



# (U)lik lønn for samme arbeid?

*En empirisk studie av lønnsforskjellene mellom kvinnelige og mannlige  
økonomer i Norge*

**Ingrid Cecilie Brakstad og Sigrid Barstad Sanner**

**Veileder: Astrid Kunze**

Masterutredning i økonomi og administrasjon

Hovedprofil: BUS og ECO

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 masterutredningen er skrevet som en del av vår mastergrad i Økonomi og Administrasjon med spesialisering innen Økonomisk Styring og Økonomisk Analyse. Prosessen har vært både lærerrik og krevende, men vi er stolte av resultatet. Det markerer slutten på vår femårige siviløkonomutdanning på NHH - Norges Handelshøyskole.

Lønnsforskjeller og en skjev kjønnsfordeling i næringslivet, er tema som har opptatt oss over en lenger tid. Som snart ferdigutdannede siviløkonomer, er vi svært spente på hvilket arbeidsliv vi går i møte. Motivasjonen for å skrive denne oppgaven har derfor vært å finne ut hva som skaper lønnsforskjeller mellom siviløkonomer. Det har vært både lærerikt og utfordrende, og vi håper oppgaven kan bidra til å belyse et viktig tema. Skal man lykkes med å tette lønnsgapet, er det viktig å være bevisst på hvorfor det oppstår. Det håper vi vår oppgave kan bidra til.

Vi vil rette en stor takk til veilederen vår, Astrid Kunze. Hun har gitt oss verdifulle tilbakemeldinger, delt kunnskap og utfordret tankegangen vår. Hennes forskning på lønnsforskjeller har også inspirert oss til å velge nettopp dette temaet.

Norges Handelshøyskole

Bergen, juni 2022

---

Ingrid Cecilie Brakstad

---

Sigrid Barstad Sanner

# Sammendrag

Formålet med denne oppgaven er å studere lønnsforskjellene mellom kvinnelige og mannlige siviløkonomer i Norge. Med det utgangspunkt undersøker vi størrelsen på lønnsgapet, hvordan det utvikler seg gjennom karriereløpet og hvordan lønnsforskjellene kan forklares. Dette gjør vi både for samtlige økonomer under 55 år og økonomer uteksaminert mellom 2009 og 2019. Undersøkelsen er basert på registerdata fra Microdata.no, og vi benytter tverrsnittsdata fra 2019. Et viktig bidrag er dermed at vi benytter ferske data, av høy kvalitet, til å gi et oppdatert bilde av lønnsgapet blant siviløkonomer.

Resultatene av analysen viser at det rå (ikke-justerte) lønnsgapet mellom kvinnelige og mannlige siviløkonomer under 55 år, er på 20.12 prosent. Lønnsforskjellene er imidlertid mindre for økonomene tidlig i karriereløpet, hvor det rå lønnsgapet på 13.95 prosent. Dekomponeringsanalysen bekrefter at ulik erfaring er en viktig kilde til lønnsgapet. For økonomer under 55 år, forklarer erfaring 23 prosent av det totale lønnsgapet. Erfaring er også en viktig kilde til det uforklarte lønnsgapet. Vi finner nemlig at de mannlige økonomene har høyere avkastning av arbeidserfaring enn de kvinnelige. Det gjør at lønnsforskjellene øker gjennom karriereløpet. Denne effekten er særlig stor for de yngste økonomene, noe som indikerer at lønnsforskjellene øker mest i begynnelsen av karrieren.

Størrelsen på lønnsgapet varierer også mellom ulike yrker og sektorer. Både lønnsgapet og lønnsnivået er lavest i yrker og sektorer med et flertall av kvinner. Samtidig ser det ut til at lønnsforskjellene er større i yrker og sektorer der gjennomsnittslønnen til de mannlige økonomene er høyere. Samlet sett finner vi at kjønnssegregering i arbeidsmarkedet forklarer 30 prosent av det totale lønnsgapet mellom kvinnelige og mannlige siviløkonomer under 55 år.

I denne studien bekrefter vi at det er et lønnsgap mellom kvinner og menn, også blant økonomer i Norge. For å lykkes med å tette lønnsgapet og oppnå full likestilling, er det ulike grep som bør vurderes. For det første bør det forskes videre på hvorfor mannlige økonomer har høyere avkastning av erfaring. I tillegg bør man se nærmere på strukturene som bidrar til kjønnssegregering i arbeidslivet. Dersom kjønnssegregering skyldes sosiale barrierer og strukturer som favoriserer menn, bør man iverksette tiltak som sikrer kvinnelige og mannlige siviløkonomer like forutsetninger.

# Innhold

<b>1</b>	<b>Innledning</b>	<b>1</b>
1.1	Forskningsspørsmål . . . . .	3
1.2	Studiens bidrag og begrensninger . . . . .	3
1.3	Videre oppbygging av oppgaven . . . . .	4
<b>2</b>	<b>Bakgrunn for lønnsgapet mellom kjønnene</b>	<b>5</b>
2.1	Lønnsgapets størrelse og utvikling . . . . .	5
2.1.1	Lønnsgapet i en internasjonal sammenheng . . . . .	5
2.1.2	Lønnsgapet i Norge . . . . .	7
2.1.3	Lønnsgapet blant norske siviløkonomer . . . . .	9
2.2	Årsaker til lønnsforskjeller mellom kjønnene . . . . .	10
2.2.1	Humankapital og lønnsforskjeller . . . . .	11
2.2.1.1	Avkastningen av utdanning og arbeidserfaring . . . . .	11
2.2.1.2	Konsekvensen av fravær fra yrkeslivet . . . . .	12
2.2.1.3	Betydningen av familie . . . . .	13
2.2.2	Kjønnssegregering i arbeidsmarkedet . . . . .	14
2.2.2.1	Horisontal segregering . . . . .	14
2.2.2.2	Vertikal segregering . . . . .	15
2.2.3	Lønnsdannelse og lønnsstruktur . . . . .	15
2.2.3.1	Den norske lønnsmodellen med koordinert lønnsdannelse . . . . .	16
2.2.3.2	Konsekvensen av ikke-lineære lønnsstrukturer . . . . .	17
2.2.4	Diskriminering i arbeidsmarkedet . . . . .	17
2.2.5	Preferanser og karrierevalg . . . . .	18
<b>3</b>	<b>Data</b>	<b>20</b>
3.1	Beskrivelse av datasettene og utvelgelsesprosessen . . . . .	20
3.1.1	Datasettet med norske siviløkonomer . . . . .	20
3.1.2	Utvelgelsesprosessen i Microdata . . . . .	21
3.2	Lønnsnivået blant norske siviløkonomer i 2019 . . . . .	22
3.3	Variabler som kan forklare lønn og lønnsforskjeller . . . . .	24
3.3.1	Arbeidserfaring . . . . .	25
3.3.2	Deltid . . . . .	27
3.3.3	Yrke . . . . .	28
3.3.4	Sektor . . . . .	30
<b>4</b>	<b>Metodisk tilnærming</b>	<b>32</b>
4.1	Estimering av lønnsgapet blant økonomer . . . . .	32
4.1.1	Estimering av det rå lønnsgapet . . . . .	32
4.1.2	Estimering av lønnsgapet med kontrollvariabler . . . . .	33
4.1.3	Estimering av lønnsgapet i ulike yrker og sektorer . . . . .	34
4.1.4	Test av hvorvidt lønnsgapet er signifikant . . . . .	35
4.2	Test av kjønnsforskjeller i avkastningen av erfaring . . . . .	36
4.3	Dekomponering av lønnsgapet . . . . .	37
4.3.1	Det uforklarte lønnsgapet og metodens begrensninger . . . . .	38
<b>5</b>	<b>Analyse av lønnsgapet blant siviløkonomer</b>	<b>40</b>

---

5.1	Forskningsspørsmål 1: Hvor stort er lønnsgapet blant siviløkonomer? . . .	40
5.1.1	Estimering av lønnsgapet blant siviløkonomer . . . . .	40
5.1.2	Lønnsgapet blant siviløkonomer tidlig i karriereløpet . . . . .	43
5.1.3	Lønnsforskjeller mellom siviløkonomer i ulike yrker . . . . .	45
5.1.4	Lønnsforskjeller mellom siviløkonomer i ulike sektorer . . . . .	46
5.1.5	Oppsummering . . . . .	47
5.2	Forskningsspørsmål 2: Hvordan utvikler lønnsgapet seg gjennom karriereløpet?	47
5.2.1	Lønnsforskjeller mellom økonomer med lik erfaring . . . . .	48
5.2.2	Test av kjønnsforskjeller i avkastningen av erfaring . . . . .	49
5.3	Forskningsspørsmål 3: Hvordan kan vi forklare lønnsforskjellene? . . . . .	51
5.3.1	Dekomponering av lønnsgapet blant økonomer under 55 år . . . . .	51
5.3.2	Dekomponering av lønnsgapet blant økonomer tidlig i karriereløpet	53
5.3.3	Oppsummering og sammenligning . . . . .	54
<b>6</b>	<b>Diskusjon av oppgavens hovedfunn</b>	<b>55</b>
6.1	Hovedfunn . . . . .	55
6.2	Diskusjon av hovedfunn og metodisk tilnærming . . . . .	56
6.2.1	Kjønnsforskjeller i mengde og avkastningen av erfaring . . . . .	57
6.2.2	Deltidsarbeid . . . . .	59
6.2.3	Kjønnssegregering i arbeidsmarkedet . . . . .	59
<b>7</b>	<b>Konklusjon</b>	<b>62</b>
	<b>Referanser</b>	<b>64</b>
	<b>Appendiks</b>	<b>69</b>
A1	Variabler . . . . .	69
A2	F1: Estimering av lønnsgap . . . . .	71
A3	F2: Utvikling i lønnsgapet . . . . .	73
A4	F3: Forklaringer på lønnsgapet . . . . .	74

## Figurliste

3.1	Antall økonomer, i utvalget, uteksaminert i årene fra 1990 til 2019 . . . .	26
3.2	Kjønnsbalansen for siviløkonomer som jobber deltid . . . . .	28
3.3	Kjønnsbalanse for siviløkonomer i de ulike yrkene . . . . .	29
3.4	Kjønnsbalanse for siviløkonomer i de ulike sektorene . . . . .	31
5.1	Lønnsgapet mellom kvinnelige og mannlige økonomer i ulike yrkesgrupper	45
5.2	Lønnsgapet mellom kvinnelige og mannlige økonomer i ulike sektorer . .	47
5.3	Lønn og lønnsgap i 2019 for kvinnelige og mannlige siviløkonomer med lik mengde erfaring . . . . .	48

## Tabelliste

3.1	Utvelgelsesprosess for datasettene som brukes i analysen . . . . .	21
3.2	Kvinneandelen i utvalgene . . . . .	22
3.3	Heltidsekvivalent månedslønn i 2019 for norske siviløkonomer . . . . .	23
3.4	Deskriptiv statistikk av de uavhengige variablene . . . . .	25
5.1	Estimering av lønnsgap, samtlige siviløkonomer under 55 år . . . . .	41
5.2	Estimering av lønnsgap, økonomer tidlig i karrieren . . . . .	44
5.3	Avkastning av erfaring . . . . .	50
5.4	Dekomponering av lønnsgap mellom kvinnelige og mannlige økonomer . .	52
A1.1	Oversikt over variablene med henvisning til variabel i Microdata . . . . .	69
A1.2	Yrkesklassifisering: oversikt over hvilke yrker som inngår i hver kategori .	69
A1.3	Institusjonell sektorgruppering . . . . .	70
A2.1	Regresjonsresultater: estimering av lønnsgap i ulike ykesgrupper . . . . .	71
A2.2	Regresjonsresultater: estimering av lønnsgap i ulike sektorer . . . . .	72
A3.1	Regresjonsresultater: Effekten av kjønn på avkastningen av erfaring . . .	73
A4.1	Regresjonsresultater brukt til OB-dekomponering . . . . .	74



# 1 Innledning

Siden 1970-tallet har lønnsgapet mellom kvinner og menn avtatt i de fleste utviklede land (Kunze, 2018). Dette er blant annet et resultat av at kvinner har fått et høyere utdanningsnivå og mer arbeidsmarkedserfaring (Blau og Kahn, 2017). Likevel vedvarer lønnsgapet, både i Norge og internasjonalt. En viktig årsak til dette er at det fremdeles er en skjev kjønnsbalanse i arbeidslivet. Samtidig er det også en vesentlig andel av lønnsgapet som ikke lar seg forklare av at kvinner og menn har ulike karakteristikk. Det kan indikere at arbeidslivsdiskriminering bidrar til at kvinner får dårligere betalt enn sine mannlige kollegaer.

Norge er et av verdens mest likestilte land. Tall fra Statistisk sentralbyrå (2022) sitt likestillingsbarometer, viser blant annet at kvinners yrkesdeltakelse har økt betydelig siden 1980-tallet. Dette er både et resultat av endringer i tilbud og etterspørsel, men også av institusjonelle forhold som flere barnehageplasser. Det har gjort det enklere for kvinner å kombinere familieliv og karriere. Et mer likestilt arbeidsmarked er verdifullt for enkeltindividet og det kan gi samfunnsøkonomiske gevinster. Enkle beregninger viser at uten sysselsettingsvekst blant kvinner, ville den samlede verdiskapingen i Norge vært 300 milliarder lavere i perioden mellom 1972 og 2013 (Østbakken, 2016). Et mer likestilt samfunn er dermed også et uttalt politisk mål med høy oppslutning.

Det finnes flere indikatorer for likestilling i arbeidsmarkedet. Blant annet har den skjeve kjønnsbalansen blant norske toppledere fått mye oppmerksomhet. Senest våren 2022 gikk Arne-kampanjen som en farsott i sosiale medier. I tillegg er det slik at 4 av 5 arbeidstakere jobber i et yrke som er dominert av det ene kjønn (Kandal, 2021). Med andre ord, arbeidsmarkedet i Norge er fremdeles kjønnsdelt.

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn er en annen viktig likestillingsindikator. Statistisk sentralbyrå (2017) definerer lønn som betalingen man mottar for arbeidet som utføres i et ansettelsesforhold. I tillegg kan det sies at lønn reflekterer hvilken posisjon man har i en virksomhet, fordi en høyere lønn er et tydelig signal om at man er en av de virksomheten satser på. Likestillings- og diskrimineringsloven (2017, §34) slår fast retten til likelønn. Det betyr at kvinner og menn i samme virksomhet, har rett på lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. I tillegg er arbeidsgivere pliktet til å redegjøre for tilstanden for

kjønnslikestilling i virksomheten. Til tross for dette, eksisterer det systematiske forskjeller mellom kjønnene. Blant annet er det slik at norske menn tjener mer enn kvinner. Tall fra Statistisk sentralbyrå (SSB) viser at kvinners lønn i gjennomsnitt utgjorde 87.9 prosent av menns lønn i 2021 (Fløtre og Tuv, 2022). Dette ønsker vi å undersøke nærmere.

Det kan være utfordrende å avdekke de konkrete årsakene til lønnsforskjeller mellom kvinner og menn når man ser på hele befolkningen under ett. Både fordi lønnsgapet kan variere mellom yrker, sektorer og utdanningsnivå, men kanskje særlig fordi det medfører svært heterogene utvalg (Meara et al., 2020). Studier av lønnsgapet mellom kvinner og menn søker ofte å dekomponere lønnsforskjellene i en forklart og en uforklart del. Kassenboehmer og Sinning (2014); Töpfer (2017) viser dog til at mye av det uforklarte lønnsgapet rett og slett skyldes heterogenitet i utvalgene. Med det utgangspunkt, kan det være hensiktsmessig å studere et mer homogent utvalg. Derfor har vi valgt å ta for oss én utdanningsgruppe, nemlig siviløkonomer.

Det er flere grunner til at vi har valgt å studere lønnsforskjellene blant nettopp siviløkonomer. For det første er studier innen økonomisk-administrative fag svært populære. Utdanningsområdet har opplevd en økning i antall søkere de siste årene. I 2020 hadde 12.7 prosent av søkere til høyere utdanning et slikt studium som sitt førstevalg (Samordnaopptak, 2020). Videre viser tall for 2022 at studieprogrammet på Norges Handelshøyskole er landets mest søkte for tredje år på rad (Folkestad, 2022). Det kan være flere årsaker til dette, men gode muligheter for fast jobb og et høyt lønnsnivå er trolig medvirkende.

For det andre er det slik at kvinner generelt er underrepresentert i økonomifaget. Carlin et al. (2017) anslår at det i USA alene, mangler 300.000 kvinnelige økonomer. Samtidig vet vi at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn gjerne er større blant de med høyere utdanning (Kristoffersen, 2017). Dette gjelder også for økonomer og en studie av CORE (Senter for likestillingsforskning) viser at kvinnelige økonomer i gjennomsnitt tjener mindre, og jobber på lavere stillingsnivå, enn mannlige økonomer (Halrynjo og Fekjær, 2020). Med det utgangspunkt er det interessant å studere hvilket arbeidsliv kvinnelige økonomistudenter går i møte. Derfor har vi formulert følgende problemstilling for denne masterutredningen:

*Hvor stort er lønnsgapet mellom kvinnelige og mannlige siviløkonomer i Norge, og hvordan kan lønnsforskjellene forklares?*

## 1.1 Forsknings spørsmål

Formålet med denne oppgaven er å studere lønnsforskjellene mellom kvinnelige og mannlige økonomer i Norge. Vi ønsker å gi et innblikk i hvordan situasjonen er i dag, og bruker derfor data fra 2019. Det er fordi vi ønsker gi et mest mulig oppdatert bilde på lønnsforskjellene, uten at resultatene påvirkes av Covid-19 pandemien. Først ønsker vi å finne ut hvor stort lønnsgapet er. Dernest studerer vi størrelsen på gapet i ulike stadier av karrieren. I tillegg ønsker vi undersøke hvor stor andel av lønnsgapet som kan forklares av at kvinner og menn har ulike karakteristikk og hvor stor andel som ikke lar seg forklare. For å besvare problemstillingen har vi derfor formulert tre forskningsspørsmål:

**Forsknings spørsmål 1:** Hvor stort er lønnsgapet blant siviløkonomer?

**Forsknings spørsmål 2:** Hvordan utvikler lønnsgapet seg gjennom karriereløpet?

**Forsknings spørsmål 3:** Hvordan kan vi forklare lønnsforskjellene?

For å besvare det første forskningsspørsmålet, vil vi begynne med å estimere det rå (ikke-justerte) lønnsgapet. Det vil si at vi finner forskjellen i gjennomsnittslønnen til kvinnelige og mannlige økonomer. Deretter undersøker vi størrelsen på lønnsgapet når vi kontrollerer for ulike karakteristikk. Så vil vi se om det er noen forskjeller for økonomene tidlig i karriereløpet. Vi vil også undersøke hvordan størrelsen på lønnsgapet varierer mellom ulike yrkesgrupper og sektorer. Hva gjelder det andre forskningsspørsmålet, vil vi først teste hvorvidt lønnsgapet eksisterer allerede i det økonomer trer inn i arbeidslivet. Deretter vil vi undersøke om det er slik at menn har høyere avkastning av arbeidserfaring enn kvinner. Når det kommer til det siste forskningsspørsmålet, vil vi forsøke å finne ut hvor stor andel av lønnsgapet som kan forklares av ulike karakteristikk. Her vil vi altså dekomponere lønnsgapet mellom kvinner og menn. Dette gjør vi både for alle økonomer og for de som er tidlig i karriereløpet.

## 1.2 Studiens bidrag og begrensninger

For å besvare problemstillingen og forskningsspørsmålene, benytter vi Microdata.no. Det har gitt oss muligheten til å analysere detaljert registerdata. Dette bidrar til høy grad av validitet og reliabilitet. I tillegg benytter vi tversnittdata fra 2019. Det gjør at vi kan gi et

oppdatert bilde av lønnsgapet mellom norske siviløkonomer. Et av våre viktigste bidrag er dermed at vi benytter data av høy kvalitet, noe som gjør at vi kan gi et mer helhetlig bilde av lønnsforskjellene sammenlignet med studier basert på spørreundersøkelser. Det er også nærliggende at lønnsgapet endrer seg over tid, og dermed er det interessant å studere lønnsgapet med oppdaterte tall.

Samtidig er det noen begrensninger ved bruk av tverrsnittsdata. Dette gjelder særlig når vi studerer hvordan lønnsgapet utvikler seg gjennom karriereløpet. Tverrsnittsstudier muliggjør omfattende analyser av forhold på et gitt tidspunkt (Braut og Grønmo, 2021). Ved hjelp av tverrsnittsdata kan vi altså si noe om størrelsen på lønnsgapet for individer med lik mengde erfaring. Vi kan likevel ikke være sikre på om lønnsforskjellene skyldes ulik erfaring eller unike forhold ved individene. Derfor er det vanskelig å avdekke om det er en kausal sammenheng. Med det utgangspunkt kunne det vært interessant å gjennomføre en paneldatanalyse. Da kunne vi kontrollert for den individuelle komponenten i feilledet. Det ville imidlertid lagt begrensninger på hvilke variabler vi kunne brukt i analysen. Årsaken er at når man gjør paneldatanalyser i Microdata, må alle variablene som skal måles over tid importeres samtidig. Det innebærer at alle variablene må ha samme identifikasjonsnøkkel, og det er ikke tilfellet for våre variabler. Derfor valgte vi likevel å bruke tverrsnittsdata. Samlet sett betyr det at vi benytter ferske data for å gi et oppdatert bilde av lønnsforskjellene mellom økonomer. Vi kan også gi en indikasjon på hvordan lønnsgapet utvikler seg gjennom karriereløpet, selv om vi ikke kan konkludere med en kausal sammenheng.

### 1.3 Videre oppbygging av oppgaven

Resten av oppgaven er strukturert som følger. I kapittel 2 går vi igjennom bakgrunnen for oppgaven. Vi vil presentere empiri for å dokumentere lønnsgapet og utviklingen over tid, samt relevant teori for å forklare lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. I kapittel 3 presenterer vi data, før vi i kapittel 4 går igjennom metodene som benyttes i analysen. I dette delkapittelet vil vi også diskutere begrensninger ved metodene og dermed utfordringer knyttet til tolkningen av resultatene. I kapittel 5 presenteres analysens funn, som vi diskuterer i kapittel 6. Oppgavens konklusjon presenteres i kapittel 7.

## 2 Bakgrunn for lønnsgapet mellom kjønnene

I denne delen vil vi presentere internasjonal og nasjonal empiri om lønnsgapet mellom kvinner og menn. Vi vil både studere hvordan lønnsgapet har utviklet seg over tid, samt peke på hva som har drevet denne utviklingen. Deretter vil vi gå gjennom relevant teori som kan bidra til å forklare hvorfor det eksisterer lønnsforskjeller mellom kjønnene. Først presenterer vi humankapitalteori. Deretter går vi inn på kjønnssegregering i arbeidsmarkedet og relevant lønnsteori, før vi drøfter hvorvidt diskriminering og preferanser er av betydning.

### 2.1 Lønnsgapets størrelse og utvikling

Siden 1970-tallet har lønnsgapet mellom kvinner og menn avtatt i de fleste utviklede land (Kunze, 2018). I samme periode har både kvinners yrkesdeltakelse og utdanningsnivå økt. Mellom 2002 og 2018 falt lønnsgapet i 26 av 30 OECD-land, og samlet sett gikk lønnsgapet ned med 3.9 prosentpoeng (OECD, 2020). Til tross for denne utviklingen, ser det ut til at lønnsforskjellene mellom kjønnene vedvarer. I denne delen går vi gjennom utviklingen i lønnsgapet siden 1970-tallet. Videre vil vi peke på noen av driverne bak denne utviklingen. Deretter vil vi se nærmere på lønnsgapet i Norge og mellom norske siviløkonomer.

#### 2.1.1 Lønnsgapet i en internasjonal sammenheng

Etter omtrent 20 år med et stabilt lønnsgap mellom kvinner og menn, begynte forskjellene å avta på 1970-tallet (Blau og Kahn, 1997). Selv om stort sett alle land har hatt en nedadgående trend, er det likevel vesentlige forskjeller mellom landene. Land som Japan, USA og Storbritannia hadde relativt store lønnsforskjeller på 1970-tallet, med et lønnsgap på om lag 40 prosent målt i medianlønn (Kunze, 2018). Disse landene opplevde deretter en betydelig nedgang, og i USA økte kvinners andel av menns medianinntekt fra 62.4 prosent i 1975 til 67 prosent i 1985 og 75.4 prosent i 1995. De skandinaviske landene, derimot, har i hele perioden hatt et lønnsgap under 20 prosent, og endringene over tid har vært ganske små. Som et eksempel opplevde Sverige en nedgang i lønnsgapet fra 18.3 prosent i 1975 til 16.7 prosent i 1985, før det igjen økte til 18.8 prosent i 1995. I

2010 var lønnsgapet i Sverige på 14.3 prosent. Internasjonalt har lønnsgapet avtatt jevnt siden 70-tallet, og i 2018 hadde de fleste OECD-landene et lønnsgap på mellom 10 og 20 prosent, målt i medianlønn (OECD, 2020). Likevel er det fremdeles store variasjoner mellom landene, og lønnsgapet varierer fra 3.4 prosent i Luxemburg til over 34 prosent i Sør-Korea. OECD-snittet i 2018 var på 13 prosent.

Lønnsgapet mellom kvinner og menn i USA konvergente sterkest på 1980-tallet (Blau og Kahn, 2017). Samtidig som forskjellen mellom kjønnene ble mindre, økte likevel den samlede lønnsulikheten for både kvinner og menn. Dette gjorde seg gjeldende både innenfor, men også mellom ulike erfarings- og utdanningsgrupper. Blau og Kahn (1997) hevdet at dette primært skyldtes høyere avkastning av humankapital, som for eksempel utdanning og arbeidserfaring. Når avkastningen av utdanning øker, gir det et større lønnsprisk mellom utdanningsnivåene. Ettersom kvinner på den tiden hadde mindre arbeidserfaring og lavere utdanningsnivå, kunne denne utviklingen gitt større lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Likevel var ikke det tilfellet. En viktig årsak til dette er at kvinners utdanningsnivå og arbeidsmarkedserfaring økte relativt til menns i samme periode. Samtidig er det nærliggende å anta at antidiskrimineringspolitikken på 60- og 70-tallet også var av betydning, og bidro til en likere behandling av kjønnene. Dette underbygges av at både det forklarte og uforklarte lønnsgapet avtok. Oppsummert bidro endringer i lønnsstrukturen på 80-tallet til en større lønnsulikhet generelt, men lønnsgapet mellom kjønnene ble likevel mindre grunnet endringer i kvinners relative humankapital og mer likebehandling.

Kvinner har fått mer arbeidsmarkedserfaring, og i mange land er det nå flere kvinner enn menn som fullfører høyere utdanning (Becker et al., 2010). Likevel vedvarer lønnsforskjellene mellom kjønnene. En viktig årsak til dette, er at arbeidsmarkedet fremdeles er kjønnssegregert. Blau og Kahn (2017) fant at kjønnsforskjeller i yrke og industri forklarte for 51 prosent av lønnsgapet mellom kvinner og menn i USA i 2010. Samlet sett fant de at 62 prosent av lønnsforskjellene kunne forklares av ulike karakteristikk. Studien viste også at lønnsforskjellene nå er markant høyere i øverste sjikt av inntektsfordelingen. Samtidig fant de at kortere arbeidstid og flere og lenger fravær fra yrkeslivet blant kvinner, kan bidra til å forklare lønnsgapet i høykvalifiserte yrker. Dette kan med andre ord tyde på at kvinner i høytlønnende stillinger i større grad påvirkes av foreldrefasen. Det kan bidra til å forklare hvorfor lønnsgapet er høyere på toppen av inntektsfordelingen.

