

Rekruttering til elitestillinger i næringslivet i Norge

- betydningen av kjønn, sosial bakgrunn og egen utdanning

Anne May Melsom



Masteroppgave i sosiologi

Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

UNIVERSITETET I OSLO

November 2006

Forord

Arbeidet med masteroppgaven har vært en lang og omstendelig prosess, men som likevel har gått mer smertefritt enn jeg noensinne torde å håpe på. Dette skyldes først og fremst kyndig veiledning fra min hovedveileder Arne Mastekaasa som har lest gjennom utkast på utkast og tålmodig forklart hva som kan gjøres bedre. Takk for alle gode råd og all hjelp til å forenkle og konkretisere innfløkte resonnementer. Takk for tydelige og gode svar på mer eller mindre tydelige spørsmål. Ikke minst, takk for å ha gitt meg tro på meg selv og mine egne evner! Biveileder Gunn Birkelund fortjener også takk for friske øyne på oppgaven, verdifulle råd, tilbakemeldinger og oppmuntring i innspurten.

Prosjektet "Educational Careers: Transition, Attainment and Qualifications to Work", har gitt meg jeg tilgang til et unikt og inspirerende datasett. Det jeg har satt aller mest på har likevel vært å få bli en del av et forum med dyktige, kompetente og ikke minst trivelige mennesker. Takk til alle ansatte og studenter tilknyttet prosjektet, for nyttige, inspirerende og hyggelige fredagsseminarer, og takk for alle konstruktive kommentarer og innspill til oppgaven. Idunn Brekke, Arne Kristian Aas og Marius Johansen har særlig bidratt med gode tips og forslag. Studentene på prosjektet fortjener en ekstra takk for å ha skapt et inkluderende miljø på studentkontoret der en har kunnet få hjelp til både store og små ting og ikke minst nyte godt av hyggelig selskap både på hverdager, i helger og ved sene kvelder.

Ida Drange, Inger Helene Elstad, Martin Blom og Tønnes Homme har lest svært grundig gjennom hver sine deler av oppgaven. Takk for alle rettelser og nyttige kommentarer!

Takk til Turid Lindstrøm, min lærer i norsk og samfunnskunnskap ved Kirkeparken videregående. Du vekket min interesse for samfunnsfag og har hjulpet meg med å styrke min språksans og mine evner til å problematisere, drøfte og formidle. Dette er egenskaper jeg har hatt stor nytte av gjennom hele studietiden og som jeg alltid vil få bruk for.

Jeg vil også takke Tønnes for all tålmodighet, støtte og omsorg. Du er en trygg havn jeg hver dag gleder meg å komme hjem til uansett hvilke oppturer og nedturer dagene byr på forøvrig.

Til slutt vil jeg takke mamma som alltid er der for meg.

Oslo, november 2006
Anne May Melsom

Sammendrag

Denne oppgaven handler om rekrutteringsmønsteret til elitestillinger i det norske næringslivet og undersøker om sosial bakgrunn og egen utdanning har ulik effekt for kvinners og menns muligheter til å oppnå slike stillinger. Det har tidligere vært forsket mye på hvordan kjønn, sosial bakgrunn og egen utdanning påvirker dette rekrutteringsmønsteret, og man vet derfor en god del om hvordan disse faktorene virker hver for seg. I forskning på betydningen av sosial bakgrunn og egen utdanning har man gjerne gått ut fra at disse faktorene virker likt for kvinner og menn og i forskning på kjønnsforskjeller i lederstillinger har man i liten grad tatt hensyn til om kvinner og menn i lederstillinger har ulik sosial bakgrunn og ulik utdanning. Det har med andre ord vært lite forskning på hvordan sosial bakgrunn, egen utdanning og kjønn virker sammen, noe denne oppgaven undersøker. Oppgaven presenterer teorier og hypoteser om hvordan disse sammenhengene kan tenkes å være. Hypotesene er hovedsaklig formulert ut fra en tanke om at det er vanskeligere for kvinner å oppnå elitestillinger i næringslivet, at kvinner derfor har større behov for de fordelene høy sosial bakgrunn og høy utdanning gir, og at disse faktorene derfor vil ha større betydning for kvinner enn menn. Oppgaven er en del av prosjektet "Educational Careers" ved institutt for sosiologi og samfunnsgeografi og bygger på registerdata som er satt sammen av Statistisk Sentralbyrå (SSB) på oppdrag fra dette prosjektet.

Elitestillinger i denne oppgaven defineres ved hjelp av ens yrkesposisjon der elitekategorien i utgangspunktet omfatter alle typer direktører i privat sektor etter SSBs standard for yrkesklassifisering (SSB1998). Dette er en ganske bred elitedefinisjon, som også omfatter mellomledere i større bedrifter og toppledere i små bedrifter. Siden det kan tenkes at sammenhengene mellom sosial bakgrunn, egen utdanning, kjønn og eliterekruttering påvirkes av hvordan eliten er definert, opereres det også med to mer restriktive elitekategorier. Den ene av disse kategoriene omfatter kun administrerende direktører, mens den andre består av direktører i de 25 % største bedriftene i utvalget. I oppgaven brukes logistiske regresjonsanalyser som sammenligner sannsynligheten for å ha elitestillinger med sannsynligheten for å ikke ha slike stillinger og hvordan dette påvirkes av sosial bakgrunn og egen utdanning for kvinner og menn. Effekten av sosial bakgrunn måles ved hjelp av foreldrenes inntekt og utdanning. I tillegg til å undersøke effekten av foreldrenes utdanningsnivå og eget utdanningsnivå, vil oppgaven også undersøke effekten av såkalte "eliteutdanningstyper", altså effekten å være siviløkonom, jurist eller sivilingeniør samt

effekten av å ha en forelder med en av disse utdanningstypene. Disse utdanningstypene regnes som særlig relevante for å oppnå direktørstillinger i næringslivet. Oppgaven undersøker både effekten av foreldrenes sosiale posisjon sett samlet og effektene av mors og fars sosiale posisjon sett separat.

Analysene viser at sosial bakgrunn har omtrent lik betydning for kvinners og menns muligheter til å oppnå direktørstillinger generelt, både når en tar hensyn til eget utdanningsnivå og når dette utelates fra analysene. Egen utdanning ser ut til å ha større betydning for kvinner enn menn, særlig dersom man sammenligner kvinnelige og mannlige siviløkonomer. Dette er også tilfellet ved rekruttering til direktørstillinger i store bedrifter, og i disse analysene er forskjellene mellom kvinner og menn med høy og relevant utdanning større enn ved rekruttering til direktørstillinger generelt. Ved rekruttering til administrerende direktører har både eget utdanningsnivå, siviløkonomutdanning og sosial bakgrunn større betydning for menn enn for kvinner. Ved rekruttering til direktørstillinger generelt, har fars sosiale posisjon større betydning for menn enn mors sosiale posisjon. For kvinner, har mors og fars sosiale posisjon omtrent lik betydning. I tillegg har fars sosiale posisjon større betydning for menn, mens mors sosiale posisjon har omtrent lik betydning for menn og kvinner. Både ved rekruttering til elitestillinger generelt og til begge de snevrere elitekategoriene har egen utdanning større betydning enn sosial bakgrunn. Den direkte effekten av høy sosial bakgrunn, er likevel signifikant for både kvinner og menn når man tar hensyn til egen utdanning. Sosial bakgrunn har også en indirekte effekt gjennom egen utdanning, der barn av foreldre med høy inntekt og høy sosial posisjon oftere velger utdanninger som fører frem til direktørstillinger i næringslivet.

Resultatene tyder på at sosiale lukningsmekanismer, i form av fordeler man oppnår ved å ha foreldre med høy inntekt og høy inntekt, virker likt for kvinner og menn ved rekruttering til direktørstillinger i næringslivet. Meritokratiske seleksjonsprinsipper, i form av seleksjon etter egne prestasjoner målt som egen utdanning, ser derimot ut til å ha noe større betydning for kvinner enn menn. Ved rekruttering til administrerende direktører ser både sosiale lukningsmekanismer og meritokratiske seleksjonsprinsipper ut til å ha større betydning for menn enn kvinner.

Innholdsfortegnelse

FORORD	III
SAMMENDRAG	V
INNHALDSFORTEGNELSE	VII
TABELLOVERSIKT	IX
FIGUROVERSIKT	X
1 INNLEDNING	1
<hr/>	
1.1 BAKGRUNN OG PROBLEMSTILLING	1
1.2 OPPGAVENS SAMFUNNSMESSIGE RELEVANS	3
1.3 OPPGAVENS SOSIOLOGISKE BIDRAG	5
1.4 TIDLIGERE FORSKNING	6
1.5 OPPGAVENS AVGRENSNINGER	9
1.6 KORT OM OPPGAVENS DATAMATERIALE OG STRUKTUR	10
2 TEORI, EMPIRI OG HYPOTESER	13
<hr/>	
2.1 BEGREPSAVKLARINGER	14
2.1.1 DEFINISJON AV ELITER	14
2.1.2 DEFINISJON AV SOSIAL BAKGRUNN	15
2.2 MERITOKRATI ELLER SOSIAL LUKNING?	16
2.3 MULIGE SAMMENHENGER	18
2.4 ÅRSAKER TIL SKJEV SOSIAL REKRUTTERING	19
2.4.1 INDIREKTE EFFEKTER – VERDIER, PREFERANSER, FERDIGHETER OG UTDANNING	19
2.4.2 DIREKTE EFFEKTER – SOSIAL KAPITAL, KULTURELL KAPITAL OG DISKRIMINERING	23
2.5 ÅRSAKER TIL SKJEV KJØNNSBALANSE	26
2.5.1 INDIREKTE EFFEKTER - TEORIER OM KJØNNSSEGREGERING	26
2.5.2 DIREKTE EFFEKTER - TEORIER OM KJØNNSDISKRIMINERING	29
2.5.3 STRUKTURELLE FORKLARINGER PÅ KJØNNSFORSKJELLER I ARBEIDSMARKEDET	33
2.6 KJØNN, UTDANNING OG SOSIAL BAKGRUNN	34
2.6.1 ELITER, KJØNN OG FORELDRE SOM ROLLEMODELLER	37
2.6.2 SÆRLIG ATTRAKTIVE ELITESTILLINGER	38
2.7 OPPSUMMERING OG HYPOTESER	39
3 PRESENTASJON AV DATA OG ANALYSEMETODE	45
<hr/>	
3.1 OPPGAVENS ENHETER	45
3.2 BESKRIVELSE OG OPERASJONALISERING AV VARIABLENE	45
3.2.1 AVHENGIGE VARIABLER	45
3.2.2 UAVHENGIGE VARIABLER	49
3.3 OVERSIKT OVER DATA I TABELLER	53
3.4 ANALYSEMETODER	57
3.4.1 LOGISTISK REGRESJON	57
3.4.2 BESKRIVELSE AV MODELLENE	58
3.4.3 SAMSPILL	59
3.4.4 TABELLENE I KAPITTEL 5 OG 6	60

4	<u>REKRUTTERING TIL ELITESTILLINGER</u>	63
4.1	SOSIAL BAKGRUNN OG EGEN UTDANNING VED REKRUTTERING TIL ELITESTILLINGER	63
4.1.1	BETYDNINGEN AV SOSIAL BAKGRUNN FOR KVINNER OG MENN	65
4.1.2	BETYDNINGEN AV EGEN UTDANNING FOR KVINNER OG MENN	71
4.2	OPPSUMMERING OG HYPOTESENES GYLDIGHET	73
5	<u>MORS SOSIALE POSISJON, FARS SOSIALE POSISJON OG ELITESTILLINGER</u>	75
5.1	BETYDNINGEN AV MORS OG FARS SOSIALE POSISJON FOR KVINNER OG MENN	75
5.1.1	MORS OG FARS SOSIALE POSISJON	77
5.1.2	MORS OG FARS SOSIALE POSISJON KONTROLLERT FOR EGEN UTDANNING	81
5.2	OPPSUMMERING OG HYPOTESENES GYLDIGHET	84
6	<u>ADMINISTRERENDE DIREKTØRER OG DIREKTØRER I STORE BEDRIFTER</u>	85
6.1	REKRUTTERING TIL ADMINISTRERENDE DIREKTØRER I NÆRINGSLIVET	85
6.1.1	BETYDNINGEN AV SOSIAL BAKGRUNN	87
6.1.2	BETYDNINGEN AV EGEN UTDANNING	92
6.2	REKRUTTERING TIL DIREKTØRSTILLINGER I STORE BEDRIFTER	93
6.2.1	BETYDNINGEN AV SOSIAL BAKGRUNN	95
6.2.2	BETYDNINGEN AV EGEN UTDANNING	98
6.3	OPPSUMMERING OG HYPOTESENES GYLDIGHET	100
7	<u>DISKUSJON OG KONKLUSJON</u>	103
7.1	OPPGAVENS HOVEDFUNN	103
7.2	TOLKNING OG DISKUSJON AV FUNNENE	105
7.2.1	SOSIAL BAKGRUNN OG EGEN UTDANNING	105
7.2.3	MORS OG FARS SOSIALE POSISJON	108
7.2.4	SNEVRERE ELITEKATEGORIER	110
7.3	ANDRE FUNN	113
7.4	MULIGE INNVENDIGER MOT OPPGAVEN	114
7.5	VIDERE FORSKNING	116
7.6	EN MERITOKRATISK SOSIAL FORDELING AV ELITEPOSISJONER ?	117
7.7	NORGE – VERDENSMESTER I LIKESTILLING?	118
	<u>LITTERATURLISTE</u>	121
	<u>VEDLEGG</u>	I

Tabelloversikt

Tabell 3.1 Elitefordeling etter kjønn	46
Tabell 3.2 Administrerende direktører etter kjønn.....	47
Tabell 3.3 Direktører i store bedrifter etter kjønn	48
Tabell 3.4 Gjennomsnittsinntekt etter elitestatus og kjønn	48
Tabell 3.5 Mors og fars utdanningsnivå etter enhetenes kjønn og elitestatus	53
Tabell 3.6 Foreldrenes utdanningsnivå sett samlet etter enhetenes kjønn og elitestatus.....	54
Tabell 3.7 Mors og fars eliteutdanning.....	54
Tabell 3.8 Foreldrenes eliteutdanning etter elitestatus	54
Tabell 3.9 Mors og fars gjennomsnittsinntekt etter enhetenes kjønn og elitestatus	55
Tabell 3.10 Foreldrenes gjennomsnittsinntekt etter enhetenes kjønn og elitestatus.....	55
Tabell 3.11 Eget utdanningsnivå etter kjønn og elitestatus	56
Tabell 3.12 Eliteutdanning etter elitestatus	56
Tabell 3.13 Gjennomsnittsalder etter kjønn og elitestatus	57
Tabell 4.1 Betydningen av alder, sosial bakgrunn og egen utdanning for kvinners og menns rekruttering til elitestillinger i næringslivet.....	62
Tabell 5.1 Betydningen av alder, mors og fars sosiale posisjon og egen utdanning for kvinners og menns rekruttering til elitestillinger i næringslivet	74
Tabell 6.1 Betydningen av alder, sosial bakgrunn og egen utdanning for kvinners og menns rekruttering til administrerende direktører i næringslivet.....	84
Tabell 6.2 Betydningen av alder, sosial bakgrunn og egen utdanning for kvinners og menns rekruttering til direktørstillinger i store bedrifter	92

Figuroversikt

Figur 2.1 Analytisk modell av oppgavens problemstillinger	18
Figur 4.1 Sannsynligheten for å oppnå elitestillinger etter foreldrenes utdanning	66
Figur 4.2 Sannsynligheten for å oppnå elitestillinger etter foreldrenes inntekt	67
Figur 4.3 Sannsynligheten for å oppnå elitestillinger etter foreldrenes utdanning kontrollert for egen utdanning	69
Figur 4.4 Sannsynligheten for å oppnå elitestillinger etter foreldrenes inntekt kontrollert for egen utdanning	70
Figur 4.5 Sannsynligheten for å oppnå elitestillinger etter egen utdanning	71
Figur 5.1 Sannsynligheten for å oppnå elitestillinger etter mors og fars utdanning	79
Figur 5.2 Sannsynligheten for å oppnå elitestillinger etter mors og fars inntekt	80
Figur 5.3 Sannsynligheten for å oppnå elitestillinger etter mors og fars utdanning kontrollert for egen utdanning	82
Figur 5.4 Sannsynligheten for å oppnå elitestillinger etter mors og fars inntekt kontrollert for egen utdanning	83
Figur 6.1 Sannsynligheten for å bli administrerende direktør etter foreldrenes utdanning	89
Figur 6.2 Sannsynligheten for å bli administrerende direktør etter foreldrenes utdanning kontrollert for egen utdanning	90
Figur 6.3 Sannsynligheten for å bli administrerende direktør etter foreldrenes inntekt	91
Figur 6.4 Sannsynligheten for å bli administrerende direktør etter foreldrenes inntekt kontrollert for egen utdanning	91
Figur 6.5 Sannsynligheten for å bli administrerende direktør etter egen utdanning	93
Figur 6.6 Sannsynligheten for å oppnå direktørstillinger i store bedrifter etter foreldrenes utdanning	96
Figur 6.7 Sannsynligheten for å oppnå direktørstillinger i store bedrifter etter foreldrenes utdanning kontrollert for egen utdanning	97
Figur 6.8 Sannsynligheten for å oppnå direktørstillinger i store bedrifter etter foreldrenes inntekt	97
Figur 6.8 Sannsynligheten for å oppnå direktørstillinger i store bedrifter etter foreldrenes inntekt kontrollert for egen utdanning	98
Figur 6.8 Sannsynligheten for å oppnå direktørstillinger i store bedrifter etter egen utdanning	99

1 Innledning

1.1 Bakgrunn og problemstilling

Forskning på sosial ulikhet og utdanningsforskjeller har vært et viktig og stort felt innenfor sosiologi de siste tiårene. En viktig innfallsvinkel til studiet av sosial reproduksjon og mobilitet har vært rekruttering til elitestillinger i samfunnet (Ringdal 1988: 1). Slike stillinger er ofte attraktive fordi de gir høy inntekt, status, makt, prestisje og andre ettertraktede goder. Samtidig krever de i økende grad formell kompetanse i form av blant annet lang og relevant utdanning. De siste årene har også kjønnsforskjeller blitt et viktig forskningsfelt. I Norge er det et mål om å oppnå likestilling der kvinner og menn blant annet skal ha de samme mulighetene og betingelsene i utdanningssystemet og på arbeidsmarkedet. Det har i den forbindelse vært et særlig fokus på å forklare den lave andelen kvinner i ledende stillinger, særlig i næringslivet. En ønsker dermed å oppnå en jevnere fordeling av goder og ressurser i det norske samfunnet både på tvers av kjønn og sosial bakgrunn. Det vil si at ingen bør ekskluderes fra attraktive eliteposisjoner på grunn av slike faktorer. Lik mulighet til utdanning har vært et av virkemidlene for å oppnå større likhet mellom både kvinner og menn og mellom personer med ulik sosial bakgrunn (Hernes & Knudsen 1976).

Sosial ulikhet, utdanning, kjønn og eliterekruttering har med andre ord blitt gjort til gjenstand for omfattende forskning og oppmerksomhet. Vi vet derfor mye om hvordan sosial bakgrunn, utdanning og kjønn hver for seg påvirker rekrutteringsmønstrene til elitene i samfunnet. Ulikhetsforskning har imidlertid sjelden tatt hensyn til sosial bakgrunn kan virke ulikt for kvinner og menn, mens studier av kjønnsforskjeller i liten grad undersøker effektene av sosial bakgrunn. Betydningen av egen utdanning utgjør en viktig del av både teorier om kjønnsforskjeller og teorier om sosiale forskjeller, men disse teoriene går ofte ut fra at lik utdanning virker likt for kvinner og menn. Vi vet derfor lite om hvordan kjønn, utdanning og sosial bakgrunn sammen påvirker rekrutteringsmønstrene til elitene i samfunnet, noe denne oppgaven skal undersøke. Problemstillingene i denne undersøkelsen lyder som følger:

1. Har sosial bakgrunn lik betydning for kvinner og menn ved rekruttering til elitestillinger i det private næringslivet i Norge?

2. Har utdanningstype og utdanningslengde lik betydning for kvinner og menn ved rekruttering til elitestillinger i det private næringslivet i Norge?

Et viktig aspekt ved eliterekuttering i dag er forestillingen om fremveksten av et samfunn som bygger på meritokratiske prinsipper. Begrepet "meritokrati" ble lansert i en roman av Michael Young fra 1958. Den beskriver et samfunn der ansvarsposisjoner kun tildeles på grunnlag av demonstrert kompetanse (Young 1958). I meritokratiet oppnås belønninger gjennom ervervede egenskaper og egne prestasjoner og ikke gjennom tilskrevne egenskaper som sosial bakgrunn, kjønn og etnisitet (Goldthorpe 1996: 255-257). Tidligere ble fordelingen av velstand, status og attraktive posisjoner i samfunnet basert på tilskrevne egenskaper, men denne fordelingen bør nå være basert på ervervede egenskaper og prestasjoner (Hansen 1995a). Attraktive eliteposisjoner skal i tråd med meritokratiske prinsipper ideelt sett oppnås gjennom demonstrasjon av kompetanse og kvalifikasjoner. Ikke alle som ønsker det kan oppnå slike posisjoner, men manglende suksess bør ikke skyldes andre faktorer enn utilstrekkelige kvalifikasjoner (Mastekaasa 2004).

Norge er i dag et industrialisert kapitalistisk samfunn der arbeidslivet stiller krav til effektivitet og produksjonsvekst. Av hensyn til disse kravene er det også viktig å ha de mest kvalifiserte og dyktigste personene i ledende stillinger. Rekruttering til eliteposisjonene i Norge bør derfor både av rettferdighetshensyn og effektivitetshensyn bygge på meritokratiske prinsipper (Gulbrandsen, Engelstad, Klausen, Skjeie, Teigen & Østerud 2002) og utdanning ansees og brukes ofte som et legitimt meritokratisk seleksjonskriterium. Forskning har imidlertid vist sterke og stabile sosiale mønstre der sosial ulikhet fortsatt reproduseres på tvers av generasjoner både i utdanningssystemet og på arbeidsmarkedet, også i Norge der likhetstankegangen står sterkt (bl.a Elstad 2002; Hansen 1995a; Ramsøy 1977). Både nylige studie og tidligere studier av norske eliter har vist at blant de norske maktelitene, har næringslivseliten en særlig privilegert sosial bakgrunn. En vesentlig høyere andel av næringslivseliten har høy sosial bakgrunn enn i befolkningen generelt (Gulbrandsen m. fl. 2002: 80-82; Higley, Grøholt & Field 1976: 178-184; Mastekaasa 2004: 225)

Tidligere har eliteposisjoner kun vært tilgjengelige for menn da kvinner har manglet relevant arbeidserfaring og utdanning for å oppnå slike posisjoner. De siste tiårene har imidlertid ført med seg store endringer for kvinners plass i utdanning og arbeidsliv. Kvinner er nå i flertall i høyere utdanning (Raabe 2005: 20) og tar del i det lønnede arbeidsmarkedet i omtrent lik grad som menn. Både utdannings- og arbeidsmarkedet i Norge er imidlertid fortsatt preget av en sterk horisontal kjønnssegregering der menn er i flertall innenfor naturvitenskaplige, økonomiske og tekniske fag som regnes som særlig relevante for å oppnå elitestillinger i næringslivet (Richardsen & Traavik 2004; Støren & Arnesen 2003). Kvinneandelen innenfor

slike utdanninger øker likevel også, og kvinner oppnår stadig oftere nødvendige kvalifikasjoner for å nå eliteposisjoner i det norske samfunnet (Vangnes 1992). De er samtidig fortsatt i mindretall i ledende yrkesposisjoner, særlig i næringslivseliten (Gulbrandsen m. fl. 2002; Håland & Glad 2002).

Både av rettferdighetshensyn og effektivitetshensyn er det viktig å også heve kvinneandelen i elitestillinger. Dersom kvinner er like godt kvalifisert til slike attraktive stillinger som sine mannlige motkandidater bør de i følge meritokratiske prinsipper ha like muligheter til å oppnå dem. Dyktige og kvalifiserte kvinner som ikke får tilgang til slike viktige posisjoner vil utgjøre en ubenyttet ressurs som kan hemme effektiviteten i næringslivet. For å kunne heve kvinneandelen i elitestillinger i næringslivet er det viktig å undersøke om sammenhengene mellom sosial bakgrunn og eliterekuttering gjelder på samme måte og i samme grad for kvinner som for menn. En må i større grad innlemme og tydeliggjøre kjønnsaspektet i debatten om meritokrati og sosial reproduksjon.

1.2 Oppgavens samfunnsmessige relevans

En viktig del av de meritokratiske prinsippene er at kvinner og menn skal ha like muligheter til å oppnå belønninger og attraktive posisjoner i arbeidslivet dersom de har de samme egenskapene og kvalifikasjonene. Tanken om likestilling i arbeidslivet står sterkt i Norge. I følge Trond Petersen (2002) har man langt på vei klart å avskaffe direkte lønnsdiskriminering og stillingsdiskriminering mellom kvinner og menn der kvinner får ulik lønn for likt arbeid, eller der arbeidsgivere diskriminerer kvinner ved ansettelse, forfremmelser og oppsigelser. Noen samfunnsforskere i Norge er tildels enige med Petersen (Barth 2003), mens andre ønsker flere studier før konklusjoner kan trekkes (Nilsen & Raaum 2003; Raabe 2005). Petersen innrømmer imidlertid at det gjenstår et betydelig problem i form av mangelen på kvinner i høye stillinger (2002). Denne tendensen blir gjerne kalt glasstakseffekten. Glasstaket viser til usynlige og varige faktorer, fremfor åpen diskriminering, som hindrer kvinner i nå lederstillinger over et visst nivå til tross for at prestasjonene deres er like gode som menns (Valian 1998). Forfremmelsesprosesser generelt, og særlig forfremmelse på høye nivåer er imidlertid vanskelige å studere og det finnes liten dokumentasjon av glasstakseffektene.

Likefullt, det er få kvinner i ledelsen i næringslivet. Blant styrerepresentantene er kun én av ti kvinne (Falnes-Dalheim, Sandnes & Vartdal 2004). Andelen kvinnelige ledere stiger til 28 % når man tar med offentlig sektor, mellomledere i store bedrifter og ledere for små bedrifter

(Håland & Glad 2002). Trass i sterke idealer om likestilling og enhet, har Norge ikke noen spesielt stor andel kvinnelige ledere i næringslivet sammenlignet med andre land. (Birkelund & Petersen 2003: 130). Dette skyldes delvis at det generelt er færre kvinner enn menn ansatt i privat sektor mens norske kvinner er i flertall i offentlig sektor. I offentlig sektor er andelen kvinnelige ledere på 44 %, men der er også 2/3 av alle ansatte kvinner. På Stortinget og i kommunestyrene har imidlertid kvinneandelen økt kraftig de siste tiårene og var på hele 39 % etter valget i 2005 (SSB 2006b). Regjeringen har en klar målsetting om at kvinneandelen i topplederstillinger i næringslivet også bør øke og har vedtatt en lov om at i ethvert styre skal hvert kjønn være representert med minst i 40 %.¹ Dette gjelder både for offentlige eide foretak og for foretak i næringslivet. Selskaper som ikke oppfyller kravet innen 2008 kan risikere å bli tvangsoppløst (Barne- og likestillingsdepartementet 2006). Foreløpig oppfyller kun 6 % av foretakene dette kravet (Falnes-Dalheim m. fl. 2004).

Selv om både arbeidsmarkedet og utdanningssystemet fortsatt er sterkt kjønnssegregert oppnår kvinner i økende grad utdanninger og kvalifikasjoner som er nødvendig for å oppnå elitestillinger i det norske næringslivet. Mellom 1975 og 1990 steg andelen uteksaminerte kvinnelige sivilingeniører fra 3 – 24 %, mens andelen uteksaminerte kvinnelige siviløkonomer steg fra 5 – 40 % (Vangsnes 1992: 10). Dersom det er slik at sosiale ressurser i form av sosial bakgrunn og nettverk virker ulikt for kvinner og menn, kan det tenkes at kvinner og menn vil ha ulike muligheter for å oppnå eliteposisjoner i næringslivet trass i lik utdanning og like kvalifikasjoner.

Et av regjeringens uttalte mål for blant annet studiefinansieringsordninger og utdanningsreformer har vært å legge forholdene til rette for at alle skal få mulighet til å ta høyere utdanning (Kunnskapsdepartementet 2006). Alle skal dermed gis de samme mulighetene til å oppnå fordelaktige stillinger i arbeidslivet selv om det er opp til hvert enkelt individ å benytte seg av disse mulighetene. I følge Vangsnes (1992) er kvinnes sterke frammarsj innen høyere utdanning de siste tiårene et av de viktigste trekkene i utviklingen mot likestilling. Det kan imidlertid tenkes at høyere utdanning gir ulikt utbytte for kvinner og

¹ Den nøyaktige ordlyden i loven om kjønnsrepresentasjon i styret lyder som følger: 1. Har styret to eller tre medlemmer, skal begge kjønn være representert. 2. Har styret fire eller fem medlemmer skal hvert kjønn være representert med minst to. 3. Har styret seks til åtte medlemmer skal hvert kjønn være representert med minst tre. 4. Har styret ni medlemmer skal hvert kjønn være representert med minst fire og har styret flere medlemmer skal hvert kjønn være representert med minst 40 %. Loven ble vedtatt i desember 2003 (Barne- og likestillingsdepartementet 2006)

menns gevinst i arbeidslivet. I så fall vil kvinner ikke oppnå de samme mulighetene for å nå topplederstillinger som menn til tross for at de velger riktig type utdanning.

Undersøkelser har vist at en privilegert sosial bakgrunn og høy utdanning er noen av de viktigste faktorene for å oppnå fordelaktige posisjoner i arbeidslivet, blant annet eliteposisjoner i næringslivet i Norge. (Elstad 2002; Gulbrandsen m. fl. 2002; Hansen 1995b; Mastekaasa 2004). Dersom en ønsker å legge til rette for en åpen rekruttering og for å oppnå en større kvinneandel i slike posisjoner, er det nødvendig å vite om mekanismene bak denne rekrutteringen i form av utdanning og sosial bakgrunn, virker på samme måte for menn og kvinner. Det er nettopp ønsket om å undersøke hvordan sosial bakgrunn, kjønn og utdanning virker sammen som danner grunnlaget for denne oppgavens problemstillinger.

1.3 Oppgavens sosiologiske bidrag

Flere innflytelsesrike sosiologer, blant annet Pierre Bourdieu og Raymond Boudon, har forsket på og har omfattende teorier om mekanismene bak utdanningsvalg og sosial reproduksjon. Det er imidlertid få av teoriene og lite tidligere forskning om sosial reproduksjon som eksplisitt tar hensyn til kjønn, både internasjonalt og i Norge. Arne Mastekaasa (2004) har nylig gjennomført en studie som eksplisitt undersøker effekten av sosial bakgrunn for rekruttering til elitene i næringslivet og staten i Norge. Verken denne studien, Kristen Ringdals studie av eliter og sosial mobilitet (1988) eller en nylig og omfattende elitestudie utført av den norske Makt- og demokratiutredningen (Gulbrandsen m. fl. 2002) undersøker om sammenhengene mellom sosial bakgrunn, utdanning og eliteposisjoner kan ha ulik effekt for kvinner og menn. Tidligere teorier og tidligere forskning går gjerne ut i fra at sosial bakgrunn og utdanning virker likt for kvinner og menn uten at dette nødvendigvis er tilfellet.

Det har lenge vært liten forskning på kvinner i eliten fordi det tradisjonelt kun har vært menn som har hatt tilgang til slike posisjoner, men de siste tiårene har det som nevnt skjedd en dramatisk vekst i andelen kvinner som tar høyere utdanning og som har lønnet arbeid. I senere tid har mange sosiologer vært opptatt å undersøke hvorfor kvinner i mindre grad enn menn oppnår innflytelsesrike stillinger med høy status og gode økonomiske vilkår (bl. a Charles & Grusky 2004; Kanter 1993; Kvande & Rasmussen 1993; Reskin 2002; Skjeie & Teigen 2003; Wright, Baxter & Birkelund 1995). Mange av disse teoriene og studiene er imidlertid kun opptatt av hvordan og hvorfor kvinner blir ekskludert fra maktposisjoner. Få av

dem tar eksplisitt hensyn til sosial bakgrunn og hvordan sosial bakgrunn kan påvirke kvinners muligheter til å oppnå elitestillinger sammenlignet med menn.

Det er med andre ord gjort få forsøk på å veve sammen teorier om sosial reproduksjon, kjønn, utdanning og eliter. Etter hvert som kvinner utgjør en stadig større andel av den norske arbeidsstyrken, er det viktig å undersøke om de tradisjonelle teoriene om mekanismene bak sosial reproduksjon og utdanning virker på samme måte for kvinner som for menn. Det er videre hensiktsmessig å undersøke dette på felt der det fortsatt er stor forskjell mellom kvinner og menn, som f. eks. ved rekruttering til elitene i det private næringslivet. Denne oppgaven skal nettopp forsøke å veve sammen teorier om sosial reproduksjon, utdanning og kjønn. Den vil forhåpentligvis bidra til en bedre forståelse av samspillet mellom disse faktorene ved rekruttering til eliteposisjoner i det norske næringslivet.

1.4 Tidligere forskning

Det er som nevnt få undersøkelser av hvordan sosial bakgrunn, kjønn og utdanning virker sammen for mulighetene til å oppnå eliteposisjoner i næringslivet og studier som har behandlet dette trekker ikke alltid de samme konklusjonene.

Joanna Liddle og Elisabeth Michielsens (2000) har gjennomført en større studie som eksplisitt undersøker samspillseffekter mellom sosial bakgrunn og kjønn. Denne studien er basert på et internasjonalt datasett der utvalget består av personer i eliteposisjoner i politikk og næringsliv fra 27 industrialiserte land² med totalt 1647 respondenter. Utvalgene ble trukket slik at det var omtrent like mange kvinner som menn både fra næringslivet og fra staten. Studien viste klare og signifikante forskjeller mellom kvinner og menn for flere av variablene som ble brukt som indikator på sosial bakgrunn. En høyere andel av de kvinnelige ledernes foreldre hadde stillinger med lederfunksjoner enn de mannlige ledernes foreldre. Basert på selvrapporterte oppfatninger var familiene til kvinnelige ledere økonomisk bedre stilt enn mennenes familier da respondentene var 14 år. Kvinnenes foreldre; både deres mødre og fedre, hadde også signifikant høyere utdanning enn mennenes foreldre. (Liddle & Michielsens 2000: 23-29)

Analysene er også gjennomført separat for utvalgene fra staten og fra næringslivet.

Resultatene tyder på at sammenhengen mellom sosial bakgrunn og kjønn er sterkere for kvinners tilgang til eliteposisjoner i næringslivet enn i staten. Liddle og Michielsen hevder at

² Landene i studien var: Australia, Østerrike, Belgia, Canada, Tsjekia, Danmark, Finland, Frankrike, Tyskland, Hellas, Ungarn, Irland, Israel, Italia, Japan, Nederland, New Zealand, Polen, Portugal, Russland, Slovakia, Slovenia, Spania, Sverige, Sveits, Storbritannia og USA (Liddle og Michielsen 2000: 21)

dette kan forklares med at staten i høyere grad er en demokratisk valgt institusjon slik at kravene til kvinner som ønsker tilgang til maktposisjoner er svakere relatert til sosial bakgrunn. De konkluderer med at det er vanskeligere for kvinner å få tilgang til eliteposisjoner og at de derfor har større behov for en privilegert bakgrunn, for å oppnå slike posisjoner (Liddle & Michielsens 2000: 219-221).

Selv om Liddle og Michielsens har gjennomført en omfattende studie med et stort utvalg er utvalgene fra hvert enkelt land ganske små. Videre er disse utvalgene delt mellom privat og offentlig sektor. Norge er ikke blant de 27 landene utvalget deres er hentet fra. Selv om tre andre nordiske land, Danmark, Sverige og Finland, er med i undersøkelsen vil andelen ledere fra det private næringslivet i disse nordiske landene være en ganske liten andel av deres utvalg. Det er derfor ikke sikkert at deres funn kan overføres direkte til nordiske og norske forhold.

Av skandinaviske studier har Lis Højgaard (2002) studert det danske utvalget i Liddle og Michielsens studie nærmere. Højgaards studie viser at fedrene til de mannlige lederne fra det danske næringslivet var noe høyere utdannet og hadde høyere stillinger enn de kvinnelige ledernes fedre, og at de kvinnelige ledernes mødre hadde noe høyere utdanning og flere lederfunksjoner i arbeidslivet enn de mannlige ledernes mødre, men i motsetning til den internasjonale studien var kjønnsforskjellene i sosial bakgrunn tydeligere for den delen av det danske utvalget som var ansatt i staten. I næringslivet konkluderer derfor Højgaard med at sosial bakgrunn ikke gir klare forskjeller mellom kvinner og menn, mens for danske politikere har sosial bakgrunn større betydning for kvinner enn menn. (Højgaard 2002 :33-34).

Når det gjelder egen utdanning finner Højgaard likevel at kvinnelige toppledere også i næringslivet generelt hadde høyere utdanning enn mennene. Dette tyder på at egen utdanning har større betydning for kvinner enn menn ved rekruttering til elitestillinger i næringslivet. Disse resultatene er i tråd med Kari Vangsnes' (1992) undersøkelse av kvinner med teknisk og økonomisk utdanning i næringslivet i Norge der hun blant annet sammenligner mannlige og kvinnelige funksjonærs utdanningsnivå. Vangsnes finner at kvinner med utdanning på universitetsnivå har gode opprykksmuligheter mens kvinner uten slik utdanning har langt dårligere muligheter. Videre har halvparten av de mannlige kontorfunksjonærene i hennes undersøkelse ledende stillinger uten å ha høyere utdanning. I følge Vangsnes tyder dette på at det har vært opprykksmuligheter for funksjonærer med lavere formell utdanning i bedriftene, men at dette har skjedd i langt mindre grad for kvinner enn for menn (Vangsnes 1992: 32-34).

Det kan også tenkes at sosial bakgrunn påvirker rekruttering til elitestillinger gjennom rekruttering til lederutdanninger som sivilingeniører, siviløkonomer og jurister og at sosial bakgrunn også har ulik effekt for kvinner og menn når de gjør utdanningsvalg. Elin Kvandes (1982: 33-34) undersøkelse av norske sivilingeniørstudenter viser at en større andel av de kvinnelige studentene kom fra de øverste sosiale lagene enn av de mannlige studentene. Sosial bakgrunn kan derfor også tenkes å ha større betydning for kvinner ved rekruttering til utdanninger som er særlig relevante for å oppnå elitestillinger i næringslivet.

Alle disse studiene undersøker imidlertid selekterte utvalg. Enhetene i utvalget er enten en del av næringslivseliten (Højgaard 2002; Liddle & Michielsens 2000), funksjonærer som er ansatt i næringslivet (Vangsnes 1992) eller sivilingeniørstudenter (Kvande 1982). Studiene undersøker kun fordelingen av menn og kvinner i disse gruppene med hensyn til sosial bakgrunn og utdanning. Det er ingen av disse studiene som sammenligner en elitegruppe med et representativt utvalg av befolkning og undersøker sannsynligheten for å oppnå elitestillinger for kvinner og menn med ulik sosial bakgrunn og utdanning, noe denne undersøkelsen skal gjøre.

Joanna Liddle, Michicko Kanda og Koichiro Kobayashi (2004) har gjennomført en undersøkelse av japanske kvinners tilgang til maktposisjoner på arbeidsmarkedet der de sammenligner eliteutvalget med et representativt utvalg menn og kvinner i den japanske befolkningen forøvrig. De konkluderer også med at en privilegert sosial bakgrunn har større betydning for kvinners enn menns muligheter til å oppnå slike maktposisjoner. Både kvinnenens mødre og fedre hadde høyere sosiale posisjoner enn mennenes foreldre i form av deres yrkesposisjon og utdanning. Studien deres tyder også på at mødrenes sosiale posisjon hadde større betydning for døtrene enn fedrenes sosiale posisjon. Denne studien undersøker imidlertid japanske forhold, og det kan tenkes at norske forhold vil gi andre resultater.

Siviløkonomer har særlig styrket sin stilling i den norske næringslivseliten de siste årene, der sivilingeniører og jurister tidligere var i flertall. Siviløkonomutdannelsen ved Norges Handelshøyskole (NHH) er nå det nærmeste man kommer en eliteskole i Norge (Gulbrandsen m. fl. 2002: 58-59). Forholdet mellom elite, kjønn og lederutdanning har heller ikke vært mye belyst. Eirinn Larsen (2003) har undersøkt dette nærmere ved å sammenligne kjønn i fransk og norsk eliteutdanning. Hun hevder at sosiale elitesystemer, f. eks. i form av eliteskoler, til tider har fremmet kvinners muligheter til å oppnå maktposisjoner på områder dominert av menn fordi elitestatusen har overprøvd betydningen av kjønn (Larsen 2003: 151). I følge

hennes studie har elitestatus hjulpet kvinner opp og frem i Frankrike, men denne effekten har foreløpig ikke gitt utslag for norske kvinnelige siviløkonomer. Eliteutdanning har i mindre grad klart å utligne betydningen av kjønn i norsk næringsliv til tross for at mange kvinner har fått ledende stillinger i politikk, undervisning og forskning (Larsen 2003: 184-186).

Det kan tenkes at den lave kvinneandelen i næringslivet skyldes at kvinner av ulike årsaker møter større barrierer og at de til en viss grad blir ekskludert ved rekruttering til slike stillinger. Dersom dette er tilfelle er det grunn til å tro at kvinner i større grad har behov for de fordelene en privilegert sosial bakgrunn og høyere utdanning gir. I tråd med Højgaards, Vangsnes og Liddle og Michelsens studier kan det dermed tenkes at sosial bakgrunn og utdanning har ulik effekt for kvinner og menn. Dersom sosial bakgrunn har større betydning for kvinners muligheter til å oppnå elitestillinger enn for menn, altså at kvinner i elitestillinger oftere kommer fra høye sosiale lag enn menn i tilsvarende stillinger, kan det tyde på at kvinner er en sterkere selektert gruppe, og at kvinner og menn derfor ikke konkurrerer på like vilkår. Dersom det er slik at flere kvinner enn menn i eliten har høy utdanning, kan det tyde på at kvinner må vise til bedre kompetanse for å bli lagt merke til.

1.5 Oppgavens avgrensninger

Flere andre studier av kjønn, sosial bakgrunn og posisjoner i yrkeslivet undersøker også betydningen av faktorer som omsorgsansvar, i form av blant annet antall barn, og karakterer fra høyere utdanning. Særlig antallet barn og i hvilken alder man har fått barn, kan gi ulike effekter på kvinner og menns yrkes- og utdanningsløp samt for deres valg, preferanser og muligheter (Becker 1985). Forskning tyder blant annet på at menn med barn har høyere inntekt enn menn uten barn mens kvinner med barn har lavere inntekt enn kvinner uten barn (Høgsnes, Penner & Petersen 2006; Waldfogel 1998). Barn og familie har utvilsomt viktige og ulike effekter på kvinner og menns yrkeskarrierer, men faller ikke direkte under denne oppgavens problemstillinger og vil derfor ikke trekkes inn i oppgavens analyser. Mange av teoriene som søker å forklare kjønnsforskjeller i utdanningssystemet og arbeidsmarkedet legger imidlertid stor vekt på kvinners omsorgsansvar. Dette er derfor en faktor som ikke kan utelates i en teoretisk gjennomgang av årsakene til kjønnsforskjeller ved rekruttering til elitene. Betydningen av omsorgsansvar vil derfor likevel drøftes noe i kapittel 2 der oppgaven teoretiske grunnlag presenteres.

Karakterer, særlig fra høyere utdanning, har nok også betydning for yrkeskarrieren, men karakterer har trolig størst betydning tidlig i karrieren samt for stillinger innenfor akademien. Denne oppgaven skal undersøke elitestillinger i det private næringslivet. Slike stillinger oppnås trolig sent i yrkeskarrieren og kan i mindre grad være relatert til akademien. Det vil i fall være rimelig å anta at karakterer vil ha mindre betydning for rekruttering til disse stillingstypene til fordel for andre faktorer som utdanningstype, arbeidserfaring og nettverk. Karakterer vil derfor også utelates fra denne oppgavens analyser. Det er samtidig flere teorier som vektlegger karakterforskjeller mellom ulike sosiale lag som en mekanisme bak sosial reproduksjon. Betydningen av karakterer vil derfor også drøftes noe i kapittel 2.

1.6 Kort om oppgavens datamateriale og struktur

Eliteposisjoner kan defineres på mange ulike måter, men i denne undersøkelsen vil elitene defineres ut fra deres stilling i arbeidslivet der personer med direktørstillinger, etter Statistisk Sentralbyrås (SSB) standard for yrkesklassifisering, utgjør elitegruppen. En begrunnelse for denne forståelsen og definisjonen av elitene blir gitt i kapittel 2. Siden studien omhandler elitene i det private næringslivet, er alle personene i denne undersøkelsen ansatt i privat sektor. Opplysningene om stillingene deres er hentet fra 2003.

Denne oppgaven er en del av prosjektet "Educational Careers: Attainment, Qualifications and Transition to Work" i regi av institutt for sosiologi og samfunnsgeografi ved Universitetet i Oslo. Datasettet som blir benyttet i denne studien er sammensatt av Statistisk Sentralbyrå på oppdrag fra Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi ved Universitetet i Oslo. Det er basert på registerdata som er hentet inn fra flere ulike registre. Datamaterialet og bruk av metoder vil bli nærmere beskrevet i kapittel 3. Fordelen med registerdata i motsetning til selvrapporing er presise opplysninger om særlig foreldrenes utdanning og inntekt, som i denne oppgaven utgjør målene på sosial bakgrunn. Registerdata vil imidlertid ikke kunne si noe om personenes verdier, holdninger og vurderinger. Samtidig utgjør menneskers verdier, holdninger, og vurderinger grunnlaget for teorier som forklarer hvorfor det finnes kjønnsforskjeller og sosiale forskjeller i utdanningssystemet og arbeidsmarkedet. Disse teoriene kan ikke testes direkte ved hjelp av dette datasettet, men sammenhenger som avdekkes i datamaterialet vil likevel kunne støtte eller svekke teoriene og vise hvilke forklaringer på kjønnsforskjeller og sosiale forskjeller som virker mer plausible enn andre.

I kapittel 2 vil relevante teoretiske perspektiver presenteres, i hovedsak teorier om sosial reproduksjon, eliter, utdanningsvalg og kjønnsforskjeller i arbeidsmarkedet. Med utgangspunkt i disse teoriene vil det fremsettes hypoteser om hvordan kjønn, sosial bakgrunn og utdanning kan tenkes å virke sammen ved rekruttering til elitestillinger i det norske næringslivet. I kapittel 4, 5 og 6 presenteres empiriske analyser og resultater. I kapittel 7 vil oppgavens funn oppsummeres og diskuteres.

2 Teori, empiri og hypoteser

Dette kapitlet skal med utgangspunkt i teori og tidligere forskning vise hvorfor man kan forvente å finne sammenhenger mellom kjønn, sosial bakgrunn, utdanning og eliteposisjoner og hvordan disse sammenhengene kan tenkes å være. Aller først vil det gjøres rede for hvordan begrepene ”eliter” og ”sosial bakgrunn” operasjonaliseres og forstås i denne oppgaven. Deretter vil det gjøres rede for debatten mellom ulike syn på hva som er det viktigste prinsippet for fordeling av attraktive posisjoner i samfunnet. Visse perspektiver vektlegger meritokratiske seleksjonsprinsipper og egne prestasjoner (Parkin 1971) mens andre perspektiver vektlegger sosiale lukningsmekanismer (Bourdieu & Passeron 1990; Collins 1979). Det vil deretter presenteres en figur som oppsummerer oppgavens problemstillinger i lys av disse perspektivene, og som viser hvilke sammenhenger en kan forvente å finne mellom kjønn, sosial bakgrunn, utdanning og eliteposisjoner.

