

Hva må gjøres på lang sikt for å få en bedre balanse mellom andelen mannlige og kvinnelige ledere innen revisjon?

– I utgangspunktet må det rekrutteres nok personer av hvert kjønn til at det er en stor nok base å ta av når lederrollene skal fylles. Der er vi vel omtrent allerede i dag.

– I neste omgang må vi bli bedre til å synliggjøre gode rollemodeller, se talentene, snakke med dem og få dem til å forstå at de har det som skal til. Da blir det også viktig å vise frem både gode kvinnelige og gode mannlige rollemodeller som greier å ha en god balanse mellom jobb og fritid.

Mona tror også at samfunnsutviklingen vil bidra til bedre balanse mellom kjønnene. Yngre generasjoner ser ut til å være mer opptatt av å ha en «purpose» – en større mening med livet enn bare jobb, begge kjønn prioriterer en god balanse mellom arbeid og fritid. Vi ser jo også at vi etter hvert har

fått opp flere gode rollemodeller – også på herresiden.

Digitaliseringen vil kunne gjøre arbeidslivet mer fleksibelt. Hvilken betydning tror du at det kan ha for likestilling i arbeidslivet?

En av fordelene med digitaliseringen er at man etter hvert kan jobbe hvor som helst og når som helst, men det er jo et spørsmål om hvem som vil benytte seg av denne fleksibiliteten og på hvilket vis. For noen kan det jo bli enda vanskeligere å synes?

Mona tror derfor at det vil være viktig å ha fysiske møteplasser også i fremtiden

Hva synes du selv er de viktigste lederegenskapene?

– Empati, evne til å se de ansatte, men også evne til å si hvor skapet skal stå – være tydelig med hensyn til retning.

Mona tror også det er viktig å gi de ansatte spillerom, spesielt i vårt yrke der det er så mange regler. – Dreper vi kreativiteten, spør hun seg selv. Hun tror det er viktig å beholde både kreativiteten og nysgjerrigheten.

– I en regelstyrt hverdag kan det være vanskelig å tenke nytt. Vi må våge å ansette noen som tør å si oss imot – tørre å få ordentlige diskusjoner, sier Mona før hun legger til at bransjen har blitt litt flinkere til å tenke utenfor boksen.

Så det er håp for revisjonsbransjen både når det gjelder nytenking og når det gjelder kvinneandelen i ledende stillinger?

– Ja, det går i riktig retning – selv om det godt kunne gått raskere, avslutter Revisorforeningens styreleder.

Derfor føder norske kvinner færre barn

I sin nyttårstale uttrykte statsminister Erna Solberg bekymring for de lave fødselstallene – de laveste som noen gang er målt for Norge. Kanskje ikke så rart når det er økonomisk gunstig å vente med å få barn til man er ferdig med utdanningen og i jobb? Når man så er i jobb, er det karrieremessig ugunstig for kvinner å få barn.



Advokat
Synne Ekevold
Rådgiver Sticos

Det har vært en langvarig trend at alderen på førstegangsfødende øker. Gjennomsnittlig alder for førstegangsfødende var 29,3 år i 2017. Dersom vi går 30 år tilbake, var den rundt 25 år.

I tillegg er det færre som får et tredje barn, men de fleste kvinner som blir mødre får flere enn ett barn.¹

Årsakene til at kvinners alder ved førstefødsler øker og at færre får flere barn, er nok både sammensatte og varierer. Nedenfor ser vi på noen

mulige forklaringsfaktorer for at det samlede fruktbarhetstallet går ned.

Betalt foreldrepermisjon krever deltakelse i arbeidsmarkedet

Flere tar høyere utdanning. Betalt foreldrepermisjon krever deltakelse i arbeidsmarkedet i seks av de siste ti månedene før en påbegynner permi-

¹ Hart R., A. Syse og M. Rønsen (2015) Hvem velger å få (flere) barn? Økonomiske analyser 4/2015.

sjonen.² Det vil derfor økonomisk lønne seg å utsette å få barn til man er ferdig utdannet og i arbeid.

«Tidsklemma»

Konflikt mellom tid til jobb og tid til barn. I dag jobber ofte begge foreldrene fulltid. Å ha barn innebærer høyere kostnader til mat, klær, bolig med mer. Høyere inntekt gir dermed større mulighet for å oppfostre barn. På den andre siden innebærer høyere inntekt en høyere alternativkostnad ved å flytte tid fra arbeid til tid med barn. Både for kvinner og menn er det en negativ sammenheng mellom høyere inntekt og sannsynligheten for å få et tredje barn.³ Kvinners økende heltidsarbeid over tid kan være en del av forklaringen på nedgangen i tredje-fødsler.⁴ Deltidsarbeid er positivt forbundet med sannsynligheten for å få et tredje barn.⁵

Barn har negativ innvirkning på mors karriere

Å få barn har negativ innvirkning på kvinnens karriere. Studier viser at kvinner får lavere timelønn som følge av å få barn, og at kvinner som får flere barn, har lavere sannsynlighet for å jobbe i høytlønte bedrifter lenge etter at barna er blitt voksne.⁶

«Den biologiske klokken»

Flere utsetter det å få barn til visse milepæler er nådd. En utsettelse med å starte familie innebærer ikke automatisk at man får færre barn, men øker risikoen for at flere av biologiske årsaker ender opp som ufrivillig barnløse, eventuelt ikke oppnår å få så mange barn som de ønsker seg.

