

# Foreldreskap og lønn

*En studie av foreldreskap, lønnspremier og lønnsfratrekk i Norge, Storbritannia og Tyskland*

Oda Andersen Torgan



Masteroppgave ved Institutt for Sosiologi og  
Samfunnsgeografi  
Det samfunnsvitenskapelige fakultet

UNIVERSITETET I OSLO

30.06.2014



**Foreldreskap og lønn – en studie av  
foreldreskap, lønnspremier og  
lønnsfratrekk i Norge, Storbritannia og  
Tyskland**

© Oda Andersen Torgan

2014

Foreldreskap og lønn – en studie av foreldreskap, lønnspremier og lønnsfratrekk i Norge,  
Storbritannia og Tyskland

Oda Andersen Torgan

<http://www.duo.uio.no/>

Trykk: OKprintshop, Oslo

# Sammendrag

I denne masteroppgaven studerer jeg lønnsforskjeller mellom foreldre og barnløse i tre ulike velferdsstater. Oppgavens komparative design muliggjør sammenligninger mellom menn og kvinner i Norge, Storbritannia og Tyskland.

Tidligere forskning har dokumentert mødrefratrekk og faderskapspremier av ulike størrelser mellom land. Imidlertid har det vist seg å være vanskelig å peke på hva som er årsaken til variasjonen. I denne studien retter jeg blikket mot betydningen av velferdsstatlig kontekst. Datagrunnlaget for analysene er European Social Survey (ESS), runde fem, som har et utvidet fokus på arbeid og familieliv. Spørsmål om respondentenes subjektive opplevelser av kombinasjonen av lønnsarbeid og familie brukes i oppgaven som en indikasjon på velferdsstatlig kontekst i Norge, Storbritannia og Tyskland. Disse tre landene kan sies å tilhøre ulike velferdsregimer, i tråd med Esping-Andersen tredelte modell av velferdsregimer (1990). Dette bidraget anvendes i oppgaven som et overordnede teoretiske rammeverk.

Det er gjort separate analyser for land og kjønn ved hjelp av lineær regresjon, med en logaritmisk omkodning av månedslønn. Utvalgsundersøkelsen som benyttes er samlet inn i 2010. Analysene i oppgaven er dermed basert på relativt nye data og har derfor mulighet til å avdekke nye tendenser i lønnsgap mellom foreldre og barnløse.

Oppgavens hovedfunn er moderskapspremien som er avdekket blant norske kvinner. Norske mødres lønnspremie består etter at det er blitt kontrollert for alder, samlivsstatus, utdanningsnivå, antall arbeidstimer, yrke og sektortilhørighet. Videre tyder funnene på at Storbritannia befinner seg i en mellomposisjon. Analysene peker ut Tyskland som velferdsstaten med både de største mødrefratrekke og de største faderskapspremiene. Samtidig har norske fedre og mødre mindre vansker med å kombinere lønnsarbeid og familie enn foreldre fra de to andre landene. Sett i lys av dette tolkes resultatene som en indikasjon på at den norske velferdsstaten med tilhørende universelle familiepolitiske ordninger og sammenpressede lønnsstruktur gir mindre negative kostnader for foreldres lønninger.



# Forord

Det er flere som fortjener en stor takk for på ulike måter har hjulpet meg med å fullføre arbeidet med masteroppgaven. Tusen takk:

Først og fremst til de to veilederne jeg har hatt, Anne Lise Ellingsæter og Liza Reisel. Til Anne Lise for forslag til løsninger på store og små problemer, tips og konstruktive tilbakemeldinger. Til Liza for gode svar på en mengde dumme spørsmål om analyse, Stata, variabler og kodinger som ikke funker. Troa på at jeg kunne klare å ro oppgaven i land, har alltid økt etter en prat med dere.

Til foreldrene mine, Øyvind Torgan og Gina Andersen, som har fungert som heilagjeng gjennom hele studietiden. Deres evne til å sette mine opplevde masteroppgavekriser i perspektiv har vært til stor hjelp. Det er faktisk sjeldent *helt krise*. Tusen takk.

Deretter er det to venninner som fortjener en stor takk: Christina, takk for gode diskusjoner, interesse og for generelt veldig god hjelp med oppgava. Tilslutt, jeg har satt uendelig stor pris på morsomme stunder i kollektivet vi har hatt sammen de siste fem årene. Ekstra høyt har jeg satt Tina Turner-parodien din.

Til Mari, for at du alltid er positiv og kommer med oppmuntrende ord. Takk for at du ikke har sluttet å inviterer meg med på ting utenfor lesesalen, selv om jeg har takket nei altfor ofte det siste året. Jeg skal ta det igjen nå og gleder meg til å bli godt kjent med lille Walter!

En ekstra stor takk går til faren min Øyvind, Marlene, Maria og Silje som har delt på jobben som korrekturlesere.

Ikke minst går en takk til flotte studievenner for hyggelige pauser med masse kaffe, quizer og diskusjoner på pauserommet om alt og ingenting. Mitt psykiske velvære det siste året har definitivt økt på grunn av dere.

Alle feil og mangler i oppgaven er selvfølgelig mine egne.

Oda







# Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	1
1.1	Oppgavens problemstilling og forskningsspørsmål .....	2
1.2	Velferdsstaten som rammeverk .....	4
1.3	Oppgavens gang .....	5
2	Teoretiske forklaringer og tidligere forskning .....	6
2.1	Mødrebetaling og faderskapspremie i Norge, Tyskland og Storbritannia.....	6
2.2	Individuelle faktorer .....	7
2.2.1	Seleksjon inn i foreldreskap og arbeid .....	7
2.2.2	Humankapital og kjønnskomplementaritet .....	8
2.3	Jobb og arbeidslivsfaktorer.....	10
2.4	Institusjonelle faktorer .....	11
2.4.1	Velferdsstat.....	11
2.4.2	Familiepolitiske ordninger .....	14
2.4.3	Lønnsstruktur og systemer for lønnsdannelse .....	18
2.5	Oppsummering .....	19
3	Generelle trekk ved arbeidsliv og familie .....	20
3.1	Arbeidsliv .....	20
3.2	Familiepolitiske ordninger.....	21
3.3	Lønnsstruktur og systemer for lønnsfastsettelse.....	25
3.4	Oppsummering .....	26
4	Hypoteser .....	28
5	Utvalg, analysestrategi og metode .....	30
5.1	Datagrunnlag .....	30
5.2	Oppgavens utvalg .....	31
5.3	Analysestrategi .....	33
5.4	Variabelbeskrivelse .....	35
5.4.1	Avhengig variabel – log månedslønn.....	35
5.4.2	Barn .....	37
5.4.3	Andre kontrollvariabler .....	38
5.5	Statistiske metoder.....	42
5.5.1	Lineær regresjon.....	43

6	Deskriptiv statistikk.....	45
6.1	Avhengig variabel - månedslønn.....	45
6.2	Faktorer som påvirker lønn.....	46
6.2.1	Menn.....	46
6.2.2	Kvinner.....	49
6.2.3	Antall arbeidstimer i uka.....	52
6.3	Oppsummering.....	53
7	Hva påvirker månedslønn i Norge, Storbritannia og Tyskland?.....	55
7.1	Barn.....	56
7.2	Alderseffekt på lønn.....	58
7.3	Ekteskap og betydningen for lønn.....	59
7.4	Utdanningsnivåets påvirkning på lønn.....	59
7.5	Antall arbeidstimer i uka.....	60
7.6	Yrkesgruppers betydning for lønn.....	60
7.7	Privat og offentlig sektor.....	60
7.8	Oppsummering.....	61
8	Barn – lønnsfratrekk og lønnspremier.....	63
8.1	Barns innvirkning på lønn.....	64
8.2	Andre funn.....	67
8.3	Oppsummering.....	70
9	Familie- og arbeidsliv.....	71
9.1	Opplevelsen av å kombinere arbeid og familie i Norge, Storbritannia og Tyskland.....	72
9.2	Variasjoner mellom foreldre og barnløse.....	73
9.3	Oppsummering.....	75
10	Avslutning.....	77
10.1	Begrensninger.....	79
10.2	Nye spørsmål og veien videre.....	80
	Litteraturliste.....	82

Figur 1.1	Sammenhengen mellom velferdsstatlig kontekst, subjektive opplevelser av familie- og arbeidsliv og foreldres lønninger.....	3
Tabell 5.1	Utvalgets fordeling mellom landene.....	31
Tabell 5.2	Antall manglende svar individuell inntekt, menn og kvinner.....	36
Tabell 5.3	Antall manglende svar individuell inntekt. Fedre, mødre og barnløse.....	37

Tabell 6.1 Utvalgets gjennomsnittlige, median og log månedslønn .....	45
Tabell 6.2 Antall og prosentvis fordeling på uavhengige variabler blant menn i utvalget .....	47
Tabell 6.3 Antall og prosentvis fordeling på uavhengige variabler blant kvinner i utvalget ...	50
Figur 6.1 Gjennomsnittlig arbeidstimer per uke inkludert overtid.....	52
Tabell 7.1 Bivariate regresjonsanalyser av log månedslønn .....	56
Tabell 8.1 Multivariat regresjonsanalyse av log månedslønn .....	64
Tabell 9.1 Subjektive opplevelser av familie- og arbeidsliv. Deskriptiv analyse .....	72
Tabell 9.2 Subjektive opplevelser av familie- og arbeidsliv. Bivariate analyser .....	73

# 1 Innledning

Kvinneres inntog på arbeidsmarkedet i siste halvdel av 1900-tallet har ført til flere samfunnsmessige endringer. I de fleste europeiske land har kvinner hatt en stor økning i sysselsettingsnivå. Familieinstitusjonen har på samme tid forandret seg. Fra å være basert på en mannlig forsørgermodell med en lønnsinntekt, har de fleste familier nå to lønnsinntekter, både fra mannens og kvinnens lønnsarbeid. Ikke bare familiens økonomiske grunnlag har gjennomgått et skifte. Nye ordninger for hvordan barn skal tas hånd om i familier med to yrkesaktive foreldre har vokst frem som et resultat av kvinners økte yrkesaktivitet. Velferdsstatens oppgaver har måttet tilpasse seg disse nye mønstrene og endrede organisering av familien. Fra etterkrigstiden, hvor målet var å avlaste familiens avhengighet av kun en lønnsinntekt, har andre behov meldt seg (Bonoli 2007). I forskningslitteraturen diskuteres det kontinuerlig i hvilken grad ulike velferdsstater klarer å støtte opp om disse nye familiemønstrene (Mandel og Semyonov 2006; Mandel og Shalev 2009; Korpi, Ferrani og Englund 2013). Forskjellige velferdsstater innehar ulike demografiske og sosioøkonomiske mønstre. Frukthetsrater, mødres yrkesaktivitet og lønnsgap mellom menn og kvinner er noe av det som varierer fra velferdsstat til velferdsstat. Slike variasjoner avhenger av landenes nasjonale kontekster. Samfunnsmessige, politiske og historiske prosesser har formet velferdsstatenes sentrale institusjoner og gjort den nasjonale konteksten ulik fra land til land. I komparative studier kan slike kontekstavhengige mønstre belyses.

I denne oppgaven gjør jeg en komparativ analyse av foreldreskapets betydning for lønn i Norge, Storbritannia og Tyskland, hvor lønnsgap mellom foreldre og barnløse utforskes. Dette inkluderer lønnsgapet mellom kvinner med og uten barn på den ene siden, og lønnsgapet mellom menn med og uten barn på den andre. I tidligere studier av mødre og fedres lønninger sammenlignet med barnløse kvinner og menn, er det funnet ut at mødre har lavere lønninger enn barnløse kvinner. Fedre på sin side, har ofte høyere lønn enn barnløse menn. Begrepene mødrefratrekk (Motherhood Penalty) og faderskapspremie (Fatherhood Premium) viser til dette lønnsgapet mellom mødre, fedre og barnløse kvinner og menn (Budig og England 2001; Harkness og Waldfogel 1999; Boeckman og Budig 2013; Cooke 2014). Tidligere forskning har påvist at mødrefratrekk og faderskapspremier varierer på tvers av land. Hva som er årsakene til dette kan være mange, og i forskningslitteraturen er det ingen klar enighet om hva som skaper variasjonen (Harkness og Waldfogel 1999, Boeckman og Budig 2013). Likevel viser den

tidligere forskningen en viss enighet om at det er flere samvirkende faktorer, som sammen kan belyse hvorfor det er observert forskjeller mellom land.

## 1.1 Oppgavens problemstilling og forskningsspørsmål

Overordnet tar oppgaven for seg følgende problemstilling:

*Hvordan påvirker foreldreskap mødre og fedres lønninger i Norge, Storbritannia og Tyskland?*

Problemstillingen fordrer et komparativt design hvor landene sammenlignes, det søkes dermed å avdekke forskjeller og likheter mellom de tre landene. Den overordnede problemstillingen favner bredt, og derfor har jeg valgt å fokusere på tre underspørsmål, som til sammen kan gi svar på oppgavens problemstilling.

- 1) *Hvilke faktorer kan forklare månedslønnen til respondentene i Norge, Storbritannia og Tyskland?*
- 2) *Har fedre og mødre lønnspremier og -fratrekk, sammenlignet med barnløse menn og kvinner? Og hvordan varierer dette mellom Norge, Storbritannia og Tyskland.*
- 3) *Hvilken betydning har velferdsstatlig kontekst for foreldreskap? Og mer indirekte; For lønnsforskjeller mellom foreldre og barnløse i Norge, Storbritannia og Tyskland?*

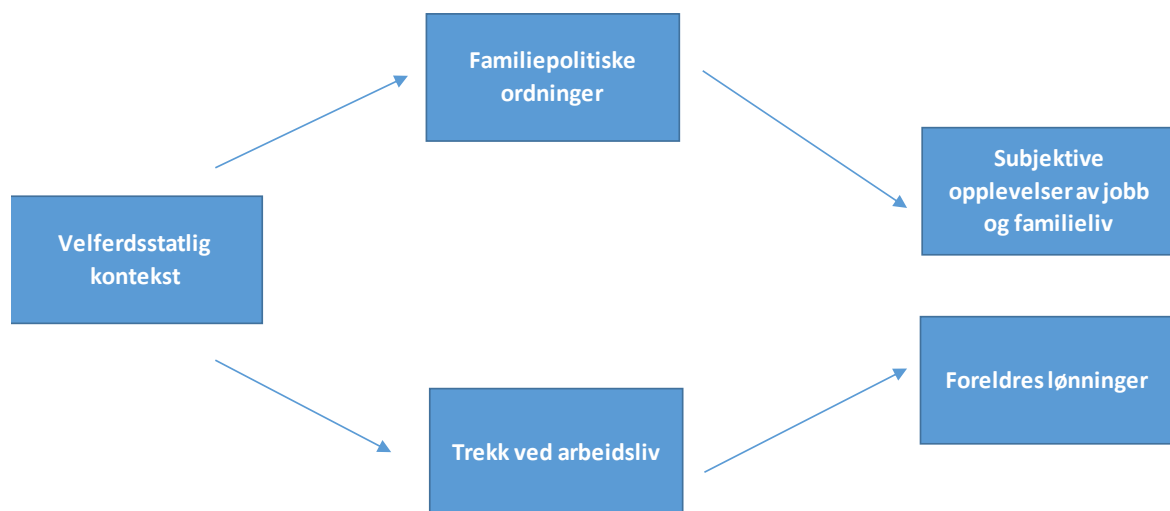
I tråd med spørsmål 1 ønsker jeg å undersøke om det finnes variasjoner i hvilke faktorer som er avgjørende for respondentenes lønninger i de tre landene. Landenes ulike velferdsstatlige kontekst kan tenkes å avgjøre hvilke faktorer, og i hvilken grad, som har betydning for kvinner og menns lønninger i de tre landene.

Som et svar på spørsmål 2 søker analysene i oppgaven å avdekke foreldres lønnspremier og -fratrekk i Norge, Storbritannia og Tyskland. Oppgaven har ambisjoner om å undersøke hvordan dette varierer mellom de tre landene.

Videre fokuserer spørsmål 3) på hvordan kontekstuelle og institusjonelle faktorer kan belyse hvorfor det er variasjonene mellom landene. Institusjonelle faktorer som kan tenkes å være av betydning er velferdsstatens utforming av familiepolitiske ordninger, organiseringen av arbeidslivet og landets lønnsstruktur. Utvalgsdata på individnivå er oppgavens datagrunnlag.

Det har av den grunn ikke vært mulig å inkludere kontekstuelle variabler på makronivå i analysene. Derfor har jeg benyttet variabler om respondentenes subjektive opplevelser av lønnsarbeid og familieliv som en indirekte indikasjon på betydningen av kontekstuelle trekk for lønnsforskjeller mellom foreldre og barnløse. Dette er gjort i et forsøk på å kompensere for manglende kontekstuelle variabler i datasettet. Kontekstuelle variasjoner og likheter mellom Norge, Storbritannia og Tyskland vil bli beskrevet og forklart senere i oppgaven. Dette benyttes senere i tolkningen av analysenes resultater. Nedenfor presenterer jeg en figur som viser hvordan jeg forstår sammenhengen mellom velferdsstatlig kontekst, subjektive opplevelser av arbeid og familie og foreldres lønninger.

Figur 1.1 Sammenhengen mellom velferdsstatlig kontekst, subjektive opplevelser av familie- og arbeidsliv og foreldres lønninger



Av figuren ser man hvordan variablene på individnivå gir en indikasjon på Norges, Tysklands og Storbritannias velferdsstatlige kontekst. Ved å ta utgangspunkt i den velferdsstatlige konteksten, som setter rammebetingelser for befolkningens arbeids- og familieliv kan det forventes at den subjektive opplevelsen av jobb og familieliv varierer mellom velferdsregimer. Dette er også tilfellet for foreldres lønninger. I velferdsstater hvor kvinners karrieremessige kostnader ved få barn forsøkes minsket ved hjelp av familiepolitiske ordninger, kan det også tenkes at subjektive opplevelser av arbeids- og familieliv er mindre preget av vansker. De samme velferdsstatene kan tenkes å ha lavere forskjeller mellom foreldre og barnløses lønninger, som konsekvens av den samme familiepolitikken og trekk ved arbeidslivet. Ved bruk av respondentenes subjektive opplevelser av familie- og arbeidsliv vil analysene i så måte indirekte fange opp kontekstuelle variasjoner mellom Norge, Storbritannia og Tyskland.

Figuren ovenfor er en forenklet illustrasjon av hvordan jeg forstår sammenhengen mellom velferdsstatlig kontekst, subjektive opplevelser av arbeid- og familieliv og foreldres lønninger. Figuren illustrer med andre ord ikke alle mulige faktorer som kan tenkes å påvirke mødre og fedres lønninger.

Mødre- og faderskapspremie er ikke statiske fenomener og dataene som benyttes er relativt nye. Dermed kan denne oppgaven tilføre oppdatert kunnskap om tendenser av foreldres lønnspremie og -fratrekk.

## 1.2 Velferdsstaten som rammeverk

Velferdspolitikken påvirker produksjonen og fordelingen av velferd mellom befolkningen i en velferdsstat. Velferdsstater utgjør dermed en bestemt empirisk kontekst og fungerer som en sammenkobling av viktige institusjoner i samfunnet som stat, arbeidsliv og familieliv (Ellingsæter 2010:19). Relasjonene mellom disse institusjonene varierer fra land til land, fra velferdsstat til velferdsstat. Tyskland, Storbritannia og Norge blir beskrevet som å tilhøre ulike velferdsregimer (Esping-Andersen 1990). Derfor har jeg valgt å undersøke lønnsforskjeller mellom foreldre og barnløse i disse landene. Designet gir gode muligheter for dypere innsikt i hvert av landenes unike situasjon, fremfor om jeg hadde valgt flere case å sammenligne. Et slikt komparativt design gjør det mulig å undersøke nærmere hvordan ulike kombinasjoner av betingelser, i forskjellige kontekster, produserer varierende utfall (Ellingsæter 2010:20).

Velferdsstaten utformer ordninger som setter rammer for befolkningens arbeids- og familieliv. Hvordan velferdsordningene er utformet, deres målsetninger og hvem som er ment å favnes av ordningene varierer fra velferdsstat til velferdsstat. Velferdsordninger og organiseringen av arbeidslivet, samt velferdsstatens likestillingskultur påvirker kvinner og menns arbeidsliv. Det har for eksempel vist seg at tilsynelatende kjønnsnøytrale familiepolitiske ordninger i hovedsak tas i bruk av kvinner. Et eksempel på dette er ordninger for kontantstøtte. Dette er en økonomisk støtteordning til foreldre som ønsker å være hjemme med de minste barna. Selv om kontantstøtte ordningen ikke er rettet mot noe spesifikt kjønn, er det er i hovedsak kvinner som benytter seg av den, som med forskjellig utforming finnes i både Norge, Storbritannia og Tyskland (Lister m.fl. 2007). Dette kan ha konsekvenser i form av vedvarende kjønnsulikhet i arbeidslivet, slik som lønnsforskjeller og for hvem som inntar maktposisjoner i samfunnet (Aisenbrey, Evertsson og Grunow 2009:578). Tidligere forskning har i hovedsak konsentrert



seg om betydningen av velferdsstatens betydning for kvinners arbeids- og familieliv. En konsekvens av dette er at man ikke vet like mye om velferdsstatens betydning for menns familie- og arbeidsliv. Hva som kan være effekten av familiepolitiske ordninger for menns lønninger og yrkesliv, og hvordan dette varierer mellom land med ulike familiepolitiske tradisjoner, er spørsmål som per i dag har fått begrenset oppmerksomhet.

Kvinnens tilknytning til arbeidslivet har endret seg drastisk de siste tiårene og nærmer seg menns nivå av sysselsatte. Norge hadde i 2010 6 prosent differanse mellom menn og kvinners sysselsetting, Storbritannia 12 prosent, mens i Tyskland var differansen på 11 prosent (Ellingsæter og van der Wel 2012:122<sup>1</sup>). Menns rolle kan på samme tid hevdes å være i endring. Gifte menn i arbeid har i perioden fra 1965 til 2003 gjennomsnittlig økt sin deltakelse i omsorgs- og husarbeidsoppgaver med tilnærmet 6 timer i uka (Hook 2006:654)<sup>2</sup>. Norske tidsbruksundersøkelser viser lignende tendenser blant norske menn (Kitterød og Rønsen 2012). Menn har økt antall timer brukt på husarbeid og omsorg, mens kvinner har økt antall timer brukt på lønnsarbeid. På tross at dette er likevel fortsatt store forskjeller mellom menn og kvinners yrkes- og familieliv. Kvinner har fortsatt hovedansvaret for barn og husarbeid og det ser ut som faderskap intensiverer menns tilknytning til arbeidslivet (Boeckman og Budig 2013:1).

### 1.3 Oppgavens gang

Kapitel 2 og 3 tar jeg for meg teoretiske aspekter, tidligere forskning og landenes mer generelle kontekst. I kapittel 4 utleder jeg hypoteser for analysene. Kapittel 5 handler om analysens forskningsdesign, datagrunnlag og de statistiske metodene som er brukt. Deretter tar kapittel 6 for seg den deskriptive analysen av utvalget. I kapittel 7 gjennomgås resultatene fra analyser av sentrale variabler for å forstå hva som påvirker menn og kvinners månedslønn i Norge, Storbritannia og Tyskland. Kapittel 8 tar for seg forskjeller i foreldre og barnløses lønninger. Kapittel 9 undersøker variasjonen i subjektive opplevelse av arbeid- og familieliv i Norge, Storbritannia og Tyskland. Avslutningsvis vil oppgavens viktigste funn diskuteres. Dette gjøres i kapittel 10.

---

<sup>1</sup>Dette er en studie av familiepolitikk og lønnsarbeid i Europa, hvor holdninger rundt kvinners «rett til arbeid» og «plikt til omsorg» undersøkes i ulike land og tilhørende velferdsregimer, deriblant Norge, Storbritannia og Tyskland.

<sup>2</sup> Studien er en tidsbruksundersøkelse av menns ubetalte arbeid i vesteuropeiske land, deriblant Norge, Storbritannia og Tyskland.

## 2 Teoretiske forklaringer og tidligere forskning

I det følgende vil jeg redegjøre for tidligere forskning på feltet og mulige teoretiske forklaringer på mødrefratrekk og faderskapspremie. Dette er sammensatte fenomener som ikke lar seg forklare av en enkelt faktor. Det antas derfor at det er flere faktorer som er av betydning når man søker å belyse lønnstap og -premier i forbindelse med foreldreskap. Jeg vil her skille mellom tre hovedgrupper av teoretiske forklaringer, avhengig av hvilket nivå de befinner seg på. For det første har man individbaserte forklaringer, deretter forklaringsfaktorer som er forankret i jobb og arbeidsliv, og til slutt faktorer som befinner seg på det institusjonelle nivået.

### 2.1 Mødrefratrekk og faderskapspremie i Norge, Tyskland og Storbritannia

Forskning om mødrefratrekk er godt etablert og det finnes mange studier på feltet. Tidligere forskningen har i mindre grad fokusert på menn og fedres lønnspremie, selv om det også finnes flere studier som tar for seg dette fra de siste årene. Betydningen av foreldreskap for menns lønninger kan dermed sies å være et noe nyere forskningsfelt, enn det er for kvinner.

I tidligere forskning er det variasjoner i hvor store lønnsfratrekk og -premier som rapporteres. Størrelsen på mødrefratrekk og faderskapspremier som avdekkes avhenger blant annet av metode og hvilke data som benyttes. Studiene er også gjort på ulike tidspunkter, og flere benytter seg av data med panelstruktur som viser observasjoner over tid. Alt i alt viser forskningen på feltet at mødrefratrekk og faderskapspremier ikke er statiske fenomener, men endrer seg med tiden og påvirkes av samfunnsmessig trekk og endringer.

Frem til 2000-tallet har mødrefratrekket vært relativt stabilt tilstede i Norge. Imidlertid har en studie av lønnsforskjeller mellom menn og kvinner i perioden 2002 til 2011 resultater som tyder på at mødres lønnsfratrekk har minsket, og for noen grupper av kvinner har forsvunnet helt det siste tiåret (Barth m.fl 2013). Den samme studien finner at premien i fedres lønninger har vært stabilt tilstede i samme periode (Barth m.fl 2013:63). Storbritannia har i flere studier blitt trukket frem som et land med store lønnsfratrekk for mødre (Budig, Misra og Boeckman 2012:176). Faderskapspremie finnes også i Storbritannia (Cooke 2014). Cookes studie av fedres lønnspremie avdekker at størrelsen på lønnsgapet mellom fedre og barnløse menn avhenger av

hvor fedrene befinner seg i lønnsfordelingen. Studien tar for seg tidsperioden mellom 1974-2010 blant amerikanske og britiske menn og avdekker at det har skjedd endringer i løpet av perioden. Tidligere hadde de fleste fedrene i både USA og Storbritannia et lønnspremie, i de senere årene viser det seg imidlertid at noen av fedrene har et fedrefratrekk i sammenligning med menn uten barn. Studien påviser et fedrefratrekk for gruppen av britiske fedre som befinner seg på bunnen av lønnsfordelingen. Fedre med en høyere plassering i lønnsstrukturen opplever som tidligere en faderskapspremie i sammenligning med menn uten barn (Cooke 2014). Videre er mødrefratrekket i Tyskland dokumentert i flere studier (Kühhirt og Ludwig 2012, Budig, Misra og Boeckman 2012).

