

Kompetanse er viktigere for kvinner for å gjøre karriere og bli prioritert i parforhold.

Barn gjør at kvinner setter karrieren på vent

Likestilte økonomer?

Atle Kolbeinstveit og Maria Westlie

Hvordan står det til med likestillingen i Econas medlemsmasse?

Medlemsmassen til Econa består av rundt 60 prosent menn. Vi ser at jo eldre medlemmene er, jo større andel er menn. Blant nyutdannede med mastergrad i økonomi og administrasjon, er det omtrent like mange kvinner som menn. Det viser at vi i fremtiden mest sannsynlig vil ha en ganske lik kjønnsfordeling blant våre medlemmer. Disse tallene bekreftes av kjønnsfordelingen på økonomi og administrasjonsstudiene ved de ulike høyskolene i landet¹.

Til tross for en relativ lik kjønnsfordeling blant de nyutdannede, ser vi en skjevfordeling i hvor de jobber. Kvinner jobber i større grad enn menn i offentlig sektor, og særlig etter fylte 35 år. Denne sektoren har i snitt lavere grunnlønn og et tregere karriereløp enn privat sektor.

Blant Econas medlemmer i offentlig sektor er det langt flere på medarbeider- eller lavere mellomledernivå enn hva vi ser i privat sektor, hvor flere er på et høyere ledernivå.

Færre kvinner blir ledere i privat sektor

Blant medlemmene som ble uteksaminert på 80- og 90-tallet ser vi at en betydelig høyere andel menn enn kvinner er i topplederstillinger i privat sektor. Det samme gjelder ikke for offentlig sektor, hvor vi ser at kjønnsfordelingen er jevnere på alle nivåer og årskull.

Hovedfunn

Menns karriere prioriteres i større grad enn kvinner i parforhold.

Kompetanse og karakterer er viktigere for kvinner for å gjøre karriere og bli prioritert i parforhold.

Barn gjør at kvinner setter karrieren på vent

Beskrivelse av stillingsnivåer

Toppleder: Toppleder i større virksomhet

Toppledergruppe: I ledergruppe i større virksomhet / toppleder i mindre virksomhet

Mellomleder+:

Mellomleder med betydelig ansvar, typisk mer enn 10 ansatte under seg eller forvalter store verdier

Mellomleder-:

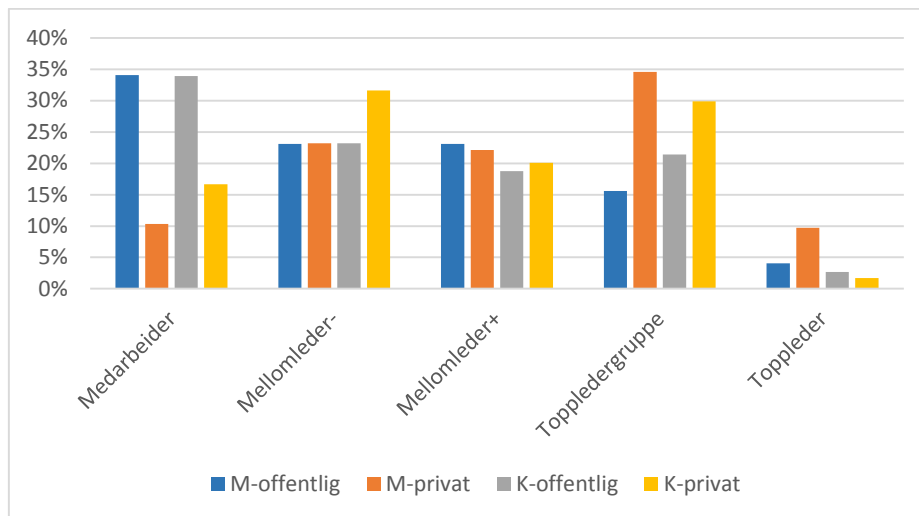
Mellomleder med noe ansvar, prosjektleder for større prosjekter.

Medarbeider:

Medarbeider

¹ I følge Norsk senter for forskningsdata (NSD) er det en overvekt av kvinner på studier innen økonomi og administrasjon. Ser man nærmere på de ulike skolene er det likevel en liten overvekt av menn på det tradisjonelle siviløkonomstudiet.

Figur 1: Andel på ulike ansvarsnivåer, etter kjønn, sektorer, utdannet på 80-tallet



Vi ser at fordelingen er relativt jevn i offentlig sektor. Hvis målet for sektoren er en like stor andel menn og kvinner på de ulike nivåene, kan man konkludere med at målet er nådd, i alle fall når det gjelder Econas medlemsmasse.