Opgavens problemstillinger dreier seg om samspillet mellom sosial bakgrunn, utdanning og kjønn for mulighetene til å oppnå elitestillinger, altså om sosial bakgrunn og utdanning virker ulikt for kvinner og menn. Samspillseffektene mellom sosial bakgrunn, kjønn og egen utdanning har imidlertid vært gjenstand for lite forskning og overordnet teoribygging. Det er derfor vanskelig å gi dette kapitlet et overordnet teoretisk rammeverk for hvordan disse faktorene kan tenkes å virke sammen. Samtidig er det viktig å vite hvordan kjønn og sosial bakgrunn kan tenkes å virke hver for seg for å kunne drøfte dette samspillet. Kapitlet vil derfor presentere tidligere forskning og ulike teorier om sosial reproduksjon og kjønnsforskjeller i utdanningssystemet og på arbeidsmarkedet der delkapittel 2.5 er viet sosiale forskjeller, mens delkapittel 2.6 er viet kjønnsforskjeller. Viktige teoretiske orienteringer vil være ulike teorier om sosial reproduksjon, sosiale nettverk, kjønnspreging, stereotypier og kognitive seleksjonsmekanismer. Disse teoretiske perspektivene flettes deretter sammen i delkapittel 2.7 slik at de kan brukes til å forklare hvorfor og hvordan sosial bakgrunn og utdanning kan tenkes å virke ulikt for kvinner og menn.

I kapitlets siste del vil det med utgangspunkt i tidligere forskning og presentert teori, settes opp hypoteser over hva slags sammenhenger som kan forventes i forhold til hvordan kjønn, sosial bakgrunn og utdanning sammen påvirker mulighetene for å oppnå elitestillinger i det norske næringslivet.

2.1 Begrepsavklaringer

2.1.1 Definisjon av eliter

Elitestatus kan defineres og operasjonaliseres på mange ulike måter. Makt- og demokratiutredningen definerer samfunnseliten som personer i toppstillinger i formelle ansvarshierarkier med en posisjon, myndighet og kontaktnett som gir kontroll over viktige interne styringsressurser (Gulbrandsen m. fl. 2002) Maktutredningens elite er selektert ut fra deres formelle ansvarsposisjoner. Denne utvalgsmetoden konsentrerte seg om forvaltning av makt gjennom lederskap i hierarkier innenfor et sett av sentrale samfunnssektorer. Det er også mulig å definere eliter uten å bruke formelle kriterier for posisjoner, verv eller oppgaver som avgrensar eliten på forhånd. En kan bruke den såkalte reputasjonsmetoden der ryktet om maktposisjoner er utslagsgivende eller beslutningsmetoden der en grupperer maktposisjoner etter personer som faktisk fatter beslutninger. Disse metodene kan være velegnet til å avdekke underliggende nettverk, uformelt lederskap og kartlegging av konkret maktutøvelse (Gulbrandsen m. fl. 2002: 20-21), men egner seg ikke for denne undersøkelsens problemstillinger eller data.

I Arne Mastekaasas (2004: 224) eliteundersøkelse ble næringslivseliten definert etter organisasjonenes og firmaenes lønnsfordeling. Mastekaasa uttrykker imidlertid at det hadde vært ønskelig å definere elitestatus på grunnlag av direkte informasjon om folks yrkestilknytning. Yrkestilknytning er et anerkjent mål på sosial posisjon anses som både effektive og meningsfulle indikatorer på ulikhet (Crompton 1998; Wright 1997). Det er gjerne en sterk forbindelse mellom yrke, økonomisk og sosial status. Videre vil statusgrupper og ulike klassekulturer ofte utvikles innen ulike yrkesgrupper der man vil kategorisere seg selv og andre på grunnlag av yrke (Hansen 1995a). Det er blitt utviklet flere hierarkiske skjemaer over sosial posisjon basert på yrkestilknytning, der ledere i privat sektor blir plassert øverst i hierarkiet (Goldthorpe 2000: 208; Hansen 1995a: 96; Wright 1997: 24-25). Denne undersøkelsens datasett inneholder opplysninger om yrkesposisjoner kategorisert etter Statistisk sentralbyrås inndeling og standard for yrkesklassifisering (STYRK - SSB1998). Disse stillingsopplysningene vil i tråd med Wright, Crompton, Hansen og Goldthorpes tanker brukes til å operasjonalisere og definere elitegruppen slik den forstås i denne oppgaven. De høyeste stillingskodene i STYRK omfatter ulike former for direktørstillinger. I denne studien forstås og operasjonaliseres derfor eliten som personer med direktørstillinger i næringslivet.

2.1.2 Definisjon av sosial bakgrunn

Sosial bakgrunn har blitt operasjonalisert på mange ulike måter der sosial bakgrunn i større eller mindre grad blir knyttet til begrepet "klasse". I tråd med den marxistiske tradisjonen vil det være en kontinuerlig konflikt mellom ulike økonomiske klasser, hovedsakelig mellom arbeidere og kapitalister der kapitalistene er avhengig av å overvåke, kontrollere og undertrykke arbeiderne for at de skal yte en ønsket arbeidsinnsats. Eric Olin Wright har i tråd med marxistisk tankegang, laget en klasseinndeling basert på ekspertise, kontroll og overvåkning av arbeidskraften (Wright 1997: 24-25). Rosemary Crompton (1998: 57 - 60) knytter også sosial bakgrunn og posisjon til ansettelsesrelasjoner. Klasserhierarkiet hennes er imidlertid ikke basert på konflikt og utbytting, men til fordelingen av gevinst fra arbeidslivet i form av den inntekt og prestisje som ulike yrker gir. Selv om yrkesposisjoner anses som et godt mål på en samlet sosioøkonomisk status og dermed er velegnet til å definere elitestillinger, kan det tenkes at flere faktorer ved sosial bakgrunn har betydning for å oppnå slike stillinger enn foreldrenes samlede sosioøkonomiske status i form av yrkestilknytning.

Pierre Bourdieu (1984; 1985; 1986) har et noe annet syn på sosiale lag, sosiale forskjeller og eliteposisjoner. Han hevder i korthet at dominerende sosiale lag dannes og opprettholdes gjennom tilegnelse og reproduksjon av ulike former for kapital der økonomisk kapital, kulturell kapital og sosial kapital utgjør de viktigste formene. I følge Bourdieu består sosiale klasser av individer som innehar omtrent samme posisjon i det sosiale rom. I motsetning til Wright er imidlertid ikke Bourdieus forståelse av klasser knyttet til utbytting der arbeidere og kapitalister er i kontinuerlig konflikt med hverandre. Bourdieus sosiale rom defineres ut fra en vertikal akse og en horisontal akse der den vertikale aksens måler samlet kapitalvolum og den horisontale aksens måler kapitalsammensetning i form av økonomisk og kulturell kapital. Økonomisk kapital viser først og fremst til finansielle ressurser, mens utdanning utgjør en sentral indikator på kulturell kapital. Dette innebærer at egenskaper som utdanning og inntekt anses som de viktigste indikatorene på individenes "klassetilhørighet". Bourdieu hevder videre at det foregår en kontinuerlig kamp mellom de dominerende sosiale lagene om finansielle eller kulturelle ressurser er det viktigste prinsippet i samfunnet. Ulike grupper i samfunnet vil derfor utvikle ulike habitus i form av ulike verdier, preferanser og kulturer. Habitus påvirker både egne utdannings- og yrkesvalg, og overføres videre til barna og bidrar dermed til å også påvirke deres valg.

Foreldres økonomiske kapital i form av inntekt og foreldrenes stilling i arbeidslivet er vanlige mål på sosial bakgrunn. Noen studier tar også hensyn til partners stilling og inntekt. Mange analyser og undersøkelser av sosial ulikhet er også blitt inspirert av Bourdieus teorier og har forsøkt å operasjonalisere begrepet kulturell kapital. Foreldres grad og type utdanning er i mange klasseanalyser blitt brukt som mål på kulturell kapital der lange utdannelse på universitetsnivå ofte ansees som indikator på høy sosial klassebakgrunn (bl.a. Højgaard 2002; Liddle m. fl. 2004; Mastekaasa 2004; Aamodt 1982).

Denne oppgaven vil ikke gå nærmere inn i klassedebatten, men legge vekt på Bourdieus forståelse av sosial ulikhet og hans begreper om økonomisk og kulturell kapital fordi Bourdieus teori tar høyde for at mulighetene for å oppnå eliteposisjoner påvirkes av foreldrenes utdanning og inntekt sett separat, der foreldrenes inntekt kan ha større eller mindre betydning enn foreldrenes inntekt avhengig av hvilket felt som studeres. I denne oppgaven defineres derfor et individs sosiale bakgrunn ut i fra foreldrenes utdanning og inntekt fremfor foreldrenes samlede sosioøkonomiske status og yrkestilknytning. Sosial bakgrunn vil i denne sammenheng derfor ikke direkte omhandle sosiale klasser basert på den tradisjonelle marxistiske forståelsen av klassekamp og utbytting.

2.2 Meritokrati eller sosial lukning?

En kan skille mellom to grunnleggende syn på mekanismene bak sosial lagdeling og hvordan attraktive posisjoner i samfunnet fordeles. Prestasjonsperspektivet vektlegger betydningen av meritokratiske seleksjonsprinsipper og hevder at egne prestasjoner, gjerne i form av utdanning, er avgjørende for å oppnå fordelaktige posisjoner i samfunnet, mens den direkte effekten av sosial bakgrunn anses som svekket (Parkin 1971). Dette hevdes å være en iboende tendens ved moderne samfunn fordi økonomien i større grad blir kunnskapsintensive tjenesteytende industrier med hovedvekt på å generere, prosessere og overføre teoretisk kunnskap og teknisk ekspertise. Videre er produksjonsmåter, organisasjoner og bedrifter i større grad byråkratiserte med spesialiserte og profesjonaliserte funksjoner. I tillegg har den offentlige sektoren vokst i forhold til privat sektor slik at staten utgjør en større del av økonomien (Griffin & Kalleberg 1981: 2). Tilegnede egenskaper i form av ferdigheter, utdanning og kompetanse vil derfor ha større betydning enn tilskrevne egenskaper som sosial bakgrunn.

Flere teoretikere, blant annet Randall Collins (1979), Pierre Bourdieu og Jean-Claude Passeron (1990), er imidlertid skeptisk til ideen om meritokratiet. I følge disse teoretikerne er utdanningsinstitusjonenes funksjon å sertifisere fortrolighet med en middelklassekultur som i stor grad tilegnes utenfor utdanningssystemet. Eksamenspapirer og vitnemål uttrykker ikke at man har tilegnet seg nyttige kunnskaper og ferdigheter, men utgjør en garanti for at man er sosialisert inn i de rette normene og verdiene. Arbeidsrelevante og produktive ferdigheter tilegnes gjennom praksis i arbeidslivet og ikke gjennom utdanning. Disse teoretikerne fremhever lukningsperspektivet for å beskrive mønstrene bak sosial ulikhet der dominerende samfunnslag og mennesker i maktposisjoner gjennom ulike mekanismer bidrar til å holde fast på sine privilegier over tid (Hansen 1995a: 14-15). Det bør i tillegg nevnes at Young (1958) i utgangspunktet også var skeptisk til meritokratiet fordi han mente at disse seleksjonskriteriene på sikt ville føre til en skjev fordeling av intellektuelle evner i befolkningen. De høye sosiale lagene ville i økende grad bestå av kompetente og intelligente mennesker, mens mindre intelligente og ressurssvake mennesker ville samles i lavere sosiale lag med lavtlønnede yrker.

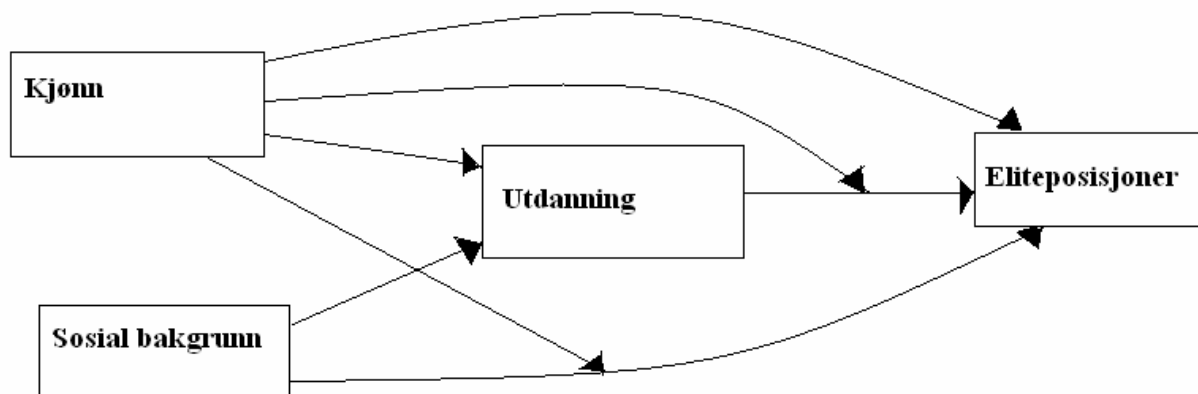
I tråd med lukningsperspektivet har flere undersøkelser vist at sosial bakgrunn fortsatt påvirker fordelingen av goder, ressurser og makt i samfunnet, også i Norge der idealer om en jevn sosial fordeling er sterke (Elstad 2002; Hansen 1995a; Mastekaasa 2004). Samtidig er utdanning blitt et stadig viktigere kriterium for å oppnå attraktive og innflytelsesrike posisjoner (Gulbrandsen m. fl. 2002: 54-60). Flere undersøkelser har imidlertid også vist en klar sammenheng mellom sosial bakgrunn og utdanning. Det vil si at personer med høy sosial bakgrunn langt oftere tar høyere utdanning enn personer med lav sosial bakgrunn. Flere omfattende teorier forsøker å gi en forklaring på dette mønsteret (Boudon 1974; Bourdieu & Passeron 1990; Erikson & Jonsson 1996; Shavit & Blossfeld 1993). Det kan diskuteres hvorvidt betydningen av sosial bakgrunn gjennom egen utdanning er et utslag av sosiale lukningsmekanismer eller om det i større grad kan anses som en del av en meritokratisk fordeling av attraktive posisjoner. Denne diskusjonen vil tas opp i avsnitt 2.4.1 samt i oppgavens avslutningskapittel.

En sentral del av debatten mellom lukningsperspektivet og prestasjonsperspektivet har vært ulike forståelser av begrepet klasse, hvordan sosial ulikhet bør beskrives og forstås, om klassetilhørighet fortsatt har betydning i dagens samfunn og om hvilke mekanismer som ligger bak sosiale forskjeller. Kjønn trekkes imidlertid sjelden inn i debatten om meritokrati og sosial lukning. Om sosial bakgrunn og utdanning har samme betydning for kvinners og menns muligheter til å oppnå eliteposisjoner, er et lite utforsket tema. Teorier og

undersøkelser om sammenhengen mellom sosial bakgrunn, utdanning og eliteposisjoner går gjerne ut i fra at disse faktorene virker likt for kvinner og menn uten at dette nødvendigvis er tilfellet. Målet med denne oppgaven er å innlemme dette kjønnsaspektet i debatten om sosial lukning og meritokrati og undersøke om sosial bakgrunn virker ulikt for menn og kvinner i rekrutteringsmønstrene til eliteposisjoner i det norske næringslivet.

2.3 Mulige sammenhenger

Figur 2.1 Analytisk modell av oppgavens problemstillinger



Tidligere studier av elitene i næringslivet i Norge tyder på at det både finnes en direkte sammenheng mellom sosial bakgrunn og eliteposisjoner og en indirekte sammenheng via utdanning (Gulbrandsen m. fl. 2002; Ringdal 1988). Personer med høy sosial bakgrunn tar oftere både høy utdanning og utdanninger som er særlig relevante for å oppnå eliteposisjoner. I tråd med meritokratiske prinsipper bør det også være en direkte sammenheng mellom utdanning og eliteposisjoner. Videre kan det tenkes at sosial bakgrunn og kjønn virker sammen slik at sosial bakgrunn har ulik betydning for kvinner og menns mulighet til å oppnå eliteposisjoner.

I tillegg til sammenhengene mellom sosial bakgrunn og mulighetene for å oppnå eliteposisjoner, er det rimelig å anta at det finnes en direkte sammenheng mellom kjønn og mulighetene for å oppnå eliteposisjoner i det norske næringslivet siden det er så få kvinner i slike stillinger. Det kan samtidig være en indirekte sammenheng mellom kjønn og eliteposisjoner via utdanning fordi menn oftere enn kvinner velger tekniske, juridiske og økonomiske utdanninger som er særlig relevante for å oppnå slike stillinger. Det kan også tenkes at effekten av kjønn og utdanning virker sammen slik at utdanning har ulik betydning for kvinner og menns muligheter til å oppnå eliteposisjoner.

Sammenhengene figuren viser kan også påvirkes av hvordan eliteposisjoner i næringslivet defineres og om man tar utgangspunkt i smale eller vide definisjoner. Det kan for eksempel tenkes at både sosial bakgrunn, kjønn, og egen utdanning vil ha sterkere betydning ved mer restriktive elitekategorier. I store bedrifter vil det muligens legges særlig stor vekt på egne kvalifikasjoner, blant annet i form av egen utdanning, mens sosial bakgrunn har mindre betydning dersom en først har relevant utdanning. I små og kanskje familieeide bedrifter vil muligens den direkte effekten av sosial bakgrunn ha større betydning enn i store bedrifter. Det kan også tenkes at mors og fars sosiale posisjon har ulik betydning for kvinners og menns muligheter til å oppnå slike elitestillinger.

2.4 Årsaker til skjev sosial rekruttering

Jamfør figur 2.1 kan det være både direkte og indirekte årsaker til at personer fra høye sosiale lag er overrepresentert i næringslivseliten. Det kan delvis skyldes at personer fra lave og høye sosiale lag har ulike preferanser, ferdigheter og verdier som fører til at de gjør ulike valg av utdanning og yrke. I så fall vil det være en indirekte sammenheng mellom sosial bakgrunn og mulighetene for å oppnå eliteposisjoner gjennom utdannings- og yrkesvalg, der personer fra lavere sosiale lag stiller svakere fordi de av ulike årsaker ikke har valgt relevante utdanninger og karriereveier. Den skjeve sosiale fordelingen i næringslivseliten kan også skyldes mer direkte årsaker. Gjennom en form for diskriminering kan det hende at kandidater fra høye sosiale lag blir foretrukket i ansettelsesprosesser, forfremmelser og lønnsbestemmelser selv om de har lik utdanning og like høye kvalifikasjoner som motkandidater fra lavere sosiale lag. Mange studier og teorier har forsøkt å beskrive og forklare hvordan disse direkte og indirekte mekanismene bak sosial reproduksjon virker. En del av disse studiene og teoriene vil bli diskutert i de neste avsnittene.

2.4.1 Indirekte effekter – verdier, preferanser, ferdigheter og utdanning

Maktutredningens studie viser at utdanningsnivået er mye høyere i eliteutvalget enn i resten av den norske befolkningen (Gulbrandsen m. fl. 2002: 54). Høy utdanning og kompetanse er stadig viktigere for at bedrifter i næringslivet skal kunne overleve i en stadig sterkere konkurranse om å skape profitt og produktjonsvekst. Det regnes derfor som rimelig at høyere utdanning ofte er en forutsetning for å oppnå høye sosiale posisjoner og utdanning blir ofte regnet som et legitimt seleksjonskriterium (Higley m. fl. 1976: 184). Særlig relevante utdanningstyper for å oppnå eliteposisjoner i næringslivet, som jurist-, siviløkonom- og sivilingeniørutdanning (Gulbrandsen m. fl. 2002: 58-59), er på universitets- eller

høyskolenivå og særlig siviløkonom- og sivilingeniørutdanningen har høye opptakskrav. Personer med lave karakterer vil derfor ikke ha mulighet til å oppnå slike utdanninger. Mange studier, både i Norge og internasjonalt, har videre vist betydelige forskjeller i utdanningsnivå etter sosial bakgrunn der personer med den høyeste bakgrunnen som regel oppnår de høyeste utdanningsnivåene (Erikson & Jonsson 1996; Hansen 1986; Shavit & Blossfeld 1993; Aamodt 1982) samtidig som de oppnår de beste karakterene på grunnskolen og i videregående utdanning (DiMaggio 1982; Aamodt 1982: 36-43). Det er derfor rimelig å anta at forskjeller i utdanning og skoleprestasjoner kan forklare noe av sammenhengen mellom sosial bakgrunn og mulighetene for å oppnå eliteposisjoner. Tendensen til at sosiale grupper presterer ulikt i utdanningssystemet kalles gjerne primæreffekter, mens den ulike tilbøyeligheten til å velge høyere utdanning kalles sekundæreffekter. Primæreffektene har størst betydning tidlig i utdanningsløpet, mens de sekundære effektene er virksomme ved hvert valg om å fortsette eller avslutte utdanningen (Boudon 1974).

Flere ulike teorier har søkt å forklare hvorfor barn med høy sosial bakgrunn oftere får gode karakterer og oftere velger høyere utdanning. Disse teoriene kan oppsummeres i tre hovedretninger; verditeorier, kulturteorier og teorien om sosial posisjon (Hansen 1986). Verditeorien vektlegger betydningen av normer og verdier for utdannings- og yrkesvalg, der slike valg ansees som resultater av tradisjonelle handlinger. Det antas at personer fra lavere sosiale lag har mindre interesse for ytelser innenfor utdanningssystemet, at de har en kortere tidshorisont og lavere ambisjoner slik at de foretrekker å komme raskt ut i arbeidslivet etter obligatorisk skolegang. Dette fører til at de sjeldnere velger høyere utdanning og at de presterer dårligere i utdanningssystemet (Hansen 1986: 157-158). Det kan imidlertid diskuteres om verdier har stor betydning for en såkalt vertikal sosial variasjon der personer fra ulike sosiale lag ender på ulike nivåer i utdanningssystemet og yrkeslivet. I følge Marianne Nordli Hansen kan verdier og tradisjonelle handlinger føre til såkalte horisontale forskjeller, der folk velger ulik utdanningstype og yrkesfelt men at de i mindre grad er egnet til å forklare vertikale forskjeller (Hansen 1986: 160-163). Verdier kan i så fall forklare hvorfor barn velger å jobbe i det privat næringslivet og i samme type bedrifter og sektorer som sine foreldre, men kan i mindre grad forklare hvorfor barn med høy sosial bakgrunn oftere oppnår høye sosiale posisjoner innenfor næringslivet.

Kulturteorien forklarer utdanningsforskjeller ved at barn fra ulike sosiale lag gjennom sosialisering får ulik mengde og ulik type intellektuelle ferdigheter eller, i følge Bourdieu, ulik kulturell kapital. Klassespesifikk sosialisering gir ulik kompetanse, utstyret barna med

ulik mengde kulturell kapital og gjør at de presterer ulikt i utdanningssystemet. I følge Bourdieu formidler skolen en dominerende kultur som er i tråd med den kulturelle praksis i høyere sosiale lag (Bourdieu & Passeron 1990). Barn med lite kulturell kapital vil tape i skolesystemet fordi de gjennom oppveksten ikke har internalisert denne dominerende kulturen. De vil oppleve skolen og kunnskapen som formidles der som virkelighetsfjern og formålsløs. Kulturteorien understreker imidlertid primæreffektene i form av prestasjonsforskjeller, og vektlegger i mindre grad sekundæreffekter der barn fra lave sosiale lag sjeldnere velger høyere utdanning enn barn fra høye sosiale lag, også i tilfeller der de har like karakterer (Hansen 1986: 158-159, 164-165). En må også ta hensyn til disse sekundære effektene for å forklare hvorfor barn fra høyere sosiale lag oftere oppnår eliterelevante utdanninger, som igjen kan føre til sosial skjevfordeling av eliteposisjoner.

Teorien om sosial posisjon er utviklet av Raymond Boudon (1974) der han forsøker å forklare hvorfor personer fra ulike sosiale lag har ulike ambisjoner og dermed ikke like sterke ønsker om å oppnå høy utdanning og eliteposisjoner. I følge hans teori skyldes utdanningsforskjellene at personer fra lave og høye sosiale lag vurderer de sosiale og økonomiske kostnadene og gevinstene forbundet med å ta høyere utdanning ulikt. De økonomiske utgiftene forbundet med å ta høyere utdanning vil være tyngre å bære for personer fra lavere sosiale lag. Samtidig er de sosiale kostnadene større fordi venner og kjente av personer fra lavere sosiale lag ofte ikke velger høyere utdanning. Barn fra ulike sosiale lag vurderer dermed sine muligheter ulikt og justerer ambisjonsnivået sitt deretter. I følge Boudon er ønsket om å oppnå samme posisjon eller en høyere posisjon enn ens foreldre, altså å unngå sosial degradering, et sentralt aspekt ved vurderingen av kostnader og gevinster forbundet med å velge høyere utdanning. En person med bakgrunn i arbeiderklassen vil i så fall være godt fornøyd med å oppnå høyere utdanning, mens barn av næringslivsledere selv må oppnå slike eliteposisjoner for å unngå degradering. Denne teorien forklarer også hvorfor personer fra høye sosiale lag oftere velger høyere utdanning og prestisjefylte utdanningstyper også når de sammenlignes med personer fra lavere sosiale lag med like gode karakterer (Boudon 1974). Slike utdanningsvalg kan senere lette tilgangen til eliteposisjoner.

Boudons teori har blitt videreutviklet av John Goldthorpe som hevder at familier og individer ut fra rasjonelle vurderinger søker å minimere risikoen for sosial degradering. Dette ønsket er like utpreget i alle sosiale lag der alle familier ønsker at barna skal unngå en dårligere posisjon enn de startet fra. Risikoen forbundet med å mislykkes i høyere utdanning er imidlertid ulikt fordelt på ulike sosiale lag. Barn fra lave sosiale lag har færre økonomiske

ressurser til utdanning og et eventuelt økonomisk tap ved å mislykkes vil være tyngre å bære. Videre hevder Goldthorpe at tidligere prestasjoner også tas med i vurderingen og brukes som mål på sannsynligheten for å lykkes. I og med at barn fra lavere sosiale lag i gjennomsnitt oppnår dårligere karakterer, vil de ha lavere forventninger om suksess på videre utdanningsnivåer og i særlig krevende utdanninger. Barn fra lavere sosiale lag vil dermed minimere risikoen for degradering ved å velge tryggere, men mindre ambisiøse utdanningsløp (Goldthorpe & Breen 2000: 183-203). Slike utdanningsvalg vil imidlertid sjeldnere føre til eliteposisjoner i næringslivet og kan dermed føre til en skjev sosial fordeling av eliteposisjoner.

Det kan dermed tenkes at personer fra ulike sosiale lag er ulikt representert i toppledelsen i næringslivet fordi personer med en privilegert sosial bakgrunn i større grad er disponert for og har mulighet til å velge utdanningsløp som lettere gir tilgang til toppposisjoner. Det er ikke urimelig at foreldre som selv har oppnådd høye posisjoner i næringslivet har større kunnskaper om hva som skal til for å oppnå ledende stillinger og at slike yrkeskarrierer er høyt verdsatt i disse familiene. Foreldrene vil trolig ha nødvendige økonomiske ressurser til å støtte barnas utdanning og i større grad påvirke barna til å gjøre valg som kan føre til elitestillinger i næringslivet. Siviløkonomer utdannet ved Norges Handelsskole (NHH) dominerer ledersjiktet i det private næringslivet (Gulbrandsen m. fl. 2002: 58-59). Håvard Helland (Helland 2004: 52) har gjennomført en studie av norske sivil- og sosialøkonomer som blant annet viser at studenter med foreldre som selv er siviløkonomer, er næringslivsledere eller tilhører småborgerskapet har høyere sannsynlighet for selv å velge siviløkonomistudiet.

Lukningsteoriene fremhever på den annen side utdanning som et velegnet og utbredt eksklusjonskriterium. Bourdieu og Passeron (1990) hevder at utdanning som et tilsynelatende meritokratisk seleksjonskriterium er med på å legitimere reproduksjonen av eksisterende sosial ulikhet. Utdanning kan riktignok gi avkastning i arbeidsmarkedet, men samtidig favoriserer utdanningssystemet barn fra privilegerte klasser slik at resultatet ikke blir like muligheter og meritokrati. I følge Bourdieu og Passeron er det de dominerende klassenes kultur som formidles og premieres i utdanningssystemet, slik at en oppvekst i høyere sosiale lag gir klare fordeler på skolen. Det blir lettere å oppnå suksess i utdanningssystemet og lettere å gjennomføre høyere utdanning med en slik oppvekst. De hevder videre at direkte arv av høye sosiale posisjoner er mindre legitimt enn tidligere, og for å beholde privilegier i familien er det stadig mer nødvendig for arvingene å legitimere sine høye posisjoner gjennom å ta høyere utdanning. Utdanningssystemet legitimerer og opprettholder dermed den

eksisterende sosiale ulikheten ved å fremstille den som meritokratisk. Bourdieus resonnementer krever imidlertid at det eksisterer en legitim og dominerende kultur, og det er ikke nødvendigvis slik at hans teorier kan overføres direkte til norske forhold. Arild Danielsen (1998) har hevdet at Norge er preget av en egalitær kultur og en sterk velferdsstat, i tillegg til at flere ulike grupper har kjempet om et kulturelt hegemoni. Arbeiderbevegelsen og bondebevegelsen har stått sterkt mot embetsmanns- og borgerstanden noe som har ført til at det i mindre grad har utviklet seg en dominerende type kulturell kapital som bare overklassen behersker.

Den sosiale ubalansen i elitene kan nok delvis forklares gjennom utdanning ved at personer fra høyere sosiale lag presterer bedre i utdanningssystemet og oftere velger utdanninger som styrker mulighetene for å oppnå eliteposisjoner. Forskning tyder imidlertid på at sosial bakgrunn i tillegg har en direkte effekt på både eliterekuttering og lønn, også ved hensyn til egen utdanning. Personer fra høye sosiale lag oppnår høyere lønn og har større sannsynlighet for å få eliteposisjoner i Norge også når de sammenlignes med personer fra lavere sosiale lag med lik utdanning (Gulbrandsen m. fl. 2002; Hansen 2001; Mastekaasa 2004). De påfølgende avsnittene beskriver teorier som kan forklare hvorfor personer fra lavere sosiale lag sjeldnere oppnår slike posisjoner uavhengig av egen utdanning, verdier, vurderinger og preferanser.

2.4.2 Direkte effekter – Sosial kapital, kulturell kapital og diskriminering

Det kan tenkes at personer med en privilegert sosial bakgrunn har tilgang til andre nettverk enn personer fra lavere sosiale lag som gir ulik uttelling for mulighetene til å oppnå eliteposisjoner. På ulikt vis vektlegger både James Coleman (1988) og Pierre Bourdieu (1986: 108 - 112) at sosial kapital, i form av kjennskap og vennskap til andre mennesker, kan brukes som ressurser for å oppnå egen suksess.

Bourdieu definerer sosial kapital som ressurser knyttet til varige nettverk med mer eller indre institusjonaliserte former for gjensidig kjennskap og anerkjennelse. Dette kan være medlemskap i grupper som f. eks familier eller utdanningsinstitusjoner, men også sosiale bånd forøvrig. Videre hevder han at ens sosiale kapital vil være mer verdifull og gi større avkastning i form av å oppnå de mål en søker, dersom den er tilknyttet mennesker eller grupper av mennesker som også er rike på kulturell og økonomisk kapital. Sosial kapital og sosial nettverk er videre ikke noe som er naturlig gitt, men som krever innsats og investering for å opprettholdes og reproduseres (Bourdieu 1986: 108-109). Høy sosial bakgrunn kan dermed gi fordeler i form av tilknytning til viktige sosiale nettverk blant den eksisterende

eliten eller til privilegerte sosiale lag som eliten er en del av. Høy sosial klassebakgrunn blir i så fall en kilde til særlig nyttig sosial kapital i kampen om å oppnå eliteposisjoner (Mastekaasa 2004). Det kan også tenkes at familier fra samfunnets øvre sosiale lag i større grad har ressurser til å opprettholde disse viktige sosiale forbindelser som på sikt kan bidra til at arvingene deres også oppnår privilegerte sosiale posisjoner.

Coleman tar utgangspunkt i teorien om rasjonelle handlinger i sin bruk av begrepet sosial kapital. Han hevder at sosial kapital i form av forventninger, forpliktelser og tillit nedfelt i relasjoner mellom mennesker muliggjør handlinger som ellers ville kreve kostbare institusjonaliserte ordninger. Det er derfor rasjonelt og lønnsomt for mennesker å være en del av tillitspregede relasjoner som igjen kan brukes som ressurser for å oppnå egen suksess (Coleman 1988: 97-102). Tillit kan defineres som en holdning eller innstilling hos en person til en annen person der det forventes at den andre en eller annen gang vil utføre eller avstå fra å utføre en handling. Den som gir tillit vil videre lide et tap dersom forventningene ikke blir innfridd (Gulbrandsen 2000: 4).

Colemans rasjonelle perspektiv på tillit er blitt kritisert for å være selvmotsigende fordi kalkulerende tillit er vanskelig å se for seg (Williamson 1993). Tillit er nok uansett av avgjørende betydning i ansettelsesprosesser, kanskje særlig for elitestillinger i næringslivet, der en er avhengig av at personen som ansettes vil oppfylle forventningene og forpliktelsene om å skape profitt og produksjonsvekst. Dersom disse forventningene ikke oppfylles, kan bedriften i verste fall gå konkurs. Videre vil tillit trolig lettere etableres mellom mennesker som har mye kunnskap om hverandre f. eks gjennom lik sosial bakgrunn. Personer med lik sosial bakgrunn vil trolig vite mer om hverandre og lettere kunne forutsi hverandres fremtidige handlinger og dermed lettere opparbeide forventninger og forpliktelser til hverandre (Aas 2005: 34). Personer i elitestillinger har gjerne høy sosial bakgrunn selv og vil i så fall lettere kunne ansette personer som er sosialt like dem selv. Fremfor å gå gjennom kostbare og byråkratiske ansettelsesprosedyrer kan det også være mer rasjonelt og effektivt å ansette personer en har kunnskaper om gjennom sosiale bånd. Dette kan føre til at personer med lav sosial bakgrunn møter større barrierer i kampen om elitestillinger. Slike mekanismer danner også grunnlaget for teorien om homososial reproduksjon som brukes til å forklare hvordan særlig kvinner, men også personer fra lavere sosiale lag, oftere blir ekskludert fra elitestillinger i næringslivet. Denne teorien blir nærmere beskrevet i avsnitt 2.6.2.

Mark Granovetter (1995) har undersøkt ansettelsesprosedyrer nøyere, og særlig hvordan disse er relatert til sosiale nettverk. Han hevder at uformelle nettverk er avgjørende for ansettelsesprosesser og karriereløp, først og fremst fordi individer trenger allerede eksisterende kontakter for å få karriererelevant informasjon. Videre vil informasjon gjennom kontakter oftere føre til at man søker på en aktuell jobb fremfor informasjon gjennom offentlige utlysninger i massemedia, ansettelsesbyråer eller andre fora. Han viser også at godt betalte jobber oftere anskaffes gjennom uformelle kanaler enn lavt betalte jobber (Granovetter 1995: 15). Det er dermed rimelig å anta at uformelle kanaler til høye sosiale lag styrker muligheten for å oppnå elitestillinger. Personer som selv har høy sosial bakgrunn vil trolig ha flere kontakter og bredere nettverk i høye sosiale lag enn personer fra lavere sosial lag. Det kan videre tenkes at nettverk i høye sosiale lag innebærer flere såkalte døråpnere som tidlig i karrieren kan gi tilgang til posisjoner som i større grad gir muligheter for avansement til eliteposisjoner (Gulbrandsen m. fl. 2002: 90) I Granovetters studie er kvinner bevisst utelatt. Han hevder at kvinners karrieremønstre er så ulike menns karrieremønstre at det er nødvendig med en egen studie for kvinner (Granovetter 1995: 7). Så vidt meg bekjent, har ingen studie av tilsvarende omfang blitt gjennomført for kvinner. Vi vet derfor lite om disse mekanismene gjelder i samme grad for kvinner som for menn. Betydningen av nettverk for kvinner problematiseres ytterligere i delkapittel 2.5.2.

Det kan også være andre faktorer ved høy sosial bakgrunn som gir fordeler i kampen om eliteposisjoner. I følge Bourdieu (1984) gir oppdragelse i privilegerte sosiale lag opplæring i å beherske kulturelle koder og trening i andre ferdigheter som er viktige i elitekretser, en fordel personer fra lavere sosiale lag mangler, og som ikke blir kompensert av høyere utdanning. Det kan tenkes at ferdigheter som ikke har direkte sammenheng med utdanning er særlig viktig ved rekruttering og forfremmelser til ledersjiktet i næringslivet, fordi disse stillingene i mindre grad krever fagspesifikk kompetanse sammenlignet med f. eks ledende stillinger i akademia eller i elitepregede profesjonsyrker som lege og jurist. En nederlandsk studie som sammenligner seleksjonsstrategier i arbeidsmarkedet for akademikere støtter denne antagelsen (Wolf & Velden 2001). Inspirert av Bourdieus tanker har Michael Hartmann (2000) undersøkt betingelsene for å vinne frem i kampen om ledende stillinger i næringslivet. Han intervjuet en rekke toppledere i det tyske næringslivet med myndighet over ansettelsesprosessene til andre toppstillinger. Det ble fremhevet at det var svært viktig for kandidatene å gi et godt førsteinntrykk. For å oppnå et godt førsteinntrykk var det blant annet nødvendig å beherske en uuttalt kleskode, å ha en selvsikker og avslappet personlighet, vise generell allmenn kunnskap

og kunst, kultur og samfunnsforhold og ha en grunnleggende optimistisk fremtoning. I følge Hartmann vil personer fra øvre sosiale lag kjenne og beherske disse uskrevne reglene bedre enn andre.

2.5 Årsaker til skjev kjønnsbalanse

Blant personer med høy sosial bakgrunn i Norge er det rimelig å anta at det er omtrent like mange kvinner som menn. Samtidig er menn som tidligere nevnt sterkt overrepresentert i næringslivseliten. Det kan tenkes at kvinner og menn vurderer sine muligheter ulikt, prioriterer ulikt, har ulikt ambisjonsnivå og derfor oppnår eliteposisjoner i ulik grad. Det kan også tenkes at kvinner og menn med samme sosial bakgrunn har tilgang på ulike former for sosial kapital og nettverk, der menns nettverk og sosiale ressurser gir større fordeler i kampen om eliteposisjoner, særlig i næringslivet. For å forklare slike forskjeller må vi ty til mer kjønns spesifikke teorier som i mindre grad tar hensyn til sosial bakgrunn. Jamfør figur 2.1 kan disse teoriene, i likhet med teoriene om sammenhengene mellom sosial bakgrunn og eliteposisjoner, også deles inn i indirekte og direkte årsaksforklaringer. Et viktig skille går mellom årsaksforklaringer som vektlegger kvinners innsats, valg og prioriteringer i utdanning og arbeidsliv, i motsetning til forklaringer som fokuserer på barrierer kvinner møter i arbeidslivet i form av blant annet diskriminering. De første formene for forklaringer fremhever indirekte sammenhenger mellom kjønn og eliteposisjoner der kvinner mangler relevante utdanninger eller ikke ønsker å oppnå eliteposisjoner i samme grad som menn og derfor er i mindretall i disse posisjonene. De andre formene for forklaringer vektlegger i større grad direkte sammenhenger der kvinnelige kandidater, som har like relevant utdanning, like høye ambisjoner og like prestasjoner som mannlige kandidater, sjeldnere oppnår eliteposisjoner i næringslivet.

2.5.1 Indirekte effekter - teorier om kjønnssegregering

Som nevnt i innledningen har de siste tiårene ført med seg en dramatisk vekst i andelen kvinner som tar høyere utdanning og som har lønnet arbeid, men utdanningssystemet og arbeidsmarkedet i Norge er fortsatt sterkt kjønnssegregert, også sammenlignet med andre land.

Tidligere var det langt vanligere for menn enn kvinner å ta høyere utdanning, men utdanningsekspløsjonene de siste tiårene har ført til at kvinner nå er i flertall i høyere utdanning (Raabe 2005; Vikan 2001). Det kjønnsdelte utdanningssystemet skyldes derfor i

liten grad vertikal segregering i utdanningssystemet. Kvinner og menn gjør likevel fortsatt kjønnsstradisjonelle valg av utdanningsfelt der kvinner dominerer i pedagogikk helse- og omsorgsfag mens menn er i flertall i naturvitenskapelige, tekniske fag og økonomiske fag (Støren & Arnesen 2003). Disse mannsdominerte utdanningene, særlig i form av siviløkonomstudiet, men også sivilingeniørstudiet og jusstudiet, ansees som særlig relevante for å oppnå eliteposisjoner i næringslivet. (Gulbrandsen m. fl. 2002: 58 - 59). Kvinneandelen stiger også innenfor disse utdanningene (Vangsnes 1992), men fortsatt velger de fleste kvinner utdanningstyper som ofte ikke fører frem til elitestillinger i næringslivet.

Arbeidsmarkedet gjenspeiler kjønnssegregeringen i utdanningssystemet. Kvinnelige ansatte er i flertall i utdannings-, helse- og omsorgssektoren der stillingene ofte er lavere lønnet og har færre muligheter til opprykk enn innen teknologi, naturvitenskap og økonomi som menn dominerer. Kvinner jobber også oftere i offentlig sektor der lønningene generelt er lavere enn i privat sektor (SSB 2006a). Yrkeskarrierer i offentlig sektor vil også sjeldnere kunne føre frem elitestillinger i det private næringslivet. Flere kvinner er videre deltidsansatte, noe som generelt hemmer mulighetene for opprykk (Vikan 2001). Eric Olin Wright, Janeen Baxter og Gunn Elisabeth Birkelund (1995) har gjennomført en studie der de sammenligner kjønnsforskjeller i autoritet på arbeidsplassen i USA, Australia, England, Canada, Sverige, Norge og Japan³. De finner også en signifikant kjønnsforskjell i autoritet i alle land, i menns favør. Til tross for at Norge og Sverige er de landene i undersøkelsen med størst fokus på likestilling hadde disse to landene også de største kjønnsforskjellene i autoritet på arbeidsplassen. Det norske arbeidsmarkedet er dermed preget av en horisontal segregering på samme måte som utdanningssystemet der menn og kvinner jobber innenfor ulike typer næringer og sektorer. I tillegg er arbeidsmarkedet vertikalt segregert der kvinner og menn er konsentrert på ulike nivåer der menn oftere har lederstillinger, særlig topplederstillinger.

I følge Maria Charles og David Grusky (2004) skyldes både den horisontale og den vertikale kjønnssegregeringen i arbeidsmarkedet, kulturelle og institusjonelle fenomener som reflekter dypt rotfestede ideologiske dogmer. De hevder at ideer om kjønnsessensialisme fremstiller kvinner som mer kompetente enn menn på områder som tjenesteyting, omsorg og sosial interaksjon. Forestillinger om menns forrang gjør at mannen synes bedre skikket til autoritetsposisjoner. Disse stereotypiene om naturlige maskuline og feminine egenskaper formidles og utdypes gjennom populærkultur, media og sosial interaksjon med signifikante

³ Denne studien måler autoritet gjennom tre ulike dimensjoner; formell hierarkisk posisjon, sanksjoneringsmakt og beslutningsmakt. (Wright m. fl 1995: 416)

andre som foreldre, venner og lærere. Denne sosialiseringprosessen fører videre til at kvinner og menn utvikler ulike aspirasjoner og ulike preferanser slik at de prioriterer ulikt og gjør ulike valg i utdanning og arbeidsliv. Kvinner vil i tråd med tradisjonelle kjønnsstereotyper oftere velge utdanning og yrker innen omsorg og i større grad ta på seg ansvar i hjemmet, mens menn i større grad tar utdanninger innen økonomi og teknologi og oftere gjør valg som fører til yrker med ledelse og autoritet. For kvinner fører valgene til en selvseleksjon vekk fra autoritetsposisjoner. De utvikler egenskaper og erfaringer som i mindre grad gjør dem kvalifisert som topledere.

Det kan være flere grunner til at kvinner ikke velger utdanninger og karriereveier som fører til elitestillinger i næringslivet. I følge Beckers (1985) humankapitalteori vil kvinner ta hensyn til familieforpliktelser og avbrudd i yrkesaktivitet i forbindelse med barnefødsler når de velger yrke og utdanning. Kvinner vil dermed unngå utdannings- og yrkesløp der fravær har uheldige følger for lønnsutvikling, og der kompetansebygging og høy arbeidsinnsats er viktig for karrieremulighetene. Det kan imidlertid diskuteres hvorvidt kvinner i dagens Norge fortsatt tar eksplisitt hensyn til fremtidige familieforpliktelser og barnefødsler når de gjør yrkes- og utdanningsvalg. Tanker om likestilling mellom kjønnene står sterkt i Norge. Egne ønsker, evner og anlegg vil nok derfor veie minst like tungt som fremtidige planer om barn og familie ved valg av utdanning og yrke, i hvert fall for unge kvinner i Norge i dag.

Et særtrekk ved Norge og de andre skandinaviske landene er svært gode velferdsordninger og en omfattende offentlig sektor som gir mange arbeidsplasser. I offentlig sektor er det i større grad institusjonelle ordninger som tilrettelegger for kvinners yrkesaktivitet med sikrere arbeidsplasser, mer fleksible arbeidstidsordninger og større muligheter for permisjoner og redusert arbeidstid. Majoriteten av kvinner jobber i offentlig sektor og er konsentrert i kvinnedominerte yrker som til tross for sikre arbeidsplasser og fleksible arbeidstidsordninger, også gir lavere lønn og færre opprykksmuligheter. Majoriteten av menn jobber privat sektor og er konsentrert i mannsdominerte yrker der lønns og karrieremulighetene er bedre (Hansen 1995b).

Selv om valg av sektor og yrke som er typiske for kvinner fører sjeldnere fører frem til eliteposisjoner i det norske næringslivet enn valg som er mer typiske for menn, er det ikke dermed sagt at kvinners valg ikke er til fordel for dem selv. Marianne Nordli Hansen (1995b) har studert hvorfor kvinner i større grad velger å jobbe i offentlig sektor enn menn. Hennes studie viser at kvinner i offentlig sektor oppnår høyere lønn enn kvinner i privat sektor når det

kontrolleres for en rekke forhold som kan tenkes å påvirke lønnen som arbeidstid, utdanning, barn, kvinneandel i yrket og region. For menn er det betraktelig mer lønnsomt å jobbe i privat sektor. Videre vil de langsiktige negative effektene av omsorgsansvar på lønns- og karriereutvikling være større i privat enn offentlig sektor. Det kan derfor være mer lønnsomt og rasjonelt for kvinner å velge å jobbe innen offentlig sektor, selv om slike valg leder dem vekk fra karriereveier som kan føre til eliteposisjoner i næringslivet. Gode arbeidsvilkår for kvinner i offentlig sektor kan dermed også føre til at færre kvinner velger yrkesløp som fører til lederstillinger i privat sektor.

