

# Oppfatninger om barn som hinder for kvinners og menns karriere. Resultater fra en spørreundersøkelse

Ragni Hege Kitterød

Institutt for samfunnsforskning  
Notat 2024:13

© Institutt for samfunnsforskning  
Notat 2024:13

**Institutt for samfunnsforskning**  
Munthes gate 31  
Postboks 3233 Elisenberg  
0208 Oslo

ISBN (digital): 978-82-7763-837-9  
ISSN (digital): 2704-1891

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

# Innhold

<b>Forord .....</b>	<b>4</b>
<b>Sammendrag .....</b>	<b>5</b>
<b>English Summary.....</b>	<b>6</b>
<b>Innledning.....</b>	<b>7</b>
<b>Yrkesdeltakelse og hus- og omsorgsarbeid .....</b>	<b>8</b>
<b>Forskning om barns betydning for kvinners og menns arbeidsmarkedsutfall.....</b>	<b>9</b>
<b>Data og framgangsmåte .....</b>	<b>12</b>
<b>Resultater .....</b>	<b>14</b>
Flere mener at barn begrenser kvinners enn menns muligheter til karriere.....	14
Eldre menn mener oftere enn eldre kvinner at barn begrenser kvinners karriere ..	15
De yngste er oftest enige i at barn begrenser menns karriere.....	16
Hva kjennetegner de som mener at barn begrenser kvinners/menns muligheter til karriere? Multivariate analyser.....	17
Uavhengige variabler .....	17
Opplegg for analysene.....	19
Resultater – barn begrenser <i>kvinnens</i> muligheter til karriere .....	19
Resultater – barn begrenser <i>menns</i> muligheter til karriere .....	21
<b>Oppsummering og diskusjon .....</b>	<b>24</b>
<b>Litteratur .....</b>	<b>26</b>
<b>Vedlegg .....</b>	<b>29</b>

# Forord

CORE SURVEY 2022 – Likestillingsundersøkelsen er en utvalgsundersøkelse om befolkningens syn på ulike likestillingsspørsmål. Undersøkelsen er laget av CORE – Senter for likestillingsforskning ved Institutt for samfunnsforskning og ble gjennomført av Kantar Public våren 2022. Undersøkelsen kartlegger holdninger til likestilling i politikk, utdanning, arbeidsliv og familie og tar opp både gamle og nye tema. Resultatene publiseres i tidsskriftartikler, rapporter og mindre notater. Dette notatet viser analyser av respondentenes oppfatninger om hvorvidt det å få barn begrenser kvinners og menns muligheter til karriere. Arbeidet med notatet har, ved siden av finansiering fra CORE – Senter for likestillingsforskning, mottatt finansiering fra prosjektet «Work and family in and advanced economy (FAMWORK)» fra Norges forskningsråd (prosjektnummer 315357).

Oslo 24. september 2024

Ragni Hege Kitterød

# Sammendrag

<b>Forfatter</b>	Ragni Hege Kitterød
<b>Tittel</b>	Oppfatninger om barn som hinder for kvinners og menns karriere. Resultater fra en spørreundersøkelse
<b>Sammendrag</b>	<p>Dette notatet undersøker oppfatninger om hvorvidt det å få barn begrenser kvinners og menns muligheter til karriere. Analysen er basert på et spørsmål fra CORE SURVEY 2022 – Likestillingsundersøkelsen, der halvparten av respondentene ble spurt hvor enige eller uenige de er i at barn begrenser <i>kvinner</i>s muligheter til karriere, og den andre halvparten fikk det samme spørsmålet om <i>menn</i>. Omtrent halvparten av både kvinner og menn mener at barn begrenser kvinners muligheter til karriere. Det er atskillig lavere oppslutning om at barn begrenser menns muligheter til karriere, men det er likevel 14 prosent som mener dette. Oppslutningen om at barn begrenser menns muligheter til karriere, er høyere blant menn enn blant kvinner, og den er høyest blant menn under 45 år, hvor en av fire mener at barn begrenser menns muligheter til karriere. Det er større variasjon i folks syn på om barn begrenser menns enn kvinners karriere. Blant både kvinner og menn er det en tendens til at oppfatningen om at barn begrenser menns karriere, er mest utbredt blant de yngste og blant de som har små barn. Den er også mer utbredt blant de som mener at likestilling er oppnådd i samfunnet, enn blant de som er uenige i dette.</p>
<b>Emneord</b>	Barn, karriere, holdninger, likestilling, «split sample»

# English Summary

<b>Author</b>	Ragni Hege Kitterød
<b>Title</b>	Beliefs about children as an obstacle to women's and men's careers. Results from a survey
<b>Summary</b>	<p>This report investigates the public's beliefs about whether having children limits women's and men's career opportunities. The analyses are based on a question asked in CORE SURVEY 2022 – Gender Equality Survey, where half of the respondents were asked how much they agree or disagree that children limit women's career opportunities, and the other half were asked the same question about men. About half of both women and men agree that children limit women's career opportunities. There is much less support that children limit men's career opportunities, but there are still 14 per cent who agree with this. More men than women see children as a possible obstacle to men's career, and the proportion agreeing with this is highest among men under the age of 45, where about one in four believes that children limit men's career opportunities. There is greater variation in people's views on whether children limit men's than women's careers. Among both women and men, the belief that children limit men's careers tends to be most prevalent among the youngest and among those with young children. It is also more widespread among those who believe that equality has been achieved in society at large than among those who disagree with this.</p>
<b>Index terms</b>	Children, career, attitudes, gender equality, "split samle"

# Innledning

Små barn krever mye tid og omsorg, og studier i mange land viser at kvinner bruker mindre tid i yrkeslivet og mer tid på ulønnet hus- og omsorgsarbeid når de får barn, mens barn har mindre å si for menns tidsbruk (Anxo et al., 2011; Sayer, 2005; Zhou & Kan, 2023). Mye internasjonal forskning viser også at barn virker negativt inn på kvinners inntekt, lønn og karriere, men har enten liten eller positiv betydning for menns inntekt, lønn og karriere (for eksempel Budig & England, 2001; Kleven, Landais, Posch et al., 2019; Lundberg & Rose, 2000; Waldfogel, 1997). Barn har imidlertid mindre innvirkning på kvinners arbeidsmarkedsutfall i land der familiepolitikken støtter mødres yrkesarbeid, slik som de nordiske landene, enn i andre typer velferdsstater (Anxo et al., 2011; Kleven, Landais, Posch et al., 2019; Neilson & Stanfors, 2014). Innvirkningen er også mindre i land der folk har positive holdninger til småbarnsmødres yrkesarbeid, enn i land mer skeptiske til at mødre jobber (Budig et al., 2012; Kleven, Landais, Posch et al., 2019). Men også studier fra nordiske land viser at barn kan bidra til å redusere kvinners lønn, inntekt og karriere (Andresen & Nix, 2022; Angelov et al., 2016; Cools et al., 2017; Cools & Strøm, 2016; Hardoy et al., 2017; Kleven, Landais & Søgaaard, 2019). Selv om disse effektene har blitt mindre over tid og er mindre enn dem man ser i mange andre land, er de fremdeles ganske betydelige. Noen studier viser dessuten at barn kan ha negativ betydning for menns inntekt og lønn i nordiske land. Dette sees blant annet i sammenheng med ordninger med foreldrepermisjonen reservert for far og av at fedre er svært involvert i barna i disse landene. Effektene på menn er likevel små og mer kortvarige enn for kvinner (Angelov et al., 2016; Bergsvik et al., 2020; Nylin et al., 2021; Rege & Solli, 2013).

I dette notatet undersøker vi folks oppfatninger om hvorvidt barn begrenser karrieren, og om dette varierer etter om spørsmålet gjelder kvinners eller menns karriere. Likestillingsutviklingen generelt, og særlig at menn deltar mer i hus- og omsorgsarbeid, kan ha ført til at folk ser på barn som en hindring ikke bare for kvinners karriere, mens også for menns karriere. Vi har spurt halvparten av respondentene i en spørreundersøkelse hvor enige eller uenige de er i at det å få barn begrenser *kvinnens* muligheter til karriere. Den andre halvparten har fått det samme spørsmålet om *menns* muligheter. Vi undersøker også hvordan oppfatningene om betydningen av barn for henholdsvis kvinners og menns karriere varierer med respondentenes kjønn, alder, om de har barn eller ikke, og en del andre kjennetegn.

Før vi presenterer analysene, omtaler vi kort kvinners og menns yrkesaktivitet og familiarbeid i Norge samt noen av de norske studiene om barns betydning for ulike arbeidsmarkedsutfall for kvinner og menn.

# Yrkesdeltakelse og hus- og omsorgsarbeid

Norge har høy yrkesdeltakelse blant både kvinner og menn. I 2023 var 67,3 prosent av kvinnene og 72,9 prosent av mennene i alderen 15–74 år sysselsatt. I aldersgruppen 25–55 år, der mange har barn i husholdningen, var de tilsvarende andelene henholdsvis 81,6 og 86,3 prosent (Statistisk sentralbyrå, 2024a). Arbeidsmarkedet er imidlertid tydelig kjønnsdelt, både horisontalt, ved at kvinner og menn ofte jobber i ulike næringer, yrker og sektorer, og vertikalt, ved at menn oftere enn kvinner har lederjobber, særlig i toppen av næringslivet (Reisel & Teigen, 2014). De senere årene har kjønnsdelingen blitt mindre, noe som særlig skyldes at kvinners utdannings- og yrkesvalg er i endring. Dessuten blir kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet mindre når kvinners yrkesaktivitet er høy (Barth et al., 2024). Kvinner jobber fremdeles oftere deltid enn menn, har sjeldnere veldig lang arbeidstid (Statistisk sentralbyrå, 2024b) og har i gjennomsnitt lavere månedslønn (Statistisk sentralbyrå, 2024c).