## 2.2 Individuelle faktorer

I tidligere forskning er det flere studier som tar utgangspunkt i individuelle kjennetegn som årsaken til hvorfor det finnes et lønns-gap mellom foreldre og barnløse. Seleksjonsprosesser, humankapital og arbeidsdeling i hjemmet er viktige teoretiske forklaringer på individnivå. På samme tid er det noe usikkert hvordan dette kan forklare forskjeller i mødrefratrekk og faderskapspremie på tvers av land.

### 2.2.1 Seleksjon inn i foreldreskap og arbeid

Seleksjonsprosesser kan tenkes å forklare mødres lønnsfratrekk og fedres lønnspremie. Seleksjon kan være en forklaring på forskjeller i foreldres og barnløses lønninger i tilfeller hvor det viser seg at foreldre og barnløse har ulike egenskaper også før foreldrene får sitt første barn. Lundberg og Rose (2000) finner støtte til seleksjonsforklaringer i sin studie av amerikanske menn og kvinner (2000:690). Seleksjon vil ha forklaringskraft i tilfeller hvor kvinner selekteres ulikt inn arbeidslivet og moderskap. I tråd med dette antas det at kvinner som er mindre produktive arbeidstakere oftere har barn, enn kvinner som har mer å hente i arbeidslivet (Høgnes, Penner og Petersen 2012:6). Harkness og Waldfogel (1999) studie finner i midlertidig liten støtte til seleksjonsprosesser i sin studie av kvinner med og uten barn. Studien benytter data fra 1994 og tar for seg lønns-gap i familien (The Family Wage Gap) i syv land, inkludert Storbritannia og Tyskland.

For menn er det to ulike seleksjonsprosesser som er av interesse for oppgaven. *Positive seleksjonsprosesser* som berører menn og deres eventuelle faderskapspremie vil være tilfeller

hvor menn som har størst sannsynlighet for å bli fedre samtidig har egenskaper som gjør dem attraktive på arbeidsmarkedet (Cook 2014, Hodges og Budig 2010:720). Dermed kan dette være en forklaring på hvorfor fedre har høyere lønninger enn barnløse menn, ettersom fedre vil være mer attraktive arbeidstakere enn barnløse menn. Studier av norske menn peker i retning av at det foregår en slik positiv seleksjon inn i faderskap. Kohortstudier viser at sannsynligheten for å bli far øker med inntekt (Skrede 2004). Imidlertid peker Boeckman og Budigs (2013) funn i retning av at deler av menns faderskapspremie kan forklares av seleksjonsprosesser, men at dette ikke er et konsistent funn i alle landene som undersøkelsen tar for seg.

*Negativ seleksjon* beskriver situasjoner hvor kjennetegn som er negativt assosiert med fremtidige lønninger, som for eksempel det ikke å fullført videregående skole, er positivt assosiert med å bli far. Med andre ord har menn med størst sannsynlighet for å bli fedre egenskaper som er lite verdsatt på arbeidsmarkedet og blant arbeidsgivere. Funn tyder på at det finnes en slik negativ seleksjon inn i faderskap i Storbritannia (Hodges og Budig 2010:720-21). Sett i lys av dette vil negative seleksjonsprosesser ikke kunne forklare hvorfor fedre har høyere lønn enn barnløse menn. Begrepet kan derimot være til hjelp for å nyansere hvorfor noen fedre har et lønnspremie, mens andre fedre ikke har det.

### **2.2.2 Humankapital og kjønnskomplementaritet**

Tradisjonen *Humankapital* er et teoretisk bidrag som tar for seg hvordan individer med ulike ressurser også har ulik verdi på et arbeidsmarked. Gjennom investering i utdanning, arbeidserfaring og ansiennitet kan individer øke sin verdi på arbeidsmarkedet (Becker 1991). Dette kan ses i sammenheng med spesialiseringstesen som tar utgangspunkt i en rasjonell aktørmodell hvor familieenheter søker å nyttemaksimere familiens ressurs, ved at menn og kvinner spesialiserer seg på ulike områder. Menn har spesialisert seg på lønnsarbeid i arbeidsmarkedet mens kvinner har spesialisert seg på oppgaver knyttet til husarbeid og omsorgsoppgaver. Dette har ført til en kjønnet arbeidsdeling. Gjennom denne spesialiseringen oppstår det komplementære fortrinn av arbeidsdelingen i hjemmet (Becker 1991:38). Dette betyr at menn i større grad har opparbeidet seg human kapital mer enn kvinner, ettersom kvinner har en svakere tilknytning til arbeidsmarkedet. Videre hevder Becker at en kjønnskomplementær arbeidsdeling ikke alene kan forklares av en investering i humankapital, men også av biologiske aspekter ved kjønnene, hvor kvinnen har fortrinn som omsorgsperson fra biologiens side (1991:37).

En kjønnskomplementær arbeidsdeling i familien kan være en mulig forklaring som kan bidra til å belyse både mødrefratrekk og faderskapspremie. Av teorien skal tradisjonell arbeidsdeling muliggjøre fedres arbeidsinnsats i større grad enn for menn uten barn, ettersom mødres innsats hjemme vil avlaste fedrene. For mødre vil en spesialisering ha konsekvenser i form av at deres arbeid i hjemmet senker antall timer brukt på lønnsarbeid og dermed også deres lønninger (Lundberg og Rose 2000). Dette vil dermed stå i motsetning til kvinner uten barn.

Fedres lønnspremie kan ifølge spesialiseringstesens teori være et resultat av økt arbeidsinnsats. En implikasjon av dette er at fedre vil være mer effektive og produktive enn barnløse menn, altså at fedre intensiverer sin arbeidsinnsats etter at de har fått barn (Boeckman og Budig 2013:19). For mødre vil det være annerledes. Budig og England (2001) finner i sin studie et lønnsfratrekk for mødre i USA på 15-20 prosent sammenlignet med kvinner uten barn. En stor del av dette forklares i studien av tidligere arbeidserfaring og ansiennitet, altså humankapital. For noen kvinner vil det å få barn gi konsekvenser i form av perioder med avbrudd fra arbeidslivet, og muligens deltidsarbeid etter avbruddene. Dette minsker akkumulasjon av arbeidserfaring og ansiennitet, som senere påvirker mulighet for lønnstigning (Budig og England 2001:219). Mulighetene for å opparbeide seg erfaring og annen tyngde som kan tenkes å være utslagsgivende i lønnsforhandlinger, vil derfor være ulik for kvinner med og uten barn. En følge av spesialisering kan være at kvinner blir mindre produktive på arbeidsplassen etter at de har fått barn. Således blir den samlede arbeidsmengden av omsorgsarbeid og lønnsarbeid for stor til at det er mulig å opprettholde samme produksjonsnivå på jobben som man klarte før man fikk barn. Dette fører til at kvinner i like stillinger vil kunne få ulik lønn, ettersom barnløse kvinner vil produsere mer enn mødre. Det er imidlertid flere studier som ikke finner en direkte støtte til spesialiseringstesens teori som forklaring på mødrefratrekk og faderskapspremier. For eksempel finner Lundberg og Rose (2000) i sin studie av amerikanske kvinner og menn at dette ikke passer alle familiene i studien. I familier hvor mødres yrkestilknytning er preget av periodevis opphold på grunn av omsorg for barn, er lønnsforskjellene mellom menn og kvinner økende med spesialisering i husholdet. I familier hvor kvinners yrkesaktivitet er preget av kontinuitet, hadde barn tilnærmet ingen effekt på mødrenes lønninger (Lundberg og Rose 2000:707).

I komparative studier peker funnene i retning av at effekten av spesialisert arbeidsdeling ikke er lik på tvers av land. Det har vist seg at en kjønnskomplementær arbeidsdeling gir størst lønnspremier for fedre i konservative og liberale velferdsstater. På sin side viser tidligere

forskning at en spesialisert arbeidsdeling er av mindre betydning i sosialdemokratiske velferdsstater for forklare lønnsforskjeller mellom foreldre og barnløse (Boeckman og Budig 2013:20).

## 2.3 Jobb og arbeidslivsfaktorer

Den andre hovedgruppen av forklaringer tar utgangspunkt i kjennetegn ved arbeidsgivere og arbeidsplasser som kan kaste lys over lønnsgapene mellom menn og kvinner med og uten barn. Jeg vil her ta for meg to faktorer, som jeg mener har størst relevans i denne studien. Først vil diskriminering av mødre og fedre gjennomgå og deretter betydningen av fleksibilitet på arbeidsplassen.

*Diskrimineringshypotesen* kan forklare lønnsforskjellene mellom foreldre og barnløse. Her er den utslagsgivende faktoren at arbeidsgivere behandler mødre og fedre annerledes enn barnløse menn og kvinner. Dette kan foregå på flere ulike måter, blant annet kan diskriminering være et utslag av stereotypier som hefter ved mødre og fedre. Eksempelvis vil en stereotypi av mødre som mindre kompetente arbeidstakere enn menn og kvinner uten barn kunne slå negativt ut på mødres lønninger (Bernard og Corell 2010:617). Stereotypier tillegger således menn og kvinner som foreldre ulike egenskaper som kan føre til diskriminering på arbeidsplassen. Fedre blir oppfattet som aktører som innehar egenskaper forbundet med positive kjennetegn på en god arbeidstaker. For eksempel vil dette være høy produktivitet, intelligens og gode lederegenskaper. Mødre vil bli tillagt egenskaper som samsvarer mindre med ferdigheter som karakteriserer en god arbeidstaker. Som et resultat av dette kan det tenkes at fedre og mødre blir behandlet ulikt på arbeidsplassen, hvor fedre blir oppfattet som mer produktive arbeidstakere enn mødre (Bernard og Corell 2010:619).

Hodges og Budig (2010) undersøker *positiv diskriminering* av fedre, betydningen av organisatorisk hegemonisk maskulinitet og hvorvidt dette kan bidra til å belyse deler av den uforklarte faderskapspremien (Hodges og Budig 2010:740). Begrepet organisatorisk hegemonisk maskulinitet handler om at arbeidsplasser ikke er organisert etter kjønnsnøytrale prinsipper, men at forståelser av kjønn er tilstede på arbeidsplasser. Hodges og Budigs argument er at det er en spesifikk type av heteroseksuell maskulinitet som har en overordnet plass i den organisatoriske konteksten og i makthierarkier som finnes på arbeidsplassene (Hodges og Budig 2010:718). Dette dreier seg i hovedsak om egenskaper som autoritær lederstil, teknisk

kompetanse, heteroseksuell virilitet og faderskap (Hodges og Budig 2010:718-719). Organisatorisk hegemonisk maskulinitet kan virke på to ulike måter som kan forklare hvorfor fedre har høyere lønninger enn barnløse menn. For det første, faderskap kan forstås som en viktig indikasjon på den rådende hegemoniske maskuliniteten i den aktuelle organisasjonen og kan være et resultat av at fedre passer bedre inn i den gjeldende formen for maskulinitet, enn menn uten barn. Således er den gjeldende formen for hegemonisk maskulinitet fundert i organisatoriske regler og praksiser i organisasjonen. For det andre kan organisatorisk hegemonisk maskulinitet forme adferd og vurderinger hos ledere, som igjen kan være en kilde til fedres lønnspremie (Hodges og Budig 2010:723).

Et annet aspekt er arbeidsplassens grad av *fleksibilitet* til å møte arbeidstakernes behov for å balansere familieansvar med krav på arbeidsplassen. Et eksempel på dette er muligheter for hjemmekontor og fleksible arbeidstider (Barth m.fl. 2013:65). Hvis arbeidsgiver viser høy grad av fleksibilitet for å kombinere arbeid og familie vil det forventes at mødreferdretaket er mindre enn blant kvinner som arbeider på arbeidsplasser hvor det er vanskeligere å kombinere arbeid og familie. Fleksibilitet på arbeidsplassen er gjerne korrelert med stillingens status og arbeidstakerens utdanningsnivå. Jobber med høy status og som krever et høyt utdanningsnivå hos arbeidstakere er oftere preget av mer fleksible løsninger enn i stillinger plassert lavere i stillingshierarkiet.

## **2.4 Institusjonelle faktorer**

Den siste hovedgruppen er faktorer som tar for seg betydningen av det institusjonelle nivået for lønnsgapet mellom foreldre og barnløse. Det er flere faktorer på det institusjonelle nivået som kan være av betydning. Først vil jeg ta for meg ulike velferdsstateregimer. Deretter vil familiepolitiske ordninger og hvilke effekter dette kan ha for foreldres arbeidstilknytning og lønninger gjennomgå. Tilslutt vil jeg ta for meg lønnsstruktur og hvilke betydning dette kan ha for mødre og fedres lønninger. Et viktig aspekt ved forklaringer på institusjonelt nivå er at disse vil være kontekstbundet og derfor variere mellom Norge, Storbritannia og Tyskland.

### **2.4.1 Velferdsstat**

Etterkrigstidens velferdsstater i Vest-Europa var først og fremst rettet mot å beskytte lønnsarbeidere mot sosiale risikoer knyttet til datidens sysselsettingsmønstre og familiemodell

(Bonoli 2007:495). Velferdsstaten skulle redusere arbeidstakernes avhengighet av lønnsinntekt fra arbeidsmarkedet. Dette gjaldt i tilfeller av sykdom, alderdom og arbeidsledighet eller annet som kunne hindre deres muligheter for lønnsarbeid, og dermed sikre et økonomisk livsgrunnlag (Bonoli 2007:495). På dette tidspunktet var den vanligste familiemodellen en mannlig forsørgermodell, hvor mannen arbeidet ute, mens kvinnen passet barn og hjem. Familien var da avhengig av mannens lønnsinntekt. Dette stiller seg annerledes i dag, hvor kvinner også har et økonomisk bidrag til husholdet med sin lønnsinntekt.

Esping-Andersens bidrag «*The Three Worlds of Welfare Capitalism*» (1990) er et sentralt og viktig bidrag på feltet for velferdsstatsforskning. Esping-Andersen har utviklet en regimemodell for tre ulike velferdsregimer hvor klassifiseringen er et utslag av måter å produsere velferd på i tre sentrale institusjoner; stat, marked og familie (Ellingsæter og van der Wel 2012:54).

Esping-Andersen skiller mellom liberale, konservative og sosialdemokratiske velferdsstater. *Liberale velferdsstater* kjennetegnes av behovsprøvde velferdsordninger, og lave universelle støtteordninger. Velferdsordninger i disse landene er i hovedsak rettet mot den delen av befolkningen med lav inntekt og individer som får støtte til livsopphold, som for eksempel ved sosialstønad. Bruk av ordninger er ofte knyttet til stigmatiserte grupper og den økonomiske støtten er minimal. På sin side oppfordrer liberale velferdsstater markedet ved å kun garantere et minimum, eller aktivt ved å subsidiere private ordninger for velferd (Esping-Andersen 1990:26-27). Esping-Andersen finner at anglosaksiske stater kan plasseres i denne velferdsstatsmodellen, deriblant Storbritannia. Imidlertid er det blitt påpekt at Storbritannia muligens ikke innehar alle kjennetegn av en liberal velferdsstat i Esping-Andersens betydning. Det andre velferdsregimet består av *konservative velferdsstater*. Disse kjennetegnes i liten grad av omfordelende velferdssystemer. Videre beskriver Esping-Andersen at konservative velferdsstater i stor grad er opptatt av å bevare tradisjonelle familieverdier. I disse landene oppmuntrer gjerne familiepolitikken til moderskap, og slik jeg forstår Esping-Andersen, på bekostning av kvinners yrkesaktivitet. Offentlig ordninger for barnehagetjenester og andre familiepolitiske ordninger som kan lette arbeid/familie-balansen er først et tilbud når kapasiteten til familien ikke strekker til (Esping-Andersen 1990:27). Esping-Andersen finner at velferdsstatene i kontinental-Europa kan plasseres i denne velferdsstatsmodellen. Tyskland benyttes som et eksempel på et slikt konservativ velferdsregime. Det siste velferdsregimet består av *sosialdemokratiske velferdsstater* som kjennetegnes av universelle og sjenerøse ordninger som har som formål å støtte opp om både arbeidsmarkedet og familieinstitusjonen



(Esping-Andersen 1990:26-29). Norge og resten av Skandinavia plasseres i den sosialdemokratiske typologien av velferdsregimer.

Velferdsstatens utforming har stor betydning for flere dimensjoner ved befolkningens arbeidsliv. Dette kommer frem av sitatet: «For the worker, the descions to quit, retire or change jobs are similiary guided by the menu of social policy.» (Esping-Andersen 1990:160). Av dette ser vi at velferdsstatens utforming setter rammebetingelser for individuelle beslutninger som omhandler deres egen arbeidslivstilknytning. Videre fremmer Esping-Andersen et argument om at velferdsstatens utforming særlig har betydning for yrkeslivet til den kvinnelig delen av befolkningen. Dette kommer frem av sitatet under:

The descisions of women to enter the (who now begin to become approach half of the total labor force in some nations) to enter the labor force are even more initimatly patterend by the welfare state, in terms of its service delivery (child care), transfer system (ability to utilize the option of abseentisme), tax system, and its labor demand (social welfare jobs). (Esping-Andersen 1990:160).

Her ser vi at særlig for kvinners arbeidstilknytting og familieliv vil velferdsstatens utforming spille en viktig rolle. Dette gjør seg gjeldende ved flere dimensjoner, i familiepolitikk, skattesystemer og andelen jobber i offentlig sektor. Sett i lys av dette kan regimemodellen ha forklaringskraft for å forstå variasjoner i foreldreskapets betydning for lønn i ulike land.

Regimemodellen har vist seg nyttig til å belyse variasjoner mellom land på områder som for eksempel i kvinners tidsbruk på lønnet arbeid, men med tanke på forskjeller mellom land i kvinners tid til ulønnet arbeid og fritid har den hatt mindre forklaringskraft (Gershuyne og Sullivan, referert i Ellingsæter 2009:55). Dette viser at regimemodellen kan ha forklaringskraft på visse områder, men ikke på andre. Det er også mulig å stille spørsmålstegn ved at den norske, britiske og tyske velferdsstaten kan ha endret seg siden Esping-Andersen kom med sitt bidrag i 1990. Det kan derfor tenkes at regimemodellen ikke samsvarer like godt med landenes forskjellige situasjoner i dag, som den gjorde den gangen. Eksempelvis har både Tyskland og Storbritannia gjennomført reformer på det familiepolitiske området som ikke nødvendigvis stemmer overens med Esping-Andersens modell av konservative og liberale velferdsregimer. Et eksempel på dette er at både Tyskland og Storbritannia har utvidet det offentlige tilbudet av barnehagetjenester (Lister m.fl. 2007).

I litteraturen over velferdsstatstyper og kjennetegn, finnes det bidrag som skiller seg fra Esping-Andersens. Ved å vektlegge andre dimensjoner ved velferdsstatene, vil klassifiseringen av land også bli kunne bli annerledes. I forbindelse med dette kan Hall og Soskices (2001) bidrag

«*Varieties of Capitalism*» nevnes. Her skilles det i hovedsak mellom to typer velferdsstater: land med en liberal markedsøkonomi og land med koordinert markedsøkonomi. Her er det altså organiseringen av marked og økonomiske systemer som er utslagsgivende for klassifisering av velferdsstater. Hall og Soskices bidrag benytter Storbritannia som eksempel på land med liberal markedsøkonomi, hvor markedet i større grad styres av tradisjonelle markedsprinsipper som tilbud og etterspørsel, mens Norge og Tyskland benyttes på eksempler på land med koordinerte markedsøkonomier (Hall og Soskice 2001:19). Land med koordinert markedsøkonomi kjennetegnes av tette bånd mellom marked, stat og andre sentrale institusjoner og organisasjoner i samfunnet. Jeg oppfatter Esping-Andersens som mer anvendelig å benytte i oppgaven, ettersom det er har vist seg i tidligere forskning at Norge, Storbritannia og Tyskland er land med store forskjeller på feltet for likestilling, foreldreskap og arbeid, som er den overordnede tematikken i oppgaven. På tross av mulige svakheter ved regimemodellen til Esping-Andersen (1900), anser jeg det derfor som fruktbart å benytte denne modellen for å belyses variasjonen i lønnsforskjeller mellom foreldre og barnløse i Norge, Storbritannia og Tyskland.

## **2.4.2 Familiepolitiske ordninger**

Betydningen av familiepolitiske ordninger for kvinners lønn og yrkesdeltakelse står sentralt i studier av foreldreskapets effekt på lønn. Slike ordninger antas å påvirke fruktbarhetsrater, relasjonen mellom arbeid og familie, samt arbeidsgivers tilpasninger til arbeidstakers utfordringer med kombinere arbeid og familieliv (Petersen, Penner og Høgnes 2012:3). Utformingen av familiepolitiske ordninger kan ses i lys av velferdsstatstypologiene til Esping-Andersen, hvor land som kan plasseres i samme velferdsstatstypologi ofte vil ha liknende familiepolitikk og tilhørende ordninger. Land som tilhører ulike velferdsstatstypologier vil således forventes å ha variasjoner i foreldres lønnsfratrekk og -premier.

Teoriutvikling og forskning på familiepolitiske ordninger har i særlig grad konsentrert seg om betydningen for kvinners familie- og yrkesliv. Liknende spørsmål vedrørende menn er lite tilstede i forskningslitteraturen på feltet. Det er derfor mer utfordrende å peke på hvorvidt familiepolitiske ordninger har en innvirkning på fedres lønninger og hvordan dette eventuelt vil utspille seg. Videre har det vist seg at familiepolitiske ordninger kan være et middel for fremme og ivareta kvinners tilknytning til arbeidslivet (Korpi m.fl. 2013). På samme tid kan andre ordninger, som eksempelvis kontantstøtte, være mer rettet mot tradisjonelle familieverdier. Slik

sett vil familiepolitiske ordninger også påvirke menns yrkestilknytning, og ikke kun for kvinner. Velferdsordninger som foreldrepermisjoner, offentlig subsidiert barnehagetjenester og ulike former for kontantstøtte tilknyttet omsorg for barn, er av særlig interesse når man søker å belyse mødreferatrukk og faderskapspremie. Permisjoner muliggjør kvinners opphold fra arbeidslivet i forbindelse med fødsel og til at tilknytningen til arbeidslivet opprettholdes i perioden de er hjemme. Fedrekvote lar fedre ta større del av småbarnsperioden enn før. Ordninger for barnehagetjenester gir kvinner muligheter til å arbeide også etter at de har fått barn. Når slike ordninger varierer i utforming mellom land kan dette være en medvirkende forklaring til hvorfor lønnsgapet mellom foreldre og barnløse varierer internasjonalt.

Videre er det ingen klar enighet i hvorvidt sjenerøse familiepolitiske ordninger utelukkende er positivt for kvinner. På tross av uenigheter omkring virkningene, viser flere studier at land med likeartet familiepolitikk har til dels like mønstre i kvinners yrkesaktivitet.

I hvilken grad kvinner møter hindringer i arbeidslivet kan være avhengige av velferdsstatens familiepolitikk. Med dette menes usynlige hindre som gjør det vanskelig å for kvinner å innta stillinger på toppnivå i arbeidslivet. Dette refereres til som *glasstaket* for kvinner. Mandel og Semyonov (2006) finner i sin studie at velferdsstater preget av omfattende familiepolitiske ordninger samtidig har et mer kjønnssegregert arbeidsmarked og færre kvinner i topplederstillinger enn velferdsstater med mindre omfattende familiepolitikk. På bakgrunn av dette utvikler Mandel og Semyonov begrepet om *velferdsstatsparadokset*. Begrepet viser til at omfattende velferdsstater er preget av høy arbeidsdeltakelse blant kvinner, men på den andre siden har et sterkt kjønnssegregert arbeidsmarked og få kvinner på toppen av arbeidslivet. Utviklede velferdsstater med en lite omfattende familiepolitikk har lavere yrkesdeltakelse blant kvinner, men et mindre kjønnssegregert arbeidsmarked og flere kvinner i stillinger med høy status (Mandel og Semyonov 2006:1915). Slik jeg forstår, vil dette ha ulike konsekvenser for kvinners lønn avhengig av velferdsstatlig kontekst. Eksempelvis vil kvinner med høy utdanning ha større sannsynlighet for innta toppposisjoner med høy lønn i liberale og konservative velferdsstater. I sosialdemokratiske velferdsstater vil denne muligheten være mer begrenset av ordningene som tar sikte på å ivareta yrkesaktiviteten til *alle* kvinnene i landet.

Mandel og Shalev (2009) har undersøkt i hvilken grad velferdsstatens overtakelse av tradisjonelt familiære oppgaver påvirker lønnsgapet mellom kvinner og menn. Det er i hovedsak tre dimensjoner som er avgjørende for velferdsstatens effekt på lønnsgapet mellom menn og kvinner. For det første i *hvilken grad velferdsordninger er en del av det private*

*markedet* eller om ordningene er driftet av det offentlige. Den andre dimensjonen er *defamilisering*. Begrepet viser til i hvilken grad staten har overtatt omsorgsoppgaver som tidligere har vært kvinners hovedansvar. Statens overtakelse av omsorgsoppgaver har gjort det mulig for kvinner i større grad å være yrkesaktive, ettersom disse oppgavene tidligere krevde tilstedeværelse hjemme. Den tredje dimensjonen handler om *staten som arbeidsgiver*. Staten som arbeidsgiver påvirker kvinners yrkesaktivitet på to måter. For det første har utbygging av velferdstjenester som offentlig barnehage tilbud gjort det lettere for kvinner å bruke mer tid på lønnet arbeid. For det andre er offentlig sektor arbeidsgiver for mange kvinner, med utgangspunkt i at mange omsorgs- og tjenesteyrker befinner seg i offentlig sektor (Mandel og Shalev 2009:1916).

