



FAIR

KVINNER OG KARRIERE

Sissel Jensen

Professor, NHH – Institutt for samfunnsøkonomi og FAIR

Akademisk lunsj, Bergen offentlige bibliotek, 27. april 2022



Kvinneres lønn utgjorde i gjennomsnitt 87,9 prosent av menns lønn i 2021

FAIR



47 190

53 710



Gjennomsnittlig månedslønn per heltidsekvivalent i 2021

- Kun heltid: 89,6%
- Median, kun heltid: 95,4%

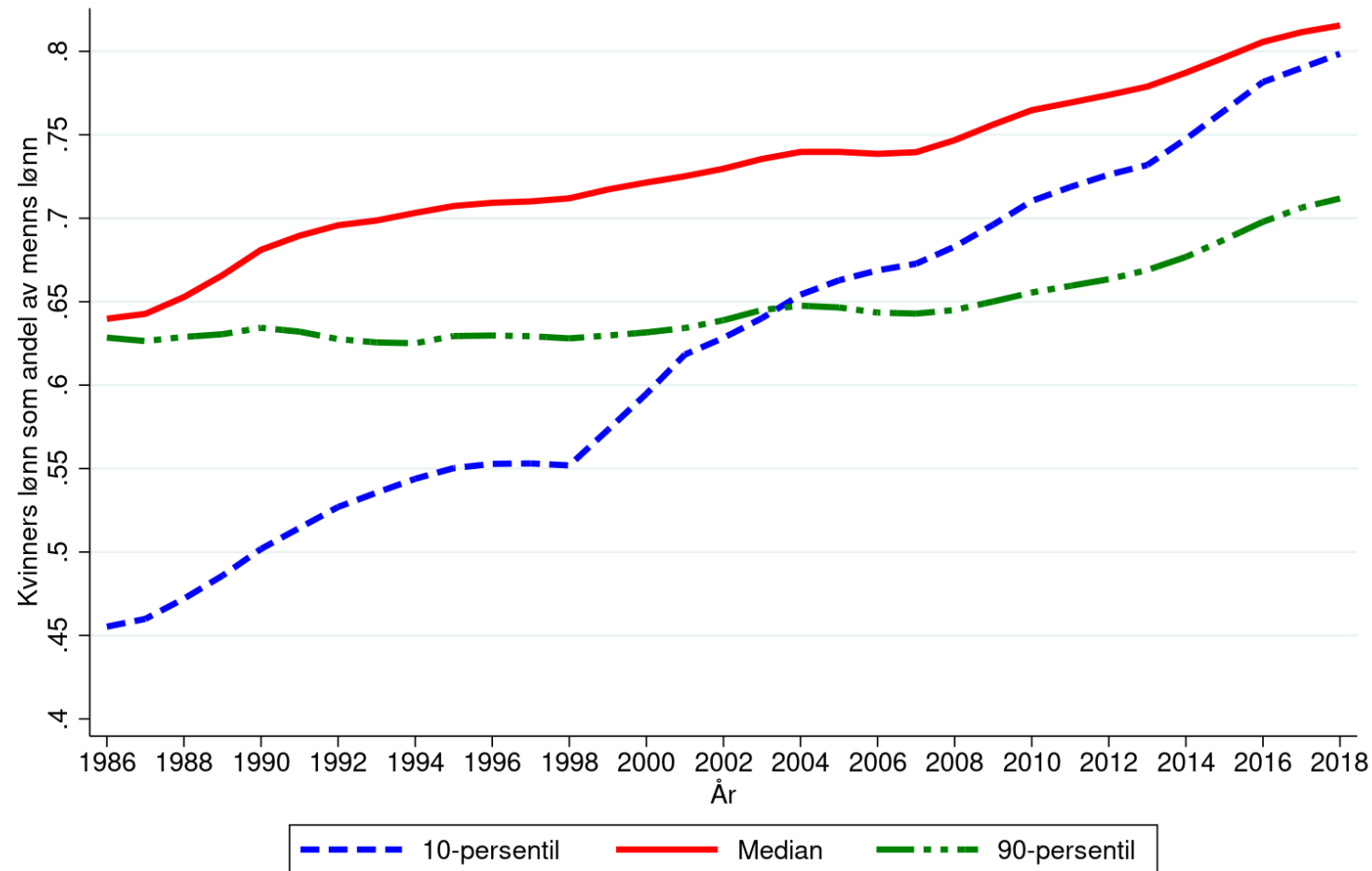


FAIR

Centre for Experimental Research
on Fairness, Inequality and Rationality

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i Norge (1986-2018). Alle personer mellom 25 og 67 år med inntekt på 1G eller mer