Avslutningsvis finner Blau og Kahn (2017) at det uforklarte lønnsgapet har vært stabilt siden reduksjonen på 1980-tallet. Det kan indikere at arbeidslivsdiskriminering fremdeles bidrar til et lønnsgap mellom kjønnene.

### 2.1.2 Lønnsgapet i Norge

Til tross for at norske kvinner stort sett har hatt en sterkere lønnsvekst enn menn gjennom hele 2000-tallet, vedvarer lønnsgapet mellom kjønnene (Kristoffersen, 2017). Tall fra Statistisk sentralbyrå (SSB) viser at kvinners lønn i gjennomsnitt utgjorde 87.6 prosent av menns lønn i 2019 (Askvik, 2020). Til sammenligning var denne andelen 83.3 prosent i 2001 (Fløtre og Tuv, 2022). Dette utgjør lønnsgap på henholdsvis 12.4 og 16.7 prosent, og følgelig gikk lønnsforskjellene ned med 4.3 prosentpoeng i perioden fra 2001 til 2019. Tallene er målt ved månedslønn per heltidsekvivalent, som vil si at deltidsansattes lønn er regnet om til hva den ville vært dersom de jobbet heltid. Dersom man isteden regner på medianlønn, var lønnsgapet mellom norske kvinner og menn på 5.9 prosent i 2021. Dette er lavere enn OECD-snittet som i 2018 var på 13 prosent (OECD, 2020). Årsaken til at forskjellen i medianlønn er lavere enn forskjellen i gjennomsnittslønn, er at det er flere menn med svært høye lønninger, som følgelig trekker mennenes gjennomsnittslønn opp (Askvik, 2020). I all hovedsak er det slik at norske kvinner og menn i samme jobb, med like forutsetninger, tjener det samme (Fløtre og Tuv, 2022). Likevel er det et lønnsgap mellom kjønnene i Norge, og i denne delen skal vi løfte frem noen av årsakene til det.

Helt siden 1993 har det vært flere kvinner enn menn som tar høyere utdanning (Statistisk sentralbyrå, 2019). Resultatet er at det i dag er flere kvinner med utdanning på universitets- og høyskolenivå i alle aldersgrupper, med unntak av de over 67 år (Bartsch, 2020). Samlet sett har dette bidratt til mindre lønnsforskjeller mellom kjønnene, men for gruppen med høyere utdanning isolert, har ikke lønnsgapet endret seg særlig gjennom 2000-tallet. Det skyldes blant annet at det er forskjeller mellom kjønnene når det kommer til valg av utdanningsretning. Blant annet er det flere kvinner som utdanner seg innen omsorg og undervisning (Kristoffersen, 2017; Statistisk sentralbyrå, 2019). Videre er lønnsgapet større for de med mastergrad enn for de med bachelorgrad (Kristoffersen, 2017). Dette kan blant annet sees i sammenheng med ulike karrierevalg og at lønnsfordelingen er større blant høyt utdannede.

På samme måte som at det er store forskjeller i valg av utdanningsretning, er det også kjønnsforskjeller i valg av yrke (Kristoffersen, 2017). Kvinner er overrepresentert i offentlig sektor, og tilsvarende jobber over 60 prosent av menn i privat sektor (Fløtre og Tuv, 2022). Generelt er lønningene bedre i privat sektor, og flesteparten av jobbene som utgjør de ti øverste prosentene av inntektsfordelingen, er i privat sektor. Det er imidlertid også lønnsforskjeller innenfor sektorer og virksomheter, og det skyldes blant annet at det er stor variasjon i arbeidet menn og kvinner utfører (Kristoffersen, 2017). Forskjellene størst i privat sektor, hvor kvinners lønn kun utgjør 76 prosent av menns lønn.

Arbeidstid er annen faktor som påvirker lønnsnivået, og også her er det tydelige kjønnsforskjeller (Gunnæs, 2018). Det er langt flere kvinner som jobber deltid, og i 2018 var andelen deltidsstillinger 48.4 prosent blant kvinner mot 26.4 prosent blant menn. Deltidsjobber er ofte lavere lønnet enn heltidsjobber, også dersom lønnen regnes om til heltidsekvivalent. Likevel skyldes dette i hovedsak at deltidsansatte jobber i andre yrker, for dersom man sammenligner del- og heltidsansatte i samme yrkesgruppe, er det kun små lønnsforskjeller (Kristoffersen, 2017). Med andre ord er det valg av yrke som er av størst betydning for timelønnen, ikke antall timer arbeidet.

Det er mye som tyder på at barn også er en viktig årsak til de vedvarende lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i Norge. En norsk studie av Hardoy og Schøne (2008) viser at kvinner med barn får lavere lønn enn kvinner uten barn. Samtidig tjener menn med barn bedre enn menn uten barn. Studien viser at effekten er størst for de med høyest lønn. Bütikofer et al. (2018) forklarer dette med at enkelte høytlønnende yrker har en ikke-lineær lønnsstruktur. Slike yrker stiller ofte strengere krav til investering av tid, og kan medføre at man må ofre familievennlig fleksibilitet. Kvinner som ønsker en mer fleksibel arbeidshverdag etter at de får barn, vil således måtte ofre en større andel av inntekten dersom lønnsstrukturen er ikke-lineær. Dette gjelder særlig økonomer og jurister.

Samtidig er det generelt mindre lønnsforskjeller i de yngre aldersgruppene. Det skyldes blant annet at yngre kvinner velger en annen type utdanning enn tidligere, og at de med det kvalifiserer seg til andre, bedre betalte, jobber (Askvik, 2020). Samtidig viser en norsk studie av Stokke (2021) at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn med like karakteristikk, er små i det man trer inn i arbeidslivet. Studien viser dog at lønnsgapet øker raskt i begynnelsen av karrieren, før det stabiliserer seg. Dette kan altså indikere at



lønnsgapet mellom kvinner og menn utvikler seg gjennom karriereløpet, til tross for at lønnsforskjellene er små i det man trer inn i arbeidslivet.

### 2.1.3 Lønnsgapet blant norske siviløkonomer

I 2008 la likelønnskommisjonen frem en samlet rapport som beskrev lønnsforskjellene mellom norske kvinner og menn. Rapporten dokumenterer blant annet at både gjennomsnittslønnen og lønnsgapet var høyest innen finansiell tjenesteyting. Videre kommer det frem at kvinner i finanstjenester tjente 74,8 prosent av mennenes lønn i 1998, mot 74.1 prosent i 2006 (NOU2008:6). Det vil si at lønnsgapet mellom kvinner og menn, i finansiell tjenesteyting, økte marginalt i perioden fra 1998 til 2006. Kommisjonen fant også at lønnsforskjellene vedvarer når man kontrollerer for karakteristikk som for eksempel utdanningslengde, potensiell arbeidserfaring og arbeidstid. Nyere tall viser at lønnsgapet mellom kvinner og menn i finanssektoren har avtatt, og i 2021 var det på 17 prosent (Finans Norge, 2022). Ser man på sektoren under ett, er det også en relativt jevn fordeling mellom kvinner og menn i næringen. Dette varierer dog mellom sektorens undergrupper. Innen annen finansiell tjenesteyting, som blant annet omfatter meglerforetak og fondsforvaltning, er det kun 34 prosent kvinner.

Høsten 2019 gjennomførte CORE (Senter for likestillingsforskning) en spørreundersøkelse for å undersøke forskjeller i karriere og lønn mellom kvinnelige og mannlige økonomer (Halrynjo og Fekjær, 2020). Undersøkelsen ble gjennomført på oppdrag fra Econa, som er en interesse- og arbeidstakerorganisasjon for siviløkonomer. Et av hovedfunnene i studien er at kvinnelige økonomer i gjennomsnitt tjener mindre, og har lavere stillinger, enn mannlige økonomer (Halrynjo og Fekjær, 2020). Lønnsgapet er signifikant, og det er også betydelige forskjeller i medianinntekt. I rapporten hevder de at lønnsgapet i stor grad kan forklares av at menn og kvinner jobber i ulike stillinger. Menn dominerer som toppledere og jobber oftere i privat sektor.

I undersøkelsen skiller de mellom faglige ambisjoner og statusmessige ambisjoner. Faglige ambisjoner handler om å få realisert sin kompetanse og å ha en jobb som samsvarer med disse ambisjonene. Statusmessige ambisjoner som handler om status og karrieremessig anerkjennelse. På spørsmål om hva som er viktig på arbeidsplassen og i en arbeidssituasjon, finner de at kvinnelige og mannlige økonomer har relative like ambisjoner når det gjelder

karriere, lønn og ansvar. Menn svarer imidlertid at de er noe mer opptatt statusmessige ambisjoner, som for eksempel muligheten for å bli medeier eller partner. Kvinner er på sin side noe mer opptatt av faglige ambisjoner. Rapporten viser videre at realiteten likevel er at mannlige økonomer, både med og uten barn, jobber mer enn kvinnelige. Det er også store forskjeller i hvor lang permisjon kvinnelige og mannlige økonomer tar ut. Menn tar generelt ut kortere permisjon. I tillegg viser studien at mannlige økonomer i pappapermisjon har mer kontakt med jobben i permisjonstiden. Det kan bidra til at de i større grad klarer å opprettholde humankapitalen.

Det finnes også flere tidligere masteroppgaver om lønnsforskjeller mellom kvinnelige og mannlige siviløkonomer. En oppgave skrevet av Lyche og Stedje (2017) påpeker at siviløkonomer ofte har en ikke-lineær lønnsstruktur. Det bidrar til lønnsgapet fordi det oppstår en lønnstraff for deltidsarbeid og fleksible arbeidsdager, noe som i størst grad gjelder kvinner. Studien fant videre at lønnsgapet øker med lønnen og stillingsnivå. I en annen masteroppgave, som omhandler lønn og lønnsforskjeller blant siviløkonomer og sivilingeniører i privat sektor, finner Svarstad (2017) at siviløkonomer har en signifikant høyere lønnsbredning enn sivilingeniørene. Hun påpeker at den største forskjellen mellom de to gruppene er lønnsdannelsen. Siviløkonomene har en mer lokal, individuell og lite koordinert lønnsdannelse. Det bidrar til en større lønnsbredning.

## 2.2 Årsaker til lønnsforskjeller mellom kjønnene

En viktig årsak til at lønnsgapet mellom kvinner og menn har avtatt, er at kvinner har fått mer arbeidserfaring og et høyere utdanningsnivå. Det tilsier at kvinners nivå av humankapital har økt relativt til menns. Med det utgangspunkt er det interessant å se nærmere på humankapitalteori, og undersøke hvilken betydning humankapital har på lønn. Samtidig finner Blau og Kahn (2017) at kjønnsforskjeller i yrke og industri er viktige årsaker til at lønnsgapet vedvarer. Derfor vil vi også presentere teori om kjønnssegregering i arbeidsmarkedet, og hvorfor dette kan gi opphav til lønnsforskjeller. Videre vil vi presentere den norske lønnsdannelsen og drøfte hvordan ulike lønnsstrukturer kan bidra til lønnsforskjeller. Dette med utgangspunkt i at tidligere studier har vist at lønnsforskjeller blant økonomer kan sees i sammenheng med en individuell lønnsdannelse og ikke-lineære lønnsstrukturer (Svarstad, 2017; Lyche og Stedje, 2017; Bütikofer et al.,

2018). Avslutningsvis vet vi at en vesentlig andel av lønnsgapet ikke lar seg forklare av ulike karakteristikk. Blau og Kahn (2017) fant et uforklart lønnsgap på 38 prosent. Det gjør det interessant å se nærmere på betydningen av diskriminering i arbeidslivet og preferanseteori.

### 2.2.1 Humankapital og lønnsforskjeller

En sentral teori for å forklare lønn og lønnsforskjeller, er teorien om humankapital. Teorien tar utgangspunkt i at lønnsforskjeller skyldes ulik humankapital (Mincer, 1958). Begrepet humankapital brukes ofte som en samlebetegnelse for kunnskapen, ferdighetene, kompetansen og andre personlige egenskaper som enkeltmennesker besitter (Brian, 2007). Når individer gjennomfører aktiviteter for å tilegne seg ny kunnskap og bygge ferdigheter, betraktes det som en investering fordi det gir økt humankapital. Det finnes flere eksempler på slike investeringer, blant annet utdanning og jobbtrening (Becker, 1964). Det er forventet at investeringer i humankapital vil medføre høyere lønn. Det er fordi produktiviteten øker med nivået på humankapitalen, og jo mer produktiv en arbeidstaker er, desto høyere blir lønnen (Østbakken og Frisell, 2021). Oppsummert kan det derfor sies at lønnsforskjeller kan forklares av forskjeller i humankapital, der individer som har akkumulert mer humankapital, får høyere lønn ettersom de er mer produktive.

#### 2.2.1.1 Avkastningen av utdanning og arbeidserfaring

Utdanning er blant de mest omtalte kildene til humankapital. Studier viser nesten uten unntak at de med høyere utdanning, tjener mer enn de med lav utdanning (Hægeland, 2003). Likevel er det vanskelig å rendyrke avkastningen av utdanning, og dette er det flere grunner til. For det første varierer avkastningen av utdanning mellom næringer, nivåer og retninger. Avkastningen av utdanning er gjennomgående høyere i privat enn i offentlig sektor. Raaum et al. (1999) fant at siviløkonomer, leger, jurister og sivilingeniører har betydelig høyere avkastning av utdanning enn for eksempel lærere og sykepleiere. I tillegg er det sannsynlig at ulike individer har ulik avkastning av utdanning. Det er tenkelig at personer med høyere inntektspotensial, systematisk velger et høyere utdanningsnivå fordi de har lavere marginalkostnad ved utdanning (Griliches, 1977). Eksempelvis kan faktorer som IQ, påvirke både valg av utdanningslengde og lønn. Det vil i så tilfelle medføre korrelasjon mellom den uavhengige variabelen og restleddet. Da blir ikke estimatet på

utdanningens avkastning forventningsrett.

Arbeidserfaring og jobbtrening regnes også som viktige investeringer i humankapital (Becker, 1964). Det tilsier at arbeidserfaring bidrar til høyere lønn. I tillegg betyr det at alternativkostnaden av utdanning øker, fordi man går glipp av mulig arbeidserfaring. Dermed er det et viktig spørsmål hvorvidt arbeidserfaring kan erstatte formell utdanning, eller om arbeidserfaring og utdanning komplementerer hverandre (Hægeland, 2003). Denne problemstillingen løftes i en studie av Hægeland (2002), som viser at avkastningen av arbeidserfaring og ansiennitet øker med utdanningsnivået. Følgelig kan det sies at utdanning og arbeidserfaring er komplementært, og at avkastningen av utdanning realiseres over tid. Dette som følger av at høyere utdanning gir høyere lønnvekst etter hvert som man får mer arbeidserfaring eller lenger ansiennitet (Hægeland, 2003).

#### 2.2.1.2 Konsekvensen av fravær fra yrkeslivet

Det er vanlig å bruke potensiell arbeidserfaring når en vurderer hvilken effekt erfaring har på lønn. Potensiell arbeidserfaring beregnes ved å ta alder og trekke fra antall år med utdanning samt alder da man begynte på skolen, ofte 6 år (Miller, 1993; Zveglic et al., 2019). Faktisk arbeidserfaring, derimot, reflekterer den tiden man *faktisk* har stått i arbeid. Det er problematisk å benytte potensiell arbeidserfaring fordi individer på samme alder og med samme utdanningsnivå, vil ha lik potensiell erfaring, uavhengig av om det faktisk er tilfellet. Variabelen tar altså ikke hensyn til perioder ute av arbeidsmarkedet, som for eksempel kan skyldes foreldrepermisjon, sykdom, arbeidsledighet eller jobbskifter. Det er uheldig ettersom slike perioder kan ha en negativ innvirkning på lønn (Østbakken og Frisell, 2021). Ifølge humankapitalteorien er det flere årsaker til dette. For det første kan perioder ute av arbeidsmarkedet bidra til at humankapital depresierer, fordi kompetansen og kunnskapen foreldes eller glemmes (Mincer og Polachek, 1974, 1978). I tillegg vil personer som ikke er i jobb, gå glipp av arbeidserfaring og eventuell opplæring, slik at det ikke akkumuleres ny humankapital.

Kvinner har historisk en svakere tilknytning til arbeidsmarkedet enn menn. De jobber mer deltid, og har fler og lenger fravær fra yrkeslivet i foreldrefasen (Cook og Beaujot, 1996; Engvik og Pettersen, 2021; Østbakken og Frisell, 2021). Kunze (2005) påpeker at flere modeller forklarer dette med at kvinner har et komparativt fortrinn utenfor

arbeidsmarkedet. Det medfører en høyere reservasjonslønn og flere avbrudd i karrieren, og kan bidra til større lønnsforskjeller. For det første fordi perioder utenfor arbeidsmarkedet kan påvirke lønnsutviklingen. Tilsvarende kan mer deltidsarbeid gi mindre humankapital, fordi man opparbeider seg mindre arbeidserfaring over tid. En studie av Barron et al. (1993) viser også at kvinner mottar mindre opplæring og kursing på jobb enn like kvalifiserte menn. Det kan sees i sammenheng med en svakere tilknytning til arbeidsmarkedet, fordi når en arbeidsgiver investerer i opplæring, er det mer kostbart at den ansatte slutter. Samlet sett kan det at kvinner har flere og lenger fravær fra arbeidsmarkedet og jobber mer deltid, bidra til økte lønnsforskjeller, fordi de får mindre kursing og mindre arbeidserfaring.

### 2.2.1.3 Betydningen av familie

#### Motherhood penalty

Som nevnt kan det å få barn bidra til lønnsforskjeller *mellom kjønnene*. Tilsvarende er det et faktum at kvinner med barn tjener mindre enn kvinner uten barn, til tross for like karakteristikk (Cukrowska-Torzewska og Matysiak, 2020). Dette fenomenet omtales ofte som *motherhood penalty*. Det er flere årsaker til at det å få barn har en negativ innvirkning på kvinners lønn. Som tidligere nevnt, kan humankapitalen depresierte i løpet av permisjonstiden. Med dette mener vi perioden man er borte fra jobb i forbindelse med fødsel, både mot slutten av svangerskapet og i perioden etter barnet er født. Samtidig er det nærliggende at flere kvinner ønsker en jobb som er mer fleksibel med tanke på omsorgsansvaret etter de får barn (Gangl og Ziefle, 2009; Felfe, 2012). Dette kan gå på bekostning av lønnen. Korenman og Neumark (1990) påpeker også at det kan være at kvinner som får flere barn, eller får barn tidlig, er mindre yrkesorienterte og at det er dette som bidrar til lønns-gapet.

Det er vist at det å få barn tidlig, legger en større demper på lønnsutviklingen (Avellar og Smock, 2003). Dette kan sees i sammenheng med inntektsprofilen gjennom livsløpet. Som det er grundig redegjort for, er det forventet at lønnen øker med antall år i arbeidslivet. Ettersom avkastningen av arbeidserfaring er avtakende, vil avkastningen være størst i begynnelsen av karriereløpet (Blau og Winkler, 2018). Det kan indikere at de unge arbeidsårene er av størst betydning for karriere- og lønnsutviklingen. En studie av Miller (2011) bekrefter dette og viser at lønnsprofilen flater ut i det kvinner får barn. Følgelig

blir avkastningen av arbeidserfaring lavere. Hvis dette skjer tidlig i karrieren, når lønnen i utgangspunktet er lavere, vil det resultere i et lavere lønnsnivå også senere i karrieren. Studien understreker videre at det særlig er kvinner i yrker med en høy lønnsvekst, som taper på å få barn tidlig.

### **Lønnspremie for menn**

Videre presenterte Becker (1991) en økonomisk teori om at det å stifte familie og få barn, gjør menn mer produktive. Dette forklares blant annet av at arbeidsfordelingen i hjemmet ofte er fordelaktig for menn. Årsaken til dette kan som nevnt være at kvinner har et komparativt fortrinn utenfor arbeidsmarkedet, og at de av den grunn ofte har hovedansvaret hjemme. Det gjør at menn historisk har spesialisert seg på lønnet arbeid, og at de følgelig kan konsentrere seg om karrieren. At gifte menn tjener mer enn ugifte menn, kan også reflektere ulike karakteristikk. For eksempel er det tenkelig at gifte menn har en bedre evne til å komme overens med andre (Blau og Winkler, 2018). Samlet sett kan dette slå ut i høyere lønn (lønnspremie) for gifte menn, eller menn med familie og barn. Denne mekanismen kan følgelig bidra til å forklare lønnsforskjellene mellom kvinner og menn.

## **2.2.2 Kjønnssegregering i arbeidsmarkedet**

Vi har til nå beskrevet hvordan ulike nivåer av humankapital bidrar til et lønnsgap mellom kvinner og menn. Likevel er ikke dette tilstrekkelig, ettersom det også er lønnsforskjeller mellom kvinner og menn med *lik* humankapital. En viktig årsak til dette er at kvinner og menn ofte jobber i ulike yrker, med ulik avkastning av humankapital. Dette omtales som kjønnssegregering i arbeidsmarkedet, og det skilles mellom horisontal og vertikal segregering.

### **2.2.2.1 Horisontal segregering**

Horisontal segregering handler om at kvinner og menn jobber i ulike yrker og bransjer (Melkas og Anker, 1998). Ofte er det slik at et yrke eller en sektor, domineres av det ene kjønn. Kvinner er typisk overrepresentert i helse-, omsorgs- og tjenesteyrker, mens menn i større grad dominerer innen håndverksyrker (Grybaite, 2006). Tilsvarende dominerer kvinner i offentlig sektor, mens privat sektor er dominert av menn (Fløtre og Tuv, 2022).

Jensen og Øistad (2019) påpeker at denne segregeringen blant annet kan skyldes at kvinner gjerne samler seg i jobber som gjør at de kan kombinere jobb med familieliv. Samtidig finner Preston (1999) at de kvinnedominerte yrkene ofte innebærer mindre ansvar og kontroll over arbeidet, samt færre muligheter for forfremmelse. Dermed kan horisontal yrkessegregering hindre kvinners karriereutvikling, og medvirke til lønnsgapet. Det bekreftes av Macpherson og Hirsch (1995), som finner at lønnen er betydelig lavere i kvinnedominerte yrker.

### 2.2.2.2 Vertikal segregering

Vertikal segregering i arbeidsmarkedet handler om at kvinner og menn er fordelt på ulike stillingsnivåer (Jensen og Øistad, 2019). Tendensen er at menn dominerer på de øverste stillingsnivåene, blant de best betalte jobbene. Dette tilsier altså at lønnsgapet blant annet oppstår fordi menn, oftere enn kvinner, innehar lederposisjoner. Vertikal segregering må også sees i sammenheng med horisontal segregering, ettersom noen mannsdominerte yrker har bedre muligheter for forfremmelse. Blau og Winkler (2018) viser til at det kan være flere ikke-diskriminerende årsaker til den vertikale kjønnssegregering i arbeidsmarkedet. De mener blant annet at det kan forklares av utdanningsmønstre og at kvinnelige ledere kan oppleve en større konflikt mellom familie og arbeid. Dette utelukker imidlertid ikke at diskriminering eller subtile barrierer kan bidra til å begrense kvinners muligheter. Bettio et al. (2009) refererer til vertikal segregering som et glasstak der sosiale barrierer hindrer kvinner i å nå høyere stillingsposisjoner. Disse barrierene er ofte vanskelige å dokumentere, og følgelig kan de være vanskelige å overkomme. Det kan for eksempel være at kvinner ikke vurderes i rekrutteringsprosesser som følger av menn heller benytter sitt private nettverk, eller at kvinner havner utenfor i en "mannsdominert kultur" på arbeidsplassen (Blau og Winkler, 2018). Det kan også være at kvinner rammes av en oppfatning om at menn er bedre ledere, eller at stereotypiske holdninger resulterer i at kvalifiserte kvinner får færre muligheter.

### 2.2.3 Lønnsdannelse og lønnsstruktur

Lønnsgapet mellom kjønnene bør også sees i sammenheng med lønnsdannelsen og lønnsstrukturen i ulike yrker. Derfor vil vi i denne delen presentere den norske modellen for lønnsfastsettelse, samt drøfte hvordan ulike lønnsstrukturer kan bidra til lønnsforskjeller.

### 2.2.3.1 Den norske lønnsmodellen med koordinert lønnsdannelse

Lønnsdannelsen i Norge kjennetegnes av koordinering mellom organisasjoner på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden og myndighetene (NOU2008:6). En koordinert lønnsdannelse er mulig fordi Norge har en høy organisasjonsgrad, som er nødvendig for at organisasjonene skal kunne representere partene i arbeidslivet. Arbeidstakere i Norge representeres av fire hovedforbund, Landsorganisasjonen (LO), Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS), Unio og Akademikerne, samt en rekke mindre forbund. På arbeidsgiversiden er det fem store aktører, Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO), Kommunenes Sentralforbund (KS), Virke og Spekter, samt Kommunal- og distriktsdepartementet som har arbeidsgiveransvar i staten.

Den norske lønnsmodellen med koordinert lønnsdannelse, skal sørge for at bedrifter har et kostnadsnivå som gjør at de kan konkurrere internasjonalt (Næringslivets Hovedorganisasjon, uda). I tillegg skal den sikre en lønnsutvikling som bevarer små forskjeller og reduserer ulikhet. Det innebærer at lønnsveksten ikke kan være høyere enn det konkurranseutsatt sektor kan leve med over tid (NOU2008:6). Dette ivaretas av frontfagsmodellen, der konkurranseutsatt sektor forhandler lønnsveksten først og skaper en norm for øvrige oppgjør (Næringslivets Hovedorganisasjon, udb).

Videre bygger lønnsdannelsen i Norge på både sentrale forhandlinger mellom arbeidslivsorganisasjonene og lokale forhandlinger på arbeidsplassen (Næringslivets Hovedorganisasjon, uda). De sentrale lønnsforhandlingene sender signaler om hvilken samlet lønnsvekst de mener at norsk næringsliv kan tåle. I de lokale forhandlingene kan de ansatte få et tillegg, dersom bedriftens konkurranseevne, fremtidsutsikter, økonomi og produktivitet tillater det. Når det kommer til lønnsdannelsen, er det forskjeller mellom privat og offentlig sektor. Arbeidstakere i privat sektor har i hovedsak lokal, og ofte individuell, lønnsdannelse (Nergaard et al., 2016). Nærmere to tredjedeler av lønnsveksten i privat sektor kommer fra de lokale forhandlingene (Hovedorganisasjon, ud). I offentlig sektor, derimot, avtales nesten all lønnsvekst sentralt (NOU2013:13). Det bidrar til at lønnsstrukturen er jevnere og mer sammenpresset i offentlig enn i privat sektor. I følge Wallerstein (1999) kan opp til 70 prosent av lønnsgapet forklares ved å kontrollere for graden av sentralisering når lønnen fastsettes. Det kan sees i sammenheng med at høy sentralisering bidrar til en mer sammenpresset lønnsstruktur, og følgelig mindre



lønnsforskjeller (Moene, 2007; Barth og Moene, 2013).

