidlertid også 30 prosent av fedrene som svarer at «partneren gjør mest» når det gjelder barnas fritidsaktiviteter. Dette er altså ikke et område der fedre har hovedansvaret generelt. På alle de andre variablene er det klart flere mødre enn fedre som oppgir at de har hovedansvaret, både i 2007 og i 2019.

Figur 8.12 Omsorgsansvar for barn: «Mest partneren», 2007



Note: *p <0,05 og justert residual > 2. Se vedlegg S.

Figur 8.13 Omsorgsansvar for barn: «Mest partneren», 2019



Note: *p <0,05 og justert residual > 2. Se vedlegg T.

Endringen i oppfølging av barnas fritidsaktiviteter gjenspeiles også når det gjelder hvem som har en partner som tar hovedansvaret. I 2007 var det bare 8 prosent av kvinnene som svarte at partneren gjorde mest. I 2019 er denne andelen økt til 22 prosent. Også andelen som oppgir at partneren har hovedansvaret for omsorg for barn, er klart redusert blant fedre, fra 29 til 15 prosent. Dette tyder på en endring i retning av mer likestilling av omsorgsansvaret.

Det er likevel fortsatt en klart større andel mannlige enn kvinnelige økonomer som har bakkemannskap hjemme, i form av at partneren tar hoveddelen av omsorgsansvaret. For menn varierer andelen fra 15 prosent for hovedomsorg for barn til 45 prosent som oppgir at partneren tar hovedansvaret for familiens logistikk. Om vi ser bort fra barnas fritidsaktiviteter, varierer andelen kvinner som har en partner som tar hovedansvaret, fra 1 prosent til 22 prosent.

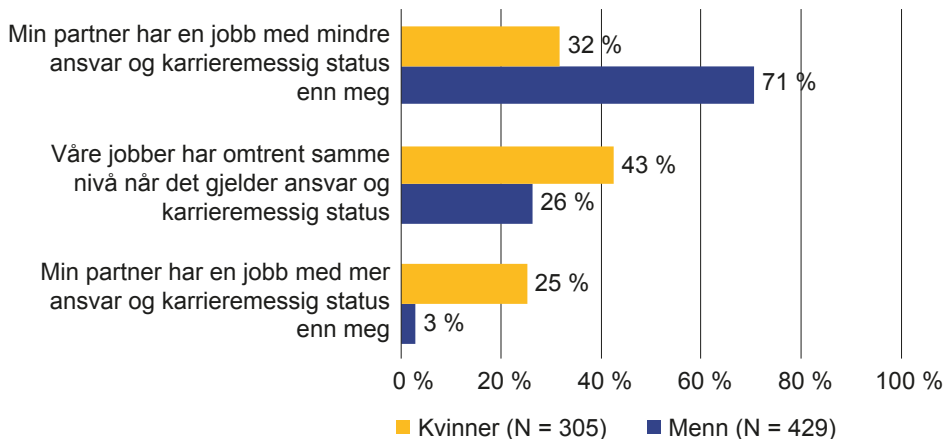
Endring i retning av mer likestilling blant menn, men fortsatt klart kjønnskjevt mønster

Når det gjelder både likedelingsidealer og selvrapportert likedeling av omsorgsansvar for barn finner vi en klar endring i mer likestilt retning. Men mønsteret er likevel fortsatt klart kjønnskjevt.

Dette bildet bekreftes når vi undersøker endring i kvinnelige og mannlige økonomers vurdering av hvem som har den viktigste jobben. Blant kvinner er mønsteret relativt stabilt. Den største gruppen blant kvinner rapporterer likt nivå på egen og partners jobb; andelen her er 43 prosent både i 2007 og i 2019. Interessant nok har andelen kvinner med partner med mindre ansvarsfull jobb gått ned fra 32 til 27 prosent, mens andelen kvinner med partner med en mer ansvarsfull jobb har økt fra 25 til 29 prosent. Endringene er små og neppe statistisk signifikante, men kan likevel være en indikasjon på at mønsteret ikke nødvendigvis beveger seg automatisk i mer likestilt retning.

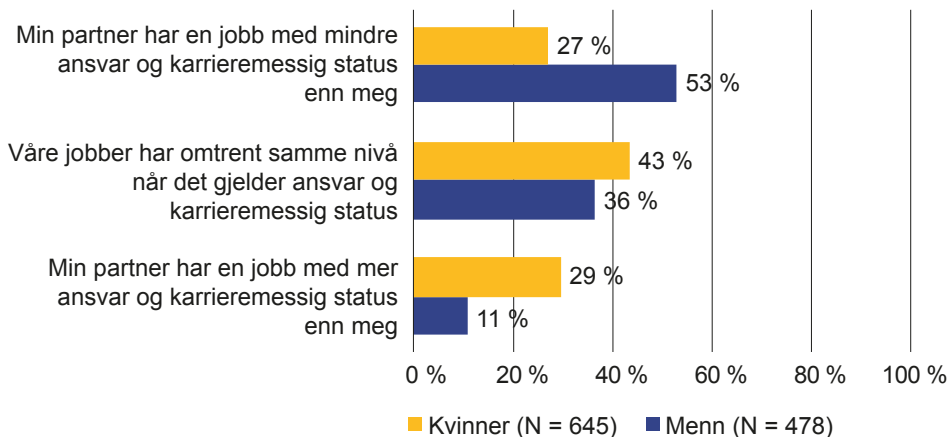
Blant menn er det imidlertid mest utbredt med en partner som har en jobb med mindre ansvar og status enn det man selv har – både i 2007 og i 2019. Andelen her har imidlertid gått ned fra 71 til 53 prosent, og andelen med likestilte jobber har gått opp fra 26 til 36 prosent. Også andelen menn som rapporterer at partneren har en jobb med mer ansvar og status, har gått opp – fra 3 til 11 prosent. Menn rapporterer altså om endring i mer likestilt retning, men fortsatt et klart kjønnskjevt mønster. Kvinner rapporterer ikke om endring i retning av mer likestilling.

Figur 8.14 Jobb og karrieremessig status, 2007



Note: $\chi^2(3, N = 734) = 136,745, p < 0,05$.