Med god tilgang på plasser i barnehager og skolefritidsordninger og en romslig foreldrepermisjon der en tredjedel er reservert for hver av foreldrene, legger familiepolitikken i Norge til rette for at både menn og kvinner kan kombinere yrkesarbeid og omsorg for barn (Ellingsæter, 2024). Normen om et likestilt foreldreskap står sterkt. Det store flertallet av både menn og kvinner mener at foreldre bør delta like mye i yrkeslivet og dele husarbeid og barnepass likt, og det er liten motstand mot at mødre med små barn kan jobbe utenfor hjemmet (Kitterød & Teigen, 2023). De fleste småbarnsmødre og småbarnsfedre er yrkesaktive, men andelen er litt lavere blant mødre enn fedre, og mødre har ofte litt kortere arbeidstid enn fedre (Evensen et al., 2023). Fedre bruker mye tid på husarbeid og barneomsorg, men fremdeles gjør mødre ofte mer husarbeid enn fedre, mens omsorgsarbeidet for barn er mer likedelt (Kitterød & Halrynjo, 2023). De fleste fedre tar foreldrepermisjon i barnets første leveår, og det vanligste er å ta det antallet uker som er reservert for far (Arntsen, 2022).



# Forskning om barns betydning for kvinners og menns arbeidsmarkedsutfall

Det finnes en rekke studier av sammenhenger mellom barn og ulike typer arbeidsmarkedsutfall for kvinner og menn i Norge. Studiene varierer med hensyn til hvilke grupper som sammenlignes, hvilke utfall som studeres, om man ser på utfall/effekter på kort eller lang sikt, og om man ser på betydningen av å få første barn eller flere barn. Her omtaler vi noen sentrale studier.

På engelsk brukes ofte betegnelsen «child penalty», eller «parenthood wage penalty» om den negative effekten barn kan ha på foreldres inntekt og karriere (Kleven, Landais, Posch et al., 2019). For å finne ut hvordan denne «lønnstraffen for å ha barn» varierer mellom land, har en gruppe forskere laget et «child penalty atlas» der de for 134 land undersøker effekten av å ha barn, uttrykt ved hvor mye kvinners yrkesdeltakelse faller etter at de har fått barn, sammenlignet med utviklingen i yrkesdeltakelsen blant menn (Kleven et al., 2023). Norge utmerker seg ved å ha svært lav «barnestraff», faktisk lavere enn de andre nordiske landene.<sup>1</sup> Studier som bruker andre utfall og metoder, tegner til dels et litt annet bilde.

Hardoy og Schøne (2008) sammenlignet timelønnen til heltidsarbeidende kvinner og menn med og uten barn (alder 20–45 år) på begynnelsen av 2000-tallet og fant at kvinner med barn hadde lavere lønn enn kvinner uten barn, og at forskjellen økte med antall barn. For menn var mønsteret motsatt: Menn med barn hadde høyere lønn enn menn uten barn, og forskjellen økte med antall barn. Østbakken (2014) undersøkte sammenhengen mellom barn og lønn på 2000-tallet, en periode med flere familiepolitiske reformer som gjorde det enklere for både fedre og mødre å kombinere jobb og barn. Hun så på heltidsansatte i alderen 20–45 år og fant at kvinner med barn i gjennomsnitt hadde litt lavere timelønn enn kvinner uten barn, mens sammenhengen var motsatt for menn. Forskjellen mellom kvinner med barn og uten barn ble litt mindre på 2000-tallet, mens forskjellen mellom menn med barn og uten barn ble større. Mødre hadde betydelig lavere timelønn enn fedre i hele perioden.

I en studie av hvordan det å få barn påvirket timelønnen til kvinner og menn i ulike utdanningsgrupper i perioden 1997–2007, fant Cools og Strøm (2016) en klar negativ effekt på kvinners timelønn. Effekten var større blant kvinner med utdanning fra universitet eller høyskole enn blant dem med kortere utdanning, og aller størst var den blant kvinner som jobbet heltid i privat sektor. Analysene tyder på at «lønnstraffen for å ha barn» bunner i at kvinner får lavere produktivitet etter at de får barn, mens redusert humankapital som følge av foreldrepermisjon og deltidsarbeid har liten betydning. Barn ga også en liten

---

<sup>1</sup><https://childpenaltyatlas.org/>

«lønnsstraff» for menn, særlig for dem med full jobb i privat sektor, noe som i hovedsak var knyttet til bruk av foreldrepermisjon.

Cools et al. (2017) undersøkte betydningen av familiestørrelse (det å få flere barn) for kvinners og menns arbeidstilbud og karriere på både kort og lang sikt, målt i perioden 1992–2010. De viste at det å få flere barn reduserte kvinners arbeidstilbud (inntekt, yrkesdeltakelse og arbeidstid) i en periode, men at arbeidstilbudet tok seg opp igjen når barna ble større. Det å få flere barn hadde imidlertid en varig negativ effekt på kvinners karriere, målt blant annet ved at man jobbet i en bedrift med høye lønninger. Det var først og fremst blant kvinner med utdanning fra universitet eller høyskole man så slike negative effekter på karrieren. Studien viste ingen negative effekter av familieutvidelse på menns arbeidstilbud og karriere, verken på kort eller på lang sikt.

Også Hardoy et al. (2017) fant at barn hadde større negativ betydning for kvinners enn for menns karriere, målt ved sannsynligheten for å ha en lederjobb. De fulgte par som fikk sitt første barn i perioden 2005–2012, fra to år før fødsel til ni år etter. Før barnet ble født, hadde mor og far omtrent samme sannsynlighet for å ha en lederjobb, men kjønnsforskjellen økte når man fikk barn, og fram til barnet var ni år. Forskjellen var størst når far hadde lang utdanning eller utdanning innenfor økonomi og administrasjon. Når mor jobbet fulltid både før og etter fødsel og delte foreldrepermisjonen omtrent likt med far, hadde barn liten betydning for kjønnsforskjellen i sannsynlighet for å ha en lederjobb.

Bergsvik et al. (2020) undersøkte hvordan det å få barn påvirket forskjellen mellom kvinners og menns inntekt i par i perioden fra 2005 til 2014. Utfallsvariabelen var hvor mye kvinners pensjonsgivende inntekt utgjorde av parets samlede pensjonsgivende inntekt. Kvinner hadde lavere inntekt enn menn i hele perioden, men forskjellen ble mindre over tid. Kvinnens andel av parets inntekt økte mest i par med barn under skolealder, og endringen skjedde særlig rundt årene 2009/2010. At barn fikk mindre betydning, bunnet både i at barn gikk mindre ut over mødres inntekt, og i at barn etter hvert også hadde en negativ effekt på fedres inntekt. Blant par med barn i alderen 2–5 år ble inntektsforskjellene mindre fordi trendene beveget seg i motsatt retning for mødre og fedre (barn fikk mindre betydning for mødres inntekt og større for fedres). Blant par med barn på 0–1 år var det særlig barns betydning for fars inntekt som førte til at inntektsforskjellen gikk ned.

Andresen og Nix (2022) undersøkte hva som gjør at kvinners inntekt reduseres mer enn menns når de får barn. De definerte «child penalty» som forskjellen i den kausale effekten av barn på yrkesinntekten til en mor og hennes partner. De så på par som fikk sitt første barn i perioden 2001–2017, og sammenlignet «barnestrafen» for mødre i heteroseksuelle par som fikk et biologisk barn, heteroseksuelle par som adopterte et barn, og likekjønnede par (kvinner) som fikk et biologisk barn. De argumenterte for at «barnestrafen» bunner i foreldres preferanser for hvem som skal bruke mest tid med barnet, i ønsker om å leve opp til samfunnets normer og forventninger og i arbeidsgiveres diskriminering

av mødre. Analysene gir lite støtte til forklaringer om spesialisering og partenes komparative fortrinn og om nedsatt helse og lengre yrkesavbrudd for mor.

Alt i alt viser de omtalte studiene at barn har negativ innvirkning på kvinners arbeidsmarkedsutfall i Norge, men effektene er mer beskjedne enn i mange andre land. Resultatene for fedre er delte, men flere studier tyder på at barn kan ha negativ innvirkning også på arbeidsmarkedsutfallene til fedre, selv om virkningen er atskillig mindre enn den man ser for mødre. Studier som ser spesielt på virkninger av fedrekvoten, gir sprikende resultater. Cools et al. (2015) fant ingen effekt på fars inntekt og arbeidstid av innføringen av fire ukers fedrekvote i 1993, mens Rege og Solli (2013) fant en negativ effekt på inntekten til fedre som faktisk benyttet kvoten. Studier av utvidelsen av fedrekvoten fra seks til ti måneder i 2009 har ikke funnet en effekt på fedres arbeidstilbud, inntekt eller karriere (Hart et al., 2022; Østbakken et al., 2018).

Cools og Strøm (2020) har spurt menn og kvinner hvordan de tror at det å få barn vil påvirke, eller har påvirket, deres egen karriere, lønn og arbeidstid. Blant menn som hadde barn, svarte de fleste at det å få barn ikke hadde påvirket karriere eller timelønn, mens 30 prosent mente det hadde påvirket karrieren negativt, og 39 prosent mente arbeidstiden var påvirket negativt. Det var også en liten andel som mente at barn hadde påvirket karrieren og arbeidstiden positivt. Bildet var omtrent det samme for spørsmål om å få flere barn, men færre trodde at dette ville ha positiv effekt på karriere og arbeidstid. Menn som ikke hadde barn, men som ønsket seg dette, svarte omtrent i tråd med hvordan fedre opplevde virkningene av å ha fått barn. Omtrent like mange kvinner som menn trodde at det å ha fått barn har påvirket deres karriere og timelønn negativt. Kvinner som ikke hadde barn, men som ønsket seg dette, var mer pessimistiske enn menn i samme situasjon i sine vurderinger av hvordan barn ville påvirke egen karriere og arbeidstid. Et flertall trodde at barn ville ha negativ betydning for disse forholdene. Kvinner som hadde fått barn, svarte oftere at dette ikke hadde påvirket karrieren og arbeidstiden.

