



# **Kvinner og karriere: En kvantitativ studie av tre europeiske land**

*Av:*

**Anne Bjelland Jensen og Ingeborg Herland Johannessen**

**Veileder: Astrid Kunze**

Masterutredning i økonomi og administrasjon

Hovedprofil i 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.



# Forord

Denne utredningen er gjennomført som et avsluttende ledd av vår masterutdannelse i økonomi og administrasjon ved Norges Handelshøyskole, og er skrevet innen vår hovedprofil økonomisk styring.

Masterutredningen er et resultat av omfattende forskning og strukturering av et stort datasett. Prosessen har vært lærerik og gitt oss ny innsikt innen temaet kvinner og karriere.

Vi vil gjerne rette en stor takk til vår veileder Astrid Kunze ved Institutt for samfunnsøkonomi, for givende diskusjoner, verdifulle innspill og et godt samarbeid.

Norges Handelshøyskole

Bergen, 19. desember 2016

---

Anne Bjelland Jensen

---

Ingeborg Herland Johannessen



## Sammendrag

Innen forskning har interessen for kvinner i arbeidslivet økt de seneste årene. Kvinner har blitt en stadig større del av arbeidsstyrken, og følgelig har karriere blitt en sentral del av deres liv.

I denne masterutredningen har vi undersøkt hva som påvirker kvinners opplevde karrieremuligheter i tre europeiske land; Norge, Tyskland og Storbritannia. Vi har i tillegg undersøkt om det er forskjell i hvilke faktorer som påvirker de tre gruppene av kvinner. Vi har benyttet oss av den europeiske arbeidslivsundersøkelsen European Working Conditions Survey fra 2010. Undersøkelsen er gjennomført av The European Foundation of the Improvement of Living and Working Conditions.

I utredningen har vi undersøkt hvordan både arbeidsrelaterte og familierelaterte variabler påvirker opplevde karrieremuligheter for kvinner. Vi finner at det både i Norge, Tyskland og Storbritannia er en negativ sammenheng mellom gode karrieremuligheter og det å jobbe med en overvekt av kvinner med samme stillingstittel. For de norske kvinnene finner vi i tillegg en negativ sammenheng mellom gode karrieremuligheter og det å ha kvinnelig sjef. Videre finner vi for tyske kvinner en negativ sammenheng mellom gode karrieremuligheter og økt alder, mens vi finner en positiv sammenheng mellom gode karrieremuligheter og økt utdanningsnivå. For de britiske kvinnene har det å jobbe fulltid en positiv sammenheng med gode karrieremuligheter. Utredningen indikerer også at ingen av de familierelaterte variablene har sammenheng med opplevde gode karrieremuligheter for noen av kvinnene.



# Innholdsfortegnelse

Forord.....	2
Sammendrag .....	4
1. Innledning .....	8
1.1 Problemstilling .....	9
1.2 Masterutredningens struktur.....	10
1.3 Kvinners deltakelse i arbeidslivet i de tre landene .....	10
2. Litteraturgjennomgang.....	11
2.1 Teoretiske rammeverk.....	11
2.1.1 Humankapitalteori .....	11
2.1.2 Preferanseteori .....	12
2.2 Empiri.....	13
2.2.1 Et kjønnssegregert arbeidsmarked.....	13
2.2.2 «Women helping women» og «queen bee».....	15
2.2.3 Forsørgerrolle .....	16
2.2.4 «Dobbel byrde»-syndromet .....	17
2.4.5 Kjønn, barn og karriere.....	17
3. Velferdsmodeller.....	19
3.1 Den norske velferdsstaten .....	19
3.2 Den tyske velferdsstaten.....	20
3.3 Den britiske velferdsstaten .....	21
4. Regresjonsmodell og hypoteser .....	23
4.1 Regresjonsmodell .....	23
4.2 Hypoteser .....	24
4.2.1 Faktorer som antas å ha positiv effekt på kvinners karrieremuligheter.....	24
4.2.2 Faktorer som antas å ha negativ effekt på kvinners karrieremuligheter.....	25
5. Data .....	27
5.1 Datagrunnlag .....	27
5.2 Utvalg .....	27
6. Dataanalyse.....	30
6.1 Deskriptive analyser.....	30
6.1.1 Karrieremuligheter.....	35

6.1.2 Analyse av faktorer som antas å ha positiv effekt på kvinners opplevde karrieremuligheter .....	36
6.1.3 Analyse av faktorer som antas å ha negativ effekt på kvinners opplevde karrieremuligheter .....	43
6.2 Regresjonsanalyse .....	49
6.2.1 Norske kvinner .....	49
6.2.2 Tyske kvinner .....	52
6.2.3 Britiske kvinner .....	55
7. Diskusjon .....	57
7.1 Diskusjon av faktorer som ble antatt å ha positiv effekt på kvinners opplevde karrieremuligheter .....	57
7.1.1 Alder .....	57
7.1.2 Utdanningsnivå .....	57
7.1.3 Arbeidstimer per uke .....	58
7.1.4 Offentlig sektor .....	58
7.1.5 Kvinnelig sjef .....	59
7.1.6 Forsørgerrolle .....	59
7.2 Diskusjon av faktorer som ble antatt å ha negativ effekt på kvinners opplevde karrieremuligheter .....	60
7.2.1 Kvinnedominert yrke .....	60
7.2.2 Kvinner som nærmeste kollegaer .....	60
7.2.3 Antall barn .....	61
7.2.4 Sivilstatus .....	61
7.2.5 Forpliktelser i hjemmet .....	61
8. Konklusjon .....	63
8.1 Konklusjon .....	63
8.2 Forslag til videre forskning .....	64
8.3 Begrensninger .....	64
9. Litteraturliste .....	65
10. Vedlegg .....	70



# 1. Innledning

Temaet for masterutredningen er kvinners karrieremuligheter. Karriere defineres som «the job or series of jobs that you do during your working life, especially when this involves making progress to better jobs or is in a particular profession» (Cambridge University Press, 2016).

Mulighet for å gjøre karriere er et viktig aspekt i arbeidslivet og har betydning for arbeidstakeres motivasjon (Lazear & Gibbs, 2009, s. 293). Etter kvinners inntog i arbeidsstyrken har karriere blitt mer relevant for dem, og vi ønsker derfor å se på hva som påvirker kvinners oppfatning av egne karrieremuligheter. Hva en person legger i karrieremuligheter er subjektivt, og er avhengig av preferanse og livssituasjon. For noen handler karriere primært om å klatre opp i organisasjonshierarkiet, mens for andre kan karriere handle om trygghet og stabilitet. Mange forbinder også karriere med lønnsøkning og mer ansvar og tillitt (Joynt, 1992).

Det har de seneste årene blitt gjort flere studier på kvinners karriere. Blant annet har det blitt forsket på effektene av kvinner i ledelse og i styrer, som har vist positive effekter av å ha flere kvinner lenger oppe i organisasjonshierarkiet. McKinsey & Company Inc (2007) finner positiv korrelasjon mellom det å ha tre eller flere kvinner i toppledelsen og finansielle resultater, i tillegg til positiv korrelasjon mellom kvinner i toppledelsen og faktorer som ledelse, motivasjon, arbeidsmiljø og verdier, ansvarlighet, ekstern orientering, evner, koordinasjon og kontroll, retning, og innovasjon. Disse ni kriteriene utgjør McKinsey & Companys mål for «organisational excellence». Selv om dette kun viser korrelasjon og ikke kausalitet, er det et interessant funn som peker i retning av at mer mangfold i forhold til kjønn er positivt. I tillegg argumenterer Dező og Ross (2012) for at kvinner i toppledelsen har en positiv effekt på bedriftens prestasjoner, men dette gjelder kun for bedrifter som har innovasjon som en del av sin strategi.

På bakgrunn av dette mener vi at det er viktig å sette kvinners karriere i fokus.

Masterutredningen vil ta for seg karrieremulighetene til kvinnelige arbeidstakere i Norge, Tyskland og Storbritannia, og undersøke hva som påvirker de tre gruppene av kvinner. De tre

landene er valgt på bakgrunn av at de er europeiske høyinntektsland med relativt lik kultur, men med til dels ulike velferdsregimer.

## 1.1 Problemstilling

Masterutredningen har som formål å besvare følgende problemstilling:

*Hvilke faktorer påvirker kvinners opplevde karrieremuligheter?*

I tillegg ønsker vi å undersøke om kvinnene i de tre landene blir påvirket av ulike faktorer, og vi har dermed formulert følgende delproblemstilling:

*Er det forskjell i hvilke faktorer som påvirker kvinner i Norge, Tyskland og Storbritannia?*

Vi vil gjennom en deskriptiv analyse forsøke å kartlegge forskjeller mellom kvinnene i de tre landene med hensyn til de faktorene vi antar påvirker deres karrieremuligheter. Dette vil være et viktig grunnlag for videre regresjonsanalyser og vil hjelpe oss med å forstå eventuelle forskjeller i hvilke faktorer som påvirker kvinnes karrieremuligheter.

Dataanalyseprogrammet Stata er benyttet for utførelse av regresjonsanalysene og uthenting av deskriptiv statistikk.

Datagrunnlaget i masterutredningen er den europeiske spørreundersøkelsen European Working Conditions Survey fra 2010, og karakteriseres derfor som sekundær- og tverrsnittdata. Undersøkelsen gjennomføres hvert femte år av The European Foundation of the Improvement of Living and Working Conditions, heretter referert til som Eurofound. Dataene for 2015 var ikke ferdigstilt på tidspunktet for denne utredningen. Som et selvstendig organ i EU, har Eurofound som mål å bistå i utformingen av sosial- og arbeidsrelatert politikk (Eurofound, 2012, s. 2). På bakgrunn av at denne undersøkelsen dreier seg om arbeidsforhold vil utredningen kun inkludere den arbeidende befolkningen.

## 1.2 Masterutredningens struktur

Utredningens første kapittel er ment som en innledende presentasjon av masterutredningens tema og motivasjon. Her er også problemstillingen presentert. Kapittelet avsluttes med en kort innføring i kvinners arbeidsdeltakelse i Norge, Tyskland og Storbritannia.

Kapittel 2 presenterer relevant teori og empiri, før det i kapittel 3 vil være en gjennomgang av de tre landenes velferdsmodeller. Det fjerde kapittelet vil presentere regresjonsmodellen som anvendes i utredningen, samt hypoteser om hvilke faktorer som antas å ha positiv og negativ effekt på kvinners karrieremuligheter. I kapittel 5 vil datagrunnlaget og utvalget presenteres.

I kapittel 6 vil funnene fra den deskriptive analysen, samt regresjonsanalysen, presenteres. Funnene vil diskuteres videre i kapittel 7, og drøftes i lys av teori og empiri. Avslutningsvis vil kapittel 8 oppsummere funnene i masterutredningen, samt presentere forslag til videre forskning.

## 1.3 Kvinners deltakelse i arbeidslivet i de tre landene

Andelen sysselsatte kvinner i alderen 15 til 64 år varierte i 2010 noe mellom de tre landene. I Norge ble 75,6 % av de norske kvinnene i dette aldersspennet regnet som sysselsatt, mot 80,8 % av de norske mennene. I Tyskland var de tilsvarende tallene 70,8 % mot 82,4 %, og i Storbritannia ble 70,2 % av kvinnene og 82,5 % av mennene i dette aldersspennet regnet som sysselsatte (OECD, 2015b).

Kvinner og menn i de tre landene fordelte seg også noe ulikt på sektor, og en større andel kvinner jobbet i offentlig sektor. Tallene for 2010 er ikke tilgjengelige, men tall fra 2009 viser at 70,04 % av sysselsatte i offentlig sektor i Norge var kvinner, mens det tilsvarende tallet for Tyskland og Storbritannia var henholdsvis 51,52 % og 64,52 % (OECD, 2015a).

I 2010 var det også kjønnsforskjeller i lønn i alle de tre landene. I Norge var denne lønnsforskjellen på 8,06 %, i Tyskland var den 16,87 % og i Storbritannia var lønnsforskjellen 19,22 %. Til sammenligning var den gjennomsnittlige lønnsforskjellen i OECD-landene 15,35 % (OECD, 2014).

## 2. Litteraturgjennomgang

I dette kapitlet vil vi presentere teori og empiri knyttet til kvinners karrieremuligheter. Først vil vi presentere to teoretiske rammeverk; humankapitalteori og preferanseteori, før vi vil gjennomgå relevant empiri om kvinner i arbeidslivet.

### 2.1 Teoretiske rammeverk

#### 2.1.1 Humankapitalteori

Begrepet humankapital beskriver menneskers kunnskap og ferdigheter, og investeringer i humankapital forventes å øke ens produktivitetspotensial. Utdanning er en sentral form for humankapital, men andre eksempler er opplæring i arbeid og arbeidserfaring, samt investeringer i helse. Når et individ investerer i humankapital og dermed øker sin produktivitet, forventes det økt økonomisk avkastning, for eksempel i form av økt lønn. Dette skyldes at investeringer i humankapital kan være kostbart (Lazear & Gibbs, 2009, ss. 50-52).

Humankapitalteori kan forklare ulikheter på arbeidsmarkedet, og har stor betydning for moderne økonomi. Gary S. Becker har vært en sentral bidragsyter til humankapitalteori. Ifølge Becker (1993, s. 17) er de to viktigste formene for humankapital investeringer i utdanning og opplæring. Han har studert sammenhengen mellom inntekt og utdanning i USA, og fant at høyere utdanning ga mer inntekt. Dette funnet gjør seg også gjeldende når han tar hensyn til de direkte og indirekte kostnadene av utdanning, samt etter å ha justert for familiebakgrunn.

Humankapital kan deles inn i generell og bedriftsspesifikk humankapital. Generell humankapital er kunnskap eller ferdigheter som har stor verdi på arbeidsmarkedet, mens bedriftsspesifikk humankapital øker arbeidstakers produktivitet kun hos nåværende bedrift. Muligheten til å utnytte humankapitalen avtar vanligvis med alderen (Becker, 1993, ss. 30-40; Lazear & Gibbs, 2009, ss. 60-61).

Becker (1993) trekker også fram at det før 1960 ikke var vanlig for kvinner å ta høyere utdanning og arbeide med lønnet arbeid, men at dette nå har endret seg radikalt. Den store økningen i gifte kvinners arbeidsdeltakelse har ført til at kvinners markedsverdi på humankapital har økt betraktelig, noe som videre har ført til at kvinner tar mer utdanning

(Becker, 1993, ss. 18-19). Likevel tilbringer kvinner som regel mindre tid i arbeidsmarkedet enn menn, noe som blant annet skyldes opphold i karrieren på grunn av barn. Dette fører til at kvinner får lavere avkastning på utdanningen de tar, og at kvinner derfor ofte velger å utdanne seg til yrker hvor kunnskap forringes mindre over tid (Lazear & Gibbs, 2009, s. 53).

### 2.1.2 Preferanseteori

Preferanseteori handler om kvinners valg mellom familiearbeid og arbeid i markedet. Teorien baserer seg på fire prinsipper, hvor det første handler om fem endringer i samfunnet og i arbeidsmarkedet. Disse fem endringene former et nytt scenario for kvinner med tanke på valg og muligheter. Det starter med to revolusjoner; prevensjon og like muligheter. Dette innebærer at kvinner får kontroll på egen reproduksjon, i tillegg til at de får like muligheter som menn i arbeidsmarkedet. Den tredje endringen er økningen i hvit-krage arbeid, som passer bedre for kvinner enn blå-krage arbeid. I tillegg blir det mulig å jobbe mer deltid. Den siste endringen er muligheten til å velge livsstil basert på verdier, holdninger og preferanser i velstående moderne samfunn (Hakim, 2000, ss. 1-4).

Det andre prinsippet dreier seg om at kvinner er heterogene når det kommer til prioriteringer og preferanser i forhold til konflikten mellom arbeid og familie. I det nye scenarioet kan vi dermed se tre grupper med kvinner; den familieorienterte, den adaptive og den arbeidsorienterte kvinnen. Den familieorienterte kvinnen og den arbeidsorienterte kvinnen er de to ytterpunktene som prioriterer henholdsvis familie og arbeid, mens den adaptive kvinnen prøver å balansere de to preferansene. Det at kvinners preferanser er heterogene og dermed skaper motstridende interesser mellom de ulike gruppene av kvinner, er det tredje prinsippet. Dette er en stor fordel for menn som er antatt å være mer homogene i sine interesser, hvor penger, makt og status står sentralt (Hakim, 2000, ss. 4-10).

Det siste prinsippet sier at heterogeniteten i kvinners preferanser er hovedårsaken til at de responderer ulikt på ulike statlige tiltak, og at dersom et samfunn klarer å finne ut hvordan fordelingen i de tre gruppene er, er det mulig å tilpasse tiltakene til det aktuelle samfunnet og få den ønskede effekten (Hakim, 2000, ss. 10-11). For eksempel kan god barnehagedekning være attraktivt for de adaptive kvinnene, men ikke ha noen effekt på de arbeidsorienterte og familieorienterte kvinnene. Et slikt tiltak vil kunne bidra til at størrelsen på den adaptive gruppen med kvinner vil øke til sitt maksimum (Hakim, 2000, s. 236).

## 2.2 Empiri

### 2.2.1 Et kjønnssegregert arbeidsmarked

Kjønnssegregering i arbeidsmarkedet er en situasjon hvor vi har «...ulik fordeling av kvinner og menn på arbeidsmarkedet.» (Schøne, 2001, s. 7). Kvinner og menn arbeider i ulike yrker og sektorer, og har ulike stillinger i organisasjonshierarkiet. En viktig negativ følge av et kjønnssegregert arbeidsmarked er økonomisk ulikhet mellom kvinner og menn (Schøne, 2001, s. 7). I litteraturen skilles det mellom to former for kjønnssegregering; horisontal og vertikal.

*Horisontal segregering* betyr at kvinner og menn har ulike yrker, og arbeider innen ulike bransjer og sektorer (NOU 2008:6, 2008, s. 25). Dette innebærer at kvinner velger typiske kvinneyrker, og menn velger mannsyrker. Typiske kvinneyrker er eksempelvis lærere og sykepleiere, mens menn ofte er ingeniører eller arbeider innen bygg- og anlegg (Statistisk sentralbyrå, 2014). Typiske kvinneyrker har ofte flatere struktur med færre nivåer i hierarkiet enn hva mannsyrker har (Rubery, Smith, & Fagan, 1999, ss. 220-221). I praksis betyr horisontal segregering at kvinner er overrepresentert i yrker og sektorer med lavere lønnsnivå (Eurofound, 2013).

*Vertikal segregering* handler om posisjoner i organisasjonshierarkiet, og innebærer at kvinner og menn har ulike posisjoner, selv med samme yrkesbakgrunn (NOU 2008:6, 2008, s. 25). Ifølge European Commission (2013), er kvinner underrepresentert i det øverste ledersjiktet i selskaper i EU-land.

#### 2.2.1.1 Glasstak og klebrig gulv

To hypoteser som har oppstått innenfor vertikal segregering er *glasstak* og *klebrig gulv*. *Glasstak* er en hypotese som først ble introdusert på midten av 1980-tallet for å synliggjøre en situasjon hvor kvinner ikke klarer å «klatre» like langt opp i organisasjonshierarkiet som menn. Ideen bak hypotesen er at det finnes en usynlig barriere, et glasstak, som hindrer kvinner i å nå helt opp på øverste toppledernivå (Dreher, 2003). Barrierene blir sterkere jo høyere opp i hierarkiet man kommer (Halrynjo, Kitterød, & Teigen, 2015, s. 113).

Mens *glasstak*-hypotesen handler om organisasjonsinterne holdninger og praksiser, som for eksempel stereotypier og skjev rekruttering, blir *klebrig gulv*-hypotesen forstått som

organisasjonseksterne forhold. Denne hypotesen dreier seg om at kvinner holdes igjen på lavere nivåer fordi de selv begrenser sine karrieremuligheter blant annet på grunn av egne preferanser knyttet til eksempelvis utdanning, familieliv og arbeidsliv (Teigen, 2015, ss. 100-101).

Det har gjennom tidene blitt gjennomført en rekke studier som har forsøkt å undersøke relevansen av disse to hypotesene. Albrecht, Björklund og Vroman (2003) har gjennomført en studie hvor flere ulike svenske datasett benyttes for å undersøke hvorvidt det eksisterer kjønnsforskjeller i lønnsfordeling. Forskerne tolker *glasstak* dit hen at det eksisterer en større negativ forskjell mellom kvinner og menns lønn jo høyere opp på lønnsfordelingen en befinner seg. Resultatene fra deres studie viser at svenske kvinner hindres i å nå toppen av lønnsfordelingen, noe som er veldig interessant med tanke på de relativt lave lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i Sverige. Også når det kontrolleres for ulikheter i alder, utdanning, yrke, industri og sektor, finner de bekræftelse for *glasstak*-hypotesen.