Det er debattert hvorvidt offentlig sektor som arbeidsgiver er gunstig for kvinner. I land med stor offentlig sektor, deriblant Norge, vil ifølge Mandel og Shalev (2009) kvinner inneha mange stillinger i typiske «kvinneyrker». Dette er et resultat av at serviceyrker, slik som diverse kvinnedominerte omsorgsyrker, vil være offentlig administrert. Dette stiller seg annerledes i land med mindre offentlig sektor hvor omsorgstjenester i større grad tilbys av privat sektor, eksempelvis i Storbritannia. I sosialdemokratiske velferdsstater, med tilhørende stor offentlig sektor, vil dette få konsekvenser i form av at høyt utdannede kvinner støter på et lavere lønnstak enn høyt utdannede kvinner i andre typer av velferdsregimer. Dette hevder Mandel og Shalev (2009) er et resultat av sammenpressede lønnsstrukturer som i større grad rammer de som befinner seg på toppen av lønnsfordelingen i sosialdemokratiske velferdsstater. Dette vil være annerledes i konservative og liberale velferdsstater hvor høyt utdannede kvinner i mindre grad jobber i offentlig sektor og dermed ha større tilgang til bedre betalte mannsdominerte jobber (Mandel og Shalev 2009:1881). På denne måten kan familiepolitiske ordninger fungere mot sin opprinnelige hensikt og gi utilsiktede virkninger, i form av segregerte arbeidsmarkeder som her nevnes (Mandel og Shalev 2009). Hvorvidt dette er stemmer finnes det uenigheter om i litteraturen. Korpi m.fl. (2013) legger frem funn som peker i en annen retning. I velferdsstater hvor familiepolitikken tar utgangspunkt i toinntektsfamilier har en høyere andel av kvinnelig sysselsetning (Korpi m.fl. 2013:28), som i Norge. Dette står i kontrast til land med familiepolitikk rettet mot en tradisjonell arbeidsdeling av omsorg- og husarbeidet, hvor mor primært har hovedansvaret for dette. Kvinner med høy utdanning har tilsvarende høy grad av yrkesaktivitet på tvers av land. For kvinner med lav eller ingen utdanning varierer graden av yrkesaktivitet med ulike familiepolitiske ordninger (Korpi m.fl. 2013:28). Sosialdemokratiske

velferdsstater, i motsetning til i liberale og konservative, har høy kvinnelig sysselsetting uavhengig av utdanningsnivå.

Videre har det vist seg at velferdsstater og tilhørende familiepolitiske ordninger innehar kulturelle meninger av kjønn som finnes ellers i samfunnet. Eksisterende forventninger om mødres rolle i familien og i arbeidsmarkedet påvirker de familiepolitiske ordningene (Budig, Misra og Boeckmann 2012:166). Samtidig som dette også tenkes å fungere motsatt vei, at familiepolitiske ordninger påvirker samfunnets forventninger om mødres rolle i familien og arbeidsmarkedet.

Eksempelvis vil en treårig fødselspermisjon sende ut signaler om at mødre *bør* ha den primære omsorgen for barn. Lange fødselspermisjoner sammen med tradisjonelle forståelser av arbeidsdelingen mellom kjønnene kan forsterke hverandre og på denne måten resultere i lavere lønninger til mødre (Budig, Misra og Boeckmann 2012:165-166). Funnene fra studien til Budig, Misra og Boeckmann (2012) peker i retning av at kulturelle normer og familiepolitikk kan forklare variasjonen i mødrefratrekk mellom land med liknende familiepolitikk. Studien avdekker at skandinaviske land har lavest mødrefratrekk, mens Tyskland med både en konservativ familiepolitikk og konservative kulturelle normer har høyere mødrefratrekk. Det samme gjelder Storbritannia, selv om familiepolitikken skiller seg fra både den norske og tyske. Et poeng i studien er hvordan foreldrepermisjoner har ulik virkning på lønninger fra land til land. Uavhengig av lengden på fødselspermisjoner, er mødres lønninger høyere i land med en egalitær kultur. Dette står i motsetning til land med mer «tradisjonell» kultur. Studiens funn peker i retning av at permisjoner reduserer mødres lønninger der det er lite støtte rettet mot mødres sysselsetting. Forfatterne trekker frem Vest-Tyskland som et eksempel på dette (Budig, Misra og Boeckman 2012:182). Dette tyder på at familiepolitikk alene ikke forklarer mødres lønnsfratrekk, men at familiepolitikk og kulturelle normer virker sammen for å produsere de observerte lønnsforskjellene.

Det kan være vanskelig å måle den isolerte effekten av familiepolitiske ordninger på foreldres lønnsfratrekk og lønnspremie. Velferdsordningene utvikles over tid og det er dermed også slik at effektene ikke oppstår direkte etter implementeringen av en ordning. Videre virker familiepolitiske ordninger sammen med andre samfunnsmessige forhold som det kan være vanskelig å skille mellom (Petersen, Penner og Høgsnes 2012:3). Et fellestrekk ved studier som tar for seg velferdsstaters effekt på kvinners karrierer og familieliv er at de vektlegger at kvinners yrkesaktivitet og muligheter ikke formes av familiepolitiske ordninger alene, men av

flere dimensjoner på samme tid. Dette kan være klasse og utdanningsnivå, graden av kjønnssegregert arbeidsmarked og kulturelle holdninger i landet.

### **2.4.3 Lønnsstruktur og systemer for lønnsdannelse**

En velferdsstats grad av omfordeling av befolkningens ressurser har betydning for lønnsforskjeller (Barth og Moene 2010). En mulig forklaring på hvorfor mødrefratrekk og faderskapspremie varierer mellom land kan være på grunn av ulike lønnsstrukturer. Land med små lønnsforskjeller i befolkningen har gjerne store og sjenerøse velferdsstater. Dette forklares av to mekanismer. For det første ved at økonomi og politikk beveger seg i samme retning, en sammenpresset lønnsstruktur gir høyere oppslutning blant befolkningen omkring velferdsstaten og omfordelingspolitikken. Den andre mekanismen befinner seg i arbeidsmarkedet. Store velferdsstater gir små lønnsforskjeller fordi velferdsstaten gir økt styrke til de gruppene som befinner seg nederst på lønnsstigen (Barth og Moene 2010:5). Av denne studien ser man at «(...) likhet skaper mer likhet og ulikhet skaper mer ulikhet» (Barth og Moene 2010:1), i et forsøk på å belyse forskjeller i lønnsstruktur mellom velferdsstater.

Videre er det ikke kun fra topp til bunn i lønnsfordelingen det er forskjeller mellom land. I lønnspremie for utdanning er det også store forskjeller (Barth 2004:285). Lønnspremie for utdanning handler om hvor mye individer får igjen for å investere i et langvarig utdanningsløp, altså lønnsforskjellene mellom de med høy og lav utdanning. I land med lave lønnspremier for utdanning vil forskjellen mellom individer med høy og lav utdanning være liten, mens det i land med høye lønnspremier vil være motsatt. Barth (2004) viser til de viktigste forklaringer på hvorfor reallønnen varierer betydelig mellom land og hvorfor variasjonen mellom land holder seg relativt stabil. Variasjonen mellom landene henger systematisk sammen med lokale forskjeller i tilbudet av kvalifikasjoner hos arbeidstakerne og ved institusjoner for lønnsdannelsen (Barth 2004:287).

Blau og Kahn (1996) tar for seg lønnsstrukturens betydning for lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i flere land. Deres funn peker i retning av at land med en sammenpresset lønnsstruktur har mindre lønns-gap mellom kvinner og menn, enn land med stor spredning i lønnsstrukturen. Deres bidrag legger sterkest vekt på betydningen av institusjoner for lønnsdannelse og peker i retning av at land med sentraliserte lønnsforhandlinger gir lavere lønnsforskjeller. Liknende sammenhenger kommer frem av Waldfogel og Harkness(1999) studie.

## 2.5 Oppsummering

I kapitlet har jeg vist at det finnes tre hovedtyper av forklaringer på lønnsforskjeller mellom foreldre og barnløse. For det første har man forklaringer på individnivå, deretter finnes forklaringer forankret i jobb og arbeidsliv, og til slutt, finnes det forklaringer på det institusjonelle nivået. Faktorene kan tenkes å virke samtidig. Funn i tidligere forskning tyder på at land med tilnærmet like familiepolitiske ordninger har like mønstre i mødres lønnsfratrekk og fedres lønnspremie. Landene som her er gjenstand for analyse befinner seg i ulike institusjonelle og velferdsstatlige kontekster. I lys av Esping-Andersens (1990) regimemodell, vil lønnsforskjeller mellom foreldre og barnløse menn og kvinner undersøkes videre i oppgaven.

Jeg har valgt å ikke gå inn i litteraturen på feltet for arbeid/familie-balanse selv om analysene til en viss grad beveger seg noe i den retningen. Denne vurderingen er tatt fordi jeg med denne oppgaven søker å belyse foreldreskapets betydning for lønn i tre ulike velferdsstater. I kapittel 9. brukes subjektive opplevelser av arbeid- og familieliv som en indikasjon på den velferdsstatlige konteksten.

# 3 Generelle trekk ved arbeidsliv og familie

## 3.1 Arbeidsliv

I dette kapittelet vil generelle trekk ved Norge, Storbritannia og Tyskland belyses. Jeg har valgt å trekke frem de aspektene som jeg anser er av størst relevans med tanke på problemstillingen. Kjennetegn ved landenes arbeidsliv og familiemønstre varierer og dette kan derfor tenkes å belyse variasjon i lønnsforskjeller mellom foreldre og barnløse i de ulike landene.

Norge, Storbritannia og Tyskland har store forskjeller i størrelsen på offentlig sektor. Andelen av den totale arbeidsstyrken som jobber i offentlig sektor i Norge er 29,3 prosent, mens i Storbritannia er det 17,4 prosent og i Tyskland er det 9,6 prosent (OECDa, 2008). Disse tallene inkluderer både menn og kvinner. Norsk offentlig sektor er forøvrig den største av alle OECD-landene. I Esping-Andersens modell av velferdsregimene blir størrelsen på offentlig sektor sett på som en skillelinje mellom regimetyperne. Sosialdemokratiske velferdsstater kjennetegnes gjerne av en omfattende offentlig sektor og er dermed en stor arbeidsgiver i landet. På den andre siden kjennetegnes konservative velferdsstater av små offentlig sektorer, som har en marginal rolle som arbeidsgiver for den totale arbeidsstyrken i landet, dette er også ofte tilfellet i liberale velferdsregimer (Esping-Andersen 1990:158). I lys av dette ser det ut til at tallene på størrelsen på offentlig sektor i de tre landene, stemmer overens med Esping-Andersens (1990) regimemodell.

En likhet mellom Norge, Storbritannia og Tyskland er at man finner tendenser av et kjønnsdelt arbeidsmarkedet tilstede i alle tre landene, hvor menn og kvinner befinner seg i ulike deler av arbeidsmarkedet. Eksempelvis er menn oftere ledere og arbeider flere timer i uka enn kvinner i alle tre landene og kvinner jobber oftere deltid enn menn. Selv om dette er trekk man finner i både Norge, Storbritannia og Tyskland, finnes det likevel variasjoner. I Tyskland består deltidsarbeid gjerne av såkalt kort deltid, mens kvinner i Norge jobber ofte lang deltid, noe som gir utslag i kvinnenes muligheter til å være økonomisk uavhengig av ektefelle/partner.

Andelen kvinner i arbeid kan belyse hvorvidt velferdsstaten og arbeidslivet tilrettelegger for kvinner skal kunne kombinere arbeidsliv og familie. Norge hadde i 2010 en kvinneandel i arbeidsstyrken i alder 15-64 år på 75,6 prosent, Storbritannia hadde 70,2 prosent og Tyskland



70,8 prosent<sup>3</sup>. Med andre ord har Norge det høyeste sysselsettingsnivået av kvinner i de tre landene, selv om det relativt sett ikke er store forskjeller. Ved å se på andelen mødre i arbeidsstyrken viser det seg at det er større forskjeller mellom landene. Norge peker seg ut som landet med en stor andel av mødre i jobb sammenlignet med de to andre landene. I Norge var andelen mødre med barn mellom 0-14 år fra 74-84 prosent. I Storbritannia var andel tilsvarende 57-67 prosent og i Tyskland 56-64 prosent<sup>4</sup>. Mødre med de yngste barna (0-3 år) har i alle landene den laveste andelen i arbeidsstyrken (Lister m.fl. 2007:126). Her ser man at det er store forskjeller mellom landene. I Norge er det betydelig flere mødre som er i jobb enn både Storbritannia og Tyskland.

Landenes ulike lovverk og skattesystemer kan belyse hvorfor man finner så store variasjoner i kvinners yrkesmønstre. Et eksempel på dette er i Tyskland, hvor kvinneandelen i arbeidsstyrken har økt kraftig de siste 30 årene. I den samme perioden har andelen kvinner i fulltidsarbeid nærmest holdt seg konstant. Dette er et mønster som er ulikt fra Norge og Storbritannia. I Tyskland finnes det skattemessige fordeler for ektefeller, som gir sterke insentiver for kvinner til å jobbe lite eller ikke jobbe i det hele tatt. Dette er således en mekanisme som støtter opp under tradisjonelle kjønnsrollemønstre i Tyskland (Offisiell rapport, Tyskland 2011:6). Liknende skattemessige fordeler finnes i mindre grad i Norge og Storbritannia.

Størrelsen på offentlig sektor, skattesystemer og andre institusjonelle rammebetingelser kan som vist her gi utslag i ulike yrkesmønstre hos befolkningen. Slike variasjoner i den nasjonale konteksten kan belyse hvorfor det er ulike lønnsgap mellom foreldre og barnløse fra land til land. I neste avsnitt vil jeg gi en beskrivelse av de tre landenes familie politiske ordninger, som kan gi ytterligere innsikt i variasjoner av foreldres lønnspremier og -fratrekk i Norge, Storbritannia og Tyskland.

## **3.2 Familiepolitiske ordninger**

Selv om man i de fleste europeiske land har familiepolitiske ordninger som tar sikte på å gi foreldre sosiale rettigheter knyttet til det å ha barn, befinner foreldre og barn seg i ulike velferdsstatlige kontekster. De familiepolitiske ordningene har forskjellige grader av kompensasjon for tapt arbeidsinntekt og lengde (Lister m.fl 2007:110). Jeg vil her presentere

---

<sup>3</sup> Tall fra OECD statistikkbank 2010

<sup>4</sup> Tall fra 2002.

de familiepolitiske ordningene i Norge, Storbritannia og Tyskland slik det var tidlig på 2000-tallet. Dette gjøres fordi utvalgets foreldre mest sannsynlig har benyttet seg av ordningene på dette tidspunktet, og fordi implementeringen av nye velferdsordninger kan ha et etterslep før det er mulig å observere konsekvensene av ordningene.

Det er tre ulike familiepolitiske ordninger som er av særlig interesse for oppgaven, foreldrepermisjoner, offentlige barnehagetjenester og økonomiske støtteordninger til foreldre. Disse tre ordningene kan ses i sammenheng med ulike modeller for foreldreskap. Ordninger for foreldrepermisjoner har mødre og fedre som omsorgspersoner som målgruppe. Velferdsstatlige ordninger for barnehagetjenester tar hensyn til foreldre som økonomiske forsørgere, hvor opprettholdelse av foreldrenes yrkesaktivitet står sentralt. Ordninger for barnehagetjenester påvirker særlig mødres arbeidslivstilknytning, ettersom mødre ofte blir regnet som den primære omsorgsyteren. Økonomiske støtteordninger<sup>5</sup> tar ofte utgangspunkt at familien har én yrkesaktiv forsørger og det økonomiske bidraget blir ofte tolket som en støtte til familier som benytter en mer tradisjonell arbeidsdeling (Lister m.fl. 2007:111). Det er imidlertid uklart hvordan pengestøtteordninger (kontantstøtte) påvirker lønnsgapet mellom foreldre og barnløse, påvirkningen kan muligens være negativ ettersom den økonomiske støtten kan føre til langvarige avbrekk fra arbeidslivet (Petersen, Penner og Høgsnes 2012:8).

Sentralt i Norge står arbeidslinja, dette vises også i utformingen av landets familiepolitiske ordninger. Kort fortalt handler arbeidslinja om at alle arbeidføre skal ha mulighet til å være i betalt arbeid. Med tanke på det familiepolitiske området innebærer dette at det legges til rette for at man skal kunne ha barn og samtidig være i arbeid. Denne målsetningen vises ved at mange av de norske velferdsordningene er koblet til arbeidsaktivitet og at rettighetene for benyttelse av ordningene oppnås i stor grad ved tilknytning til arbeidsmarkedet. Med tanke på de familiepolitiske ordningene kan det hevdes at den norske velferdsstatens fokus på toforsørgermodell, at både mor og far er i betalt arbeid, er foreldreskapets økonomiske grunnlag i Norge. Økonomisk trygghet for familier er dermed tett forbundet med arbeidsmarkedets kapasitet til skaffe jobber og velferdsstatens evne til å legge til rette for å kombinere barn og jobb (Ellingsæter og Pedersen 2013:26). 2000-tallet har vært preget av endringer som har hatt

---

<sup>5</sup> Av økonomiske støtteordninger som faller innenfor denne kategorien er skattefordeler og former av kontantstøtteordninger. Dette utelukker dermed universelle støtteordninger rettet mot foreldre, som for eksempel barnetrygden i Norge.

stor betydning for kvinner og menns familie og arbeidsliv, samtidig som i et likelønnsperspektiv i Norge (Barth m.fl. 2013:8).

Foreldrepermisjonen på begynnelsen av 2000-tallet i Norge besto av 44/54 uker med 80/100 prosent lønnskompensasjon. Av disse var 6 uker reservert for far (fedrekvote) og 9 uker (3 uker før og 6 uker etter fødsel) reservert for mor. Resten av permisjonstiden kan deles fritt mellom mor og far. Mødre som arbeider i offentlig sektor hadde rett på full lønnskompensasjon, dette er også tilfellet i noen firmaer i privat sektor. Maks utbetaling var på 8 G<sup>6</sup>. Norges permisjonsordninger i stor grad knyttet til lønnet arbeid. For å ha rett til å benytte seg av permisjonsordningene må mor har vært i jobb i 10 måneder før fødsel. For mødre som ikke har opparbeidet seg retten til foreldrestøtte utbetales en engangsstøtte (Lister m.fl 2007, kap. 4).

I Storbritannia har familiepolitikken tradisjonelt vært rettet mot barn og familier i marginaliserte posisjoner, hvor fokus blant annet har vært å motvirke fattigdom. Velferdsordningene er sosialstønader rettet mot stigmatiserte grupper og utformingen av familiepolitikken i Storbritannia har i tråd med dette, et særlig fokus på barn og familier i risikogrupper. Eksempelvis alenemødre og deres barn. Denne gruppen er ansett som en marginalisert gruppe i samfunnet, med svak tilknytting til arbeidsmarkedet. Familiepolitiske ordninger har i Storbritannia hatt som mål å øke produktiviteten til foreldre, og særlig aleneforeldre, ved å utforme ordninger som får de ut arbeid og på den måten klare seg uten sosialstønader (Lister m.fl 2007:110). Foreldrepermisjonen i Storbritannia besto tidlig 2000-tallet av 26 uker for alle mødre. Dette innbar en 90 prosent lønnsgodtgjørelse for de 6 første ukene for deretter £106 per uke i de neste 20 ukene. Etter dette fantes det 26 uker ytterligere permisjon for mødre, men disse ukene var uten lønnskompensasjon. Fedre har permisjon i 2 uker med samme betingelser som mødre. Videre er det 13 uker med utbetalt permisjon inntil barnet er fem år (Lister m.fl. 2007, kap. 4).

Permisjonen for tyske mødre er 14 uker med 100 prosent lønnskompensasjon. Det er ingen spesifisert permisjon for fedre. Videre har man 12 måneder foreldrepermisjon for en av foreldrene mens, den andre har 2 måneder. Permisjonsstøtten utgjør 67prosent av lønnen, maks €1,800 og minimum € 300 i månedlig beløp. For de uten inntekt gis minstesatsen på € 300. Før ny reform ble iverksatt i 2006 hadde hver familie rett på fulltidspolisjon i 36 måneder inntil

---

<sup>6</sup> 8 G står for 8 ganger grunnbeløpet i den norske folketrygden. I 2002 var dette grunnbeløpet på 53 233 norske kroner.

barnet var 3 år, hvorav 12 måneder kunne utsettes inntil barnet var 8 år, med behovsprøvd støtte på inntil € 300 per måned (Lister m.fl 2007, kap. 4.).

Av dette kommer det frem at det er forskjeller i landenes familiepolitiske ordninger. Norge har en familiepolitikk med utgangspunkt i at både fedre og mødre skal kunne kombinere familie med lønnsarbeid. Storbritannias familiepolitikk har tradisjonelt sett vært rettet mot marginaliserte grupper med lav tilknytning til arbeidsmarked. Tyskland på sin side har hatt en familiepolitikk i større grad rettet mot en tradisjonell familiemodell, med en mannlig brødvinner.

Selv om ordningene varierer, har det vært mulig å se en tendens til konvergens i tre landene, hvor i hovedsak Storbritannia og Tyskland har beveget seg i retning av sosialdemokratiske ordninger. Dette kan for eksempel ses i ordningen for offentlig barnehagetjenester. Tidligere lå fokuset i det offentlige tilbudet hos barn i risikogrupper. I løpet av 2000-tallet har dette skiftet til å i større grad ta sikte på å møte behov hos foreldre i jobb, ved at det er blitt innført gratis offentlige barnehagetjeneste på deltid for barn i 3-4års alderen. På samme tid har foreldre fått retten til å kreve mer fleksible arbeidstider på grunn av omsorg for barn. I Storbritannia har private tilbud av barnehagetjenester for barn under 3 år vært dominerende. I Tyskland er det på sin side nå innført offentlige barnehage tjenester med garanti for halv dag for barn over 3 år (Lister mfl. 2007, kap. 4). Selv om tilbudet av offentlige barnehagetjenester har konverget i løpet av 2000-tallet er det fortsatt en skillelinje som går mellom tilbudet rettet mot de minste barna, under 3 år. I Norge har man offentlige barnehage tilbud også for denne aldersgruppen. Videre ser man at det er skille mellom omfanget av barnehageordningene. I Storbritannia og Tyskland er barnehagetjenester i hovedsak på deltid, mens i Norge er barnehage tilbudet tilgjengelig hele arbeidsdager. Dette kan tenkes å være en medvirkende årsak til at man observerer et høyere sysselsetningsnivå blant mødre med de minste barna i Norge.

I Norge, Storbritannia og Tyskland tilbys det ordninger i form av pengestøtte, som skal gi foreldre et valg om å være hjemme med de minste barn. I alle tre landene er mottakerne av pengestøtte for hjemmebasert omsorg for barn, i hovedsak mødre. Ettersom rettighetene til foreldrepermisjon i stor grad er basert på arbeidstilknytning vil denne formen for pengestøtten tiltale foreldre, og i særlig grad mødre, som ikke har tilsvarende arbeidstilknytning som kvalifiserer til foreldrepermisjonsordninger fullt ut (Lister m.fl. 2007:130).

## Fruktbarhet

Fruktbarhetsnivået i hvert land er av interesse fordi dette kan indikere en regimespesifikk selektivitet av hvilke kvinner som blir mødre og på samme tid reflektere påvirkningen av ulike institusjonelle strukturer på kvinners livsløp (Aisenbrey m.fl 2009:580). Med andre ord er et lands fruktbarhetsrater tett sammenknyttet med velferdsstatens utforming.

Samlet fruktbarhetstall for kvinner beskriver gjennomsnittlige antall levende fødte barn hver kvinne kommer til å føde i hele kvinnens fødedyktige periode (15-49 år), under den forutsetningen om at fruktbarhetstmønsteret vedvarer og at dødsfall ikke forekommer (SSB 2014). I 2010 hadde Norge et samlet fruktbarhetstall 1,95 barn per kvinne, i Storbritannia var tallet 1,90 og i Tyskland 1,39. Av dette fremkommer det at Tyskland har et lavere samlet fruktbarhetstall enn Norge og Storbritannia. Et eksempel på hvordan fruktbarhetsrater og velferdsordninger tenkes å samvirke kommer frem av hvordan den tyske koalisjonsregjeringen siden 2006 innført en ny ordning med målsetting om å stimulere til en økning i fruktbarhetsnivået. Ordningen er en pengestøtte til å mødre som er hjemme etter fødsel med to tredjedeler av deres ordinære inntekt i 12 måneder, i tillegg til to måneder betalt permisjon for fedre (Lister mfl. 2007:130).

### 3.3 Lønnsstruktur og systemer for lønnsfastsettelse

Som vist i kapittel 2 kan landenes lønnsstruktur og systemer for lønnsfastsettelse være av betydning for lønnsgapet mellom foreldre og barnløse. Jeg vil her i korte trekk beskrive Norges, Storbritannias og Tysklands lønnsstruktur og systemer for lønnsfastsettelse.

Begrepet *lønnsstruktur* viser til hvor store ulikheter det er mellom de som tjener minst og de som tjener mest. Lønnsstrukturen sier altså noe om lønnsspredningen innad i et land. Norge har en mer sammenpresset lønnsstruktur i sammenlignet med Storbritannia og Tyskland. Et eksempel på dette er forskjellene mellom høyt og lavt utdannede som er lave i Norge, sammenlignet med andre land.

Videre er det forskjeller i landenes *systemer for lønnsfastsettelse*. En arbeidstakers lønn blir i hovedsak fastsatt på to måter, ved at det enten inngås en avtale mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver, eller gjennom en kollektiv tariffavtale mellom arbeidstakerorganisasjon og arbeidsgiverorganisasjon. Den første av disse to formene viser til det som kalles

lokale/desentraliserte lønnsforhandlinger, mens den andre kalles for sentraliserte lønnsforhandlinger (Stokke, Evju og Frøland 2005).

I Norge har man en høy grad av fagforeningsorganiserte, sammenlignet med Storbritannia og Tyskland. Videre er også systemet for lønnsfastsettelse mer preget av sentraliserte lønnsforhandlinger (Stokke, Evju og Frøland 2005:43). Dette er et utslag av trepartssamarbeidet mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner som preger landets lønnsforhandlingssystem. På sin side er fagforeninger i Tyskland i liten grad lokalt forankret på arbeidsplassene. Sånn sett vil fagforeningene i Tyskland sjeldent være tilstede når det skjer lokale lønnsforhandlinger i Tyskland. I Storbritannia er derimot fagforeninger svakt forankret både lokalt og landsdekkende (Stokke, Evju og Frøland 2005:43-44). Dette kan ses i lys av Blau og Kahn (1996) som i sin studie finner at land med sentraliserte lønnsforhandlinger har mindre lønnsforskjeller enn land med desentraliserte lønnsforhandlinger.

### **3.4 Oppsummering**

I kapittelet har jeg gjennomgått institusjonelle og kontekstuelle variasjoner som finnes mellom Norge, Storbritannia og Tyskland på flere sentrale områder for problemstillingen.

Andelen mødre og kvinner i arbeid varierer, hvor norske kvinner er den høyeste andelen som er i jobb, mens tyske kvinner befinner seg på den andre delen av skalaen. De familiepolitiske ordningene er også ulike. De norske ordningene kan sies å i større grad tilrettelegge for mødres yrkesaktivitet, enn det man ser i Storbritannia og Tyskland. Foreldrepermisjonene i hvert land er forskjellige, hvor de varierer i lengde, størrelse på lønnsgodtgjørelse og fedres permisjonsrettigheter. Ordninger for barnehagetjenester viser at Norge har bredeste tilbudet av barnehagetjenester for de minste barna, mens tilbudet for offentlig barnehagetjenester i Storbritannia og Tyskland i størst grad er for barn fra tre- til fireårsalderen. Videre varierer landenes fruktbarhetstall. Norge og Storbritannia ligger på tilnærmet likt nivå, med Tyskland et godt stykke under. De familiepolitiske ordningene i Tyskland har i større grad hvert rettet mot mødre som omsorgspersoner enn i Norge og Storbritannia, selv om både den britiske og tyske familiepolitikken har endret seg i retning av en toforsørgermodell. Deretter har jeg gjennomgått landenes ulike grader av sammenpresset lønnsstrukturer og systemene for lønnsforhandlinger er forskjellige. Storbritannia og Tyskland har en mindre sammenpresset lønnsstruktur og det er mer vanlig med lokale lønnsforhandlinger, sammenlignet med Norge.

