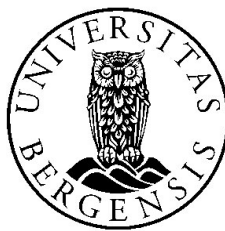


# Menn og kvinners lønnsinntekter i småbarnsfasen

Elisabeth Sandtorv



Masteroppgave

Våren 2017

Sosiologisk institutt, Universitetet i Bergen

## Sammendrag

Formålet med denne oppgaven er å undersøke lønnsinntektsutvikling blant mødre og fedre i småbarnsfasen. Det empiriske datamaterialet består av tre utvalg hvor alle får sitt første barn i enten 1995, 2000 eller 2005. Individene følges over 8 observasjonsperioder, hvor første observasjonspunkt er året før de blir foreldre. Ved å undersøke tre kohorter kan jeg observere eventuelle endringer i lønnsnivået hos mødre og fedre gjennom 1990- og 2000-tallet. Dette er en periode preget av endringer i arbeidsmarkedet og i familiepolitikken, hvor familievennlige ordninger omfatter begge kjønn med mål om økt kjønnslikestilling. Analysene er gjort med en fast effekt modell hvor det kjøres separate analyser for menn og kvinner. I tillegg er det utført separate analyser etter sektortilhørighet og utdanningsnivå for hvert kjønn.

Funnene i oppgaven viser at kvinner og menns lønnsinntekt påvirkes ulikt når de blir mødre og fedre. Mens kvinners lønnsinntekt reduseres i perioden etter fødsel, finner jeg man ikke tegn på at menns lønnsinntekt reduseres som følge av en barnefødsel. Lønnsinntektsreduksjonen blant kvinnene kan henge sammen med at det er mor, og ikke far, som reduserer sin arbeidsaktivitet i perioden etter fødsel. Lønnsforskjellene mellom menn og kvinner øker i perioden ett år før fødsel (T-1) til seks år etter fødsel (T+6), og den prosentvise reduksjonen er større i senere perioder sammenlignet med tidligere perioder. Dette skyldes blant annet at forskjellen i lønnsinntekter ett år før fødsel reduseres over perioden, men det tyder også på at menn og kvinners tilpasning til arbeids- og familieliv fremdeles preges av reproduksjon av kjønnstradisjonelle arbeidsmønstre hvor menn jobber, og kvinner har omsorgsansvar for barn. Når mødre får sitt barn nummer to i løpet av undersøkelsesperioden reduseres lønnsinntekten ytterligere, men reduksjonen er svakere i nyere perioder enn i tidligere perioder. Fedrene som får sitt første barn i 1995 har en signifikant økning i lønnsinntekt når de får sitt barn nummer to, fedre som får sitt første barn i 2005 har en signifikant reduksjon i lønnsinntekt når de får flere barn. Effekten av å få flere enn ett barn i løpet av observasjonsperioden blir dermed likere for menn og kvinner i senere perioder sammenlignet med tidligere perioder, og kan tolkes som en positiv utvikling med tanke på mål om kjønnslikestilling.

Analysene på separate utdanningsgrupper viser at det er menn med høyere utdanning som har størst prosentvis lønnsøkning. Dette gjelder for alle utvalg. Kvinner med lavere utdanning er den gruppen hvor lønnsinntektene øker minst i perioden T-1 til T+6. Dette skyldes trolig at denne gruppen er løsere tilknyttet arbeidslivet, arbeider i jobber med lite potensiale for å avansere karrieremessig eller i større grad arbeider i reduserte stillinger. Lønnsforskjellen

mellom kvinner med lavere utdanning og de andre gruppene ved T+6 er større i senere perioder enn i tidligere perioder. Det samme mønsteret med kjønnsstradisjonell arbeidsdeling viser seg også i regresjonsanalysene for sektortilhørighet. Lønnsforskjellen mellom menn og kvinner i privat sektor reduseres over perioden, men den prosentvise endringen fra T-1 til T+6 er større i senere perioder enn i tidligere perioder. Dette observeres også i offentlig sektor. Videre viser analysen at lønnsforskjellene mellom kvinner i privat og offentlig sektor øker fra T-1 til T+6, og øker for hele perioden sett under ett.

Antall ord i oppgaven: 29 535

## **Forord**

Jeg vil først og fremst takke min veileder Thomas Lorentzen for god veiledning i tiden som masterstudent. Med gode tilbakemeldinger og positiv innstilling gikk jeg alltid fra veiledning med “ny giv” og inspirasjon.

Takk til mamma og pappa for støtte gjennom hele studietiden. Dere har oppmuntret meg til å følge egne interesser og nysgjerrighet, og aldri stilt spørsmål når jeg har satt i gang med nok en grad. En ekstra takk for korrekturlesing. Videre vil jeg takke Christopher for korrektur- og gjennomlesninger, og ikke minst for våre utallige kaffepauser hvor jeg og min frustrasjon over dette prosjektet ofte har vært samtaleemne. Mastertiden hadde ikke vært den samme uten medstudentene Sofie Lindstrøms. Takk for at dere har bidratt til å skape et godt lesesalsmiljø.