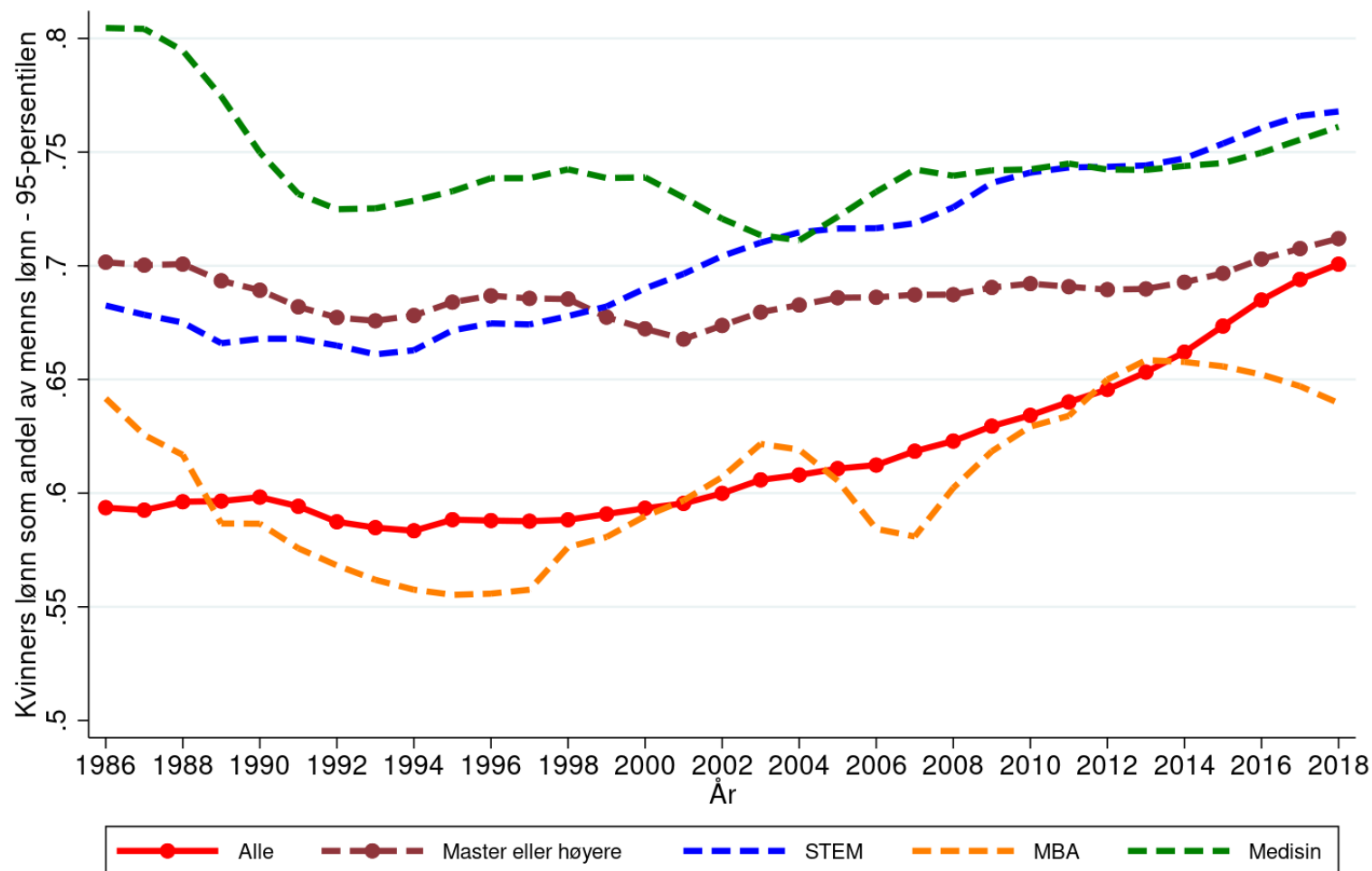
FAIR



- Avtakende kjønnsforskjeller
 - I større grad for lavinntektsyrker
 - I mindre grad blant toppinntekter
- Flere kvinner enn menn har høyere utdanning fra ca. 1990
 - Kvinneandelen på økonomi- og ingeniørfag har økt fra om lag 10 til 40 prosent fra 1980 til i dag
 - Kvinneandelen på juss og økonomi har samtidig økt fra om lag 20 til 60 prosent