I en annen studie utført av Arulampalam, Booth og Bryan (2007) benyttes data fra 1995-2001 for å analysere kjønnsforskjeller i lønnsfordelingen i 11 ulike europeiske land. De finner at kjønnsforskjellene i lønnsfordelingen varierer betydelig fra land til land, og mellom offentlig og privat sektor. Lønnsgapet er størst på toppen av lønnsfordelingen, noe som støtter *glasstak*-hypotesen. I tillegg finner forskerne at det i noen av landene også eksisterer et betydelig lønnsgap nederst på lønnsfordelingen, noe som gir støtte for *klebrig gulv*-hypotesen. Forskjellene er derimot større på toppen av lønnsfordelingen, noe som viser at *glasstak* er mer fremtredende enn *klebrig gulv*. Studien viser også at det generelt sett er større lønnsforskjell i privat enn i offentlig sektor.

Storvik og Schøne (2008) har gjennomført en studie som undersøker om det eksisterer et *glasstak* i norsk, statlig byråkrati. For å undersøke om *glasstaket* eksisterer, ser de både på om menn får tilbud om flere lederposisjoner, og om de oftere blir oppfordret av sin leder til å søke lederstillinger enn kvinner. I tillegg undersøker de om menn får mer positiv tilbakemelding enn kvinner hva gjelder deres lederkvaliteter. Studien avdekker at kvinner får tilbud om like mange lederstillinger som menn. Når det kontrolleres for antall søkere, konkluderer de med at kvinner faktisk blir tilbudt flere jobber enn menn. Forskerne finner også at kvinner blir behandlet like godt som menn, at de får like mye respekt og

oppmerksomhet av sin arbeidsgiver som menn, og at kvinner blir oppfordret til å søke like mange lederstillinger som menn. Denne studien finner dermed ikke støtte for *glasstak*-hypotesen i norsk, statlig byråkrati.

### 2.2.2 «Women helping women» og «queen bee»

Det har gjennom tidligere forskning blitt redegjort for både positive og negative former for «gender spillovers», altså ringvirkninger med tanke på kjønn, i bedrifter.

Den såkalte «*women helping women*»-hypotesen er en av de positive ringvirkningene og går ut på at det å ha en kvinnelig sjef bidrar til å fjerne kjønnsulikheter på arbeidsplassen.

Innenfor litteraturen på dette feltet er et av hovedfunnene at det er større sannsynlighet for at kvinnelige ledere gir opprykk til kvinner sammenlignet med mannlige ledere, men at det er mindre sannsynlig at en kvinnelig leder vil gi opprykk til en mann enn dersom lederen var mann. I tillegg har det fremkommet beviser for at kvinnelige ledere kan være flinkere til å oppfatte andre kvinners uobserverbare produktivitet (Lucifora & Vigani, 2016).

Kunze og Miller (2014) har studert karriereutvikling i 4 000 norske bedrifter i privat sektor i perioden 1987-1997. De finner signifikante ringvirkninger av det å ha kvinnelige kollegaer og kvinnelig sjef for kvinner, men disse ringvirkningene trekker i motsatt retning. Studien finner at det å ha større andel kvinner i lederstillinger gir kvinner en økning i forfremmelser i forhold til sine mannlige kollegaer, men man ser på den annen side at det å ha en større andel kvinnelige kollegaer gir lavere forekomst av forfremmelser for kvinner. Det sistnevnte kan blant annet skyldes sterkere konkurranse mellom ansatte av samme kjønn. Funnet kan tyde på at den såkalte «*women helping women*»-effekten er mer sammensatt.

Motsetningen til «*women helping women*»-hypotesen er «*queen bee*»-hypotesen. En «*queen bee*» defineres som en kvinne som har kommet seg opp i hierarkiet, ofte i et mannsdominert yrke, og som deretter hindrer karriereutviklingen til andre kvinner (Derks, Van Laar, & Ellemers, 2016; Lucifora & Vigani, 2016). Dette kan blant annet gjøres ved å ta avstand fra andre kvinner, fremstille seg mer som menn eller ved å støtte det gjeldende kjønnshierarkiet (Derks et al., 2016).



### 2.2.3 Forsørgerrolle

Det finnes ulike modeller som beskriver de mulige økonomiske rollene innad i familien, og vi vil i det følgende gjøre rede for «*male breadwinner*», «*female breadwinner*», «*modified breadwinner*» og «*dual earner*».

«*Male breadwinner*» brukes for å beskrive en situasjon hvor det er mannen i familien som er i fulltidsjobb og står for hovedinntekten, mens kvinnen arbeider mindre enn 10 timer i uken. I en slik situasjon fungerer kvinnen som bakkemannskap hjemme, noe som innebærer at hun har hovedansvar for omsorg og husarbeid. Den motsatte situasjonen, hvor kvinnen har hovedansvar for inntekt, kalles for «*female breadwinner*» (Eurofound, 2012, s. 25).

Mellom disse to ytterpunktene finner man «*modified breadwinner*», som beskriver en situasjon hvor enten kvinnen eller mannen er hovedinntektskilden, mens den andre parten har en jobb som bidrar dels til husholdningens inntekt. Dette kan for eksempel være en deltidsjobb eller en sesongjobb. I tillegg har man situasjonen hvor begge parter bidrar med like mye arbeid, enten fulltid eller deltid. Dette er «*dual-earner*»-modellen (Eurofound, 2012, s. 25).

Europeiske land har opplevd en økning i antall «*dual earner*»-husholdninger, noe som kan skyldes kombinasjonen av at flere kvinner tar utdanning og at flere deltar i arbeidslivet, samt et behov for mer enn én inntekt per husholdning. Denne økningen har betydning for hvordan kvinner og menn deler tiden sin mellom arbeid og privatliv, og kan skape utfordringer i forhold til å balansere arbeid og familie (Eurofound, 2012, s. 113).

Forskning viser at å ha bakkemannskap hjemme har stor betydning for i hvilken grad en kan prioritere jobb og egen karriereutvikling. Ifølge Østbakken (2014) kan en mann med bakkemannskap hjemme investere mer i eget yrkesliv og øke sin produktivitet på arbeidsmarkedet. Dette gir lønnsmessig uttelling for mannen, samtidig som kvinnens karriereutsikter og tilknytning til arbeidslivet blir svakere.

Halrynjo (2009) har sett på eliteutdannede norske kvinner og menns tilpasning til karriere og omsorgsansvar, og finner at hvem som blir ledere er uavhengig av karrierepreferanser og holdninger til likestilling. I stedet har fordeling av ansvar, samt mødres og fedres ulike tilpasning til arbeid og familie, stor betydning. Hun observerer at kvinner, til tross for like

høy utdanning og tro på egne karrieremuligheter som menn, tar hovedansvar hjemme og reduserer egen satsing på karriere, slik at mannen kan satse på sin.

#### 2.2.4 «Dobbel byrde»-syndromet

«*Dobbel byrde*»-syndromet brukes for å forklare en situasjon hvor en person med ansvar for lønnet arbeid, i tillegg har ansvar for en betydelig mengde ulønnet arbeid i hjemmet, og som prøver å balansere disse to byrdene (McKinsey & Company Inc, 2010). Ifølge McKinsey & Company Inc (2007) er kvinner i sentrum av familielivet, og europeiske kvinner bruker i gjennomsnitt dobbelt så mye tid på arbeid i hjemmet som menn. Dette arbeidet inkluderer blant annet barneoppdragelse og eldreomsorg.

En konsekvens av den doble byrden er at økt innsats hjemme reduserer innsats i lønnet arbeid. Becker (1985) forklarer at kvinner oftest har hovedansvar for barn og husholdningsarbeid, noe som fører til at de legger en stor del av sin innsats i ulønnet arbeid i hjemmet. Dette reduserer da deres innsats i lønnet arbeid, og kan forklare både lønnsforskjeller mellom kvinner og menn og hvorfor kvinner velger typiske kvinneyrker. Kvinneyrker er ifølge Becker (1985) mindre innsatskrevende og yrker hvor man kan legge mindre innsats i tilegnelse av humankapital.

Videre finner Francesconi (2001) at det å jobbe fulltid og det å jobbe overtid øker sannsynligheten for forfremmelser. Dersom man ser på antall arbeidstimer som en proxy på innsats vil det at kvinner yter mindre innsats i lønnet arbeid fordi de yter mer innsats hjemme, indikere at de har lavere sannsynlighet for forfremmelse.

#### 2.4.5 Kjønn, barn og karriere

Forskning viser at mødre har en ulempe i arbeidslivet, mens fedre har flere fordeler. I to studier utført av Correll, Benard og Paik (2007) måtte deltakerne evaluere fiktivt søknadsmateriale til jobb kandidater som var like godt kvalifiserte, og hvor eneste forskjell mellom dem var deres foreldrestatus. En av studiene var et lab-eksperiment, mens i den andre studien ble søknadsmaterialet sendt ut til virkelige arbeidsgivere. I den sistnevnte viste det seg at det å være forelder reduserer sannsynligheten for å bli oppringt av arbeidsgiveren for kvinner, men ikke for menn.

I lab-eksperimentet fant de at mødre ble straffet både i form av lavere oppfattet kompetanse og engasjement, og lavere anbefalt startlønn sammenlignet med ikke-mødre. I tillegg fant studien at det ble stilt strengere prestasjons- og punktlighetskrav til mødre, og at de sjeldnere ble anbefalt til lederstillinger enn ikke-mødre. Deltakerne i studien anbefalte å ansette 84 % av ikke-mødrene, mens det tilsvarende tallet for mødre var 47 %. Hva gjelder fedre, fant studien at på enkelte av de ovennevnte målene ble fedre faktisk belønnet i forhold til ikke-fedre. For eksempel ble fedre oppfattet som signifikant mer engasjert i sitt arbeid enn ikke-fedre, og de ble tilbudt signifikant høyere lønn enn ikke-fedre (Correll et al., 2007).

Videre har Østbakken (2014) funnet at kvinner med barn har lavere timelønn enn kvinner uten barn som ellers er like, og at lønnsforskjellen er størst for kvinner med tre barn. For menn ser vi motsatt tendens ved at timelønnen øker når en mann får flere barn. Lignende funn har også blitt gjort av Kunze (2014), som ved bruk av norsk paneldata fra 1987-1997 har funnet at kvinner med barn har lavere sannsynlighet for å bli forfremmet enn kvinner uten barn.

### 3. Velferdsmodeller

For å undersøke i hvilken grad de tre landene gjør det mulig for kvinner å kombinere familieliv og karriere, er det viktig å forstå de ulike velferdsmodellene. I masterutredningen har vi tatt for oss tre ulike velferdsstater, og vi ønsker å undersøke om forskjeller i velferdsordningene kan forklare mulige ulikheter i hvilke faktorer som påvirker kvinners karrieremuligheter på tvers av de tre landene.

En velferdsstat er «..en stat som i betydelig grad garanterer samfunnets medlemmer hjelp hvis de skulle komme ut for helsesvikt, sosial nød eller tap av inntekt, for eksempel ved arbeidsledighet eller alderdom, og som sikrer den enkelte rett til utdanning.» (Christensen & Berg, 2015). Litteraturen skiller mellom to ulike former for velferdsordninger; overføringer og tjenester, hvor overføringer innbefatter direkte pengeoverføringer til den enkelte, mens tjenester eksempelvis er utdanning og behandling på sykehus (Christensen & Berg, 2015).

Esping-Andersen (1990) skiller mellom tre ulike velferdsmodeller; den sosialdemokratiske, den konservative og den liberale modellen. De tre modellene skiller seg fra hverandre med bakgrunn i hvordan forholdet mellom staten, familien og markedet er, og hvem av disse som har hovedansvaret for velferd (Esping-Andersen, 1990, ss. 3, 26).

#### 3.1 Den norske velferdsstaten

Norge, sammen med de andre skandinaviske landene, er typiske eksempler på den sosialdemokratiske velferdsmodellen. Sentralt i den sosialdemokratiske velferdsmodellen står prinsippet om universalisme i velferdsordninger og likhet for alle, uavhengig av klasse. Både familien og markedet er frigjort fra ansvar for velferdsordninger i den sosialdemokratiske modellen. I stedet ligger ansvaret hos staten. For å finansiere dette velferdsregimet, er landene i den sosialdemokratiske modellen avhengige av høy sysselsetting. Dette både for å minimere sosiale problemer ved å havne utenfor arbeidslivet, men også for å maksimere skatteinntekter (Esping-Andersen, 1990, ss. 27-28).

Den norske velferdsstaten kjennetegnes av at alle har lik tilgang til velferdstjenester, som offentlige helsetjenester og utdanning, mens overføringer som regel er avhengig av inntekt, sett bort fra enkelte unntak som eksempelvis barnetrygden (Christensen & Berg, 2015).

Da den norske velferdsstaten er finansiert gjennom skatter på inntekt, formue og forbruk, har den derfor en betydelig omfordelende effekt ved at de med høyest inntekt betaler mest i skatt, mens det er en relativt jevn fordeling av offentlige ytelser i befolkningen. Denne struktureringen av velferdsstaten bidrar til at ulikhetene i Norge er mindre enn i andre land (Christensen & Berg, 2015).

Den norske velferdsstaten har mange familierettede ordninger, og man mottar blant annet foreldrepenger i forbindelse med fødsel. For å ha krav på foreldrepenger må man ha hatt pensjonsgivende inntekt i minimum seks av de siste ti månedene før perioden med foreldrepenger starter, men man kan ha rett til en engangsstønad dersom man ikke har tilfredsstilt dette kravet. Perioden med foreldrepenger er delt inn i mødrekvoten, fedrekvoten og fellesperioden, hvor mødre- og fedrekvoten er ti uker hver. Seks uker rett etter fødsel tas av mødrekvoten, da denne perioden er forbeholdt mor. Man velger om man vil ha dekningsgrad på 100 eller 80 prosent og får da henholdsvis 49 eller 59 uker med foreldrepenger totalt. Fellesperioden er den totale perioden med foreldrepenger minus mødre- og fedrekvoten, samt tre uker før fødsel som er forbeholdt mor. Foreldrepengegrunnlaget blir vanligvis beregnet etter inntekten man har når man går ut i permisjon (NAV, 2016b).

Foreldre med barn i alderen ett til to år kan motta kontantstøtte dersom barnet ikke går i barnehage med offentlig tilskudd eller dersom barnet går deltid i barnehage med offentlig tilskudd (NAV, 2016c). Barn over to år har i Norge krav på barnehageplass (Kunnskapsdepartementet, 2016). I tillegg mottar foreldre med barn under 18 år barnetrygd, som har som hensikt å dekke noen av utgiftene som kommer med det å ha barn (NAV, 2016a).

### 3.2 Den tyske velferdsstaten

Tyskland er utredningens representant for den konservative velferdsmodellen hvor rettigheter ofte er knyttet til klasse og status, og omfordeling ikke står sentralt. Denne velferdsmodellen er sterkt forankret i tradisjonelle familieverdier. Staten vil dermed kun bryte inn i de tilfeller hvor en familie ikke klarer å hjelpe sine medlemmer (Esping-Andersen, 1990, s. 27). I den tyske velferdsstaten er ytelsene tett knyttet til deltakelse i arbeidsmarkedet, og finansieres gjennom innbetalinger både fra arbeidstaker og arbeidsgiver (Christensen & Berg, 2015).

De tyske velferdsordningene finansieres ulikt. Noen ordninger finansieres kun av arbeidsgiver, andre finansieres både av arbeidstaker og arbeidsgiver, og i tillegg finnes det noen skattefinansierte goder. Av de arbeidsgiver-dekkede ordningene er den viktigste den arbeidsrelaterte ulykkesforsikringen. Av godene som er finansiert av begge parter, utgjør helsetjenester og pensjon den største utgiften. Her bidrar arbeidstaker og arbeidsgiver omtrent like mye. Av de skattefinansierte godene er det fødselspenger, barnetrygd og studielån for studier ved universiteter i Tyskland som er de viktigste (InterNations, u.d. c).

Det finnes mange lover som beskytter gravide og nye mødre i Tyskland, noe som underbygger de tradisjonelle familieverdiene i den konservative modellen nevnt tidligere. Kvinner har rett til seks ukers lønnet permisjon før fødsel og åtte uker etter, og de mottar da gjennomsnittlig netto inntekt. Man kan også motta foreldrepenger dersom man er hjemme med barn som er for unge til å gå i barnehagen, og beløpet tilsvarer 65 % av gjennomsnittlig netto inntekt i 12 til 14 måneder. Da barnehagetilbudet i Tyskland er dårlig og stort sett dekker barn i alderen tre til seks år, overlates ansvaret for barna under tre år til foreldrene. Som i Norge mottar man også barnetrygd fram til barnet er 18 år. Man kan i tillegg ha rett på skattefradrag (InterNations, u.d. a).

### 3.3 Den britiske velferdsstaten

Storbritannia er et eksempel på den liberale velferdsmodellen. Denne modellen domineres av lave universelle overføringer og begrensede trygdeordninger. Behovstestet stønad er i fokus, og det er i hovedsak de med lav inntekt offentlig støtte retter seg mot. Den liberale velferdsmodellen fungerer som et forsikringssystem og markedet oppmuntres til å bidra til velferdstilbudet. Dette gjøres enten ved å garantere for en minstesikring eller ved å subsidiere det private velferdstilbudet. Konsekvensen av denne typen regimer er ofte en høy andel av sosial ulikhet (Christensen & Berg, 2015; Esping-Andersen, 1990, ss. 26-27).

Alle arbeidstakere i Storbritannia, med inntekt over et visst nivå, må betale inn til et nasjonalt forsikringsfond. Dette bidraget blir trukket fra lønnen til arbeidstakerne. I tillegg finansieres fondet av arbeidsgivere og av skatteinntekter. Fondet brukes blant annet til finansiering av pensjon og utbetalinger ved sykdom. Hvor mye den enkelte får utbetalt avhenger av hvor mye han eller hun har betalt inn til fondet. Storbritannia tilbyr helsetjenester gjennom The

National Health Services, og i motsetning til det den liberale modellen skulle tilsi, er dette tilbudet nesten gratis for alle innbyggere (European Commission, 2010).

Alle kvinner i Storbritannia som venter barn, har rett på fødselspermisjon i opp til 52 uker (InterNations, u.d. b). De fleste kvinner har også rett på svangerskaps- og foreldrepenger utbetalt av arbeidsgiver, men kun i maksimalt 39 uker, og tidligst 11 uker før forventet termin dato. For å være kvalifisert for denne støtten må en ha jobbet kontinuerlig hos samme arbeidsgiver i 26 uker før den 15. uken før termin. De første seks ukene får en utbetalt et beløp tilsvarende 90 % av gjennomsnittlig brutto ukentlig inntekt, mens de resterende 33 ukene blir det utbetalt en standard sats, eller 90 % av gjennomsnittlig brutto ukentlig inntekt dersom dette er lavere. Standardsatsen var 124,88 britiske pund per uke i 2010. Dersom man ikke har mulighet til å få svangerskaps- og foreldrepenger utbetalt av arbeidsgiver, kan man ha rett på fødselsgodtgjørelse. For å være kvalifisert for denne typen støtte må en ha jobbet 26 av de 66 ukene før fødsel, men disse ukene trenger ikke å være kontinuerlige. I 2010 var satsen for fødselsgodtgjørelse 30 britiske pund i uken (European Commission, 2010).

I tillegg finnes det en lovfestet bestemmelse som sikrer støtte etter at barnet er født, til arbeidstakere med gravid partner. Tilsvarende som for de gravide kvinnene, må partner ha vært ansatt hos samme arbeidsgiver i 26 uker. Det er i tillegg et minimum inntektskrav for å kunne motta denne støtten. Dersom den gravide kvinnen har returnert til arbeid før endt permisjonstid, har partner i tillegg rett på ekstra støtte. Den britiske velferdsstaten gir også økonomisk støtte til foreldre fram til barna er 16 år, eller 20 år dersom barnet er under fulltidsutdanning (European Commission, 2010).

Før barn i Storbritannia begynner på skolen, finnes det en rekke ulike former for barnepass, inkludert barnehager, dagmamma og barnepiker. Foreldre må som oftest dekke disse kostnadene selv, noe som gjør at utgifter forbundet med barnepass i Storbritannia kan bli veldig høy. I tillegg har også nivået på utgiftene steget betraktelig de siste årene (InterNations, u.d. d).

## 4. Regresjonsmodell og hypoteser

I det følgende vil vi gjennomgå regresjonsmodellen som er benyttet i masterutredningen, samt våre utarbeidede hypoteser. Hypotesene er basert på tidligere presentert teori og empiri.