Til sammen kan disse institusjonelle faktorene belyse forskjeller i lønnsgapet mellom foreldre og barnløse i de tre landene, som analysene senere vil ta for seg.

## 4 Hypoteser

I det følgende jeg legge frem oppgavens hypoteser. Hver hypotese har en komplementær nullhypotese, som innebærer at det ikke er noen sammenheng slik den aktuelle hypotesen fremsetter.

*H1: Jo flere barn, jo større mødrefratrekk*

Denne hypotesen er basert på Beckers (1991) spesialiseringstese, hvor perioder utenfor arbeidslivet hindrer vekst i humankapital. Fratrekket blir større fordi mødre med flere barn har flere perioder utenfor arbeidslivet som hindrer vekst i humankapital i flere omganger.

Videre vil jeg ta for meg følgende hypoteser som omhandler forskjeller i foreldres lønnsfratrekk og -premier mellom landene.

*H2: Norske mødre har lavere mødrefratrekk enn mødre fra Storbritannia og Tyskland.*

*H3: Norske fedre har lavere faderskapspremie enn fedre fra Storbritannia og Tyskland.*

Jeg forventer at Norge, med en sammenpresset lønnsstruktur (Barth 2004) og omfattende familiepolitiske ordninger vil gi færre lønnsforskjeller i sammenligning med Storbritannia og Tyskland, hvor det er en større spredning i lønnsstrukturen. Dette forventes å gi lavere lønnsforskjeller mellom fedre og barnløse menn, samt mellom mødre og barnløse kvinner.

Videre dreier hypotesene nedenfor seg om ulike aspekter ved respondentenes subjektive opplevelser av arbeid og familie. Jeg forventer at dette vil variere mellom landene, samt mellom menn og kvinner. Disse hypotesene er basert på tidligere forskning som beskriver sosialdemokratiske velferdsstater som de mest familievennlige og kvinnevennlige (Korpi m.fl. 2013:30) det som er gjennomgått i kapitlene om teori og tidligere forskning og generelle trekk ved landene, som gjennomgått i forrige kapittel.

*H4: Mødre opplever i større grad enn fedre at familien forhindrer de å bruke den tiden de burde på jobben.*

*H5: Norske kvinner og menn opplever i mindre grad at familieforpliktelser forhindrer de i å bruke tiden de burde på jobb enn menn og kvinner fra Storbritannia og Tyskland.*



H4 tar utgangspunkt i at kvinner opplever at familien hindrer de i å bruke den tiden de burde på jobben mer enn menn. Dette er på tross av at de, som i likhet med menn, anser betalt arbeid som sin hovedaktivitet,

H5 er basert på antakelsen om at den norske velferdsstaten og arbeidslivet i større grad gjør det mulig for fedre og mødre å kombinere jobb og familie enn i de to andre landene. Jeg forventer dermed at respondenter fra Norge, med universelle familiepolitiske ordninger og et sterkt regulert arbeidsmarked, opplever relasjonen mellom arbeid og familie som mindre problematisk enn Tyskland og Storbritannia.

# 5 Utvalg, analysestrategi og metode

I dette kapitlet vil jeg gjennomgå ulike sider ved avhandlingens datagrunnlag, metode og analysestrategi. Først vil oppgavens datagrunnlag og aspekter ved utvalget gjennomgås. Deretter vil den avhengige variabelen og kontrollvariabler beskrives. Tilslutt vil de statistiske metodene som er benyttet i oppgaven legges frem.

## 5.1 Datagrunnlag

Oppgavens analyser er basert på data fra utvalgsundersøkelsen European Social Surveys (heretter ESS) femte runde. Spørreundersøkelsen er gjort i 2010/2011 og inneholder data fra 28 europeiske land, inkludert Norge, Storbritannia og Tyskland. Undersøkelsen er tversnittdata, som gir muligheter for å undersøke bestemte forhold på ett bestemt tidspunkt. Dataene inneholder variabler på individnivå om sosiale og økonomiske forhold.

ESS er gjennomført i flere runder, hvor runde fem fra 2010 har et særskilt fokus på temaer som tar for seg ulike aspekter ved respondentenes opplevelser, holdninger og praksiser omkring aspekter ved arbeid og familie. Videre er runde fem den eneste runden av ESS hvor informasjon om både individuell lønn og familie/arbeidslivs-variabler er tilgjengelig, dette er en viktig grunn til at datasettet benyttes i oppgaven.

Ofte har tverrsnittstudier som formål å studere korrelasjoner og korrelasjonsmønstre, noe som også er mitt fokus i oppgaven. I tverrsnittstudier kan det være vanskelig å avgjøre retningen på de kausale relasjonene mellom variablene fordi man kun har data fra et bestemt tidspunkt. Det vil derfor være problematisk å avgjøre hva som er årsak og hva som er virkning. Spørsmål om kausale forhold vil besvares bedre ved hjelp av longitudinelle data, derfor er ikke dette ambisjonen i denne oppgaven. Denne oppgaven har mål om å undersøke korrelasjoner mellom variabler som er sentrale for problemstillingen. Å avdekke forskjeller og likheter i mønstre og tendenser mellom de tre landene er således oppgavens hovedfokus.

Med tanke på problemstillingen kunne det vært ønskelig med registerdata. Eksempelvis kunne dette gitt et sikrere mål på individers lønnsinntekt ettersom det ikke er respondenten selv som oppgir informasjonen, den kommer direkte fra offentlige skatteregistre eller lignende. I en utvalgsundersøkelse kan det tenkes at noen respondenter ikke ønsker å gi til kjenne hvor mye, eventuelt hvor lite de tjener, og under- eller overdriver deretter. Imidlertid har registerdata kun

informasjon om lønn som arbeidstakere har oppgitt til myndighetene. Dermed vil ikke registerdata ha opplysninger for eventuell inntekt utenfor dette, som for eksempel lønn for svart arbeid. Av praktiske årsaker har det ikke vært mulig for å meg å benytte registerdata. Ettersom oppgaven er en komparativ undersøkelse ville det vært nødvendig med komparative registerdata, noe som ikke lett tilgjengelig. ESS har som uttalt formål å muliggjøre sammenligninger mellom land. Dette taler igjen for å bruke ESS som datagrunnlaget for denne oppgaven. I registerdata ville heller ikke informasjon om respondentens subjektive opplevelser av familie- og arbeidsliv ha vært tilgjengelig, noe som igjen taler for bruken av utvalgsdataene som benyttes i oppgaven.

## 5.2 Oppgavens utvalg

Datasettet er basert på et randomisert utvalg og er representativt for det aktuelle landets befolkning. ESS inneholder data på respondenter over 15 år som bor i private husholdninger. Videre er utvalget trukket uavhengig av etnisitet, statsborgerskap og språk. Intervjuene er gjort ansikt til ansikt med respondentene, assistert med datamaskin hvor intervjueren har registrert svarene (ESSa 2010).

Utvalget i denne studien er begrenset til respondenter som har oppgitt at betalt arbeid er deres hovedaktivitet. Dette er en begrensning som er gjort fordi dette er de eneste respondentene som har blitt spurt om å oppgi individuell lønn i undersøkelsen. Begrensningen utelukker dermed respondenter som har oppgitt andre former for aktiviteter som sin primære beskjeftigelse. Videre er det fem respondenter som har oppgitt at de har 0 i månedslønn. Disse er også utelatt fra analysene, ettersom dette ikke er forenelig med analyser av en logaritmisk omkoding av avhengig variabel, slik jeg har gjort. Utover dette er respondenter som har oppgitt militæret (armed forces) som sitt yrke utelatt. Dette omhandler 22 respondenter, som i hovedsak besto av menn fra Tyskland. Etter disse begrensningene har oppgaven følgende utvalg fordelt mellom menn og kvinner fra Norge, Storbritannia og Tyskland:

Tabell 5.1 Utvalgets fordeling mellom landene

	Norge	Storbritannia	Tyskland	Total
<b>Mann</b>	517	566	852	1935
<b>Kvinne</b>	399	608	651	1658
<b>Total</b>	916	1174	1503	3593

Utvalget består av totalt 3593 respondenter. Av tabell 5.1 kommer det fram at 916 respondenter er fra Norge. Hvorav blant disse er det 517 menn og 399 kvinner. Av tabellen ser man at Tyskland har et noe større utvalg enn de andre landene, mens Norge har det laveste antallet respondenter.

Videre har andre begrensninger i datasettet blitt vurdert. En begrensning i alder (25-60 år for eksempel) og hvorvidt analysene bør innebære respondenter som er selvstendig næringsdrivende. Konsekvenser som oppstår som følge av små utvalg er vurdert opp mot eventuelle problemer som gjør seg gjeldende ved å ha med disse respondentene i analysene. Ettersom utvalget i utgangspunktet er relativt lite, kom jeg frem til at det ville være mindre problematisk å beholde disse respondentene. Sammenlignet med problemene som oppstår med små utvalg i komparative studier falt valget dermed på å beholde disse respondentene i utvalget, så lenge respondenten oppga betalt arbeid som sin hovedaktivitet. Dette er basert på at alle respondentene i utvalget, uavhengig av alder, anser lønnsarbeid som sin hovedaktivitet, dette utelukker dermed de som befinner seg i øvre og nedre sjikt i aldersvariabelen.

### **Validitet og svarprosent**

Validitet handler om forskningens gyldighet. Begrepet kan kort oppsummeres i spørsmålet om studien har målt det en ønsker å måle med tilfredsstillende grad av presisjon (Skog 2005:89). Det skilles mellom ulike former for validitet. Begrepet om validitet gjør seg gjeldende i målinger, i forskningsdesignets følsomhet og designets mulighet til å påvise sammenhenger. Videre kan man snakke om validitet i fortolkning av data og i resultatenes generaliserbarhet (Skog 2005:87). En studies eksterne validitet kan kobles til svarprosenten for spørreundersøkelsen. Svarprosenten i ESS runde fem er henholdsvis på 58,04 prosent i Norge, 30,52 prosent i Tyskland og Storbritannia har en svarprosent på 56,30 prosent (ESSa). Tyskland har en noe lavere svarprosent enn de andre to landene. Lav svarprosent kan true den eksterne validiteten, altså resultatenes generaliserbarhet til den populasjonen man forsøker å si noe om. Dette kan være problematisk hvis det er store forskjeller på de som har valgt å svare og de som ikke har svart på spørreundersøkelsen. Et eksempel på dette kan være at individer med rusproblemer eller med en kriminell bakgrunn sjeldnere svarer på spørreundersøkelser enn andre. Tysklands lave svarprosent kan derfor problematiseres i tråd med dette.

En annen mulig skjevhet i utvalget er mellom majoritetsbefolkning og etniske minoriteter. Det kan tenkes at individer som ikke snakker godt norsk, engelsk eller tysk, har unnlatt å besvare spørreundersøkelsen på grunn av språkbarrierer og dermed er underrepresentert i studien.

### **Utvalgsvekter**

Vekter benyttes i statistiske analyser for å korrigere for skjevheter i utvalget. I denne oppgaven benyttes en populasjonsvekt som korrigerer for skjevheter som kan oppstå fordi hvert land har ulik populasjonsstørrelse. Deltakerlandene i ESS har tilnærmet like store utvalg i datasettet selv om populasjonsstørrelsen varierer fra land til land. Dette justerer vektningen for, videre vil vektene kunne korrigere eventuelle samplingsfeil, skjevheter knyttet til manglende svar og ulike seleksjonssannsynligheter (ESSb 2010).

### **Konsekvens ved små utvalg**

Ettersom oppgaven baserer seg på et relativt lite utvalg kan dette ha konsekvenser for analysene som gjøres. Utvalgets størrelse påvirker blant annet størrelsen på estimatenes standardfeil. Jo færre observasjoner, jo større blir standardfeilen til estimatet. Dette kan gjøre det vanskeligere å påvise sammenhenger mellom variabler i datamaterialet (Skog 2005:228). Eksempelvis kan man ha gode teoretiske grunner til å forvente en sammenheng, samt at tidligere forskning har påvist sammenhengene, mens det viser seg at disse sammenhengene ikke lar seg påvise likevel. I slike tilfeller vil man forkaste en nullhypotese som burde vært beholdt. Årsaken til dette kan være at datamaterialet er for lite.

## **5.3 Analysestrategi**

Casestudier kan beskrives som intensive undersøkelser av et lite antall case (analyseenheter) som kan være individer, familier, bedrifter, organisasjoner eller land (Ringdal 2001:150). I oppgaven benyttes menn og kvinner, fra henholdsvis Norge, Storbritannia og Tyskland som analyseenheter, det er altså individer som er oppgavens analyseenheter. Komparative studier kjennetegnes av tverrkulturelle sammenligninger av to eller flere land. Formålet med et komparativ design er å finne teoretisk interessante egenskaper ved analyseenhetene som kan brukes til å belyse fenomenet det ønskes kunnskap om (Ringdal 2001:150).

I oppgaven søkes det å belyse lønnsforskjeller mellom foreldre og barnløse i Norge, Storbritannia og Tyskland. Alle analysene i oppgaven er gjort separate for menn og kvinner i hvert land. Dette er gjort for avdekke lønnsforskjellene mellom foreldre og barnløse i hver enkelt gruppe, for deretter å gjøre sammenligninger mellom dem.

I kapittel 4 er oppgavens hypoteser lagt frem og hver av disse hypotesene har en komplementær nullhypotese. Nullhypotesen vil være at det ikke er en sammenheng i populasjonen, slik den opprinnelige hypotesen fremsetter. Med bakgrunn i dette kan man gjøre feil av type 1 og type 2. Ved å forkaste en korrekt nullhypotese, altså forkaste hypotesen om at det er sammenheng mellom variablene som ikke oppdages på grunn av et for strengt signifikansnivå, gjør man en feil av type 1. Mens i det motsatte tilfellet risikerer man å beholde en gal nullhypotese, dette er en feil av type 2 (Skog 2005:175).

### **Utfordringer ved et komparativt design**

Komparative studier av land kan by på flere metodologiske utfordringer knyttet til ulike aspekter ved forskningsprosessen. For eksempel kan en slik utfordring være hvordan respondenter fra ulike land og kulturer forstår spørsmålene som stilles. Begrepet «familieforpliktelser» kan for eksempel ha ulike betydninger for respondentene i Norge, Storbritannia og Tyskland. Definisjonen og meningsinnholdet i slike begreper kan variere med kontekst. Det er dermed viktig å identifisere hvilke definisjoner som er gjeldende i de ulike kontekstene og hvilke forståelser som er kontekstbundet til spesifikke land. Det bør dermed etterstrebes samsvar mellom begrepers meningsinnhold og kontekstuelle variasjoner, slik at spørsmålene måler det samme i ulike land (Mills, van de Bunt, de Bruijn 2006:623). Spørsmålene i ESS er oversatt med tanke på det substansielle innholdet i det aktuelle spørsmålet, til fordel for en direkte oversettelse. Dermed vil resultatene i de ulike landene i større grad være sammenlignbare enn om spørsmålene var direkte oversatt.

Et annet aspekt som bør tas høyde for i komparative studier handler om spørsmål vedrørende standardisering og forskjeller mellom grupper som sammenlignes. Ettersom lønnsnivå varierer mellom land, bør man undersøke relative forskjeller i lønn, heller enn absolutte forskjeller. I analysene er dette tatt høyde for ved hjelp av logaritmisk omkodning av lønnsvariabelen. På denne måten viser analysene i oppgaven relative forskjeller og muliggjør sammenligninger av lønn i ulike land. Et annet eksempel på en lignende problemstilling er at Norge, Storbritannia og Tyskland har ulike typer valuta som kunne gjort det vanskelig å sammenligne lønn mellom

de tre landene. Lønningene som respondentene har oppgitt er av den grunn omregnet til euro av ESS. Dette letter sammenligningen av spørsmål vedrørende lønn mellom landene.

Designet som her er benyttet vil ikke kunne fange opp alle variasjonene mellom Norge, Tyskland og Storbritannia. Ettersom det ikke er tilgjengelig variabler på landnivå i datasettet vil dette ikke kunne kontrolleres for. Et eksempel på slike landvariabler som kunne vært av relevans er fruktbarhetsrater og produksjonsnivå. Dette er faktorer som kan tenkes å påvirke lønnsgapene som her er av interesse.

## 5.4 Variabelbeskrivelse

I det følgende avsnittet vil variablene som benyttes i oppgavens analyser beskrives. Først vil jeg presentere den avhengig variabelen, deretter vil operasjonaliseringer av variablene for barn og resten av kontrollvariablene presenteres.

### 5.4.1 Avhengig variabel – log månedslønn

I analysen vil variabelen *log månedslønn* fungere som avhengig variabel. Lønnsvariabelen er en kontinuerlig variabel som viser respondentens lønn for betalt arbeid. Respondentene har oppgitt lønn i landets egen valuta som senere har blitt regnet om til euro etter valutakursen på det gitte tidspunktet. Omregningen av valuta er gjort av ESS. Variabelen viser respondentenes lønn før skatt og eventuelle fratrukk, og er dermed et ujustert (brutto) mål på lønn. Variabelen befinner seg på forholdstallsnivå.

Jeg har gjort en logaritmisk omkoding av lønnsvariabelen, ved å benytte dens naturlige logaritme. Dette er gjort for å vise relativ lønn istedenfor absolutte tall, noe som letter sammenligning mellom gruppene. Videre gjør en logaritmisk omkoding lønnsvariabelen normalfordelt i større grad. Dette ivaretar derfor forutsetningene for lineær regresjon i større grad, ettersom kurvelinearitet gjerne har følge med heteroskedastisitet. Dermed kan man unngå å bryte forutsetningene om homoskedastisitet ved hjelp av en logaritmisk omkoding av avhengig variabel (Skog 2005:247). Oppgaven benytter semilogaritmiske regresjonsmodeller, hvor det er kun avhengig variabel som er logtransformert, mens ingen av kontrollvariablene er det. Dette innebærer at man betrakter den prosentvise endringen i avhengig variabel når den uavhengige øker med en enhet. Denne relative endringen i den avhengige variabelen vil være den samme, uansett hvilket nivå den uavhengige variabelen befinner seg på (Skog 2005:247).

En slik logaritimisk omkodning av lønnsvariabelen er vanlig i studier av foreldres og barnløses lønninger på tvers av land.

Som nevnt tidligere, utvalget er begrenset til respondenter som har oppgitt betalt arbeid som sin hovedaktivitet. Dette utelater de respondentene som har oppgitt andre aktiviteter som sin hovedaktivitet. En konsekvens av dette kan være at analysene ikke har hatt mulighet til å inkludere respondenter som ikke anser lønnsarbeid som sin hovedaktivitet, selv om de er yrkesaktive. Dette kan være tilfelle for de som jobber såkalt kort deltid<sup>7</sup> og studenter med deltidsjobb.

### Manglende svar

I lønnsvariabelen er det i utgangspunktet registrert en stor andel manglende svar. I statistiske analyser kan dette by på problemer hvis det viser seg at man står ovenfor systematiske mønstre av manglende svar blant respondentene. Hvis det er spesifikke grupper av utvalget man mangler informasjon om, kan man heller ikke trekke noen konklusjoner vedrørende disse gruppene. De fleste respondentene som det mangler lønnsinformasjon på er i hovedsak de som ikke oppgir betalt arbeid som sin hovedaktivitet. Disse er merket som manglende svar på bakgrunn av spørreskjemaets filtre som har filtrert respondenter utenom spørsmålet om individuell lønn. Dette innebærer for eksempel pensjonister og studenter. Likevel er det noen forskjeller mellom landene i andel manglende svar blant respondenter som har blitt stilt spørsmålet om individuell inntekt. Dette kommer frem av tabellen under:

Tabell 5.2 Antall manglende svar individuell inntekt, menn og kvinner

	Har informasjon	Mangler informasjon
<b>Norge</b>		
Menn	503	13
Kvinner	387	12
<b>Storbritannia</b>		
Menn	413	224
Kvinner	452	146
<b>Tyskland</b>		
Menn	521	231
Kvinner	471	180

<sup>7</sup> Statistisk sentralbyrå definerer kort deltid som under 20 arbeidstimer i uka.



Her kommer det frem at Tyskland og Storbritannia har en større andel av manglende svar på individuell lønn enn det Norge har. Nedenfor presenterer jeg en oversikt over manglende svar fordelt etter kjønn og hvorvidt respondenten har barn.

Tabell 5.3 Antall manglende svar individuell inntekt. Fedre, mødre og barnløse

	Har informasjon	Mangler informasjon
<b>Norge</b>		
Fedre	201	3
Barnløse menn	302	11
Mødre	172	4
Barnløse kvinner	215	8
<b>Storbritannia</b>		
Fedre	130	43
Barnløse menn	283	109
Mødre	180	45
Barnløse kvinner	282	101
<b>Tyskland</b>		
Fedre	178	67
Barnløse menn	443	164
Mødre	121	45
Barnløse kvinner	350	134

Av tabellen ser man at det er flere barnløse enn foreldre som ikke har svart på spørsmålet om individuell lønn. Blant respondentene som ikke har oppgitt lønnsinformasjon er det en hovedvekt av respondenter som nektet å oppgi individuell lønn og kun noen få som har oppgitt at de ikke husker.

#### 5.4.2 Barn

En sentral del av problemstillingen omhandler foreldreskapets betydning for lønn. Når det undersøkes hvorvidt mødrefratrekk eller faderskapspremie finnes blant respondentene i utvalget, er det forventet at det å ha barn er den utslagsgivende variabelen. Om respondenten har barn eller ikke, kontrolleres for ved hjelp av en dummyvariabel. Jeg har operasjonalisert variabelen slik at respondenter som har hjemmeboende barn under 16 år havner i kategorien for respondenter med barn. Dette kan utelukke foreldre som har barn, men som de ikke bor i sammen med. Jeg vil likevel argumentere for at dette er en nyttig måte å fange opp eventuelle lønnsfratrekk og -premier på ettersom det antas at jevnlig kontakt/ansvar for barna er utslagsgivende for deres påvirkning på lønn i flere av teoriene gjennomgått i kapittel 2.

Eksempelvis beror både spesialiseringstesen og diskrimineringshypotesen på at ansvar og omsorg for barn påvirker menn og kvinner ulikt, som igjen kan resultere i det observerte lønnsgapet mellom foreldre og barnløse menn og kvinner.

Videre er det interessant for oppgavens problemstillinger å vite om hvor mange barn man har, er av betydning for mødre og fedres lønninger. ESS mangler konkrete spørsmål for hvor mange barn respondenten har. Likevel er denne informasjonen tilgjengelig i datamaterialet ved at det er et sett med variabler som viser respondentenes relasjon til hver enkelt person som er en del av respondentens husholdning. På samme måte er alderen til husstandens medlemmer målt etter hvilket årstall de er født i. Av disse variabelsettene har jeg konstruert dummyvariablene som måler antall hjemmeboende barn under 16 år. Dette er gjort ved at jeg først har «plukket» ut respondentens barn i den første variabelen for så å gjøre det samme med husstandsmedlemmenes alder. Dette ga meg to variabler, en for antall barn og en for barnas alder, i siste steg har disse blitt slått sammen til dummyvariablene som måler antall barn under 16 år. Blant hjemmeboende barn inngår både egne barn, fosterbarn, adoptivbarn og stebarn. I datasettet er det ikke mulig å identifisere disse skillene. Variabelen for antall barn har kategoriene 0 barn, 1 barn, 2 barn og 3 eller flere barn. I analysene benyttes respondenter med 0 barn som referansegruppe.

### **5.4.3 Andre kontrollvariabler**

*Alder* er en kontinuerlig variabel som viser respondentens alder. Det kan forventes at erfaring stiger med økende alder og dermed også lønnen. Kurvilinearitet viser til situasjoner hvor den empiriske sammenhengen mellom variabler avviker fra den lineære sammenhengen som er en forutsetning for lineær regresjon (Skog 2005:238). Jeg har sentrert aldersvariabelen rundt gruppens gjennomsnitt slik at referansegruppen består av gjennomsnittlig alder for hver gruppe, som for øvrig er 43 år.

Det er mulig at aldersvariabelen ikke følger en lineær linje. Lønnen kan forventes å stige raskt i starten av karrieren for deretter å flate ut og muligens synke etter hvert. Dette gjelder særlig i spørsmålet om mødres lønnsfratrekk. Jeg har derfor valgt å kontrollere for kurvilinearitet ved respondentenes alder. Dette gjøres ved å legge til et annengradsledd i regresjonsligningen. Ved hjelp av annengradsleddet undersøkes det hvorvidt kurven eventuelt har et toppunkt eller bunnpunkt (Skog 2005:283-85).

Respondentens alder er viktig av flere grunner med tanke på problemstillingen. For det første fordi kvinner har en begrenset periode i livsløpet hvor de har muligheter til å få barn, vil menn også har en begrenset periode hvor de kan få barn, gitt at de har en partner på tilnærmet lik alder. For det andre er alder viktig med tanke på respondentenes arbeidserfaring, ettersom dette gjerne er noe som stiger med alder. Aldersvariabelen er sentrert rundt gjennomsnittsalderen for hver gruppe. Dette betyr at gjennomsnittsalderen til respondentene havner i referansekategori.

I deler av forskningslitteraturen er individers *samlivsstatus* betydning for lønn tillagt ulik grad av forklarings-effekt for lønns-gapet mellom foreldre og barnløse. Det er derfor inkludert en variabel som viser hvorvidt respondentene er gift eller ikke. Verdien 0 viser til ugifte respondenter, mens verdien 1 viser til de som er gift. Respondenter som er i registrert partnerskap er lagt til gruppen av gifte. Dette er 36 av respondentene i utvalget som er i registrert partnerskap. Registrert partnerskap mellom par av samme kjønn var i 2010, lovlig i Norge, Storbritannia og Tyskland. I Norge har par av samme kjønn like rettigheter til å inngå ekteskap som heterofile par og det er heller ingen økonomisk forskjellsbehandling av partnerskap av samme kjønn og ektepar med ulikt kjønn. I Storbritannia kunne par av samme kjønn i 2010 inngå registrert partnerskap med de samme rettighetene som ektepar. I Tyskland var registrert partnerskap i 2010, likestilt med ekteskap på de fleste områder. Tyske ektepar har likevel noen skattefordeler som par i registrert partnerskap ikke har. Jeg har på bakgrunn av dette valgt å inkludere respondentene som er i registrert partnerskap i kategorien for gifte. Videre kan det problematiseres at samboere havner i kategorien for ugifte. Samboerskap har ulik utbredelse og status i de tre landene og det kan derfor tenkes at gruppen av samboere ikke er lik på tvers av landene.