Topp-5 inntekter for høyt utdannede

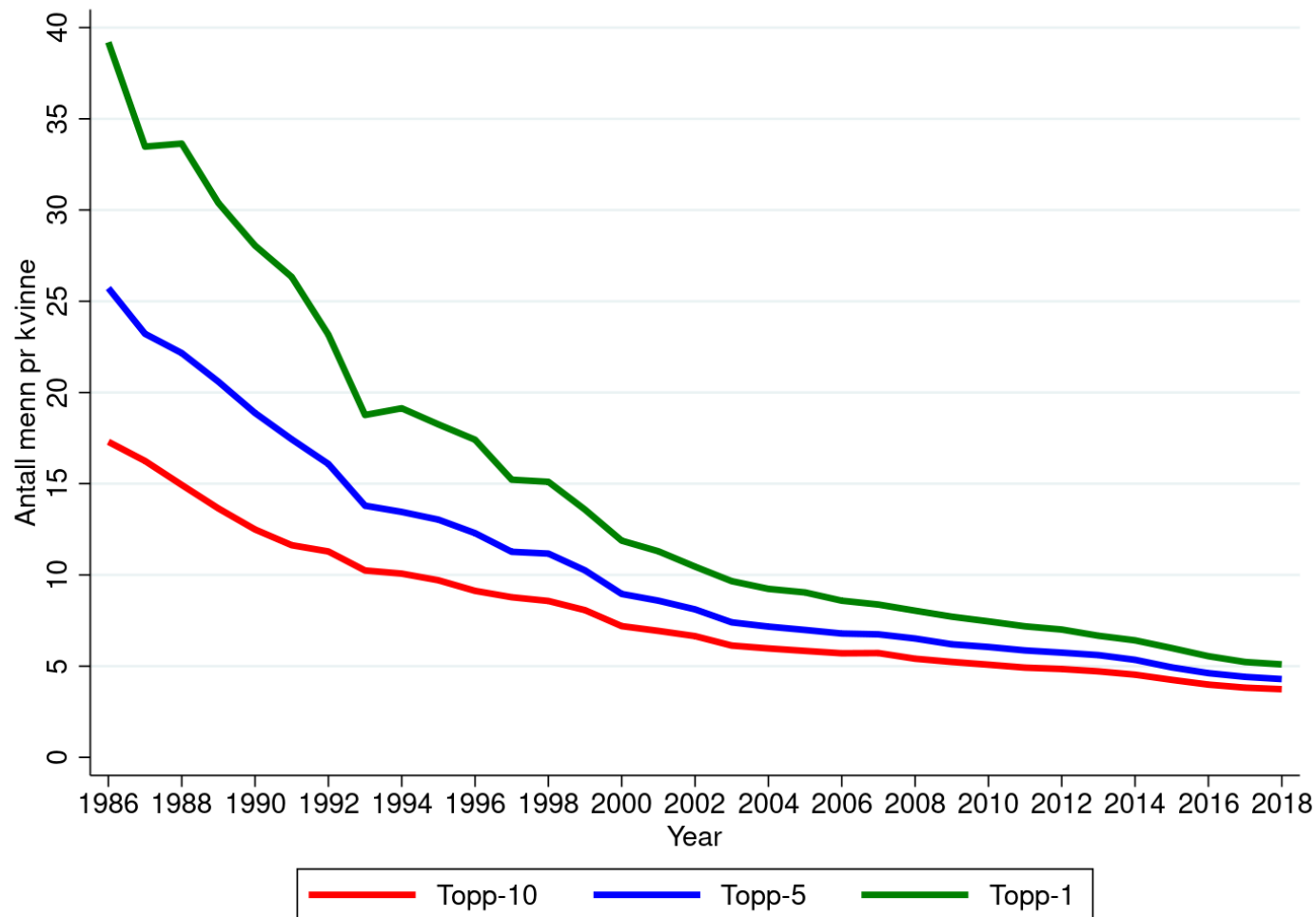
FAIR



- Reduserte forskjeller i topp-inntekter for befolkningen sett under ett
- **For de med master eller mer: Ingen endring siden 1986**
- Størst konvergens blant ingeniører, STEM-fag
- Størst ulikhet for økonomer