Og til slutt – takk til deg Pablo. Alltid positiv, alltid støttende, alltid der for meg. Takk!

Elisabeth Sandtorv,  
Bergen, mai 2017

# Innholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>INNLEDNING</b> .....	<b>1</b>
1.1	TEMA OG PROBLEMSTILLING.....	1
1.2	OPPGAVENS OPPBYGGING .....	3
<b>2</b>	<b>BAKGRUNNSKAPITTEL</b> .....	<b>4</b>
2.1	INNLEDNING .....	4
2.2	ENDRINGER I ARBEIDSMARKEDET .....	4
2.3	FAMILIEPOLITIKK OG VELFERDSSTATEN.....	8
<b>3</b>	<b>TIDLIGERE FORSKNING</b> .....	<b>15</b>
3.1	INNLEDNING .....	15
3.2	ARBEIDSTID I SMÅBARNFASEN .....	15
3.3	FAMILIEPOLITISKE ORDNINGERS EFFEKT PÅ MENN OG KVINNERS LØNN .....	16
3.4	STUDIER AV LØNSGAPET MELLOM MENN OG KVINNER .....	20
<b>4</b>	<b>VALG AV METODE OG DATA</b> .....	<b>24</b>
4.1	INNLEDNING .....	24
4.2	PANELDATA .....	24
4.3	FAST EFFEKT MODELLEN .....	25
4.4	DATAGRUNNLAGET OG UTVALGSKRITERIER .....	27
4.4.1	<i>Datagrunnlaget</i> .....	27
4.4.2	<i>Utvalgskriterier og datasettet</i> .....	27
4.5	OPERASJONALISERING AV VARIABLER.....	28
4.5.1	<i>Avhengig variabel</i> .....	28
4.5.2	<i>Uavhengige variabler</i> .....	30
<b>5</b>	<b>DESKRIPTIV ANALYSE</b> .....	<b>36</b>
5.1	AVHENGIG VARIABEL .....	37
5.2	UAVHENGIGE VARIABLER .....	37
5.3	OPPSUMMERING AV DEN DESKRIPTIVE ANALYSEN .....	45
<b>6</b>	<b>RESULTATER FRA REGRESJONSANALYSEN</b> .....	<b>46</b>
6.1	REGRESJONSRESULTATER .....	46
6.2	ENDRING I LØNNSINNTEKTER ETTER UTDANNINGSNIVÅ .....	54
6.3	ENDRING I LØNNSINNTEKTER ETTER SEKTOR .....	61
6.4	OPPSUMMERING AV RESULTATENE FRA REGRESJONSANALYSEN .....	66
<b>7</b>	<b>ANALYSE</b> .....	<b>68</b>
7.1	INNLEDNING .....	68
7.2	KJØNN, LØNN OG BARN .....	68
7.3	ANALYSE PÅ SPESIFIKKE GRUPPER ETTER UTDANNINGSNIVÅ .....	71
<b>8</b>	<b>SAMMENFATNING OG VIDERE FORSKNING</b> .....	<b>78</b>
8.1	SAMMENFATNING .....	78
8.2	VEIEN VIDERE .....	81
<b>9</b>	<b>LITTERATURLISTE</b> .....	<b>82</b>
<b>10</b>	<b>APPENDIKS</b> .....	<b>90</b>

