

Lønns-gap: En sjenerøs familiepolitikk kombinert med en veldig kjønnskjev bruk av fødselspermisjon kan bidra til å forklare at lønns-gapet mellom kvinner og menn i Norge ikke har blitt redusert nevneverdig i løpet de siste 20 årene.

Ikke nok å dele permisjonen

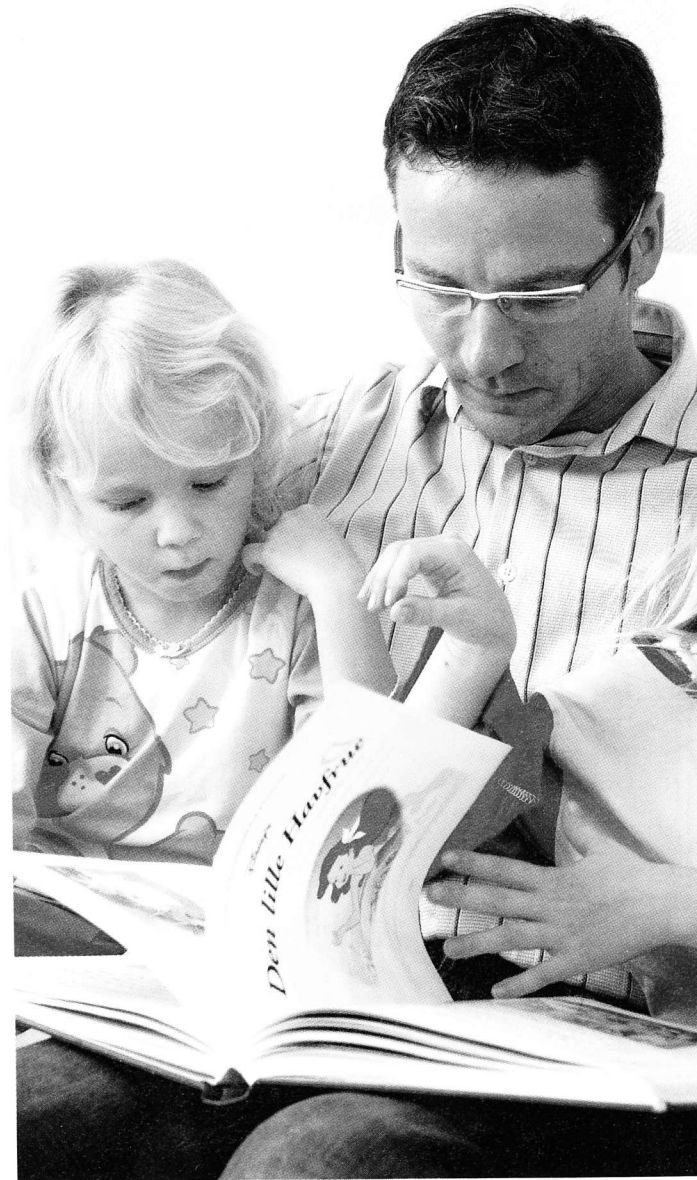
Kvinner har lavere timelønn enn menn. Det er et gjennomgående resultat i alle analyser av kjønnsforskjeller i lønn. Lønns-gapet mellom kvinner og menn er blitt redusert i løpet av de siste 30 år, og lønns-gapet er mindre i Norge enn i mange andre land, men det gjenstående gapet virker å være gjenstridig. I et forskningsarbeid har vi undersøkt hvor stor del av lønns-gapet mellom kvinner og menn som skyldes barn. Vi har svart på dette spørsmålet ved å benytte representative registerdata på individnivå for året 2003. Analysegruppen er kvinner og menn i aldersgruppen 20-45 år. For mange er dette en periode av livet med både viktige jobbvalg og med store familieforpliktelse. Det er grunn til å tro at dette er en periode hvor omsorgsforpliktelse spiller en spesielt stor rolle for lønns-gapet mellom kjønnene.

Resultatene fra analysene viser at barn betyr relativt mye for å forklare timelønnsforskjeller mellom kvinner og menn. I privat sektor kan cirka 40 prosent av timelønnsforskjellen mellom heltidsansatte kvinner og menn tilbakeføres til barn. Dette skyldes at kvinner med barn har lavere timelønn enn kvinner uten barn. Lønnsforskjellen øker med antall barn. For menn er det motsatt. Menn med barn har høyere timelønn enn menn uten barn, og lønnspremie øker med antall barn. I offentlig sektor betyr barn mindre for lønns-gapet mellom kvinner og menn, under 20 prosent. Dette er forenlig med tidli-

gere analyser fra Norge og Danmark som har vist den økonomiske «straffen» ved barn for kvinner er mindre i offentlig enn i privat sektor. Ellers viser analysene at lønnsnivået generelt er høyere i privat enn i offentlig sektor, og at dette gjelder for både kvinner og menn. En tolkning av disse resultatene er at kvinner med barn foretar et valg mellom ulike goder ved en jobb, og at de i en periode av livet er villige til å betale en pris for å få tilgang til goder som det er flere av i en «familievennlig» offentlig sektor enn i privat sektor, for eksempel bedre permisjonsordninger. Prisen kan være lavere timelønn sammenlignet med hva de kunne ha fått i privat sektor.

Sammenhengen mellom barn og timelønn varierer med hvor man er i lønnsfordelingen. Den økonomiske «straffen» for kvinner med barn er høyere for de med høy lønn enn for de med lavere lønn. En tolkning av dette resultatet er at jobbene på toppen er en type jobber hvor konsekvensene av fravær er store, målt for eksempel ved at verdien av kompetanse reduseres fort i denne type jobber.