Kvinnerepresentasjon blant topp-inntektene

FAIR

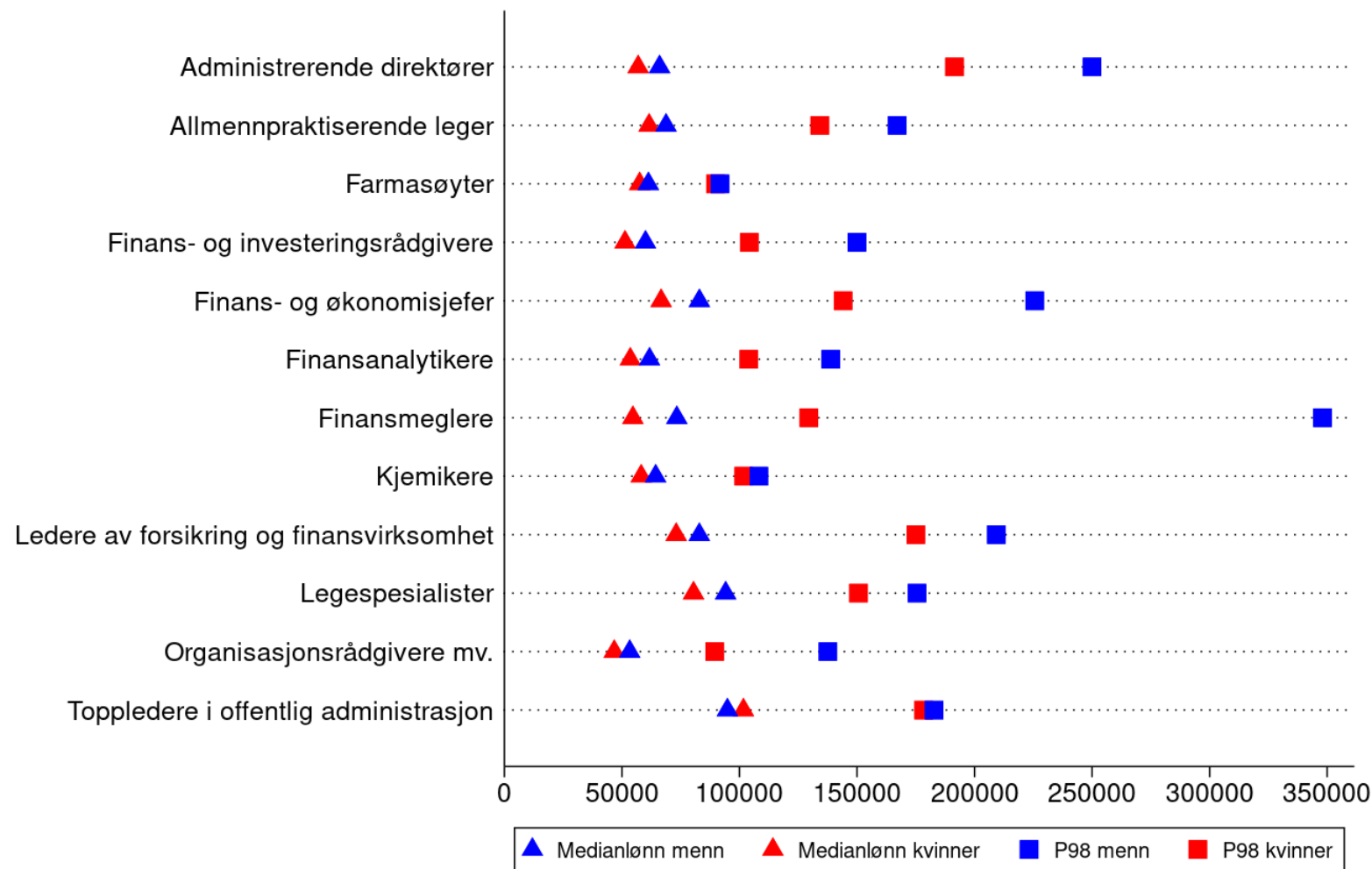


- 1986: Nesten 40 menn pr kvinne i den øverste prosenten av lønnsfordelingen
- 2018: Falt til 6 menn pr kvinne
- Fra 2,5 til 16,5 prosent
- Størst endring frem til 2000
- Liten utvikling siste 20 årene

I hvilke yrker ser vi størst eller lavest forskjeller?

Månedslønner for menn og kvinner i noen yrker

FAIR



- Små forskjeller i medianlønn
- Store forskjeller i toppplønner i enkelte yrker, men ikke i alle!
- Kvinneandelen står i en viss grad i forhold til lønnsforskjellene
 - 74% kvinner blant farmasøyter
 - 55% kvinner blant kjemikere
 - 22% kvinner blant adm. dir.
 - Mellom 30-45% i yrker innen finans og forsikring

Ennå et stykke unna kjønnsbalanse i det private næringslivet

To viktige forhold

- Kvinner velger utdanninger og yrker som gir lavere lønn, og i offentlig sektor
- **Kvinner sakker akterut når de blir mødre**

Andre faktorer

- Kvinner har ikke like store nettverk som menn, «path-dependence»
- Eksperimenter finner at kvinner ikke liker å forhandle, konkurrere eller ta risiko i samme grad som menn
- Ubevisste kjønnsstereotyper påvirker ansettelse og forfremmelser



Speiler lønnsforskjeller bare forskjeller i utdanning og erfaring?



FAIR

- Hvor stor lønnsforskjell gjenstår når vi «kontrollerer for» forskjeller i utdanning, erfaring og valg av yrke, dvs, er uforklart?