Likelønnskommisjonen påpekte at frontfagsmodellen bidrar til at lønnsgapet mellom kvinner og menn vedvarer (NOU2008:6). Det viktig å understreke at dette ikke tilsier at frontfaget er årsaken til lønnsgapet, men det kan medvirke til å videreføre eksisterende lønnsforskjeller. Her må lønnsdannelsen sees i sammenheng med horisontal kjønnssegregering i arbeidsmarkedet. Kvinner dominerer som nevnt i offentlig sektor, med kollektive avtaler og sentrale lønnsforhandlinger (Jensen og Øistad, 2019). I privat sektor, derimot, bestemmes lønnen i større grad av lokale og private avtaler. Det kan følgelig føre til et høyere lønnsnivå i privat sektor, der menn dominerer.

### 2.2.3.2 Konsekvensen av ikke-lineære lønnsstrukturer

Videre kan det være av betydning hvorvidt lønnsstrukturen er lineær eller ikke-lineær. En lineær lønnsstruktur betyr at sammenhengen mellom lønn og antall timer jobbet er lineær, som betyr at timelønnen er konstant (Goldin, 2014a). Det vil være tilfellet dersom ulike arbeidstakere er perfekte substitutter for hverandre og det ikke forekommer transaksjonskostnader. Motsatt, tilsier en ikke-lineær lønnsstruktur at timelønnen øker med antall timer jobbet. Det kan for eksempel bety at en som jobber 60 timer i uken, tjener mer enn dobbelt så mye som en som jobber 30 timer i uken. Med det utgangspunkt kan lønnsstrukturer bidra til å forklare hvorfor de som jobber deltid tjener mindre, selv når man kompenserer for arbeidstid.

### 2.2.4 Diskriminering i arbeidsmarkedet

Et av de vedvarende spørsmålene når det kommer til lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, er hvorvidt disse forskjellene reflekterer *ulik produktivitet* eller *andre faktorer* som diskriminering (Blau og Winkler, 2018). Diskriminering betyr at noen grupper behandles mindre gunstig enn andre, og brukes ofte for å betegne en usaklig forskjellsbehandling (Ik Dahl, 2022). Videre definerer Becker (2010) diskriminering som fordommer mot å assosiere seg med en spesifikk gruppe mennesker. I forlengelse av dette hevder Goldin (2014b) at det å inkludere kvinner i tradisjonelt mannsdominerte yrker, kan medføre at yrket fremstår som mindre prestisjefyllt. Det følger av sosiale oppfatninger om at kvinner generelt er mindre effektive enn menn.

Utfordringen er at diskriminering ikke alltid er bevisst og at det er vanskelig å dokumentere. Det finnes flere usynlige barrierer som hindrer kvinner i å klatre på karrierestigen eller å få høyere lønn (Blau og Winkler, 2018). Det henger tett sammen med vertikal segregering og *glasstaket*, som forklart tidligere. Det kan eksempelvis være at kvinner har færre kvinnelige ledere å se opp til eller at kvinner i mindre grad deltar på mentorprogrammer. Som et resultat kan det tenkes at kvinner går glipp av viktig jobbrelatert informasjon, utvikling av ferdigheter eller tilgang på kontakter og nettverk. I så fall vil de usynlige barrierne bidra til at kvinner, tross lik *potensiell* effektivitet, blir mindre effektive enn menn. Konsekvensen kan være at kvinner får færre muligheter og lavere lønn enn mannlige kollegaer.

Statistisk diskriminering handler om at en arbeidsgiver tror at den *gjennomsnittlige* kvinnen er mindre produktiv enn en mann, og behandler hver enkelt kvinne deretter (Blau og Winkler, 2018). Modellen for statistisk diskriminering antar imidlertid at arbeidsgivere mangler informasjon om den ansattes produktivitet eller hvor lenge vedkommende vil bli værende i selskapet. I tillegg foreligger det en forventning om at kvinner er mindre karriereorienterte enn menn. Det kan føre til at kvinner ansettes i mindre sentrale stillinger, hvor kostnadene knyttet til utskiftning av personell er lavere. Det vil medvirke til at kvinner har færre insentiver til å bli værende i selskapet, som igjen øker sannsynligheten for at de leverer på forventningen om å slutte tidlig. Således får heller ikke arbeidsgiveren noen grunn til å endre sin holdning.

### 2.2.5 Preferanser og karrierevalg

Det kan også diskuteres hvorvidt ulike preferanser mellom kvinner og menn kan forklare hvorfor de jobber i ulike yrker og hvorfor kvinner har en tendens til å jobbe mer deltid. Hakim (2000) utviklet en teori som går ut på at kvinner i det moderne samfunn har et valg mellom å være familieorientert eller karriereorientert. Kvinner tar valg basert på egne preferanser om en familieorientert livsstil, en karriereorientert livsstil eller en livsstil som kombinerer betalt arbeid med tid hjemme. Teorien bygger på fire prinsipper. Det første prinsippet handler om fem endringer i samfunnet og i arbeidsmarkedet. Disse endringene har bidratt til at kvinner og menn i det tjueførste århundret i større grad har like muligheter. I tillegg har de medvirket til at det nå er lettere for kvinner å delta i arbeidslivet. Årsakene er blant at de har fått kontroll over egen fertilitet og at dagens yrkesmuligheter i større grad samsvarer med kvinners preferanser.

Det andre prinsippet dreier seg om at kvinner er heterogene i preferansene om et familie- eller karriereliv (Hakim, 2000). Når kvinner kan velge, hevder Hakim at det finnes tre typer kvinner: den familieorienterte, den arbeidsorienterte og den adaptive. De to første representerer ytterpunktene av skalaen, mens den adaptive kvinnen forsøker å balansere preferansene. Det tredje prinsippet handler om at kvinners heterogene preferanser, skaper en konflikt mellom de ulike kvinnetypene. Dette er en fordel for menn, som har vist seg å ha mer homogene preferanser. Til slutt handler det fjerde og siste prinsippet om at kvinners heterogene preferanser er den største årsaken til at kvinner responderer ulikt på statlige tiltak. Hakim drøfter at dersom statlige tiltak skal oppnå ønsket effekt, må de tilpasses de tre gruppene med ulike kvinner.

Basert på Hakim sin teori kan det derfor hevdes at kvinner og menn har like muligheter, men at lønnsforskjeller oppstår fordi kvinner har andre preferanser. Denne teorien har imidlertid mottatt kritikk. Leahy og Doughney (2006) argumenterer for at Hakim sin teori ikke tar hensyn til at kvinner justerer preferansene sine over tid, blant annet som svar på de vedvarende kjønnsulikhetene. I tillegg tar mange kvinner et bevisst valg om å ikke følge de nevnte spillreglene. I artikkelen argumenterer de for at kvinners lønnede arbeid ikke kan isoleres fra deres ulønnede arbeid, slik Hakim gjør. Hun forutsetter et rigid skille mellom offentlig og privat verden, som gjør tilnærmingen hennes snever. De mener det heller må stilles spørsmål rundt fordelingen av omsorgsansvaret i hjemmet. Her argumenterer de for at dagens norm avskrekker ambisiøse fedre i å delta på hjemmebane, som i sin tur påvirker forventningen om at kvinner må bidra mer. I følge Leahy og Doughney (2006) svikter Hakim sin teori i å forstå at kvinners preferanser ikke kan betraktes isolert, man må ta hensyn til andre begrensninger.

## 3 Data

I dette kapittelet beskriver vi datasettene som brukes i analysen. Vi benytter tverrsnittsdata, som vil si at vi studerer flere variabler på samme tidspunkt. Videre har vi valgt å se på data fra 2019. Det er fordi vi ønsker gi et mest mulig oppdatert bilde på lønnsforskjellene mellom kvinnelige og mannlige siviløkonomer, uten at resultatene påvirkes av Covid-19 pandemien. Dersom vi hadde benyttet nyere data, ville trolig resultatene blitt påvirket i og med at smitteverntiltakene medførte store endringer i arbeidsmarkedet (Johnsen og Konci, 2021). Vi begynner kapitlet med å redegjøre for datainnsamlingen. Deretter presenterer vi variablene som benyttes i analysen, samt deskriptiv statistikk.

### 3.1 Beskrivelse av datasettene og utvelgelsesprosessen

For å undersøke lønnsgapet mellom kvinnelige og mannlige økonomer, bruker vi registerdata fra SSB. Dataen er umanipulert og detaljert om enkeltindivider i Norge (Microdata.no, uda). For å få tilgang til denne dataen benytter vi tjenenesten Microdata, som er et samarbeid mellom SSB og Sikt – Kunnskapsektorens tjenesteleverandør.

#### 3.1.1 Datasettet med norske siviløkonomer

Formålet med oppgaven er å studere lønnsforskjellene mellom kvinnelige og mannlige siviløkonomer i Norge. Først ønsker vi å finne ut hvor stort lønnsgapet faktisk er. Videre undersøker vi hvordan lønnsgapet utvikler seg gjennom karriereløpet. Dernest søker vi å finne ut hva som forklarer lønnsforskjellene. Vi ønsker både å undersøke dette for alle økonomiutdannede, samt se særskilt på de som er i begynnelsen av karrieren. Derfor har vi laget to varianter av datasettet. I denne delen vil vi beskrive hvilke individer som er inkludert i datasettene, samt gjennomgå utvelgelsesprosessen.

I analysen har vi tatt utgangspunkt i kandidater med en mastergrad innen økonomisk-administrative fag, som følgerlig kvalifiserer til tittelen *siviløkonom* (Stoltz, 2017). Ettersom siviløkonomutdanningen var fireårig frem til kvalitetsreformen i 2003, har vi også valgt å inkludere disse kandidatene i utvalget. For å velge ut de riktige kandidatene, importerer vi NUS-koden for individets høyeste fullførte utdanning. NUS står for Norsk standard for utdanningsgruppering, og brukes for å gruppere utdanningsaktiviteter i

SSBs utdanningsstatistikk (Statistisk sentralbyrå, 2021b). Datasettene består dermed av kandidater med NUS-koder som begynner med '7411' som tilsvarer en mastergrad innen økonomisk-administrative fag, samt kandidatene med kode '641131' som er den fireårige siviløkonomutdanningen.

### 3.1.2 Utvelgelsesprosessen i Microdata

**Tabell 3.1:** Utvelgelsesprosess for datasettene som brukes i analysen

	Antall observasjoner	Antall fjernet
<b>Utvelgelsesprosess samtlige siviløkonomer</b>		
(1) Befolkning per 01.01.2019	5 328 209	
(2) Beholder kun siviløkonomer	56 024	5 272 185
(3) Fjerner de over 55 år	46 288	9 736
(4) Beholder kun lønsmottakere	42 154	4 134
(5) Fjern individer med uoppgitt informasjon	41 892	262
(6) Fjerner ansatte i utlandet	41 886	6
<b>Endelig utvalg</b>	<b>41 886</b>	
<b>Utvelgelsesprosess siviløkonomer tidlig i karriereløpet</b>		
(1) Befolkning per 01.01.2019	5 328 209	
(2) Beholder kun siviløkonomer	56 024	5 272 185
(3) Fjerner de som var ferdigutdannet før 2009	22 511	33 513
(4) Beholder kun de som var ferdigutdannet før fylte 30	16 574	5 937
(5) Beholder kun lønsmottakere	15 225	1 349
(6) Fjern individer med uoppgitt informasjon	15 143	82
(7) Fjerner ansatte i utlandet	15 141	2
<b>Endelig utvalg</b>	<b>15 141</b>	

Tabellen viser utvelgelsesprosessen for datasettene som brukes i analysen. Siviløkonomer er kandidater med NUS-koden '641131' eller NUS-kode som begynner med '7411', som var ferdigutdannet senest første halvdel av 2019. Det at vi har fjernet individer med uoppgitt informasjon, vil si at vi har ekskludert individer som mangler observasjoner for noen av variablene.

Utvelgelsesprosessen for datasettene som benyttes i analysen, er dokumentert i tabell 3.1. I den øvre halvdel av tabellen, ser vi på datasettet med samtlige økonomer. Det består av 41 886 individer. Vi startet med å importere alle bosatte i Norge per 01.01.2019. Deretter valgte vi ut siviløkonomer i henhold til definisjonen gitt ovenfor, og vi inkluderte kun de som var ferdigutdannet senest vårsemesteret 2019. Det er fordi vi skal studere månedslønnen i november 2019. Videre har vi valgt å fjerne de som var over 55 år i 2019. Bakgrunnen for dette er at Likelønnskommissjonen fant at både menn og kvinners lønn når et maksimum i femtiårene (NOU2008:6). I tillegg viser Blau og Winkler (2018) at både kvinner og menns tilknytning til arbeidsmarkedet svekkes etter fylte 55 år.

Samtidig har vi kun beholdt lønsmottakere, og vi har fjernet individene der det mangler observasjoner av noen av variablene. Det er fordi disse individene uansett ville blitt ekskludert fra regresjonsanalysene. Avslutningsvis har vi tatt bort de som jobber innen utenlandske sektorer, som blant annet innebærer utenlandske stater eller utenlandsk offentlig forvaltning. Det har vi gjort fordi vi ønsker å dokumentere lønnsforskjellene blant økonomer i Norge.

Datasettet som brukes til å analysere økonomene tidlig i karriereløpet, er konstruert på nesten samme måte. Dette datasettet består av 15 141 individer og utvelgelsesprosessen er dokumentert i den nedre delen av tabellen. Vi har kun beholdt de som var ferdigutdannet fra og med 2009. Det tilsier maksimalt 10 år med erfaring. I tillegg har vi innført et kriterium om at personene må være ferdigutdannet før fylte 30 år. Det har vi gjort for å unngå at mennesker som har etterutdannet seg til siviløkonom i senere alder, inkluderes i utvalget. Det ville vært problematisk fordi det ville fremstått som at disse kandidatene var nyutdannet til tross for flere år i arbeidslivet i forkant av videreutdanningen. Avslutningsvis beholder vi kun lønsmottakere, og vi har også her fjernet individer med uoppgitt informasjon og de ansatt i utlandet.

**Tabell 3.2:** Kvinneandelen i utvalgene

	Antall i utvalg	Antall kvinner	Kvinneandel
<b>Samtlige økonomer under 55 år</b>	41 886	18 694	44.6 %
<b>Økonomer tidlig i karriereløpet</b>	15 141	7 133	47.1 %

Tabellen viser kvinneandelen i utvalgene. Siviløkonomer er alle kandidater med NUS-koden '641131' eller NUS-kode som begynner med '7411'. Siviløkonomer tidlig i karrieren er de som ble uteksaminert mellom 2009 og 2019.

Tabell 3.2 viser kvinneandelen i utvalgene. I utvalget med samtlige siviløkonomer under 55 år, er kvinneandelen på 44.6 prosent. Når vi isteden ser på økonomene tidlig i karriereløpet, det vil si de som ble uteksaminert mellom 2009 og 2019, er kvinneandelen på 47.1 prosent. Selv om det er et flertall av menn i begge utvalg, ser vi altså at kvinneandelen har gått opp og at det er en relativt jevn kjønnsbalanse blant siviløkonomer tidlig i karriereløpet.

## 3.2 Lønnsnivået blant norske siviløkonomer i 2019

Den avhengige variabelen i vår analyse, er logaritmen til individenes månedslønn. Statistisk sentralbyrå (2017) definerer lønn som betalingen man mottar for arbeidet som utføres i et

ansettelsesforhold. Vi benytter heltidsekvivalent månedslønn. Det er den samme variabelen som SSB bruker i sin lønnsstatistikk og den inkluderer avtalt månedslønn, uregelmessige tillegg og bonuser. Vi mener dette er en god variabel for å studere lønnsforskjeller, fordi den gir et godt bilde av den samlede betalingen fra arbeidsforholdet samtidig som den ekskluderer andre inntektskilder. Videre har vi satt måletidspunktet til november 2019. Det er samme referansemåned som SSB har brukt siden 2015. Dataen er hentet fra a-ordningen, som er en samordnet innsamling av informasjon om arbeidsforhold, inntekt og skatt til SSB, NAV og Skatteetaten (Statistisk sentralbyrå, 2021a).

Vi tar logaritmen til lønnen, slik at modellen blir log-lineær. Dette er vanlig å gjøre når det kommer til strengt positive variabler som for eksempel lønn, og det er flere årsaker til dette (Wooldridge, 2012, s.192-193). For det første er lønn gjerne skjevfordelt som følger av at noen svært høye lønninger trekker opp gjennomsnittet. Det å ta logaritmen til lønnen, kan minske eller eliminere dette problemet. Samtidig blir avstanden mellom de høyeste og de laveste lønningene mindre når man bruker logaritmisk lønn. Det bidrar til at resultatene blir mindre sensitive mot ekstremverdier (outliers). I tillegg er det en fordel at regresjonsresultatene tolkes i prosent når man benytter en log-lineær modell, ettersom vi er mer interessert i de prosentvise lønnsforskjellene enn de absolutte.

**Tabell 3.3:** Heltidsekvivalent månedslønn i 2019 for norske siviløkonomer

	Menn			Kvinner		
	Gj.snitt	Std.avvik	Median	Gj.snitt	Std.avvik	Median
<b>Samtlige økonomer under 55 år</b>						
Lønn	81 723.99	40 759.31	71 078.08	65 024.03	27 230.01	58 479.85
ln(Lønn)	11.21	0.43	11.17	11.02	0.35	10.98
<b>Økonomer tidlig i karriereløpet</b>						
Lønn	62 451.69	24 667.56	49 313.45	53 298.98	16 743.40	49 313.45
ln(Lønn)	10.98	0.35	10.94	10.84	0.28	10.81

Tabellen viser heltidsekvivalent månedslønn i november 2019, for samtlige siviløkonomer under 55 år og siviløkonomer tidlig i karriereløpet. Siviløkonomer er her alle kandidater hvor NUS-koden begynner med '7411' og kandidatene med NUS-kode '641131'. Siviløkonomer tidlig i karrieren er de som ble uteksaminert mellom 2009 og 2019.

Tabell 3.3 viser deskriptiv statistikk for den avhengige variabelen, heltidsekvivalent månedslønn. Selv om vi regner med logaritmisk lønn, har vi også inkludert den absolutte månedslønnen i statistikken. Det er fordi denne størrelsen kan være enklere å relatere seg til. Tallene som fremkommer av tabellen er ikke helt nøyaktige, og det er fordi

all deskriptiv statistikk i Microdata er winsorisert. Det innebærer at Microdata setter de 1 prosent høyeste verdiene til 99-prosentilen og de 1 prosent laveste verdiene til 1-prosentilen (Microdata.no, udb). Konsekvensen av dette er at estimatene av gjennomsnitt og standardavvik blir lavere enn virkelig, ettersom lønn typisk har lange haler i øvre ende. Det er også årsaken til at estimatene for gjennomsnittlig lønn og gjennomsnittlig logaritmisk lønn, ikke stemmer helt overens. Medianen er imidlertid ikke påvirket, og der er det heller ikke noe avvik mellom absolutt og logaritmisk lønn.

Statistikken viser at kvinner konsekvent har lavere lønn enn menn, til tross for at vi ser på kvinner og menn med lik utdanning. Hvis vi begynner med alle økonomer under 55 år, ser vi av tabell 3.3 at gjennomsnittlig månedslønn i 2019 var 81 723.99 kroner for menn og 65 024.03 for kvinner. Ser vi på logaritmen til lønnen, er tallet 11.21 for menn og 11.02 for kvinner. Hvis vi isteden ser på medianlønn, ser vi at lønnen er lavere enn gjennomsnittet, både for kvinner og for menn. Det er fordi lønn er skjevfordelt, slik at de høyeste lønningene trekker gjennomsnittet opp tross winsorisering. Videre ser vi at standardavviket er større for menn enn for kvinner. Når det kommer til logaritmisk lønn er standardavviket til menn 0.43 og for kvinner er det 0.35. Det store lønnsprirket blant menn, kan sees i sammenheng med at enkelte menn har svært høye lønninger.

Når vi ser på lønnen til økonomer tidlig i karrieren, det vil si de med maksimalt 10 års arbeidserfaring, ser vi at både kvinner og menn tjener mindre. Dette er ikke overraskende, ettersom det er nærliggende at de med mindre arbeidserfaring og lavere ansiennitet, også mottar lavere lønn. Tabellen viser at menn hadde en gjennomsnittlig månedslønn på 62 451.69 kroner, og kvinner hadde en gjennomsnittslønn på 53 298.98. Videre ser vi at standardavvikene er lavere for økonomene tidlig i karriereløpet enn for samtlige økonomer under 55 år. Likevel er lønnsspredningen fremdeles større for menn, der standardavviket til logaritmen til lønn er 0.35 mot 0.28 for kvinner

### 3.3 Variabler som kan forklare lønn og lønnsforskjeller

I dette delkapittelet går vi gjennom variablene som benyttes i analysen. Vi begynner med å presentere variablene, samt hva de inkluderer og hvordan de er generert. Deretter diskuterer hvorfor de er relevante. I tillegg presenterer vi deskriptiv statistikk for variablene, og denne er oppsummert i tabell 3.4. Utover dette finnes det en uttømmende oversikt



over variablene, med henvisning til de respektive kodene i Microdata, i tabell A1.1 i appendikset.

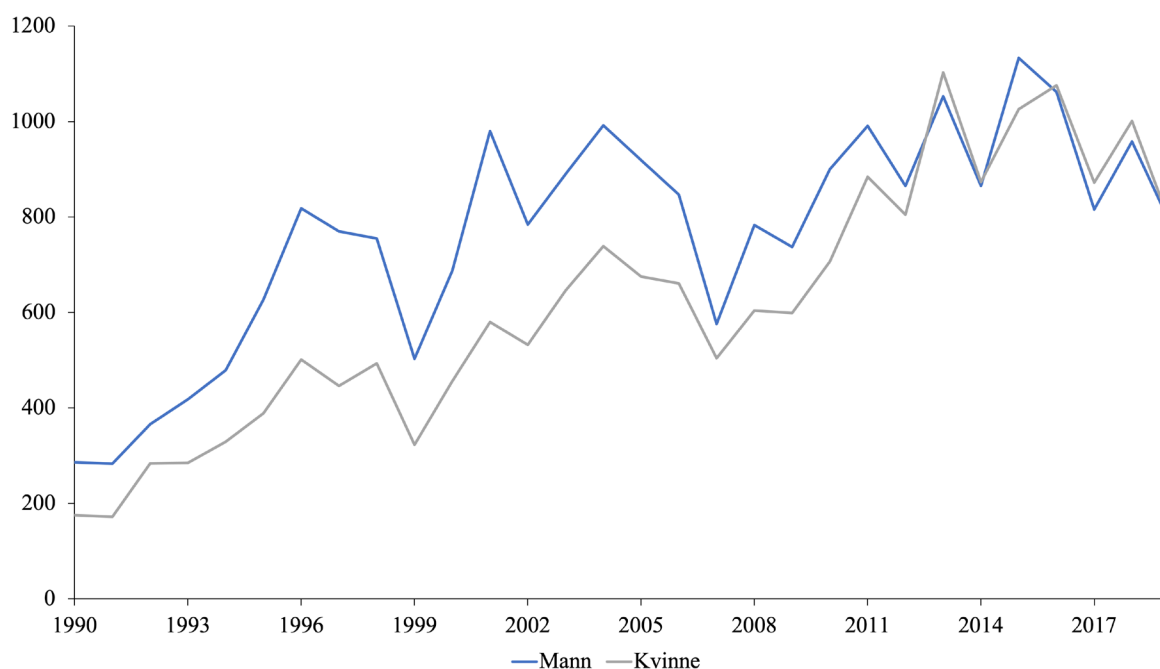
**Tabell 3.4:** Deskriptiv statistikk av de uavhengige variablene

	Alle økonomer		Tidlig i karrieren	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
<b>Arbeidserfaring i år</b>				
Erfaring	12.77	10.29	5.08	4.35
Erfaring <sup>2</sup>	229.2	161.76	35.98	25.75
Potensiell erfaring	-	11.37	-	4.9
<b>Deltid</b>				
Kort deltid	1.32 %	1.94 %	1.89 %	2.51 %
Lang deltid	1.65 %	4.62 %	1.74 %	3.42 %
<b>Yrke</b>				
Ledere	30.48 %	23.50 %	12.08 %	7.98 %
Akademiske yrker	38.97 %	47.07 %	45.68 %	50.48 %
Høgskoleyrker	22.12 %	18.35 %	27.52 %	23.01 %
Kontoryrker	5.23 %	8.29 %	11.04 %	14.99 %
Andre yrker	3.20 %	2.79 %	3.68 %	3.54 %
<b>Sektor</b>				
Offentlig kontrollerte foretak	7.08 %	6.74 %	3.78 %	4.42 %
Privatkontrollerte foretak	59.45 %	50.90 %	68.13 %	65.71 %
Kredittgivende institusjoner	9.17 %	6.73 %	9.82 %	7.79 %
Andre finansielle foretak	4.57 %	1.57 %	4.83 %	1.85 %
Forsikring	1.84 %	1.61 %	1.85 %	1.44 %
Offentlig forvaltning	15.98 %	28.99 %	10.11 %	16.63 %
Ideelle organisasjoner	1.79 %	3.35 %	1.31 %	2.00 %
Personlig næringsdrivende	0.12 %	0.11 %	0.17 %	0.16 %

Tabellen viser deskriptiv statistikk over de uavhengige variablene. Økonomer er kandidater med utdanninger hvor NUS-koden begynner med '7411' og kandidatene med NUS-kode '641131'. Økonomer tidlig i karrieren er de som ble uteksaminert mellom 2009 og 2019. Erfaring for menn og potensiell erfaring for kvinner, er antall år etter fullført utdanning. Erfaring for kvinner er potensiell erfaring, fratrukket et år per barn etter fullført utdanning. Kort deltid tilsvarer en stillingsprosent under 50 prosent og lang deltid innebærer en stilling på mellom 50 og 100 prosent. Yrkesgruppene tar utgangspunkt i SSB sin standard for yrkesklassifisering, STYRK-08. Sektorene er satt sammen i henhold til SSB sin standard for institusjonell sektorgruppering.

### 3.3.1 Arbeidserfaring

Den første uavhengige variabelen er *arbeidserfaring*. Her startet vi med å hente ut individenes *potensielle erfaring*. Det gjorde vi ved å regne på antall år siden fullført utdanning, i 2019. For de personene som har fullført flere av de aktuelle utdanningene, har vi valgt antall år siden *første fullførte* utdanning. Som tidligere nevnt, kan det gi et feilaktig bilde å bruke potensiell erfaring fremfor faktisk erfaring. Det skyldes at variabelen

**Figur 3.1:** Antall økonomer, i utvalget, uteksaminert i årene fra 1990 til 2019

Grafen viser hvor mange av siviløkonomene i utvalget som ble uteksaminert hvert år fra 1990 til 2019. Utvalget består av siviløkonomer under 55 år, som var i jobb november 2019. Siviløkonomer er kandidater med utdanninger hvor NUS-koden begynner med '7411' og kandidatene med NUS-kode '641131'. Kilde: Microdata.

ikke tar hensyn til perioder utenfor arbeidslivet, for eksempel grunnet foreldrepermisjon. I lys av teorien vet vi at disse periodene kan være av stor betydning for lønnen. Dette har vi prøvd å ta høyde for med variabelen justert potensiell erfaring, heretter *erfaring*. Der har vi brukt antall barn etter fullført utdanning som en proxy for permisjonstid, og trukket et år fra kvinnenes arbeidserfaring per barn. Det er fordi det er særlig kvinner som opplever avbrudd i karrieren når de får barn. Ettersom vi ikke har justert menn sin erfaring, vil variablene *potensiell erfaring* og *erfaring* være like for menn.

