



Menn og kvinners ulike forutsetninger for karriererealisering

*En litteraturstudie om hvilke mekanismer som er avgjørende for
karrierededikerte individers arbeid-familietilpasning*

Oda Haugen Myklebust og Ruth Kristine Langeland Myrvågnes

Veileder: Sissel Jensen

Selvstendig arbeid innen masterstudiet i økonomi og administrasjon.
Hovedprofiler: Strategi og ledelse og økonomisk styring

NORGES HANDELSHØYSKOLE

Dette selvstendige arbeidet er gjennomført som ledd i masterstudiet i økonomi- og administrasjon ved Norges Handelshøyskole og godkjent som sådan. Godkjenningen innebærer ikke at Høyskolen eller sensorer inntår for de metoder som er anvendt, resultater som er fremkommet eller konklusjoner som er trukket i arbeidet.

Sammendrag

Norge rangeres som et av verdens mest likestilte land, men likevel er det ikke oppnådd kjønnsbalanse i toppen av det norske næringslivet. Kjønnsskjellene i lønn og karriereprogresjon er små eller ubetydelige tidlig i karriereløpet, men øker drastisk ved familieetablering. Studier viser at fedre dominerer på de høyeste stillingsnivåene, mens mødre er overrepresentert på de laveste. I mange bransjer vil ansatte som kan jobbe lange dager og på spesielle tidspunkt bli disproporsjonalt belønnet. For at den ansatte skal belønnes med avansement stilles det krav i form av mobilitet, synlighet og investering av tid. Familieetablering betyr økte forpliktelser på hjemmebane, og karrierededikerte foreldre vil oppleve økt konflikt mellom jobb og familieliv.

I litteraturgjennomgangen er det tydelig at pars arbeid-familietilpasning påvirker karriererealisering, og at valg av partner spiller inn på hvilken tilpasning som velges. Tidligere studier viser at menn oftere velger en partner med lavere utdanningsnivå og karriereambisjoner enn seg selv, og «karrieremenn» har oftere en partner som arbeider enten deltid, i yrker med et «karrieretak» eller i offentlig sektor. Disse mennene har dermed en partner som kan være bakkemannskap hjemme, mens de fortsetter sin karrieresatsing. Kvinner, på den andre siden, velger oftere en partner med likt utdanningsnivå, og foretrekker menn med høye ambisjoner. Karrierekvinner tenderer derfor til å velge en partner som også har karrieremuligheter. Tidligere forskning viser at fars karriere ofte får forkjørsrett og mors karriere må vike.

Videre i utredningen vises det til at karrierekvinner ofte opplever en form for «mødregjøringsprosess» når de blir gravide. Dette skjer fordi mødre assosieres med redusert karrierededikasjon, utilgjengelighet på grunn av permisjon, og manglende fleksibilitet og usikkerhet rundt vilje til å klatre på karrierestigen. Karrierefedre som tar ut pappaperm, kan bli sterkt straffet i form av mangel på forfremmelser og fremtidige karrieremuligheter. Dersom det stemmer at karrieremødre ofte er sammen med en tilsvarende ambisiøs mann, kan permisjonstid og senere arbeidsfordeling forsterke arbeid-familiekonflikten ytterligere. Relativ fordeling av omsorgsansvar ser ut til å være av størst betydning for karriererealisering, og en kjønnskjev fordeling av omsorgsansvar finnes også blant norske toppledere. Kvinnelige toppledere er ofte hovedomsorgsgiver for egne barn. Dette er ikke vanlig for mannlige toppledere. Sosiale normer og forventninger til kjønn kan ha betydning for arbeidsfordelingen hjemme. Videre viser studier at kvinner som tjener mer enn partneren ser ut til å

overkompensere på hjemmebane, og i Norge er det fortsatt ganske uvanlig at kvinnen er familiens hovedforsørger. Internasjonal forskning viser at skilsmisseraten øker når kvinnens inntekt overstiger mannens eller husholdningsstrukturen endres som følge av forfremmelse, hvor kvinnen blir familiens hovedforsørger. Denne masterutredningen viser at kvinner møter større barrierer enn menn i veien til toppledelse, og at kjønnes arbeid-familietilpasningen er av betydning for den manglende kjønnsbalansen i toppen av norsk næringsliv.

Nøkkelord: Kvinner og ledelse, arbeid-familietilpasning, arbeidsfordeling mellom par, karriererealisering, vertikal segregering, ikke-fleksible jobber, kjønnsforskjeller, investeringskrav jobb, familieforpliktelser, kjønnsroller, arbeid- og familiekonflikt, mødreskift, foreldrepermisjon, partnervalg og sosiale normer.

Forord

Denne utredningen er skrevet som en del av masterstudiet i økonomi og administrasjon ved Norges Handelshøyskole (NHH) våren 2018. Gjennom våre hovedprofiler strategi og ledelse og økonomisk styring har vi blitt presentert for likestillingsproblematikken i ulike fag. Til tross for et tilsynelatende økt fokus på manglende kjønnsbalanse i toppen av norsk næringsliv og konflikten mellom familieliv og yrkeskarriere, fremstår eksisterende forskning som noe fragmentert, og vi mener temaet fortjener mer oppmerksomhet. Vi håper at denne litteraturstudien kan være et nyttig bidrag for enhver kvinne og mann som ønsker å satse karriere og samtidig ha en familie, for næringslivets ledere og andre som ønsker å lære mer om likestilling i samfunnet for øvrig.

Vi føler oss heldige som har fått benytte dette semesteret til å ta et dypdykk ned i forskning og litteratur på et tema som vi begge interesserer oss for. Problemstillingen er høyst relevant i dagens samfunn, og ikke minst aktuell for oss selv nå som vi begge uteksamineres fra NHH og starter på egne karrierer. Temaet er både omfattende og komplekst, og arbeidet med å gjennomføre en litteraturstudie har vært utfordrende, men likevel en utrolig lærerik og spennende prosess.

Vi ønsker å rette en stor takk til vår veileder, Sissel Jensen ved Institutt for Samfunnsøkonomi, for gode innspill og konstruktive tilbakemeldinger gjennom prosessen. Vi ønsker også å takke hverandre for godt samarbeid gjennom hele semesteret. Sist, men ikke minst, vil vi også takke våre nærmeste for deres forståelse og oppmuntrende ord i en periode hvor masteroppgaven har krevd mye av vår tid.

Bergen, juni 2018



Oda Haugen Myklebust



Ruth Kristine Langeland Myrvågnes

Innholdsfortegnelse

SAMMENDRAG.....	2
FORORD	4
INNHALDSFORTEGNELSE	5
FIGUR- OG TABELLOVERSIKT.....	7
1. INNLEDNING	8
1.1 AVGRENSING AV PROBLEMSTILLING OG METODISK TILNÆRMING	10
1.2 MASTERUTREDNINGENS STRUKTUR.....	11
2. FRA HUSMOR TIL KARRIEREKVINNE	13
2.1 ØKT ANDEL HØYT UTDANNEDE KVINNER	15
2.2 UTSATT FAMILIEETABLERING.....	16
2.3 MER LIKESTILTE HUSHOLDNINGER.....	19
2.4 ENDRINGER I ETTERSPURT ARBEIDSKRAFT	20
2.5 LIKESTILLINGSPOLITIKK.....	21
3. LIKESTILLING I DAGENS ARBEIDSMARKED	22
3.1 HORIZONTALT SEGREGERT ARBEIDSMARKED	23
3.2 VERTIKALT SEGREGERT ARBEIDSMARKED	24
3.3 MØDRESTRAFF.....	27
4. TEORETISK FUNDAMENT	31
4.1 ARBEID-FAMILIETILPASNING	31
4.1.1 Tradisjonell tilpasning.....	32
4.1.2 Nytradisjonell tilpasning	32
4.1.3 To-karrieretilpasning	33
4.1.4 Omvendt tradisjonell tilpasning.....	33
4.2 JOBBKARAKTERISTIKA OG IKKE-FLEKSIBEL ARBEIDSTID	34
4.3 DISKRIMINERING	36
4.4 PARTNERVALG OG SOSIALE NORMER	39
5. LITTERATURGJENNOMGANG.....	41
5.1 KJØNNSROLLER OG PARTNERVALG	41
5.1.1 Kjønnssidentitet og relativ inntekt i husholdningen	41
5.1.2 Assortative mating og preferanser ved partnervalg.....	46
5.2 KJØNNSFORSKJELLER I YRKER MED IKKE-LINEÆR LØNNSSTRUKTUR.....	48
5.3 KJØNNSFORSKJELLER I FORFREMMEELSE	51
5.3.1 Forfremmelse av menn og kvinner i danske selskaper	51
5.3.2 Forfremmelse av menn og kvinner i norske selskaper	53
5.3.3 Forskjeller i far og mors karriereprogresjon	54
5.4 ARBEID-FAMILIETILPASNINGEN TIL NORSKE KARRIEREPAR.....	56
5.4.1 Fars forskjørstett – mors vikeplikt?.....	57
5.4.2 Kan man få både i pose og sekk?.....	59
5.4.3 Hva er godt nok foreldreskap?.....	60
5.4.4 Skyldes mødreskiftet preferanser eller barrierer?	61
5.4.5 Skyldes mødreskiftet eksklusjonsmekanismer?	62
5.5 FARS UTTAK AV FEDREKVOTE	63
5.5.1 Fedre som ikke tar fedrekvote	64

5.5.2	<i>Menns tilpasning til karriere og omsorg</i>	67
5.6	NORSKE TOPPLEDERES ARBEID-FAMILIETILPASNING.....	68
5.7	KONSEKVENSER AV Å BLI OMVENDT TRADISJONELLE	71
5.7.1	<i>Relativ inntekt</i>	71
5.7.2	<i>Forfremmelse til topplederstillinger</i>	73
6.	DISKUSJON	76
6.1	KRAV TIL KARRIEREINVESTETERINGER.....	76
6.2	ARBEID-FAMILIETILPASNINGER	77
6.2.1	<i>To-karrieretilpasning</i>	78
6.2.2	<i>Fra to-karriere til ny- eller omvendt tradisjonell tilpasning</i>	80
6.3	FORVENTNINGER TIL KJØNNSSROLLER	85
6.4	SVAKHETER MED OPPGAVEN.....	87
7.	KONKLUSJON	88
7.1	VEIEN VIDERE.....	90
7.2	FORLAG TIL VIDERE FORSKNING	91
	LITTERATURLISTE	93
	APPENDIKS	105

Figur- og tabelloversikt

Figuroversikt

Figur 2-1: Andel kvinner og menn (15 til 74 år) i arbeidsstyrken mellom 1972-2016.....	14
Figur 2-2: Andel personer med høyere utdanning for perioden 1981-2017.....	15
Figur 2-3: Samlet fruktbarhetstall (STF) for kvinner fra 1970 til 2017.....	18
Figur 3-1: Mor og fars uttak av foreldrepenger (antall dager)	29
Figur 5-1: World Values Survey (1995-1999) og YouGov (2015).....	43
Figur 5-2: Arbeid-familietilpasninger for par i perioden 2005-2013 (andel i %).....	45
Figur 5-3: «Press fra arbeidsgiver» og dets betydning for fordeling av permisjonen (%).....	65

Tabelloversikt

Tabell 3-1: Kvinneandel på ulike stillingsnivå i de 200 største norske selskapene (%).....	26
Tabell 5-1: Karriererealisering blant eliteutdannede, målt ut i fra stillingsnivå.....	57
Tabell 5-2: Partners arbeidssituasjon for toppledere i parforhold (andel i %).....	69
Tabell 5-3: Topplederes arbeidsfordeling på hjemmebane (andel i %).....	70

1. Innledning

Norge blir rangert som et av verdens mest likestilte land (World Economic Forum, 2017; OECD, 2018). Likevel viser ulikhet i lønn, arbeidstid, karriere, fordeling av foreldrepermisjon og barneomsorg at det fortsatt eksisterer vesentlige likestillingsutfordringer i Norge (Halrynjo og Teigen, 2016). Høy kvinnelig deltakelse i arbeidslivet, og gode velferdsordninger som legger til rette for å kombinere familie og arbeidsliv, viser at likestillingspolitikken langt på vei har vært vellykket. Kvinner har økt sin humankapital relativt til menn, både i form av økt yrkesdeltakelse og høyere utdanning (Costa, 2000; Becker, 1993).

Med så gode forutsetninger er det et paradoks at Norge havner på 32. plass når alle land rangeres etter kjønnslikestilling i toppledelse (World Economic Forum, 2017). Førsteplassen deles av Jamaica, Ghana, Colombia og Barbados. Hvordan har det seg at Norge rangeres som en av de beste landene på likestilling generelt, men presterer relativt lavt på likestilling i toppledelse? I Norge er kjønnsforskjellene særlig store i toppen av det private næringslivet (Gulbrandsen et al., 2002; Skjeie og Teigen, 2003; Statistisk Sentralbyrå [SSB], 2018a), noe som har blitt hyppig diskutert i media, politikken og i næringslivet de siste årene (Røset, 2016; Horne, 2017; Halvorsen, 2018; Riise, 2018; Ånestad, 2018). I de 200 største selskapene i Norge består toppledergruppene av 80 % menn og 20% kvinner, og bare 7,5 % av de øverste lederne er kvinner (CORE, 2017). Dette er til tross for at mangfold i toppledelsen gir større sannsynlighet for høyere avkastning enn hva som er gjennomsnittet for egen industri (Hunt, Layton og Prince, 2015), og at kvinner utgjør nesten halvparten av studentene innen fagfelt som rekrutterer til lederstillinger (Hardoy, Schøne og Østbakken, 2017a). De 50 største selskapene registrert på Oslo Børs ansatte 44 nye toppledere i perioden 2009 til 2015. Ingen av disse var kvinner (Myklemyr, 2015).

Norsk likestillingspolitikk har til hensikt å fremme en likestilt familiemodell der foreldre har mulighet til å delta på like vilkår både i arbeids- og familieliv (NOU 2012:15, 2012, s. 28), og har i stor grad handlet om tilrettelegging for mødres deltagelse i arbeidslivet. Subsidiert barnehagedekning, etablering av skolefritidsordninger, forholdsvis kort normalarbeidstid, foreldrepermisjon og en fedrekvote forbehold far er tiltak som gjør det mulig for mødre å ha en fulltidsjobb, samtidig som fedre oppmuntres til å være mer delaktig på hjemmebane (Halrynjo, Kitterød og Teigen, 2015). Det å få barn, heretter omtalt som familieetablering, ser ut til å påvirke menn og kvinners karrieremuligheter ulikt. Mens fedre dominerer på høyeste stillingsnivå, dominerer mødre på de laveste (Lyng, 2016).

I Norge arbeider kvinner flere ubetalte timer i tillegg til betalt jobb enn det menn gjør, fordi de i større grad har hovedansvaret for ulønnet husholdsarbeid, som husarbeid og omsorg for familien (SSB, 2012; Devillard, de Zelicourt, Sancier-Sultan og Kossoff, 2016). Småbarnsmødre i dag bruker betraktelig mer tid til inntektsgivende arbeid enn de gjorde på begynnelsen av 1970-tallet, men de bruker omtrent like mye tid på omsorgsarbeid (SSB, 2012). Menn bruker fortsatt mer tid på inntektsgivende arbeid enn hva kvinner gjør.

Etablerte kjønnsrollemønstre kan gjøre det vanskelig for kvinner å kombinere familie med karrieresatsing. Kombinasjonen av familieansvar og jobb omtales som «dobbel byrde»-syndromet, og kan være vanskelig å forene med karriereyrkers høye krav om tilgjengelighet og mobilitet (Desvaux, Devillard og Sancier-Sultan, 2010). Opplevd konflikt kan føre til at kvinner tvinges til å velge mellom karriere og familie i større grad enn hva menn gjør. I Norge er foreldrepermisjonen fordelt skjevt mellom kjønnene, og Lyng (2016) påpeker at selv likestillingsorienterte foreldre starter foreldreskapet med en kjønnsstradisjonell arbeidsdeling hvor mor tar hovedbyrden på hjemmebane. Det kan tenkes at en slik arbeidsfordeling kan føre til at mødre i karrierejobber opplever en svekket posisjon på jobb og samtidig blir uerstattelige på hjemmebane. Slik står menn friere til å klatre til toppen av karrierestigen.

Kjønnsforskjellene i ledelse øker med alder, og forsterkes særlig i 30-årene (Hardoy et al., 2017a), hvor flere opplever økte forpliktelser som følge av familieetablering. Det diskuteres derfor om forholdet mellom arbeid- og familieliv er ett av spenningsfeltene som bidrar til den ujevne kjønnsfordelingen i næringslivet, og gjør det vanskeligere for kvinner å avansere i stillingsnivå (Hardoy et al., 2017a). For å avansere kreves det ofte svært høye investeringer i form av ressurser som tidsbruk og dedikasjon, og slike høye investeringskrav kan være vanskelig å kombinere med mye ansvar i hjemmet.

En tradisjonell familiemodell legger til rette for at en hovedforsørger kan utnytte sine karrieremuligheter, ved at partneren tar hovedansvar på hjemmebane. Likestilte to-karrierepar kan oppleve at karrieresatsingen for en av partene må nedprioriteres eller tilpasses til fordel for husholdsarbeid som omsorg for barn og husarbeid, både som følge av egne preferanser eller andres forventninger. Det er derfor interessant å undersøke hvordan arbeid-familietilpasning påvirker karriererealisering for foreldrepar, og særlig hvordan denne tilpasningen kan bidra til kjønnes ujevne deltakelse i toppen av det norske næringsliv.

1.1 Avgrensing av problemstilling og metodisk tilnærming

Karriere- og lønnsgapet mellom kjønnene vedvarer, særlig i øverste del av inntektsfordelingen. Tidligere forskning har tradisjonelt fokusert på humankapital, yrkesspesifikke egenskaper og diskriminering (Altonji og Blank, 1999; Sicilian og Grossberg, 2001), og vi skal se på denne gjennom et historisk perspektiv i kapittel 2. I tillegg tyder eksperimentelle studier på at menn har større tro på egne evner enn kvinner, og at kvinner viser en lavere vilje til å konkurrere enn sine mannlige kollegaer (se for eksempel Gupta, Poulsen og Villeval, 2005; Niederle og Vesterlund, 2007). Andre peker på kvinners lavere vilje til å forhandle (Small, Gelfand, Babcock og Gettman, 2007), at kvinner oftere er mer uselviske og mer opptatt av fellesskapet (Alesina og Giuliano, 2009) og at kvinner har en lavere preferanse for risiko (Bonin, Dohmen, Falk, Huffman og Sunde, 2007) og dermed har en tendens til å velge yrker med en mer forutsigbar inntektsmodell. Slike individspesifikke forklaringer vil vi ikke fokusere på i oppgaven, blant annet fordi det kan antas at kvinner som er ambisiøse og karrierededikerte trolig scorer likere menn på disse egenskapene.

Kvinner kan havne bak sine mannlige kollegaer fordi de opplever en sterkere konflikt mellom familieliv og karriere. Denne konflikten oppstår ofte når individer har hovedansvar for familie og barn i tillegg til at jobben har høye investeringskrav, for eksempel i form av lange arbeidsdager, mange reisedøgn og ikke-fleksible arbeidsdager. Slike investeringskrav er typisk for flere stillinger i privat sektor og særlig på høyere stillingsnivå. Det er denne konflikten mellom karriereinvesteringer og omsorgsansvar vi ønsker å se nærmere på.

Vi ønsker å bidra til diskusjonen om årsaker til den manglende kjønnsbalansen i toppen av det norske næringslivet. Halrynjo og Teigen (2016) hevder at forholdet mellom arbeid- og familieliv bør vies mer oppmerksomhet for å kunne forstå barrierene kvinner møter på karrierestigen. Med utgangspunkt i tidligere forskningslitteratur ønsker vi å belyse hvilke forhold som virker avgjørende for arbeid-familietilpasningen i parforhold, og hvilket utgangspunkt denne tilpasningen skaper for karriererealiseringen til høyt utdannede og karriereorienterte foreldre. I tillegg vil vi se på forhold som kan forsterke skjevfordelingen, som ulike normer rundt kjønnsroller og ulike former for diskriminering. Selv om det norske arbeidsmarkedet er kjønnsdelt på flere måter (SSB, 2018a), har vi valgt å avgrense utredningen til vertikal segregering i norsk næringsliv, altså forskjeller i hvilket stillingsnivå menn og kvinner jobber på og hvordan disse forskjellene oppstår. Av hensyn til omfang har vi også

valgt å se nærmere forskjeller i representasjon, altså andelen menn og kvinner på de høyeste stillingsnivåene, og ikke på forskjeller i lønn og bransjer. Ved en gjennomgang av eksisterende litteratur ønsker vi å svare på problemstillingen:

Hvilke mekanismer er avgjørende for arbeid-familietilpasningen til karrierededikerte individer, og hvordan bidrar denne tilpasningen til manglende kjønnsbalanse i næringslivet?

Ved en litteraturgjennomgang ønsker vi å skape et overblikk over hvordan tidligere forskning beskriver konflikten mellom familieliv og karriere, og hvordan denne kan bidra til kjønnsforskjeller i toppledelse. En litteraturstudie fremsto som et godt valg på grunn av begrenset tilgang på tid og ressurser, for å kunne produsere et godt bidrag til eksisterende forskningslitteratur og for å kartlegge relevante områder for videre forskning. Målet vårt er å bidra til økt forståelse for den manglende kjønnsbalansen i næringslivet, og skape en oversikt over kjente utfordringer knyttet til kombinasjonen av karriere og familieliv. I tillegg ønsker vi å se på implikasjoner av denne sammenhengen, og gi råd om hva bedrifter og privatpersoner kan gjøre for å redusere interessekonflikten.

For å kunne belyse tilstanden i Norge ønsker vi å vie størst oppmerksomhet til norske studier. Her er ambisjonen å være så fullstendig som mulig innenfor tema, og vi har valgt å ta med de mest sentrale studiene vi kjenner til per dags dato. Vi ønsker også å ta med innflytelsesrik internasjonal forskning, særlig på områder der vi ikke finner analyser basert på norske data. I utvalget av litteratur har vi inkludert både kvalitative og kvantitative studier, og omtaler derfor empiriske analyser basert på både registerdata, spørreskjemadata og dybdeintervjuer.

1.2 Masterutredningens struktur

Masterutredningen består av 7 kapitler. I kapittel 2 gir vi en beskrivelse av likestillingsutviklingen i Norge, ved å se på årsakene til økt tilbud og etterspørsel av kvinnelig arbeidskraft. Kapittel 3 gir en situasjonsbeskrivelse av dagens arbeidsmarked, og ser på ulike former for segregering, manglende kjønnsbalanse i toppen av norsk næringsliv, fenomenet «mødrestraff», samt fordeling av fødselspermisjon. I kapittel 4 presenteres oppgavens teoretiske begreper: arbeid- familietilpasning, ikke-fleksibel arbeidstid, diskriminering, partnervalg og sosiale normer. Dette er et viktig fundament for å forstå studiene som omtales i resten av oppgaven. Litteraturgjennomgangen i kapittel 5 vil kartlegge ulike studier fra norsk

og internasjonal forskning som er relevant for å belyse mekanismene som påvirker karrierededikerte individers valg av arbeid-familietilpasning. Spørsmål som undersøkes er blant annet om normer, forventninger til kjønn og partnervalg kan påvirke hvilken arbeid-familietilpasning som velges, hvordan forventede normbrudd både kan forhindre inngåelse og føre til oppløsning av ekteskap, hvordan familieetablering påvirker kjønnes karriere ulikt, og hvilke arbeid-familietilpasninger dagens norske toppleder har. Dette gjøres gjennom seksjonene: kjønnsroller og partnervalg, kjønnsforskjeller i yrker med ikke-lineær lønnsstruktur, kjønnsforskjeller i forfremmelse, arbeid-familietilpasningen til norske karrierepar, fars uttak av fedrekvote, norske topplederes arbeid-familietilpasning, og konsekvenser av å bli omvendt tradisjonelle. Deretter vil vi diskutere funnene fra litteraturgjennomgangen i kapittel 6, før vi presenterer svakheter med oppgaven. I kapittel 7 konkluderer vi og svarer på problemstillingen, og gir deretter implikasjoner av resultatene og avslutter med forslag til videre forskning.

2. Fra husmor til karrierекvinne

På starten av 1900-tallet fikk kvinner flere rettigheter, og som ett av de første landene i verden innførte Norge allmenn stemmerett for kvinner på samme betingelser som menn i 1913. I tillegg fikk kvinner adgang til mannsdominerte utdanninger og profesjoner, og kvinner ble på flere områder formelt likestilt med menn (Danielsen, Larsen og Owesen, 2013; Johansen, 2018). Industrialisering og modernisering av samfunnet bidro også til en nedgang i fødselstallene i Norge og store deler av den vestlige delen av verden (Lappegård, 2002; SSB, 2018b). Forholdene lå dermed til rette for å kunne redusere kjønnsforskjeller både i arbeidslivet og i familien (Johansen, 2018).

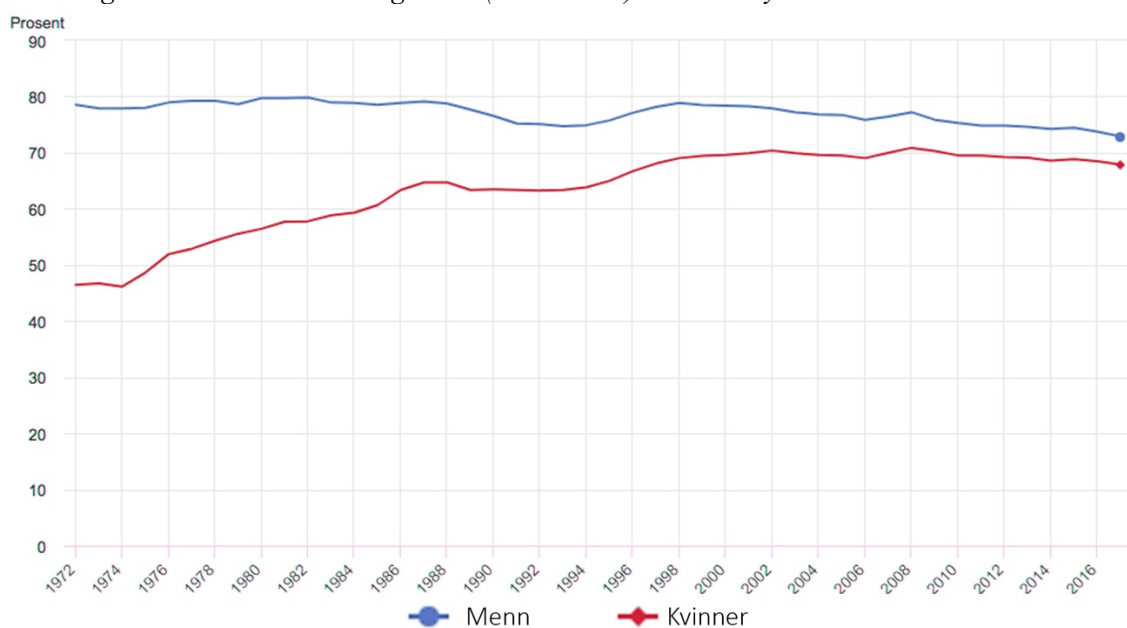
Det viste seg imidlertid at det skulle ta tid før kvinner flest utnyttet sine nye muligheter. Etter at kvinner fikk flere rettigheter på starten av 1900-tallet kan det virke noe paradoksalt at mellomkrigstiden ble starten på en «husmorisering» av kvinner og familielivet. Blant annet var arbeiderbevegelsen en konservativ kraft som hadde stor innvirkning på kjønnsdelingen i arbeidsmarkedet. De jobbet for husmoren som ideal, og ønsket at kvinner skulle «slippe byrden» av dobbeltarbeidet med å ta del i yrkesarbeid i tillegg til å ha ansvar husholdsarbeid (Danielsen et al., 2013). Industrisamfunnet hadde behov for husmødre som tok seg av husholdet og omsorgen for barna, slik at mennene kunne fokusere på lønnet arbeid (Danielsen, 2001).

For kjernefamilien var det et betydelig velferdsgode å ha en hjemmевærende husmor som tok seg av de til dels tunge husholdsoppgavene, også fordi man opplevde en nedgang i antallet sysselsatte hushjelpere etter andre verdenskrig (Søbye, 2000; Hagemann, 2009). Den tradisjonelle husmorsfamilien hadde et kjønnet spesialiseringsmønster, blant annet som følge av kvinners komparative fortrinn hjemme på grunn av fødsel og oppdragelse av barn (Becker, 1991). I etterkrigsårene hadde Norge, sammen med andre europeiske land og USA, svært høye fødselstall (Frønes og Brusdal, 2005). Det kan tenkes at denne «babyboomen» bidro til ytterligere kjønnsopolarisering. Samfunnspolitiske tiltak støttet opp under eneforsørgermodellen, og i årene etter andre verdenskrig og frem mot slutten av 1960-tallet var flertallet av gifte norske kvinner hjemmевærende (Danielsen, 2001; Hagemann, 2009). I 1960 var yrkesdeltakelsen 9,5% for gifte kvinner, nærmere 56% for de ugifte, og den totale yrkesdeltakelsen for alle kvinner var 23,8% (Lettenstrøm, 1964). Yrkesdeltakelsen blant norske kvinner var lav sammenlignet med flere av de andre nordiske landene, noe som kan

sees i sammenheng med at familiepolitikken i Norge hadde et mer tradisjonelt syn på kjønnsroller og familie i denne perioden (Hagemann, 2009; NOU 2017:6, 2017, s. 21).

Allerede på 1800-tallet kritiserte den engelske filosofen og økonomen John Stuart Mill den tradisjonelle familiemodellen, og påpekte at kvinnens muligheter til å tjene egne penger var avgjørende for å oppnå like rettigheter i ekteskapet (Danielsen et al., 2013). Arbeidet husmoren gjorde i hjemmet ble ikke regnet som ordentlig arbeid, og kvinnen var økonomisk avhengig av mannen (Danielsen, 2001). Norge var blant de vestlige landene med lavest yrkesdeltakelse for kvinner, men dette endret seg fra 1960-tallet (Birkelund og Petersen, 2003). Den nye kvinnebevegelsen som var særlig aktiv på 1970-tallet var et opprør mot den etablerte husmorsrollen, og det ble krevd likestilling mellom kjønnene i både politikken, arbeidslivet og familien (Birkelund og Petersen, 2003; Danielsen et al., 2013). Yrkesfrekvensen for kvinner økte betraktelig, samtidig som flere kvinner tok høyere utdanning (Aamodt og Stølen, 2003; Hagemann, 2009; SSB, 2018c). Dette omtales som «den stille revolusjonen» (se for eksempel Noack, 2010). På grunn av denne jevnt sterke veksten i andelen sysselsatte kvinner, har gapet i sysselsettingen blant menn og kvinner gradvis blitt mindre frem mot slutten av 1990-tallet (Hamre, 2017a). Figur 2-1 under illustrerer den historiske utviklingen for menn og kvinner i arbeidsstyrken i Norge.

Figur 2-1: Andel kvinner og menn (15 til 74 år) i arbeidsstyrken mellom 1972-2016



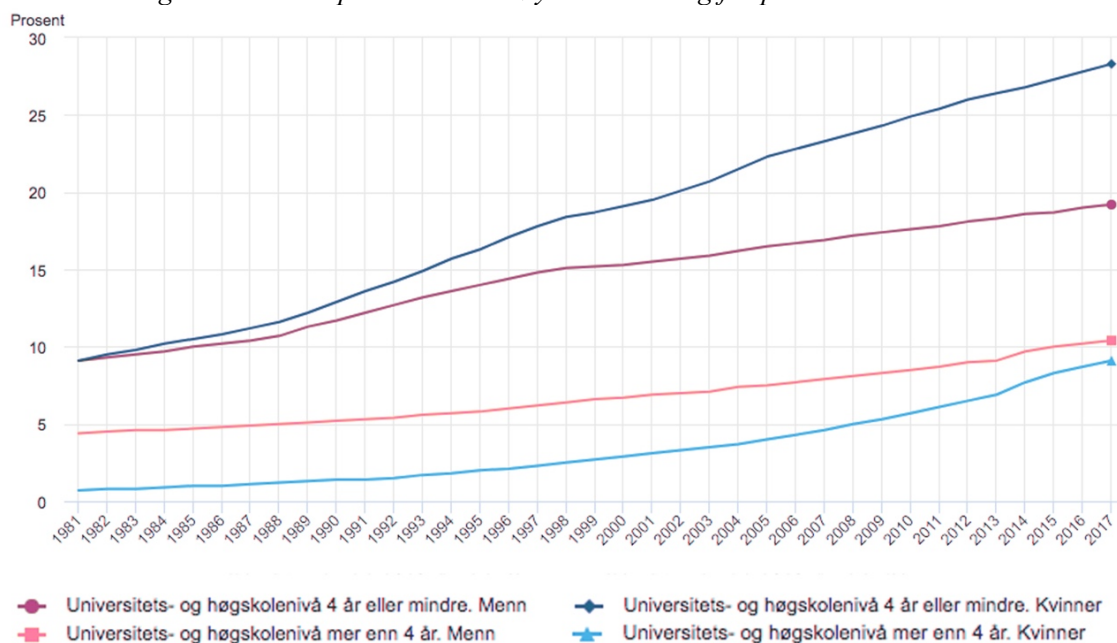
Kilde: Figur hentet fra «Fakta om likestilling» av Statistisk sentralbyrå (SSB, 2018a)

I følgende avsnitt vises flere viktige faktorer som har bidratt til at kvinner enklere kan tilby sin arbeidskraft i arbeidsmarkedet. Samtidig har etterspørselen etter kvinnes arbeidskraft økt, blant annet på grunn av endringer i arbeidsgiveres preferanser og praksiser, samt lovverk og holdninger som påvirker disse, som vi skal se på i seksjon 2.4 og 2.5.

2.1 Økt andel høyt utdannede kvinner

Å investere i utdanning er viktig for å øke individers humankapital og dermed produktivitet i arbeidsmarkedet (Becker, 1993), og på midten av 1900-tallet hadde menn oftest høyere utdanning enn sine koner (Eika, Mogstad og Zafar, 2014). På 1960-tallet økte derimot antallet kvinnelige studenter i høyere utdanning kraftig, og kvinner ble i flertall på universiteter og høyskoler mot slutten av 1980-tallet (Aamodt og Stølen, 2003; Danielsen et al., 2013; Colbjørnsen og Knudsen, 2018). Figur 2-2 illustrerer andel av befolkningen med høyere utdanning fra 1980 til 2016, og man ser at andel kvinner som tar høyere utdanning har økt jevnt gjennom perioden. Figuren viser i tillegg at kvinner er i flertall på kort høyere utdanning med 8,8 prosentpoeng, og menn er i marginalt flertall på lang høyere utdanning med 1,5 prosentpoeng (SSB, 2018d)¹.

Figur 2-2: Andel personer med høyere utdanning for perioden 1981-2017



Kilde: Figur hentet fra «Fakta om utdanning» av Statistisk sentralbyrå (SSB, 2018d)

¹ I 2016 var andelen kvinner med kort høyere utdanning (4 år eller mindre) 27,8% mens andelen for menn med tilsvarende utdanningsnivå var 8,8 prosentpoeng lavere. Andelen kvinner med lang høyere utdanning (mer enn 4 år) var 8,7%, og noe høyere for menn med 10,2%.