# Data og framgangsmåte

Analysene i dette notatet er basert på et spørsmål stilt i CORE SURVEY 2022 – Likestillingsundersøkelsen. Respondentene ble delt tilfeldig i to grupper. Den ene halvparten fikk spørsmål om kvinner, og den andre halvparten fikk spørsmål om menn. Spørsmålet lød som følger:<sup>2</sup>

*Hvor enig eller uenig er du i at ... (helt enig, delvis enig, verken eller, delvis uenig, helt uenig, vet ikke).*

- *å få barn begrenser kvinners/menns muligheter til karriere*

Respondentene ble tilfeldig delt («randomisert») i to grupper. Siden det var tilfeldig om man fikk spørsmål om menn eller kvinner, gir opplegget grunnlag for å undersøke om befolkningen har forskjellige oppfatninger om hvorvidt det å få barn begrenser karrieren, avhengig av om det spørres om kvinner eller menn. Mens Cools og Strøm (2020) undersøkte hvordan folk vurderer at egne barn virker inn på karrieren, dreier altså vårt spørsmål seg om barns betydning for karriere i den generelle befolkningen.

Vi viser først svarfordelinger for påstandene om henholdsvis kvinner og menn og undersøker om svarene varierer med respondentenes kjønn og alder. Videre gjør vi multivariate analyser av sammenhenger mellom en del kjennetegn ved respondentene og oppfatninger om hvorvidt barn begrenser henholdsvis kvinners og menns muligheter til karriere. Her skiller vi mellom de som er enige i påstanden, og øvrige respondenter.

## Datagrunnlag

*CORE SURVEY 2022 – Likestillingsundersøkelsen* er en webbasert undersøkelse om befolkningens syn på ulike likestillingsspørsmål, utarbeidet av CORE – Senter for likestillingsforskning ved Institutt for samfunnsforskning. Undersøkelsen ble gjennomført av Kantar Public våren 2022. Utvalget ble trukket fra GallupPanelet, et undersøkelsespanel som svarer på undersøkelser regelmessig. Nettoutvalget består av 4 099 respondenter i alderen 18–89 år.

Av alle som fikk invitasjon til å delta, var det 32,6 prosent som fylte ut spørreskjemaet før undersøkelsen ble lukket. Svarprosenten varierer litt mellom grupper. Kantar Public har konstruert en vekt som korrigerer for skjevheter knyttet til kjønn, alder, utdanning og geografisk bosted og gjør at sammensetningen av nettoutvalget blir likere populasjonen. Vekten benyttes i analysene i dette notatet. Antallet observasjoner vises uvektet.

<sup>2</sup>Påstanden inngikk i et batteri med åtte påstander som respondentene skulle ta stilling til. For tre av påstandene var utvalget randomisert slik at halvparten fikk en påstand om kvinner, og den andre halvparten fikk en påstand om menn.

Undersøkelsen kartlegger folks holdninger til ulike likestillingsspørsmål, fordeling av familie- og yrkesarbeid, samt en del bakgrunnsinformasjon. En del bakgrunnsopplysninger er også hentet fra informasjon som allerede er lagret i GallupPanelet.

Undersøkelsen inneholder noen spørsmål der respondentene ble delt tilfeldig («randomisert») i to («split sample»), og der halvparten fikk spørsmål om menn (gutter) og den andre halvparten om kvinner (jenter). Siden det er tilfeldig om respondentene fikk spørsmål om menn eller kvinner, gir spørsmålene grunnlag for å studere om befolkningen har forskjellige holdninger til bestemte spørsmål avhengig av hvilket kjønn det spørres om. Mer informasjon om undersøkelsen finnes i [dokumentasjonsrapporten](#).

Analysene i dette notatet omfatter respondenter i alderen 18–79 år. Vi utelukker respondenter som ikke svarte på spørsmålet om hvorvidt barn begrenser menns/kvinnens mulighet til karriere (elleve stykker). Analyseutvalget omfatter da 4 012 respondenter. I de multivariate analysene utelukker vi i tillegg 136 respondenter som ikke har besvart spørsmål som inngår i de uavhengige variablene (alder på yngste barn, om de er gift/samboende eller ikke, om de er yrkesaktive eller ikke, hvor enige eller uenige de er i at likestilling mellom kvinner og menn stort sett er oppnådd i samfunnet, eller hvem av foreldrene som bør forsørge familien økonomisk, og hvem som bør ha det daglige ansvaret i en familie). Analyseutvalget omfatter da 3 876 respondenter, hvorav 1 969 ble spurt om barn begrenser *kvinnens* karriere, og 1 907 ble spurt om barn begrenser *menns* karriere.

# Resultater

## Flere mener at barn begrenser kvinners enn menns muligheter til karriere

Tabell 1 viser svarfordelingen for påstanden om at det å få barn begrenser muligheter til karriere, for de to delutvalgene (spurt om kvinner / spurt om menn) for alle respondenter, og separat for kvinner og menn. Over halvparten av de spurte (51 prosent) er enten helt eller delvis enige i påstanden om at barn begrenser *kvinner*s muligheter til karriere. Det er riktignok forholdsvis få (8 prosent) som er *helt* enige i påstanden, men den høye andelen som er *delvis* enige (43 prosent), tyder på at det er en utbredt oppfatning i befolkningen om at barn kan være et hinder for kvinners karriere. 29 prosent er uenige i påstanden (helt eller delvis), 17 prosent har valgt det nøytrale svaralternativet «verken eller», og 3 prosent har svart «vet ikke».

**Tabell 1**

Svarfordeling for oppslutningen om påstanden «Å få barn begrenser kvinners/menns muligheter til karriere». Prosent.

	Helt enig	Delvis enig	Verken eller	Delvis uenig	Helt uenig	Vet ikke	N
<b>Alle</b>							
spurt om kvinner	8	43	17	18	11	3	2 045
spurt om menn	3	11	18	29	34	5	1 967
<b>Kvinner</b>							
spurt om kvinner	9	45	15	17	11	3	1 080
spurt om menn	1	7	13	28	46	4	1 074
<b>Menn</b>							
spurt om kvinner	6	42	19	20	10	4	965
spurt om menn	4	14	23	31	23	6	893

Note: På grunn av avrunding summerer ikke tallene til 100 i alle radene.

Vi ser omtrent det samme mønsteret i svarene fra kvinner og menn, men andelen som er enig i påstanden (helt eller delvis), er litt lavere blant menn enn blant kvinner (48 vs. 54 prosent). Det er liten kjønnsforskjell i andelen som er uenig i påstanden (28 prosent av mennene og 30 prosent av kvinnene), men menn svarer litt oftere enn kvinner «verken eller» eller «vet ikke» (23 vs. 18 prosent). Det store bildet er imidlertid at omtrent halvparten av både kvinner og menn mener at barn kan være et hinder for kvinners karriere.

Det er atskillig mindre oppslutning om at barn begrenser *menns* karriere, men det er likevel 14 prosent som er enige (helt eller delvis) i påstanden om at det å få barn begrenser menns muligheter til karriere. Flertallet (63 prosent) er helt eller delvis uenige i dette, mens 23 prosent er nøytrale eller usikre.

Oppfatningen om at barn begrenser menns karriere, er mer utbredt blant menn enn blant kvinner. 18 prosent av mennene er enige (helt eller delvis) i påstanden om menn, mot 8 prosent av kvinnene. Menn er langt sjeldnere enn kvinner helt eller delvis uenige i påstanden (54 vs. 74 prosent), mens de oftere er nøytrale eller usikre (29 vs. 17 prosent). Selv om menn er mer tilbøyelige enn kvinner til å se barn som et hinder for menns karriere, er altså flertallet av menn enten uenige i dette, eller nøytrale eller usikre.

Ettersom kvinner litt oftere enn menn er enige i at barn hindrer *kvinnens* muligheter til karriere, mens de sjeldnere enn menn er enige i at barn hindrer *menns* muligheter til karriere, er det større sprik i kvinnens enn i menns syn på om barn er et hinder for henholdsvis kvinnens og menns karriere.