Vi antar videre at avkastningen av erfaring er avtakende. Det vil si at sammenhengen mellom lønn og erfaring ikke er lineær. Det innebærer at for hvert ekstra år med arbeidserfaring, øker lønnen mindre enn året tidligere. For å fange opp denne effekten har vi inkludert  $erfaring^2$  som uavhengig variabel.

Tabell 3.4 viser at menn har gjennomgående mer erfaring enn kvinner. Forskjellene er størst når vi ser på samtlige økonomer under 55 år. Blant disse økonomene har menn i gjennomsnitt 12.77 år med erfaring, mens kvinnene har i gjennomsnitt 10.29 års erfaring. Når det kommer til kvinners potensielle erfaring, er denne på 11.37 år. Årsaken til at menn har mer arbeidserfaring, også når vi ser på potensiell erfaring, er at det tidligere var

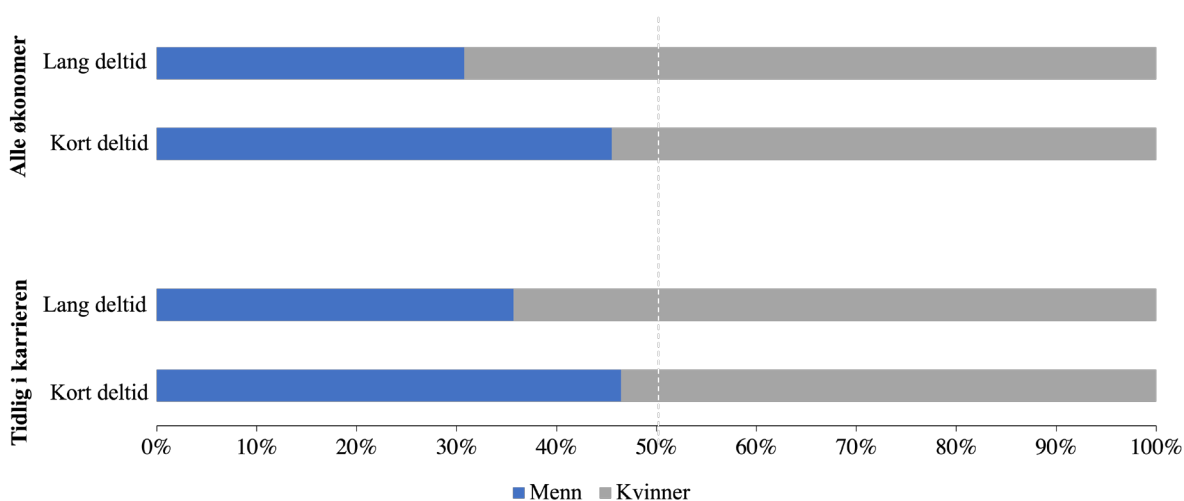
flere menn enn kvinner som fullførte økonomiutdanningen. Dette er illustrert i figur 3.1. Følgelig er det flere menn i utvalget med lenger (potensiell) erfaring, og tilsvarende flere kvinner med mindre erfaring. Det bidrar til å trekke menn sin gjennomsnittlige erfaring opp relativt til kvinner.

Når vi ser på arbeidserfaring for de som er tidlig i karriereløpet, er det mindre forskjeller mellom menn og kvinner. Menn har i gjennomsnitt 5.08 år med erfaring. Kvinner har i gjennomsnitt 4.35 år med erfaring. Ser vi på kvinners potensielle erfaring, er denne på 4.92 år. For kvinner tidlig i karriereløpet er det mindre forskjeller mellom potensiell og justert potensiell erfaring. Det kan indikere at det er færre kvinner tidlig i karriereløpet med barn, eller at de kvinnene med barn tidlig i karriereløpet, har færre barn i gjennomsnitt.

### 3.3.2 Deltid

Den neste uavhengige variabelen er *deltid*. Variabelen er generert ved å hente informasjon om stillingsprosent, som rapporteres månedlig i a-meldingen. Måletidspunktet er også her satt til november 2019. I de tilfellene der en person har flere arbeidsforhold, er stillingsprosentene lagt sammen. Videre har vi generert to dummyvariabler, en for *kort deltid* og en for *lang deltid*. Kort deltid tilsvarer en stilling på mindre enn 50 prosent, og lang deltid innebærer at vedkommende jobber mellom 50 og 100 prosent. Vi har valgt å inkludere disse variablene selv om lønnen regnes om til heltidsekivalent månedslønn. Det følger av teoridelen, hvor det kommer frem at de som jobber deltid stort sett tjener mindre, selv om lønnen regnes om til heltidsekivalent. Følgelig forventes det at koeffisientene vil være negative.

Den deskriptive statistikken i tabell 3.4, viser andelen kvinner og menn som jobber henholdsvis kort og lang deltid. Det er en svært liten andel av økonomene i våre utvalg som jobber deltid. Som det fremgår av tabellen, er det en større prosentandel av kvinnene enn mennene som jobber deltid. Det gjelder både når vi ser på alle økonomer og kun på de som er tidlig i karriereløpet, samt både for kort og lang deltid. Ser vi på kvinner tidlig i karriereløpet, jobber 2.51 prosent kort deltid og 3.42 prosent jobber lang deltid. Når vi ser på alle kvinnelige økonomer, er tallene henholdsvis 1.94 prosent og 4.62 prosent. Dette er svært lavt sett i lys av at andelen deltidsstillinger blant norske kvinner i 2018 var 48.4 prosent.

**Figur 3.2:** Kjønnsbalansen for siviløkonomer som jobber deltid

Grafen viser en oversikt over kjønnsbalansen for siviløkonomer som jobber deltid i 2019. Siviløkonomer er her kandidater med utdanninger hvor NUS-koden begynner med '7411' og kandidatene med NUS-kode '641131'. Kort deltid tilsvarer en stillingsprosent under 50 prosent og lang deltid innebærer en stilling på mellom 50 og 100 prosent. Kilde: Microdata.

Videre er det ikke bare en større andel kvinner som jobber deltid, men blant de som jobber deltid er det også flest kvinner. Det vises i figur 3.2. Ser vi på de som jobber kort deltid, er litt over halvparten kvinner. Andelen kvinner av de som jobber lang deltid er litt høyere. Tidlig i karrieren er 64.29 prosent av de som jobber lang deltid, kvinner. For alle økonomer er tallet 69.22 prosent.

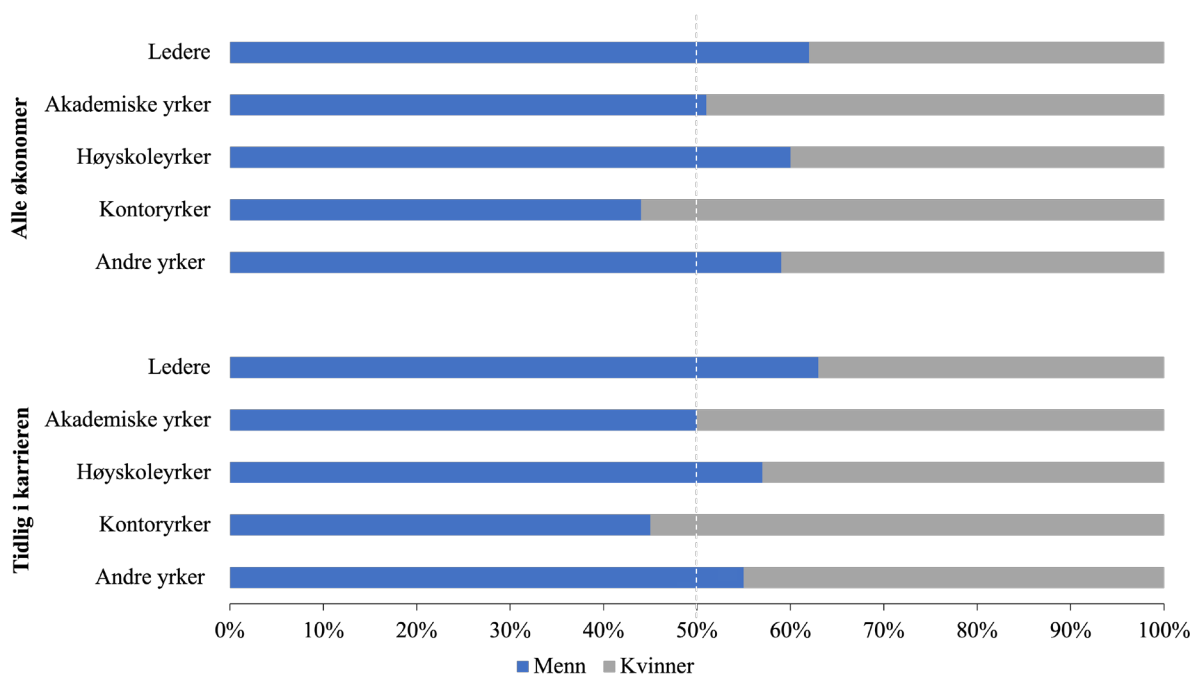
### 3.3.3 Yrke

Deretter har vi valgt å inkludere *yrke* som uavhengig variabel. Dette på bakgrunn av teoridelen, hvor det kommer frem at lønnsgapet kan henge sammen med at kvinner og menn ofte jobber i ulike yrker. Også denne informasjonen er rapportert månedlig i a-meldingen, og måletidspunktet er november 2019. I de tilfellene der en person har flere arbeidsforhold, er det hovedarbeidsforholdet som gjelder. Vi opererer med fem ulike yrkesgrupper. Disse er satt sammen i henhold til SSB sin standard for yrkesklassifisering (STYRK-08). Klassifiseringen består av totalt 408 kategorier, men disse er samlet i ti hovedgrupper. Vi har videre valgt å slå sammen seks av hovedgruppene til en gruppe, som vi har kalt *andre yrker*. Dette fordi det er en svært liten prosentandel som jobber innen disse yrkene. Variablene som benyttes i analysen er følgelig *ledere*, *akademiske yrker*, *høyskoleyrker*, *kontoryrker* og *andre yrker*. Utover dette finnes en uttømmende oversikt over klassifiseringen, og vår inndeling, i tabell A1.2 i appendikset. Denne variabelen

fanger i hovedsak opp effekten av horisontal kjønnssegregering, altså at kvinner og menn ofte jobber i ulike yrker og bransjer. Likevel kan den bidra til å belyse hvordan vertikal segregering bidrar til et lønnsgap, ettersom den ene yrkesgruppen er *ledere*.

Videre viser tabell 3.4 en oversikt over hvor stor andel av kvinner og menn som jobber i de ulike yrkene. Uavhengig av hvor man er i karriereløpet, jobber de fleste økonomer innen det som kategoriseres som akademiske yrker. Typiske yrker som inngår i akademiske yrker er rådgivere innen økonomi, administrasjon og salg, deriblant finans- og investeringsrådgivere, revisorer og finansanalytikere. Videre ser vi at det er en større andel menn som er ledere. Det samsvarer med teoridelen, og det er forventet at dette vil forklare deler av lønnsgapet. Samtidig er det også en større andel ledere når vi ser på alle økonomer enn når vi ser på de som er tidlig i karriereløpet. Dette er heller ikke overraskende, ettersom det er nærliggende at lederyrker forutsetter noe mer arbeidserfaring.

**Figur 3.3:** Kjønnsbalanse for siviløkonomer i de ulike yrkene



Grafen viser en oversikt over kjønnsbalansen for siviløkonomer i de ulike yrkene i 2019. Det vil si at det for hvert yrke vises hvor stor andel av siviløkonomene som er henholdsvis menn og kvinner. Siviløkonomer er her kandidater med utdanninger hvor NUS-koden begynner med '7411' og kandidatene med NUS-kode '641131'. Yrkene er satt sammen i henhold til SSB sin standard for yrkesklassifisering, STYRK-08. Kilde: Microdata.

Figur 3.3 viser kjønnsbalansen i hvert yrke. Først ser vi at kjønnsbalansen i de ulike yrkene er relativt upåvirket av hvorvidt vi ser på samtlige økonomer eller kun økonomer tidlig i karriereløpet. Deretter finner vi at det er en overvekt av menn i alle yrker, med unntak

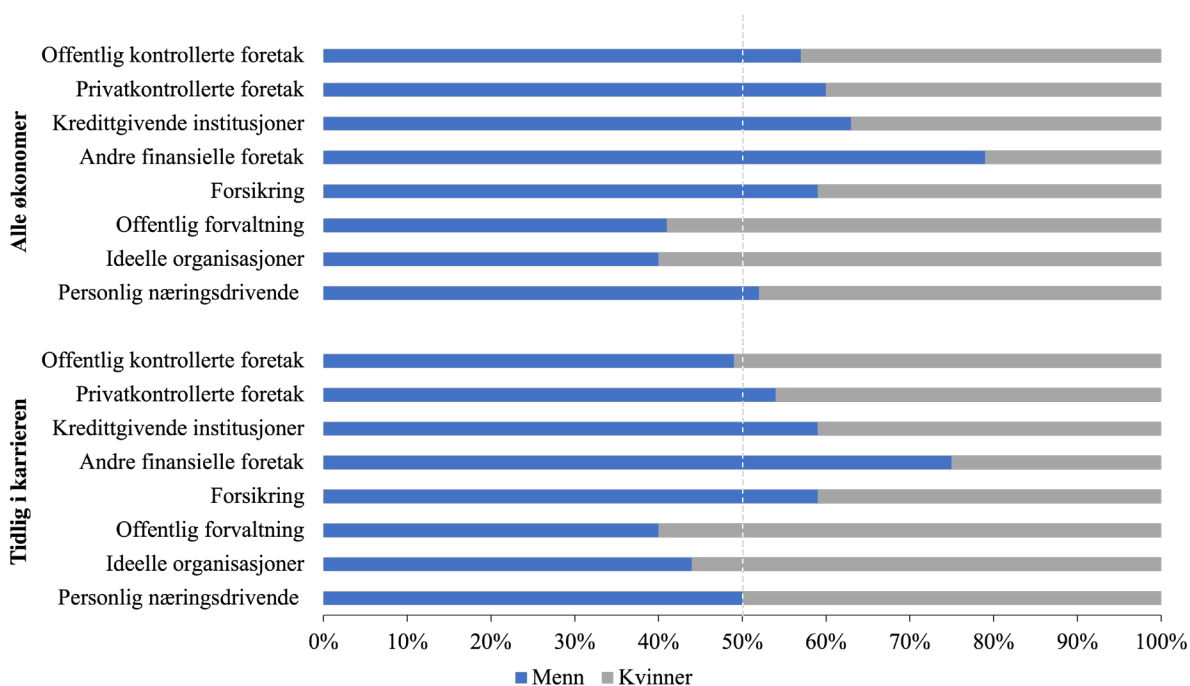
av kontoryrker som er dominert av kvinner. Dette er nærliggende i og med at det også er en overvekt av menn i utvalgene. Videre ser vi at lederyrker er de som i størst grad domineres av menn. Over 60 prosent av lederne i utvalget, er menn. Dette gjelder både for alle økonomer og de tidlig i karriereløpet. I akademiske yrker er det imidlertid omtrent like mange menn og kvinner.

### 3.3.4 Sektor

Den siste uavhengige variabelen er *sektor*. Denne informasjonen er hentet fra den registerbaserte sysselsettingsstatistikken, og gjelder kun for hovedarbeidsforholdet. Måletidspunktet er igjen november 2019. Sektorgrupperingen er i henhold til SSB sin standard for institusjonell sektorgruppering. I Norge opererer man med ni sektorer, hvorav seks hovedsektorer. Vi har dog valgt å ta utgangspunkt i alle de ni sektorene, men har gjort noen justeringer. I den ene sektoren, som i henhold til sektorgrupperingen kalles husholdninger, jobber alle individene i vårt utvalg som næringsdrivende. Følgelig har vi også valgt å kalle denne sektoren for *personlig næringsdrivende*. Vi ser videre bort fra sektoren utlandet, ettersom datasettene kun inkluderer arbeidstakere i Norge. Sektorene som benyttes i analysen er således *privatkontrollerte foretak*, *offentlig kontrollerte foretak*, *kredittgivende institusjoner*, *andre finansielle foretak*, *forsikring*, *offentlig forvaltning*, *ideelle organisasjoner* og *personlig næringsdrivende*. En fullstendig oversikt over hva de ulike sektorene omfatter, finnes i tabell A1.3 i appendikset.

Tabell 3.4 viser hvordan kjønnene fordeler seg mellom ulike sektorer. For det første ser vi at de fleste jobber i det som kalles privatkontrollerte foretak, og blant de yngste er det nesten 70 prosent innen denne sektoren. Videre ser vi at det er flere menn enn kvinner som jobber innen finansielle foretak, det vil si kredittgivende institusjoner, andre finansielle foretak og forsikring. På den andre siden er det betydelig høyere andel av kvinner enn menn som jobber i offentlig forvaltning. Ser vi på samtlige økonomer jobber 28.98 prosent av kvinnene og 15.98 prosent av mennene i offentlig forvaltning. Dette er som vi forventet med utgangspunkt i teoridelen. Det at flere kvinner jobber innen offentlig forvaltning, vil trolig bidra til å forklare lønnsgapet mellom kjønnene.

Figur 3.4 viser kjønnsbalansen i hver sektor. Ser vi på alle økonomiutdannede, er det en overvekt av menn i samtlige sektorer med unntak av offentlig forvaltning og ideelle

**Figur 3.4:** Kjønnsbalanse for siviløkonomer i de ulike sektorene

Grafen viser en oversikt over kjønnsbalansen for siviløkonomer i de ulike sektorene i 2019. Det vil si at det for hver sektor vises hvor stor andel av siviløkonomene som er henholdsvis menn og kvinner. Siviløkonomer er her kandidater med utdanninger hvor NUS-koden begynner med '7411' og kandidatene med NUS-kode '641131'. Sektorene er satt sammen i henhold til SSB sin standard for institusjonell sektorgruppering. Kilde: Microdata.

organisasjoner. Dette er ikke unaturlig ettersom datasettet består av flere menn enn kvinner. Det samme gjelder for økonomer tidlig i karriereløpet, men der finner vi i tillegg at det er noen flere kvinner som jobber i offentlig kontrollerte foretak.

## 4 Metodisk tilnærming

I denne delen gjennomgår vi metodene som benyttes for å besvare problemstillingen. Vi vil først beskrive hvordan vi estimerer lønnsgapet mellom kvinnelige og mannlige siviløkonomer. Deretter vil vi forklare hvordan vi tester hvorvidt menn har høyere avkastning av erfaring. Avslutningsvis går vi igjennom fremgangsmåten for å dekomponere lønnsgapet.

### 4.1 Estimering av lønnsgapet blant økonomer

Vi begynner med å estimere størrelsen på lønnsgapet mellom kvinnelige og mannlige siviløkonomer. Her vil vi både estimere det rå lønnsgapet, samt lønnsgapet når vi kontrollerer for de ulike variablene. I tillegg vil vi undersøke størrelsen på lønnsgapet for de tidlig i karriereløpet. Dette gjør vi ved å gjennomføre ulike regresjonsanalyser med en dummyvariabel for kvinne. En regresjonsanalyse er en statistisk metode, der man undersøker sammenhengen mellom en avhengig variabel og en eller flere uavhengige variabler (Braut og Dahlum, 2021). Vi benytter en log-lineær modell. Det vil si at de estimerte koeffisientene angir hvor mange prosent lønnen endres, når den tilhørende uavhengige variabelen endres med en enhet, alt annet like.

#### 4.1.1 Estimering av det rå lønnsgapet

Når vi skal estimere det rå lønnsgapet mellom kvinnelige og mannlige økonomer, gjennomfører vi en enkel regresjonsanalyse. I modellen ser vi på lønnen til individ  $i$ , i 2019. Modellen blir da som følger:

$$\ln W_i = \beta_0 + \delta_0 K_{vinne_i} + \epsilon_i, \quad (1.1)$$

Den avhengige variabelen er logaritmen til lønn, og  $\beta_0$  er konstantleddet. Den uavhengige variabelen er en dummyvariabel for *kvinne*. En dummyvariabel er en binær variabel, som enten har verdien 0 eller 1 (Wooldridge, 2012, s. 227-228). Slike variabler benyttes for å inkludere kvalitativ informasjon i en regresjonsmodell. I dette tilfellet vil altså variabelen ta verdien 1 hvis individet er en kvinne. Videre er  $\delta_0$  koeffisienten til kvinne, som følgende



viser hvor mange prosent lønnen endres dersom vedkommende er en kvinne. Det er dermed denne koeffisienten som viser det rå lønnsgapet.  $\epsilon$  er feilleddet, som representerer andre faktorer enn kjønn, som påvirker lønnen til individ  $i$ .

Vi estimerer koeffisientene med minste kvadraters metode (OLS). Minste kvadraters metode innebærer at man finner de estimatene som minimerer summen av de kvadrerte residualene (feilleddene). Den estimerte OLS-modellen uttrykkes:

$$\widehat{\ln W}_i = \hat{\beta}_0 + \hat{\delta}_0 Kvinne_i \quad (1.1)$$

Der  $\hat{\beta}_0$  er estimatet av konstantleddet og  $\hat{\delta}_0$  er estimatet på det rå lønnsgapet. I mange tilfeller vil ikke konstantleddet være av praktisk betydning. Det gjelder for blant annet for modeller der det er lite sannsynlig, eller praktisk umulig, at alle de uavhengige variablene er null samtidig. I denne modellen, derimot, viser konstantleddet gjennomsnittslønnen til de mannlige økonomene.

#### 4.1.2 Estimering av lønnsgapet med kontrollvariabler

Etter at vi har estimert det rå lønnsgapet, ønsker vi å undersøke hvor stort lønnsgapet er når vi kontrollerer for de uavhengige variablene. Dette gjør vi ved å stegvis legge til en ekstra uavhengig variabel. Først vil vi undersøke hvor stort lønnsgapet er når vi kontrollerer for ulik erfaring, og vi legger følgelig til *erfaring* og *erfaring*<sup>2</sup>. *Er erfaring*<sup>2</sup> er inkludert ettersom vi antar at avkastningen av erfaring er avtakende. Regresjonsmodellen blir da som uttrykt av ligning 1.2. Her vil  $\beta_1$  angi hvor mange prosent lønnen øker for hvert år med erfaring, alt annet like.  $\beta_2$  fanger opp den ikke-lineære effekten av erfaring på lønn, som følger av at avkastningen er avtakende.

$$\ln W_i = \beta_0 + \delta_0 Kvinne_i + \beta_1 Erfaring_i + \beta_2 Erfaring_i^2 + \epsilon_i, \quad (1.2)$$

Deretter vil vi også kontrollere for arbeidstid. Da inkluderer vi i tillegg to dummy variabler, en for kort deltid og en for lang deltid. Modellen er uttrykt av ligning 1.3. Her benyttes altså dummyvariabler i en situasjon med flere kategorier. Generelt er det slik at i en situasjon med  $n$  kategorier, må en velge én kategori som referansekategori og deretter inkludere de resterende  $n - 1$  kategoriene som dummyvariabler. I dette tilfellet er *fulltid*

referansekategorien. Merk at lønnen er regnet om til heltidsekvivalent månedslønn, så lønnen til deltidsarbeidere viser følgelig det de hadde tjent dersom de jobbet fulltid. Dermed vil koeffisientene,  $\beta_3$  og  $\beta_4$ , angi hvor mange prosent den heltidsekvivalente månedslønnen endres dersom en person jobber kort eller lang deltid, i forhold til fulltid.

$$\begin{aligned} \ln W_i = & \beta_0 + \delta_0 Kvinne_i + \beta_1 Erfaring_i + \beta_2 Erfaring_i^2 \\ & + \beta_3 KortDeltid_i + \beta_4 LangDeltid_i + \epsilon_i, \end{aligned} \quad (1.3)$$

Så kontrollerer vi for yrke. Dette gjøres på samme måte som beskrevet ovenfor, og modellen er uttrykt av ligning 1.4. Ettersom vi opererer med fem ulike yrkesgrupper, vil vi inkludere fire dummyvariabler. Akademiske yrker er referansekategorien, og koeffisientene til de andre variablene ( $\gamma_y$ ) viser altså hvor mange prosent mer eller mindre man tjener ved å jobbe i de andre yrkesgruppene. Deretter kontrollerer vi i tillegg for sektor, slik vist i ligning 1.5. Her benyttes de som jobber i privatkontrollerte foretak som referansegruppe i analysen. De resterende syv sektorene inkluderes som dummyvariabler. Koeffisientene ( $\lambda_s$ ) tolkes på samme måte som koeffisientene til yrke.

$$\begin{aligned} \ln W_i = & \beta_0 + \delta_0 Kvinne_i + \beta_1 Erfaring_i + \beta_2 Erfaring_i^2 \\ & + \beta_3 KortDeltid_i + \beta_4 LangDeltid_i + \gamma_y Yrke_{y,i} + \epsilon_i, \end{aligned} \quad (1.4)$$

$$\begin{aligned} \ln W_i = & \beta_0 + \delta_0 Kvinne_i + \beta_1 Erfaring_i + \beta_2 Erfaring_i^2 + \beta_3 KortDeltid_i \\ & + \beta_4 LangDeltid_i + \gamma_y Yrke_{y,i} + \lambda_s Sektor_{s,i} + \epsilon_i, \end{aligned} \quad (1.5)$$

Ettersom vi er interessert i hvorvidt det er forskjeller mellom samtlige økonomer og de som er i begynnelsen karriereløpet, vil vi kjøre regresjonene 1.1 til 1.5 to ganger. Først gjennomfører vi regresjonene med alle økonomer under 55 år. Deretter ser vi på økonomene som ble uteksaminert mellom 2009 og 2019.

### 4.1.3 Estimering av lønnsgapet i ulike yrker og sektorer

Dernest undersøker vi hvorvidt størrelsen på lønnsgapet varierer mellom ulike yrker og sektorer. Det gjør vi ved å kjøre regresjonsanalyser med interaksjonsledd. Statistisk interaksjon handler om at effekten av en uavhengig variabel, på den avhengige variabelen, kan variere med verdien av en annen uavhengig variabel (Stoltenberg og Grønmo, 2021). I

dette tilfellet vil vi undersøke om effekten av å jobbe i et yrke eller en sektor, på lønn, avhenger av kjønn.

