

Revisjonsbransjen kan tape stort på fraværet av kvinnelige partnere

I dette innlegget vil jeg redegjøre for hva forskningen forteller oss om kvinnelige partners arbeidsvilkår og prestasjoner. Studier viser at revisjonsfirmaer kan tape stort på ikke å gjøre mer for å få kvinner til topps.



Assistant Professor of Accounting
Kyrre Kjellevold
Norges Handelshøyskole

Om Forskning og revisjon

I denne faste spalten vil Assistant Professor Kyrre Kjellevold ved Norges Handelshøyskole drøfte nyere forskning i finans, regnskap og revisjon, og hvordan det kan ha påvirkning på revisors arbeid.

På tross av at kvinner utgjør nær halvparten av manager- og direktørstillingene i de store revisjonsselskapene, innehar de knappe tjue prosent av partnerstillingene. Dermed er revisjonsbransjen i samme kjedelige selskap som advokatene.

Vi har de siste tiårene fått mer kunnskap om årsakene og konsekvensene til dette talenttapet for bransjen.

Kvinnelige partnere leverer høyere kvalitet

Studier utført i Finland og Belgia viser nemlig at revisjonsfirmaer kan tape stort på ikke å gjøre mer for å få kvinner til topps.

Kvinnelige partnere i Belgia og Finland generer faktisk høyere honorarer fra sine klienter enn mannlige motpartner kontrollert for de andre driverne bak prising av revisjonstjenester.¹ Stu-

diet fra Belgia finner at forskjellen er hele sju prosent, som kan utgjøre en betydelig meravkastning over tid for revisjonsfirmaene.

Det samme belgiske forskerteamet har i en annen studie funnet at kvinnelige partnere oftere rapporterer om fortsatt drift-utfordringer og med høyere treffsikkerhet enn mannlige kollegaer. Fra Finland vet man videre at kvinnelige partnere i snitt er flinkere til å hindre unormale avsetninger i regnskapet, og dermed bidra til høyere regnskapskvalitet.

Siden forskningen er gjort i europeiske land med lignende lovgivning som Norge, kan funnene trolig overføres lettere til norsk kontekst enn andre studier gjort i USA.

Kvinner må bevise mer

Et nylig publisert studie har forsøkt å finne ut mer om motstanden som kvinner møter på veien til toppen i et stort belgisk revisjonsfirma.

Det viser seg at kvinnelige partnere må bevise mer (i meravkastning for fir-

Revisjonsfirmaene kan tape stort på ikke å ha flere kvinnelige partnere.

maet og i antallet nye klienter skaffet) for å nå toppen av hierarkiet, og forskjellen mellom hva en kvinnelig- og en mannlige kandidat må prestere blir i snitt høyere desto skjevare kjønnsfordeling på lokalkontoret.²

Nedslående nok får de kvinnene som oppnår å bli partnere oftere private enn børsnoterte klienter (på tross av at de er dyktigere enn mannlige kolleger). Når en børsnotert klient skal

¹ Forskereteamet kontrollerer for andre årsaker som lengden på partners erfaring og utdanning, størrelsen til revisjonsfirma og lokalkontor, og industri- og klientkarakteristikk (som størrelse, børsnotert/privat etc.). I tillegg benytter de seg av et forskningsdesign som utnytter at samme revisjonsselskap bytter ansvarlig partner for klienten, og det gir en sterk indikasjon på at det er kvinnelige partnere som driver effekten.

² Dessverre finner de belgiske forskerne samme tendensen på lønnsområdet, der kvinnelige partnere sitter igjen med langt mindre enn mannlige motpartner.



men kanskje må vi også undersøke norske forhold nøyere. Det gjelder spesielt kjønnsbalansen på lokalkontorene, da bransjen ofte rapporterer tallene på nasjonalt nivå.