Variabelen for *utdanning* viser respondentenes utdanningsnivå. I analysene skilles det mellom de som har lavere og høyere utdanning. I kategorien for høyere utdanning plasseres respondenter med utdanning på tilsvarende bachelorgrads-, mastergrads- og phd-nivå. I kategorien for lavere utdanning plasseres respondenter med grunnskole, videregående og yrkesrettet utdanning inntil høyere utdanningsnivå. Jeg har valgt å operasjonalisere respondentenes utdanningsnivåer grovt. I kategorien for lav utdanning havner både respondenter med grunnskoleutdanning og de med utdanning utover dette, som for eksempel yrkesfag. Selv om dette muligens ikke er optimalt vil jeg likevel si at operasjonaliseringen vil

fange opp de variasjonene som er av størst betydning for undersøke forskjeller i utdanningsnivå mellom landene. Lav utdanning er satt til verdien 0 og høy utdanning har dermed verdien 1.

*Antall arbeidstimer* er en variabel som viser respondentenes gjennomsnittlige arbeidstimer i løpet av uke. Variabelen inkluderer eventuell overtid respondenten har jobbet. Jeg har valgt å ha med overtid i analysen ettersom menn jobber flere timer i uka en kvinner og kan således tydeliggjøre kjønnsforskjeller mellom menn og kvinner som ikke kommer frem via den avtalte arbeidstiden. Videre har jeg sentrert variabelen for antall arbeidstimer rundt gjennomsnittsalderen for hver gruppe.

Respondentenes yrke kommer frem at av et sett med dummy-variabler. Variablene er basert på ISCO-88 (International Standard Classification of Occupation) som er en standardisert koding av yrker hvor det opereres med følgende ni yrkesgrupper<sup>8</sup>:

***1. Offentlig ansatte på høyere nivå, seniorkonsulenter og ledere (legislators, senior officials and managers)***

Denne yrkeskategorien består blant annet av ansatte på høyere nivå i departementer og etater, firmedirektører, ledere i organisasjoner i alle typer næringer og ledere av små bedrifter.

***2. Profesjoner (Professionals)***

Kategorien består av yrker som eksempelvis omfatter leger, akademikere, kreative yrker, lærere og arkitekter.

***3. Tekniske yrker (Technicians and associate professionals)***

Denne gruppen består i hovedsak av tekniske yrker. Eksempler på yrker innenfor denne kategoriseringen er ingeniører, piloter og sykepleiere.

***4. Kontorarbeidere (Clerks)***

Eksempler på yrker som faller inn under denne kategorien er ulike former for kontorarbeid, slik som sekretær, reiselivsmedarbeidere og postarbeidere.

---

<sup>8</sup> Det er opprinnelig 10 yrkeskategorier i isco-88. Jeg har valgt å utelate respondenter som har oppgitt militær som yrke. Av respondenter som befant seg i denne yrkesgruppen var det 22 stk.

### ***5. Salg og serviceyrker (Service workers and shop and market sale workers) - referansekategori***

Eksempler på disse yrkene er butikkmedarbeidere, transportsjåfører og servitører. Videre er omsorgsyrker som helsefagarbeidere, hjemmehjelper og barnehagepersonell inkludert i denne yrkesgruppen. I regresjonsanalysene er salg- og serviceyrker benyttet som referansekategori.

### ***6. Jordbruk og fiskeyrker (Skilled agricultural and fishery workers)***

Jordbruk og fiskeyrker omfatter gårdsbruk med dyrking av jord og dyrehold til matproduksjon, skogbruk, gartnerarbeid og fiske til matproduksjon.

### ***7. Håndverkeryrker (Craft and related trades workers)***

Denne kategorien består av ulike håndverkerbransjer, som snekker, elektriker og metallarbeidere.

### ***8. Fabrikk og industriyrker (Plant and machine operators and assemblers)***

Denne kategorien består i hovedsak av ulike yrker i industrinæringen.

### ***9. Ufaglærte yrker (Elementary occupations)***

Denne kategorien omfatter blant annet dør- til dør-selgere, budbilsjåfører og rengjøringsarbeidere. Dette er yrker som i liten grad krever noen former for formell kompetanse som for eksempel via utdanning og kurs.

Isco-88 har i utgangspunktet muligheter for en enda mer kompleks inndeling av yrker. Jeg har valgt å benytte meg av den groveste inndelingen som standardiseringen muliggjør, og bruker dermed første siffer av yrkeskodene som inndelingsgrunnlag.

*Sektor* er en variabel som måler hvorvidt respondenten arbeider i offentlig eller privat sektor. Selvstendig næringsdrivende og ansatte i offentlig eide foretak er lagt til privat sektor. Verdien 0 representerer respondenter som arbeider i offentlig sektor, mens verdien 1 har jeg satt til de som arbeider i privat sektor.

Videre er spørsmål som berører respondentenes subjektive opplevelser av arbeid- og familieliv av interesse. Det benyttes to ulike variabler for å undersøke dette. Variablene er ulike i det henseende at de måler to aspekter ved respondentenes subjektive opplevelser av arbeid- og familieliv. Den første tar for seg om man føler man har nok tid til familien, mens den andre tar for seg om respondentene opplever å ha nok tid til jobben. Begge variablene inkluderes i analysene for å få en indikasjon på velferdsstatlig kontekst i Norge, Storbritannia og Tyskland.

Variabelen *tid til familie/partner* er basert på spørsmålet «Hvor ofte opplever du at jobben din forhindrer deg i bruke den tiden du ønsker på partneren din eller familien?» (How often do you find that your job prevents you from giving the time you want to your partner or family?). Spørsmålet fanger med andre ord, opp i hvilken grad respondentene opplever at jobben forhindrer de i å bruke den tiden de ønsker på familien eller partner.

*Tid til jobb* er en variabel basert på spørsmålet «Hvor ofte opplever du at dine familieforpliktelser forhindrer deg i bruke den tiden du burde på jobben?» (How often do you find that your family responsibilities prevents you from giving the time you should to your job?). Spørsmålet tar for seg i hvilken grad respondenten opplever at familieforpliktelser forhindrer dem i bruke den tiden de føler at burde på jobben sin.

Begge variablene er graderte med følgende verdier: 0 – aldri (never), 1 – nesten aldri (almost never), 2 – noen ganger (sometimes), 3 – ofte (often), 4 – alltid (always).

## 5.5 Statistiske metoder

I dette avsnittet vil jeg presentere de statistiske metodene som er benyttet i oppgaven.

Analysene benytter seg av kontrollvariabelmetoden. Metoden består av at det kontrolleres for mulige bakenforliggende faktorer ved hjelp av statistiske metoder (Skog 2005:41). Ved bruk av kontrollvariabelmetoden etterstreber man å sammenligne observasjonsenheter som er så like som mulig med hensyn til konfunderende variabler. En svakhet med kontrollvariabelmetoden er at det sjeldent vil være anledning til å kontrollere for alle variabler som kan tenkes å ha en effekt på den avhengige variabelen. Det er derfor viktig å ha en god teoretisk forståelse av fenomenet som studeres, slik at man kan identifisere mulige bakenforliggende variabler (Skog 2005:44). I kapittel 2 og 3 har jeg forsøkt å gi en teoretisk ramme som kan belyse foreldres lønnspremie og -fratrekk.

## 5.5.1 Lineær regresjon

Jeg har benyttet lineær regresjon for å undersøke lønnsgap mellom respondentene i datasettet. I studier av lønnsgap er det vanlig å benytte seg av lineær regresjonsanalysen, dette gjøres ved hjelp av minste kvadratsums metode (OLS). Ved å benytte samme statistiske metode vil det i større grad være mulig å sammenligne funnene fra denne analysen med lignende studier. Lineær regresjon er en gjennomsnittsanalyse som minimerer variansen mellom regresjonslinjen og observasjonene, og i en grafisk fremstilling vil analysen vise seg som en linje mellom datapunktene. Regresjonsmodellen gjør det mulig å finne den linjen som passer best med dataobservasjonene (Skog 2005:217).

Regresjonsmodellen har følgende formel:

$$\ln Y = b_0 + b_1 * X_i + \varepsilon$$

$\ln Y$  viser til den logaritmiske omkodingen av avhengig variabel lønn.

$b_0$  er konstantleddet og er et estimat på gjennomsnittlige  $\ln Y$  -verdien for referansegruppen (de i utvalget som har verdien 0 på uavhengig variabel).  $b_0$  måler linjens helning (også kalt regresjonskoeffisient) og er et estimat på hvor mye  $\ln Y$  endrer seg når  $X$  øker med en enhet.  $X_i$  er den uavhengige variabelen. Videre betegner  $\varepsilon$  restleddet i modellen som utgjør alle mulige faktorer som påvirker  $\ln Y$ , men som ikke fanges opp av modellen (Skog 2005:215-219). Formelen over representerer en bivariat modell hvor man undersøker sammenhengen mellom en avhengig og en uavhengig variabel. For denne analysens formål er det flere uavhengige variabler som er av relevans, noe som bringer oss over på formelen til en multivariat modell:

$$\ln Y = b_0 + b_1 * X_1 + b_k * X_k + \varepsilon$$

Formelen ovenfor viser til en multivariat regresjonsmodell. Målet med en slik analyse er å komme nærmere en fullverdig forklaring av variasjonen i den avhengige variabelen, i dette tilfellet lønn. Ved å trekke inn flere kontrollvariabler i modellen kan man undersøke om det er flere faktorer som har en innvirkning på sammenhengen mellom  $X$  og  $Y$ . Konstantleddet gir nå den gjennomsnittlige verdien på  $Y$  for alle de respondentene i utvalget som har verdien 0 på alle de uavhengige variablene som er inkludert i analysen (Skog 2005:216).

For å vite hvor mye modellene forklarer brukes målet  $R^2$ .  $R^2$  er et mål på hvor stor andel av variasjonen i avhengig variabel ( $Y$ ) som forklares av den eller de uavhengige variablene ( $X$ ) og

restleddet ( $\varepsilon$ ), således viser et høyt mål på  $R^2$  at data har en god tilpasning til regresjonslinjen, hvis målet er lavt antyder at data har større avstand til regresjonslinjen.  $R^2$  er et nyttig redskap for å få en ide om hvilke avhengige variabler som har en substansiell effekt og hvor viktig effekten er (Skog 2005:224).

Som analytisk verktøy brukes statistikkprogrammet Stata for å behandle dataene og gjøre de statistiske utregningene. Signifikanstesting av koeffisientene gjøres også i Stata, ved hjelp av en tosidig t-test.

Når man utfører en vektet regresjonsanalyse i Stata, vil det gjøres robust regresjon. Det finnes noen forskjeller mellom lineær regresjon og robust regresjon, som for eksempel at man ikke får oppgitt justert  $r^2$  og at standardfeilene som rapporteres er robuste standardfeil (Acok 2012:271). Jeg kommer ikke til å gå i dybden på dette ettersom metoden og dets bruksområde tilnærmet er lik OLS.

I dette kapitlet har oppgavens utvalg, analysestrategi, variabler og metode blitt presentert. I neste kapittel vil den deskriptive analysen av oppgavens datagrunnlag fremlegges.



## 6 Deskriptiv statistikk

I dette kapittelet vil det presenteres trekk og mønstre ved utvalget som ligger til grunn for de videre analysene i oppgaven. Først undersøkes fordelingen i månedslønn og log månedslønn for menn og kvinner i Norge, Storbritannia og Tyskland. Deretter vil utvalgets fordelinger på variabler som tenkes å ha en påvirkning på respondentenes månedslønn legges frem. Faktorer som hvorvidt respondentene har barn, og eventuelt hvor mange, samlivsstatus, alder, utdanningsnivå, sektor og antall arbeidstimer vil gjennomgås. Resultatene presenteres i separate tabeller for menn og kvinner. Tilslutt vil hovedmønstre og tendenser i utvalget oppsummeres.

### 6.1 Avhengig variabel - månedslønn

Tabell 6.1 viser Norge, Storbritannia og Tysklands gjennomsnittlig, median og log månedslønn blant menn og kvinner. Deretter vises lønnsgapet i median månedslønn mellom menn og kvinner. Månedslønnen er oppgitt i euro, før skatt og eventuelle fradrag.

Tabell 6.1 Utvalgets gjennomsnittlige, median og log månedslønn

	Norge		Storbritannia		Tyskland	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
<b>N</b>	503	387	412	460	619	471
<b>Gjen.snitt</b>	5241.01	4016.50	3404.54	1832.04	3457.80	2187.29
<b>Sd</b>	2736.45	2762.50	4715.20	2098.14	6973.08	4972.50
<b>Median</b>	4700.83	3739.33	2437.50	1462.50	2600.00	1700.00
<b>log månedslønn</b>	8.421	8.074	7.678	7.144	7.813	7.290
<b>Lønnsgap i prosent*</b>	20.4%		40.0%		35.0%	

\* Viser det prosentvise gapet mellom menn og kvinner i hvert land. Basert på medianlønn.

Av tabellen ser man at Norge skiller seg ut ved at både menn og kvinner i Norge har høyere månedslønn enn i Storbritannia og Tyskland. Dette er i tråd med hva en skulle forvente i og med at det generelle lønnsnivået i Norge er høyt sammenlignet med de fleste europeiske land. At det finnes et lønnsgap mellom menn og kvinner er et velkjent fenomen, og som tabellen viser finnes også lønnsgap mellom menn og kvinner i utvalget som benyttes her, i alle de tre landene. Ved å se på de absolutte forskjellene ved hjelp av medianen, ser vi at menn tjener tilnærmet €1000 mer enn kvinnene i alle tre landene. Gjennomsnittsmålet avdekker et enda større lønnsgap i alle de tre landene. Dette kan være et utsalg av at variasjonene på toppen av lønnsfordelingen er større blant menn enn for kvinner, noe som resulterer i et større lønnsgap

mellom kjønnene. Ved å se på de relative forskjellene i log månedslønn kommer det likevel frem at lønnsforskjellene mellom menn og kvinner er betydelig lavere i Norge enn i Storbritannia og Tyskland. Dette kan henge sammen med det høye lønnsnivået i Norge, hvor både menn og kvinner har høye lønninger sammenlignet med land med lavere lønnsnivå. Det prosentvise lønnsgapet som vises i tabellen avdekker i likhet med log månedslønn, at det er mindre forskjeller mellom menn og kvinner i Norge, enn i Storbritannia og Tyskland. Storbritannia har det største lønnsgapet av de tre landene.

## **6.2 Faktorer som påvirker lønn**

Nedenfor presenterer jeg den deskriptive statistikken over alle uavhengige variabler som er inkludert i de videre analysene. Dette er faktorer som i både teori og empiriske studier antas å ha en effekt på respondentenes lønninger. Tabellene viser antall og den prosentvise fordelingen i utvalget.

### **6.2.1 Menn**

I tabell 6.2 presenterer jeg utvalgets fordelinger på kontrollvariablene for norske, britiske og tyske menn. Aldersgjennomsnittet for menn i alle tre landene er 43 år.

Tabell 6.2 Antall og prosentvis fordeling på uavhengige variabler blant menn i utvalget

	Norge		Storbritannia		Tyskland	
	Antall	%	Antall	%	Antall	%
Barn	204	39.46	173	30.62	245	28.76
<i>N</i>	517		565		852	
<b>Antall barn</b>						
0 barn	313	60.54	392	69.38	607	71.24
1 barn	89	17.21	80	14.38	116	13.62
2 barn	82	15.86	66	9.38	100	11.76
3+ barn	33	6.38	22	1.85	29	9.38
<i>N</i>	517		565		852	
<b>Samlivsstatus</b>						
Gift	262	50.87	323	57.07	504	59.20
Ugift	253	49.13	243	42.93	346	40.71
<i>N</i>	515		566		850	
<b>Utdanning</b>						
Høyere utdanning	202	39.07	146	26.45	190	22.30
Lavere utdanning	315	60.93	406	73.55	662	77.70
<i>N</i>	517		552		852	
<b>Yrke</b>						
Leder etc.	56	10.87	118	20.96	62	7.34
Profesjon	92	17.86	88	15.63	160	18.93
Tekniske yrker	104	20.19	60	10.66	151	17.87
Kontomedarbeidere	32	6.21	30	5.33	62	7.34
Salg- og serviceyrker	56	10.87	43	7.64	43	5.09
Jordbruk/fiske	20	3.88	14	2.49	24	2.84
Håndverk	84	16.31	75	13.32	212	25.09
Industri/fabrikk	56	10.87	68	12.08	82	9.70
Ufaglærte yrker	15	2.91	67	11.09	42	5.80
<i>N</i>	515		563		845	
<b>Sektortilhørighet</b>						
Offentlig sektor	123	23.84	177	31.38	211	24.91
Privat sektor	393	76.16	387	68.62	636	75.09
<i>N</i>	516		564		847	

Tabellen over den deskriptive statistikken viser at Norge har en større andel fedre (39, 46 prosent), enn både Storbritannia (30,62 prosent) og Tyskland (28,76 prosent). Den høye andelen av norske fedre samsvarer med Norges relativt høye fruktbarhetsrater. Den lave andelen av tyske fedre gjenspeiler på sin side de relativt lave fruktbarhetsratene i Tyskland. Andelen

britiske fedre i utvalget samsvarer mindre med Storbritannias fruktbarhetsrater, som generelt sett ligger på samme nivå som i Norge.

Videre fremkommer det av fordelingen *antall barn* at det å ha 1 barn er mest utbredt i alle landene på tidspunktet hvor datainnsamlingen foregikk. Videre er det noe mer utbredt blant norske fedre å ha 2 og 3 eller flere barn, enn det er blant fedre i Storbritannia og Tyskland. Her er det igjen naturlig å trekke linjer til landenes fruktbarhetsmønstre, som beskrevet ovenfor.

Av tabellen fremkommer det at Tyskland har den største prosentvise andelen gifte menn. I utvalget fra Tyskland er 59,20 av mennene gift. Blant menn i Storbritannia er det 57,07 prosent gifte menn. Norge har på sin side den laveste andelen av gifte menn (50,87 prosent). Utbredelsen av samboerskap i Norge er stor sammenlignet med andre vestlige land (Syltevik 2010:448). Forskjeller i hvordan ekteskap og samboerskap er behandlet i lovverk og skattesystem, som likeverdige institusjoner eller ikke, gir utslag i hvor utbredt ekteskap og samboerskap er (Perelli-Harris og Gassen 2012). Dette kan belyse hvorfor Norge har en lavere andel gifte menn enn i de to andre landene i utvalget. Å være gift eller ugift kan i tråd med dette ha ulik betydning i de tre landene. Eksempelvis er det ikke uvanlig at samboere har barn uten å være gift i Norge, mens dette er noe mindre vanlig i både Storbritannia og Tyskland.

Ved å se på fordelingen på utdanningsvariabelen ser man at Norge har en høyere andel av menn med høyere utdanning på universitetsnivå, enn i Storbritannia og Tyskland. Den prosentvise andelen av norske menn med høyere utdanning er 39,07 prosent. I Storbritannia har 26,45 prosent av mennene høyere utdanning. Av tyske menn har 22,30 prosent av høyere utdanning. Jeg har benyttet en grov inndeling for utdanning. Dette kunne tenke seg at resultatene ville blitt noe annerledes hvis inndelingen var noe mer finmasket. Likevel stemmer utvalgets fordeling overens med generelle trekk ved landenes utdanningsnivå. I Norge har man en høy andel av befolkningen med høy utdannelse, som det ikke koster noe å benytte seg av. Videre har Norge universelle ordninger for studielån og stipend som gjør høyere utdanning tilgjengelig for alle deler av befolkningen, dette står i kontrast til Tyskland og Storbritannia hvor utdanningssystemet er mindre preget av universell tilgjengelighet.

Fordelingen på *yrkesvariabelen* viser at Storbritannia har en større andel av menn i yrker som faller inn under kategorien av *ledere*, enn Norge og Tyskland. I kategorien av *tekniske yrker* er andelen høyest blant norske menn og tyske menn. Menn i gruppen *kontormedarbeidere* har en lav andel blant mennene i alle tre landene. Videre ser man at *håndverkeryrker* er særlig utbredt

blant menn fra Tyskland. Dette kan henge sammen med det at tradisjonene for yrkesfagskoler er større i Tyskland enn i Norge og Storbritannia. Gruppen av *ufaglærte yrker* er mest utbredt blant britiske menn og lavest blant de norske. Dette er en yrkesgruppe som i liten grad krever kompetanse i form av utdanning. Den lave andelen av norske menn i ufaglærte yrker kan henge sammen med et generelt høyt utdanningsnivå i befolkningen. Samtidig har ufaglærte yrker i Norge ofte stillinger hvor etniske minoriteter er høyt representert, som igjen kan tenkes er lavt representert i utvalget.

Fordelingen i de ulike yrkeskategorien viser en større polarisering blant mennene i Storbritannia, som har den største andelen både blant ledere og i de ufaglærte yrkene. Dette står i kontrast til menn fra Norge og Tyskland, som har en noe jevnere fordeling mellom yrkeskategoriene. Videre viser fordelingen av yrker blant mennene i utvalget at det finnes yrkesgrupper hvor det ser ut til at menn, på tvers av landene, klumper seg sammen i typiske mannsdominerte yrker.

Mennene i utvalget jobber oftest i privat *sektor* i alle tre landene. Fordelingen mellom offentlig og privat sektor er som følgende: blant norske menn arbeider 25,65 prosent i offentlig sektor og 74,35 prosent i privat sektor. I Storbritannia jobber 34,03 prosent i offentlig sektor, mens 65,97 prosent jobber i privat sektor. I Tyskland jobber 24,20 prosent i offentlig sektor og 75,80 prosent av mennene i privat sektor. Dette kan ses i lys av begrepet av kjønnssegregerte arbeidsmarkeder, hvor menn jobber oftest i privat sektor, mens kvinnelige arbeidstakere er mest utbredt i offentlig sektor.

### **6.2.2 Kvinner**

Tabell 6.3 viser fordelingen av kvinner i Norge, Storbritannia og Tyskland på faktorer som kan tenkes å påvirke kvinnenens lønn. Gjennomsnittlig alder for kvinner i alle tre landene er 43 år.

Tabell 6.3 Antall og prosentvis fordeling på uavhengige variabler blant kvinner i utvalget

	Norge		Storbritannia		Tyskland	
	N	%	N	%	N	%
Barn	176	44.11	225	37.01	166	25.54
N	399		608		650	
<b>Antall barn</b>						
0 barn	223	55.89	383	62.99	484	74.46
1 barn	80	20.05	109	17.93	93	14.31
2 barn	72	18.05	94	15.86	61	9.38
3+ barn	24	6.02	22	3.62	12	1.85
N	399		608		650	
<b>Samlivsstatus</b>						
Gift	219	55.03	279	46.12	383	59.20
Ugift	179	44.97	326	53.88	264	40.80
N	398		605		647	
<b>Utdanning</b>						
Høyere utdanning	199	50.13	154	25.84	153	23.54
Lavere utdanning	198	49.87	442	74.16	497	76.46
N	397		596		650	
<b>Yrke</b>						
Leder etc.	22	5.51	83	13.70	26	4.04
Profesjon	74	18.55	86	14.19	134	20.81
Tekniske yrker	122	30.58	93	15.35	181	28.11
Kontomedarbeidere	29	7.27	121	19.97	106	16.46
Salg- og serviceyrker	106	26.57	152	25.08	103	15.99
Jordbruk/fiske	4	1.00	3	0.50	11	1.71
Håndverk	7	1.75	3	0.50	9	1.40
Industri/fabrikk	15	3.76	14	2.31	18	2.80
Ufaglærte yrker	20	5.01	51	8.41	56	8.70
N	399		606		644	
<b>Sektortilhørighet</b>						
Offentlig sektor	216	54.14	264	47.02	218	33.54
Privat sektor	183	45.86	320	52.98	432	66.46
N	399		604		650	

Fordelingen på variabelen *barn* viser at andelen mødre er større blant respondentene fra Norge, enn i Storbritannia og Tyskland. I Norge er andelen mødre 44,11 prosent, mens prosentandelen er 37,01 prosent i Storbritannia og 25,54 prosent blant tyske kvinner. Det er altså blant de tyske kvinnene vi finner den laveste andelen mødre i utvalget. Dette gjenspeiler til dels de høye fruktbarhetsratene i Norge og Storbritannia, og den noe lavere fruktbarhetsraten i Tyskland. Av

*antall barn* fremkommer det at blant norske kvinner er det en noe høyere andel av mødre med to barn, enn i Storbritannia og Tyskland, hvor flest har ett barn.

Tyske kvinner har den største andelen av *gifte* kvinner, tilsvarende 59,20 prosent. Dette kan ses i lys av den høye gifte andelen tyske menn i utvalget. Av norske kvinner er 55,03 prosent gift og i Storbritannia er 46,12 prosent av kvinnene i utvalget gift. På samme som for mennene i utvalget, variasjonen av gifte og ugifte respondenter være et utslag av hvor utbredt samboerskap er i de respektive landene.

Fordelingen på *utdanningsvariabelen* viser til en viss grad like tendenser for kvinnene som for mennene i utvalget, høy utdanning er mest vanlig blant norske menn og kvinner. På sin side er høy utdanning er minst vanlig blant de tyske respondentene. 50,13 prosent av de norske kvinnene har høyere utdanning. I Storbritannia er det 25,84 prosent av kvinnene som har høyere utdanning, mens i Tyskland er det 23,54 prosent. Det er altså en betydelig høyere andelen av norske kvinner som har høyere utdanning enn blant kvinner fra Tyskland og Storbritannia. Som for hos mennene, kan dette henge sammen med landenes utdanningssystemer og finansieringsmuligheter som lån og stipend.

Fordelingen på *yrkeskategoriene* viser at britiske kvinner har den høyeste andelen i *lederyrker* sammenlignet med norske og tyske kvinner. Storbritannias høye andel av kvinnelige ledere og Norges lave andel, kan ses i lys av Mandel og Semyonovs (2006) begrep om et velferdsstatsparadoks, som rammer høyt utdannede kvinner i sosialdemokratiske velferdsstater. Tyskland kompliserer dette bilde noe, hvor andelen kvinnelige ledere ikke er så langt unna Norge.