## Eldre menn mener oftere enn eldre kvinner at barn begrenser kvinnens karriere

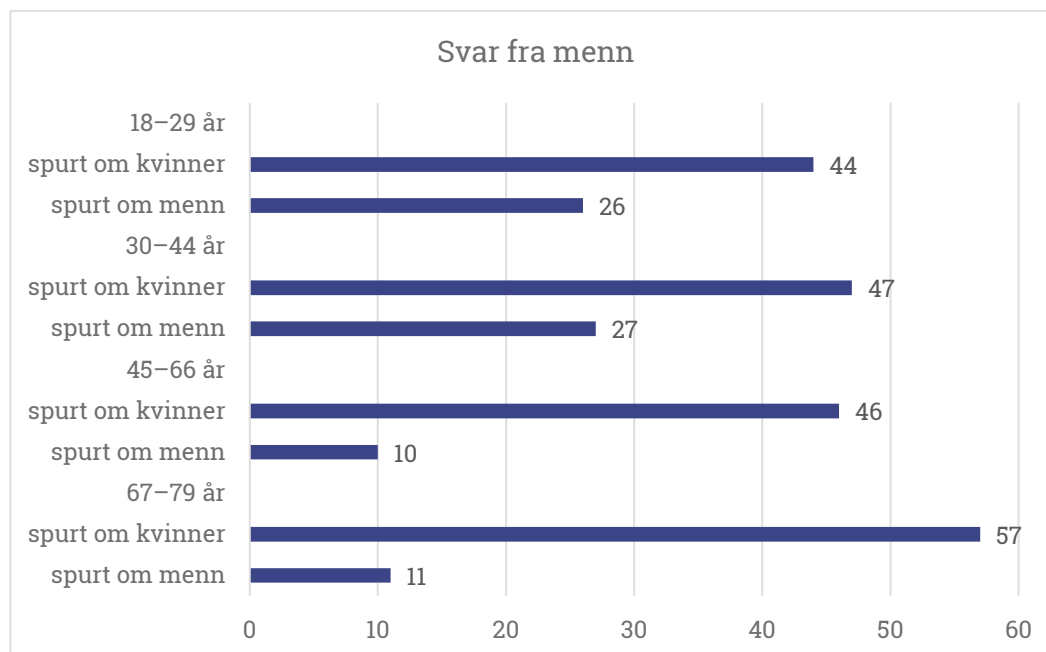
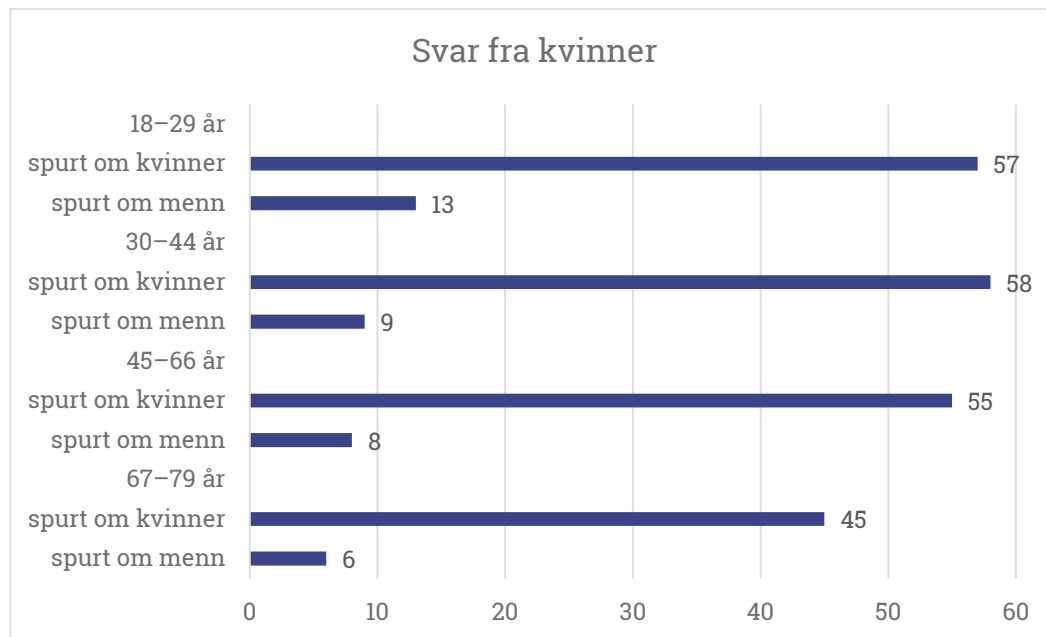
Vi undersøker også om oppfatningene om barn og karriere varierer mellom aldersgrupper, og om mønstrene er forskjellige for kvinner og menn. Vi ser da på andelen som er enige (helt eller delvis) i at barn begrenser karrieren (figur 1). Vi ser at de eldste kvinnene (67–79 år) er litt mindre tilbøyelige enn de yngre til å være enige i at barn begrenser kvinnens karriere. Dagens eldre kvinner var småbarnsmødre i en periode med atskillig mindre offentlig tilrettelegging for kvinnens yrkesaktivitet enn senere generasjoner av kvinner, og svarene deres kan gjenspeile at eldre kvinner mener at likestillingsutviklingen har bidratt til at dagens småbarnsmødre i mindre grad vil oppleve at barn begrenser deres karriere. Dette var også en tid da menn deltok mindre i hus- og omsorgsarbeidet enn i dag (Ellingsæter & Kitterød, 2023). Det kan også tenkes at eldre og yngre kvinner tenker på ulike deler av karriereløpet, ved at de yngste ser noen år fram i tid, mens de eldste tenker på karrieren i hele den yrkesaktive perioden. Det er imidlertid også en ganske stor andel av de eldste kvinnene, 45 prosent, som mener at barn hindrer kvinnens karriere.

Også blant menn varierer det mellom aldersgruppene hvor mange som mener at barn hindrer kvinnens karriere, men her er det de eldste som oftest er enige i påstanden. 57 prosent av de eldste mennene og 44–47 prosent av de yngre er enten helt eller delvis enige i påstanden. Tendensen til at eldre menn oftere svarer at barn hindrer kvinnens karriere, gjenspeiler muligens at eldre menn i større grad enn yngre menn mener at det fortsatt er kvinner som har de største likestillingsutfordringene i samfunnet (Kitterød & Teigen, 2024; Seggaard & Shamshiri-Petersen, 2024).

Kjønnsforskjellene i synet på om barn hindrer kvinnens karriere, varierer altså mellom aldersgrupper. Blant folk i alderen 18–29 år, 30–44 år og 45–66 år er kvinner oftere enn menn enige i at barn hindrer kvinnens mulighet for karriere. I den eldste aldersgruppen, 67–79 år, er menn derimot mer tilbøyelige enn kvinner til å mene dette.

**Figur 1**

Andel som er enige (helt eller delvis) i påstanden «å få barn begrenser kvinners/menns muligheter til karriere». Svar fra kvinner og menn i ulike aldersgrupper. Prosent.



## De yngste er oftest enige i at barn begrenser menns karriere

Oppslutningen om at barn hindrer *menns* muligheter for karriere, er forholdsvis lav blant kvinner i alle aldersgrupper. Blant menn er det langt flere yngre enn eldre som er enige i påstanden. I aldersgruppene 18-29 år og 30-44 år er i overkant av én av fire enige i at barn begrenser menns mulighet for karriere. I de to eldste aldersgruppene er andelen omtrent 10 prosent. Det kan gjenspeile at



ynge generasjoner av menn er mer involverte i omsorgen for barna enn hva dagens eldre menn har vært. Mange av de yngre mennene har trolig også hatt foreldrepermisjon eller har sett venner eller kolleger som har dette.

## Hva kjennetegner de som mener at barn begrenser kvinners/menns muligheter til karriere? Multivariate analyser

### Uavhengige variabler

Vi har sett at menn oftere enn kvinner mener at barn begrenser menns muligheter for karriere, og at kvinner oftere enn menn mener at barn begrenser kvinners mulighet for karriere. Vi har også sett at oppfatningene varierer mellom aldersgrupper. I denne delen undersøker vi om disse forskjellene gjelder når vi justerer for andre kjennetegn ved respondentene i multivariate regresjonsanalyser. Vi analyserer de to delutvalgene hver for seg (de som fikk spørsmål om kvinner, og de som fikk spørsmål om menn) og ser også på betydningen av demografiske faktorer som barn, samlivsstatus, yrkesaktivitet og utdanningsnivå samt oppfatninger om likestilling i samfunnet og arbeidsdeling i familier med små barn. Dette er altså de uavhengige variablene i analysene. De omtales nærmere i tekstboksen nedenfor.

Uavhengige variabler
<p><i>Kjønn</i></p> <p><i>Respondentens alder:</i> Vi skiller mellom fire grupper: 18–29 år, 30–44 år, 45–66 år og 67–79 år.</p> <p><i>Yngste barns alder:</i> basert på opplysninger om fødselsår for barn som bor i husholdningen minst halvparten av tiden, både egne barn og stebarn.</p> <p><i>Har barn:</i> hvorvidt man har barn (biologiske eller adopterte) eller ikke, uavhengig av barns alder og om de bor i husholdningen eller ikke. Ettersom det var forholdsvis mange som ikke besvarte dette spørsmålet, inkluderer vi en kategori for «uoppgitt».</p> <p><i>Bor med partner:</i> hvorvidt man bodde sammen med ektefelle/samboer eller ikke på tidspunktet for spørreundersøkelsen.</p> <p><i>Utdanning:</i> høyeste fullførte utdanning. Vi skiller mellom utdanning på grunnskole-/videregående nivå, universitet, lavere (inntil 4 år på universitet/høgskole), og universitet, høyere (minst fem år på universitet/høgskole).</p> <p><i>Yrkesaktiv:</i> hvorvidt man for tiden har inntektsgivende arbeid.</p> <p><i>Likestilling oppnådd:</i> basert på et spørsmål om hvor enig/uenig man er i at likestilling mellom kvinner og menn stort sett er oppnådd i samfunnet (helt enig, delvis enig, verken eller, delvis uenig, helt uenig, vet ikke). Vi skiller mellom kategoriene «enig» (helt eller delvis), «nøytral/vet ikke», og «uenig» (helt eller delvis).</p> <p><i>Syn på arbeidsdeling:</i> basert på et spørsmål om hvem av foreldrene som bør ha ansvar for familiens forsørgelse, og et spørsmål om hvem som bør ha det</p>

daglige ansvaret for barnet i en familie med et barn på fem år. Begge ble besvart på en skala med verdier fra 1 (mest mor) til 5 (mest far). I tillegg var det et alternativ for «Vet ikke». Vi skiller mellom fem kategorier:

- [1] Likedeling: Begge oppgaver bør deles likt, eller en bør deles likt og den andre utradisjonelt (verdi 3 for begge spørsmål, 3 på det første spørsmålet og 4–5 på det andre, eller 3 på det andre spørsmålet og 1–2 på det første).
- [2] Far forsørge: Far bør ha mest ansvar for forsørgelsen, det daglige ansvaret bør deles likt eller utradisjonelt (verdi 4–5 på det første spørsmålet og 3–5 på det andre)
- [3] Mor daglig ansvar: Mor bør ha mest daglig ansvar, forsørgelsen bør deles likt eller utradisjonelt (1–2 på det andre spørsmålet, 1–3 på det første)
- [4] Tradisjonell: Far bør ha mest ansvar for forsørgelsen, mor for det daglige ansvaret (4–5 på det første spørsmålet og 1–2 på det andre)
- [5] Vet ikke («Vet ikke» på ett eller begge spørsmål).