Andelen par hvor begge ektefeller har høyere utdanning har også økt betraktelig over tid (Eika et al., 2014). Utdanning gjorde det mulig for flere kvinner å tre ut i arbeidslivet, og bidro dermed til større inkludering og sosial mobilitet i etterkrigstiden (Danielsen et al., 2013). Da kvinnene inntok høyere utdanning i siste halvdel av 1900-tallet hadde det i følge Danielsen et al. (2013) en tosidig effekt på arbeidsmarkedet. For det første førte utdanningsmønsteret til et tydelig kjønnsdelt arbeidsmarked i Norge. Dette var kjennetegnet av et tydelig skille mellom manns- og kvinnearbeid som gjerne ble vurdert og lønnet ulikt. Menn var i flertall på blant annet landbruk- og sjømannsskoler, og kvinner tok utdanning innen mer «kvinnelige sysler» og serviceyrker som minnet om husmorens omsorgsoppgaver. For det andre var økt utdanning viktig for å kunne bryte med de tradisjonelle kjønnsrollene som sto sterkt i husmorsfamilien, og en vesentlig drivkraft for å kunne endre kvinnes forventninger til fremtiden.

Kvinnenes inntreden i yrkeslivet gjorde etterhvert samfunnet oppmerksomt på at det hovedsakelig var menn som nådde de høyeste posisjonene i næringslivet (Danielsen et al., 2013). Topposisjoner krever ofte formell utdanning på høyt nivå, og lav utdannelse blant kvinner var ikke lenger en god forklaring på kjønnsforskjellene i bedriftshierarkiet, men heller relevant arbeidserfaring og kjønnsforskjeller i utdanningsvalg. Kvinner ble stadig sterkere representert i utdanningsløp som rekrutterer til prestisjefylte og høytlønnede jobber (Teigen, 2006; Hardoy et al., 2017a; Horne, 2017), og siviløkonomstudiet regnes som en av de mest relevante utdanningene for næringslivsledere (Gulbrandsen et al., 2002; Hardoy et al., 2017a). Fra tidlig på 1970-tallet ble økonomi og administrasjon et fagfelt som tiltrakk kvinner i større grad enn tidligere (Danielsen et al., 2013), og i 2015 utgjorde kvinner omtrent 50% av studentene på landsbasis (Hardoy et al., 2017a).

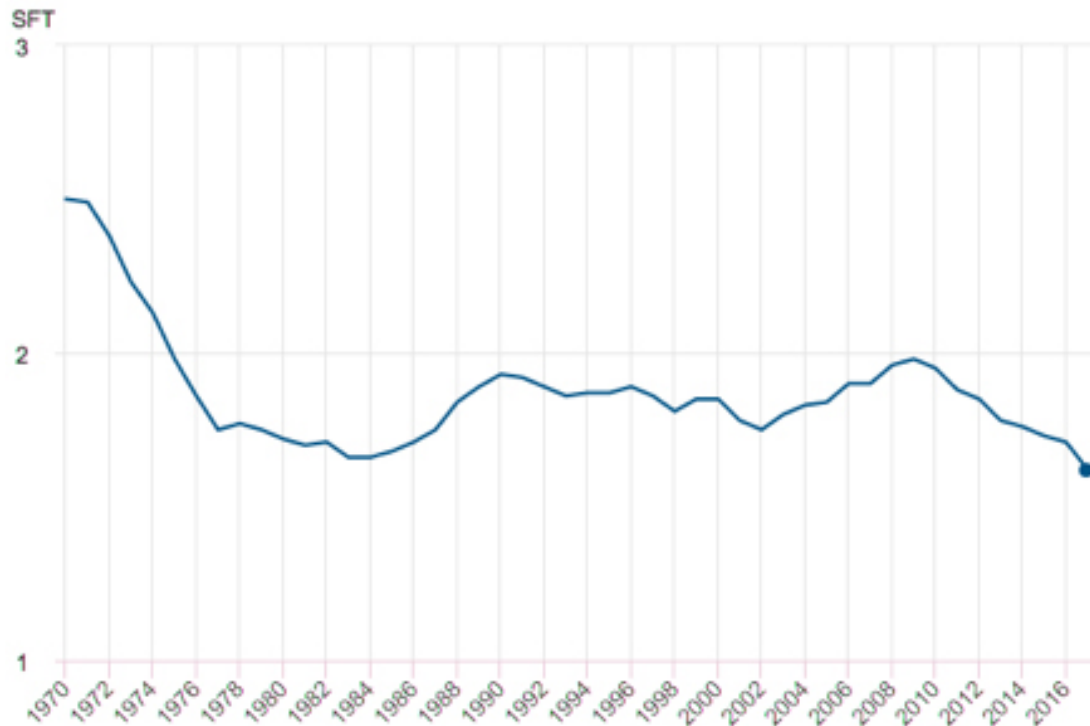
2.2 Utsatt familieetablering

Den økte andelen velutdannede kvinner på slutten av 1900-tallet omtales som foregangspersoner for det «nye kvinnelivet», som førte til en ny tilpasning mellom familie og yrke for mange (Ellingsæter, Noack og Rønsen 1997; Kitterød, 2002). Særlig har den økte andelen kvinner i utdanning bidratt til en utsettelse av familieetablering og barnefødsler (Aamodt og Stølen, 2003; Lappegård og Dommermuth, 2015). En vesentlig årsak bak denne endringen er større aksept for og adgang til prevensjon og selvbestemt abort, som i større grad muliggjør kvinners påvirkning av egen fruktbarhet og kontroll over når i livet de får barn. Tilgang på enkle prevensjonsmidler, som p-pillen, reduserte kvinners investeringskostnader i

karriere og bidro til en økning i andel kvinner som valgte profesjonelle utdanninger og karrierer (Goldin og Katz, 2002). Alderen for førstegangsfødende og gjennomsnittlig antall barn som fødes per kvinne har også endret seg i Norge de siste tiårene. Den gjennomsnittlige alderen for førstegangsfødende var omtrent 25 år på slutten av 1980-tallet, mens den var nærmere 29 år i 2017 (SSB, 2018e). Ofte venter kvinner som tar høyere utdanning til de er over 30 år før de får sitt første barn (Rønning og Karlsen, 2014). En årsak til dette kan være at velferdsordninger tilknyttet foreldreskap er mindre omfattende for studenter, og dermed er det mindre økonomisk lønnsomt å få barn mens man er under utdanning (Hart, Rønsen og Syse, 2015). Flere ønsker også å utsette familieetablering etter endt utdannelse fordi de ønsker å etablere seg i arbeidslivet først (Lappegård og Dommermuth, 2015). Det kan tenkes at særlig kvinner i yrker med høye investeringskrav ønsker å opparbeide seg både kompetanse og erfaring før de går ut i fødselspermisjon. Inntekt før fødsel avgjør hvor mye kvinner mottar i økonomisk kompensasjon gjennom permisjonen, noe som kan påvirke fødemønsteret ytterligere.

Samtidig som snittalderen for førstegangsfødende har gått kraftig opp, ser man en reduksjon i gjennomsnittlig antall fødte barn per kvinne (SSB, 2018e). Fra starten av 1960-tallet sank gjennomsnittlig antall barn per familie fra tre til to i løpet av en 10-års periode (SSB, 2018b) og som illustrert i Figur 2-3 under falt fruktbarhetstallene kraftigere i løpet av 1970-tallet. Færre par velger i dag å få mer enn to barn (Lappegård og Dommermuth, 2015), og det samlede fruktbarhetstallet var redusert til 1,62 i 2017 (SSB, 2018b). Dette er det laveste fruktbarhetstallet målt i Norge hittil (Falnes-Dalheim, 2018). Likevel er fruktbarhetstallene høye i Norge sammenlignet med en del andre europeiske land, muligens på grunn av faktorer som inntekt, psykisk helse og velferdspolitiske tiltak som gjør det enklere å kombinere barn og arbeid (Lappegård, 2002).

Figur 2-3: Samlet fruktbarhetstall (STF) for kvinner fra 1970-2017²



Kilde: Figur hentet fra «Rekordlav fruktbarhet» av Falnes-Dalheim, A. (2018)

Økt likestilling i arbeidsmarkedet, flere kvinner i høy utdanning, en mer individualistisk holdning, og enkle prevensjonsmetoder er altså faktorer som spiller inn på beslutningen om familieetablering (Lappegård, 2002). Investering i lengre utdanningsløp kan bidra til at kvinner i dag har høyere ambisjoner og mål for yrkeskarrieren. Selv om norsk velferdspolitikken gjennom flere familiepolitiske tiltak ønsker å legge til rette for at man skal kunne kombinere jobb og familie, kan yrkesaktive foreldre oppleve et spenningsfelt mellom familie og arbeidsliv (Lappegård og Dommermuth, 2015). Dette omtales ofte som «tidsklemma». Desto lenger en kvinne venter med første fødsel jo færre fruktbare år har hun igjen, og kombinasjonen av «tidsklemma» og et mindre «fertiliteitsvindu» kan dermed påvirke beslutningen om når man skal få barn og hvor mange barn man skal få. I tillegg vil reglene rundt opptjening av foreldrepermisjon kunne spille inn på intervallet mellom barna, siden norske kvinner må være i arbeid minimum seks av ti måneder før de får barn for å motta full dekning (Lappegård, 2001). Dette bidrar til at det reelle fertiliteitsvinduet blir kortere for mange.

² Samlet fruktbarhetstall (STF) forklarer hvor mange barn en kvinne kommer til å føde i sin fødedyktige periode (15-49 år), forutsatt at dødsfall ikke forekommer og at fruktbarhetsmønsteret i perioden vedvarer (Falnes-Dalheim, 2018).

2.3 Mer likestilte husholdninger

Økt tilgang på elektrisitet, innlagt vann og nye tekniske hjelpemidler førte til en velstandsutvikling som drastisk endret arbeidshverdagen i hjemmet og frigjorde mer tid for kvinnene (Danielsen et al., 2013). I tillegg har økt kvinnelig deltakelse i arbeidsmarkedet bidratt til en økning av markedssubstitutter for hjemmelagde produkter som mat og klær (Lundberg og Pollack 1996). Tilgangen på nye tekniske hjelpemidler sammen med økt bruk av ferdigvarer kan være viktige årsaker til at tidsbruk på husholdsarbeid gikk kraftig ned fra 1970-tallet og frem til år 2000 (Vaage, 2002; Kitterød, 2012a).

Normen om at kvinnen måtte velge mellom ekteskap og yrkesarbeid fikk etterhvert mindre støtte, og det ble generelt mer positive holdninger til likestilling. Dette førte til at flere valgte å gå bort fra den eneforsørgermodellen, og to-inntektsfamilien fikk sterk støtte i samfunnet i løpet av 1970-80-årene (Danielsen et al., 2013). Når kvinnen ble mindre økonomisk avhengig av mannen og fikk en sterkere forhandlingsposisjon, ble både beslutningsprosessene og fordelingen av ressurser i familien også endret (Lundberg og Pollack, 1996). Økningen av to-inntektsfamilier bidro slik til en mer likestilt holdning i parforholdet (Costa, 2000). Utviklingen fra 1985 til 2009 viser en klar økning i andelen som mener at den likestilte familiemodellen er den mest ideelle (Hansen og Slagsvold, 2012), og forventningene til at kvinner i lik grad som menn skal kunne forsørge familien står i dag sterkt i de nordiske landene (Lappegård, 2002). Holdningsundersøkelser for de siste tiårene viser at færre nordmenn sier seg enig i påstander som «dersom en kvinne tjener mer enn hennes mann, vil det nesten sikkert oppstå problemer» (YouGov, 2015; World Values Survey, 2018), se Tabell A-1 i appendiks. Dette kan tyde på en endring i holdninger og sosiale normer skapt av tradisjonelle kjønnsroller.

Endringene i samfunns- og familiestruktur førte til et behov for en mer moderne familiepolitikk. Det ble innført svangerskapspermisjon med full lønn og et offentlig subsidiert barnetilsyn for arbeidstakere med barn, ettersom to-inntektsfamilien ble det normale. Selv om en mer moderne familiepolitikk har økt yrkesaktiviteten blant mødre, ble det tydelig på 1980-tallet at den ikke på tilsvarende måte hadde ført til at fedre bidro mer til hus- og omsorgsarbeidet (Vollset, 2011). Til tross for at fedre har hatt anledning til å ta ut deler av foreldrepermisjonen siden 1978, var det få som benyttet seg av denne ordningen (Schou, 2017). Mindre spesialisering og økt likestilling i familien var derfor fortsatt en tydelig målsetting da Norge i 1993 som første land på verdensbasis innførte en fedrekvote som kun

var forbeholdt far i foreldrepermisjonen (NOU 1995:27, s. 9; Halrynjo og Kitterød, 2016; Schou, 2017). Fedrekvoten, som politisk virkemiddel, hadde til hensikt å utfordre de tradisjonelle kjønnsrollene, gjennom å endre hvordan kjønnsroller skapes og forsterkes gjennom kjønnede arbeidsoppgaver. Ved bruk av «mild tvang» skulle den nye fedrekvoten bidra til at fedre tok mer aktiv del i omsorgsarbeidet hjemme, og fremme likestilling ved at mødre lettere kunne gå tilbake i jobb etter permisjonen (Schou, 2017). Bruk av fedrekvoten ble i løpet av få år en majoritetspraksis (Kitterød, Halrynjo og Østbakken, 2017). Likevel kan det argumenteres for at norsk familiepolitikk støtter opp under både den tradisjonelle eneforsørgermodellen og toforsørgermodellen. For eksempel støtter kontantstøtteordningen opp under den tradisjonelle eneforsørgermodellen, mens subsidierte barnehager og betalt foreldrepermisjon for begge foreldrene legger til rette for en toforsørgermodell (NOU 2017:6, 2017, s. 21).

2.4 Endringer i etterspurt arbeidskraft

Etterspørsel i arbeidsmarkedet har også gjennomgått en drastisk endring siden husmorsperioden. Generelt kan endringen beskrives som en gradvis omstilling fra primær- og sekundærnæringer til mer tjenesteytende næringer. For eksempel har antall nordmenn som jobber innen jordbruk og industri blitt kraftig redusert, samtidig som antall innen helse- og sosialtjenester har økt (Hansen og Skoglund, 2008). Menns fysiske styrke har historisk sett gitt de en fordel på arbeidsmarkedet siden deres produktivitet var relativt høyere utenfor hjemmet, og det motsatte var tilfelle for kvinner (Dyvesether, 2017). Det har dermed vært en drivkraft for kvinners inntog på arbeidsmarkedet at etterspørselen etter «funksjonærer» som utfører kontorarbeid har økt relativt til «arbeidere» som utfører fysisk arbeid. Utbygging av den norske velferdsstaten skapte et stort behov for arbeidskraft, siden skoler, aldershjem, sosialkontor og barnehager skulle bygges i alle kommuner. Mange av disse nye jobbene var tilknyttet omsorg og pass av barn, ungdom, eldre og pleietrengende (Birkelund og Petersen, 2003). Dette var i stor grad arbeid som kvinner hadde hatt ansvar for tidligere, men da ulønnet. I tillegg til omsorgsykker ble det vanligere med yrker som ble sett på som «passende for kvinner», for eksempel innen matlaging og servering, samt jobber som «kontordame» og «butikkdame» (Jensberg, Mandal og Solheim, 2012). Denne reorganiseringen av ansvarsoppgaver, både til å bli lønnet og til å bli offentlig organisert, har ført til vekst i kvinners yrkesdeltakelse (Jensberg et al., 2012), men også til kjønnsdeling i arbeidsmarkedet.

2.5 Likestillingspolitikk

Etterspørsel etter kvinnelig arbeidskraft har også blitt endret av nye normer, lover og regler rundt likestilling og diskriminering. Likestillingspolitikken har i stor grad handlet om å bryte ned forventninger og arbeidsfordeling knyttet til kjønnsstilhørighet (Halrynjo og Teigen, 2016). Å få mer likestilling i arbeidslivet og i hjemmet har vært en politisk målsetting de siste tiårene (Kitterød og Rønsen, 2011). I 1982 inngikk blant annet NHO og LO en avtale om likestilling, som sa at «alle arbeidstakere, uavhengig av kjønn, skulle gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling og likestilles med hensyn til rekruttering, lønn, opplæring og avansement» (Danielsen et al., 2013, s.319). Likestillingsloven forbyr blant annet forskjellsbehandling basert på kjønn, graviditet, fødselspermisjon, og omsorgsoppgaver, og omfatter både direkte og indirekte forskjellsbehandling uten saklig grunnlag (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, §1). Inkluderingen av omsorgsoppgaver er ny av 2017. Arbeidsgiver har altså ikke lov til å la være å ansette noen i påvente av graviditet eller permisjon, med mindre det er særlige grunner til dette. Det er heller ikke tillatt å si opp noen fordi de skal ha fødselspermisjon, eller å si opp noen underveis i permisjonstiden.

3. Likestilling i dagens arbeidsmarked

Tidligere forskningslitteratur har hovedsakelig fokusert på humankapital, diskriminering og yrkesspesifikke egenskaper for å forklare lønns- og karriereforskjeller mellom kvinner og menn (Altonji og Blank, 1999; Sicilian og Grossberg, 2001). Menn og kvinner har i dag omtrent lik humankapital, og flere kvinner enn menn tar høyere utdanning (Zachrisen, 2015; Hamre, 2016). Økt yrkesdeltakelse og høyere utdanning har bidratt til at kvinner har økt sin humankapital relativt til menn, i form av utdanning, arbeidserfaring og opplæring på jobben (Costa, 2000; Becker, 1993). I følge Becker (1993) er utdanning og arbeidserfaring de to viktigste formene for investering i humankapital, og kvinner som gruppe har aldri hatt like høy utdanning og arbeidserfaring som de har nå.

Som følge av den høye andelen kvinner i arbeid er yrkesdeltakelsen i Norge blant de høyeste i OECD-landene (Sørbø, 2006; OECD, 2017), og Norge ligger på en tredjeplass når man ser på andelen høyt utdannede unge kvinner (Zachrisen, 2015). At kvinner har passert menn i høyere utdanning øker også sannsynligheten for at kvinner i dag har høyere utdanning enn sin ektemann (Eika et al., 2014; Hardoy, Schøne og Østbakken, 2017b). I nyere tid er det blitt forholdsvis vanlig at arbeidstiden er omtrent lik for begge partene i et parforhold, og det har blitt mer akseptert at kvinner er i full jobb mens de har små barn (Kitterød og Rønsen, 2010).

Til tross for høy grad av likestilling i det norske samfunnet generelt, fører individuelle og strukturelle forskjeller likevel til et gjennomgående kjønnsdelt arbeidsmarked (Bakken, 2009; Halrynjo og Teigen, 2016). Bakken (2009) omtaler dette som «det norske likestillingsparadokset». Individens valg av utdanning, yrke og stillingsgrad kan variere av hensyn til normer, preferanser, økonomisk behov og arbeidsfordeling i familien. Et kjønnsdelt arbeidsmarked oppstår på grunn av flere sosiale og økonomiske forhold, og forstås ofte ut fra tilbud- og etterspørselsforklaringer (Reskin og Bielby, 2005). Tilbudsforklaringer viser i dag til segregering som et resultat av individers valg, og handler om hvor mye tid og innsats individer ønsker å tilby i arbeidsmarkedet (Reskin og Bielby, 2005; Kunze, 2015). Forskjellene oppstår fordi kjønnene har ulike interesser og preferanser, som for eksempel at kvinner foretrekker yrker som kan kombineres med familieansvar. Karriereopphold som følge av familieetablering vil kunne føre til at kvinner får lavere avkastning på utdanningen de har tatt, og kvinner velger derfor ofte å utdanne seg til yrker hvor humankapital forringes mindre over tid (Lazear og Gibbs, 2009), og unngår yrker hvor «lønnsstraffen» for fravær er stor. I

tillegg vil ulikheter i erfaring og kompetanse være med på å forklare valgene. Etterspørselsforklaringer ser på arbeidsgiveres preferanser og praksiser, samt lovverk og holdninger som påvirker disse. Disse kan henge sammen med kjønnsstereotyper og forventninger, og kan produsere forskjeller i arbeidsmarkedet. Viktige forhold her er diskriminering og barrierer for å delta i visse deler av arbeidsmarkedet, samt strukturelle forskjeller. For eksempel kan institusjonalisert praksis på utdanningsinstitusjoner, i virksomheter og andre sammenhenger også ha betydning for kjønnsulikheter i utdannings- og yrkesvalg og karriereveier (Reskin og Bielby, 2005).

3.1 Horisontalt segregert arbeidsmarked

Selv om det ikke lenger er stor forskjell i andelen sysselsatte menn og kvinner i Norge, er arbeidsmarkedet fortsatt kjønnsdelt. Nordmenn jobber i ulike yrker, bransjer, sektorer, og stillingsnivå, og beveger seg mellom disse i et kjønnsdelt mønster (Østbakken, Reisel, Schøne, Barth og Hardoy, 2017). I Norge ser man blant annet at kvinner dominerer i offentlig sektor, og menn i privat sektor. I 2016 var 75% av de ansatte i kommunal sektor og 60% av de ansatte i statlig sektor kvinner, og 63% av de ansatte i privat sektor var menn. Kvinner er oftere ansatt innenfor salg, service- og kontoryrker, samt helse- og omsorgsykker, mens menn er i klart flertall blant transportarbeidere, håndverkere, bønder, fiskere og prosess- og maskinoperatører (Hamre, 2017a). Slike skiller mellom hvilke yrker, bransjer og sektorer menn og kvinner velger kalles *horisontal segregering* (Charles, 2003). Segregeringen handler om valg menn og kvinner tar ut fra egne preferanser, som preferanser for eksempel for lønn, fleksibilitet og andre betingelser i tillegg til selve arbeidet. Arbeidsgiveres preferanser er forøvrig også relevant for hvem som ansettes i ulike stillinger. Ifølge Østbakken et al. (2017) skyldes to tredjedeler av kjønnssegregeringen blant yrker utdanningsvalg. Selv om de med lavere utdanning fortsatt velger mer kjønnsstradisjonelt, har det blitt vanligere at kvinner velger mannsdominerte eller kjønnsbalanserte fagretninger i høyere utdanning, og skillene mellom høyt utdannede menn og kvinners utdanningsvalg blir mindre (Reisel, 2014).

Horisontal segregering påvirker kjønnslikestilling blant annet fordi yrker og stillinger lønnes ulikt. Kvinner velger ofte lavtlønnede yrker, mens menn dominerer i yrker med høyere lønnsnivå (Barth, Hardoy, Schøne og Østbakken, 2013). En annen årsak er at ulike stillinger tilbyr ulik fleksibilitet, som for eksempel mulighet for deltid kombinert med barneomsorg. Menn arbeider oftere i yrker med lengre arbeidstid, mens kvinner oftere velger yrker som

tillater mer fleksible dager (Abrahamsen, 2002; Kjeldstad og Nymoen, 2004). Kjønnssегregeringen blant yrker har blitt noe svakere de siste årene, samtidig som segregeringen blant sektorer har økt (Jensberg et al., 2012). Mødre har større sannsynlighet for å bytte til offentlig sektor enn kvinner uten barn og menn, og forskjellen øker med antall barn (Schøne, 2015). Familieetablering ser dermed ut til å være en av årsakene til at kvinner har en høyere mobilitet fra privat til offentlig sektor. I denne oppgaven fokuserer vi på de vertikale forskjellene som oppstår for menn og kvinner i samme yrke og bransje.

3.2 Vertikalt segregert arbeidsmarked

Som nevnt innledningsvis er Norge rangert relativt lavt på en internasjonal måling av likestilling i toppledelse (World Economic Forum, 2017), og det er vesentlige forskjeller på menn og kvinners stillingsnivå, også innenfor samme yrker og bransjer. Dette er svært relevant for likestilling, blant annet fordi lønnsgapet mellom kjønnene er større på toppen av inntektsfordelingen enn på midten og bunnen (Blau og Kahn, 2017). Kvinner dominerer blant de 10% i samfunnet som tjener minst, men her er det små lønnsforskjeller mellom kjønn. Ser man derimot på de 10% som tjener mest, er tre av fire menn, og kvinnene tjener 30% mindre enn mennene i samme gruppe (Hamre, 2017a). Dette viser en tendens til at lønnsforskjellene stiger ved høyere lønnsnivå, som ofte er dominert av menn.

At menn og kvinner befinner seg på ulike posisjoner i stillingshierarkiet kalles *vertikal segregering* (Charles, 2003; Jensberg et al., 2012). Årsakene til vertikal segregering er sammensatte, og selv om det er enighet i at kvinner er underrepresenterte på toppen, er det ikke enighet i om hvorvidt barrierene forsterkes på høyere stillingsnivå eller om hvorfor de oppstår. Litteraturen baserer seg ofte på to hovedforklaringer: at menn og kvinner møter ulike barrierer på veien mot toppen, eller at menn og kvinner har ulike egenskaper og preferanser for karriere. «Glasstaket» er betegnelsen som ofte brukes for usynlige barrierer som hindrer kvinner i å nå toppjobbene som domineres av menn, og som ikke kan forklares som direkte kjønnsdiskriminering (Cotter, Hermsen, Ovadia og Vanneman, 2001; Halrynjo et al., 2015). Noen hevder blant annet at det eksisterer en karrieremessig flaskehals for kvinner på mellomledernivå, og at det er på dette nivået kvinner blir forbigått av menn (Yap og Konrad, 2009). Andre hevder at det er mindre sannsynlig at kvinner begynner å klatre på karrierestigen og at de begrenser egne karrieremuligheter på grunn av individspesifikke egenskaper og preferanser, eksempelvis fordi de er mer opptatt av familielivet (Bjerck, 2008; Halrynjo et al.,

2015;). Slike barrierer oppstår tidlig og på lavere stillingsnivå, og omtales ofte som «klebrige gulv»-barrierer. Mens noen studier finner belegg for at glasstaket har betydning for vertikal segregering i norsk næringsliv (Christofides, Polycarpou og Vrachimis, 2013), er det andre som ikke gjør det (Rønning og Karlsen, 2014; Halrynjo et al., 2015). Det samme gjelder for antagelser om klebrige gulv, hvor blant annet Rønning og Karlsen (2014) og Colbjørnsen og Knudsen (2018) hevder det ikke har betydning, mens Christofides et al. (2013) er uenige.

Til tross for at kvinner har passert menn i høyere utdanning og er sterkt representert på typiske lederutdanninger er det private næringslivet i Norge fortsatt vertikalt kjønnssegregert. I 2016 var fordelingen mellom ledere i Norge 64,7% menn og 35,3% kvinner (SSB, 2018a), og selv om den totale andelen kvinnelige ledere øker, er økningen langsommere på høyere stillingsnivå (Colbjørnsen og Knudsen, 2018). Tall fra SSB (2018a) viser at nesten en fjerdedel av alle norske toppledere er kvinner, men dersom man skiller mellom offentlig og privat sektor er bildet mer nyansert. I det private næringslivet er det flest mannlige ledere, og i det offentlige er det flest kvinnelige ledere. Grunnen til at statistikken likevel viser at kjønnsforskjellene i toppen er betydelige, er at det er langt flere lederposisjoner i privat sektor sammenlignet med offentlig sektor, og at privat sektor domineres av menn (SSB, 2018a).

En kartlegging av kjønnsbalansen i de 200 største selskapene i privat næringsliv viser at administrerende direktør (CEO), som er øverste leder, i 92,5% av tilfellene er en mann (CORE, 2017). Kjønnsbalansen er lavere i allmennaksjeselskaper (ASA) enn i aksjeselskaper (AS). I 2006 innførte Norge et krav om minst 40% kjønnsrepresentasjon i styret i norske ASA-selskaper, men kravet har ikke bidratt til en økning av andelen kvinner i toppledelse eller redusert lønnsgapet i privat næringsliv, slik hensikten var (Bertrand, Black, Jensen og Lleras-Muney, kommende). Tabell 3-1 viser kvinneandelen på ulike stillingsnivå i de største private selskapene i Norge, og at kvinner utgjør 7,5% av alle toppledere og 20% av alle representanter i toppledergrupper. Kvinner og menn er likt representert i stabsposisjoner, som er stillinger med en rådgivende støttefunksjon som for eksempel HR- og IT-direktører.

Tabell 3-1: Kvinneandel på ulike stillingsnivå de 200 største norske selskapene (%)

Styreleder (ASA + AS)	I styrer (ASA / AS)	CEO	Toppledergruppe	Linjeposisjoner	Stabsposisjoner
11,5	39 / 19	7,5	20	15	49

Kilde: Tall hentet fra CORE Topplederbarometer 200 (CORE, 2017)

De fleste posisjoner i toppledelsen er linjeledere, altså posisjoner med resultatansvar. Kvinner innehar bare 15% av linjeposisjonene i de 200 største selskapene i Norge. Denne ujevne kjønnsfordelingen er viktig å legge merke til fordi linjeposisjoner ofte baner vei for en videre karriere, og det er oftest de med erfaring fra linjeledelse som rekrutteres til administrerende direktør (CEO) (Barsh og Yee, 2012; CORE, 2017; Horne, 2017). Tilgangen på kvinnelige toppleder kandidater kan også skyldes at kvinner ofte blir hengende igjen i stillinger mellomledernivå (Colbjørnsen, 2017). Blant norske toppledere er det stor enighet om at kvinner i mindre grad enn menn velger en operativ stilling med resultatansvar og sjeldnere søker seg til lederstillinger (Halrynjo et al., 2015). De mener også at kvinner ofte har ansvar for barn og familie, og dermed mindre frihet til å realisere egen karriere. Selv om spørreundersøkelser kan kartlegge enighet om påstander, er det viktig å huske at de ikke sier noe om hvilke mekanismer som faktisk bidrar til den lave andelen kvinnelige linjeledere.

Årsakene til den vertikale segregeringen er mange og sammensatt. Som nevnt ser vi en konvergens mellom menn og kvinner med tanke på yrkesdeltakelse og utdanning. Norske og internasjonale studier finner små eller ubetydelige forskjeller i menn og kvinners karriere- og inntektsutvikling før familieetablering (Smith, Smith og Verner., 2013; Goldin, 2014; Rønning og Karlsen, 2014; Bütikofer, Jensen, og Salvanes, 2018), og at menn og kvinner har like sterke karriereaspirasjoner (Stone og McKee, 2000; Devillard et al., 2016). En studie som fulgte 24.000 svenske ledere gjennom 20 år viser at kvinnelige ledere scorer bedre enn mannlige på både utdanning, arbeidserfaring og karrierevalg som fører til topplederstillinger (Keloharju, Knüpfer og Tåg, 2017). Likevel har kvinner lavere sannsynlighet for forfremmelse enn menn (Blau og DeVaro, 2007), og ulikhetene oppstår ved første fødsel. Deretter ser man at fedre dominerer på høyeste stillingsnivå, og mødre er overrepresentert på de lavere nivåene (Lyng, 2016).

3.3 Mødrestraff

Familieetablering ser ut til å ha ulik innvirkning på menn og kvinners karriereutvikling. Tall fra OECD (2012) viser at lønnsgapet mellom fulltidsarbeidende norske mødre og fedre er 21%, altså tjener mødre mindre enn fedre. Mellom barnløse menn og kvinner er lønnsgapet bare 2%. Dette tyder på at foreldreskap har en negativ effekt på kvinners lønn, og dette fenomenet omtales ofte som «mødrestraffen» (Blau, Ferber og Winkler, 2014). Dersom lønn kan være en indikator på hvor mødre og fedre befinner seg på karrierestigen, tyder disse funnene på at kvinners karriereprogresjon stagnerer når de får barn.

Mødrestraffen kan oppstå på grunn av flere årsaker. Familieetablering betyr økte forpliktelser på hjemmebane, og tidsbruksundersøkelser viser at norske kvinner fortsatt tar hovedansvaret hjemme, både når det kommer til husarbeid og omsorgsarbeid (Kjeldstad og Lappegård, 2009; Vaage, 2012). Dette fører til en «dobbel byrde» (Mencarini og Sironi, 2012), og Becker (1985) hevder at konsekvensen av denne byrden er at kvinner reduserer sin innsats i lønnet arbeid. Kvinners innsats i ulønnet arbeid i hjemmet kan slik forklare både lønnsforskjeller mellom kjønnene og hvorfor kvinner velger mer familievennlige yrker og stillinger (Becker, 1985).

Fravær fra arbeidsmarkedet på grunn av fødselspermisjon sammenfaller ofte med den tidlige fasen av karrieren, som er svært viktig for valgmuligheter senere i karriereløpet (Halrynjo et al., 2015; Hardoy et al., 2017a; Colbjørnsen og Knudsen, 2018). I denne perioden signaliserer man til arbeidsgiver hvilke karriereambisjoner man har, og hvor mye tid og dedikasjon man vil legge i jobben. Dette sammenfaller med funn om at mødrestraffen blir mindre dersom man venter til passerte 30 år før første barn (Bütikofer et al., 2018), og tyder på at det er viktig for lønnsutvikling å etablere seg i karrieren før man tar permisjon. Størrelsen på mødrestraffen kommer også an på hvilken type jobb mødrene har når de får barn. For eksempel vil de som har ikke-lineære lønnsstrukturer, som for eksempel forretningsadvokater og konsulenter, straffes hardere for fravær enn de med lineære lønnsstrukturer, som farmasøyter og IT-arbeidere. Dette tyder på at kvinner i realiteten må velge mellom familievennlighet og høy lønn (Bütikofer et al., 2018), og kvinner som har relativt store lønnstap i forbindelse med familieetablering har større sannsynlighet for å komme tilbake i full jobb (Ejrnæs og Kunze, 2013).