Det kan også tenkes at den lave andelen kvinner i topplederstillinger har å gjøre med den norske lønnsstrukturen som er ganske sammenpresset i forhold til andre land. Ledere i Norge tjener riktignok mer enn andre arbeidstakere, men forskjellene er betydelig mindre enn blant annet i USA. På grunn av høye minstelønnsordninger er servicetjenester som privat barnepass og vaskehjelp i hjemmet forholdsvis dyre i Norge, noe som gjør det mindre attraktivt å kjøpe seg fri fra arbeidsoppgaver i hjemmet. Dersom arbeidsdelingen i hjemmet er skjev og kvinnen tar hovedansvaret for barn og husarbeid, kan denne sammenpressede lønnsstrukturen hemme hennes yrkeskarriere og muligheter til å nå topplederstillinger. Når det i tillegg ikke er betydelige forskjeller i gevinsten man oppnår ved å nå topplederstillinger kan det gi færre insentiver til kvinner om å satse på en yrkeskarriere med gode opprykksmuligheter fremfor en sikrere og mer fleksibel arbeidsplass med noe lavere lønn og færre sjanser til å nå autoritetsposisjoner (Petersen 2002: 458 - 459).

2.5.2 Direkte effekter - teorier om kjønnsdiskriminering

Den lave kvinneandelen i elitestillinger i næringslivet i Norge skyldes nok til en viss grad kvinners egne valg og preferanser. Det finnes nok likevel kvinner som velger relevante utdanninger, satser på en yrkeskarriere i privat sektor, og som ønsker slike stillinger men som likevel ikke får dem. Mange teorier, særlig innenfor feministiske retninger, søker derfor å forklare hvorfor og hvordan kvinner og menn forskjellsbehandles i arbeidslivet, der kvinner i mindre grad får tilgang til stillinger med lederansvar og autoritet på arbeidsplassen til tross for at de er like godt kvalifisert til disse stillingene som sine mannlige motkandidater.

Trond Petersen hevder at direkte lønnsdiskriminering er et lite utbredt problem i det norske arbeidsmarkedet i dag. I følge Petersen mottar i dag kvinner og menn i praksis samme lønn for samme arbeid av samme arbeidsgiver. Stillingsdiskriminering i form av forskjellsbehandling ved ansettelser, forfremmelser eller avskjedigelser er mindre godt

studert, men de få studiene som er gjort tyder ikke på at dette er en sentral årsak til kjønnsforskjeller i arbeidsmarkedet generelt. Petersen innrømmer imidlertid at det gjenstår et problem i mangelen på kvinner innen ledelse. Dette kan skyldes den såkalte glasstaksproblematikken der kvinner ekskluderes fra stillinger over et visst nivå til tross for at de er like godt kvalifisert som sine mannlige motkandidater (Petersen 2002: 447-455). Flere studier av ansettelser over ulike nivåer finner imidlertid ikke støtte for disse glasstakseffektene (Baxter & Wright 2000; Wright m. fl. 1995). Selv om disse effektene er lite dokumentert, betyr det ikke nødvendigvis at de ikke finnes. Ansettelsesforhold og rekruttering på så høye nivåer som topplederstillinger er imidlertid lite studert og det kan tenkes at ansettelsesprosessene ved lederstillinger av ulike årsaker, i større grad er preget av stillingsdiskriminering.

I følge Barbara Reskin (2002) vil individer gjennom kognitive prosesser på mikronivå automatisk og ubevisst søke etter og huske informasjon som bekrefter stereotypier samtidig som de vil ignorere, nedvurdere eller glemme motstridende informasjon. Reskin hevder også at mennesker tilnærmet automatisk skiller mellom inngrupper og utgrupper. Inngrupper består av individer som ligner mer eller mindre på en selv og som man identifiserer seg med, mens utgrupper består av individer som man ikke identifiserer seg med. Man vil videre favorisere medlemmer av inngruppen og tillegge denne gruppen positive egenskaper. Minner og informasjon som bekrefter dette positive bildet blir vektlagt og husket, mens motstridende informasjon blir ignorert eller glemt. På denne måten kan kjønnsstereotypier bli reproduisert og opprettholdt. Den eksisterende eliten i næringslivet i Norge, består hovedsakelig av etnisk norske, middelaldrende menn med høy utdanning og høy sosial klassebakgrunn. I tråd med Reskins teori kan det tenkes at den eksisterende eliten klassifiserer personer som ligner dem i inngrupper. Ved rekruttering til eliteposisjoner vil i så fall lignende menn bli favorisert i motsetning til kvinner og personer fra lavere sosiale lag. Som utgruppemedlemmer blir disse kanskje også ekskludert fra uformelle karrierenettverk som er viktige for å oppnå eliteposisjoner.

Tendensen til å favorisere kandidater som ligner en selv ved ansettelser til lederstillinger i arbeidslivet blir gjerne kalt for homososial reproduksjon, et begrep som først ble lansert av Rosabeth Moss Kanter i 1977. Hun hevder at denne seleksjonsmetoden oppstår som svar på et behov for å redusere usikkerhet. Byråkratiske ordninger skal tilsynelatende redusere usikkerhet til forutsigbare og rutinemessige prosesser, men i mange situasjoner, særlig i ansettelsesprosesser av ledere, gjenstår en betydelig grad av usikkerhet og en velger å stole på

individuelle avgjørelser fremfor upersonlige prosedyrer. I slike situasjoner må det utøves skjønn. Man ønsker personer man kan ha tillit til, som vil være lojale og engasjerte og som en kan oppnå en felles forståelse med og må dermed ty til menneskelige og sosiale kriterier fremfor tekniske og upersonlige kriterier. Kommunikasjon og samhandling med andre kollegaer, underordnede og representanter fra andre firmaer er en svært viktig del av lederens jobb. I ledersirkler er derfor sosial konformitet viktig. Dersom personer i underordnede stillinger ønsker å rykke oppover må de derfor være lojale og følge et visst atferdsmønster. Samhandling og kommunikasjon med en person av samme sosiale bakgrunn og samme kjønn vil ofte føles mer komfortabelt, enklere og mer forutsigbart. Ledere vil derfor foretrekke å forfremme underordnede som er sosialt like dem selv og gir makt og privilegier til dem som passer inn. Samtidig vil ledere ved hjelp av en slik homososial reproduksjon forsterke inntrykket av at personer som dem selv fortjener autoritetsposisjoner (Kanter 1993). Kanter beskriver primært opprykk i interne bedriftshierarkier, men teorien om homososial reproduksjon kan også brukes til å forklare hvorfor kvinnelige søkere og personer fra lavere sosiale lag stiller svakere ved eksterne stillingsutlysninger av lederstillinger.

Konsekvensene av homososial reproduksjon er lukkede, indre ledersirkler som oppstår i fravær av en bedre og mindre ekskluderende respons på å redusere usikkerhet og sikre fruktbar samhandling og kommunikasjon innad i ledersirklene. Sosial homogenitet blir brukt som seleksjonskriterium og sosial konformitet fremmes som atferdsstandard. Ved å velge andre man kan ha tillit til ut fra sosiale seleksjonskriterier, reproducerer lederne seg selv. I følge Kanter fører dette til at kvinner nå og da blir inkluderte i den indre kretsen, men kun når de er en del av ledelsens omgangskrets eller familie. Kvinner ansees ofte for å mangle evnen til sterk lojalitet og er vanskeligere å kommunisere med. Ofte blir kvinner og personer fra lavere sosiale lag derfor utelatt og har dårligere muligheter for å bli en del av ledersirklenes indre krets (Kanter 1993: 68).

Granovetter har som nevnt utelatt kvinner fra sin studie ansettelse fordi han går ut i uformelle nettverk virker så ulikt for kvinner og menn at det er nødvendig med en egen studie av kvinner. En vet derfor ikke om uformelle nettverk virker på samme måte som for kvinner og menn. Mekanismene bak homososial reproduksjon og kognitiv sortering i form av inn- og utgrupper gir likevel grunn til å tro at kvinner i mindre grad får bli en del menns nettverk og inngrupper som gir fordeler ved rekruttering til elitestillinger. Organisasjoner som blant annet Norges Juristforbund (2006), har tatt konsekvensene av dette og har etablert egne kvinnenettverk som skal styrke kvinners muligheter til å oppnå elitestillinger. Det er

imidlertid usikkert om slike kvinnenettverk vil virke på samme måte i kampen om elitestillinger som menns uformelle nettverk og inngrupper.

Stereotypiene og mekanismene som Reskin, Kanter, Charles og Grusky nevner kan også gi negative formeninger om hvor godt skikket kvinner er til lederstillinger, både blant personer i elitestillingene og blant kvinnene selv. Dette kan igjen gå utover mulighetene og oppmuntringen kvinner får til å vise at de er egnet til lederskap som igjen fører til dårligere sjanser for å oppnå eliteposisjoner. Videre vil det ofte være mange interesserte og kvalifiserte kandidater til elitestillinger. Objektive krav som utdanning vil ofte være oppfylt av flesteparten av søkerne slik at subjektive kriterier og stereotyper muligens blir vektlagt i større grad. Kognitive prosesser og stereotyper kan derfor gi særlig store utslag i forbindelse med rekruttering til elitestillinger.

Kognitive mekanismer og stereotyper kan som nevnt også brukes til å forklare hvorfor personer med lav sosial bakgrunn sjeldnere oppnår elitestillinger enn personer med høy sosial bakgrunn. Personer med elitestillinger har ofte høy sosial bakgrunn, og det kan være vanskelig for personer med en annen sosial bakgrunn å oppnå den nødvendige tilliten som trengs for å innlemmes i elitenes indre krets. Dersom personer med elitestillinger ønsker å sikre sosial konformitet, fruktbar samhandling og kommunikasjon ved å favorisere personer med lik sosial bakgrunn som dem selv, vil også personer med lav sosial bakgrunn ekskluderes fra muligheter til å oppnå elitestillinger. Gjennom kognitiv sortering kan det videre tenkes at personer med lav sosial bakgrunn sjeldnere kategoriseres som "inngruppe" av personer med elitestillinger og sjeldnere tillegges positive egenskaper. Slike stereotyper og kognitive mekanismer kan også føre til negative formeninger om hvor godt skikket personer med lav sosial bakgrunn er til å inneha elitestillinger. Dette kan både føre til at de i mindre grad prøver å oppnå slike stillinger, og at de i mindre grad gis mulighet til å vise seg skikket til å inneha dem.

I følge Aagoth Elise Storvik (2002) har ledelse lenge vært en tydelig kjønnsmerket stillingskategori der det er sammenfall mellom forestillinger om ideelle lederegenskaper og sosial konstruert maskulinitet. Trekk som tøffhet, analytisk tilnærming og det å ikke la seg styre av følelser eller personlige hensyn preger det maskuline lederidealet som har dominert mesteparten av det 20. århundre. Det er ikke nødvendigvis slik at menn oftere har disse egenskapene enn kvinner, men at dette ofte antas, noe som har ført til svært få kvinnelige ledere. Basert på en undersøkelse av syn på lederidealer blant mellomleder og toppledere i

staten hevder Storvik imidlertid at ledelse og kjønn nå synes å skille vei. Dette har sammenheng med utviklingen i arbeidslivet og samfunnslivet generelt. Økt kompleksitet, større betydning av frihet og generelt økning i befolkningens utdanningsnivå har ført til at folk har blitt mindre autoritetstro. Ledere må i større grad overtale folk om gyldigheten av synspunktene og strategiene deres slik at alle avgjørelser i større grad blir gjenstand for forhandlinger. Lederidealet har dermed blitt sosialt tvekjønnet der både maskuline egenskaper som styrke og handlekraft, samt feminine egenskaper som evne til samarbeid og omsorg blir fremhevet. Idealet så ut til å være felles for både kvinnelige og mannlige ledere, men kvinnelige ledere koblet i større grad samarbeid og omsorg til kvinnelighet, noe mannlige ledere ikke gjorde. Siden kvinnelige ledere er i mindretall dominerer et lederbilde uten kjønn. Dette nye lederidealet utgjør i følge Storvik ikke lenger en barriere for kvinner. Det er imidlertid verdt å merke seg at Storviks studie er basert på intervjuer med ledere i staten. Det kan tenkes at ledelsesidealet i næringslivet fortsatt i større grad sammenfaller med maskulinitet.

2.5.3 Strukturelle forklaringer på kjønnsforskjeller i arbeidsmarkedet

Elin Kvande og Bente Rasmussen (1986) kritiserer et ensidig fokus på teorier som vektlegger mangler eller negative egenskaper hos enten kvinner eller menn når en skal forklare den lave kvinneandelen i ledende stillinger. Dette innebærer både forklaringer som fokuserer på at kvinner har utilstrekkelig eller gal utdanning, at de mangler selvtillit og ambisjoner, at de prioriterer hus og hjem fremfor karriere, og forklaringer som fremhever hvordan menn i lederstillinger av ulike grunner diskriminerer kvinner og kun rekrutterer andre menn til slike stillinger. Løsningen på disse problemene ligger da i at kvinner og menn må forandre seg. Kvande og Rasmussen hevder at dette blir en for enkel fremstilling av både problemene og løsningene. De har undersøkt mannlige og kvinnelige sivilingeniørers karrieremuligheter og fremhever organisasjonsstrukturen i bedriftene. De hevder at statiske bedrifter, der arbeidet er organisert etter en klar og hierarkisk arbeidsdeling med overordnede og underordnede i flere ledd, og der beslutningsrett gis ved plassering i hierarkiet fremfor faglige kvalifikasjoner, i mindre grad fremmer kvinners muligheter enn dynamiske organisasjoner. Dynamiske organisasjoner kjennetegnes av en flatere struktur der det tradisjonelle hierarkiet er brutt opp og arbeidet er organisert ved at personer med ulike kvalifikasjoner utfyller hverandre og i større grad er likeverdige. Når beslutninger skal tas er den enkeltes kunnskaper viktigere enn posisjon i hierarkiet. I slike dynamiske og fleksible organisasjoner ordnes kvinnene i mindre grad hierarkisk under mennene og gir gode muligheter for både kvinner og menn. Statiske og

hierarkiske organisasjoner fører til en kjønnsstradisjonell arbeidsdeling der menn står over kvinner (Kvande & Rasmussen 1986; 1993). Annen forskning tyder også på at kvinner i større grad ønsker likeverdige og samarbeidende nettverk med en fleksibel oppgaveorganisering der en i større grad kan delegerer oppgaver i stedet for å kontrollere underordnede og bli kontrollert av overordnede (Gilligan 1982; Ressen 1985).

2.6 Kjønn, utdanning og sosial bakgrunn

Til tross for at kvinner og menn med lik sosial bakgrunn kan ha omtrent lik kulturell og økonomisk kapital ser det ut til at kvinner prioriterer annerledes enn menn når det gjelder valg av utdanning og yrke. Kvinner velger sjeldnere høyere utdanning innenfor økonomi, jus og teknologi som er særlig relevant for å oppnå elitestillinger i næringslivet enn menn fra samme sosiale lag. I stedet ser det ut til at kvinner gjør mer kjønnsstradisjonelle utdannings- og yrkesvalg som gir sikrere og mer fleksible arbeidsplasser, men lavere status, lavere økonomisk avkastning og færre muligheter til å nå toppstillinger i næringslivet.

Det kan dermed tenkes at Boudons teori om at man gjør utdannings- og yrkesvalg for å unngå sosial degradering er mindre uttalt, eller mindre viktig for kvinner. Dersom det er slik at ledelse fortsatt er en tydelig kjønnsmerket stillingskategori forbundet med maskulinitet, kan det tenkes at det er vanskeligere for kvinner å kombinere ledelse med en feminin identitet enn det er for menn å kombinere slike posisjoner med en maskulin identitet. Om det ikke nødvendigvis er slik at den feminine identiteten betyr mer for kvinner enn ønsket om å unngå sosial degradering, kan det i hvert fall tenkes at det å ta vare på sin feminine identitet er et annet aspekt ved utdannings- og yrkesvalg som kan gi andre insentiver enn å søke minst like høye sosiale posisjoner som ens foreldre har. Det kan også tenkes at kvinner har flere strategier enn yrkesvalg til rådighet for å unngå sosial degradering. Det å gifte seg med en person med høy sosial status eller å sørge for at barna får høye sosiale posisjoner kan være mer legitime veier til høy sosial status for kvinner enn for menn. Dersom utdannings- og yrkesvalg også påvirkes av kjønnede stereotypier over hva som er mest passende karriereveier for menn og kvinner og at lederstillinger er mer forenlig med et maskulint ideal, kan det tenkes at kvinner derfor ikke søker autoritetsposisjoner i samme grad som menn selv om de har høy sosial bakgrunn.

I følge Becker og human kapitalteori vil kvinner ta hensyn til familieforpliktelser og avbrudd i yrkesaktivitet i forbindelse med barnefødsler når de velger utdanning og yrke. Dersom dette er

tilfellet kan det være mindre rasjonelt for dem å søke svært høye sosiale posisjoner som eliteposisjoner i næringslivet. Hansens studie (1995b) viser fordelene norske kvinner har ved å være ansatt i offentlig sektor. Dette kan tyde på at det er mer rasjonelt for kvinner å ikke velge utdanninger og karriereveier som kan føre til eliteposisjoner i næringslivet selv om dette kan innebære sosial degradering.

Det kan med andre ord tenkes at det å oppnå eliteposisjoner i næringslivet av ulike årsaker oppleves som mindre attraktivt, eller mindre viktig for kvinner enn menn, også blant kvinner fra høye sosiale lag. I så fall vil betydningen av sosial bakgrunn være mindre viktig for kvinners rekruttering til topplederstillinger i næringslivet i Norge enn for menn.

De siste tiårene har det imidlertid vært sterkt fokus på å oppnå likestilling mellom kjønnene i Norge der kvinner har oppnådd en sterk posisjon både i utdanningssystemet og i det lønnede arbeidsmarkedet. De tradisjonelle kjønnsoppfatningene og rollemønstrene har trolig blitt stadig mindre viktig slik at kvinner i mindre grad vil ta hensyn til tradisjonelle oppfatninger av feminitet og familieforpliktelser når de velger utdanning og yrke. For kvinner i dagens samfunn kan det være vel så viktig å oppnå en høy sosial posisjon på egenhånd fremfor å skaffe seg høy sosial status gjennom en partner. Dersom det i tillegg er slik Storvik (2002) skisserer, at lederidealet har blitt sosial tvekjønnet der både maskuline og feminine egenskaper fremheves også i næringslivet, bør det i større grad være mulig for kvinner å holde fast på en feminin identitet samtidig som de gjør valg som fører til lederstillinger. I så fall bør fordelaktige eliteposisjoner i næringslivet vurderes som vel så attraktive for både menn og kvinner og sosial bakgrunn bør i så fall ha lik betydning for kvinners og menns muligheter til å oppnå slike posisjoner.

Det er likevel rimelig å anta at kvinner fra høye sosiale lag i større grad velger eliteutdanninger enn kvinner fra lavere sosiale lag. Forskjellene mellom kvinner kan også tenkes å være større enn mellom menn fra lave og høye sosiale lag. Harriet Holter (1978) finner i sin undersøkelse av norske familier i ulike sosiale lag at arbeiderforeldre synes å ha mer kjønnsstradisjonelle holdninger enn borgerlige foreldre selv om de ikke alltid er i samsvar med deres praksis. Nyere forskning tyder også på at foreldre i lavere sosiale lag gjerne har mer kjønnsstradisjonelle holdninger til kvinners omsorgsansvar i familien og deltagelse i arbeidslivet enn foreldre i høye sosiale lag (Crompton 2006). I høye sosiale lag kan det derfor hende at det er større aksept for kjønnsutradisjonelle valg, f. eks. for at også kvinner søker lederstillinger og eliteposisjoner. Det vil i så fall være enklere for disse kvinnene både å

velge eliteutdanninger og å satse på en yrkeskarriere med lederstillinger samtidig som de tar vare på sin feminine identitet. Dette kan i så fall føre til at sosial bakgrunn har større betydning for kvinners muligheter til å nå eliteposisjoner i næringslivet enn for menn.

Som nevnt kan det også tenkes at ledelsesidealet i større grad sammenfaller med maskulinitet i næringslivet enn i staten. Omtrent 40 % av representantene i Stortinget er kvinner, mens blant toppeliten i næringslivet er kvinneandelen langt lavere (Gulbrandsen m. fl. 2002: 48-49; Håland & Glad 2002). Mye tyder på at kvinner møter større barrierer enn menn i jakten på slike elitestillinger, særlig i næringslivet. For kvinner kan det være særlig viktig å ha en høy sosial bakgrunn for å motvirke tendensene til blant annet homososial reproduksjon. De kan dermed lettere bli en del av den eksisterende elitens inngrupper og dermed få tilgang til den indre ledersirkelen som Kanter beskriver. Kanter fremhever selv at kvinner trenger å tilhøre denne ledersirkelens omgangskrets for å bli inkludert. Kvinnelige kandidater til lederstillinger fra høye sosiale lag vil oppfylle deler av kravene om å ligne ens overordnede, noe som kan være særlig viktig når de ikke er av samme kjønn. Ledere kan anslå det som vanskelig nok å samhandle, kommunisere og oppnå tillit til kvinnelige kandidater, og desto vanskeligere dersom kvinnen også har lav sosial bakgrunn. Det vil i så fall være grunn til å tro at sosial bakgrunn vil ha større betydning for kvinners muligheter til å oppnå elitestillinger i næringslivet.

Det kan videre tenkes at stereotypier om kjønn og ledelse samt kognitiv sortering fører til at kvinner få mindre oppmuntring og færre muligheter enn menn til å vise seg skikket til å inneha topplederstillinger i jakten på eliteposisjoner. For å motbevise disse stereotypiene kan det tenkes at kvinner er særlig avhengig å ha høy relevant utdanning i tillegg til å kunne dra nytte av de fordelene en høy sosial bakgrunn gir. I så fall vil en relevant utdanning også ha større betydning for kvinners muligheter til å oppnå eliteposisjoner i næringslivet enn for menn.

Dersom det er slik at sosial bakgrunn virker ulikt for kvinner og menn i forbindelse med eliterekuttering vil det være interessant å undersøke når disse forskjellene oppstår. Dersom sosial bakgrunn primært har ulik påvirkning på unge menn og kvinners utdanningsvalg, vil forskjellene i hovedsak skyldes at de indirekte effektene av sosial bakgrunn virker ulikt gjennom menn og kvinners egne valg og prioriteringer. Det kan i så fall tenkes at kvinner er mer avhengig av å ha en privilegert posisjon for å velge "eliteutdanninger" enn menn. Når de først har tatt slike utdanninger skulle forskjellene mellom menns og kvinners muligheter til å

oppnå eliteposisjoner være mindre. Dersom sosial bakgrunn har ulik effekt for kvinner og menn kontrollert for utdanningsnivå og utdanningstype vil forskjellene i større grad skyldes barrierer og diskriminering i arbeidslivet. Det kan i så fall tenkes at kvinner som er kvalifisert til elitestillinger gjennom blant annet høy og relevant utdanning også i større grad er avhengig av å ha en privilegert sosial bakgrunn for å motvirke tendenser til homososial reproduksjon, kjønnede stereotypier knyttet til lederstillinger og kognitiv sortering ved rekruttering til elitestillinger i næringslivet.

Det vil også være interessant å undersøke hvilke faktorer ved sosial bakgrunn som gir forskjeller i menns og kvinners muligheter til å oppnå elitestillinger. I følge Bourdieu (1984) gir sosiale posisjoner basert på kulturell eller økonomisk kapital ulike preferanser, verdier og prioriteringer. Høye posisjoner i næringslivet vil primært være basert på økonomisk kapital. I så fall kan det tenkes at foreldrenes inntekt har større betydning for barnas muligheter til å oppnå eliteposisjoner i næringslivet enn foreldrenes utdanning. Dersom høy foreldreinntekt gir større fordeler ved rekrutteringen til slike lederstillinger enn at foreldrene er høyt utdannet og kvinner i større grad trenger en fordelaktig sosial bakgrunn, kan det også tenkes at foreldrenes inntekt vil ha større betydningsforskjell for kvinner og menn enn foreldrenes utdanning.

2.6.1 Eliter, kjønn og foreldre som rollemodeller

Tidligere forskning og teorier om kjønn og sosial reproduksjon gir grunn til å tro at kvinner generelt sett vil ha større behov for en privilegert sosial bakgrunn for å oppnå eliteposisjoner. Samtidig kan det hende at å ha enten en far eller mor med høy sosial posisjon er særlig viktig. For kvinner kan det for eksempel tenkes at å ha kvinnelige rollemodeller i form av mødre med høy inntekt og høy utdanning er særlig viktig.

D. E Gibson (2004: 136) definerer rollemodeller som kognitive konstruksjoner basert på egenskaper ved mennesker i sosiale roller som en til en viss grad oppfatter som lik en selv. En ønsker videre å forsterke likheten ved å etterligne disse egenskapene. Foreldre vil ofte være viktige rollemodeller. Det er utviklet mange og omfattende teorier om sosialisering, rollemodeller og hvordan mor og far påvirker barnets utvikling, valg og preferanser (bl. a Bandura 1977; Chodorow 1978; Dryler 1998; Kohlberg 1987; Slater & Bremner 2003). Denne oppgavens problemstillinger og begrensninger gir ikke rom for å gå detaljert inn på disse teoriene, men et viktig aspekt ved flere av dem at barnas valg av utdanning og yrke særlig påvirkes av forelderens av samme kjønn (Støren & Arnesen 2003: 136). Mors sosiale

posisjon vil i så fall i særlig grad påvirke jenter, mens fars sosiale posisjon særlig vil påvirke gutter. Det har imidlertid kommet innvendinger mot denne antagelsen. Det kan tenkes at når barnet blir eldre vil det imitere den av foreldrene som anses å ha høyest status, mest makt og innflytelse og som regel vil dette være faren (Dryler 1998: 102). Retningen av påvirkningen er mer usikker. Det kan tenkes at både sønner og døtre selv vil søke å gå i den mest innflytelsesrike forelderens fotspor. Det kan også tenkes at denne forelderens som en kjønnsstradisjonell eller kjønnsatypisk rollemodell vil påvirke barna til å gjøre lignende valg (Karlsen 2005: 17). Dersom far har en eliteposisjon i næringslivet, har høy utdanning og en høyere sosial posisjon enn mor kan det tenkes at både hans sønner og døtre vil søke å gå i farens fotspor. Dersom påvirkningen skjer som kjønnsstradisjonell rollemodell vil hans sønner i større grad søke en karriere som næringslivsledere, mens døtrene vil søke utdanninger og yrkesvalg som er mer typiske for kvinner. Dersom mor er næringslivsleder og har høyere status enn far kan det i tråd med denne antagelsen tenkes at døtrene, i større grad enn sønnene, selv vil søke å selv å bli næringslivsledere.

For kvinner er det likevel rimelig å anta at å ha en mor med en høy sosial posisjon vil virke positivt på særlig døtrenes mulighet til å oppnå eliteposisjoner. Moren er av samme kjønn som datteren og vil i egenskap av sin høye sosiale posisjon være en innflytelsesrik rollemodell som kan oppmuntre datteren til å gjøre kjønnsatypiske valg i utdanning og yrkesliv. En mor med høy sosial posisjon vil samtidig kunne ha kunnskaper om hvilke utfordringer som særlig kvinner kan møte i kampen om elitestillinger. Dette kan også styrke datterens muligheter for å oppnå slike stillinger. Dersom en mor med høy sosial posisjon generelt påvirker barna til å gjøre kjønnsatypiske valg vil hennes sønner ikke bli like sterkt påvirket til å følge morens fotspor. Det er derfor grunn til å tro at å ha en mor med en høy sosial posisjon betyr mer for kvinners muligheter til å oppnå eliteposisjoner enn å ha en far med høy sosial posisjon. For menn kan det å ha en far med høy sosial posisjon bety mer enn å ha en mor med høy sosial posisjon.

2.6.2 Særlig attraktive elitestillinger

Noen direktørstillinger gir høyere lønn, mer innflytelse, makt og prestisje og kan derfor tenkes å være mer attraktive enn andre direktørstillinger. Dette kan blant annet være administrerende direktører og direktørstillinger i særlig store bedrifter. Sammenhengene mellom sosial bakgrunn, kjønn, utdanning og eliteposisjoner kan også påvirkes av hvor attraktive eliteposisjonene er. Det vil trolig være større konkurranse om særlig attraktive

direktørstillinger og dermed være vanskeligere å oppnå slike stillinger enn direktørstillinger generelt. Samtidig kan det tenkes at direktørstillinger i mindre bedrifter oftere arves direkte enn direktørstillinger i store bedrifter. De direkte av effektene av sosial bakgrunn vil i så fall være sterkere for eliteposisjoner i små bedrifter. Mastekaasa (2004: 228-229) undersøker sammenhengene mellom bedriftsstørrelse, eliter og sosial bakgrunn. Hans studie viser at den direkte sammenhengen mellom sosial bakgrunn og eliteposisjoner er sterkest i de små bedriftene. Den tyder også på at betydningen av individenes egen utdanning øker med bedriftens størrelse og at sosial bakgrunn har større betydning for personer med lav utdanning, mens den synker sterkt for personer med høyere utdanning. Det er vanskelig å si om disse effektene vil være ulike for kvinner og menn. Det kan tenkes at kvinner møter større barrierer i jakten på særlig attraktive direktørstillinger enn direktørstillinger generelt sammenlignet med menn. I så fall kan det tenkes at høy og relevant utdanning, og også en privilegert sosial bakgrunn, vil være enda viktigere for kvinner som ønsker slike stillinger.

2.7 Oppsummering og hypoteser

Ulike teorier om kjønn og sosial mobilitet og nylig forskning på eliterekruttering i Norge (Gulbrandsen m. fl. 2002) viser at klasse og kjønn har betydelige og klare effekter på rekrutteringsmønstrene til elitene der kvinner og personer fra lavere sosiale lag sjeldnere oppnår eliteposisjoner i næringslivet enn menn og personer fra høye sosiale lag. Jmfør figur 2.1 skyldes deler av disse sammenhengene indirekte effekter gjennom særlig utdanningsvalg der menn og personer fra høye sosiale oftere velger utdanninger som øker sannsynligheten for å oppnå slike elitestillinger enn kvinner og personer fra lave sosiale lag. I tillegg har kjønn og sosial bakgrunn direkte effekter på sannsynligheten for å oppnå elitestillinger i næringslivet der menn og personer fra høye sosiale lag oftere oppnår slike stillinger også når de sammenlignes med kvinner og personer fra lavere sosiale lag med lik utdanning.

De presenterte teoriene og de få tidligere studiene av sammenhengene mellom sosial bakgrunn, utdanning, kjønn og mulighetene for å oppnå eliteposisjoner i næringslivet, gir videre grunn til å tro at sammenhengene mellom sosial bakgrunn og eliteposisjoner, samt mellom utdanning og eliteposisjoner påvirkes av kjønn. Sosial bakgrunn og utdanning har trolig større betydning for kvinners muligheter til å oppnå slike posisjoner enn for menn. Det vil si at det å ha foreldre med høy inntekt og høy utdanning gjør større forskjeller for kvinners muligheter til å oppnå eliteposisjoner i næringslivet enn for menn. Videre kan en forvente at egen utdanning også har større betydning for kvinners muligheter til å oppnå slike posisjoner,

altså at høy utdanning generelt og særlig relevant "eliteutdanning" som sivilingeniør-, siviløkonom-, eller juristutdanning har større innvirkning på kvinners muligheter til å oppnå eliteposisjoner i næringslivet. Det er flere grunner til å forvente slike sammenhenger.

Charles og Gruskys teori om hvordan kjønnsstereotyper fører til horisontal og vertikal kjønnssegregering i arbeidslivet samt Reskins teori om automatiske og selektive kognitive prosesser tyder på at kvinner av ulike grunner møter større barrierer enn menn i kampen om eliteposisjoner. Kvinner vil sjeldnere velge relevante utdanninger, og dersom de har relevante utdanninger vil de sjeldnere få muligheten til å oppnå autoritetsposisjoner i arbeidslivet. Det kan i så fall hende at kvinner derfor er mer avhengige av fordelene en privilegert sosial bakgrunn gir. I følge Rosabeth Moss Kanter's teori om homososial reproduksjon vil det være særlig viktig for kvinner å ha en privilegert sosial bakgrunn for å få tilgang til eksklusive ledersirkler som trolig finnes i næringslivet i Norge og for å oppnå tillit fra næringslivets toppledere, slik at de selv får lederstillinger som igjen kan føre frem til eliteposisjoner. Det kan også tenkes at det er større aksept i høyere sosiale lag for at også kvinner gjør yrkes- og utdanningsvalg som legger til rette for å oppnå eliteposisjoner i næringslivet. I så fall vil det kanskje være enklere for kvinner fra høye sosiale lag å holde fast ved en feminin identitet og samtidig gjøre slike valg.

Slike sammenhenger kan føre til at sosial bakgrunn har større betydning for kvinners muligheter til å oppnå slike posisjoner enn for menn, både for egne prioriteringer og valg av yrke og utdanning og for mulighetene kvinnen får i arbeidslivet etter endt utdanning. Disse resonnementene er også i tråd med resultatene fra Liddle, Kanda og Kobayashi (2004) samt Liddle og Michelsens (2000) studier av eliteposisjoner der kvinner med slike posisjoner generelt sett hadde høyere sosial bakgrunn enn menn i tilsvarende posisjoner. Dersom disse resonnementene stemmer vil kjønn påvirke sammenhengen mellom sosial bakgrunn og eliteposisjoner slik figur 2.1 viser.

H1: Sosial bakgrunn, i form av foreldrenes utdanning og inntekt, vil ha sterkere betydning for kvinners rekruttering til eliteposisjoner enn for menns rekruttering til eliteposisjoner i næringslivet i Norge.

Utdanning brukes ofte som indikator på prestasjoner og kompetanse der høyere utdanning ofte er nødvendig for å oppnå eliteposisjoner. Utdanningsnivået blant samfunnseliten er også betydelig høyere enn i befolkningen generelt. Videre er utdanningsnivået høyere blant høye sosiale lag slik at utdanningsforskjeller kan forklare deler av den skjeve sosiale

eliterekutteringen. Tidligere forskning tyder som nevnt på at den direkte effekten av sosial bakgrunn er svakere for personer med høyere utdanning (Gulbrandsen m. fl. 2002; Mastekaasa 2004) Det er også grunn til å tro at forskjellene i kvinners og menns rekruttering til elitestillinger blir mindre blant personer med høy utdanning da arbeidsmarkedet for høyt utdannede generelt sett synes å være mer meritokratisk (Mastekaasa 2004). Forskjellene mellom menn og kvinners mulighet til å oppnå eliteposisjoner må i så fall i større grad knyttes til ulike valg og prioriteringer.

Betydningen av sosial bakgrunn for rekruttering til elitestillinger svekkes altså dersom en sammenligner personer med høyere utdanning. Marianne Nordli Hansens studie av sammenhengene mellom sosial bakgrunn, utdanning og inntekt tyder imidlertid på at det også finnes direkte effekter av sosial bakgrunn ved høye utdanningsnivåer. Personer med høy utdanning og høy sosial bakgrunn tjener mer enn personer med tilsvarende utdanningsnivå, men med lav sosial bakgrunn (Hansen 2001). Det er videre grunn til å tro at kvinner og menn med samme utdanningsnivå og lignende sosiale bakgrunn blir utsatt for kjønnsstereotyper og fordommer. Det kan derfor tenkes at en privilegert sosial bakgrunn vil være viktigere for kvinners muligheter til å oppnå eliteposisjoner, også når kvinnene er høyt utdannet og har tatt ”eliteutdanninger” innen jus, økonomi og teknologi. Dette kan i så fall tyde på at den skjeve kjønnsbalansen blant eliten i næringslivet i større grad skyldes at kvinner blir diskriminert og møter større barrierer enn menn ved ansettelse til slike stillinger.

H2: Når det tas hensyn til egen utdanning er de direkte effektene av sosial bakgrunn større for kvinner enn menn ved rekruttering til topplederstillinger i næringslivet i Norge.

Dersom det er slik at kvinner møter større barrierer i kampen om eliteposisjoner grunnet tendensene til homososial reproduksjon, kjønnede stereotyper og ideer om et maskulint lederideal kan det tenkes at kvinner i større grad enn menn er avhengig av å dokumentere ledelses kvalifikasjonene sine i form av relevante utdanningspapirer for å oppnå eliteposisjoner i næringslivet. En kan i så fall forvente at kvinner i eliteposisjoner i gjennomsnitt har høyere utdanning enn menn i eliteposisjoner, altså at de er mer avhengig av å ha relevant og høy utdanning for å oppnå slike stillinger, noe som også er i tråd med Vangsnes sin studie av kvinner med høyere teknisk og økonomisk utdanning i næringslivet i Norge. I tråd med figur 2.1 vil kjønn i så fall også påvirke sammenhengen mellom utdanning og eliteposisjoner.

H3: Eget utdanningsnivå og egen utdanningstype vil ha større betydning for kvinners rekruttering til eliteposisjoner enn for menns rekruttering til eliteposisjoner i næringslivet i Norge.

Selv om en privilegert sosial bakgrunn generelt sett forventes å være viktigere for kvinners rekruttering til eliter kan det tenkes at noen indikatorer ved sosial bakgrunn er viktigere enn andre. Dersom det er særlig viktig for kvinner å ha kvinnelige rollemodeller kan det hende at mors utdanning, yrke og inntekt har større betydning enn fars sosiale posisjon for om døtrene oppnår eliteposisjoner. Ulike sosialiseringsteorier skisserer ulike måter foreldrenes posisjon kan tenkes å påvirke barnas valg og muligheter. Det kan være at fedrenes sosiale posisjon har sterkest betydning for menn, mens mødrenes posisjon har sterkest betydning for kvinner eller det kan være slik at den av foreldrene med høyest status har sterkest betydning uavhengig av kjønn. Det er uansett grunn til å tro de kvinnene som selv har oppnådd høye sosiale posisjoner har særlig kunnskap om hvordan man som kvinne kan oppnå slike posisjoner. De kan derfor gi verdifulle råd og oppmuntring særlig til døtre om utdanning og yrkesvalg og dermed styrke sannsynligheten deres for å oppnå eliteposisjoner.

H4: Mors sosiale posisjon, i form av hennes utdanning og inntekt, har større betydning for kvinners muligheter til å oppnå elitestillinger enn fars posisjon.

Dersom det er slik at barn påvirkes mest av forelderens med samme kjønn vil fars posisjon ha større betydning for gutter enn mors sosiale posisjon.

H5: Fars sosiale posisjon, i form av hans utdanning og inntekt, har større betydning for menns muligheter til å oppnå elitestillinger enn mors sosiale posisjon.

Det kan tenkes at sammenhengen mellom kjønn, sosial bakgrunn, utdanning og rekruttering av elitestillinger påvirkes av hvor restriktivt elitekategorien er definert. Noen typer direktørstillinger gir høyere inntekt, mer makt, innflytelse og prestisje enn andre, og kan derfor tenkes å være særlig attraktive. Blant annet stillinger som administrerende direktører og direktørstillinger i spesielt store bedrifter kan tenkes å være spesielt attraktive. Dersom det er slik at disse formene for direktørstillinger er mer attraktive og dermed vanskeligere å oppnå enn direktørstillinger generelt, er det grunn til å tro at fordeler i form av høy utdanning og høy sosial bakgrunn vil ha sterkere betydning. Dersom disse faktorene gir sterkere utslag ved rekruttering til slike elitestillinger, kan det også tenkes at de eventuelle forskjellene mellom faktorenes betydning for kvinner og menn også vil være større.

H6: Sosial bakgrunn og utdanning gir sterkere utslag ved rekruttering til mer restriktive elitekategorier enn ved rekruttering til direktørstillinger generelt, også når det gjelder forskjellene i betydningen av sosial bakgrunn og utdanning for kvinner og menn.

Selv om direktørstillinger i store bedrifter kan tenkes å være mer attraktive og vanskeligere å oppnå enn direktørstillinger generelt tyder forskning på at den direkte effekten av sosial bakgrunn er svakere i store bedrifter enn i små bedrifter (Mastekaasa 2004: 223 - 225).

Direktørstillinger i små bedrifter går i oftere i direkte arv, gjerne fra far til sønn.

Ansettelsesprosedyrer med en slik tydelig direkte fordel av sosial bakgrunn vil være vanskeligere å legitimere i store bedrifter, og ansettelsesprosedyrene er gjerne mer byråkratiske (Mastekaasa 2004).

H7: Når det tas hensyn til egen utdanning gir de direkte effektene av sosial bakgrunn svakere utslag ved rekruttering til direktørstillinger i store bedrifter enn ved rekruttering til elitestillinger generelt.

Hypotesene vil undersøkes nærmere og testes i kapittel 4, 5 og 6, men først vil datamaterialet, operasjonaliseringen av variablene og oppgavens analysemetoder grundig presenteres i kapittel 3.

3 Presentasjon av data og analysemetode

Denne masteroppgaven er en del prosjektet ”Educational Careers and Transition to Work” ved Institutt for Sosiologi og Samfunnsgeografi ved Universitetet i Oslo. Datamaterialet denne oppgaven bygger er satt sammen av Statistisk Sentralbyrå (SSB) i forbindelse med dette prosjektet. Det bygger på registerdata og er satt sammen fra flere ulike registre, blant annet Nasjonal utdanningsdatabase og Rikstrygdeverkets arbeidstakerregister.

3.1 Oppgavens enheter

Denne oppgaven skal undersøke eliterekuttering i det private næringslivet i Norge. Analysene er derfor utført på et utvalg som kun inneholder personer som er ansatt i privat sektor. I denne oppgaven utgjør dette utvalget $N = 1\,020\,276$ personer, med 614 878 (60, 3 %) menn og 405 398 (39, 7 %) kvinner. Det mannlige flertallet i utvalget skyldes nok at utvalget kun består av personer som er ansatt i privat sektor hvor det generelt er flere mannlige enn kvinnelige ansatte (Hansen 1995b). Alle personene i utvalget er født mellom 1950 og 1979. Opplysninger om stilling, inntekt og sektortilhørighet er hentet fra 2003. Personene i utvalget var da mellom 24 og 53 år gamle. Mange av direktørene i det norske næringslivet vil nok være født før 1950, men opplysningene om foreldrenes utdanning og inntekt er svært mangelfulle for personer som er født før 1950. Disse personene er derfor utelatt fra utvalget.

3.2 Beskrivelse og operasjonalisering av variablene

3.2.1 Avhengige variabler

Elite

Opgavens avhengige variabel er en dikotom omkoding av stillingene i det norske næringslivet til kategoriene ”elite” med verdien 1 og ”ikke elite” med verdien 0. Variabelen er basert på stillingsopplysninger fra 2003. Kategorien ”elite” omfatter i utgangspunktet alle typer direktører etter Statistisk sentralbyrås standard for yrkesklassifisering (STYRK), både administrerende direktører (SSBs kode: 1210), produksjonsdirektører (1220-1229) og andre typer spesialdirektører (1231-1237, 1239). Direktører er etter denne klassifiseringen ledere i store eller mellomstore bedrifter, altså med 10 eller flere ansatte. Arbeidsoppgavene deres innebærer å lede, planlegge og samordne virksomheten. (SSB1998: 32-36)). Personer med

andre typer stillinger utgjør kategorien 'ikke elite'. Tabell 3.1 viser kjønnsfordelingen i elitegruppen.

Tabell 3.1 Elitefordeling etter kjønn

	Ikke elite Prosent	Elite Prosent
Menn	59,4	74,0
Kvinner	40,6	26,0
Totalt	100	100
N	957 431	62 845
Manglende	0	0

Menn er i klart flertall blant direktører i næringslivet, der omtrent 3 av 4 i denne gruppen er menn. En kvinneandel på 26 % er likevel langt høyere enn blant annet i maktutredningens eliteutvalg fra næringslivet (Gulbrandsen m. fl. 2002) som kun hadde 4 % kvinner. Dette skyldes nok at denne operasjonaliseringen av eliter i næringslivet er ganske vid, og omfatter både direktører i form av mellomledere i store firmaer og toppledere for både små og store firmaer, mens maktutredningens utvalg var en langt mer selektert gruppe.

Denne elitegruppen utgjør til sammen 6,3 % av utvalget. Det kan imidlertid tenkes at sammenhengene mellom sosial bakgrunn, utdanning, kjønn og eliterekuttering vil påvirkes av hvordan eliten defineres. Noen av analysene er derfor også gjort med mer restriktive elitedefinisjoner der det enten tas hensyn til type direktørstilling eller bedriftens størrelse.

Administrerende direktører

I den første av disse mer restriktive kategoriene består elitegruppen av kun administrerende direktører (1210) etter SSBs yrkesklassifisering. Administrerende direktører leder bedriftene. De tar beslutninger og formulerer bedriftens planer og leder arbeidet med gjennomføre og koordinere tiltak som er besluttet (SSB1998: 33). Denne elitegruppen utgjør 1,7 % av utvalget. I analysene av administrerende direktører utgjør kategorien "ikke-elite" både personer uten noen former for direktørstillinger og personer som har andre direktørstillinger enn administrerende direktører. Tabell 3.2 viser kjønnsfordelingen blant de administrerende direktørene.

Tabell 3.2 Administrerende direktører etter kjønn

	Ikke adm.dir Prosent	Adm. dir. Prosent
Menn	60,0	76,4
Kvinner	40,0	23,6
Totalt	100	100
N	1 003 388	16 888
Manglende	0	0

Blant administrerende direktører er også omtrent 3 av 4 menn. Kvinneandelen er omtrent like høy som blant direktører generelt. Videre analyser viser imidlertid at kvinner oftere er administrerende direktører i små og mellomstore firmaer⁴.

Direktører i store bedrifter

En mer restriktiv og strengere elitekategori kan også defineres på flere ulike måter. I denne oppgaven vil det også tas hensyn til bedriftenes størrelse da direktører i store bedrifter kan tenkes å ha mer makt og innflytelse i samfunnet enn andre direktører. Den siste analysen vil derfor undersøke sannsynligheten for å oppnå direktørstillinger i store bedrifter. Målet på bedriftens størrelse er konstruert med utgangspunkt i bedriftenes organisasjonsnummer. Hver enhet i datasettet er registrert med et slikt organisasjonsnummer og personer med det samme organisasjonsnummeret er telt opp for å gi en indikator på bedriftens størrelse. Registrerte ansatte er vel og merke ikke det samme som antall ansatte. Dette kommer blant annet av at alle personene i utvalget er mellom 24 og 53 år. Det kan godt tenkes at bedriftene hadde ansatte utenfor denne aldersgruppen i 2003, men disse personene er ikke med i dette datasettets utvalg. Dette målet er derfor ingen presis angivelse av antallet ansatte i bedriften, men gir tilstrekkelig informasjon til å skille ut store bedrifter.

I denne studien er variabelen for direktørstillinger i store bedrifter konstruert kun med utgangspunkt i bedriftene i privat sektor. I likhet med de andre variablene som måler elitetilhørighet er også denne variabelen dikotom. Direktører i de 25 % største bedriftene er gitt verdien 1 og ”ikke eliten” er gitt verdien 0. Andre direktører er utelatt fra analysen. I de 25 % største bedriftene er det registrert minst 90 ansatte. Sammenlagt er 0,8 % av utvalget direktører i store bedrifter. I analysene av direktører i store bedrifter utgjør ”ikke-eliten” personer som ikke er direktører i store bedrifter, altså personer uten noen former for direktørstillinger, administrerende direktører i mindre bedrifter og andre direktører i mindre bedrifter. Tabell 3.4 viser kjønnsfordelingen blant direktører i store bedrifter.

⁴ Tabell E1 i vedlegg E

Tabell 3.3 Direktører i store bedrifter etter kjønn

	Ikke dir. i stor bedrift Prosent	Dir. i stor bedrift Prosent
Menn	60,0	74,9
Kvinner	40,0	25,1
Totalt	100	100
N	1 005 046	15 230
Manglende	0	0

Mennene utgjør også omtrent $\frac{3}{4}$ av direktørene i store bedrifter. Blant disse direktørene er imidlertid alle direktørstillinger medregnet og kvinner utgjør en langt lavere andel blant administrerende direktører i store bedrifter⁵. Det ville vært interessant å også undersøke rekrutteringsmønsteret til en slags toppelite bestående av kun administrerende direktører i store bedrifter, men i og med at det er svært få kvinner i denne gruppen vil få av faktorene gi signifikante utslag.