Vi begynner med å undersøke hvordan lønnsgapet varierer mellom ulike yrker. Da gjennomfører vi en regresjonsanalyse av modell 1.6. Den avhengige variabelen er logaritmen til lønn. Videre har vi inkludert en dummyvariabel for kvinne, dummyvariabler for yrke og variabler for interaksjon mellom yrke og kvinne. Ettersom akademiske yrker er referansekategorien, vil  $\beta_0$  være gjennomsnittslønnen til mannlige økonomer i akademiske yrker.  $\delta_0$  viser hvor mange prosent mindre kvinner tjener i samme yrke. Med andre ord viser denne koeffisienten det rå lønnsgapet mellom kvinnelige og mannlige siviløkonomer, i akademiske yrker. Koeffisientene  $\beta_1$  til  $\beta_4$  viser hvor mye gjennomsnittslønnen til menn endres dersom de jobber i et av de andre yrkene. Det vil si at i lederyrker er gjennomsnittslønnen til menn lik  $\beta_0 + \beta_1$ . Tilsvarende viser  $\delta_1$  til  $\delta_4$  hvor mye lønnsgapet endrer seg når vi studerer økonomene i de resterende yrkesgruppene. Merk at vi ikke kontrollerer for ulik erfaring, arbeidstid og sektor. Det vil si at vi her finner det rå lønnsgapet mellom kvinnelige og mannlige siviløkonomer i de ulike yrkesgruppene.

$$\begin{aligned} \ln W_i = & \beta_0 + \delta_0 Kvinne_i + \beta_1 Ledere + \beta_2 H\oyskoleyrker + \beta_3 Kontoryrker \\ & + \beta_4 AndreYrker + \delta_1 Ledere \cdot Kvinne + \delta_2 H\oyskoleyrker \cdot Kvinne \\ & + \delta_3 Kontoryrker \cdot Kvinne + \delta_4 AndreYrker \cdot Kvinne + \epsilon_i, \end{aligned} \quad (1.6)$$

Vi gjennomfører samme analyse for lønnsgapet mellom kvinnelige og mannlige siviløkonomer på tvers av de ulike sektorene. Da inkluderer vi variabler for interaksjon mellom sektor og kvinne. Vi bruker privatkontrollerte foretak som referansegruppe, og koeffisientene vil dermed vise hvor mye mennenes lønn, og lønnsgapet, endrer seg når vi tar for oss de andre sektorene. I denne regresjonen ekskluderer vi personlig næringsdrivende ettersom det er svært få som jobber innen den sektoren (mindre enn 1 prosent av utvalget).

#### 4.1.4 Test av hvorvidt lønnsgapet er signifikant

Deretter vil vi undersøke hvorvidt lønnsgapet er signifikant. Det gjør vi ved å se om koeffisienten til kvinne er signifikant forskjellig fra null.

Hvorvidt en koeffisient er signifikant forskjellig fra null, undersøkes ved hjelp av en t-test.

Intuisjonen bak en slik test er at vi aldri vil kjenne den sanne verdien til en koeffisient. Vi kan derimot komme med hypoteser om verdien, og bruke statistiske metoder for å teste disse (Wooldridge, 2012, s.121-122). Da vil nullhypotesen være at den uavhengige variabelen ikke har effekt på den avhengige variabelen, som vist i ligning 2.1. Med andre ord, nullhypotesen er at det ikke eksisterer et lønns-gap.

$$H_0 : \delta_0 = 0 \tag{2.1}$$

Alternativhypotesen, derimot, er at koeffisienten er forskjellig fra null, som vist i ligning 2.2.

$$H_1 : \delta_0 \neq 0 \tag{2.2}$$

Når vi kjører en regresjonsanalyse, får vi oppgitt t-verdien samt den tilhørende p-verdien. Vi forkaster nullhypotesen når p-verdien er lavere enn valgt signifikansnivå. Når nullhypotesen forkastes, tilsier altså det at det er en svært liten sannsynlighet for at koeffisienten er lik null. Med andre ord, det er høy sannsynlighet for at det eksisterer et lønns-gap. Vi vil også undersøke hvorvidt de resterende koeffisientene er signifikante. Hvis det er tilfellet, tilsier det at de tilhørende uavhengige variablene har en effekt på lønn.

## 4.2 Test av kjønnsforskjeller i avkastningen av erfaring

Videre vil vi undersøke hvorvidt menn har høyere avkastning av arbeidserfaring enn kvinner. Her vil vi etter inspirasjon fra Stokke (2021), kjøre regresjonsanalyser med interaksjonsledd. I dette tilfellet undersøker vi om effekten av arbeidserfaring, på lønn, avhenger av hvorvidt vedkommende er en kvinne eller en mann. Vi tar da utgangspunkt i ligning 1.5. Vi bytter dog ut dummyvariabelen for kvinne, men en dummyvariabel for mann. Videre legger vi til interaksjonsleddene  $mann \cdot erfaring$  og  $mann \cdot erfaring^2$ . Modellen blir da som uttrykt av ligning 3.1. Her er vi spesielt interessert i hvorvidt koeffisientene til interaksjonsleddene er signifikante. Dersom det er tilfellet, tilsier det at menn har høyere avkastning av erfaring enn kvinner. Det betyr at for hvert år i arbeidslivet, øker gjennomsnittslønnen til mannlige økonomer mer enn gjennomsnittslønnen til kvinnelige økonomer, alt annet like.

$$\begin{aligned} \ln W_i = & \beta_0 + \delta_0 Mann_i + \beta_1 Erfaring_i + \beta_2 Erfaring_i^2 + \delta_1 Mann_i \cdot Erfaring_i \\ & + \delta_2 Mann_i \cdot Erfaring_i^2 + \beta_3 KortDeltid_i + \beta_4 LangDeltid_i \\ & + \gamma_y Yrke_{y,i} + \lambda_s Sektor_{s,i} + \epsilon_i, \end{aligned} \quad (3.1)$$

Vi estimerer koeffisientene i 3.1, både for samtlige økonomer og de som er tidlig i karriereløpet. Dette gjør vi for å undersøke om det er noen forskjeller i lønnsutviklingen for økonomer tidlig i karriereløpet, sammenlignet med samtlige økonomer.

### 4.3 Dekomponering av lønnsgapet

Til slutt vil vi dekomponere det gjennomsnittlige lønnsgapet mellom kvinnelige og mannlige siviløkonomer. Her benytter vi en metode utviklet av Oaxaca (1973) og Blinder (1973), og dekomponerer lønnsgapet i en del som kan forklares av ulike karakteristikk og en uforklart del (heretter OB-dekomponering). Den uforklarte delen kan sies å reflektere ulik betaling for likt arbeid av like kompetente eller produktive arbeidere. Ettersom denne delen ikke kan forklares av ulik produktivitet, benyttes den ofte som et estimat på omfanget av diskriminering. Dette er likevel problematisk ettersom det uforklarte lønnsgapet kan inkludere effekten av produktivitet som ikke måles. I tillegg kan noen variabler i seg selv være påvirket av diskriminering. Dette kommer vi tilbake til i delkapittel 4.3.1.

Regresjonsanalysene basert på ligning 1.1 til 1.5 vil også gi estimater på hvor stor andel av lønnsgapet som skyldes ulike karakteristikk og hvor stort det uforklarte lønnsgapet er. Vi har likevel valgt å gjennomføre en Oaxaca-Blinder dekomponering i tillegg til disse analysene. For det første fordi metoden baseres på separate lønnsregresjoner, én for menn og én for kvinner. Det er en fordel fordi vi da kan ta høyde for at kvinnelige og mannlige siviløkonomer kan ha ulik avkastning av de forskjellige variablene, og at det i seg selv kan gi opphav til et lønnsgap. I tillegg påpeker Stokke (2021) at når man stegvis legger til en ekstra uavhengig variabel, vil den relative betydningen av hver variabel, avhenge av rekkefølgen de legges til i. Dermed er OB-dekomponeringen et bedre utgangspunkt for å kvantifisere de spesifikke kildene til lønnsgapet.

Metoden tar utgangspunkt i en modell for lønnsfastsettelse som ser på sammenhengen

mellom lønn, humankapital og andre karakteristikkene. Her har vi igjen valgt å ta utgangspunkt i ligning 1.5. Nå fjerner vi dog dummyvariabelen for kvinne, ettersom koeffisientene estimeres i to separate regresjoner. Dermed blir regresjonsmodellen som uttrykt av ligning 4.1.

$$\begin{aligned} \ln W_i^g = & \beta_0 + \beta_1 \text{Er}faring_i + \beta_2 \text{Er}faring_i^2 + \beta_3 \text{KortDeltid}_i \\ & + \beta_4 \text{LangDeltid}_i + \gamma_y \text{Yrke}_{y,i} + \lambda_s \text{Sektor}_{s,i} + \epsilon_i, \end{aligned} \quad (4.1)$$

Derneft har vi at OB-dekomponeringen er gitt ved følgende uttrykk:

$$\overline{\ln W}_m - \overline{\ln W}_f = (\bar{X}'_m - \bar{X}'_f)\hat{\beta}_m + (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)\bar{X}'_f \quad (4.2)$$

Her er  $\hat{\beta}_m$  og  $\hat{\beta}_f$  vektorer av OLS estimatene for populasjonsparameterne fra modell 4.1. Videre er  $\bar{X}'_m$  og  $\bar{X}'_f$  vektorer av gjennomsnittsverdiene av de uavhengige variablene, for henholdsvis menn og kvinner. Venstresiden av uttrykket er det gjennomsnittlige lønnsgapet mellom kjønnene, og dette dekomponeres altså i en forklart og en uforklart del. Det forklarte lønnsgapet er gitt av forskjellen i de gjennomsnittlige karakteristikkene ( $\bar{X}_m - \bar{X}_f$ ) vektet med de estimerte koeffisientene for menn  $\hat{\beta}_m$ . Videre er det uforklarte lønnsgapet lik differansen mellom koeffisientene ( $\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f$ ), vektet med kvinners gjennomsnittlige karakteristikk  $\bar{X}_f$ .

### 4.3.1 Det uforklarte lønnsgapet og metodens begrensninger

Som tidligere nevnt, er det flere fordeler med OB-dekomponering. For det første gjør metoden at vi kan kvantifisere hvor mye av lønnsgapet som skyldes forskjellige karakteristikkene og ulik kompetanse (Kunze, 2018). I tillegg kan metoden benyttes for å identifisere de konkrete årsakene til lønnsgapet. Den lar oss for eksempel se hvorvidt, og i hvilken grad, ulik mengde eller ulik avkastning av humankapital bidrar til lønnsforskjeller mellom kjønnene.

Samtidig kan det være utfordrende å tolke størrelsene til både det forklarte og det uforklarte lønnsgapet. Som tidligere nevnt, kan det være særlig problematisk å benytte det uforklarte gapet som et estimat på omfanget av diskriminering. Den første årsaken er at omfanget av diskriminering kan overestimeres dersom vi har utelatte variabler (Kunze, 2018). Dette

er nærliggende ettersom det sannsynligvis finnes faktorer som er vanskelig å måle, som påvirker både lønn og de inkluderte variablene. Eksempler på slike variabler kan være faktorer relatert til produktivitet, som er av betydning for både stillingsnivå og lønn. I tillegg må de observerte egenskapene måles nøyaktig for at vi skal få et presist estimat på det forklarte lønnsgapet. Dette er ikke alltid mulig. Som vi var inne på i delkapittel 2.2.1.2 er det for eksempel vanlig å benytte potensiell fremfor faktisk arbeidserfaring. Det medfører ofte unøyaktige mål på arbeidserfaring. Dersom kvinners faktiske arbeidserfaring er lavere enn den fremstår, vil det resultere i at det forklarte lønnsgapet virker mindre enn det faktisk er. Samtidig er det mulig at de inkluderte uavhengige variablene i seg selv er påvirket av diskriminering. Her er det for eksempel tenkelig at det er sosiale barrierer som er årsaken til at kvinner ikke når et visst stillingsnivå. Det kan følgelig bidra til at den forklarte delen overvurderes.

Blau og Kahn (2017) hevder at en kan gjøre flere grep for å redusere disse problemene. For det første kan man bøte på problemet å benytte mer detaljerte kontrollvariabler, som for eksempel karaktersnitt eller nøyaktig timer arbeidet. Videre kan det benyttes mer homogene utvalg. Dette fordi de mener at problemet med utelatte variabler er mindre alvorlig i mer homogene utvalg. Som eksempel på dette, trekker de frem studier som undersøker lønnsgapet blant advokater og økonomer med en MBA (Master of Business Administration). Derfor er det altså en fordel med vår studie at vi ser på et relativt homogent utvalg.

## 5 Analyse av lønnsgapet blant siviløkonomer

I dette kapittelet presenterer vi hovedfunnene fra analysen. Først vil vi imidlertid minne om problemstillingen:

*Hvor stort er lønnsgapet mellom kvinnelige og mannlige siviløkonomer i Norge, og hvordan kan lønnsforskjellene forklares?*

For å besvare problemstillingen har vi formulert tre forskningsspørsmål, som ble presentert i delkapittel 1.1. Med det utgangspunkt, vil vi ta for oss ett forskningsspørsmål om gangen og presentere analysens funn. Vi begynner med å estimere størrelsen på lønnsgapet. Deretter studerer vi hvordan lønnsgapet utvikler seg gjennom karriereløpet. Avslutningsvis dekomponerer vi lønnsgapet, for å undersøke hvordan lønnsforskjellene kan forklares.

### 5.1 Forskningsspørsmål 1: Hvor stort er lønnsgapet blant siviløkonomer?

I dette delkapittelet studerer vi først lønnsgapet for samtlige økonomer under 55 år. Deretter går vi over til økonomer tidlig i karriereløpet. I tillegg vil vi undersøke hvordan størrelsen på lønnsgapet varierer mellom ulike yrker og i de forskjellige sektorene.

#### 5.1.1 Estimering av lønnsgapet blant siviløkonomer

Tabell 5.1 viser estimatet på det rå lønnsgapet, samt lønnsgapet når vi kontrollerer for ulike karakteristikk. Hver av kolonnene viser det estimerte lønnsgapet for modellene 1.1 til 1.5, som ble presentert i delkapittel 4.1. I tillegg vises standardavviket, modellenes forklaringskraft og antallet observasjoner som inngår i regresjonen.

Vi begynner med å studere det rå lønnsgapet blant økonomer, som vil si at vi finner forskjellen i gjennomsnittlig månedslønn. Foreløpig kontrollerer vi ikke for andre variabler enn kjønn. Av kolonne 1.1 fremgår det at den estimerte koeffisienten til kvinne er  $-0.2012$ , som vil si at kvinnelige økonomer tjener i gjennomsnitt 20.12 prosent mindre enn mannlige økonomer, alt annet like. Med andre ord, det rå lønnsgapet mellom de kvinnelige og mannlige økonomene er på 20.12 prosent. De kvinnelige økonomene tjener dermed 79.88 prosent av de mannlige. Lønnsgapet er signifikant på ett prosentnivå.



**Tabell 5.1:** Estimering av lønnsgap, samtlige siviløkonomer under 55 år

	Logaritmen til lønn				
	(1.1)	(1.2)	(1.3)	(1.4)	(1.5)
Kvinne	-0.2012*** (0.00406)	-0.1484*** (0.00368)	-0.1394*** (0.00364)	-0.1320*** (0.00346)	-0.0989*** (0.00339)
Erfaring		0.0475*** (0.00081)	0.0465*** (0.00080)	0.0385*** (0.00077)	0.0363*** (0.00074)
Erfaring <sup>2</sup>		-0.0009*** (0.00003)	-0.0010*** (0.00003)	-0.0008*** (0.00003)	-0.0007*** (0.00003)
Kort deltid			-0.3723*** (0.01425)	-0.2793*** (0.01380)	-0.2698*** (0.01330)
Lang deltid			-0.2401*** (0.01052)	-0.1741*** (0.01003)	-0.1660*** (0.00968)
Ledere				0.2387*** (0.00424)	0.2286*** (0.00410)
Høyskoleyrker				0.0222*** (0.00454)	-0.0383*** (0.00460)
Kontoryrker				-0.1614*** (0.00717)	-0.2027*** (0.00702)
Andre yrker				-0.2179*** (0.01037)	-0.1937*** (0.01006)
Offentlig kontrollerte					0.0657*** (0.00660)
Kredittgivende					0.0732*** (0.00625)
Finansielle foretak					0.2433*** (0.00944)
Forsikring					0.0694*** (0.01261)
Offentlig forvaltning					-0.1703*** (0.00425)
Idelle org.					-0.1927*** (0.01055)
Personlig næringsd.					-0.2695*** (0.04876)
Konstantledd	11.2162*** (0.00271)	10.8307*** (0.00492)	10.8451*** (0.00488)	10.8550*** (0.00514)	10.8879*** (0.00512)
Observasjoner	41 886	41 886	41 886	41 886	41 886
R2	0.0555	0.2433	0.2640	0.3426	0.3902
Justert R2	0.0555	0.2433	0.2639	0.3424	0.3900

Standardfeil i parentes

\*\*\*p&lt;0.01, \*\*p&lt;0.05, \*p&lt;0.1

Tabellen viser de fullstendige regresjonsresultatene som er brukt til å estimere lønnsgapet for samtlige siviløkonomer under 55 år. Siviløkonomer er her kandidater med utdanninger med NUS-kode '641131' eller NUS-koder som begynner med '7411'. Måletidspunktet er november 2019. Referansekategoriene er menn, fulltid, akademiske yrker og privatkontrollerte foretak.

Deretter undersøker vi hvordan størrelsen på lønnsgapet endrer seg når vi legger til de uavhengige variablene. I regresjon 1.2 har vi lagt til *erfaring* og *erfaring*<sup>2</sup> som forklaringsvariabler. Da finner vi at lønnsgapet reduseres til 14.84 prosent. Koeffisientene til erfaringsvariablene, viser at lønnen øker signifikant for hvert ekstra år med arbeidserfaring. Et individ med et års erfaring, vil tjene 4.66 prosent mer enn et individ uten arbeidserfaring, alt annet like. I og med at de mannlige økonomene i gjennomsnitt har mer erfaring enn de kvinnelige, er det ikke overraskende at lønnsgapet reduseres når vi kontrollerer for ulik arbeidserfaring. Samtidig ser vi at lønnsgapet fremdeles er signifikant på ett prosentnivå.

Videre legger vi til dummyvariablene for kort og lang deltid, i henhold til modell 1.3 fra delkapittel 4.1. Som det fremgår av tabellen, reduseres lønnsgapet til 13.94 prosent når vi kontrollerer for både erfaring og arbeidstid. Vi ser her at 'den økonomiske straffen' ved å jobbe deltid er svært høy. En mulig forklaring er at denne variabelen også fanger opp det faktum at økonomer som jobber deltid typisk innehar andre posisjoner eller mindre ansvarsområder, og at dette bidrar til en lavere lønn.

Lønnsgapet reduseres ytterligere når vi i tillegg kontrollerer for yrke. Fra kolonne 1.4 ser vi at lønnsgapet på 13.20 prosent og det er signifikant på ett prosentnivå. Fra koeffisientene ser vi at lederyrkene er de best betalte. Alt annet like, vil en leder tjene 23.87 prosent mer enn en som jobber innen akademiske yrker. Samtidig ser vi at når vi kontrollerer for yrke, blir avkastningen av erfaring lavere og den økonomiske straffen ved å jobbe deltid blir mindre. Dette kan blant annet henge sammen med at de med mer erfaring jobber i bedre betalte yrker, og motsatt for deltidsansatte. Videre kan dette være årsaken til at reduksjonen i lønnsgapet, når vi legger til yrke som uavhengig variabel, er såpass liten.

Den siste kolonnen, 1.5, viser lønnsgapet når vi kontrollerer for samtlige uavhengige variabler. Når vi inkluderer dummyvariablene for sektor, reduseres lønnsgapet til 9.89 prosent. Også denne koeffisienten er signifikant på ett prosentnivå. Det vil si at kvinnelige økonomer tjener 90.11 prosent av mannlige økonomer med samme erfaring, lik arbeidstid, i samme yrke og sektor. Av koeffisientene ser vi blant annet at økonomer som jobber innen finansielle foretak tjener 24.33 prosent bedre enn økonomer i privatkontrollerte foretak, alt annet like. Tilsvarende finner vi at økonomer som jobber innen offentlig forvaltning tjener 17.03 prosent mindre enn økonomer i private foretak. Dette er som forventet på bakgrunn av teoridelen. Avslutningsvis ser vi at samlet sett forklarer de uavhengige variablene

39 prosent av variasjonen i den avhengige variabelen, logaritmen til heltidsekvivalent månedslønn.

### 5.1.2 Lønnsgapet blant siviløkonomer tidlig i karriereløpet

Det neste vi ønsker å undersøke, er hvorvidt størrelsen på lønnsgapet endrer seg når vi kun ser på økonomer tidlig i karriereløpet. Her forventer vi at lønnsforskjellene er mindre for de med kortere arbeidserfaring. Dette med utgangspunkt i teoridelen hvor det fremkommer at lønnsforskjellene generelt er mindre i de yngre aldersgruppene.

Tabell 5.2 viser det estimerte lønnsgapet for kvinnelige og mannlige økonomer tidlig i karriereløpet. Det vil si økonomer som ble uteksaminert i perioden mellom 2009 til 2019. Vi begynner med å studere resultatene fra kolonne 1.1. Her finner vi at det rå lønnsgapet er på 13.95 prosent. Altså er det estimerte lønnsgapet for denne gruppen 6.17 prosentpoeng lavere enn lønnsgapet når vi ser på samtlige økonomer under ett. Vi finner likevel at lønnsgapet fremdeles er signifikant. Fra konstantleddet ser vi også at lønnsnivået generelt er lavere for økonomer tidlig i karriereløpet. Mannlige økonomer i begynnelsen av karrieren har en gjennomsnittlig logaritmisk månedslønn på 10.98. Ser vi på samtlige økonomer er tallet 11.22. Det betyr at den gjennomsnittlige heltidsekvivalente månedslønningen for mannlige økonomer i begynnelsen av karrieren, er om lag 24 prosent lavere enn gjennomsnittslønningen til samtlige mannlige økonomer under 55 år.

Videre ser vi også her at lønnsgapet blir mindre når vi kontrollerer for de uavhengige variablene. Når vi kontrollerer for erfaring, i kolonne 1.2, finner vi et lønnsgap på 10.18 prosent. Her er det også verdt å merke seg at koeffisienten til erfaring er 0.0812, noe som indikerer at lønnsveksten er høyere i begynnelsen av karrieren. Lønnsgapet reduseres ytterligere til 9.78 prosent når vi i tillegg kontrollerer for arbeidstid. Fra koeffisientene til deltid ser vi også at den økonomiske straffen ved å jobbe deltid, er lavere i begynnelsen av karriereløpet, alt annet like.

Når yrke legges til som uavhengig variabel, finner vi at kvinnelige økonomer i gjennomsnitt tjener 9.32 prosent mindre enn menn. Lederyrkene er fremdeles de best betalte, men lønnspremien er lavere enn for samtlige økonomer. Her viser nemlig koeffisienten at lederyrkene betaler 13.16 prosent bedre enn de akademiske yrkene, alt annet like. Avslutningsvis blir lønnsgapet på 7.94 prosent når vi kontrollerer for samtlige uavhengige

**Tabell 5.2:** Estimering av lønnsgap, økonomer tidlig i karrieren

	Logaritmen til lønn				
	(1.1)	(1.2)	(1.3)	(1.4)	(1.5)
Kvinne	-0.1395*** (0.00546)	-0.1018*** (0.00480)	-0.0978*** (0.00475)	-0.0932*** (0.00462)	-0.0794*** (0.00454)
Erfaring		0.0812*** (0.00294)	0.0760*** (0.00292)	0.0668*** (0.00285)	0.0678*** (0.00278)
Erfaring <sup>2</sup>		-0.0023*** (0.00029)	-0.0019*** (0.00029)	-0.0016*** (0.00028)	-0.0017*** (0.00028)
Kort deltid			-0.2457*** (0.01609)	-0.1506*** (0.01643)	-0.1393*** (0.01608)
Lang deltid			-0.1652*** (0.01486)	-0.1182*** (0.01461)	-0.1014*** (0.01431)
Ledere				0.1316*** (0.00794)	0.1198*** (0.00780)
Høyskoleyrker				0.0001 (0.00556)	-0.0358*** (0.00570)
Kontoryrker				-0.1188*** (0.00722)	-0.1388*** (0.00720)
Andre yrker				-0.2466*** (0.01319)	-0.2446*** (0.01298)
Offentlig kontrollerte					0.0203* (0.01129)
Kredittgivende					0.0494*** (0.00812)
Finansielle foretak					0.1944*** (0.01246)
Forsikring					0.0112 (0.01246)
Offentlig forvaltning					-0.1254*** (0.00683)
Idelle org.					-0.1583*** (0.01749)
Personlig næringsd.					-0.1238** (0.05578)
Konstantledd	10.9816*** (0.00374)	10.6505*** (0.00667)	10.6709*** (0.00669)	10.7103*** (0.00718)	10.7225*** (0.00715)
Observasjoner	15 141	15 141	15 141	15 141	15 141
R2	0.0414	0.2836	0.2997	0.3426	0.3740
Justert R2	0.0414	0.2835	0.2995	0.3422	0.3733

Standardfeil i parentes  
\*\*\*p<0.01, \*\*p<0.05, \*p<0.1

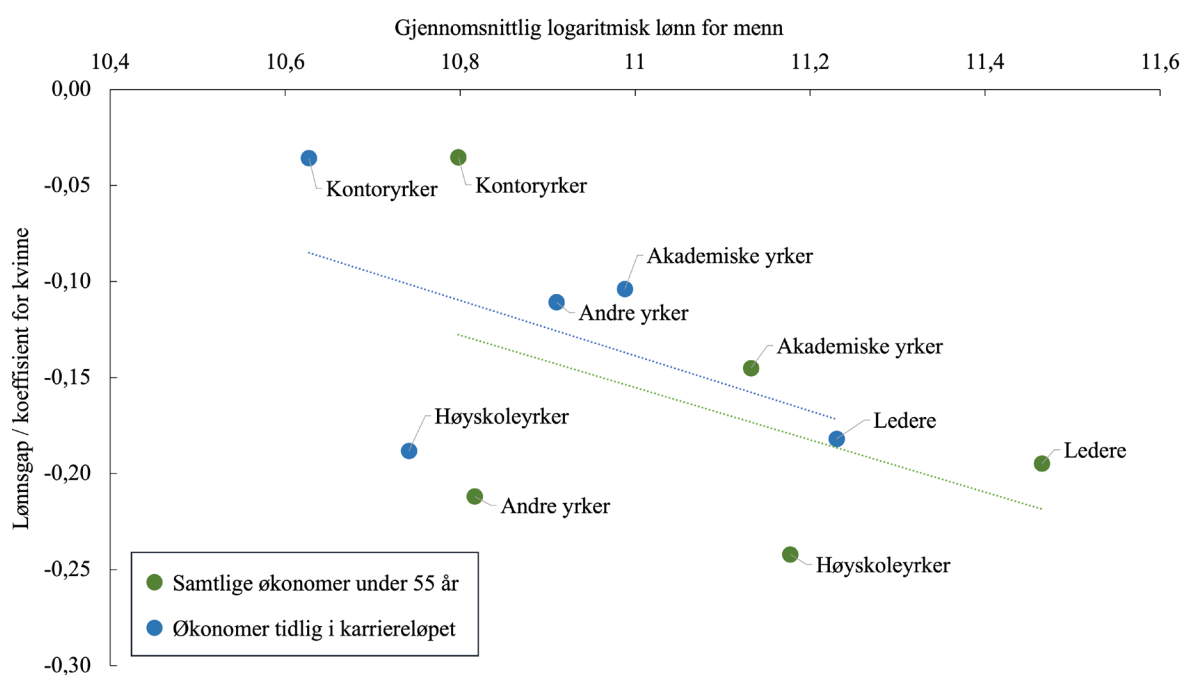
Tabellen viser de fullstendige regresjonsresultatene som er brukt til å estimere lønnsgapet for siviløkonomer uteksaminert mellom 2009 og 2019. Siviløkonomer er her kandidater med utdanninger med NUS-kode '641131' eller NUS-koder som begynner med '7411'. Måletidspunktet er november 2019. Referansekategoriene er menn, fulltid, akademiske yrker og privatkontrollerte foretak.

variabler. Det vil si at lønnsforskjellene som gjenstår etter vi har kontrollert for erfaring, arbeidstid, yrke og sektor, er mindre for økonomene tidlig i karriereløpet enn for samtlige økonomer under 55 år. Samtidig er forskjellen i det justerte lønnsgapet mindre enn forskjellen i det rå lønnsgapet. Det er som forventet, ettersom vi både kontrollerer for ulik mengde erfaring og stillingsnivå.