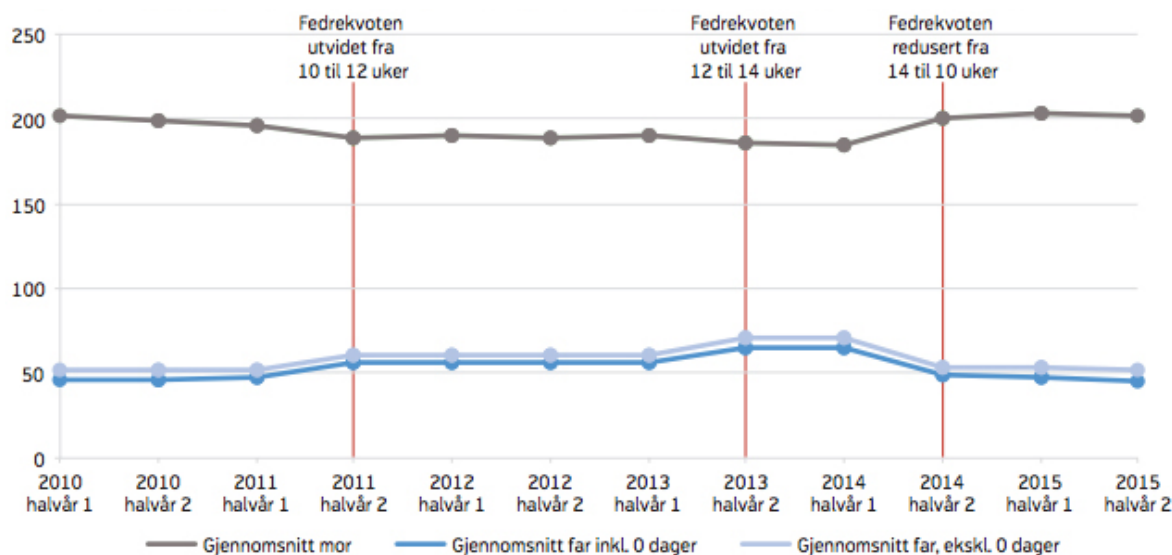
Flere kvinner velger å skifte til såkalte «mødrespor» etter de får barn, og velger da mer familievennlige jobber som gjør det enklere å kombinere familieomsorg og karriere, for eksempel i offentlig sektor (Schöne, 2015). Her tilbys det i større grad fleksible arbeidstidsordninger, gode permisjonsordninger, og mer likestilte holdninger (Colbjørnsen og Knudsen, 2018). Å følge et mødrespor samsvarer også med Beckers (1993) humankapitalteori som forklarer at det er i kvinnens økonomiske interesse å ta yrkesvalg som vil føre til en lavere lønnsstraff ved avbrudd i arbeidsmarkedet. Selv om valgmuligheter som deltidsarbeid og fleksibilitet i utgangspunktet er bra for kvinners rettigheter, kan det også sees som en «karrierefelle» som leder mødre til å ta enda mer ansvar på hjemmebane og dermed reduserer sine karrieremuligheter ytterligere (Colbjørnsen og Knudsen, 2018).

Som nevnt kan foreldres arbeidsfordeling på lang sikt påvirkes av hvordan permisjonen fordeles, og slik påvirke både mødre og fedres karrieremuligheter. Dagens permisjonsordning er romslig og kan i stor grad tilpasses familiens egne ønsker. Permisjonen er tredelt og består av både en mødrekvote på 10 uker, en fedrekvote på 10 uker og en fellesperiode som kan fordeles mellom foreldrene. Fellesperioden er på 26 eller 36 uker, avhengig av valgt dekningsgrad (Arbeids- og velferdsforvaltningen [NAV], 2018). Valgfrihet står dermed sentralt i den norske foreldrepengoordningen. Fra et likestillingsperspektiv er det verdt å nevne at fars fedrekvote fortsatt er bundet til mors opparbeidelse av rettigheter til foreldrepenger, og fars rett til betalt permisjon er dermed knyttet til mors arbeidssituasjon (NAV, 2018).

Til tross for at den norske familiepolitikken har til hensikt å legge til rette for kvinners karriereutvikling, tilbringer kvinner som regel mer tid ute av arbeidsmarkedet enn menn, ofte på grunn av familieetablering som fører til karriereopphold. En lang permisjon kan også bidra til en svakere karriereprogresjon for kvinner enn om permisjonen hadde vært kortere (Gupta og Smith, 2002; Blau og Kahn, 2013). Selv om norsk familiepolitikk ønsker å stimulere til fedres involvering i omsorgsarbeid gjennom fedrekvoten, er det fortsatt mødre som tar mesteparten av foreldrepermisjonen og har hovedansvar for omsorgsarbeidet (Bringedal og Lappegård, 2012; Vaage, 2012). Figur 3-1 viser at kvinner i gjennomsnitt tar ut betydelig flere dager med foreldrepenger enn menn (Schou, 2017). Norske fedre tar i gjennomsnitt ut seks ganger kortere foreldrepermisjon enn norske mødre (Grambo og Myklebø, 2009). Kvinners fravær fra arbeidsmarkedet vil kunne føre til at kvinners humankapital forringes, eller at de ikke får opparbeidet seg like mye humankapital som de ellers ville. Dette vil kunne bidra til reduserte lønns- og karrieremuligheter på arbeidsmarkedet for de som tar lengst permisjon,

som oftest er kvinner. Sjenerøse familiepolitiske tiltak kan i tillegg bidra til diskriminering av kvinner i rekruttering til jobber på høyere nivåer (Blau og Kahn, 2013), siden fravær er særlig kostbart for bedriftene når de ansatte har mye ansvar og er vanskelige å erstatte for kortere perioder.

Figur 3-1: Mor og fars uttak av foreldrepenger (antall dager)³



Kilde: Figur hentet fra «Fedrekvoten – uttak og holdninger» av Schou, L. (2017, s. 87)

Menns uttak av fedrekvote er en av indikatorene benyttet av SSB for å kunne si noe om fordelingen mellom lønnet arbeid og omsorgsarbeid i husholdningen, og andelen fedre som velger å ta ut full fedrekvote eller mer har økt jevnlig (Hamre, 2016)⁴. Far bruker mer tid hjemme og er mer involvert i barneomsorg enn før (Kitterød, 2012b). De fleste norske fedre benytter seg i dag av fedrekvoten (Schou, 2017; SSB, 2017), og fedre i parforhold der begge har høyere utdanning er blant de fedrene som tar lengst permisjon (Naz, 2010; Bringedal og Lappegård, 2012; Kitterød et al., 2017; Schou, 2017;). Til tross for dette tilhører en stor andel av fedrene som ikke tar ut hele fedrekvoten høyinntektsgruppen, som ofte jobber overtid, har lederansvar, og som ofte er ansatt i privat sektor og på mannsdominerte arbeidsplasser (Brandth og Kvande, 2002; Grambo og Myklebø, 2009; Kitterød et al., 2017; Schou, 2017).

³ I gjennomsnittet for far kan man se for alle fedre, men også gjennomsnittet for når man har ekskludert de som ikke tok ut noe av fedrekvoten, altså null dager (Schou, 2017).

⁴ Fedrekvoten ble for første gang innført i 1993 på fire uker og har gradvis økt til 14 uker frem til den ble redusert for første gang i 2014. Fedrekvoten er i dag på 10 uker av foreldrepengerperioden (Hamre, 2017b).

Fedre som er ansatt på mer kjønnsnøytrale eller kvinnedominerte arbeidsplasser og i offentlig sektor tar oftere ut mer enn fedrekvoten (Grambo og Myklebø, 2009; Naz, 2010).

I dag forventes det at både mor og far skal være gode ansatte og gode foreldre. Det har også blitt forholdsvis vanlig at arbeidstiden er omtrent lik for begge partene i et parforhold, og det har blitt mer akseptert at kvinner er i full jobb mens de har små barn. Likevel arbeider omtrent halvparten av mødre i et parforhold deltid, og partenes arbeidstid er likere fordelt når de ikke har barn i husholdningen (Kitterød og Rønsen, 2010). Deltidsandelen er fire ganger høyere for kvinner enn menn i de årene det er vanlig å være småbarnsforeldre, og kvinner blir oftere værende lenger i deltid enn menn (Næsheim og Villund, 2013). Vaage (2012) påpeker at mens kvinner bruker mer tid enn menn på husholdsarbeid, bruker menn mer tid på inntektsgivende arbeid. Dette kan tyde på at norske kvinner bruker mindre tid på inntektsgivende arbeid for å prioritere familien, noe som kan sees i sammenheng med at småbarnsmødre i et parforhold også er den gruppen kvinner som gjør mest hus- og omsorgsarbeid (Kitterød, 2012a). Til tross for at over 90% av barn mellom ett til fem år går i barnehage (Hamre, 2016), og yrkesandelen blant kvinner har økt, bruker småbarnsmødre som nevnt like mye tid på omsorgsarbeid som småbarnsmødre gjorde på begynnelsen av 1970-tallet (SSB, 2012).

4. Teoretisk fundament

Dette kapittelet vil gi en kort introduksjon til sentrale fenomener som kan bidra til den manglende kjønnsbalansen i det norske arbeidsmarkedet. Disse teoretiske aspektene danner et grunnlag for å forstå de empiriske studiene som vil omtales i litteraturgjennomgangen i kapittel 5, og diskusjonen videre. Begrepene som introduseres er ulike arbeid-familietilpasninger, ikke-fleksibel arbeidstid, og diskriminering. Videre beskrives sentrale teoretiske perspektiver knyttet til partnervalg, samt hvordan forventninger til arbeidsdelingen i parforholdet påvirkes av sosiale normer.

4.1 Arbeid-familietilpasning

Med arbeid-familietilpasning mener vi menn og kvinners investering i henholdsvis lønnet yrkesarbeid og ulønnet husholdsarbeid. *Yrkesarbeid* defineres som inntektsgivende arbeid, og *husholdsarbeid* som omsorgsarbeid, husarbeid og vedlikeholdsarbeid (Reiakvam og Skoglund, 2009). Flere teoretiske rammeverk presenteres i litteraturen for å forklare mekanismene som bidrar til arbeidsfordelingen i et parforhold. To av disse teoretiske perspektivene er teorien om rasjonell tidsallokering (Becker, 1991), og konkurrerende forpliktelser mellom familie og yrkesarbeid (Blair-Loy, 2003).

Teorien om rasjonell tidsallokering tar utgangspunkt i Beckers teori om komparative fortrinn og spesialisering innad i familien (Becker, 1991). Familien betraktes her som en nyttemaksimerende enhet, og teorien tilsier at alle rasjonelle individer vil vri sin atferd i retning av handlinger som gir høyere avkastning. For å maksimere nytteverdien vil dermed tid, som omtales som familiens grunnleggende ressurs, fordeles basert på partenes produktivitet i henholdsvis husholdsarbeid og yrkesarbeid. Fordelingen bestemmes delvis ut fra biologiske forskjeller og humankapital tilegnet gjennom utdanning og erfaring. Den parten som relativt sett er mest produktiv i en av aktivitetene har et komparativt fortrinn og den av partene med et komparativt fortrinn i inntektsgivende arbeid vil ha størst forhandlingsmakt (Becker, 1991).

Det kan også oppstå konkurrerende forpliktelser mellom arbeid og familie, som kan føre til en ytre eller en indre konflikt hos individer (Blair-Loy, 2003). Den ytre konflikten skapes av andres forventninger, for eksempel forventninger fra arbeidsgiver, kolleger, kunder eller

partner. Den indre konflikten skapes ved at egne forventninger og kulturelle idealer er motstridende. Blair-Loy (2003) skiller mellom to ulike kulturelle skjemaer, som hun har kalt «familiededikasjon» og «arbeidsdedikasjon». Skjemaet for familiededikasjon følges tradisjonelt av kvinner, og lover mening, kreativitet, intimitet og økonomisk trygghet ved å ta vare på mann og barn. Arbeidsdedikasjon lover mening og utfoldelse gjennom en karriere som krever full forpliktelse av både tid og energi, og følges tradisjonelt av menn. I denne oppgaven omtales dette som «karrierededikasjon», siden vi fokuserer på individer i karriereyrker. Konflikten oppstår når individer ønsker å dedikere seg til begge disse skjemaene, men ikke har nok tid. Karrierekvinner som velger å bruke mye av sin tid på familien bryter med «arbeidsdedikasjonen», og de som unngår, delegerer eller tjenesteutsetter husholdsarbeid bryter med «familiededikasjonen» (Blair-Loy, 2003). Det kan også tenkes at fedre som er både karrierededikerte og familiededikerte, og for eksempel ønsker å delta mer på hjemmebane også opplever en tilsvarende konflikt.

I møte med slike utfordringer velger par en tilpasning for hvordan de fordeler sin tid mellom yrkesinnsats og husholdsarbeid. Litteraturen skiller mellom fire ulike arbeid-familietilpasninger: Tradisjonell tilpasning, nytradisjonell tilpasning, to- karrieretilpasning og omvendt tradisjonell tilpasning.

4.1.1 Tradisjonell tilpasning

Den tradisjonelle tilpasningen hadde sitt ekstreme ytterpunkt i eneforsørgermodellen og husmorsfamilien, og som nevnt var dette en dominerende tilpasning på 1950- og 1960-tallet (Wærness, 2000). Tilpasningen tok utgangspunkt i tradisjonelle kjønnsroller, der far var familiens forsørger, mens mor ofte var hjemmeværende og hadde hovedansvar for husholdsarbeidet. Mors «familie-dedikasjon» gjorde det mulig for far å investere mer innsats i yrkesarbeid og karriere, siden mor var «bakkemannskap» hjemme.

4.1.2 Nytradisjonell tilpasning

Nytradisjonell tilpasning tar utgangspunkt en mer moderne variant av den tradisjonelle tilpasningen. I en nytradisjonell tilpasning endres parets tilpasning seg etter de får barn, ved at mannen fortsetter sin karrieresatsing mens kvinnen trapper ned på sin karrieresatsing for å ta hovedansvar hjemme (Lyng, 2016). Foreldrene følger slik ulike spor, og etablerer altså et «tosporet foreldreskap». På denne måten har far «bakkemannskap» hjemme ved at mor tar seg

av mesteparten av familiearbeidet (Lyng, 2016; Vabø, Tømte og Gunnes, 2016). Bergsvik, Kitterød og Wiik (2016) og Folke og Rickne (2016) definerer tilpasningen strengere ved at mannen i forholdet tjener mer enn 60% av den totale husholdningsinntekten.

4.1.3 To-karrieretilpasning

I en to-karrieretilpasning legges det til rette for at begge foreldrene kan ha en fulltidsjobb samtidig som de får rimelig tid med barna. Denne arbeid-familietilpasningen tar utgangspunkt i toforsørgermodellen, der lønnet- og ulønnet arbeid er relativt jevnt fordelt mellom partene, og omtales også som den «dobbelst likestilte» arbeid-familiemodellen (Lyng, 2016). Gjennom flere strukturelle tiltak legger den norske velferdsmodellen til rette for den dobbelt likestilte modellen, og denne tilpasningen har i følge Lyng (2016) høy oppslutning blant norske familier. Strengt definert tjener ingen av partene mer enn 60% eller mindre enn 40% av den totale husholdningsinntekten i denne tilpasningen (Bergsvik et al., 2016; Folke og Rickne, 2016).

Lyng (2016) skiller mellom to ulike typer to-karrieretilpasninger. Den første er en skiftbasert to-karrieretilpasning der den ene av partnerne tar «foreldreskiftet» mens den andre jobber. Skift-ordningen kan innebære at den ene tar hovedansvar for barna på morgenen, og den andre på ettermiddagen, eller at de periodevis jobber både natt og dag (Aarseth, 2007). Newman og Olivetti (2017) argumenterer for at en to-karrierefamilie har større fleksibilitet dersom preferansene for fordeling endres enn med den helt tradisjonelle tilpasningen med kun en forsørger. Mens begge partene i en to-karrierefamilie kan kompensere for partneres preferanseendringer både i yrkesarbeid og husholdningsarbeid, er den tradisjonelle arbeid-familietilpasningen mindre fleksibel ved at partene har spesialisert seg i hver sin ytterkant. I den andre to-karrieretilpasningen benytter foreldre seg av innleid «bakkemannskap», som for eksempel au pair eller hushjelp. Hochschild (1997) betegner dette som «tjenesteutsettelse» (outsourcing) av familien. Slik får begge foreldrene bedre tid til yrkesarbeid, og større valgfrihet over oppgaver som må gjøres i hjemmet.

4.1.4 Omvendt tradisjonell tilpasning

I den omvendt tradisjonelle tilpasningen er kvinnen familiens hovedforsørger, og tjener altså mer enn mannen. Folke og Rickne (2016) og Bergsvik et al. (2017) definerer begrepet strengere som at kvinnen tjener mer enn 60% av de totale husholdningsinntektene. Denne

arbeid-familietilpasningen legger til rette for at kvinnen kan fortsette sin «arbeidsdedikasjon» og videre karriererealisering. Mannen blir da «bakkemannskap» ved å ta hovedansvar hjemme.

Generelt i litteraturgjennomgangen vil er det variere hvor strengt studiene definerer de ulike arbeid-familietilpasningene. Mens Bergsvik et al. (2016) og Folke og Rickne (2016) definerer hovedomsorgsgiver som den av partene som tjener mer enn 60% av den totale husholdningsinntekten, studerer Bertrand et al. (2015) par der kvinnens relative inntekt overskrider 0.5, altså når kvinnen begynte å tjene mer enn mannen. I litteraturgjennomgangen vil vi ta utgangspunkt i studienes definisjoner av de ulike tilpasningene, og ellers karakterisere den ene parten som hovedforsørger dersom denne parten har karriereprioritet i forholdet.

4.2 Jobbkarakteristika og ikke-fleksibel arbeidstid

Individer har forskjellige preferanser for forholdet mellom lønn og fritid, og disse kan endres gjennom et livsløp. Når man satser karriere prioriterer man gjerne arbeidet, og kan foretrekke økonomiske belønninger og karriereavansement over fritid. Å legge til rette for et fleksibelt arbeidsliv er vanlig i det norske arbeidsmarkedet, ofte ved bruk av «fleksitid» der arbeidstakere innenfor visse rammer har mulighet til å variere egen arbeidstid (Håland og Wold, 2011). Deltidsarbeid og en fleksibel arbeidsdag er ofte forbundet med familieetablering, og fleksibilitet i arbeidslivet kan for mange være en forutsetning for å arbeide fulltid i småbarnsperioden. Når man får barn kan fritid bli mer attraktivt, samtidig som man har behov for sikker inntekt. Foreldrepar må derfor gjøre en avveining mellom familiens økonomiske behov og preferansen for tid til familie- og omsorgsarbeid.

I Norge er det ofte mødre som har hovedansvar for familie og omsorgsarbeid (Håland og Wold, 2011), og for mødre vil derfor fleksibilitet og mulighetene til å styre egen arbeidstid være gunstig blant annet fordi barnehage tilbudet er begrenset til et gitt tidspunkt på dagen. I følge Goldin (2014) vil kjønnsforskjeller på arbeidsplassen styrkes dersom kvinner straffes i form av lavere lønn og svakere utsikter for forfremmelse fordi arbeidsgivers kostnader ved å tilby fleksibilitet blir for store. Når de ansatte ikke er perfekte substitutter, oppstår det transaksjonskostnader for å overføre kunnskap fra en ansatt til en annen. Goldin (2014) tar utgangspunkt i fem jobbkarakteristika for å måle fleksibilitet på arbeidsplassen, som er hentet fra O*Net (The Occupational Information Network). Disse er:

1. Tidspress, hvor lavere tidspress betyr at de ansatte kan styre hverdagen mer selv,
2. Kontakt med andre, hvor mindre kontakt betyr mer fleksibilitet,
3. Etablering og opprettholdelse av personlige forhold, hvor flere viktige forhold betyr mer krav om tilstedeværelse,
4. Hvorvidt jobben er strukturert for den ansatte eller ikke, hvor lavere grad av spesialisering til hver ansatt gir mer fleksibilitet og erstattbarhet, og
5. Autonomi, hvor høyere grad av selvbestemmelse fører til at den ansatte vanskelig kan erstattes av andre ansatte.

I mange bransjer er kunnskap om kunder og relasjoner til disse avgjørende, og verdien på ansatte som innehar dette stiger. Effektivitet, tilgjengelighet og synlighet er viktig for både kunder og kollegaer. Lange og ikke-fleksible arbeidsdager er derfor lønnsomt for mange arbeidsgivere, og ansatte som kan jobbe lange dager og være tilgjengelig på spesielle tidspunkt vil bli disproportjonalt belønnet for dette. Dette omtales som ikke-lineære lønnsstrukturer og gjelder ofte høyt utdannede individer som befinner seg i den øverste delen av inntektsfordelingen, som for eksempel revisorer- og konsulenter, advokater og aksjemeglere. Det er også i yrker og bransjer med en slik lønnsstruktur at lønnsgapet mellom kjønn er størst (Goldin, 2014; Bütikofer et al., 2018).

En ikke-lineær lønnsstruktur vil straffe personer som ønsker fleksibilitet, blant annet fordi de har hovedansvar for familie og omsorgsarbeid og dermed ikke har anledning til å tilbringe mye tid på jobb. En lineær lønnsstruktur, som ikke har en lønnsstraff forbundet med fleksibilitet og deltidsarbeid, er derimot enklere å kombinere med familieetablering (Goldin, 2014). Hvordan arbeidstakere verdsetter fleksibilitet mot lønn er forskjellig fra person til person. De som foretrekker fleksibilitet velger ofte bort yrker med ikke-lineære lønnsstrukturer, siden prisen for fleksibilitet oppleves som for høy.

Implisitte eller eksplisitte forventninger om ekstraordinære investeringer av tid i arbeidet vil også gjelde for yrkessuksess, ved at den ansatte signaliserer karrierededikasjon og engasjement i jobben. Konkurransen mellom arbeidstakere påvirker også investeringskravene i karriere, siden fremtidige muligheter i form av spennende prosjekter eller forfremmelser er avhengig av egen investering, og prestasjonene blir sammenlignet med andres. I litteraturen for personaløkonomi er blant annet «tournament-modellen» mye brukt for å beskrive forfremmelser. I privat sektor er den individuelle konkurransen ofte høy, og kampen om å få

de beste prosjektene, avansement og bonus kan ta mye personlig tid. Noen nyere trekk som kan ha ført til høyere investeringskrav for karrierejobber er globalisering, økt konkurranse, ny teknologi, mer fleksibilitet, samt omstrukturering og omstilling i økende tempo og omfang (Moen og Roehling, 2005). Tournament-modellen baserer seg på en konkurranse mellom de aktuelle kandidatene, og ofte er det den ene kandidaten som presterer best som forfremmes (Lazear og Gibbs, 2009). En annen regel virksomheter kan benytte er en absolutt standard. Alle ansatte som møter gitte kriterier forfremmes, og kan resultere i at ingen eller alle kandidater forfremmes. I et bedriftshierarki er det vanlig at antall stillinger reduseres på høyere nivåer, og antall lederstillinger er ofte begrenset. Det kan for eksempel kun være en administrerende direktør (CEO) i bedriften. I slike tilfeller vil de ansatte automatisk konkurrere mot hverandre dersom stillingen skal fylles av en intern kandidat, og tournament-modellen er derfor svært relevant. Jo større insentiver (i form av blant annet lønn) som blir gitt ved forfremmelse, jo større innsats vil kandidatene gi. Individuers prestasjoner blir evaluert relativt til konkurrentene, og konkurransen for forfremmelse er hard for både kvinner og menn. Faktorer som måler arbeidsinnsats og produktivitet påvirker i utfallet i størst grad (Lazear og Gibbs, 2009).

En lederkarriere vil også kreve at man klarer å balansere tid og oppmerksomhet godt mellom familieomsorg, inntektsgivende arbeid samt personlige behov og andre livsinteresser. Lederstillinger på høyere nivåer er også mer tidkrevende (se for eksempel Colbjørnsen, Drake og Brochs-Haukedal, 2001), og de blir ofte målt på resultater som gjør at de selv er ansvarlige for tidsbruk og grensesetting (Kvande og Rasmussen, 2007). Dersom vi legger individuell konkurranse sammen med økt resultatfokus, får vi grunnlag for svært høye investeringer i karrierejobber (Eastman, 1998; Lyng, 2016).

4.3 Diskriminering

I et forsøk på å redusere kjønnsgapet har blant annet teorier om diskriminering i arbeidsmarkedet blitt presentert og innen økonomisk forskningslitteratur defineres flere typer diskriminering. Innen økonomisk forskningslitteratur defineres flere typer diskriminering. Becker (1971, [1957]) har blant annet presentert diskriminering som en konsekvens av individets preferanser eller fordommer rettet mot noen grupper arbeidstakere, og betegnes som preferansebasert (taste based) diskriminering. En arbeidsgiver vil i følge teorien være villig til å ta en kostnad for å unngå denne gruppen arbeidstakere. Et eksempel på dette kan være

fordommer blant arbeidsgivere om hvordan kvinner vil prestere i jobben eller passe inn i miljøet og at de derfor har en preferanse for menn. Arbeidsgivere er dermed villig til å redusere bedriftens profitt for å unngå å ansette kvinner eller ved å tilby disse lavere lønninger for å kompensere for ulempen de vil ha ved å ansette kvinner. Selv om denne typen bevisst diskriminering skulle finnes, vil diskriminering være mindre lønnsomt i konkurranse med andre arbeidsgivere, og vil dermed være vanskelig å opprettholde over tid (Becker, 1971, [1957]; Black og Strahan, 2001).

Statistisk diskriminering handler derimot om å oppnå størst mulig overskudd, ved at en arbeidsgiver vurderer enkeltindivider basert på en gruppes forventede produktivitet eller aggregerte gruppeegenskaper (Phelps, 1972). Bakgrunnen for denne typen diskriminering er at arbeidsgiver ikke sitter på fullstendig informasjon om den ansattes produktivitet og sammen med et resultat av individers manglende evne til å signalisere sin produktivitet vil diskriminering kunne oppstå. Et individs atferd kan tolkes som et signal på produktivitet, og signalet blir tydeligere jo færre individer som har tilsvarende atferd. Usikkerhet og stereotypiske holdninger kan føre til at individer behandles ulikt basert på deres gruppetilhørighet og gruppens observerte egenskaper, fordi arbeidsgiver antar eller har lært at en gruppe er gjennomsnittlig mer produktiv enn en annen gruppe. Eksempelvis vil det å ta fri fra jobben i forbindelse med foreldrepermisjon eller barneomsorg kunne tolkes av arbeidsgiver som et signal på lav produktivitet eller lav karrierededikasjon. Problemet med signalisering oppstår når det er vanlig at kvinner tar ut en større del av permisjonen, for da vil ikke permisjonsuttak være et godt signal som arbeidsgivere kan bruke for å skille karrierededikerte mot mindre karrierededikerte kvinner. I denne sammenheng vil det kunne resultere i at kvinner heller bli statistisk diskriminert. En arbeidsgiver kan dermed velge å ansette eller forfremme en mann fremfor en kvinne fordi kvinner i gjennomsnitt tilbringer mer tid ute av arbeidsmarkedet i sammenheng med familieetablering og fordi de gjennomsnittlig tar ut en vesentlig større del av foreldrepermisjonen.

Ved forfremmelse er det særlig to faktorer som vil være avgjørende for bedriften, den ansattes kvalifikasjoner og den ansattes villighet til å bli i jobben, fordi bedriftsspesifikk opplæring vil gå tapt dersom den ansatte forlater firmaet. Med utgangspunkt i økonomisk teori om komparativt fortrinn og tradisjonell arbeidsfordeling har Lazear og Rosen (1990) studert fenomenet nærmere, og sett på arbeidsmarkeder der kvinner har like evner og kvalifikasjoner som menn, men likevel lavere sannsynlighet for forfremmelse som følge av statistisk

diskriminering. Dersom menn og kvinner stiller med like kvalifikasjoner i arbeidsmarkedet, men kvinner har et komparativt fortrinn på hjemmebane som følge av fødsler og amming, vil det ut fra teorien om komparative fortrinn og spesialisering være mer produktivt at kvinner tar hovedansvar hjemme. Antakelsen om at kvinner vil ta hovedansvaret hjemme og dermed vil utsettes for statistisk diskriminering, vil i følge Lazear og Rosen (1990) ha flere konsekvenser for kvinner i arbeidsmarkedet: at det stilles høyere krav til kvinner enn menn ved forfremmelser, selv om kvinnen er like effektiv som mannen i arbeidsmarkedet, og at kvinners lønn blir lavere fordi de er underrepresentert i det høyere betalte stillingene. Å skille de ulike typene diskriminering fra hverandre er vanskelig i praksis (Bertrand og Duflo, 2016), og selv om diskriminering verken er lovlig eller anerkjent, er det ikke dermed gitt at det ikke forekommer.

Det er vanskelig å måle diskriminering, siden grunnene til arbeidsgivers valg ofte er skjulte og mer omfattende og dermed vanskelig å isolere og analysere i retrospekt. Å gi menn og kvinner ulike betingelser i samme stilling vil raskt kunne føre til anklager om diskriminering, og praktiseres nok i svært liten grad. Det kan likevel være grunn til å tro at noen former for ubevisst diskriminering fortsatt forekommer. Innen forskning har det blitt benyttet ulike eksperimentelle metoder for å anslå utbredelsen av diskriminering.

Flere internasjonale studier viser at diskriminering forekommer i eksperimentelle settinger, hvor forskere kan isolere og måle hvilke variabler som påvirker resultatene. For eksempel testet Correll, Benard og Paik (2007) kjønnsdiskriminering i ansettelser ved å sende ut jobbsøknader hvor bare foreldrestatus var forskjellig, og fant at mødre ble vurdert som mindre kompetente, mindre dedikerte, og at startlønnen deres ble anbefalt å være lavere. For fedre fant de ingen slik diskriminering, men så heller tendenser til at fedre kunne bli foretrukket over barnløse menn, for eksempel ved at de ble vurdert som mer dedikerte til jobben og tilbudt høyere startlønn. Et annet interessant funn i studien var at kvinner uten barn ble foretrukket over menn uten barn, noe som kan tyde på at disse blir sett som enda mer dedikerte til karrieren. Et eksperiment av Reuben, Sapienza og Zingales (2013) testet hvorvidt implisitte fordommer og stereotypier førte til diskriminering i ansettelser til en stilling innen matematikk og vitenskap. De fant at både menn og kvinner hadde dobbelt så høy sannsynlighet for å ansette en mann til stillingen dersom de ikke hadde tilgang på mer informasjon enn kandidatenes utseende. Forskjellene ble reduserte, men ikke eliminerte, da deltakerne ble informerte om at de mannlige og kvinnelige kandidatene hadde prestert like godt på relevante evnetester. Ved

å bruke en implisitt assosiasjonstest fant de ut at forskjellene skyldes ubevisst diskriminering. Noen studier finner forøvrig ikke støtte for at diskriminering skjer. For eksempel fant en forholdsvis ny studie fra Sverige ikke støtte for at kvinner ble diskriminert i mannsdominerte yrker, men heller tendenser til at kvinner ble foretrukket over menn i kvinneledende yrker (Carlsson, 2011).

Flere eksperimenter har testet menn og kvinners ubevisste holdninger om kjønn og lederpotensiale, for eksempel en norsk replikasjon av «Heidi and Howard» eksperimentet til Flynn og Anderson fra Harvard i 2003 (Gaustad og Raknes, 2015). Her ble to tilnærmet identiske beskrivelser av en leder presentert for to grupper respondenter, som ble bedt om å rangere lederen på ulike karakteristika. Den eneste forskjellen i beskrivelsene var hvorvidt lederen hadde mannlig (Hans/Howard) eller kvinnelig (Hanna/Heidi) fornavn. Resultatene viste oppsiktsvekkende forskjeller i hvordan menn og kvinner vurderes. Lederne ble vurdert som like kompetente. Hans ble vurdert som en kjernekar, som deltakerne ville både jobbe for og ta en øl med etter jobb. Hanna ble derimot vurdert som egoistisk, og deltakerne ville verken jobbe for henne eller ta en øl med henne etter jobben. I den norske studien var forskjellene bare signifikante blant de mannlige respondentene. Dette vil si at det var mennene som deltok i eksperimentet som viste tendenser til ubevisst diskriminering mot Heidi, fordi de likte den mannlige kandidaten bedre - bare fordi han var mann. Som Blau og Ferber (1987) poengterer, er ikke det at diskriminerende holdninger eksisterer det samme som at diskriminering utøves i praksis. Dette gjelder også for eksperimentelle studier, som generelt ikke kan generaliseres til være gjeldende i reelle settinger. Likevel kan ikke diskriminerende holdninger utelukkes som en årsak til kjønnsgapet i næringslivet, og en bevisstgjøring av slike potensielle holdninger er nødvendig dersom de skal endres.

4.4 Partnervalg og sosiale normer

Et forhold som kan ha stor effekt på arbeid-familietilpasning er valg av partner. Tilpasningen kan blant annet bestemmes ut i fra egen og partners humankapital, videre karriere- og lønnsmuligheter, samt preferanser og sosiale normer. For å kunne undersøke nærmere hvilke mekanismer som er avgjørende ved valg av partner og arbeid-familietilpasningen i parforhold tar vi utgangspunkt i følgende teoretiske perspektiver: «assortative mating», preferanser ved partnervalg og «doing gender».

Uttrykket «like barn leker best» kan finnes igjen i forskningslitteraturen ved «assortative mating». Dette fenomenet kan beskrives ved at individer som er like på en eller flere karakteristika velger hverandre som partnere (Buss og Barnes, 1986). I følge Becker (1991) kan disse karakteristika kan være finansielle (lønn, eiendeler), biologiske (høyde, rase, alder, fysikk), eller psykologiske (personlighetstrekk). Lignende partnervalg kan også bli naturlig ut i fra sosiostrukturell teori (Eagly og Wood, 1999), som hevder at man velger partnere som passer inn i sin kjønnsrolle. Dette impliserer at menn vil foretrekke kvinner som scorer høyt på typiske kvinnelige karakteristika, men helst unngå kvinner som scorer høyt på typiske mannlige karakteristika. Eagly og Wood (1999) påpeker likevel at jo likere kjønnes sosiale roller blir, jo mindre kan man se for seg at skillene mellom kjønn blir i fremtiden.

De siste årene har det blitt mer populært å forsøke å forklare karriere- og lønnsgapet som et resultat av sosiale normer (Bertrand, 2011). Menn og kvinner assosieres med sine særegne fysiske egenskaper, og kjønnene tildeles en forventet atferd ut i fra tradisjonelle kjønnsrollemønster. Teorien «doing gender» tar utgangspunkt i at menn og kvinners atferd vurderes ut i fra ulike kjønnsroller. For eksempel vil feminine husholdningsoppgaver tradisjonelt bekrefte kvinnens identitet, mens det å forsørge familien tradisjonelt bekrefter mannens kjønnsidentitet (Kroska, 1997). Dersom sosiale normer tilsier at menn skal være familiens hovedforsørger og at kvinner skal ha hovedansvar på hjemmebane, kan en manns kjønnsidentitet bli truet dersom kvinnen gjør det bedre enn han karrieremessig. Akerlof og Krantons (2000) identitetsmodell forklarer at individer vil oppleve en lavere tilfredshet dersom deres handlinger avviker fra sosiale normer. Brudd på forventningene kan føre til en opplevelse av angst og ubehag overfor seg selv eller andre. Akerlof og Kranton (2000) påpeker derfor at sosiale normer kan være en viktig faktor for å drive økonomiske beslutninger. Alle valg er altså ikke nødvendigvis bare en personlig beslutning, men kan være påvirket av sosiale konvensjoner og forventninger eller press fra omgivelsene (Blau et al., 2014). Identitet og forventninger til kjønnsrollene som kvinner og menn sosialiseres inn i kan dermed være en viktig faktor som påvirker individets økonomiske utfall i arbeidsmarkedet (Akerlof og Kranton, 2000). Det kan tenkes at langsomme endringer i sosiale oppfatninger av kjønnsroller bidrar til kjønnsdeling i arbeid og familieliv, noe som taler for at «doing gender»-teorien fortsatt kan være gjeldende.

5. Litteraturgjennomgang

I litteraturgjennomgangen vil vi belyse forskningsspørsmålet ved en gjennomgang av relevant forskning og litteratur på fagfeltet. For å skape en god oversikt har vi valgt å fokusere på sentrale artikler, og vise til tilsvarende eller motstridende funn fra andre studier der det er hensiktsmessig. Vi har hovedsakelig ønsket å kartlegge funn fra norske studier, både kvalitative og kvantitative, men har også valgt ut noen sentrale artikler fra nordisk og internasjonal forskning.