### 4.1 Regresjonsmodell

For å undersøke hvilke faktorer som påvirker karrieremulighetene til kvinner har vi benyttet oss av multiple lineære sannsynlighetsregresjoner. I en slik regresjon er den avhengige variabelen binær. Ligningen i regresjonsmodellene våre tar følgende form:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Gode karrieremuligheter (Y) er den avhengige variabelen i våre analyser, og er basert på respondentenes holdning til følgende påstand; «Jobben min tilbyr gode muligheter for avansement». Denne formuleringen er tatt ut fra det norske spørreskjemaet. I det originale, engelske spørreskjemaet lyder påstanden slik: «My job offers good prospects for career advancement». Respondentene svarer på en fempunkt Likert-skala og kan velge mellom alternativene «helt uenig», «uenig», «verken uenig eller enig», «enig» eller «helt enig». Den avhengige variabelen har så blitt operasjonalisert til en binær variabel hvor verdien 1 beskriver «helt enig» eller «enig» og verdien 0 gis for «verken uenig eller enig», «uenig» og «helt uenig».

De uavhengige variablene våre er delt inn i tre ulike grupper; humankapitalvariabler, arbeidsrelaterte variabler og familierelaterte variabler. I ligningen presentert over utgjør dette  $X_1$ ,  $X_2$  og  $X_3$ . Variablene vil legges til blokkvis i regresjonsanalysene og vi vil dermed presentere tre modeller; først en modell med humankapitalvariablene, så en modell med humankapitalvariablene og de arbeidsrelaterte variablene, og til slutt en modell hvor også de familierelaterte variablene er inkludert.

Humankapitalvariablene i våre analyser er alder og utdanningsnivå, og er inkludert på bakgrunn av antakelsen om at mer investering i humankapital vil øke karrieremulighetene. Aldersvariabelen er både uttrykt ved alder og alder kvadrert med bakgrunn i teori om en kurvelineær sammenheng mellom alder og karrieremuligheter. I teorien vil man i begynnelsen av yrkeslivet tilegne seg mye kunnskap og ferdigheter som man kan benytte seg



av, men så vil man komme til et punkt hvor en ikke lenger har like store muligheter til å benytte seg av den tilegnede humankapitalen.

Den neste gruppen av uavhengige variabler er de arbeidsrelaterte variablene, og inkluderer fulltid, offentlig sektor, kvinnedominert yrke, flest kvinner og kvinnelig sjef. Ved å inkludere de arbeidsrelaterte variablene kan vi undersøke om noe av det som skiller respondentene fra hverandre med tanke på karrieremuligheter skyldes forhold på arbeidsplassen.

De familierelaterte variablene inkluderer antall barn, partner, forsørger og forpliktelser i hjemmet. Årsaken til at disse variablene er tatt med i analysene er fordi vi antar, på bakgrunn av teori og tidligere forskning, at familiesituasjon vil påvirke kvinners karriere.

Beta-verdiene i regresjonsligningen representerer effekten på Y som følge av endringer i hver av de uavhengige variablene, alt annet like. I vårt tilfelle gir beta-verdiene endringen i sannsynligheten for å ha 1 på den avhengige variabelen, altså å ha gode karrieremuligheter. Konstantleddet er representert av  $\alpha$  og er det punktet hvor regresjonslinjen skjærer Y-aksen. Det siste leddet i regresjonslinjen,  $\epsilon$ , er feilleddet.

## 4.2 Hypoteser

På bakgrunn av teori og empiri presentert i kapittel 2, har vi utarbeidet hypoteser om hvilke faktorer vi tror vil ha positiv og negativ effekt på kvinners opplevde karrieremuligheter. Hypotesene presenteres under, og vi vil gjennom den deskriptive analysen og regresjonsanalysene forsøke å besvare disse hypotesene.

### 4.2.1 Faktorer som antas å ha positiv effekt på kvinners karrieremuligheter

På bakgrunn av humankapitalteori antar vi at økning i alder og utdanningsnivå vil ha en positiv effekt på karrieremuligheter. Etterhvert som man opparbeider seg mer humankapital, enten gjennom formell utdanning eller erfaring, vil man frem til et visst punkt forvente at produktiviteten øker. Det er dermed naturlig å anta at man vil få økte karrieremuligheter, og at utdanningsnivå og alder vil kunne forklare forskjeller i opplevde karrieremuligheter mellom ulike arbeidstakere.

Antall arbeidstimer per uke kan ifølge Francesconi (2001) anses som en proxy på innsats på arbeidsplassen. Det er rimelig å anta at høyere innsats gir bedre karrieremuligheter, og at de som jobber fulltid dermed opplever bedre karrieremuligheter enn de som jobber deltid.

Som presentert i kapittel 1.3, har vi en form for horisontal segregering i alle de tre landene ved at mange av de ansatte i offentlig sektor er kvinner. Vi tror at denne segregeringen kan skyldes at kvinner opplever bedre karrieremuligheter og større trygghet i offentlig sektor.

På bakgrunn av tidligere empiriske funn, har vi sett at kvinner kan ha en effekt på andre kvinner på en arbeidsplass, enten positivt eller negativt. Som nevnt i kapittel 2.2.2 finner Kunze og Miller (2014) en positiv effekt på forfremmelser for kvinner av det å ha kvinnelig sjef. Vi ønsker gjennom analysen å undersøke om kvinnene i vårt utvalg også har en positiv effekt av å ha kvinnelig sjef.

Ifølge modellene om forsørgerrolle kan husstandens medlemmer deles inn i ulike økonomiske roller hvor noen har hovedansvar for lønnet arbeid mens andre har hovedansvar for ulønnet arbeid i hjemmet. Vi antar derfor at de som tjener mest eller like mye som noen andre i husstanden vil få mulighet til å satse på egen karriere og dermed ha bedre opplevde karrieremuligheter enn de som ikke har en slik forsørgerrolle.

#### 4.2.2 Faktorer som antas å ha negativ effekt på kvinners karrieremuligheter

Kvinner velger ofte å jobbe i typiske kvinneyrker, noe som kan forklares ved hjelp av humankapitalteori ved at kvinner velger yrker hvor avbrekk i arbeidslivet ikke får like store negative konsekvenser som et avbrekk i et typisk mannsyrke. Likevel har kvinnedominerte yrker tradisjonelt sett vært preget av flatere organisasjonshierarki, og dermed en mindre tydelig karrierestige. På bakgrunn av dette antar vi at det å jobbe i et kvinnedominert yrke vil ha negativ effekt på kvinners karrieremuligheter sammenlignet med det å jobbe i et kjønnsblandet eller mannsdominert yrke.

Som nevnt over, fremkommer det av studien til Kunze og Miller (2014) at det å ha kvinnelig sjef har positiv effekt på forfremmelse av kvinner. I samme studie finner de en negativ effekt på forfremmelser for kvinner med en stor andel kvinnelige kollegaer. På bakgrunn av dette antar vi at det å jobbe med flest kvinner med samme stillingstittel har negativ effekt på opplevde karrieremuligheter.

Ifølge preferanseteori finnes det tre grupper kvinner; de familieorienterte, de adaptive og de arbeidsorienterte. På bakgrunn av dette forventer vi at når antall barn øker indikerer det at preferansen for familie blir sterkere og at preferansen for karriere dermed blir svakere, og at kvinner med flere barn da følgelig opplever dårligere karrieremuligheter. I tillegg antar vi at flere barn betyr flere avbrekk i karrieren, noe som vil gi dårligere karrieremuligheter enn dersom man ikke har måttet ta slike avbrekk på grunn av barn. Forskning på området har tidligere vist at kvinner med barn ofte blir nedprioritert i arbeidslivet, i motsetning til menn med barn som opplever bedre karrieremuligheter enn dersom de ikke har barn. Kvinner med barn blir også nedprioritert til fordel for kvinner uten barn.

Tidligere forskning har vist at kvinner tar hovedansvar hjemme og reduserer satsing på egen karriere til fordel for mannens karriere. På bakgrunn av dette tror vi at det å ha partner har en negativ effekt på kvinners karrieremuligheter. I tillegg antar vi at det å ha en betydelig mengde forpliktelser i hjemmet gir en dobbel byrde for kvinner, noe som kan føre til at de fokuserer mindre på karriere.

## 5. Data

Dette kapitlet vil først gi en innføring i datagrunnlaget for masterutredningen før vi presenterer utvalget som analysene er basert på.

### 5.1 Datagrunnlag

I forbindelse med masterutredningen har vi fått tilgang til spørreskjema og data fra European Working Conditions Survey i 2010. Undersøkelsen ble først gjennomført i 1990, og 2010-undersøkelsen er den femte runden med European Working Conditions Survey. European Working Conditions Survey er en anerkjent internasjonal spørreundersøkelse og Eurofound har mye erfaring med utførelse av slike undersøkelser (Eurofound, 2012, s. 9).

Spørreskjemaet er tilpasset hvert enkelt land og har gjennomgått en omfattende oversettelsesprosess (Eurofound, 2012, s. 142). Dette er dermed en god kilde for data og reliabiliteten kan anses som akseptabel.

I undersøkelsen har både ansatte og selvstendig næringsdrivende blitt spurt om ulike problemstillinger knyttet til deres arbeids- og ansettelsesforhold gjennom intervjuer. Nesten 44 000 arbeidstakere fra 34 europeiske land ble intervjuet i tidsrommet januar til juni 2010. Disse landene var EU27, Kosovo, Albania, Tyrkia, Republikken Makedonia, Kroatia, Montenegro og Norge. Intervjuene fant sted i arbeidstakernes egne hjem (Eurofound, 2012, s. 9). Dataene er dermed et representativt utvalg av den europeiske befolkningen og det vil være mulig å generalisere resultatene. På bakgrunn av dette anses validiteten som tilfredsstillende.

### 5.2 Utvalg

Det opprinnelige datasettet består av 43 816 respondenter, hvorav 51,99 % er menn og 48,01 % er kvinner. I datasettet bestående av respondenter fra Norge, Tyskland og Storbritannia har vi opprinnelig 4 793 respondenter totalt, hvorav 49,72 % er menn og 50,28 % er kvinner. Antall respondenter i Tyskland er 2 133, i Storbritannia er antall respondenter 1 575 og i Norge er det tilsvarende tallet 1 085.

I vårt utvalg har vi valgt å kun beholde de av respondentene som oppgir at de er ansatte, noe som innebærer at selvstendig næringsdrivende er tatt ut av våre analyser. Vi har i tillegg valgt

å begrense utvalget til kun å inkludere respondenter i alderen 25 til 54 år, som er den såkalte «prime working age» populasjonen (Eurofound, 2012).

Respondentene i utvalget har noe ulikt utdanningsnivå. Variabelen for utdanningsnivå er basert på selvrapportering av det høyeste nivået av utdanning respondenten har oppnådd. Utdanningsnivå er klassifisert etter den internasjonale ISCED-standarden, og er oversatt til norsk ved hjelp av Norsk standard for utdanningsgruppering (Barrabés & Østli, 2015, s. 8).

I utvalget vårt har vi inkludert både deltids- og fulltidsansatte, og respondentene er delt inn i de to kategoriene basert på den rapporterte mengden arbeidstimer per uke. Grensen for deltidsarbeid baseres på definisjonen fra OECD (2016) som angir deltidsarbeidende som arbeidstakere som vanligvis jobber mindre enn 30 timer i uken.

Blant respondentene har vi inkludert de som jobber i offentlig sektor, i privat sektor og i delt privat-offentlig organisasjon eller selskap. Vi har valgt å utelate de som ifølge spørreskjemaet arbeider i ikke-for-profit sektoren og annet.

Respondentene har ulike yrker, og yrkesinndelingen er basert på ISCO-klassifiseringen. Denne klassifiseringen er oversatt til norsk ved hjelp av Norsk standard for yrkesklassifisering (Statistisk sentralbyrå, 2011, ss. 7-8). Alle respondentene i utvalget har en stillingstittel som noen andre på arbeidsplassen har, og alle i utvalget har en leder.

I utvalget er det både respondenter med barn og uten barn i husstanden, og respondenter med og uten partner. I tillegg har respondentene ulike forsørgerroller, hvor noen bidrar mest til husstandens inntekt eller like mye som noen andre i husstanden, mens andre bidrar minst. De har også ulik grad av forpliktelser i hjemmet, hvor noen har betydelig mengde forpliktelser knyttet til hjemmet, mens andre ikke har det.

Tabell 1 under gir en trinnvis oversikt over hvor mange respondenter vi sitter igjen med etter å ha fjernet respondenter som ikke gir noe svar eller som ikke er aktuelle for vår analyse. Etter å ha fjernet disse respondentene sitter vi igjen med 2 542 respondenter. Vårt datasett består da av 594 nordmenn, 1 161 tyskere og 787 briter.

Tabell 1: Reduksjon av utvalg

	Hele utvalget	Norge			Tyskland			Storbritannia		
Reduksjon på bakgrunn av...	Totalt	Totalt	Menn	Kvinner	Totalt	Menn	Kvinner	Totalt	Menn	Kvinner
Land	4 793	1 085	523	562	2 133	1 117	1 016	1 575	743	832
Ansettelsesforhold	4 003	976	458	518	1 723	892	831	1 304	591	713
Alder	2 996	690	308	382	1 346	692	654	960	441	519
Utdanningsnivå	2 987	688	307	381	1 346	692	654	953	436	517
Arbeidstid	2 974	685	306	379	1 339	690	649	950	435	515
Sektor	2 892	680	302	378	1 296	680	616	916	420	496
Yrke	2 880	680	302	378	1 295	679	616	905	411	494
Ansatte med samme tittel	2 649	622	269	353	1 204	635	569	823	377	446
Kjønn på sjef	2 628	620	268	352	1 202	633	569	806	370	436
Husstand	2 620	613	265	348	1 202	633	569	805	369	436
Forsørger	2 615	611	263	348	1 201	633	568	803	367	436
Forpliktelse i hjemmet	2 587	606	261	345	1 188	623	565	793	362	431
Karrieremuligheter	2 542	594	255	339	1 161	610	551	787	359	428
<b>Endelig utvalg</b>	<b>2 542</b>	<b>594</b>	<b>255</b>	<b>339</b>	<b>1 161</b>	<b>610</b>	<b>551</b>	<b>787</b>	<b>359</b>	<b>428</b>

## 6. Dataanalyse

I dette kapittelet vil funnene fra de deskriptive analysene og regresjonsanalysene presenteres. De deskriptive analysene har som formål å identifisere forskjeller mellom kvinnene på tvers av Norge, Tyskland og Storbritannia og på denne måten bidra til å forstå funnene i regresjonsanalysen. For å finne de faktorene som er spesifikke for kvinners karrieremuligheter har vi valgt å sammenligne resultatene av regresjonsanalysene med de tilsvarende regresjonsanalysene for menn i samme land.

### 6.1 Deskriptive analyser

De deskriptive analysene inkluderer den avhengige variabelen «Gode karrieremuligheter», samt de uavhengige variablene. Vi vil analysere funnene for de kvinnelige respondentene opp mot tilsvarende funn for menn, og funnene for menn vil illustreres i Vedlegg 1.

For å undersøke om det eksisterer forskjeller i gjennomsnittsverdier eller andeler for de ulike variablene har vi foretatt t-tester. En t-test undersøker om det er signifikant forskjell mellom gjennomsnittsverdiene i to utvalg, og nullhypotesen er at det ikke er noen forskjell mellom de to gruppene. Dersom t-verdien overstiger grensen for å godta nullhypotesen, forkastes den, og vi kan konkludere med at det eksisterer forskjeller mellom de to utvalgene. Vi har foretatt t-tester mellom de tre landene, mellom kvinner og menn innad i hvert land, og mellom kvinner på tvers av de tre landene. T-verdiene for test av forskjell mellom kvinner og menn finnes i Tabell 2, 3 og 4, mens de resterende t-verdiene finnes i Vedlegg 2.

Tabell 2, 3 og 4 under viser deskriptiv statistikk for de tre landene. I tabellene finnes gjennomsnitts- eller andelsverdier for hver variabel, samt verdiene for standardavvik og t-verdier. Vi har valgt å vise både data for hvert land som helhet, samt for kvinner og menn separat. T-verdien viser om det er forskjell mellom menn og kvinners gjennomsnitt eller andel for hver variabel. Vi har utelatt variabelen Alder kvadrert da det er mer hensiktsmessig å presentere variabelen Alder. Vi har i tillegg utelatt variabelen Kvinnedominert yrke da hvilke yrker som er kvinnedominerte varierer noe mellom landene, og det er dermed mer hensiktsmessig å presentere denne variabelen separat.

Tabell 2: Deskriptiv statistikk for de norske respondentene

Norge	Totalt (N=594)	Menn (N=255)	Kvinner (N=339)	T-test
	Gj.snitt/andel (std.avvik)	Gj.snitt/andel (std.avvik)	Gj.snitt/andel (std.avvik)	T-verdi <sup>1)</sup>
<b>Gode karrieremuligheter <sup>2)</sup></b>	0,3199 (0,4668)	0,3647 (0,4823)	0,2861 (0,4526)	2,0176**
<b>Alder</b>	40,5253 (8,0735)	40,0863 (8,1134)	40,8555 (8,0395)	-1,1482
<b>Utdanningsnivå <sup>3)</sup></b> <b>Klassifisering av utdanningsnivå <sup>4)</sup></b> 0. Ingen utdanning og førskoleutdanning 1. Barneskoleutdanning 2. Ungdomsskoleutdanning 3. Videregående skole 4. Påbygging til videregående utdanning 5. Universitets- og høyskoleutdanning, lavere nivå 6. Universitets- og høyskoleutdanning, høyere nivå	4,0219 (1,0932)	3,9490 (1,0946)	4,0767 (1,0906)	-1,4093
<b>Fulltid <sup>5)</sup></b>	0,8771 (0,3286)	0,9725 (0,1637)	0,8053 (0,3965)	7,0112***
<b>Offentlig sektor <sup>6)</sup></b>	0,4731 (0,4997)	0,2745 (0,4471)	0,6224 (0,4855)	-9,0454***
<b>Flest kvinner <sup>7)</sup></b>	0,4596 (0,4988)	0,1137 (0,3181)	0,7198 (0,4498)	-19,2265***
<b>Kvinnelig sjef <sup>8)</sup></b>	0,4495 (0,4979)	0,1765 (0,3820)	0,6549 (0,4761)	-13,5809***
<b>Antall barn</b>	1,2963 (1,1541)	1,1647 (1,0331)	1,3953 (1,2296)	-2,4798**
<b>Partner <sup>9)</sup></b>	0,7609 (0,4269)	0,8196 (0,3853)	0,7168 (0,4512)	2,9891***
<b>Forsørger <sup>10)</sup></b>	0,6869 (0,4642)	0,8588 (0,3489)	0,5575 (0,4974)	8,6718***
<b>Forpliktelser i hjemmet <sup>11)</sup></b>	0,7609 (0,4269)	0,6196 (0,4864)	0,8673 (0,3398)	-6,9532***

<sup>1)</sup> T-verdi for test av forskjell i gjennomsnitt mellom menn og kvinner med antatt ulik varians. (\* 10%-signifikansnivå, \*\* 5%-signifikansnivå, \*\*\* 1%-signifikansnivå).

<sup>2)</sup> Binær avhengig variabel hvor verdien 1 gis til svarene «helt enig» og «enig», og verdien 0 ellers.

<sup>3)</sup> Gjennomsnittlig utdanningsnivå, hvor utdanningsnivå kan ta verdiene 0-6.

<sup>4)</sup> Andel respondenter innen de ulike utdanningsnivåene.

<sup>5)</sup> Andel respondenter som jobber 30 timer eller mer per uke.

<sup>6)</sup> Andel respondenter som jobber i offentlig sektor. De resterende respondentene jobber i privat sektor eller delt-privat offentlig organisasjon eller selskap.

<sup>7)</sup> Andel respondenter som jobber med flest kvinner med samme stillingstittel.

<sup>8)</sup> Andel respondenter med kvinnelig sjef.

<sup>9)</sup> Andel respondenter med partner.

<sup>10)</sup> Andel respondenter som oppgir at de er forsørger i sin husstand. Det vil si å bidra mest eller likt som en annen til husstandens inntekt.

<sup>11)</sup> Andel respondenter som har en betydelig mengde forpliktelser i hjemmet. Dette betyr at de bruker minst 1 time hver dag på omsorg for barn, matlaging/husarbeid, omsorg for eldre eller hagearbeid/vedlikehold.