I privat sektor er bildet annerledes. På de to laveste nivåene (medarbeider og mellomleder) ser vi at andelen kvinner er høyere enn menn. Likevel ser vi at skjevfordelingen starter så smått når gruppene beveger seg opp mot nivået mellomleder+. I toppledergrupper og toppledere er andelen menn betraktelig høyere enn kvinner. Dette gir seg spesielt utslag på toppledernivå i privat sektor.



Blå og grå stolper viser menn og kvinner i offentlig sektor, fordelt på ulike stillingsnivå.

Orange og gule stolper viser menn og kvinner i privat sektor fordelt på ulike stillingsnivå.

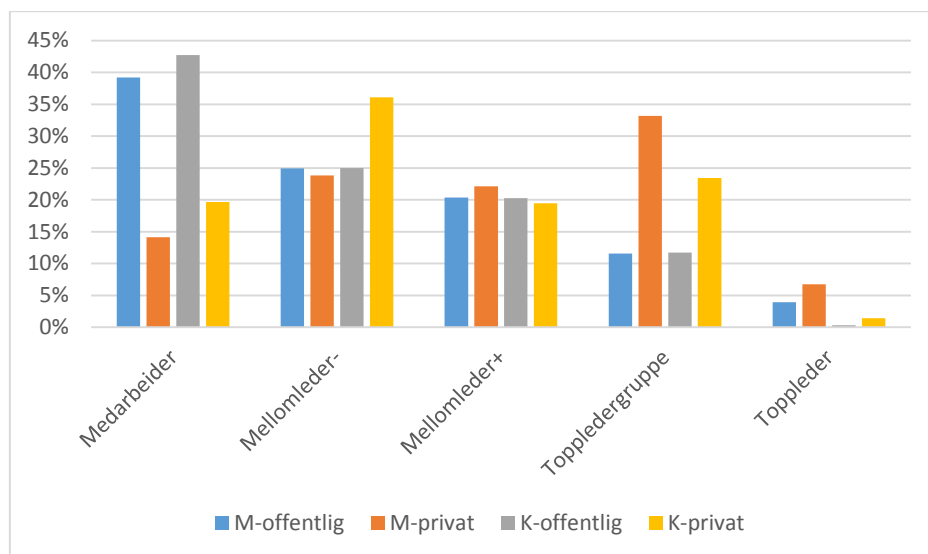
Kvinner har i snitt 130 000 kroner lavere lønn enn menn*

Kvinner med bedre karakterer enn menn tjener i snitt mindre enn menn*

Menn med karakteren C tjener i snitt 120 000 kroner mer enn kvinner med samme karakter*

*Kontrollert for antall år i arbeidslivet og alder

Figur 2: Andel på ulike ansvarsnivåer, etter kjønn, sektorer, utdannet på 90-tallet



Ser vi på fordelingen på de på ulike stillingstrinnene for medlemmer uteksaminert mellom 1990 og 1999 ser vi en lignende tendens som i figur 1. Ulikhetene er likevel enda større mellom menn og kvinner i toppledergrupper og blant toppledere i privat sektor enn hva vi så i den første figuren.

Umiddelbart kan det se ut som karrierestigen stopper for kvinner på mellomledernivå. For mens andelen kvinner på dette nivået er betraktelig høyere enn menn, ser det ut til at få kvinner tar karrieresteget opp fra mellomleder + og videre inn i konsernledelse. Årsaken til denne ulikheten er usikker, og vi har ikke klart å finne en entydig faktor som forklarer disse forskjellene. I dette notatet kommer vi likevel til å peke på noen mulige årsaker til denne skjevfordelingen. Spørsmålet er om dette er en trend som kommer til å vedvare, sett i lys av at kjønnsfordelingen på økonomi og administrasjonsstudiet i stor grad er fordelt likt mellom kjønnene.

Økonomi er makt

Penger er en viktig grunn til at par prioriterer som de gjør. 28 prosent oppgir økonomi som viktigste årsak for parets prioritering. Blant de som er prioritert oppgir 63 prosent dette som en grunn for prioriteringen.

Menn oppgir større grad økonomi som årsak enn kvinner.

Nedprioriterte oppgir i adskillig mindre grad økonomi som grunn.

43 prosent av mennene har partner med samme eller høyere utdanningsnivå

53 prosent av kvinnene har partner med samme eller høyere utdanningsnivå

Kvinner når toppen i offentlig sektor, men ikke i privat sektor.