### 5.1.3 Lønnsforskjeller mellom siviløkonomer i ulike yrker

Det neste vi undersøker er hvorvidt størrelsen på lønnsgapet mellom kvinnelige og mannlige siviløkonomer, varierer mellom ulike yrkesgrupper. For å undersøke dette har vi kjørt en regresjon av modell 1.6 som diskutert i delkapittel 4.1.3. Resultatene er fremstilt i figur 5.1. De fullstendige regresjonsresultatene ligger i tabell A2.1 i appendikset.

**Figur 5.1:** Lønnsgapet mellom kvinnelige og mannlige økonomer i ulike yrkesgrupper



Grafen viser hvordan lønnsgapet mellom kvinnelige og mannlige siviløkonomer varierer mellom ulike yrker. Yrkene er satt sammen i henhold til SSB sin standard for yrkesklassifisering, STYRK-08. Siviløkonomer er kandidater med utdanninger hvor NUS-koden begynner med '7411' og kandidatene med NUS-kode '641131'. Måletidspunkt er november 2019. X-aksen viser gjennomsnittlig logaritmsk lønn for menn. Y-aksen viser hvor mye mindre kvinnelige økonomer tjener relativt til de mannlige, i samme yrke. Kilde: Microdata.

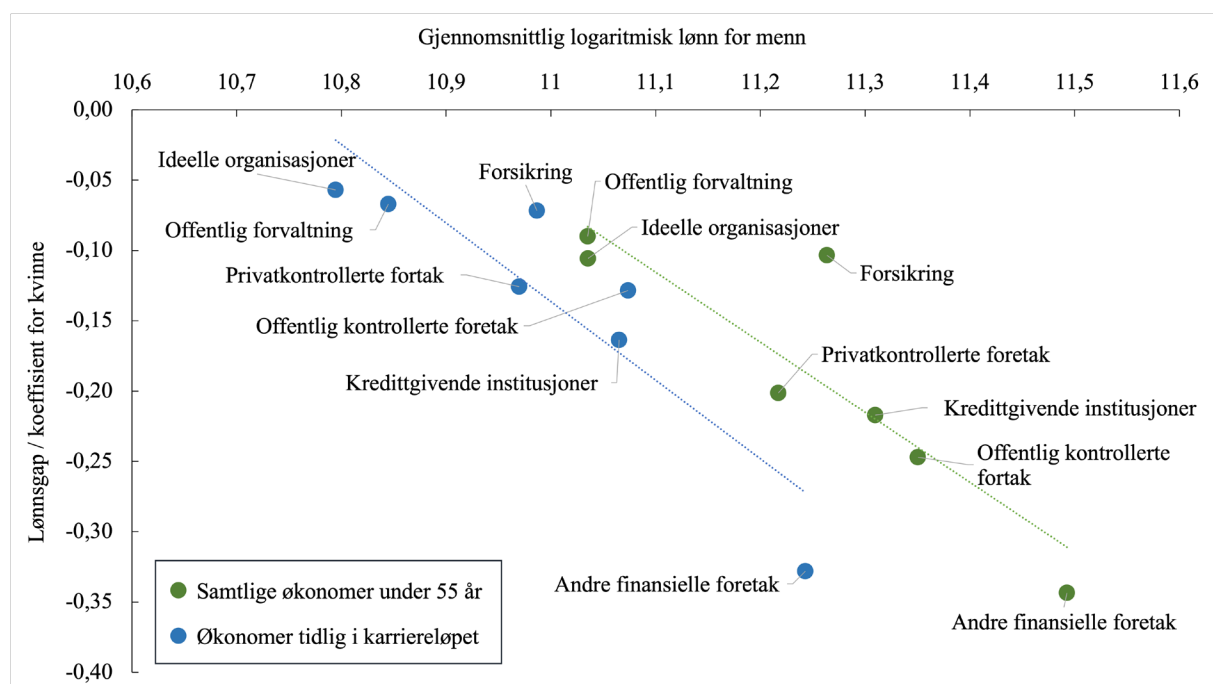
Den horisontale aksene viser den gjennomsnittlige heltidsekivalente månedslønnen for menn i de ulike yrkesgruppene, fremstilt logaritmsk. På den vertikale aksene ser vi hvor mye mindre de kvinnelige økonomene tjener, relativt til de mannlige økonomene,

i hvert yrke. De grønne markørene representerer samtlige økonomer under 55 år og de blå markørene representerer økonomene tidlig i karriereløpet. For det første ser vi at lønnsgapet er større når vi ser på samtlige økonomer under ett. Der nest viser figuren at lønnsgapet er størst innen høyskoleyrker og lavest i kontoryrkene. Kontoryrkene er også den yrkesgruppen med lavest lønnsnivå, og den eneste yrkesgruppen som domineres av de kvinnelige siviløkonomene. Dette gjelder både for økonomer tidlig i karriereløpet og samtlige økonomer under ett. Figuren indikerer også at lønnsgapet har en tendens til å være større i yrker hvor menn har en høyere gjennomsnittslønn.

#### 5.1.4 Lønnsforskjeller mellom siviløkonomer i ulike sektorer

Figur 5.2 viser lønnsgapet mellom kvinnelige og mannlige økonomer i de ulike sektorene. Denne figuren er laget, og tolkes, på samme måte som figur 5.1. De fullstendige regresjonsresultatene ligger i tabell A2.2 i appendikset. Figuren viser en tendens til at lønnsgapet er større i sektorer der menn har en høyere gjennomsnittslønn. Vi ser at lønnsgapet er minst i ideelle organisasjoner og offentlig forvaltning. Der er også lønnsnivået lavest. Det at lønnsgapet og lønnsnivået er lavere i offentlig sektor, er som forventet på bakgrunn av teoridelen.

Motsatt finner vi at lønnsforskjellene er størst i finansielle foretak. Der er også lønnsnivået til de mannlige økonomene høyest. Ser vi på samtlige økonomer under 55 år, er lønnsgapet innen andre finansielle foretak på 34.4 prosent. Dette resultatet er noe overraskende, ettersom Finans Norge (2022) rapporterer om et lønnsgap på 17 prosent. Likevel gjelder det tallet for hele sektoren under ett (kredittgivende institusjoner, forsikring, andre finansielle foretak) og uavhengig av utdanningsbakgrunn. Dette kan altså indikere at det er stor variasjon mellom ulike typer finansielle foretak. Ser vi på ansatte innen forsikring, finner vi et betydelig lavere lønnsgap mellom de kvinnelige og mannlige siviløkonomene. Lønnsgapet er også mindre i kredittgivende institusjoner. I begge sektorene er også kjønnsbalansen betydelig jevnere. Både blant siviløkonomene, men også for øvrige ansatte. Det er tenkelig at lønnsforskjellene også varierer med utdanningsbakgrunnen, dersom man for eksempel har ulike arbeidsoppgaver. Med det utgangspunkt indikerer våre funn at det å rapportere lønnsforskjellene i finanssektoren under ett, ikke gir et komplett bilde av situasjonen.

**Figur 5.2:** Lønnsgapet mellom kvinnelige og mannlige økonomer i ulike sektorer

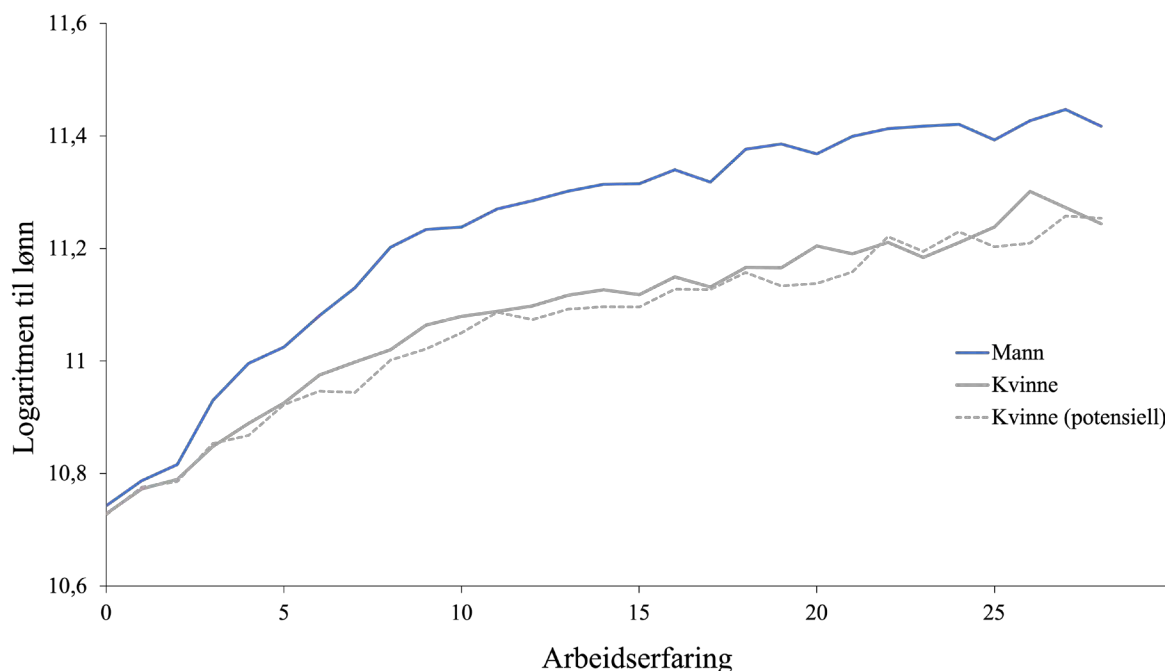
Grafen viser en oversikt over lønnsgapet mellom siviløkonomer de ulike sektorene. Sektorene er satt sammen i henhold til SSB sin standard for institusjonell sektorgruppering. Siviløkonomer er her kandidater med utdanninger hvor NUS-koden begynner med '7411' og kandidatene med NUS-kode '641131'. Måletidspunkt er november 2019. X-aksen viser gjennomsnittlig logaritmisk lønn for menn. Y-aksen viser hvor mye mindre kvinnelige økonomer tjener relativt til de mannlige, i samme sektor. Kilde: Microdata.

### 5.1.5 Oppsummering

Oppsummert finner vi derfor at det er et signifikant lønnsgap blant økonomer. Lønnsforskjellene blir mindre, men er fremdeles signifikante, når vi kontrollerer for ulik erfaring, arbeidstid, yrke og sektor. Samtidig finner vi at lønnsgapet er gjennomgående mindre når vi ser særskilt på økonomer som er tidlig i karriereløpet. Videre ser det ut til at lønnsgapet er større i yrker og sektorer hvor menn har en høyere gjennomsnittslønn.

## 5.2 Forskningsspørsmål 2: Hvordan utvikler lønnsgapet seg gjennom karriereløpet?

I dette delkapitlet tar vi for oss det andre forskningsspørsmålet, og undersøker hvordan lønnsgapet utvikler seg gjennom karriereløpet. Her vil vi først presentere deskriptiv statistikk som viser lønnsgapet for økonomer med lik mengde erfaring. Derneft vil undersøke hvordan lønnsgapet utvikler seg gjennom karriereløpet, ved å teste hvorvidt

**Figur 5.3:** Lønn og lønnsgap i 2019 for kvinnelige og mannlige siviløkonomer med lik mengde erfaring

Grafen viser lønnen i 2019, for menn og kvinner med en siviløkonomutdanning, for hvert år med arbeidserfaring. For kvinner har vi i tillegg vist lønnen for hvert år med potensiell erfaring. Erfaring for menn og potensiell erfaring for kvinner, er antall år etter fullført utdanning. Erfaring for kvinner er potensiell erfaring fratrukket et år per barn etter fullført utdanning. Lønnsgapet illustreres av området mellom grafene. Kilde: Microdata.

menn har høyere avkastning av erfaring enn kvinner.

### 5.2.1 Lønnsforskjeller mellom økonomer med lik erfaring

Figur 5.3 viser gjennomsnittslønnen i 2019 for kvinnelige og mannlige siviløkonomer med lik mengde arbeidserfaring. For kvinner har vi i tillegg vist gjennomsnittslønnen for hvert år med potensiell erfaring. Lønnsgapet illustreres av området mellom grafene. Grafen viser at menn gjennomgående tjener mer enn kvinner, uavhengig av hvor lang arbeidserfaring individene har. Likevel ser vi at størrelsen på lønnsgapet varierer med hvor i karriereløpet man befinner seg. Lønnsgapet er minst blant de med kortest arbeidserfaring. Lønnsforskjellene øker imidlertid når vi ser på de som har vært lenger i arbeid. Dermed ser det ut til at lønnsforskjellene mellom kvinnelige og mannlige siviløkonomer, øker med antall år i arbeidslivet. Videre ser vi at lønnsgapet ville vært større dersom vi ikke justerte kvinners erfaring for antall barn. Det er som forventet, ettersom kvinner har fler og lenger fravær fra yrkeslivet enn menn når de får barn.



Figuren indikerer altså at lønnsforskjellene øker gjennom karriereløpet. Samtidig kan det at lønnsgapet øker, også reflektere forskjeller mellom kohortene. Med kohorter siktes det her til de som ble uteksaminert samtidig. Det er for eksempel tenkelig at arbeidsmarkedet har utviklet seg slik at yngre kvinner får flere muligheter, og følgelig en bedre lønnsutvikling, enn eldre kvinner. Med det utgangspunkt ville det vært mer presist å følge lønnsutviklingen til hvert individ over flere år. Da måtte vi gjennomført en paneldatanalyse. Grafen er likevel interessant, og den viser at lønnsforskjellene i 2019 var mindre for de med kortere arbeidserfaring. Dette samsvarer også med teoridelen, hvor det kom frem at lønnsgapet generelt er mindre i de yngre aldersgruppene.

### 5.2.2 Test av kjønnsforskjeller i avkastningen av erfaring

Som vi var inne på i teoridelen, er det tenkelig at blant annet sosiale barrierer, bidrar til at menn har en høyere lønnsvekst enn kvinner. Vi finner at lønnsgapet er signifikant, selv når vi kontrollerer for ulik erfaring. Likevel viser den deskriptive statistikken at det er små lønnsforskjeller mellom de som er helt i begynnelsen av arbeidslivet. Med det utgangspunkt er det mye som tyder på at menn og kvinner har ulik avkastning av erfaring, og at det bidrar til at lønnsforskjellene øker gjennom karrieren. For å undersøke dette, har vi gjennomført en regresjonsanalyse med interaksjonsledd. Som redegjort for i delkapittel 4.2 har vi også her kontrollert for ulik arbeidstid, yrke og sektor. Hovedfunnene er vist i tabell 5.3. I tillegg ligger det en fullstendig oversikt over regresjonsresultatene i tabell A3.1 i appendikset. Kolonne 1 viser resultatene for samtlige siviløkonomer under 55 år, mens kolonne 2 viser resultatene for økonomene tidlig i karriereløpet.

Tabell 5.3 viser at menn har signifikant høyere avkastning av erfaring enn kvinner. Dette gjelder selv når vi korrigerer for arbeidstid, yrke og sektor. Det vil altså si at mennenes lønnspremie øker med antall år i arbeidslivet. Vi ser først på samtlige økonomer under 55 år, som vist i kolonne 1. Da ser vi at den estimerte koeffisienten for mann er 0.0260. Det vil si at det estimerte lønnsgapet er på 2.6 prosent i det økonomene trer inn i arbeidslivet. Som nevnt ser vi også at lønnen til de mannlige økonomene, øker mer enn lønnen til de kvinnelige økonomene for hvert år med arbeidserfaring. Med utgangspunkt i de estimerte koeffisientene, finner vi at menn vil ha en lønnspremie på 7.15 prosent etter 5 år og 10.7 prosent etter 10 år. Dermed ser vi at lønnsgapet øker gjennom karriereløpet, selv når vi kontrollerer for ulike karakteristikk.

**Tabell 5.3:** Avkastning av erfaring

	Logaritmen til lønn	
	Alle økonomer (1)	Tidlig i karriereløpet (2)
Mann	0.0260*** (0.00814)	-0.0034 (0.01185)
Erfaring	0.0315*** (0.00113)	0.0609*** (0.00423)
Erfaring <sup>2</sup>	-0.0006*** (0.00004)	-0.0207*** (0.00045)
Erfaring · Mann	0.0101*** (0.00148)	0.0209*** (0.00561)
Erfaring <sup>2</sup> · Mann	-0.0002*** (0.00148)	-0.0004 (0.00058)
Kontroll for arbeidstid	Ja	Ja
Kontroll for yrke	Ja	Ja
Kontroll for sektor	Ja	Ja
Observasjoner	41886	15 141
R2	0.3921	0.3785
Justert R2	0.3918	0.3778

Standardfeil i parentes  
\*\*\*p<0.01, \*\*<p0.05, \*p<0.1

Tabellen viser de fullstendige regresjonsresultatene som er brukt til å teste hvorvidt kvinnelige og mannlige siviløkonomer har ulik avkastning av erfaring. Siviløkonomer er kandidater med utdanninger hvor NUS-koden begynner med '7411' og kandidatene med NUS-kode '641131'. Økonomer tidlig i karrieren er de som var uteksaminert mellom 2009 og 2019. Lønnen er målt i november 2019.

Kolonne 2 viser de estimerte koeffisientene når vi kjører samme regresjon for økonomene som ble uteksaminert mellom 2009 og 2019. Her ser vi at det ikke er et signifikant lønnsgap mellom kvinnelige og mannlige økonomer i det de trer inn i arbeidslivet. Likevel ser vi at mennenes lønnspremie er større når vi kun ser på økonomene tidlig i karriereløpet. Dette indikerer at lønnsgapet øker mest i begynnelsen av karrieren. Med utgangspunkt i de estimerte koeffisientene i kolonne 2, finner vi at de mannlige økonomenes lønnspremie er på henholdsvis 9.11 og 16.56 prosent etter 5 og 10 år. Det er som forventet med utgangspunkt i figur 5.3. Der ser vi nemlig at lønnsgapet øker betraktelig de første årene.

Samlet sett indikerer disse resultatene at lønnsgapet er lite, eller ikke-eksisterende, i det økonomene trer inn i arbeidslivet. Samtidig finner vi at menn har høyere avkastning

av erfaring, selv når vi kontrollerer for arbeidstid, yrke og sektor. Det gjør at de mannlige økonomenes lønnspremie øker gjennom karriereløpet, som følgelig resulterer i at lønnsforskjellene mellom kjønnene blir større. Avslutningsvis ser det ut til at lønnsgapet øker mest i begynnelsen av karriereløpet.

## 5.3 Forskningsspørsmål 3: Hvordan kan vi forklare lønnsforskjellene?

I dette delkapittelet tar vi for oss det siste forskningsspørsmålet, og prøver å finne ut av hva som forklarer lønnsforskjellene mellom økonomer. Vi presenterer først funnene fra OB-dekomponeringen av lønnsgapet blant økonomer under 55 år, før vi tar for oss økonomene tidlig i karriereløpet. Til slutt oppsummerer vi og sammenligner funnene.

Tabell 5.4 viser hvordan de uavhengige variablene bidrar til lønnsforskjeller mellom kjønnene. Kolonne 1 og 2 viser resultatene av dekomponeringen for samtlige siviløkonomer under 55 år, mens kolonne 3 og 4 viser resultatene for økonomene tidlig i karriereløpet. Dekomponeringen av lønnsgapet er basert på separate regresjoner for kvinner og menn, og regresjonsresultatene ligger i tabell A4.1. Samlet ser vi at det forklarte lønnsgapet for alle økonomer er 57.7 prosent, og dermed er det 42.3 prosent av lønnsgapet som ikke kan forklares av ulike karakteristikk. For økonomer som er tidlig i karriereløpet finner vi imidlertid at det forklarte lønnsgapet på 48.5 prosent. Det gjør at 51.5 prosent av lønnsforskjellene forblir uforklart.

### 5.3.1 Dekomponering av lønnsgapet blant økonomer under 55 år

Resultatene fra dekomponeringsanalysen viser at erfaring er den viktigste variabelen når det kommer til å forklare lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Fra delkapittel 3.3.2 følger det at menn i snitt har 2.48 år mer arbeidserfaring enn kvinner. Det utgjør 4.63 prosentpoeng, og forklarer således 23 prosent, av det totale lønnsgapet. Her er det verdt å bemerke at vi ikke har brukt faktisk arbeidserfaring. Hvis det er slik at kvinners arbeidserfaring er lavere enn den fremstår, vil det bety at erfaring i realiteten forklarer en større andel av lønnsgapet. Dersom menn sin arbeidserfaring er lavere eller kvinners er høyere enn det variabelen tilsier, vil ulik arbeidserfaring forklare en mindre andel av gapet.

**Tabell 5.4:** Dekomponering av lønnsgap mellom kvinnelige og mannlige økonomer

	Alle økonomer		Tidlig i karriereløpet	
	Prosentpoeng	Prosent av gap	Prosentpoeng	Prosent av gap
	(1)	(2)	(3)	(4)
<b>Variabler</b>				
Erfaring	0.0463	23.0 %	0.0362	26.0 %
Deltid	0.0094	4.7 %	0.0027	1.9 %
Yrke	0.0220	10.9 %	0.0102	7.3 %
Sektor	0.0383	19.1 %	0.0186	13.3 %
Forklart lønnsgap	0.1161	57.7 %	0.0676	48.5 %
Uforklart lønnsgap	0.0852	42.3 %	0.0719	51.5 %
Samlet lønnsgap	0.2013	100.0 %	0.1395	100 %

Tabellen viser dekomponeringen av lønnsgapet både mellom samtlige økonomer under 55 år, og lønnsgapet for økonomene uteksaminert mellom 2009 og 2019. Siviløkonomer er her kandidater med utdanninger med NUS-kode '641131' eller NUS-koder som begynner med '7411'. Dekomponeringen av lønnsgapet er basert på separate regresjoner for kvinner og menn, og regresjonsresultatene ligger i tabell A4.1.

Dette kommer vi tilbake til i kapittel 6. Videre ser vi at deltidsarbeid forklarer en relativt liten del av lønnsgapet. Dette er ikke overraskende i og med at det er en svært liten andel av utvalget som jobber deltid. Det er imidlertid mer deltidsarbeid blant kvinner, og dette forklarer 4.7 prosent av forskjellene i heltidsekvivalent månedslønn.

I tillegg ser vi at kjønnssegregering i arbeidsmarkedet, bidrar til lønnsforskjellene mellom kvinnelige og mannlige økonomer. Fra tabellen ser vi at det at menn og kvinner jobber i ulike yrker, øker lønnsgapet med 2.2 prosentpoeng. Ergo kan 10.9 prosent av det samlede lønnsgapet forklares av at kvinnelige og mannlige siviløkonomer jobber i ulike yrker. Videre ser vi at ulik sektor forklarer 19.1 prosent av lønnsgapet. Det tilsier at mannlige siviløkonomer oftere jobber i sektorer med et høyere lønnsnivå. Blant annet jobber 28.98 prosent av kvinnelige økonomer under 55 år innen offentlig forvaltning, som er en av sektorene med lavest lønnsnivå. Blant menn er andelen kun 15.98 prosent. Samlet sett ser vi at kjønnssegregering i arbeidsmarkedet forklarer 30 prosent av lønnsforskjellene mellom kvinnelige og mannlige siviløkonomer. Med andre ord, det at kvinner og menn jobber i ulike sektorer og yrker, utgjør 6.03 prosentpoeng av lønnsgapet.

### 5.3.2 Dekomponering av lønnsgapet blant økonomer tidlig i karriereløpet

Når vi ser på økonomene tidlig i karriereløpet, ser vi at en mindre andel av lønnsgapet kan forklares. Det skyldes i hovedsak at det er mindre forskjeller i karakteristikk mellom økonomer som er tidlig i karriereløpet. Med det utgangspunkt er det litt overraskende at erfaring forklarer en større andel av lønnsgapet blant økonomene tidlig i karriereløpet. Fra delkapittel 3.3.2 følger det at menn i snitt har 0.73 år mer erfaring enn kvinner. Altså er forskjellen i erfaring mindre når vi ser på økonomene i begynnelsen av karrieren. Likevel ser vi at det at menn i snitt har litt mer erfaring, forklarer 26 prosent av det totale lønnsgapet. Det er fordi avkastningen av erfaring er svært høy tidlig i karriereløpet. Dermed vil selv små forskjeller i gjennomsnittlig erfaring bidra til et lønnsgap.

Igjen ser vi at deltidsarbeid forklarer en liten andel av lønnsgapet. Når vi ser på økonomer tidlig i karriereløpet, er andelen kvinner som jobber deltid noe lavere enn for samtlige økonomer. For menn er det motsatt. Tidlig i karriereløpet er andelen menn i deltidsarbeid litt høyere enn for samtlige økonomer. Det gjør at det er mindre forskjeller mellom kvinner og menn når det kommer til deltidsarbeid tidlig i karrieren. Det er imidlertid fremdeles flere kvinner som jobber deltid. Det øker lønnsgapet med 0.27 prosentpoeng, og forklarer dermed 1.9 prosent av lønnsgapet.

Avslutningsvis ser vi at yrke og sektor bidrar til lønnsforskjeller mellom kjønnene også tidlig i karriereløpet. Menn jobber generelt i bedre betalte yrker, og det forklarer 7.3 prosent av det samlede lønnsgapet. Det er ikke overraskende at yrke her forklarer en mindre andel av lønnsgapet. Årsaken er at det er mindre forskjeller i yrke, og det er særlig færre ledere, blant økonomene tidlig i karriereløpet. Det at kvinner og menn jobber i ulike sektorer, forklarer 13.3 prosent av det totale lønnsgapet. Vi ser også her at sektor forklarer en mindre andel av lønnsforskjellene, og det er igjen fordi det er mindre kjønnssegregering blant de som er i begynnelsen av karrieren. Blant annet er det færre kvinner som jobber i offentlig forvaltning i begynnelsen av karrieren. Andelen er på 16.63 prosent og for menn er tallet 10.11 prosent. Samlet sett ser vi at kjønnssegregering i arbeidsmarkedet forklarer 20.6 prosent av lønnsforskjellene mellom kjønnene, når vi ser på de med maksimalt 10 års erfaring. Det vil si at lønnsgapet økes med 2.88 prosentpoeng, som følger av at kvinner og menn jobber i ulike yrker og sektorer.