5.1 Kjønnssroller og partnervalg

Som nevnt kan både kjønnssroller og partnervalg være avgjørende for hvilken arbeid-familietilpasning par velger, og individer kan oppleve lavere tilfredshet dersom deres handlinger avviker fra sosiale normer. I denne seksjonen vil vi først se nærmere på hvordan normen «en mann skal tjene mer enn sin kone» påvirker ulike aspekter, hovedsakelig gjennom en amerikansk studie som ser på arbeidsdeling og trivsel. For eksempel skal vi se at par kan være mindre villige til å inngå ekteskap dersom parets inntektsfordeling vil bryte med tradisjonelle kjønnssroller. I tillegg vil vi sammenligne resultatene med holdningsundersøkelser fra Norge, Sverige, Tyskland og USA. Deretter vil vi se på inntektsfordelingen i norske par, og statistiske kjennetegn på de ulike tilpasningene. Til slutt vil vi undersøke forskjellene mellom mannlige og kvinnelige topplederes partnervalg, og hvordan disse fører til ulike forutsetninger for karrieresatsing.

5.1.1 Kjønnssidentitet og relativ inntekt i husholdningen

I en studie av amerikanske husholdninger viderefører Bertrand, Kamenica og Pan (2015) identitetsmodellen til Akerlof og Kranton (2000), undersøker hvordan normen «en mann bør tjene mer enn sin kone» kan påvirke et bredt spekter av sosiale og økonomiske utfall. For å finne ut om unge amerikanere er motvillige til at kvinnen i paret tjener mer enn sin mann, har Bertrand et al. (2015) for perioden 1990 til 2004 studert fordelingen av husholdningsinntekten til par det første året de er gift ($N = 73\,654$ par) ved bruk av spørreundersøkelsesdata. Deretter gjennomførte de tilsvarende analyser på datasett fra periodene 1980 til 2000 og 2008 til 2011, disse er henholdsvis registerdata kombinert med data innhentet via spørreskjema, for å se om parenes fordeling av relativ inntekt har endret seg over tid og om de har fått barn. Ved å studere kvinnes relative inntekt fant forskerne i begge analysene en kraftig nedgang i antall par når

kvinnenes relative inntekt overskred 0.5, altså når kvinnen begynte å tjene mer enn mannen. Dette kan tyde på at det eksisterer en aversjon mot at kvinnen i paret tjener mest, og fordelingen i relativ inntekt kan dermed spille en viktig rolle for etablering av ekteskap, og det kan tenkes at kvinner forsøker å unngå omvendt tradisjonelle tilpasninger og bruddene på forventninger til kjønnsroller som følger med en slik tilpasning.

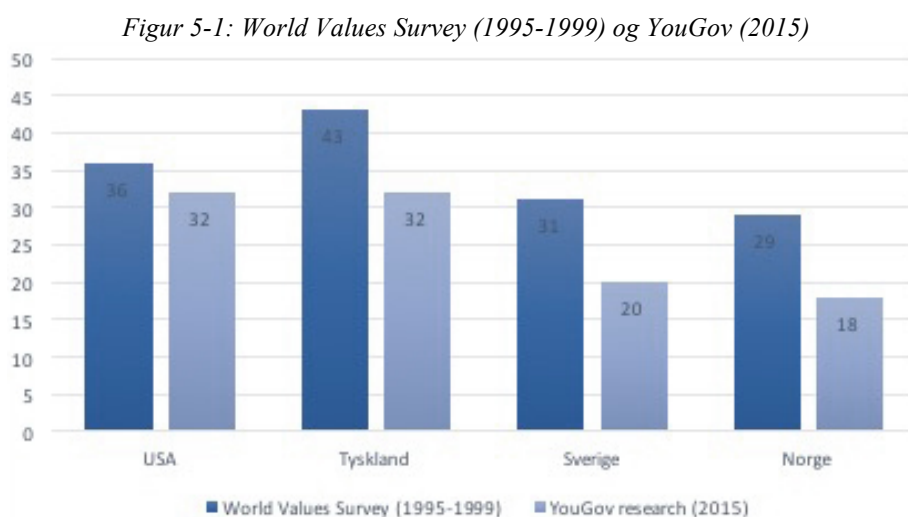
I en tidligere versjon av det samme arbeidet fant Bertrand, Kamenica og Pan (2013) også støtte for normen «en mann skal tjene mer enn sin kone» når de testet to ulike preferanser i ekteskapsmarkedet. En standard preferanse om at begge kjønn foretrekker en partner med høyere inntekt, og en identitetsbasert preferanse der kvinnen alltid vil foretrekke en mann med høyere inntekt mens mannen verdsetter kvinnens inntekt så lenge den ikke overskrider hans. Kun den sistnevnte, identitetsbaserte preferansen, førte til den samme kraftige nedgangen i antall par som når kvinnens inntekt oversteg mannens. I tråd med en aversjon mot at kvinner som tjener mer enn sin ektemann, fant de dermed tendenser til at par er mindre villige til å «matche» dersom hennes inntekter overstiger hans. Bertrand et al. (2015) fant også en kraftigere nedgang i antall par med en omvendt tradisjonell tilpasning da de testet for barn, som betyr at det er mindre vanlig at kvinnen tjener mest dersom paret har barn. Videre fant de at nedgangen i andelen par når kvinnens inntekt overskrider mannens har blitt mindre de siste 20 årene. Selv om det kan se ut til at par helst unngår ekteskap som bryter med normen «en mann bør tjene mer enn sin kone», har en omvendt tradisjonell tilpasning i følge Bertrand et al. (2015) blitt mer vanlig, og hele 27% av parene i deres utvalg har denne tilpasningen.

Tilsvarende studier ble også gjennomført av Wieber og Holst (2015) og Eriksson og Stenberg (2015) på henholdsvis tyske og svenske befolkningsdata. Mens Wieber og Holst (2015) fant støtte for funnene til Bertrand et al. (2015) blant tyske data, hadde ikke analysene til Eriksson og Stenberg (2015) signifikante resultat. Sistnevnte konkluderer med at svenske data ikke gir støtte for normen «en mann skal tjene mer enn sin kone». Gifte par tenderer oftere mot en mer tradisjonell tilpasning enn samboende par (Skrede og Wiik, 2013; Bergsvik et al., 2016), og en potensiell svakhet med de nevnte studiene er dermed at utvalget ikke inkluderer par med mindre tradisjonelle holdninger.

I sin artikkel foreslår Bertrand et al. (2015) at kvinner holder tilbake sin egen karriere for å unngå å bryte normen ved å ha en mer vellykket karriere enn mannen og dermed bli familiens hovedforsørger. De fant sammenhenger som tyder på at kvinner velger å redusere sin

yrkesinnsats for å holde sin inntekt under 50% av husholdningsinntekten. I par der kvinnen tjente mer enn mannen, var det mindre sannsynlig at hun var i arbeidsstyrken året etter. Dette utfallet er i strid med Beckers (1991) teori om komparative fortrinn. Det kan dermed se ut til at kvinner begrenser egne karrieremuligheter av hensyn til normen. I studien ser Bertrand et al. (2015) også nærmere på hvordan brudd på normen «en mann skal tjene mer enn sin kone» kan påvirke arbeidsfordelingen og tilfredsheten i ekteskapet. Vi vil komme nærmere inn på disse funnene i seksjon 5.7.1.

Så vidt vi vet er det ikke gjennomført norske studier som vurderer normen «en mann skal tjene mer enn sin kone» på tilsvarende måte som Bertrand et al. (2015), Wieber og Holst (2015) og Eriksson og Stenberg (2015). Vi vil derfor presentere en sammenligning av resultatene fra holdningsundersøkelser gjennomført av World Values Survey (WVS) i tidsperioden 1995 til 1999 og YouGov i 2015⁵, samt en studie av Bergsvik et al. (2016) som ser nærmere på forholdet mellom partenes inntekt med utgangspunkt i norske registerdata. Holdningsundersøkelsene hadde til hensikt å kartlegge respondentenes oppslutning for ulike påstander, deriblant påstanden «det er ikke bra for forholdet om kvinnen tjener mer enn mannen», som ikke er svært ulik normen studiene over tar utgangspunkt i. Resultatene tar utgangspunkt i selvrapporterte holdninger. Resultatene er presentert i Figur 5-1 (se Tabell A-1 i appendiks for skille mellom menn og kvinner).



Kilde: Tall hentet fra (World Values Survey (2018) og YouGov (2015))

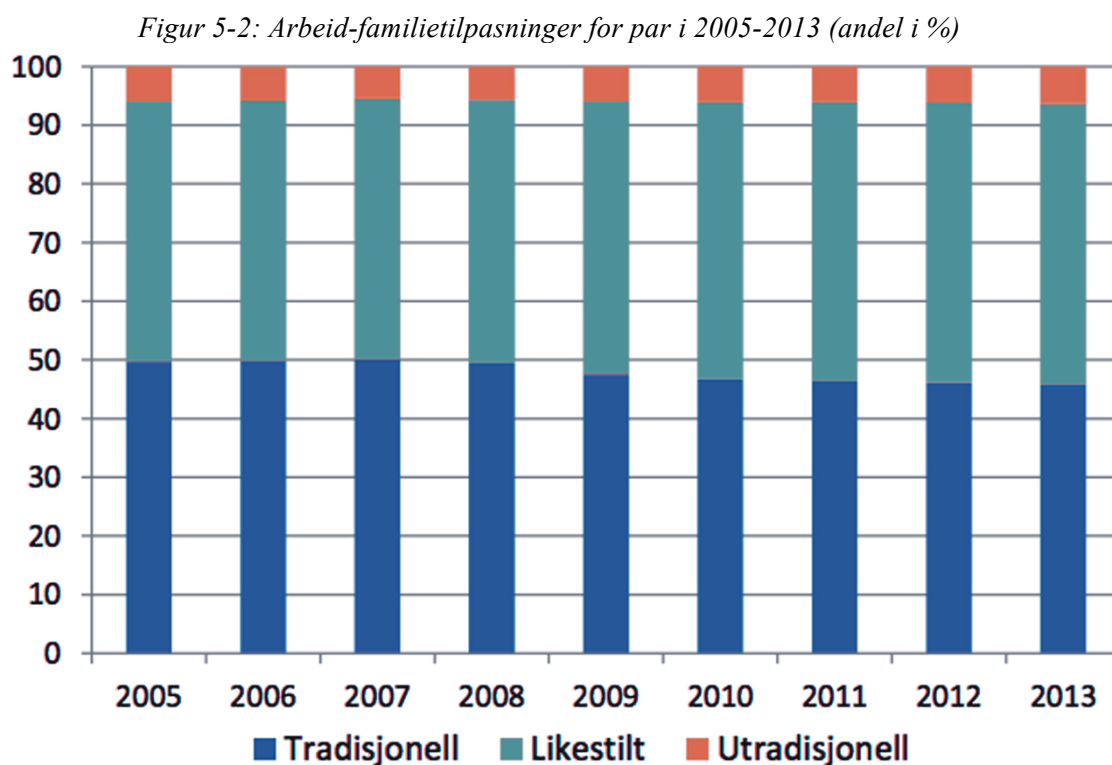
⁵ YouGov er en internasjonal analyse- og konsulentvirksomhet med hovedkvarter i London. De har blant annet et akademisk partnerskap med Cambridge Department of Politics and International Studies (POLIS), the YouGov-Cambridge Center.

Dersom vi sammenligner resultatene fra WVS for årene 1995 til 1999 og YouGov 2015 for Norge, Sverige, USA og Tyskland er det et fellestrekk for alle landene er at kvinner i større grad enn menn sier seg enig i påstanden. I Figur 5-1 ser man også at flere sa seg enig i påstanden i Tyskland og USA enn i Norge og Sverige. Resultatene kan ha sammenheng med at arbeidsmarkedet i Norge og Sverige på flere områder er nokså likestilt mellom kjønn, blant annet gjennom høy kvinnelig deltakelse i arbeidsmarkedet (Blau et al., 2014). Sammen med flere av de nordiske landene er Norge og Sverige rangert i toppen på henholdsvis andre- og femteplass i The Global Gender Gap Report publisert av World Economic Forum (2017). USA og Tyskland ble rangert noe lavere, på henholdsvis 13. og 45. plass av totalt 144 land. I tillegg finner en studie av Bianchi, Casper og Peltola (1999) at i de nordiske landene, betegnet som sosialdemokratiske velferdsstater, bidrar kvinner i større grad til parets inntekt og minst i mer konservative stater, deriblant Tyskland. Liberale velferdsstater, deriblant USA, havner i mellomsjiktet. Likhetsstrekkene mellom Norge og Sverige i resultatene fra holdningsundersøkelsen til WVS og YouGov, kan indikere at man ikke vil finne like stor støtte for normen «en mann skal tjene mer enn sin kone» ved en eventuell analyse av norske husholdninger.

Færre sier seg enig i påstanden i 2015 enn tidligere, noe som kan tyde på en holdningsendring (se Tabell A-1 i appendiks). Med tanke på at det er gått to tiår mellom undersøkelsene er det rimelig å anta at resultatene er i tråd med Akerlof og Krantons (2000) antakelser om at normer knyttet til identitet og kjønnsrollemønster endrer seg sakte. Til tross for at norsk familiepolitikk har til hensikt å legge til rette for like muligheter for menn og kvinner, bruker norske kvinner fortsatt mer tid på ulønnet husholdsarbeid enn det menn gjør (Vaage, 2012; Devillard et al., 2016). De samme tendensene ser man også blant gutter og jenter i alderen 9 til 15 år, hvor jenter tar større del i matlaging, vask av tøy, rengjøring og oppvask enn gutter (Vaage, 2012). Siden forventninger til kjønnsroller overføres mellom generasjoner vil også barna oppdras inn i dagens kjønnsrollemønster, og sosiale normer vil endres sakte. Dersom man ønsker å endre disse forventningene bør man etterstrebe en mer kjønnsnøytral oppdragelse.

Hvor vanlig er det at partene har lik inntekt i Norge, og hva kjennetegner parene som har en omvendt tradisjonell tilpasning? Bergsvik et al. (2016) ønsket å studere forholdet mellom partneres inntekt i Norge, og analyserte dermed norske registerdata for pensjonsgivende inntekt blant samboende og gifte par i alderen 25 til 59 år for perioden 2005 til 2013. De fant

at kvinners gjennomsnittlige inntekt utgjorde 40% av parets samlede inntekt i 2013, en økning fra 38% i 2005. I 2013 var det mest vanlig med en likestilt eller en mer tradisjonell familietilpasning, andelen var henholdsvis 48% og 46%. Andelen par med en tradisjonell tilpasning var redusert med 4 prosentpoeng siden 2005, mens den likestilte tilpasningen hadde økt tilsvarende. Til tross for forskyvningen mot en mer likestilt tilpasning i perioden, er mønsteret ganske stabilt. Kun 6% hadde en omvendt tradisjonell tilpasning mot slutten av perioden, og derfor fortsatt ganske uvanlig at kvinnen er familiens hovedforsørger, se figur 5-2 under.



Kilde: Figur hentet fra «Forsørgermønstre blant par – likestilling eller spesialisering?» av Bergsvik, J., Kitterød, R. H. og Wiik, K. A. (2016, s. 386).

Ved å se på nærmere inn på inntektsfordelingen blant de ulike arbeids-familietilpasningene fant Bergsvik et al. (2016) at den mer tradisjonelle tilpasningen hadde høyest gjennomsnittlig inntekt for paret totalt sett. Mennene hadde høyere inntekt i disse parene enn menn i to-karrierepar eller omvendt tradisjonelle par, og de fant den samme trenden for kvinner i omvendt tradisjonelle par. Kvinner i omvendt tradisjonelle par hadde altså vesentlig høyere inntekt enn kvinner i par med de to andre tilpasningene, men disse parene hadde en lavere total

inntekt enn de tradisjonelle parene. Det er også verdt å nevne at menn i snitt har litt høyere inntekt enn partneren i et to-karrierepar.

Ved å se nærmere på statistiske kjennetegn ved partene fant forskerne at arbeid-familietilpasning var tett forbundet med kjønnssegregering i arbeidsmarkedet. I de tilfellene hvor kvinnene hadde lang utdanning og utdanning rettet mot mer mannsdominerte yrker hadde parene større tilbøyelighet for en to-karrieretilpasning eller en omvendt tradisjonell tilpasning. Det samme gjaldt dersom mannen hadde utdanning rettet mot mer kvinnedominerte yrker i offentlig sektor. Disse to tilpasningene var også vanligere når kvinnen hadde lengst utdanning, enn når begge hadde like lang utdanning. Det så også ut som at en omvendt tradisjonell tilpasning kunne være mer vanlig når mannen i paret hadde nedsatt helse og/eller redusert arbeidsevne, men forskerne poengterer at de har for begrensede opplysninger om dette og at tilpasningen bør forskes nærmere på. En mer tradisjonell tilpasning var mest sannsynlig dersom mannen hadde utdanning rettet mot mer mannsdominerte yrker og dersom kvinnen hadde utdanning rettet mot et kvinnedominert yrke enten i privat eller offentlig sektor. Som vi har nevnt tidligere, fant Bergsvik et al. (2016) også at gifte par hadde større tilbøyelighet for en tradisjonell tilpasning enn samboende par. Barn så også ut til å ha innvirkning på arbeid-familietilpasningen. Par med små barn og gjerne mange barn hadde mindre tilbøyelighet for å ha en to-karrieretilpasning eller en omvendt tradisjonell tilpasning. Funnene tyder på at parene hadde en mer kjønnsstradisjonell tilpasning i småbarnsfasen, særlig dersom parene hadde minst tre barn og barn under tre år.

5.1.2 Assortative mating og preferanser ved partnervalg

Som en del av «Makt- og demokratiutredningen» for perioden 1998 til 2003 har Gulbrandsen et al. (2002) sett nærmere på partneren til norske samfunnstopper⁶. Analysene baserte seg på intervjuer med institusjonelle ledere som ble gjennomført av SSB fra 2000 til 2001. Gulbrandsen et al. (2002) fant at norske samfunnstopper og deres partnere ofte har likt utdanningsnivå⁷. En studie av Eika et al. (2014), fant også støtte for positiv assortativ mating

⁶ Med samfunnstopper menes toppledere fra offentlig og privat sektor, politikk, sentralforvaltning, forskning og høyere utdanning, massemedia, kultur, organisasjon, politi og justisvesen, forsvaret og kirken, også omtalt som den norske makteliten av Gulbrandsen et al. (2002).

⁷ Gulbrandsen et al. (2002) skiller mellom fire utdanningsnivå: Grunnskole, videregående skole, universitetsnivå 2 og universitetsnivå 1. Universitetsnivå 2 er definert som utdanning ved høyskole eller universitet med cand.mag-grad eller tilsvarende, eksempelvis siviløkonomstudiet. Universitetsnivå 1 er definert som embetseksamen, hovedfag eller høyere.

på alle utdannelsesnivå for norske data, og i tillegg at partner ofte hadde utdanning innenfor samme studieretning. Til tross for at funnene antyder at nordmenn ofte etablerer seg i internt homogene par, viser tidsserieanalyser at denne trenden hadde gått ned over tid for de med høyere utdanning, særlig på masternivå (Eika et al., 2014). Det er viktig å påpeke at dette er deskriptive funn som ikke sier noe om underliggende årsaker til hvorfor assortative mating finnes. En mulighet kan for eksempel være at individer med større sannsynlighet møter en partner med samme studieretning og utdanningsnivå på skolen eller i yrkeslivet, heller enn at de har en preferanse for en partner med like karakteristika som seg selv.

Til tross for at resultatene støttet opp under teorien om positiv assortativ mating da Gulbrandsen et al. (2002) så på utvalget i sin helhet, fant de vesentlige forskjeller da de sammenlignet kvinnelige og mannlige samfunnstopper. Kvinnelige ledere hadde oftere enn de mannlige lederne i utvalget en partner på samme utdanningsnivå, henholdsvis 74% mot 33%. For respondentene på høyeste utdanningsnivå var forskjellen særlig stor. Halvparten av disse mennene hadde en partner med lavere utdanning enn seg selv, mot 19% av kvinnene med utdanning på høyeste nivå. Disse resultatene er forenlig med funn fra flere andre studier (Smith et al, 2013; Rønning og Karlsen, 2014; Halrynjo, 2015), som samlet viser at mannlige toppledere oftere har en lavere utdannet partner som er «bakkemannskap» hjemme, mens kvinnelige toppledere sjeldnere har en partner som jobber mindre enn de selv gjør, eller har en mindre fremtredende posisjon i yrkeslivet. Disse vil vi komme nærmere inn på senere i analysen.

Ved å sortere partnernes yrke etter en tredelt klassemmodell basert på stillingsnivå fant Gulbrandsen et al. (2002) at det også var forskjell på kvinnelige og mannlige samfunnstoppers valg av partner⁸. Mens majoriteten av kvinner (73%) hadde en partner som tilhører overklassen/øvre middelklasse, var andelen lavere for menn (41%). Menn hadde i større grad enn kvinner en partner i middelklassen (44%) eller arbeiderklassen (15%). For kvinnene var andelen henholdsvis 21% og 6%. Altså valgte kvinnene oftere en partner med en høyere yrkesklasse enn mennene. Dette førte til at kvinnelige ledere oftere enn de mannlige lederne hadde en partner som også har et «karriereyrke» og en stilling med høye krav. Flere

⁸ I følge Gulbrandsen et al. (2002) består overklassen/øvre middelklasse av bedriftsledere, ledere i offentlig sektor, akademikere og sivilingeniører. Middelklassen består av ansatte på mellomledernivå i offentlig og privat sektor, småbedriftsledere/kjøpmenn samt bønder, fiskere ol. Arbeiderklassen består av lavere funksjonærer samt ufaglærte og faglærte arbeidere.

internasjonale studier finner at menn og kvinner har ulike preferanser for hva de ser etter i en partner. Mens kvinner foretrekker menn med høy sosioøkonomisk status når de vurderer et langsiktig partnerskap, er kvinnes status mindre viktig for menn (Buss og Barnes, 1986; Kenrick, Sadalla, Groth og Trost, 1990; Greitemeyer, 2007). Et amerikansk dating-eksperiment fant blant annet at kvinner i større grad verdsatte intelligente og ambisiøse menn, og at en mann med mindre sannsynlighet valgte en kvinne som scoret høyere på disse attributtene enn han selv (Fisman, Iyengar, Kamenica og Simonson, 2006). Samlet tyder disse funnene på at kvinner ofte velger en partner med lik eller høyere utdanning og karriereambisjoner enn seg selv, samtidig som menn oftere vil velge en partner med lavere utdanning og karriereambisjoner.

5.2 Kjønnsforskjeller i yrker med ikke-lineær lønnsstruktur

Som nevnt i seksjon 4.3 blir ansatte i privat sektor som kan jobbe lange dager og på spesielle tidspunkt ofte disproportjonalt belønnet, som vil si at de har en ikke-lineær lønnsstruktur. Yrressuksess henger også ofte sammen med implisitte eller eksplisitte forventninger om ekstraordinær investering av tid i arbeidet. I denne har vi derfor valgt å ta utgangspunkt i en artikkel av Bertrand, Goldin og Katz (2010) som ser nærmere på karriereutfallet for høyt utdannede kvinner og menn i yrker i finanssektoren og næringslivet i USA. Dette er yrker som krever at de ansatte ofte jobber lange dager og til bestemte tider for å kunne være tilgjengelig for kunder og kollegaer.

Bertrand et al. (2010) tar utgangspunkt i siviløkonomer (MBAs) som ble uteksaminert fra Booth School of Business ved Universitetet i Chicago i perioden 1990 til 2006. Dataene ble hentet ved bruk av en spørreundersøkelse (N= 2 485, 1 856 menn og 629 kvinner). De fant at kjønnsforskjellene i lønn og ukentlig arbeidstid var nesten ubetydelige i starten på karrieren, men at forskjellene økte få år etter at kvinnene fikk barn. Ved å se nærmere på hvorfor kvinnene generelt ikke gjorde det like godt som sine mannlige kollegaer, identifiserte de tre årsaker: Forskjeller i fag og karakterer fra utdanningen, forskjeller i karriereavbrudd, og forskjeller i ukentlige arbeidstimer. Disse tre forklarte 84% av kjønnsgapet for alle årene etter uteksaminering. I analysen under vil vi se nærmere på resultatene for de to siste forklaringsvariablene, siden det er disse som bidrar mest til lønnsgapet mellom kjønnene (Bertrand et al., 2010).

For å se på forskjeller i karriereavbrudd og antall arbeidstimer er det interessant å se nærmere på respondentenes familiesituasjon. Flere menn enn kvinner var gift på undersøkelsestidspunktet (81% mot 65%), og mennene hadde med mye større sannsynlighet en partner med færre års skolegang. Få år etter uteksaminering var 45% av kvinnene barnløse, mot 30% av mennene. Flere menn enn kvinner hadde fått barn under studiene.

Forskjellene i arbeidserfaring og antall timer på jobb var som nevnt små når de sammenlignet barnløse menn og kvinner. Mødrene jobbet derimot færre timer enn sine mannlige kollegaer og hadde flere karriereavbrudd i løpet av perioden. Bertrand et al. (2010) påpeker at selv om forskjellene var beskjedne, hadde de store konsekvenser for kvinnes lønn fordi respondentene i utvalget generelt hadde en ikke-lineær lønnsstruktur. Dette er i tråd med funn fra Goldin (2014), hvor bransjer og yrker med ikke-lineære lønnsstrukturer belønnet ansatte som jobbet lange arbeidsdager og på spesifikke tidspunkt spesielt godt. Antall arbeidstimer vil også kunne føre til forskjeller i forfremmelse, som igjen påvirker lønn. I følge Bertrand et al. (2010) og Goldin (2014) blir derfor «Mødrestraffen» større i disse yrkene, siden avvik fra den mannlige normen med et høyt antall arbeidstimer og kontinuerlige arbeidsforpliktelser blir sterkt straffet. Bütikofer et al. (2018) fant også støtte for en slik mødrestraff i yrker med ikke-lineær lønnsstruktur i Norge. Mennes lønn var derimot uendret som følge av familieetablering.

Som nevnt fant Bertrand et al. (2010) at kvinnene oftere enn menn hadde hatt tid ute av arbeidsmarkedet (27% mot 10%). Familieetablering og barn var hovedårsaken til kvinnes karriereavbrudd og kortere arbeidstid, og reduksjonen i karrieresatsingen kom noen få år etter første fødsel. Kun 10% av mennene hadde hatt et karriereavbrudd på minst seks måneder etter ti år i arbeid, mot 39% av kvinnene. Forskjellene var også store når de sammenlignet menn og kvinners arbeidstid i undersøkelsesperioden, og selv om antall arbeidstimer reduseres for begge kjønn reduseres den mest for kvinner. Ni år etter uteksaminering arbeidet kvinner gjennomsnittlig seks timer mindre i uken enn menn. Så man på alle kvinner under ett sank andelen kvinner som jobbet fulltid året rundt gradvis, fra 89% i starten av karrieren til 62% ti år etter uteksaminering. For kvinner med minst ett barn var andelen da 52%.

I utvalget var mødrene den gruppen ansatte som hadde størst vansker med å arbeide lange dager. Respondentene rapporterte antall timer de arbeidet, og det ble skilt mellom de som jobbet mer enn 30-40 timer i uken og de som arbeidet 30-40 timer i uken eller mindre. Flere

av kvinnene i utvalget til Bertrand et al. (2010) befant seg i den sistnevnte gruppen, og andelen økte gjennom perioden. De fant at flere av kvinnene valgte å arbeide deltid fremfor å slutte helt som yrkesaktive, og i følge forskerne skyldes denne forskjellen at flere kvinner velger å bli selvstendig næringsdrivende, ofte som konsulenter. Å arbeide som selvstendig næringsdrivende ga kvinnene mulighet til å styre egen arbeidshverdag i større grad. Deltidsstillinger var mindre vanlig for de kvinnene som forble ansatt i næringslivet, særlig for de som arbeidet innen finans og rådgivning, som er typiske ikke-lineære yrker (Bertrand et al., 2010). Kun 3% av de som var ansatt i konsulentstillinger hadde en deltidsstilling, og 13% av de kvinnelige siviløkonomene var ute av arbeidslivet ni år etter uteksaminering, mot bare 1% av mennene.

Bertrand et al. (2010) antyder at MBA kvinner aktivt søker seg til mer familievennlige jobber når de får barn og dermed unngår stillinger som har lange arbeidsdager, men som også har større muligheter for karriereavansement. Bütikofer et al. (2018) fant de samme tendensene hos yngre MBA mødre, som fikk sitt første barn før de var 30, men ikke for de eldre. Mødrene i utvalget til Bertrand et al. (2010) som hadde en partner med høy inntekt reduserte sin karrieresatsing betraktelig mer enn de som hadde en partner med lav inntekt. For kvinner med en partner med lav inntekt fikk første fødsel kun en beskjeden og midlertidig effekt på lønn og karriereutvikling. At partnerens inntekt er av betydning, bekreftes av Goldin (2014). Hun fant at mødre arbeidet færre timer enn menn og kvinner uten barn, men at forskjellen varierte ut i fra partnerens inntekt. Karrierekvinner (her jurister og siviløkonomer) som hadde en partner som tilhørte den øverste delen av inntektsfordelingen arbeidet færre timer enn kvinner som hadde en partner med lønn på et lavere nivå. Disse mødrene arbeidet også færre timer enn kvinner som ikke hadde barn, men som var gift med en mann med høy inntekt. Altså spilte barn en rolle for kvinnes karrieresatsing. Goldin (2014) poengterer at familieetablering krever mye tid, og at noen karrieremødre finner manglende fleksibilitet i yrket uoverkommelig. Noen har samtidig en partner med høy inntekt som ofte er mindre villig til å ta tid borte fra jobb. I følge Goldin (2014) vil det å arbeide deltid i ikke-lineære yrker ofte ikke være tilstrekkelig lønnsomt for å bli værende i jobben, særlig når man har en partner med høy inntekt.

Siden menn og kvinner har ulike preferanser for fleksibilitet, særlig etter de får barn, påpeker Goldin (2014) at flere arbeidsplasser må endre måten de organiserer arbeidet på, og hvordan de ansatte belønnes. De ansatte må i større grad bli substituerbare, som vil si at det må være

enklere for en ansatt å ta over for en annen ved eventuelt fravær, for at lønnsgapet mellom kjønn skal forsvinne. En studie av beste-praksis virksomheter (Straub, 2007) viser at familievennlige ordninger har en begrenset effekt på kvinners avansement til høyere stillingsnivå, dersom organisasjonskultur og sosiale praksiser ikke også endres⁹.

5.3 Kjønnforskjeller i forfremmelse

Både i næringslivet og politikken har det blitt rettet fokus mot fordelene som kommer med økt mangfold i toppledelse, deriblant full utnyttelse av lederkompetanse for å kunne opprettholde et konkurransedyktig næringsliv, samt for å oppnå bedre problemløsning og økt avkastning (Rønning og Karlsen, 2014; Hunt, Layton og Prince, 2015; Horne, 2017). Når flere kvinner enn menn tar høyere utdanning (Zachrisen, 2015; Hamre, 2016) samtidig som fedre generelt bruker mer tid hjemme og er mer involvert i barneomsorg enn før (Kitterød, 2012b), er det naturlig å anta at kvinner og menns sannsynlighet for forfremmelse har blitt relativt lik. Til tross for dette er det fortsatt kjønnforskjeller i forfremmelse, og vi har i denne seksjonen hovedsakelig valg å legge vekt på tre artikler som analyserer denne kjønnforskjellen, og på hver sin måte får frem nyansene i hvilke mekanismer som kan forklare disse kjønnforskjellene. De to første artiklene, en dansk studie av Smith et al. (2013) og en norsk studie av Rønning og Karlsen (2014), ser nærmere på menn og kvinner sannsynlighet for forfremmelse i private selskaper, mens det siste studiet av Hardoy et al., (2017b) ser nærmere på kjønnsgapet i karriereutvikling innad i parforholdet.

5.3.1 Forfremmelse av menn og kvinner i danske selskaper

Smith et al. (2013) ser nærmere på sannsynligheten for forfremmelse til høyere stillingsnivåer og blant annet om familiesituasjon, uttak av foreldrepermisjon og ansvarsområde kan være mulige årsaker til manglende kjønnsbalanse i toppledelse. Dette har de gjort ved å kartlegge forfremmelser til Vice President (VP) og øverste toppleder (CEO) i alle private danske selskap med over 50 ansatte i perioden 1996 til 2007 (N = 3 053 selskap og N = 57 632 ledere). De har videre satt dette i sammenheng med registerdata som inneholder informasjon om individenes eventuelle ektefelle og tid ute av arbeidsmarkedet i forbindelse med foreldrepermisjon. I studien skilles det mellom tre ledelsesnivåer på veien mot toppleder: alle

⁹ Studien er gjort på 514 selskaper som er nominert som «Great Place to Work» i 14 europeiske land, og omtales ut i fra dette som beste praksis-selskaper.

aktuelle toppleder kandidater (nivå 3), VP (nivå 2) og CEO (nivå 1) som er øverste leder i selskapet.

Av kvinner og menn som allerede var forfremmet til toppleder (nivå 1) fant de en høyere andel single, det vil si ugifte eller skilte, kvinnelige toppledere enn mannlige toppledere. Andelene var henholdsvis 24% og 8%. Flere av de kvinnelige topplederne i parforhold var gift med en partner i en toppleder-posisjon (15% mot 5% for menn). De kvinnelige topplederne hadde også færre barn enn menn i tilsvarende posisjon. Av de kvinnelige toppledere på nivå 1 hadde kun 13% tre barn eller mer, mens andelen for menn var 30%.

Forfremmelsesraten til toppposisjoner var høyere for mannlige ledere enn for kvinnelige ledere, og særlig gjaldt det ved forfremmelse til CEO. Smith et al. (2013) så også nærmere på om det var en sammenheng mellom ekteskap og kvinners forfremmelser. Det å være gift så ikke ut til å påvirke kvinners sjanser for forfremmelse fra nivå 2 til nivå 1, gitt at de allerede hadde en stilling på nivå 2. Dette gjaldt også dersom partneren hadde en topplederstilling (CEO), men bare dersom kvinnene allerede hadde nådd en lederstilling på nivå 2. Kvinner på lavere trinn på karrierestigen hadde derimot reduserte sjanser for forfremmelse til en fremtidig topplederstilling på nivå 1 dersom de var i et ekteskap.