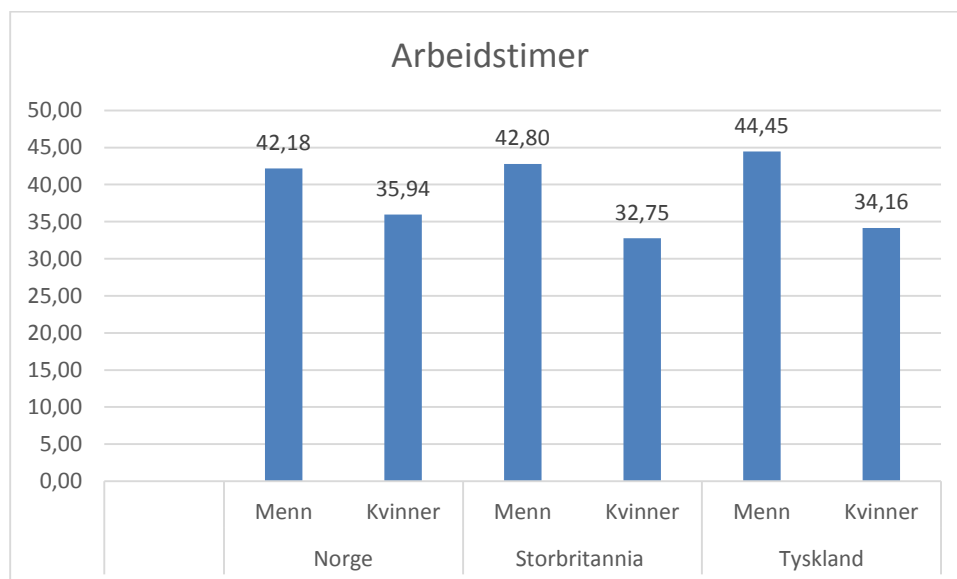
I yrkeskategoriene *kontormedarbeidere* og *salg- og serviceyrker* finner vi en stor andel av kvinner, men få menn i alle tre landene. Salg- og serviceyrkene består blant annet av omsorgsyrker på lavere nivå, slik som helsefagarbeidere og barnehagepersonell. Dette er typiske «kvinneyrker» og kan belyse hvorfor det er så mange kvinner i denne yrkeskategorien. For *jordbruk og fiske, håndverkeryrker* og *industri* er andelen kvinner lav i alle tre landene. Blant de *ufaglærte yrkene* finner man den laveste andelen av norske kvinner, mens det er noe høyere i Storbritannia og Tyskland. Dette kan være et utslag av det høye utdanningsnivået blant de norske kvinnene.

I utvalget arbeider kvinnene i ulik grad i offentlig og privat *sektor*. I Norge jobber 55,14 prosent av kvinnene i offentlig sektor. I Storbritannia er det tilsvarende andelen 47,02 prosent. Differansen mellom Storbritannia og Norge er ikke like stor som man skulle forvente av størrelsen på offentlig sektor i de to landene. Som nevnt i kapittel tre har Norge en betydelig større offentlig sektor enn Storbritannia. Blant de tyske kvinnene ser det noe annerledes ut hvor 33,54 prosent jobber i offentlig sektor. Dette er nærmere av hva man skulle forvente av at offentlig sektor er mindre i Tyskland. Til en viss grad samsvarer dette med modellen av velferdsregimer, hvor sosialdemokratiske velferdsstater ofte en stor offentlig sektor, mens liberale og konservative velferdsstater ofte har mindre offentlige sektorer (Esping-Andersen 1990:159).

### 6.2.3 Antall arbeidstimer i uka

Figur 6.1 viser utvalgets gjennomsnittlig arbeidstimer per uke, inkludert overtid. Det skilles mellom menn og kvinner i Norge, Storbritannia og Tyskland.

Figur 6.1 Gjennomsnittlig arbeidstimer per uke inkludert overtid.



Figuren viser tydelig et ulikt mønster over menn og kvinners arbeidstid i utvalget. Det kommer frem at menn jobber flere timer i uka enn kvinner. Denne tendensen er gjeldende på tvers av de tre landene. Videre viser det seg at norske menn jobber færre timer i uka enn menn fra både Storbritannia og Tyskland. Man ser også at norske kvinner har et litt høyere antall arbeidstimer i uka enn kvinner fra Storbritannia og Tyskland, selv om det ikke er så store forskjeller som man muligens kunne forvente. Dette kan ha en sammenheng med at utvalget er begrenset til



respondenter som anser betalt arbeid som sin hovedaktivitet. Hvis utvalget også hadde bestått av de som jobber kort deltid kunne man muligens avdekket et annet mønster i arbeidstimer mellom kvinnene. Deltidsarbeid er utbredt for kvinner i alle tre landene, men det er forskjeller i typen av deltidarbeid. Kort deltid er mest utbredt blant tyske kvinner (Offisiell rapport, Tyskland 2011:7), mens norske kvinner oftere jobber lang deltid enn kort (Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet 2012:175).

## 6.3 Oppsummering

I kapittelet har jeg lagt frem utvalgets fordelinger på sentrale variabler som kan tenkes å belyse oppgavens problemstilling. Den deskriptive analysen viser at landene innehar mønstre som skiller seg fra hverandre.

Først og fremst er det blant de norske respondentene man finner den største andelen av foreldre og den laveste blant de tyske respondentene i utvalget. Deretter har det kommet frem at mønstrene i landenes samlivsstatus samsvarer i stor grad mellom menn og kvinner innenfor hvert land. Tyske menn og kvinner har begge en høyere andel gifte i utvalget, enn det er blant britiske og norske menn og kvinner.

Norge har den høyeste andelen av respondenter med høyere utdanning, både blant menn og kvinner. Tyskland har på sin side den største andelen av respondenter med lavere utdanning. Dette kan være et utslag av ulike utdanningssystemer og finansieringsordninger. Oversikten over yrkesgruppene viser at Storbritannia har den største andelen i kategorien av ledere og ufaglærte, både blant menn og kvinner. Dette viser dermed en større polarisering i yrkessammensetningen blant de britiske respondentene. Dette kan ses sammenheng med de ulike velferdsregimene som er preget av forskjellige yrkessammensetninger. I regimemodellen skilles det mellom gode, middels og dårlige yrker<sup>9</sup>, Esping-Andersen (1990) benytter altså en grovere inndeling enn hva jeg har gjort. Uansett, yrkessammensetningen i liberale velferdsstater (USA er brukt som eksempel), samsvarer til dels med utvalget her med hva jeg har funnet utvalget her. Liberale velferdsstater har en større andel av yrker som krever mindre kompetanse og som er preget av lave lønninger. Imidlertid skiller Storbritannia modellen av liberale velferdsstater ved at det britiske utvalget også har en betydelig andel av respondenter i

---

<sup>9</sup> Esping Andersen Bruker begrepene «bad jobs», «middle jobs» og «good jobs» for å klassifisere ulike yrkessammensetninger i postindustrielle samfunn. Gode jobber er preget av høy human kapital, mens dårlige jobber er rutinebasert og mindre preget av human kapital (1990:206-208).

lederyrker. Yrkessammensetningen i sosialdemokratiske velferdsstater er i større grad preget av jobber som har høyere lønn og høyere krav til kompetanse (Sverige brukes som eksempel). For konservative velferdsstater peker Esping-Andersen på at det er en overvekt av i yrker på midten og toppen, her brukes Tyskland som et eksempel (Esping-Andersen 1990:207). Dette stemmer til dels med mønstrene av Norges, Storbritannias og Tysklands yrkessammensetninger i dette utvalget.

Videre er salg- og serviceyrker utbredt blant kvinner, men i liten grad utbredt blant menn i alle tre landene. Menn er mer utbredt i håndverkeryrker enn det kvinnene i utvalget er. Til en viss grad tyder dette på at menn og kvinner er samlet i ulike yrker. På samme tid viser det seg at det blant menn er en større andel ledere enn blant kvinner. Mønstrer over hvilken sektor respondentene jobber i er også ulike for menn og kvinner i utvalget. Det er tydelig at det er større andel av kvinner som arbeider i offentlig sektor i alle tre landene. Menns og kvinners ulike sektortilhørighet er i samsvar med tidligere forskning på feltet hvor offentlig sektor ofte blir beskrevet som en «kvinnevennlig arbeidsplass» (Teigen 2006).

Oversikten over respondentenes yrkesgrupper og sektorfordeling reflekterer delvis segregerte arbeidsmarkeder i Norge, Storbritannia og Tyskland. Menn og kvinner befinner seg i ulike yrker og sektorer i alle tre landene. Kvinner jobber gjerne i offentlig sektor og i ulike omsorgsykker, mens menn jobber oftere i privat sektor som ledere, eller i håndverkeryrker og industrien.

I neste kapittel vil det undersøkes hvilke faktorer som påvirker lønninger i de tre ulike landene.

## 7 Hva påvirker månedslønn i Norge, Storbritannia og Tyskland?

I dette kapitlet vil resultater fra bivariate analyser av log månedslønn og faktorer som tenkes å påvirke denne, legges frem. Kapitlet søker svar på følgende spørsmål: *Hvilke faktorer forklarer månedslønnen til respondentene i Norge, Storbritannia og Tyskland?*

Tidligere i oppgaven har jeg gjort klart at landenes kontekstuelle og institusjonelle betingelser for familie- og arbeidsliv er ulike. Det kan derfor tenkes at hvilke faktorer som påvirker menn og kvinners lønninger varierer på tvers av Norge, Storbritannia og Tyskland. De kommende analysene er gjort for å undersøke dette nærmere.

For hver variabel er det gjort en bivariat regresjonsanalyse, hvor log månedslønn fungerer som avhengig variabel. Hver linje i tabell 7.1 representerer dermed en egen analyse. I tabellen rapporteres regresjonskoeffisient, med tilhørende standardfeil og  $r^2$ , for den enkelte analysen. For *antall barn* og *yrke* er det benyttet dummyvariabler, hvor respondenter med 0 barn er referansegruppe. For yrke består referansegruppen av respondenter i salg- og serviceyrker. Det er gjort separate analyser for land og kjønn. Analysene er vektet

Tabell 7.1 Bivariate regresjonsanalyser av log månedslønn

	Norge						Storbritannia						Tyskland					
	Menn		r <sup>2</sup>	Kvinner		r <sup>2</sup>	Menn		r <sup>2</sup>	Kvinner		r <sup>2</sup>	Menn		Kvinner		r <sup>2</sup>	
b	Se	b		Se	b		Se	b		Se	b		Se	b	Se	b		Se
Barn	0.044	0.074	0.0008	0.121	0.101	0.0035	0.120	0.136	0.0020	-0.166+	0.090	0.0066	0.268***	0.056	0.0260	-0.072	0.099	0.0013
N	503			387			412			460			619			471		
1 barn	-0.004	0.122	0.0035	0.030	0.153	0.0082	0.055	0.214	0.0028	-0.125	0.107	0.0073	0.258***	0.064	0.0339	-0.104	0.111	0.0114
2 barn	0.120*	0.057		0.246**	0.090		0.188	0.184		-0.200+	0.120		0.376***	0.072		0.085	0.179	
3+ barn	-0.010	0.226		0.051	0.112		0.141	0.178		-0.235	0.198		-0.038	0.169		-0.642*	0.247	
N	503			387			412			460			619			471		
Alder	0.004	0.003	0.0035	0.011*	0.004	0.0170	0.003	0.005	0.0012	0.006	0.004	0.0053	0.021***	0.003	0.1246	0.010**	0.003	0.0183
N	503			387			411			460			619			471		
Gift	0.053	0.664	0.0012	0.076	0.107	0.0014	0.207+	0.122	0.0070	0.108	0.093	0.0029	0.442***	0.601	0.0841	-0.104	0.079	0.0034
N	501			386			412			470			617			470		
Høy utdanning	0.374***	0.058	0.0589	0.448***	0.101	0.0488	0.457**	0.131	0.0279	0.535***	0.107	0.0580	0.643***	0.061	0.1235	0.641***	0.081	0.0900
N	503			385			404			452			619			471		
Arbeidstimer	0.014***	0.003	0.0346	0.027***	0.003	0.0713	0.017**	0.006	0.0294	0.030***	0.007	0.1828	0.026***	0.003	0.1582	0.031***	0.003	0.2059
N	503			385			408			456			615			468		
<b>Yrker</b>			0.0834			0.1012			0.1027			0.2438			0.2595			0.2530
Leder etc.	0.530***	0.083		0.763***	0.141		0.848***	0.204		1.031***	0.159		1.043***	0.178		0.996***	0.222	
Profesjon	0.314**	0.119		0.789***	0.114		1.124***	0.151		1.242***	0.113		0.877***	0.141		1.148***	0.134	
Tekniske yrker	0.230*	0.100		0.435**	0.140		0.653**	0.219		0.952***	0.143		0.451**	0.145		0.818***	0.126	
Kontor	0.166+	0.098		0.109	0.285		0.572***	0.159		0.627***	0.129		0.253	0.159		0.622***	0.146	
Jordbruk/fiske	-0.553	0.428		0.302	0.203		-0.630	0.921		-1.878***	0.085		-0.017	0.199		0.094	0.333	
Håndverk	-0.006	0.123		0.435**	0.166		0.057	0.284		0.274	0.201		0.062	0.144		0.659*	0.283	
Industri/fabrikk	0.063	0.083		-0.240	0.505		0.452**	0.165		0.421**	0.153		0.288+	0.157		0.448*	0.187	
Ufaglærte yrker	-0.074	0.107		-0.018	0.157		0.405*	0.164		-0.946	0.131		-0.363+	0.188		-0.179	0.162	
N	502			387			412			460			614			468		
Privat sektor	0.073	0.079	0.0017	-0.099	0.106	0.0024	-0.200	0.122	0.0052	-0.295**	0.093	0.0217	-0.325***	0.056	0.0358	-0.323***	0.081	0.0293
N	503			387			411			458			612			471		

+p>0.1, \* p>0.05, \*\* p,>0.01, \*\*\*p>0.001

## 7.1 Barn

Analysen av log månedslønn og *barn* viser at effekten av barn på lønn varierer fra land til land, og videre mellom menn og kvinner. På tvers av landene har fedre en lønnspremie, sammenlignet med menn uten hjemmeboende barn under 16 år. Dette er i tråd med tidligere forskning på faderskapspremier (Boeckman og Budig 2013). Det er blant de tyske fedrene vi finner den største lønnspremien (26,8 prosent). Sammenhengen mellom log månedslønn og tyske fedres lønnspremie, er signifikant på 0,001-prosentnivå. Videre ser man at sammenhengen mellom log månedslønn og barn, ikke er signifikant for gruppene av norske og britiske fedre. Dette antyder en usikkerhet for estimatets generaliserbarhet til resten av populasjonen.

Blant kvinnene viser det seg at det er en negativ sammenheng mellom lønn og barn for mødre fra Storbritannia og Tyskland. Det rapporteres med andre ord et mødrefracorekk for disse

kvinnene. Estimatet for britiske kvinner (-16,6 prosent) er signifikant på 0,1-prosentnivå. I kontrast til dette har norske mødre en positiv sammenheng mellom hjemmeboende barn under 16 år og månedslønn. Norske kvinner i utvalget opplever dermed en *moderskapspremie*. Sammenhengen mellom norske mødre og lønn er likevel ikke signifikant. Dette gjelder også for estimatet til tyske kvinner. Her er det ikke kontrollert for andre variabler som kan tenkes på påvirke mødres og fedres lønninger. I neste kapittel vil jeg gjøre dette.

Den neste analysen presentert i tabell 7.1 undersøker om *antall barn* har ulik effekt på mødre og fedres lønninger i Norge, Storbritannia og Tyskland. Det er differensiert mellom 1, 2 og 3 eller flere barn. Estimatenes for om man har 1, 2 eller 3 eller flere barn rapporterer lønnsfratrekk og -premier av varierte størrelser. Av tabellen kommer det frem at norske menn med 2 hjemmeboende barn har en faderskapspremie på tilsvarende 12 prosent, sammenlignet med norske menn uten barn. Estimatet er signifikant på 0,05-prosentnivå. Tyske fedre med 1 barn har en lønnspremie på 25,8 prosent, mens de med 2 barn har en lønnspremie på 37,6 prosent. Disse estimatene er signifikante på 0,001-prosentnivå. Av dette kommer det frem at tyske fedre har de største lønnspremiene også når det er differensiert mellom antall barn.

Analysen avdekker videre at norske fedre med 1 og 3 eller flere barn er negativt korrelert med lønn. Ingen av disse to estimatene er signifikante. Videre har tyske fedre en negativ sammenheng mellom lønn og å ha 3 eller flere barn. Dette estimatet heller ikke er signifikant. For britiske menn rapporteres det ingen signifikante estimater for 1, 2 og 3 eller flere barn. Resultatene av barns betydning for menns lønninger er ikke helt tråd med hva man skulle forvente av tidligere forskning. For menn er faderskap i hovedsak forbundet med en lønnspremie sammenlignet med barnløse menn. I dette utvalget ser det ut til å være motsatt. Menn uten hjemmeboende barn under 16 år har, i noen tilfeller, høyere månedslønn enn fedre. Imidlertid, her har det ikke blitt kontrollert for andre faktorer som påvirker respondentenes månedslønninger. Dette gjøres i kapittel 8.

For norske kvinner rapporteres det positive sammenhenger mellom lønn og å ha hjemmeboende barn under 16 år. Mødre med 2 barn har en moderskapspremie på 24,6 prosent. Dette estimatet er signifikant på 0,05-prosentnivå. Blant britiske kvinner rapporteres det på sin side et mødrefratrekk for mødre, uavhengig av hvor mange barn man har. For 2 barn rapporteres det et mødrefratrekk på -20 prosent, sammenlignet med britiske kvinner uten hjemmeboende barn under 16 år. Dette estimatet er signifikant på 0,1-prosentnivå. For tyske kvinner med 3 barn rapporteres det et mødrefratrekk på -64,2 prosent sammenlignet med tyske kvinner uten barn.

Estimatet er signifikant på 0,05-prosentnivå. Dette estimatet er høyt og antyder at tyske mødre har ca. 64 prosent lavere lønninger enn tyske kvinner uten barn. Igjen så må det nevnes at jeg i denne analysen ikke har kontrollert for andre faktorer som påvirker mødrenes lønninger. Det kan derfor forventes at lønnsforskjellene mellom tyske mødre og barnløse kvinner vil synke i den multivariate analysen som gjøres i neste kapittel.

For norske kvinner med 1 og 3 eller flere barn er ikke estimatene på lønnspremiene signifikante, og det kan dermed stilles spørsmålsteget ved estimatenes generaliserbarhet. For de britiske kvinnene er ikke estimatene for mødre fratrukket for og 3 eller flere barn signifikante. Estimaten for tyske mødre viser på sin side et fratrukk 1 barn. For 2 barn rapporteres det en moderskapspremie, altså en positiv sammenheng mellom lønn og det å ha 2 hjemmeboende barn under 16 år. Disse estimatene er ikke signifikante og kan dermed ikke ukritisk overføres til resten av populasjonen.

Den forklarte variansen i analysen av log månedslønn og *antall barn* er størst blant tyske menn, tilsvarende 3,39 prosent. Dette tyder på at foreldreskap forklarer mest av variasjonen i log månedslønn blant tyske menn, i sammenligning med de andre gruppene av menn og kvinner. Gruppen med lavest  $r^2$  finner blant britiske menn (0,82 prosent).

## 7.2 Alderseffekt på lønn

Referansegruppen i den bivariate analysen av lønn og alder består av gjennomsnittsalderen i hver gruppe, altså 43 år. Av tabellen rapporteres det positive sammenhenger mellom lønn og alder i alle gruppene. Med andre ord betyr dette at jo eldre en blir, jo høyere lønn har man. Sett i lys av humankapital-teori kan dette henge sammen med at lønn gjerne stiger med arbeidserfaring, og deretter med alder. Det er hos tyske menn man ser den største effekten av alder. Videre er estimatet for norske kvinner signifikant på 0,05-prosentnivå for kvinner i Norge. Deretter på 0,01-prosentnivå for tyske kvinner og på 0,001-prosentnivå for tyske menn.  $r^2$  viser samtidig at den største forklarte variansen finner vi hos gruppen av tyske menn. For denne gruppen forklarer alder 12,46 prosent av variasjonen i log månedslønn. Gruppen med lavest  $r^2$  finner vi hos norske menn (0,35 prosent).

### 7.3 Ekteskap og betydningen for lønn

Den bivariate analysen av log månedslønn og *ekteskap* viser en positiv sammenheng mellom lønn og det å være gift i Norge og Storbritannia. I tråd med dette ser det ut til at det finnes en *ekteskapspremie* for menn og kvinner i disse landene. Av spesialiseringsteser (Becker 1991) forventes det at gifte menn opplever en lønnspremie, mens det for gifte kvinner forventes et lønnsfratrekk. I analysen av dette utvalget, finnes ingen udelt støtte til en slik kjønnskomplementær teori, som går kun i de gifte mennenes favør. I Storbritannia har likevel gifte menn en større lønnspremie enn gifte kvinner. Blant de norske respondentene er det imidlertid norske kvinner som har den største ekteskapspremien. Koeffisientene tyder dermed på at det finnes en ekteskapspremie i lønn, uavhengig av kjønn. Dette er i tråd med funnene i Killewalds og Goughs (2013) studie, som finner at det ikke bare en mann som opplever er ekteskapspremie, men også gifte kvinner. Gifte tyske menn har på sin side den største lønnspremien (44,2 prosent) av alle gruppene i utvalget, denne sammenhengen er signifikant på 0,001-prosentnivå. Tabellen rapporterer statistisk signifikante sammenhenger for menn i Storbritannia, samt for tyske menn. For tyske kvinner, som den eneste gruppen i utvalget, er lønnen assosiert negativt med å være gift (-10,4 prosent). Her er det et *ekteskapsfratrekk* som er funnet. Sett i lys av tyske menns ekteskapspremie, tyder dette på at ekteskap har en kjønnskomplementær effekt på lønn i Tyskland, som går i negativ retning for kvinner. Estimatet for gifte tyske kvinner er ikke signifikant og, som i likhet med fraværet av statistiske signifikante sammenhenger i de andre gruppene, antyder dette at estimatene ikke kan overføres til resten av populasjonen med tilstrekkelig grad av sikkerhet.

### 7.4 Utdanningsnivåets påvirkning på lønn

Av tabell 7.1 ser man at det finnes signifikante sammenhenger mellom lønn og utdanning i alle tre landene. Dette gjelder for både menn og kvinner. Blant Tysklands respondenter finner man den største effekten av utdanning, mens den laveste finnes hos de norske respondentene. Dette kan gjenspeile en lønnsstruktur i Norge med mindre spenn blant høyt og lavt utdannede enn i Storbritannia og Tyskland (Barth 2004). Norge er forøvrig et av landene i Europa med lavest lønnspremie for høyere utdanning (OECD 2010:119-120). Sett i lys av Esping-Andersens velferdsregimer (1990), er det vist at utdanningsnivåets effekt på kvinners arbeidsstilknytting og lønninger varierer med ulike konstellasjoner av familiepolitikk (Korpi m.fl. 2013:28). I land med familiepolitikk rettet mot to yrkesaktive foreldre, som i sosialdemokratiske

velferdsregimer, viser det seg at lønnsforskjeller mellom høyt- og lavt utdannede kvinner er mindre, enn i liberale og konservative velferdsregimer (Korpi m.fl 2013:28). I tråd med dette avdekker analysen at tyske kvinner med utdanning på universitetsnivå har den største lønnspremien for utdanning. Deretter kommer britiske kvinner og tilslutt norske.

## **7.5 Antall arbeidstimer i uka**

I alle tre land rapporteres det positive signifikante sammenhenger mellom antall arbeidstimer i uka og log månedslønn. Med andre ord viser dette at jo flere timer i uka man arbeider, jo høyere lønn. Av resultatene kommer det frem at kvinnene i de tre landene har en større effekt av arbeidstimer på sin lønn, sammenlignet med menn. Overtid er inkludert i analysene.

## **7.6 Yrkesgruppers betydning for lønn**

I analysen av log månedslønn og yrker består referansegruppen av respondenter i salg- og serviceyrker. Yrke har, ikke overraskende, mye å si for respondentenes lønninger i alle tre landene. For eksempel har ledere høyere lønninger enn respondenter i referansegruppen. I tråd med dette ser det ut til at yrker som krever et høyt kompetanse- og utdanningsnivå har høyere lønninger enn yrker som krever mindre kompetanse. På samme tid viser resultatene mindre lønnsforskjeller mellom yrker i Norge, enn i Storbritannia og Tyskland. Dette kan være en indikasjon på at den sammenpressede lønnsstrukturen og utbredelsen av sentraliserte lønnsforhandlinger (Barth 2004; Barth og Moene 2010), som man har i Norge, gir mindre forskjeller mellom yrkesgruppene enn i Storbritannia og Tyskland.

## **7.7 Privat og offentlig sektor**

Analysen av log månedslønn og sektortilhørighet viser en negativ sammenheng mellom lønn og det å jobbe i privat sektor for alle gruppene. Med andre ord, respondenter i privat sektor har lavere månedslønn enn respondenter i offentlig sektor. Unntaket finnes blant norske menn. For norske menn er det en positiv sammenheng mellom lønn og jobb i privat sektor. Resultatene viser signifikante sammenhenger mellom lønn og sektor blant kvinner i Storbritannia, Tyskland og for tyske menn. Privat sektor er vanligvis forbundet med høyere lønninger enn offentlig sektor. Det er derfor noe uventet at resultatene her peker i andre retninger. En mulig årsak til dette kan være utbredelsen av lavt lønnede yrker i privat sektor. For eksempel viste kapittel 6



at det fantes en relativt stor andel av britiske og tyske menn i ufaglærte yrker. Disse er ofte plassert i privat sektor og yrkene er preget av lavt kompetansenivå og er gjerne plassert i bunnen av lønnsfordelingen. Dette kan muligens forklare denne negative sammenhengen mellom privat sektor og lønn.

## 7.8 Oppsummering

I dette kapittelet har jeg gått gjennom faktorer som påvirker lønn i de ulike landene. Det viser seg at dette er forskjellig fra land til land, og mellom menn og kvinner. For eksempel antyder resultatene for Norge at barn ikke har like stor effekt på respondentenes lønninger som i Tyskland og Storbritannia. Resultatene avdekker en lønnspremie for norske mødre. Norske mødre har med andre ord en *moderskapspremie* sammenlignet med kvinner uten hjemmeboende barn under 16 år. Og *ikke* et mødrefratrekk, som man kunne forvente av tidligere forskning. Norske mødres lønnspremie er også påvist i en nyere rapport om lønnsulikhet i Norge, i det minste for noen grupper av norske mødre (Barth m.fl. 2013).

Det varierer hvorvidt, og i hvilken grad, ekteskap påvirker månedslønnen til respondentene i utvalget. For norske, britiske kvinner og menn antyder funnene en positiv sammenheng mellom månedslønn og ekteskap. Gifte kvinner fra Tyskland opplever et lønnsfratrekk som den eneste gruppen i utvalget. Dette antyder et relativt stort lønnsgap mellom gifte menn og kvinner i Tyskland.

Utdanningsnivået til respondentene har betydning for månedslønnen i alle tre landene. Respondentene med høyere utdanning har gjennomgående høyere lønn enn respondenter med utdanning på lavere nivå. Norske kvinner og menn har de laveste lønnspremiene for utdanning i de tre landene.

Sett i lys av resultatene fra de bivariate analysene som er gjort i dette kapittelet har kjennetegn ved respondentenes jobber stor betydning for deres lønninger. Blant annet har yrke mye å si for respondentenes lønninger, og de yrkesgruppene som krever et høyt kompetansenivå er yrkesgruppene med den høyeste lønnen i alle tre landene.

Ved å se på  $r^2$  antyder de bivariate analysene at variablene som er benyttet, i større grad forklarer lønnsvariasjonen i Tyskland, både for menn og kvinner, enn i Norge og Storbritannia. Dette kan peke i retning av at hva som kan forklare månedslønnen til respondenten er ulikt fra

land til land og at faktorene som er benyttet her har større forklaringskraft for tyske respondenter, enn de fra Norge og Storbritannia.