## Figuroversikt

Figur 2.1 - Andel sysselsatte i befolkningen etter kjønn og alder 25-54 år i perioden 1972-2011.....	5
Figur 6.1 - Utvikling i lønnsinntekt fra T-1 til T+6 for utvalget med første barn født i 1995 etter kjønn. Absolutte verdier, justert etter reallønn med 2010 som referanseår.....	47
Figur 6.2 - Utvikling i lønnsinntekt fra T-1 til T+6 for utvalget med første barn født i 2000 etter kjønn. Absolutte verdier, justert etter reallønn med 2010 som referanseår.....	47
Figur 6.3 - Utvikling i lønnsinntekt fra T-1 til T+6 for utvalget med første barn født i 2005 etter kjønn. Absolutte verdier, justert etter reallønn med 2010 som referanseår.....	47
Figur 6.4 - Prosentvis endring i lønnsinntekter blant menn og kvinner med barn født i 1995 med T-1 som referanseår.....	49
Figur 6.5 - Prosentvis endring i lønnsinntekter blant menn og kvinner med barn født i 2000 med T-1 som referanseår.....	49
Figur 6.6 - Prosentvis endring i lønnsinntekter blant menn og kvinner med barn født i 2005 med T-1 som referanseår.....	50
Figur 6.7 - Relativ endring i arbeidsaktivitet, menns arbeidsaktivitet er satt til 100%. Endring i kvinners arbeidsaktivitet når menns arbeidsaktivitet er "konstant".....	52
Figur 6.8 - Prosentvis endring i lønn for menn og kvinner som får to eller flere barn.....	53
Figur 6.9 - Prosentvis endring i lønnsinntekt fra T-1 til T+6 blant kvinner med lavere og høyere utdanning for utvalget som fikk sitt første barn i 1995.....	55
Figur 6.10 - Prosentvis endring i lønnsinntekt fra T-1 til T+6 blant kvinner med lavere og høyere utdanning for utvalget som fikk sitt første barn i 2000.....	55
Figur 6.11 - Prosentvis endring i lønnsinntekt fra T-1 til T+6 blant kvinner med lavere og høyere utdanning for utvalget som fikk sitt første barn i 2005.....	56
Figur 6.12 - Sammenligning mellom kvinner med høyere og lavere utdanning ved T-1 og T+6 for hver periode. Lønnsinntekten til kvinner med høyere utdanning er satt til 100 %....	57
Figur 6.13 - Sammenligning mellom menn med høyere og lavere utdanning ved T-1 og T+6 for hver periode. Lønnsinntekten til menn med høyere utdanning er satt til 100 %.....	58
Figur 6.14 - Forskjell i lønnsinntekter mellom menn og kvinner med lavere utdanning ved T-1 og T+6 for alle utvalg.....	59
Figur 6.15 - Forskjell i lønnsinntekter mellom menn og kvinner med høyere utdanning ved T-1 og T+6 for alle utvalg.....	59
Figur 6.16 - Prosentvis endring i lønnsinntekter for kvinner som får to eller flere barn i løpet av observasjonsperioden. Etter utdanningsnivå og utvalgsår.....	60
Figur 6.17 - Prosentvis forskjell i lønnsinntekt mellom kvinner i privat og offentlig sektor ved T-1 og T+6. Privat sektor satt til 100 %.....	62
Figur 6.18 - Prosentvis forskjell i lønnsinntekt mellom menn i privat og offentlig sektor ved T-1 og T+6. Privat sektor satt til 100 %.....	63
Figur 6.19 - Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i privat sektor ved T-1 og T+6 etter utvalgsår.....	64
Figur 6.20 - Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i privat sektor ved T-1 og T+6 etter utvalgsår.....	64
Figur 6.21 - Prosentvis endring i lønnsinntekter for kvinner som får sitt barn nummer to eller tre i løpet av observasjonsperioden. Etter utvalgsår og sektor.....	65

## Tabelloversikt

Tabell 2.1 - Oversikt over barnehagedekningen 1990-2011 .....	11
Tabell 2.2 - Antall mottakere av kontantstøtte per år. ....	12
Tabell 5.1 - Beskrivelse av utvalgene .....	36
Tabell 5.2 - Deskriptiv statistikk ved T-1 og T+6 for kategoriske og kontinuerlige uavhengige variabler for utvalg 1995.....	42
Tabell 5.3 - Deskriptiv statistikk ved T-1 og T+6 for kategoriske og kontinuerlige uavhengige variabler for utvalg 2000.....	43
Tabell 5.4 - Deskriptiv statistikk ved T-1 og T+6 for kategoriske og kontinuerlige uavhengige variabler for utvalg 2005.....	44

# 1 Innledning

## 1.1 Tema og problemstilling

Norge og nordiske land omtales i internasjonal sammenheng som land med høy kjønnslikestilling. Likestillingssituasjonen gjenspeiles gjerne i kjønnsfordelingen i sysselsettingen, hvor Norge har høy yrkesdeltakelse blant både menn og kvinner sammenlignet med andre industrialiserte land. Sammen med høy sysselsetting blant kvinner, har man også i europeisk sammenheng høye fruktbarhetstall. Familierpolitikk som tilrettelegger for å kombinere yrkesdeltakelse med familieførøkelse vies derfor stor oppmerksomhet (f.eks. Brandth og Kvande 2003, Crompton mfl. 2005, Ellingsæter og Leira 2006, Esping-Andersen 1990, 1999).

I løpet av de siste to tiår har det skjedd store endringer på det familierpolitiske feltet som kan ha hatt innvirkning på mødre og fedres arbeidslivtilpasning. Barnehagesektoren er utvidet, og andelen barn med barnehageplass har økt betraktelig. I 1993 ble en egen permisjonskvote øremerket far innført, noe som førte til en økning av opptak av permisjon blant fedre. I tillegg kom kontantstøttereformen på plass på slutten av 1990-tallet, som ga økonomisk støtte til foreldre med barn i 1-3 årsalderen dersom de ikke benyttet seg av offentlig subsidiert barnehageplass. Formålet var å gi foreldre mer frihet og fleksibilitet til å velge den formen for barnetilsyn som passet familien best. *Fleksibilitet* er også beskrivende for “det nye arbeidslivet”, hvor det industrielle tidsregimet med standardiserte tidsnormer, og livslange karrierer er i tilbakegang (Ellingsæter 1999). Andre forskere beskriver utviklingen i det nye arbeidslivet som *grådig, grenseløst og forførende* (se for eksempel Kvande 2003, Kvande og Rasmussen 2007, Hochschild 1997). Flere forskere peker på at tidskulturen i “det nye arbeidslivet” kan jobbe imot “familievennlighet” og likestilt foreldreskap som fremmes gjennom velferdsstatens politikk (Brandth og Kvande 2005a, Ellingsæter 2002, Rasmussen 2002, Halrynjo 2010).