Gode karakterer er et mål på høy kompetanse. Kandidater med de beste karakterene har større sannsynlighet for å få de mest ansvarsfulle jobbene. Vi ser likevel blant alle respondentene på de øverste nivåene at kvinner i snitt har bedre karakterer enn menn. Forklaringen på dette er usikker. Det kan tolkes som at menn i større grad enn kvinner tør søke på lederstillinger og satse på karriere, uavhengig av karakterer fra studiet. Det kan også tyde på at det kreves mer av kvinner enn menn for å gjøre karriere.

Uavhengig av forklaringsgrunn ser vi at det for kvinner er enda viktigere med gode karakterer når de skal ut i arbeidslivet enn det er for menn. Spesielt gjelder dette for privat sektor.

Høyere utdanning enn partner øker sannsynligheten for å bli prioritert

I tillegg til karakterer og barn, har vi sett på hvordan utdanningsnivået hos partner påvirker egne karrieremuligheter. I korte trekk ser vi at kvinner som har partner med like høy eller høyere utdanning har økt sjans for at begge karriere prioriteres likt. For kvinner som har partner med lavere utdanning, er sjansene større for at kvinnens karriere blir prioritert. Utdanning, og sannsynligvis lønn som en forlengelse av høy utdanning, spiller med andre ord positivt inn når karrierer og prioriteringer gjøres i parforhold. Dette bekrefter at økonomi er makt, og at høy utdanning hos kvinner gir økt makt i parforhold, og flere og bedre muligheter på arbeidsmarkedet.

Vil du bli prioritert likt som din partner? Finn en partner på samme utdanningsnivå som deg selv.

Blant de fem vanligste stillingstitlene i offentlig sektor som også er vanlige i privat sektor er lønnsnivået 20 prosent høyere i privat sektor til tross for at de i offentlig sektor i snitt er ett år eldre.

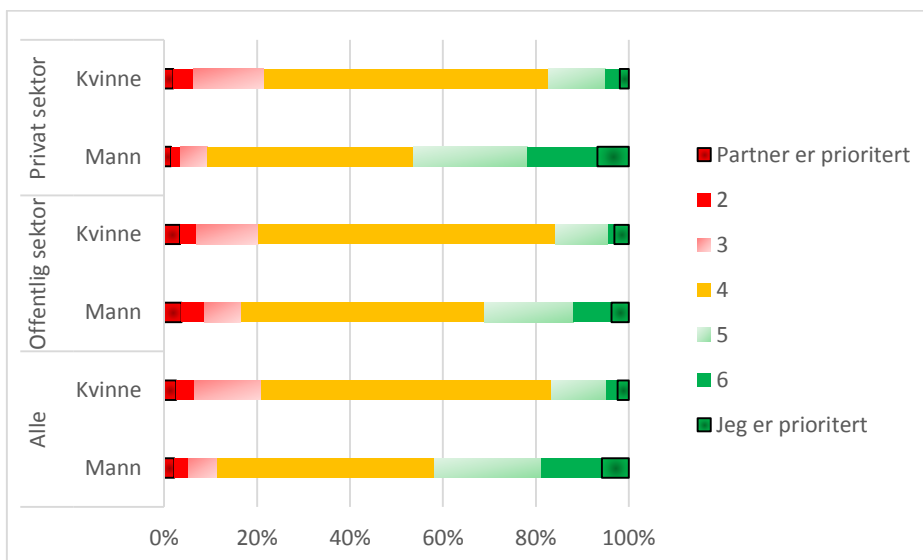
Tabell 1: Prioritering etter kjønn og partners utdanningslengde

	Alle	Kvinne (med mastergrad)		Mann (med mastergrad)	
		Partner har ikke mastergrad	Partner har mastergrad eller høyere	Partner har ikke mastergrad	Partner har mastergrad eller høyere
Partner prioritert	16%	16%	25%	11%	11%
Likt	54%	61%	64%	39%	57%
Jeg prioritert	31%	23%	12%	50%	32%
Antall	1 579	326	372	493	377

Bildet er likevel ikke så entydig som det kan virke. I tabell 1 ser vi at menn i større grad (32 prosent) enn kvinner (12 prosent) prioriteres når begge har en mastergrad eller høyere utdanning. Vi ser også at kvinner i større grad enn menn oppgir at karrierene prioriteres likt (61 prosent) om partner har lavere utdanning.

Overfører vi dette til økonomisk teori kalles det positive eksternaliteter. En positiv, utilsiktet fordel av å finne en partner med tilsvarende høy utdanning som deg selv, vil i mange tilfeller spille positivt inn på karriereløpet.

Figur 3: Prioritering i parforhold etter kjønn og sektor



Kan begge gjøre karriere?

