

er syke. Terskelen for å gi stillingen til en kvinne blir høyere, og vi vil få et mer kjønnsdelt arbeidsmarked, stikk i strid med ønskene om at Norge skal være helt i tet når det gjelder likestilling.

Lik deltakelse i arbeidslivet er viktigste forutsetning for likestilling

En av de viktigste forutsetningene for likestilling, er at begge kjønn deltar på lik linje i arbeidslivet. Det er viktig for samfunnsøkonomien, økonomisk selvstendighet for begge kjønn og likeverdig deltakelse i familielivet.

I 2020 håper jeg vi fortsetter å sette kvinners sykefravær på agendaen, og at forskerne kommer nærmere et svar på

kjønnsulikheten i sykefraværet, slik at vi kan iverksette treffsikre tiltak, og på den måten opprettholde lik deltakelse i arbeidslivet.

Kilder:

SSB – Sykefraværstatistikk – www.ssb.no/sykefratot/

SSB – ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/dette-er-kvinner-og-menn-i-norge-2018

World Economic Forum – Likestillingsbarometeret 2019 – weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality

Forskning.no – forskning.no/arbeid-helse-ny/hvorfor-har-kvinner-mye-hoyere-sykefravaer-enn-menn/263187

NAV undersøkelse – nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/nyheter/ny-nav-analyse-vanskelig-a-for-klare-den-store-kjonnforskjellen-i-sykefravaer

SSB – ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/sykefravaer-gir-darligere-lonnsutvikling

Om Forskning og revisjon



Kyrre Kjellevoid (30) er mottaker av Revisorforeningens doktorgradsstipend og har påbegynt fjerde året av sin doktorgrad i revisjon og finansregnskap ved Norges Handelshøyskole. I denne spalten vil han presentere relevante forskningsfunn fra inn- og utland i et forsøk på å gjøre forskningen mer tilgjengelig for praktiserende revisorer.

Møter kvinner et glasstak eller en biologisk betongvegg?

Det er velkjent at det norske samfunnet taper på at for få talentfulle og hardtarbeidende kvinner velger næringslivsyrker. Dette forekommer på tross av at Norge rangeres høyt av FN på likestilling, og samtidig med at vi har kvoteringsregler som sikrer kvinner plass i selskapsstyrene og lover som forbyr kjønnsdiskriminering.

I dette blogginnlegget skal jeg forsøke kortfattet å oppsummere hva økonomer vet om årsakene til at for få kvinner tar ledelsen og hva kjønnskvoteering bidrar med.

Forskjeller i konkurransevillighet

Konkurransebasert avlønning dominerer i næringslivet, der bonuser kan utgjøre brorparten av lønnen og fremrykk i hierarkiet er basert på relativ dyktighet i arbeidsgruppen.

Eksperimenter og feltstudier viser at altfor mange dyktige kvinner velger bort konkurranser der de får betaling for hvor godt de gjør det relativt til andre, selv om de i utgangspunktet er minst like flinke som de mannlige



Kyrre Kjellebold oppsummerer hva økonomer vet om årsakene til at for få kvinner tar ledelsen og hva kjønnskvolter bidrar med.

deltakerne og gjør det like bra når de deltar. Kvinner som velger å konkurrere, velger også gjerne en høyere fastlønnsandel enn menn.

Menn er i snitt mer overoptimistiske om egne vinningsjanser på tvers av arbeidsoppgaver enn kvinner. Tilsvarende viser menn ofte større risikoappetitt, selv om det avhenger noe av alder og type handling. Forskere har i utallige eksperimenter målt kvinners og menns risikoappetitt og overoptimisme, og tatt hensyn til det i analysen av eksperimentelle data. Konklusjonen er at det verken er forskjeller i overoptimisme eller risikoappetitt som kan forklare at kvinner velger å ikke konkurrere. Årsakene ligger andre steder.

Forskjellene består også om man endrer arbeidsoppgavene fra å dreie seg

om tallknusing til skriving og ordbruk, men her er det også noe forskning som viser mindre kjønnsforskjeller på verbale arbeidsoppgaver. Måler man preferansen for altruisme eller at «alle skal vinne», forklarer dette heller ikke forskjellene mellom menn og kvinner. Kvinner velger også bort konkurranse i langt større grad enn menn selv om de får beskjed om at de er blant de flinkeste i øvelsen.