Tabell 3: Deskriptiv statistikk for de tyske respondentene

Tyskland	Totalt (N= 1 161)	Menn (N=610)	Kvinner (N=551)	T-test
	Gj.snitt/andel (std.avvik)	Gj.snitt/andel (std.avvik)	Gj.snitt/andel (std.avvik)	T-verdi <sup>1)</sup>
<b>Gode karrieremuligheter <sup>2)</sup></b>	0,2386 (0,4264)	0,2820 (0,4503)	0,1906 (0,3931)	3,6921***
<b>Alder</b>	40,4264 (8,3272)	40,8508 (8,2286)	39,9564 (8,4176)	1,8272*
<b>Utdanningsnivå <sup>3)</sup></b>	2,7330 (1,2599)	2,6918 (1,2516)	2,7786 (1,2685)	-1,1714
<b>Klassifisering av utdanningsnivå <sup>4)</sup></b>				
0. Ingen utdanning og førskoleutdanning		0,0000	0,0000	
1. Barneskoleutdanning		0,0115	0,0036	
2. Ungdomsskoleutdanning		0,7180	0,6842	
3. Videregående skole		0,0590	0,0799	
4. Påbygging til videregående utdanning		0,0000	0,0000	
5. Universitets- og høyskoleutdanning, lavere nivå		0,2016	0,2269	
6. Universitets- og høyskoleutdanning, høyere nivå		0,0098	0,0054	
<b>Fulltid <sup>5)</sup></b>	0,8475 (0,3596)	0,9738 (0,1599)	0,7078 (0,4552)	13,0093***
<b>Offentlig sektor <sup>6)</sup></b>	0,1361 (0,3430)	0,1180 (0,3229)	0,1561 (0,3633)	-1,8780*
<b>Flest kvinner <sup>7)</sup></b>	0,3402 (0,4740)	0,0426 (0,2022)	0,6697 (0,4708)	-28,9493***
<b>Kvinnelig sjef <sup>8)</sup></b>	0,2403 (0,4275)	0,0770 (0,2669)	0,4211 (0,4942)	-14,5370***
<b>Antall barn</b>	0,7442 (0,9140)	0,7197 (0,9232)	0,7713 (0,9037)	-0,9626
<b>Partner <sup>9)</sup></b>	0,7071 (0,4553)	0,7066 (0,4557)	0,7078 (0,4552)	-0,0466
<b>Forsørger <sup>10)</sup></b>	0,6968 (0,4598)	0,9689 (0,1739)	0,3956 (0,4894)	26,0469***
<b>Forpliktelser i hjemmet <sup>11)</sup></b>	0,6572 (0,4749)	0,4541 (0,4983)	0,8820 (0,3229)	-17,5254***

<sup>1)</sup> T-verdi for test av forskjell i gjennomsnitt mellom menn og kvinner med antatt ulik varians. (\* 10%-signifikansnivå, \*\* 5%-signifikansnivå, \*\*\* 1%-signifikansnivå).

<sup>2)</sup> Binær avhengig variabel hvor verdien 1 gis til svarene «helt enig» og «enig», og verdien 0 ellers.

<sup>3)</sup> Gjennomsnittlig utdanningsnivå, hvor utdanningsnivå kan ta verdiene 0-6.

<sup>4)</sup> Andel respondenter innen de ulike utdanningsnivåene.

<sup>5)</sup> Andel respondenter som jobber 30 timer eller mer per uke.

<sup>6)</sup> Andel respondenter som jobber i offentlig sektor. De resterende respondentene jobber i privat sektor eller delt-privat offentlig organisasjon eller selskap.

<sup>7)</sup> Andel respondenter som jobber med flest kvinner med samme stillingstittel.

<sup>8)</sup> Andel respondenter med kvinnelig sjef.

<sup>9)</sup> Andel respondenter med partner.

<sup>10)</sup> Andel respondenter som oppgir at de er forsørger i sin husstand. Det vil si å bidra mest eller likt som en annen til husstandens inntekt.

<sup>11)</sup> Andel respondenter som har en betydelig mengde forpliktelser i hjemmet. Dette betyr at de bruker minst 1 time hver dag på omsorg for barn, matlaging/husarbeid, omsorg for eldre eller hagearbeid/vedlikehold.

Tabell 4: Deskriptiv statistikk for de britiske respondentene

Storbritannia	Totalt (N= 787)	Menn (N=359)	Kvinner (N=428)	T-test
	Gj.snitt/andel (std.avvik)	Gj.snitt/andel (std.avvik)	Gj.snitt/andel (std.avvik)	T-verdi <sup>1)</sup>
<b>Gode karrieremuligheter <sup>2)</sup></b>	0,4409 (0,4968)	0,4150 (0,4934)	0,4626 (0,4992)	-1,3401
<b>Alder</b>	39,9314 (8,1143)	39,7883 (8,4092)	40,0514 (7,8664)	-0,4502
<b>Utdanningsnivå <sup>3)</sup></b>	3,0635 (1,3633)	3,0669 (1,4106)	3,0607 (1,3239)	0,0622
<b>Klassifisering av utdanningsnivå <sup>4)</sup></b>				
0. Ingen utdanning og førskoleutdanning		0,0028	0,0023	
1. Barneskoleutdanning		0,0279	0,0023	
2. Ungdomsskoleutdanning		0,5209	0,5210	
3. Videregående skole		0,1226	0,1752	
4. Påbygging til videregående utdanning		0,0139	0,0140	
5. Universitets- og høyskoleutdanning, lavere nivå		0,2981	0,2757	
6. Universitets- og høyskoleutdanning, høyere nivå		0,0139	0,0093	
<b>Fulltid <sup>5)</sup></b>	0,7001 (0,4585)	0,9304 (0,2549)	0,5070 (0,5005)	15,2930***
<b>Offentlig sektor <sup>6)</sup></b>	0,3723 (0,4837)	0,2646 (0,4417)	0,4626 (0,4992)	-5,9010***
<b>Flest kvinner <sup>7)</sup></b>	0,3482 (0,4767)	0,0947 (0,2932)	0,5607 (0,4969)	-16,3114***
<b>Kvinnelig sjef <sup>8)</sup></b>	0,4219 (0,4942)	0,1699 (0,3761)	0,6332 (0,4825)	-15,1266***
<b>Antall barn</b>	1,0915 (1,0967)	0,9889 (1,1675)	1,1776 (1,0272)	-2,3848**
<b>Partner <sup>9)</sup></b>	0,6963 (0,4601)	0,7326 (0,4432)	0,6659 (0,4722)	2,0408**
<b>Forsørger <sup>10)</sup></b>	0,6938 (0,4612)	0,8942 (0,3081)	0,5257 (0,4999)	12,6503***
<b>Forpliktelser i hjemmet <sup>11)</sup></b>	0,7700 (0,4211)	0,5933 (0,4919)	0,9182 (0,2743)	-11,1453***

<sup>1)</sup> T-verdi for test av forskjell i gjennomsnitt mellom menn og kvinner med antatt ulik varians. (\* 10%-signifikansnivå, \*\* 5%-signifikansnivå, \*\*\* 1%-signifikansnivå).

<sup>2)</sup> Binær avhengig variabel hvor verdien 1 gis til svarene «helt enig» og «enig», og verdien 0 ellers.

<sup>3)</sup> Gjennomsnittlig utdanningsnivå, hvor utdanningsnivå kan ta verdiene 0-6.

<sup>4)</sup> Andel respondenter innen de ulike utdanningsnivåene.

<sup>5)</sup> Andel respondenter som jobber 30 timer eller mer per uke.

<sup>6)</sup> Andel respondenter som jobber i offentlig sektor. De resterende respondentene jobber i privat sektor eller delt-privat offentlig organisasjon eller selskap.

<sup>7)</sup> Andel respondenter som jobber med flest kvinner med samme stillingstittel.

<sup>8)</sup> Andel respondenter med kvinnelig sjef.

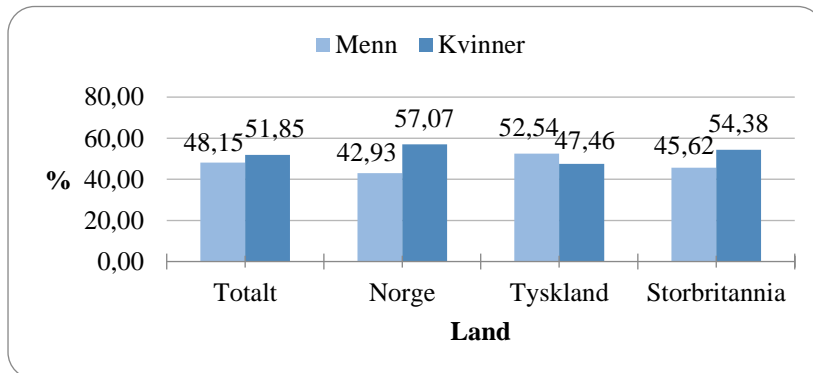
<sup>9)</sup> Andel respondenter med partner.

<sup>10)</sup> Andel respondenter som oppgir at de er forsørger i sin husstand. Det vil si å bidra mest eller likt som en annen til husstandens inntekt.

<sup>11)</sup> Andel respondenter som har en betydelig mengde forpliktelser i hjemmet. Dette betyr at de bruker minst 1 time hver dag på omsorg for barn, matlaging/husarbeid, omsorg for eldre eller hagearbeid/vedlikehold.

Hele utvalget består av 2 542 respondenter hvorav 51,85 % er kvinner og 48,15 % er menn. Kjønnfordelingen i de tre landene er vist i Figur 1. Respondentene er i alderen 25 til 54 år, og gjennomsnittsalderen er rundt 40 år i alle de tre landene.

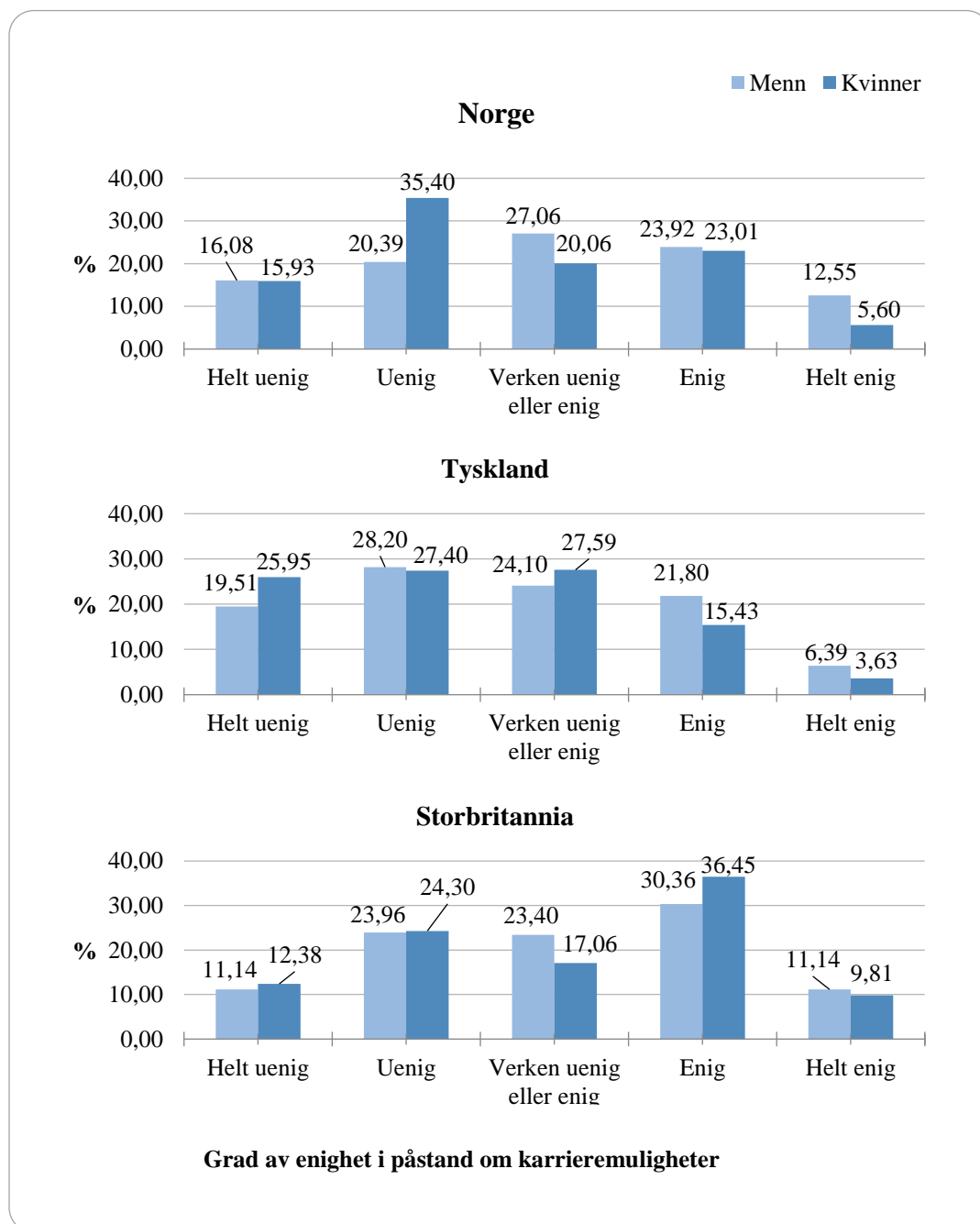
*Figur 1: Andel menn og kvinner i utvalget*



### 6.1.1 Karrieremuligheter

Figur 2 under viser en oversikt over respondentenes svar vedrørende karrieremuligheter i hvert av de tre landene. Respondentene har svart på en fempunkts Likert-skala.

Figur 2: Fordeling av menn og kvinners svar på spørsmålet om egne karrieremuligheter



I regresjonsanalysene er disse svarene gjort om til en binær avhengig variabel som viser andelen som har svart «helt enig» og «enig», og som dermed har gode karrieremuligheter. Andelene som rapporterer gode karrieremuligheter finnes i Tabell 2, 3 og 4. Det er de britiske respondentene som oftest rapporterer gode karrieremuligheter og hele 44,09 % av de britiske respondentene befinner seg i denne gruppen. Disse er etterfulgt av de norske respondentene hvor 31,99 % beskriver sine karrieremuligheter som gode. Til sist har vi de tyske respondentene hvor 23,86 % rapporterer at de har gode karrieremuligheter. Det er ingen kjønnsforskjell i opplevde gode karrieremuligheter i Storbritannia, men både i Norge og Tyskland rapporterer menn oftere gode karrieremuligheter enn kvinner. Det er forskjell i opplevde karrieremuligheter mellom kvinnene i de tre landene, og det er de britiske kvinnene som rapporterer gode karrieremuligheter oftest, etterfulgt av de norske kvinnene og deretter de tyske.

### 6.1.2 Analyse av faktorer som antas å ha positiv effekt på kvinners opplevde karrieremuligheter

#### **Utdanningsnivå**

Respondentene er fordelt på seks ulike utdanningsnivå i tillegg til de av respondentene som ikke har noen form for utdanning. Når de tre landene sammenlignes finner vi forskjell i utdanningsnivå. Norge har et gjennomsnittlig utdanningsnivå på 4,0219, noe som tilsvarer påbygging til videregående utdanning. I Storbritannia er nivået på 3,0635, hvilket betyr at den gjennomsnittlige britiske respondenten har fullført videregående skole. I Tyskland finner vi det laveste utdanningsnivået med et gjennomsnitt på 2,7330, som er noe lavere enn videregående skole. Disse tallene kan ses i Tabell 2, 3 og 4. Når vi sammenligner kvinner og menn i de tre landene finner vi derimot ingen signifikant kjønnsforskjell i gjennomsnittlig utdanningsnivå.

Tabell 2, 3 og 4 viser også andelen kvinner og menn på de ulike utdanningsnivåene. Vi ser her en trend hvor de norske respondentene for det meste fordeler seg på nivåene fra og med videregående skole og oppover, mens de tyske og britiske respondentene har en stor andel med respondenter som har et lavere utdanningsnivå enn videregående skole. Blant norske kvinner har hele 51,92 % fullført lavere nivå av universitets- og høyskoleutdanning, mens de tilsvarende tallene for de tyske og britiske kvinnene er henholdsvis 22,69 % og 27,57 %.

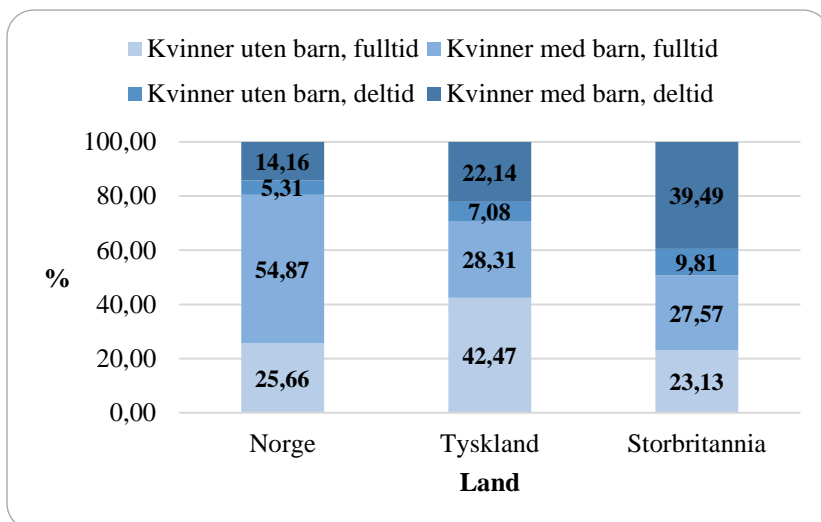
## Arbeidstimer per uke

Respondentene i utvalget jobber enten fulltid eller deltid, hvor grensen for fulltid er satt til 30 timer eller mer per uke. Av Tabell 2, 3 og 4 observerer vi en kjønnsforskjell innad i hvert land hvor menn jobber mer fulltid enn kvinner. Dette kan bety at vi i alle de tre landene står overfor en «modified breadwinner»-situasjon, hvor mannen jobber mest.

Tabell 2, 3 og 4 viser også at størsteparten av norske og tyske kvinner jobber fulltid, mens britiske kvinner har en mer lik fordeling mellom fulltids- og deltidsarbeid. Norske kvinner jobber mest fulltid, etterfulgt av de tyske og deretter de britiske kvinnene. Dette kan tyde på at deltidsarbeid blant kvinner er mer vanlig i Storbritannia, og det kan forsterke indikasjonen på at de britiske respondentene følger den såkalte «modified breadwinner»-modellen. I tillegg kan den store andelen deltidsarbeidende britiske kvinner tyde på at klebrig gulv er mer fremtredende i Storbritannia enn i Norge og Tyskland. De britiske kvinnene har foretatt et valg i forhold til arbeidstimer, som gjør at de kanskje holder seg selv igjen på lavere nivåer av organisasjonshierarkiet.

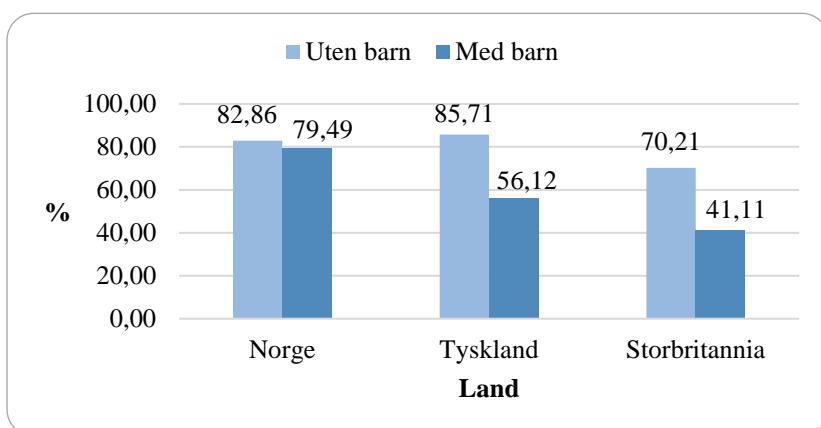
For å undersøke om de deltidsarbeidende kvinnene har tilpasset sin arbeidstid på grunn av barn, har vi valgt å illustrere fulltidsarbeidende kvinner med og uten barn, samt deltidsarbeidende kvinner med og uten barn, som andel av hele det kvinnelige utvalget i hvert land. Illustrasjonen vises i Figur 3 på neste side.

Figur 3: Kvinner uten barn og med barn fordelt på fulltids- og deltidsarbeid



Av Figur 3 ser vi at størsteparten av de deltidsarbeidende kvinnene i hvert land har barn, og dette indikerer at valget av deltidsarbeid kan skyldes familiesituasjon. Resten av kvinnene med barn er fulltidsarbeidende, og denne gruppen varierer noe på tvers av landene. De arbeidende kvinnene med barn er de adaptive kvinnene, og for å undersøke om det er noen forskjell i hvilke valg disse kvinnene tar i forhold til arbeidsmengde, har vi valgt å undersøke andelen fulltidsarbeidende kvinner med og uten barn på tvers av de tre landene. Dette illustreres i Figur 4.