- Mange mener lønnsgapet skyldes at vi har et kjønnssegregert arbeidsmarked, menn og kvinner er i ulike deler av arbeidsmarkedet
 - Vil lønnsforskjellene forsvinne om kvinner fordeler seg på yrker på samme måte som menn?
NEI! I følge studier fra USA vil det fjerne ca 1/3 av lønnsgapet!
 - Uforklarte lønnsforskjeller innen samme yrke minst like viktig, og større for høyt utdannede!
- Andelen av lønnsforskjellene som er uforklart har økt over tid!

Er det utsikter til bedring?

Gjennomsnittlig årslønn for siviløkonomer fra NHH, 2006-2014

- Starter yrkeskarrieren med omtrent akkurat samme lønn!
- Ti år senere har kvinnene i gjennomsnitt 30% lavere inntekt enn sine mannlige medstudenter!
- Forskjellene oppstår først og fremst når kvinnene blir mødre, fødsler har så å si ingen karrieremessige konsekvenser for menn!
- Mindre dramatisk for andre profesjoner, for eksempel for ingeniører og leger



«Greedy work» som forklaring

Claudia Goldin: «Career and Family» (2021)

- Likestilling på hjemmebane koster dersom begge jobber i et «greedy» yrke
 - Når en som jobber, la oss si, 70 timer istedenfor 35 får mer enn dobbelt så mye betalt
 - Betyr at gjennomsnittlig timelønn er vesentlig høyere for den som jobber lange dager
 - Pris for mer fleksibilitet: Vesentlig lavere timelønn!
- To scenarier
 - Begge bytter til en jobb med mer fleksibilitet, men lavere lønn
 - Den ene bytter til en mer fleksibel jobb. Den andre har samme jobb og lønn som før

Hvordan kan det lønne seg for bedriftene?