Halrynjo (2010) oppsummerer tre utviklingstrekk som i teorien kan ha bidratt til en mer kjønnslikestilt fordeling av omsorgsansvar og karriereutvikling. For det første blir kvinners økning i utdanningsnivå og inntog i yrker og profesjoner som tidligere har vært dominert av menn trukket frem. Samtidig har nye farsidealer vokst frem i perioden. Far ikke lenger kun har økonomisk forsørgeransvar, men et ideal om den nærværende og deltakende far har blomstret



opp. I tillegg peker hun på familievennlige ordninger som et av utviklingstrekkene som kan bidra til mer likestilte måter å utøve foreldreskap på.

Samfunns- og politikkendringene på 1990- og begynnelsen av 2000-tallet gjør at perioden er interessant å studere med henblikk på mødre og fedres tilpasning til arbeidslivet. Flere studier undersøker den kausale effekten enkeltreformer som fedrekvoten eller kontantstøtten har på mødre og fedres inntekt og arbeidstid (se for eksempel Schøne 2004, 2005, Hardoy og Schøne 2010, Cools mfl. 2015, Rege og Solli 2013, Kotsadam og Finseraas 2011). Denne oppgaven har ikke som formål å undersøke enkelteffekter, men ønsker å si noe om den totale effekten politikktutforming over en periode på 10 år har hatt på mødre og fedres lønnsinntekter. Mitt empiriske datagrunnlag består av mødre og fedre som får sitt første barn i 1995, 2000 eller 2005 som jeg følger i åtte perioder. Dette gjør at jeg kan observere eventuelle endringer – eller stabilitet – gjennom 1990- og 2000-tallet. I overgangen til foreldreskapet antas det at relasjonen mellom arbeids- og familielivet endres, da familieførøkelse fører til et større omsorgsansvar (da særlig for kvinner), og deltakelsen på arbeidsmarkedet kan forventes å bli svekket for en periode. Her har velferdsstaten en sentral rolle i struktureringen av arbeidsliv og familieliv (Leisering og Leibfried 1999, Esping-Andersen 1990, 1999). En av velferdsstatens oppgaver blir dermed å bidra med å jevne ut forskjellene i menn og kvinners tid brukt i betalt og ubetalt arbeid (Sümer 2009, s. 1). På denne måten har velferdsstaten ikke bare en økonomisk redistribuerende rolle, men også ansvar for omfordeling av tid og muligheter mellom menn og kvinner (Leira 2009, Sümer 2009). Oppgaven tar for seg to overordnede forskningsspørsmål

*1) Hva skjer med menn og kvinners lønnsinntekt i småbarnsfasen? Er det forskjeller mellom mødre og fedres lønnsutvikling?*

*2) Har kjønnsforskjellene i lønnsinntekter avtatt i perioden 1995 til 2005?*

Oppgaven har dermed en utforskende og beskrivende tilnærming. Jeg ønsker for det første å studere lønnsutvikling til menn og kvinner i perioden med omsorgsansvar for små barn. Påvirkes menn og kvinners lønnsinntekt likt eller ulikt når de blir foreldre? Har man sett noen endringer i løpet av 1990- og 2000-tallet? Her vil det bli utført regresjoner av fast effekt modellen. Dette er en modell som tar kontrollere for uobservert heterogenitet mellom individene. Fordi modellen baserer estimeringene på endringer innad i hvert individ og ikke mellom individene, unngår man problemer knyttet til seleksjonseffekter ved at kvinner og menn som velger å få barn er systematisk forskjellige fra menn og kvinner som ikke får barn. Videre

er det på sin plass å understreke at verken menn eller kvinner er en homogen gruppe. Kvinner har ulike karriereambisjoner, prioriteringer, ulik utdanningslengde og så videre. Dette gjelder også menn. Både menn og kvinner har derfor ulike utgangspunkt som spiller inn når de tilpasser arbeid- og familieliv. I tillegg vil gjerne institusjonelle faktorer som yrke, sektor og stilling også påvirke yrkestilpasning – og dermed også lønnsinntekter – når familie- og arbeidsliv skal kombineres. Det gjøres derfor separate analyser etter utdanningsnivå og sektortilhørighet for hvert kjønn. For å besvare oppgavens forskningsspørsmål vil jeg undersøke sammenhengen mellom kjønn, lønnsinntekt og det å bli forelder. I en tid med store omveltninger innenfor arbeidslivet og på det familiepolitiske feltet er det særlig interessant å undersøke om samfunnsendringene har ført til endringer i den kjønnete arbeidsdelingen mellom familie- og arbeidsliv. Preges perioden av endring eller reproduksjon av kjønnsstradisjonelle arbeidsmønstre? I denne oppgaven måles dette i endringer i kvinner og menns lønnsinntekter.