Figur 4: Andel kvinner, uten barn og med barn, som jobber fulltid



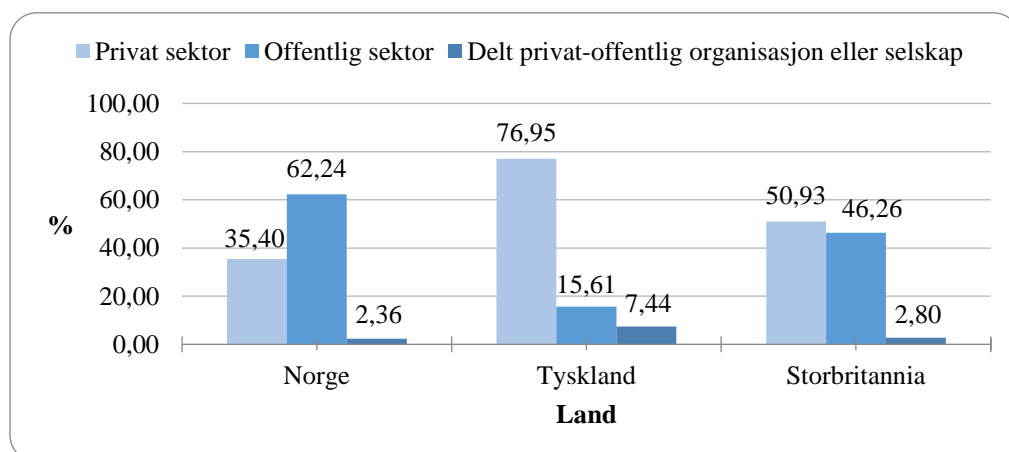
Figur 4 viser at av kvinnene med barn er det hele 79,49 % som jobber fulltid i Norge, mot 56,12 % i Tyskland og 41,11 % i Storbritannia. De resterende kvinnene jobber deltid. Norge er det eneste landet av de tre hvor kvinner med barn ikke jobber signifikant mindre fulltid enn kvinner uten barn. I Tyskland og Storbritannia jobber kvinner med barn mer deltid. Til sammenligning er det blant de mannlige respondentene ikke store forskjeller mellom menn med og uten barn i andelen som jobber fulltid. Ifølge teorien skal menn ha mer homogene preferanser som retter seg mot karriere, og funnet indikerer også dette. Figuren for menn finnes i Vedlegg 1a.

### Offentlig sektor

Fra Tabell 2, 3 og 4 ser vi at 47,31 % av de norske respondentene, 13,61 % av de tyske respondentene og 37,23 % av de britiske respondentene jobber i offentlig sektor. Det er kun en relativt liten andel av respondentene som jobber i delt privat-offentlig sektor.

Av Figur 5 ser vi at det blant kvinnene er variasjon i hvilken sektor de jobber i, og blant de norske kvinnene er det hele 62,24 % som jobber i offentlig sektor. Blant de tyske kvinnene er det derimot en svært liten andel i offentlig sektor, mens det for de britiske kvinnene er en mer jevn fordeling mellom privat og offentlig sektor. Til sammenligning jobber størstedelen av de mannlige respondentene i privat sektor. Den mannlige distribusjonen på sektor finnes i Vedlegg 1b.

*Figur 5: Andel kvinner som jobber i privat sektor, offentlig sektor og delt privat-offentlig organisasjon eller selskap*



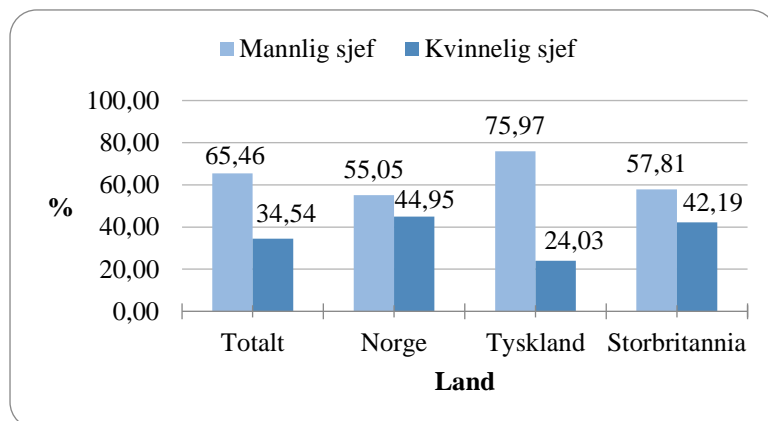


Fordelingen mellom privat og offentlig sektor indikerer at Norge er veldig horisontalt segregert. I Tyskland ser vi ikke den samme horisontale segregeringen ettersom både menn og kvinner stort sett jobber i privat sektor. I Storbritannia ser vi en antydning til horisontal segregering ved at kvinnene jobber omtrent like mye i privat som i offentlig sektor, mens størstedelen av menn jobber i privat sektor.

### **Kvinnelig sjef**

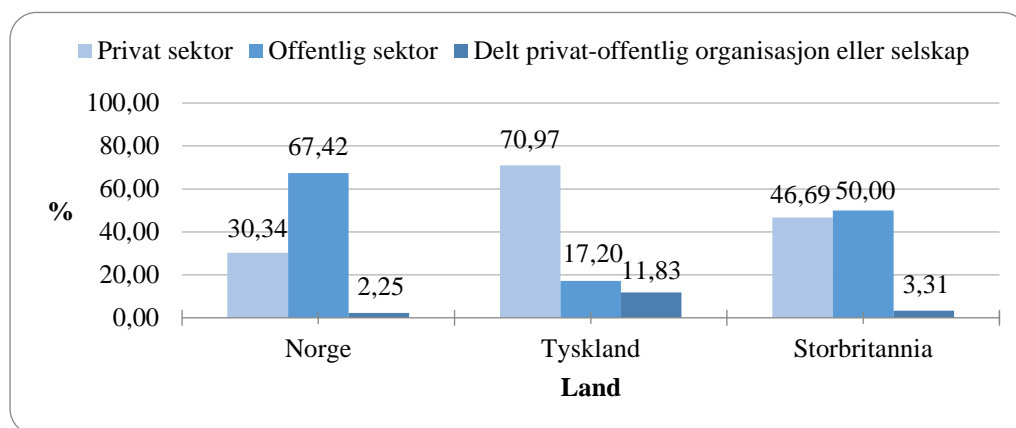
I forhold til vertikal segregering ser vi at det i utvalget vårt er færre respondenter som har kvinnelig sjef enn mannlig sjef. Som vist i Figur 6 under, har totalt 34,54 % av respondentene kvinnelig sjef, mot 65,46 % som har mannlig sjef. Vi finner at det i Norge og Storbritannia er flere kvinnelige ledere enn i Tyskland. I Tyskland har kun 24,03 % av respondentene kvinnelig sjef, mens de tilsvarende tallene for Norge og Storbritannia er henholdsvis 44,95 % og 42,19%. Det er ingen signifikant forskjell mellom andel kvinnelige ledere i Norge og Storbritannia. Dette kan indikere at glasstaket er mindre fremtredende i Norge og i Storbritannia enn i Tyskland. Det er likevel viktig å merke seg at det her er snakk om respondentenes nærmeste overordnede og ikke nødvendigvis de øverste lederne i bedriften. Vi kan dermed ikke utelukke at det finnes et glasstak i Norge og Storbritannia da glasstakhypotesen dreier seg om de øverste lederne.

*Figur 6: Andel mannlige og kvinnelige ledere totalt og i hvert land*



Det er også interessant å studere hvor kvinnelige ledere befinner seg med tanke på sektor, og funnene er illustrert i Figur 7 på neste side.

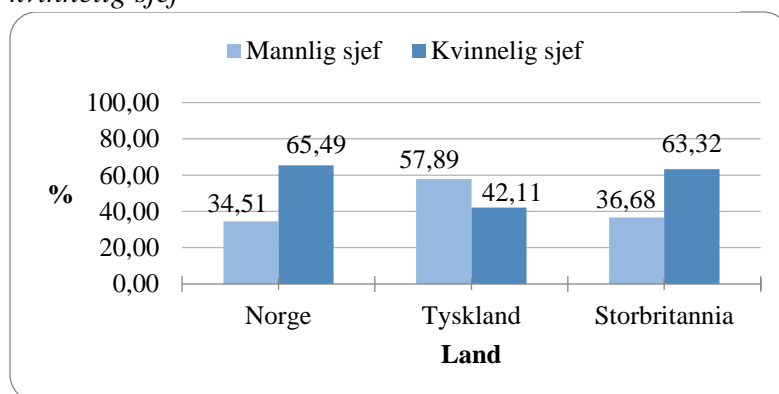
Figur 7: Oversikt over hvilke sektorer kvinnelige ledere befinner seg i



I Norge ser vi at 67,42 % av de kvinnelige lederne jobber i offentlig sektor, mens i Tyskland jobber en betydelig andel av de kvinnelige lederne i privat sektor, noe som ikke er overraskende med tanke på at dette er den dominerende sektoren i Tyskland. De kvinnelige lederne i Storbritannia fordeler seg ganske likt mellom privat og offentlig sektor, hvor 46,69 % av de kvinnelige lederne jobber i privat sektor og 50,00 % i offentlig sektor. Til sammenligning jobber de fleste mannlige lederne i privat sektor, noe som er illustrert i Vedlegg 1c.

Av Figur 8 fremkommer det at norske og britiske kvinner oftere har kvinnelig sjef, mens de tyske kvinnene oftere har mannlig sjef. Her skiller kvinner seg fra menn som stort sett har mannlig sjef. Figuren for menn finnes i Vedlegg 1d. Av Tabell 2, 3 og 4 ser vi at flere kvinner enn menn har kvinnelig sjef i alle de tre landene, noe som indikerer at kvinner oftere leder andre kvinner enn de leder menn.

Figur 8: Andel kvinnelige respondenter med mannlig og kvinnelig sjef

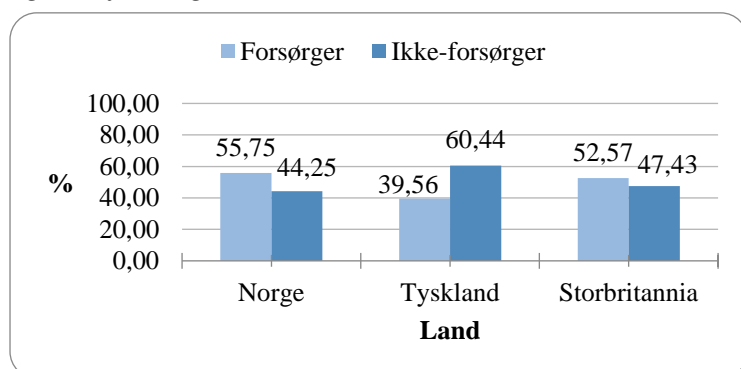


## Forsørgerrolle

Respondentene har blitt delt inn i forsørger, dersom de har svart at de bidrar mest eller like mye som andre til husstandens inntekt, og ikke-forsørger dersom de har svart at de ikke bidrar mest. Fra Tabell 2, 3 og 4 ser vi klare kjønnsforskjeller i de tre landene, hvor menn oftere er forsørger enn kvinner. Forskjellene mellom menn og kvinner i forsørgerrolle kan her, som også diskutert under arbeidstid, tyde på at respondentene står overfor en «modified breadwinner»-situasjon, men her basert på inntekt.

I Norge er 55,75 % av de kvinnelige respondentene forsørger, mot 39,56 % i Tyskland og 52,57 % i Storbritannia. Andelen er illustrert i Figur 9, og en tilsvarende figur for menn finnes i Vedlegg 1e.

Figur 9: Andel kvinnelige respondenter som er forsørger og ikke-forsørger



Figur 9 viser at de kvinnelige respondentene er relativt jevnt fordelt mellom det å være forsørger og det å ikke være forsørger. Vi ser likevel at de tyske kvinnene sjeldnere er forsørger enn de norske og britiske kvinnene. Dette kan være en indikasjon på at den såkalte «modified breadwinner»-modellen hvor mannen er hovedinntektskilden, står sterkt i Tyskland. Da størsteparten av tyske kvinner jobber fulltid, kan det at de ikke like ofte er forsørgere forklares ved at det er store lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i Tyskland.

Et interessant funn her er at selv om de britiske kvinnene under arbeidstid har rapportert en større andel deltidsarbeid enn de tyske kvinnene, rapporterer de likevel oftere at de er forsørgere. Dette kan henge sammen med familiesituasjonen til de britiske kvinnene, og av datasettet vårt finner vi at 57,78 % av kvinnene som både er forsørger og deltidsarbeidende, også er alenemødre.

### 6.1.3 Analyse av faktorer som antas å ha negativ effekt på kvinners opplevde karrieremuligheter

#### Kvinnedominert yrke

På bakgrunn av fordelingen av kvinner og menn i de ulike yrkene innad i hvert av de tre landene, ser vi at hvilket yrke som er kvinnedominert og mannsdominert varierer noe mellom landene. Grensen for når et yrke regnes for å være kjønnsdominert er satt til 60 % representasjon av ett kjønn innen hvert yrke. Tabell 5 gir en oversikt over kjønnsfordelingen i de ulike yrkene i hvert av landene.

Tabell 5: *Kjønnsfordeling i yrker i hvert av de tre landene*

Yrke <sup>1)</sup>	Norge			Tyskland			Storbritannia		
	Menn	Kvinner	Totalt	Menn	Kvinner	Totalt	Menn	Kvinner	Totalt
Militære yrker og uoppgitt	2 66,67 %	1 33,33 %	3 100 %	7 100 %	-	7 100 %	1 100 %	-	1 100 %
Ledere	36 52,94 %	32 47,06 %	68 100 %	24 75 %	8 25 %	32 100 %	42 62,69 %	25 37,31 %	67 100 %
Akademiske yrker	63 43,45 %	82 56,55 %	145 100 %	39 46,99 %	44 53,01 %	83 100 %	54 33,13 %	109 66,87 %	163 100 %
Høyskoleyrker	42 34,71 %	79 65,29 %	121 100 %	103 42,04 %	142 57,96 %	245 100 %	43 44,33 %	54 55,67 %	97 100 %
Kontoryrker	8 25,81 %	23 74,19 %	31 100 %	63 39,13 %	98 60,87 %	161 100 %	30 32,61 %	62 67,39 %	92 100 %
Salgs- og serviceyrker	17 14,05 %	104 85,95 %	121 100 %	52 21,14 %	194 78,86 %	246 100 %	51 29,14 %	124 70,86 %	175 100 %
Bønder, fiskere mv.	-	-	-	4 66,67 %	2 33,33 %	6 100 %	3 100 %	-	3 100 %
Håndverkere	42 91,30 %	4 8,70 %	46 100 %	185 95,36 %	9 4,64 %	194 100 %	40 88,89 %	5 11,11 %	45 100 %
Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv.	35 92,11 %	3 7,89 %	38 100 %	87 91,58 %	8 8,42 %	95 100 %	49 89,09 %	6 10,91 %	55 100 %
Renholdere, hjelpearbeidere mv.	10 47,62 %	11 52,38 %	21 100 %	46 50 %	46 50 %	92 100 %	46 51,69 %	43 48,31 %	89 100 %
Totalt	255 42,93 %	339 57,07 %	594 100 %	610 52,54 %	551 47,46 %	1 161 100 %	359 45,62 %	428 54,38 %	787 100 %

<sup>1)</sup> Yrkene baserer seg på ISCO-klassifiseringen.

Som en ser av tabellen er de kvinnedominerte yrkene i Norge høyskoleyrker, kontoryrker og salgs- og serviceyrker. Militære yrker, håndverkere, samt prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv. er mannsdominerte. Det finnes ingen norske bønder i utvalget vårt. De resterende tre yrkene er kjønnsblandede yrker.

De kvinnedominerte yrkene i Tyskland er kontoryrker og salgs- og serviceyrker. De samme yrkene som er mannsdominerte i Norge er også mannsdominerte i Tyskland, i tillegg til ledere og bønder, fiskere mv. De resterende tre yrkene er kjønnsblandede.

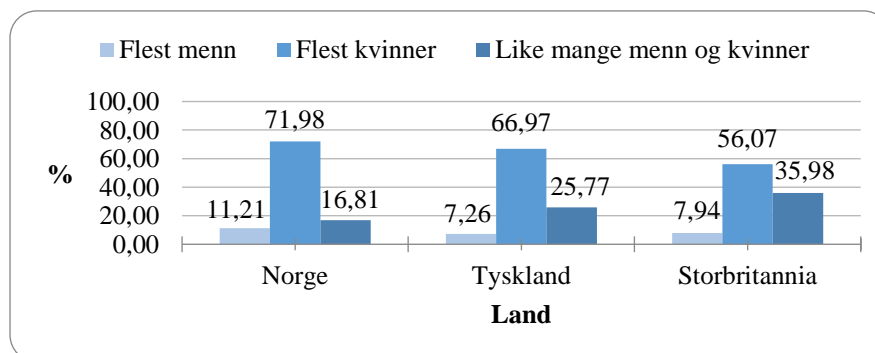
I Storbritannia er kontor, salgs- og serviceyrker, samt akademiske yrker kvinnedominerte yrker. Militære yrker, ledere, bønder, fiskere mv., håndverkere og prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv. er dominert av menn. Høyskoleyrker og renholdere, hjelpearbeidere mv. er kjønnsblandede yrker.

Fordelingen av respondentene mellom de ulike yrkene indikerer at vi her står overfor en horisontal segregering. Mens menn ofte er håndverkere eller maskinoperatører, jobber kvinner i kontoryrker eller salgs- og serviceyrker. Vi ser også at Norge er det eneste landet hvor høyskoleyrker er dominert av kvinner, mens Storbritannia er det eneste landet hvor akademiske yrker er kvinnedominert. Et annet interessant funn er at lederyrker i Norge er kjønnsblandet, mens det i Tyskland og Storbritannia er mannsdominert.

### Kvinner som nærmeste kollegaer

Hva gjelder kjønn på nærmeste kollegaer finner vi at kvinner som regel jobber med andre kvinner. Dette er illustrert i Figur 10 under. På samme måte jobber menn som oftest sammen med andre menn, noe som er illustrert i Vedlegg 1f.

Figur 10: Andel kvinner med flest mannlige, flest kvinnelige og like mange mannlige og kvinnelige kollegaer

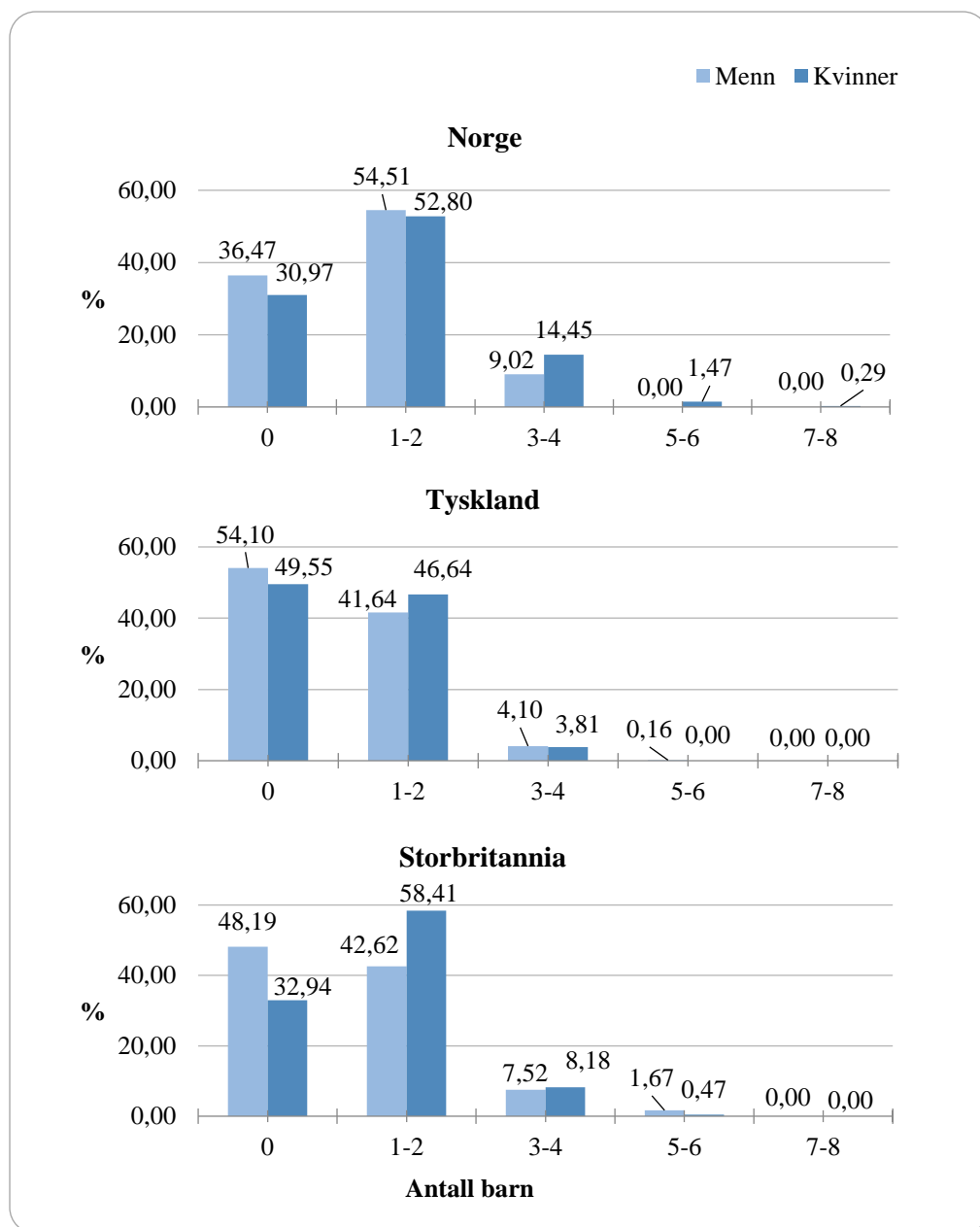


Av figuren ser vi også at det kun er et fåtall som jobber på en arbeidsplass hvor en overvekt av de ansatte med samme stillingstittel har motsatt kjønn. Dette kan være en indikasjon på horisontal segregering hvor kvinner ofte jobber i kvinneyrker og menn ofte jobber i mannsyrker, eller vertikal segregering hvor kvinner og menn jobber på ulike nivå i organisasjonshierarkiet. Når vi undersøker forskjeller mellom kvinnene på tvers av landene finner vi at britiske kvinner sjeldnere jobber med en overvekt av flest kvinner enn norske og tyske kvinner. Dette kan tyde på at segregeringen ikke er like sterk i Storbritannia.