FAIR

- Hvorfor ikke ansette en økonom eller jurist til, og så dele på oppgavene?
- Kan være vanskelig dersom de ansatte ikke er «perfekte substitutter»!
 - Jurister i store advokatfirma, i en bedrifts juridiske avdeling, i et departement
- Arbeidsgiver er villig til å betale ekstra for at den enkelte konsulenten, juristen, finansrådgiveren, o.l. skal være tilgjengelig 24/7!
- Hvordan organiserer man arbeidsoppgavene? Hva er mest produktivt?
 - Må klienter ha 1-1 relasjon med en ansatt for å få en tjeneste de er fornøyd med?
 - Må møtene være fysiske, eller fungerer Zoom-møter like bra?

Hvilke yrker er «greedy», og er lønnsgapet større i disse?

FAIR

- Yrker innen **Technology & Science** er eksempler på fleksible yrker
- Yrker innen **Business, Finance and Law** er vesentlig mindre fleksible
- Finner en sammenheng: Større lønnsgap i yrker med mindre fleksibilitet!
- Farmasøyter: Egen studie som viser at lønnsgapet er redusert i takt med at yrket har gått fra å være lite fleksibelt til et veldig fleksibelt yrke!
 - Lønnsgapet blant farmasøyter har falt dramatisk over tid, fra 0.65 i 1970 til 0.92 i dag
- Tallene de finner i USA er svært likt tallene i Norge!!



«The motherhood penalty»

Bütikofer, Jensen, Salvanes (2018): «The role of parenthood on the gender gap among top earners»