For å gi et visst bilde av de ulike elitegruppene presenteres inntektsfordeling etter elitestatus og kjønn. Den gjennomsnittelige inntekten i utvalget sett under ett, uavhengig av kjønn og elitestatus, er 329 720 kr. Dette er ganske høyt, men utvalget er som nevnt begrenset til privat sektor, og der er lønningene generelt er noe høyere enn i offentlig sektor (Schøne 2004: 18).

Tabell 3.4 Gjennomsnittsinntekt etter elitestatus og kjønn

	Ikke elite		Alle direktører		Adm.dir		Dir. i store bedrifter	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Inntekt	360 994	246 719	604 705	434 921	678 495	416 435	723 021	538 837
Manglende	1 269	744	38	8	12	1	17	2
N	567 124	388 294	46 447	16 352	12 890	3 985	11 390	3 821

Tabell 3.4 viser gjennomsnittlig pensjonsgivende inntekt i 2003 i de ulike gruppene. Gjennomsnittsinntekten er betydelig høyere blant alle elitegruppene enn i "ikke-eliten". Videre tjener menn vesentlig mer enn kvinner i alle gruppene, både blant "ikke-eliten" og blant elitegruppene. De absolutte lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er størst blant administrerende direktører.⁶ Blant menn har administrerende direktører høyere inntekt enn direktører generelt, mens direktører i store bedrifter har høyere gjennomsnittsinntekt enn administrerende direktører når det ikke tas hensyn til bedriftens størrelse. Blant kvinner har også direktører i store bedrifter høyest gjennomsnittsinntekt, men blant kvinnelige direktører

⁵ Tabell E1 i vedlegg E

⁶ Forskjellen mellom kvinners og menns lønn i kategorien "alle direktører" trekkes opp av lønnsforskjellene mellom kvinnelige og mannlige administrerende direktører. Blant direktører som ikke er administrerende direktører, tjener kvinner i gjennomsnitt 440 877 kroner, mens menn tjener i gjennomsnitt 576 361 kroner.

generelt er gjennomsnittsinntekten høyere enn blant kvinnelige administrerende direktører. Dersom en går ut i fra at administrerende direktører er blant de høyest lønnede i bedriftene de leder, tyder dette på at kvinner som er administrerende direktører ofte er ledere for bedriftstyper der lønningene er lavere enn i bedrifter generelt. Dette kan være små bedrifter, eller bedrifter i lavtlønnede bransjer, som f. eks rengjøringsbyråer, o.l.

3.2.2 Uavhengige variabler

Det er en rekke faktorer som kan tenkes å påvirke rekruttering til eliteposisjoner i næringslivet i Norge. I denne studien vil noen av disse faktorene undersøkes nærmere. De viktigste faktorene i denne studien vil være kjønn, utdanning og sosial bakgrunn.

Oppgaven vil undersøke effekten av egen utdanning på fire ulike nivåer: grunnutdanning, videregående utdanning, lavere grads universitets- og høyskoleutdanning og høyere grads universitets- og høyskoleutdanning. I tillegg regnes visse utdanningstyper som særlig relevante for å oppnå elitestillinger i det norske næringslivet. I maktutredningens eliteutvalg var siviløkonom-, sivilingeniør- og juristutdanning de vanligste utdanningstypene i næringslivseliten i Norge. Maktutredningens studie viser også at andelen siviløkonomer i den norske næringslivseliten har økt fra 7 % i 1967 til 34 % i 1998 på bekostning av andelen sivilingeniører og jurister (Gulbrandsen m. fl. 2002: 59). I tillegg til å undersøke hvordan eget utdanningsnivå påvirker rekrutteringen til eliten i det norske næringslivet, vil denne studien også særskilt undersøke hvordan disse "eliteutdanningstypene" påvirker kvinner og menns muligheter til å oppnå slike elitestillinger.

Effekten av sosial bakgrunn vil måles ved hjelp av foreldrenes utdanning og inntekt. Foreldrenes utdanningstype gir en viss indikasjon på yrket deres og det er grunn til å tro at foreldre som selv har en eliteutdanningstype kan styrke barnas muligheter til å oppnå eliteutdanningstyper og elitestillinger i næringslivet (Helland 2004). Denne studien vil derfor også undersøke hvordan det å ha en sivilingeniør, jurist eller siviløkonom blant sine foreldre påvirker menn og kvinners sannsynlighet for å oppnå direktørstillinger i næringslivet.

Rekruttering til lederstillinger i næringslivet kan også påvirkes av en rekke andre faktorer enn sosial bakgrunn, utdanning og kjønn. I denne studien vil det i tillegg kontrolleres for alder.

Kjønn

Variabelen er dikotom der menn har verdien 0 og kvinner har verdien 1.

Utdanningsnivå

Mors utdanningsnivå

Fars utdanningsnivå

Eget utdanningsnivå

Variablene for utdanningsnivå blant enhetene selv, deres fedre og deres mødre, er konstruert med utgangspunkt i Norsk standard for Utdanningsgruppering 2000 (NUS2000). Denne utdanningsgrupperingen består av en sekssifret kode for utdanningsnivå og utdanningstype der det første sifferet angir utdanningsnivået. Variablene for mors og fars utdanningsnivå viser til deres høyeste fullførte utdanningsnivå da personene var 16 år gamle. NUS2000 opererer med 9 nivåer: 0) Ingen utdanning og førskoleutdanning, 1) Barneskole, 2) Ungdomsskole, 3) Videregående, grunnutdanning, 4) Videregående – avsluttende utdanning, 5) Påbygning til videregående utdanning, 6) Universitets- og høyskoleutdanning, lavere nivå, 7) Universitets- og høyskoleutdanning høyere nivå og 8) Forskerutdanning (SSB 2000). I denne oppgaven er NUS2000-klassifikasjonen forenklet til fire nivåer (NUS2000-nivåer i parentes): Grunnutdanning (nivå 0-2), videregående utdanning (3-5), universitets- og høyskoleutdanning, lavere nivå (6) og universitets- og høyskoleutdanning høyere nivå (7,8). I utvalget er det få personer, både blant informantene selv og blant deres foreldre som har forskerutdanning etter NUS2000-klassifiseringen. Enheter med denne typen utdanning grupperes derfor som universitets- og høyskoleutdanning på høyere nivå.

Sammenhengen mellom økning i utdanningsnivå, både blant enhetene selv og deres foreldre, og sannsynligheten for å oppnå elitestillinger i næringslivet vil trolig ikke være lineær. Det er for eksempel rimelig at økning i egen utdanning fra videregående til universitets- eller høyskoleutdanning vil ha større betydning for mulighetene til å oppnå slike stillinger enn økning fra grunnutdanning til videregående utdanning. I de regresjonsanalysene vil derfor grunnutdanning brukes som referansekategori mens de øvrige utdanningsnivåene utgjør dummyvariabler. Effekten av de øvrige utdanningsnivåene sees dermed i forhold til personer eller foreldre som kun har grunnutdanning. I tabellene omtales universitets- og høyskoleutdanning på lavere nivå som 'Universitet/høyskole 1', mens universitets- og høyskoleutdanning på høyere nivå omtales som 'Universitet/høyskole 2'.

Foreldrenes utdanningsnivå

I denne variabelen er den av foreldrene med det høyeste utdanningsnivået da personene var 16 år, lagt til grunn for kodingen. I tilfeller der utdanning bare er registrert på den ene forelderen

er denne forelderens utdanningsnivå lagt til grunn. Variabelen er forøvrig kodet på samme måte som de andre variablene for utdanningsnivå.

Eliteutdanninger: siviløkonom, sivilingeniør eller jurist

Mors eliteutdanning

Fars eliteutdanning

Egen eliteutdanning

Som nevnt vil denne studien undersøke hvordan særlig relevante utdanningstyper, både i forhold til foreldrenes utdanning og egen utdanning, påvirker menn og kvinners muligheter til å oppnå topplederstillinger i næringslivet. Oppgaven vil undersøke utdanningstypene sivilingeniør, siviløkonom og jurist. Disse omtales samlet som "eliteutdanninger". Variablene for egen eliteutdanning samt mors og fars eliteutdanning er også konstruert med utgangspunkt i NUS2000. De er kodet som dikotome variabler der personer med de aktuelle eliteutdanningene er gitt verdien 1 og andre utdanningstyper er gitt verdien 0.

Siviløkonomer omfatter alle med tittelen "siviløkonom" i sin utdanning, også siviløkonomer fra høyere avdeling med CEMS-mastergrad, spesialisering i økonomisk geografi eller økonomisk historie. De fleste siviløkonomer har fire års utdanning utover videregående skole og har dermed lavere universitets-/høyskoleutdanning i følge NUS2000. Siviløkonomer med spesialisering har universitets-/høyskoleutdanning på høyere nivå.

Jurister omfatter alle med rettsstudiet, altså juridisk profesjonsstudium samt andre med mastergrad innenfor juridiske fag. Alle jurister har universitetsutdanning på høyere nivå.

Sivilingeniører omfatter alle med tittelen "sivilingeniør" i sin utdanning.⁷ Alle sivilingeniører har også universitets-/høyskoleutdanning på høyere nivå.

Variablene for foreldrenes eliteutdanningstype bygger på variablene for mors og fars eliteutdanning og viser til tilfeller der enten mor, far eller begge foreldrene er enten sivilingeniør, siviløkonom, eller jurist. Disse variablene er også kodet som dikotome variabler på samme måte som de andre variablene for sivilingeniør-, siviløkonom og juristutdanning.

⁷ Dette omfatter sivilingeniører i petroleumsøkonom, økonomiske og administrative fag, industriell miljøteknologi, biologi, fysikk, kjemi, metallurgi og petroleumsteknologi, datateknikk, data og elektronikk, informasjonsteknologi, informasjons- og kommunikasjonsteknologi, teknisk kybernetikk, elektronikk, elkraftteknikk, energi og miljø, maskinteknikk, materialteknologi, offshoreteknologi, ingeniørdesign og produksjonsteknologi, teknisk design, geofag og petroleumsteknologi, karttekniske fag, bygningsteknologi, bygge- og miljøteknikk, gruvelinje, fysikk og matematikk, industriell økonomi og teknologiledelse, naturvitenskapelige og tekniske fag, prosessautomatisering, prosessteknikk, tekniske fag og samfunnsikkerhet.

Mors inntekt og fars inntekt

Variablene er kontinuerlige og måler henholdsvis mors og fars gjennomsnittelige arbeidsinntekt, altså pensjonsgivende inntekt, for de årene enhetene i utvalget var mellom 10 og 18 år gamle. Mors og fars inntekt er videre justert etter konsumprisindeksen slik at det tas høyde for den generelle prisstigningen. I analysene brukes mødrenes og fedrenes inntekt i hundretusen med gjennomsnittinntekten blant henholdsvis alle mødrene og alle fedrene som nullpunkt. Tabellene viser dermed hvordan inntektsøkning pr. hundretusen kroner påvirker barnas sannsynlighet for å oppnå elitestillinger.

Foreldrenes inntekt

Denne variabelen måler summen av mors og fars gjennomsnittsinntekt for de årene enhetene var mellom 10 og 18 år gamle. Variabelen er kodet på samme måte og brukes på samme måte som variablene for mors og fars inntekt.

Alder

Aldersvariabelen er en kontinuerlig variabel med et nullpunkt på 24 år. Den måler dermed effekten av årevis økning i alder over 24 år. Opplysninger om stilling og inntekt er fra 2003. Siden ingen i utvalget er født senere enn 1979 var heller ingen i utvalget yngre enn 24 år i 2003.

Andregradsledd

Andregradsledd tas med i tilfeller der det ikke nødvendigvis er naturlig å anta at sammenhenger er lineære, altså at de best kan presenteres ved hjelp av en rett linje. (Skog 2004: 240). I denne studien brukes andregradsledd for mors inntekt, fars inntekt, foreldrenes samlede gjennomsnittsinntekt og alder.

Vanligvis tas andregradsledd ut av analyser og omregninger til sannsynligheter dersom de viser seg å ikke være signifikante. I denne oppgaven vil andregradsleddene tas ut dersom de verken er signifikante i analysene for menn eller kvinner. Denne oppgaven skal imidlertid primært undersøke om det finnes forskjeller mellom kvinner og menn. I tilfeller der andregradsleddene er signifikante i analysene for det ene kjønn, vil de derfor også tas med i analyser og omregninger for det andre kjønn. Dersom man hadde tatt ut andregradsleddene i analysene for det andre kjønn vil man gå ut i fra at sammenhengen er lik null, noe som ikke nødvendigvis er tilfellet selv om estimatet ikke er statistisk signifikant forskjellig fra null. Å bruke parameterestimatet for andregradsleddet for begge kjønn, selv om det kun er signifikant

for det ene kjønn, vil derfor være et riktigere grunnlag for å vurdere forskjellene mellom kvinner og menn enn å gå ut fra at denne sammenhengen er lik null for det ene kjønn.

3.3 Oversikt over data i tabeller

De fleste av de neste tabellene viser fordelingene av de uavhengige variablene etter enhetenes kjønn og elitestatus. For å unngå svært mange og store tabeller vil kun frekvensfordelinger for den første elitegruppen, der alle direktører er med, vises her. Fordelinger for de mer restriktive elitekategoriene, altså for administrerende direktører og direktører i store bedrifter, finnes i vedlegg A, B, C og D. Det er ingen store forskjeller mellom direktører generelt og administrerende direktører verken med hensyn til foreldrenes inntekt og utdanning eller egen utdanning. Foreldrene til direktører i store bedrifter har noe høyere inntekt og utdanningsnivå enn blant direktører generelt samtidig som direktørene selv oftere har universitets- eller høyskoleutdanning og eliteutdanning dersom de er direktører i store bedrifter.

Tabell 3.5 Mors og fars utdanningsnivå etter enhetenes kjønn og elitestatus

	Mors utdanningsnivå				Fars utdanningsnivå			
	Ikke elite		Elite		Ikke elite		Elite	
	Menn Prosent	Kvinner Prosent	Menn Prosent	Kvinner Prosent	Menn Prosent	Kvinner Prosent	Menn Prosent	Kvinner Prosent
Grunnutdanning	43,4	42,3	37,2	32,9	37,1	35,7	27,7	25,6
Videregående utd.	47,2	48,0	52,2	54,1	48,3	49,1	52,0	51,4
Universitet/høyskole 1	8,8	9,0	9,9	11,9	9,7	10,1	13,3	14,5
Universitet/høyskole 2	0,6	0,7	0,7	1,0	4,8	5,1	7,0	8,6
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100
N	516 946	354 920	44 165	15 489	506 879	347 905	43 361	15 197
Manglende	51 447	34 118	2 320	871	61 514	41 133	4 273	1 163

Tabell 3.5 viser at det er flere blant ikke-elitens mødre enn blant elitegruppens mødre som kun har grunnutdanning. Få av mødrene har universitets- eller høyskoleutdanning, både blant elitens og mødre og blant resten av utvalgets mødre. Det er imidlertid flere av elitegruppens mødre som har utdanning utover grunnutdanning, både i form av videregående utdanning og universitets-/høyskoleutdanning. Det er ingen store forskjeller mellom menns og kvinners mødre med hensyn til deres utdanningsnivå, verken i elitegruppen eller i ikke-eliten.

Det er færre fedre enn mødre med kun grunnutdanning, og det er også færre fedre uten videre utdanning i eliten enn i resten av utvalget. Å ha en far med utdanning på universitets- og høyskolenivå er heller ikke svært vanlig verken blant elitegruppens eller blant ikke elitens fedre. Det er imidlertid flere fedre med slik utdanning enn mødre. Videre viser tabellen at en

høyere andel av elitens fedre har utdanning utover videregående skole enn ikke-elitens fedre. Å ha en far med universitets- eller høyskoleutdanning er vanligst blant elitekvinnene.

Tabell 3.6 Foreldrenes utdanningsnivå sett samlet etter enhetenes kjønn og elitestatus

	Ikke elite		Elite	
	Menn Prosent	Kvinner Prosent	Menn Prosent	Kvinner Prosent
Grunnutdanning	24,5	23,2	17,8	15,1
Videregående utd.	57,0	57,6	57,7	57,1
Universitet/høyskole 1	13,5	13,8	17,3	19,0
Universitet/høyskole 2	5,0	5,4	7,3	8,8
Totalt	100	100	100	100
N	506 879	347 905	43 361	15 197
Manglende	61 514	41 133	3 124	1 163

Tabell 3.6 viser at det er færre tilfeller der ingen av foreldrene har utdanning utover grunnutdanning i elitegruppen enn i resten av utvalget. Videre er det en høyere andel personer med minst én universitets- eller høyskoleutdannet forelder blant elitegruppen. Andelen med slike foreldre er noe høyere blant elitekvinnene enn elitemennene.

Tabell 3.7 Mors og fars eliteutdanning

	Mor Prosent	Far Prosent
Ingen eliteutdanning	99,91	97,90
Jurist	0,05	0,43
Siviløkonom	0,01	0,38
Sivilingeniør	0,02	1,29
Totalt	100	100
N	942 432	923 523
Manglende	78 744	96 753

Det er svært få i utvalget med mødre som er enten jurist, siviløkonom eller sivilingeniør. Disse utdanningstypene er vanligere blant utvalgets fedre, men det er heller ikke svært mange fedre med slike utdanninger.

Tabell 3.8 Foreldrenes eliteutdanning etter enhetenes elitestatus

	Ikke elite	Elite
	Prosent	Prosent
Ingen eliteutdanning	98,0	96,5
Jurist	0,4	0,7
Siviløkonom	0,3	0,8
Sivilingeniør	1,2	2,0
Totalt	100	100
N	887 674	60 488
Manglende	69 757	2 357

De aller fleste, både i elitegruppen og i resten av eliteutvalget, har ingen foreldre med eliteutdanning. De absolutte forskjellene mellom disse gruppene er ikke så store, men målt i relative forskjeller, er det likevel dobbelt så vanlig å ha eliteutdannede foreldre når en selv tilhører eliten.

Tabell 3.9 Mors og fars gjennomsnittsinntekt etter enhetenes kjønn og elitestatus

	Ikke elite		Elite		Gj.snitt i hele utvalget
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	
Fars inntekt	250 747	254 353	281 112	284 512	254 045
N	460 272	324 594	36 732	13 929	835 527
Manglende	108 121	64 444	9 753	2 431	184 749
Mors inntekt	87 916	90 969	83 306	93 727	89 008
N	466 023	329 415	36 745	14 041	846 224
Manglende	102 370	59 623	9 740	2 319	174 052

Tabell 3.9 viser at elitens fedre har hatt høyere gjennomsnittsinntekt de årene personene var mellom 10 og 18 år gamle. Dette gjelder for både kvinner og menn. Elitekvinnenes og elitemennenes fedre hadde omtrent lik inntekt, men elitekvinnenes mødre hadde den høyeste inntekten de årene personene var mellom 10 og 18 år gamle mens elitemennenes mødre hadde den laveste inntekten av alle mødrene i utvalget. Fedrenes inntekt er betydelig høyere enn mødrenes inntekt i alle gruppene.

Tabell 3.10 Foreldrenes gjennomsnittsinntekt etter enhetenes kjønn og elitestatus

	Ikke elite		Elite		Gj.snitt i hele utvalget
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	
Foreldreinntekt	330 365	336 862	356 965	369 963	334 710
N	473 362	334 065	37 502	14 269	859 198
Manglende	95 031	54 973	8 983	2 091	161 078

Tabell 3.10 viser at elitegruppens foreldre hadde en høyere samlet gjennomsnittsinntekt enn resten av utvalgets foreldre de årene personene var mellom 10 og 18 år gamle. Videre ser det ut til at elitekvinnenes foreldre hadde den høyeste samlede gjennomsnittsinntekten i disse årene.

Tabellene over mors, fars og foreldrenes samlede utdanning og inntekt viser at det mangler opplysninger om mors og fars utdanning og inntekt for ganske mange i utvalget. Dette skyldes delvis at utdanning og inntekt fra utlandet ikke er registrert i databasene som dette datasettet bygger på. Foreldre med utdanning og inntekt fra utlandet vil det derfor mangle opplysninger om. Dette gjelder stort sett foreldrene til innvandrere. Det er imidlertid foreløpig få innvandrere som oppnår elitestillinger i det norske næringslivet. De manglende tilfellene er

videre jevnt fordelt over fødselsårene som er med i utvalget og ser heller ikke ut til å være systematisk fordelt over de ulike elitekategoriene, eget utdanningsnivå eller eliteutdanningstype. Dersom de manglende tilfellene ikke er systematisk fordelt, vil de heller ikke gi skjeve estimater i analysene (Skog 2004: 254-255).

Tabell 3.11 Eget utdanningsnivå etter kjønn og elitestatus

	Ikke elite		Elite	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
	Prosent	Prosent	Prosent	Prosent
Grunnutdanning	8,7	8,1	5,0	3,7
Videregående	67,8	62,8	48,5	43,6
Universitet/høgskole 1	16,8	24,2	34,7	43,8
Universitet/høgskole 2	6,8	4,9	11,8	8,9
Totalt	100	100	100	100
N	552 647	379 999	45 991	16 220
Manglende	15 746	9 039	494	140

Tabell 3.11 viser at utdanning utover videregående skole er vanligere blant personer i elitegruppen enn i ikke-eliten. Videre har elitekvinner oftere utdanning på universitets- eller høyskolenivå enn elitemenn. Det er dessuten en ganske stor andel av elitegruppen som kun har videregående utdanning. Dette kan ha sammenheng med at utdanningsnivået generelt er lavere i privat sektor sammenlignet med offentlig sektor (Gulbrandsen m. fl. 2002: 54-56). Sammenlignet med tabell 3.5 over mors og fars utdanningsnivå viser tabell 3.11 at langt færre nå kun har grunnutdanning, mens mange flere har universitets- eller høyskoleutdanning, både blant elitegruppen og blant resten av utvalget. Dette skyldes en kraftig vekst i høyere utdanning de siste tiårene, der langt flere, særlig blant kvinner, tar høyere utdanning samtidig som videregående utdanning har blitt en rettighet de fleste benytter seg av. (Hansen & Mastekaasa 2003: 69)

Tabell 3.12 Eliteutdanning etter elitestatus

	Ikke elite	Elite
	Prosent	Prosent
Ingen eliteutdanning	96,8	91,6
Jurist	0,5	0,6
Siviløkonom	0,7	3,7
Sivilingeniør	2,0	4,2
Totalt	100	100
N	932 646	62 211
Manglende	24 785	634

Tabell 3.12 viser fordelingen av jurister, siviløkonomer og sivilingeniører blant direktørene i privat sektor i Norge. Det mest påfallende ved tabellen er det store flertallet uten noen av

disse utdanningstypene. Også blant administrerende direktører har omtrent 90 % ingen form for eliteutdanning. Blant direktører i store bedrifter er denne andelen noe lavere, men også blant disse direktørene er hele 84,7 % verken sivilingeniører, jurister eller siviløkonomer⁸. Dette tyder på at ingen av disse utdanningene er klare og entydige utdanningstyper som fører frem til direktørstillinger i det norske næringslivet.

Tabell 3.13 Gjennomsnittsalder etter kjønn og elitestatus

	Ikke elite		Elite		Gj.snitt i hele utvalget
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	
Alder	37,2	36,8	41,3	39,3	37,3
N:	568 393	389 038	46 485	16 360	1 020 276
Manglende:	0	0	0	0	0

Tabell 3.13 viser at gjennomsnittsalderen er noe høyere i elitegruppen enn i resten av utvalget. Videre ser det ut til at kvinnelige direktører i gjennomsnitt er noe yngre enn mannlige direktører. Det var tidligere mindre vanlig for kvinner å ta utdanning og satse på en yrkeskarriere. De har derfor manglet nødvendig kompetanse for å få tilgang til slike stillinger og har i liten grad vært aktuelle for slike stillinger før de siste tiårene. I tillegg kan det tenkes at menn av ulike årsaker oftere enn kvinner rykker opp i direktørstillinger etter å ha vært yrkesaktive noen år. Dette kan forklare hvorfor elitekvinner har en noe lavere gjennomsnittsalder enn elitemenn.

3.4 Analysemetoder

3.4.1 Logistisk regresjon

Datamaterialet i denne oppgaven vil hovedsaklig bli behandlet med logistisk regresjon. Logistisk regresjon egner seg godt når den avhengige variabelen er kvalitativ fremfor kvantitativ slik som i denne studien. Her er målet å finne ut om informantene tilhører eliteutvalget eller ikke og hvordan dette påvirkes av ulike uavhengige variabler som kjønn, sosial bakgrunn og utdanning. Logistisk regresjon bygger på odds, altså forholdstallet mellom andelen som har en viss egenskap, for eksempel tilhørighet til elitegruppen, og andelen som ikke har denne egenskapen (Skog 2004: 352-354). I oppgaven brukes binær logistisk regresjon fordi den avhengige variabelen er dikotom. Oppgaven vil bruke binær logistisk regresjon der den avhengige variabelen er dikotom, det vil si at den har kategoriene ”ikke elite” og ”elite”. I analysene av administrerende direktører og direktører i store bedrifter

⁸ Tabell C3 og C4 i vedlegg C.

består referansekategoriene både av personer med andre former for direktørstillinger og personer uten noen former for direktørstillinger. Analysene beregner dermed hvordan oddsene for å tilhøre elitegruppen fremfor ikke-eliten påvirkes av de uavhengige variablene.

For å finne de parameterverdiene som passer best til datasettet brukes sannsynlighetsmaksimering, det vil si å søke etter de parameterverdiene som gjør at modellene en har valgt blir mest mulig lik de dataene man faktisk har (Ringdal 2001: 429). Parameterverdiene oppgis i logiter, et omregnet mål på odds som gjør det mulig å fremstille sammenhengene tilnærmet lineært der effekten av å øke den uavhengige variabelen med én enhet er den samme på alle nivåer (Skog 2004: 357-369). Verken logiter eller odds er intuitivt enkle å tolke. Parameterverdiene som er mest sentrale for oppgavens problemstillinger vil derfor regnes om til andeler og fremstilles ved hjelp av figurer som er tilknyttet hypotesene i kapittel 2.

3.4.2 Beskrivelse av modellene

De binære logistiske regresjonsanalysene for direktørstillinger generelt består av tre modeller med ulike kombinasjoner av variabler, der nye variabler legges til den foregående modellen uten at noen av de andre tas ut. Variablene er introdusert i modellene hovedsaklig etter en antagelse om tidsrekkefølge. Modell 1 viser foreldrenes utdanningsnivå og type. I modell 2 legges det til variabler for foreldrenes inntekt. Den tredje og siste modellen trekker i tillegg inn eget utdanningsnivå og utdanningstype. For å redusere antallet store tabeller, er modellen som bare viser effekten foreldrenes utdanning utelatt fra analysene av de mer restriktive elitekategoriene. I alle modellene kontrolleres det i tillegg for alder. Siden elitestillinger vanligvis oppnås sent i yrkeskarrieren er den avhengige variabelen tett knyttet til alder. Det vil derfor gi liten mening å kun undersøke bakgrunnsfaktorer uten å samtidig sammenligne personer med samme alder.

I alle modellene angis signifikansnivået til estimatene ved hjelp av stjerner. Én stjerne (*) viser til et signifikansnivå på under fem prosent. To stjerner (**) indikerer et signifikansnivå på under én prosent og tre stjerner (***) viser til et signifikansnivå på under én promille. Kolonnene "S. E" viser estimatenes standardfeil. Resultatene fra analysene presenteres og diskuteres i kapittel 4, 5 og 6.

For å vise hvor godt de estimerte modellene passer til dataene oppgis målet – 2 Log Likelihood (-2 LL). Dette målet oppgis for hver av de ulike modellene i tabellene samt for en

modell der kun konstantleddet er med. $-2 LL$ brukes som grunnlag for en Likelihood Ratio Test der en full modell, en modell med flere variabler i tillegg til konstantleddet, sammenlignes med en redusert modell med færre variabler, eventuelt en modell med kun konstantleddet. Dersom $-2 LL$ er lavere for den fulle modellen enn for den reduserte modellen, tyder dette på at den fulle modellen beskriver datasettet bedre enn den reduserte modellen. Differansen mellom modellenes mål på $-2 LL$ kalles "log likelihood ratio" (LR) og sannsynlighetsfordelingen for LR vil være tilnærmet kjikvadratfordelt med én frihetsgrad (Skog 2004: 375-376). $-2 LL$ vil oppgis for modellen med bare konstantleddet og for de andre modellene nederst i hver modell, men verken dette målet eller LR vil kommenteres ytterligere i oppgaven.

I figurene er logitene i tabellene regnet om til sannsynligheter, stort sett med utgangspunkt i estimatene fra modell 2 og 3 i tabellene. Disse figurene vil gi et mer visuelt inntrykk av sammenhengen mellom foreldrenes inntekt, utdanning, egen utdanning og sannsynlighetene for å oppnå elitestillinger for kvinner og menn.

3.4.3 Samspill

Denne oppgaven skal i hovedsak undersøke om sosial bakgrunn og utdanning har ulik effekt for kvinner og menn, altså om det finnes samspilleffekter mellom sosial bakgrunn, kjønn og utdanning. Slik statistisk interaksjon kan måles ved å inkludere produktledd i regresjonsanalysene der en definerer og inkluderer en ny variabel som er produktet av de to variablene en antar at det foreligger samspill mellom (Skog 2004: 303). I stedet for å bruke interaksjonsledd vil det i denne oppgaven presenteres separate analyser for kvinner og menn. Denne fremgangsmåten er valgt for å holde antallet variabler på et minimum slik at analysene blir enklere å tolke. I tillegg vil da standardfeilen gis mulighet til å være forskjellig i analysene for kvinner og menn. I en analyse med samspillsledd forutsettes det at standardfeilene er like i det mannlige og det kvinnelige utvalget. Begge måtene å behandle samspill vil gi like koeffisienter, men signifikanstestene vil likevel kunne bli forskjellige (Corell 2001: 1704).

For å finne ut om forskjellene mellom resultatene for kvinner og menn er statistisk signifikante beregnes differansen mellom parameterestimatene for kvinner (b_k) og menn (b_m) samt standardfeilen for denne differansen etter formelen

$$SE(b_m - b_k) = \sqrt{[SE(b_m)]^2 + [SE(b_k)]^2}$$

På grunnlag av disse verdiene gjøres en t-test for sammenligning av to parameterestimer etter formelen

$$t = (b_m - b_k) / SE (b_m - b_k)$$

Siden utvalget i denne undersøkelsen er så stort, er t-verdien tilnærmet normalfordelt. (Skog 2004: 180-181).

Signifikansnivået til de t-verdiene som er signifikante på lavere enn 5 % - nivå oppgis ved hjelp av stjerner i kolonnen ”diff.” i tabellene. Denne kolonnen viser dermed om de ulike estimatene for kvinner og menn er signifikant forskjellige eller ikke, altså hvilke variabler som har ulik effekt for kvinner og menn. Selv om figurene bygger på estimatene fra tabellen kommer ikke alltid disse forskjellene like godt frem i figurene. Dette skyldes at tabellen viser relative forskjeller i form av logiter. Når disse regnes om til sannsynligheter og fremstilles i figurene som absolutte forskjeller, kan det se ut som om sammenhengene er annerledes enn det som vises i tabellen. På grunn av disse forskjellene vil både tabellene og figurene kommenteres.

3.4.4 Tabellene i kapittel 5 og 6

Hypotese 4 og 5 som ble presentert i kapittel to hevder at mors sosiale posisjon har større betydning for kvinner enn fars sosiale posisjon og at mors sosiale posisjon har større betydning for menn enn fars sosiale posisjon. For å finne ut om dette er tilfelle er det nødvendig å beregne om differansen mellom betydningen av mors og fars sosiale posisjon er signifikant for både det mannlige og det kvinnelige utvalget. Når en beregner standardfeilen til differansen for to estimer fra samme utvalg er det nødvendig å ta hensyn til kovariansen for disse estimatene (Hagen 2000: 104). Det kan for eksempel tenkes at menn eller kvinner som har fedre med et høyt utdanningsnivå oftere også har mødre med høyt utdanningsnivå. I tabell 5.1 oppgis resultatet av beregninger for differansen mellom effektene av mors og fars utdanningsnivå, utdanningstype og inntekt. I beregningene av standardfeilen til disse differansene er det tatt hensyn til kovariansen (kor) mellom variablene for mors (b_{mor}) og fars (b_{far}) utdanningsnivå, utdanningstype og inntekt etter formelen

$$SE \text{ diff} = \sqrt{([SE (b_{mor})]^2 + [SE (b_{far})]^2 + (2*[SE (b_{mor})]*[SE (b_{far})]*kor))}$$

(Amundsen 1972: 106-107)

Videre beregnes t – verdiene til differansene etter formelen i avsnitt 3.3.3. Signifikansnivået til de t- verdiene som er signifikante på lavere enn 5 % - nivå oppgis ved hjelp av bokstaver ved siden av de aktuelle parameterestimatene i tabellen. Bokstavene viser dermed om estimatene for de ulike variablene som måler effektene av mors og fars sosiale posisjon er signifikant forskjellige. Bokstaven ”c” viser til et signifikansnivå på under fem prosent. Bokstaven ”b” indikerer et signifikansnivå på under én prosent og bokstaven ”a” viser til et signifikansnivå på under én promille.

I følge hypotese 6 skal sosial bakgrunn og egen utdanning gi større utslag ved rekruttering til mer restriktive elitestillinger enn ved rekruttering til elitestillinger generelt. For å teste denne hypotesen sammenlignes modell 2 og 3 i tabell 4.1 i kapittel 4 med modell 1 og 2 i tabell 6.1 og 6.2 i kapittel 6. Disse modellene inneholder de samme uavhengige variablene. Tabell 4.1 viser rekruttering til direktørstillinger generelt, tabell 6.1 viser administrerende direktører og tabell 6.2 viser rekruttering til direktører i store bedrifter. Siden de restriktive elitekategoriene i kapittel 6 også er en del av den vide elitekategoriene i kapittel 4, er ikke disse utvalgene uavhengige. En kan derfor ikke teste om estimatene i tabell 4.1 er signifikant forskjellige fra de tilsvarende estimatene i tabell 6.1 og 6.2, men særlig markante forskjeller mellom tabell 4.1 og tabellene i kapittel 6 vil kommenteres og diskuteres.

4 Rekruttering til elitestillinger

Dette kapittelet og de to neste kapitlene vil i tråd med problemstillingene innledningsvis undersøke om sosial bakgrunn og utdanning har lik betydning for kvinners og menns muligheter til å oppnå elitestillinger i det norske næringslivet. Dette kapittelet vil ta utgangspunkt i de tre første hypotesene som ble presentert i kapittel 2.

H1: Sosial bakgrunn i form av foreldrenes inntekt og utdanning, har sterkere betydning for kvinners rekruttering til eliteposisjoner i næringslivet i Norge enn for menn

H2: Når det tas hensyn til egen utdanning er de direkte effektene av sosial bakgrunn større for kvinner enn menn ved rekruttering til topplederstillinger i næringslivet i Norge.

H3: Eget utdanningsnivå og utdanningstype har større betydning for kvinners rekruttering til eliteposisjoner i næringslivet i Norge enn for menn.

I dette kapitlet presenteres resultater fra logistiske regresjonsanalyser som måler hvordan sosial bakgrunn og utdanning påvirker sannsynligheten for å oppnå direktørstillinger i næringslivet. Den vide elitedefinisjonen brukes som avhengig variabel der elitegruppen omfatter personer med alle typer direktørstillinger i privat sektor. Sosial bakgrunn måles som nevnt ved hjelp av foreldrenes inntekt og utdanning. Foreldrenes eliteutdanningstype angir om en eller begge foreldrene er enten sivilingeniør, jurist eller siviløkonom.

Kapittel 5 vil presentere analyser av mors og fars sosiale posisjon sett separat. Det vil diskuteres om mors og fars inntekt og utdanning har ulik effekt for kvinners og menns rekruttering til direktørstillinger i næringslivet. I kapittel 6 vil resultater fra analyser med strengere elitedefinisjoner presenteres og diskuteres. Dette vil være resultater fra analyser der elitegruppen kun omfatter administrerende direktører, samt analyser der elitegruppen består av direktører i store bedrifter. Disse analysene vil undersøke effekten av sosial bakgrunn målt som foreldrenes inntekt og utdanning sett samlet.

4.1 Sosial bakgrunn og egen utdanning ved rekruttering til elitestillinger

Tabell 4.1 viser hvordan alder, sosial bakgrunn og egen utdanning påvirker sannsynligheten for å oppnå elitestillinger for menn og kvinner.

Tabell 4.1 Betydningen av alder, sosial bakgrunn og egen utdanning for kvinners og menns rekruttering til direktørstillinger i næringslivet

	Modell 1					Modell 2					Modell 3				
	Menn		Kvinner			Menn		Kvinner			Menn		Kvinner		
	B	S.E.	B	S.E.	Diff.	B	S.E.	B	S.E.	Diff.	B	S.E.	B	S.E.	Diff.
Konstant	-5,477 ***	0,033	-5,521 ***	0,046		-5,486 ***	0,033	-5,477 ***	0,047		-5,792 ***	0,041	-6,022 ***	0,065	**
Alder	0,280 ***	0,004	0,246 ***	0,006	***	0,285 ***	0,004	0,246 ***	0,006	***	0,283 ***	0,005	0,248 ***	0,006	***
Alder kvadrert	-0,007 ***	0,0002	-0,007 ***	0,0002		-0,006 ***	0,0002	-0,006 ***	0,0002		-0,006 ***	0,0002	-0,006 ***	0,0002	
Forelder - videregående utd	0,643 ***	0,016	0,620 ***	0,026		0,520 ***	0,016	0,496 ***	0,027		0,365 ***	0,016	0,326 ***	0,027	
Forelder - universitet/høyskole 1	1,050 ***	0,019	1,062 ***	0,031		0,726 ***	0,021	0,758 ***	0,034		0,362 ***	0,022	0,359 ***	0,035	
Forelder - universitet/høyskole 2	1,111 ***	0,029	1,201 ***	0,044		0,565 ***	0,032	0,736 ***	0,048	**	0,104 **	0,033	0,222 ***	0,050	*
Juristforelder	0,050	0,072	0,086	0,103		-0,048	0,073	0,030	0,104		-0,005	0,074	0,085	0,105	
Siviløkonomforelder	0,679 ***	0,064	0,651 ***	0,093		0,351 ***	0,065	0,441 ***	0,094		0,181 **	0,066	0,262 **	0,096	
Sivilingeniørforelder	0,028	0,048	0,129	0,067		0,009	0,048	0,104	0,067		0,018	0,048	0,095	0,068	
Foreldres inntekt						0,199 ***	0,004	0,189 ***	0,008		0,164 ***	0,004	0,148 ***	0,008	
Foreldres inntekt kvadrert						-0,001 ***	0,00004	-0,001 ***	0,0001		-0,0001 ***	0,000004	-0,001 ***	0,0002	***
Videregående utdanning											0,224 ***	0,027	0,340 ***	0,049	*
Universitet/høyskole 1											1,131 ***	0,028	1,214 ***	0,050	
Universitet/høyskole 2											0,922 ***	0,035	1,196 ***	0,061	***
Jurist											-0,620 ***	0,086	-0,561 ***	0,121	
Siviløkonom											0,888 ***	0,034	1,295 ***	0,051	***
Sivilingeniør											-0,026	0,034	0,141	0,072	*
N:	491 948		335 635			491 948		335 635			491 737		335 633		
- 2LL kun konstanten:	259690,670		115395,656			259690,670		115395,656			259690,670		115395,656		
- 2LL hele modellen:	242786,279		110912,827			240784,035		110343,145			234366,745		107318,962		

SE: Standardfeil.

Diff: Differansen mellom koeffisientene for kvinner og menn.

Signifikanssannsynligheter markeres på følgende måte: ***p<0,001; **p<0,01; *p<0,05.

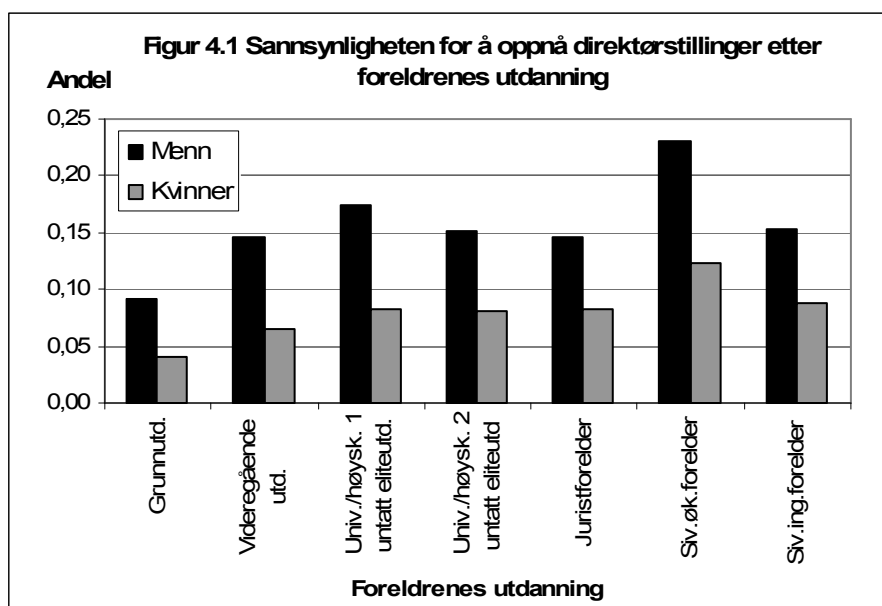
Avhengig variabels referansekategori: "ikke eliten".

4.1.1 Betydningen av sosial bakgrunn for kvinner og menn

Foreldrenes utdanning

Modell 1 viser at det å ha høyt utdannede foreldre gir økt sannsynlighet for å oppnå elitestillinger i næringslivet både for kvinner og menn. Sannsynligheten for å oppnå slike stillinger blir sterkere dess høyere utdanningsnivå foreldrene har. Å ha minst én siviløkonom blant sine foreldre gir også signifikant økning i sannsynlighet for å oppnå elitestillinger kontrollert for foreldrenes utdanningsnivå for begge kjønn. Å ha en sivilingeniør eller jurist blant sine foreldre gir ingen signifikante effekter verken for kvinner eller menn, kontrollert for foreldrenes utdanningsnivå. Effekten av foreldrenes utdanningstype og nivå ser foreløpig ikke ut til å gi store forskjeller for kvinner og menn. Alder er den eneste faktoren i denne modellen som gir signifikante forskjeller mellom kvinner og menn. Økning i alder ser ut til å ha noe større betydning for menns muligheter til å oppnå elitestillinger enn kvinner, der estimatene er 0,280 for menn og 0,246 for kvinner. Dette samsvarer godt med aldersfordelingen i eliteutvalget vist i kapittel 3 der mannlige direktører har en noe høyere gjennomsnittsalder enn kvinnelige direktører. Dette har nok sammenheng med at kvinner tidligere har manglet nødvendig utdanning og kompetanse, og kun har vært aktuelle for slike stillinger de siste årene. Det kan også tenkes at menn i større grad enn kvinner rykker opp i direktørstillinger, slik at effekten av økt alder blir sterkere for menn enn kvinner.

Det kan tenkes at effektene av foreldrenes utdanning delvis skyldes effektene av foreldrenes inntekt. Dette undersøkes i modell to der inntekt trekkes inn i analysene. Parameterestimatene for foreldrenes utdanningsnivå og for foreldre med siviløkonomutdanning, synker litt når foreldrenes inntekt tas med i analysene, men er fortsatt signifikante. Dette tyder på at effekten av foreldrenes inntekt og utdanning er korrelerte, men at disse faktorene påvirker barnas muligheter til å oppnå elitestillinger også uavhengig av hverandre. Når det kontrolleres for foreldrenes inntekt, ser det også ut til at det å ha en forelder med høyeregrads universitets- eller høyskoleutdanning har signifikant større betydning for kvinners muligheter til å oppnå direktørstillinger enn for menn. For kvinner er estimatet 0,736 og for menn er estimatet 0,565. Effekten av foreldrenes utdanning, kontrollert for foreldrenes inntekt illustreres i figur 4.1.



Figur 4.1⁹ viser at sannsynligheten for å oppnå elitestillinger stiger for både kvinner og menn med høyt utdannede foreldre, frem til det nest høyeste utdanningsnivået. Foreldrepar der minst én av foreldrene har lang universitets- eller

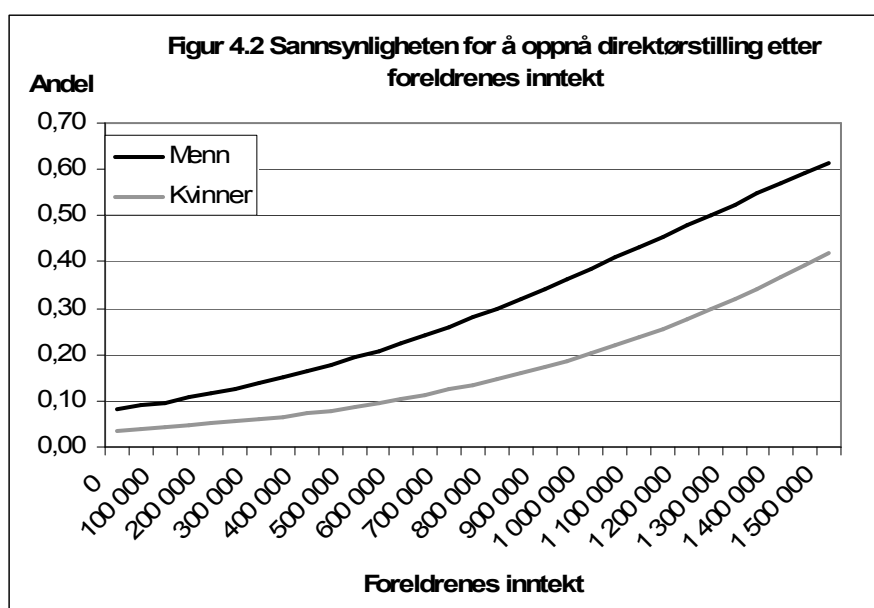
høyskoleutdanning svekker sannsynligheten for å oppnå slike stillinger sammenlignet med foreldrepar der kort universitets- eller høyskoleutdanning er det høyeste utdanningsnivået. Tabell 4.1 og figur 4.1 viser imidlertid den rene effekten av å ha foreldrenes utdanning, det vil si tilfeller der den samlede foreldreinntekten er lik gjennomsnittsinntekten. Det kan tenkes at barn av høyt utdannede foreldre som ikke tjener vesentlig mer enn gjennomsnittet heller søker andre karriereveier, f. eks. innen akademia, enn lederstillinger i næringslivet. Dette kan være noe av årsaken til at sannsynligheten for å oppnå slike stillinger synker dersom en har minst én forelder med universitets- eller høyskoleutdanning på høyt nivå. Å ha en siviløkonom blant sine foreldre styrker sannsynligheten for å oppnå elitestillinger ytterligere for både menn og kvinner.