### **Antall barn**

Respondentene i utvalget vårt har mellom null og åtte barn i husstanden, hvor en stor andel ikke har barn. Gjennomsnittlig antall barn er noe ulikt mellom de tre landene. De norske respondentene har flest barn med et gjennomsnitt på 1,2963, etterfulgt av Storbritannia og deretter Tyskland, med gjennomsnitt på henholdsvis 1,0915 og 0,7442. Verdiene for gjennomsnittlig antall barn finnes i Tabell 2, 3 og 4. I Norge og Storbritannia finner vi også en kjønnsforskjell, hvor kvinner i gjennomsnitt har flere barn enn menn. Vi finner ikke tilsvarende kjønnsforskjeller i Tyskland. Oversikt over antall barn kan ses av Figur 11 på neste side, og vi ser her at størstedelen av respondentene har mellom 0 og 2 barn.

Figur 11: Oversikt over menn og kvinners fordeling på antall barn i husstanden



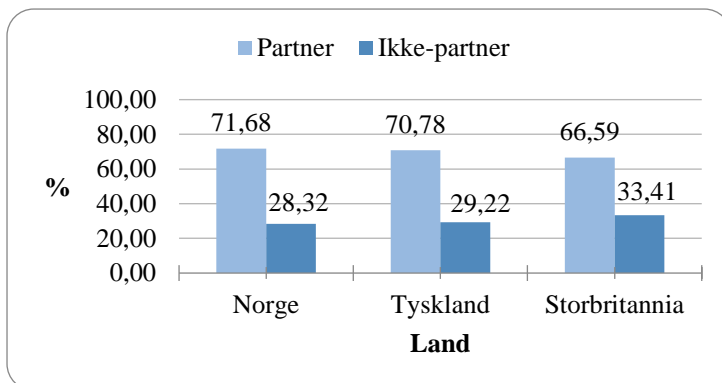
Om de kvinnelige respondentene har barn eller ikke, kan gi en indikasjon på hvor stor andel som i henhold til preferanseteori er adaptive og arbeidsorienterte. Vi kan ikke si noe om hvor stor andel av kvinnene som er familieorienterte da disse ifølge preferanseteorien ikke jobber, og dermed ikke er inkludert i vårt utvalg.

I Norge og Storbritannia er det en omtrent like stor andel kvinner som ikke har barn, og som vist i Figur 11 over en andelene henholdsvis 30,97 % og 32,94 %. Dette betyr at 69,03 % av de norske kvinnene og 67,06 % av de britiske kvinnene har barn, og at disse kvinnene dermed kan kategoriseres som adaptive. I Tyskland er andelen kvinner uten barn betraktelig høyere, og hele 49,55 % har ikke barn. Dette innebærer at 50,45 % av de tyske kvinnene har barn, og dermed havner i kategorien adaptive kvinner.

## Sivilstatus

I vårt utvalg er det en overvekt av respondenter med partner, men av Tabell 2 og 4 finner vi at det er kjønnsforskjeller innad i Norge og Storbritannia hvor menn oftere har partner enn kvinner. Siden utvalget vårt kun inneholder respondenter i arbeid er det rimelig å anta at andelen kvinner med partner vil være lavere enn andelen menn med partner. Dette er på grunn av at en del kvinner med partner til enhver tid vil være i permisjon grunnet barn. Det er likevel verdt å merke seg av Tabell 3 at det ikke er noen kjønnsforskjell i Tyskland, noe som blant annet kan skyldes lavere fødselsrate i Tyskland<sup>1</sup>. Kvinners sivilstatus er illustrert i Figur 12. Vi finner ingen forskjell i andelen kvinner med partner på tvers av de tre landene.

*Figur 12: Oversikt over andel kvinnelige respondenter med og uten partner*



<sup>1</sup> I 2010 var fødselsraten i Tyskland 1,39 barn per kvinne, mens fødselsraten i Norge og Storbritannia var henholdsvis 1,95 og 1,92 (OECD, 2010).



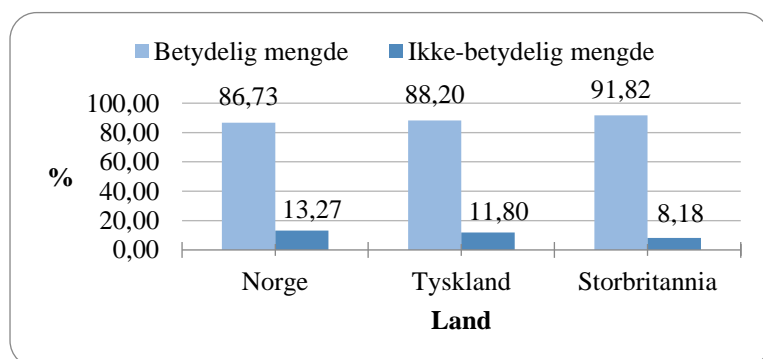
## Forpliktelser i hjemmet

Av Tabell 2, 3 og 4 ser vi at det er forskjell i andel respondenter som har en betydelig mengde forpliktelser knyttet til aktiviteter i hjemmet. I Storbritannia har 77 % av respondentene en betydelig mengde forpliktelser, mens tallene i Norge og Tyskland er henholdsvis 76,09 % og 65,72 %. Vi finner at de tyske respondentene har mindre forpliktelser enn både nordmenn og briter. Da de tyske respondentene i gjennomsnitt har færre barn enn både de britiske og de norske respondentene, kan det tenkes at det er naturlig at tyskere har en mindre andel respondenter med betydelig mengde forpliktelser i hjemmet enn nordmennene og britene, da det å ta vare på barn er en del av disse forpliktelsene.

Det er i tillegg en betydelig kjønnsforskjell innad i hvert land. Av kvinnene faller de aller fleste innenfor gruppen med en betydelig mengde forpliktelser i hjemmet, noe som illustreres i Figur 13. Til sammenligning har menn en mer lik fordeling mellom det å ha mye ansvar i hjemmet og det å ikke ha det, noe som illustreres i Vedlegg 1g.

Vi finner ingen forskjell mellom kvinner i Norge og Tyskland, men de britiske kvinnene har en større mengde forpliktelser enn både norske og tyske kvinner. Forskjellen mellom de britiske og tyske kvinnene er derimot kun signifikant på 10%-nivå. Da de britiske kvinnene jobber mer deltid enn både de norske og de tyske kvinnene, er det naturlig at de har en større mengde forpliktelser i hjemmet.

*Figur 13: Andel kvinner med og uten en betydelig mengde forpliktelser i hjemmet*



## 6.2 Regresjonsanalyse

I den deskriptive analysen fant vi at det er forskjell i kvinners opplevde karrieremuligheter på tvers av landene, hvor britiske kvinner oftest rapporterer gode karrieremuligheter, etterfulgt av de norske kvinnene og deretter de tyske. Vi ønsker videre å undersøke hvilke faktorer som påvirker kvinners karrieremuligheter ved hjelp av regresjonsanalyser, og om det er forskjeller i hvilke faktorer som påvirker kvinnene på tvers av de tre landene. Som nevnt vil vi sammenligne funnene hos kvinner med tilsvarende funn for menn i samme land. Menns regresjonsanalyser finnes i Vedlegg 3. Funnene fra regresjonsanalysene vil bli diskutert videre i kapittel 7.

### 6.2.1 Norske kvinner

I den første modellen i Regresjon 1 for norske kvinner fremkommer det at verken alder eller alder kvadrert har noen signifikant effekt på gode karrieremuligheter, men at utdanning har en positiv effekt.

Når vi inkluderer de arbeidsrelaterte variablene i modell 2, viser regresjonen at både det å jobbe med flest kvinner med samme stillingstittel og det å ha kvinnelig sjef har signifikant negativ effekt for norske kvinner. Overraskende nok har ikke lenger utdanningsnivå noen signifikant effekt på norske kvinner i de resterende to modellene, i motsetning til det vi kan observere hos norske menn<sup>2</sup>.

I den tredje modellen forblir variablene Flest kvinner og Kvinnelig sjef signifikant negative. Kvinner som jobber med flest kvinner med samme stillingstittel har 13 prosentpoeng lavere sannsynlighet for å ha gode karrieremuligheter enn kvinner som jobber med like mange kvinner og menn eller flest menn, alt annet like. Vi observerer at kvinner med kvinnelig sjef har 12,1 prosentpoeng lavere sannsynlighet for å ha gode karrieremuligheter enn kvinner med mannlig sjef, kontrollert for de andre uavhengige variablene.

Noe overraskende har ingen av de familierelaterte variablene noen signifikant effekt på norske kvinners karrieremuligheter. Når vi sammenligner med norske menn ser vi en negativ

---

<sup>2</sup> Se Vedlegg 3a

effekt både av å være forsørger og av å ha en betydelig mengde forpliktelser i hjemmet. I tillegg har menn en negativ effekt av å jobbe i offentlig sektor, mens kvinner ikke har noen effekt av dette.

I regresjonen for de norske kvinnene er forklaringsgraden for den første modellen ganske lav med en verdi på 0,038. Denne øker til 0,10 i den siste modellen, noe som betyr at modellen kan forklare 10 % av variasjonen i den avhengige variabelen.

Regresjon 1: Lineær sannsynlighetsregresjon av gode karrieremuligheter for norske kvinner

	(1)	(2)	(3)
Alder	0.00364 (0.0318)	-0.00529 (0.0312)	-0.00895 (0.0342)
Alder kvadrert	-0.000146 (0.000391)	-0.0000185 (0.000385)	0.0000181 (0.000420)
Utdanningsnivå	0.0454** (0.0225)	0.0293 (0.0246)	0.0266 (0.0249)
Fulltid		0.0781 (0.0618)	0.0728 (0.0624)
Offentlig sektor		0.0240 (0.0518)	0.0162 (0.0522)
Kvinnedominert yrke		-0.0215 (0.0544)	-0.0196 (0.0546)
Flest kvinner		-0.136** (0.0624)	-0.130** (0.0632)
Kvinnelig sjef		-0.114** (0.0563)	-0.121** (0.0569)
Antall barn			-0.00980 (0.0231)
Partner			0.0186 (0.0638)
Forsørger			0.0439 (0.0580)
Forpliktelser i hjemmet			0.123 (0.0761)
Konstant	0.205 (0.640)	0.523 (0.641)	0.498 (0.682)
$R^2$	0.038	0.092	0.100
Observasjoner	339	339	339

Standardfeil i parentes

\*  $p < 0.10$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*\*\*  $p < 0.01$

## 6.2.2 Tyske kvinner

For tyske kvinner er utdanningsnivå signifikant positiv gjennom alle de tre modellene i Regresjon 2, en effekt vi også ser blant tyske menn<sup>3</sup>. Dette forteller oss at alle de tyske arbeidstakerne i utvalget har positiv effekt av økt utdanningsnivå, og denne effekten er dermed ikke spesiell for tyske kvinner. Alder har også negativ effekt gjennom alle de tre modellene, og modell 1 og 2 viser i tillegg at alder kvadrert er signifikant positiv, men dette er kun på 10 % signifikansnivå. Vi observerer dermed i de to første modellene en negativ kurvelinær sammenheng mellom alder og gode karrieremuligheter hvor sannsynligheten for gode karrieremuligheter reduseres med økt alder, men at den negative effekten avtar etter hvert. Denne effekten finner vi ikke blant tyske menn.

Når vi inkluderer de arbeidsrelaterte variablene i modell 2 har offentlig sektor signifikant positiv effekt på kvinners karrieremuligheter, noe som også gjelder for tyske menn. I tillegg har det å være omgitt av en overvekt av kvinner med samme stillingstittel signifikant negativ effekt på karrieremulighetene for begge kjønn.

Når vi inkluderer de familierelaterte variablene i den tredje modellen finner vi at ingen av disse har signifikant effekt på gode karrieremuligheter blant tyske kvinner. Til sammenligning har antall barn positiv effekt på tyske menns karrieremuligheter. I modell 3 har ikke lenger offentlig sektor signifikant effekt for tyske kvinner, men den er fremdeles signifikant positiv for tyske menn. Variabelen Flest kvinner er som i modell 2 fremdeles signifikant negativ for tyske kvinner, men ikke lenger for tyske menn.

I modell 3 forteller aldersvariabelen oss at for hvert års økning i alder blir sannsynligheten for gode karrieremuligheter blant tyske kvinner 3,54 prosentpoeng lavere, kontrollert for de øvrige uavhengige variablene. Utdanningsnivå har fremdeles en positiv effekt for kvinnene, og for hvert nivå øker sannsynligheten for gode karrieremuligheter med 6 prosentpoeng, kontrollert for de øvrige uavhengige variablene i modellen. For tyske kvinner har det å jobbe med flest kvinner med samme stillingstittel en negativ effekt på gode karrieremuligheter. De kvinnene som jobber med flest kvinner har 9,52 prosentpoeng lavere sannsynlighet for å ha

---

<sup>3</sup> Se Vedlegg 3b

gode karrieremuligheter enn de kvinnene som jobber med flest menn eller like mange av hvert kjønn, alt annet like.

Forklaringsgraden for regresjonen med tyske kvinner har økt fra 0,078 til 0,109 ved å utvide modellen til å inkludere flere variabler.

Regresjon 2: Lineær sannsynlighetsregresjon av gode karrieremuligheter for tyske kvinner

	(1)	(2)	(3)
Alder	-0.0437** (0.0199)	-0.0410** (0.0198)	-0.0354* (0.0214)
Alder kvadrert	0.000475* (0.000250)	0.000431* (0.000249)	0.000355 (0.000270)
Utdanningsnivå	0.0717*** (0.0127)	0.0623*** (0.0134)	0.0600*** (0.0137)
Fulltid		0.0332 (0.0359)	0.0343 (0.0387)
Offentlig sektor		0.0801* (0.0469)	0.0746 (0.0471)
Kvinnedominert yrke		-0.0179 (0.0333)	-0.0185 (0.0335)
Flest kvinner		-0.0947*** (0.0355)	-0.0952*** (0.0356)
Kvinnelig sjef		-0.0384 (0.0337)	-0.0391 (0.0339)
Antall barn			-0.0151 (0.0206)
Partner			0.0753 (0.0555)
Forsørger			0.0416 (0.0526)
Forpliktelser i hjemmet			0.0251 (0.0519)
Konstant	0.945** (0.383)	0.991** (0.387)	0.822* (0.420)
$R^2$	0.078	0.105	0.109
Observasjoner	551	551	551

Standardfeil i parentes

\*  $p < 0.10$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*\*\*  $p < 0.01$

### 6.2.3 Britiske kvinner

Av de tre uavhengige variablene i modell 1 i Regresjon 3, er det kun utdanningsnivå som har signifikant positiv effekt for britiske kvinner, noe som ikke er ulikt de britiske mennene<sup>4</sup>. Når vi i modell 2 inkluderer de arbeidsrelaterte variablene, har fulltid, flest kvinner og kvinnelig sjef signifikant effekt, i tillegg til utdanningsnivå. Her skiller de britiske kvinnene seg fra de britiske mennene, som kun har positiv effekt av utdanning.

I modell 3 ser vi at ingen av de familierelaterte variablene har signifikant effekt på britiske kvinners karrieremuligheter, og det samme kan vi observere for britiske menn.

Utdanningsnivå og kvinnelig sjef har heller ikke lenger signifikant effekt på kvinnene, men fulltid og flest kvinner viser seg fremdeles å ha en effekt.

De av de britiske kvinnene som jobber fulltid har 11,5 prosentpoeng større sannsynlighet for å ha gode karrieremuligheter enn de kvinnene som jobber deltid, alt annet like. For de kvinnene som jobber med flest kvinner med samme stillingstittel er sannsynligheten for å ha gode karrieremuligheter 16 prosentpoeng lavere enn for de kvinnene som jobber med flest menn eller med like mange av begge kjønn.

Hva gjelder forklaringsgraden har den økt fra 0,025 til 0,073 gjennom de tre modellene. Dette betyr at variablene som er tatt med bidrar til å forklare variasjonen i den avhengige variabelen, men forklaringsgraden er fremdeles ikke veldig høy.

---

<sup>4</sup> Se Vedlegg 3c



Regresjon 3: Lineær sannsynlighetsregresjon av gode karrieremuligheter for britiske kvinner

	(1)	(2)	(3)
Alder	0.0315 (0.0296)	0.0401 (0.0294)	0.0365 (0.0315)
Alder kvadrert	-0.000457 (0.000375)	-0.000574 (0.000372)	-0.000533 (0.000398)
Udanningsnivå	0.0447** (0.0182)	0.0320* (0.0188)	0.0270 (0.0193)
Fulltid		0.124** (0.0499)	0.115** (0.0525)
Offentlig sektor		0.0274 (0.0493)	0.0292 (0.0497)
Kvinnedominert yrke		0.0759 (0.0526)	0.0825 (0.0534)
Flest kvinner		-0.158*** (0.0505)	-0.160*** (0.0509)
Kvinnelig sjef		0.0931* (0.0524)	0.0846 (0.0530)
Antall barn			0.00694 (0.0260)
Partner			0.0607 (0.0663)
Forsørger			0.0359 (0.0632)
Forpliktelser i hjemmet			-0.0974 (0.0901)
Konstant	-0.173 (0.572)	-0.385 (0.573)	-0.264 (0.611)
$R^2$	0.025	0.068	0.073
Observasjoner	428	428	428

Standardfeil i parentes

\*  $p < 0.10$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*\*\*  $p < 0.01$

## 7. Diskusjon

I dette kapittelet vil vi oppsummere funnene i masterutredningen, og drøfte dem i lys av teori og tidligere empiri presentert i kapittel 2. Vi vil først diskutere de faktorene som ble antatt å ha positiv effekt på kvinners opplevde karrieremuligheter og deretter de faktorene som ble antatt å ha negativ effekt.

### 7.1 Diskusjon av faktorer som ble antatt å ha positiv effekt på kvinners opplevde karrieremuligheter

#### 7.1.1 Alder

Resultatene fra våre regresjonsanalyser viser at alder stort sett ikke påvirker sannsynligheten for gode karrieremuligheter blant våre respondenter, et resultat som ikke er i tråd med humankapitalteori. Den eneste effekten av alder vi observerer er blant tyske kvinner hvor alder har en negativ effekt gjennom hele det arbeidsaktive livet. Dette tilsier at det er de yngste tyske kvinnene som opplever best karrieremuligheter. At de eldre tyske kvinnene sjeldnere opplever å ha gode karrieremuligheter kan skyldes at de er på vei ut av arbeidslivet og inn i pensjonsalder, men også at de tradisjonelt sett ikke har hatt det samme fokuset på arbeid da Tyskland er et eksempel på den konservative velferdsmodellen hvor mannen har hatt hovedansvaret for husstandens inntekt. Det er dermed mulig at de eldre tyske kvinnene ikke er like opptatte av karriere som de yngre kvinnene.

#### 7.1.2 Utdanningsnivå

Av regresjonsanalysene finner vi at de tyske kvinnene har positiv effekt av utdanning på karrieremuligheter, noe som er i tråd med humankapitalteori. For de norske kvinner har utdanning en positiv effekt i den første modellen hvor det kun er de to aldersvariablene og utdanningsnivå som tas med, men har ikke lenger en effekt når de arbeidsrelaterte faktorene inkluderes. Dette kan være en indikasjon på at noen av de arbeidsrelaterte faktorene har tatt over noe av utdanningseffekten, for eksempel ved at de yrkene hvor karrieremulighetene er gode også er de yrkene hvor utdanningsnivået er høyere.

For de britiske kvinnene har utdanning positiv effekt både i modell 1 og i modell 2. Vi ser at utdanning blir mindre signifikant når vi inkluderer de arbeidsrelaterte faktorene, noe som kan

indikere at vi står overfor samme effekt som hos norske kvinner. I tillegg ser vi at utdanning ikke har noen effekt i den siste modellen med de familierelaterte variablene, noe som kan bety at det er en sammenheng mellom de familierelaterte variablene og utdanningsnivå. For eksempel kan det tenkes at de kvinnene med stort familiefokus har tatt mindre utdanning, en tilpasning som er fornuftig i henhold til humankapitalteori da de ikke får like stor avkastning på sin utdanning dersom de har flere avbrekk i karrieren.