FAIR

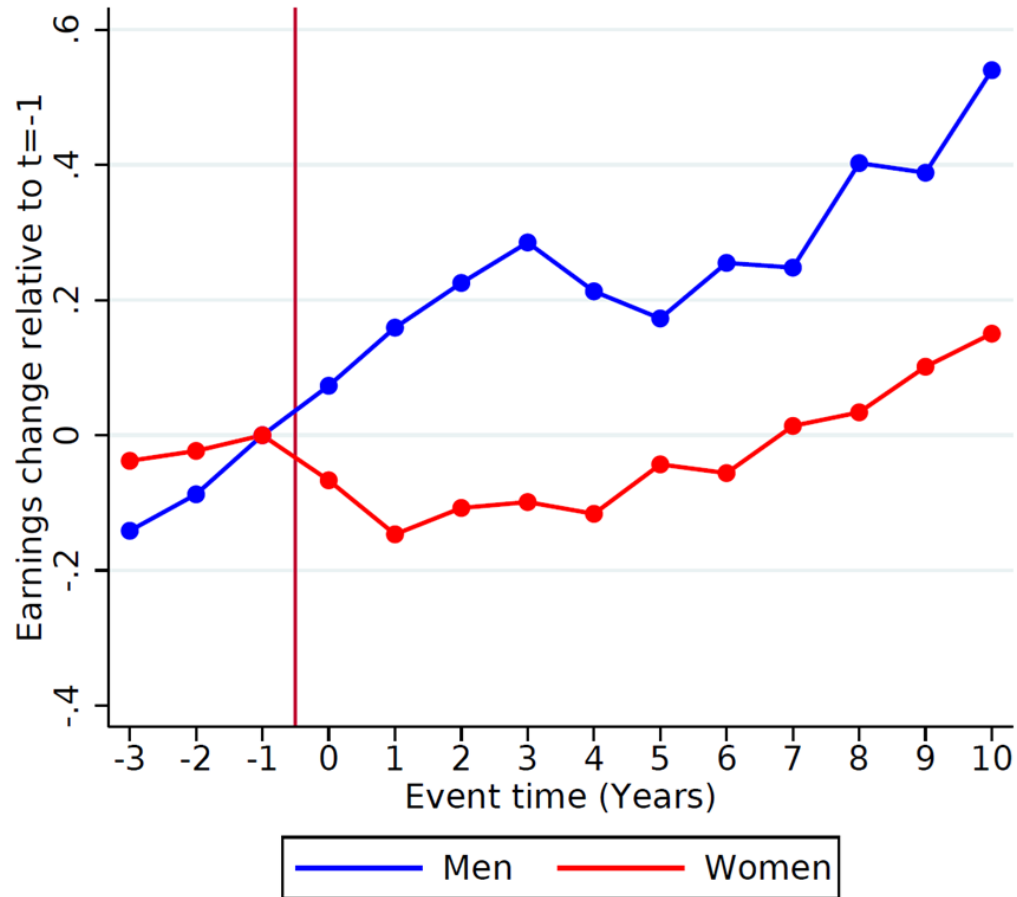


- Så på lønnsutviklingen i årene før og etter første barn: 3 år før og 10 år etter
- For menn og kvinner med samme utdanning (hovedfag, profesjonsutdanning)
 - Økonomer, Jurister, Leger, eller Ingeniører
- Som hadde en god karrierestart:
 - Blant de 20% best betalte i løpet av de tre første årene etter eksamen
- Relativt like kandidater og ser hva som skjer med karrieren når de blir foreldre
- Økonomer og jurister i større grad i «greedy» yrker enn leger og ingeniører