Det korte svaret er ja.

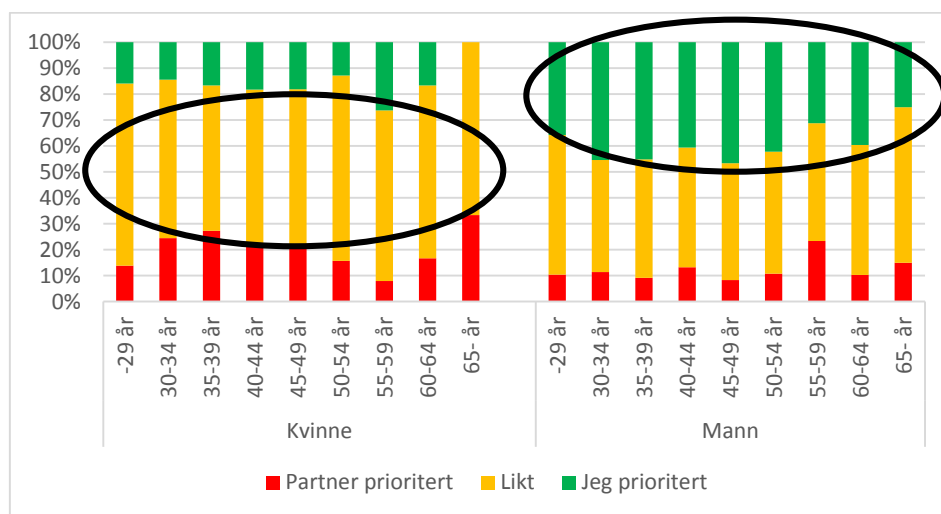
En tredel av parene (menn og kvinner) er i stillinger på et høyt nivå (mellomleder + eller høyere). Det betyr at mulighetene for at begge skal gjøre karriere er gode. Det betyr også at selv om det ikke prioriteres likt i forholdet er ikke nødvendigvis den som ikke blir prioritert i en lav stilling.

Av de over 40 år har 87 prosent barn

I figur 3 ser vi at hovedtrenden er at menn og kvinner oppgir at beggees karriere prioriteres likt (gul farge). Det er likevel en tendens til at menn i større grad oppgir at deres karriere prioriteres høyest (grønne farger). Spesielt ser vi dette i privat sektor hvor 46 prosent menn oppgir 5 eller høyere (deres karriere prioriteres mer), mot kun 17 prosent kvinner som sier det samme. Tendensen er den samme i offentlig sektor, men ikke i like sterk grad som i privat sektor. Tilsvarende tall for de som jobber i offentlig sektor er for kvinner 16 prosent og 31 prosent for menn.

Figur 4 viser de samme tallene, men fordelt på alder. Her ser vi enda tydeligere at menn oppgir at deres karriere er prioritert. Kvinner på sin side oppgir i langt større grad at deres karrierer er vurdert likt. Dette er gjennomgående, og uavhengig av alder.

Figur 4: Prioritering i parforhold etter kjønn og alderskohorter



Spørsmålet er hvorfor menn i større grad enn kvinner oppgir at deres karriere prioriteres i parforhold hvor utdanningsnivået er likt og på mastergradsnivå? Det kan være historisk betingede forhold som at menn skal sørge for husholdningen. Det kan også være fordi menn i snitt tjener mer enn kvinner fra de starter sine karrierer i arbeidslivet, at mennene prioriteres videre i karrieren. Økonomi er makt, og få tar seg råd til å satse på en dårligere betalt partner. Høy lønn henger også ofte sammen med høyere ansvarsnivå, noe som gjør det enklere å prioritere. I tillegg ser vi at kvinner i større grad enn menn arbeider i offentlig sektor, noe som forsterker lønnsforskjellene².

Hvordan påvirker barn?