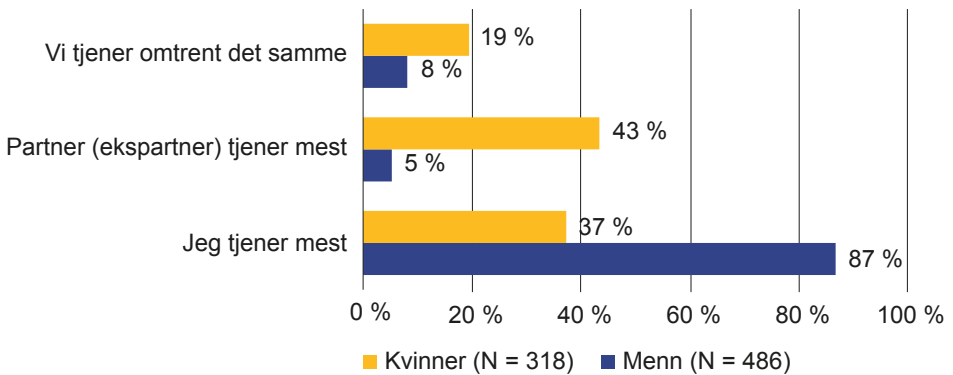
Figur 8.15 Jobb og karrieremessig status, 2019



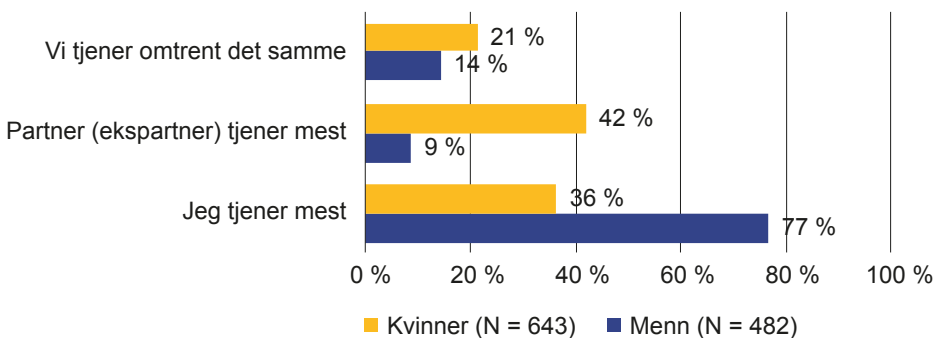
Note: $\chi^2(3, N = 1123) = 97865, p < 0,05$.

Dette mønsteret gjenspeiles også når det gjelder forholdet mellom egen og partnerens inntekt: Kvinnelige økonomer rapporterer svært likt i både 2007 og 2019. Den største gruppen oppgir at partneren tjener mest. Dette gjelder 43 prosent i 2007 og 42 prosent i 2019. Mens 37 prosent av kvinnene oppga å tjene mest i 2007, var andelen 36 prosent i 2019.

Andelen som tjener omtrent det samme som partneren, er også ganske lik, med 19 vs. 21 prosent i de to undersøkelsene.

Figur 8.16 Partners og egen inntekt, 2007

Note: $X^2(2, N = 804) = 228,277, p < 0,05$.

Figur 8.17 Partners og egen inntekt, 2019

Note: $X^2(3, N = 734) = 136,745, p < 0,05$.

Blant menn finner vi derimot tegn til en liten endring. Mens 87 prosent oppga å tjene mest i 2007, er denne andelen redusert til 77 prosent i 2019. Andelen som oppgir at de og partneren tjener omtrent det samme, er økt fra 8 til 14 prosent. Svært få mannlige økonomer representerer «reversed couples» der partneren tjener mest, bare 9 prosent i 2019. Dette er likevel en svak økning fra 2007.

Selv om det er blant menn vi finner tegn til endring i mer likestilt retning, rapporteres det fortsatt om stor kjønnskjevhet når det gjelder relativ status og inntekt i paret. Nesten åtte av ti mannlige økonomer oppgir at de tjener mest i paret, og over halvparten har en partner med mindre ansvarsfull jobb med lavere status. Det er omtrent dobbelt så stor andel mannlige som kvinnelige økonomer som befinner seg i denne posisjonen. Selv om ambisjoner og idealer er likestilte, er praksis fortsatt et godt stykke unna.

9 Konklusjon – like ambisjoner og idealer, men fortsatt kjønnskjevete realiteter

I denne rapporten har vi undersøkt sammenhengen mellom kjønn, karriere og omsorgsansvar blant masterutdannede økonomer. Til tross for like karrierepreferanser og ambisjoner og stadig mer likestilte arbeids- og familieidealene, dominerer mannlige økonomer på høyere stillingsnivå, og kvinnelige økonomer på lavere stillingsnivå. Kjønnforskjellen reflekteres også i lønn. Mannlige økonomer tjener mer enn kvinnelige, også kontrollert for alder – og forskjellen er større blant mødre og fedre enn blant kvinner og menn uten barn. Kjønnforskjellen i lønn henger i stor grad sammen med at mannlige økonomer oftere jobber i privat sektor og i høyere stillinger.

Masterutdannede økonomer jobber mye og har partnere som jobber mye. Vi finner likevel et kjønnskjevete mønster der menn har mer «bakkemannskap» hjemme enn det kvinner har. Kvinner har typisk partnere som jobber like mye eller litt mer enn de selv gjør, mens menn har partnere som i snitt jobber fem timer mindre enn dem i uka. Det mest typiske for mannlige økonomer er å tjene mer enn partneren og ha en jobb med mer ansvar og status enn det partneren har. Blant kvinnelige økonomer er det mest typisk at partneren tjener mest og har en stilling på samme nivå når det gjelder ansvar og status. Kvinnelige økonomer har typisk partnere som jobber i privat sektor, mens mannlige økonomer like ofte har partnere i offentlig som i privat sektor.