Empirisk forskning om lønnsforskjeller mellom menn og kvinner viser at en stor del av lønnsgapet skyldes barn (Hardoy og Schøne 2008, Petersen mfl. 2010, Østbakken 2014). Spesielt for denne oppgaven er at jeg følger individene over en periode på åtte år. Dette gjør at jeg kan studere endringer i lønnsinntekter for samme individ over en lengre periode. Det kan for eksempel tenkes lønnsinntektene vokser eller synker i ulikt tempo i perioden rett etter fødsel og seks år etter første fødsel.

## **1.2 Oppgavens oppbygging**

I kapittel 2 presenteres en oversikt over utviklingen i yrkesdeltakelse og trekk ved det norske arbeidsmarkedet. Her gir jeg også en oversikt over familiepolitiske ordninger og reformer som er relevant for menn og kvinners yrkestilpasning i småbarnsfasen. Trekk ved yrkesdeltakelse og familiepolitiske endringer er en del av de ytre rammene som påvirker mødre og fedres arbeidstilpasning. I kapittel 3 presenteres tidligere studier om menn og kvinners tilpasning til arbeidslivet i småbarnsfasen med fokus på arbeidstid og lønn. Metodologiske valg og datagrunnlaget for oppgaven legges frem i kapittel 4. Videre følger presentasjon av resultatene fra den deskriptive analysen i kapittel 5, og resultater fra regresjonsanalysen i kapittel 6. Dette kapittelet er delt inn i tre deler, hvor jeg først presenterer resultatene fra hovedanalysen og deretter beskriver funn fra regresjonsanalysen gjort på separate grupper etter utdanningsnivå og sektortilhørighet. I kapittel 7 diskuteres oppgavens funn opp mot tidligere forskning. I kapittel 8 blir hovedfunn fra analysen oppsummert, og noen forslag til videre forskning blir gitt.

## 2 Bakgrunnskapittel

### 2.1 Innledning

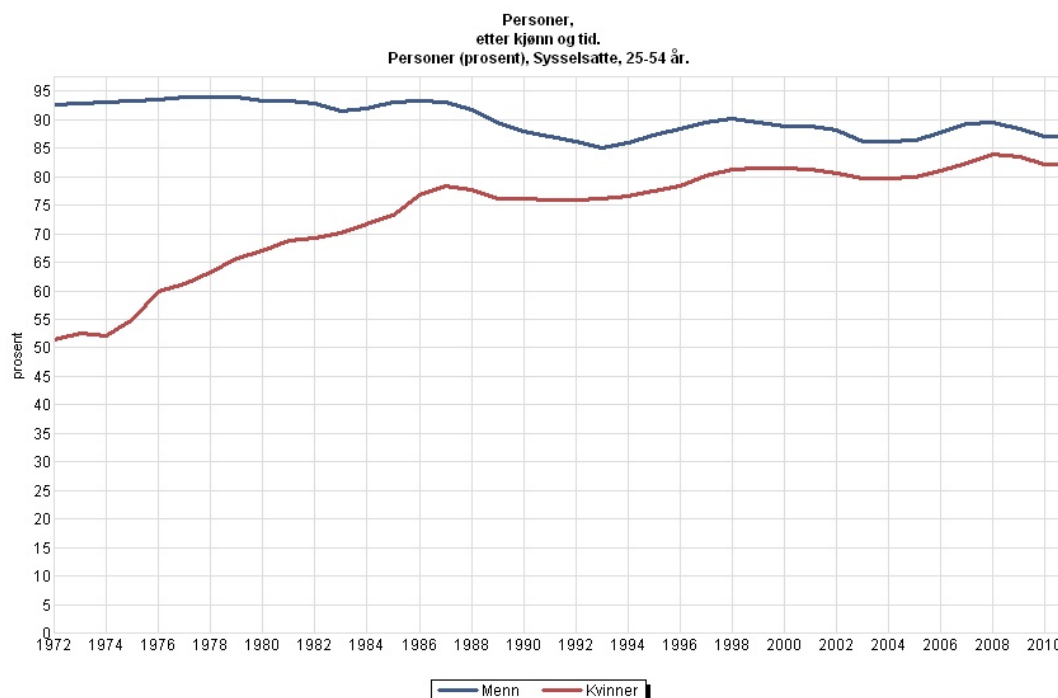
Dette kapittelet er delt inn i to deler. I den første delen presenteres en oversikt over trender og utviklinger i arbeidsmarkedet fra 1970-tallet frem til 2011. Kjønnfordelingen i det norske arbeidsmarkedet er en sentral forklaring på forskjeller i menn og kvinners lønn. Videre vil jeg presentere en oversikt over relevante familiepolitiske reformer som har funnet sted i samme periode.