Deskriptiv statistikk for de uavhengige variablene vises i vedleggstabell 1. Vi legger merke til at omtrent én av fire respondenter har barn under 20 år i husholdningen, mens det er langt flere, over 60 prosent, som har barn i det hele tatt. For de demografiske variablene ser vi omtrent samme fordeling for mannlige og kvinnelige respondenter, men for holdningsvariablene er svarfordelingen litt forskjellig. Kvinner er sjeldnere enn menn enige i at likestilling stort sett er oppnådd i samfunnet. Majoriteten av både kvinner og menn mener at forsørgelse og omsorg for barn bør deles likt i familier med små barn, men oppslutningen om dette er enda høyere blant kvinner enn menn.

Vi undersøker altså om de forskjellene vi har sett mellom kvinner og menn og mellom aldersgrupper, består når vi justerer for andre faktorer i multivariate analyser. Ettersom de som har små barn, trolig kjenner mest på utfordringene med å kombinere barn og jobb, forventer vi at de som har barn under skolealder, oftest er enige i at barn begrenser både menns og kvinners karriere. Videre forventer vi at de som har barn, oftere ser barn som et hinder for karrieren enn de som ikke har barn, og vi antar at gifte/samboende i større grad ser barn som et hinder enn de som ikke bor med partner. I lys av studier som viser at barn har større negativ effekt på timelønnen og karrieren blant kvinner med høy utdanning enn blant kvinner med lav utdanning (Cools et al., 2017; Cools & Strøm, 2016), forventer vi en positiv sammenheng mellom respondentens utdanning og oppfatningen om at barn begrenser kvinners karriere. Vi forventer også en positiv sammenheng mellom yrkesdeltakelse og oppslutning om at barn begrenser karrieren. Vi antar videre at de som er enige i at likestilling er oppnådd i samfunnet, er mindre tilbøyelige til å mene at barn er et hinder for kvinners karriere, enn de som mener at likestilling ikke er oppnådd, mens vi antar den motsatte sammenhengen når spørsmålet om barn og karriere stilles om menn. Vi forventer at de som mener foreldre bør dele likt på forsørgelse og

barneomsorg, oftere enn andre ser barn som et hinder for kvinners karriere. Vi er usikre på hvilken sammenheng vi kan forvente når spørsmålet stilles om menn.

### Opplegg for analysene

Oppfatningen om hvorvidt det å få barn begrenser henholdsvis kvinners / menns muligheter for karriere er altså den avhengige variabelen i analysene. Vi har laget en dummyvariabel (med verdier 0/1), der 1 en reflekterer at man er helt eller delvis enig i at barn begrenser karrieren, mens de øvrige har fått verdien 0 (helt eller delvis uenig, verken eller, vet ikke). I analyseutvalget i de multivariate analysene er andelen enige 52 prosent blant de som fikk spørsmål om kvinner, og 13 prosent blant de som fikk spørsmål om menn (se vedleggstabell 2).

Som analyseteknikk bruker vi en lineær sannsynlighetsmodell. For hver faktor, eller uavhengige variabel, har vi definert en referansegruppe som de øvrige gruppene sammenlignes med. Regresjonskoeffisienten kan da tolkes som forskjeller i sannsynligheten for å ha verdien 1 (enig) sammenlignet med verdien 0 (uenig, verken eller, vet ikke) på den avhengige variabelen mellom ulike kategorier innenfor de uavhengige variablene. Hver kategori sammenlignes da med referansekategorien (Hellevik, 2009; Mood, 2010).

Vi gjør analysene både for den delen av utvalget som fikk spørsmål om kvinner, og for den delen som fikk spørsmål om menn. For begge delutvalgene har vi gjort analysene for alle respondenter og separat for menn og kvinner.

### Resultater – barn begrenser *kvinnens* muligheter til karriere

Resultatene for de som fikk spørsmål om barn begrenser *kvinnens* muligheter for karriere, vises i tabell 2. Analysen for alle (venstre kolonne) viser at kvinner er mer tilbøyelige enn menn til å være enige i at det å få barn hindrer kvinners muligheter til karriere. Dette er i tråd med resultatene i tabell 1. Videre ser vi at de som har lang universitetsutdanning, oftere mener at barn begrenser kvinners karriere, enn dem med utdanning fra grunnskole eller videregående. De som er uenige i at likestilling mellom menn og kvinner er oppnådd i samfunnet, er mer tilbøyelige til å mene at barn begrenser kvinners karriere, enn de som er enige i at likestilling er oppnådd. De som er nøytrale eller er usikre i spørsmålet om likestilling er oppnådd, er mindre tilbøyelige enn referansegruppen til å mene at barn hindrer kvinners karriere. Vi ser videre at de som støtter en tradisjonell arbeidsdeling i familien, er mer tilbøyelige til å mene at barn hindrer kvinners karriere, enn de som støtter likedeling, mens de som er usikre på hva de mener om pars arbeidsdeling, er mindre tilbøyelige til å mene at barn hindrer kvinners karriere. Til forskjell fra hva vi forventet, har verken respondentens alder, om man bor med barn, om man har barn, om man bor med partner, eller om man er yrkesaktiv, noen betydning for om man er enig i påstanden om at barn begrenser kvinners karriere.<sup>3</sup>

<sup>3</sup>For å undersøke om betydningen av kjønn, alder, barn, partner, utdanning og yrkesaktivitet endres når de to holdningsvariablene (likestilling oppnådd og syn på arbeidsdeling) tas ut av analysene, har vi gjort analysene uten disse to siste variablene (se vedleggstabell 3). Resultatene er omtrent de samme som i tabell 2.

**Tabell 2**

Resultater fra regresjonsanalyser av oppslutning om påstanden «A få barn begrenser kvinners muligheter til karriere» (lineære sannsynlighetsmodeller).

	Svar fra alle	Svar fra kvinner	Svar fra menn
<b>Kjønn</b> (ref. menn)			
kvinner	0,05*		
<b>Alder</b> (ref. 18–29 år)			
30–44 år	–0,01	–0,00	–0,01
45–66 år	–0,01	0,03	–0,03
67–79 år	–0,02	–0,05	0,05
<b>Yngste barns alder</b> (ref. 0–5 år)			
6–12 år	0,04	0,00	0,06
13–19 år	–0,04	–0,12	0,00
bor ikke med barn	0,01	–0,10	0,08
<b>Har barn</b> (ref. ja)			
nei	0,01	0,08	–0,05
uoppgitt	–0,07	–0,04	–0,08
<b>Bor med partner</b> (ref. ja)			
nei	–0,03	–0,02	–0,03
<b>Utdanning</b> (ref. grunnskole/videregående)			
universitet, lavere	0,03	0,02	0,03
universitet, høyere	0,09*	0,05	0,11*
<b>Yrkesaktiv</b> (ref. ja)			
nei	–0,03	–0,01	–0,05
<b>Likestilling oppnådd</b> (ref. enig)			
nøytral / vet ikke	–0,08*	–0,09(*)	–0,08(*)
uenig	0,10***	0,07(*)	0,12**
<b>Syn på arbeidsdeling</b> (ref. likedeling)			
far forsørge	0,06	0,05	0,05
mor daglig ansvar	–0,03	–0,08	0,00
tradisjonell	0,08(*)	0,00	0,11(*)
vet ikke	–0,11*	–0,18**	–0,01
Konstantledd	0,47	0,61	0,42
R <sup>2</sup>	0,04	0,04	0,04
N	1 969	1 034	935

\*\*\*= signifikant på 0,001-nivå, \*\*=signifikant på 0,01-nivå, \*=signifikant på 0,05-nivå, (\*)=signifikant på 0,10-nivå

Analysen av svarene fra kvinner (midtre kolonne) viser ingen statistisk signifikante sammenhenger mellom noen av de demografiske variablene og oppslutningen om at barn hindrer kvinners karriere. For variabelen «likestilling

oppnådd» ser vi det samme mønsteret som i analysen for alle: De som er nøytrale/usikre, er mindre tilbøyelige til å mene at barn hindrer kvinners karriere, mens de som er uenige i at likestilling er oppnådd, er mer tilbøyelige til å mene at barn hindrer kvinners karriere (koeffisientene er signifikante på 0,10-nivå). Videre ser vi at kvinner som er usikre på hva de mener om pars fordeling av arbeidsoppgaver, er mindre tilbøyelige til å mene at barn hindrer kvinners karriere, enn de som støtter en likedelingsmodell.<sup>4</sup>

Analysen av svarene fra menn (høyre kolonne) viser at menn med lang utdanning er mer tilbøyelige enn dem med kort utdanning til å mene at barn hindrer kvinners karriere. For variabelen «likestilling oppnådd» er mønsteret det samme som i analysen for alle: De som er nøytrale/usikre, er mindre tilbøyelige til å mene at barn hindrer kvinners karriere (signifikant på 0,10-nivå), mens de som er uenige i at likestilling er oppnådd, er mer tilbøyelige til å mene at barn hindrer kvinners karriere.<sup>5</sup> Videre er menn som støtter en tradisjonell arbeidsdeling i par, mer tilbøyelige enn de som støtter likedeling, til å mene at barn hindrer kvinners karriere (signifikant på 0,10-nivå).<sup>6</sup>

### Resultater – barn begrenser *menns* muligheter til karriere

Resultatene for de som fikk spørsmål om hvorvidt barn begrenser *menns* muligheter for karriere, vises i tabell 3. Vi minner om at det er atskillig færre som mener at barn hindrer menns karriere, enn som mener at barn hindrer kvinners karriere.