90 prosent av kvinnelige økonomer mener at det beste for en småbarnsfamilie er at begge jobber like mye og deler på ansvaret hjemme. Flertallet deler også likt på omsorgsansvaret, men alternativet til likedeling er klart kjønnskjevete. Kvinner deler likt eller tar hovedansvaret selv, mens menn enten deler likt eller har en partner som tar hovedansvaret. Svært få kvinner har en partner som gjør mest, mens dette alternativet er langt mer utbredt blant menn. Særlig ansvaret for familiens logistikk skiller seg ut. Åtte av ti kvinner har hovedansvaret for familiens logistikk.¹⁵

Flertallet deler på arbeidet med hus og hjem. Men også her er alternativet til likedeling svært kjønnskjevete. 35 prosent av kvinnelige økonomer gjør mest

selv, mot bare 7 prosent mannlige økonomer. Når det gjelder både omsorgsansvar og arbeid med hus og hjem, ser vi et klart mønster i hvem som er mest fornøyd med egen fordeling: De som deler likt, er mest fornøyd – det gjelder både kvinner og menn. De som er mest misfornøyd, er kvinner som gjør mest selv – når det gjelder både omsorgsansvar og arbeid med hus og hjem.

Forskjellen i fordeling av omsorgsansvaret starter tidlig: Økonom-mødre tar omtrent 3,6 ganger så lang permisjon som økonomfedre. I tillegg har fedrene oftere en situasjon der mor har hovedansvaret for barnet på dagtid, eller barnet går i barnehage i permisjonstiden. Halvparten av økonomfedrene oppgir at andre har ansvar i hele eller deler av tiden, og 16 prosent oppgir at andre hadde ansvar for barnet i *hele* permisjonstiden. Fedre har også langt oftere enn mødre kontakt med jobben via e-post, telefoner og møter, og noen har også ansvar for kunder/klienter mens de er i permisjon. Imidlertid svarer nesten halvparten av fedrene at de ville hatt lengre permisjon om de skulle valgt om igjen.

Et mulig dilemma er at «familievennlige» krav og forventninger som overtid, høyt arbeidspress, hyppige leveranser, reisevirksomhet og tilgjengelighet for kunder ikke er tilfeldig fordelt på tvers av sektor, stillingsnivå og type jobb. Alle «familievennlige» krav rapporteres som klart høyere på høyere stillingsnivå, i privat sektor og i jobber med resultatansvar, der kvinner er underrepresentert. Vi finner ingen forskjell mellom kvinner og menn som ikke har barn, når det gjelder opplevelse av å kombinere disse forventningene med egen livssituasjon. Derimot opplever mødre at disse kravene er vanskelige å kombinere med egen situasjon i større grad enn det fedre gjør, noe som sannsynligvis reflekterer ulik grad av bakkemanskap hjemme og ulik fordeling av omsorgsansvaret blant mødre og fedre.

Om man har mye eller lite omsorgsansvar, varierer i liten grad med karrierepreferanser og arbeid–familieidealene. De fleste økonomer vektlegger både karriere og likedeling hjemme uavhengig av kjønn og grad av omsorgsansvar. Vi finner imidlertid en klar og signifikant sammenheng mellom omsorgsansvar og lønn og stillingsnivå. Både blant kvinner og blant menn er det de med minst omsorgsansvar (nå eller tidligere) som tjener mest, og som har de høyeste stillingene. Når vi sammenligner kvinner og menn som har like mye omsorgsansvar (middels og lite), er det fremdeles slik at menn oftere har stillinger på høyt nivå, men forskjellen er betydelig mindre enn når man ikke tar hensyn til omsorgsansvar på hjemmebane.

Sammenligningen med undersøkelsen fra 2007 viser en klar økning i likestilte arbeid–familieidealene. Vi finner også en økning i retning av mer likedelt

omsorgsansvar, men fortsatt et klart kjønnsdelt mønster, der alternativet til like-
deling er svært forskjellig for mødre og fedre. Mens alternativet til likedeling
for fedre i praksis viser seg å være å ha en partner som tar hovedansvaret, er
alternativet for mødre å være den som tar hovedansvaret. Det eneste ansvars-
området der mønsteret er endret, er oppfølging av barns fritidsaktiviteter der
nesten 1/3 av fedrene rapporterer at de gjør mest. Både i 2007 og i 2019 har
menn oftere partnere med en mindre ansvarsfull jobb som tjener mindre enn de
selv gjør. Menn rapporterer likevel om tendens til noe mer likestilt hjemme-
situasjon i 2019 enn i den tidligere studien. Interessant nok finner vi ikke samme
mønster blant kvinner. Her er bildet mye mer stabilt når det gjelder hvem som
tjener mest og har en mer ansvarsfull jobb.

Også når det gjelder lønn og stillingsnivå, er bildet preget av stabilitet. Både
andelen kvinner på toppledernivå og kvinners andel av menns lønn er fortsatt på
samme relativt lave nivå i 2019 som i 2007. Det er altså ingenting som tyder på
at idealet om likedeling og de likestilte karrierepreferansene vil føre til en
«automatisk» endring over tid.

Mulighet for endring?

Både kvinnelige og mannlige økonomer er opptatt av karriere og lønn. Likevel
er det menn som dominerer på høyere stillingsnivå og i stillinger med høy lønn.
Disse stillingene har også klart høyere familievennlige krav og forventninger
til tid, tilgjengelighet, leveranser og prestasjon på kort varsel. De familievenn-
lige forventningene ser ut til å skape vanskeligheter for flere mødre enn fedre,
gitt den skjeve fordelingen av omsorgsansvaret.

Ofte når man snakker om arbeid–familiebalanse, handler det om å finne måter å
redusere disse kravene på, slik at presset reduseres. Det er imidlertid et dilemma
at familievennlig tilrettelegging ofte ender med tilrettelegging for mødre slik at
de slipper disse kravene, men dermed også mulighetene til stillinger med stort
ansvar på høyt nivå og med høy lønn. Våre funn tyder på at mødre finner måter
å håndtere arbeid–familieutfordringen på ved å jobbe oftere i offentlig sektor, på
lavere stillingsnivå og i stillinger uten resultatansvar der de familievennlige
kravene er lavere. Dermed blir det også mer håndterbart for partneren å ha en
jobb med høyere krav – og høyere lønn og stillingsnivå.