I neste kapittel vil det undersøkes hvor store lønnsfratrekk og -premier som finnes blant foreldre, etter at det kontrolleres for variablene som jeg her har vist at påvirker månedslønnen i Norge, Storbritannia og Tyskland.

## 8 Barn – lønnsfratrekk og lønnspremier

I dette kapitlet vil jeg presentere resultatene av de multivariate analysene av log månedslønn. Det er kontrollert for faktorene alder og kurvelinearitet, samlivsstatus, utdanningsnivå, antall arbeidstimer i uka, yrke og sektortilhørighet. Spørsmålet som søkes belyst her er: *Har fedre og mødre lønnspremier og -fratrekk, sammenlignet med barnløse menn og kvinner? Og hvordan varierer dette mellom Norge, Storbritannia og Tyskland?*

Resultatene fremlegges i tabell 8.1. Funnene vil deretter diskuteres i tråd med spørsmålet ovenfor. Videre vil følgende hypoteser testes i kapitlet:

*H1: Jo flere barn, jo større mødrefratrekk.*

*H2: Norske mødre har lavere mødrefratrekk enn mødre fra Storbritannia og Tyskland.*

*H3: Norske fedre har lavere faderskapspremier enn fedre fra Storbritannia og Tyskland.*

Referansegruppene i tabell 8.1 består av menn og kvinner uten barn, på 43 år, som er ugifte, med utdanning på lavere nivå, som har gjennomsnittlig arbeidstimer i uka<sup>10</sup> og jobber i salg- og serviceyrker i offentlig sektor. Analysene er gjort separat hvert land og kjønn. Analysene er vektet.

---

<sup>10</sup> Gjennomsnittlig arbeidstid i uka: Norske menn = 42 t, norske kvinner = 35 t, britiske menn = 42, britiske kvinner = 33 t, tyske menn = 44, tyske kvinner = 34 t.

Tabell 8.1 Multivariat regresjonsanalyse av log månedslønn

	Norge						Storbritannia						Tyskland					
	Menn		r <sup>2</sup>	Kvinner		r <sup>2</sup>	Menn		r <sup>2</sup>	Kvinner		r <sup>2</sup>	Menn		r <sup>2</sup>	Kvinner		r <sup>2</sup>
	k	Se		k	Se		k	Se		k	Se		k	Se		k	Se	
N	500			382			398			446			605			464		
1 barn	-0.093	0.102	0.1582	0.043	0.157	0.1619	-0.207	0.277	0.1641	0.042	0.110	0.3849	0.026	0.061	0.4867	-0.015	0.089	0.4157
2 barn	-0.012	0.059		0.316**	0.116		-0.161	0.240		0.087	0.124		0.143*	0.670		0.136	0.164	
3+ barn	-0.191	0.233		0.258*	0.128		-0.039	0.223		-0.164	0.147		-0.122	0.123		-0.163	0.162	
Alder	0.056**	0.018		0.233	0.039		0.115***	0.027		0.002	0.023		0.105***	0.011		0.076***	0.020	
Alder kvadret	-0.0006**	0.0002		-0.0001	0.0004		-0.001***	0.0003		0.00004	0.0002		-0.001***	0.0001		-0.0007**	0.0002	
Gift	0.006	0.050		-0.044	0.115		0.102	0.163		0.090	0.101		0.091	0.060		-0.130*	0.062	
Høy utdanning	0.290**	0.102		0.166+	0.093		0.048	0.182		0.077	0.113		0.117	0.087		0.113	0.081	
Arbeidstimer	0.014***	0.003		0.017***	0.003		0.009	0.007		0.023***	0.006		0.016***	0.003		0.024***	0.003	
<b>Yrker</b>																		
Leder etc.	0.328***	0.078		0.514**	0.146		0.585*	0.231		0.717***	0.187		0.063***	0.174		0.710**	0.256	
Profesjon	0.145	0.159		0.463***	0.130		0.822***	0.187		0.976***	0.149		0.540***	0.126		0.806***	0.246	
Tekniske yrker	0.085	0.111		0.186	0.141		0.468*	0.200		0.763***	0.135		0.293**	0.105		0.688***	0.132	
Kontor	0.150+	0.083		-0.016	0.305		0.442**	0.136		0.497***	0.121		0.307**	0.116		0.582***	0.144	
Jordbruk/fiske	-0.603	0.407		0.437**	0.135		-0.967	1.006		-1.854***	0.245		-0.211	0.163		-0.180	0.264	
Håndverk	0.076	0.113		0.278	0.183		-0.069	0.271		0.284+	0.149		0.012	0.107		0.378	0.248	
Industri/fabrikk	0.142+	0.076		-0.419	0.532		0.120	0.146		0.238	0.159		0.127	0.127		0.295	0.182	
Ufaglærte yrker	0.019	0.089		0.006	0.156		0.309*	0.145		-0.042	0.116		-0.292*	0.132		-0.063	0.140	
Privat sektor	0.134+	0.074		0.015	0.094		-0.250*	0.117		-0.086	0.071		-0.007	0.052		-0.068	0.066	
Konstantledd	8.179***	0.097		7.809***	0.205		7.676***	0.166		6.779***	0.154		7.612***	0.112		7.129***	0.152	

+p>0.1, \* p>0.05, \*\* p>0.01, \*\*\*p>0.001

## 8.1 Barns innvirkning på lønn

Som vist i forrige kapittel, varierer lønnspremier og lønnsfratrekk i log månedslønn mellom foreldre og barnløse i Norge, Storbritannia og Tyskland. Her er det undersøkt om forskjellene fortsatt er tilstede etter at det kontrolleres for faktorer som påvirker respondentenes lønninger.

Lønnspremiene og lønnsfratrekkene har endret seg fra den bivariate analysen av antall barn og månedslønn, som ble presentert i kapittel 7. Dette er en følge av at jeg i tabell 8.1 har kontrollert for alder og kurvelinearitet i alder, samlivsstatus, utdanning, yrke og sektor i analysene. For norske menn har koeffisientene sunket, slik at det i den multivariate analysen rapporteres større fedrefratrekk, sammenlignet med den bivariate analysen. For fedre i Storbritannia har lønnspremien endret seg til et fratrekk, sammenlignet med britiske menn uten hjemmeboende

barn under 16 år. Blant tyske menn har også koeffisientene endret seg, det rapporteres lavere lønnspremier for 1 og 2 barn, og et mindre fratrekk for 3 eller flere barn. For norske kvinner viser den multivariate analysen en økning i lønnspremie for 1,2 og 3 eller flere barn etter at kontrollvariablene er inkludert. Blant mødrene i Storbritannia har derimot lønnsfratrekkene blitt mindre og de har nå lønnspremier for 1 og 2 barn. For tyske mødre har mødrefratrekket blitt mindre for 1 og 3 eller flere barn, samt at premien for 2 barn har blitt mindre.

Ved å ta en nærmere kikk på resultatene som fremlegges i tabell 8.1 ser man at norske mødre med 2 og 3 eller flere barn har en moderskapspremie sammenlignet med norske kvinner uten barn. Resultatene viser at norske mødre med 2 barn har en moderskapspremie på 31,6 prosent og at mødre med 3 eller flere barn har en moderskapspremie på 25,5 prosent. Disse estimatene er signifikante på henholdsvis 0,01-prosentnivå og 0,05-prosentnivå.

Det er utfordrende å peke på hva som kan belyse de norske mødrenes lønnspremie. Sammenlignet med Storbritannia og Tyskland, kan norske mødres utdanningsnivå ha noe å si. Sett i lys av den store andelen norske kvinner med høyere utdanning, kan det tenkes at de norske mødrene i større grad har jobber preget av fleksibilitet (Barth m.fl 2013:65), enn mødre fra Storbritannia og Tyskland. En fleksibel jobb kan tenkes å lette kombinasjonen av jobb og familie for norske mødre, ved at de for eksempel har mulighet til å jobbe hjemmefra. En annen mulighet er at det er store forskjeller i landenes familiepolitikk, hvor den norske familiepolitikken støtter opp under mødres yrkesaktivitet, muligens med unntak av kontantstøtten.

En annen mulighet kan være at det forgår en positiv seleksjon av norske mødre. I så fall vil norske mødre ha egenskaper som også gjør at de er mer attraktive på arbeidsmarkedet enn barnløse norske kvinner. I litteraturen over mødrefratrekk blir negative seleksjonsprosesser nevnt som en mulig kilde til hvorfor mødre har lavere lønn enn barnløse kvinner (Lundberg og Rose 2000), mens positive seleksjonsprosesser nevnes som en forklaring på fedres lønnspremie (Boeckman og Budig 2013). For de norske mødrenes lønnspremie vil denne situasjonen være snudd på hodet. Videre kan det være mulig at man står ovenfor ulike seleksjonsprosesser i de tre landene, ettersom analysen her avdekker at foreldreskap påvirker kvinner i de tre landene ulikt.

Etter at det er kontrollert for jobbspesifikke kjennetegn, alder, samlivsstatus og utdanningsnivå har tyske fedre med 2 barn en faderskapspremie på 14,3 prosent. Denne er signifikant på 0,05-

prosentnivå. Faderskapspremien blant tyske menn kan ses i lys av den tyske familiepolitikken, som i stor grad støtter opp under en mannlig brødvinner-modell og i mindre grad opp under mødres yrkesaktivitet. I tråd med dette ser man at tyske mødre i utvalget har et mødrefratrekk. At tyske menn har store faderskapspremie, mens tyske kvinner har mødrefratrekk kan ses i sammenheng med hverandre. Det kan tenkes at dette er et utslag av at en kjønnskomplementær spesialisering har større effekt på fedres lønninger i konservative velferdsstater, slik Boeckman og Budig fant i sin studie (2013:20). Sett i lys av at utvalget kun inneholder respondenter som anser betalt arbeid som sin hovedaktivitet, og ingen data for partners hovedaktivitet, må nok dette nyanseres noe. Likevel forstår jeg dette som en mulig indikasjon på foreldreskapets betydning for lønn i Tyskland, altså at å ha barn har en positiv innvirkning på fedres lønninger og negativ på mødres.

Videre har utvalget fra Tyskland et høyt antall gifte menn og kvinner, samtidig som det er en relativt liten andel av disse som har barn under 16 år. Dette samsvarer med landets øvrige fruktbarhetsrater. Ettersom analysen er begrenset til respondenter som anser betalt arbeid som sin hovedaktivitet, kan man stille spørsmålsteget om dette er et resultat av et bevisst valg blant karriereorienterte tyske kvinner. Hvis karriereorienterte tyske kvinner avstår fra å få barn, vil dette muligens kunne belyse lønnsforskjellene mellom tyske mødre og kvinner uten barn. Sett i lys av den tyske familiepolitikken som gir liten støtte til yrkesaktive mødre med de yngste barna (Offentlig rapport Tyskland 2011:9), forstår jeg likevel dette som en plausibel forklaring.

Den multivariate analysen har avdekket en negativ sammenheng mellom log månedslønn og fedre i Norge og Storbritannia. Norske fedre har et lønnsfratrekk på -9,3 prosent for 1 barn, -1,2 prosent for 2 barn og -1,91 prosent for 3 eller flere barn. Fedre fra Storbritannia har et lønnsfratrekk på henholdsvis -20,7 prosent for 1 barn, -16,1 prosent for 2 barn og på -24,0 prosent for 3 eller flere barn. For de tyske fedrene med 3 eller flere barn viser det seg at disse har et fedrefratrekk (-12,2 prosent). Dette er resultater som står i kontrast til tidligere forskning på feltet, hvor funnene i hovedsak avdekker at fedre har en faderskapspremie, sammenlignet med menn uten barn. Imidlertid er estimatene for fedrenes lønnsfratrekk ikke signifikante og det er dermed usikkerhet knyttet til estimatenes generaliserbarhet. Tidligere forskning har avdekket fedrefratrekk for grupper av britiske menn som befinner seg på bunnen av lønnsfordelingen (Cooke 2014). Imidlertid viser mine analyser at norske og britiske fedre i utvalget har *gjennomsnittlig* lavere lønn enn menn uten barn. Her skiller altså resultatene seg ut

ved det ikke kun er grupper av menn som har et fedrefratrekk. Dette er selv etter at det er kontrollert for jobbspesifikke kjennetegn, alder, samlivsstatus og utdanningsnivå.

På bakgrunn av dette finnes det støtte til  $H3$  mellom norske og tyske menn i utvalget. For norske og britiske menn er bildet noe mer komplisert. Norske fedre med 1 og 2 barn har lavere lønnsforskjeller enn tilsvarende i Storbritannia. For 3 eller flere barn har britiske fedre et mindre fratrekk enn det norske fedre har. Dette tyder på en delvis støtte til  $H3$  mellom norske og britiske fedre i utvalget.

For kvinner viser det seg at mødre fra Norge opplever lønnspremie for 1 barn (4,3 prosent) i sammenligning med norske kvinner uten barn. Mødre fra Storbritannia opplever en lønnspremie for 1 og 2 barn (4,2 prosent og 8,7 prosent). På den andre siden har britiske mødre et mødrefratrekk for 3 eller flere barn på -16,4 prosent, som tilsier at britiske kvinner med 3 barn har -16,4 prosent lavere lønn enn barnløse britiske kvinner i utvalget. For tyske mødre rapporteres det et mødrefratrekk på -1.5 prosent for 1 barn og -16.3 prosent for 3 eller flere barn. For 2 barn rapporteres det derimot en lønnspremie på 13.6 prosent. Ingen av disse estimatene er signifikante og kan dermed ikke ukritisk overføres til populasjonene av kvinner Norge, Storbritannia og Tyskland.

I tråd med resultatene for norske kvinner og antall barn viser det seg at  $H1$  om at flere barn gir større mødrefratrekk ikke kan støttes. Norske kvinner har ikke et mødrefratrekk, men en lønnspremie og på bakgrunn av dette kan hypotesen dermed ikke støttes. Britiske kvinner har på sin side et mødrefratrekk for 3 eller flere barn, men en lønnspremie for 2 barn. Hypotesen kan dermed delvis støttes for britiske kvinner i utvalget. Det samme gjelder for tyske kvinner i utvalget.  $H2$  om at norske kvinner har lavere mødrefratrekk enn mødre i Storbritannia og Tyskland kan delvis støttes, på bakgrunn av at norske mødre i utvalget har en moderskapspremie.

## 8.2 Andre funn

Tabell 8.1 viser ikke bare at lønnspremie og -fratrekk for foreldre varierer mellom Norge, Storbritannia og Tyskland, men effektene av kontrollvariablene er også ulik mellom menn og kvinner i de tre landene. Jeg vil her gjennomgå de mest sentrale funnene.

Resultatene viser at *alder* har en positiv sammenheng med lønn for alle gruppene i utvalget. Jo eldre respondenten er, jo høyere månedslønn har han eller hun. Dette er i tråd med teorien om humankapital (Becker 1991). Ved å sammenligne koeffisientene fra den bivariate analysen i tabell 7.1 ser vi at koeffisientene har sunket når det inkluderes flere kontrollvariabler i analysene. I den multivariate analysen har jeg også kontrollert for kurvelinearitet i alder ved hjelp av et annengradsledd. For annengradsleddet er koeffisienten negativ, noe som tyder på at kurven har et toppunkt, og snur etter at dette punktet er nådd. Altså at lønnen stiger til man når en viss alder, for deretter å synke igjen.

Tyske kvinner har på sin side en negativ sammenheng mellom lønn og å være *gift*. Ekteskap har dermed en negativ effekt på log månedslønn til disse kvinnene. Estimaten for tyske kvinner er signifikant på 0,05-prosentnivå og avdekker en lønnsforskjell på -13 prosent sammenlignet med ugifte tyske kvinner. Av tabellen ser man at menn i utvalget, fra alle tre landene, opplever en positiv sammenheng mellom månedslønn og ekteskap. Gifte menn har altså en noe høyere lønn enn ugifte menn.

I alle landene er det en positiv sammenheng mellom månedslønn og *høyere utdanning*. I kapittel 7 viste den bivariate analysen at Norge hadde den laveste lønnspremien for utdanning av de tre landene. Kontrollert for antall barn, alder, samlivsstatus, utdanning, yrke og sektortilhørighet viser det seg imidlertid at det er norske kvinner og menn som har den største lønnspremien for høyere utdanning. Som nevnt i kapittel 7, viser Korpi m.fl (2013:28) at det i sosialdemokratiske velferdsstater er mindre forskjeller i lønn og yrkestilknytting mellom høyt og lavt utdannede kvinner. Det kan tenkes at analysen her ville avdekt et lignende mønster mellom kvinner i Norge, Tyskland og Storbritannia hvis utvalget hadde inkludert kvinner som ikke anser lønnet arbeid som sin hovedaktivitet. Med dette tenker jeg for eksempel på kvinner som jobber deltid.

Koeffisientene for *arbeidstimer* viser at det er en positiv sammenheng mellom antall arbeidstimer i uka, inkludert overtid, og log månedslønn i de tre landene. Dette er i tillegg etter at det er kontrollert for jobbspesifikke kjennetegn, alder, samlivsstatus og utdanningsnivå. Estimaten er signifikant for både menn og kvinner i Norge og Tyskland, samt for kvinner i Storbritannia. Fraværet av en signifikant sammenheng for britiske menn kan ses i lys av estimatets størrelse, som er tilnærmet lik null.



Estimatene for de forskjellige *yrkesgruppene* viser at ulike yrker har ulik lønn. Sammenlignet med den bivariante analysen som ble gjort i kapittel 7, har koeffisientene sunket. Dette kan bety at kontrollvariablene som er inkludert i tabell 8.1 forklarer deler av effekten som kom frem av den bivariante analysen av log månedslønn og yrke. Likevel viser det seg at hvilket yrke respondenten befinner seg i, har stor betydning for månedslønnen. For eksempel kan det trekkes frem at respondenter i leder- og profesjonsyrker har høyere lønn enn referansegruppen som består av salg- og serviceyrker. Som i den bivariante analysen har yrker preget av høye kompetansekrav høyere lønn enn yrker med lave kompetansekrav.

Videre er det mindre forskjeller mellom yrkesgruppene i Norge, enn i Storbritannia og Tyskland. Dette viste også den bivariante analysen i kapittel 7. Her kan den sammenpressede lønnsstrukturen man har i Norge nevnes, samt ulikheter i landenes systemer for lønnsdannelse. Dette er kontekstuelle trekk ved Norge, som kan være med på å forklare hvorfor vi totalt ser mindre lønnsforskjeller i Norge, enn i Storbritannia og Tyskland. Eksempelvis viser Waldfogel og Harkness (1999) at land med koordinerte lønnsforhandlinger er preget av mindre lønnsforskjeller. Dette står i likhet til Barth og Moens (2010) forklaring på hvorfor det er mindre lønnsforskjeller i store velferdsstater.

Analysen viser at for *sektortilhørighet* er det en positiv sammenheng mellom log månedslønn og det å jobbe i privat sektor for norske menn og kvinner i utvalget. Dette er i tråd med hva man skulle forvente, ettersom lønningene i privat sektor gjerne er høyere enn i offentlig sektor. For Storbritannia og Tyskland er det på sin side en negativ sammenheng mellom lønn og privat sektor. Som jeg beskrev i kapittel 3 skiller størrelsen på offentlig sektor seg fra hverandre i de tre landene. Esping-Andersen påpeker at organiseringen av offentlig og privat sektor er ulik for liberale, konservative og sosialdemokratiske velferdsregimer. I hvilken grad helsetjenester, utdanning og velferdstjenester er en del av offentlig sektor varierer. I sosialdemokratiske velferdsstater er disse tjenestene nesten utelukkende en del av offentlig sektor. I liberale velferdsstatsregimer er det derimot vanligere at slike tjenester tilbys av private aktører, noe som også er tilfelle i konservative velferdsstater (Esping-Andersen 1990:158). Ettersom lavt lønnende «kvinneyrker» i helsetjenesten oftere befinner seg i privat sektor i Storbritannia og Tyskland, enn i Norge, kan dette muligens belyse hvorfor det er lavere lønninger i privat sektor i Storbritannia og Tyskland.

## 8.3 Oppsummering

I dette kapittelet har jeg vist at mødre og fedres lønnsfratrekk og -premier varierer fra land til land og mellom menn og kvinner. Dette er også etter det er kontrollert for alder, samlivsstatus, utdanning, antall arbeidstimer, yrke og sektortilhørighet.

Resultatene viser at norske fedre, i utvalget, opplever et fedrefratrekk sammenlignet med norske menn uten hjemmeboende barn under 16 år. Dette er et nytt funn, som så vidt jeg vet, ikke er rapportert i tidligere forskning. Norske mødre har en moderskapspremie, sammenlignet med norske kvinner uten hjemmeboende barn under 16 år. Analysen her avdekker en større lønnspremie for norske mødre enn tidligere rapportert i studier av sammenhengen mellom lønn og barn. For britiske menn i utvalget er det også avdekket et fedrefratrekk. For utvalgets britiske mødre er det avdekket både lønnspremier og fratrekk. Tyske fedre har i hovedsak en faderskapspremie, med unntak av for 3 eller barn, hvor det er et lønnsfratrekk som rapporteres i analysen. Tyske kvinner i utvalget opplever et mødrefratrekk i sammenligning med tyske kvinner uten hjemmeboende barn under 16 år.

Ved å se på  $r^2$  for alle analysene som er gjort, kommer det fram at menn og kvinner har ulike grader av forklart varians. Tyske menn har høyest  $r^2$  tilsvarende 41,57 prosent. Norske menn har på sin side den laveste  $r^2$ , hvor den forklarte variansen er 15,41 prosent. Dette antyder at analysene forklarer mer av variasjonen i log månedslønn for tyske menn, enn for de andre gruppene. Hvilke faktorer som kan tenkes å være betydning, men som ikke er inkludert i analysene kan være mange, og det er sjeldent mulig å inkludere alle tenkelige faktorer i slike analyser som jeg har gjort her.

Tidligere forskning på feltet har i stor grad benyttet liknende variabler, som er benyttet her, til å forklare mødrefratrekk og faderskapspremier. Disse variablene forklarer deler av lønnsfratrekk og -premier i Norge, Storbritannia og Tyskland, men selv etter at det er kontrollert for alder, samlivsstatus, utdanning, arbeidstimer, yrke og sektor har analysen avdekket lønnsforskjeller mellom foreldre og barnløse i utvalget. I neste kapittel vil jeg undersøke hvorvidt velferdsstatens utforming gir utslag i subjektive opplevelser av arbeid- og familieliv i de tre landene. I tråd med dette ligger antagelsen om at velferdsstaters utforming av arbeidsmarked og velferdsordninger kan påvirke størrelsen på mødrefratrekk og faderskapspremier slik at man observerer ulikheter mellom land, til grunn.

## 9 Familie- og arbeidsliv

Ettersom den velferdsstatlige konteksten er ulik i de tre landene, kan dette gi utslag i respondentenes opplevelser av hvordan det er å kombinere arbeid og familie. Velferdsstaten legger betingelser for menn og kvinners arbeidsliv. Disse betingelsene kan derfor tenkes å ha en innvirkning på lønnsforskjeller mellom foreldre og barnløse i ulike land. Slik sett kan landenes velferdsstatlige kontekst forklare deler av variasjonen i lønnsgapet mellom foreldre og barnløse i Norge, Storbritannia og Tyskland. Jeg viste i kapittel 8 at norske mødre ikke har et fratrekk i sin lønn. Spørsmål om hvorfor dette kan muligens kobles til de store endringene i den norske familiepolitikken som de siste årene har vært preget av store endringer. Her kan eksempler som utbygging av barnehageplasser og maksprisordning samt utvidelse av foreldrepermisjon og fedrekvote. Dette kan være medvirkende faktorer til nedgangen i mødrefratrekk som tidligere er observert (Barth m.fl 2013:65). Ettersom Norge har et utvidet tilbud av velferdstjenester som tar sikte på å lette kombinasjonen av lønnsarbeid og foreldreskap for både mødre og fedre, kan det tenkes at norske foreldre i mindre grad opplever vansker med dette. Dette kan i så måte stå i kontrast til foreldre i velferdsstater med familiepolitiske ordninger som i mindre grad er rettet mot å lette kombinasjonen av familie og lønnsarbeid. På bakgrunn av dette vil jeg derfor undersøke respondentenes subjektive opplevelser av familie- og arbeidsliv. Dette gjøres for å få en indikasjon på den velferdsstatlige konteksten som omgir respondenter fra Norge, Storbritannia og Tyskland. Dette kapitlet er dermed et forsøk på å belyse den velferdsstatlige kontekstens betydning for foreldreskap i de tre landene, med de variablene som er tilgjengelige i datasettet.

I tråd med dette vil jeg undersøke følgende spørsmål i kapitlet: *Hvilken betydning har velferdsstatlig kontekst for foreldreskap? Og mer indirekte; for lønnsforskjeller mellom foreldre og barnløse i Norge, Storbritannia og Tyskland?*

Først vil fordelingen av subjektive opplevelser av familie og arbeidsliv blant utvalgets respondenter legges frem. Deretter vil jeg undersøke om de subjektive opplevelsene varierer mellom foreldre og barnløse ved hjelp av regresjonsanalyser. Det er gjort separate analyser av kjønn og land, og analysene er vektet. Utvalget er, i likhet med i de tidligere analysene i oppgaven, begrenset til respondenter som anser betalt arbeid som sin hovedaktivitet.

Følgende vil disse hypotesene undersøkes i kapitlet:

H4: Mødre opplever i større grad enn fedre at familien forhindrer de å bruke den tiden de burde på jobben.

H5: Norske kvinner og menn opplever i mindre grad at familieforpliktelser forhindrer de i å bruke tiden de burde på jobb enn menn og kvinner fra Storbritannia og Tyskland.

## 9.1 Opplevelsen av å kombinere arbeid og familie i Norge, Storbritannia og Tyskland

Tabell 9.1 viser landenes fordelinger på to variabler som måler respondentenes subjektive opplevelser av arbeid og familieliv.

Tabell 9.1 Subjektive opplevelser av familie- og arbeidsliv. Deskriptiv analyse

	Norge				Storbritannia				Tyskland			
	Menn		Kvinner		Menn		Kvinner		Menn		Kvinner	
	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%
<b>Tid til familie/partner</b>												
Aldri	80	15.47	73	18.34	97	17.29	168	27.77	118	13.90	124	19.20
Nesten aldri	183	35.40	114	28.64	124	22.10	151	24.96	153	18.02	148	22.91
Noen ganger	196	37.91	153	38.44	218	38.86	173	28.60	295	34.75	226	34.98
Ofte	57	11.03	57	14.32	97	17.29	94	15.54	236	27.80	123	19.04
Alltid	1	0.19	1	0.25	25	4.46	19	3.14	47	5.54	25	3.87
N	517		398		561		605		849		646	
<b>Tid til jobb</b>												
Aldri	215	41.99	213	53.64	207	37.91	289	49.32	392	47.92	315	50.08
Nesten aldri	212	41.41	124	31.23	204	37.36	173	29.52	255	31.17	176	27.98
Noen ganger	77	15.04	56	14.11	108	19.78	104	17.75	132	16.14	109	17.33
Ofte	8	1.56	4	1.01	21	3.85	18	3.07	36	4.40	26	4.13
Alltid	0	0	0	0	6	1.10	2	0.34	3	0.37	3	0.48
N	512		397		546		586		818		629	

Tabellen viser ulike mønstre av subjektive opplevelser av arbeid og familieliv mellom de tre landene. Kort oppsummert viser analysene at norske menn og kvinner i mindre grad opplever vansker med å kombinere lønnsarbeid og familieliv. Dette står i kontrast til Tyskland og Storbritannia, hvor både menn og kvinner i opplever dette som vanskeligere.