De fant at menns sjanser for forfremmelse økte når de fikk barn, men at dette ikke gjaldt for mødre i utvalget, alt annet likt. En interessant observasjon var derfor at fedre som tok ut pappaperm, ble sterkt straffet i form av uteblivelse av forfremmelser og karrieremuligheter. Dette samsvarer med en norsk studie av karrierededikerte fedre, som også fant at de få fedrene som tok ut foreldrepermisjon hadde mindre sannsynlighet for å bli toppledere. Dette er til tross for at fedrekvoten er lovregulert og forbeholdt menn (Halrynjo og Lyng, 2013). Smith et al. (2013) fant ikke en relasjon mellom mødres permisjonsuttak og muligheter for forfremmelse. Altså ser det ikke ut til at permisjonsuttak påvirker mødres muligheter for forfremmelse, mens det kan ha en negativ effekt på menns karriereutvikling. Smith et al. (2013) forklarer dette med å trekke paralleller til signaliseringsteori. Dersom det er forventet at alle kvinner tar mesteparten av den delbare permisjonen selv vil ikke den enkelte kvinne bli «straffet» for å ta permisjon. Samtidig vil de få fedrene som tar en del av denne permisjonen (her mer enn gjennomsnittlig uttak for danske fedre), sende et signal til sin arbeidsgiver som vil oppfattes negativt. Funnene til Smith et al. (2013) bekrefter også at jo høyere stillingsnivå mannlige

ledere jobber på, jo færre dager med foreldrepermisjon tar de ut. Dette vil igjen kunne bidra til en organisasjonskultur der fedres uttak av foreldrepermisjon er mindre akseptert.

Videre fant Smith et al. (2013) at sannsynligheten for forfremmelse fra nivå 2 til nivå 1 var avhengig av ansvarsområde. Ledere på nivå 2 som var ansvarlige for støttefunksjoner som HR, IT og FoU (stabsposisjoner) hadde mindre sannsynlighet for å bli forfremmet til CEO, sammenlignet med ledere på nivå 2 som hadde resultatansvar (linjeledere). Siden kvinner i toppledergruppen ofte har en stabsfunksjon, vil dette være en viktig faktor for den lavere forfremmelsesraten for kvinner fra nivå 2 til nivå 1.

Studien fant i tillegg at en større andel kvinner i styret hadde en negativ effekt for kvinner sjanser for forfremmelse til CEO. De fant også en negativ, men ikke signifikant, effekt for kvinner sjanser for forfremmelse til CEO dersom styreleder var kvinne. Dette kan tyde på at kvinner ikke er mindre kjønnsstereotypiske enn sine mannlige kollegaer (Smith et al., 2013).

5.3.2 Forfremmelse av menn og kvinner i norske selskaper

Basert på intervjuer og en spørreundersøkelse (N = 912) har AFF ved NHH på oppdrag fra seks norske selskap utarbeidet en rapport om kjønnsrepresentasjon i ledelse¹⁰. Undersøkelsen ble sendt ut til representanter i de seks selskapene. Hensikten med rapporten var å identifisere mulige årsaker den manglende kjønnsbalansen i ledende posisjoner og tiltak som kan motvirke den svake representasjonen av kvinner (Rønning og Karlsen, 2014). De fant at kvinneandelen var lavere på de øverste ledernivåene.

Rønning og Karlsen (2014) fant i sitt utvalg støtte for at kvinner ble forsinket i sitt karriereløp i småbarnsfasen, mens menn ikke ble det. Kvinner i 30 årene, særlig de med barn under 10 år, ble forfremmet sjeldnere enn kvinner uten barn. Dette samsvarer med funn av Kunze (2014, 2015). Blant annet fant Kunze (2015) forskjeller i karriereutvikling mellom høyt utdannede kvinner med og uten barn, også betegnet som familiegapet i karriere. I hennes utvalg hadde høyt utdannede mødre 26% mindre sannsynlighet for å bli forfremmet enn høyt utdannede kvinner som var barnløse. Observerte karakteristika forklarte 82% av gapet, deriblant antall års arbeidserfaring, ansiennitet og deltidsarbeid som alle har innvirkning på kvinners

¹⁰ Rapporten oppsummerer funn fra et forskningsprosjekt utført av AFF ved NHH på oppdrag fra seks norske selskap: Norsk Hydro, Orkla, Statkraft, NSB, Telenor Norge og Deloitte Norge.

humankapital. Kunze (2015) konkluderte med at mødre kunne oppnå bedre karriereprogresjon ved å jobbe mer kontinuerlig og mindre deltid.

I tillegg til signifikante forskjeller mellom mødre og kvinner uten barn fant Rønning og Karlsen (2014) også kjønnsforskjeller mellom småbarnsforeldre i 30 årene: småbarnsmødre ble forfremmet sjeldnere enn småbarnsfedre. Det var derimot ikke kjønnsforskjeller i forfremmelse i 20-årene, før familieetablering. En mulig årsak til denne forskjellen er familiesituasjonen og kandidatenes arbeid-familietilpasning. De mannlige respondentene oppga i større grad enn sine kvinnelige kollegaer at partneren hadde ofret egen karriere for å være bakkemannskap hjemme og støtte deres karriererealisering. Dette er i tråd med overnevnte funn av karriererealisering for eliteutdannede og norske toppledere (Halrynjo og Lyng, 2010; Halrynjo; 2015). Videre i studien oppga flere kvinner (82%) enn menn (65%) at det å kunne arbeide hjemmefra var viktig for å kunne ha en lederstilling på høyt nivå. Dersom kvinnelige ledere ikke har «bakkemannskap» hjemme på samme måte som sine mannlige kollegaer, vil det være naturlig at kvinner ønsker mer fleksibilitet i arbeidshverdagen for å kunne kombinere jobb og familieansvar. Dette indikerer at hjemmekontor kan være et godt tiltak for å øke andelen kvinner i ledelse, men som nevnt tidligere vil denne typen fleksibilitet redusere kvinnens synlighet og tilgjengelighet for både kunder og kollegaer, som kan føre til en «lønnsstraff» dersom de arbeider i yrker med ikke-lineær lønnsstruktur. I tillegg kan det tenkes at mindre tydelige skiller øker foreldres opplevde konflikt mellom jobb og familie.

5.3.3 Forskjeller i far og mors karriereprogresjon

Med utgangspunkt i norske registerdata har Hardoy et al. (2017b) studert par som fikk sitt første barn mellom 2005 og 2012. De fulgte parene i to år før første fødsel og opp til ni år etterpå. Dataene dekker totalt perioden 2003 til 2014. Hensikten var å analysere forholdet mellom foreldreskap og kjønnsgapet i karriereutvikling innad i parforholdet. Hovedresultatet var at fedre hadde større sannsynlighet enn mødre for å ha en lederposisjon etter at de hadde fått sitt første barn, altså økte kjønnsgapet i ledelse som en konsekvens av familiestiftelse. I perioden før førstefødte var differansen ubetydelig. Gapet økte gradvis i perioden, og var utvidet med omtrent 5 prosentpoeng ni år etter første fødsel.

Kjønnsgapet i ledelse var også større når faren har høyere utdanning og en typisk lederutdanning (her business and administration). Dette samsvarer med Beckers (1991) teori

om spesialisering i husholdningen. Det vil være rasjonelt at den av partene med et komparativt fortrinn på arbeidsmarkedet vil spesialisere seg i yrkesarbeid og karriere, mens den av partene med minst karrieremuligheter vil ta hovedansvar for familien. Likevel så de at kjønnsgapet i ledelse var større når far var den med høyest utdanning, enn når situasjonen var omvendt og mor var den med høyest utdanning. I sistnevnte tilfelle var gapet forholdsvis lite og ikke signifikant mot slutten av perioden de fulgte parene. Dette indikerer at Beckers teori om komparative fortrinn er mindre gjeldende i tilfeller der det er kvinnen i parforholdet som har et komparativt fortrinn i yrkesarbeid og karriere.

For par der begge hadde høyere utdanning, og man skulle anta at forhandlingsmakten til partene var mer lik, fant de fortsatt et betydelig kjønnsgap i ledelse. Dette indikerte at fedrene fortsatt hadde den sterkeste forhandlingsposisjonen. Når begge hadde høyere utdanning var kjønnsgapet mindre enn når mannen hadde et komparativt fortrinn, og større enn kjønnsgapet de fant når kvinnen hadde et komparativt fortrinn. Kjønnsgapet var stort og i favør mannen, uavhengig av utdanningsvalg. Dette gjaldt også når kvinnen hadde ledelsesutdanning. Dersom begge hadde ledelsesutdanning, fant studien en liten tendens til en reduksjon i kjønnsgapet mot slutten av perioden, som kan være antydning at kvinnen kanskje kan ta igjen mannen over tid.

Hardoy et al. (2017b) så til slutt nærmere på fordeling av foreldrepermisjonen og kvinners yrkesdeltakelse i årene etter permisjon, for å se om de klarte å «lukke» kjønnsgapet. Når mødre gikk tilbake i fulltidsjobb etter permisjon, tydet resultatene på at karriereavbrudd var en viktig faktor for å forklare kjønnsgapet. Likevel var en betydelig del av kjønnsgapet fortsatt uforklart. Deling av foreldrepermisjonen så derimot ut til å redusere kjønnsgapet betraktelig mer. For par der begge hadde tatt ut foreldrepermisjon og mor gikk tilbake i fulltidsjobb etter permisjonen ble kjønnsgapet i ledelse sterkt redusert, og mot slutten av perioden var det ikke lenger signifikant.

Avbrudd fra yrkeslivet som følge av familieetablering skjer ofte samtidig som det tas viktige karrierebeslutninger, og fravær på et tidlig tidspunkt i karrieren kan være uheldig for fremtidig karriereutvikling. I tillegg kan slike avbrudd ha betydning for individers humankapital. Både korte avbrudd som fødselspermisjon og lange avbrudd som barneoppdragelse kan føre til depresiering av humankapital og manglende opparbeidelse av viktige bedriftsspesifikke ferdigheter. En analyse av virkningen av karriereavbrudd er særlig interessant for de øverste

stillingsnivåene, siden kravene om tid og dedikasjon er høye, og fravær trolig er ekstra kostbart både for bedriften og den ansatte.

Funnene i studien er i tråd med funn av Chung, Downs, Sandler og Sienkiewicz (2017), som fant at familieetablering også førte til en drastisk og vedvarende økning i lønnsgapet mellom ektefeller, som hovedsakelig skyldes en nedgang i mors inntekt. Dette omtales i litteraturen som «mødrestraffen». Et annet interessant funn, var at mødre som fikk barn før de fylte 25 år og de som fikk barn etter fylte 35 år, så ut til å oppleve en utjevning i inntekt relativt til ektefellen. Kvinner som fikk barn i perioden 25 til 35 år opplevde derimot en større nedgang og hadde en «treger» utjevning relativt til ektemannen. Dette indikerer at det å få barn tidlig i karrieren har større konsekvenser for mødres karriere, enn å få barn før karrieren starter eller etter de er mer etablert i yrkeslivet.

5.4 Arbeid-familietilpasningen til norske karrierepar

For yrker som krever at den ansatte jobber lange dager og til bestemte tider ser vi altså at kvinner i mye større grad enn menn reduserer sin karrieresatsing når de får barn. For å få større innsikt i hvilke mekanismer som bidrar til kjønnsgapet i karriererealisering vil vi i denne seksjonen se nærmere på arbeid-familietilpasningen for mødre og fedre i karriereintensive yrker med utgangspunkt i fem norske studier. Studiene baserer seg både på dybdeintervjuer og data som er innhentet via spørreskjemaundersøkelser. Det første studiet er gjennomført av Halrynjo og Lyng (2010) og utforsker arbeid-familietilpasningen til eliteutdannede par og hvilken effekt denne tilpasningen har hatt for partenes karriererealisering. Det andre er gjennomført av Aarseth (2007) og hensikten med studien var å identifisere utfallet av en to-karrieretilpasning. I det tredje studiet fokuserer Lyng og Stefansen (2016) på hva som vurderes som «godt nok foreldreskap», og hvordan holdninger rundt dette påvirker arbeid-familietilpasningene til mødre og fedre i konkurranseintensive yrker. Det fjerde studiet er gjennomført av Halrynjo og Lyng (2009), og ser nærmere på norske mødre som har gitt opp lovende karrierer i advokat- og konsulentbransjen og skiftet til mer «familievennlige» stillinger, og hvorvidt dette mødreskiftet handlet om kvinnes egne preferanser eller om det skyldes barrierer som oppsto da de ble mødre. I det femte studiet undersøker Lyng (2010) om spesifikke eksklusjonsmekanismer bidrar til den såkalte «vanlige kvinneavgangen» i advokatbransjen.

5.4.1 Fars forskjørstett – mors vikeplikt?

I en studie av eliteutdannede par utforsker Halrynjo og Lyng (2010) hvordan eliteutdannede par velger arbeid-familietilpasning, og hvilken effekt tilpasningen har på deres karriererealisering. De baserer seg på spørreundersøkelser (N= 3 924) og dybdeintervjuer (N= 20) med norske jurister, siviløkonomer og sivilingeniører, som ble utført i forbindelse med forskningsprosjektet «Kjønn, mestring og deltakelse i arbeidsliv og hjemmeliv» fra 2005 til 2007. Det kvalitative utvalget bestod utelukkende av par hvor kvinnen hadde minst like høy utdanning som mannen, og partene hadde tilnærmet like karrieremuligheter før de ble foreldre. Det kvantitative utvalget ble trukket blant yrkesaktive medlemmer av Norges Juristforbund, Tekna, og Siviløkonomene, i alderen 30 til 50 år.

Ved å se på menn og kvinners karriererealisering fant de signifikante forskjeller mellom mødre og fedre, men ikke signifikante forskjeller for menn og kvinner uten barn. Resultatene til Halrynjo og Lyng (2010) er presentert i Tabell 5-1 under, og man kan se at mødrene i utvalget er sterkest representert på laveste stillingsnivå, mens fedrene i utvalget er sterkere representert på topp- og mellomledernivå. De fant også at de fleste av parene hadde skiftet til en nytradisjonell tilpasning etter at de fikk barn, hvor mor tok hovedansvar hjemme, mens far fortsatte sin karrieresatsing. Analysen viste at denne endringen var en konsekvens av at fars karriere hadde blitt prioritert over mors.

Tabell 5-1: Karriererealisering blant eliteutdannede, målt ut i fra stillingsnivå

Andel	Kvinner uten barn (%)	Menn uten barn (%)	Kvinner med barn (%)	Menn med barn (%)
Toppledernivå	5	6	9**	19**
Mellomleder- og spesialistnivå	39	43	44**	55**
Fullmektig/rådgiver/konsulentnivå	51	57	46**	26**
N (totalt 3.925)	513	549	1553	1309

** = Signifikante forskjeller på 0,01-nivå

Kilde: Tall hentet fra «Fars forskjørstett – mors vikeplikt? Karriere, kjønn og omsorgsansvar i eliteprofesjoner» av Halrynjo, S. og Lyng, S. T. (2010).

Ifølge Halrynjo og Lyng (2010) kunne ikke preferanser forklare kjønnsforskjellene i stillingsnivå. Mødrene og fedrene i utvalget hadde like sterke preferanser for lønn, karriere og ledelsesansvar. Et stort flertall oppga at de ønsket en likestilt fordeling av omsorgsarbeid og karrieresatsing, men tallene var noe høyere for kvinner enn menn. Selv om 94 % av mødrene

og 96% av kvinnene uten barn ønsket en likestilt fordeling, gjaldt dette bare for 80% av menn uten barn og 74% av fedrene i studien. Flertallet av mødre ønsket en mest mulig lik arbeidsfordeling i parforholdet, både på innsats innenfor karriere og familie. Til tross for dette var det oftest mor som tok hovedansvar hjemme og far som fikk fortsette sin karrieresatsing. Studien fant altså vesentlige forskjeller mellom preferanser og hva som var praksis for par, og at preferanser dermed ikke kunne forklare den kjønnskjeve arbeidsfordelingen. Likevel viste de kvalitative intervjuene at mødrene generelt ikke var misfornøyd med fordelingen i ettertid, fordi de vurderte det som meningsfylt å bruke mer tid med barna. Forfatterne fant også en forskjell i hvordan far og mors «karrieretog» ble beskrevet av informantene, hvor fars karriere ble omtalt som en satsing som var «nå eller aldri», mens mors karriere kunne satses på når barna ble eldre. Skiftet til den nye tilpasningen fikk dermed positive konsekvenser for fars karriere og negative for mors, i alle fall midlertidig.

Halrynjo og Lyng (2010) fant at faktiske arbeid-familietilpasningen for mødre og fedre i utvalget var tydelig kjønnsdelt. Fars karriere fikk ofte «forkjørsrett», mens mødrenes karriere i større grad hadde «vikeplikt». Dette var til tross for at de eliteutdannede foreldrene i utvalget delte husholdsarbeidet i noe større grad enn nordmenn generelt. Av respondentene i studien tok 43% av mødrene mer husarbeid enn sin partner, og 3% av fedrene tok mest selv. Likevel var det den skjeve fordelingen av omsorgsansvaret som hadde signifikant betydning for karriererealisering, og ikke husarbeidet. Eliteutdannede mødre tok langt større del i omsorgsarbeidet enn sine mannlige kollegaer med barn. Halrynjo og Lyng (2010) finner også at mødrene som gjør mesteparten av omsorgsarbeidet selv, har mindre sannsynlighet for å ha en jobb på topp- eller mellomnivå enn de som har en partner som tar mest. Studien viser dermed at preferanser ikke kunne forklare kjønnsforskjellene i stillingsnivå, men i følge Halrynjo og Lyng (2010) hadde den relative fordelingen av partenes omsorgsansvar og jobbstatus betydning. Karrierfedrene hadde typisk en partner som hadde en mindre viktig jobb, mens mødrene typisk hadde en partner med (minst) like viktig jobb. Halrynjo og Lyng (2010) konkluderte dermed med at det ikke er kjønn, men fordeling av omsorgsansvar som er avgjørende for ulik karriererealisering for menn og kvinner.

Halrynjo og Lyng (2010) fant i tillegg en sterk negativ sammenheng mellom omsorgsansvar og tilfredshet med arbeidsfordelingen i parforholdet. Desto mer ansvar mødre tok for omsorgsarbeidet, jo mindre fornøyd var de med arbeidsfordelingen. For fedre fant de derimot en svak positiv sammenheng, som indikerer at de ble mer tilfreds jo mer omsorgsansvar de

tok. I utvalget betydde mer omsorgsansvar for menn at de delte mer likt med partneren, mens for kvinnene betydde mer omsorgsarbeid at de gjorde tilnærmet alt selv (Halrynjo og Lyng, 2010). Disse funnene kan tyde på at en tradisjonell familietilpasning ikke nødvendigvis er å foretrekke, men heller en mer likestilt to-karrieretilpasning.

5.4.2 Kan man få både i pose og sekk?

Med utgangspunkt i dybdeintervjuer har Aarseth (2007) studert høyt utdannede to-karrierepar (N=9 par) med barn i alderen 5 til 18 år. Parene hadde ikke utviklet et to-sporet foreldreskap, men en tilpasning der begge deltok aktivt på hjemmebane samtidig som begge prøvde å realisere sine karrieremuligheter. Hensikten med studien var å se nærmere på hva som skjer i møtet mellom arbeidslivet og en to-karrieretilpasning. Respondentene ble intervjuet flere ganger, og partene ble intervjuet hver for seg. I artikkelen har ikke Aarseth (2007) gått nærmere inn på hvor mange ganger de ble intervjuet eller hvor lang tid det har gått mellom hvert intervju.

Det var krav om at parene som deltok i undersøkelsen hadde en lik fordeling av yrkes- og omsorgsarbeid, som vil si at mennene deltok mer på hjemmebane enn det som er vanlig (Aarseth, 2007). I tillegg var det krav til at begge parter i utvalget hadde omtrent samme inntekt og arbeidstid, og at de ikke benyttet seg av innleid bakkemannskap. Begge partene skulle også ha kunnskapsbaserte jobber som krevde mye tid og oppmerksomhet. Jobbene var fleksible, men hadde ikke klare grenser for tid og rom. Hensikten med studien var å identifisere utfallet av en slik både-og-tilpasning for to-karrierepar. Flere av informantene ga uttrykk for at et positivt omdømme var avgjørende for deres verdi på arbeidsmarkedet, samt avgjørende i kampen om de mer interessante stillingene og for å klatre på karrierestigen. De opplevde også at det å redusere stillingsprosenten ville være risikabelt, til og med det å ha en «vanlig åtte-til-fire-jobb» kunne være problematisk. Foreldrene ønsket å være delaktige i omsorgen for barna, ved å ikke benytte seg av innleid bakkemannskap, samtidig som de ikke ønsket å ha et omfattende forbruk av ferdigprodukter.

Som følge av motstridende investeringskrav i arbeid- og familielivet, innebar to-karrieretilpasningen at samtlige intervjuobjekter måtte sette grenser i forhold til kravene som ble stilt på jobben. Når flere av kollegene deres hadde lange arbeidsdager måtte informantene skreddersy egne fleksible løsninger, som for eksempel ved å arbeide på kveldstid eller en ved

å ha en skiftbasert familietilpasning. Tilpasningen bidro også til en gjensidig fleksibilitet, ettersom begge foreldrene hadde kompetanse til å ta seg av omsorgsarbeidet i perioder der den ene måtte investere mer tid i jobben. Aarseth (2007) registrerte at ideen om den doble likestillingsmodellen ofte fikk motgang hos flere av intervjuobjektene i perioder det ble mye på jobben. Det var i disse periodene, hvor de doble kravene ble mer strevsomme, at forestillingen om den mer tradisjonelle tilpasningen dukket opp. Hun beskriver at intervjuobjektene beveget seg mellom en frustrasjon over tapte muligheter både i jobben og i familielivet og en tro på å kunne optimalisere karrieremuligheter. Mens flere av mennene drømte om å virkelig kunne gjøre karriere, hadde noen av de kvinnelige intervjuobjektene forestillinger om den kvinnelige «hjemskaperen», selv om de ga uttrykk for at denne rollen ikke var noe for dem selv. Aarseth (2007) konkluderer med at intervjuobjektene, som følge av brudd på tradisjonelle kjønnsrollemønstre, befant seg i en slags mellomtilstand både i karrieren og i familielivet. Bertrand (2013) så også nærmere på høyt utdannede kvinner som befant seg i denne mellomtilstanden mellom karriere og familie. Hun fant ut at kvinner «som hadde alt», altså både familie og en karriere, rapporterte lavere tilfredshet og lavere emosjonelt velvære enn kvinner som «bare» var hjemme med familien.

5.4.3 Hva er godt nok foreldreskap?

Lyng og Stefansen (2016) fokuserte i dette studiet på hva som vurderes som «godt nok foreldreskap», og hvordan holdninger rundt dette påvirket arbeid-familietilpasninger for mødre og fedre i konkurranseintensive karrierejobber. Studiens metode var dybdeintervjuer (N = 34, 19 mødre og 15 fedre) med daværende eller tidligere ansatte i prestisjetunge konsultantselskap eller forretningsadvokatfirmaer. De hadde stillinger med høye krav til investeringer i form av dedikasjon og arbeidstid, og ble kompensert med karriereprogresjon og økonomiske belønninger. For å beholde plassen sin på «A-laget» hevdet respondentene at det krevdes 50 til 70 timers arbeidsuker. Dette gjorde det vanskelig å realisere en to-karrieretilpasning dersom både mor og far ønsket å satse på karrierene sine.

De fleste parene i utvalget hadde forsøkt å opprettholde en tilpasning hvor begge satset karriere etter at de fikk barn, men oppga at dette medførte en stor konflikt mellom investeringskrav fra jobb og foreldreskap. Dette samsvarer med funn av Hochschild (1997) som argumenterer for at jobber som krever mye av individers tid vil skape utfordringer for foreldrene for å få den komprimerte tiden til familien til å gå opp. I praksis medførte tilpasningen en skiftbasert

ordning hvor den som ikke jobbet var sammen med barna. Tilpasningen ble beskrevet som uforutsigbar og vanskelig å organisere i praksis. Intervjuobjektene fortalte om mangel på tid, og en følelse av å bevege seg på grensen av hva som var godt nok, både på jobben og hjemme. Flertallet fortalte at denne konflikten hadde ført til at de endret tilpasning til en nytradisjonell tilpasning, hvor mor reduserte sin satsing på karriere og tok hovedansvar på hjemmebane og far fortsatte å satse karriere. Noen valgte å redusere konflikten ved å ansette en au pair til å bidra med omsorgsarbeidet, og noen valgte å fortsette med en skiftbasert ordning. De sistnevnte i utvalget var de som opplevde størst preg av ambivalens og konflikt knyttet til foreldreskapet.

Foreldrene som ansatte au pair fortalte om en følelse av «det beste fra to verdener», hvor begge kunne satse karriere og samtidig være involverte i barna når de var hjemme. De vurderte for eksempel henting og levering i barnehage som «logistikkoppgaver» som fint kunne tjenesteutsettes, og følte seg ikke som dårligere foreldre av den grunn. Når de var hjemme fikk barna fullt fokus, og hobbyer og lignende ble nedprioritert. De opplevde likevel at innleid hjelp ikke føltes helt «politisk korrekt» eller godtatt av samfunnet generelt, noe som kunne føre til utfordringer med å legitimere ordningen for seg selv og andre.

Lyng og Stefansen (2016) konkluderte med at selv om en to-karrieretilpasning var den enkleste å opprette, var den vanskelig å opprettholde over tid. De fant at selv om de andre tilpasningene førte til mindre tid sammen med barna, ble forholdet mellom jobb og familie mindre konfliktfylt, og foreldrene slapp å føle seg utilstrekkelige på begge fronter. Interessant nok er altså to-karrieretilpasningen, som ligger nærmest det vi vil vurdere som en likestilt tilpasning, den tilpasningen som fører til høyest arbeid-familie konflikt for foreldrene i dette utvalget.

5.4.4 Skyldes mødreskiftet preferanser eller barrierer?

Halrynjo og Lyng (2009) har gjennomført dybdeintervjuer (N = 14) med norske mødre som ga opp lovende karrierer i advokat- og konsulentbransjen og skiftet til mer «familievennlige» stillinger. De ønsket å studere hvorvidt dette skiftet handlet om kvinnenenes egne preferanser eller om barrierer som oppsto da de ble mødre. Forfatterne fant ikke mye støtte for strukturelle barrierer, men vil heller ikke si seg enige i at skiftet kan forklares ved at kvinnene oppdaget sine «genuine» preferanser etter familieetablering. De mener at selv om mødre ønsket å

prioritere familien og valgte å skifte til mer familievennlige yrker, ble dette ønsket drevet frem av at kravene fra karrieren ikke kunne kombineres med morsrollen.

Kvinnene i utvalget var i utgangspunktet karrierefokuserte og hadde høye ambisjoner. Da de fikk barn og tok ut fødselspermisjon fikk de hovedansvaret på hjemmefronten, og fant glede i dette. Da de skulle tilbake til karrieren ønsket de først å satse både på familie og karriere, men fant ut at dette ikke lot seg gjøre. De valgte dermed å skifte til mer «familievennlige» stillinger, med mer fleksibilitet og gjerne i offentlig sektor.

Disse fortellingene viste at problemet ble internalisert av mødrene, i stedet for at de praktiske og strukturelle hindringene ved å kombinere karriere og familie ble utfordret. I følge Halrynjo og Lyng (2009) ble dermed ikke dette en konflikt som bedriftene eller samfunnspolitiske tiltak ble nødt til å håndtere, siden mødrene selv begynte å lete etter mer «passende» stillinger når de ikke lenger følte seg kompetente nok til å klare jobben. Kvinnene hevdet at det var deres eget ønske å gi opp den lovende karrieren for å prioritere tid med familien, men forfatterne godtok ikke denne forklaringen. De hevdet derimot at en moderering av preferanser kunne være både en kilde til og legitimering for nedtrapping av karrieren. De mente at skiftet kunne være en taktikk for å beskytte eget selvbilde, og at det er vanskelig å skille mellom hva som kom først for mødrene: følelsen av at de ikke *ville* og følelsen av at de ikke *kunne* satse karriere.

Analysen til Halrynjo og Lyng (2009) viste at generøse permisjonsordninger som har til hensikt å øke likestilling kunne ha begrensede, eller til og med motvirkende, effekter i yrker hvor høye investeringskrav og tilstedeværelse tas for gitt. Dersom dette er tilfellet, kan skjev fordeling av fødselspermisjon være en av årsakene til kjønnsforskjeller i toppledelse, fordi det kan føre til at kvinnen spesialiserer seg i omsorgsarbeid, mens mannen satser videre på karrieren.

5.4.5 Skyldes mødreskiftet eksklusjonsmekanismer?

I en annen studie undersøker Lyng (2010) om spesifikke eksklusjonsmekanismer bidrar til den såkalte «vanlige kvinneavgangen» i advokatbransjen, ved å intervjuer 30 advokater og ledere i store og prestisjefylte forretningsadvokatfirmaer. Hun fant ut at kravene som stilles for å klatre i karrierestigen, og potensielt bli partner, ikke kunne kombineres med «involvert

foreldreskap». Studien viste at det ikke var kjønn- men omsorgsansvar som var en barriere for individer som ønsket å avansere i karrieren. Kvinnene i utvalget fortalte at de følte seg likestilte med mannlige kolleger før de fikk barn, og at barrierene oppsto først da de ble gravide og ble eksponerte for en slags «mødregjøringsprosess». Å være mor ble assosiert med redusert karrierededikasjon, utilgjengelighet på grunn av permisjon, manglende fleksibilitet og usikkerhet rundt vilje til å klatre på karrierestigen. De kommende mødre opplevde å bli plassert i en slags mellomtilstand der tidligere prestasjoner og kvalifikasjoner ikke lenger betydde noe, og at de ikke ble vurdert som A-lagsmedlem igjen før det ble klart om de var villige til å ofre like mye for jobben etter fødselen som det fedre gjorde. Et B-lagsstempel medførte at kvinnene mistet tilgangen på nye oppdrag, attraktive kunder, interesse fra kolleger og ledelsen, samt spennende og motiverende prosjekter hvor de kunne vise sin kompetanse og motivasjon. I tillegg kunne de oppleve dårligere lønnsoppgjør og mindre avansement enn forventet. Slik gikk mødre fra å bli sett som høyt presterende medlemmer av A-laget, til å føle seg kategorisert som lavt presterende samtidig som de så sine «likemenn» klatre videre uten dem.

Fedrene i utvalget som ga uttrykk for at de ville ta en større del av omsorgsansvaret enn vanlig opplevde også former for eksklusjon. Likevel var det i hovedsak kvinnene som måtte signalisere sin lojalitet ved bruk av diverse «av-mødringsstrategier», for å distansere seg selv fra assosiasjonene som ble knyttet til foreldreskap. Slike strategier var for eksempel å unngå å bruke velferdsordninger de hadde rett på, å vise at de i fremtiden ville delegere store deler av omsorgsarbeidet, samt å usynliggjøre at de var gravide ved å unngå fravær og ved å legge ekstra mye innsats i jobben. Slike strategier var avgjørende, men ikke nødvendigvis nok, for at mødre skulle få tilbake sin status som A-lagsmedlem etter permisjonen. Samtidig skulle de gjerne ha særegne konkurransefortrinn sammenlignet med kolleger. Det bør og nevnes at ikke alle ønsket å fortsette i det samme karrierespolet etter familieetablering, og at informanter på tvers av utvalget oppga at foreldreskap er hovedårsaken til kvinneavgangen.

5.5 Fars uttak av fedrekvote

Et eksplisitt mål for innføring av fedrekvoten var økt likestilling mellom mødre og fedre i familie- og yrkesliv. Kitterød og Halrynjo (2017) har skrevet en litteraturstudie om hvorvidt fedrekvoten førte til mindre spesialisering, og fant noe motstridende resultater. De fant at korrelasjonsstudier viste klare sammenhenger mellom pappaperm og senere arbeidsdeling,

særlig dersom far fikk hovedansvar for omsorgsarbeidet i permisjonstiden mens mor var i jobb. Dette ble støttet av kvalitative funn. Kvasi-eksperimentelle studier viste flere positive effekter, blant annet mindre kranling om husarbeid, at unge jenter brukte mindre tid på husarbeid og at klesvasken ble jevnere fordelt mellom foreldrene. Samtidig viste studiene ingen effekt på fordeling av husvask eller matlaging, og heller ingen endringer i bruk av «sykebarn-dager» eller fravær. Endringene i arbeidstid og inntekt var heller ikke substansielle. Generelt kunne det se ut som at selv om far bidro mer, førte ikke det til at mor fikk mindre ansvar. Kitterød og Halrynjo (2017) konkluderte med at det ikke kan utelukkes at tidlig despesialisering har effekter på likestilling på sikt, siden det ikke ble studert hvordan arbeidsfordelingen faktisk foregikk. Det holder altså ikke å finne ut om fedre tar ut permisjon, det må også undersøkes hvordan denne benyttes, og hvor mye ansvar fedre må ta for at det skal endre den senere skjevfordelingen av omsorgsansvar.

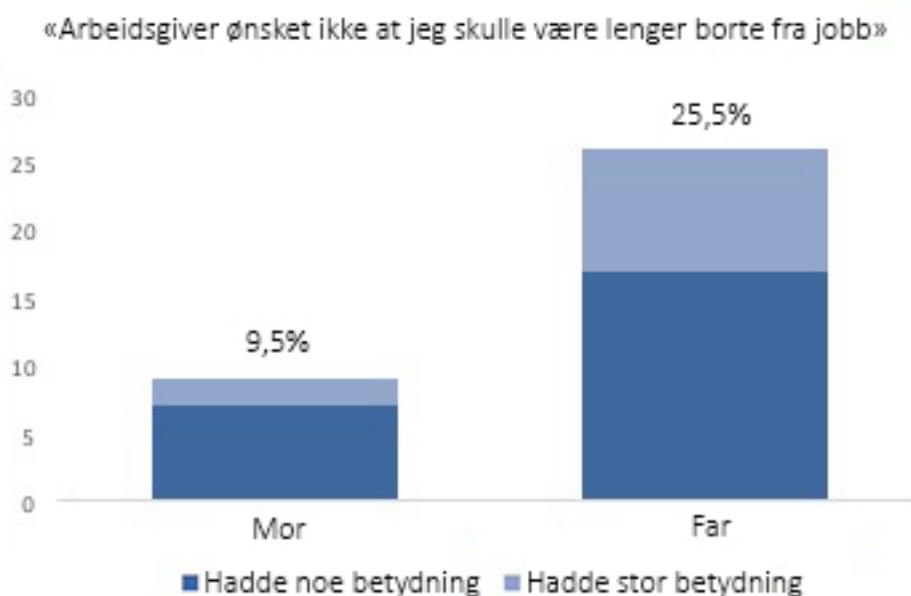
Siden denne litteraturstudien ble gjennomført i 2017, og dekker et bredt utvalg studier om fedrekvotens effekt på arbeidsdeling, vil vi videre fokusere på fars konflikt mellom omsorgsarbeid og familie. I ovennevnte studier så vi at mødrene oftest fikk hovedansvar for omsorgsarbeid og at dette hadde konsekvenser for deres karriereutfall. Som nevnt i seksjon 5.1.2 er kvinner oftere sammen med en mann med tilsvarende karriereambisjoner og fordelingen av foreldrepermisjon kan være av betydning for videre arbeidsfordeling, og både menn og kvinners karriereutfall. Det er derfor interessant å se nærmere på hvilke faktorer som er avgjørende for at fedre ikke tar større del i omsorgsarbeidet, for eksempel ved å ta ut hele fedrekvoten eller mer.