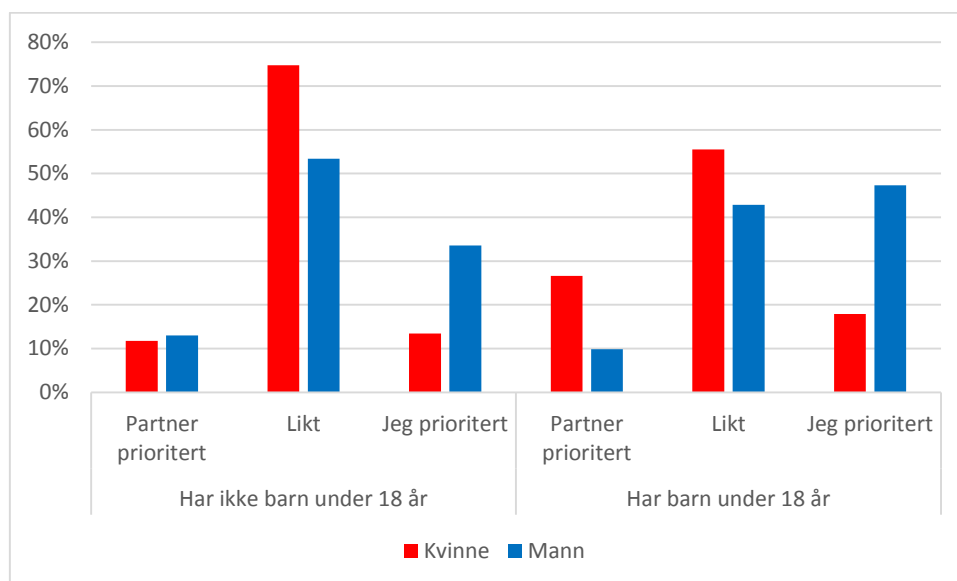
I tillegg til karakterer og nivå på utdanning, spiller også barn en faktor i lønnsfastsettelsen. Vi ser at kvinner som har barn over 18 år tjener betraktelig mer enn kvinner med barn under 18 år. Det er logisk fordi man har flere år i arbeidslivet, men en større grad av frihet og

² Offentlig sektor betaler i snitt 20 prosent lavere lønn enn privat sektor i tilnærmet like stillinger

muligheter til å prioritere egen karriere jo eldre barna blir, er også en faktor som kan gjøre seg gjeldende her.

Figur 5 viser prioriteringer i parforhold med og uten barn under 18 år. Vi ser at i par som har barn under 18 år, oppgir 27 prosent av kvinnene at partner er prioritert, mot 10 prosent hos menn. Mens hele 47 prosent av mennene oppgir å være førsteprioritet i forholdet, mot 18 prosent hos kvinnene. Det er flere menn som oppgir seg selv til å være førsteprioritet. Ser vi på samme tall, men hos par som ikke har barn under 18 år (ingen barn, eller barn over 18 år) er tendensen noe av den samme, men vi ser at begge kjønn i større grad oppgir at begge karriere er prioritert. Det er likevel en overvekt av menn som oppgir egen karriere som prioritert.

Figur 5: Prioritering i parforhold etter kjønn og barn under 18 år.



*Kun de under 50 år er med i denne analysen

Vi ser også at om vi sammenlikner kvinner med og uten barn er lønnsforskjellene minimale. Barn ser med andre ord ikke ut til å være en viktig forklaring på forskjellene i lønn mellom kvinner.

At kvinner tar lengre foreldrepermisjon enn menn kan likevel være en faktor som forsterker allerede eksisterende skjevheter. Denne hypotesen bekreftes i noen grad av tabell 2 under. Her ser vi at i forhold hvor kvinner oppgir seg selv som prioritert, tjener de *mindre* enn menn som oppgir at partner er prioritert. Forskjellen mellom disse to gruppene er liten. Men ser vi på gjennomsnittslønnen til menn som oppgir at de er prioriterte er den på 911 000 kroner, som tilsvarer i underkant av 200 000 kroner mer enn kvinner som oppgir seg selv som prioritert. Denne forskjellen er markant, og forklarer til en viss grad at de allerede eksisterende skjevhetene har en tendens til å forsterke seg selv.

Tabell 2: Lønn etter prioritering i parforhold

	Kvinne	Mann	Alle
Partner prioritert	635 000 kr	746 000 kr	680 000 kr
Likt	680 000 kr	766 000 kr	722 000 kr
Jeg prioritert	739 000 kr	911 000 kr	869 000 kr

Barn fører til at kvinner setter karrieren på vent

Menns karriere prioriteres i større grad enn kvinners karriere i forhold. Dette oppgis av begge kjønn, men det er interessant å merke seg at menn i større grad rapporterer seg selv som prioritert. Det kan skyldes over- eller underrapportering fra ett eller begge kjønn. Det kan også skyldes særegne forhold for mannlige og kvinnelige medlemmer i Econas medlemsmasse.

Kompetanse er kvinnes viktigste vei til mer ansvarsfulle jobber. Det viser seg igjen at kvinner som har høyere utdanning enn partner har betydelig større sjans for å bli prioritert. Også det å ha en kompetent partner hjelper på.

Familieforøkelse forrykker prioriteringer i familier. Med hensyn til egen karriere, hvor gitt mål er mer ansvar og/eller høyere lønn, taper kvinnen mot mannen.