Sosialisering trolig viktig forklaring

En nylig publisert studie finner at middelaldrende kvinner (fra 50 år og oppover) ikke viser den samme aversjonen mot konkurranse som yngre kvinner på starten av yrkeslivet. Videre finner studier fra små matriarkalske samfunn (der kvinnene styrer) ikke de

samme kjønnsforskjellene som patriarkalske samfunn i Europa/USA og i Asia.

Ekspirimenter gjennomført av NHH-forskere på norsk ungdom forteller oss at fars sosioøkonomiske bakgrunn har betydelig påvirkning på gutters konkurransevilje. På samme tid finner forskerteamet ingen forskjeller i konkurransevilje mellom gutter og jenter fra magre kår, og det er gutters atferd som driver forskjellen. Jenters konkurransevilje fremstår upåvirket av familieøkonomien. Funnene kan tyde på at sosialisering gjennom rollemodeller, der effekten kanskje interagerer med biologiske forskjeller mellom kjønn, er en viktig forklaring på de observerte ulikhetene.

Videre viser studier at kvinner opplever at stereotyper blir reelle trusler, og at redselen for å bekrefte dem kan holde mange unna næringslivsjobber. Det er også en tendens til at høyt utdannede kvinner med MBA vil snakke ned egne karriereambisjoner for å tilpasse seg mannlige studenters/kollegers oppfatninger av hva en kvinne skal mene og gjøre. Imidlertid reduserer effekten av slike trusler, og konkurranseviljen øker, når kvinner opplever flinke rollemodeller av samme kjønn (det er imidlertid en negativ effekt av flinke mannlige rollemodeller). Effekten er spesielt stor blant de mest talentfulle og/eller hardtarbeidende jentene.

Kvinnelige advokater og økonomer taper mest

Langt flere kvinner tar høyere utdanning enn menn, og gapet har bare økt de siste tiårene. Imidlertid har vi ikke sett en tilsvarende økning i antallet kvinnelige næringslivsledere. Kvinners rolle som mor og omsorgsperson kan forklare mye. Forskning viser at kvinner ofte endrer karriereløp etter at de har fått barn.

En nylig publisert studie på norske data har søkt å kartlegge hva høyt utdannede kvinner som presterer best etter studiene av sitt studiekull taper

på å bli mødre. De sammenligner lønnsutviklingen til kvinner som er blant de 20 % best betalte (tre år etter uteksaminering) med mannlige kollegaer i samme karrierekurve. Det er et unikt studium i den grad forskerne klarer å identifisere de kvinnene og mennene som har en sterkest karriere-start.

Noen yrker kan som kjent være ekstra vanskelig å kombinere med morsrollen, som advokater og konsulenter, som selger timer og er avhengig av tilgjengelighet. Slike yrker har gjerne en konveks lønnsstruktur, der man tjener lite i starten og deretter har en veldig rask lønnsøkning. Andre yrker som teknologer/ingeniører, leger og tannleger har mer regulert arbeidstid og lineær lønnsutvikling.

De norske dataene viser at kvinner med en MBA eller juridisk utdannelse opplever et lønnsgap på 20 % hele ti år etter barnefødsel tidlig i karrieren sammenlignet med menn med tilsvarende karrierestart. Kvinner med teknologi-/ingeniør- eller medisingrad og lignende rask karriereutvikling opplevde derimot kun 5 % lønnsgap over samme tidsrom. Videre analyser viser at lønnsgapet er langt mindre for kvinnene som ikke presterer sterkest fra start (resten av studentkullet).

Kjønnskvoltering har begrenset effekt

I 2006 ble det klart at norske ASA-selskaper måtte ha 40 % kvinner i selskapsstyret eller oppleve tvangsoppløsning.¹ Senere har en rekke europeiske land fulgt etter Norge. Da kjønnskvoltering ble vedtatt, spurte flere seg om det ville bidra til å nedtone verdien av faglig kompetanse og hvorvidt det fantes nok kvalifiserte kvinner til å fylle tomme styrestoler. I dag vet vi langt mer om effektene kjønnskvoltering har hatt på norsk næringsliv.