### 2.2 Endringer i arbeidsmarkedet

I løpet av 1990-tallet ble arbeidslinja lagt til grunn for utforming av arbeids- og velferdspolitikken. I Stortingsmelding nr. 35 (1995-95) presenteres arbeidslinja slik: “Arbeidslinja betyr at virkemidler og velferdsordninger – enkeltvis og samlet – utformes, dimensjoneres og tilrettelegges slik at de støtter opp under målet om arbeid til alle”. For å oppnå dette føres det aktiv politikk for høy yrkesdeltakelse, og det tilrettelegges for å forhindre utstøtning fra arbeidslivet. Formålet var å integrere flere i arbeid, hvor selvforsørgelse skulle være det viktigste livsgrunnlaget for alle. Ytelser og stønader skulle være midlertidig, og det skal det lønne seg å arbeide. I tillegg opparbeides rettigheter gjennom deltakelse i arbeidslivet, og dette gjelder blant annet for rett til foreldrepenger. Velferdsordninger finansieres fortrinnsvis gjennom skattebetaling, hvilket krever høy sysselsetting (NOU 2012, s. 26).

Figur 2.1 viser en oversikt over utviklingen i sysselsetting blant menn og kvinner i alderen 25-54 år i perioden 1972-2011. Her det tydelig at den største endringen som har funnet sted er kvinners inntog i arbeidsmarkedet i perioden 1972-1986, hvor andelen sysselsatte kvinner øker fra 51,5 prosent til 76,8 prosent. I perioden 1986 til 2011 stiger andelen kvinner i arbeidsmarkedet med 5,4 prosentpoeng. Andelen sysselsatte menn holder seg stabilt mellom 92-94 prosent fra 1972 til 1986, og synker deretter gradvis ned til 87,1 prosent i 2011. Med andre ord nærmer andelen sysselsatte kvinner og menn seg i perioden 1972 til 2011. Sammenlignet med andre vestlige land ligger Norge i toppen med hensyn på andel yrkesaktive kvinner (Birkelund og Petersen 2005, i NOU 2008, s. 40). Her får blir blant annet økt barnehageutbygging utpekt som en viktig støttespiller i kvinners inntog i arbeidsmarkedet (NOU 2008, s. 40).

Figur 2.1 - Andel sysselsatte i befolkningen etter kjønn og alder 25-54 år i perioden 1972-2011.



Kilde: Statistisk sentralbyrå

(Kilde: SSB 2017a)

I tillegg kan sjenerøse fødsels- og omsorgspermisjoner ha bidratt til at kvinner ikke trekker seg ut, men returnerer til arbeidsmarkedet etter endt permisjon (NOU 2008, s. 8). Andre mener at det var mødrenes ønske om å være yrkesaktive som drev frem endringer i politikken, ikke at politikken la til rette for yrkesaktivitet (Ellingsæter 2004, s. 199). Likevel må utvidelse av statens omsorgsområde tillegges deler av grunnen til økt kvinnelig sysselsetting. På 1960- og 1970-tallet ble det besluttet at staten hadde et omsorgsansvar for velferdsstatens medlemmer (Leira 2012, s. 77). Ansvarer omfattet ikke lenger bare de mest fattige og skrøpelige, men siktet på en mer universell dekning. Altså tok staten over en del av omsorgsarbeidet som tidligere har vært lagt til familien og hjemmet. Her kan eldreomsorg fungere som et eksempel på ansvarsområde som tidligere ble tatt hånd om av familien som nå driftes av staten eller markedet. Reorganiseringen av omsorgsoppgaver som før var ulønnet i hjemmet til lønnet arbeid som i hovedsak er organisert gjennom velferdsstaten har ført til at flere kvinner har fått muligheten til å delta på yrkeslivet ved at omsorgsarbeidet i hjemmet er lettet. Samtidig har overføring av omsorgsoppgaver til staten skapt nye jobber, og det er i hovedsak kvinner som

besitter disse jobbene (Ellingsæter 2013, s. 516). Dette kan være en forklaring på at det norske arbeidsmarkedet er preget av høy kjønnssegregering sammenlignet med andre industrialiserte land (Solheim og Teigen 2006).