### 5.3.3 Oppsummering og sammenligning

Oppsummert finner vi at en større andel av lønnsgapet kan forklares av ulike karakteristikk når vi ser på samtlige økonomer under 55 år. Det er ikke overraskende i og med at det er større variasjoner i denne gruppen. Samtidig kan det bety at det er større forskjeller i avkastningen av variablene for økonomene tidlig i karriereløpet. Når vi kontrollerer for erfaring, deltid, yrke og sektor, finner vi at lønnsgapene er på henholdsvis 8.52 og 7.19 prosent for samtlige økonomer og økonomer tidlig i karrieren. Videre ser vi at erfaring forklarer en omtrent like stor andel i begge grupper. Selv om det er mindre forskjeller i erfaring tidlig i karriereløpet, er avkastningen høyere slik at selv små forskjeller bidrar til et lønnsgap. Kjønnsegregering i arbeidsmarkedet er også en viktig årsak til lønnsgapet. Det er likevel av mindre betydning for økonomene tidlig i karriereløpet.

## 6 Diskusjon av oppgavens hovedfunn

Formålet med denne oppgaven er å studere lønnsforskjellene mellom kvinnelige og mannlige siviløkonomer i Norge. Med det som utgangspunkt har vi både undersøkt størrelsen på lønnsgapet, samt hvordan lønnsforskjellene utvikler seg gjennom karriereløpet. I tillegg har vi gjennomført en Oaxaca-Blinder dekomponering, for å finne ut hvor stor andel av lønnsgapet som lar seg forklare av ulike karakteristikk. I dette kapitlet diskuterer vi analysens hovedfunn i lys av den presenterte teorien.

### 6.1 Hovedfunn

Resultatene av analysen viser at det er et signifikant lønnsgap mellom kvinnelige og mannlige økonomer. Ser vi på samtlige økonomer under 55 år, finner vi at det rå lønnsgapet er på 20.12 prosent. Når vi kontrollerer for ulik erfaring, arbeidstid, yrke og sektor, reduseres lønnsgapet til 9.89 prosent, men det er fremdeles signifikant. Dermed finner vi at det rå lønnsgapet blant økonomer er større enn snittet av alle arbeidstakere i Norge, med tanke på at norske kvinner tjente 87.6 prosent av menn i 2019. Sett i lys av at lønnsforskjellene generelt er høyere for de med mastergrad, og i øvre sikt av inntektsfordelingen, er dette funnet som forventet. Videre viser resultatene at lønnsforskjellene er mindre for de tidlig i karriereløpet. Der ser vi at det rå lønnsgapet er på 13.95 prosent, og dette reduseres til 7.94 prosent når vi kontrollerer for ulike karakteristikk. Dette er ikke overraskende ettersom lønnsforskjellen generelt er mindre i de yngre aldergruppene.

Dernest finner vi at størrelsen på lønnsgapet varierer mellom ulike yrker og sektorer. Analysen viser at lønnsgapet mellom kvinnelige og mannlige siviløkonomer har en tendens til å være større i yrker og sektorer hvor gjennomsnittslønnen til menn er høyere. Når vi ser på hvordan lønnsgapet varierer mellom ulike yrkesgrupper, ser vi blant annet at lønnsgapet er betydelig lavere i kontoryrkene enn de andre yrkesgruppene. Dette er også den eneste yrkesgruppen med et flertall av kvinnelige siviløkonomer. Når det kommer til lønnsgapet mellom sektorer, finner vi at lønnsgapet er minst i ideelle organisasjoner og offentlig forvaltning. Der er også gjennomsnittslønnen til de mannlige siviløkonomene lavest. På den andre siden finner vi, noe overraskende, at lønnsgapet er størst innen andre finansielle foretak. Blant samtlige økonomer finner vi et lønnsgap på 34.4 prosent i denne

sektoren.

Videre viser resultatene at lønnsgapet er lite, eller ikke-eksisterende, i det økonomene trer inn i arbeidslivet. Når vi ser på samtlige økonomer under 55 år, finner vi at lønnsgapet i det man begynner karrieren er på 2.6 prosent. Dersom vi kun ser på økonomene i begynnelsen av karriereløpet, finner vi ikke signifikante forskjeller i startlønnen. Til sammenligning fant Stokke (2021) at norske menn i snitt har en lønnspremie på 3.5 prosent ved inntreden i arbeidslivet. Det virker imidlertid rimelig at vi finner et mindre gap, ettersom vi ser på en gruppe med lik utdanning. I tillegg finner vi altså at menn har høyere avkastning av erfaring, selv når vi kontrollerer for arbeidstid, yrke og sektor. Det gjør at de mannlige økonomenes lønnspremie øker gjennom karriereløpet, som følgelig resulterer i at lønnsforskjellene mellom kjønnene blir større. Vi ser også at avkastningen av erfaring er høyere i begynnelsen av karrieren. Derfor finner vi at lønnspremien til menn etter 10 år, er høyere når vi kun ser på økonomene tidlig i karriereløpet. Dette indikerer altså at lønnsforskjellene øker mest i begynnelsen av karriereløpet. Funnet samsvarer med Stokke (2021), som også fant at økningen i den mannlige lønnspremien er størst for de med høy utdanning.

Resultatene fra dekomponeringen av lønnsgapet blant samtlige økonomer under 55 år, viser at 57.7 prosent kan forklares av ulike karakteristikk. Når vi kun ser på økonomene tidlig i karriereløpet, finner vi at det forklarte lønnsgapet er på 48.5 prosent. Videre viser dekomponeringsanalysen at de mannlige økonomene har en lønnspremie på henholdsvis 8.52 og 7.19 prosent for samtlige økonomer og økonomer tidlig i karrieren, når vi kontrollerer for erfaring, deltid, yrke og sektor. Det vil si at den estimerte lønnspremien er lavere enn når vi estimerer lønnsgapet med en dummyvariabel for kvinne, under forskningsspørsmål 1. Årsaken er at OB-dekomponeringen baserer seg på to separate regresjoner, én for hvert kjønn. Dekomponeringen tar derfor høyde for at kvinner og menn kan ha ulik avkastning av variablene. Det er grunnen til at resultatene avviker noe fra analysen der vi kjører en felles regresjon med dummyvariabel.

## 6.2 Diskusjon av hovedfunn og metodisk tilnærming

I dette delkapitlet diskuterer vi analysens hovedfunn og metodiske tilnærming. Vi vil drøfte hvordan de ulike variablene bidrar til lønnsgapet blant siviløkonomer. I analysen har



vi lagt vekt på hvor stor andel av lønnsgapet som lar seg forklare av ulike karakteristikk. Samtidig vet vi at kvinner og menn kan ha ulik avkastning av variablene, og det gir opphav til det uforklarte lønnsgapet. Som tidligere nevnt er det ofte slik at det uforklarte lønnsgapet brukes som et mål på diskriminering, men i denne delen vil vi argumentere for at den forklarte delen også kan være preget av diskriminering.

### 6.2.1 Kjønnforskjeller i mengde og avkastningen av erfaring

Om lag 25 prosent av lønnsforskjellene blant siviløkonomer kan forklares av at kvinner og menn har ulik erfaring. I tillegg har de mannlige økonomene høyere avkastning av erfaring enn de kvinnelige. Dermed er arbeidserfaring en viktig årsak til både det forklarte og det uforklarte lønnsgapet. Her er det likevel viktig å huske at vi ikke har brukt faktisk arbeidserfaring. Ulik erfaring mellom kjønnene skyldes derfor at vi trekker et år fra kvinners erfaring per barn og at det tidligere var flere menn som tok en økonomiutdanning. Det innebærer samtidig at vi ikke tar høyde for arbeidshistorikken i perioden mellom fullført utdanning og måletidspunktet. Her er det flere faktorer som kan påvirke hvor mye erfaring et individ faktisk har. For det første har vi ikke tatt i betraktning hvorvidt individene har jobbet deltid i denne perioden. Dersom det er tilfellet, vil de ha lavere arbeidserfaring enn det vi måler. Etersom flere kvinner enn menn jobber deltid, kan det tilsa at det er større forskjeller i faktisk arbeidserfaring enn det vi har funnet. Videre har vi trukket et år fra kvinners erfaring per barn. Flere kvinner vil nok ha kortere fravær fra yrkeslivet enn dette. Det vil tale for mindre forskjeller i erfaring. For menn har vi brukt potensiell erfaring, og det er derfor nærliggende at menn sin faktiske arbeidserfaring er lavere enn det vi måler. Det er sannsynlig at menn også har fravær fra yrkeslivet når de får barn, eller i forbindelse med jobbskifter og sykdom.

Hvis det er slik at menn har mindre faktisk erfaring, eller kvinner har mer, vil det tilsa at forskjellen i erfaring er mindre enn det vi har tatt utgangspunkt i. Det vil igjen bety at ulik erfaring forklarer mindre av lønnsgapet. Samtidig kan det tilsa at forskjellen i avkastningen av erfaring er større enn estimert. Dersom kvinner har mindre arbeidserfaring enn det vårt estimat tilsier, kan det gi større forskjeller i arbeidserfaring. Da vil en større andel av lønnsgapet skyldes ulike karakteristikk. I tillegg vil det gi mindre kjønnforskjeller i avkastningen av erfaring. Oppsummert tilsier dette at estimatet på avkastningen av erfaring, trolig ikke er helt nøyaktig. Samtidig samsvarer funnet med studien av Stokke

(2021) som bruker faktisk arbeidserfaring. Følgelig er det grunnlag for å konkludere med at mannlige økonomer har høyere avkastning av erfaring enn kvinner. Spørsmålet blir dermed: hvorfor er det slik?

For det første er det tenkelig at kvinnelige og mannlige økonomer har ulik type arbeidserfaring. Selv om vi kontrollerer for yrke og sektor, gjør vi dette på et overordnet nivå. Videre ser vi kun på yrke og sektor ved måletidspunktet i november 2019. Dermed tar vi ikke høyde for at individer skifter jobb, og at dette kan være av betydning for den erfaringen de opparbeider seg. Samtidig er det også tenkelig at det er variasjon i kvaliteten på arbeidserfaringen mellom individer som jobber i tilsvarende stillinger. Det kan for eksempel være stor variasjon i hvilke arbeidsoppgaver man utfører, hvilke prosjekter man deltar på eller hvor mye ansvar man har. Dersom det er slik at menn får mer utfordrende arbeidsoppgaver, eller eksponeres for mer komplekse problemstillinger, kan det bidra til at de har høyere læringsutbytte. Det kan i så fall medføre at de opparbeider seg mer humankapital, og følgelig får en høyere avkastning av arbeidserfaringen.

Med det utgangspunkt er det naturlig å drøfte hvorvidt sosiale barrierer er av betydning for utviklingen i mennenes lønnspremie. Som vi diskuterte i delkapittel 2.2.4, er det tenkelig at sosiale barrierer hindrer kvinner i å nå visse stillingsposisjoner. Det kan bidra til at det er færre kvinnelige ledere å se opp til, og kanskje kan dette medføre at kvinnelige økonomer går glipp av viktig veiledning. Videre fant en studie av Barron et al. (1993) at kvinner mottar mindre opplæring og kursing på jobb enn like kvalifiserte menn. Årsaken kan være at kvinner har fler og lenger fravær fra yrkeslivet, slik at det oppfattes som mer kostbart å investere i opplæring for kvinner. Det er tenkelig at denne effekten er særlig stor for økonomer, som ofte har spesialiserte oppgaver. Hvis det er tilfellet, kan kvinner gå glipp av viktige muligheter til å utvikle sin kompetanse. Det kan igjen være av betydning for lønnsutviklingen, og dermed være en årsak til at menn har høyere avkastning av arbeidserfaring.

Det kan også tenkes at ikke-observerbare effekter er årsaken til at de mannlige økonomene har høyere avkastning av erfaring. Her er det flere ting som kan være av betydning. For det første kan det tenkes at de er mer frempå. Det kan i så fall medføre at de tar på seg mer ansvar eller ber om nye utfordringer, og at de i større grad enn kvinnene forhandler om høyere lønn. I forlengelse av dette er det tenkelig at mennene er mer motiverte eller

ambisiøse. Her er det verdt å påpeke at vi ser på en gruppe mennesker med lik utdanning. Utvalget er således relativt homogent, og vi mener at det blir for enkelt å konkludere med at de kvinnelige siviløkonomene ikke er ambisiøse. Dette underbygges av studien gjennomført på oppdrag fra Econa, som fant at kvinnelige og mannlige økonomer har relative like ambisjoner når det gjelder karriere, lønn og ansvar (Halrynjo og Fekjær, 2020). Likevel svarte mennene at de var mer opptatt av å bli medeier eller partner, mens kvinnene på sin side oppga at de er mer opptatt av faglig utvikling. Dermed er det tenkelig at det er kjønnsforskjeller i hvilken type ambisjoner kvinnelige og mannlige økonomer har. Det er mulig at dette slår ut i ulik adferd, som igjen kan være av betydning for lønnsutviklingen.

### 6.2.2 Deltidsarbeid

Som det fremgår av tabell 5.4, forklarer deltidsarbeid en liten andel av lønnsgapet. Dermed kan det fremstå som at deltidsarbeid ikke er av så stor betydning for lønnsgapet. Selv om det for såvidt er riktig på overordnet nivå, stemmer det ikke helt på individnivå. Når vi studerer regresjontabellene som er brukt til OB-dekomponeringen, ser vi at den økonomiske konsekvensen av å jobbe deltid, er stor. Den er større for de mannlige økonomene enn de kvinnelige. Dersom vi ser på samtlige økonomer under 55 år, ser vi at menn i snitt tjener 24.38 prosent mindre av å jobbe lang deltid, og kvinner tjener i snitt 11.78 prosent mindre. Dette kan reflektere flere ting. For det første kan det reflektere ikke-lineære lønnsstrukturer ettersom vi ser på heltidsekvivalent månedslønn. Basert på masteroppgaven av Lyché og Stedje (2017), virker dette sannsynlig. Videre kan det bety at de som jobber deltid, typisk har andre oppgaver som lønnes lavere. Det kan også tilsi at de mottar mindre uregelmessige tillegg og bonuser, siden dette inngår i lønnen vi måler. Dermed ser vi at selv om deltid ikke forklarer mye av det samlede lønnsgapet, vil det å jobbe deltid ha stor innvirkning på lønnen til hvert enkelt individ. Dette vil i størst grad gjelde de kvinnelige økonomene, ettersom det er flest kvinner som jobber deltid.

### 6.2.3 Kjønnssegregering i arbeidsmarkedet

Som redegjort for i delkapittel 5.3, er kjønnssegregering i arbeidsmarkedet en viktig kilde til det forklarte lønnsgapet. For samtlige økonomer under 55 år, forklarer kjønnssegregering 30 prosent av lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Likevel er det verdt å diskutere hvorfor kjønnssegregering i arbeidsmarkedet oppstår, og hva det har å si for

lønnforskjellene mellom kvinnelige og mannlige økonomer.

Når det kommer til yrke, er det særlig to ting som er av betydning. For det første er det en større andel menn som er ledere. I tillegg ser vi at kontoryrker domineres av kvinner. Fra figur 5.1, ser vi at gjennomsnittslønnen til de mannlige økonomene er høyest i lederyrkene, og at lønnsnivået er lavest i kontoryrker. Vi finner dermed at kvinnelige økonomer ofte jobber i yrker med lavere lønninger. På den ene siden er det tenkelig at dette skyldes ulike preferanser. Ifølge preferanseteorien kan segregeringen mulig sees i sammenheng med at noen kvinner er mer familieorienterte. Det kan rett og slett være at kvinner av ulike årsaker, ikke ønsker å bli ledere. I stedetfor er det tenkelig at de ønsker en stilling som er enklere å kombinere med familieliv. Samtidig kan man også diskutere om kjønnsbalansen, skyldes ulike kvalifikasjoner. Dette er ikke noe vi kan undersøke med variablene vi har tilgjengelig. Samtidig er det heller ingenting som antyder at de kvinnelige økonomene er mindre kompetente enn de mannlige. Særlig når vi tar i betraktning at de har samme utdanningsbakgrunn. Vi mener derfor at det er en usannsynlig forklaring.

Dermed er det relevant å diskutere hvorvidt færre kvinnelige ledere er et resultat av diskriminering og sosiale barrierer. For det første kan det være at det er sosiale barrierer som bidrar til at det oppstår et "glasstak", som hindrer kvinner i å nå lederposisjoner. Her er det flere faktorer som kan være av betydning. Som tidligere nevnt kan det være at kvinners muligheter begrenses fordi de går glipp av viktige muligheter til å utvikle sin kompetanse. Det kan også være at stereotypisk holdninger og diskriminering resulterer i at kvalifiserte kvinner får færre muligheter. Videre er det mulig at få kvinnelige ledere er et resultat av statistisk diskriminering, som bidrar til å holde kvinner igjen. Dette handler om at kvinner får mindre sentrale posisjoner fordi arbeidsgiveren har forventning om at de er mindre produktive, eller at det er større sannsynlighet for at de vil være borte fra jobb. Samtidig er det mulig at det faktum at færre kvinner er ledere, har en slags selvforsterkende effekt. På den ene siden kan få kvinnelige ledere bidra til at unge kvinner har færre forbilder, slik at de ikke vurderer seg selv som en mulig lederkandidat. I tillegg kan det medføre at kvinner holdes utenfor, eller ikke blir tenkt på, i ulike rekrutteringsprosesser. Med det utgangspunkt, mener vi det er naivt å konkludere med at kjønnsbalansen i lederyrker utelukkende skyldes faktorer som preferanser og kompetanse.

Videre vet vi at kvinnelige og mannlige økonomer ofte jobber i ulike sektorer. Vi ser

særlig at offentlig sektor domineres av kvinner. Til tross for at kvinner er i mindretall i vårt utvalg, følger det av figur 3.4, at om lag 60 prosent av økonomene innen offentlig forvaltning er kvinner. Dette er også den sektoren, sammen med ideelle organisasjoner, hvor lønnsgapet er minst og gjennomsnittslønnen til menn er lavest. Igjen er det tenkelig at denne horisontale kjønnssegregeringen skyldes ulike preferanser. Det kan være at offentlig forvaltning fremstår mer familievennlig. Her er det verdt å bemerke at andelen kvinner i offentlig forvaltning er dobbelt så høy for samtlige økonomer som for økonomer tidlig i karriereløpet. Det kan indikere at kvinner bytter til offentlig sektor etter at de har fått barn, og gir dermed støtte til hypotesen. En annen mulighet er at også den horisontale kjønnssegregeringen virker selvforsterkende fordi kvinner søker til miljøer med mer kvinner.

Det er flere årsaker til at horisontal kjønnssegregering kan gi et lønnsgap. Som redegjort for er lønnen ofte dårligere i offentlig sektor. Det kan sees i sammenheng med lønnsdannelsen. I offentlig sektor avtales nesten all lønnsvekst sentralt, og dette bidrar til en jevnere og mer sammenpresset lønnsstruktur. Det kan også være årsaken til at lønnsnivået generelt er lavere i offentlig sektor enn i privat sektor, der lønnen i stor grad bestemmes av lokale og private avtaler. I tillegg er det tenkelig at det innen offentlig forvaltning er færre muligheter for forfremmelse. Det kan bety at den horisontale segregeringen bidrar til å forsterke den vertikale segregeringen, fordi kvinnelige økonomer jobber i sektorer og yrker hvor det skal mer til å nå lederposisjoner.

Oppsummert ser vi at kjønnssegregering i arbeidsmarkedet er en viktig årsak til lønnsgapet mellom kvinnelige og mannlige økonomer. Likevel er det vanskelig å skille mellom hvorvidt dette skyldes ulike preferanser og at kvinner tar mindre lønnsomme valg, eller om det er et resultat av diskriminering og sosiale barrierer. Hvis det siste er tilfellet, medfører det at den forklarte delen av lønnsgapet er overvurdert. Skal man lykkes med å tette lønnsgapet mellom kvinner og menn, bør dette være et fokusområde for videre forskning.

## 7 Konklusjon

I denne oppgaven har vi undersøkt lønnsforskjellene mellom kvinnelige og mannlige siviløkonomer i Norge. Nærmere bestemt søker studien å finne ut hvor stort lønnsgapet er, hvordan det utvikler seg gjennom karriereløpet og hvordan lønnsgapet kan forklares. For å undersøke dette, har vi tatt i bruk verdifull registerdata fra Microdata.no. Videre har vi valgt å bruke tverrsnittsdata fra 2019. Dette for å gi et mest mulig oppdatert bilde på lønnsgapet mellom norske siviløkonomer. Ettersom lønnsforskjeller mellom kvinner og menn er et område som er mye forsket på, sammenligner vi våre funn med andre studier. Dette for å vurdere om funnene virker rimelige.

Resultatet av analysene viser at lønnsgapet mellom samtlige siviløkonomer under 55 år er på 20.12 prosent. Følgelig finner vi at lønnsgapet er større enn snittet for alle norske arbeidstakere, hvor lønnsgapet i 2019 var på 12.4 prosent. Samtidig finner vi at lønnsgapet er mindre når vi kontrollerer for ulike karakteristikk, eller kun ser på økonomene tidlig i karriereløpet. Vi finner også at størrelsen på lønnsgapet varierer mellom ulike yrker og sektorer. Både lønnsgapet og gjennomsnittslønnen til de mannlige økonomene, er minst i kontoryrker, samt i offentlig forvaltning og ideelle organisasjoner. Dette er også den yrkesgruppen og de sektorene hvor det er flere kvinnelige enn mannlige siviløkonomer. Motsatt finner vi at andre finansielle foretak, er den sektoren som i størst grad domineres av de mannlige siviløkonomene. Her er også lønnsnivået høyest, og lønnsgapet er betydelig større enn i de øvrige sektorene.

Så kontrollerer vi for at kvinner og menn kan ha ulik avkastning av arbeidserfaring. Da finner vi at lønnsgapet er lite, eller ikke-eksisterende, i det økonomene trer inn i arbeidslivet. Resultatene indikerer imidlertid at lønnsgapet øker med antall år i arbeidslivet, fordi menn har høyere avkastning av erfaring enn kvinner. Dette gjelder særlig tidlig i karriereløpet, som kan bety at de første årene er av særlig stor betydning for fremtidig lønn og lønnsforskjellene mellom kjønnene.

Dekomponeringen av lønnsgapet viser at ulik erfaring og kjønnssegregering i arbeidsmarkedet, er viktige kilder til lønnsgapet blant økonomer. Dersom vi ser på økonomene tidlig i karrieren, forklarer disse variablene henholdsvis 23 og 30 prosent av det samlede lønnsgapet. Samtidig er det en andel av lønnsgapet ikke lar seg forklare. Vi

finner et uforklart lønnsgap på henholdsvis 8.52 og 7.19 prosent, for samtlige økonomer og økonomer tidlig i karrieren. Denne delen av lønnsgapet henger sammen med at kvinner og menn har ulik avkastning av variablene, og her finner vi særlig at menn har høyere avkastning av erfaring.

Det er likevel problematisk å benytte det uforklarte lønnsgapet som et mål på diskriminering. Dersom de observerte egenskapene ikke er målt nøyaktig, eller vi har utelatte variabler, kan det medføre at størrelsen på det uforklarte gapet enten over- eller undervurderes. I tillegg er det tenkelig at de inkluderte uavhengige variablene er påvirket av diskriminering. Dette følger av diskusjonsdelen, hvor vi argumenterer for at flere mannlige ledere blant annet kan være et resultat av ubevisste sosiale barrierer og diskriminering. I så fall kan det forklarte lønnsgapet være overvurdert. Vi har heller ikke brukt faktisk arbeidserfaring, som medfører usikkerhet rundt hvor presis denne variabelen er. Som tidligere nevnt er det også nærliggende med utelatte variabler. Det er fordi det trolig finnes faktorer som er vanskelig å måle, som påvirker både lønn og de inkluderte variablene. Likevel påpeker Blau og Kahn (2017) at problemet med utelatte variabler kan være mindre alvorlig i mer homogene utvalg, som når man undersøker lønnsgapet blant individer med lik utdanning. I tillegg samsvarer funnene våre med blant annet studien av Stokke (2021). Derfor mener vi at hovedfunnene står seg.

Studien viser dermed at lønnsgapet mellom kvinnelige og mannlige økonomer er et komplekst og sammensatt fenomen. Likevel gir studien grunnlag for å trekke visse slutninger. Ulik mengde og avkastning av erfaring samt kjønnssegregering i arbeidsmarkedet er viktige årsaker til lønnsgapet. Det betyr at dersom man skal lykkes med å tette lønnsgapet og oppnå full likestilling, er det visse grep som bør vurderes. For det første bør videre forskning gå i dybden på hvorfor mannlige økonomer har høyere avkastning av erfaring. I tillegg bør man se nærmere på strukturene som bidrar til kjønnssegregering i arbeidslivet. Det er tenkelig at kjønnssegregering skyldes sosiale barrierer og strukturer som favoriserer menn. Dersom det er tilfellet, må man iverksette tiltak som sikrer kvinnelige og mannlige siviløkonomer like forutsetninger. Det kan for eksempel være tiltak som tilrettelegger for at kvinnelige økonomer har *mulighet* til å utvikle seg likt som sine mannlige kollegaer. Samtidig bør det iverksettes tiltak for å begrense de negative konsekvensene av perioder utenfor arbeidslivet for kvinner.

## Referanser

- Askvik, T. (2020). Alder og yrke påvirker lønnsgapet. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/alder-og-yrke-pavirker-lonnsgapet>. Hentet: 18.03.2022.
- Avellar, S. og Smock, P. J. (2003). Has the price of motherhood declined over time? a cross-cohort comparison of the motherhood wage penalty. *Journal of marriage and family*, 65(3):597–607.
- Barron, J. M., Black, D. A., og Loewenstein, M. A. (1993). Gender differences in training, capital, and wages. *Journal of human Resources*, sider 343–364.
- Barth, E. og Moene, K. (2013). Why do small open economies have such small wage differentials. *Nordic Economic Policy Review*, 1:139–169.
- Bartsch, B. (2020). Stort kjønns gap i høyere utdanning blant unge. <https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/stort-kjonns-gap-i-hoyere-utdanning-blant-unge>. Hentet: 18.03.2022.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago press.
- Becker, G. S. (1991). *A treatise on the family: Enlarged edition*. Harvard university press.
- Becker, G. S. (2010). *The economics of discrimination*. University of Chicago press.
- Becker, G. S., Hubbard, W. H., og Murphy, K. M. (2010). Explaining the worldwide boom in higher education of women. *Journal of Human Capital*, 4(3):203–241.
- Bettio, F., Verashchagina, A., Mairhuber, I., og Kanjuo-Mrčela, A. (2009). *Gender segregation in the labour market: Root causes, implications and policy responses in the EU*. Publications Office of the European Union Luxembourg.
- Blau, F. D. og Kahn, L. M. (1997). Swimming upstream: Trends in the gender wage differential in the 1980s. *Journal of labor Economics*, 15(1, Part 1):1–42.
- Blau, F. D. og Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of economic literature*, 55(3):789–865.
- Blau, F. D. og Winkler, A. E. (2018). *The economics of women, men and work*. Oxford University Press.
- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human resources*, sider 436–455.
- Braut, G. S. og Dahlum, S. (2021). regresjonsanalyse. <https://snl.no/regresjonsanalyse>. Hentet: 14.04.2022.
- Braut, G. S. og Grønmo, S. (2021). Tverrsnittsstudie. <https://snl.no/tverrsnittsstudie/>.
- Brian, K. (2007). *OECD Insights Human Capital How what you know shapes your life: How what you know shapes your life*. OECD publishing.
- Bütikofer, A., Jensen, S., og Salvanes, K. G. (2018). The role of parenthood on the gender gap among top earners. *European Economic Review*, 109:103–123.