Analysen for alle (venstre kolonne) viser at kvinner er mindre tilbøyelige enn menn til å være enige i at det å få barn hindrer menns muligheter til karriere, i tråd resultatene i tabell 1. Videre har påstanden om at barn begrenser menns muligheter for karriere, mindre oppslutning blant eldre enn yngre aldersgrupper, den har mindre oppslutning blant de som har eldre barn eller ikke bor sammen med barn, enn blant de som har barn under skolealder i husholdningen, og den har mindre oppslutning blant dem med lavere universitetsutdanning enn blant dem med utdanning fra grunnskole eller videregående.

Når det gjelder holdningsvariablene, ser vi at de som er uenige i at likestilling mellom menn og kvinner er oppnådd i samfunnet, og de som er nøytrale/usikre, er mindre tilbøyelige til å mene at barn begrenser menns karriere, enn de som er enige i at likestilling er oppnådd. Vi ser også at de som støtter en tradisjonell arbeidsdeling blant par, er mer tilbøyelige til å mene at barn hindrer menns karriere, enn de som støtter likedeling.<sup>7</sup>

<sup>4</sup>Videre analyser viser ingen signifikante sammenhenger mellom de to holdningsvariablene og tilbøyeligheten til å være *uenig* i at barn hinder kvinners karriere. Derimot er det klare sammenhenger mellom holdningsvariablene og tilbøyeligheten til å være *nøytral/usikker* i spørsmålet om barn hindrer kvinners karriere.

<sup>5</sup>Videre analyser viser at de som *uenige* i at likestilling er oppnådd, er mindre tilbøyelige enn referansegruppen til å være *nøytral/usikker* i spørsmålet om barn hindrer kvinners karriere, mens de ikke skiller seg fra referansegruppen i tilbøyeligheten til å være *uenige* i at barn hindrer kvinners karriere.

<sup>6</sup>Videre analyser viser at de som støtter en tradisjonell arbeidsdeling, er mindre tilbøyelige enn referansegruppen til å være *uenige* i at barn hindrer kvinners karriere.

<sup>7</sup>For å undersøke om betydningen av kjønn, alder, barn, partner, utdanning og yrkesaktivitet endres når de to holdningsvariablene (likestilling oppnådd og syn på arbeidsdeling) tas ut av analysene, har vi gjort analysene uten disse to siste variablene (se vedleggstabell 4). Resultatene er omtrent de samme som i tabell 3.

**Tabell 3**

Resultater fra regresjonsanalyser av oppslutning om påstanden «å få barn begrenser *menns* muligheter til karriere» (lineære sannsynlighetsmodeller).

	Svar fra alle	Svar fra kvinner	Svar fra menn
<b>Kjønn</b> (ref. menn)			
kvinner	-0,06***		
<b>Alder</b> (ref. 18–29 år)			
30–44 år	-0,02	-0,06(*)	0,02
45–66 år	-0,07*	-0,06(*)	-0,09(*)
67–79 år	-0,08*	-0,08(*)	-0,06
<b>Yngste barns alder</b> (ref. 0–5 år)			
6–12 år	-0,17***	-0,13**	-0,20**
13–19 år	-0,11*	-0,07	-0,13(*)
bor ikke med barn	-0,14**	-0,11*	-0,17*
<b>Har barn</b> (ref. ja)			
nei	0,03	-0,01	0,07(*)
uoppgitt	-0,10**	-0,04	-0,13*
<b>Bor med partner</b> (ref. ja)			
nei	-0,01	-0,02	-0,01
<b>Utdanning</b> (ref. grunnskole/videregående)			
universitet, lavere	-0,04*	-0,02	-0,07*
universitet, høyere	0,02	0,02	0,02
<b>Yrkesaktiv</b> (ref. ja)			
nei	-0,00	0,01	-0,02
<b>Likestilling oppnådd</b> (ref. enig)			
nøytral / vet ikke	-0,10***	-0,05(*)	-0,12**
uenig	-0,08***	-0,06(*)	-0,09**
<b>Syn på arbeidsdeling</b> (ref. likedeling)			
far forsørge	0,02	-0,02	0,06
mor daglig ansvar	0,01	-0,03	0,03
tradisjonell	0,09*	-0,00	0,15**
vet ikke	0,03	0,01	0,07
Konstantledd	0,37	0,28	0,38
R <sup>2</sup>	0,08	0,03	0,10
N	1 907	1 042	865

\*\*\*= signifikant på 0,001-nivå, \*\*=signifikant på 0,01-nivå, \*=signifikant på 0,05-nivå, (\*)=signifikant på 0,10-nivå

Analysen av svarene fra *kvinner* (midtre kolonne) viser at aldersgruppene fra 30 år og oppover er mindre tilbøyelige til å mene at barn hindrer *menns* karriere, enn de yngste kvinnene (signifikant på 0,10-nivå), og at de som har eldre barn

eller ikke bor med barn, er mindre tilbøyelige til å mene at barn hindrer menns karriere, enn de som har små barn. Motsatt er det altså slik at de yngste kvinnene og de som har barn under skolealder, oftere enn andre ser barn som en begrensning for menns karriere. Videre ser vi, som i analysene for alle, at de som er uenige i at likestilling mellom menn og kvinner er oppnådd i samfunnet, og de som er nøytrale/usikre, er mindre tilbøyelige til å mene at barn begrenser menns karriere, enn de som er enige i at likestilling er oppnådd (signifikant på 0,10-nivå).<sup>8</sup> Det er ingen sammenheng mellom kvinners syn på hvordan par bør fordele forsørgelse og omsorgsarbeid, og om de ser barn som et hinder for menns karriere.

Analysen av svarene fra menn (høyre kolonne) viser mer variasjon i oppslutningen om at barn er et hinder for menns karriere, enn analysene av svarene fra kvinner (jf. høyre  $R^2$ ). Menn i alderen 45–66 år er mindre tilbøyelige enn den yngste aldersgruppen til å mene at barn hindrer menns karriere (signifikant på 0,10-nivå), menn som har større barn eller ikke bor med barn, er mindre tilbøyelige enn de som har små barn, til å mene at barn begrenser menns karriere, og menn som ikke har barn i det hele tatt, er mer tilbøyelige enn de som ikke har barn, til å mene at barn begrenser menns karriere (signifikant på 0,10-nivå). Videre er menn med lavere universitetsutdanning mindre tilbøyelige til å se barn som et hinder for menns karriere enn menn med kortere utdanning.

For de to holdningsvariablene ser vi omtrent det samme mønsteret som i analysene for alle (venstre kolonne). De som er uenige i at likestilling mellom menn og kvinner er oppnådd i samfunnet, eller nøytrale/usikre, er mindre tilbøyelige til å mene at barn begrenser menns karriere, enn de som er enige i at likestilling er oppnådd,<sup>9</sup> og de som støtter en tradisjonell arbeidsdeling blant par, er mer tilbøyelige til å mene at barn hindrer menns karriere enn de som støtter likedeling.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup>Videre analyser viser at de som *uenige* i at likestilling er oppnådd, er mindre tilbøyelige enn referansegruppen til å være *uenige* i at barn hindrer menns karriere. De som er *nøytrale/usikre* i spørsmålet om likestilling er oppnådd, er mer tilbøyelige til å være *nøytrale/usikre* i spørsmålet om barn hindrer menns karriere enn referansegruppen, mens de ikke skiller seg fra referansegruppen i tilbøyeligheten til å være *uenig* i at barn hindrer menns karriere.

<sup>9</sup>Videre analyser viser at menn som *uenige* i at likestilling er oppnådd, ikke skiller seg signifikant fra de som *enige* i dette, verken i tilbøyeligheten til å være *uenig* i at barn hindrer menns karriere, eller i tilbøyeligheten til å være *nøytral/usikker* i dette spørsmålet. De som er *nøytrale/usikre* i spørsmålet om likestilling er oppnådd, er oftere enn referansegruppen *nøytrale/usikre* i spørsmålet om barn hindrer menns karriere, men skiller seg ikke fra referansegruppen i tilbøyeligheten til å være *uenig* i at barn begrenser menns karriere.

<sup>10</sup>Videre analyser viser at de som støtter en tradisjonell arbeidsdeling blant par, er mindre tilbøyelige enn referansegruppen til å være *uenige* i at barn hindrer menns karriere. De skiller seg ikke fra referansegruppen i tilbøyeligheten til å være *nøytral/usikker* i spørsmålet om barn begrenser menns karriere.

# Oppsummering og diskusjon

Både norsk og internasjonal forskningslitteratur har ofte vist at det å få barn innebærer lavere yrkesdeltakelse, inntekt og lønn for kvinner, mens barn har enten liten eller positiv betydning for tilsvarende utfall for menn. Den negative effekten av barn for kvinner har blitt mindre over tid, og den er også mindre i land med politikk og normer som støtter opp om kvinners yrkesarbeid, slik som i Norge, enn i mange andre land. Likevel viser flere forholdsvis nye studier at barn har negativ virkning på kvinners yrkesdeltakelse, inntekt, lønn og karriere i Norge. Man finner også noen negative effekter for menn, men disse er mindre og mer kortvarige enn dem man ser for kvinner.

I dette notatet studerer vi folks oppfatninger om hvorvidt det å få barn begrenser kvinners og menns muligheter for karriere. Analysene er basert på en spørreundersøkelse der halvparten av respondentene fikk dette spørsmålet om kvinner, mens den andre halvparten fikk spørsmålet om menn. Vi undersøker også hvordan oppfatningene om betydningen av barn for henholdsvis kvinners og menns karriere varierer med demografiske faktorer og synet på likestilling.