Foreldrenes inntekt

Modell 2 viser at økt foreldreinntekt styrker sannsynligheten for å oppnå elitestillinger for både menn og kvinner når man sammenligner foreldre med likt utdanningsnivå og eliteutdanningstype. Annengradsleddet for foreldrenes inntekt er imidlertid negativt og signifikant, noe som tyder på at denne sammenhengen er kurvelineær og at den har et

⁹ Søylen for foreldrenes utdanningsnivå er predikert med grunnlag i modell 2, tabell 4.1 for en mann eller kvinne som er 45 år gammel der foreldrenes sammenlagte inntekt er lik gjennomsnittsinntekten. Søylen for juristutdannet og sivilingeniørutdannet forelder er predikert for en person der det høyeste utdanningsnivået blant foreldrene er universitet/høyskole 2 og der minst én av foreldrene er henholdsvis jurist eller sivilingeniør. Søylen for siviløkonomutdannet forelder er predikert for en person der det høyeste utdanningsnivået blant foreldrene er universitet/høyskole 1 og der minst én av foreldrene er siviløkonom. Egenskapene ved personene søylene over foreldrenes eliteutdanningstype er predikert for, er forøvrig de samme som ved søylene for foreldrenes utdanningsnivå

toppunkt. Det vil si at sannsynligheten for å oppnå elitestillinger stiger ved økt inntekt hos foreldrene opp til et visst punkt og deretter vil betydningen av økt inntekt flate ut (Skog 2004: 283). Estimater for annengradsleddet over foreldrenes inntekt er -0,001 for både kvinner og menn, mens estimatene for foreldrenes inntekt er 0,199 for menn og 0,189 for kvinner. Selv om annengradsleddene er signifikante for både kvinner og menn gir de små verdier i forhold til estimatet for foreldrenes inntekt, og effekten vil derfor flate ut ved en svært høy samlet foreldreinntekt. Resultatene tyder også på at foreldrenes inntekt har omtrent samme betydning for kvinner og menn. Effekten av foreldrenes inntekt illustreres lettere ved hjelp av figur 4.2 der logitene er regnet om til sannsynligheter.



Figur 4.2¹⁰ viser at sannsynligheten for å oppnå elitestillinger stiger ved økt foreldreinntekt. Sammenhengen er tilnærmet lineær. Det virker som om foreldreinntekten har større betydning for menn enn kvinner, men i følge modell 2 i

tabell 4.1 er denne differansen ikke signifikant. Grunnen til at grafene tyder på en større økning i effekten for menn er at logitene i tabellen måler relative forskjeller. I tabellene vil økning i sannsynlighet fra et svært lavt nivå til et middelsnivå gi høyere verdier enn den samme økningen fra et middelsnivå til et noe høyere nivå, målt i logiter. Når logitene regnes om til sannsynligheter som fremstilles i en figur som gjenspeiler absolutte forskjeller, kan sammenhengene virke noe annerledes enn i tabellene.

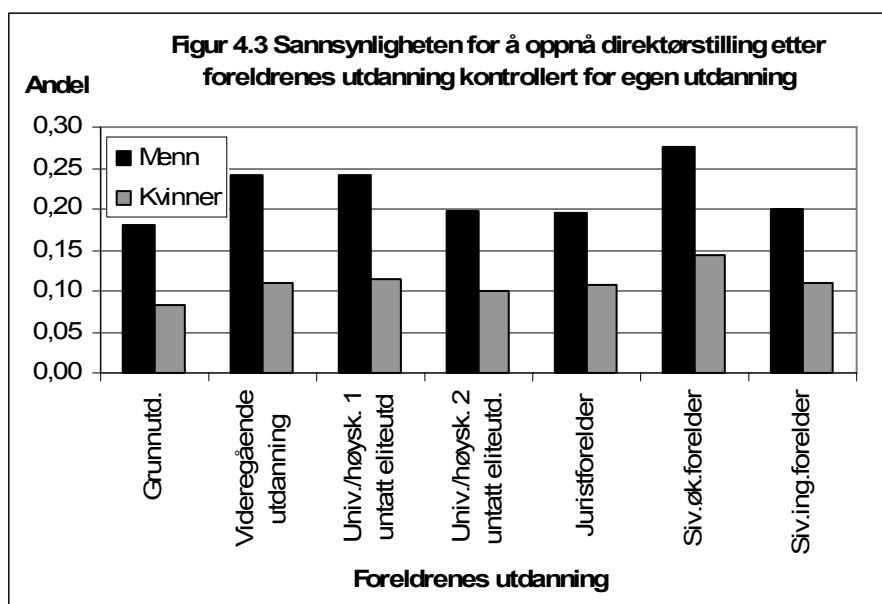
Betydningen av sosial bakgrunn kontrollert for egen utdanning

Det kan tenkes at foreldrenes utdanningsnivå, utdanningstype og inntekt påvirker mulighetene for å oppnå elitestillinger gjennom barnas eget utdanningsnivå og utdanningstype. Tidligere

¹⁰ Grafene er predikert med grunnlag i tabell 4.1, modell 2 for en mann eller kvinne som er 45 år gammel der videregående utdanning er det høyeste utdanningsnivået blant foreldrene.

forskning og teori tyder på at foreldre med høy sosial posisjon vil kunne påvirke barna sine til å velge høyere utdanning og utdanningstyper som gjør det enklere for dem å oppnå eliteposisjoner i næringslivet (Boudon 1974; Bourdieu & Passeron 1990; Hansen 1995a; Hansen & Mastekaasa 2003). Det vil i så fall være en indirekte sammenheng mellom sosial bakgrunn og sannsynligheten for å oppnå elitestillinger. I modell tre trekkes eget utdanningsnivå og utdanningstype inn i analysene for å teste dette. I tillegg testes hypotese tre som sier at sosial bakgrunn vil ha større betydning for kvinners muligheter til å oppnå elitestillinger, også når de sammenlignes med menn med samme utdanningsnivå og utdanningstype.

Modell 3 viser at dersom man sammenligner personer med likt utdanningsnivå og lik utdanningstype svekkes effekten av høyt utdanningsnivå blant foreldrene ytterligere, men sannsynligheten for å oppnå elitestillinger vil fortsatt være høyere for personer med høyt utdannede foreldre. Det er få signifikante forskjeller for kvinner og menn i effekten av å ha høyt utdannede foreldre dersom man kontrollerer for både alder, eget utdanningsnivå og egen utdanningstype, men resultatene tyder fortsatt på at å ha en forelder med lang universitets- eller høyskoleutdanning betyr mer for kvinners muligheter til å oppnå elitestillinger enn for menn. Disse estimatene er 0,104 for menn og 0,222 for kvinner. Dersom minst én av foreldrene er siviløkonom øker fortsatt sannsynligheten for å oppnå eliteposisjoner for begge kjønn selv om denne effekten også svekkes når det kontrolleres for eget utdanningsnivå og eliteutdanning. Effekten av å ha minst én siviløkonom blant sine foreldre er omtrent lik for menn og kvinner. Betydningen av foreldrenes utdanning når en også tar hensyn til egen utdanning, vises i figur 4.3.



Figur 4.3¹¹ viser at kvinners og menns sannsynlighet for å oppnå elitestillinger i næringslivet stiger når én av foreldrene har videregående utdanning sammenlignet med foreldrepar der grunnutdanning er det

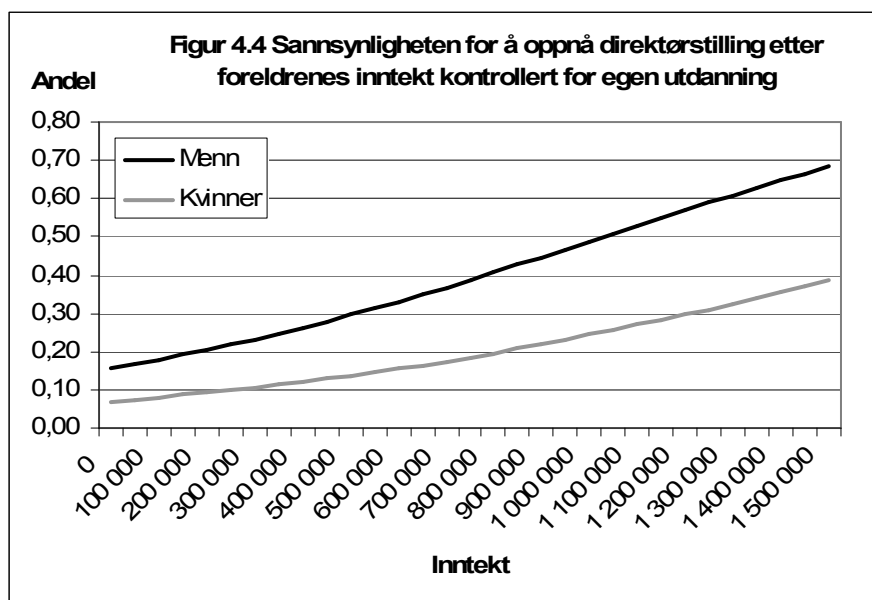
høyeste utdanningsnivået, når man sammenligner kvinner og menn med lik utdanning. Dersom minst én av foreldrene har universitets- eller høyskoleutdanning på lavere nivå styrkes ikke sannsynligheten ytterligere, verken for kvinner eller menn. Dersom mor eller far har lang universitets- eller høyskoleutdanning synker sannsynligheten for å oppnå direktørstillinger sammenlignet med foreldrepar der kort universitets- eller høyskoleutdanning eller videregående utdanning er det høyeste utdanningsnivået, også kontrollert for egen utdanning. Dette gjelder både kvinner og menn. I estimatene for høyere utdanning er vel og merke eliteutdanningstypene fortsatt ekskludert. De viser med andre ord hvordan foreldre med høyere utdanning utenom sivilingeniør, jurist og siviløkonomutdanninger påvirker sannsynligheten for å oppnå elitestillinger i næringslivet for personer som selv har kort universitets- eller høyskoleutdanning. Samtidig er det tatt hensyn til foreldrenes inntekt slik at søylene viser effektene av foreldrenes utdanning blant foreldre som ikke har inntekt over gjennomsnittsinntekten.

Figur 4.3 viser også hvordan det å ha én eller to foreldre med eliteutdanningstype påvirker sannsynligheten for å oppnå elitestillinger. Verken juristforeldre eller sivilingeniørforeldre gir økt sannsynlighet for å oppnå elitestillinger sammenlignet med foreldre med annen høyere

¹¹ Søylene for foreldrenes utdanningsnivå er predikert med grunnlag i tabell 4.1 modell 3 for en mann eller kvinne som er 45 år gammel, som selv har universitets- eller høyskoleutdanning på lavere nivå, som verken er sivilingeniør, jurist eller siviløkonom og som har foreldre med en samlet inntekt lik gjennomsnittet, ingen av foreldrene er sivilingeniør, jurist eller siviløkonom. Søylene for juristutdannet forelder og sivilingeniørutdannet forelder er predikert for en person der det høyeste utdanningsnivået blant foreldrene er universitet/høyskole 2 og der minst én av foreldrene er henholdsvis jurist eller sivilingeniør. Søylene for siviløkonomutdannet forelder er predikert for en person der det høyeste utdanningsnivået blant foreldrene er universitet/høyskole 1 og der minst én av foreldrene er siviløkonom. Egenskapene ved personene grafene over foreldrenes eliteutdanningstype er predikert for, er forøvrig de samme som ved grafene for foreldrenes utdanningsnivå.

utdanning for verken kvinner eller menn. Å ha én eller to foreldre med disse utdanningstypene har heller ingen signifikant betydning for å oppnå elitestillinger for verken kvinner eller menn sammenlignet med foreldrepar der ingen av foreldrene er jurist eller sivilingeniør jamfør tabell 4.1. Å ha én eller to siviløkonomer blant sine foreldre styrker likevel sannsynligheten for å oppnå slike stillinger, både for kvinner og menn og også når man sammenligner kvinner og menn med lik utdanning. Det kan se ut som om siviløkonomforeldre har større betydning for menn enn kvinner, men denne forskjellen er ikke signifikant jamfør tabell 4.1.

Betydningen av foreldrenes inntekt svekkes ikke like mye som effekten av foreldrenes utdanning når det tas hensyn til egen utdanning, for verken kvinner eller menn. Estimatet for foreldreinntekt er fortsatt positiv og signifikant og ser ut til å virke likt for menn og kvinner. Annengradsleddet for foreldrenes inntekt er fortsatt negativt og signifikant, slik at effekten av økning i foreldreinntekt vil nå et toppunkt og deretter flate ut, også for personer med likt utdanningsnivå og eliteutdanningstype. Disse annengradsleddene er fortsatt små. For kvinner er estimatet fortsatt 0,001, mens for menn har det sunket til 0,0001. Effekten av økt foreldreinntekt vil derfor flate ut ved et svært høyt nivå også når det tas hensyn til egen utdanning.



Figur 4.4¹² viser at sannsynligheten for å oppnå elitestillinger i næringslivet stiger med økt foreldreinntekt for både kvinner og menn. Sannsynligheten stiger imidlertid raskere for menn enn for kvinner, når man sammenligner kvinner og menn med

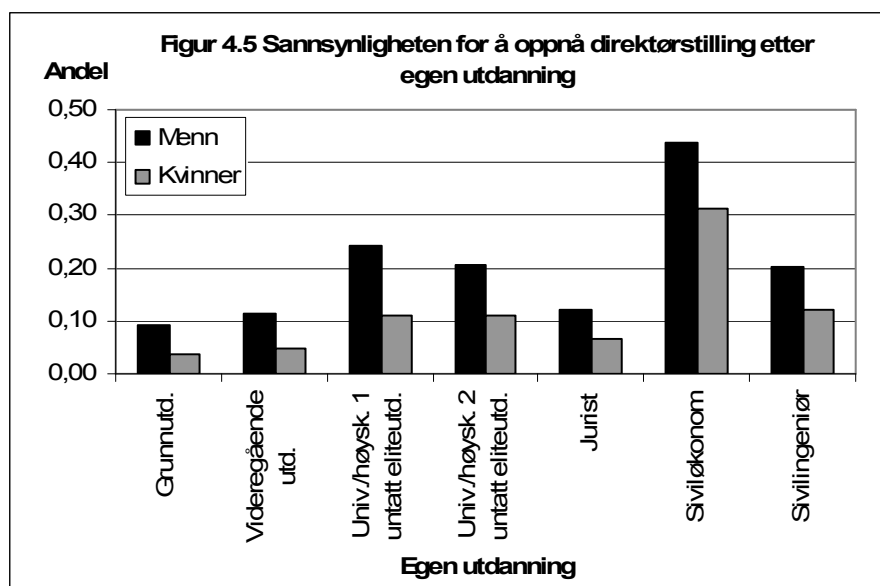
likt utdanningsnivå. Menn har større sannsynlighet for å oppnå elitestillinger enn kvinner, og denne forskjellene mellom kvinners og menns sannsynlighet for å oppnå elitestillinger er dermed større når foreldrene har høy samlet inntekt.

¹² Grafene er predikert med grunnlag i tabell 4.1 modell 3, for en mann eller kvinne som er 45 år gammel, som selv har universitets- eller høyskoleutdanning på lavere nivå, som verken er sivilingeniør, jurist eller siviløkonom og der videregående utdanning er det høyeste utdanningsnivået blant foreldrene.

Resultatene tyder på at betydningen av sosial bakgrunn er korrelert med egen utdanning. Betydningen av sosial bakgrunn er svekket, men fortsatt signifikant når det kontrolleres for eget utdanningsnivå, egen eliteutdanning og alder. Det ser derfor ut til å både være en direkte sammenheng mellom sosial bakgrunn og mulighetene til å oppnå elitestillinger, samt en indirekte sammenheng gjennom egen utdanning.

4.1.2 Betydningen av egen utdanning for kvinner og menn

Få av faktorene som måler sosial bakgrunn etter foreldrenes utdanning gir signifikante forskjeller mellom menn og kvinner. Dette tyder på at sosial bakgrunn har omtrent lik påvirkning på både kvinner og menns muligheter til å oppnå eliteposisjoner i det norske næringslivet, også dersom de selv har høyere utdanning og eliteutdanningstype. I følge modell 3 i tabell 4.1 gir imidlertid egen utdanning signifikante forskjeller mellom kvinner og menn. Både høy universitets- eller høyskoleutdanning generelt samt siviløkonomstudiet, øker kvinners muligheter for å oppnå eliteposisjoner i større grad enn menns muligheter. For kvinner er estimatet for lang høyere utdanning 1,196 og for menn er det 0,922. For personer med siviløkonomutdanning er estimatene 1,295 for kvinner og 0,888 for menn. Å være jurist svekker sannsynligheten for å oppnå elitestillinger i næringslivet, både for menn og kvinner, mens sivilingeniørstudiet ikke har signifikant betydning verken for kvinner eller menn.



Figur 4.5.¹³ viser hvordan sannsynligheten for å oppnå elitestillinger i næringslivet varierer med egen utdanning. For både kvinner og menn øker sannsynligheten for å oppnå elitestillinger

¹³. Søylen for eget utdanningsnivå er predikert med grunnlag i tabell 4.1, modell 3 for en mann eller kvinne som er 45 år gammel, som verken er sivilingeniør, jurist eller siviløkonom, som har foreldre med en samlet inntekt lik gjennomsnittet, der videregående utdanning er det høyeste utdanningsnivået blant foreldrene. Søylen for jurist og sivilingeniør er predikert for en person med utdanning på universitet/høyskole 2 som i tillegg har henholdsvis jurist- eller siviløkonomutdanning. Søylen for siviløkonomutdanning er predikert for en person med utdanning på universitet/høyskole 1 som i tillegg har siviløkonomutdanning. Egenskapene ved personene grafene over eliteutdanningstype er predikert for, er forøvrig de samme som ved grafene for foreldrenes utdanningsnivå.

ved økt utdanningsnivå frem til det nest høyeste utdanningsnivået, som er lavere grads universitets- eller høyskoleutdanning. Til forskjell fra figur 4.1 som viser betydningen av foreldrenes utdanningsnivå, stiger sannsynligheten som følge av eget utdanningsnivå mest fra videregående utdanning til kort universitets- eller høyskoleutdanning. Sannsynligheten for å oppnå elitestillinger i næringslivet synker igjen dersom en selv har lang universitets- eller høyskoleutdanning. Dette gjelder for både kvinner og menn, men forskjellen mellom nivåene innen høyere utdanning er større for menn enn for kvinner. Funnene innebærer ikke nødvendigvis at høy universitets- eller høyskoleutdanning er en ulempe i kampen om direktørstillinger, men kan tyde på at menn og kvinner med svært høy utdanning av en annen type enn eliteutdanningene heller søker mot andre typer stillinger. Eliteutdanningstypene er utelatt i estimatene for utdanningsnivåene på universitet og høyskole, også for eget utdanningsnivå. De viser med andre ord hvordan utdanning utover videregående skole utenom sivilingeniør, jurist og siviløkonomutdanninger påvirker sannsynligheten for å oppnå elitestillinger i næringslivet.

Betydningen av å ha en eliteutdanningstype for menns og kvinners muligheter til å oppnå elitestillinger i næringslivet vises også i figur 4.5. Å være sivilingeniør gir ingen endring i sannsynlighet for å oppnå elitestillinger sammenlignet med personer med annen lang høyere utdanning. I følge tabell 4.1 er heller ikke effekten av å være sivilingeniør statistisk signifikant. Jurister har imidlertid lavere sannsynlighet for å oppnå slike stillinger enn personer med annen utdanning på universitets- eller høyskolenivå. I følge tabell 4.1 er den negative effekten av å være jurist signifikant for både menn og kvinner. Dette skyldes ikke nødvendigvis at jurister er mindre ønsket i direktørstillinger enn personer med annen høyere utdanning. Det kan heller tenkes at andre stillinger enn direktørstillinger i næringslivet er mer attraktive for jurister, f. eks å bli partnere eller medeiere i store advokatfirmaer. Det er imidlertid påfallende at jurister som tidligere var ganske vanlige i direktørstillinger i næringslivet (Gulbrandsen m. fl. 2002) nå sjeldnere har slike stillinger.

Å være siviløkonom styrker sannsynligheten for å oppnå elitestillinger for både kvinner og menn. Tabell 4.1 viser at effekten av å være siviløkonom er signifikant for både menn og kvinner og at siviløkonomutdanningen betyr mer for kvinners muligheter til å oppnå slike stillinger enn for menn.

4.2 Oppsummering og hypotesenes gyldighet

Resultatene fra tabell 4.1 tyder på at sosial bakgrunn, i form av foreldrenes utdanning og inntekt, samt egen utdanning har stor betydning for både kvinners og menns muligheter til å oppnå elitestillinger i næringslivet. Det ser imidlertid ut til at sosial bakgrunn har omtrent lik betydning for kvinner og menn også når det tas hensyn til eget utdanningsnivå og utdanningstype. Hypotese 1 og 3 må derfor forkastes. Sosial bakgrunn ser ikke ut til å ha sterkere betydning for kvinner enn for menn ved rekruttering til elitestillinger i næringslivet verken når en lar være å ta hensyn til eget utdanningsnivå og eliteutdanningstype eller når en sammenligner menn og kvinner med likt utdanningsnivå og lik eliteutdanningstype. Resultatene ser likevel ut til å støtte hypotese 2. De tyder på at eget utdanningsnivå og utdanningstype har noe større betydning for kvinner enn menn ved rekruttering til elitestillinger i næringslivet. Dette gjelder særlig siviløkonomutdanning som styrker kvinners muligheter til å oppnå slike stillinger mer enn menns. Det kan være flere forklaringer til at egen utdanning har større betydning for kvinners rekruttering til eliteposisjoner enn for menn. Det kan hende at kvinner som faktisk velger høye og relevante utdanninger styrker sine muligheter til å oppnå direktørstillinger mer enn menns og at den lave kvinneandelen blant direktører i næringslivet delvis skyldes at få kvinner i riktig aldergruppe har relevant utdanning. Det kan også tenkes at kvinner i større grad trenger en relevant utdannelse for å kunne kjempe om disse stillingene på lik linje med menn. Resultatene kan også skyldes en kombinasjon av disse forklaringene. Likefullt, sannsynligheten for at kvinner med høy og relevant utdanning, skal oppnå direktørstillinger er langt lavere enn for menn med tilsvarende utdanning.

Resultatene tyder også på at egen utdanning betyr mer for mulighetene til å oppnå elitestillinger enn den direkte effekten av sosial bakgrunn. Estimatene for særlig foreldrenes utdanning, men også for foreldrenes inntekt synker når egen utdanning trekkes inn, både i analysene for kvinner og menn. Forskning har vist at sosial bakgrunn påvirker eget utdanningsvalg (bl. a. Erikson & Jonsson 1996; Hansen & Mastekaasa 2003; Shavit & Blossfeld 1993; Aamodt 1982). Resultatene i dette kapittelet tyder på at sosial bakgrunn også dermed indirekte påvirker rekrutteringsmønstrene til direktørstillinger. Personer med foreldre som har høy utdanning og høy inntekt vil oftere ta høy utdanning selv, noe som igjen ser ut til styrke mulighetene for å oppnå elitestillinger. Sosial bakgrunn har i tillegg en direkte effekt for både menn og kvinner når man sammenligner personer med lik utdanning. Dersom en

anser utdanning for å være et legitimt meritokratisk seleksjonsprinsipp, ser det ut til at rekruttering til elitestillinger i det norske næringslivet er rimelig meritokratisk siden utdanningsnivå og utdanningstype har stor betydning for hvem som oppnår slike stillinger.

5 Mors sosiale posisjon, fars sosiale posisjon og elitestillinger

I kapittel to ble det gjort rede for hvordan mor og far i kraft av sin sosiale posisjon kan virke som rollemodeller for barna. Foreldrene er utvilsomt viktige rollemodeller. Både tidligere forskning (Erikson & Jonsson 1996; Hansen 1995a; Helland 2004; Ringdal 1990; Shavit & Blossfeld 1993; Aamodt 1982) og resultatene fra kapittel fire i denne studien viser blant annet at foreldrenes inntekt og utdanning påvirker barnas utdannings- og yrkesvalg. Det ser også ut til at foreldrenes utdanning og inntekt sett under ett betyr like mye for kvinners og menns muligheter til å oppnå direktørstillinger. Det kan likevel tenkes at fars og mors sosiale posisjon har ulik betydning for kvinner og menn.

Det kan tenkes at barna blir mest påvirket av forelderens av samme kjønn, eller at særlig mor eller særlig far har stor betydning uavhengig av barnets kjønn. Det ble i kapittel to argumentert for at mors sosiale posisjon kan ha særlig sterk betydning for kvinners rekruttering til elitestillinger i næringslivet, mens fars sosiale posisjon kan være viktigere for menn. Det kan også tenkes at den forelderens med høyest sosiale posisjon vil ha størst betydning for barnas valg uavhengig av både forelderens og barnas kjønn (Dryler 1998: 102). Dette kapitlet vil undersøke sammenhengen mellom mors og fars sosiale posisjon og menn og kvinners rekruttering til direktørstillinger i næringslivet. Kapitlet tar utgangspunkt i hypotese fire og fem som ble presentert i kapittel to.

H4: Mors sosiale posisjon, i form av hennes utdanning og inntekt har større betydning for kvinners muligheter til å oppnå elitestillinger enn fars posisjon.

H5: Fars sosiale posisjon, i form av hans utdanning og inntekt har større betydning for menns muligheter til å oppnå elitestillinger enn mors sosiale posisjon.

5.1 Betydningen av mors og fars sosiale posisjon for kvinner og menn

Tabell 5.1 viser hvordan mors og fars sosiale posisjon påvirker sannsynligheten for å oppnå elitestillinger for menn og kvinner, også kontrollert for egen utdanning. Signifikansnivået til differansen mellom betydningen av mors og fars sosiale posisjon illustreres ved bokstavene a, b og c. Punkt 3.3.3 i kapittel 3 beskriver hvordan dette signifikansnivået er beregnet. Kolonnen ”diff.” angir hvilke variabler som gir signifikante forskjeller mellom menn og kvinner.

Tabell 5.1 Betydningen av alder, mors og fars sosiale posisjon og egen utdanning for kvinners og menns rekruttering til elitestillinger i næringslivet

	Modell 1						Modell 2						Modell 3						
	Menn			Kvinner			Menn			Kvinner			Menn			Kvinner			
	B	S.E.	Diff.	B	S.E.	Diff.	B	S.E.	Diff.	B	S.E.	Diff.	B	S.E.	Diff.	B	S.E.	Diff.	
Konstant	-5,520	***	0,033	-5,543	***	0,046	-5,474	***	0,034	-5,488	***	0,046	-5,747	***	0,042	-6,008	***	0,066	**
Egen alder og utdanning																			
Alder	0,285		0,004	0,249		0,006	0,287	***	0,005	0,250	***	0,006	0,285	***	0,005	0,251	***	0,006	***
Alder kvadrert	-0,007		0,0002	-0,007		0,0002	-0,006	***	0,0002	-0,007	***	0,0002	-0,006	***	0,000	-0,006	***	0,000	
Videregående utdanning													0,213	***	0,027	0,345	***	0,050	*
Universitet/høyskole 1													1,106	***	0,028	1,209	***	0,052	
Universitet/høyskole 2													0,903	***	0,036	1,198	***	0,063	***
Jurist													-0,643	***	0,088	-0,595	***	0,124	
Siviløkonom													0,887	***	0,035	1,294	***	0,052	***
Sivilingeniør													-0,037		0,035	0,135		0,073	*
Fars sosiale posisjon																			
Far videregående utd.	0,495	a ***	0,014	0,410	***	0,022	0,393	a ***	0,014	0,319	***	0,023	0,281	a ***	0,014	0,208	***	0,023	**
Far universitet/høyskole 1	0,771	a ***	0,021	0,681	a ***	0,032	0,528	a ***	0,022	0,474	a ***	0,034	0,263	a ***	0,022	0,216	a ***	0,035	
Far universitet/høyskole 2	0,760	a ***	0,031	0,723	***	0,047	0,368	a ***	0,033	0,421	c ***	0,050	0,050	b	0,034	0,103	c *	0,051	
Far jurist	0,007		0,078	0,151		0,108	-0,095		0,078	0,083		0,109	-0,065		0,080	0,124		0,110	
Far siviløkonom	0,565	***	0,068	0,618	***	0,097	0,258	***	0,069	0,441	***	0,098	0,119		0,070	0,270	**	0,100	
Far sivilingeniør	0,032		0,049	0,155	**	0,070	-0,026		0,049	0,108		0,070	-0,021		0,050	0,071		0,071	
Fars inntekt							0,202	c ***	0,005	0,173	***	0,010	0,170	***	0,005	0,137	***	0,010	**
Fars inntekt kvadrert							-0,001	b ***	0,00004	-0,009	***	0,002	-0,001	b ***	0,000	-0,007	***	0,002	**
Mors sosiale posisjon																			
Mor videregående utd.	0,355	a ***	0,013	0,394	***	0,021	0,287	a ***	0,013	0,328	***	0,021	0,167	a ***	0,014	0,178	***	0,022	
Mor universitet/høyskole 1	0,399	a ***	0,022	0,524	a ***	0,034	0,220	a ***	0,024	0,353	a ***	0,036	-0,004	a	0,024	0,053	a	0,037	
Mor universitet/høyskole 2	0,330	a ***	0,071	0,546	***	0,098	-0,016	a	0,076	0,192	c	0,103	-0,213	b **	0,077	-0,123	c	0,104	
Mor jurist	0,237		0,226	-0,256		0,359	0,136		0,229	-0,318		0,360	0,193		0,231	-0,252		0,363	
Mor siviløkonom	0,124		0,391	0,637		0,451	0,015		0,387	0,613		0,448	-0,114		0,398	0,588		0,462	
Mor sivilingeniør	-0,097		0,383	0,411		0,391	-0,130		0,384	0,374		0,391	-0,093		0,384	0,494		0,394	
Mors inntekt							0,177	c ***	0,010	0,168	***	0,015	0,167	***	0,010	0,155	***	0,015	
Mors inntekt kvadrert							-0,018	b **	0,006	-0,008		0,001	-0,020	b **	0,006	-0,008		0,005	
N:	477924			326527			477924			326527			477924			477924			
- 2 LL kun konstanten:	25303, 812			112375,760			25303, 812			112375,760			25303, 812			112375,76			
- 2 LL alle variabler:	235119,300			107774,286			233410,612			107325,978			227433,7156			104472,3954			

SE: standardfeil. Diff: Differansen mellom koeffisientene for kvinner og menn. Signifikanssannsynligheter markeres på følgende måte: ***p<0,001; **p<0,01; *p<0,05.

a,b,c indikerer at differansen mellom koeffisientene for mor og far er signifikant forskjellige; a=p<0,001; b=p<0,01; c=p<0,05.

Avhengig variablers referansekategori: "ikke eliten".

5.1.1 Mors og fars sosiale posisjon

Mors og fars utdanning

Modell 1 viser at flere av de samme faktorene som ga signifikante resultater i analysene av foreldrenes utdanning sett samlet, gir signifikante resultater i denne analysen av mors og fars utdanning. Både kvinners og menns muligheter til å oppnå elitestillinger styrkes dersom far har høyere utdanning enn grunnskole, men effekten av å ha en far med videregående utdanning eller kort høyere utdanning er noe større for menn enn kvinner. Videre tyder resultatene på at fars utdanningsnivå har større betydning for menns muligheter til å oppnå elitestillinger enn mors utdanningsnivå. For menn er koeffisientene for fars utdanningsnivå 0,495 for videregående utdanning, 0,771 for kort høyere utdanning og 0,760 for lang høyere utdanning. De tilsvarende effektene av mødrenes utdanningsnivå for menn er 0,355; 0,399 og 0,330. Å ha en far med kort høyere utdanning styrker også kvinners sannsynlighet for å oppnå slike stillinger mer enn en mor med tilsvarende utdanningsnivå, men forskjellen mellom mor og far er mindre enn blant menn. For kvinner er estimatet for fedre med kort høyere utdanning 0,681 og estimatet for mødre med tilsvarende utdanningsnivå er 0,524. Mors og fars utdanningsnivå forøvrig har omtrent lik effekt for kvinner.

Å ha en mor med utdanning utover grunnskolenivå styrker også kvinners og menns sannsynlighet for å oppnå elitestillinger i næringslivet. Selv om mors utdanningsnivå betyr omtrent det samme for kvinner som fars utdanningsnivå, tyder resultatene på at effekten av å ha en mor med kort universitets- eller høyskoleutdanning er noe høyere for kvinner enn for menn. Estimaten for mødre med dette utdanningsnivået er 0,524 for kvinner og 0,399 for menn. Universitets- eller høyskoleutdannede mødre på lavere nivå styrker dermed sannsynligheten for å oppnå elitestillinger mer for kvinner enn for menn. Å ha en mor med videregående utdanning eller lang høyere utdanning betyr omtrent det samme for kvinner og menn.

Både menns og kvinners muligheter til å oppnå elitestillinger styrkes ytterligere dersom far er siviløkonom, og denne effekten er omtrent lik for begge kjønn. Sivilingeniørutdannede fedre gir en positiv signifikant effekt for kvinner, men er ikke signifikant for menn. Å ha en juristutdannet far gir ikke signifikante effekter for verken kvinner eller menn når man sammenligner dem med fedre som har like høyt utdanningsnivå, eller annen eliteutdanningstype. Eliteutdanning blant mødre gir ingen signifikante effekter for verken kvinner eller menn. Dette kommer nok av at det finnes få mødre med disse utdanningstypene i

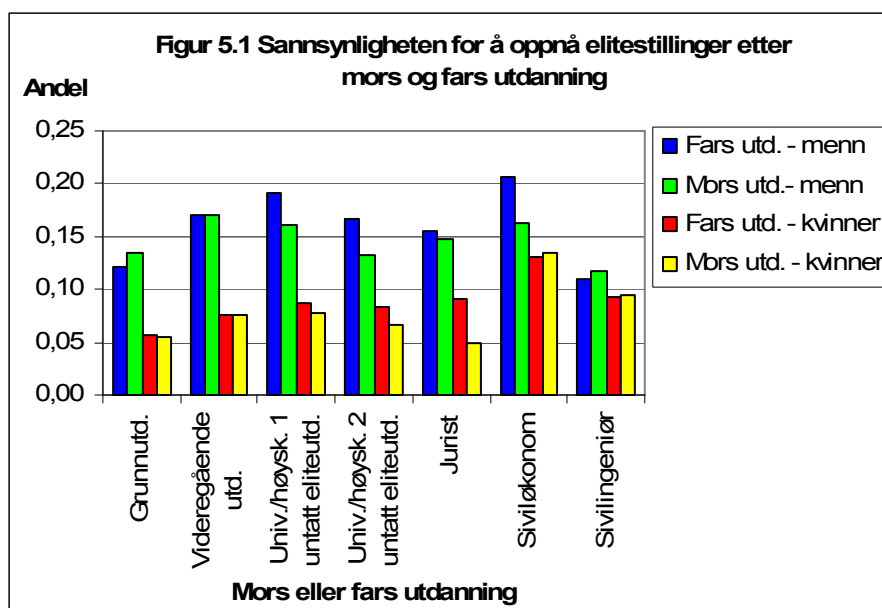
utvalget, noe de høye standardfeilen for estimatene over mors eliteutdanningstype også er en indikator på.

Det kan tenkes at effektene av mors og fars utdanning som modell 1 viser, delvis skyldes effekter av mors og fars inntekt. Dette blir undersøkt i modell 2 der mors og fars inntekt trekkes inn analysen. I modell 2 svekkes også verdiene for fars og mors utdanning. Effektene av å ha en far eller en mor med høyere utdanningsnivå enn grunnskole svekkes for både menn og kvinner når man sammenligner mødre og fedre med samme inntekt, men de er fortsatt signifikante og positive. Når det tas hensyn til foreldrenes inntekt, ser det ut til at både mors utdanningsnivå og fars utdanningsnivå betyr omtrent det samme for kvinners og menns muligheter til å oppnå elitestillinger, bortsett fra at mødre med lav universitets- eller høyskoleutdanning fortsatt styrker kvinners muligheter mer enn menns. Estimaterne for mødre med slik utdanning er i modell 2 0,353 for kvinner og 0,220 for menn.

Når en tar hensyn til mødrene og fedrenes inntekt har fars utdanningsnivå fortsatt større betydning for menn enn mors utdanningsnivå. I modell 2 er mennenes estimer for fedrenes utdanningsnivå 0,393 ved videregående utdanning, 0,528 for kort høyere utdanning og 0,368 for lang høyere utdanning. For mennenes mødre er estimatene 0,287 ved videregående utdanning og 0,220 ved kort høyere utdanning. Mødre med lang høyere utdanning har ingen signifikant betydning for verken menn eller kvinner. Dette skyldes nok at det er svært få mødre i utvalget med lang universitets- eller høyskoleutdanning. En universitets- eller høyskoleutdannet far har også signifikant større betydning for kvinners muligheter til å oppnå elitestillinger enn en mor med tilsvarende utdanningsnivå. I modell 2 betydningen av fars utdanningsnivå for kvinner 0,474 ved kort høyere utdanning og 0,421 for lang høyere utdanning. Videre er betydningen av mors utdanningsnivå for kvinner på 0,353 ved kort høyere utdanning, mens lang høyere utdanning blant kvinnenens mødre altså ikke har signifikant betydning når en tar hensyn til mødrenes og fedrenes inntekt.

Blant foreldre med eliteutdanninger er det kun siviløkonomutdannede fedre som gir signifikante effekter når man sammenligner mødre og fedre med lik inntekt.

Siviløkonomutdannede fedre styrker både kvinners og menns muligheter til å oppnå elitestillinger og denne effekten er omtrent lik for begge kjønn.



Figur 5.1¹⁴ viser at en far med universitets- eller høyskole- utdanning har større betydning for menns muligheter til å oppnå elitestillinger, enn en mor med tilsvarende utdanning. Mødre med universitets- eller

høyskoleutdanning svekker menns sannsynlighet for å oppnå slike stillinger, sammenlignet med mødre som har videregående utdanning. Dette gjelder særlig mødre med lang universitets- eller høyskoleutdanning. For kvinner har mors og fars utdanningsnivå omtrent lik betydning.

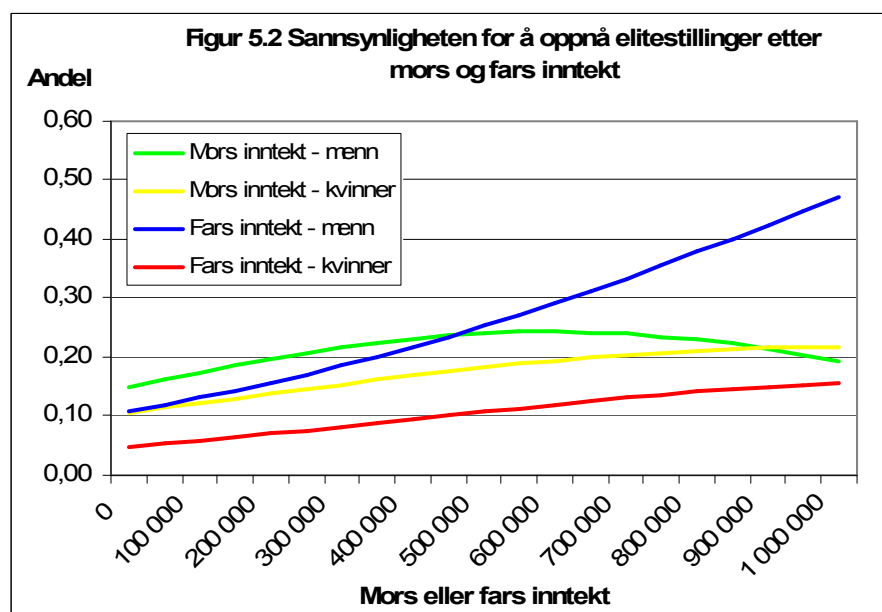
Fedre med siviløkonomutdanning styrker både menns og kvinners sannsynlighet for å oppnå elitestillinger. Siviløkonomutdannede mødre gir imidlertid ikke signifikante effekter for verken menn eller kvinner. Det kan se ut som om siviløkonomutdannede fedre styrker menns muligheter til å oppnå elitestillinger mer enn kvinners, men i følge tabell 5.1, modell 2 er ikke denne forskjellen mellom kvinner og menn signifikant. Grunnen til at grafene tyder på en større økning i effekten for menn er nok en gang at logitene i tabellen måler relative forskjeller, mens søylene i figurene viser absolutte forskjeller i form av økning i sannsynlighet.

¹⁴ Søylene for mors og fars utdanningsnivå er predikert på grunnlag av tabell 5.1, modell 2 for en mann eller kvinne som er 45 år gammel, der ingen av foreldrene har sivilingeniør, jurist eller siviløkonomutdanning, der mors inntekt er lik mødrenes gjennomsnittsinntekt og fars inntekt er lik fedrenes gjennomsnittsinntekt. I alle søylene for mors utdanning har far videregående utdanning. I alle søylene for fars utdanningsnivå har mor videregående utdanning. Søylene for mor og far med jurist eller sivilingeniørutdanning er predikert for en person der henholdsvis mor eller far har universitets- eller høyskoleutdanning på høyere nivå og i tillegg er jurist eller sivilingeniør. Søylene for mor og far med siviløkonomutdanning er predikert for en person der henholdsvis mor eller far har universitets- eller høyskoleutdanning på lavere nivå og i tillegg er siviløkonom. Egenskapene ved personene søylene over mors og fars eliteutdanningstype er predikert for, er forøvrig de samme som ved søylene for foreldrenes utdanningsnivå.

Mors og fars inntekt

Modell 2 viser at det er en positiv og signifikant sammenheng mellom både fars og mors inntekt og sannsynligheten for å oppnå elitestillinger for både kvinner og menn. Effekten av fars inntekt er samtidig kurvelineær for begge kjønn. Fars inntekt har større betydning for menns muligheter til å oppnå elitestillinger enn for kvinner, når man sammenligner fedre som ellers har lik utdanningsnivå og lik eliteutdanningstype. Estimaten for fars inntekt er 0,202 for menn og 0,173 for kvinner. For menn er betydningen av fars inntekt større enn betydningen av mors inntekt da estimatet for mors inntekt på 0,177. For kvinner er det ingen signifikante forskjeller mellom effekten av fars og mors inntekt.

Annengradsleddet for fars inntekt gir signifikante forskjeller mellom kvinner og menn. For kvinner gir annengradsleddet for fars inntekt estimatet -0,009 mens for menn er estimatet -0,001. Dette tilsier at den positive effekten av fars inntekt vil flate raskere ut for kvinner enn for menn. I analysene av menn er videre annengradsleddet for fars inntekt betydelig mye mindre enn annengradsleddet for mors inntekt, der annengradsleddet over mors inntekt gir estimatet -0,018. Dette tyder på at effekten av mors inntekt vil flate ut raskere enn effekten av fars inntekt. Kvadratleddet over mors inntekt er kun signifikant for menn og ikke for kvinner.



Figur 5.2¹⁵ viser at effekten av fars inntekt er tilnærmet lineær for menn, mens den er mer kurveformet og har mindre betydning for kvinner. For menn har fars inntekt også større betydning enn mors inntekt. Effekten av mors inntekt flater

tydeligere ut for menn, mens effekten er mer lineær for kvinner. Det er vel og merke kun 26

¹⁵ Grafene er predikert på grunnlag av tabell 5.1, modell 2 for en mann eller kvinne som er 45 år gammel, der både mor og far har videregående utdanning. I grafene for mors inntekt holdes fars inntekt konstant og er lik fedrenes gjennomsnittsinntekt. I grafene for fars inntekt holdes mors inntekt konstant og er lik mødrenes gjennomsnittsinntekt.

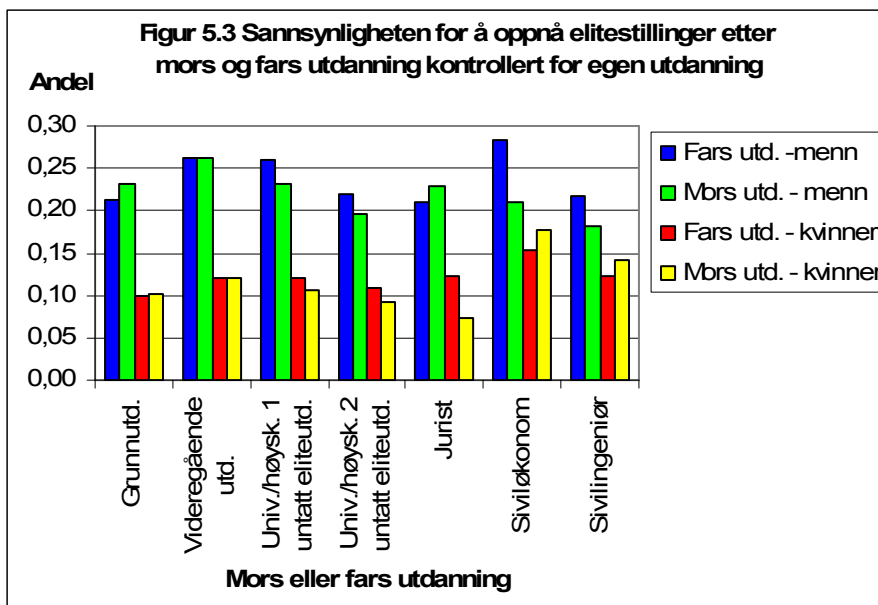
mødre i utvalget som hadde over 800 000 kr i gjennomsnittsinntekt de årene barna var mellom 10 – 18 år gamle. Denne delen av grafene for mødrenes inntekt bør derfor ikke vektlegges ved tolkning av figuren. Det er likevel over 2500 personer i utvalget som har fedre med inntekt over 800 000 kr. Figuren viser derfor effekten av inntektsøkning opp til 1 million kroner.

5.1.2 Mors og fars sosiale posisjon kontrollert for egen utdanning

Mors og fars utdanning kontrollert for egen utdanning

I modell 3 trekkes eget utdanningsnivå og egen utdanningstype inn i analysen. Når en sammenligner personer med likt utdanningsnivå og utdanningstype gir fedre med utdanning utover grunnskolen fortsatt økt sannsynlighet for å oppnå elitestillinger for både kvinner og menn. Effektene er imidlertid svakere enn i modell 2, og fedre med lang universitets- eller høyskoleutdanning gir kun signifikant effekt for kvinner, og ikke for menn, når de sammenlignes med fedre med kun grunnskoleutdanning. For menn har fortsatt fars utdanningsnivå større betydning enn mors utdanningsnivå. Mødre med høyskole- eller universitetsutdanning gir ingen signifikante effekter for verken kvinner eller menn, bortsett fra mødre med lang høyere utdanning. En mor med høyeregrads universitets- eller høyskoleutdanning svekker menns sannsynlighet for å oppnå elitestillinger sammenlignet med en mor med kun grunnskoleutdanning, også dersom mennene selv har kort universitets- eller høyskoleutdanning. Også for kvinner ser det dermed ut til at en universitets- eller høyskoleutdannet far har større betydning enn en mor med tilsvarende utdanningsnivå. Mors eliteutdanningstype gir ingen signifikante effekter for verken kvinner eller menn. Fars eliteutdanningstype gir heller ingen signifikante effekter for menn, men siviløkonomutdannede fedre styrker kvinners muligheter til å oppnå elitestillinger også når det tas hensyn til egen utdanning.

Effektene av mors og fars utdanning svekkes betydelig fra modell 1 og 2 til modell 3. Dette tyder på korrelasjon mellom foreldrenes utdanning og egen utdanning, altså at mors og fars utdanning påvirker eget utdanningsnivå og utdanningstype. Personer med høy utdanning har gjerne mødre og fedre som også har høy utdanning. Dette gjelder særlig for menn som har fedre med lang universitets- eller høyskoleutdanning. For menn er effekten av å ha en far på dette utdanningsnivået klart signifikant med estimatet 0,760 i modell 1 og 0,368 i modell 2. Estimaten synker til 0,050 når egen utdanning trekkes inn i analysen, og effekten svekkes så mye at den ikke lenger har signifikant betydning i modell 3.