Et annet viktig spørsmål vi undersøker er om kvinner med barn tar igjen kvinner uten barn over tid. Det vil si om lønns-gapet mellom kvinner med og uten barn reduseres over karriereløpet. Våre analyser indikerer at lønns-gapet er et forbigående fenomen, og at dette gapet blir markert mindre når kvinner med barn er ferdig med småbarnsfa-





Premieres: Menn med barn har høyere timelønn enn menn uten barn, og lønnspremien øker med antall barn. For kvinner er det motsatt. Foto: Colourbox.

sen. Til slutt gjennomfører vi en analyse hvor vi forsøker å korrigere for at kvinner med barn har flere og lengre fravær fra arbeidsmarkedet. Dette gjør vi ved å korrigere målet på yrkeserfaring ved å trekke fra ett år yrkeserfaring per barn. Etter dette finner vi at den negative sammenhengen mellom barn og timelønn for kvinner reduseres markert. Dette resultatet indikerer at en stor del av lønnsgapet mellom kvinner med og uten barn skyldes at verdien av kunnskapen (personkapitalen) reduseres i perioder utenfor arbeidsmarkedet. Disse to siste resultatene er det verdt å merke seg: For det første at tap av personkapital i perioder utenfor arbeidsmarkedet ser ut til å være en viktig forklaring bak lønnsgapet, og for det andre at lønnsgapet reduseres over tid, ved at kvinner med barn tar igjen kvinner uten barn etter småbarnsfasen.

Det er ikke mulig ut fra våre analyser å skille hendelser som er forårsaket av personlig valg fra de som er forårsaket av individuelle muligheter. Disse to faktorene henger også svært nært sammen; forskjeller i valg gir ulike muligheter og omvendt.

Det kan i utgangspunktet fremstå som overraskende at barn betyr så mye for lønnsforskjeller i et land som Norge, med en sjenerøs familiepolitikk som blant annet inkluderer betalte fødselspermisjoner knyttet til tidligere arbeidsinntekt. Dette kan gi en sterkere tilknytning til arbeidsmarkedet, og lette senere retur til arbeidsmarkedet. Norske kvinners arbeidstilbud er da også i verdenstoppen. Det er grunn til å tro at den norske familiepolitikken har bidratt positivt til den sterke veksten i kvinners yrkesdeltagelse i løpet av de siste 30 år. Men fravær fra arbeidsmarkedet kan også virke hemmende på karriereutviklingen for den delen av husholdningen som er mest involvert i omsorgsforpliktelsene, som oftest kvinnene. En sjenerøs familiepolitikk kombinert med en veldig kjønnskjøvet bruk av fødselspermisjon kan bidra til å forklare at lønnsgapet mellom kvinner og menn i Norge ikke har blitt redusert nevneverdig i løpet de siste 20 år.

Dersom det er slik våre resultater antyder; at reduksjon av personkapital i perioder utenfor arbeidsmarkedet er viktig; hva kan da gjøres? Større likhet mellom kvinner og menn når det gjelder bruk av de familiepolitiske velferdsgodene er åpenbart en vei å gå for å redusere lønnsforskjellen mellom menn og kvinner. En større del av permisjonsti-

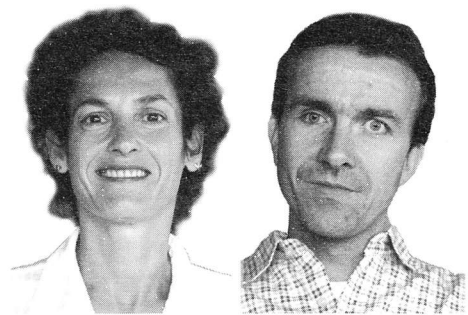
den øremerket til fedre vil nok bidra til å redusere lønnsgapet mellom kvinner og menn. Dette er også et av flere forslag som Likelønnskommisjonen har fremmet. Mødre og fedre vil på denne måten fordele kostnadene ved fravær på

I privat sektor kan cirka 40 prosent av timelønnsforskjellen mellom heltidsansatte kvinner og menn tilbakeføres til barn

arbeidsmarkedet på en jevnere måte. En jevnere fordeling av fravær fra arbeidsmarkedet mellom mødre og fedre vil sannsynligvis også bidra til å redusere eventuelle negative effekter av diskriminering mot mødre. Når arbeidsgiver vet at mødre og fedre vil dele tiden utenfor arbeidsmarkedet jevnere, vil det også være mindre

grunnlag for statistisk å diskriminere et av kjønnene.

Det er likevel grunn til å understreke at en jevnere fordeling av permisjonstiden aleine ikke er nok til å eliminere lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. En eventuell endring vil isolert sett kun dreie seg om noen få måneder. Tid utenfor arbeidsmarkedet fordeler seg skjevt mellom kjønnene gjennom hele småbarnsfasen, og dette akkumulerer seg til mange måneder. Men det kan argumenteres for at en jevnere fordeling av fødselspermisjonstiden er et sted å begynne. På sikt vil det føre til en jevnere fordeling av tiden utenfor arbeidsmarkedet også etter permisjonstiden, ved at mor og fars tilknytning til arbeidsmarkedet blir likere. Det vil styrke mors forhandlingsposisjon, både i husholdningen og på arbeidsmarkedet.



Inés Hardoy og Pål Schøne,

forskere ved Institutt for samfunnsforskning