Vi finner en utbredt oppfatning om at barn hindrer kvinners mulighet for karriere. Litt over halvparten av kvinnene og litt under halvparten av mennene er enige i dette. Det er atskillig lavere oppslutning om at barn begrenser menns karriere, men det er likevel 14 prosent som mener dette. Oppslutningen er høyere blant menn enn blant kvinner, og den er høyest blant menn under 45 år, der i overkant av en fjerdedel mener at barn begrenser menns muligheter for karriere. Kvinner i tilsvarende alder mener langt sjeldnere at barn begrenser menns karriere, men de mener også langt oftere enn menn at barn begrenser kvinners karriere. Det er altså stor avstand mellom kvinners og menns oppfatninger om betydningen av barn for menns og kvinners karriere i denne aldersgruppen.

Oppfatningen om barn som et mulig karrierehinder for kvinner har godt fotfeste i de fleste grupper av kvinner. Bortsett fra at kvinner oftere enn menn er enige i dette, varierer oppfatningene lite med demografiske kjennetegn. Multivariate analyser av svarene fra kvinner viser ingen klare forskjeller etter verken kvinnens alder, barnas alder, samlivsstatus, yrkestilknytning eller utdanning. Blant menn er de med høyest utdanning mer tilbøyelige til å se barn som et karrierehinder for kvinner enn dem med mindre utdanning. Dette kan bunne i observasjoner på arbeidsplassen eller blant familie og venner, og kanskje også i mer kjennskap til forskning om dette. Blant både kvinner og menn er det, som forventet, en klar sammenheng mellom oppfatninger om likestilling i samfunnet generelt og synet på barn som karrierehinder for kvinner: De som mener at likestilling ikke er oppnådd, ser oftere enn andre på barn som et hinder for kvinners karriere. Ulikt hva vi forventet, finner vi at forestillingen om at barn begrenser kvinners karriere, er mer utbredt blant den lille gruppen av menn som



støtter en tradisjonell arbeidsdeling i familien, enn blant menn som støtter likedeling.

Det er større variasjon i folks syn på om barn begrenser menns karriere, enn kvinners karriere, og det er særlig i svarene fra menn at vi ser variasjon. Blant både kvinner og menn er det en tendens til at oppfatningen om at barn begrenser menns karriere, er mest utbredt blant de yngste og blant de som har små barn. Dette indikerer at nylige erfaringer med både «pappaperm» og en barnefase som krever innsats fra begge foreldre, er med på å forme disse holdningene. Blant både kvinner og menn er oppfatningen om at barn hindrer menns karriere, mer utbredt blant de som mener at likestilling er oppnådd i samfunnet, enn blant de som er uenige i dette – altså et mønster som er motsatt av hva vi finner når spørsmålet gjelder kvinner. Når man mener at menn og kvinner faktisk har samme status og muligheter i samfunnet, er det altså nærliggende å tenke at også menns karriere kan påvirkes av det å ha barn. For øvrig er forestillingen om at barn begrenser menns karriere, mer utbredt blant menn som støtter en tradisjonell arbeidsdeling i familien, enn blant menn som støtter likedeling, og dette er altså det samme mønsteret som når spørsmålet stilles om kvinner.

Analysene i dette notatet viser altså at det er langt flere, både kvinner og menn, som mener at barn begrenser kvinners enn menns muligheter for karriere. Det er imidlertid større variasjon i oppfatningene om menn enn i oppfatningene om kvinner, og siden oppfatningen om barn som karrierehinder for menn er særlig utbredt i yngre aldersgrupper og blant folk i småbarnsfasen, kan vi ikke se bort fra at dette synet vil få større utbredelse i befolkningen generelt etter hvert som disse generasjonene blir eldre.

Spørsmålene vi har analysert her, ble stilt i en undersøkelse som handler om holdninger til likestilling. Vi kan ikke utelukke at temaet for undersøkelsen har virket inn på folks svar, men det ikke opplagt hvilken betydning det eventuelt har hatt. Folks oppfatninger om hvorvidt og hvordan barn virker inn på yrkesliv og karriere kan ha betydning for folks fruktbarhetsbeslutninger, yrkesvalg og karrierevalg, og også for hvilke normer om barn, yrkesaktivitet og karriere som finnes i samfunnet generelt. Slike holdninger bør studeres nærmere i framtidige undersøkelser om likestilling og i undersøkelser med andre tematiske innretninger, og også med mer detaljerte spørsmål om hva folk legger vekt på når de svarer på spørsmål om barn som mulig hinder for karriere. Tenker de for eksempel på arbeidstid, inntekt, timelønn, status eller lederansvar? Tenker de på kortvarige eller langvarige virkninger? Og ser de for seg bestemte yrker eller arbeidsplasser? Framtidige undersøkelser bør også fange opp hvor sterk virkning man eventuelt mener at barn har på karrieren, ikke bare hvor enig man er i at barn kan være et hinder for karriere, slik som spørsmålet vi analyserer i dette notatet.

# Litteratur

- Andresen, M. E. & Nix, E. (2022). What Causes the Child Penalty? Evidence from Adopting and Same-Sex Couples. *Journal of Labor Economics*, 40(4), 971–1004. <https://doi.org/10.1086/718565>
- Angelov, N., Johansson, P. & Lindahl, E. (2016). Parenthood and the Gender Gap in Pay. *Journal of Labor Economics*, 34(3), 545–579. <https://doi.org/10.1086/684851>
- Anxo, D., Mencarini, L., Pailhé, A., Solaz, A., Tanturri, M. L. & Flood, L. (2011). Gender Differences in Time Use over the Life Course in France, Italy, Sweden, and the US. *Feminist Economics*, 17(3), 159–195. <https://doi.org/10.1080/13545701.2011.582822>
- Arntsen, L. D. (2022). Fedre mer fornøyd enn mødre – syn på og bruk av foreldrepengeordningen. *Arbeid og velferd*(2), 109–123.
- Barth, E., Reisel, L. & Østbakken, K. M. (2024). The Equality Hurdle: Resolving the Welfare State Paradox. *Work, Employment and Society*, 38(3), 766–786. <https://doi.org/10.1177/09500170231155293>
- Bergsvik, J., Kitterød, R. H. & Wiik, K. A. (2020). Parenthood and Couples' Relative Earnings in Norway. *European Sociological Review*, 36(2), 218–235. <https://doi.org/10.1093/esr/jcz062>
- Budig, M. J. & England, P. (2001). The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 204–225. <https://doi.org/10.2307/2657415>
- Budig, M. J., Misra, J. & Boeckmann, I. (2012). The Motherhood Penalty in Cross-National Perspective: The Importance of Work–Family Policies and Cultural Attitudes. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 19(2), 163–193. <https://doi.org/10.1093/sp/jxs006>
- Cools, S., Fiva, J. H. & Kirkebøen, L. J. (2015). Causal Effects of Paternity Leave on Children and Parents. *The Scandinavian Journal of Economics*, 117(3), 801–828. <https://doi.org/10.1111/sjoe.12113>
- Cools, S., Markussen, S. & Strøm, M. (2017). Children and Careers: How Family Size Affects Parents' Labor Market Outcomes in the Long Run. *Demography*, 54(5), 1773–1793. <https://doi.org/10.1007/s13524-017-0612-0>
- Cools, S. & Strøm, M. (2016). Parenthood wage penalties in a double income society. *Review of Economics of the Household*, 14(2), 391–416. <https://doi.org/10.1007/s11150-014-9244-y>
- Cools, S. & Strøm, M. (2020). *Ønsker om barn – en spørreundersøkelse om fertilitet, arbeidsliv og familjepolitikk* (Rapport 2020:5). Institutt for samfunnsforskning. <https://hdl.handle.net/11250/2645776>
- Ellingsæter, A. L. (2024). *Nordic earner-carer politics. A comparative and historical analysis*. Edward Elgar Publishing.
- Ellingsæter, A. L. & Kitterød, R. H. (2023). Enabling family policies, changing gender norms: increasing childcare and housework among Norwegian fathers from 1980–2010. *Journal of Family Studies*, 1–18. <https://doi.org/10.1080/13229400.2023.2179524>
- Evensen, A. I., Foss, E. S., Haraldsrud, E. & Østhus, A. (2023). *Barnetilsynsundersøkelsen 2023. Barnefamiliers tilsynsordninger våren 2023* (Rapporter 2023/49). Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/utdanning/barnehager/artikler/barnetilsynsundersokelsen-2023>
- Hardoy, I. & Schøne, P. (2008). The family gap and family friendly policies: the case of Norway. *Applied Economics*, 40(22), 2857–2871. <https://doi.org/10.1080/00036840600993981>