#### *Horisontal og vertikal kjønnssegregering*

Høy kvinnelig yrkesdeltakelse ses ofte på som et mål på likestillingen i et land, hvor Norge og sammen med andre nordiske land rangeres høyt (NOU 2008, s. 40). Men til tross for høy yrkesdeltakelse blant kvinner i Norge, er arbeidsmarkedet preget av sterk kjønnssegregering – både horisontal og vertikal (Bakken 2009). Med horisontal kjønnssegregering menes fordeling av kjønn på tvers av yrker, næringer og sektorer. Vertikal kjønnsdeling viser til i hvilken grad menn versus kvinner innehar posisjoner som innebærer å lede andre. Man finner flere menn enn kvinner i ledende stillinger, noe som kan ha konsekvenser for både karrieremuligheter og lønnsforskjeller mellom kvinner og menn (Jensen og Storvik 2006, s. 3 i Jensberg mfl. 2012)

Kvinner arbeider oftest innen helse, mens menn arbeider innen bygg og anlegg (Bakken 2009, Teigen 2006, s. 1, Jensberg mfl. 2012). Jensberg mfl. (2012) finner ikke entydige endringer i horisontal kjønnssegregering i arbeidsmarkedet de siste 20 årene. Sagt med andre ord har kjønnssegregeringen i yrker, næringer og sektorer vært preget av stabilitet de siste i perioden 1990-2010. Dette omtales ofte som “det norske likestillingsparadokset” (Kvande 1999, Raaum 2001, Birkelund og Petersen 2010). Den sterkeste utjevningen i kjønnsforskjeller har vært i yrker med krav til høy utdanning (Jensberg mfl. 2012). Utdanning skaper grunnlag for deltakelse og muligheter i arbeidsmarkedet, og den horisontale kjønnssegregeringen kan knyttes til utdanningsvalgene menn og kvinner tar (Bakken 2009, s. 80). I senere tid har andelen kvinner med høyere utdanning overgått menns utdanningsnivå, og flere kvinner tar utdanning innen økonomi og jus. Dette er fagfelt som tidligere hadde en overvekt av menn (Bakken 2009).

#### *Endringer i arbeidstid og familietid*

Endringene innenfor det familiepolitiske feltet kommer i en tid hvor også arbeidslivet er i endring. Ellingsæter (1995, 1999) benytter betegnelsen “tidsregime” når hun beskriver endringer i tidsbruk i perioden. Det industrielle tidsregimet har vært i tilbakegang i perioden, og det fleksible tidsregimet tar mer over (Kvande 2003). *Funksjonell fleksibilitet* i arbeidsprosessen handler om at arbeiderne får flere oppgaver å utføre, og man går vekk fra spesialisering (Brandth og Kvande 2003, s. 49). Fleksibilitet i organisasjonsstrukturen innebærer en nedbygging av hierarkiske strukturer og arbeidstakere får større ansvar og mer

innflytelse (ibid., Kvande 2003). Arbeidstakernes kunnskap og ferdigheter blir sett på som bedriftenes viktigste ressurser (Brandth og Kvande 2003, s. 51). De er med på å forme og utvikle egne arbeidsoppgaver, uten total overvåkning fra arbeidsgiver. Arbeidsinnsats drives av egen motivasjon til å lykkes, sammen med de rådende normer og kulturer i yrkene (Rasmussen 2002, s. 133 i Teien 2006). Sørensen og Grimsbo (1993) snakker om “honningfellen” når de beskriver hvordan arbeidet blir så viktig og spennende at arbeidstakeren ikke klarer å løsrive seg fra jobben, må være med på alt som skjer (Teien 2006, s. 57).

### *Det “grenseløse arbeidslivet”*

Det fleksible tidsregimet kjennetegnes ofte av en grenseløs tidskultur. En tidskultur kan defineres som “den delen av organisasjonskulturen som konstruerer normer og krav til ansattes tidspraksiser” (Børve og Kvande 2006). Brandth og Kvande (2003) peker blant annet på at forlokkende arbeidsoppgaver gir arbeidstaker lyst til å jobbe mye. I tillegg er det få grenser på hvor mye det er lov å jobbe – ved at det for eksempel ikke er noe regulert overtid. Mens den betalte overtiden er strengt regulert, er den ubetalte overtiden ikke regulert, og arbeidstaker kan i prinsippet arbeide døgnet rundt dersom han eller hun vil. I bedrifter med grenseløs tidskultur arbeider gjerne arbeidstakere mer enn normalt, men overtiden er ikke like synlig som i bedrifter i *grensesettende tidskulturer* som nøye overvåker overtidsarbeid (Lauritzen 2000, Bungum 2008, s. 10). Det er særlig dem med høy utdanning som har mulighet til de fleksible jobbene (Brandth og Kvande 2003, s. 51). Dette bekreftes i flere studier hvor man finner at høyt utdannede mødre og fedre stadig arbeider mer, samtidig som de gir uttrykk for at de ønsker å arbeide mindre for å ha mer tid til familien (Ellingsæter 2005, Kitterød 2002).