### 7.1.3 Arbeidstimer per uke

Det er kun blant britiske kvinner vi finner en effekt av antall arbeidstimer per uke, hvor det å jobbe fulltid har en positiv effekt på opplevde karrieremuligheter. Dette er i tråd med tidligere forskning på forfremmelser av blant annet Francesconi (2001). Fra den deskriptive analysen ser vi at de fleste deltidsarbeidende kvinnene i Storbritannia er mødre, og at de dermed prioriterer familie over arbeid. I Storbritannia er det dermed en tydelig klebrig gulv-tendens, og kvinnene som jobber deltid opplever dårligere karrieremuligheter enn de som jobber fulltid. Denne klebrig gulv-tendensen kan skyldes den britiske velferdsmodellen hvor kvinnene har rett på fødselspermisjon i 52 uker, men kun får foreldrepenger i 39 uker hvorav beløpet i 33 av ukene er lavt. Dette kan føre til at kvinnene heller velger å jobbe deltid da de finner det mer lønnsomt. Det er også viktig å merke seg at barnepass er svært kostbart i Storbritannia, noe som kan føre til at kvinner velger å være delvis hjemme når barna er små.

### 7.1.4 Offentlig sektor

Den fullstendige modellen i våre regresjonsanalyser viser at det å jobbe i offentlig sektor ikke har noen effekt på kvinners karrieremuligheter i noen av landene. Blant norske kvinner er det en stor andel som jobber i offentlig sektor, men siden kvinnedominert yrke også er tatt med i modellen og kvinnedominerte yrker ofte befinner seg i offentlig sektor, kan denne gruppen av yrker ha tatt over noe av effekten av nettopp offentlig sektor. Det samme kan gjelde for de britiske kvinnene, hvor nesten halvparten av de kvinnelige respondentene jobber i offentlig sektor. Vi kan på bakgrunn av resultatet ikke konkludere med at offentlig sektor isolert sett har positiv effekt på norske og britiske kvinners karrieremuligheter, og at dette er årsaken til den segregeringen vi observerer gjennom den deskriptive analysen.

Når det gjelder de tyske kvinnene ser vi først i modell 2 en positiv effekt av offentlig sektor, men når vi inkluderer de familierelaterte variablene har ikke offentlig sektor lenger noen effekt.

### 7.1.5 Kvinnelig sjef

Resultatene våre viser at det å ha kvinnelig sjef har negativ effekt på norske kvinners karrieremuligheter, mens det ikke er noen effekt av kvinnelig sjef for tyske kvinner. For britiske kvinner finner vi en delvis positiv effekt av kvinnelig sjef, men kun før vi inkluderer de familierelaterte variablene. Når disse variablene inkluderes er det ikke lenger en fordel å ha en kvinnelig sjef fremfor en mannlig sjef.

Funnet blant norske kvinner er ikke i tråd med blant annet Kunze og Miller (2014), men annen forskning har også vist at kvinnelige ledere kan oppføre seg som «queen bees». Denne mulige «queen bee»-effekten vi observerer hos norske kvinner kan skyldes det at Norge har kommet langt i forhold til likestilling. Kvinner som har kommet seg opp som ledere tidligere, da likestilling fremdeles var en stor utfordring, og som nå er ledere, kan føle at de har kjempet for å komme seg oppover og dermed ikke vil gi kvinnene under seg noe gratis. Denne effekten kan derfor være baksiden av medaljen i forhold til likestilling i Norge.

Blant tyske kvinner ser vi ingen isolert effekt av kvinnelig sjef på opplevde karrieremuligheter. Av den deskriptive analysen ser vi likevel at Tyskland skiller seg fra de to andre landene da det kun er en mindre andel respondenter med kvinnelig sjef i Tyskland, og at glasstaket dermed virker mer fremtredende.

### 7.1.6 Forsørgerrolle

Forsørgerrolle ga i regresjonsanalysene ingen effekt på kvinners opplevde karrieremuligheter. På bakgrunn av empiri om de økonomiske rollene i familien antok vi at det å være forsørger i husstanden ga mulighet for å satse på egen karriere, og derigjennom større sannsynlighet for gode karrieremuligheter. Vi fant derimot ingen støtte for denne hypotesen.

## 7.2 Diskusjon av faktorer som ble antatt å ha negativ effekt på kvinners opplevde karrieremuligheter

### 7.2.1 Kvinnedominert yrke

Regresjonsanalysene viser at kvinnedominert yrke ikke har effekt på noen av kvinnenes karrieremuligheter. Dette er ikke i tråd med våre antagelser om at den flate strukturen i typiske kvinneyrker gir en mindre synlig karrierestige, og at kvinner i disse yrkene dermed opplever dårligere karrieremuligheter. Noe av dette kan skyldes den grove inndelingen i yrkesgruppene. Det kan dermed være stor variasjon i hvilke yrker som er plassert i hver yrkesgruppe, og selv om en yrkesgruppe er definert som kvinnedominert er det flere av gruppene som kun er svakt kvinnedominert. Dermed kan det innad i hvert av de kvinnedominerte yrkene være variasjon med tanke på organisasjonsstruktur og karrieremuligheter, og at det ikke nødvendigvis kun er de typiske kvinneyrkene som er inkludert her.

### 7.2.2 Kvinner som nærmeste kollegaer

I våre analyser finner vi at det å jobbe med en overvekt av kvinner med samme stillingstittel har en negativ effekt på kvinners karrieremuligheter i alle de tre landene. Dette funnet er i tråd med Kunze og Miller (2014). Det at effekten av å ha mange kvinnelige kollegaer er negativ kan skyldes at det i en mer homogen masse kan bli større grad av konkurranse og vanskeligere å skille seg ut.

At effekten er negativ kan også skyldes at en oppsamling av kvinner ofte har sammenheng med å være et typisk kvinneyrke, hvor strukturen er flatere enn i mannsdominerte yrker, og karrierestigen dermed er mindre tydelig. En oppsamling av kvinner kan i tillegg være en indikasjon på at man er på et lavere nivå i organisasjonshierarkiet, og derfor opplever dårligere karrieremuligheter. Som klebrig gulv-hypotesen beskriver holder ofte kvinner seg selv igjen på lavere nivåer i organisasjoner, og glasstak-hypotesen indikerer at kvinner sjeldent når helt opp til toppen av hierarkiet, noe dette funnet også kan være en indikasjon på.

### 7.2.3 Antall barn

Vi finner ingen støtte for at antall barn har negativ effekt på kvinners opplevde karrieremuligheter. Dette er i strid med tidligere forskning, som indikerer at kvinner med barn står overfor en rekke utfordringer i forhold til karriere, mens menn med barn opplever bedre karrieremuligheter enn menn uten barn. Det er her verdt å merke seg at når vi har sammenlignet med menn har vi funnet støtte for tidligere forskning ved at antall barn har positiv effekt på karrieremulighetene til tyske menn.

At antall barn ikke har noen negativ effekt på kvinners karrieremuligheter kan tyde på at den adaptive kvinnen i de tre landene ikke diskrimineres når hun får *flere* barn. Som diskutert tidligere, jobber likevel mange britiske kvinner med barn deltid, en arbeidstidstilpasning som har negativ effekt på karrieremulighetene. Dette kan tyde på at selv om velferdsmodellen ikke diskriminerer den adaptive kvinnen når hun får *flere* barn, foretar de britiske kvinnene et valg mellom arbeid og familie når hun *får* barn. Dette kan blant annet skyldes den britiske velferdsmodellen, hvor kostnader forbundet med barnepass er høye.

Det at kvinner med barn oftere velger å jobbe deltid i Storbritannia og Tyskland kan ha ført til at noe av effekten av antall barn kan ha blitt tatt over av antall arbeidstimer. Blant norske kvinner jobber mødre like mye fulltid som de som ikke er mødre, noe som gjør det lite sannsynlig at antall arbeidstimer har tatt over noe av effekten av antall barn. Det at norske mødre verken jobber mer deltid eller har negativ effekt av antall barn kan tyde på at den norske velferdsmodellen er godt tilpasset den adaptive kvinnen.

### 7.2.4 Sivilstatus

Gjennom regresjonsanalysene får vi ikke støtte for hypotesen om at kvinner gir opp sin egen karriere til fordel for sin partners karriere. Dette funnet er ikke i tråd med tidligere forskning av blant annet Østbakken (2014) og Halrynjo (2009), men er et positivt funn for kvinner da det å ha partner ikke automatisk betyr at man må vike.

### 7.2.5 Forpliktelser i hjemmet

Analysene våre gir ingen støtte til hypotesen om at en betydelig mengde forpliktelser i hjemmet har negativ effekt på kvinners karrieremuligheter. At vi ikke får noen utslag hos

kvinnelige respondenter kan skyldes at kvinner tradisjonelt sett har tatt på seg ansvaret for ulønnet arbeid, og at dette er så sterkt forankret i dem, slik at de dermed klarer å balansere ulønnet og lønnet arbeid godt. Det er også mulig at kvinner ikke påvirkes av forpliktelser i hjemmet fordi mange av kvinnene som har en betydelig mengde forpliktelser også jobber mindre, og at fulltidsvariabelen dermed har tatt over noe av effekten.

Ved sammenligning med menn, er det interessant å merke seg at norske menn har negativ effekt av forpliktelser i hjemmet på karrieremuligheter. Sett i sammenheng med at norske kvinner jobber mye fulltid og de norske respondentene har flest barn, kan det ligge større forventninger til menn i forhold til forpliktelser i hjemmet i Norge. I motsetning til de norske kvinnene kan den negative effekten hos norske menn indikere at de ikke klarer å balansere ulønnet og lønnet arbeid like godt.

## 8. Konklusjon

I det følgende vil vi oppsummere funnene i masterutredningen, samt presentere forslag til videre forskning. Vi vil i tillegg gjennomgå de mest sentrale begrensningene ved utredningen.

### 8.1 Konklusjon

Formålet med masterutredningen var å undersøke hvilke faktorer som påvirker kvinners karrieremuligheter i Norge, Tyskland og Storbritannia. I tillegg ønsket vi å undersøke om disse faktorene varierte på tvers av de tre landene.

Gjennom analysene finner vi en negativ sammenheng mellom gode karrieremuligheter og det å jobbe med en overvekt av andre kvinner med samme stillingstittel, for alle kvinnene. Videre finner vi for norske kvinner en negativ sammenheng mellom gode karrieremuligheter og det å ha kvinnelig sjef. For de tyske kvinnene finner vi en negativ sammenheng mellom gode karrieremuligheter og økt alder, men en positiv sammenheng mellom gode karrieremuligheter og økt utdanningsnivå. Blant de britiske kvinnene finner vi en positiv sammenheng mellom gode karrieremuligheter og det å jobbe fulltid.

Et svært interessant funn er at ingen av de familierelaterte variablene i våre analyser har sammenheng med gode karrieremuligheter for noen av kvinnene. Vi ser likevel at mange britiske kvinner med barn velger å jobbe deltid, noe som har negativ sammenheng med gode karrieremuligheter og som kan tyde på at det i Storbritannia ikke legges like godt til rette for arbeidende mødre. I tillegg ser vi at de tyske kvinnene oftere velger å ikke få barn enn de norske og britiske kvinnene, noe som kan ha sammenheng med den tyske velferdsmodellen hvor deltakelse i arbeidsmarkedet står sentralt. Tyske kvinners valg av å jobbe mye fulltid kan dermed skyldes den tyske velferdsstatens struktur, og konsekvensen av dette kan være at tyske kvinner utsetter å få barn. I våre analyser finner vi at de norske kvinnene får flest barn av kvinnene, og at de i tillegg jobber mest fulltid. Norske kvinner med barn jobber også like mye fulltid som norske kvinner uten barn. Disse funnene kan indikere at den norske velferdsstaten legger godt til rette for å kombinere karriere og familie.



## 8.2 Forslag til videre forskning

I våre analyser finner vi negative sammenhenger mellom gode karrieremuligheter og det å jobbe med en overvekt av kvinner med samme stillingstittel, for kvinner i alle de tre landene. Som diskutert tidligere, kan dette være en indikasjon på at opplevde karrieremuligheter i typiske kvinneyrker er dårligere enn i andre yrker. I denne sammenheng kan det være interessant å studere kvinneyrkene mer spesifikt, noe som kan gi et bedre grunnlag for å trekke konklusjoner knyttet til karrieremulighetene i disse yrkene. I tillegg vil man kunne undersøke hvorvidt det er forskjeller mellom de ulike kvinneyrkene.

Videre kan det være interessant å sammenligne de skandinaviske landene, da de alle representerer den sosialdemokratiske velferdsmodellen. Det at vi ikke finner noen sammenheng mellom gode karrieremuligheter og de familierelaterte variablene i denne utredningen, betyr ikke nødvendigvis at det ikke er noen effekt av disse variablene i land som vi anser som veldig like Norge. Dermed kan det være av interesse å studere om disse variablene gir utslag i våre naboland, Sverige og Danmark.

## 8.3 Begrensninger

I masterutredningen benyttes sekundærdata, og vi har dermed ikke hatt mulighet til å utforme undersøkelsen til vårt formål. Blant annet hadde det vært relevant med flere spørsmål knyttet til karriere. Vår avhengige variabel er et subjektivt mål, og vi har ingen informasjon om hvorvidt karriere er viktig for respondentene eller om respondentenes jobb gir gode muligheter for karriere. Dette vil kunne påvirke respondentenes holdning til spørsmålet om karrieremuligheter. I tillegg har vi benyttet oss av tverrsnittsdata, som gjør det vanskelig å trekke konklusjoner i forhold til årsak-virkning. Vi finner sammenhenger, men kan ikke bevise kausalitet. Dersom vi hadde benyttet oss av paneldata hadde det vært mulig å trekke konklusjoner om kausale sammenhenger.

Masterutredningen tar for seg et begrenset utvalg av variabler, noe som gjenspeiles i regresjonsanalysenes forklaringsgrader. Den høyeste forklaringsgraden i våre analyser er 0,109, som betyr at modellen kan forklare 10,9 % av variasjonen i den avhengige variabelen. For å øke forklaringsgraden kunne det vært interessant å inkludere andre relevante variabler, som for eksempel bedriftsstørrelse, ansiennitet, jobbtilfredshet og helse.

## 9. Litteraturliste

- Albrecht, J., Björklund, A., & Vroman, S. (2003). Is There a Glass Ceiling in Sweden? *Journal of Labor Economics*, 21(1), ss. 145-177. doi:10.1086/344126
- Arulampalam, W., Booth, A. L., & Bryan, M. L. (2007). Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution. *Industrial and Labor Relations Review*, 60(2), ss. 163-186.
- Barrabés, N., & Østli, G. K. (2015). *Norsk standard for utdanningsgruppering: Revidert 2000 Dokumentasjon*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Becker, G. S. (1985). Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics*, 3(1), ss. 33-58.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3. utg.). Chicago: The University of Chicago Press.
- Cambridge University Press. (2016). Cambridge online dictionary. Hentet 8. desember, 2016 fra <http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/career>
- Christensen, J., & Berg, O. T. (2015). Velferdsstat. *Store norske leksikon*. Hentet 23. september, 2016 fra <https://snl.no/velferdsstat>
- Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), ss. 1297-1338. doi:10.1086/511799
- Derks, B., Van Laar, C., & Ellemers, N. (2016). The queen bee phenomenon: Why women leaders distance themselves from junior women. *The Leadership Quarterly*, 27, ss. 456-459. doi:10.1016/j.leaqua.2015.12.007
- Dezsö, C. L., & Ross, D. G. (2012). Does female representation in top management improve firm performance? A panel data investigation. *Strategic Management Journal*, 33(9), ss. 1072-1089. doi:10.1002/smj.1955
- Dreher, G. F. (2003). Breaking the glass ceiling: The effects of sex ratios and work-life programs on female leadership at the top. *Human Relations*, 56(5), ss. 541-562.

- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton: Princeton University Press.
- Eurofound. (2012). *Fifth European Working Conditions Survey*. Hentet 23. august, 2016 fra [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1182en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1182en.pdf)
- Eurofound. (2013). Horizontal segregation. Hentet 28. september, 2016 fra <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/horizontal-segregation>
- European Commission. (2010). *Your social security rights in the United Kingdom*. Hentet 26. september, 2016 fra [http://ec.europa.eu/employment\\_social/empl\\_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20United%20Kingdom\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20United%20Kingdom_en.pdf)
- European Commission. (2013). *Women and men in leadership positions in the European Union*. doi:10.2838/50821
- Francesconi, M. (2001). Determinants and consequences of promotions in Britain. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 63(3), ss. 279-310.
- Hakim, C. (2000). *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Halrynjo, S. (2009). *Mødre og fedre i møte med karrierelogikkens spilleregler*. Doktoravhandling, Universitetet i Oslo, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Oslo.
- Halrynjo, S., Kitterød, R. H., & Teigen, M. (2015). Hvorfor så få kvinner på toppen i norsk næringsliv? - En analyse av hva topplederne selv sier. *Søkelys på arbeidslivet*, 32(1-2), ss. 111-136.
- InterNations. (u.d. a). Childcare and Kindergartens in Germany. Hentet 26. september, 2016 fra <https://www.internations.org/germany-expats/guide/15985-family-children-education/childcare-and-kindergartens-in-germany-15989>

- InterNations. (u.d. b). Childcare in the UK. Hentet 21. november, 2016 fra <https://www.internations.org/great-britain-expats/guide/16127-family-children-education/childcare-in-the-uk-16123>
- InterNations. (u.d. c). Social Security in Germany. Hentet 23. september, 2016 fra <https://www.internations.org/germany-expats/guide/15984-social-security-taxation/social-security-in-germany-15970>
- InterNations. (u.d. d). UK Childcare for Toddlers and Older Kids. Hentet 27. september, 2016 fra <https://www.internations.org/great-britain-expats/guide/16127-family-children-education/childcare-in-the-uk-16123/uk-childcare-for-toddlers-and-older-kids-2>
- Joynt, P. (1992). *Liv og karriere*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Kunnskapsdepartementet. (2016). Rett til barnehageplass. Hentet 29. november, 2016 fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/familie-og-barn/barnehager/innsikt/opptak-i-barnehagen/id2344761/>
- Kunze, A. (2014). *The Family Gap in Career Progression*. Discussion Paper No. 8478, The Institute for the Study of Labor.
- Kunze, A., & Miller, A. R. (2014). *Women Helping Women? Evidence from Private Sector Data on Workplace Hierarchies*. Discussion Paper No. 8725, The Institute for the Study of Labor.
- Lazear, E. P., & Gibbs, M. (2009). *Personnel Economics in Practice* (2. utg.). Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.
- Lucifora, C., & Vigani, D. (2016). *What If Your Boss Is a Woman? Work Organization, Work-Life Balance and Gender Discrimination at the Workplace*. Discussion Paper No. 9737, The Institute for the Study of Labor.
- McKinsey & Company Inc. (2007). *Women Matter: Gender diversity, a corporate performance driver*. McKinsey & Company, Inc.