Ønsker økonomer en mer likedelt tilpasning til jobb, karriere og familieliv?
Man kunne innvende at våre funn om høy oppslutning om idealet om likedelt
ansvar hjemme og på jobb, først og fremst peker i retning av at både kvinner og

menn svarer «politisk korrekt». Imidlertid viser våre data også at de som er klart mest fornøyd med egen fordeling, er de som deler likt – mens kvinner som har hovedansvaret selv, er klart mest misfornøyd. Dette gjelder når vi ser på både fordeling av de ulike oppgaver innenfor omsorgsansvar for barn og den generelle fordelingen av arbeidet med hus og hjem. Nesten halvparten av økonomifedrene ville også hatt lengre permisjon om de valgte om igjen.

Dersom samfunnet og arbeidsorganisasjoner ønsker å bidra til mer likestilte karrierer og mer likedeling hjemme i tråd med preferansene, må sannsynligvis både tilretteleggingslogikken og karrierelogikken utfordres (se også Halrynjo 2010; 2017). Tilrettelegging handler om midlertidig fravær fra jobb og/eller reduksjon i jobbsvar knyttet til graviditet, foreldrepermisjon, syke barn osv. Disse lovfestede og godt innarbeidede rettighetene er av stor betydning for å sikre omsorg for små barn kombinert med at foreldre kan fortsette i full jobb. I tillegg handler ofte familievennlig tilrettelegging på arbeidsplassnivå om reduksjon og fritak fra familievennlige krav som overtid, høyt arbeidspress, hyppige leveranser som ikke kan planlegges, reisevirksomhet og tilgjengelighet for kunder.

Familievennlig tilrettelegging er altså både nødvendig og av stor betydning for å opprettholde et bærekraftig arbeidsliv. Dilemmaene oppstår når tilretteleggingslogikken møter «karrierelogikken» og ordningene benyttes kjønnskjevt. Innenfor en kollektivt orientert jobblogikk er permisjon med lønn og kompensert reduksjon i arbeidstid et ubetinget gode som arbeidstakere kan stå sammen om å framforhandle overfor arbeidsgiver. I yrker uten individuelle karriereløp er det begrenset hvor mye man taper på å benytte tilrettelegging, og det får heller ikke store lønsmessige konsekvenser om kvinner benytter tilrettelegging i større grad enn menn.

Innenfor en individuelt orientert karrierelogikk er derimot tid til jobb like mye en investeringskostnad og et konkurransefortrinn som muliggjør kontinuerlige prestasjoner og dermed øker sjansene i konkurransen om spennende og utviklende arbeidsoppgaver og karriere- og lønnsutvikling. Selv lønnskompensert permisjon eller reduksjon i arbeidstid kan dermed bli et problem dersom det gjør det vanskeligere å delta i konkurransen om kontinuerlige prestasjoner.

Vår studie viser at familievennlige krav og forventninger som overtid, høyt arbeidspress, hyppige leveranser som ikke kan planlegges, reisevirksomhet og tilgjengelighet for kunder er klart høyere på høyere stillingsnivå, i privat sektor og i stillinger med resultatansvar. Dette er også stillinger med høyere lønn – og de domineres av menn. Vår studie viser også at mødre opplever kravene som

mer problematiske enn fedre. Vår tolkning er at dette ikke handler om kjønn og preferanser, men om grad av omsorgsansvar. Vi finner ingen forskjell i oppfatning blant kvinner og menn som ikke har barn. Derimot ser vi at grad av omsorgsansvar og bakkemannskap i form av partner som jobber litt mindre og tar mer ansvar hjemme, kan ha betydning – til tross for likestilte holdninger, likt utdanningsnivå og like sterke karrierepreferanser.

Konkurransen om arbeidslivsprivilegier handler ikke bare om jobb- og inntekts-trygghet, men også om muligheter til å få spennende og utviklende arbeidsoppgaver, karriere- og lønnsutvikling. I møte med den individuelle konkurransen om arbeidslivsprivilegier kan familievennlige tiltak ende opp som likestillingsuvennlige så lenge vi aksepterer en kjønnskjev bruk av familievennlige ordninger og tilpasninger.

Vår studie har vist at økonomifedre ikke bare har mye kortere permisjon enn mødre, de jobber også klart mer i permisjonstiden, og de har i mindre grad ansvar for barnet. Samtidig sier nesten halvparten av fedrene at de ville hatt lengre permisjon om de kunne valgt om igjen. Mye tyder på at så lenge ordninger og tilpasninger til arbeidsliv og familieliv benyttes kjønnskjev, vil de også få kjønnskjeve konsekvenser i de delene av arbeidslivet som preges av individuell konkurranse om karrieremuligheter.

Spørsmål å jobbe videre med for å fremme likestilling blant økonomer:

Ettersom møtet med ulik tilrettelegging starter allerede i permisjon, starter vi der:

Foreldrepermisjon:

- Hvordan kan foreldrepermisjon fordeles likere? Hva kan arbeidsgiveren gjøre for å tilrettelegge mer likestilt for fedre og mødre?
- Hvordan kan foreldrepermisjon benyttes på en likere måte når det gjelder både å ha hovedansvar for barnet og kontakt med jobb og jobbansvar?
- Hvilke forventninger har arbeidsgivere til fedre og mødre som tar permisjon? Hvordan oppmuntre fedre til å ta imot mer familievennlig tilrettelegging?

Imidlertid er det også mye som tyder på at en bærekraftig bruk av kompetanse og ressurser over tid fordrer at både arbeidsgivere og arbeidstakere – av begge kjønn og med og uten barn – forholder seg aktivt til både tilrettelegging og karriereutvikling gjennom karriere- og livsløpet. Sentrale spørsmål blir da:

Likestilt bruk av tilrettelegging og karriereutvikling gjennom livsløpet

- Hvordan jobbe for at flere kvinner vil og kan jobbe i stillinger på høyere stillingsnivå, i privat sektor og med resultatansvar? Er det mulig å gjøre noe med de familievennlige kravene?
- Hvordan jobbe for at både kvinner og menn kan ta imot tilrettelegging i ulike faser av livet og likevel få mulighet til å komme sterkere tilbake for å satse på karriereutvikling i ulike faser av karrieren?
- Hvordan jobbe for at det skal være mulig å være både «ung og lovende» og «voksen og lovende» både med og uten – og før og etter – omsorgsansvar?