5.5.1 Fedre som ikke tar fedrekvote

Kitterød et al. (2017) hadde til hensikt å finne ut hvilke fedre som tok mindre enn hele fedrekvoten i perioden 2012 til 2015, og gjennomførte dybdeintervjuer med fedre som arbeidet i privat sektor (N= 12). Intervjuene viste at fedre i typiske karrierejobber begrenset uttak av fedrekvoten, eller lot være å søke på grunn av indirekte trusler om tap av ansvar og karrieremuligheter, en machokultur på jobben, og/eller uttalte forventninger om at fedre i visse posisjoner skulle begrense uttak av fedrekvoten. Andre studier har funnet at de fedrene som tok ut mindre enn hele fedrekvoten oppga årsaker som at det var praktisk vanskelig å være borte fra jobb og at de tapte for mye økonomisk (Grambo og Myklebø, 2009; Schou, 2017). I Figur 5-3 under, ser vi at fedrene i utvalget til Grambo og Myklebø (2009) oftere enn mødrene

oppgå at de opplevde press fra arbeidsgiver om å ikke være lenge borte fra jobb (25,5% mot 9,5%), dette til tross for at fedrene i utvalget i gjennomsnitt bare tok ut 7,2 uker foreldrepermisjon, mens mødrene tok ut 43,4 uker i snitt.

Figur 5-3: «Press fra arbeidsgiver» og dets betydning for fordeling av permisjonen (%)



Kilde: Tall hentet fra «Moderne familier – tradisjonelle valg» av Grambo, A. og Myklebø, S. (2009)

I studien til Grambo og Myklebø (2009) ønsket 53% av fedrene å ta ut en lengre del av permisjonen. Dette støttes av Kitterød et al. (2017), som fant at fedrene i utvalget deres var ellers svært positive til en lengre fedrekvote, mindre fleksibilitet og strengere krav til fars deltakelse, til tross for at de selv ikke hadde benyttet hele kvoten. Hovedsakelig handler manglende uttak av fedrekvoten altså ikke om fedres motvilje, tradisjonelle holdninger til farsrollen eller direkte uttalt motstand fra arbeidsgiver, men heller om karriere- og inntektsrisiko forbundet med uttaket. Dette doble budskapet om at bedriftene oppfordrer til permisjonsuttak samtidig som det kan medføre negative konsekvenser, samsvarer med tidligere analyser av Halrynjo og Lyng (2009; 2010; 2013). Som nevnt fant Smith et al. (2013) at ledere på høyere stillingsnivå tok ut færre dager med foreldrepermisjon. Dette kan gi signaler til menn på lavere nivåer i organisasjonen om organisasjonskultur og sosial praksis. En av respondentene i studien til Kitterød et al. (2017) forklarte at han i utgangspunktet hadde ønsket å ta en større del av foreldrepermisjonen, men at jobben ble prioritert fordi det var enklere dersom mor tok ut permisjon.

Inntektsrelatert risiko var også av betydning i valgene om permisjon, særlig når lønn var basert på produksjon og resultater. I slike tilfeller kan en lang og sammenhengende permisjon være særlig risikabelt. Å dele opp og redusere uttaket av fedrekvoten var for mange en måte å redusere karriere- og inntektsrisikoen på. Flere valgte derfor et fleksibelt uttak av fedrekvoten av hensyn til jobben, ved å ta permisjon på deltid eller ved å dele den inn i bolker. En vanlig løsning var å legge permisjonen til ferier eller rolige perioder på jobben, for å gå glipp av minst mulig på jobben. Flere av respondentene rapporterte at selv om de planla å ta mer permisjon senere, ble det ikke slik i praksis, siden kvoten måtte benyttes før barnet fylte tre år. En fortalte også om hvordan han brukte muligheten for å ta igjen deler av kvoten senere som unnskyldning overfor partneren sin for å slippe å ta mer fri fra jobben, vel vitende om at han ikke kom til å ta den igjen. Et interessant moment fra intervjuene var at ingen av fedrene hadde vurdert å ta noe mer enn deres «tilegnede» kvote. Den delbare permisjonen ble omtalt som at den var forbeholdt mor. Fedrene ga uttrykk for at dette var etter mors ønske, og at det var det vanlige blant kolleger og venner at mor tok hele fellesdelen av permisjonen.

Det kan dermed se ut som at karrierefedre prøver å unngå fravær fra jobben, noe som ofte fører til at hovedansvaret faller på partneren deres. Når de tok en del av permisjonen var det ofte samtidig som partner var hjemme, for eksempel i ferier. Slik ble fedrene trolig «mors hjelper» heller enn hovedansvarlig for omsorgsarbeidet i perioden, og som vi har sett kan en skjevfordeling tidlig føre til en langvarig skjevfordeling av omsorgsansvar. Dette støttes av Brandth og Kvande (2016), som baserte seg på dybdeintervjuer med fedre (N = 20). Fleksibelt uttak av permisjon førte ofte til at mor i ulik grad måtte fortsette som bakkemannskap fordi fars skille mellom yrkesarbeid og omsorgsforpliktelser ble visket ut. Fleksibel permisjon kan dermed føre til at far fortsetter som sekundær omsorgsgiver (Brandth og Kvande, 2016; Kitterød et al. 2017). Kitterød et al. (2017) poengterer at dagens fleksibilitet gjør det mulig for far å tilpasse og begrense permisjonen i større grad enn det mødre kan, og dermed vil ikke konsekvensene og kostandene for arbeidsgivere være uavhengig av kjønn. En lengre og mer kontinuerlig pappaperm som legger til rette for at far tar hovedansvar på hjemmebane, mens mor arbeider fulltid, kan dermed legge opp til et mer likestilt foreldreskap.

5.5.2 Menns tilpasning til karriere og omsorg

Halrynjo (2009) studerer menns arbeid-familiekonflikt, basert på kvalitative intervjuer av europeiske menn mellom 21 og 64 år (N = 102), som ble gjennomført av EU i forbindelse med prosjektet «Work Changes Gender». Ut i fra dette analyserte hun mennenes tilpasning til arbeid, omsorg og selvrealisering, og kategoriserte dem i ulike grupper. De relevante gruppene for vår analyse er: karriereposisjonen, omsorgsposisjonen, og kombinasjonsposisjonen.

De ulike arbeid-familietilpasningene medførte ulike fordeler og utfordringer med tanke på karriereutvikling og jobbsikkerhet. Menn i *karriereposisjonen* oppga å ha svært gode karrieremuligheter, at de tjente mye, og at de gjorde svært lite husholdsarbeid. Mange uttrykte likevel et ønske om å redusere sin arbeidstid for å få tid til familien og ulike hobbyer, med de følte ikke at det var mulig i sin jobbposisjon. På motsatt side tok menn i *omsorgsposisjonen* størsteparten av husholdsarbeidet, mens de jobbet deltid og/eller tjente mindre enn sin partner. Disse rapporterte lave karrieremuligheter og lav jobbsikkerhet, men var ellers fornøyd med sin tilpasning og fritid. Menn i *kombinasjonsposisjonen* ønsket å satse både på familie og karriere, og ønsket hovedsakelig en trygg jobb. De opplevde et stort tidspress for å få til en slik arbeid-familietilpasning, og uttrykte misnøye med at de manglet fritid.

Generelt i utvalget fant Halrynjo (2009) at omsorgsansvar og redusert arbeidstid oftest var korrelert med lavere inntekt, mindre jobbsikkerhet og mindre karrieremuligheter. På motsatt side var overtid og lite tid til familieliv korrelert med høy jobbsikkerhet og gode karriereutsikter. Arbeidslivet ser slik ut til å foretrekke arbeidstakere som er «zero drag», altså de som ikke har noen andre forpliktelser enn jobben. Det poengteres at de som jobbet deltid skapte muligheter for at partneren kunne fokusere fullt på sin karriere ved å minimere tid brukt på husholdsarbeid.

For kvinner er det vanlig at antall barn er avgjørende for hvorvidt de jobber heltid eller deltid, men for mennene i utvalget så ikke dette ut til å spille noen rolle. Likevel henger jobb og familie sammen, og undersøkelsen viste at de fedrene som tok på seg mye omsorgsansvar tilpasset seg på samme måter som mødre som tar mye omsorgsansvar.

5.6 Norske topplederes arbeid-familietilpasning

For å forstå hvordan den faktiske arbeid-familietilpasningen kan bidra til manglende kjønnsbalanse i toppledelse er det interessant å se nærmere på norske topplederes familiesituasjon og hva de selv sier var viktig for at de ble toppledere. Dette har både Halrynjo (2015) og Halrynjo et al. (2015) studert nærmere. De har gjort analyser av den samme spørreundersøkelsen, som ble sendt ut til medlemmer av toppledergruppene i norsk næringsliv i 2014 (N= 404). Topplederne var ansatt i 173 av de største virksomhetene i norsk næringsliv, og utvalget besto av både kvinnelige (N= 114) og mannlige (N= 290) toppledere. Siden analysene ble gjort på data fra det samme utvalget vil vi presentere funnene samlet.

De fleste av topplederne i undersøkelsen hadde barn og var i et parforhold (gift eller samboende), men trenden var at kvinnelige toppledere ofte hadde færre barn eller var oftere barnløse enn de mannlige topplederne (Halrynjo, 2015). De kvinnelige topplederne var også dobbelt så ofte som sine mannlige motparter enslige, og hadde oftere vært igjennom et samlivsbrudd. Ved å se nærmere på toppledernes arbeid-familietilpasning fant Halrynjo (2015) at de fleste av begge kjønn jobbet lange arbeidsuker, men at det var tydelige kjønnsforskjeller i gjennomsnittlig antall reisedøgn. Kvinnene hadde i større grad en stabsfunksjon i toppledelsen, mens mennene oftere var linjeledere med resultatansvar. Mannlige toppledere hadde flere reisedøgn, som kan skyldes at geografisk mobilitet ofte er forventet i en stilling som linjeleder (Halrynjo, 2015). Som vi kan se av Tabell 5-2 var det også store forskjeller i partnerens arbeidstid. Flertallet av de kvinnelige topplederne hadde en partner som jobbet fulltid og i privat sektor eller som selvstendig næringsdrivende, mens mennene oftere hadde en partner som jobbet deltid og i offentlig sektor.

Tabell 5-2: Partners arbeidssituasjon for toppledere i parforhold (andel i %)

	Mannlige toppledere (N=264-289)	Kvinnelige toppledere (N=97-114)
Partner med heltidsjobb*	60	92
Partner med deltidsjobb*	27	5
Hjemmeværende partner*	9	0
Yrkesaktiv partner som jobber mer enn 40t i uken*	34	62
Yrkesaktiv partner som mindre 30t i uken*	25	5
Partner jobber i privat sektor*	43	61
Partner jobber som selvstendig næringsdrivende*	9	17
Partner jobber i offentlig sektor*	48	22

* = Signifikante forskjeller på 0,05-nivå

Kilde: Tall hentet fra «Kjønn, topplederkarriere og familie» av Halrynjo, S. (2015).

De fleste mennene oppga også at de hadde en stilling med høyere status og ansvar enn sin partner, mens kvinnene oftere enn mennene oppga at de hadde en partner på samme nivå. Kitterød (2007) fant tilsvarende i en studie av norske data som ble innhentet som en del av EUs undersøkelse om inntekt og levekår¹¹. Når mor hadde lang arbeidstid fant hun ingen resultater som tilsa at far jobbet mindre for å ta mer ansvar på hjemmebane. Tvert imot viste resultatene at far brukte mer tid til inntektsgivende arbeid når mor jobbet mye. Fedrene som hadde lang arbeidstid derimot, fikk oftere støtte fra en partner som arbeidet færre timer enn dem selv. Disse resultatene indikerer at mannlige toppledere og menn med stillinger som krever lang arbeidstid i større grad enn sine kvinnelige kollegaer har en partner som kan ta mer ansvar på hjemmebane. Resultatene samsvarer med en studie av 1 500 ledere, fra mellomledernivå til toppleder, gjennomført av McKinsey & Company. Studien baserte seg på spørreundersøkellesdata og identifiserte to hovedbarrierer som kvinner møtte på veien til toppledelse. Den første var kvinners kombinasjon av familieansvar og jobb, kalt «dobbelbyrde»-syndromet. Den andre barrieren var jobbkrav som tilgjengelighet og mobilitet. Disse to barrierene var vanskelig for kvinnene å forene (Desvaux et al. 2010).

¹¹ EUs undersøkelse om levekår og inntekt (Statistics on Income and Living Condition [EU-SILC]) utgjør også paneldelen av SSBs levekårsundersøkelse (Kitterød, 2007).

Det var også stor enighet blant både mannlige og kvinnelige toppledere om at muligheten for å kunne prioritere egen karriere over andre forpliktelser var en vesentlig faktor for at de selv ble toppledere (Halrynjo et al., 2015). Da er det interessant at ganske få av de mannlige topplederne (35%) oppga at oppbacking og støtte fra partner var viktig for å bli toppleder, sammenlignet med de kvinnelige topplederne (56%), til tross for at de fleste mannlige topplederne har en partner som tar hovedansvar for hus og omsorgsarbeidet. Som Halrynjo et al. (2015) påpeker, er dette et vanlig familiemønster i Norge, og de fleste av mennene kan dermed anse bakkemannskap som en selvfølge. Tabell 5-3 under viser at det er kjønnsforskjeller i toppledernes arbeidsfordeling på hjemmebane.

Tabell 5-3: Topplederes arbeidsfordeling på hjemmebane (andel i %)

	Mannlige toppledere (N=264-289)	Kvinnelige toppledere (N=97-114)
Partner gjør mest*	64	17
Vi deler likt*	34	66
Mest selv*	2	17
Fordeling av omsorgsansvar: egen andel under 40%*	73	15

* = Signifikante forskjeller på 0,05-nivå

Kilde: Tall hentet fra «Kjønn, topplederkarriere og familie» av Halrynjo, S. (2015).

Den vanligste arbeidsfordelingen for kvinnelige toppledere var at husholdsarbeidet ble likt fordelt, mens det typiske for de mannlige topplederne var at partneren deres gjorde mest. Mannlige toppledere hadde dermed bakkemannskap hjemme mye oftere enn sine kvinnelige kollegaer. Det var også en betydelig forskjell i fordeling av omsorgsansvar. Kvinnelige toppledere var ofte hovedomsorgsgiver for egne barn, mens dette ikke var vanlig for mannlige toppledere. Det er derfor ikke overraskende at det var stor enighet blant de kvinnelige topplederne om at en likestilt to-karrieretilpasning, der begge foreldrene tar like mye ansvar hjemme og på jobb, var en viktig faktor for å oppnå bedre kjønnsbalanse i toppledelsen (Halrynjo et al., 2015). At menn og kvinner ofte har ulike arbeid-familietilpasninger, kan gjøre det mer utfordrende for kvinner å kombinere familieliv med forventninger knyttet til en topplederjobb, som krever lange og uforutsigbare arbeidsdager med mye reising. Kvinnelige toppledere som gjør mest på hjemmebane er også de som er minst tilfreds med arbeidsdelingen

i husholdningen, og det er stort sett de kvinnelige topplederne som benytter seg av innleid hjelp fra au pair og vaskehjelp for å få hverdagslogistikken til å gå opp (Halrynjo, 2015).

Linjelederne i utvalget tok generelt mindre del i omsorgsarbeidet enn lederne i stabsposisjoner, og Halrynjo (2015) konkluderte med at dette kan forklare underrepresentasjonen av kvinner i linjeledelse. Linjeledere har som nevnt resultatansvar og reiser betraktelig mer enn ledere i stabsposisjoner, noe som gjør disse lederstillingene mindre familievennlige, særlig for kvinner som ikke har bakkemannskap hjemme.

5.7 Konsekvenser av å bli omvendt tradisjonelle

Høyere yrkesaktivitet blant kvinner stiller større krav til likestilling på hjemmebane (Kitterød, 2000), og i følge Hansen og Slagsvold (2012) er arbeidsbelastningen i husholdningen, likeverdighet og samlivskvalitet er avgjørende faktorer for et stabilt parforhold. Dette hevder de basert hovedsakelig på forskning fra USA som har sett på arbeidsdelingen i parforhold og dens betydning for samlivskvalitet. Internasjonale studier viser at kvinner er mindre tilfreds dersom de arbeider fulltid og har hovedansvar for familie- og husarbeid (Mencarini og Sironi, 2012; Bertrand, 2013). Amato, Johnson, Booth og Rogers (2003) fant at menns tilfredshet med ekteskapet ble svekket dersom de tok større del i husarbeidet, mens det bidro til økt tilfredshet for partneren deres. I denne seksjonen ønsker vi å undersøke sammenhengen mellom tilfredshet i parforholdet når parets arbeid-familietilpasning strider med sosiale normer og forventninger til kjønn. I seksjon 5.1.1 så vi at sosiale normer kan ha betydning for etablering av parforholdet, og vi ønsker å kartlegge hvordan parforholdet påvirkes når kvinnen gjør karriere, og paret får en omvendt tradisjonell tilpasning. I en gjennomgang av tidligere forskningslitteratur på området har vi ikke funnet norske studier på området, og har derfor valgt å inkludere tre internasjonale studier, to fra USA og en fra Sverige.

5.7.1 Relativ inntekt

Som nevnt fant Bertrand et al. (2015) en betydelig nedgang i antall inngåtte ekteskap når kvinnens inntekt oversteg mannens. I samme artikkel studerte de fra 1987 til 1988 og 1992 til 1994 data fra en amerikansk undersøkelse om familie og husholdninger (N= 4 000 ektepar). Resultatene viste at menn i omvendt tradisjonelle par oftere rapporterte 1) at de var mindre

tilfreds med ekteskapet, 2) at de hadde problemer i ekteskapet og at 3) at de hadde diskutert separasjon det siste året. Personer som ikke er tilfredse vil trolig ha et større ønske om endring.

Basert på amerikanske tidsbruksundersøkelser fant Bertrand et al. (2015) også støtte for at det (det reverserte) kjønnsgapet i ulønnet husholdsarbeid var større dersom kvinnen tjente mer enn mannen. Dette betyr at forskjellene mellom menn og kvinners deltakelse i husholdsarbeid faktisk ble enda større, enten fordi kvinnen gjorde enda mer, eller mannen enda mindre. Bertrand et al. (2013) antar at dette kan skyldes forventninger til kjønnsroller, og at kvinnen overkompenserer i husarbeidet for å fremstå som mindre truende for ektemannen når hun tjener mer enn han. Sosiale normer kan fortsatt være sentralt for å forklare arbeidsfamiliefordeling, og det kan se ut som at tradisjonelle forventninger til kjønn fortsatt påvirker hvordan blant annet husarbeid fordeles. Dette hevder også Akerlof og Kranton (2000), som fant støtte for at kvinner som jobbet eller tjente mer enn sin partner fortsatt ikke tok mindre enn halvparten av husarbeidet. Funnene er i tillegg konsistente med at parene ønsker å følge normen om at kvinnen ikke skal tjene mer enn mannen, og bruker kompenseringstrategier for å passe inn i kjønnsrollene sine.

Et annet interessant funn av Bertrand et al. (2015) er at blant i par utvalget der begge hadde noe utdanning på høyere nivå økte sannsynligheten for skilsmisseraten kraftig når kvinnen tjente mer enn mannen. Skilsmisseraten var derimot uavhengig av relativ inntekt i motsatt tilfelle, når ekteparene hadde en tradisjonell familiemodell der mannen tjente mest. I denne analysen er det derimot ikke kontrollert for andre variabler, så analysene bør dermed ikke tolkes kausalt. For noen parforhold kan en avgjørende årsak for eksempel være at en skilsmisse var forventet i utgangspunktet, og at kvinnen enten investerer mer i yrkeslivet fordi hun for fremtiden må kompensere for tap av mannens inntekt, eller bruker mer tid borte fra hjemmet i påvente av skilsmissen. At skilsmisseraten øker når kvinnen er familiens hovedforsørger kan sees i sammenheng med tidligere nevnte eksperimenter om partnervalg, som viste at kvinner foretrakk menn med høy intelligens og høye ambisjoner, mens menn bare verdsatte det samme hos kvinner frem til de oversteg egne (Fisman et al. 2006).

5.7.2 Forfremmelse til topplederstillinger

Folke og Rickne (2016) fant noe tilsvarende resultater i en studie blant svenske toppledere i privat og offentlig sektor (N= 624 kvinner og N= 1 293 menn), basert på registerdata i perioden 1991 til 2012. De hadde til hensikt å sette søkelys på underrepresentasjonen av kvinner i topplederstillinger og fant at forfremmelse til en topposisjon kan påvirke kvinners ekteskapsstatus. De fant en betydelig kjønnsforskjell i sannsynligheten for skilsmisse tre år etter forfremmelse til en topplederstilling. 10% av kvinnene som ble forfremmet til en toppstilling ble skilt innen det hadde gått tre år, og tallet var dobbelt så høyt for disse kvinnene som for kvinner som ikke hadde blitt forfremmet tilsvarende. Skilsmisseprosenten blant menn var derimot uendret.

I utvalget var kvinner overrepresentert i to-karrierepar, og mennene i mer tradisjonelle husholdninger. Studien viste også at skilsmisser forekom oftere blant familier med en to-karrieremodell eller en omvendt tradisjonell familiemodell. Det var større sannsynlighet for skilsmisse tre år etter forfremmelsen dersom kvinnens familie, som følge av forfremmelsen, skiftet til en omvendt tradisjonell tilpasning (15%) enn om de beholdt en to-karrieretilpasning (6%). Å gå fra en to-karrieretilpasning til en omvendt tradisjonell tilpasning ser dermed ut til å ha en negativ innvirkning på ekteskapet. I ekteskap der mannen fortsatte å ha det økonomiske overtaket i familien etter forfremmelse, var sannsynligheten for skilsmisse betydelig lavere (3%) tre år etter. Å gå fra en likestilt to-karrieretilpasning til en mer tradisjonell familiemodell kan dermed ha positiv effekt på mannens ekteskapsstatus.

Som nevnt skaper sosiale normer forventninger til kvinners arbeid-familietilpasning, og menn ser ikke ut til å møte denne konflikten i like stor grad som kvinner. En manns forfremmelse samsvarer med forventninger til at mannen skal være familiens hovedforsørger, mens en forfremmelse for kvinner bryter med disse forventningene. Dette kan tyde på at et brudd med normen «en mann bør tjene mer enn sin kone» kan ha en negativ effekt på ekteskapets varighet. Folke og Rickne (2016) påpeker at kvinners karrieresatsing kan stå i kontrast med forventningene til arbeid-familietilpasningen som ble etablert tidlig i familiestiftelsen, for eksempel dersom en skjev fordeling av foreldrepermisjon har ført til forventninger om at mor skal ta hovedansvar hjemme. De fant i tillegg at risikoen for skilsmisse var større dersom kvinnen hadde en eldre mann og han hadde tatt en mindre del av foreldrepermisjonen. Kvinner som tok mesteparten av foreldrepermisjonen var dermed overrepresentert i parene som endte

opp med skilsmisse. De fant derimot ikke denne skillsmisseeffekten for par som var likere i alder og som hadde hatt en likere deling av permisjonen og dermed en tidlig despesialisering i arbeidsfordelingen.

Folke og Rickne (2016) påpekte at fordeling av foreldrepermisjon kunne gi tidlige indikasjoner på den fremtidige arbeidsfordelingen av husholdsarbeid mellom partene. Dette kan tyde på at kvinner som ønsker å satse karriere bør signalisere tydelig at de ønsker en mer likestilt fordeling av yrkes- og husholdsarbeid tidlig i parforholdet, for at senere forfremmelser ikke skal bryte med etablerte forventninger. Dette kan blant annet gjøres ved å dele foreldrepermisjonen, og dermed signalisere overfor partner at man ønsker en mer likestilt arbeid-familietilpasning.

Bertrand et al. (2015) og Folke og Ricknes (2016) analyser er kun gjort på husholdninger bestående av ektefeller, og ikke samboere. Ekteskapsraten går nedover i de fleste industriland, og høy arbeidsdeltakelse for kvinner bidrar til at ekteskapet i større grad enn før er et valg og ikke en økonomisk nødvendighet (Becker, 1991; Moen og Roehling, 2005). Kvinner med høyere utdanning og inntekt har mindre sannsynlighet for å gifte seg sammenlignet med andre kvinner, og dermed kan flere par havne utenfor ovennevnte analyser (Moen og Roehling, 2005). Som nevnt tidligere har også samboere sjeldnere tradisjonell arbeid-familietilpasning enn med gifte par, noe som kan tyde på at disse parene har en mer positiv holdning til en mer moderne tilpasning. I tillegg er karrierekvinner mer økonomisk uavhengige og kan dermed være mer villige til å ta ut skilsmisse dersom de mistrives i parforholdet.

Newman og Olivetti (2017) fant en negativ sammenheng mellom skilsmisseraten og gifte kvinners arbeidsdeltakelse, med utgangspunkt i en tidsserieanalyse av amerikanske ektepar (N= 827 ekteskap) i perioden 1980 til 2000. De hevder at overførbarhet er en vesentlig fordel i en to-inntektshusholdning, ved at parene kan endre tilpasning lettere ved for eksempel preferanseendringer eller andre endringer som kan påvirke arbeid-familietilpasningen. Forskerne antyder altså at overførbarhet og tilpasningsdyktighet kan redusere sannsynligheten for skilsmisse. Dermed vil holdbarheten i ekteskapet øke jo likere inntekt partene har (Newman og Olivetti, 2017). De fant videre at kvinnelig deltagelse i arbeidslivet reduserte sannsynligheten for skilsmisse med omtrent 50%, særlig når hun tjente opp mot halvparten av den samlede husholdningsinntekten. Funnene indikerer også at to-inntektspar, særlig når partenes inntekter er forholdsvis like (internt homogene), har de mest holdbare ekteskapene.

Ekteskap der partene har større forskjeller i inntekt (internt heterogene) har større sannsynlighet for skilsmisse (Newman og Olivetti, 2017). Dette er ikke direkte motstridende med overnevnte funn av Bertrand et al. (2015) og Folke og Rickne (2016), som fant en økning i skilsmisseraten når kvinnens inntekt oversteg mannens eller dersom husholdningsstrukturen ble endret som følge av forfremmelse, og kvinnen ble familiens hovedforsørger. I dataene til Newman og Olivetti (2017) var de fleste yrkesaktive kvinnenenes inntekt omtrent 30 til 40% av husholdningsinntekten, og det var svært få tilfeller der konens inntekt var høyere enn mannens inntekt.

Som nevnt har arbeidsdelingen i parforhold og dennes betydning for samlivskvalitet fått lite oppmerksomhet i nordisk forskning, særlig blant høyt utdannede par der begge ønsker å gjøre karriere (se for eksempel Hansen og Slagsvold (2012) for resultater blant nordmenn generelt). Selv om ovennevnte funn ikke kan generaliseres til å gjelde for Norge, viser forskning fra USA og Sverige at brudd med tradisjonelle kjønnsroller kan være en faktor som spiller inn på trivsel og stabilitet i parforholdet.

6. Diskusjon

For å få bedre innsikt i hvordan ulike mekanismer påvirker individers arbeid-familietilpasning, vil vi i dette kapitlet diskutere utvalgte funn fra kapittel 5 i lys av den eksisterende teorien presentert i kapittel 4. Hovedtemaet som diskuteres er høye investeringskrav i karriereyrker i møte med de ulike arbeid-familietilpasningene. Vi vil avslutte kapitlet med å gjennomgå potensielle svakheter ved oppgaven.

6.1 Krav til karriereinvesteringer

Arbeidskravene for de som ønsker å klatre på karrierestigen i næringslivet er store, og kan være vanskelige å kombinere med et involvert foreldreskap. Barrierene oppstår når ansatte ikke er substituerbare, og fleksibilitet er kostbart for arbeidsgiveren å tilby. Det forventes investeringer i form av dedikasjon og høyt antall arbeidstimer, og de ansatte kompenseres med avansement og økonomiske belønninger. Investeringskravene forsterkes når den ansattes innsats blir evaluert relativt til konkurrentene, og ikke med utgangspunkt i en gitt standard for forfremmelse. Når det ikke er satt klare grenser for tid og rom, blir det opp til hver enkelt å bestemme og begrense sin innsats. Positivt renommé er avgjørende i kampen om avansement, og for de ansattes verdi på arbeidsmarkedet. I følge Aarseth (2007) oppfattes det å jobbe «åtte-til-fire» som lite aktuelt om man vil fortsette å spille på A-laget. Mange reisedøgn og geografisk mobilitet er ofte forventet i en stilling som linjeleder, og Halrynjo (2015) viser at flere mannlige enn kvinnelige toppledere er linjeledere og at linjelederne i utvalget generelt tar mindre del i omsorgsarbeidet enn ledere i stabsposisjoner. Når studier viser at kvinnelige toppledere ofte er hovedomsorgsgivere for sine barn, og ikke har bakkemannskap hjemme i like stor grad som sine mannlige kollegaer er det ikke sjokkerende at kvinnelige toppledere ofte (selv)selekteres inn i stabsposisjoner. Dersom flertallet av posisjonene i toppledelsen er linjeledere og det oftest er de med erfaring fra linjeledelse som rekrutteres til stillingen som administrerende direktører (CEO) er det heller ikke vanskelig å se for seg at den kraftige underrepresentasjonen av kvinnelige administrative ledere vil fortsette i fremtiden. For de som har bakkemannskap hjemme er mulighetene store til å jobbe mer, tjene mer, og utvikle seg mer. Ansatte som har hovedansvar for familie og barn dermed kunne oppleve en «dobbel byrde». I analysen ser vi at dette oftest gjelder kvinnelige ansatte. I følge Becker (1985) vil høy innsats i ulønnet husholdsarbeid føre til redusert innsats i lønnet arbeid. «Straffen» for å ikke jobbe lange dager eller til bestemte tider i døgnet vil være stor, særlig i yrker som har en

ikke-lineær lønnsstruktur og i tilfeller der de ansatte vil kunne falle bakpå karrieremessig sammenlignet med andre kollegaer som ikke har det samme ansvaret hjemme.

6.2 Arbeid-familietilpasninger

Som vi har sett er kjønnsforskjellene i lønn, arbeidserfaring og arbeidstid svært små i starten av karrieren (Bertrand et al., 2010). Menn og kvinner oppgir like sterke preferanser for lønn, karriere og lederansvar (Halrynjo og Lyng, 2010), og man ser ikke tegn til forskjeller i ansettelse eller forfremmelser til lederposisjoner før familieetablering (Rønning og Karlsen, 2014; Hardoy et al., 2017b). En likestilt to-karrieretilpasning der begge følger en arbeidsdedikasjon ser ut til å være vanlig før familieetablering (Halrynjo og Lyng, 2009, 2010; Lyng og Stefansen, 2016), og kvinner følte at de var likestilt med mannlige kollegaer før de fikk barn (Lyng, 2010). Før familiestiftelse hadde partene tilnærmet lik humankapital og forhandlingsmakt i parforholdet, og begge kjønn kunne defineres som «zero drag» arbeidstakere som bedrifter ønsket å investere i.

Etter familieetablering viser analysen at kjønnsforskjellene blir større. Mens mannlige ansattes sjanser for forfremmelse øker når de får barn, forfremmes mødre sjeldnere enn andre kvinner og menn (Smith et al., 2013; Rønning og Karlsen, 2014; Hardoy et al., 2017b). Mødre har flere karriereavbrudd, jobber færre timer enn sine mannlige kolleger, og reduserer karrieresatsingen innen noen få år etter første fødsel (Bertrand, 2010), ofte på grunn av deres ansvar for familie- og omsorgsarbeid.

Flere av de kvantitative studiene gir et godt bilde av hvordan blant annet familieetablering, karriereavbrudd og redusert arbeidstid har en negativ innvirkning på mødres karriereprogresjon. De kvalitative studiene viser hva som er synet på «godt nok» foreldreskap, hvordan arbeid-familietilpasningen ofte endrer seg i to-karrierefamilier, og hvordan eksklusjonsmekanismer og sosiale normer kan påvirke tilpasningene. Sammen gir studiene et nyansert bilde over hvilke mekanismer som påvirker karriereforeldres progresjon i arbeidsmarkedet, hvordan «involvert foreldreskap» påvirker karriereutvikling over tid, og de vedvarende problemene knyttet til kvinners underrepresentasjon på de øvre stillingsnivåene.

Et gjennomgående trekk i studiene er at karrieremenn oftere har en mer (ny)tradisjonell arbeid-familietilpasning, mens kvinnelige toppledere og karrierekvinner oftere er i et parforhold med

en mer moderne tilpasning, der begge parter gjør karriere. Disse mønstrene ser ut til å blant annet skyldes at valg av partner som har en forsterkende effekt på kjønnes arbeid-familietilpasning. Som studiene viser er kvinner oftere i et parforhold der partneren har samme utdannings-, ansvars- og stillingsnivå, samme status og yrkesklasse. I tillegg har kvinner oftere en partner som arbeider i privat sektor og i en stilling som krever like mye eller mer enn deres, også når de selv jobber mye (Gulbrandsen et al., 2002; Kitterød, 2007; Bertrand et al., 2010; Smith et al., 2013; Halrynjo, 2015). Dette kan igjen skyldes at kvinner foretrekker menn med høy sosioøkonomisk status i vurderingen av et langsiktig partnerskap, i tillegg til at de i større grad verdsetter en intelligent og ambisiøs partner (Buss og Barnes, 1986; Kenrick et al., 1990; Fisman et al., 2006; Greitemeyer, 2007). Menn er derimot oftere sammen med en partner med lavere utdanningsnivå, som jobber deltid eller mindre enn mannen gjør, som arbeider i offentlig sektor og har en stilling med lavere status og ansvarsnivå enn han selv (Gulbrandsen et al., 2002; Kitterød, 2007; Bertrand et al., 2010; Halrynjo, 2015). En mulig forklaring kan være at en mann verdsetter en kvinnes intelligens og ambisjoner så lenge disse ikke overstiger hans, og at de derfor oftere velge en partner med lavere utdanning og karriereambisjoner. (Buss og Barnes, 1986; Kenrick et al., 1990; Fisman et al., 2006; Greitemeyer, 2007).

Kvinner er altså oftere enn menn i et parforhold der begge parter har karrieremuligheter. Så hva skjer i parforhold hvor begge har karriereyrker og typisk «ikke-fleksible» jobber, som krever tid og synlighet utover en normalarbeidsdag? Hvordan påvirker normer og forventninger knyttet til kjønnsroller hvordan parenes arbeid-familietilpasning blir, og hvem av partene som klatrer på karrierestigen?

6.2.1 To-karrieretilpasning

Som nevnt startet de fleste parene i de kvalitative studiene foreldreskapet med en form for to-karrieretilpasning, fordi begge parter var interesserte i å fortsette sin karrieresatsing etter de fikk barn. Dette viste seg likevel å være vanskelig å opprettholde i møte med høye investeringskrav fra både jobb og familie. Foreldrene som benyttet en skift-ordning opplevde dette som uforutsigbart, vanskelig å organisere, og de følte seg utilstrekkelige på begge fronter på grunn av tidspress. Disse foreldrene var de i utvalget som opplevde størst arbeid-familiekonflikt. Noen av to-karriereparene valgte å sette ut deler av husholdsarbeidet, ved å ansette hushjelp og/eller au pair. Disse foreldrene var svært fornøyde med fordelingen, følte de fikk mer kvalitetstid med barna og mer tid til jobb, og fikk slik «det beste fra to verdener».