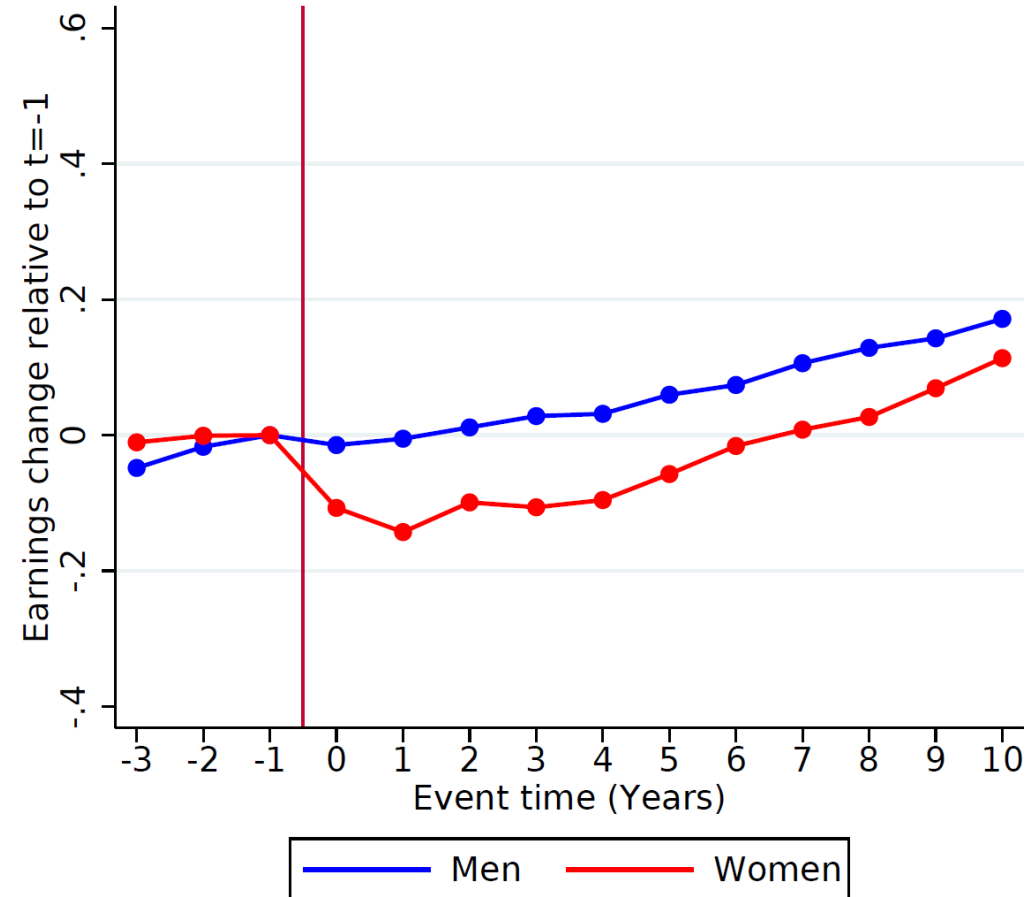


Utviklingen for økonomer og ingeniører

Økonomer



Ingeniører



Hva skal til for øke takten i utviklingen?

FAIR

- Bedrifter som «hindrer» kvinner i å bli ansatt i enkelte stillinger går glipp av talenter!
 - Bedrifter som løser problemene vil være mer lønnsomme, vokse, og utkonkurrere de svakeste
 - Kjønnstereotyper påvirker ansettelse og forfremmelser dersom ledere ikke er bevisst på at de finnes
- Hva med offentlig politikk eller reguleringer?
 - Kjønnskvotering i ASA-styrene: Pålagt å ha 40% av hvert kjønn siden 2008. Ingen «Quick fix», men motbeviste næringslivets påstand om at det var umulig å finne kvalifiserte kvinner
 - Likestillings og diskrimineringslovens krav om detaljert lønnsrapportering fra 2021. Forskning på effekt av tilsvarende krav i Danmark fra 2006 viser positive effekter



Noen avsluttende kommentarer

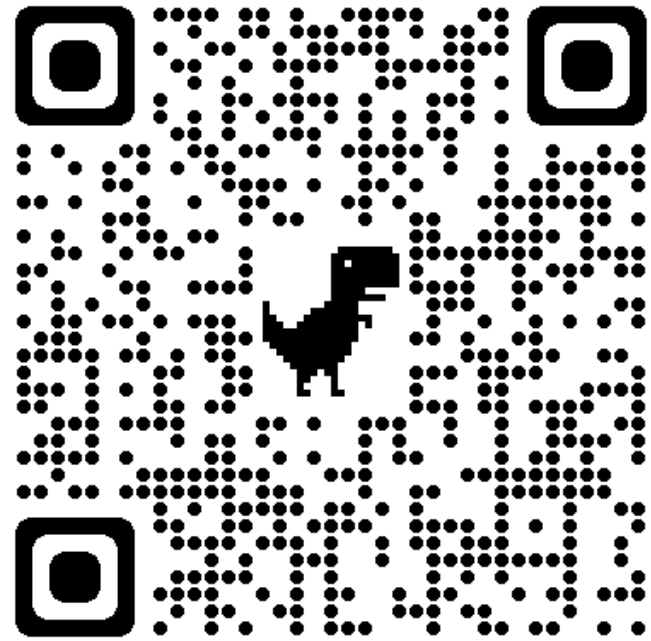


FAIR

- Forskning tyder på at kvinner i større grad enn menn faller av på veien mot lederstillinger – lekkasjen begynner tidlig i karrieren, og forsterkes ytterligere når kvinner får barn
- Bedriftene kan motvirke lekkasjen ved å være mer bevisst på årsakene, og hvordan disse henger sammen med bedriftens ledelsespraksis og organiseringen av arbeidsoppgaver
- Forskning tyder på at mange bedrifter bør jobbe med å bli bedre på å lede sine ansatte, og at bedrifter som lykkes får en bonus!
- Varierende kvalitet på ledelse! Bedrifter med god ledelsespraksis er mer produktive, mer innovative og mer lønnsomme. **Sannsynligvis scorer de også høyere på mangfold!**



NHH/FAIR på internett



Eller google NHH FAIR