Litteratur

- Altintas, E. & Sullivan, O. (2017). Trends in fathers' contribution to housework and childcare under different welfare regimes. *Social Politics* 24(1), 81–108. doi:10.1093/sp/jxw007.
- Bergsvik, J.; Kitterød, R. H. & Wiik, K. A. (2019). Parenthood and Couples' Relative Earnings in Norway. *European Sociological Review*. doi: 10.1093/esr/jcz062
- Blair-Loy, M. (2009). Work Without End? Scheduling Flexibility and Work- to-Family Conflict Among Stockbrokers. *Work and Occupations*, 36(4), 279–317. DOI:10.1177/0730888409343912.
- Brandth, B. & Kvande, E. (2003). *Fleksible fedre*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Bütikofer, A., Jensen, S. & Salvanes, K.G. (2018). The role of parenthood on the gender gap among top earners. *European Economic Review*, 109, 103–123. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2018.05.008>.
- Colbjørnsen, T. (2017). Kvinners vei til topps i norsk næringsliv. https://spekter.no/Global/Rapporter/Kvinner_veier_til_topps_i_norsk_n%C3%A6ringsliv_2017.pdf
- Crompton, R. & Lyonette, C. (2005). The new gender essentialism – domestic family 'choices' and their relation to attitudes. *British Journal of Sociology*, 56(4), 601–620.
- Davis, S. N. & Greenstein, T. N. (2009). Gender ideology: Components, predictors, and consequences. *Annual Review of Sociology*, 35, 87–105. doi:10.1146/annurev-soc-070308-115920
- Duncan, S. (2006). Mothers' work-life balance: individualized preferences or cultural constructions? I: Diane Perrons mfl. (red.), *Gender Divisions and Working Time in the New Economy. Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America*. Cheltenham, UK/Northampton, MA, USA: Edward Elgar, 127–147.
- Hakim, C. (2000). *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century. Preference Theory*. New York: Oxford University Press.
- Hakim, C. (2002). Lifestyle Preferences as Determinants of Women's Differentiated Labour Market Careers. *Work and Occupations*, 29(4), 428–459.
- Halrynjo, S. & Lyng, S.T. (2009). Preferences, Constraints or Schemas of Devotion? Exploring Norwegian mothers' withdrawals from high-commitment careers. *British Journal of Sociology*, 60(2), 321–343.
- Halrynjo, S. & Lyng, S.T. (2010). Fars forkjørsrett – mors vikeplikt? Kjønn, karriere og omsorgsansvar i eliteprofesjoner. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 51(2), 249–280.

- Halrynjo, S. (2010). *Mødre og fedre i møte med karrierelogikkens spilleregler. Hva skjer med høyt utdannede kvinners og menns karriere- og familietilpasning når de får barn?* Doktoravhandling, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.
- Halrynjo, S. (2017). Exploring the career logic within the Nordic work-family model. Kapittel 12 i: B. Brandth, S. Halrynjo & E. Kvande (red.), *Work–Family Dynamics: Competing Logics of Regulation, Economy and Morals*. Routledge.
- Halrynjo, S. & Lyng, S.T. (2017). Fathers' parental leave and work-family division in Norwegian Elite Professions. I: B. Liebig & M. Oechsle (red.), *Fathers in Work Organizations: Inequalities and Capabilities, Rationalities and Politics*. Barbara Budrich Publishers, 61–82.
- Halrynjo, S.; Kjos, H. L.; Torjussen, S. A. A. (2019). *Kvinner og karriere i finans: Får ikke, kan ikke eller vil ikke?* Rapport – Institutt for samfunnsforskning; 2019:7.
- Hardoy, I., et al. (2017). Children and the gender gap in management. *Labour Economics* 47(Supplement C): 124–137.
- Kitterød, H., Halrynjo, S. & Østbakken, K. (2017). *Pappaperm? Fedre som ikke tar fedrekvote – hvor mange, hvem og hvorfor?* Rapport (2017:02) Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Lupu, I. (2012). Approved routes and alternative paths: The construction of women's careers in large accounting firms. Evidence from the French Big Four. *Critical Perspectives on Accounting*, Volume 23, Issues 4–5, 351–369, DOI:org/10.1016/j.cpa.2012.01.003.
- McRae, S. (2003). Constraints and choices in mothers' employment careers: A consideration of Hakim's Preference Theory. *British Journal of Sociology*, 54(3), 317–338.
- Stone, P. (2007). *Opting Out: Why Women Really Quit Careers and Head Home*. Berkeley, California: University of California Press.
- Aarseth, H. (2014). Finanskapitalismens kjønnsromantikk. Næringslivselitens komplementære kjønnsprosjekt. *Tidsskrift for kjønnsforskning* 38(3-4), 203–218.

Vedlegg

Vedlegg A Kjønnforskjeller i lønn, med og uten kontroll for alder

Lønn	M1	M2
Kjønn	154,527*** (14,533)	99,956*** (13,072)
Alder		15,076*** (0,649)
Konstantledd	756,123*** (9,896)	163,735*** (26,971)
N	2044	2044
Justert R ²	0,055	0.026

Note: * p< 0.05; ** p<0.01; *** p<0.001 (ANOVA). Kjønn: 0 = kvinne, 1 = mann.