Likevel følte de at de brøt med samfunnsnormene ved å ikke ta alt husholdsarbeidet selv. Ut i fra dette kan det se ut som at løsningen for par hvor begge ønsker å fortsette sin karrierededikasjon etter familieetablering er å betale for enten hjelp til husarbeid eller omsorgsarbeid, eventuelt begge deler, dersom man har økonomi til dette. I så fall oppfordres det til en normendring i samfunnet generelt, slik at man slipper dårligere samvittighet eller selvfølelse dersom man velger å betale for disse tjenestene.

Dersom tjenesteutsetting av husholdsarbeid ble normen kan man se for seg at det kan medføre noen uheldige konsekvenser for samfunnet som helhet. Det kan antas at disse stillingene i stor grad fylles av kvinner med lav utdanning og inntekt, og dermed lav sosioøkonomisk status. Et klasseskille kan slik oppstå mellom «de som har hushjelp» og «de som er hushjelp». Som nevnt påvirkes lønnsgapet av at kvinner dominerer i lavere betalte stillinger (Barth et al., 2013; Hamre, 2017a), og det kan dermed virke paradoksalt om løsningen for å kunne få flere kvinner i toppposisjoner og bedre kjønnsbalanse i toppen av norsk næringsliv vil være øke etterspørselen etter lavt lønnede yrker som allerede domineres av kvinner.

Foreldre som fortsetter med en to-karrieretilpasning, særlig den skiftbaserte tilpasningen, vil kunne ende opp med å begrense begges karrieremuligheter. Jobber med ikke-lineære lønnsstrukturer belønner de som jobber ekstra lange dager, og straffer de som jobber tilsvarende en normal arbeidsdag, eller som ikke kan jobbe på spesifikke tidspunkt. Det kan da tenkes at paret totalt vil få et bedre økonomisk utfall dersom den ene satser karriere i næringslivet, og den andre har en stilling som kun krever en normal arbeidsdag fra «åtte-til-fire» og dermed kan ta mer ansvar på hjemmebane og støtte partneren i sin karriererealisering. Økonomien er likevel ikke det eneste som avgjør hvilken tilpasning foreldrene ønsker. Dersom både far og mor stortrives i sine stillinger samtidig som de ønsker å bruke tid med familien kan en form for to-karrieretilpasning være passende. Likevel tyder studiene til Aarseth (2007) og Lyng og Stefansen (2016) på at en to-karrieretilpasning ofte fører til en «mellomtilstand» der partene ikke fullt ut får realisert verken sine familie- eller karriereambisjoner, og at de med en skiftbasert ordning opplever mest ambivalens og konflikt knyttet til foreldreskapet. I følge Bertrand (2013) er kvinner som har både familie og karriere mindre tilfredse enn de kvinnene som «kun» er hjemme med familien. Dette kan tyde på at en to-karrieretilpasning ikke alltid er den ideelle løsningen for kvinner, fordi investeringskravene i karriere og familie er for motstridende og kvinner ofte ender opp med dobbel byrde.

6.2.2 Fra to-karriere til ny- eller omvendt tradisjonell tilpasning

Analysen viser at deltidsarbeid og fleksibilitet i arbeidshverdagen ofte innebærer en stor lønns- og karrierestraff i bransjer og yrker med ikke-lineære lønnsstrukturer og der konkurransen om lederstillinger er høy. Dersom en to-karrieretilpasning vil føre til at begge parter må ta en slik kostnad og begge havner på et mellomstadium mellom karriere og familieliv, vil det kunne være mindre kostbart dersom kun en av partene tar denne straffen. Bergsvik et al. (2016) finner også høyest gjennomsnittlig inntekt blant parene som har valgt en mer tradisjonell tilpasning, sammenlignet med de som har en to-karriere eller omvendt tradisjonell tilpasning. En nytradisjonell eller omvendt tradisjonell tilpasning vil som nevnt føre til at den arbeidsdedikerte har bakkemannskap som støtter parten i sin karrieresatsing. I tillegg oppleves det som bedre foreldreskap med mer delaktig omsorg, enten det er av mor, far eller au pair. Dersom en part i forholdet må redusere sin stilling, er det interessant å se nærmere på begge tilfellene: den nytradisjonelle tilpasningen der kvinnen trapper ned på karrieren og den omvendt tradisjonelle tilpasningen der det er mannen som er bakkemannskap.

Nytradisjonell tilpasning

De fleste mannlige toppledere oppgir som nevnt å ha en partner som tar hovedansvar hjemme, og har oftere enn kvinner en partner som jobber i en lavere stilling eller har redusert egen karrieresatsning for å være bakkemannskap (Rønning og Karlsen, 2014; Halrynjo et al., 2015). Dette fører til at de selv står friere til å satse karriere. I noen tilfeller velger menn en partner med lavere karriereambisjoner, og i andre tilfeller hadde de en partner som ønsket å satse karriere før familieetablering. For mange kvinner ser det ut til å være et skift i prioriteringer etter de får barn, og dette skiftet kan både være frivillig og påtvunget. Lyng (2010) beskriver for eksempel at kvinner ofte får et B-lagsstempel ved graviditet, og at intervjuobjektene ofte måtte ta i bruk diverse av-mødringsstrategier for å signalisere lojalitet og karrierededikasjon - men at dette ikke nødvendigvis var nok for å få tilbake sin status som A-lagsmedlem. Det forekommer altså tilfeller der karrierededikerte kvinner blir offer for eksklusjonsmekanismer og mister karrieremuligheter basert på antakelser om at deres produktivitet vil bli lavere ved familieetablering.

En kjønnskjev fordeling av fødselspermisjon, også blant likestillingsorienterte foreldre, fører altså til at foreldreskapet starter med at mor spesialiseres i ansvarsoppgaver knyttet til barn og hjem. Som nevnt viser flere studier at familieetablering har negativ innvirkning på mors

karriereprogresjon på grunn av medførende karriereavbrudd. Å ta en pause fra jobben gjør også at mor kan få et mer problematiserende «utenfra-blikk» på investeringskrav og belønninger i jobben. Mødrene opplever ofte en svekket jobbposisjon, særlig i «opp-eller-ut» karrierejobber (Lyng, 2010). Et tidligere ønske om å investere mye i karrieren vil slik kunne påvirkes av opplevde karrieremuligheter og følelsen av å «havne bak» tidligere likestilte kolleger.

Det som skjer med mødrene som går ned i stilling er altså ikke en orientering bort fra karriereinteresse, men en orientering bort fra de prestisjefylte karrierejobbene som krever høy investering og hvor de kan føle seg dyktig og «spille på A-laget». Dersom begge parter har «like» karrieremuligheter, skulle man også tro at forhandlingsmakten til partene var mer lik. Likevel så vi i analysen at fars karriere oftest prioriteres over mors. Flere av studiene viser også at fars uttak av permisjon kan ha konsekvenser for hans fremtidige karrieremuligheter (Halrynjo og Lyng, 2013; Smith et al., 2013), og at fedre blir straffet for dette i større grad enn mødre som tar ut permisjon (Smith et al., 2013).

Konflikten mellom karriere og foreldreskap, kombinert med svekkede karrieremuligheter, gjør at de fleste mødre ender opp med å skifte til vanlig fulltidsarbeid (Lyng, 2010). Goldin (2014) hevder også at menn med høy inntekt er mindre tilbøyelige til å redusere sin tidsbruk på jobb. Det er også i disse to-karriereparene at kvinner i blant velger å gå over til mer familievennlige stillinger eller trekker seg helt ut av arbeidsmarkedet, særlig dersom de er ansatt i yrker med ikke-lineær lønnsstruktur der deltidstillinger ikke er tilstrekkelig lønnsomt og «lønnstraffen» blir for stor (Bertrand et al., 2010; Goldin, 2014). Mødrene planlegger ofte å komme tilbake til karrieren på et senere tidspunkt, men hevder at det samme ikke ville være mulig for far. Dersom Colbjørnsen og Knudsen (2018) har rett i at far, i motsetning til mor, må satse tidlig og bruke store mengder tid på jobben for å nå toppen, vil det være økonomisk gunstig for familien både på kort og lang sikt at far prioriterer karrieren og mor tar hovedansvar på hjemmebane. Dersom det antas av foreldre at straffen for avbrudd er større for far, legger dette et enda større press på at omsorgsansvaret må tas av mor, som da må «ofre» sin karriere for far fordi det antas at hun kan satse karriere på et senere tidspunkt. Funnene til Kunze (2015) og Hardoy et al. (2017b) advarer mot mors karriereavbrudd, som fører til at kjønnsgapet i ledelse mellom mor og far øker. For at mødre skal kunne ta igjen fars karriereforsprang fant de at mødre må komme raskt tilbake i fulltidsjobb etter permisjon, og generelt jobbe mer kontinuerlig og mindre deltid.

Smith et al. (2013) fant og ut at det å være gift reduserte kvinners sannsynlighet for forfremmelse på lavere nivå, men ikke for de som allerede var på nivå 2. Det ser dermed ut til at ekteskap reduserer sannsynligheten for å forfremmes til toppledergruppen. For kvinner som allerede hadde en lederjobb på dette nivået så ikke ekteskap ut til å ha noen effekt på forfremmelse til stilling som administrerende direktør. Uten å vite alderen på respondentene i analysen, kan det tenkes at kvinnene som hadde en posisjon i toppledergruppen ofte var eldre og da muligens hadde eldre barn. Siden de også hadde en lederkarriere kan det tenkes at de kvinnene som var gift har hatt en arbeid-familietilpasning som har lagt til rette for karriererealiserings deres. Kvinnene på lavere nivå var muligens yngre og hadde yngre barn, og dermed en arbeid-familietilpasning som var vanskeligere å kombinere med karriere. Studiet til Hardoy et al. (2017b) viste at kjønnsgapet i karriere reduseres dersom foreldrepermisjonen ble delt og mor raskt kom seg tilbake i arbeid. Dette kan tyde på at mindre spesialisering i husholdsarbeid øker sannsynligheten for mødres karriererealisering og reduserer sannsynligheten for at de blir værende på de lavere stillingsnivåene. Funnet er også i tråd med humankapitalteorien, der det å komme seg tilbake i arbeid tidlig er avgjørende for at individers humankapital ikke reduseres eller «går ut på dato», særlig i bransjer og bedrifter der endringer forekommer hyppig.

Likevel ser også en nytradisjonell ordning ut til å foretrekkes av kvinner fremfor en skift-basert to-karrieretilpasning. Ved å redusere sin karrierededikasjon fikk mødrene frigjort mer tid, og følte seg mindre utilstrekkelige. Å føle seg utilstrekkelig er en svært naturlig konsekvens av den doble byrden, og vil trolig være gjeldende for kvinner så lenge samfunnsnormen er at de skal ta hovedansvar for husholdsarbeid. Så lenge dette er tilfellet vil karrieremødre totalt møte en større belastning enn karrierefedre som tar mindre ansvar hjemme.

Omvendt tradisjonell tilpasning

Amerikansk forskning viser at menn og kvinner forsøker å unngå en tilpasning hvor kvinnen tjener mer enn mannen, og at menn oftere rapporterer om lavere tilfredshet og problemer i ekteskapet når partene har en omvendt tradisjonell tilpasning (Bertrand et al., 2015). En slik tilpasning er fortsatt uvanlig i Norge, og kan ses som et brudd på kjønnsnormer siden menn historisk sett har vært familiens hovedforsørger og kvinnen omsorgsperson. I følge Bergsvik et al. (2016) er bare 6 % av norske par omvendt tradisjonelle, og hos mange kan en slik

tilpasning skyldes at mannen har redusert arbeidsevne. Siden studien ikke er begrenset til et utvalg av eliteutdannede eller toppledere, er det fortsatt uklart hvor mange av karrierekvinneres tilpasninger som er et resultat av parets felles beslutning, eller andre forhold som partners helse og reduserte arbeidsevne. Det kan tenkes at tilfellene er få dersom antakelsene til Goldin (2014) stemmer, og at menn med høy inntekt er mindre tilbøyelige for å redusere eller pause sin karrieresatsing og dersom karrierekvinner ofte er sammen med menn som også gjør karriere.

Samtidig melder Bertrand et al. (2015) og Folke og Rickne (2016) om en kraftig økning i sannsynligheten for skilsmisse når kvinnen tjener mer enn mannen i forholdet, eller når kvinnen oppnår forfremmelser til toppstillinger. Dette bør også sees i sammenheng med partnervalg og arbeid-familietilpasning. Halrynjo (2009) karakteriserer menn i omsorgsposisjoner ved at de jobber deltid og/eller tjener mindre enn sin partner og tar størsteparten av husholdsarbeidet. Et gjennomgående trekk fra studiene presentert i analysen er at karrierekvinner sjeldent valgte denne typen menn som partnere, men heller menn som hadde en kombinasjonsposisjon eller en karriereposisjon. Disse mennene opplevde en større konflikt ved å involvere seg mer på hjemmebane, mens menn i omsorgsposisjoner generelt var fornøyde med sin tilpasning. Parene som lever i et omvendt tradisjonelt forhold ser også ut til å bruke ulike teknikker for å redusere normbruddet, for eksempel ved at kvinnen fortsatt tar mest husarbeid (Bertrand et al., 2015). Kvinnelige toppledere oppgir ofte at de har større ansvar for barneomsorg selv om husarbeidet er likere fordelt når de har en partner som arbeider mye (Halrynjo, 2015). Strategier som har til hensikt å redusere normbrudd vil igjen kunne føre til at kvinner opplever en større byrde ved å føle at de må overkompensere på hjemmebane samtidig som de realiserer egen karriere.

Det er ikke det et mål i seg selv å skulle øke antall par som lever i forhold hvor kvinnen tjener over 60% av den totale husholdningen, særlig ikke fra et likestillingsperspektiv. Det er derimot et mål at menn og kvinner skal oppleve like muligheter til å prioritere karriere og familie, og at kjønnsnormer og diskriminering ikke skal påvirke hvilke valg som er tilgjengelig for hver enkelt. Statistisk diskriminering vil være vanskelig å unngå så lenge flertallet følger sosiale normer som skaper forventninger til menn og kvinner basert på kjønnsrollemønstre. På denne måten vil det være «typisk kvinner» å redusere sin karrieresatsing for å prioritere familien, og «typisk menn» å fokusere på karriere og ikke bidra i like mye hjemme. Dersom man blir sett på som «mindre mandig» av å ikke være hovedforsørger, kan det skape et større karrierepress

for menn, for eksempel dersom valg om å ta en større del av foreldrepermisjonen tolkes som signaler om at de ikke er karrierededikerte. Selv om mange kanskje ønsker å bruke mer tid med familien vil da normen kunne drive de i retning karrieresatsing. Når studier finner at menn på høyere ledelsesnivåer tar ut mindre permisjon (Smith et al. 2013) kan det tyde på at mannlige ledere også sender ut signaler om hva som er godtatt i bedriftskulturen, og slik skaper ringvirkninger. Tidligere studier finner at menn i privat sektor og på mannsdominerte arbeidsplasser tar ut mindre permisjon enn fedre som er ansatt i offentlig sektor og yrker som er mer kjønnsnøytrale eller kvinnedominerte (Grambo og Myklebø, 2009 og Naz, 2010). Dette kan vitne om at bedriftskultur er avgjørende for likestilte muligheter for kjønnene, men det kan også handle om karriereprioritering. Det er ofte fedre i eliteprofesjoner som velger bort eller reduserer sin andel av foreldrepermisjonen av hensyn til karrieren (Grambo og Myklebø, 2009; Halrynjo og Lyng, 2013; Schou, 2017) og disse har ofte stillinger i mindre fleksible yrker som stiller høyere krav til synlighet og tilgjengelighet. For at menn som ønsker det skal kunne prioritere både familie og karriere, og for at kvinner skal kunne fortsette karrieresatsing etter familieetablering må samfunnet endre hvordan de vurderer hva som er «godt nok foreldreskap» og hvordan ansatte vurderes og belønnes. Når flertallet av de kvinnelige topplederne i følge Halrynjo (2015) har en partner som arbeider i privat sektor og disse mennene er blant de fedrene som tar ut minst permisjon kan denne kombinasjonen være et mønster det også er interessant å se nærmere på.

I flere av studiene uttalte karrierefedrene at de var interesserte i å ta en større del av permisjonen og omsorgsansvaret, men at dette ville få karrieremessige konsekvenser, at det ikke var mulig i sin jobbposisjon eller at det til syvende og sist var enklere at mor tok ut permisjonen (Halrynjo, 2009; Lyng, 2010; Kitterød et al., 2017). Fedrene i utvalget til Lyng (2010) som hadde gitt uttrykk for at de ville ta en større del av omsorgsansvaret enn vanlig, hadde opplevd former for eksklusjon på jobben. Dette samsvarer med studien til Smith et al. (2013) som viser at fedre som tok ut mer permisjon enn det gjennomsnittlige uttaket for danske fedre, ble sterkt straffet og hadde lavere sannsynlighet for å bli toppledere. Siden det er uvanlig at karrierefedre tar ut en større andel av permisjonen, vil de som tar ut mer enn det som er vanlig kunne gi signaler til arbeidsgiver om at de er mindre produktive, og dermed straffet for dette. Dette viser at fordeling av omsorgsansvar ikke bare er relevant for kvinners karriere, men at begge kjønn vil ha positive effekter av holdningsendringer i samfunnet og større aksept i bedriftskulturen om at karrierefedre tar ut en større del av permisjonen.

6.3 Forventninger til kjønnsroller

Når foreldrenes karrieresatsing kolliderer med omsorgsansvaret, er det altså fortsatt kvinner som føler seg forpliktet til å ta hovedansvaret hjemme, på bekostning av egen karriere. Og det er fortsatt forventet, tatt for gitt og «naturlig» at det er mødre som tilpasser sin jobb etter familiens behov (Moen og Roehling, 2005). Selv om Halrynjo og Lyng (2010) hevder at det ikke er kjønn, men omsorgsarbeid som avgjør karriererealisering, vil slike kjønnsnormer være avgjørende for arbeid-familietilpasning og dermed for likestilling både i parforholdet og i næringslivet. Flere av studiene tyder direkte eller indirekte på at det eksisterer motvilje mot den omvendt tradisjonelle tilpasningen.

Det kan også være problematisk dersom kvinner ønsker å satse karriere, men ikke ønsker å utfordre normen «en mann skal tjene mer enn sin kone». Dette kan ha flere potensielle følger. For eksempel kan kvinnen finne en partner med like høyt eller høyere karrierepotensial enn seg selv, som er vanlig ifølge eksisterende litteratur og empiriske funn om valg av partner. Dersom hun gjør det, er sjansen derimot stor for at hun ender opp som bakkemannskap for en like karrierededikert eller mer ambisiøs partner. En annen mulighet er at kvinnen begrenser sin egen karriere for å unngå å tjene mer enn partneren sin. Også i dette tilfellet er det sannsynlig at hun ender opp som bakkemannskap. En tredje mulighet er at hun utfordrer normen og tar de eventuelle konsekvensene ved å tjene mer enn sin mann. Det kan se ut som at dette vil øke begge parter sannsynlighet for å mistrives i forholdet, og sjansene for skilsmisse vil dermed kunne øke. En fjerde mulighet er at kvinnen unngår problemstillingen ved å ikke få barn, og flere av studiene viser at kvinner som i jobber yrker som krever lange arbeidsdager og tilgjengelighet til bestemte tider og kvinnelige toppledere oftere er barnløse eller har færre barn enn sine mannlige kollegaer (Bertrand et al., 2010; Smith et al., 2013; Halrynjo, 2015). Ingen av disse tilpasningene fremstår som ideelle for kvinner som ønsker å gjøre karriere, og slike normer kan dermed føre til vertikal segregering i næringslivet fordi kvinner møter flere barrierer på veien mot toppen.

Normer om kjønnsroller kan også føre til at kvinner opplever statistisk diskriminering, ved at arbeidsgivere antar at de fleste mødre vil nedprioritere karrieren etter familiestiftelse, og de må aktivt kjempe for å beholde plassen sin på A-laget dersom de ønsker å satse videre. For eksempel, på spørsmålet om permisjon forventes det at mor skal ta størsteparten av denne, siden dette er normen i samfunnet, mens karrierefedre sjeldent tar hele eller mer enn

fedrekvoten. Slik permisjonsordningen er i dag er det enklere for fedre å tilpasse og begrense permisjonen, og slik unngå mye fravær fra jobb. Samtidig kan det oppleves som vanskelig for menn å ta en større del av omsorgsansvaret dersom de ønsker det, siden dette kan oppfattes som et signal på at de ikke er så engasjerte i karrieren som det forventes at de skal være. Dette kan særlig være gjeldende i virksomheter der menn tar ut mindre permisjon jo lenger opp i stillingshierarkiet de kommer. Både korte og lange avbrudd fra karrieren fører til depresiering av individets humankapital, og kan få langsiktige økonomiske konsekvenser. Familiepolitikkenes fokus på valgfrihet i forholdet mellom arbeid og familie kan også få kjønnete konsekvenser dersom likestilling mellom kjønnene fremstilles som et tilbud og ikke en norm. Selv om tiltak er nøytralt utformet, er det fremdeles ulike normer og forventninger knyttet til å være «en god mor» og «en god far», er tiltakene i praksis mer rettet mot mødres enn fedres muligheter til å velge hvor mye de vil jobbe. For eksempel var det ingen fedre i utvalget til Kitterød et al. (2017) som hadde vurdert å ta noe av den delbare permisjonen. De så på denne som forbeholdt mor, siden dette var vanlig i deres kretser. Fedrene opplevde også indirekte trusler om tap av ansvar og karrieremuligheter, og uttalte forventninger på jobben om at uttak av kvoten burde begrenses.

Kjønnsgapet i ledelse ser ut til å reduseres sterkt ved jevnere deling av foreldrepermisjon, men bare dersom mor går tilbake til fulltidsjobb etter permisjonen (Hardoy et al., 2017b). Det kan dermed se ut som at en større fordeling av den delbare permisjonen og omsorgsarbeid generelt vil ha en positiv effekt på mors karriereutvikling, men kan ha en negativ innvirkning på fars karriere. Igjen vil dette være problematisk dersom kvinnelige toppleder kandidater som oftest er sammen med en mann som også gjør karriere.

Dette kan eksempelvis være dersom unge kvinner ikke forfremmes eller tildeles de beste prosjektene fordi det antas at de planlegger familieetablering og fødselspermisjon. For å unngå statistisk diskriminering må arbeidsgiver forhøre seg med hver kandidat, for å undersøke deres faktiske planer og ambisjoner. I tillegg kan lover og rettigheter tilknyttet fødsel og permisjon kan redusere arbeidsgivers grunner til statistisk diskriminering, siden det blir lettere for kvinner å komme tilbake i jobb og dermed reduserer bedriftens kostnader ved å ansette og beholde kvinner som ønsker å etablere familie.

Selv om denne oppgaven fokuserer på en spesifikk og relativt liten del av befolkningen, vil disse påvirkes av hva de oppfatter som normalt og ønskelig. Dette vil igjen være avhengig av

impulser fra resten av befolkningen, og vil være med på å påvirke hvilken arbeid-familietilpasning som velges i ulike tilfeller. Det er derfor viktig å være bevisst på og stille spørsmål ved normer og holdninger i samfunnet generelt, dersom man vil bidra til reduisering av kjønnsforskjeller.

6.4 Svakheter med oppgaven

Når oppgaven baseres på sekundærdata i form av tidligere forskning er det mye informasjon rundt forskningsprosessen som ikke er tilgjengelig for vurdering. Vi har etterstrebet å bruke fagfellelevurderte publiseringer, for å sikre god kvalitet på forskningslitteraturen og funnene vi har hentet inn. Vi er likevel bevisste på at forskning baserer seg på en eller flere tolkninger, og kan inneholde tilfeldigheter, feil eller mangler, eller på andre måter ikke gi et fullstendig og riktig bilde av en situasjon. Selv om vi har forsøkt å sjekke kilder mot hverandre, samt å finne kilder som tilbyr motstridende synspunkter, er det en mulighet at vi ikke har lyktes i å illustrere et fullstendig bilde av tidligere forskning, og at disse funnene ikke nødvendigvis kan overføres til å gjelde i andre sammenhenger. Særlig forskning som stammer fra andre land og kontinenter bør man være forsiktig med å generalisere. For eksempel er det norske arbeidsmarkedet regulert i større grad enn mange andre land, for eksempel USA. Slik forskning er likevel interessant for å se på trender og bakenforliggende årsaker. Det er også viktig å unngå å dra slutninger om kausalitet basert på funn om sammenhenger. For eksempel kan antall barn være både et resultat av og en årsak til foreldrenes valg av arbeid-familietilpasning, og selv om tallene for skilsmisse går opp etter forfremmelse for kvinner er det ikke nødvendigvis selve forfremmelsen som førte til skilsmissen. De statistiske analysene er også basert på blant annet registrerte inntektsdata og data for uttak av foreldrepermisjon, og dataene brukt i analysene kan dermed være påvirket av for eksempel familiepolitiske insentiver. Med utgangspunkt i masterutredningens omfang og tidsperspektiv har vi jobbet for å kartlegge relevant litteratur som svarer på problemstillingen, og har tatt med den mest relevante forskningen vi har fått kjennskap til. Som forskere må vi være bevisste på hvordan våre holdninger og meninger kan påvirke vår metodebruk og resultater uten at vi er klare over det selv, og dette gjelder særlig ved analyser av kvalitative intervjuer, som beror seg på oppfatninger og tolkninger av få tilfeller.

7. Konklusjon

Denne masterutredningen har undersøkt hvordan kjønnsbalansen i næringslivet påvirkes av pars arbeid-familietilpasning, og utfordringer knyttet til kombinasjonen av karriere og familieliv. Hovedfunnet er, ikke overraskende, at den som har hovedansvar i hjemmet opplever størst vansker med å satse på karriere samtidig. Høye investeringskrav i lederstillinger og karriereyrker, særlig yrker med ikke-lineære lønnsstrukturer, er enklere å møte for de som har bakkemannskap hjemme og dermed står friere til å prioritere karrieren. Menn på toppen av næringslivet har oftest bakkemannskap hjemme, mens kvinner i samme posisjon oftere deler husarbeidet likt, eller til en viss grad er bakkemannskap for en partner som også satser karriere. Slik har menn og kvinner ulike forutsetninger for å investere i karriere, og det blir vanskeligere for kvinner å konkurrere med menn om avansement. Flere mekanismer er avgjørende for hvilken arbeid-familietilpasning som velges av karrierededikerte individer, og dermed hvilken av partene sin karriere som prioriteres. De viktigste mekanismene som presenteres i denne oppgaven er barn, fordeling av permisjon, partnervalg, sosiale normer.

Familieetablering er en utløsende faktor for kjønnsgapet i ledelse, og etter første barn utvikler mor og fars karriere seg ulikt. Vi ser at mor ofte reduserer antall arbeidstimer sammenlignet med far, og at dette har effekt på hennes karrieremuligheter senere fordi hun opparbeider seg mindre arbeidserfaring og går glipp av karrieremuligheter. Det kan også være at mor går over til en mer «familievennlig» jobb som tilbyr større grad av fleksibilitet, men som også har lavere lønn og mindre karrieremuligheter. Men kjønnsgapet kan også forsterkes dersom familieetablering fører til at fars karriere blir prioritert og mor blir bakkemannskap, noe som ser ut til å være svært vanlig. Far får dermed mulighet til å øke antall arbeidstimer eller skifte til en jobb med større karrieremuligheter. Vi ser at mødre og fedres karriere utvikler seg ulikt selv om begge opplever den samme endringen, nemlig å få barn.

Fordeling av omsorgsansvar ser ut til å være en årsak til at mødre og fedres karrierer påvirkes ulikt av familieetablering. Det at karrieredefre ikke involverer seg mer i omsorgsarbeidet, ved å for eksempel ta en større andel av permisjonen, kan skyldes at de opplever en større «straff» ved uttak av foreldrepermisjon eller at det er mindre akseptert i organisasjonskulturen eller i samfunnet generelt. I tillegg vil mors komparative fortrinn på grunn av fødsel og tidlig spesialisering føre til at det er enklere for far å rettferdiggjøre at han tar mindre ansvar, siden

det er «enklere» at mor fortsetter å være hovedomsorgsgiver. Dersom karrieremødre oftest er sammen med karrieredefdre vil mors spesialisering og fars fortsatte karriereprioritering kunne ha en forsterkende effekt på den manglende kjønnsrepresentasjonen i ledelse. Forskning viser at kjønnsgapet i ledelse (innad i par) reduseres og blir nesten ikke signifikant dersom foreldrepermisjonen deles og mor raskt kommer seg tilbake i fulltidsjobb etter permisjonen.

Partnervalg er også avgjørende for den enkeltes muligheter til å prioritere karriere. Karrierededikerte individer som har bakkemannskap hjemme vil som nevnt enklere kunne kombinere foreldreskap med høye investeringskrav, og bakkemannskap blir særlig viktig i konkurranse med andre. Det kan derfor skape ulike forutsetninger for kjønnene at kvinner oftere velger partnere med tilsvarende eller høyere karrieremuligheter, og menn i større grad velger en partner med lavere karrieremuligheter enn seg selv. Når menn oftest har bakkemannskap, og kvinner oftest er bakkemannskap, skaper dette svært ulike forutsetninger for å fokusere på karriere.

Sosiale normer og tradisjonelle kjønnsroller har også stor effekt på arbeid-familietilpasning. I følge normen forventes det at mannen skal være hovedforsørger, og kvinnen skal stå for mesteparten husholdsarbeidet. Brudd på normen kan medføre mistriivsel i parforholdet, økt sannsynlighet for skilsmisse, og tap av fremtidige karrieremuligheter. Individer som ønsker å gå i mot normen, men mislykkes i å signalisere dette til arbeidsgiver, kan oppleve statistisk diskriminering og eksklusjonsmekanismer på jobben. Et eksempel på dette er mødre som ønsker å satse karriere, men fratas karrieremuligheter fordi arbeidsgiver antar at de vil ha hovedansvar for familien. Endring i normer og kjønnsroller vil være positivt for likestilling, slik at begge kjønn kan følge sine preferanser uten å straffes disproportjonalt for dette fordi de bryter med normalen.

Ulike arbeid-familietilpasninger bidrar altså til et vertikalt segregert arbeidsmarked. Vi ser altså at fars karriere ofte får forkjørsrett, noe som gjenspeiles i fedres overrepresentasjon på høyere stillingsnivå. I toppledelsen har menn oftere enn kvinner stillinger med resultatansvar, og det er ofte kandidater med erfaringer fra disse stillingene som etterhvert forfremmes til administrerende direktør. Mødres karriere har derimot ofte vikeplikt, og dette gjenspeiles ved at mødre i stor grad er overrepresentert på lavere stillingsnivå. Kvinnelige toppledere har også oftere en topplederstilling i en stabsfunksjon. En stilling med stabsfunksjon er mer forenelig med å være hovedomsorgsgiver for barn enn en linjeposisjon med resultatansvar, men det er

færre kandidater fra disse posisjonene som blir forfremmet til administrerende direktør. Kjønnenes forskjellige arbeid-familietilpasninger skaper dermed ulike forutsetninger for karriererealisering, og bidrar til den manglende kjønnsbalansen vi ser i toppen av det norske næringslivet.

7.1 Veien videre

Denne studiens resultater kan gi implikasjoner både for enkeltpersoner og for organisasjoner som ønsker å legge til rette for sine ansatte. Totalt ønsker vi å bidra til økt likestilling og like muligheter for begge kjønn. Både norsk og internasjonal forskning tyder altså på at kjønnsforskjellene i ledelse virkelig trår til ved familieetablering, og at ansvar for omsorgsarbeid reduserer kvinners muligheter til å avansere til høyere stillingsnivå.

For enkeltpersoner vil et godt råd være at partene diskuterer arbeid-familietilpasningen tidlig, slik at begge parter vet hva den andre ønsker både på kort og lang sikt, og at fremtidige endringer i tilpasningen dermed ikke vil bryte med etablerte forventninger. Dersom begge ønsker å satse på karriere og samtidig ha barn, viser studien til Lyng og Stefansen (2016) at de parene med au pair og hushjelp var mest tilfredse med egen tilpasning. En implikasjon for befolkningen generelt vil være å vise større aksept for slike former for innleid hjelp. I tillegg trengs det en holdningsendring rundt kjønnsroller for omsorg og karriere. Dersom menn skal kunne be om mer foreldrepermisjon uten å bli tolket som mindre karrierededikerte, og dermed miste karrieremuligheter, trengs det at flere tar ut kvoten eller mer. Særlig gjelder dette menn på høye stillingsnivå, som både har stor innflytelse på organisasjonskulturen og per dags dato tar ut relativt lite permisjon.

En holdningsendring kan også gjøre det enklere for mødre som ønsker å fortsette sin karriere. Karrierededikerte kvinner bør ikke møtes med holdninger om at karriereprioritering er dårlig foreldreskap, når det samme ikke gjelder for menn. Samtidig kan det oppfordres til at kvinner kan «gi fra seg» mer av den delbare fødselspermisjonen, særlig i tilfeller hvor partneren deres gjerne vil dele mer likt. En jevnere fordeling kan bidra til å redusere kjønnsforskjeller i toppen av næringslivet fordi kvinner raskere kommer seg tilbake i jobb. Dersom kvinner større grad deler permisjonen, og deres gjennomsnittlige uttak av foreldrepermisjon går ned, vil man også kunne redusere statistisk diskriminering overfor de kvinnene som ønsker å gjøre karriere.

Virksomheter oppfordres til en restrukturering av mange stillinger, fordi det kan bidra til å redusere lønnsgapet (se for eksempel Goldin, 2014). Dersom ansatte gjøres mer substituerbare og ansatte verdsettes mer likt kan det gjøre det enklere for menn og kvinner å kombinere karriere med familieliv. Noen stillinger og yrker vil nødvendigvis kreve ekstremt høye investeringer, og ikke-lineære lønnsstrukturer vil være det mest hensiktsmessige. For bransjer, yrker og stillinger hvor dette ikke er nødvendig, anbefales derimot en omstrukturering mot en mer inkluderende kultur. I yrker der disse kravene ikke er til å unngå kan det være hensiktsmessig at ledelsen bidrar til en god bedriftskultur som i større grad aksepterer at ansatte deltar på ulike vilkår, fordi de har ulike arbeid-familietilpasninger. Ledelsen i flere virksomheter bør åpne opp for bedre kommunikasjon med ansatte som stifter familie, og på denne måten kan sørge for at karrierededikerte ansatte ikke blir ekskludert som følge av feilaktige antakelser.

7.2 Forlag til videre forskning

Det er et behov for oppdatert kunnskap om arbeid-familietilpasningene til toppledere, toppleder kandidater og karrierepar i Norge, både om hvilke prosesser og mekanismer som ligger bak de ulike tilpasningene, samt hvordan problemstillinger rundt inntekt- og karriereforskjeller påvirker parforholdet og den langsiktige arbeidsfordelingen.