Nylig gjorde et internasjonalt forsker-team et dypdykk ned i norske forhold. Kritikerne som pekte på kompetansemangler hadde det dårligste argumentet, siden norske selskaper ikke ser ut til å ha slitt med å finne kvalifiserte styremedlemmer. Etter reformen har kompetansen blant kvinner i norske børsnoterte selskapsstyrer økt, og lønnsgapet opp til mannlige styrekolleger blitt redusert. Imidlertid finner man ikke at norske selskaper har økt rekrutteringen av kvinner i andre toppstillinger etter styreformen, noe man kunne ha forventet hvis kvinnelige styremedlemmer førte til en endring i selskapspolitikken.

Videre finner ikke forskerne en endring i norske selskapers familievennlighet etter reformen gjennom eksempelvis mer fleksible stillinger, og den ser heller ikke ut til å ha påvirket karrierebanene til norske kvinner som velger økonomiutdannelse. Ser man på norske selskaper generelt, er det lite som tyder på at flere kvinner i styret har påvirket lønnsomheten eller verdsettelsen av selskapene, og man finner heller ikke at norske selskaper økte antallet styreplasser eller endret selskapsform fra ASA til AS for å beholde de eksisterende mannlige styremedlemmene.²

Middelmådige menn taper mest

Imidlertid kan kjønnskvoltering påvirke karrierebanene til middelmådige menn. Økonomisk teori forteller oss at for å begrense konkurransen rundt egen lederposisjon og sikre seg lojal stemmegivning, vil middelmådige menn ønske å rekruttere andre middelmådige menn. Kjønnskvoltering vil kunne forrykke denne balansen. Dette undersøkte et svensk forsker-team gjennom å utnytte at Sveriges Sosialdemo-

kratiske Parti på 90-tallet innførte en reform om kjønnskvoltering i lokalvalg.

De svenske forskerne kunne videre ta i bruk evnetester utført av svenske menn på militærseksjon for å identifisere mannlige politikeres kognitive ferdigheter. Forsker-teamets resultater viser at etter at kjønnskvoltering ble innført, endret kompetansenivået til de mannlige politikerne seg drastisk, mens det forble uendret hos de kvinnelige politikerne. Dataanalysen viser at effekten trolig er skapt av en nedgang i antallet middelmådige mannlige ledere og et inntog av sterkere mannlige kandidater oppnevnt av mer kompetente menn.

I sum kan det ut som at argumentet om at kompetanse bør veie tyngst, bare blir styrket av kjønnskvoltering.

Les videre (som en start):

Almås, Cappelen, Salvanes, Sørensen & Tungodden (2016) – *Willingness to Compete: Family Matters*

Bertrand, Black, Jensen & Lleras-Muney (2018) – *Breaking the Glass Ceiling? The Effect of Board Quotas on Female Labour Market Outcomes in Norway*

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

Bütikofer, Jensen & Salvanes (2018) – *The role of parenthood on the gender gap among top earners*

Eckbo, Nygaard & Thorburn (2016) – *How costly is forced gender-balancing of corporate boards?*

Niederle & Westerlund (2011) – *Gender and Competition*

1 I 2003 ble kjønnskvoltering i styret til norske børsnoterte selskaper først vedtatt, men et eksplisitt krav ble først effektivt i 2006 med krav om oppfyllelse eller tvangsoppløsning innen januar 2008. Se forøvrig Lov om allmennaksjeselskaper paragraf 6-11a.

2 En rekke studier på kvinnelige styremedlemmer og toppledere er rene korrelasjonsstudier, som ikke kan identifisere retningen på en eventuell kausal effekt eller hvorvidt det er en uobserverbar variabel som påvirker sammenhengen observert i dataene. Er det for eksempel slik at kvinnelige styremedlemmer er mer forsiktige og mindre overoptimistiske i selskapsoppkjøp og fusjoner, og dermed påfører aksjonærer mindre tap, eller er det karakteristikk ved selskaper og bransjer som har flere kvinnelige styremedlemmer som driver effekten? Jeg har unngått å referere til slike studier for ikke å skape ytterligere forvirring eller feilaktige oppfatninger.