- Carlin, W., Zarghamee, H., og Bowles, S. (2017). 300,000 women are missing from economics. <https://theconversation.com/300-000-women-are-missing-from-economics-84152>.
- Cook, C. D. og Beaujot, R. P. (1996). Labour force interruptions: The influence of marital status and presence of young children. *Canadian Journal of Sociology/Cahiers canadiens de sociologie*, sider 25–41.
- Cukrowska-Torzewska, E. og Matysiak, A. (2020). The motherhood wage penalty: A meta-analysis. *Social Science Research*, 88:102416.
- Engvik, M. og Pettersen, M. (2021). Lengst pappaperm blant lærere, men langt fra en likedeling. *SSB analyser 2021/14*.
- Felfe, C. (2012). The motherhood wage gap: What about job amenities? *Labour Economics*, 19(1):59–67.
- Finans Norge (2022). Likestillingsindikatorer for finanssektoren. <https://www.finansnorge.no/arbeidsgiver/arbeidsliv/mangfold-og-likestilling/likestillingsindikatorerne/>.
- Fløtre, I. A. og Tuv, N. (2022). Slik kan lønnsforskjellen mellom kvinner og menn forklares. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/statistikk/lonn/artikler/slik-kan-lonnforskjellen-mellom-kvinner-og-menn-forklares>. Hentet: 18.03.2022.
- Folkestad, S. (2022). Nhh har landets mest populære studieprogram tredje år på rad. <https://www.nhh.no/nhh-bulletin/artikkelarkiv/2022/april/nhh-har-landets-mest-populare-studieprogram-tredje-ar-pa-rad/>.
- Gangl, M. og Ziefle, A. (2009). Motherhood, labor force behavior, and women's careers: An empirical assessment of the wage penalty for motherhood in britain, germany, and the united states. *Demography*, 46(2):341–369.
- Goldin, C. (2014a). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, 104(4):1091–1119.
- Goldin, C. (2014b). A pollution theory of discrimination: male and female differences in occupations and earnings. I *Human capital in history: The American record*, sider 313–348. University of Chicago Press.
- Griliches, Z. (1977). Estimating the returns to schooling: Some econometric problems. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, sider 1–22.
- Grybaite, V. (2006). Analysis of theoretical approaches to gender pay gap. *Journal of business economics and management*, 7(2):85–91.
- Gunnes, N. (2018). Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn minker. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/lonnsforskjellene-mellom-kvinner-og-menn-fortsetter>. Hentet: 18.03.2022.
- Hægeland, T. (2002). Kan arbeidserfaring erstatte formell utdanning? *Økonomiske analyser*, 6/2002:39–43. Statistisk sentralbyrå.
- Hægeland, T. (2003). Økonomisk avkastning av utdanning. *Utdanning–ressurser, rekruttering og resultater*, sider 197–216.

- Hakim, C. (2000). *Work-lifestyle choices in the 21st century: Preference theory*. OUP Oxford.
- Halrynjo, S. og Fekjær, S. B. (2020). *Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant økonomer: Likestilte idealer-kjønnsskjeve mønstre*. Institutt for samfunnsforskning.
- Hardoy, I. og Schøne, P. (2008). Hvor mye betyr barn for lønnsforskjeller mellom kvinner og menn? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 49(1):3–34.
- Hovedorganisasjon, N. (u.d.). Hva er lokale lønnsforhandlinger? <https://arbinn.nho.no/arbeidsliv/lonn-og-tariff/tariff/artikler/lokale-lonnsforhandlinger/>. Hentet: 25.04.2022.
- Ikdahl, I. (2022). diskriminering. <https://snl.no/diskriminering>. Hentet: 20.04.2022.
- Jensen, R. S. og Øistad, B. S. (2019). Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet på virksomhetsnivå. <https://www.fafo.no/images/pub/2019/20714.pdf>. Fafo-rapport 2019:17.
- Johnsen, M. B. og Konci, E. (2021). Unge med lavt lønnsnivå ble hardest rammet. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/unge-med-lavt-lonnsniva-ble-hardest-rammet>.
- Kandal, H. (2021). 5 fakta om likestillingen i norge. <https://www.samfunnsforskning.no/core/aktuelt/nyheter/5-fakta-om-likestillingen-i-norge.html>. Hentet: 09.05.2022.
- Kassenboehmer, S. C. og Sinning, M. G. (2014). Distributional changes in the gender wage gap. *ILR Review*, 67(2):335–361.
- Korenman, S. og Neumark, D. (1990). Marriage, motherhood, and wages. Hentet: 08.03.2022.
- Kristoffersen, S. (2017). Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn vedvarer. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/lonnsforskjellene-mellom-kvinner-og-menn-vedvarer--331542>. Hentet: 18.03.2022.
- Kunze, A. (2005). The evolution of the gender wage gap. *Labour Economics*, 12(1):73–97.
- Kunze, A. (2018). The gender wage gap in developed countries. *The Oxford handbook of women and the economy*, sider 369–394.
- Leahy, M. og Doughney, J. (2006). Women, work and preference formation: A critique of catherine hakim's preference theory. *Journal of Law and Governance*.
- Likestillings- og diskrimineringsloven (2017). Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (lov-2017-06-16-51). [https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51/KAPITTEL\\_5#Åğ30](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51/KAPITTEL_5#Åğ30).
- Lyche, E. B. og Stedje, A. M. (2017). Fleksibilitet i arbeidslivet. <https://openaccess.nhh.no/nhh-xmlui/bitstream/handle/11250/2486978/masterthesis.PDF?sequence=1&isAllowed=y>.
- Macpherson, D. A. og Hirsch, B. T. (1995). Wages and gender composition: why do women's jobs pay less? *Journal of labor Economics*, 13(3):426–471.
- Meara, K., Pastore, F., og Webster, A. (2020). The gender pay gap in the usa: a matching study. *Journal of Population Economics*, 33(1):271–305.

- Melkas, H. og Anker, R. (1998). *Gender equality and occupational segregation in Nordic labour markets*. International Labour Organization.
- Microdata.no (u.d.a). Om microdata.no. <https://www.microdata.no/om-microdata-no/>. Hentet: 27.03.2022.
- Microdata.no (u.d.b). Om microdata.no. <https://www.microdata.no/wp-content/uploads/2022/03/brukermanual-no.pdf>. Hentet: 28.03.2022.
- Miller, A. R. (2011). The effects of motherhood timing on career path. *Journal of population economics*, 24(3):1071–1100.
- Miller, C. F. (1993). Actual experience, potential experience or age, and labor force participation by married women. *Atlantic Economic Journal*, 21(4):60–66.
- Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of political economy*, 66(4):281–302.
- Mincer, J. og Polachek, S. (1974). Family investments in human capital: Earnings of women. *Journal of Political Economy*, 82(2):76–S108.
- Mincer, J. og Polachek, S. (1978). An exchange: The theory of human capital and the earnings of women: Women's earnings reexamined. *The Journal of Human Resources*, 13(1):118–134.
- Moene, K. (2007). Den nordiske modellen. *Tariffavtalen som formet Norge. Verkstedoverenskomsten*, 100.
- Nergaard, K., Alsos, K., og Seip, A. (2016). Koordinering av lønnsdannelsen innen de nordiske frontfagsmodellene. *Fafo-notat 2016:25*, 25.
- NOU2008:6 (2008). Kjønn og lønn. *Barne- og likestillingsdepartementet*.
- NOU2013:13 (2013). Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi. *Finansdepartementet*.
- Næringslivets Hovedorganisasjon (u.d.a). Hva er den norske modellen? <https://arbinn.nho.no/arbeidsliv/lonn-og-tariff/tariff/artikler/den-norske-modellen/>. Hentet: 04.04.2022.
- Næringslivets Hovedorganisasjon (u.d.b). Hva er frontfagsmodellen? <https://arbinn.nho.no/arbeidsliv/lonn-og-tariff/tariff/artikler/hva-er-frontfagsmodellen/>. Hentet: 04.04.2022.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International economic review*, sider 693–709.
- OECD (2020). Lmf1.5: Gender pay gaps for full-time workers and earnings differentials by educational attainment. <https://www.oecd.org/els/family/database.htm>. Hentet: 18.03.2022.
- Østbakken, K. M. (2016). Likestilling og verdiskaping: om kvinners yrkesdeltakelse og dens betydning for økonomisk vekst. *Rapport-Institutt for samfunnsforskning*.
- Østbakken, K. M. og Frisell, M. M. (2021). Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn–vilken rolle spiller bedriften? *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 45(1):21–38.
- Preston, J. A. (1999). Occupational gender segregation trends and explanations. *The Quarterly Review of Economics and Finance*, 39(5):611–624.

- Raaum, O., Aabø, T. E., og Karterud, T. (1999). Utdanning og livsinntekt i norge. *Oslo: Frischsenteret*.
- Samordnaopptak (2020). Rekordhøy søking til høyere utdanning i 2020. <https://www.samordnaopptak.no/info/om/sokertall/sokertall-2020/pm-april-2020-bokmaal.pdf>. Pressemelding.
- Statistisk sentralbyrå (2019). Kjønnforskjeller i utdanning og arbeid. <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/likestilling>. Hentet: 18.03.2022.
- Statistisk sentralbyrå (2017). Lønn eller inntekt? <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/metoder-og-dokumentasjon/lonn-eller-inntekt>. Hentet: 15.03.2022.
- Statistisk sentralbyrå (2021a). Kvalitetsreformen. <https://www.ssb.no/data-til-forskning/utlan-av-data-til-forskere/variabellister/a-ordningen/om-datagrunnlaget-for-registerbasert-syssettingsstatistikk>. Hentet: 15.03.2022.
- Statistisk sentralbyrå (2021b). Standard for utdanningsgruppering (nus). <https://www.ssb.no/klasse/klassifikasjoner/36/>. Hentet: 08.04.2022.
- Statistisk sentralbyrå (2022). Fakta om likestilling. <https://www.ssb.no/befolkning/faktaside/likestilling>.
- Stokke, H. E. (2021). The gender wage gap and the early-career effect: the role of actual experience and education level. *LABOUR*, 35(2):135–162.
- Stoltenberg, C. og Grønmo, S. (2021). statistisk interaksjon. [https://snl.no/statistisk\\_interaksjon](https://snl.no/statistisk_interaksjon). Hentet: 18.04.2022.
- Stoltz, G. (2017). siviløkonom. <https://snl.no/siviløkonom>. Hentet: 18.03.2022.
- Svarstad, E. (2017). Lønn og lønnsforskjeller blant siviløkonomer og sivilingeniører i privat sektor. <https://www.faf.no/zoo-publikasjoner/andre-faf-utgivelser/lonn-og-lonnsforskjeller-blant-sivilokonomer-og-sivilingeniører-i-privat-sektor-2>.
- Töpfer, M. (2017). Detailed rif decomposition with selection: The gender pay gap in italy. Technical report, Hohenheim Discussion Papers in Business, Economics and Social Sciences.
- Wallerstein, M. (1999). Wage-setting institutions and pay inequality in advanced industrial societies. *American Journal of Political Science*, sider 649–680.
- Wooldridge, J. M. (2012). *Introductory econometrics: A modern approach*. Cengage learning.
- Zveglic, J. E., Rodgers, Y. v. d. M., og Laviña, E. (2019). Expected work experience: A new human capital measure. *Asian Development Bank Economics Working Paper Series*, (570).

# Appendiks

## A1 Variabler

**Tabell A1.1:** Oversikt over variablene med henvisning til variabel i Microdata

Variabel	Microdatakode	Forklaring
<b>Variabler brukt i datautvelgelse</b>		
Registerstatus19	BEFOLKNING_STATUSKODE	Velger ut bosatte per 01.01.2019
Kjønn	BEFOLKNING_KJOENN	Brukt til å lage dummyvariabler for kjønn
Utdanning	NUDB_BU	NUS-kode for høyeste fullførte utdanning
Uteksaminert		Laveste verdi fra rad (1) og (2)
(1) Uteksaminert (NUS-kode: 641131)	NUDB_AAR_FORSTE_FULLLF_HOY	Årstall fullført høyskolekandidat eller tilsvarende
(2) Uteksaminert (NUS-kode: 7411XX)	NUDB_AAR_FORSTE_FULLLF_HOV	Årstall første gang fullført hovedfagsnivå/master
Alder	BEFOLKNING_FOEDSELS_AAR_MND	Finner alder ved å trekke fødselsår fra 2019
Barn	BEFOLKNING_MOR_FNR	Mors personnummer (koblingsnøkkel) for å antall barn
<b>Variabler brukt i regresjonsanalyse</b>		
Lønn	ARBLONN_LONN_EKV_IALT	Heltids ekvivalent månedslønn
Erfaring (menn)		2019 - uteksaminert
Erfaring (kvinner)		2019 - uteksaminert - barn
Stillingspst	ARBLONN_ARB_STILLINGSPST	Avtalt stillingspst per arbeidsforhold
Kort deltid		Lik 1 hvis stillingspst < 50, 0 hvis ikke
Lang deltid		Lik 1 hvis 50 ≤ stillingspst < 100, 0 hvis ikke
Yrke	ARBLONN_ARB_YRKE_STYRK08	Yrkeskode per arbeidsforhold (brukt til dummyer)
	ARBEIDSFORHOLD_PERSON	Brukt til å velge yrkeskode for hovedarbeidsforhold
Sektor	REGSYS_FRTK_SEKTOR_2014	Sektorkode, hovedarbeidsforhold (brukt til dummyer)

Tabellen gir en beskrivelse av hvordan variabelene er generert og referanser til variablene i Microdata.

**Tabell A1.2:** Yrkesklassifisering: oversikt over hvilke yrker som inngår i hver kategori

Klassifisering	Yrkeskoder
<b>Ledere</b>	11 - Politikere og toppledere 12 - Administrative og merkantile ledere 13 - Ledere av enheter for vareproduksjon og tjenesteyting 14 - Ledere i hotell, restaurant, varehandel m.m.
<b>Akademiske yrker</b>	21 - Realister, sivilingeniører m.m. 22 - Medisinske yrker 23 - Undervisningsyrker 24 - Rådgivere innen økonomi, administrasjon og salg 25 - IKT-rådgivere 26 - Juridiske, samfunnsvitenskapelige og humanetiske yrker
<b>Høyskoleyrker</b>	31 - Ingeniører m.m. 32 - Helserelevante yrker 33 - Medarbeidere innen økonomi, administrasjon og salg 34 - Yrker innen kultur, idrett m.m. 35 - IKT-teknikere
<b>Kontoryrker</b>	41 - Kontomedarbeidere 42 - Kundeserviceyrker 43 - Økonomi- og logistikkmedarbeidere 44 - Postbud, arkiv- og personalkontomedarbeidere
<b>Annet</b>	
<i>Militære yrker</i>	Inkluderer kode 00-03
<i>Salgs og serviceyrker</i>	Inkluderer kode 51-54
<i>Bønder, fiskere m.m.</i>	Inkluderer kode 61-62
<i>Håndtverkere</i>	Inkluderer kode 71-75
<i>Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere m.m.</i>	Inkluderer kode 81-83
<i>Renholdere, hjelpearbeidere m.m.</i>	Inkluderer kode 91-96

De fem kategoriene som er markert med fet skrift benyttes som variabler i analysen, og er satt sammen i henhold til SSB sin standard for yrkesklassifisering, STYRK-08.

**Tabell A1.3:** Institusjonell sektorgruppering

<b>Sektorklassifisering</b>	<b>Sektorkoder</b>
<b>Ikke finansielle foretak</b>	
1000 Offentlig kontrollerte foretak	1110 - Statens forretningsdrift 1120 - Statlig eide aksjeselskaper 1510 - Kommunale foretak med ubegrenset ansvar 1520 - Kommunalt eide aksjeselskaper mv.
2000 Privatkontrollerte foretak	2100 - Private aksjeselskaper mv 2300 - Personlige foretak 2500 - Private produsentorienterte organisasjoner uten profittformål
<b>Finansielle foretak</b>	
3000 Kredittgivende institusjoner	3100 - Norges Bank 3200 - Banker 3500 - Kredittforetak 3600 - Finansieringsselskaper 3900 - Statlige låneinstitutter mv.
4000 Andre finansielle foretak unntatt forsikring	4100 - Finansielle holdingselskaper 4300 - Verdipapirfond 4500 - Investeringsselskaper og aktive eierfond 4900 - Øvrige finansielle foretak unntatt forsikring
5000 Forsikring	5500 - Livsforsikringsselskaper og pensjonskasser 5700 - Skadeforsikringsselskaper
<b>Offentlig forvaltning</b>	
6000 Offentlig forvaltning	6100 - Stats- og trygdeforvaltningen 6500 - Kommuneforvaltningen
<b>Ideelle organisasjoner</b>	
7000 Ideelle organisasjoner	7000 - ideelle organisasjoner
<b>Husholdninger</b>	
8000 Husholdninger	8200 - Personlig næringsdrivende 8300 - Borettslag 8500 - Lønnstakere, pensjonister, trygdede, studenter o.a.
<b>Utlandet</b>	
9000 Utlandet	9000 - Utlandet

Tabellen viser SSB sin standard for institusjonell sektorgruppering, og hvilke sektorkoder som inngår i de ulike sektorene.

## A2 F1: Estimering av lønnsgap

**Tabell A2.1:** Regresjonsresultater: estimering av lønnsgap i ulike yrkesgrupper

	Logaritmen til lønn	
	Alle økonomer (1)	Tidlig i karriereløpet (2)
Kvinne	-0.1451*** (0.00557)	-0.1040*** (0.00732)
Leder	0.3325*** (0.00590)	0.2421*** (0.01127)
Høyskoleyrker	0.0449*** (0.00650)	0.01681** (0.00841)
Kontoryrker	-0.3345*** (0.01137)	-0.2468*** (0.01168)
Andre yrker	-0.3158*** (0.01421)	-0.3610*** (0.01887)
Leder · Kvinne	-0.0496*** (0.00905)	-0.0779*** (0.01803)
Høyskoleyrker · Kvinne	-0.0969*** (0.00991)	-0.0842*** (0.01253)
Kontoryrker · Kvinne	0.1098*** (0.01530)	0.0682*** (0.01595)
Andre yrker · Kvinne	-0.0668*** (0.02196)	-0.0068*** (0.02771)
Konstantledd	11.1324*** (0.00391)	10.9882*** (0.00515)
Observasjoner	41886	15 141
R2	0.2330	0.1698
Justert R2	0.2328	0.1693

Standardfeil i parentes  
\*\*\*p<0.01, \*\*<p0.05, \*p<0.1

Tabellen viser de fullstendige regresjonsresultatene som er brukt til å estimere lønnsgapet mellom kvinnelige og mannlige siviløkonomer i ulike yrkesgrupper. Siviløkonomer er her kandidater med utdanninger med NUS-kode '641131' eller NUS-koder som begynner med '7411'. Måletidspunktet er november 2019. Referanse kategorien er menn i akademiske yrker.

**Tabell A2.2:** Regresjonsresultater: estimering av lønnsgap i ulike sektorer

	Logaritmen til lønn	
	Alle økonomer (1)	Tidlig i karriereløpet (2)
Kvinne	-0.2013*** (0.00535)	-0.1258*** (0.00653)
Offentlig kontrollerte	0.1331*** (0.01049)	0.1041*** (0.01938)
Kredittgivende	0.0926*** (0.00936)	0.0955*** (.01253)
Finansielle foretak	0.2755*** (0.01281)	0.2732*** (0.01727)
Forsikring	0.0464** (0.01975)	0.0171 (0.02736)
Offentlig forvaltning	-0.1820*** (0.00743)	-0.1249*** (0.01236)
Idelle org.	-0.1817*** (0.02003)	-0.1752*** (0.03236)
Offentlig kontrollerte · Kvinne	0.0580*** (0.01598)	-0.0027 (0.02722)
Kredittgivende · Kvinne	-0.0159 (0.01527)	-0.0379* (0.01934)
Finansielle foretak · Kvinne	-0.1422*** (0.02704)	-0.2024*** (0.03374)
Forsikring · Kvinne	0.0978*** (0.03073)	0.0540 (0.04265)
Offentlig forvaltning · Kvinne	0.1113*** (0.01010)	0.0587*** (0.01633)
Idelle org. · Kvinne	0.0956*** (0.02600)	0.0688 (0.04272)
Konstantledd	11.2172*** (0.00342)	10.9696*** (0.00444)
Observasjoner	41886	15 141
R2	0.1034	0.0793
Justert R2	0.1031	0.0785

Standardfeil i parentes  
\*\*\*p<0.01, \*\*<p0.05, \*p<0.1

Tabellen viser de fullstendige regresjonsresultatene som er brukt til å estimere lønnsgapet mellom kvinnelige og mannlige siviløkonomer i ulike sektorer. Siviløkonomer er her kandidater med utdanninger med NUS-kode '641131' eller NUS-koder som begynner med '7411'. Måletidspunktet er november 2019. Referanse kategorien er menn i privatkontrollerte foretak.



## A3 F2: Utvikling i lønnsgapet

Tabell A3.1: Regresjonsresultater: Effekten av kjønn på avkastningen av erfaring

	Logaritmen til lønn	
	Alle økonomer (1)	Tidlig i karriereløpet (2)
Mann	0.0260*** (0.00814)	-0.0034 (0.01185)
Erfaring	0.0315*** (0.00113)	0.0609*** (0.00423)
Erfaring <sup>2</sup>	-0.0006*** (0.00004)	-0.0207*** (0.00045)
Erfaring · Mann	0.0101*** (0.00148)	0.0209*** (0.00561)
Erfaring <sup>2</sup> · Mann	-0.0002*** (0.00148)	-0.0004 (0.00058)
Kort deltid	-0.2694*** (0.01328)	-0.1373*** (0.01602)
Lang deltid	-0.1629*** (0.00967)	-0.0965*** (0.01427)
Leder	0.2270*** (0.00410)	0.1166*** (0.00778)
Høyskoleyrker	-0.0379*** (0.00459)	-0.0364*** (0.00568)
Kontoryrker	-0.2023*** (0.00701)	-0.1392*** (0.00718)
Andre yrker	-0.1909*** (0.01005)	-0.2423*** (0.01294)
Offentlig kontrollerte	0.0665*** (0.00659)	0.0212* (0.01125)
Kredittgivende	0.0732*** (0.00624)	0.0485*** (0.00809)
Finansielle foretak	0.2421*** (0.00943)	0.1927*** (0.01242)
Forsikring	0.0703*** (0.01259)	0.0119 (0.01748)
Offentlig forvaltning	-0.1680*** (0.00425)	-0.1246*** (0.00680)
Idelle org.	-0.1897*** (0.01054)	-0.1550*** (0.01743)
Personlig næringsd.	-0.2700*** (0.04869)	-0.1283** (0.05559)
Konstantledd	10.8231*** (0.00637)	10.6810*** (0.00925)
Observasjoner	41886	15 141
R <sup>2</sup>	0.3921	0.3785
Justert R <sup>2</sup>	0.3918	0.3778

Tabellen viser de fullstendige regresjonsresultatene som er brukt til å hvorvidt mannlige siviløkonomer har høyere avkastning av erfaring enn kvinnelige siviløkonomer. Siviløkonomer er her kandidater med utdanninger med NUS-kode '641131' eller NUS-koder som begynner med '7411'. Kolonne (1) viser resultatet for samtlige økonomer 55 år, og kolonne (2) viser resultatet for økonomer uteksaminert mellom 2009 og 2019.

## A4 F3: Forklaringer på lønnsgapet

Tabell A4.1: Regresjonsresultater brukt til OB-dekomponering

	Logaritmen til lønn			
	Alle økonomer		Tidlig i karriereløpet	
	Mann (1)	Kvinne (2)	Mann (3)	Kvinne (4)
Erfaring	0.0413*** (0.00109)	0.0313*** (0.00097)	0.0819*** (0.00411)	0.0603*** (0.00375)
Erfaring <sup>2</sup>	-0.0008*** (0.00004)	-0.0006*** (0.00004)	-0.0025*** (0.00039)	-0.0020*** (0.00040)
Kort deltid	-0.3522*** (0.02151)	-0.1892*** (0.01546)	-0.1620*** (0.02607)	-0.1153*** (0.01902)
Lang deltid	-0.2438*** (0.01892)	-0.1178*** (0.00998)	-0.1000*** (0.02567)	-0.0943*** (0.01580)
Ledere	0.2296*** (0.00600)	0.2267*** (0.00531)	0.1295*** (0.01095)	0.1012*** (0.01086)
Høyskoleyrker	-0.0081 (0.00675)	-0.0805*** (0.00591)	-0.0110 (0.00847)	-0.0696*** (0.00734)
Kontoryrker	-0.2215*** (0.00675)	-0.1916*** (0.00809)	-0.1425*** (0.01145)	-0.1392*** (0.00867)
Andre yrker	-0.1136*** (0.01450)	-0.2900*** (0.01330)	-0.2065*** (0.01937)	-0.2801*** (0.01668)
Offentlig kontrollerte	0.0524*** (0.00960)	0.0842*** (0.00855)	0.0100 (0.01749)	0.0316** (0.01390)
Kredittgivende	0.0829*** (0.00873)	0.0515*** (0.00863)	0.0561*** (0.01166)	0.0359*** (0.01092)
Finansielle foretak	0.2651*** (0.01191)	0.1221*** (0.01675)	0.2303 (0.01601)	0.0605*** (0.02105)
Forsikring	0.0416** (0.01810)	0.1086*** (0.01664)	-0.0169 (0.02495)	0.0490** (0.02387)
Offentlig forvaltning	-0.1917*** (0.00690)	-0.1545*** (0.00499)	-0.1458*** (0.01129)	-0.1123*** (0.00798)
Idelle org.	-0.2044*** (0.01820)	-0.1790*** (0.01168)	-0.1723*** (0.02918)	-0.1421*** (0.02024)
Personlig næringsd.	-0.2750*** (0.06953)	-0.2742*** (0.06500)	-0.0952 (0.08251)	-0.1687** (0.07213)
Konstantledd	10.8463*** (0.00747)	10.8297*** (0.00594)	10.6702*** (0.01044)	10.6922*** (0.00875)
Observasjoner	23 192	18 694	8 008	7 133
R2	0.3524	0.3784	0.3781	0.3142
Justert R2	0.3520	0.3779	0.3769	0.3127

Tabellen viser de separate regresjonsresultatene for kvinnelige og mannlige siviløkonomer som blir brukt til OB-dekomponering. Siviløkonomer er her kandidater med utdanninger med NUS-kode '641131' eller NUS-koder som begynner med '7411'. Kolonne (1) og (2) viser de separate resultatene for samtlige økonomer under 55 år. Kolonne (3) og (4) de separate resultatene for økonomer uteksaminert mellom 2009 og 2019.