Figur 5.3¹⁶ viser at betydningen av fars utdanningsnivå er omtrent lik for kvinner og menn når man sammenligner personer med kort høyere utdanning, uten eliteutdanningstype. Sannsynligheten stiger dersom mor og far har

videregående utdanning fremfor kun grunnutdanning. For menn er denne stigningen sterkere for far enn for mor. Å ha en far med kort universitets- eller høyskoleutdanning gir ingen ytterligere økning i sannsynligheten for å oppnå slike stillinger, verken for kvinner eller menn. Dersom far har lang universitets- eller høyskoleutdanning vil sannsynligheten for å oppnå elitestillinger være lavere for både kvinner og menn enn dersom far kun har videregående utdanning eller kort universitets- eller høyskoleutdanning.

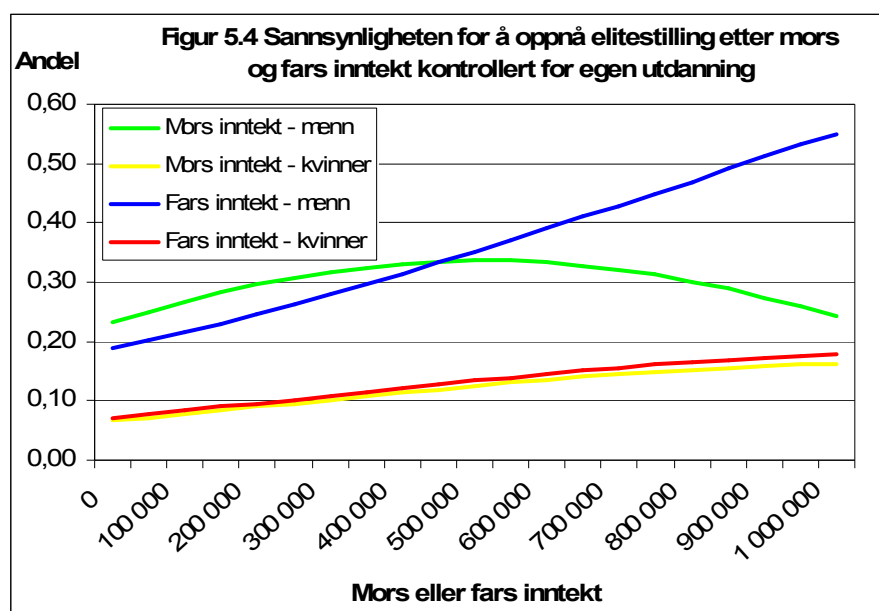
For menn der mor har høyeregrads universitets- eller høyskoleutdanning er sannsynligheten lavere for å oppnå elitestillinger enn for menn der mor kun har grunnutdanning. Figuren gir inntrykk av at dette også er tilfellet for kvinner med en universitets- eller høyskoleutdannet mor på høyere nivå sammenlignet med kvinner med en mor med grunnutdanning, men for kvinner er ikke denne forskjellen statistisk signifikant. I følge modell 3 i tabell 5.1 er det videre kun fedre med siviløkonomutdanning som gir signifikant betydning blant mødre og fedre med eliteutdanningstype. Å ha en siviløkonomutdannet far styrker sannsynligheten for å oppnå elitestillinger, men denne effekten er kun signifikant for kvinner og ikke for menn når det kontrolleres for eget utdanningsnivå og inntekt.

¹⁶Søylene for mors og fars utdanningsnivå er predikert på grunnlag av tabell 5.1, modell 3 for en mann eller kvinne som er 45 år gammel, med universitets- eller høyskoleutdanning på lavere nivå, men uten eliteutdanning. De er videre predikert med samme forutsetninger som søylene for utdanningsnivå i figur 5.1. Søylene for mor og far med jurist, siviløkonom eller sivilingeniørutdanning er predikert med samme prinsipper som søylene for mor mors og fars eliteutdanningstype i figur 5.1, men med utgangspunkt i modell 3. I tillegg til har personene de er predikert for universitets- eller høyskoleutdanning på lavere nivå samtidig som de verken har jurist, siviløkonom eller sivilingeniørutdanning.

Mors og fars inntekt kontrollert for egen utdanning

Modell 3 viser videre en positiv sammenheng både mellom fars og mors inntekt og sannsynligheten for å oppnå elitestillinger også kontrollert for egen og utdanning og alder. Effekten av fars inntekt er fortsatt større for menn enn kvinner, der estimatene er 0,170 for menn og 0,137 for kvinner. Fars inntekt ser likevel ut til å bety det samme for menns muligheter til å oppnå elitestillinger som mors inntekt, når en tar hensyn til mennenes egen utdanning. Fars inntekt betyr også det samme for kvinner som mors inntekt. Effekten av mors inntekt ser videre ut til å være den samme for kvinner og menn.

Annengradsleddet over mors inntekt er signifikant for menn, men ikke for kvinner. Dette tyder på at effekten av økende inntekt hos mor vil flate ut for menn, mens sammenhengen er mer lineær for kvinner, også kontrollert for egen utdanning. For menn er annengradsleddet for mors inntekt signifikant større enn for fars inntekt, med estimatene -0,020 for mors inntekt og -0,001 for fars inntekt. For menn tyder dette på at effekten av mors inntekt vil flate raskere ut enn effekten av fars inntekt.



Figur 5.4¹⁷ viser at fars og mors inntekt har tilnærmet lik betydning for kvinners muligheter til å oppnå elitestillinger. For menn er effekten av fars inntekt tilnærmet lineær, mens effekten av mors inntekt flater tydeligere ut. Det er igjen viktig å ikke

vektlegge den delen av grafene for mødrenes inntekt som viser inntektsøkning over 800 000 kroner fordi det er få mødre med så høy inntekt.

¹⁷ Grafene er predikert på grunnlag av tabell 5.1, modell 3 for en mann eller kvinne som er 45 år gammel, som har høyskole- eller universitetsutdanning på lavere grad, som ikke har eliteutdanning og der både mor og far har videregående utdanning. I grafene for mors inntekt holdes fars inntekt konstant og er lik fedrenes gjennomsnittsinntekt. I grafene for fars inntekt holdes mors inntekt konstant og er lik mødrenes gjennomsnittsinntekt.

5.2 Oppsummering og hypotesenes gyldighet

Resultatene fra tabell 5.1 tyder på at høy inntekt og utdanning både hos mor og far styrker menns og kvinners muligheter for å oppnå direktørstillinger også når en tar hensyn til egen utdanning. Det ser imidlertid ikke ut til at mors og fars sosiale posisjon har lik betydning.

Både fars utdanningsnivå og inntekt har større betydning for menn enn kvinner. For menn har også fars utdanningsnivå og inntekt større betydning enn mors utdanningsnivå og inntekt. Når en tar hensyn til egen utdanning, har fars utdanningsnivå større betydning enn mors utdanningsnivå for både kvinner og menn. For menn har fortsatt høy inntekt hos far større betydning enn høy inntekt hos mor, og fars inntekt har fortsatt større betydning for menn enn kvinner. Disse resultatene støtter hypotese 5 og tyder på at fars sosiale posisjon har større betydning for menns muligheter til å oppnå eliteposisjoner enn mors sosiale posisjon. I tillegg ser fars sosiale posisjon ut til å ha større betydning for menn enn for kvinner.

Resultatene tyder videre på at både mors utdanningsnivå og inntekt betyr omtrent det samme for kvinner som fars utdanningsnivå og inntekt ved rekruttering til direktørstillinger. Når en tar hensyn til kvinnenens egen utdanning, har mors utdanningsnivå svakere betydning enn fars utdanningsnivå. Mors inntekt og utdanningsnivå har også omtrent samme betydning for kvinner og menn, bortsett fra at mødre med kort universitets- eller høyskoleutdanning styrker kvinners muligheter for å få elitestillinger mer enn menns. Mors inntekt har også omtrent lik betydning for kvinner og menn, men sammenhengen er tydeligere kurveformet for menn og tilnærmet lineær for kvinner. Resultatene tyder på at mors og fars sosiale posisjon har omtrent samme betydning for kvinners muligheter til å oppnå elitestillinger. Hypotese 4, som hevder at mors sosiale posisjon har større betydning for kvinners muligheter til å oppnå elitestillinger enn fars sosiale posisjon, må derfor forkastes. Mors sosiale posisjon ser i tillegg ut til å ha omtrent samme betydning for kvinner og menn. Det ser dermed ut til at menn blir mest påvirket av den forelderen som har samme kjønn som dem selv ved rekruttering til elitestillinger i næringslivet, mens dette ikke er tilfellet for kvinner.

6 Administrerende direktører og direktører i store bedrifter

Resultatene fra analysene i kapittel 4 tyder på at egen utdanning har større betydning enn sosial bakgrunn ved rekruttering til elitestillinger i næringslivet. Videre viser analysene at sosial bakgrunn har omtrent lik betydning for kvinner og menn, og at utdanning har noe større betydning for kvinners enn menns muligheter til å oppnå slike stillinger. Det kan tenkes at disse sammenhengene påvirkes av hvordan elitestillinger defineres. I kapittel 4 ble det brukt en vid elitedefinisjon der elitestillinger omfatter alle typer direktørstillinger i næringslivet. I dette kapitlet brukes det derfor to mer restriktive operasjonaliseringer av elitekategoriene. I den første operasjonaliseringen består eliten kun av administrerende direktører, etter Statistisk Sentralbyrås inndeling. I den andre operasjonaliseringen tas det hensyn til bedriftens størrelse, der elitegruppen består av direktører i de 25 % største bedriftene av alle bedriftene i utvalget.

Jamfør kapittel 2 er det grunn til å tro at sosial bakgrunn og utdanning vil gi klarere utslag ved rekruttering til særlige attraktive direktørstillinger, noe administrerende direktører og direktørstillinger i store bedrifter kan antas å være. Samtidig er ansettelsesprosessene gjerne mer byråkratiske i store bedrifter der lederstillinger i mindre grad går i arv. Når en tar hensyn til egen utdanning kan det derfor tenkes at den direkte effekten av sosial bakgrunn vil ha svakere betydning ved rekruttering til elitestillinger i store bedrifter, enn ved rekruttering til direktørstillinger generelt. De to siste hypotesene er basert på disse antagelsene. De vil testes i dette kapitlet ved å sammenligne tabell 4.1 der elitekategorien består av alle typer direktørstillinger, med tilsvarende analyser for administrerende direktører og direktører i store bedrifter.

H6: Sosial bakgrunn og utdanning gir større utslag ved rekruttering til mer restriktive elitekategorier enn ved rekruttering til direktørstillinger generelt, også når det gjelder forskjellene i betydningen av sosial bakgrunn og utdanning for kvinner og menn.

H7: Når det tas hensyn til egen utdanning gir de direkte effektene av sosial bakgrunn svakere utslag ved rekruttering til direktørstillinger i store bedrifter enn ved rekruttering til elitestillinger generelt.

6.1 Rekruttering til administrerende direktører i næringslivet

Tabell 4.1 viser hvordan sannsynligheten for å bli administrerende direktør i næringslivet påvirkes av alder, sosial bakgrunn og kjønn.

**Tabell 6.1 Betydningen av alder, sosial bakgrunn og egen utdanning for
kvinner og menns rekruttering til administrerende direktører i næringslivet**

	Modell 1						Modell 2							
	Menn			Kvinner			Menn			Kvinner				
	B	S.E		B	S.E	Diff.	B	S.E.		B	S.E.	Diff		
Konstant	-6,445	***	0,061	-5,807	***	0,079	***	-6,608	***	0,073	-5,752	***	0,101	***
Alder	0,211	***	0,008	0,133	***	0,011	***	0,209	***	0,008	0,134	***	0,011	***
Alder kvadrert	-0,003	***	0,000	-0,004	***	0,000		-0,003	***	0,000	-0,004	***	0,000	
Forelder - videregående utd	0,509	***	0,030	0,296	***	0,050	***	0,426	***	0,030	0,246	***	0,050	**
Forelder - universitet/høyskole 1	0,523	***	0,040	0,383	***	0,066		0,334	***	0,041	0,247	***	0,068	
Forelder - universitet/høyskole 2	0,313	***	0,060	0,417	***	0,097		0,084		0,062	0,266	**	0,100	
Juristforelder	0,179		0,126	0,032		0,220		0,194		0,127	0,055		0,221	
Siviløkonomforelder	0,345	**	0,114	0,354		0,204		0,223		0,115	0,303		0,205	
Sivilingeniørforelder	0,029		0,090	-0,124		0,153		0,042		0,090	-0,127		0,154	
Foreldres inntekt	0,261	***	0,010	0,118	***	0,016	***	0,235	***	0,010	0,106	***	0,016	***
Foreldres inntekt kvadrert	-0,011	***	0,002	-0,007	*	0,003		-0,010	***	0,002	-0,007	*	0,003	
Videregående utdanning								0,141	**	0,046	-0,164	*	0,073	***
Universitet/høyskole 1								0,660	***	0,049	0,308	***	0,077	***
Universitet/høyskole 2								0,433	***	0,065	-0,102		0,118	***
Jurist								-0,438	**	0,163	-0,307		0,284	
Siviløkonom								0,662	***	0,061	0,295	*	0,141	*
Sivilingeniør								-0,041		0,068	0,148		0,182	
N:			491 948			335 635				491 948			335 635	
- 2LL kun konstanten:			92152,939			37615,277				92152,939			37615,277	
- 2LL alle variabler:			91384,598			37557,479				90712,094			37399,778	

6.1.1 Betydningen av sosial bakgrunn

Omtrent de samme faktorene har signifikant betydning både for rekruttering til direktørstillinger generelt og for rekruttering til administrerende direktører. Å ha foreldre med utdanning utover grunnskolen og høy inntekt styrker både kvinners og menns muligheter til å oppnå slike stillinger, uansett om det tas hensyn til egen utdanning eller ikke.

I både tabell 4.1 og 6.1 synker effektene av foreldrenes utdanningsnivå, når en tar hensyn til egen utdanning. I tabell 4.1 er effektene av foreldrenes utdanningsnivå fortsatt signifikante også når en tar hensyn til kvinner og menns egen utdanning. I tabell 6.1, modell 2 er effektene av foreldrenes utdanningsnivå stort sett fortsatt signifikante, bortsett fra effekten av lang universitets- eller høyskoleutdanning blant foreldrene for menn. Dette estimatet er 0,313 i modell 1, men synker til 0,084 når det tas hensyn til mennenes egen utdanning. Å ha en jurist eller sivilingeniør blant sine foreldre gir ingen signifikante effekter verken for mulighetene til å oppnå direktørstillinger generelt eller for å bli administrerende direktør. Å ha minst én siviløkonomutdannet forelder virker positivt for både kvinner og menn ved rekruttering til direktørstillinger generelt uansett om det tas hensyn til egen utdanning eller ikke, men ved rekruttering til administrerende direktører er denne effekten kun signifikant for menn. For menn synker videre koeffisienten for siviløkonomutdannet forelder fra 0,345 i modell 1, tabell 6.1 til 0,223 i modell 2, og er ikke lenger signifikant når det tas hensyn til mennenes egen utdanning. Effekten av økt foreldreinntekt er imidlertid positiv og rimelig stabil når egen utdanning trekkes inn i analysen for både kvinner og menn, og både ved rekruttering til direktørstillinger generelt og til administrerende direktører. I både tabell 4.1 og tabell 6.1 er kvadratleddet for foreldrenes inntekt også negativt og signifikant for begge kjønn, noe som tyder på at effektene av foreldrenes inntekt er kurvelineære og etter hvert vil nå et toppunkt.

Selv om omtrent de samme faktorene ved sosial bakgrunn i tabell 4.1 og i tabell 6.1 gir signifikante resultater, betyr de ikke helt de samme for kvinner og menn i de to analysene. Ved rekruttering til direktørstillinger generelt (4.1) har både foreldrenes inntekt og utdanning stort sett lik betydning for kvinner og menn, uavhengig om en tar hensyn til egen utdanning eller ikke. Ved rekruttering til administrerende direktører (6.1) styrkes menns muligheter mer enn kvinners muligheter dersom videregående utdanning er det høyeste utdanningsnivået blant foreldrene. Ved videregående utdanning blant foreldrene er koeffisientene i modell 1, tabell 6.1, 0,509 for menn og 0,296 for kvinner. Når en tar hensyn til egen utdanning i modell 2 er denne forskjellen fortsatt signifikant der estimatet for menn er 0,426 og estimatet for

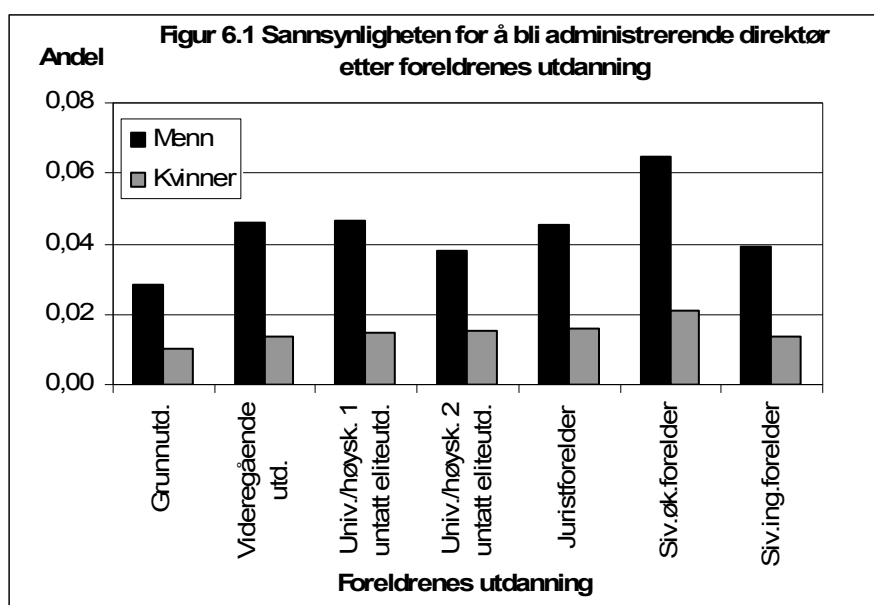
kvinner er 0,246. Å ha minst én forelder med det høyeste utdanningsnivået styrker kvinners muligheter til å bli administrerende direktør, men er ikke signifikant for menn når en tar hensyn til egen utdanning.

Økt foreldreinntekt styrker også menns muligheter for å bli administrerende direktør mer enn kvinners, uavhengig av om det tas hensyn til egen utdanning eller ikke. Mennenes estimater for foreldreinntekt er 0,261 i modell 1 og 0,235 ved hensyn til egen utdanning i modell 2. Tilsvarende estimater for kvinner er 0,118 og 0,106. I tillegg viser disse estimatene at effekten av foreldrenes inntekt som nevnt er rimelig stabil når egen utdanning trekkes inn i analysen, for både kvinner og menn.

Å ha en forelder med universitets- eller høyskoleutdanning ser ut til å ha mindre betydning ved rekruttering til administrerende direktører enn til direktørstillinger generelt for både kvinner og menn. For kvinner gjelder dette også foreldre med videregående utdanning. Tabell 4.1 viser rekruttering til direktørstillinger generelt og i modell 2 er koeffisientene for kvinner 0,758 og 0,736 for foreldrepar der henholdsvis kort og lang universitets- eller høyskoleutdanning er det høyeste utdanningsnivået. I tabell 6.1 som viser rekruttering til administrerende direktører, er koeffisientene i tilsvarende modell 1 0,383 og 0,417. Mennenes estimater er 0,726 for foreldre med kort høyere utdanning og 0,565 for foreldre med lang høyere utdanning i tabell 4.1, modell 2. I tabell 6.1, modell 1 er tilsvarende estimater for menn 0,523 og 0,313. Når det tas hensyn til egen utdanning i modell 2 utjevnes disse forskjellene mellom tabell 4.1 og 6.1, og foreldrenes utdanning virker omtrent likt ved rekruttering til begge elitekategoriene.

For menn er effekten av foreldrenes inntekt sterkere ved rekruttering til administrerende direktører enn ved rekruttering til elitestillinger generelt. Koeffisientene for effekten av foreldrenes inntekt for menn er 0,199 i tabell 4.1, modell 2 mot 0,261 i tabell 6.1, modell 1. Disse estimatene og differansen mellom dem forandrer seg lite når en tar hensyn til mennenes egen utdanning. For kvinner har imidlertid foreldrenes inntekt svakere betydning ved rekruttering til administrerende direktører enn til direktørstillinger generelt. Koeffisientene for effekten av foreldrenes inntekt for kvinner er 0,189 i tabell 4.1, modell 1 mot 0,118 i tabell 6.1, modell 2. Når det tas hensyn til kvinnenes utdanning har foreldrenes inntekt omtrent samme betydning ved rekruttering til direktørstillinger generelt, som ved rekruttering til administrerende direktører.

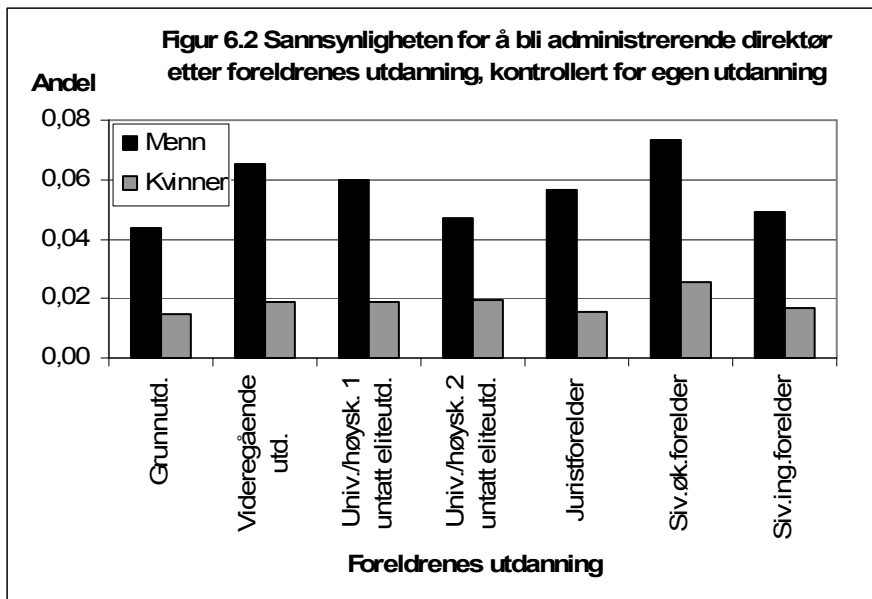
Sammenhengen mellom sannsynligheten for å bli administrerende direktør og foreldrenes utdanning samt foreldrenes inntekt vises i figur 6.1, 6.2, 6.3 og 6.4. Markante forskjeller mellom koeffisientene i tabell 4.1 og tilsvarende koeffisienter i tabell 6.1 kommer ikke tydelig frem dersom man sammenligner figurene i kapittel 4 med figur 6.1, 6.2, 6.3 og 6.4, selv om figurene er på basert modellene som sammenlignes. Dette skyldes at figurene viser absolutte, og ikke relative effekter slik tabellen viser. Andelen som blir administrerende direktører er lavere enn andelen som oppnår direktørstillinger generelt, også i tilfeller der foreldrene har høy utdanning og inntekt. Figurene vil derfor bare tydeliggjøre effektene av foreldrenes utdanning og inntekt ved rekruttering til administrerende direktører.



I følge figur 6.1¹⁸ stiger kvinners sannsynlighet for å bli administrerende direktør jevnt med foreldrenes utdanningsnivå. For menn stiger sannsynligheten noe dersom én eller begge foreldrene har

videregående utdanning, sammenlignet med menn der foreldrene kun har grunnskoleutdanning. For menn gir kort universitets- eller høyskoleutdanning blant foreldrene liten ytterligere økning i sannsynligheten for å bli administrerende direktører, og sannsynligheten synker dersom mennene har foreldre med det høyeste utdanningsnivået. I likhet med analysene i kapittel 4 er vel og merke effekten av eliteutdanningstypene utelatt fra resultatene og søylene for foreldre med universitets- eller høyskoleutdanning. Juristforeldre eller sivilingeniørforelder gir ingen signifikante effekter for verken menn eller kvinner i følge tabell 6.1, modell 1 mens å ha minst én siviløkonomforelder styrker sannsynligheten for menn. Effekten av å ha minst én siviløkonomforelder er ikke signifikant for kvinner.

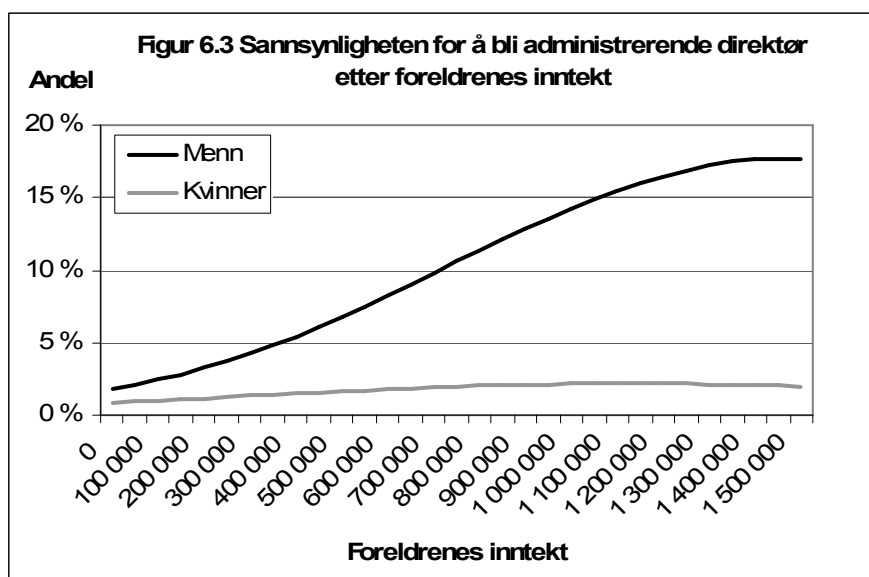
¹⁸ Søylene for foreldrenes utdanningsnivå er predikert på grunnlag av estimatene i tabell 6.1, modell 1 for en mann eller kvinne som er 45 år gammel og som har foreldre med en samlet inntekt lik gjennomsnittet, ingen av foreldrene er sivilingeniør, jurist eller siviløkonom. Søylene for foreldrenes eliteutdanningstype er predikert på samme måte som i figur 4.1, men på grunnlag av estimatene fra tabell 6.1, modell 1.



Figur 6.2¹⁹ viser effekten av foreldrenes utdanning for kvinner og menn som selv har universitets- eller høyskoleutdanning på lavere nivå. Som i figur 4.3 og figur 6.1 er effekten av økning i foreldrenes utdanningsnivå størst

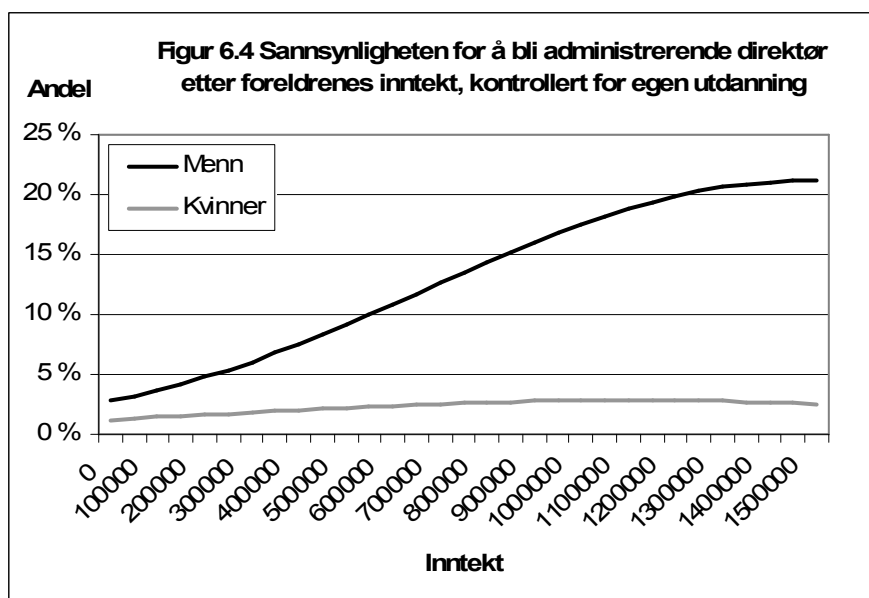
fra grunntdanning til videregående utdanning. For kvinner gir høyere utdanning blant foreldrene liten ytterligere effekt. For menn synker sannsynligheten for å bli administrerende direktør dersom minst én av foreldrene har kort universitets- eller høyskoleutdanning, og den synker ytterligere dersom minst én av foreldrene har lang universitets- eller høyskoleutdanning. I følge tabell 6.1, modell 2 har foreldre med høyere utdanning ingen signifikant betydning for menns sannsynlighet til å bli administrerende direktører, sammenlignet med menn der foreldrene kun har grunntdanning. I følge tabell 6.1, modell 2 er effekten av å ha en jurist, sivilingeniør eller siviløkonom blant sine foreldre ikke signifikant, verken for kvinner eller menn, når en tar hensyn til egen utdanning.

¹⁹ Søylene for foreldrenes utdanningsnivå er predikert med grunnlag i tabell 6.1, modell 2 for en mann eller kvinne som er 45 år gammel, som selv har universitets- eller høyskoleutdanning på lavere nivå, som verken er sivilingeniør, jurist eller siviløkonom og som har foreldre med en samlet inntekt lik gjennomsnittet, ingen av foreldrene er sivilingeniør, jurist eller siviløkonom. Søylene for foreldrenes eliteutdanningstype er predikert på samme måte som i figur 4.3, men på grunnlag av estimatene fra tabell 6.1, modell 2.



Figur 6.3²⁰ viser at sannsynligheten for å bli administrerende direktør stiger med økende foreldreinntekt, særlig for menn. Høy foreldreinntekt har klart større betydning for menn enn for kvinner. Effekten av økt foreldreinntekt

flater ut rimelig raskt for kvinner, mens for menn flater den ikke ut før den samlede foreldreinntekten er på rundt 1, 3 millioner kroner.



Figur 6.4²¹ viser sammenhengen mellom foreldrenes inntekt og sannsynligheten for å bli administrerende direktør for menn og kvinner som selv har kort universitets- eller høyskoleutdanning. Sannsynligheten for å

bli administrerende direktør styrkes fortsatt av økende foreldreinntekt, og høy foreldreinntekt har fortsatt klart større betydning for menn enn kvinner ved rekruttering til administrerende direktører.

²⁰ Grafene er predikert med grunnlag i estimatene fra modell 1, tabell 6.1 for en mann eller kvinne som er 45 år gammel der videregående utdanning er det høyeste utdanningsnivået blant foreldrene.

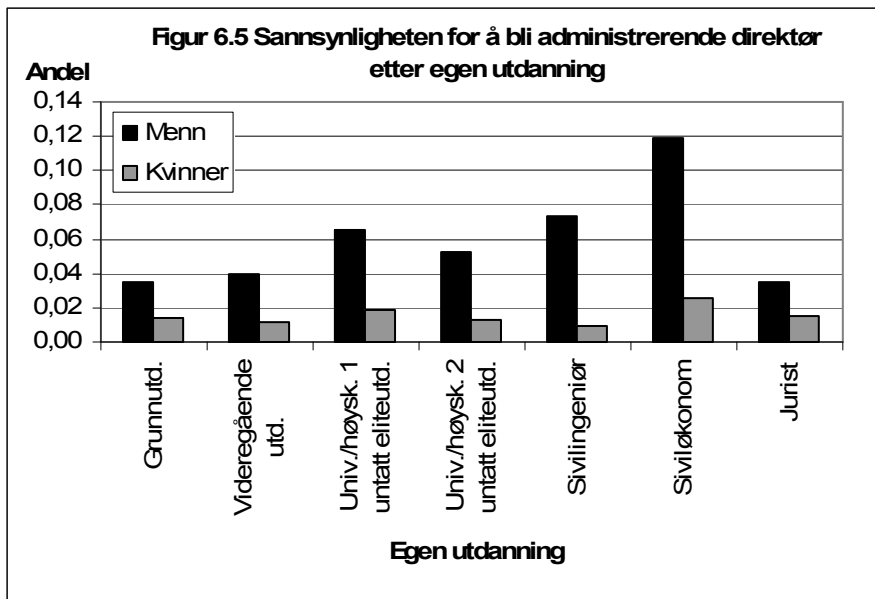
²¹ Grafene er predikert med grunnlag i estimatene fra modell 2, tabell 6.1 for en mann eller kvinne som er 45 år gammel, som selv har universitets- eller høyskoleutdanning på lavere nivå, som verken har sivilingeniør, jurist, eller siviløkonomutdanning og der videregående utdanning er det høyeste utdanningsnivået blant foreldrene.

6.1.2 Betydningen av egen utdanning

Analysene av rekruttering til direktørstillinger generelt i kapittel 4 viste at egen utdanning har større betydning enn sosial bakgrunn for både kvinner og menn. Ved rekruttering til administrerende direktører har imidlertid eget utdanningsnivå klart større betydning for menn enn for kvinner. Menns muligheter styrkes ved alle utdanningsnivåer utover grunnskolen, særlig ved kort universitets- eller høyskoleutdanning. For kvinner styrkes sannsynligheten for å bli administrerende direktør ved kort universitets- eller høyskoleutdanning, men kvinner med videregående utdanning har lavere sannsynlighet for å oppnå slike stillinger enn kvinner med grunnutdanning. Lang universitets- eller høyskoleutdanning gir ingen signifikante effekter for kvinner. Det ser dermed ut til at universitets- eller høyskoleutdannede foreldre har større betydning for kvinner, enn dersom de selv har lang universitets- eller høyskoleutdanning.

Å være siviløkonom styrker sannsynligheten for å bli administrerende direktør for både kvinner og menn. Ved rekruttering til direktørstillinger generelt hadde siviløkonomutdanningen større betydning for kvinner, jamfør kapittel 4. Ved rekruttering til stillinger som administrerende direktør har imidlertid denne utdanningen svakere betydning for kvinner enn for menn. De to andre eliteutdanningstypene gir ingen signifikante effekter for kvinner, mens mannlige jurister har lavere sannsynlighet for å bli administrerende direktør enn menn uten juristutdanning. Som nevnt i kapittel 4 skyldes ikke dette nødvendigvis at jurister ikke er ønsket blant administrerende direktører i næringslivet, men at de selv heller søker andre stillingstyper enn administrerende direktører.

Det ser videre ut til at høyere utdanning har mindre betydning ved rekruttering til administrerende direktører enn til direktørstillinger generelt, for både kvinner og menn. Mennenes koeffisienter i tabell 4.1, modell 3 er 1,131 og 0,922 for henholdsvis kort og lang universitets- eller høyskoleutdanning. De tilsvarende koeffisientene i tabell 6.1, modell 2 er 0,660 og 0,433. For kvinner er estimatene for kort og lang universitets- eller høyskoleutdanning henholdsvis 1,214 og 1,196 i tabell 4.1. I tabell 6.1, modell 2 er estimatet for kort universitets- eller høyskoleutdanning 0,308, mens estimatet for lang universitets- eller høyskoleutdanning ikke er signifikant. For kvinner gir også siviløkonomutdanning større fordeler ved rekruttering til direktørstillinger generelt enn til administrerende direktører. I tabell 4.1 er dette estimatet 1,295 i modell 3 mens det tilsvarende estimatet er 0,295 i tabell 6.1, modell 2.



I følge figur 6.5²² stiger menns sannsynlighet for å bli administrerende direktør med økende utdanningsnivå frem til kort universitets- eller høyskole-utdanning. Deretter synker sannsynligheten noe.

Eliteutdanningene er vel og merke ekskludert fra estimatene og søylene for betydningen av utdanningsnivå. Det kan tenkes at menn med høy utdanning som ikke faller under eliteutdanningene heller ønsker andre yrkesløp, f. eks innen akademisk eller offentlig sektor. For kvinner synker sannsynligheten for å bli administrerende direktør fra grunnutdanning til videregående utdanning. Kvinner med kort universitets- eller høyskoleutdanning har riktignok større sannsynlighet for å oppnå elitestillinger enn kvinner med et lavere utdanningsnivå, men sannsynligheten synker igjen for kvinner med lang universitets- eller høyskoleutdanning. Jmfør tabell 6.1, modell 2 har utdanning på det høyeste nivået ingen signifikant betydning for kvinner sammenlignet med kvinner som kun har grunnutdanning. For siviløkonomer styrkes sannsynligheten for å bli administrerende direktør ytterligere. Denne effekten er sterkere for menn enn kvinner i følge tabell 6.1. Sivilingeniørutdanning gir ikke signifikante effekter verken for kvinner eller menn. For menn synker sannsynligheten tydelig ved juristutdanning, og denne effekten er statistisk signifikant jmfør tabell 6.1. For kvinner har juristutdanning ingen signifikant betydning.

6.2 Rekruttering til direktørstillinger i store bedrifter

Tabell 4.1 viser hvordan sannsynligheten for å bli administrerende direktør i næringslivet påvirkes av alder, sosial bakgrunn og kjønn.

²² Søylene for eget utdanningsnivå er predikert på grunnlag av estimatene i modell 2, tabell 6.1 for en mann eller kvinne som er 45 år gammel, som verken er sivilingeniør, jurist eller siviløkonom, som har foreldre med en samlet inntekt lik gjennomsnittet og der videregående utdanning er det høyeste utdanningsnivået blant foreldrene. Søylene for egen eliteutdanningstype er predikert på samme måte som i figur 4.5, men på grunnlag av estimatene fra tabell 6.1, modell 2.

**Tabell 6.2 Betydningen av alder, sosial bakgrunn og egen utdanning for
kvinner og menns rekruttering til direktørstillinger i store bedrifter**

	Modell 1						Modell 2							
	Menn			Kvinner			Menn			Kvinner				
	B	S.E		B	S.E	Diff.	B	S.E.		B	S.E.	Diff.		
Konstant	-7,651	***	0,078	-7,980	***	0,113	*	-8,151	***	0,098	-8,862	***	0,166	**
Alder	0,344	***	0,010	0,345	***	0,015		0,344	***	0,010	0,349	***	0,015	
Alder kvadrert	-0,008	***	0,000	-0,009	***	0,001	*	-0,008	***	0,000	-0,009	***	0,001	
Forelder - videregående utd	0,581	***	0,034	0,553	***	0,060		0,318	***	0,035	0,274	***	0,062	
Forelder - universitet/høyskole 1	0,916	***	0,042	1,059	***	0,071		0,330	***	0,044	0,421	***	0,074	
Forelder - universitet/høyskole 2	0,920	***	0,058	1,203	***	0,090	**	0,162	**	0,060	0,363	***	0,094	
Juristforelder	0,139		0,114	0,187		0,154		0,177		0,115	0,255		0,157	
Siviløkonomforelder	0,549	***	0,103	0,498	**	0,154		0,325	**	0,105	0,210		0,158	
Sivilingeniørforelder	0,124		0,076	0,154		0,106		0,094		0,077	0,106		0,107	
Foreldres inntekt	0,286	***	0,011	0,299	***	0,018		0,208	***	0,011	0,222	***	0,018	
Foreldres inntekt kvadrert	-0,023	***	0,003	-0,018	***	0,003		-0,018	***	0,003	-0,014	***	0,003	
Videregående utdanning								0,318	***	0,063	0,519	***	0,130	
Universitet/høyskole 1								1,544	***	0,064	1,722	***	0,130	
Universitet/høyskole 2								1,643	***	0,073	2,078	***	0,141	**
Jurist								-0,363	**	0,127	-0,233		0,168	
Siviløkonom								1,054	***	0,050	1,756	***	0,074	***
Sivilingeniør								0,222	***	0,051	0,554	***	0,099	**
N:			491 948			335 635				491 948			335 635	
- 2LL kun konstanten:			82482,956			34471,356				82482,956			34471,356	
- 2LL alle variabler:			81764,060			34147,648				78064,559			32402,528	

SE: Standardfeil.

Diff: Differansen mellom koeffisientene for kvinner og menn.

Signifikanssannsynligheter markeres på følgende måte: ***p<0,001; **p<0,01; *p<0,05.

Avhengig variabels referansekategori: "ikke direktører i store bedrifter".

6.2.1 Betydningen av sosial bakgrunn

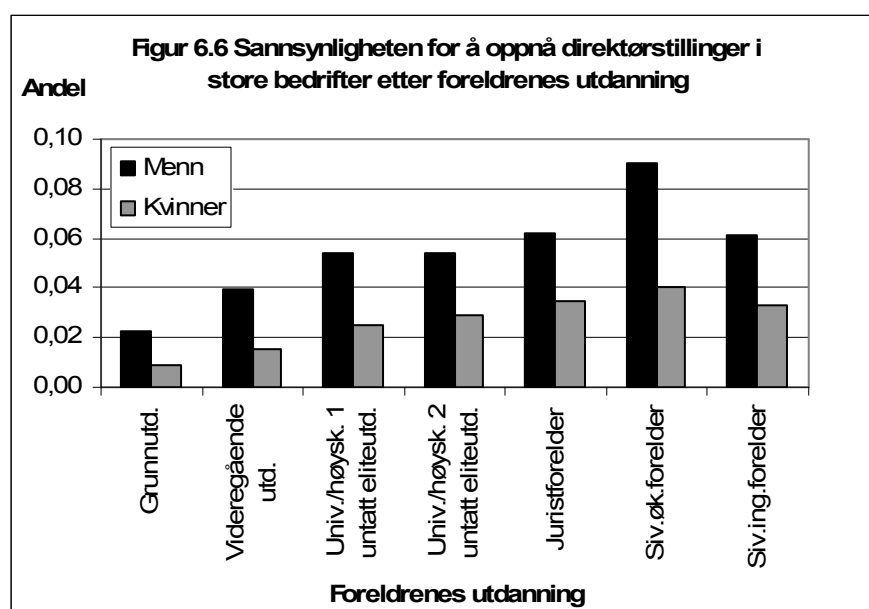
Som ved rekruttering til direktørstillinger generelt styrkes sannsynligheten for å bli direktør i en stor bedrift med økning i foreldrenes utdanningsnivå og inntekt. Å ha en siviløkonom blant sine foreldre styrker sannsynligheten for å bli direktør i en stor bedrift ytterligere. Denne effekten er omtrent lik for kvinner og menn. Dersom man sammenligner personer med likt utdanningsnivå og lik eliteutdanningstype er betydningen av å ha en siviløkonomutdannet forelder kun signifikant for menn ved rekruttering til direktørstillinger i store bedrifter. Å ha en jurist- eller sivilingeniørutdannet forelder gir ingen signifikante effekter verken for kvinner eller menn, uansett om det tas hensyn til egen utdanning eller ikke. Analysene i kapittel 4 tyder på at sosial bakgrunn har omtrent lik betydning for kvinner og menns muligheter til å oppnå direktørstillinger generelt, både når det tas hensyn til egen utdanning og når egen utdanning holdes utenfor. Dette ser også ut til å være tilfelle ved rekruttering til direktørstillinger i store bedrifter.

Dersom en sammenligner modell 1 i tabell 6.2 med modell 2 i tabell 4.1 har foreldre med høyere utdanning klart større betydning ved rekruttering til direktørstillinger i store bedrifter enn ved rekruttering til alle typer direktørstillinger, for både kvinner og menn. I tabell 4.1, modell 2 er mennenes estimater 0,726 og 0,565 for foreldre der henholdsvis kort og lang universitets- eller høyskoleutdanning er det høyeste utdanningsnivået. De tilsvarende estimatene i tabell 6.2, modell 1 er 0,916 og 0,920. For kvinner er disse estimatene 0,758 og 0,736 i tabell 4.1 mot 1,059 og 1,203 i tabell 6.2. Når det tas hensyn til egen utdanning, virker foreldre med universitets- eller høyskoleutdanning omtrent likt ved rekruttering til de to elitekategoriene, for både kvinner og menn.

Høy foreldreinntekt gir også større fordeler ved rekruttering til lederstillinger i store bedrifter enn ved rekruttering til lederstillinger generelt, uansett om det tas hensyn til egen utdanning eller ikke. Når egen utdanning er utelatt fra analysen er mennenes koeffisienter for foreldrenes inntekt 0,199 i tabell 4.1 og 0,286 i tabell 6.2. De tilsvarende estimatene for kvinner er 0,189 i tabell 4.1 og 0,299 i tabell 6.2. Når det tas hensyn til egen utdanning er mennenes koeffisienter for foreldrenes inntekt 0,164 i tabell 4.1 og 0,208 i tabell 6.2. For kvinner er tilsvarende estimater 0,148 i tabell 4.1 og 0,222 i tabell 6.2. De kvadrerte leddene for foreldrenes inntekt er også gjennomgående høyere ved rekruttering til direktørstillinger i store bedrifter enn ved rekruttering til direktørstillinger generelt. Effekten av økning i foreldreinntekt vil derfor flate raskere ut ved rekruttering til direktørstillinger i store bedrifter.

Sosial bakgrunn har med andre ord ikke svakere betydning ved rekruttering til direktørstillinger i store bedrifter enn til direktørstillinger generelt når det tas hensyn til egen utdanning. Både estimatene for foreldrenes inntekt og utdanning svekkes imidlertid mer når det tas hensyn til egen utdanning ved rekruttering til direktørstillinger i store bedrifter, enn ved rekruttering til direktørstillinger generelt. Estimatenes for universitets- eller høyskoleutdanning blant foreldrene svekkes særlig mye²³.

Sammenhengen mellom sannsynligheten for å oppnå direktørstillinger i store bedrifter og sosial bakgrunn vises i figur 6.6, 6.7, 6.8 og 6.9. De vil illustrere effektene av foreldrenes utdanning og inntekt, men i likhet med figurene for administrerende direktører kommer ikke forskjellene i logiter mellom tabell 4.1 og tabell 6.2 like tydelig frem i figurene.

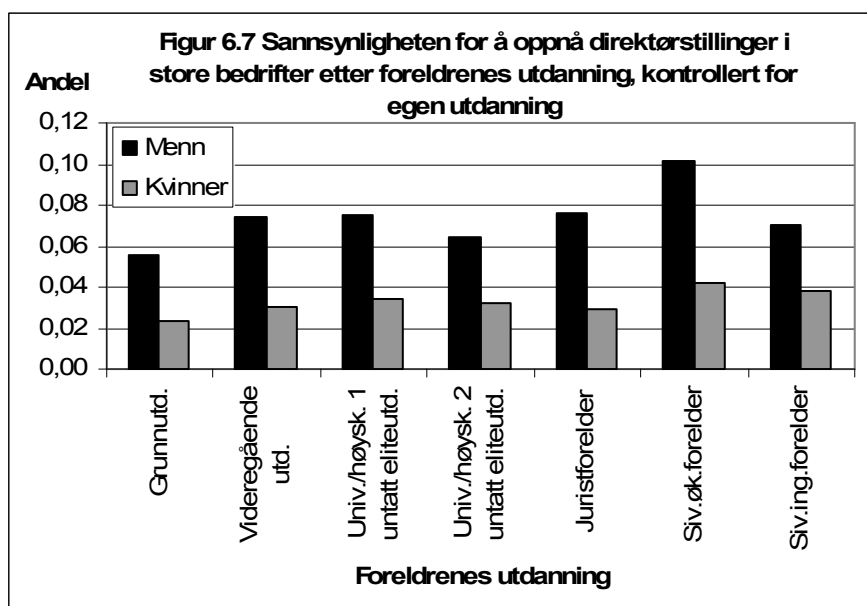


I følge figur 6.6²⁴ styrkes sannsynligheten for å oppnå direktørstillinger i store bedrifter med foreldrenes utdanningsnivå, for både kvinner og menn. Sannsynligheten stiger jevnt frem til det nest høyeste utdanningsnivået. Å ha

minst én forelder med lang universitets- eller høyskoleutdanning gir liten ytterligere effekt, men dersom minst én av foreldrene er siviløkonom styrkes sannsynligheten for å bli direktør i en stor bedrift ytterligere. I figur 6.6 ser det ut til at denne effekten har større betydning for menn og kvinner, men i følge tabell 6.2, modell 1 er ikke denne differansen signifikant.