Vedlegg B Kjønnforskjeller i stillingsnivå med og uten kontroll for alder

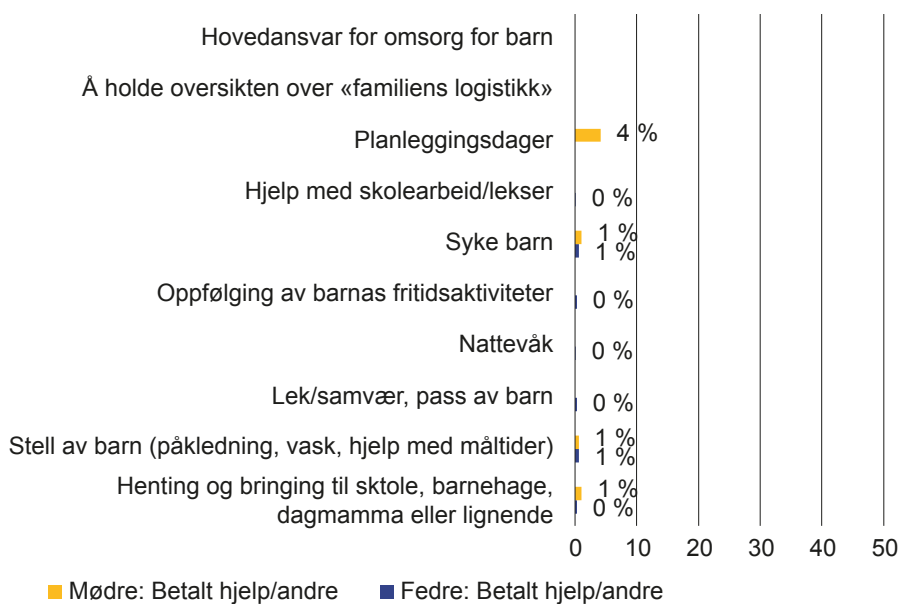
Stillingsnivå	M1	M2
Kjønn	-0,452*** (0,052)	-0,279*** (0,048)
Alder		-0,047*** (0,002)
Konstantledd	4,112*** (0,035)	5,97*** (0,1)
N	2044	2044
Justert R ²	0,036	0,194

Note: * p< 0.05; ** p<0.01; *** p<0.001 (ANOVA). Kjønn: 0 = kvinne, 1 = mann. Stillingsnivå: 1 = toppleder, 2 = toppleder mindre virksomhet, 3 = mellomleder med betydelig ansvar, 4 = mellomleder, 5 = medarbeider.

Vedlegg C (Figur 3.1)

Ambisjoner: Hvor viktig er det for deg å ha en arbeidssituasjon som innebærer ...	t	df	Sig. (2-tailed)
Gode muligheter for karriereutvikling?	5,798	1873	0,000
At du får realisert din kompetanse og faglige ressurser?	6,566	1877	0,000
At jobben/stillingen er i samsvar med dine faglige ambisjoner?	5,127	1679	0,000
Status og karrieremessig anerkjennelse?	1,163	1880	0,245
Høy lønn?	1,785	1879	0,074
Mulighet for å få/ha lederstilling?	1,249	1870	0,212
Mulighet for å bli/være medeier/partner?	9,480	1668	0,000

Vedlegg D Andel i prosent som benyttet betalt hjelp eller andre til ulike omsorgsoppgaver



Vedlegg E (Figur 5.1)

I perioden dine barn bor/bodde hjemme, hvem tar/tok vanligvis ansvar for ... «Vi deler/delte likt»	Justert residual		Justert residual > 2.
	Kvinne	Mann	
Hovedansvar for omsorg for barn	-4,7	4,7	Ja
Å holde oversikten over «familiens logistikk»	-11,0	11,0	Ja
Planleggingsdager	-1,6	1,6	Nei
Hjelp med skolearbeid/lekser	-5,1	5,1	Ja
Syke barn	-0,5	0,5	Nei
Oppfølging av barnas fritidsaktiviteter	-1,4	1,4	Nei
Nattevåk	-2,0	2,0	Ja
Lek/samvær, pass av barn	-1,1	1,1	Nei
Stell av barn (påkledning, vask, hjelp med måltider)	-0,1	0,1	Nei
Henting og bringing til skole, barnehage, dagmamma eller lignende	1,8	-1,8	Nei

Vedlegg F (Figur 5.2)

I perioden dine barn bor/bodde hjemme, hvem tar/tok vanligvis ansvar for ... «Mest jeg»	Justert residual		Justert residual > 2.
	Kvinne	Mann	
Hovedansvar for omsorg for barn	14,5	-14,5	Ja
Å holde oversikten over «familiens logistikk»	26,1	-26,1	Ja
Planleggingsdager	9,2	-9,2	Ja
Hjelp med skolearbeid/lekser	8,7	-8,7	Ja
Syke barn	12,4	-12,4	Ja
Oppfølging av barnas fritidsaktiviteter	-3,3	3,3	Ja
Nattevåk	14,4	-14,4	Ja
Lek/samvær, pass av barn	9,3	-9,3	Ja
Stell av barn (påkledning, vask, hjelp med måltider)	16,8	-16,8	Ja
Henting og bringing til skole, barnehage, dagmamma eller lignende	5,0	-5,0	Ja

Vedlegg G (Figur 5.3)

I perioden dine barn bor/bodde hjemme, hvem tar/tok vanligvis ansvar for ... «Mest partneren», 2019	Justert residual		Justert residual > 2.
	Kvinne	Mann	
Hovedansvar for omsorg for barn	-11,2	11,2	Ja
Å holde oversikten over «familiens logistikk»	-18,9	18,9	Ja
Planleggingsdager	-8,9	8,9	Ja
Hjelp med skolearbeid/lekser	-8,6	8,6	Ja
Syke barn	-13,0	13,0	Ja
Oppfølging av barnas fritidsaktiviteter	0,0	0,0	Nei
Nattevåk	-14,0	14,0	Ja
Lek/samvær, pass av barn	-9,5	9,5	Ja
Stell av barn (påkledning, vask, hjelp med måltider)	-17,5	17,5	Ja
Henting og bringing til skole, barnehage, dagmamma eller lignende	-7,7	7,7	Ja

Vedlegg H

Hvor fornøyd er/var du med fordelingen av omsorgsansvar?	Prosentandel	
	Kvinne	Mann
1 Svært misfornøyd	2,9 %	2,3 %
2	6,2 %	1,6 %
3	11,7 %	4,3 %
4	14,7 %	13,8 %
5	29,6 %	43,1 %
6 Svært fornøyd	34,9 %	34,8 %

Note: $\chi^2(5, N = 1188) = 50,370, p < 0,05$.