- Hardoy, I., Schøne, P. & Østbakken, K. M. (2017). Children and the gender gap in management. *Labour Economics*, 47, 124–137. <http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2017.05.009>
- Hart, R. K., Andersen, S. N. & Drange, N. (2022). Effects of extended paternity leave on family dynamics. *Journal of Marriage and Family*, 84(3), 814–839. <https://doi.org/10.1111/jomf.12818>
- Hellevik, O. (2009). Linear versus logistic regression when the dependent variable is a dichotomy. *Quality & Quantity*, 43(1), 59–74. <https://doi.org/10.1007/s11135-007-9077-3>
- Kitterød, R. H. & Halrynjo, S. (2023). *Likestilling hjemme og på jobb før og etter koronapandemien* (Rapport 2023:8). Institutt for samfunnsforskning. <https://hdl.handle.net/11250/3099357>
- Kitterød, R. H. & Teigen, M. (2023). Oppslutning om likestilling: Er enigheten i ferd med å slå sprekker? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 64(3), 262–275. <https://doi.org/10.18261/tfs.64.3.6>
- Kitterød, R. H. & Teigen, M. (2024). *Færre menn enn kvinner mener at kvinner diskrimineres i arbeidslivet* (Notat 2024:2). Institutt for samfunnsforskning. <https://hdl.handle.net/11250/3123167>
- Kleven, H., Landais, C. & Leite-Mariant, G. (2023). *The child penalty atlas* (Working Paper 31649, Working Paper Series). <https://www.nber.org/papers/w31649>
- Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A. & Zweimüller, J. (2019). Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations. *AEA Papers and Proceedings*, 109, 122–126. <https://doi.org/10.1257/pandp.20191078>
- Kleven, H., Landais, C. & Søgaaard, J. E. (2019). Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181–209. [doi:10.1257/app.20180010](https://doi.org/10.1257/app.20180010)
- Lundberg, S. & Rose, E. (2000). Parenthood and the earnings of married men and women. *Labour Economics*, 7(6), 689–710. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(00\)00020-8](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(00)00020-8)
- Mood, C. (2010). Logistic Regression: Why We Cannot Do What We Think We Can Do, and What We Can Do About It. *European Sociological Review*, 26(1), 67–82. <https://doi.org/10.1093/esr/jcp006>
- Neilson, J. & Stanfors, M. (2014). It's About Time! Gender, Parenthood, and Household Divisions of Labor Under Different Welfare Regimes. *Journal of Family Issues*, 35(8), 1066–1088. <https://doi.org/10.1177/0192513X14522240>
- Nylin, A.-K., Musick, K., Billingsley, S., Duvander, A.-Z. & Evertsson, M. (2021). Trends in Women's Relative Earnings Within Couples Across the Transition to Parenthood in Sweden, 1987–2007. *European Sociological Review*, 37(3), 349–364. <https://doi.org/10.1093/esr/jcaa056>
- Rege, M. & Solli, I. (2013). The Impact of Paternity Leave on Fathers' Future Earnings. *Demography*, 50(6), 2255–2277. <https://doi.org/10.1007/s13524-013-0233-1>
- Reisel, L. & Teigen, M. (2014). Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. I L. Reisel & M. Teigen (Red.), *Kjønnsdeling og etniske skillelinjer på arbeidsmarkedet* (s. 11–28). Gyldendal akademisk.
- Sayer, L. C. (2005). Gender, Time and Inequality: Trends in Women's and Men's Paid Work, Unpaid Work and Free Time. *Social Forces*, 84(1), 285–303. <https://doi.org/10.1353/sof.2005.0126>
- Segaard, S. B. & Shamshiri-Petersen, D. (2024). *Verdimessig likestillingsorientering: Hvor enige er nordmenn om grunnleggende likestillingsnormer i samfunn og politikk?* (Notat 2004:9). Institutt for samfunnsforskning. <https://hdl.handle.net/11250/3123234>
- Statistisk sentralbyrå. (2024a). <https://www.ssb.no/statbank/table/05111/>
- Statistisk sentralbyrå. (2024b). <https://www.ssb.no/statbank/table/13564/>

- Statistisk sentralbyrå. (2024c). <https://www.ssb.no/statbank/table/11419>
- Waldfogel, J. (1997). The effect of children on women's wages. *American Sociological Review*, 62(2), 209–21. <https://doi.org/10.2307/2657300>
- Zhou, M. & Kan, M.-Y. (2023). The Gendered Impacts of Partnership and Parenthood on Paid Work and Unpaid Work Time in Great Britain, 1992–2019. *Population and Development Review*, 49(4), 829–857. <https://doi.org/10.1111/padr.12593>
- Østbakken, K. M. (2014). Kjønn, lønn og barn – hva betyr barn for timelønnsnivået til kvinner og menn? *Søkelys på arbeidslivet*, 31(3), 229–248. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-7989-2014-03-02>
- Østbakken, K. M., Halrynjo, S. & Kitterød, R. H. (2018). *Foreldrepermisjon og likestilling. Foreldrepengeordningens betydning for likestilling i arbeidslivet og hjemme* (Rapport 2018:15). Institutt for samfunnsforskning. <http://hdl.handle.net/11250/2572935>

# Vedlegg

## Vedleggstabell 1

Deskriptiv statistikk for analyseutvalget i de multivariate analysene. Prosent.

	Spurt om kvinner			Spurt om menn		
	Alle	Kvinner	Menn	Alle	Kvinner	Menn
<b>Kjønn</b>						
mann	51		100	49		100
kvinne	49	100		51	100	
<b>Alder</b>						
18–29 år	19	19	18	20	19	21
30–44 år	27	25	29	26	26	25
45–66 år	37	36	37	36	39	33
67–79 år	17	19	16	18	16	20
<b>Yngste barns alder</b>						
0–5 år	8	7	10	9	8	10
6–12 år	10	9	10	8	8	7
13–19 år	7	7	7	9	10	8
bor ikke med barn	75	77	72	74	73	75
<b>Har barn</b>						
ja	62	64	59	64	67	60
nei	35	33	38	34	30	37
uoppgitt	3	3	3	3	2	3
<b>Bor med partner</b>						
ja	63	61	64	65	64	65
nei	37	39	36	35	36	35
<b>Utdanning</b>						
grunnskole/videregående	67	65	69	64	63	65
universitet, lavere	18	20	17	20	19	21
universitet, høyere	15	15	14	16	18	14
<b>Yrkesaktiv</b>						
ja	68	62	72	68	65	71
nei	32	38	28	32	35	29
<b>Likestilling oppnådd</b>						
enig	42	30	54	44	32	55
nøytral / vet ikke	20	18	21	17	18	16
uenig	38	52	25	39	50	28
<b>Syn på arbeidsdeling</b>						
likedeling	75	79	71	76	81	72
far forsørge	7	6	9	7	5	9
mor daglig ansvar	4	3	6	4	3	6
tradisjonell	8	6	9	8	6	10
vet ikke	6	6	5	4	5	3

N	1 969	1 034	935	1 907	1 042	865
---	-------	-------	-----	-------	-------	-----

### Vedleggstabell 2

Svarfordeling for oppslutningen om påstanden «å få barn begrenser menns/kvinnens muligheter til karriere» i utvalget til de multivariate analysene. Prosent.

	Enig	Nøytral / vet ikke	Uenig	N
<b>Spurt om kvinner</b>				
svar fra alle	52	19	29	1 969
svar fra kvinner	55	17	28	1 034
svar fra menn	48	22	30	935
<b>Spurt om menn</b>				
svar fra alle	13	23	65	1 907
svar fra kvinner	9	17	74	1 042
svar fra menn	17	29	54	865

**Vedleggstabell 3**

Resultater fra regresjonsanalyser av oppslutning om påstanden «å få barn begrenser *kvinnens* muligheter til karriere» (Lineære sannsynlighetsmodeller, uten holdninger som uavhengige variabler).

	Svar fra alle	Svar fra kvinner	Svar fra menn
<b>Kjønn</b> (ref. menn)			
kvinner	0,07**		
<b>Alder</b> (ref. 18–29 år)			
30–44 år	0,01	0,02	0,00
45–66 år	0,00	0,04	–0,01
67–79 år	0,01	–0,05	0,09
<b>Yngste barns alder</b> (ref. 0–5 år)			
6–12 år	0,04	0,01	0,04
13–19 år	–0,03	–0,10	0,01
bor ikke med barn	0,01	–0,10	0,07
<b>Har barn</b> (ref. ja)			
nei	0,01	0,09	–0,06
uoppgitt	–0,09	–0,07	–0,09
<b>Bor med partner</b> (ref. ja)			
nei	–0,03	–0,01	–0,02
<b>Utdanning</b> (ref. grunnskole/videregående)			
universitet, lavere	0,03	0,03	0,03
universitet, høyere	0,09**	0,06	0,12*
<b>Yrkesaktiv</b> (ref. ja)			
nei	–0,02	–0,00	–0,05
Konstantledd	0,47	0,59	0,44
R <sup>2</sup>	0,01	0,02	0,02
N	1 969	1 034	935

\*\*\*= signifikant på 0,001-nivå, \*\*=signifikant på 0,01-nivå, \*=signifikant på 0,05-nivå, (\*)=signifikant på 0,10-nivå

#### Vedleggstabell 4

Resultater fra regresjonsanalyser av oppslutning om påstanden «å få barn begrenser menns muligheter til karriere» (lineære sannsynlighetsmodeller, uten holdninger som uavhengige variabler).

	Svar fra alle	Svar fra kvinner	Svar fra menn
<b>Kjønn</b> (ref. menn)			
kvinner	-0,08***		
<b>Alder</b> (ref. 18–29 år)			
30–44 år	-0,02	-0,06(*)	0,01
45–66 år	-0,07*	-0,06(*)	-0,09(*)
67–79 år	-0,07(*)	-0,08*	-0,06
<b>Yngste barns alder</b> (ref. 0–5 år)			
6–12 år	-0,18***	-0,13**	-0,21**
13–19 år	-0,12*	-0,08	-0,15(*)
bor ikke med barn	-0,15**	-0,11*	-0,18**
<b>Har barn</b> (ref. ja)			
nei	0,02	-0,02	0,07(*)
uoppgitt	-0,10**	-0,05	-0,11*
<b>Bor med partner</b> (ref. ja)			
nei	-0,01	-0,02	-0,02
<b>Utdanning</b> (ref. grunnskole/videregående)			
universitet, lavere	-0,05*	-0,02	-0,07*
universitet, høyere	0,01	0,02	-0,00
<b>Yrkesaktiv</b> (ref. ja)			
nei	-0,01	0,00	-0,03
Konstantledd	0,36	0,25	0,38
R <sup>2</sup>	0,05	0,03	0,06
N	1 907	1 042	865

\*\*\*= signifikant på 0,001-nivå, \*\*=signifikant på 0,01-nivå, \*=signifikant på 0,05-nivå, (\*)=signifikant på 0,10-nivå