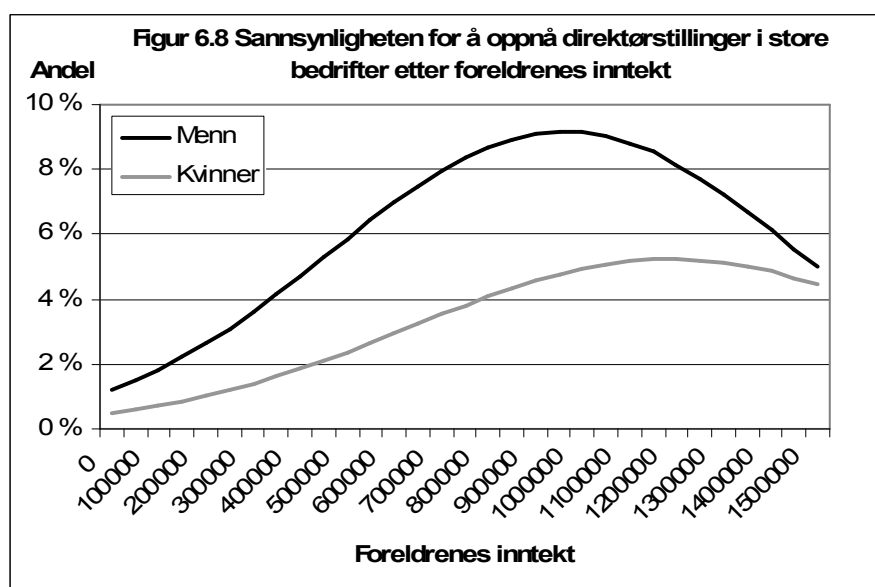
²³ I tabell 6.2 er mennenes estimater for foreldre med kort høyere utdanning 0,916 i modell 1 og 0,330 i modell 2. Tilsvarende estimater for kvinner er 1,059 og 0,421. I tabell 4 synker disse estimatene fra omtrent 0,75 i modell 2 og omtrent 0,35 i modell 3 for begge kjønn. For foreldre med lang høyere utdanning synker mennenes estimater i tabell 6.2 fra 0,920 i modell 2 til 0,162 i modell 1. For kvinner synker de fra 1,203 til 0,363. I tabell 4.1 er mennenes estimater 0,565 i modell 2 og 0,104 i modell 3 for foreldre lang høyere utdanning. Kvinnenes estimater er 0,736 i modell 2 og 0,222 i modell 3.

²⁴ Søylene for foreldrenes utdanningsnivå er predikert med grunnlag tabell 6.2, modell 1 for en mann eller kvinne som er 45 år gammel der foreldrenes sammenlagte inntekt er lik gjennomsnittsinntekten og der ingen av foreldrene har eliteutdanning. Søylene for foreldrenes eliteutdanningstype er predikert på samme måte som i figur 4.1, men på grunnlag av estimatene fra tabell 6.2, modell 1.



I tabell 6.7²⁵ vises effekten av foreldrenes utdanningsnivå for menn og kvinner som selv har kort universitets- eller høyskoleutdanning. Når det tas hensyn til eget utdanningsnivå har foreldrenes utdanning mindre betydning. Å ha

foreldre med høyere utdanning enn grunnskole styrker likevel sannsynligheten for å oppnå direktørstillinger i store bedrifter. For menn styrkes sannsynligheten for å få direktørstillinger i store bedrifter ytterligere dersom minst én av foreldrene er siviløkonom.

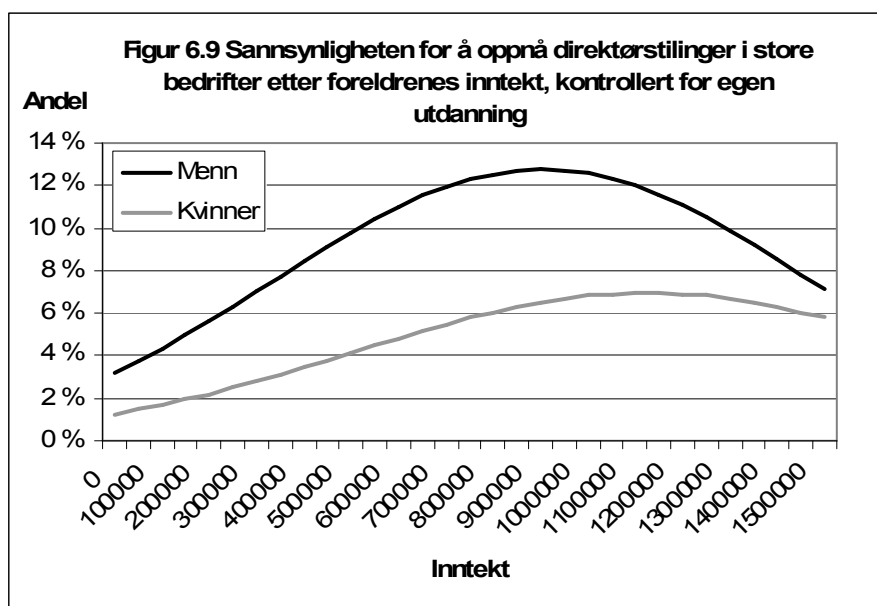


Figur 6.8²⁶ viser at sannsynligheten for å oppnå direktørstillinger i store bedrifter stiger med økende foreldreinntekt. Sammenlignet med figur 4.2 flater denne effekten raskere ut ved rekruttering til

direktørstillinger i store bedrifter enn ved rekruttering til direktørstillinger generelt.

²⁵ Søylen for foreldrenes utdanningsnivå er predikert på grunnlag av estimatene i tabell 6.2, modell 2 for en mann eller kvinne som er 45 år gammel, som selv har universitets- eller høyskoleutdanning på lavere nivå, som verken er sivilingeniør, jurist eller siviløkonom og som har foreldre med en samlet inntekt lik gjennomsnittet, ingen av foreldrene er sivilingeniør, jurist eller siviløkonom. Søylen for foreldrenes eliteutdanningstype er predikert på samme måte som i figur 4.3, men på grunnlag av estimatene fra tabell 6.2, modell 2

²⁶ Grafene er predikert med grunnlag i estimatene fra modell 1, tabell 6.2 for en mann eller kvinne som er 45 år gammel der videregående utdanning er det høyeste utdanningsnivået blant foreldrene.



Tabell 6.9²⁷ viser at økt foreldreinntekt styrker sannsynligheten for å oppnå direktørstillinger i store bedrifter også for kvinner og menn med kort høyere utdanning. Effekten av foreldrenes inntekt

flater raskere ut ved rekruttering til direktørstillinger i store bedrifter enn ved rekruttering til elitestillinger generelt slik det er fremstilt i figur 4.4, også når det tas hensyn til egen utdanning.

I både figur 6.8 og 6.9 synker grafene for foreldrenes inntekt ved en samlet foreldreinntekt på over 1 million kroner, men det er kun 0,2 % av enhetene som har foreldre med så høy inntekt. Denne delen av grafene bør derfor ikke vektlegges like mye ved tolkning av disse figurene. Samtidig er det 2010 enheter der foreldrene i gjennomsnitt tjente mellom 1 000 000 og 1 500 000 kroner de årene barna var mellom 10 og 18 år. Figuren viser derfor økning i foreldrenes samlede inntekt opp til 1 500 000 kroner.

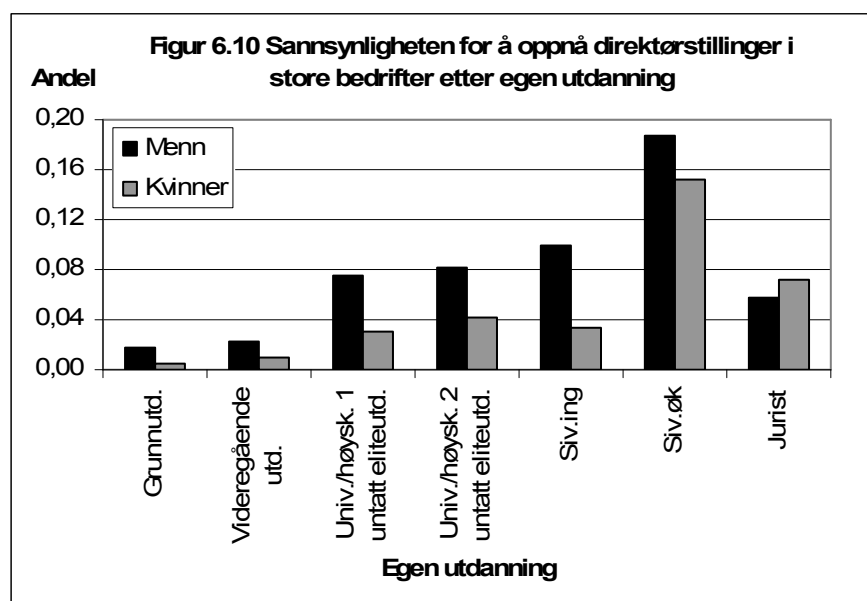
6.2.2 Betydningen av egen utdanning

Både ved rekruttering til direktørstillinger generelt og ved rekruttering til direktørstillinger i store bedrifter styrkes både kvinners og menns muligheter til å få slike stillinger dersom de selv har høyere utdanning enn grunnutdanning. Dersom de har siviløkonomutdanning styrkes sannsynlighetene ytterligere, i følge tabell 4.1 modell 3 og tabell 6.2, modell 2. Ved rekruttering til direktører i store bedrifter styrkes sannsynligheten ytterligere også ved sivilingeniørutdanning. Juristutdanning har en negativ signifikant effekt for menn ved rekruttering direktørstillinger i store bedrifter, men har ikke signifikant betydning for kvinner. Ved rekruttering til direktørstillinger generelt er effekten av juristutdanning negativ og signifikant for både kvinner og menn jamfør tabell 4.1. Ved rekruttering til direktører i store

²⁷ Grafene er predikert med grunnlag i tabell 6.2, modell 2 for en mann eller kvinne som er 45 år gammel, som selv har universitets- eller høyskoleutdanning på lavere nivå, som verken er sivilingeniør, jurist eller siviløkonom og der videregående utdanning er det høyeste utdanningsnivået blant foreldrene

bedrifter er både effekten av lang universitets- eller høyskoleutdanning på høyt nivå samt effekten av siviløkonom- og sivilingeniørutdanning signifikant sterkere for kvinner enn menn.

Det ser videre ut til utdanning på universitets- eller høyskolenivå, samt å være enten siviløkonom eller sivilingeniør gir større fordeler i kampen om direktørstillinger i store bedrifter enn ved rekruttering til alle typer direktørstillinger for både kvinner og menn. Mennenes koeffisienter i tabell 4.1, modell 3 er 1,131 for lav universitets- eller høyskoleutdanning, 0,922 for høy universitets- eller høyskoleutdanning og 0,888 for siviløkonom. I tabell 6.2, modell 2 er tilsvarende estimater for universitets- eller høyskoleutdanning på henholdsvis lavt og høyt nivå 1,544 og 1,643 mens estimatet for siviløkonomutdanning er 1,054. For kvinner er koeffisientene for lav og høy universitets- eller høyskoleutdanning 1,214 og 1,196 i tabell 4.1, modell 3. De tilsvarende estimatene i tabell 6,2 er 1,722 og 2,078. For siviløkonomutdanning er kvinnenes estimater 1,295 i tabell 4.1, modell 3 mot 1,756 i tabell 6.1, modell 2.



Figur 6.10²⁸ viser at sannsynligheten for å oppnå direktørstillinger i store bedrifter stiger med økende utdanningsnivå for både kvinner og menn. Sannsynligheten stiger mest fra videregående utdanning til kort universitets- eller

høyskoleutdanning. Lang universitets- eller høyskoleutdanning gir liten ytterligere effekt. Å være siviløkonom eller sivilingeniør styrker sannsynligheten for å få direktørstillinger i store bedrifter for både kvinner og menn. Denne effekten er størst for siviløkonomer. At lang høyere utdanning, siviløkonom- eller sivilingeniørutdanning har større betydning for kvinner

²⁸ Søylene for eget utdanningsnivå er predikert på grunnlag av estimatene i modell 2, tabell 6.2 for en mann eller kvinne som er 45 år gammel, som verken er sivilingeniør, jurist eller siviløkonom, som har foreldre med en samlet inntekt lik gjennomsnittet, der ingen av foreldrene er sivilingeniør, jurist eller siviløkonom og der videregående utdanning er det høyeste utdanningsnivået blant foreldrene. Søylene for egen eliteutdanningstype er predikert på samme måte som i figur 4.5, men på grunnlag av estimatene fra tabell 6.2, modell 2.

enn menn vises ikke like tydelig i figuren, noe som skyldes at tabell 6.2 viser relative forskjeller mens figuren viser absolutte forskjeller mellom kvinner og menn.

6.3 Oppsummering og hypotesenes gyldighet

Administrerende direktører

Høy sosial bakgrunn, i form av foreldrenes inntekt og utdanning, styrker både sannsynligheten for å oppnå direktørstillinger generelt og for å bli administrerende direktør for både kvinner og menn. Ved rekruttering til alle typer direktørstillinger har imidlertid sosial bakgrunn omtrent lik effekt for kvinner og menn, mens ved rekruttering til administrerende direktører, ser det ut til at sosial bakgrunn har større betydning for menn enn kvinner. Dette gjelder særlig effekten av foreldrenes inntekt som har klart større betydning for menn enn kvinner, også når en sammenligner menn og kvinner med likt utdanningsnivå og eliteutdanningstype der også foreldrene deres, sett samlet, har likt utdanningsnivå og eliteutdanningstype. Ved rekruttering til direktørstillinger generelt har egen utdanning noe større betydning for kvinner enn menn, mens ved rekruttering til administrerende direktører er sammenhengen motsatt. Eget utdanningsnivå har en jevnere og tydeligere effekt for menn enn kvinner. Å være siviløkonom styrker mulighetene for å bli administrerende direktør for både menn og kvinner, men også denne effekten er størst for menn.

Det ser videre ut til at å ha foreldre med universitets- og høyskoleutdanning gir en noe større fordel for både kvinner og menn ved rekruttering til direktørstillinger generelt, enn til administrerende direktører. Når en tar hensyn til egen utdanning svekkes denne forskjellen og foreldre med høy utdanning virker omtrent likt ved rekruttering til begge disse elitekategoriene. Økt foreldreinntekt gir større betydning for menn ved rekruttering til administrerende direktører enn til direktørstillinger generelt, uansett om det tas hensyn til egen utdanning eller ikke. For kvinner har foreldrenes inntekt noe større betydning ved rekruttering til direktørstillinger generelt, men når det tas hensyn til kvinnenens utdanning virker foreldrenes inntekt omtrent likt ved rekruttering til begge disse elitekategoriene. Det ser videre ut til at egen universitets- eller høyskoleutdanning har større betydning ved rekruttering til direktørstillinger generelt, enn til administrerende direktører for både kvinner og menn. For kvinner gjelder dette også siviløkonomutdanning.

I forbindelse med rekruttering til administrerende direktører ser det dermed ut til at hypotese 6 må forkastes. Verken sosial bakgrunn eller egen utdanning har større betydning for kvinner

enn menn. Disse faktorene har derimot større betydning for menn enn for kvinner. Egen utdanning og sosial bakgrunn gir heller ingen stabile større utslag ved rekruttering til administrerende direktører enn ved rekruttering til direktørstillinger generelt. Det ser derimot ut til at disse faktorene er viktigere ved rekruttering til direktørstillinger generelt.

Direktører i store bedrifter

Analysene av rekruttering til direktørstillinger i store bedrifter viser de samme mønstrene som ved rekruttering til direktørstillinger generelt. Sosial bakgrunn virker omtrent likt for kvinner og menns muligheter til å bli direktør i en stor bedrift. Egen utdanning i form av lang universitets- eller høyskoleutdanning, siviløkonomutdanning og sivilingeniørutdanning ser også ut til å ha større betydning for kvinners enn menns muligheter til å få direktørstillinger i store bedrifter. Ved rekruttering til direktørstillinger generelt har egen utdanning også større betydning for kvinner enn for menn. Disse forskjellene mellom kvinner og menn ser også ut til å være større i analysene for direktørstillinger i store bedrifter enn i analysene for direktørstillinger generelt.

Sannsynligheten for å få direktørstillinger i store bedrifter stiger for både kvinner og menn dersom en har høy utdanning og høy sosial bakgrunn. Den stiger ytterligere dersom en er siviløkonom. I tillegg har høy sosial bakgrunn og høy utdanning sterkere betydning ved rekruttering til direktørstillinger i store bedrifter enn til direktørstillinger generelt. Når en tar hensyn til egen utdanning, har foreldrenes utdanning omtrent lik betydning ved rekruttering til begge disse elitekategoriene, men høy foreldreinntekt gir fortsatt større fordeler ved rekruttering til direktørstillinger i store bedrifter enn til direktørstillinger generelt. Resultatene ser ut til å støtte hypotese 6. Høy sosial bakgrunn og høy utdanning gir større fordeler ved rekruttering til direktørstillinger i store bedrifter enn til direktørstillinger generelt. Som ved rekruttering til direktørstillinger generelt, virker sosial bakgrunn likt for kvinner og menn ved rekruttering til direktørstillinger i store bedrifter mens egen utdanning ser ut til å ha større betydning for kvinner. Denne forskjellen mellom kvinner og menn er også noe større ved rekruttering til direktørstillinger i store bedrifter enn til direktørstillinger generelt.

Betydningen av sosial bakgrunn svekkes mer når det tas hensyn til egen utdanning ved rekruttering til direktørstillinger i store bedrifter enn ved rekruttering til direktørstillinger generelt. Dette gjelder særlig betydningen av å ha foreldre med universitets- eller høyskoleutdanning. Dette kan tyde på en sterkere sammenheng mellom sosial bakgrunn og egen utdanning blant direktører i store bedrift enn blant direktører generelt. Den direkte

effekten av sosial bakgrunn er imidlertid ikke svakere ved rekruttering til direktørstillinger i store bedrifter enn ved rekruttering til direktørstillinger generelt. Hypotese 7 støttes dermed ikke.

Resultatene for de to formene for restriktive elitekategorier er med andre ord ganske forskjellige. I tråd med forventningene gir høy sosial bakgrunn og høy utdanning større fordeler ved rekruttering til elitestillinger i store bedrifter enn til direktørstillinger generelt, men ved rekruttering til administrerende direktørstillinger har disse faktorene svakere betydning, særlig for kvinner. Næringslivet i Norge består imidlertid av mange småbedrifter og få store bedrifter (SSB 2004). Blant administrerende direktører vil det derfor være mange ledere for små bedrifter og færre ledere for store bedrifter. Dette kan dermed føre til at faktorer som utdanning og sosial bakgrunn har mindre betydning ved rekruttering til administrerende direktører enn direktørstillinger generelt. Videre er andelen kvinner omtrent lik blant administrerende direktører og direktører generelt jmfør avsnitt 3.2.1, mens kvinnelige administrerende direktører har lavere inntekt enn kvinnelige direktører generelt. Dersom administrerende direktører er blant de høyest lønnede i sin bedrift tyder dette på at kvinner har slike stillinger i særlige lavtlønnede bedrifter og sektorer. Dette kan igjen forklare hvorfor egen utdanning og sosial bakgrunn har særlig liten betydning for kvinners muligheter til å bli administrerende direktør.

7 Diskusjon og konklusjon

Denne oppgaven har undersøkt rekrutteringsmønstrene til eliteposisjoner, i form av direktørstillinger, i næringslivet i Norge. Formålet har vært å undersøke hvorvidt sosial bakgrunn og egen utdanning har ulik betydning for kvinners og menns muligheter til å oppnå slike stillinger. Oppgaven har både undersøkt rekruttering til direktørstillinger generelt og til mer restriktive kategorier som kun består av enten administrerende direktører eller direktører i store bedrifter.

Dette avslutningskapittelet vil innledningsvis presentere oppgavens hovedfunn. Videre vil det forsøke å forklare årsakene til disse funnene ved å diskutere resultatene i lys av teori og tidligere forskning. Kapittelet vil til slutt drøfte mulige innvendinger mot denne studien, samt konsekvenser og implikasjoner av funnene.

7.1 Oppgavens hovedfunn

Denne oppgavens hypoteser har i utgangspunktet vært knyttet til forventninger om at sosial bakgrunn og egen utdanning har større betydning for kvinner enn menn ved rekruttering til direktørstillinger i næringslivet. Omfattende teorier og tidligere forskning har vist at både høy sosial bakgrunn og høy utdanning gir fordeler ved rekruttering til slike elitestillinger. Mekanismer som blant annet kognitiv sortering, homososial reproduksjon og ulik kjønnet sosialisering tyder videre på at kvinner møter større barrierer enn menn ved rekruttering til slike stillinger. Det kan i så fall tenkes at kvinner i større grad enn menn har behov for de fordelene disse faktorene gir. Kapittel fire viser imidlertid at sosial bakgrunn betyr omtrent det samme for både kvinner og menn uansett om det tas hensyn til egen utdanning eller ikke, ved rekruttering til direktørstillinger generelt. En privilegert sosial bakgrunn, både i form av høy inntekt og høy utdanning blant foreldrene, styrker likevel både kvinners og menns muligheter til å oppnå slike stillinger, også når det tas hensyn til egen utdanning. Effekten av foreldrenes utdanning svekkes når det tas hensyn til egen utdanning, mens effekten av foreldrenes inntekt er relativt stabil. Egen utdanning, særlig i form av siviløkonomutdanning, har likevel noe større betydning for kvinners muligheter til å oppnå direktørstillinger i næringslivet enn menns. Egen utdanning har også større betydning for mulighetene til å oppnå elitestillinger enn sosial bakgrunn.

Kapittel fem har undersøkt betydningen av mors og fars sosiale posisjon sett separat etter en antagelse om at barna blir mest påvirket av forelderen som er av samme kjønn som dem selv. Resultatene viser riktignok at fars sosiale posisjon har større betydning for menns muligheter til å oppnå direktørstillinger i næringslivet enn mors sosiale posisjon og at far i tillegg har større betydning for menn enn kvinner. For kvinner har imidlertid mors sosiale posisjon omtrent lik betydning som fars sosiale posisjon, og mors sosiale posisjon har også omtrent lik betydning for kvinner og menn ved rekruttering til direktørstillinger.

Tilslutt har oppgaven i kapittel seks sammenlignet funnene fra analysene av direktørstillinger generelt med analyser av rekrutteringen til administrerende direktører og direktørstillinger i store bedrifter. Disse formene for direktørstillinger ble regnet som særlig attraktive og dermed enda vanskeligere å oppnå. Høy sosial bakgrunn og høy utdanning skulle derfor gi sterkere utslag ved rekruttering til disse restriktive elitekategoriene enn ved elitestillinger generelt og de eventuelle forskjellene mellom kvinner og menn kunne i så fall være enda større. Samtidig ble det tatt hensyn til tidligere forskning som har vist at den direkte effekten av sosial bakgrunn gjerne er svakere ved rekruttering til høye stillinger i store bedrifter (Mastekaasa 2004). Når en tar hensyn til egen utdanning, ble det derfor forventet at effektene av sosial bakgrunn, ville være svakere ved rekruttering til direktørstillinger i store bedrifter enn ved rekruttering til direktørstillinger generelt.

Ved rekruttering til direktørstillinger i store bedrifter har både sosial bakgrunn og egen utdanning større betydning for begge kjønn, enn ved rekruttering til direktørstillinger generelt, og egen utdanning har også større betydning for kvinner enn menn. Forskjellene mellom kvinner og menn i betydningen av egen utdanning er videre større enn ved rekruttering til direktørstillinger generelt. Betydningen av sosial bakgrunn svekkes mer når det tas hensyn til egen utdanning ved rekruttering til direktørstillinger i store bedrifter, men den direkte effekten av sosial bakgrunn er likevel ikke svakere enn ved rekruttering til direktørstillinger generelt.

Ved rekruttering til administrerende direktører har verken sosial bakgrunn eller utdanning en markant større betydning enn ved rekruttering til direktørstillinger generelt, bortsett fra effekten av foreldrenes inntekt for menn. For kvinner ser faktisk disse faktorene ut til å ha sterkere betydning ved rekruttering til direktørstillinger generelt. Videre har disse faktorene klart større betydning for menns enn kvinners muligheter til å bli administrerende direktør.

7.2 Tolkning og diskusjon av funnene

7.2.1 Sosial bakgrunn og egen utdanning

Denne oppgaven har vist at bakgrunn fra samfunnets øvre sosiale lag styrker sannsynligheten for å oppnå direktørstillinger i næringslivet i Norge for begge kjønn, også når det tas hensyn til egen utdanning og at effekten av sosial bakgrunn er omtrent lik for kvinner og menn. At foreldre med høy inntekt og utdanning styrker barnas muligheter for å oppnå slike stillinger er i tråd med omfattende teorier og tidligere forskning (bl.a Boudon 1974; Bourdieu & Passeron 1990; Elstad 2002; Hansen 1995a; Mastekaasa 2004; Ringdal 1988). I følge disse teoriene kan dette skyldes at barn fra høyere sosiale lag innehar egenskaper og ferdigheter, blant annet i form av høy kulturell kapital som styrker deres sjanser til å lykkes i utdanningssystemet og som gjør at de foretrekkes i ansettelsesprosesser (Bourdieu & Passeron 1990; Hartmann 2000; Kanter 1993). Denne sosiale reproduksjonen kan også skyldes at barn fra øvre sosiale lag har sterkere insentiver til å selv søke prestisjefylte sosiale posisjoner gjennom utdannings- og yrkesvalg, fordi de ønsker å unngå sosial degradering (Boudon 1974). Det kan også tenkes at personer med høy sosial bakgrunn har sosiale nettverk og kontakter som i større grad åpner for slike stillinger (Coleman 1988; Granovetter 1973).

Selv om det er færre kvinner enn menn i ledende stillinger i næringslivet og kvinner sjeldnere velger utdannings- og yrkesløp som fører frem til slike stillinger, ser det ut til at disse sosiale reproduksjonsmekanismene virker omtrent likt for kvinners og menns muligheter til å oppnå slike stillinger. Kvinner får ingen ekstra fordeler eller ulemper av å tilhøre høye sosiale lag sammenlignet med menn selv om kvinner trolig møter større barrierer enn menn i jakten på slike stillinger i form av blant annet kognitiv sortering (Reskin 2002), homososial reproduksjon (Kanter 1993), kjønnet sosialisering (Charles & Grusky 2004) og tradisjonelle forestillinger om at ledelse egner seg bedre for menn enn kvinner (Storvik 2002). Selv om foreldre i lavere sosiale lag ser ut til å ha sterkere kjønstradisjonelle holdninger enn foreldre i øvre sosiale lag (Crompton 2006; Holter 1978), ser det heller ikke ut til at tilhørighet til mer privilegerte sosiale lag har sterkere betydning for kvinner enn menn ved valg av utdannings og yrkesløp som legger til rette for å oppnå slike elitestillinger.

Denne studien tyder imidlertid på at egen utdanning betyr mer enn sosial bakgrunn ved rekruttering til direktørstillinger. Det kan derfor tenkes at dette er en bedre indikator enn sosial bakgrunn på om kvinner trenger flere fordeler enn menn for å bli ansatt i direktørstillinger. I likhet med tidligere studier av Kari Vangsnes (1992) og Lis Højgaard

(2002) tyder også denne undersøkelsen på at egen utdanning har større betydning for kvinner enn menn ved rekruttering til elitestillinger i næringslivet. Dette gjelder særlig siviløkonomutdanning, som har en tydelig sterkere effekt for kvinner enn menn, særlig ved rekruttering til direktørstillinger i store bedrifter. Selv om det ikke er veldig mange siviløkonomer i disse elitekategoriene er det denne utdanningstypen som styrker sannsynligheten mest for å oppnå direktørstillinger. Denne utdanningstypen regnes ellers også særlig relevant for å oppnå slike stillinger (Gulbrandsen m. fl. 2002; Helland 2004; Larsen 2003).

Dette mønsteret kan tyde på at barrierene for å oppnå slike stillinger er høyere for kvinner enn menn der kvinner i større grad enn menn formelt må bevise at de er skikket til å inneha direktørstillinger. På den annen side kan det tenkes at den lave kvinneandelen i slike stillinger fortsatt skyldes at kvinner i riktig aldersgruppe oftere mangler relevant utdanning og erfaring enn sine mannlige motkandidater (Falnes-Dalheim m. fl. 2004). Dersom de først har valgt relevante utdannings- og yrkesløp styrkes mulighetene deres mer enn menns. Høyt utdannede kvinner med en privilegert bakgrunn har likevel lavere sannsynlighet for å oppnå slike stillinger enn menn med tilsvarende utdanning og sosial bakgrunn.

På sikt kan det tenkes at siviløkonomutdanningen vil fungere som en slags eliteutdanning som overprøver betydningen av kjønn og dermed fremmer kvinners muligheter til å oppnå elitestillinger i næringslivet slik Eirinn Larsen hevder å ha vært tilfellet i Frankrike (Larsen 2003). Selv om siviløkonomene har styrket sin posisjon blant næringslivseliten de siste tiårene (Helland 2004) og denne utdanningen styrker mulighetene for å få slike stillinger, rekrutteres direktører i næringslivet i Norge fra mange andre utdanningsfelt og -typer. Siviløkonomutdanningen har ikke en like sterk posisjon som eliteutdanning i Norge, som eliteskolene i blant annet Frankrike og USA. I følge Larsen overprøver denne utdanningen foreløpig heller ikke betydning av kjønn slik eliteskolene i Frankrike tidvis ser ut til å ha gjort (Larsen 2003). Sannsynligheten for å oppnå direktørstillinger er fortsatt langt lavere for kvinnelige enn mannlige siviløkonomer.

Sosial bakgrunn består av ulike faktorer og måles i denne oppgaven ved hjelp av foreldrenes inntekt og utdanning. Resultatene har vist at den direkte effekten av inntekt er sterkere enn effekten av foreldrenes utdanning når det tas hensyn til egen utdanning. I følge Bourdieu kan utdanning tolkes som et mål på kulturell kapital, mens inntekt er et mål på økonomisk kapital. (Bourdieu 1986). Ulike dominerende sosiale lag vil videre kjempe om finansielle eller

kulturelle ressurser, er de viktigste prinsippene for makt og innflytelse. De vil dermed utvikle ulik habitus i form av ulike verdier og preferanser der kulturelle og finansielle ressurser blir ulikt verdsatt. Næringslivet er sterkere tilknyttet økonomisk kapital enn kulturell kapital. I tråd med Bourdieus tankegang er det derfor ikke unaturlig at økonomisk kapital i form av foreldrenes inntekt også vil ha større betydning enn kulturell kapital i form av foreldrenes utdanning, for barnas muligheter til å oppnå dominerende posisjoner innenfor denne sektoren. Resultatene viser også at barn av foreldrepar med det høyeste utdanningsnivået sjeldnere oppnår elitestillinger i næringslivet enn foreldre med lavere utdanningsnivåer dersom foreldrene ikke samtidig har høy inntekt. Det kan tenkes at barn av slike akademikerforeldre i større grad verdsetter kulturell kapital fremfor økonomisk kapital og heller velger utdannings- og yrkesløp innen for eksempel akademia der slik kapital i følge Bourdieu har høyere status (Bourdieu 1984).

Dersom utdanning ansees som et legitimt meritokratisk seleksjonskriterium tyder denne studien på at rekrutteringen til direktørstillinger i stor grad er basert på meritokratiske prinsipper i og med at tilegnede egenskaper og prestasjoner i form av utdanning betyr mer enn direkte effekter av sosial bakgrunn. Både denne studien og tidligere forskning har vist at sosial bakgrunn også påvirker egen utdanning (bl. a Erikson & Jonsson 1996; Hansen & Mastekaasa 2003; Shavit & Blossfeld 1993; Aamodt 1982). Barn fra øvre sosiale lag tar oftere høye og relevante utdanninger og oppnår dermed oftere direktørstillinger i næringslivet. Den direkte effekten av sosial bakgrunn svekkes når det tas hensyn til utdanning, men er fortsatt også signifikant ved rekruttering til slike direktørstillinger. Det kan dermed se ut til at rekrutteringsmønsteret til slike stillinger også påvirkes noe av sosiale lukningsmekanismer. Dersom en anerkjenner utdanning som et legitimt seleksjonsprinsipp må disse lukningsmekanismene likevel sies å ha mindre betydning enn i tidligere samfunn der høye sosiale posisjoner hovedsaklig ble tildelt ved direkte arv gjennom adel- og føydalsystemer.

Det er likevel ikke en helt lineær sammenheng mellom utdanningsnivå og sannsynligheten for å oppnå elitestillinger. Personer med høyere grads universitets- eller høyskoleutdanning oppnår sjeldnere slike stillinger enn personer med en slik utdanning på lavere grad når siviløkonomer, sivilingeniør og jurister holdes utenfor. Det kan tenkes at personer med de høyeste utdanningsnivåene heller søker yrkesløp utenom det private næringslivet, som for eksempel akademiske karrierer. Dersom yrkesvalg anses som et utslag av ulik verdiorientering, kan disse resultatene se ut til å støtte Bourdieus tanker om ulik verdsetting av økonomisk og kulturell kapital på ulike felt.

7.2.3 Mors og fars sosiale posisjon

Denne oppgaven har også vist at fars sosiale posisjon har større betydning for menn enn mors sosiale posisjon ved rekruttering til elitestillinger, mens mors og fars sosiale posisjon betyr omtrent det samme for kvinner. Samtidig har fars sosiale posisjon større betydning for menn enn kvinner, mens mors sosiale posisjon virker omtrent likt for menn og kvinner. Menn ser dermed ut til å bli mest påvirket av forelderens som er av samme kjønn som dem selv, mens dette ikke er tilfelle for kvinner. Det kan tenkes at for både kvinner og menn vil forelderens med høyest sosial posisjon ha størst påvirkning på valg som kan føre frem til direktørstillinger i næringslivet (Dryler 1998: 102). Denne forelderens vil som oftest være far. Fedrene har oftere høy utdanning enn mødrene og fedrenes gjennomsnittsinntekt er langt høyere enn mødrenes gjennomsnittsinntekt jamfør tabellene 3.5, 3.7 og 3.9. Dersom påvirkningen er størst fra den forelderens med høyest sosiale posisjon og denne forelderens som oftest er far er det ikke unaturlig at fars sosiale posisjon har større betydning for sannsynligheten til å oppnå direktørstillinger enn mors sosiale posisjon. Dette ser som nevnt ut til å være tilfellet for menn, men ikke for kvinner.

Når menn satser på en utdanning og yrkeskarriere, som kan lede frem til direktørstillinger, vil de etter en tradisjonell forståelse av lederskap gjøre valg som er i tråd med maskuline normer (Storvik 2002). For menn er det i så fall naturlig at far, som maskulint forbilde, har større betydning som rollefigur ved slike valg enn mor. Samtidig kan det tenkes at slike valg i større grad oppfattes som riktige, passende og rasjonelle for menn enn for kvinner. Å ha en far med høy sosial posisjon og å samtidig være mann vil i så fall trekke i samme retning. Begge faktorene styrker sannsynligheten for å oppnå elitestillinger, noe som samlet kan føre til at å ha en far med høy sosial posisjon har større betydning for menn enn for kvinner.

Barrierene for oppnå direktørstillinger kan som nevnt være høyere for kvinner enn menn, også for kvinner med mødre som har høy inntekt og høy utdanning. Det kan tenkes at effekten av å ha en mor med høy sosial posisjon i større grad oppveies av det å være kvinne ved valg av utdannings- og yrkesløp som kan føre frem til slike stillinger. Mors høye sosiale posisjon og eget kjønn trekker i så fall ikke i samme retning for kvinner slik som fars sosiale posisjon og eget kjønn gjør for menn. Dersom dette er tilfellet kan det føre til at mødre med en høy sosial posisjon ikke vil ha større betydning for kvinner enn menn ved rekruttering til direktørstillinger.

En mor med høy sosial posisjon styrker både menns og kvinners muligheter til å oppnå direktørstillinger i næringslivet, men hun har ikke større betydning enn far for verken menn eller kvinner. En tradisjonell forståelse av lederskap gjenspeiler imidlertid maskuline verdier, både for kvinner og menn. Dersom det er slik at far i større grad oppfattes som en representant for maskuline verdier, kan det tenkes at en far med høy sosial posisjon har større betydning for kvinner ved rekruttering til slike stillinger enn en mor med høy sosiale posisjon har for menn. For kvinner kan det godt tenkes at mor har en viktig betydning som kvinnelig rollemodell, men at mors rollemodelleffekt for kvinner er like sterk som fars betydning av å være forelderen med høyest sosial posisjon i tillegg til å være den viktigste representanten for maskuline verdier. For kvinner vil i så fall mors og fars sosiale posisjon ha omtrent samme betydning. Det kan også tenkes at mødre med høy sosial posisjon har større betydning enn fedre med høy sosial posisjon for kvinners muligheter til å oppnå elitestillinger, men at denne effekten gir utslag ved rekruttering til elitestillinger i offentlig sektor og ikke i privat sektor som denne oppgaven undersøker.

En må også ta hensyn til at mange av personene i dette utvalget har vokst opp i en tid da det var vanlig å ha hjemmeværende mødre. Få av mødrene i denne undersøkelsens utvalg hadde høy inntekt og utdanning da barna deres var små. I årene som kommer vil imidlertid denne andelen øke fordi kvinner nå står vesentlig sterkere både innen høyere utdanning og i det lønnete arbeidsmarkedet. Det kan derfor tenkes at betydningen av mors inntekt og utdanning for mulighetene til å oppnå direktørstillinger i næringslivet vil bli sterkere i tiden fremover.

Det kan også tenkes at mødrenes sosiale bakgrunn i form av å selv komme fra høye sosiale lag har større betydning for barnas muligheter til å oppnå elitestillinger enn deres sosiale posisjon i form av deres inntekt og utdanning. I følge Bobbi Goldstone (1974) har overklassemødre størst betydning for å sosialisere barna inn i de øvre klassenes kultur og væremåte. Susan Ostrander (1980) har undersøkt amerikanske overklassekvinner som også er koner og mødre. Mange av disse kvinnene har ledende posisjoner innen frivillig arbeid i stedet for lønnet arbeid. I tillegg har de tradisjonelle syn på kjønnsdelingen i hjemmet, der mødrene ofte tar hovedansvaret for hjem og barneoppdragelse. Selv om amerikanske funn ikke direkte kan overføres til norske forhold, kan dette tyde på at det kan være en fordel for barn i høye sosiale lag å ha en hjemmeværende mor som selv har høy sosial bakgrunn fremfor en mor med høy inntekt. Hjemmeværende mødre fra høye sosiale lag bør være godt kjent med de dominerende klassenes kultur selv om de ikke nødvendigvis selv har god inntekt eller lang utdanning. Som hjemmeværende har de muligens bedre tid og større innflytelse på barna og

kan i større grad bidra til god sosialisering inn i de øvre sosiale lagenes væremåte og sikre god overføring av kulturell kapital til barna.

7.2.4 Snevrere elitekategorier

Direktørstillinger i store bedrifter og administrerende direktører har i denne oppgaven blitt regnet som mer restriktive og særlig attraktive elitekategorier der sosial bakgrunn og egen utdanning antas å gi større utslag enn ved rekruttering til direktørstillinger generelt. Jamfør tabell 3.4 er gjennomsnittsinntekten blant direktører i store bedrifter betydelige høyere enn både gjennomsnittsinntekten til administrerende direktører og direktører generelt for både menn og kvinner. Ole Skalpe hevder at høye lederlønninger i store bedrifter kan skyldes at det er flere ledernivåer som igjen øker lønnsnivået blant de øverste lederne. Videre er forhandlingssituasjonen og mulighetene for høy lederlønn bedre i store selskaper fordi lederlønnene betyr mindre i store firmaer, mens lederens avgjørelser har større økonomiske konsekvenser (Skalpe 2006). Høye lønninger bidrar til å forsvare at direktørstillinger i store bedrifter kan regnes som særlig attraktive. Blant administrerende direktører er mennenes gjennomsnittsinntekt betydelig høyere enn ved direktørstillinger generelt. Kvinnelige administrerende direktører tjener imidlertid en del mindre enn kvinnelige direktører generelt. Kvinnelige administrerende direktører har kanskje derfor ikke spesielt attraktive stillinger sammenlignet med direktører generelt.

Administrerende direktører

Regresjonsanalysene som viser betydningen av sosial bakgrunn og egen utdanning for administrerende direktører har gitt svært forskjellige resultater for menn og kvinner. Disse faktorene betyr overraskende lite, særlig for kvinner. For kvinner har både sosial bakgrunn og egen utdanning mindre betydning ved rekruttering til slike stillinger enn ved rekruttering til direktørstillinger generelt og i motsetning til analysene av direktørstillinger generelt har egen utdanning og sosial bakgrunn mindre betydning for kvinner enn menn ved rekruttering til administrerende direktører. Kvinner og menn ser dermed ut til å være administrerende direktører i ulike typer bedrifter med ulike betingelser. Svært få kvinner er administrerende direktører i store bedrifter. Den lave gjennomsnittsinntekten blant kvinnelige administrerende direktører tyder videre på at de er ledere i bedrifter med særlig lave lønninger. Dette er også vist i en studie av Ole Skalpe (2006) der kvinnelige ledere er overrepresentert i små bedrifter der lønnsevnene er lav. De er også overrepresentert i bransjer som kultur, helse, omsorg, turisme og handel der lønnsnivået er lavere enn gjennomsnittet.

At utdanning har mindre betydning for ansettelsen av kvinnelige administrerende direktører enn direktører generelt tyder på at disse bedriftene og bransjene stiller lavere krav til utdanning. Dersom kvinner oftere er administrerende direktører i lavstatusbedrifter med lave lønninger og lave krav til utdanning selv blant ledelsen, er det heller ikke unaturlig at høy sosial bakgrunn, i form av høy kulturell kapital, høy økonomiske kapital og sosial kapital som gir tilgang til nettverk i ledersirkler, har mindre betydning ved rekrutteringen av kvinner til administrerende direktører enn til direktørstillinger generelt. Dette kan også forklare hvorfor både sosial bakgrunn og egen utdanning har større betydning for menn enn kvinner ved rekruttering til administrerende direktører.

Det kan tenkes at rekrutteringen til direktørstillinger med mer makt, høyere inntekt og større innflytelse i større grad er preget av maskuline verdier, homososial reproduksjon og stereotypier som fører til at kvinner blir ekskludert og ikke gis mulighet til å oppnå slike stillinger. Det er likevel rimelig å anta at dette mønsteret, i tråd med kjønnssegregeringen ellers i samfunnet, er preget av at kvinner og menn har ulike preferanser og gjør ulike valg. Å være administrerende direktør i små og eventuelt mindre kravstore bedrifter i privat sektor kan tenkes å gi andre fordeler som i større grad ligner stillinger i offentlig sektor der kvinner er i flertall.(Hansen 1995b). Fremfor fordeler som høy inntekt, høy status, mye makt og innflytelse kan stillinger i små og mindre kravstore bedrifter blant annet innebære mindre arbeidspress og bedre muligheter til å jobbe deltid og å ha fleksible arbeidstider. Å være administrerende direktør i mindre kravstore bedrifter kan i så fall være enklere å kombinere med omsorgsansvar i hjemmet og andre forpliktelser som kvinner opplever i større grad enn menn. Det er imidlertid ikke nødvendigvis slik at å være administrerende direktører i en liten bedrift innebærer mindre arbeidspress enn i større bedrifter til tross for lavere lønninger og lavere status. Administrerende direktører i små bedrifter har gjerne færre å dele ledelsesansvaret med og færre ansatte å delegere oppgaver til. Deres arbeidsdag kan derfor være vel så belastende og tidkrevende som i større bedrifter (Beckérus & Roos 1987).

I motsetning til kvinnene har mannlige administrerende direktører høyere gjennomsnittslønn enn direktører generelt. Jamfør tabell 3.4 er dette den kategorien der inntektsforskjellen mellom menn og kvinner er størst. Mannlige administrerende direktører tjener i gjennomsnitt hele 262 060 kroner mer enn kvinnelige administrerende direktører. For menn har likevel egen utdanning mindre betydning ved rekruttering til administrerende direktører. Kulturell kapital, i form av foreldrenes utdanning, virker omtrent likt ved rekrutteringen av menn til direktørstillinger generelt og til administrerende direktører. Foreldrenes inntekt har imidlertid

større betydning ved rekruttering av menn til administrerende direktører enn til direktørstillinger generelt, også når det tas hensyn til mennenes egen utdanning. I tråd med Bourdieus tanker kan dette tyde på at bedrifter med menn i toppledelse er tilknyttet sektorer med høyere krav til profittvekst og der økonomisk kapital er høyere verdsatt enn i bedrifter med kvinner i toppledelse. Selv om utdanning har større betydning for menn enn kvinner ved rekruttering til administrerende direktører, har utdanning likevel mindre betydning ved rekruttering til administrerende direktører enn til direktørstillinger generelt, også for menn. Det norske næringslivet er videre preget av mange små bedrifter og deres administrerende direktører vil derfor være sterkere representert i denne kategorien enn store bedrifter både blant mannlige og kvinnelige direktører. Det kan tenkes at menn oftere arver stillinger som administrerende direktør, særlig i små bedrifter, og at utdanning derfor har mindre betydning ved rekruttering til administrerende direktører enn ved rekruttering til direktørstillinger generelt, også for menn.

Direktørstillinger i store bedrifter

Ved rekruttering til direktørstillinger i store bedrifter har både sosial bakgrunn og utdanning større betydning enn ved rekruttering til direktørstillinger generelt, både for menn og kvinner. At utdanning har større betydning kan tyde på at rekrutteringen til direktørstillinger i store bedrifter i større grad er basert på meritokratiske prinsipper enn ved rekruttering til direktørstillinger generelt. Ansettelsesprosessene i store bedrifter er gjerne preget av byråkratiske strukturer der det kan være vanskeligere å legitimere ansettelse uten å kunne vise til tilegnede egenskaper og prestasjoner i form av blant annet utdanning (Mastekaasa 2004). Resultatene viser også at utdanning har særlig stor betydning for kvinner ved rekruttering til direktørstillinger i store bedrifter. I større grad enn ved rekruttering til direktørstillinger generelt kan dette tyde på at rekrutteringen av kvinner til direktørstillinger i store bedrifter er mer meritokratisk enn rekrutteringen av menn. Det vil i så fall legges særlig vekt på at kvinner har de nødvendige utdanningskvalifikasjonene. Samtidig vil kvinner med slike utdanningskvalifikasjoner lettere kunne oppnå direktørstillinger i store bedrifter enn direktørstillinger generelt.

Det kan godt tenkes at ulike organisasjonsstrukturer også har betydning for kvinner og menns muligheter til å oppnå direktørstillinger slik Kvande og Rasmussen hevder (1993), men det er ikke nødvendigvis slik at dynamiske bedrifter med en flat struktur alltid vil være en fordel for kvinner mens mer statiske bedrifter med en hierarkisk struktur vil hemme kvinners muligheter. Dette datasettet gir ingen informasjon om organisasjonsstruktur. Det er imidlertid

rimelig å anta at i store bedrifter der det oftere er flere nivåer med ledere, i større grad vil ha en hierarkisk struktur enn små bedrifter. Hierarkiske strukturer trenger derfor ikke nødvendigvis å hemme kvinners muligheter så lenge bedriftene er store og preget av byråkratiske og formaliserte ansettelsesrutiner. I små bedrifter som i mindre grad trenger å legitimere ansettelser, kan kjennskap og vennskap ha større betydning for mulighetene til å oppnå lederstillinger til tross for en dynamisk og flat struktur. Slike ansettelsesprosesser vil trolig hemmer kvinners muligheter til å oppnå lederstillinger.