Vedlegg I (Figur 7.1)

Opplevde krav og forventninger i egen jobb, toppleder/mellomleder med betydelig ansvar versus medarbeider/mellomleder med begrenset ansvar	t	df	Sig. (2-tailed)
Kontinuerlig overskudd og engasjement	11,306	1803	0,000
Takle vedvarende høyt arbeidspress	12,768	1803	0,000
Faglig oppdatering i fritiden	9,961	1803	0,000
Faglige/sosiale arrangementer utover arbeidstid	7,596	1803	0,000
Pendling	1,570	1803	0,117
Reisevirksomhet	9,966	1803	0,000
«Lever» til avtalt tid selv om man har syke barn / er syk selv	7,643	1803	0,000
Må kunne levere resultater på kort varsel	9,040	1803	0,000
Tilgjengelig for kunder utover «vanlig arbeidstid»	11,863	1803	0,000
Periodevis overtid	11,010	1803	0,000
Generell innsats utover 37,5-timers uke	14,840	1803	0,000

Vedlegg J (Figur 7.2)

Opplevde krav og forventninger i offentlig versus privat sektor	t	df	Sig. (2-tailed)
Kontinuerlig overskudd og engasjement	6,606	1871	0,000
Takle vedvarende høyt arbeidspress	8,143	1871	0,000
Faglig oppdatering i fritiden	5,020	1871	0,000
Faglige/sosiale arrangementer utover arbeidstid	8,973	1871	0,000
Pendling	2,824	1871	0,005
Reisevirksomhet	2,635	1871	0,008
«Lever» til avtalt tid selv om man har syke barn / er syk selv	7,502	1871	0,000
Må kunne levere resultater på kort varsel	8,067	1871	0,000
Tilgjengelig for kunder utover «vanlig arbeidstid»	11,421	1871	0,000
Periodevis overtid	12,827	1871	0,000
Generell innsats utover 37,5-timers uke	8,989	1871	0,000

Vedlegg K (Figur 7.3)

Opplevde krav og forventninger i egen jobb avhengig av resultatansvar	t	df	Sig. (2-tailed)
Kontinuerlig overskudd og engasjement	11,042	1790	0,000
Takle vedvarende høyt arbeidspress	11,797	1790	0,000
Faglig oppdatering i fritiden	9,214	1790	0,000
Faglige/sosiale arrangementer utover arbeidstid	7,188	1790	0,000
Pendling	2,188	1790	0,029
Reisevirksomhet	8,587	1790	0,000
«Levere» til avtalt tid selv om man har syke barn / er syk selv	6,639	1790	0,000
Må kunne levere resultater på kort varsel	8,602	1790	0,000
Tilgjengelig for kunder utover «vanlig arbeidstid»	12,276	1790	0,000
Periodevis overtid	9,454	1790	0,000
Generell innsats utover 37,5-timers uke	13,467	1790	0,000

Vedlegg L (Figur 7.4)

Vanskelig å kombinere krav og forventninger på jobb med familiesituasjon	t	df	Sig. (2-tailed)
Kontinuerlig overskudd og engasjement	1,635	1321	0,102
Takle vedvarende høyt arbeidspress	4,355	1321	0,000
Faglig oppdatering i fritiden	2,791	1321	0,005
Faglige/sosiale arrangementer utover arbeidstid	1,567	1321	0,117
Pendling	3,463	1321	0,001
Reisevirksomhet	3,579	1321	0,000
«Levere» til avtalt tid selv om man har syke barn / er syk selv	5,385	1321	0,000
Må kunne levere resultater på kort varsel	4,751	1321	0,000
Tilgjengelig for kunder utover «vanlig arbeidstid»	5,118	1321	0,000
Periodevis overtid	2,133	1321	0,033
Generell innsats utover 37,5-timers uke.	4,095	1322	0,000

Vedlegg M (Figur 8.4)

Karriereambisjoner 2007: Viktigheten av ulike faktorer knyttet til arbeidssituasjon og karriere	t	df	Sig. (2-tailed)
At jobben/stillingen er i samsvar med dine faglige ambisjoner?	4,396	992	0,000
At du får realisert din kompetanse og faglige ressurser?	4,582	992	0,000
Mulighet for å bli/være medeier/partner?	7,951	826	0,000
Mulighet for å få/ha lederstilling?	0,240	988	0,811
Status og karrieremessig anerkjennelse?	0,406	993	0,685
Høy lønn?	0,985	993	0,325
Gode muligheter for karriereutvikling?	1,941	992	0,053

Vedlegg N (Figur 8.5)

Karriereambisjoner 2019: Viktigheten av ulike faktorer knyttet til arbeidssituasjon og karriere	t	df	Sig. (2-tailed)
At jobben/stillingen er i samsvar med dine faglige ambisjoner?	3,977	1286	0,000
At du får realisert din kompetanse og faglige ressurser?	4,566	1286	0,000
Mulighet for å bli/være medeier/partner?	8,150	1148	0,000
Mulighet for å få/ha lederstilling?	1,843	1283	0,066
Status og karrieremessig anerkjennelse?	0,701	1287	0,483
Høy lønn?	2,426	1285	0,015
Gode muligheter for karriereutvikling?	-3,463	1285	0,001

Vedlegg O (Figur 8.8)

I perioden dine barn bor/bodde hjemme, hvem tar/tok vanligvis ansvar for ... «Vi deler/delte likt», 2007	Justert residual		Justert residual > 2.
	Kvinne	Mann	
Hovedansvar for omsorg for barn	2,9	-2,9	Ja
Å holde oversikten over «familiens logistikk»	8,9	-8,9	Ja
Planleggingsdager	-1,0	1,0	Nei
Syke barn	-2,2	2,2	Ja
Oppfølging av barnas fritidsaktiviteter	1,6	-1,6	Nei
Nattevåk	3,4	-3,4	Ja
Lek/samvær, pass av barn	0,7	-0,7	Nei
Stell av barn (påkledning, vask, hjelp med måltider)	-0,3	0,3	Nei
Henting og bringing til skole, barnehage, dagmamma eller lignende	-1,5	1,5	Nei

Vedlegg P (Figur 8.9)