2 Lov av 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven) § 14-6.

3 Cools, S. & M. Strøm (2018) «Mellom arbeidsliv og familieliv. Hvilken betydning har arbeidsmarkedssituasjonen for om menn og kvinner velger å få barn?».

4 Cools, S. & M. Strøm (2018) «Mellom arbeidsliv og familieliv. Hvilken betydning har arbeidsmarkedssituasjonen for om menn og kvinner velger å få barn?».

5 Cools, S. & M. Strøm (2018) «Mellom arbeidsliv og familieliv. Hvilken betydning har arbeidsmarkedssituasjonen for om menn og kvinner velger å få barn?».

6 Cools, S., S. Markussen & M. Strøm (2017). Children and careers: How family size affects parents' labour market outcomes in the long run. *Demography*, 54(5): 1773–1793.

Cools, S. & M. Strøm (2016). Parenthood wage penalties in a double income society. *Review of Economics of the Household*, 14(2): 391–416.

Flere barn betyr flere fremtidige skattebetalere

Statsminister Erna Solberg er bekymret for det lave fødselstallet og ber nordmenn lage flere barn. Samlet fruktbarhetstall har fra og med 2010 gått ned i Norge hvert år, og lå i 2017 på 1,62 barn pr. kvinne. Ikke bare er dette det laveste nivået som noen gang er målt for Norge, men fruktbarheten synes også å være dalende. For å opprettholde folketallet, må hver kvinne i gjennomsnitt føde litt mer enn to barn.

Alderssammensetningen i befolkningen innvirker på hvilke behov velferdsstaten skal dekke, og for statens utgifter og inntekter. Barn, unge og eldre er netto mottakere av ytelser fra velferdsstaten. Befolkningen i yrkesaktiv alder er i gjennomsnitt bidragsyttere til velferdsstaten: De betaler i snitt mer i skatt enn de mottar i overføringer og tjenester.

Forholdet mellom antallet personer i yrkespassiv alder og yrkesaktiv alder kalles forsørgerbyrden for velferdsstaten. Det forventes en kraftig økning i antallet eldre i befolkningen fremover, fordi det forventes høyere levealder, i tillegg til at de store etterkrigskullene vil gå inn i alderdommen.¹ Forsørgerbyrden øker når befolkningen blir stadig eldre og det blir færre personer i arbeidsfør alder. Økte utgifter til blant annet pensjoner og eldreomsorg bæres av en stadig mindre gruppe arbeidende. Flere barn betyr flere fremtidige skattebetalere, men flere barn innebærer også flere personer som må forsørges i alderdommen.

1 NOU 2017: 6 Offentlig støtte til barnefamiliene.

Lav barnedødelighet og gode ordninger for å ivareta eldre

I Norge er barnedødeligheten lav og den enkelte er heller ikke avhengig av sin familie for å bli ivaretatt i alderdommen.

Norsk familiepolitikk rettet mot å lette oppfostringen av barn

Den norske familiepolitikken innebærer ordninger som økonomisk støtte, tjenester og tid til å utøve foreldreskap.

Arbeidsrettslig går tilpasningene i all hovedsak ut på at arbeidstakere som venter eller har barn, har en videre rett til fri i arbeidstiden. Eksempelvis fri i forbindelse med svangerskapskontroll, svangerskapspermisjon, omsorgspermisjon, fødselspermisjon, foreldrepermisjon, ammeferie eller fri ved barns- og barnepassers sykdom.⁷ Arbeidstaker med små barn kan også ha rett til redusert arbeidstid for en periode.⁸

Disse reglene bidrar til at arbeidstakere med barn kan ha fravær som er knyttet

til barna, uten å gå på akkord med sine forpliktelser overfor arbeidsgiver.

Noe av dette fraværet er lønnet eller gir rett til hel eller delvis inntektskompensasjon, og trenger derfor ikke medføre inntektstap på kort sikt.⁹ Det kan like fullt være en belastning for både arbeidsgiver og arbeidstaker at arbeidstakeren må være fraværende i arbeidstiden.

Arbeidsgruppe skal se på hvorfor fruktbarheten faller

Internasjonal forskning viser at forskjeller i nasjonale institusjonelle rammer har betydning blant annet for fruktbarhet.¹⁰ Regjeringen har satt ned en arbeidsgruppe som skal se nærmere på hvordan dagens ordninger påvirker beslutningen om å vente eller få færre barn.

9 Lov av 28. februar 1997 nr. 19 Lov om folketrygdloven (Folketrygdloven), Lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) § 12-8 (2).

10 Cooke L.P. & J. Baxter (2010) «Families» in *International Context: Comparing Institutional Effects Across Western Societies*.