Selv om egen høyere utdanning har større betydning ved rekruttering til direktørstillinger i store bedrifter er dette også tilfellet for sosial bakgrunn. Foreldrenes inntekt har større betydning enn foreldrenes utdanning, også ved rekruttering til slike direktørstillinger. Når det tas hensyn til egen utdanning har foreldrenes inntekt større betydning for direktører i store bedrifter, men foreldrenes utdanning virker omtrent likt ved rekruttering til de to elitekategoriene. Den direkte effekten av sosial bakgrunn er dermed omtrent like sterk eller litt sterkere ved rekruttering til direktørstillinger i store bedrifter enn til direktørstillinger generelt. At estimatene for foreldrenes inntekt og utdanning synker mer når det tas hensyn til egen utdanning i analysene av direktørstillinger i store bedrifter tyder på at egen utdanning i større grad er korrelert med foreldrenes bakgrunn blant disse direktørene. Dersom en regner den indirekte effekten av sosial bakgrunn gjennom egen utdanning som en form for lukningsmekanisme er resultatene er i tråd med Bourdieus (Bourdieu & Passeron 1990) og Collins (1979) tanker om at sosial bakgrunn fortsatt har stor betydning ved rekruttering til særlig attraktive posisjoner, men at denne sosiale reproduksjonen i større grad må legitimeres som meritokratisk gjennom barnas egen utdanning.

7.3 Andre funn

I tillegg til resultatene fra empirikapitlene har også noen av de deskriptive analysene i kapittel 3 gitt interessante funn. Kvinneandelen blant både direktører generelt, administrerende direktører og direktører i store bedrifter er på ca 25 % av det totale antallet i elitekategoriene. Denne kvinneandelen er langt høyere enn i blant annet Maktutredningens eliteundersøkelse. Videre er utdanningsnivået blant direktører generelt og blant administrerende direktører overraskende lavt. Omtrent halvparten av disse, både blant menn og kvinner, har ikke utdanning på universitets- eller høyskolenivå. Utdanningsnivået er noe høyere blant direktører i store bedrifter. Blant disse har omtrent 2/3 av mennene og kvinnene utdanning fra universitet eller høyskole. Blant direktører med høyere utdanning er det også overraskende mange som

verken er sivilingeniører, jurister eller siviløkonomer, også blant administrerende direktører og direktører i store bedrifter. Personer uten ”eliteutdanning” utgjør over 90 % av alle direktører generelt og alle administrerende direktører. Blant direktører i store bedrifter er slike utdanninger noe vanligere, men nesten 85 % av disse direktørene har heller ingen av disse utdanningene. Andelen uten universitets- eller høyskoleutdanning og uten jurist, siviløkonom eller sivilingeniørutdanning er også langt høyere i denne oppgavens utvalget enn i maktutredningens utvalg (Gulbrandsen m. fl. 2002: 48-49).

Den høye andelen kvinner og personer med lav utdanning i dette utvalget skyldes nok at eliteutvalget i denne undersøkelsen er operasjonalisert på en annen måte. Det er ikke selektert ut med hensyn til maktposisjoner på samme måte som maktutredningens eliteutvalg, men omfatter direktører fra alle typer næringer og bedrifter. Blant direktører i store bedrifter er også produksjonsdirektører, spesialdirektører og andre direktører tatt med og blant administrerende direktører, er også administrerende direktører i mindre bedrifter tatt med. Videre er dette utvalget av nyere dato og med yngre personer. Utdanningsnivået i næringslivet er også generelt noe lavere enn utdanningsnivået i offentlig sektor og næringslivet er en av de mest åpne sektorene for personer uten formelle kvalifikasjoner (Gulbrandsen m. fl. 2002: 55-56).

7.4 Mulige innvendinger mot oppgaven

Oppgavens analyser har vist at inntektsnivået varierer mye mellom de ulike elitekategoriene, særlig i forhold til kjønn. Elitegruppen kunne vært definert mer restriktivt ved å sette et minstekrav til inntekt for å kunne klassifiseres som elite. Umiddelbart kan det virke misvisende å gi elitestatus til personer som ikke tjener mer enn gjennomsnittet selv om de formelt har direktørstillinger i næringslivet. Verken yrkesklassehierarkiene til Wright (1997), Goldthorpe (2000) eller Hansen (1995a) stiller imidlertid krav til inntekt. Jeg velger å tolke høy inntekt som en konsekvens av elitestillinger fremfor en forutsetning for slike stillinger. Personer som sitter i innflytelsesrike posisjoner i sine bedrifter vil ha makt over sine underordnede til tross for at bedriftene de jobber i av ulike årsaker kan ha lav lønnsnivå.

Det kan også hevdes at det er problematisk å behandle direktører under ett, også blant administrerende direktører og direktører i store bedrifter fordi direktørstillinger kan være svært forskjellig der arbeidsoppgavene kan variere mellom ulike typer næringer og bedrifter. Analysene tyder også på forskjeller mellom kvinnelige og mannlige direktører og vitner om et

kjønnssegregert arbeidsmarked også blant direktører i næringslivet. Det burde derfor kanskje også vært kontrollert for næringer i analysene. Samtidig er disse forskjellene etter min mening såpass interessante at de heller bør undersøkes i egne studier der en for eksempel sammenligner betydningen av sosial bakgrunn og utdanning for kvinners og menns rekruttering til ulike typer elitestillinger i ulike næringer.

Variabelen over foreldrenes inntekt er i denne oppgaven er kodet som summen av mors og fars inntekt. I stedet for å se på summen av foreldrenes inntekt kunne en heller valgt å bruke forelderen med høyest inntekt som grunnlag for denne variabelen. Summen av foreldrenes inntekt vil bli uforholdsmessig lav i tilfeller der kun den ene forelderen har inntekt samtidig som det kan hevdes at høy inntekt blant én av foreldrene er tilstrekkelig for å gi tilhørighet til de øvre sosiale lag. På den annen side vektlegger flere av teoriene bak sosial reproduksjon de økonomiske vurderingene bak utdannings- og yrkesvalg og fremhever familiens evne til å økonomisk hjelpe barna gjennom lange og krevende utdanninger (Boudon 1974; Goldthorpe & Breen 2000). I tråd med disse teoriene vil det være mest fruktbart å se på foreldrenes samlede inntekt.

Både variabelen for foreldrenes inntekt og foreldrenes utdanning er kodet slik at dersom det mangler opplysninger om én av foreldrene legges den andre forelderen til grunn for kodingen. Det er ikke nødvendigvis slik at forelderen det mangler opplysninger om vil ha lavere utdanning enn den andre forelderen eller ikke ha inntekt. Tilfeller der det mangler opplysninger om inntekt og utdanning for én av foreldrene burde derfor kanskje vært utelatt fra samlevariablene for foreldrene sett samlet. I de logistiske regresjonsanalysene med mange variabler vil samtidig enheter der det mangler opplysninger for minst én variabel, utelukkes fra analysen. En bør dermed etterstrebe å holde antallet manglende tilfeller så lavt som mulig og dermed berge så store deler av utvalget som mulig (Ringdal 2001: 156, 283). Det mangler opplysninger om inntekt og utdanning for ganske mange av mødrene og fedrene. I variablene for foreldrenes utdanning og inntekt utelates personer der disse opplysningene mangler for begge foreldrene. Dersom en i tillegg skulle utelate tilfeller der informasjon om én av foreldrene mangler, ville de manglende tilfellene for variablene over foreldrenes inntekt og utdanning sett samlet bli enda flere.

7.5 Videre forskning

Mye tyder på at kvinner og menn har ulike typer direktørstillinger. Kvinnelig direktører tjener vesentlig mindre enn mannlige direktører, svært få kvinner er administrerende direktører i store bedrifter og kvinner har oftere mellomlederstillinger. Det ser videre ut til at det stilles lavere krav til utdanning og at sosial bakgrunn har mindre betydning i bedrifter der kvinner er administrerende direktører. I tråd med kjønnssegregeringen ellers i arbeidslivet er trolig kvinner og menn direktører i ulike typer næringer. Dette tyder på at betydningen av sosial bakgrunn, kjønn og egen utdanning varierer mellom ulike typer næringer og bedrifter. Det kan dermed også tenkes at sosial bakgrunn vil ha ulik effekt for kvinners og menns muligheter til å oppnå direktørstillinger i visse typer næringer, selv om sosial bakgrunn ser ut til å virke likt for kvinner og menn når en ser direktørstillinger under ett. Det kan også tenkes at sosial bakgrunn og utdanning har ulik betydning for kvinnelige og mannlige direktørers inntekt. Dette er problemstillinger som ikke er blitt tatt opp i denne oppgaven, men som man vet lite om og som det med fordel kan forskes videre på.

Denne oppgaven har heller ikke undersøkt betydningen av arbeidsinnsats eller arbeidstid for kvinners og menns muligheter til å oppnå elitestillinger fordi det ikke finnes presise mål på arbeidstid i denne oppgavens datamateriale. Den lave andelen kvinnelige ledere skyldes nok delvis at kvinner prioriterer familie og barn, at de oftere har deltidsarbeid og derfor ikke kommer til opprykksposisjoner i samme grad som menn. Det kan også tenkes at kvinner må yte en større innsats enn menn for vise seg skikket til å oppnå lederstillinger, også etter at de har oppnådd en relevant utdanning. Det ville derfor vært interessant å undersøke sammenhengen mellom arbeidsinnsats eller arbeidstid og mulighetene for å oppnå elitestillinger for kvinner og menn, og om dette er en faktor som virker ulikt for kvinner og menn.

Sammenhengene mellom særlig mødrenes inntekt og utdanning og sannsynligheten for å oppnå eliterelevante utdanninger og elitestillinger vil trolig styrkes i løpet av de neste tiårene fordi det vil bli mer og mer vanlig for mødre å selv ha høy inntekt og høy utdanning. Videre vil sammenhengen mellom kjønn og eliteposisjoner også forhåpentligvis endres i løpet av de neste årene. Nylig uteksaminerte kvinner med eliterelevante utdanninger vil forhåpentligvis etter hvert oppnå yrkesposisjoner som i større grad gir muligheter for å opprykk til ledende stillinger i næringslivet. Det vil derfor også være interessant å gjennomføre en lignende studie om noen tiår.

7.6 En meritokratisk sosial fordeling av eliteposisjoner?

Til tross for sterke idealer om å oppnå en jevnere fordeling av attraktive posisjoner i samfunnet er det fortsatt stabile sosiale forskjeller i rekrutteringen til eliteposisjoner i det norske næringslivet. Personer med høy sosial bakgrunn oppnår langt oftere slike posisjoner enn personer med lav sosial bakgrunn. Disse mønstrene reflekterer blant annet sosiale ulikheter i utdanningssystemet der personer med høy sosial bakgrunn oftere er disponert for utdanningsvalg som styrker sannsynligheten for å oppnå slike stillinger. Til tross for forsøk på å utjevne disse forskjellene, blant annet i form av studiefinansieringsordninger som skal sikre alle like muligheter til å oppnå slike utdanninger (Kunnskapsdepartementet 2006), er den sosiale reproduksjonen både i rekrutteringen til høye og prestisjefylte utdanninger og til høye posisjoner i næringslivet tydelig og stabil. Den direkte effekten av sosial bakgrunn svekkes betydelig når en tar hensyn til egen utdanning og egen utdanning har også større betydning for å oppnå slike stillinger enn sosial bakgrunn for både kvinner og menn. Det finnes likevel fortsatt en direkte effekt av sosial bakgrunn, særlig i form av foreldrenes inntekt, også når en tar hensyn til egen utdanning. Blant personer med lik utdanning er det fortsatt slik at sannsynligheten for å oppnå elitestillinger styrkes ved høy sosial bakgrunn. Dette kan tyde på at sosiale lukningsmekanismer til en viss grad fortsatt påvirker rekrutteringsmønsteret til elitene i næringslivet i Norge til tross for en sterk norsk likhetsideologi.

Selv om disse rekrutteringsmønstrene er preget av sosiale forskjeller er det likevel grunn til å hevde at fordelingen av attraktive posisjoner er mer meritokratisk nå enn tidligere siden sosial bakgrunn i stor grad virker gjennom egen utdanning. Det kan diskuteres hvorvidt den indirekte effekten av sosial bakgrunn gjennom egen utdanning er i tråd med meritokratiske prinsipper. Bourdieu og Passeron (1990) hevder at dette må ansees som sosial lukning siden utdanningssystemet favoriserer barn med høy sosial bakgrunn. Det er enklere for disse barna å oppnå gode prestasjoner og å velge høyere utdanning. I følge Bourdieu og Passeron er utdanningssystemet dermed med på å legitimere og reproducere den sosiale ulikheten ved å forkle den som meritokratisk. Grunnprinsippet bak meritokratiet er imidlertid at den direkte, og ikke nødvendigvis den indirekte, sammenhengen mellom sosial bakgrunn og høye posisjoner i samfunnet skal bli svakere, mens betydning av egne prestasjoner og kvalifikasjoner i form av blant annet utdanning skal bli sterkere (Goldthorpe 1996). Det er videre vanskelig å se for seg et samfunn der foreldrenes sosiale posisjon ikke vil påvirke barnas utdanningsvalg. Selv om dette bidrar til at den sosiale ulikheten reproduseres bør den

indirekte effekten av sosial bakgrunn gjennom egen utdanning oppfattes som mer i tråd med meritokratiske prinsipper enn en direkte sammenheng mellom sosial bakgrunn og høye sosiale posisjoner.

7.7 Norge – verdensmester i likestilling?

Norge ligger på toppen av FNs likestillingsindekser sammenlignet med andre land (Birkelund & Petersen 2003) og er ofte blitt kalt for en verdensmester i likestilling, blant annet av Norges tidligere statsminister, Gro Harlem Brundtland (1996). Direktørstillingene preges av både en skjev sosial fordeling der personer med høy sosial bakgrunn er i flertall, og en skjev kjønn fordeling der menn er i flertall. Det er godt stykke igjen til regjeringens mål om at begge kjønn skal være representert med minst 40 % i alle styrever.

Denne oppgaven har vist at sosial bakgrunn har lik betydning for kvinner og menn, mens egen utdanning, aller tydeligst i form av siviløkonomutdanning, har større betydning for kvinners muligheter til å oppnå direktørstillinger, særlig i store bedrifter. Dette betyr likevel ikke at menn og kvinner med lik sosial bakgrunn og lik utdanning har like muligheter til å bli direktører i næringslivet. Sannsynligheten for å oppnå direktørstillinger er fremdeles størst for menn. Siden utdanning betyr mer enn sosial bakgrunn ved rekruttering til direktørstillinger og utdanning også har større betydning for kvinners muligheter til å oppnå direktørstillinger, bør utdanning fortsette å være et viktig satsningsområde for å øke andelen kvalifiserte kvinner. Selv om en ekspansjon av utdanningssystemet og tiltak for lik rett til utdanning ikke har ført til en tydelig sosial utjevning har den bidratt til en økt kvinneandel i høyere utdanning og dermed styrket kvinners posisjon på arbeidsmarkedet.

Utdanningssystemet preges ikke lenger av en vertikal segregering der menn tar lengre utdanninger enn kvinner, men er fortsatt horisontalt segregert der menn oftere tar utdanninger som er etterspurt ved ansettelser til direktørstillinger. Kvinneandelen øker imidlertid også i slike utdanninger. Siviløkonomstudiet som regnes som den mest relevante utdanningen for slike stillinger, og blant de registrerte siviløkonomstudentene i 2000 var hele 40 % kvinner (SSB 2001). Selv om det ikke er en enkel og direkte sammenheng mellom det å ha en relevant utdanning og det å oppnå en direktørstilling, kan en økning av kvinner i slike utdanninger på sikt gi grunnlag for en økning i andelen kvinner i direktørstillinger. Kjønnbalansen vil i så fall bli jevnere om noen tiår når disse kvinnene er i rett aldersgruppe og posisjon til å oppnå slike stillinger, særlig dersom det politiske presset for å få kvinner i lederstillinger fortsetter.

Kari Vangsnes' undersøkelse viser at blant unge sivilingeniører er opprykksmulighetene allerede bedre for kvinner enn menn (Vangsnes 1992).

Denne studien har vist at sivilingeniørstudiet har relativt liten betydning for å oppnå direktørstillinger i næringslivet, mens siviløkonomstudiet styrker både menn og særlig kvinners muligheter til å oppnå slike stillinger. At siviløkonomstudiet ser ut til å særlig styrke kvinners muligheter til å oppnå direktørstillinger i næringslivet kan tale for en slags kvoteringsordning for jenter til dette studiet. I og med at sosial bakgrunn har lik betydning for kvinner og menn også når det tas hensyn til egen utdanning, vil en kvoteringsordning for jenter trolig ikke medføre en skjevare sosial rekruttering verken til dette studiet eller til direktørstillinger. Kvoteringsordninger er imidlertid omstridte tiltak. Å kvotere inn jenter med dårligere karakterer foran gutter med tilsvarende eller bedre karakterer vil være i strid med meritokratiske prinsipper der attraktive studieplasser skal tildeles på grunnlag av prestasjoner og ikke kjønn.

At det finnes kvinner med relevant utdanning og kompetanse er en forutsetning, men ikke nødvendigvis tilstrekkelig for å balansere kvinneandelen i direktørstillinger. Både valg av videre yrkesløp og arbeidsgivernes preferanser er med på å avgjøre kjønnsbalansen i slike stillinger. Maktutredningens undersøkelse viser at den eksisterende eliten i næringslivet riktignok er skeptisk til kjønnskvoltering innen egen sektor (Gulbrandsen m. fl. 2002), men det er liten grunn til å tro at kvinner bevisst diskrimineres. Lederidealet knyttes i mindre grad til maskuline verdier. Det blir lagt større vekt på evner til samarbeid, kommunikasjon og omsorg som i større grad fremmer et lederbilde uten kjønn (Storvik 2002). Det kan tenkes at menn foretrekkes dersom en i ansettelsesprosesser har mindre informasjon om kvinnelige motkandidater og dermed velger det som er kjent og trygt. For næringslivsledere er det likevel først og fremst viktig å ansette den beste for stillingen, uavhengig av om dette er en mann eller en kvinne. For kvinner er det imidlertid vanskeligere å kombinere slike stillinger med andre forpliktelser og kvinner velger ofte derfor andre karriereveier. (Ørjaseter 2004).

En kan godt hevde at den skjeve rekrutteringen til direktørstillinger i næringslivet skyldes at kvinner og menn har ulike preferanser der kvinner oftere prioriterer hjem og familie fremfor å gjøre karriere. Disse preferansene er imidlertid i stor grad knyttet til kjønn, sosialisering og ulike forventninger til hva som er kvinner og menns oppgaver. Det er fortsatt slik at kvinner større grad gis omsorgsansvar for barn, hjem og familie enn menn. Dette gjenspeiles i kvinners valg i arbeidslivet. Kvinner har blant annet oftere deltidsarbeid enn menn (SSB

2006a), de tar fortsatt lengre fødselspermisjoner enn menn (Lappegård 2003), og kvinner reduserer sin arbeidsinnsats og inntekt når de får barn, mens menn øker den (Høgsnes m. fl. 2006). Innenfor direktørstillinger er det også betydelige forskjeller mellom kvinner og menn der menn oppnår direktørstillingene med høyest inntekt, status, makt og innflytelse, men som også innebærer mest arbeidspress. Dersom en skal oppnå lik kjønnsbalanse ved rekruttering til direktørstillinger må kvinner og menn gis like muligheter til å utvikle preferanser der de velger utdannings- og yrkesløp som kan føre frem til slike stillinger. Det må det bli normalt for menn å ta på seg mer av disse omsorgsforpliktelsene og større aksept for at kvinner heller prioriterer karriere enn familie. Å øke kvinneandelen blant næringslivets direktører kan derfor ikke bare være et eget politisk satsningsområde, men må sees i sammenheng med kvinner og menns rettigheter, plikter og muligheter ellers i samfunnet.

Selv om det fortsatt er færre kvinner i ledende stillinger i næringslivet, øker andelen kvinner også her (Håland & Daugstad 2003). Utdanning har som nevnt stor betydning for både kvinners og menns muligheter til å oppnå direktørstillinger. Tidligere, når attraktive posisjoner i større grad gikk i direkte arv og menn langt oftere fikk mulighet til å ta høyere utdanning enn kvinner, hadde nok også sosial bakgrunn klart større betydning for menns sosiale posisjon enn kvinners. Denne oppgaven har vist at både den indirekte og den direkte effekten av sosial bakgrunn nå har omtrent lik betydning for kvinners og menns muligheter til å oppnå høy utdanning og direktørstillinger i samfunnet med høy inntekt og høy status, i hvert fall når en ser direktører generelt, administrerende direktører og direktører i store bedrifter under ett. Også i forhold til kjønn bør derfor rekrutteringen til direktørstillinger ansees som mer meritokratisk nå enn tidligere.

En massiv oppmerksomhet rundt kvinneandeler i styrever og kjønnskvoltering kan også sette andre likestillingstemaer i skyggen, som blant annet ugyldige oppsigelser og omplassering av mødre i fødselspermisjoner. Debatten om kvinnelige ledere kan også kritiseres for å være en form for elitefeminisme som kun dreier seg om etnisk norske, høyt utdannede kvinner fra øvre middelklasse og som utelukker kvinner fra etniske minoriteter og fra samfunnets lavere sosiale lag blir utelatt (Stoltenberg 2006). Selv om debatten om kvinnelige næringslivsledere er viktig, må en ikke glemme andre områder som også er viktige og som berører mange flere kvinner enn de som kan få muligheten til å oppnå ledende stillinger i næringslivet.

Litteraturliste

- Amundsen, Herdis Thorén (1972) *Statistisk metodeleære*. Oslo: Tanum.
- Bandura, Albert (1977) *Social learning theory*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice Hall.
- Barth, Erling (2003) "Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. En kommentar til Trond Petersen." *Tidsskrift for Samfunnsforskning* 3.
- Baxter, Janeen & Erik Olin Wright (2000) "The Glass Ceiling Hypothesis. A Comparative Study of the United States, Sweden and Australia." *Gender and Society* 14 (2):275-294.
- Becker, Gary S. (1985) "Human Capital, Effort and the Sexual Division of Labour." *Journal of Labour Economics* 3 (1):33-58.
- Beckérus, Åke & Berit Roos (1987) *Egen virksomhet som livsstil: om glede og tyranni i småbedriftenes verden*. Oslo: Dreyer.
- Birkelund, Gunn Elisabeth & Trond Petersen (2003) "Det norske likestillingsparadokset. Kjønn og arbeid i velferdssamfunnet." i Ivar Frønes & Lise Kjølstrød (red.), *Det norske samfunn*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Boudon, Raymond (1974) *Education, opportunity, and social inequality: changing prospects in Western society*. New York: Wiley.
- Bourdieu, Pierre (1984) *Distinction: a social critique of the judgement of taste*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Bourdieu, Pierre (1985) "The Social Space and the Genesis of Groups." *Theory and Society: Renewal and Critique in Social Theory* 14 39-60.
- Bourdieu, Pierre (1986) "The Forms of Capital." i *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, John G. Richardson. Greenwich: Greenwood Press.
- Bourdieu, Pierre & Jean-Claude Passeron (1990) *Reproduction in education, society and culture*. London: Sage.
- Brundtland, Gro Harlem (1996) "Landskvinnekonferansen."
<http://odin.dep.no/odinarkiv/norsk/brundtlandIII/smk/taler/099005-991659/dok-bn.html> (Lesedato: 22.10.06)
- Charles, Maria & David Grusky (2004) "The four Puzzles of Sex Segregation." i *Occupational Ghettos*, Maria Charles & David Grusky. Stanford: Stanford University Press.
- Chodorow, Nancy (1978) *The Reproduction of Mothering. Psychoanalysis and the sociology of gender*. Berkeley: University of California Press.

- Coleman, James (1988) "Social Capital in the Creation of Human Capital." *American Journal of Sociology* 94 95-122.
- Collins, Randall (1979) "The Myth of Technocracy." i *The credential society: an historical sociology of education and stratification*. New York: Academic Press.
- Corell, Shelley J. (2001) "Gender and the career choice process: The role of biased self assessments." *American Journal of Sociology* 106 (6):1691-1730.
- Crompton, Rosemary (1998) *Class and stratification: an introduction to current debates*. Cambridge: Polity Press.
- Crompton, Rosemary (2006) "Ch. 7 Class, family choices and women's employment." i *Employment and the Family*. New York: Cambridge University Press.
- Danielsen, Arild (1998) "Kulturell kapital i Norge." *Sosiologisk tidsskrift* 1/2 75-105.
- DiMaggio, Paul (1982) "Cultural Capital and School Success: The Impact of Status Culture Participation on the Grades of U.S. High School Students " *American Sociological Review* 47 (2):189-201.
- Dryler, Helen (1998) *Educational choice in Sweden: studies on the importance of gender and social contexts*. Stockholm: Insittut for sosiologi, Universitet i Stockholm.
- Elstad, Jon Ivar (2002) "Høystatusyrkene - lagdeling og klassebakgrunn." *Søkelys på arbeidsmarkedet* 19 (1):31 - 36.
- Erikson, Robert & Jan O. Jonsson (1996) *Can education be equalized? The Swedish case in comparative perspective*. Boulder: Westview Press.
- Falnes-Dalheim, Elisabeth, Toril Sandnes & Kjersti Vartdal (2004) "Hvor er kvinnene i næringslivet?" i *Samfunnsspeilet nr 6*
<http://www.ssb.no/samfunnsspeilet/utg/200406/03/> (Lesedato: 13.11.06)
- Gibson, Donald E. (2004) "Role models in career development: New directions for theory and research." *Journal of Vocational Behaviour* 65 (1):134-156.
- Gilligan, Carol (1982) *In a different voice: psychological theory and women's development*. London: Harvard University Press.
- Goldstone, Bobbi (1974) "Is she or isn't she? Is Jackie oppressed?" i Carol Perruci & Dena B. Targ (red.), *Marriage and the Family*. New York: David MacKay & Co.
- Goldthorpe, John H. (1996) "Ch.8 Problems of "Meritocracy"." i Robert Erikson & Jan O. Jonsson (red.), *Can education be equalized? The Swedish case in comparative perspective*. Boulder: Westview Press.
- Goldthorpe, John H. (2000) "Ch 10: Social Class and the Differentiation of Employment Contracts." i *On sociology: numbers, narratives, and the integration of research and theory*. Oxford: Oxford University Press.

- Goldthorpe, John H. & Richard Breen (2000) "Ch. 9 Explaining Educational Differentials: Towards a Formal Rational Action Theory." i *On Sociology*, John H. Goldthorpe. Oxford: University Press.
- Granovetter, Mark (1973) "The Strength of Weak Ties." *American Journal of Sociology* 78 (6):1360-1380.
- Granovetter, Mark S. (1995) *Getting a job: a study of contacts and careers*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Griffin, Larry J. & Arne L. Kalleberg (1981) "Stratification and Meritocracy in the United States: Class and Occupational Recruitment Patterns." *The British Journal of Sociology* 32 (1):1-38.
- Gulbrandsen, Trygve (2000) "Om tillit." *Sosiologi i dag* 3.
- Gulbrandsen, Trygve, Fredrik Engelstad, Trond Beldo Klausen, Hege Skjeie, Mari Teigen & Øyvind Østerud (2002) *Norske makteliter*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Hagen, Per Chr. (2000) *Innføring i sannsynlighetsregning og statistikk*. Oslo: Capellen Akademisk Forlag.
- Hansen, Marianne Nordli (1986) "Sosiale utdanningsforskjeller. Hvordan er de blitt forklart? Hvordan bør de forklares?" *Tidsskrift for Samfunnsforskning* 27 3-28.
- Hansen, Marianne Nordli (1995a) *Class and inequality in Norway : the impact of social class origin on education, occupational success, marriage and divorce in the post-war generation* Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Hansen, Marianne Nordli (1995b) "Kjønnssegregering i det norske arbeidsmarkedet." *Tidsskrift for Samfunnsforskning* 36 147-177.
- Hansen, Marianne Nordli (2001) "Education and Economic Rewards: Variations by Social Origins and Income Measures." *European Sociological Review* 17 (3):209-231.
- Hansen, Marianne Nordli & Arne Mastekaasa (2003) "Utdanning, ulikhet og forandring." i Ivar Frønes & Lise Kjølørød (red.), *Det norske samfunn*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Hartmann, Michael (2000) "Class-specific habitus and the social reproduction of the business elite in Germany and France." *The Sociological Review* 48 (2):241-261.
- Helland, Håvard (2004) *Sosial ulikhet blant sosial- og siviløkonomer*. Oslo: Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.
- Hernes, Gudmund & Knud Knudsen (1976) *Utdanning og ulikhet*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Higley, John, Knut Grøholt & G. Lowell Field (1976) *Elite structure and ideology: a theory with applications to Norway*. Oslo: Universitetsforlaget.

- Holter, Harriet (1978) "Kap. 3 Familie og klasse." i *Familien i klassesamfunnet*. Oslo: Pax Forlag.
- Høgsnes, Geir, Andrew Penner & Trond Petersen (2006) "Betydningen av familie og barn for kvinner og menns lønn." *Søkelys på arbeidsmarkedet* 1 31-38.
- Højgaard, Lis (2002) "Tracing Differentiation in Gendered Leadership: An Analysis of Differences in Gender Composition in Top Management in Business, Politics and the Civil Service." *Gender, Work and Organization* 9 (1):15-38.
- Håland, Inger & Gunnlaug Daugstad (2003) "Den kjønnsdelte arbeidsmarknaden." i *Samfunnsspeilet nr. 6*
<http://www.ssb.no/samfunnsspeilet/utg/200306/03/> (Lesedato:
- Håland, Inger & Kristin Glad (2002) "Kun en av ti toppledere er kvinner." i *SSB-magasinet*
http://www.ssb.no/vis/magasinet/slik_lever_vi/art-2003-06-03-01.html (Lesedato: 09.10.06)
- Juristforbund, Norges (2006) "Om Justitias døtre."
<http://www.jus.no/?id=47724> (Lesedato: 07.11.06)
- Kanter, Rosabeth Moss (1993) *Men and Women of the Corporation*. New York: BasicBooks.
- Karlsen, Hilde (2005) *I fremmedmannsland? : en analyse av kvinners underrepresentasjon i realfagene*. Oslo: Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi.
- Kohlberg, Lawrence (1987) *Child psychology and childhood education: a cognitive-developmental view*. New York: Longman.
- Kunnskapsdepartementet (2006) "Utdanningsfinansiering."
<http://www.odin.no/kd/norsk/tema/utdanning/finansiering/bn.html> (Lesedato: 17.10.06)
- Kvande, Elin (1982) "Anpassning och protest." *Kvinnovetenskaplig tidsskrift* 3.
- Kvande, Elin & Bente Rasmussen (1986) "Hvorfor gir den offentlige sektor kvinner dårligere karrieremuligheter?" *Nytt om kvinneforskning* 5 14-20.
- Kvande, Elin & Bente Rasmussen (1993) *Nye kvinneliv. Kvinner i menns organisasjoner*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- Lappegård, Trude (2003) "Pappa til (hjemme)tjeneste - hvilke fedre tar fødselspermisjon." i *Samfunnsspeilet nr. 5*
<http://www.ssb.no/vis/samfunnsspeilet/utg/200305/07/art-2003-11-07-01.html>
 (Lesedato: 01.11.06)
- Larsen, Eirinn (2003) "Kjønn i norsk 'eliteutdanning' – i lys av fransk elitisme." s. 306 s. i *Kapitalistisk demokrati?: norsk næringsliv gjennom 100 år*, Sverre A. Christensen & Makt- og demokratiutredningen 1998-2003. Oslo: Gyldendal akademisk.

- Liddle, Joanna, Michiko Kanda & Koichiro Kobayashi (2004) "Gender, Class and Power in Japan: Does Social Origin Affect Women's Access to Power in Employment." *International Review of Sociology* 14 (2):123-141.
- Liddle, Joanna & Elisabeth Michielsens (2000) "Women and Public Power: Class does Make a Difference." *International Review of Sociology* 10 (2):207-222.
- likestillingsdepartementet, Barne- og (2006) "Kjønnsbalanse i styrever." <http://www.odin.no/bld/norsk/tema/likestillingnytt/makt/kjonnsbalanse/bn.html> (Lesedato: 09.10.06)
- Mastekaasa, Arne (2004) "Social Origins and Recruitment to Norwegian Business and Public Sector Elites." *European Sociological Review* 20 (3):221-235.
- Nilsen, Ann & Nina C Raaum (2003) "Likestilling i arbeidslivet: En kommentar til Petersen." *Tidsskrift for Samfunnsforskning* 3.
- Ostrander, Susan (1980) "Upper Class Women: The Feminine Side of Privilege." *Qualitative Sociology* 3 (1):23 - 44.
- Parkin, Frank (1971) *Class inequality and political order: social stratification in capitalist and communist societies*. London: MacGibbon & Kee.
- Petersen, Trond (2002) "Likestilling i arbeidslivet." *Tidsskrift for Samfunnsforskning* 4 443-480.
- Ramsøy, Natalie Rogoff (1977) *Sosial mobilitet i Norge en studie av endring i levekår og sosial status basert på livshistorier til 3400 norske menn : et oppdrag for Levekårsundersøkelsen*. Oslo: Tiden.
- Reskin, Barbara (2002) "Ch 9: Rethinking Employment Discrimination and Its Remedies." i *The New Economic Sociology. Developments in Emerging Fields*, Mauro F. Guillén. New York: Russell Sage Foundation.
- Ressner, Ulla (1985) *Den dolda hierarkin: om demokrati och jämställdhet*. Stockholm: Rabén & Sjögren.
- Richardsen, Astrid M & Laura E. Mercer Traavik (2004) "Women in management in Norway." s. XIV, 354 s. i *Women in management worldwide : facts, figures, and analysis*, Ronald J. Burke & Marilyn J. Davidson. Aldershot: Ashgate.
- Ringdal, Kristen (1988) *Elitar og sosial mobilitet*. Trondheim: Institutt for sosiologi og statsvitenskap.
- Ringdal, Kristen (1990) *Labour market structures and social mobility in Norway: a study in homogeneity and segmentation*. Trondheim: Institutt for sosiologi og statsvitenskap.
- Ringdal, Kristen (2001) *Enhet og mangfold : samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.

- Raabe, Mona (2005) *Utdanning 2005 : deltakelse og kompetanse*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Schøne, Pål (2004) "Lønnsforskjeller i privat og offentlig sektor." in *ISF Rapport*. Oslo: Insitutt for samfunnsforskning.
- sentralbyrå, Statistisk (1998) *Standard for yrkesklassifisering*. Oslo-Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- sentralbyrå, Statistisk (2000) *Norsk Standard for utdanningsgruppering, revidert 2000*. Oslo-Kongsvinger: Statistisk Sentralbyrå.
- sentralbyrå, Statistisk (2001) "Registrerte studenter (heltidsekvivalenter) ved statlige høyskoler, etter kjønn og utdanning. Høstsemesteret 1996 og 2000." i *Aktuell utdanningsstatistikk*
http://www.ssb.no/emner/04/utdanning_as/200106/t-3-5.html (Lesedato: 22.10.06)
- sentralbyrå, Statistisk (2004) "350 000 foretak i 2004."
<http://www.ssb.no/emner/10/01/foretak/> (Lesedato: 17.10.06)
- sentralbyrå, Statistisk (2006a) "Likestilling."
<http://www.ssb.no/emner/00/02/10/likestilling/> (Lesedato: 19.10.06)
- sentralbyrå, Statistisk (2006b) "Mot maktens tinder."
http://www.ssb.no/emner/00/02/10/ola_kari/makt/ (Lesedato: 19.10.06)
- Shavit, Yossi & Hans-Peter Blossfeld (1993) *Persistent inequality: changing educational attainment in thirteen countries*. Boulder: Westview Press.
- Skalpe, Ole (2006) "Kvinner leder små bedrifter i lite lønnsomme foretak." *Magma - Tidsskrift for økonomi og ledelse* (2).
- Skjeie, Hege & Mari Teigen (2003) *Menn imellom : mannsdominans og likestillingspolitikk*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Skog, Ole Jørgen (2004) *Å forklare sosiale fenomener*. Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Slater, Alan & J. Gavin Bremner (2003) *An Introduction to developmental psychology*. Malden, Mass.: Blackwell.
- Stoltenberg, Kristin (2006) "Mye styr for få kvinner." Pp. 6-15 in *Aftenposten*, vol. A-magasinet 22. september 2006. Oslo.
- Storvik, Aagoth Elise (2002) "Ledelse revidert - kjønn ekskludert". *Tidsskrift for Samfunnsforskning* (2):219-243.
- Støren, Liv Anne & Clara Åse Arnesen (2003) "Et kjønnsdelt utdanningssystem." i *Utdanning 2003 - ressurser, rekruttering og resultater*
http://www.ssb.no/emner/04/sa_utdanning/arkiv/sa60/kap-7.pdf (Lesedato: 19.10.06)

- Valian, Virginia (1998) *Why so slow? : the advancement of women*. Cambridge, Mass.: MIT Press.
- Vangsnes, Kari (1992) *Kvinner med høyere teknisk og økonomisk utdanning i næringslivet : en undersøkelse*. [Oslo]: Likestillingsrådet.
- Vikan, Stein Terje (2001) "Likestilling i ujamnt tempo." i *Samfunnsspeilet nr. 4*
<http://www.ssb.no/vis/samfunnsspeilet/utg/200104/02/art-2001-09-20-01.html>
 (Lesedato: 01.11.06)
- Waldfoegel, Jane (1998) "The Family Gap for Young Women in the United States and Britain: Can Maternity Leave Make a Difference?" *Journal of Labor Economics* 16 (3):505-545.
- Williamson, Oliver E. (1993) "Calculativeness, Trust and Economic Organization." *Journal of Law & Economics* 36 453-499.
- Wolf, Inge de & Rolf van der Velden (2001) "Selection Processes for three types of Academic Jobs." *European Sociological Review* 17 (3):317-330.
- Wright, Erik Olin (1997) "Class analysis" i *Class counts: comparative studies in class analysis*, Erik Olin Wright. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wright, Erik Olin, Janeen Baxter & Gunn Elisabeth Birkelund (1995) "The Gender Gap in Workplace Authority: A Cross-National Study." *American Journal of Sociology* 60 (3):407-435.
- Young, Michael (1958) *The rise of the meritocracy 1870-2033: an essay on education and equality*. London: Thames and Hudson.
- Ørjaseter, Elin (2004) "Hva skal vi med likestilling i næringslivet?" *Samtiden* 3.
- Aamodt, Per Olaf (1982) *Utdanning og sosial bakgrunn*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Aas, Arne Kristian (2005) *Med en fot innenfor? : arbeidstilknytning og inntekt blant innvandregrupper i ulike næringer i Oslo*. Oslo: Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi.

"Alle kilder i denne oppgaven er oppgitt"

"Antall ord i oppgaven 38 995"

Vedlegg

A Foreldrenes utdanning etter restriktive elitekategorier

Tabell A1 Adm. direktører: mors og fars utdanningsnivå etter enhetenes kjønn

	Mors utdanningsnivå				Fars utdanningsnivå			
	Ikke adm.dir		Adm. dir		Ikke adm. dir		Adm. dir	
	Menn Prosent	Kvinner Prosent	Menn Prosent	Kvinner Prosent	Menn Prosent	Kvinner Prosent	Menn Prosent	Kvinner Prosent
Grunnutdanning	43,0	41,9	37,3	36,8	36,6	35,3	27,4	28,8
Videregående utd.	47,4	48,2	53,0	51,7	48,5	49,2	53,8	52,4
Universitet/høyskole 1	8,9	9,1	9,0	10,7	9,9	10,2	12,2	11,8
Universitet/høyskole 2	0,7	0,7	0,7	0,7	5,0	5,3	6,7	6,9
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100
N	548 855	366 621	12 256	3 788	538 183	359 396	12 057	3 706
Manglende	53 121	34 791	646	198	63 793	42 016	845	280

Tabell A2 Direktører i store bedrifter: mors og fars utdanningsnivå etter kjønn

	Mors utdanningsnivå				Fars utdanningsnivå			
	Ikke dir. i stor bedrift		Dir. i stor bedrift		Ikke dir. i stor bedrift		Dir. i stor bedrift	
	Menn Prosent	Kvinner Prosent	Menn Prosent	Kvinner Prosent	Menn Prosent	Kvinner Prosent	Menn Prosent	Kvinner Prosent
Grunnutdanning	43,1	42,0	33,0	27,1	36,6	35,4	24,6	19,6
Videregående utd.	47,4	48,2	53,8	55,1	48,6	49,2	49,8	47,7
Universitet/høyskole 1	8,9	9,1	12,2	16,3	9,9	10,2	15,7	18,5
Universitet/høyskole 2	0,6	0,7	1,0	1,5	4,9	5,2	9,9	14,2
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100
N	550 302	366 815	10 809	3 594	539 629	359 553	10 611	3 549
Manglende	53 169	34 760	598	229	63 842	42 022	796	274

Tabell A3 Administrerende direktører: Foreldrenes høyeste utdanningsnivå etter kjønn

	Ikke adm. dir		Adm.dir	
	Menn Prosent	Kvinner Prosent	Menn Prosent	Kvinner Prosent
Grunnutdanning	24,1	23,0	17,5	17,5
Videregående utd.	57,0	57,5	59,5	58,8
Universitet/høyskole 1	13,8	14,0	16,1	16,6
Universitet/høyskole 2	5,2	5,5	6,8	7,2
Totalt	100	100	100	100
N	538 183	359 396	12 057	3 706
Manglende	63 793	42 016	845	280

Tabell A4 Direktører i store bedrifter: Foreldrenes høyeste utdanningsnivå etter kjønn

	Ikke dir. i stor bedrift		Dir. i stor bedrift	
	Menn Prosent	Kvinner Prosent	Menn Prosent	Kvinner Prosent
Grunnutdanning	24,1	23,0	15,1	11,5
Videregående utd.	57,1	57,6	54,8	50,8
Universitet/høyskole 1	13,7	14,0	19,9	23,1
Universitet/høyskole 2	5,1	5,4	10,2	14,5
Totalt	100	100	100	100
N	539 629	359 553	10 611	3 549
Manglende	63 842	42 022	796	274

Tabell A5 Administrerende direktører: Foreldrenes eliteutdanning

	Ikke adm. dir	Adm. dir
Ingen eliteutdanning	97,9	96,8
Jurist	0,4	0,8
Siviløkonom	0,4	0,8
Sivilingeniør	1,3	1,7
Totalt	100	100
N	931 885	16 277
Manglende	71 503	611

Tabell A6 Direktører i store bedrifter: Foreldrenes eliteutdanning

	Ikke dir. i stor bedrift	Dir. i stor bedrift
Ingen eliteutdanning	98,0	94,6
Jurist	0,4	1,1
Siviløkonom	0,4	1,2
Sivilingeniør	1,2	3,1
Totalt	100	100
N	933 561	14 601
Manglende	71 485	629

B Foreldrenes inntekt etter restriktive elitekategorier

Tabell B1 Administrerende direktører: Mors og fars inntekt etter kjønn

	Ikke adm. dir.		Adm. dir	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Fars inntekt	252 385	255 411	282 673	273 476
N	487 061	335 104	9 943	3 419
Manglende	114 915	66 308	2 959	567
Mors inntekt	877	911	812	929
N	492 843	339 993	9 925	3 463
Manglende	109 133	61 419	2 977	523

Tabell B2 Direktører i store bedrifter: Mors og fars inntekt etter kjønn

	Ikke dir. i stor bedrift		Dir. i stor bedrift	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Fars inntekt	252 304	255 070	290 505	309 348
N	488 071	335 258	8 933	3 265
Manglende	115 400	66 317	2 474	558
Mors inntekt	87 618	91 019	85 393	99 342
N	493 866	340 174	8 902	3 282
Manglende	109 605	61 401	2 505	541

Tabell B3 Administrerende direktører: Foreldrenes samlede inntekt etter kjønn

	Ikke adm. dir		Adm. dir	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Foreldreinntekt	331 835	338 020	356 131	357 682
N	500 708	344 820	10 156	3 514
Manglende	101 268	56 592	2 746	472

Tabell B4 Direktører i store bedrifter: Foreldrenes samlede inntekt etter kjønn

	Ikke dir. i stor bedrift		Dir. i stor bedrift	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Foreldreinntekt	331 657	337 614	368 750	400 739
N	501 765	345 000	9 099	3 334
Manglende	101 706	56 575	2 308	489

C Egen utdanning etter restriktive elitekategorier

Tabell C1 Administrerende direktører: Eget utdanningsnivå etter kjønn

	Ikke adm. dir		Adm. dir	
	Menn Prosent	Kvinner Prosent	Menn Prosent	Kvinner Prosent
Grunnutdanning	8,4	7,9	5,9	7,0
Videregående	66,6	62,1	53,2	51,2
Universitet/høyskole 1	17,9	24,9	30,5	36,3
Universitet/høyskole 2	7,1	5,1	10,3	5,5
Totalt	100	100	100	100
N	585 859	392 260	12 779	3 959
Manglende	16 117	9 152	123	27

Tabell C2 Direktører i store bedrifter: Eget utdanningsnivå etter kjønn

	Ikke dir. i stor bedrift		Dir. i stor bedrift	
	Menn Prosent	Kvinner Prosent	Menn Prosent	Kvinner Prosent
Grunnutdanning	8,5	8,0	3,3	2,2
Videregående	66,9	62,3	36,3	31,5
Universitet/høyskole 1	17,7	24,8	40,7	49,8
Universitet/høyskole 2	6,9	5,0	19,8	16,5
Totalt	100	100	100	100
N	587 354	392 439	11 284	3 780
Manglende	16 117	9 136	123	43

Tabell C3 Administrerende direktører: Egen eliteutdanning

	Ikke adm. dir	Adm. dir
	Prosent	Prosent
Ingen eliteutdanning	96,5	92,9
Jurist	0,5	0,6
Siviløkonom	0,9	3,0
Sivilingeniør	2,1	3,5
Totalt	100	100
N	978 119	16 738
Manglende	25 269	150

Tabell C4 Direktører i store bedrifter: Egen eliteutdanning

	Ikke dir. i stor bedrift	Dir. i stor bedrift
	Prosent	Prosent
Ingen eliteutdanning	96,7	84,7
Jurist	0,5	1,0
Siviløkonom	0,8	6,0
Sivilingeniør	2,1	8,3
Totalt	100	100
N	979 793	15 064
Manglende	25 253	166

D Egen alder etter restriktive elitekategorier

Tabell D15 Administrerende direktører: Alder

	Ikke adm. dir		Adm. dir	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Alder	37,5	36,9	41,8	38,4
N	601 976	401 412	12 902	3 986
Manglende	0	0	0	0

Tabell D16 Direktører i store bedrifter: Alder

	Ikke dir i stor bedrift		Dir i stor bedrift	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Alder	37,5	36,8	41,9	39,7
N	603 471	401 575	11 407	3 823
Manglende	0	0	0	0

E Bedriftsstørrelse

Tabell E1 Administrerende direktører etter bedriftsstørrelse

	Menn		Kvinner		Totalt	
	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall
Adm.dir i små bedrifter (25 % minste)	18,0	3 035	8,5	1 441	26,5	4 476
Adm.dir i mellomstore bedrifter (resterende midtkategori)	50,4	8 509	13,2	2 236	63,6	10 745
Adm.dir i store bedrifter (25 % største)	8,0	1 358	1,8	309	9,9	1 667
Totalt	76,4	12 902	23,6	3 986	100,0	16 888