Krevende hinderløype

Det kan være greit å minne om hva samfunnsøkonomisk forskning har fortalt oss en stund. Kvinners profesjonelle karrierer lider ved å få barn fordi man blir tatt ut av arbeidslivet i den mest produktive og avgjørende fasen i 30-årene.

Som jeg drøftet i fjorårets innlegg, er det de kvinnene som er de sterkeste kandidatene rett etter endte studier som taper mest på få barn.⁴ Det er derfor sentralt at revisjonsfirmaene tilrettelegger for at kvinnelige lederkandidater kan ha fleksitid, oppfordrer og tilpasser karriereløp for farskapspermisjon og tar i bruk andre mulige tiltak.

I en periode kan det også være nødvendig å se på hvordan man vurderer prestasjoner og gir tilbakemelding. Kvinner velger oftere bort prestasjonsbasert betaling i yngre alder, og sosialisering ser ut til å drive store deler av forskjellen.

Trenger kvinnelige rollefigurer

Sosialiseringen starter allerede på kjøkenbordet hjemme der mors og fars karrierevalg kan få uante konsekvenser på barns senere valg. Det kan imidlertid senere endres hvis kvinner får rollefigurer de kjenner seg igjen i.

Mentorprogram bestående av kvinner (ikke menn) kan derfor utgjøre en viktig forskjell. Stereotypier av hvordan en kvinnelig leder skal være og te seg må brytes ned. Forskning viser at de ellers blir selvoppfyllende profetier som hindrer folk å søke på jobber de ellers ville gjort.

I sum viser utallige økonomiske eksperimenter at kvinner konkurrerer like godt som menn når de velger å konkurrere. Trikket er å få dem til å delta.

Bransjen er endret for godt

Mye har skjedd i revisjonsbransjen de siste tiårene. Feltstudier gjort av amerikanske- og europeiske forskere på 80- og 90-tallet forteller om en bransje der salgsfester kunne legges til strippeklubber og nye rekrutter skulle tas imot med alkohol og sjikanerende språk.

Få vil kjenne seg igjen i slik praksis i dag. Partnerveien er imidlertid fortsatt bratt for kvinner som må balansere hjemmefronten med arbeidspress. De som klarer oppgaven, er utvilsomt skikket for det – ofte bedre enn mannlige motparter.

De eneste som vil tape på flere kvinnelige partnere, er de middelmådige mennene.⁵ De som kom seg gjennom lupen med mindre konkurranse. De er det vel egentlig liten grunn til å synes synd på.

Les videre (som en start):

The Female Audit Fee Premium av Kris Hardies, Diane Breesch and Joel Branson. (2015).

Do (Fe)Male Auditors Impair Audit Quality? Evidence from Going-Concern Opinions av Kris Hardies, Diane Breesch and Joel Branson (2014).

Female Auditors and Accruals Quality av Kim Ittonen, Emilia Vähämaa og Sami Vähämaa (2013).

Gender Discrimination? Evidence from the Belgian Public Accounting Profession av Kris Hardies, Clive Lennox og Bing Li (2020).

bytte partner, er det også overveiende sannsynlig at en mann får oppdraget.³ Forskjellene blir også her større når det er skjevare kjønnsbalanse på lokalkontoret.

I sum gir den belgiske studien klare indikasjoner på en diskriminerende holdning blant belgiske revisjonsfirmaer. Nå kan man ikke dra direkte konklusjon fra Belgia til Norge (mer forskning på norsk kontekst trengs),

3 De få amerikanske studiene som har vært gjort, gir ikke indikasjoner på at klienter bryr seg om partners kjønn, men dette kan avhenge av bransje og nasjonalitet.

4 Sammenlignet med mannlige kolleger som presterer like bra etter endte studier. Les Buetikofer, Jensen og Salvanes (2018) – *The role of parenthood on the gender gap among top earners*.

5 Les Besley, Folke, Persson & Rickne (2017) – *Gender Quotas and the Crisis of the Mediocre Man: Theory and Evidence from Sweden*.