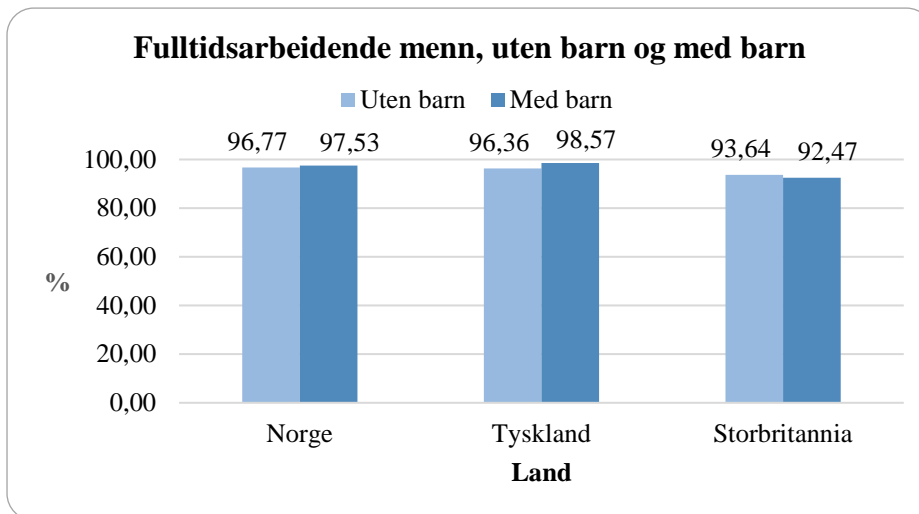
- McKinsey & Company Inc. (2010). *Women at the top of corporations: Making it happen*. McKinsey & Company, Inc.
- NAV. (2016a). Barnetrygd. Hentet 27. september, 2016 fra <https://www.nav.no/no/Person/Familie/Barnetrygd+og+kontantstotte/barnetrygd--156>
- NAV. (2016b). Foreldrepenger. Hentet 27. september, 2016 fra <https://www.nav.no/no/Person/Familie/Venter+du+barn/foreldrepenger--347653>
- NAV. (2016c). Kontantstøtte. Hentet 27. september, 2016 fra <https://www.nav.no/no/Person/Familie/Barnetrygd+og+kontantstotte/kontantst%C3%B8tte>
- NOU 2008:6. (2008). *Kjønn og lønn - Fakta, analyser og virkemidler for likelønn*. Oslo: Barne- og likestillingsdepartementet.
- OECD. (2010). *Fertility rates*. Hentet 15. desember, 2016 fra <https://data.oecd.org/pop/fertility-rates.htm>
- OECD. (2014). *Gender wage gap*. Hentet 4. oktober, 2016 fra <https://www.oecd.org/gender/data/genderwagegap.htm>
- OECD. (2015a). *Government at a Glance - 2015 edition: Public employment*. Hentet 17. november, 2016 fra [http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=LFS\\_D#](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=LFS_D#)
- OECD. (2015b). *LFS by sex and age - indicators: Labour force participation rate*. Hentet 4. oktober, 2016 fra <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=64197>
- OECD. (2016). *Part-time employment rate*. Hentet 1. november, 2016 fra <https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm>
- Rubery, J., Smith, M., & Fagan, C. (1999). *Women's Employment in Europe: Trends and Prospects*. London: Routledge.
- Schøne, P. (2001). *Konjunkturedring, mobilitet og kjønnssegregering*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

- Statistisk sentralbyrå. (2011). *Standard for yrkesklassifisering*. Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Statistisk sentralbyrå. (2014). *Dette er Norge 2014: Hva tallene forteller*. Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Storvik, A. E., & Schøne, P. (2008). In search of the glass ceiling: gender and recruitment to management in Norway's state bureaucracy. *British Journal of Sociology*, 59(4), ss. 729-756.
- Teigen, M. (Red.). (2015). *Virkninger av kjønnskvoltering i norsk næringsliv*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Østbakken, K. M. (2014). Kjønn, lønn og barn - hva betyr timelønnsnivået til kvinner og menn? *Søkelys på arbeidslivet*, 31(3), ss. 229-248.

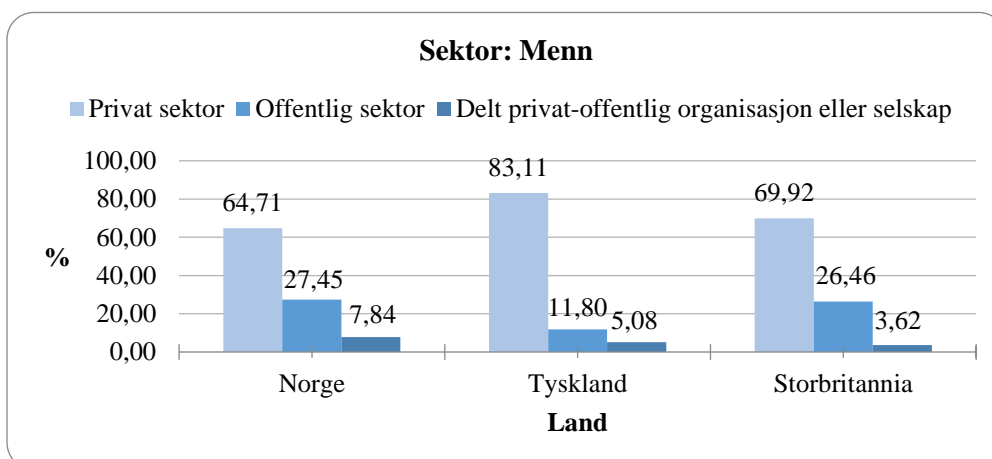
## 10. Vedlegg

### Vedlegg 1: Figurer for mannlige respondenter

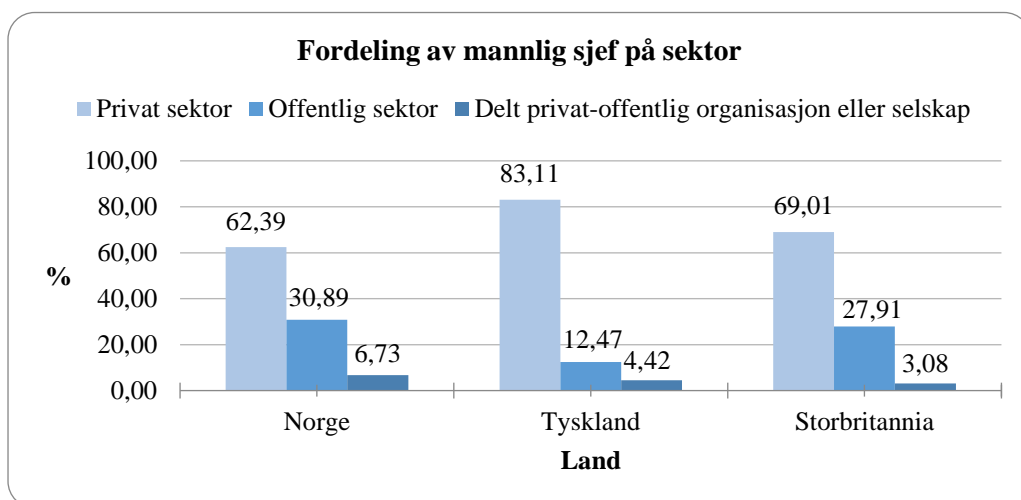
- a. Andel menn, uten barn og med barn, som jobber fulltid



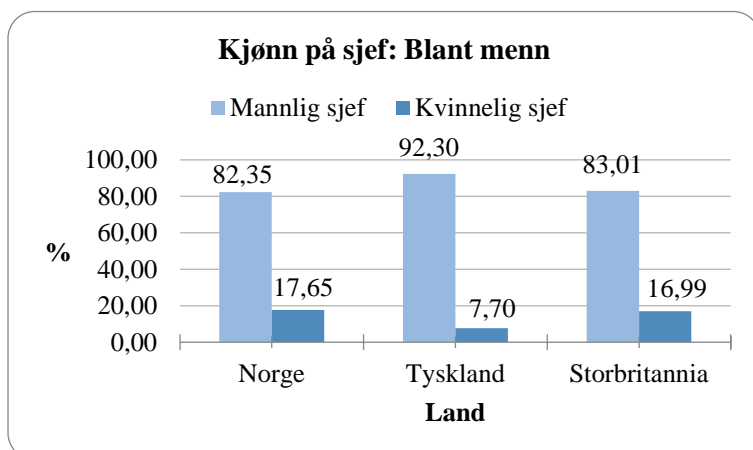
- b. Andel menn som jobber i privat sektor, offentlig sektor og delt privat-offentlig organisasjon eller selskap



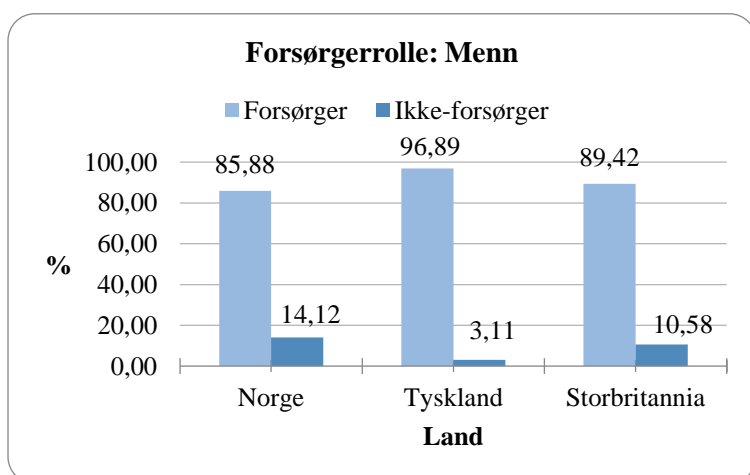
c. Oversikt over hvilke sektorer mannlige ledere befinner seg i



d. Andel mannlige respondenter med mannlig og kvinnelig sjef

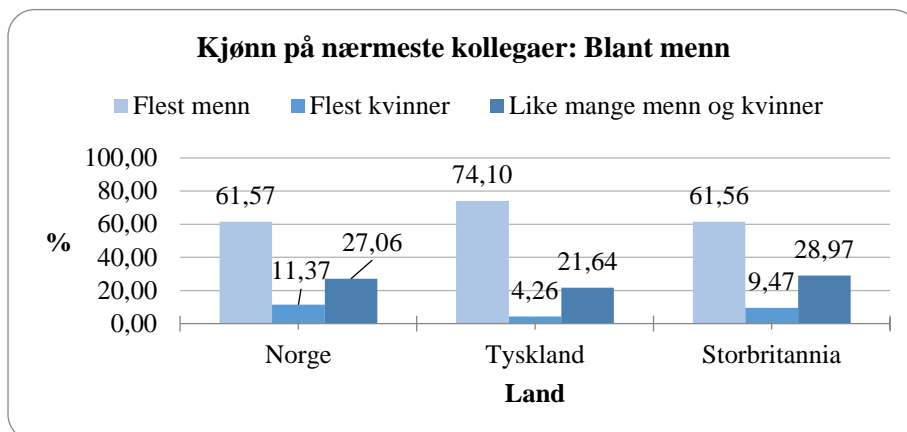


e. Andel mannlige respondenter som er forsørger og ikke-forsørger

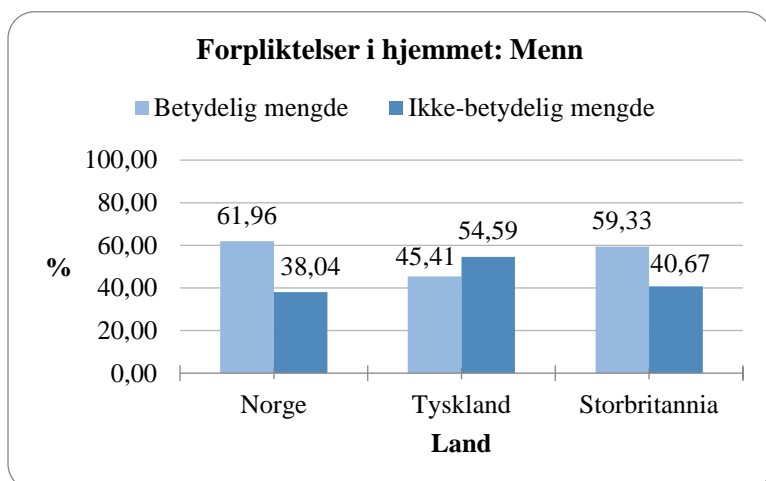




- f. Andel menn med flest mannlige, flest kvinnelige og like mange mannlige og kvinnelige kollegaer



- g. Andel menn med og uten en betydelig mengde forpliktelser i hjemmet



## Vedlegg 2: T-tester

Variabel	Utvalg 1	Utvalg 2	Gjennomsnitt 1	Gjennomsnitt 2	T-verdi
<b>Gode karrieremuligheter</b>	Tyskland	Norge	0,2386	0,3199	-3,5524***
	Storbritannia	Norge	0,4409	0,3199	4,6404***
	Tyskland	Storbritannia	0,2386	0,4409	-9,3304***
	Tyske kvinner	Norske kvinner	0,1906	0,2861	-3,2131***
	Britiske kvinner	Norske kvinner	0,4626	0,2861	5,1234***
	Tyske kvinner	Britiske kvinner	0,1906	0,4626	-9,2627***
<b>Alder</b>	Tyske kvinner	Norske kvinner	39,9564	40,8555	-1,5911
	Britiske kvinner	Norske kvinner	40,0514	40,8555	-1,3887
	Tyske kvinner	Britiske kvinner	39,9564	40,0514	-0,1817
<b>Utdanningsnivå</b>	Tyskland	Norge	2,7330	4,0219	-22,1724***
	Storbritannia	Norge	3,0635	4,0219	-14,4913***
	Tyskland	Storbritannia	2,7330	3,0635	-5,4131***
	Tyske kvinner	Norske kvinner	2,7786	4,0767	-16,1901***
	Britiske kvinner	Norske kvinner	3,0607	4,0767	-11,6509***
	Tyske kvinner	Britiske kvinner	2,7786	3,0607	-3,3688***
<b>Fulltid</b>	Tyskland	Norge	0,8475	0,8771	-1,7264*
	Storbritannia	Norge	0,7001	0,8771	-8,3531***
	Tyskland	Storbritannia	0,8475	0,7001	7,5774***
	Tyske kvinner	Norske kvinner	0,7078	0,8053	-3,3645***
	Britiske kvinner	Norske kvinner	0,5070	0,8053	-9,2091***
	Tyske kvinner	Britiske kvinner	0,7078	0,5070	6,4759***
	Norske kvinner uten barn	Norske kvinner med barn	0,8286	0,7949	0,7415
	Tyske kvinner uten barn	Tyske kvinner med barn	0,8571	0,5612	8,0883***
	Britiske kvinner uten barn	Britiske kvinner med barn	0,7021	0,4111	6,0147***
	Norske menn uten barn	Norske menn med barn	0,9677	0,9753	-0,3422
	Tyske menn uten barn	Tyske menn med barn	0,9636	0,9857	-1,7621*
	Britiske menn uten barn	Britiske menn med barn	0,9364	0,9247	0,4347
<b>Offentlig sektor</b>	Tyskland	Norge	0,1361	0,4731	-14,7530***
	Storbritannia	Norge	0,3723	0,4731	-3,7613***
	Tyskland	Storbritannia	0,1361	0,3723	-11,8302***
	Tyske kvinner	Norske kvinner	0,1561	0,6224	-15,2526***
	Britiske kvinner	Norske kvinner	0,4626	0,6224	-4,4709***
	Tyske kvinner	Britiske kvinner	0,1561	0,4626	-10,6937***
<b>Flest kvinner</b>	Tyske kvinner	Norske kvinner	0,6697	0,7198	-1,5843
	Britiske kvinner	Norske kvinner	0,5607	0,7198	-4,6418***
	Tyske kvinner	Britiske kvinner	0,6697	0,5607	3,4818***
<b>Kvinnelig sjef</b>	Tyskland	Norge	0,2403	0,4495	-8,7262***
	Storbritannia	Norge	0,4219	0,4495	-1,0247
	Tyskland	Storbritannia	0,2403	0,4219	-8,3948***
	Tyske kvinner	Norske kvinner	0,4211	0,6549	-7,0119***
	Britiske kvinner	Norske kvinner	0,6332	0,6549	-0,6229
	Tyske kvinner	Britiske kvinner	0,4211	0,6332	-6,7515***

T-verdi for test av forskjell i gjennomsnitt mellom utvalg 1 og utvalg 2 med antatt ulik varians. (\* 10%-signifikansnivå, \*\* 5%-signifikansnivå, \*\*\* 1%-signifikansnivå).

Variabel	Utvalg 1	Utvalg 2	Gjennomsnitt 1	Gjennomsnitt 2	T-verdi
<b>Antall barn</b>	Tyskland	Norge	0,7442	1,2963	-10,1448***
	Storbritannia	Norge	1,0915	1,2963	-3,3353***
	Tyskland	Storbritannia	0,7442	1,0915	-7,3252***
	Tyske kvinner	Norske kvinner	0,7713	1,3953	-8,0943***
	Britiske kvinner	Norske kvinner	1,1776	1,3953	-2,6162***
	Tyske kvinner	Britiske kvinner	0,7713	1,1776	-6,4661***
<b>Har barn</b>	Tyske kvinner	Norske kvinner	0,5045	0,6903	-5,6332***
	Britiske kvinner	Norske kvinner	0,6706	0,6903	-0,5811
	Tyske kvinner	Britiske kvinner	0,5045	0,6706	-5,3256***
<b>Partner</b>	Tyske kvinner	Norske kvinner	0,7078	0,7168	-0,2883
	Britiske kvinner	Norske kvinner	0,6659	0,7168	-1,5206
	Tyske kvinner	Britiske kvinner	0,7078	0,6659	1,3995
<b>Forsørger</b>	Tyske kvinner	Norske kvinner	0,3956	0,5575	-4,7435***
	Britiske kvinner	Norske kvinner	0,5257	0,5575	-0,8779
	Tyske kvinner	Britiske kvinner	0,3956	0,5257	-4,0749***
<b>Forpliktelser i hjemmet</b>	Tyskland	Norge	0,6572	0,7609	-4,6353***
	Storbritannia	Norge	0,7700	0,7609	0,3932
	Tyskland	Storbritannia	0,6572	0,7700	-5,5082***
	Tyske kvinner	Norske kvinner	0,8820	0,8673	0,6420
	Britiske kvinner	Norske kvinner	0,9182	0,8673	2,2427**
	Tyske kvinner	Britiske kvinner	0,8820	0,9182	-1,8943*
T-verdi for test av forskjell i gjennomsnitt mellom utvalg 1 og utvalg 2 med antatt ulik varians. (* 10%-signifikansnivå, ** 5%-signifikansnivå, *** 1%-signifikansnivå).					

### Vedlegg 3: Regresjoner for mannlige respondenter

#### a. Lineær sannsynlighetsregresjon av gode karrieremuligheter for norske menn

	(1)	(2)	(3)
Alder	-0.0624 (0.0383)	-0.0695* (0.0386)	-0.0480 (0.0408)
Alder kvadrert	0.000698 (0.000474)	0.000790* (0.000478)	0.000523 (0.000504)
Utdanningsnivå	0.0860*** (0.0270)	0.104*** (0.0289)	0.106*** (0.0287)
Fulltid		-0.00189 (0.183)	0.0548 (0.185)
Offentlig sektor		-0.146** (0.0721)	-0.168** (0.0721)
Kvinnedominert yrke		-0.00320 (0.0682)	-0.0404 (0.0690)
Flest kvinner		-0.114 (0.101)	-0.119 (0.101)
Kvinnelig sjef		0.0502 (0.0854)	0.0510 (0.0848)
Antall barn			0.0101 (0.0335)
Partner			-0.0352 (0.0839)
Forsørger			-0.175* (0.0893)
Forpliktelser i hjemmet			-0.146** (0.0650)
Konstant	1.360* (0.764)	1.469* (0.783)	1.265 (0.820)
$R^2$	0.062	0.087	0.118
Observasjoner	255	255	255

Standardfeil i parentes

\*  $p < 0.1$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*\*\*  $p < 0.01$

b. Lineær sannsynlighetsregresjon av gode karrieremuligheter for tyske menn

	(1)	(2)	(3)
Alder	0.0107 (0.0220)	0.00644 (0.0221)	-0.00914 (0.0228)
Alder kvadrert	-0.000194 (0.000274)	-0.000154 (0.000275)	0.0000366 (0.000283)
Utdanningsnivå	0.0818*** (0.0142)	0.0820*** (0.0143)	0.0801*** (0.0143)
Fulltid		0.287** (0.111)	0.291*** (0.112)
Offentlig sektor		0.103* (0.0558)	0.104* (0.0557)
Kvinnedominert yrke		0.0109 (0.0466)	0.0139 (0.0465)
Flest kvinner		-0.159* (0.0923)	-0.150 (0.0925)
Kvinnelig sjef		0.0216 (0.0688)	0.0251 (0.0687)
Antall barn			0.0553** (0.0231)
Partner			-0.0390 (0.0448)
Forsørger			0.0194 (0.102)
Forpliktelser i hjemmet			0.0197 (0.0373)
Konstant	-0.0377 (0.428)	-0.223 (0.442)	0.0427 (0.462)
$R^2$	0.060	0.080	0.091
Observasjoner	610	610	610

Standardfeil i parentes

\*  $p < 0.1$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*\*\*  $p < 0.01$

c. Lineær sannsynlighetsregresjon av gode karrieremuligheter for britiske menn

	(1)	(2)	(3)
Alder	0.0112 (0.0309)	0.00673 (0.0316)	0.00681 (0.0330)
Alder kvadrert	-0.000237 (0.000392)	-0.000189 (0.000401)	-0.000191 (0.000417)
Utdanningsnivå	0.0550*** (0.0182)	0.0431** (0.0193)	0.0410** (0.0196)
Fulltid		0.109 (0.105)	0.106 (0.106)
Offentlig sektor		0.0732 (0.0611)	0.0780 (0.0616)
Kvinnedominert yrke		0.0497 (0.0563)	0.0560 (0.0576)
Flest kvinner		0.0450 (0.0971)	0.0483 (0.0979)
Kvinnelig sjef		0.0137 (0.0786)	0.0160 (0.0790)
Antall barn			-0.0187 (0.0252)
Partner			0.0138 (0.0662)
Forsørger			0.0371 (0.0873)
Forpliktelser i hjemmet			0.0273 (0.0549)
Konstant	0.193 (0.589)	0.182 (0.599)	0.145 (0.612)
$R^2$	0.045	0.057	0.060
Observasjoner	359	359	359

Standardfeil i parentes

\*  $p < 0.1$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*\*\*  $p < 0.01$