Den første variabelen, som måler i hvilken grad respondenten opplever at jobben forhindrer de i å bruke ønsket tid på familie/partner, viser de samme mønstrene. Norske menn og kvinner opplever i minst grad at jobben forhindrer de ofte eller alltid å bruke tid på familie/partner. Tyske menn og kvinner opplever på sin side oftere at jobben forhindrer dem i dette. Imidlertid ser det ut til å være en større polarisering blant de britiske kvinnene. En del av kvinnene fra Storbritannia opplever i større grad vansker med å kombinere jobb og familie, på samme tid som det er en relativt stor andel av andre britiske kvinner som opplever dette som mindre problematisk.



forskjeller mellom de norske mødrene og de barnløse kvinnene i utvalget. Resultatene peker i retning av at fedrene i hvert land opplever dette mer problematisk enn mødrene. Dette kan ses i lys av forskjellene mellom menn og kvinners arbeidsmønstre på tvers av land, altså kvinners reduserte arbeidstid og menns høyere andel av posisjoner i lederyrker og andre mer statuspregete jobber.

Resultatene for *tid til jobb* peker i retning av at mødre og fedre opplever at familieforpliktelser forhindrer dem i å bruke tiden de burde på jobben i større grad, enn for de uten barn. Analysen viser at mødre fra Storbritannia og Tyskland i oftere opplever dette oftere enn fedre. På samme tid er det er mindre forskjeller mellom norske fedre og mødre. Norske fedre opplever i større grad at familien forhindrer de i å bruke den tiden som de burde på jobben. På bakgrunn av dette kan *H4* støttes for Storbritannia og Tyskland, men ikke for Norge. *H5* om at norske menn og kvinner opplever i mindre grad at familieforpliktelser forhindrer dem i å bruke tiden de burde på jobb, enn menn og kvinner fra Storbritannia og Tyskland, kan med bakgrunn i analysens resultater som helhet, støttes.

Deretter viser det seg at britiske mødre opplever oftere å ha både mindre tid til familie/partner og tid til jobb, enn norske og tyske kvinner. Dette kan ses i lys av liberale velferdsregimer (Esping-Andersen 1900), som fremmer yrkesdeltakelse for både menn og kvinner. På samme tid er de familiepolitiske ordningene gjerne behovsprøvde og oftere rettet mot marginaliserte grupper av mødre, som i utgangspunktet har en svak tilknytning til arbeidsmarkedet (Esping-Andersen 1990:26; Lister m.fl 2007:110). Ordningene støtter altså i mindre grad opp under mødre som i utgangspunktet har en tilknytning til arbeidsmarkedet, slik mødrene i dette utvalget har. At de familiepolitiske ordningene er behovsprøvde, kan få utslag i at mødre som ikke er marginaliserte, opplever at det er vanskelig å kombinere foreldreskap og lønnet arbeid. Dette er på bakgrunn av at velferdsstaten ikke tar sikte på gjøre kombinasjonen lettere for dem. Av tabell 9.2 kommer det også frem at britiske fedre opplever at det jobb går utover tid til familie/partner av fedrene i de tre landene. Som en kontrast til dette har sosialdemokratiske velferdsstater ofte universelle familiepolitiske ordninger (Esping-Andersen 1990:27). Norges familiepolitikk tar i større grad sikte på å lette kombinasjonen av foreldreskap og lønnsarbeid for flertallet av mødre, enn det gjøres i Storbritannia og Tyskland (Lister 2007:122-123). At norske mødre ikke har et mødrefratrekk i sine månedslønninger, som kapittel 8 viste, kan ses i sammenheng med at den norske velferdsstaten i større grad minsker karrierekostnadene ved å få barn. Således kan dette få færre negative følger for mødres lønninger i Norge.

For Tyskland ser det ut til å være en større diskrepans mellom mødrenes og fedrenes opplevelser av å kombinere lønnsarbeid og foreldreskap. Tyske mødre i utvalget opplever dette som mindre problematisk enn fedrene. Dette kan ses i lys av modellen for konservative velferdsregimer, (Esping-Andersen 1990:27-28) som i større grad tar utgangspunkt i en tradisjonell arbeidsdeling mellom menn og kvinner i familien. Diskrepansen mellom tyske fedre og mødre er muligens et resultat av at fedre har mer «intense» jobber, som krever mye tid og innsats, og som resulterer i at fedrene opplever at de ikke har nok tid til familie/partner. På den sin siden kan det tenkes at tyske yrkesaktive mødre i større grad tilpasser jobbene sine etter familiens behov og partnerens mer tidkrevende yrkeskarrierer. Hvis dette er tilfelle, kan dette belyse hvorfor man i Tyskland finner de største faderskapspremiene og mødrepreferensene blant de tre landene.

### 9.3 Oppsummering

Alt i alt indikerer funnene i dette kapittelet på at fedre og mødre fra Norge opplever det som mindre problematiske å kombinere lønnsarbeid og familie enn respondentene fra Storbritannia og Tyskland.

Sett i lys av Esping-Andersens (1990) tre velferdsregimer ser det ut til at den sosialdemokratiske modellen som preger den norske velferdsstatlige konteksten gjør foreldre mer tilfredse med kombinasjonen av jobb og familie. Analysene indikerer med andre ord at den norske velferdsstatlige konteksten gir mindre forskjeller i de subjektive opplevelsene mellom menn og kvinner, sammenlignet med Storbritannia og Tyskland. Særlig i Tyskland er forskjellene mellom menn og kvinner store. Dette kan belyses av den velferdsstatlige konteksten i Tyskland som i større grad er fundert på en mannlig brødvinnermodell, og kjønnskomplementære roller mellom fedre og mødre. Blant britiske mødre ser det ut til at de opplever at de verken har nok tid til å bruke på jobb eller til familien. Dette skiller seg i fra norske og tyske mødre som i korte trekk opplever mindre vansker med å få nok tid til familien, men opplever i noe større grad vansker med å ha nok tid til jobben.

Det kan stilles spørsmål om hvorvidt disse variablene fanger opp noe av hvert av landenes velferdsstatlige kontekst. Likevel, resultatene peker ut Norges respondenter som de mest tilfredse med forholdet mellom familie og arbeidsliv. Dette støttes av tidligere forskning på

feltet hvor sosialdemokratiske velferdsstater i Skandinavia anses som mest familie- og kvinnevennlige i sammenligning med andre typer av velferdsstater (Korpi m.fl. 2013).



# 10 Avslutning

I denne masteroppgaven har jeg studert foreldres lønnspremier og -fratrekk i Norge, Storbritannia og Tyskland. Den overordnede problemstillingen har hatt som siktemål å undersøke variasjoner i lønnsforskjeller mellom foreldre og barnløse i de tre landene.

Sett i lys Esping-Andersens (1990) modell av tre ulike velferdsregimer befinner de tre landene seg i ulike velferdsstatlige kontekster. I Denne oppgaven ses forskjeller mellom landene i lys av at Tyskland tilhører det konservative velferdsregime, deretter at Storbritannia kan sies å tilhøre den liberale modellen og tilslutt Norge som del av det sosialdemokratiske velferdsregime.

I tråd med sosialdemokratiske velferdsregimer har Norge, totalt sett, de laveste lønnsforskjellene av de tre landene. Dette kom frem av kapittel 7, hvor jeg undersøkte hvilke faktorer som påvirket respondentenes lønninger. Her kom det frem at det var jobbspesifikke variabler, altså arbeidstimer, yrke og sektor samt utdanning, som hadde størst betydning på tvers av land. Imidlertid skilte Norge seg ut ved å ha de laveste lønnsforskjellene mellom yrkesgrupper, utdanningsnivå og på samme tid mellom menn og kvinner. Dette kan ses i lys av at Norge har en mer sammenpressede lønnsstruktur og omfordelende velferdsstat enn den britiske og tyske lønnsstrukturen og velferdsstater (Barth og Moene 2010). Videre ble det klart at tyske menn har en ekteskapspremie, mens tyske kvinner har et ekteskapsfratrekk. Dette stemmer overens med at konservative velferdsregimers familiepolitikk støtte opp under tradisjonelle kjønnsrolle mønstre (Esping-Andersen 1990:27).

I kapittel 8 undersøkte jeg nærmere foreldreskapets betydning på lønn. Etter at det ble kontrollert for antall barn, alder og kurvelinearitet, samlivsstatus, utdanningsnivå, antall arbeidstimer i uka, yrke og sektortilhørighet viste det seg at norske mødre opplever en moderskapspremie. Mødres lønnspremie i Norge er relativt nylig oppdaget. Ved å sammenligne norske mødres subjektive opplevelser av familie- og arbeidsliv med mødre fra Storbritannia og Tyskland ser man store forskjeller. Norske mødre i utvalget har flere barn, men opplever likevel mindre vansker med å kombinere arbeid og familie. På den andre siden viser det seg at også norske menn er mest fornøyd med balansen mellom arbeid og familie blant mennene i de tre landene. I tråd med tidligere forskning viser det seg at den norske velferdsstaten er den mest familievennlige, med tanke på relasjonen mellom arbeid- og familieliv. Oppgavens analyser

avdekker at Storbritannia står i en mellomposisjon sammenlignet med Norge og Tyskland med tanke på foreldres lønnspremier og -fratrekk.

I Tyskland er det store forskjeller mellom barns betydning for fedre og mødres lønninger. De tyske fedrene har utvalget største faderskapspremier, mens tyske mødre har utvalgets største mødrefratrekk. Andelen gifte menn og kvinner er høy, samtidig som utvalgets tyske respondenter har den laveste andelen barn. Det kan diskuteres om dette er et bevisst valg, som skiller karriereorienterte og familieorienterte kvinner. Til sammen tyder dette på at foreldreskap har størst kostnader for tyske mødre i sammenligning med mødre fra Norge og Storbritannia.

I kapittel 9 ble det klart at norske fedre og mødre opplever det som mindre problematisk å kombinere lønnsarbeid og omsorgsarbeid enn foreldre fra Storbritannia og Tyskland. Dette gir en indikasjon på at de norske familiepolitiske ordningene i større grad ivaretar behov for å kunne kombinere lønnsarbeid og omsorgsarbeid på en slik måte som gir fedre og mødre opplevelsen av at tiden strekker til både på jobb og hjemme. For britiske fedre og mødre stilte dette seg imidlertid annerledes. For britiske foreldre avdekket analysen at de både hadde vansker med at jobben forhindret de i å bruke tid på familie/partner, samtidig som resultatene viste at de i størst grad opplevde at familieforpliktelser forhindret de i å bruke tiden de burde på jobb.

I en sammenligning med andre studier på feltet ser det ut til at jeg har avdekket større effekter av foreldreskapets påvirkning på lønn enn hva som tidligere er påvist. Likevel er det vanskelig å sammenligne foreldrenes lønnspremie og –fratrekk, ettersom det i tidligere studier er benyttet andre data fra ulike år.

## **Oppgavens hypoteser**

Oppgavens hypoteser har i ulik grad blitt støttet. De multivarite analysene i kapittel 8 fant delvis støtte for tyske og britiske mødre i utvalget til *H1: Jo flere barn, jo større mødrefratrekk*. På samme tid fantes det ingen støtte for denne hypotesen blant norske de norske mødrene. Dette tyder på at spesialiseringstenen har begrenset forklaringskraft i denne oppgavens utvalg. For *H2: Norske mødre har lavere mødrefratrekk enn mødre fra Storbritannia og Tyskland* viste også analysene en delvis støtte. Dette ble avgjort med bakgrunn i Norske mødre har en moderskapspremier og ikke et mødrefratrekk. Med tanke på *H3: Norske fedre har lavere faderskapspremie enn fedre fra Storbritannia og Tyskland* fant analysene delvis støtte både

blant de britiske og tyske fedrene i utvalget, sett i lys av norske fedres fedrefratrekk som ble avdekket.

I kapittel 9 ble *H4* og *H5* undersøkt. Det ble ikke avdekket støtte til *H4: Mødre opplever i større grad enn fedre at familien forhindrer de å bruke den tiden de burde på jobben*. Analysen avdekket imidlertid at det var britiske og tyske menn som i størst grad opplevde at familien forhindret de i bruke den tiden de burde på jobbe. For *H5: Norske kvinner og menn opplever i mindre grad at familieforpliktelser forhindrer de i å bruke tiden de burde på jobb enn menn og kvinner fra Storbritannia og Tyskland* ble hypotesen avvist. Kort oppsummert viste analysen av de subjektive opplevelsene av arbeid- og familieliv at norske menn og kvinner opplever dette som mindre problematisk enn menn og kvinner fra Tyskland og Storbritannia.

## 10.1 Begrensninger

I oppgaven finnes det noen begrensninger det er vanskelig å komme utenom. En begrensning dreier som om oppgavens utvalg. Utvalget er avgrenset til respondenter som oppgir betalt arbeid som sin hovedaktivitet. Det er dermed ikke mulig å si noe om menn og kvinner som oppfatter andre aktiviteter som sin hovedaktivitet. Eksempelvis er det vanskelig å si noe om kvinner som jobber deltid, hvis de oppfatter for eksempel omsorg for små barn som sin primære aktivitet. Dette kunne vært av interesse, men har ikke vært mulig å gjennomføre med dataene som jeg har hatt tilgjengelig.

Analysene som er gjort i oppgaven har delvis fravær av signifikante sammenhenger mellom variabler som man ut i fra teoretiske antakelser skulle forvente var signifikante. Dette kan være et utslag av at analysene er basert på små utvalgsgrupper, men det er vanskelig å gi et konkret svar på det.

Det er også mulig å stille spørsmål om jeg har klart å måle den velferdsstatlige konteksten i de tre landene på en tilfredsstillende måte. Likevel vil jeg si at oppgavens analyser har avdekt interessante mønstre og tendenser som til en viss grad stemmer overens med landenes velferdsstatlige kontekst som beskrevet mer spesifikt i kapittel 2 og 3.

## 10.2 Nye spørsmål og veien videre

I løpet av mitt arbeid med oppgaven har det dukket opp nye spørsmål i takt med analysenes rapportering av funn. Oppgavens funn av norske mødres moderskapspremier antyder at lønnsforskjeller mellom mødre og barnløse kvinner i Norge viser nye tendenser. Dette reiser spørsmål om hvilke forklaringer som er i spill når mødre har høyere lønninger enn barnløse kvinner. Gjennomgående i litteraturen over kvinners sysselsettingsmønstre er barn ofte blitt tillagt stor betydning når man skal forklare lønnsforskjeller mellom mødre og barnløse kvinner. Forklaringer som mødres lavere karriereorientering, deltidsarbeid, og lavere produksjonsnivå er ofte nevnt, et eksempel på dette er Beckers (1991) spesialiseringstese. Når lønnsgapet er snudd på hodet, slik at mødre har høyere lønn enn barnløse kvinner, vil dette bety at forståelser av mødre som sekundære arbeidstakere ikke lenger har forklaringskraft. Det er derfor nødvendig å undersøke andre muligheter som kan forklare norske kvinners moderskapspremier.

Opgaven har også avdekt fedrefratrekk for norske og britiske menn i utvalget. Lønnsfratrekkene som ble rapportert var ikke signifikante, men man kan likevel stille spørsmål om hva som kan forklare denne sammenhengen. I tidligere forskning har faderskapspremier blitt forklart med at det er «normalen» for menn ha barn, noe som vil si at barnløse menn befinner seg utenfor denne normalen. Dette er for eksempel det Hodges og Budig (2010) undersøker i sin studie av betydningen av organisatorisk hegemonisk maskulinitet for faderskapspremie. Når barnløse menn har høyere lønn enn fedre, vil slike forklaringer ikke være en tilstrekkelige og man er nødt til å undersøke hva annet som kan ha betydning. En mulighet er negative seleksjonsprosesser som Cooke (2014) finner støtte til i sin studie.

Opgaven er et tverrsnitt av foreldreskapets betydning for lønn blant norske, britiske og tyske menn og kvinner og har avdekket store forskjeller mellom landene. Sett i lys av endringene som er gjort i britisk og tysk familiepolitikk, i retning av mer sosialdemokratiske ordninger de siste årene, (Lister m.fl. 2007:125) kan dette føre til tendenser til større likhet, enn hva som er oppdaget her. Videre har oppgavens komparative design gitt en mulighet til å belyse trekk ved det norske samfunnet som man ellers ikke ville gjort. Forholdet mellom foreldreskap og arbeidsliv er ikke konstant, derfor er videre forskning og søken etter nye forklaringer på foreldreskapets betydning for lønn i et komparativ perspektiv viktig.



# Litteraturliste

- Acock, Alan C. (2010). *A Gentle introduction to Stata* (3 utg.). USA: StataPress.
- Aisenbrey, S., Evertsson, M., & Grunow, D. (2009) Is there a Career Penalty for Mothers' Time Out? A comparison of Germany, Sweden and the United States. *Social Forces*, 88(22), 373-605.
- Barth, Erling. (2004). Hvorfor så store forskjeller i lønnsstrukturer mellom land. *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 21(2), 285-288.
- Barth, Erling, Hardoy, Ines, Schøne, Pål, & Østbakken, Kjersti Misje. (2013). *Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Hva har skjedd på 2000-tallet?* Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Barth, Erling, & Moene, Kalle. (2010). Små lønnsforskjeller og store velferdsstater. *Søkelys på arbeidslivet* 27(1/2), 77-86.
- Becker, Gary Stanley. (1991). *A Treatise on the Family*. Cambridge: Harvard University Press.
- Benard, Stephen, & Correll, Shelley J. (2010). Normative Discrimination and the Motherhood Penalty. *Gender & Society*, 24(5), 616-646.
- Blau, Francine D., & Kahn, Lawrence M. (1996). Wage Structure and Gender Earnings Differentials: an International Comparison. *Economica*, 63(250), 29-62.
- Boeckmann, Irene, & Budig, Michelle. (2013). Fatherhood, Intra-household Employment Dynamics, and Men's Earnings in a Cross-national Perspective. Luxembourg:LIS Working Paper Series(592).
- Bonoli, Giuliano. (2007). Time Matters Postindustrialization, New Social Risks, and Welfare State Adaptation in Advanced Industrial Democracies. *Comparative Political Studies*, 40(5), 495-520.
- Budig, Michelle J., & England, Paula. (2001). The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 204-225.
- Budig, Michelle J., Misra, Joya, & Boeckmann, Irene. (2012). The Motherhood Penalty in Cross-National Perspective: The Importance of Work-Family Policies and Cultural Attitudes. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 19(2), 163-193.
- Cooke, Lynn Prince. (2014). Eugenics of Inequality: UK and US Fatherhood Premia across the Earnings Distribution, 1974-2010. Luxembourg:LIS Working Paper Series.
- Ellingsæter, Anne Lise. (2009). *Vår tids moderne tider*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Ellingsæter, Anne Lise. (2010). Stat, familie og marked: hvorfor sammenligne velferdsstater. I Dag Album, Marianne Nordli Hansen & Karin Widerberg (Red.), *Metodene våre - Eksempler fra samfunnsvitenskapelig forskning*(s.17-30). Oslo: Universitetsforlaget.
- Ellingsæter, Anne Lise, & Pedersen, Eirin. (2013). Fruktbarhetens fundament i den norske velferdsstaten. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 54(01), 3-28.
- Ellingsæter, Anne Lise, & Wel, Kjetil A. van der. (2012). Arbeidslinja - arbeidsmotivasjonen og velferdsstaten. I Steinar Stjernø & Einar Øvreby (Red.), *Velferdsstat og kvinners yrkesaktivitet*(s. 108-122). Oslo: Universitetsforlaget.
- Esping-Andersen, Gøsta. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- ESS. (2010a). Documentation report ESS5-2010 (3.0 utg.). Lastet ned fra: [http://www.europeansocialsurvey.org/docs/round5/survey/ESS5\\_data\\_documentation\\_report\\_e03\\_1.pdf](http://www.europeansocialsurvey.org/docs/round5/survey/ESS5_data_documentation_report_e03_1.pdf)
- ESS. (2010b). Weighting European Social Survey Data. Lastet ned fra: [http://www.europeansocialsurvey.org/docs/methodology/ESS\\_weighting\\_data\\_1.pdf](http://www.europeansocialsurvey.org/docs/methodology/ESS_weighting_data_1.pdf)

- German federal ministry of family affairs, senior citizen and youth. (2011). *New Pathways - Equal Opportunities. Gender Equality over Woman's and Men's life Courses*. Tyskland: Offisiell rapport.
- Hall, Peter A., & Soskice, David. (2001). *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- Harkness, Susan, & Waldfogel, Jane. (1999). *The Family Gap in Pay: Evidence from Seven Industrialised Countries*. London School of Economics: Centre for Analysis of Social Exclusion. Lastet ned fra: [http://eprints.lse.ac.uk/6481/1/The\\_Family\\_Gap\\_in\\_Pay\\_Evidence\\_from\\_Seven\\_Industrialised\\_Countries.pdf](http://eprints.lse.ac.uk/6481/1/The_Family_Gap_in_Pay_Evidence_from_Seven_Industrialised_Countries.pdf)
- Hodges, Melissa J., & Budig, Michelle J. (2010). Who Gets the Daddy Bonus? Organizational hegemonic masculinity and the impact of fatherhood on earnings. *Gender & Society*, 24(6), 717-745.
- Hook, Jennifer L. (2006). Care in Context: Men's Unpaid Work in 20 Countries, 1965–2003. *American sociological review*, 71(4), 639-660.
- Killewald, Alexandra, & Gough, Margaret. (2013). Does Specialization Explain Marriage Penalties and Premiums? *American Sociological Review*, 78, 477-502.
- Kitterød, Hege R. & Rønsen, Marit. (2012). Kvinner i arbeid ute og hjemme. Endring og ulikhet. I Annelise Ellingsæter og Karin Widerberg (Red.), *Velferdsstatens familier Nye sosiologiske perspektiver* (s. 161-190). Oslo: Gyldendal akademiske.
- Korpi, Walter, Ferrarini, Tommy, & Englund, Stefan. (2013). Women's Opportunities under different Family Policy Constellations: Gender, Class, and Inequality Tradeoffs in Western Countries Re-examined. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 20(1), 1-40.
- Kühhirt, Michael, & Ludwig, Volker. (2012). Domestic Work and the Wage Penalty for Motherhood in West Germany. *Journal of Marriage and Family*, 74(1), 186-200.
- Lappegård, Trude, Noack, Turid, & Rønsen, Marit. (2013). Changing Fertility Behaviour across two Generations: The Role of Gender and Class. I Anne Lise Ellingsæter, Ann-Magritt Jensen & Merete Lie (Red.), *The Social Meaning of Children and Fertility Change in Europe*(s. 215-241). New York: Routledge.
- Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (2012). Politikk for likestilling. (NOU 2012:15). Oslo: Departementenes servicesenter, Informasjonsforvaltningen
- Lister, Ruth, Williams, Fiona, Anttonen, Anneli, Bussemaker, Jet, Gerhard, Ute, Heinen, Jacqueline, . . . Gavanoas, Anna. (2007). *Gendering Citizenship in Western Europe: new challenges for citizenship research in a cross-national context*. Bristol, United Kingdom: Policy Press.
- Lundberg, Shelly, & Rose, Elaina. (2000). Parenthood and the Earnings of Married Men and Women. *Labour Economics*, 7(6), 689-710.
- Mandel, Hadas, & Semyonov, Moshe. (2006). A Welfare State Paradox: State Interventions and Women's Employment Opportunities in 22 Countries. *American journal of sociology*, 111(6), 1910-1949.
- Mandel, Hadas, & Shalev, Michael. (2009). How Welfare States Shape the Gender Pay Gap: a Theoretical and Comparative Analysis. *Social Forces*, 87(4), 1873-1911.
- Mills, Melinda, Bunt, Gerhard G. Van de, & Bruijn, Jeanne De. (2006). Comparative research persistent problems and promising solutions. *International Sociology*, 21(5), 619-631.
- OECD. (2008). *Public employment and management*. Lastet ned fra: <http://www.oecd.org/gov/pem/publicemploymentkeyfigures.htm>
- OECD. (2010). *Education at a Glance - OECD indicators*. Lastet ned fra: [http://www.oecd-ilibrary.org/education-at-a-glance-2010\\_5kmhbjd03v5h.pdf;jsessionid=tt2r8e2ai13l.x-](http://www.oecd-ilibrary.org/education-at-a-glance-2010_5kmhbjd03v5h.pdf;jsessionid=tt2r8e2ai13l.x-)

[oeed-live-02?contentType=%2fns%2fStatisticalPublication%2c%2fns%2fBook%2c%2fns%2fOECDBook&itemId=%2fcontent%2fbook%2feag-2010-en&mimeType=application%2fpdf&containerItemId=%2fcontent%2fserial%2f19991487&accessItemIds=](https://live-02?contentType=%2fns%2fStatisticalPublication%2c%2fns%2fBook%2c%2fns%2fOECDBook&itemId=%2fcontent%2fbook%2feag-2010-en&mimeType=application%2fpdf&containerItemId=%2fcontent%2fserial%2f19991487&accessItemIds=)

- Perelli-Harris, Brienna, & Gassen, Nora Sánchez. (2012). How similar are Cohabitation and Marriage? Legal Approaches to Cohabitation across Western Europe. *Population and Development Review*, 38(3), 435-467.
- Petersen, Trond, Penner, Andrew, & Høgenes, Geir. (2012). *From Motherhood Penalties to Husband Premia: The New Challenge for Gender Equality and Family Policy, Lessons from Norway*. UC Berkley: Institute for Research on Labor and Employment. Lastet ned fra: <http://escholarship.org/uc/item/60p7c2pg>
- Ringdal, Karsten. (2007). *Enhet og mangfold - samfunnsvitenskapelig forskning og metode*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Skog, Ole Jørgen. (2005). *Å forklare sosiale fenomener*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Skrede, Kari. (2004). Færre menn blir fedre. *Økonomiske analyser*, 23(6), 57-68.
- Stokke, Torgeir Aarvaag, Evju, Stein, & Frøland, Hans Otto. (2005). *Det kollektive arbeidslivet: organisasjoner, tariffavtaler, lønnsoppgjør og inntektspolitikk* (2 utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- SSB. (2014). *Fødte 2013*. Lastet ned fra: <http://www.ssb.no/fodte/>
- Syltevik, Liv Johanne. (2010). Sense and sensibility: cohabitation in cohabitation land. *The Sociological Review*, 58(3), 444-462.
- Teigen, Mari. (2006). *Det kjønnsdelte arbeidslivet - en kunnskapsoversikt*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning

Alle kilder i denne oppgaven er oppgitt.

Antall ord: 26890