I perioden dine barn bor/bodde hjemme, hvem tar/tok vanligvis ansvar for ... «Vi deler/delte likt», 2019	Justert residual		Justert residual > 2.
	Kvinne	Mann	
Hovedansvar for omsorg for barn	3,2	-3,2	Ja
Å holde oversikten over «familiens logistikk»	8,9	-8,9	Ja
Planleggingsdager	0,5	-0,5	Nei
Syke barn	0,7	-0,7	Nei
Oppfølging av barnas fritidsaktiviteter	1,6	-1,6	Nei
Nattevåk	1,1	-1,1	Nei
Lek/samvær, pass av barn	1,6	-1,6	Nei
Stell av barn (påkledning, vask, hjelp med måltider)	-0,3	0,3	Nei
Henting og bringing til skole, barnehage, dagmamma eller lignende	-1,4	1,4	Nei

Vedlegg Q (Figur 8.10)

I perioden dine barn bor/bodde hjemme, hvem tar/tok vanligvis ansvar for ... «Mest jeg», 2007	Justert residual		Justert residual > 2.
	Kvinne	Mann	
Hovedansvar for omsorg for barn	-13,8	13,8	Ja
Å holde oversikten over «familiens logistikk»	-21,6	21,6	Ja
Planleggingsdager	-8,9	8,9	Ja
Syke barn	-10,2	10,2	Ja
Oppfølging av barnas fritidsaktiviteter	-2,9	2,9	Ja
Nattevåk	-14,4	14,4	Ja
Lek/samvær, pass av barn	-9,6	9,6	Ja
Stell av barn (påkledning, vask, hjelp med måltider)	-15,9	15,9	Ja
Henting og bringing til skole, barnehage, dagmamma eller lignende	-5,6	5,6	Ja

Vedlegg R (Figur 8.11)

I perioden dine barn bor/bodde hjemme, hvem tar/tok vanligvis ansvar for ... «Mest jeg», 2019	Justert residual		Justert residual > 2.
	Kvinne	Mann	
Hovedansvar for omsorg for barn	-10,3	10,3	Ja
Å holde oversikten over «familiens logistikk»	-21,7	21,7	Ja
Planleggingsdager	-6,1	6,1	Ja
Syke barn	-8,6	8,6	Ja
Oppfølging av barnas fritidsaktiviteter	2,8	-2,8	Ja
Nattevåk	-11,7	11,7	Ja
Lek/samvær, pass av barn	-6,9	6,9	Ja
Stell av barn (påkledning, vask, hjelp med måltider)	-12,3	12,3	Ja
Henting og bringing til skole, barnehage, dagmamma eller lignende	-2,8	2,8	Ja

Vedlegg S (Figur 8.12)

I perioden dine barn bor/bodde hjemme, hvem tar/tok vanligvis ansvar for ... «Mest partneren», 2007	Justert residual		Justert residual > 2.
	Kvinne	Mann	
Hovedansvar for omsorg for barn	9,9	-9,9	Ja
Å holde oversikten over «familiens logistikk»	14,4	-14,4	Ja
Planleggingsdager	10,0	-10,0	Ja
Syke barn	11,3	-11,3	Ja
Oppfølging av barnas fritidsaktiviteter	1,8	-1,8	Nei
Nattevåk	11,5	-11,5	Ja
Lek/samvær, pass av barn	8,4	-8,4	Ja
Stell av barn (påkledning, vask, hjelp med måltider)	13,7	-13,7	Ja
Henting og bringing til skole, barnehage, dagmamma eller lignende	7,6	-7,6	Ja

Vedlegg T (Figur 8.13)

I perioden dine barn bor/bodde hjemme, hvem tar/tok vanligvis ansvar for ... «Mest partneren», 2019	Justert residual		Justert residual > 2.
	Kvinne	Mann	
Hovedansvar for omsorg for barn	8,9	-8,9	Ja
Å holde oversikten over «familiens logistikk»	16,4	-16,4	Ja
Planleggingsdager	6,8	-6,8	Ja
Syke barn	9,5	-9,5	Ja
Oppfølging av barnas fritidsaktiviteter	0,1	-0,1	Nei
Nattevåk	12,2	-12,2	Ja
Lek/samvær, pass av barn	6,4	-6,4	Ja
Stell av barn (påkledning, vask, hjelp med måltider)	14,2	-14,2	Ja
Henting og bringing til skole, barnehage, dagmamma eller lignende	4,8	-4,8	Ja

Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant økonomer

Likestilte idealer – kjønnskjeve mønstre

I denne rapporten undersøker vi likestillingsidealene og likestillingspraksis blant økonomer. Rapporten bygger på en spørreskjemaundersøkelse gjennomført høsten 2019, med svar fra 2046 økonomer med mastergrad.

Vi finner liten forskjell mellom kvinner og menn når det gjelder ambisjoner om å gjøre karriere, bli leder og tjene mye. Idealet om et likestilt arbeids- og familieliv står også sterkt. Studien viser imidlertid at de mannlige økonomene langt oftere har stillinger på høyt stillingsnivå og med høy årsinntekt. Stillingsnivå og inntekt varierer med grad av omsorgsansvar. Både blant mødre og fedre er det de med minst omsorgsansvar som tjener mest, og som har de høyeste stillingene.

Flertallet deler på omsorg for barn. Men blant de som ikke deler likt, er det mødrene som gjør klart mest på hjemmebane gjennom barnas oppvekst. Åtte av ti økonommødre opplever å ha ansvaret for familiens logistikk. De som deler likt på ansvaret for hus og familie er klart mest fornøyd med arbeidsdelingen på hjemmebane, både blant mannlige og kvinnelige økonomer. Mødre som gjør mest selv er mest misfornøyd.

Både mannlige og kvinnelige økonomer tar foreldrepermisjon, men mødrenes permisjon er betydelig lengre. Fedre beholder også mer av ansvaret på jobb mens de er i permisjon og tar i mindre grad over ansvaret på hjemmebane.

Sammenlignet med forrige undersøkelse i 2007, har oppslutningen om likestilling økt både som ideal og i praksis. Likevel har menn fortsatt klart oftere en partner med en mindre ansvarsfull jobb og lavere lønn. Andelen kvinner på toppledernivå og kvinners andel av menns lønn er også overraskende stabil og fortsatt relativt lav i 2019.