Vi fant få studier som ser nærmere på omvendt tradisjonelle par. Mens Bertrand et al. (2015) og Folke og Rickne (2016) ser nærmere på konsekvensene en slik tilpasning fører til både for fordeling av husholdsarbeid og ekteskapets holdbarhet, finner vi ingen tilsvarende studier for norske forhold. Fremtidig forskning kan derfor gå dypere inn på konsekvenser av forfremmelser, særlig for kvinner. Bergsvik et al. (2016) finner i sin studie at en omvendt tradisjonell tilpasning fortsatt er uvanlig i Norge, og at det kan se ut til at tilpasningen ikke er et resultat av eget valg, men mulig på grunn av at mannen i paret hadde nedsatt helse og/eller redusert arbeidsevne. Dette bør forskes nærmere på. Siden arbeid-familietilpasninger ofte ser ut til å endres ved familieetablering, er det interessant å se nærmere på hvor mange av parene med en omvendt tradisjonell tilpasning som har barn, og eventuelt få et mer nyansert bilde av disse parenes avgjørelse av tilpasning ved familieetablering. Dette kan for eksempel gjøres ved å gjennomføre dybdeintervjuer med parter i omvendt tradisjonelle par. Lyng, Halrynjo og Aarseth har gjort flere kvalitative studier hvor de har intervjuet par som enten har en to-karrieretilpasning eller en nytradisjonell tilpasning, men vi har ikke funnet noen tilsvarende

studier som ser nærmere på par der kvinnen har blitt prioritert, og de har endt opp med en omvendt tradisjonell modell. Dersom det har seg slik at toppleder kandidater med barn i stor grad må ha bakkemannskap hjemme, er dette en tilpasning man bør se nærmere på dersom man ønsker å få flere kvinner i toppledelse.

Litteraturliste

- Aamodt, P. O. og Stølen, N. M. (2003). Vekst i utdanningssystemet. *Utdanning 2003*, 69-88
- Aarseth, H. (2007). Optimalisering på alle livsområder? Likestilt familieliv i ny økonomi, 59-80. I Kvande, E. og Rasmussen, B. (red.): *Arbeidslivets klemmer. Paradoks i det nye arbeidslivet*. Oslo: Fagbokforlaget.
- Abrahamsen, B. (2002). *Heltid eller deltid? Kvinnens arbeidstid i kvinnedominerte og mannsdominerte yrker* (Rapport 2002:6). Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Akerlof, G. A. og Kranton, R. E. (2000). Economics and Identity. *The Quarterly Journal of Economics*, 115(3), 715-753.
- Alesina, A. og Giuliano, P. (2009). Preferences for redistribution. *Handbook of Social Economics*, 1, 93-132.
- Altonji, J. G. og Blank, R. M. (1999). Race and gender in the labor market. *Handbook of labor economics*, 3, 3143-3259.
- Amato, P., Johnson, D., Booth, A., og Rogers, S. (2003). Continuity and Change in Marital Quality between 1980 and 2000. *Journal of Marriage and Family*, 65(1), 1-22.
- Bakken, F. (2009). Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet i Norge. *Arbeid og velferd* (4), 79-86.
- Barsh, J. og Yee, L. (2012). Unlocking the full potential of women at work. Paris: McKinsey Global Institute.
- Barth, E., Hardoy, I., Schøne, P., og Østbakken, K. M. (2013). *Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn: Hva har skjedd på 2000-tallet?* (Rapport 2013:07). Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Becker, G. S. (1971, [1957]). *The Economics of Discrimination* (2nd ed.). Chicago, IL: Chicago University Press.
- Becker, G. S. (1985). Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics*, 3(1), 33-58.
- Becker, G. S. (1991). *A treatise on the family* (enl. ed.). Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Bergsvik, J., Kitterød, R. H., og Wiik, K. (2016). Forsørgermønstre blant par - likestilling eller spesialisering? *Søkelys På Arbeidslivet*, 33(4), 379-402.
- Bertrand, M. (2011). New perspectives on gender. *Handbook of labor economics*, 4, 1543-1590.

- Bertrand, M. (2013). Career, Family, and the Well-Being of College-Educated Women. *The American Economic Review*, 103(3), 244-250.
- Bertrand, M., Black, S. E., Jensen, S. og Lleras-Muney, A. (kommende). Breaking the Glass Ceiling? The Effect of Board Quotas on Female Labor Market Outcomes in Norway. *The Review of Economic Studies*. Tilgjengelig som Discussion Paper No. 28/2014. Bergen: Institutt for samfunnsøkonomi, NHH.
- Bertrand, M. og Duflo, E. (2016). Field Experiments on Discrimination. NBER Working Paper Series No. 22014. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Bertrand, M., Goldin, C., og Katz, L. (2010). Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors. *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(3), 228-255.
- Bertrand, M. Kamenica, E. og Pan, J. (2013). Gender identity and relative income within households. NBER Working Paper No. 19023. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Bertrand, M., Kamenica, E. og Pan, J. (2015). Gender identity and relative income within households. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(2), 571-614.
- Bianchi, S. M., Casper, L. M. og Peltola, P. K. (1999). A cross-national look at married women's earning dependency. *Gender Issues*, 17, 3-33.
- Birkelund, G. E. og Petersen, T. (2003). Det norske likestillingsparadokset: Kjønn og arbeid i velferdssamfunnet. *Det norske samfunn* (utg. 5). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Bjerk, D. (2008). Glass ceilings or sticky floors? Statistical discrimination in a dynamic model of hiring and promotion. *The Economic Journal*, 118(530), 961-982.
- Black, S. og Strahan, P. (2001). The Division of Spoils: Rent-Sharing and Discrimination in a Regulated Industry. *American Economic Review*, 91(4), 814-831.
- Blair-Loy, M. (2003). *Competing Devotions: Career and Family among Women Executives*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Blau, F. D. (1998). Trends in the Well-Being of American Women, 1970-1995. *Journal of Economic Literature*, 36(1), 112-165.
- Blau, F. D., og DeVaro, J. (2007). New evidence on gender differences in promotion rates: An empirical analysis of a sample of new hires. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 46(3), 511-550.
- Blau, F. D. og Ferber, M. A. (1987). Discrimination: Empirical evidence from the United States. *American Economic Review*, 77, 316.
- Blau, F. D., Ferber, M. A. og Winkler, A. E. (2014). *The Economics of Women, Men, and Work* (7th int. ed), Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.

- Blau, F., og Kahn, L. (2013). Female Labor Supply: Why is the US Falling Behind? NBER Working Paper 18702. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Blau, F. og Kahn, L. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865.
- Bonin, H., Dohmen, T., Falk, A., Huffman, D., og Sunde. U. (2007). Cross-sectional earnings risk and occupational sorting: The role of risk attitudes. *Labour Economics*, 14(6), 926-937.
- Brandth, B., og Kvande, E. (2002). Reflexive Fathers: Negotiating Parental Leave and Working Life. *Gender, Work & Organization*, 9(2), 186-203.
- Brandth, B. og Kvande, E. (2016). Fathers and flexible parental leave. *Work, Employment & Society*, 30(2), 275-290.
- Bringedal, K. H. og Lappegård, T. (2012). Likere deling av foreldrepermisjon. *Samfunnsspeilet*, 20, 13-18.
- Buss, D. M. og Barnes, M. (1986). Preferences in human mate selection. *Journal of personality and social psychology*, 50(3), 559.
- Bütikofer, A., Jensen, S., og Salvanes, K. G. (2018). The Role of Parenthood on the Gender Gap Among Top Earners. Discussion Paper No. 09/2018. Bergen: Institutt for samfunnsøkonomi, NHH.
- Carlsson, M. (2011). Does hiring discrimination cause gender segregation in the Swedish labor market? *Feminist Economics*, 17(3), 71-102.
- Charles, M. (2003). Deciphering Sex Segregation: Vertical and Horizontal Inequalities in Ten National Labor Markets. *Acta Sociologica*, 46(4), 267-87.
- Christofides, L. N. Polycarpou, A. og Vrachimis, K. (2013). Gender wage gaps, 'sticky floors' and 'glass ceilings' in Europe. *Labour Economics*, 21, 86-102.
- Chung, Y., Downs, B., Sandler, D. H., og Sienkiewicz, R. (2017). The Parental Gender Earnings Gap in the United States. Working Paper No. 17-68. Washington, DC: Center for Economic Studies, U.S. Census Bureau.
- Colbjørnsen, T. (2017). Kvinner veier til topps i norsk næringsliv (utredning). Oslo: Arbeidsgiverforeningen Spekter.
- Colbjørnsen, T., Drake, I., og Brochs-Haukedal, W. (2001). *Norske ledere i omskiftelige tider: AFFs lederundersøkelse*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Colbjørnsen, T. og Knudsen, K. (2018). Underveis Menns og kvinners lederkarrierer. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 59(02), 131-156.
- CORE. (2017). CORE Topplederbarometer 200. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

- Correll, S. J., Benard, S. og Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American journal of sociology*, 112(5), 1297-1338.
- Costa, D. (2000). From Mill Town to Board Room: The Rise of Women's Paid Labor. *The Journal of Economic Perspectives*, 14(4), 101-122.
- Cotter, D., Hermsen, J., Ovadia, S., og Vanneman, R. (2001). The Glass Ceiling Effect. *Social Forces*, 80(2), 655-681.
- Danielsen, H. (2001). Husmor og lønsarbeidar 1940-1960. *Arbeiderhistorie*, 2001, 27-41.
- Danielsen, H., Larsen, E. og Owesen, I. W. (2013). *Norsk likestillingshistorie 1814-2013*. Bergen: Fagbokforlaget
- Desvaux, G., Devillard, S. og Sancier-Sultan, S. (2010). Women Matter 2010: Women at the top of corporations: making it happen. Paris: McKinsey Global Institute
- Devillard, S., de Zelicourt, A., Sancier-Sultan, S. og Kossoff, C. (2016). Women Matter 2016: Reinventing the workplace to unlock the potential of gender diversity. Paris: McKinsey Global Institute.
- Dyvesether, N. M. (2017). Er politikk eller marked nøkkelen til likestilling i arbeidslivet? *Norsk Statsvitenskapelig Tidsskrift*, (03-04), 209-234.
- Eagly, A. H. og Wood, W. (1999). The origins of sex differences in human behavior: Evolved dispositions versus social roles. *American psychologist*, 54(6), 408-423.
- Eastman, W. (1998). Working for position: Women, men, and managerial work hours. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 37(1), 51-66.
- Eika, L., Mogstad, M., og Zafar, B. (2014). Educational assortative mating and household income inequality. NBER Working Paper Series. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Ellingsæter, A., Noack, T. og Rønsen, M. (1997). Sosial ulikhet blant kvinner: Polarisering, utjevning eller status quo? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 38, 33-69.
- Ejrnæs, M. og Kunze, A. (2013). Work and Wage Dynamics around Childbirth. *Scandinavian Journal of Economics*, 115(3), 856-877.
- Eriksson, K. H. og Stenberg, A. (2015). Gender Identity and Relative Income within Households: Evidence from Sweden. IZA Discussion Paper No. 9533.
- Falnes-Dalheim, A. (2018, 6. mars). Rekordlav fruktbarhet. Hentet 15. april 2018 fra <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/rekordlav-fruktbarhet>
- Fisman, R., Iyengar S. S., Kamenica, E. og Simonson, I. (2006). Gender Differences in Mate Selection: Evidence from a Speed Dating Experiment. *Quarterly Journal of Economics*, 121(2), 673-697.

- Folke, O. og Rickne, J. (2016). All the Single Ladies: Job Promotions and the Durability of Marriage. IFN Working Paper No. 1146. Stockholm: Research Institute of Industrial Economics.
- Frønes, I. og Brusdal, R. (2005). Generasjoner, livsløp og forandring: Generasjon, kohort og livsløp. I Frønes, I. og Kjølørød, L. (red.). *Det norske samfunn* (utg. 5). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag
- Gaustad, T. og Raknes, K. (2015). *Menn som ikke liker karrierkvinner. Hovedresultater fra en eksperimentell undersøkelse* (Rapport). Oslo: Tankesmien Agenda.
- Goldin, C. (2014). A Grand Gender Convergence: It's Last Chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091-1119.
- Goldin, C. og Katz, L. F. (2002). The power of the pill: oral contraceptives and women's career and marriage decisions. *Journal of Political Economy*, 110 (4), 730–770.
- Goldin, C. og Rouse, C. (2000). Orchestrating impartiality: The impact of «blind» auditions on female musicians. *American Economic Review*, 90(4), 715-741.
- Grambo, A. og Myklebø, S. (2009). *Moderne familier – tradisjonelle valg - en studie av mors og fars uttak av foreldrepermisjon* (NAV-rapport 2009:2). Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet, Seksjon for statistikk og utredning.
- Greitemeyer, T. (2007). What do men and women want in a partner? Are educated partners always more desirable? *Journal of Experimental Social Psychology*, 43(2), 180-194.
- Gupta, N. D. og Smith, N. (2002). Children and Career Interruptions: The Family Gap in Denmark. *Economica*, 69(276), 609-629.
- Gupta, N. D., Poulsen, A. og Villeval, M. (2005). Male and female competitive behavior — experimental evidence. IZA Discussion Paper No. 1833.
- Gulbrandsen, T., Engelstad, F., Klausen, T. B., Skjeie, H., Teigen, M. og Øyvind Østerud, Ø. (2002), *Norske makteliter. Makt- og demokratiutredningen 1998–2003*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Hagemann, G. (2009). Husarbeid og medborgerskap: Sosialdemokratisk husmopolitikk i etterkrigstidens Skandinavia. *Arbeiderhistorie 2009*, 169-187.
- Halrynjo, S. (2008). *Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant jurister* (AFI Notat 2008:8). Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Halrynjo, S. (2009). Men's work–life conflict: career, care and self-realization: patterns of privileges and dilemmas. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 98-125.
- Halrynjo, S. (2010). Mødre og fedre i møte med karriere-logikkens spilleregler. (Doktoravhandling). Oslo: Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, UiO.

- Halrynjo, S. (2015). Kjønn, topplederkarriere og familie. I Teigen, M. (red.) *Virkninger av kjønnskvotering i norsk næringsliv*. Oslo: Gyldendal Akademisk, 99–121.
- Halrynjo, S., og Kitterød, R. H. (2016). *Fedrekvoten–norm for fedres permisjonsbruk i Norge og Norden. En litteraturstudie* (Rapport 2016:06) Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Halrynjo, S. og Lyng, S. T. (2009). Preferences, constraints or schemas of devotion? Exploring Norwegian mothers' withdrawal from high- commitment careers. *British Journal of Sociology*, 60(2), 321-343.
- Halrynjo, S. og Lyng, S. T. (2010). Fars forkjørsrett–mors vikeplikt? Karriere, kjønn og omsorgsansvar i eliteprofesjoner. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 51(02), 249-280.
- Halrynjo, S. og Lyng, S. T. (2013). Fedrepermisjon i karriereyrker. I Brandth, B og Kvande E. (red.). *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*, 222–237. Oslo: Universitetsforlaget.
- Halrynjo, S. Kitterød, R. H. og Teigen, M. (2015). Hvorfor så få kvinner på toppen i norsk næringsliv? – En analyse av hva topplederne selv sier. *Søkelys på arbeidslivet*, 32(01-02), 111-136.
- Halrynjo, S. og Teigen, M. (2016). *Ulik likestilling i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Halvorsen, M. T. (2018, 13. mai). Slik steg hun til topps i Norges største finanskonsern. *Dagens Næringsliv*. Hentet fra <https://www.dn.no/nyheter/2018/05/13/1054/Utdannelse/slik-steg-hun-til-topps-i-norges-storste-finanskonsern>
- Hamre, K. (2016, 7. mars). Kjønnsdelt arbeidsmarked tross kvinnes utdanningsforsprang. Hentet 20. april 2018 fra <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/kjonn-delt-arbeidsmarked-tross-kvinnens-utdanningsforsprang>
- Hamre, K. (2017a). *Fordelingen av økonomiske ressurser mellom kvinner og menn og kjønnsforskjeller i helse*. (SSB Rapport 2017:28). Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Hamre, K. (2017b, 06. mars). Fedrekvoten - mer populær enn noen gang. *Samfunnsspeilet*, 1/2017. Hentet 22. april 2018 fra <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/fedrekvoten-mer-populaer-enn-noen-gang--298200>
- Hansen, S. H. og Skoglund, T. S. (2008). Utvikling i sysselsetting og lønn etter 1930. *Økonomiske analyser*, årg. 27, nr. 6, 42-45.
- Hansen, T. og Slagsvold, B. (2012). *Likestilling hjemme* (NOVA Rapport 2012:8). Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Hardoy, I., Schøne, P. og Østbakken, K. M. (2017a). Kjønnforskjeller i ledelse: Kohort eller livsløp? *Søkelys på arbeidslivet*, 34(1-2), 95-107.

- Hardoy, I., Schöne, P., og Østbakken, K. M. (2017b). Children and the gender gap in management. *Labour Economics*, 47, 124-137.
- Hart, R., Rønsen, M og Syse, A. (2015). Hvem velger å få (flere) barn? *Økonomiske analyser* 15(4), 48-59.
- Hochschild, A. R. (1997). When work become home and home becomes work. *California Management review*, 39(4), 79-97.
- Horne, S. (2017, 07. februar). Vi trenger flere kvinner i ledelse. Hentet 18. mars fra <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/vi-trenger-flere-kvinner-i-ledelse/id2537899/>
- Hunt, V., Layton, D. og Prince, S. (2015). Diversity matters. London: McKinsey & Company.
- Håland, I. og Wold, M. G. (2011). *Forholdet mellom yrkesaktivitet og omsorgsforpliktelser* (Rapporter 2011:48). Oslo: Statistisk sentralbyrå
- Jensberg, H., Mandal, R., og Solheim, E. (2012). *Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet 1990-2010* (SINTEF Rapport). Trondheim: Teknologi og samfunn.
- Johansen, H. M. (2018). Mellomkrigstiden - kjønn, familie, samfunn. Hentet 27.april 2018 fra <http://www.ub.uib.no/utstilling/kvinner-i-arbeid/kvinneriarbeid.html>
- Kenrick, D. T., Sadalla, E. K., Groth, G., og Trost, M. R. (1990). Evolution, traits, and the stages of human courtship: Qualifying the parental investment model. *Journal of personality*, 58(1), 97-116.
- Keloharju, M., Knüpfer, S. og Tåg, J. (2017). What Prevents Female Executives from Reaching the Top? IFN Working Paper No. 1111; Harvard Business School Research Paper Series No. 16-092.
- Kitterød, R. H. (2000). Er småbarnsmødre fornøyd med arbeidsdelingen hjemme? *Samfunnsspeilet*, 5, 24-33.
- Kitterød, R. H. (2002). Utdanning og ulikhet. *Sosiologisk tidsskrift*, 10, 179–208.
- Kitterød, R. H. (2007). Far jobber nesten alltid mest, 291-309. I Kvande, E. og Rasmussen, B. (red.): *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet*. Oslo: Fagbokforlaget
- Kitterød, R. H. (2012a). Ikke lenger nedgang i husarbeidet. *Samfunnsspeilet*, 4/2012, 48-55.
- Kitterød, R. H. (2012b). Fedre deltar mer i husarbeid og omsorg. *Samfunnsspeilet*, 4/2012, 56-63.
- Kitterød, R. H. og Halrynjo, S. (2017). Mindre spesialisering med fedrekvote? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 58(03), 311-333.

- Kitterød, R. H., Halrynjo, S., og Østbakken, K. M. (2017). *Pappaperm? Fedre som ikke tar fedrekvote–hvor mange, hvem og hvorfor?* (Rapport 2017:2). Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Kitterød, R.H. og Rønsen. M. (2010). Yrkesarbeid blant par. Når jobber hun minst like mye som han? *Samfunnsspeilet*, 1/2010, 43-54.
- Kitterød, R. H. og Rønsen. M. (2011). Husmor i likestillingsland. Hvem er hjemmeværende i dag? *Samfunnsspeilet*, 1/2011, 8-20.
- Kjeldstad, R. og Lappegård, T. (2009). Likestilling på hjemmebane. Mest fornøyd med (delvis) likestilling. *Samfunnsspeilet*, 5-6/2008, 52-57.
- Kjeldstad, R., og Nymoen, E. (2004). *Kvinner og menn i deltidsarbeid: Fordeling og forklaringer* (SSB Rapport 2004:29). Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Klepp, I. G. (2018, 4. april). Husmor. Hentet 29. april 2018 fra <https://snl.no/husmor>
- Kroska, A. (1997). The division of labour in the home: A review and reconceptualization. *Social Psychology Quarterly*, 304-322.
- Kunze, A. (2014). The family gap in career progression. Discussion Paper No. 29/2014. Bergen: Institutt for samfunnsøkonomi, NHH.
- Kunze, A. (2015). Mødres karriereprogresjon. I Halrynjo, S. og Teigen, M. (red.) *Ulik likestilling i arbeidslivet*, 162-177. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Kvande, E. og Rasmussen, B. (2007). *Arbeidslivets klemmer: paradokser i det nye arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Lappegård, T. (2001). Fruktbarhet og familiepolitikk. Bør det bli enklere å få barn med kortere mellomrom? *Samfunnsspeilet*, 6/2001, 20-26.
- Lappegård, T. (2002). Den globale fruktbarheten på vei ned. *Samfunnsspeilet*, 1/2002, 27-30.
- Lappegård, T. og Dommermuth, L. (2015). Hvorfor faller fruktbarheten i Norge? *Økonomiske analyser*, 15(4), 36-47.
- Lazear, E. P. og Gibbs, M. (2009). *Personnel economics in practice* (2nd ed.). Hoboken, N. J.: John Wiley & Sons, Inc.
- Lazear, E. P. og Rosen, S. (1990). Male-Female Wage Differentials in Job Ladders. *Journal of Labor Economics*, 8(1), 106-123.
- Lettenstrøm, G. S. (1964). De yrkesaktive i Norge 1875-1960 og prognoser for utviklingen fram til 1970 (10). Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Likestillings- og diskrimineringsloven. Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering.

- Lundberg, S. og Pollak, R. (1996). Bargaining and Distribution in Marriage. *The Journal of Economic Perspectives*, 10(4), 139-158.
- Lyng, S. T. (2010). 'Mothered' and othered. (In)visibility of care responsibility and gender in processes of excluding women from Norwegian law firms. I Lewis, P. og Simpson, R. (red.). *Revealing and Concealing Gender. Issues of Visibility in Organizations*, 76-99. Basingstoke: Palgrave.
- Lyng, S. T. (2016). *Fra likestilt til nytradisjonell* (Doktoravhandling). Oslo: Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.
- Lyng, S. T. og Stefansen, K. (2016). Godt nok foreldreskap? Arbeid– familie-tilpasninger blant mødre og fedre i konkurranseintensive karrierejobber. I Halrynjo, S. og Teigen, M. (red.). *Ulik likestilling i arbeidslivet*, 179-199. Oslo: Gyldendal.
- Mencarini, L. og Sironi, M. (2012). Happiness, Housework and Gender Inequality in Europe. *European Sociological Review*, 28(2), 203-219.
- Moen, P. og Roehling, P. (2005). *The career mystique: Cracks in the American dream*. Lanham, MD: Rowman and Littlefield.
- Myklemyr. (2015, 18. desember). Ingen kvinner blant 44 nye toppsjefene de siste syv årene. *Dagens perspektiv*. Hentet fra <https://www.dagensperspektiv.no/2015/ingen-kvinner-blant-44-nye-toppsjefene-de-siste-syv-arene>
- NAV (2018). Spesielt om foreldrepenger til far. Hentet 17. mars 2018 fra <https://www.nav.no/no/Person/Familie/Venter+du+barn/spesielt-om-foreldrepenger-til-far--347656#chapter-3>
- Naz, G. (2010). Usage of parental leave by fathers in Norway. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 30(5/6), 313-325.
- Newman, A. F. og Olivetti, C. (2017). Career Women and the Durability of Marriage. Working paper. Boston, MA: Department of Economics, Boston University.
- Niederle, M. og Vesterlund, L. (2007). Do Women Shy Away from Competition? Do Men Compete too Much? *Quarterly Journal of Economics*, 122(8), 1067-1101.
- Noack, T. (2010). *En stille revolusjon: Det moderne samboerskapet i Norge* (Doktoravhandling). Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, det samfunnsvitenskaplige fakultet, Universitetet i Oslo.
- NOU 1995:27 (1995). Pappa kom hjem. Oslo: Statens forvaltningstjeneste.
- NOU 2012:15 (2012). Politikk for likestilling. Oslo: Departementets servicesenter, Informasjonsforvaltningen.
- NOU 2017:6 (2017). Offentlig støtte til barnefamiliene. Oslo: Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon, Informasjonsforvaltning.

- Næsheim, H. og Villund, O. (2013). Deltidsarbeid - blir forskjellene utjevnet? *Samfunnsspeilet*, 2, 24-7.
- OECD. (2012). The price of motherhood is high across OECD countries: Gender pay gap by presence of children, 25-44 years old. *Closing the Gender Gap: Act Now*. Paris: OECD Publishing. Hentet fra <http://dx.doi.org/10.1787/9789264179370-graph61-en>.
- OECD. (2017). How does Norway compare? Employment outlook 2017. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2018). Is the Last Mile the Longest? Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries. Paris: OECD Publishing
- Phelps, E. S. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *American Economic Review*, 62, 659–661.
- Reiakvam, J. og Skoglund, T. (2009). Ulønnet arbeid skaper store verdier. *Samfunnsspeilet* 2009/2, 7-11.
- Reisel, L. (2014). Kjønnssdeling på tvers, I: Reisel, L. og Teigen, M. (2014). *Kjønnssdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Reskin, B. F. og Bielby, D. D. (2005). A sociological perspective on gender and career outcomes. *Journal of Economic Perspectives*, 19(1), 71-86.
- Reuben, E., Sapienza, P. og Zingales, L. (2014). How stereotypes impair women's careers in science. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111(12), 4403-4408.
- Riise, K. V. (2018, 26. april). Næringsministeren ut mot menn som rekrutterer menn: - det er deprimerende. *Dagens næringsliv*. Hentet fra <https://www.dn.no/nyheter/2018/04/26/0638/Arbeidsliv/naeringsministeren-ut-mot-menn-som-rekrutterer-menn-det-er-deprimerende>
- Rønning, R. og Karlsen, B. (2014). *Kjønnssbalanse i ledelsen i seks norske selskap*. (Hovedrapport forskningsprosjekt Gender Balance). Bergen: AFF, Norges Handelshøyskole.
- Røset, H. H. (2016, 15. oktober). Næringslivet sliter med få kvinner i lederstillinger: - Det er ikke rakettforskning. *E24*. Hentet fra <https://e24.no/jobb/likestilling/naeringslivet-sliter-med-faa-kvinner-i-lederstillinger-det-er-ikke-rakettforskning/23818183>
- Schou, L. (2017). Fedrekvoten - uttak og holdninger. *Arbeid og velferd*, 3, 81-95.
- Schöne, P. (2015). Kvinner, barn og valg av sektor: Har offentlig sektor fortsatt en tiltrekning? *Søkelys på arbeidslivet*, 32(04), 360-376.
- Shoemaker, E. G. (2007). Human mate selection theory: An integrated evolutionary and social approach. *Journal of scientific psychology*, 11, 35-41.

- Sicilian, P. og Grossberg, A. J. (2001, Mars 1). Investment in human capital and gender wage differences: evidence from the NLSY. *Applied Economics*, 33(4), 463-471.
- Skjeie, H. og Teigen, M. (2003). *Menn imellom: Mannsdominans og likestillingspolitikk* (Makt- og demokratiutredningen). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Skrede, K. og Wiik, K. A. (2013). *Socioeconomic Resources and Division of Breadwinning Responsibilities in the Early Stages of Childrearing*. Paper presentert på XXVII IUSSP International Population Conference, Busan, Korea.
- Small, D. A., Gelfand, M., Babcock, L. og Gettman, H. (2007). Who Goes to the Bargaining Table? The Influence of Gender and Framing on the Initiation of Negotiation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(4), 600-613.
- Smith, N., Smith, V. og Verner, M. (2013). Why are So Few Females Promoted into CEO and Vice President Positions? Danish Empirical Evidence, 1997–2007. *Industrial and Labor Relations Review*, 66(2), 380-408.
- Statistisk sentralbyrå. (2012, 18. januar). Tidsbruksundersøkelsen, 2010. Hentet 27. februar 2018 fra <https://www.ssb.no/kultur-og-fritid/statistikker/tidsbruk/hvert-10-aar/2012-01-18#content>
- Statistisk sentralbyrå. (2017, 18. desember). Indikatorer for kjønnslikestilling i kommunene. Bakgrunn - formål og historie. Hentet 23. april 2018 fra <https://www.ssb.no/likekom>
- Statistisk sentralbyrå. (2018a). Fakta om likestilling. Hentet 27. februar 2018 fra <https://www.ssb.no/befolkning/faktaside/likestilling>
- Statistisk sentralbyrå. (2018b). Tabell 3.16 Samlet fruktbarhetstall og aldersavhengige fruktbarhetsrater for 5-årsperioder. Hentet 26. april 2018 fra <https://www.ssb.no/a/histstat/tabeller/3-16.html>
- Statistisk sentralbyrå. (2018c). Arbeidskraft. Hentet 26. april 2018 fra <https://www.ssb.no/a/histstat/tabeller/kap09.html>
- Statistisk sentralbyrå. (2018d). Fakta om utdanning. Hentet 24. april 2018 fra <https://www.ssb.no/utdanning/faktaside/utdanning>
- Statistisk sentralbyrå. (2018e). Fødte. Hentet fra 24. april 2018 fra <https://www.ssb.no/fodte/>
- Stone, L. og McKee, N. P. (2000). Gendered futures: Student visions of career and family on a college campus. *Anthropology & Education Quarterly*, 31(1), 67–89.
- Straub, C. (2007). A comparative analysis of the use of work-life balance practices in Europe: Do practices enhance females' career advancement? *Women in Management Review*, 22(4), 289-304.
- Søbye, E. (2000, 20. september). Et halvt århundres ferd mot lov. Hentet 20. april 2018 fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/et-halvt-aarhundres-ferd-mot-lov>

- Sørbø, J. (2006). *Sysselsetting, yrkesdeltakelse og arbeidsledighet i en del OECD-land* (Aetat Rapport om arbeidsmarkedet 2006:1). Oslo: Aetat
- Teigen, M. (2006). *Det kjønnsdelte arbeidslivet: en kunnskapsoversikt*. (ISF Rapport 2006:2). Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Vaage, O. F. (2002). Til alle døgnets tider. Tidsbruk 1971-2000. *Statistiske analyser*, 52. Oslo: Statistisk sentralbyrå
- Vaage, O. F. (2012). Tidene skifter. Tidsbruk 1971-2010. *Statistiske analyser*, 125. Oslo: Statistisk sentralbyrå
- Vabø, A., Tømte, C. E. og Gunnes, H. (2016). Kjønn og forskerkarrierer. I Halrynjo, S. og Teigen, M. (red.). *Ulik likestilling i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Vollset, G. (2011). *Familiepolitikken historie: 1970 til 2000* (NOVA Rapport 2011:1). Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Wieber, A., og Holst, E. (2015). Gender identity and womens' supply of labor and non-market work: Panel data evidence for Germany. IZA Discussion Paper No. 9471.
- World Economic Forum. (2017). *The Global Gender Gap Report 2017*. Geneva: World Economic Forum.
- World Values Survey. (2018). World Values Survey Wave 3: 1995-1999, V102. Hentet 16. april 2018 fra <http://www.worldvaluessurvey.org/WVSOnline.jsp>
- Wærness, K. (2000). *Hvem er hjemme?: Essays om hverdagslivets sosiologi*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Yap, M. og Konrad, A.M. (2009). Gender and Racial Differentials in Promotions: Is There a Sticky Floor, a Mid-Level Bottleneck, or a Glass Ceiling? *Industrial Relations*, 64(4), 593–619.
- YouGov. (2015). *Global Report: Attitudes to Gender* (Rapport 2015:12). London: YouGov
- Zachrisen, O. O. (2015). Kvinner har høyest utdanning, men lavest lønn. *Utdanningsindikatorer OECD*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Østbakken, K. M., Reisel, L., Schøne, P., Barth, E. og Hardoy, I. (2017). *Kjønnssegregering og mobilitet i det norske arbeidsmarkedet*. (Rapport 2017:09). Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Ånestad, M. (2018, 01. mai). Gir Statoil stryk for kvinneandel: - Det er ganske utrolig at man ikke har klart det i dette gigantiske selskapet. *Dagens Næringsliv*. Hentet fra <https://www.dn.no/nyheter/2018/05/01/0939/Energi/gir-statoil-stryk-for-kvinneandel-det-er-ganske-utrolig-at-man-ikke-har-klart-det-i-dette-gigantiske-selskapet>

Appendiks

Tabell A-1: Funn fra verdens verdiundersøkelser (1995-1999) og en undersøkelse gjennomført av YouGov i 2015

World Values Survey (1995-1999)			YouGov research (2015)		Δ (prosentpoeng)
Påstand	«If a woman earns more money than her husband, it's almost certain to cause problems»		«It is likely to cause problems if a woman earns more money than her husband»		
	Totalt	Kjønn	Totalt	Kjønn	
USA	Enig i påstand: 36% Uenig i påstand: 58% Vet ikke: 6% (N=1 542)	Kvinner enig i påstand: 38% Kvinner uenig i påstand: 55% Menn enig i påstand: 33% Menn uenig i påstand: 62%	Enig i påstanden: 32% Uenig i påstand: 59% Vet ikke: 9% (N=1 094)	Kvinner enig i påstand: 38% Kvinner uenig i påstand: 54% Menn enig i påstand: 27% Menn uenig i påstand: 64%	Totalt enig: -4 Kvinne enig: 0 Mann enig: -3
Tyskland	Enig i påstand: 43% Uenig i påstand: 50% Vet ikke: 6% (N=2 026)	Kvinner enig i påstand: 55% Kvinner uenig i påstand: 44% Menn enig i påstand: 38% Menn uenig i påstand: 57%	Enig i påstanden: 32% Uenig i påstand: 62% Vet ikke: 6% (N=2 009)	Kvinner enig i påstand: 39% Kvinner uenig i påstand: 54% Menn enig i påstand: 25% Menn uenig i påstand: 70%	Totalt enig: -11 Kvinne enig: -14 Mann enig: -13
Sverige	Enig i påstand: 31% Uenig i påstand: 64% Vet ikke: 6% (N=1 009)	Kvinner enig i påstand: 35% Kvinner uenig i påstand: 59% Menn enig i påstand: 27% Menn uenig i påstand: 68%	Enig i påstanden: 20% Uenig i påstand: 75% Vet ikke: 6% (N=1 009)	Kvinner enig i påstand: 26% Kvinner uenig i påstand: 67% Menn enig i påstand: 14% Menn uenig i påstand: 82%	Totalt enig: -11 Kvinne enig: -9 Mann enig: -13
Norge	Enig i påstand: 29% Uenig i påstand: 71% Vet ikke: 1% (N=1 127)	Kvinner enig i påstand: 36% Kvinner uenig i påstand: 63% Menn enig i påstand: 21% Menn uenig i påstand: 79%	Enig i påstand: 18% Uenig i påstand: 74% Vet ikke: 8% (N=497)	Kvinner enig i påstand: 19% Kvinner uenig i påstand: 73% Menn enig i påstand: 17% Menn uenig i påstand: 76%	Totalt enig: -10 Kvinne enig: -17 Mann enig: -4

Kilde: Tall hentet fra World Values Survey (2018) og YouGov (2015)