I boken *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work* (Hochschild 1997) undersøkes forholdet mellom familieliv og arbeidsliv. Utgangspunktet var at kvinner i bedrifter i USA sluttet å arbeide når de ble mødre. Amerco, bedriften i hennes case, hadde introdusert en rekke familievennlige ordninger som jobbdeling, fleksibilitet, deltid og familiebarnehager, for å gjøre det lettere å kombinere familieliv og arbeid. Dog var det få av arbeidstakerne som benyttet seg av dem. En tolkning av dette kan være at betydningen hjemmet og arbeidsplassen en gang hadde har byttet plass. Mens arbeidsplassen blir sett på som trygt og velorganisert og en plass man har mulighet til å realisere seg selv, blir hjemmet assosieres med stress og mas fra barn og ektefelle og tidkrevende husarbeid (Hochschild 1997). Brandth og Kvande (2003) påpeker at mens forhandlinger om tid i amerikansk sammenheng foregår mellom *mor, far og bedrift*, er i tillegg *staten* inne som forhandlingsaktør i norsk kontekst. Dette

gjelder blant annet fastsetting av permisjonsordninger som en rettighet arbeidstakere opptjener gjennom innsats på arbeidsmarkedet.

### 2.3 Familiepolitikk og velferdsstaten

Foreldrepermisjon og fedrekvote, engangsstønad, barnehageutbygging og kontantstøtte, er sentrale politiske ordninger rettet mot barnefamilien. De ulike reformene og ordningene danner grunnlaget for den norske familiepolitikken, og støtter opp under ulike måter å utøve familie på. Jeg skal først presentere en generell oversikt over de ulike ordningene og deretter vise hvordan ordningene støtter opp under ulike familiemodeller.

#### *Offentlig støtte til barnefamilier*

##### *Foreldrepenger og fedrekvote*

Foreldrepermisjon ses gjerne på som det største og viktigste tiltaket innen familiepolitikk (Vollset 2011, s. 10). Arbeidsmiljøloven fra 1. februar 1977 sikret arbeidstakere ett års permisjon i forbindelse med fødsel, og omfattet både menn og kvinner. I 1978 ble barselperioden med økonomisk kompensasjon utvidet fra 12 til 18 uker. Far fikk i tillegg rett på inntil to uker permisjon i forbindelse med fødsel. Denne retten er lagt til tariffavtalen, og gir ikke rett på fødselspenger, men blir i mange tilfeller betalt av arbeidsgiver (Brandth og Kvande 1989 i Brandth og Kvande 2003. Offentlige bedrifter, og større private foretak gir full dekning for perioden (Brandth og Kvande 2003, s. 65). Permisjonen til far skulle sikre at han var til stede under fødsel og i etableringsfasen, slik at mor fikk støtte og hjelp i barseltiden. Retten til fødselspermisjon avhenger av mors yrkesaktivitet i perioden før fødsel. Hun må ha jobbet i minst seks av de ti siste månedene før termin (NAV 2013). Dersom mor ikke har opparbeidet seg rett til permisjon vil hun få utbetalt engangsstønad i forbindelse med fødsel (Ellingsæter 2012a, s. 105). Videre har man siden 1989 kunnet velge å gå ut i permisjon i et gitt antall uker med full lønn, eller motta 80 % lønn mot at permisjonslengden blir utvidet (Vollset 2011, s. 45).

*Tabell 2.1 - Oversikt over foreldres permisjonsrettigheter fra 1978 til 2011. Lengde i uker*

År	Antall uker	Mors del, antall uker. Barselpermisjon og svangerskapspermisjon	Felles del (100% / 80% utbetaling)	Fars del (fedrekvote)	Omsorgspermisjon for far ved fødsel (pappapermisjon)
1978	18	6	12		2
1987	20	6	14		2
1988	22	6	16		2

1989	24 / 30	6	18 / 24		2
1990	28 / 35	6	22 / 29		2
1991	32 / 40	6 ( + 2 uker før termin)	24 / 32		2
1992	35 / 44,4	6 ( + 2 uker før termin)	27 / 36,5		2
1993	42 / 52	6 ( + 3 uker før termin)	29 / 39	4	2
2005	43 / 53	6 ( + 3 uker før termin)	29 / 39	5	2
2006	44 / 54	6 ( + 3 uker før termin)	29 / 39	6	2
2009	46 / 56	6 ( + 3 uker før termin)	27 / 37	10	2
2011	47 / 57	6 ( + 3 uker før termin)	26 / 36	12	2

Etter endt permisjon har man også rett på å gå tilbake i jobben man forlot i forbindelse med foreldrepermisjon. I tillegg har man krav på tilrettelegging av deltidsarbeid (Vollset 2011, s. 45). De første ukene før og etter fødsel er forbeholdt mor, og i 1993 fikk far en egen kvote. Til tross for at permisjonen har vært felles for mødre og fedre siden 1978, har få praktisert deling av permisjonen. Den dominerende forestillingen om permisjonen og permisjonsbruk tilsier at dette er en rett som tilhører mor (Brandt og Kvande 2005b s. 55). I 1992, året før innføringen av en egen kvote til far, var det bare 2,3 prosent av fedre som benyttet seg av permisjon, mot 85 prosent i 2000 (Brandth og Kvande 2003, s. 69). I mannsrolleutvalgets sluttrapport (NOU 1991, s. 3) fokuserte særlig på menn og omsorg. Utvalget foreslo en egen kvote for far som skulle sikre far rett på foreldrepermisjon. Målsetningen med fedrekvoten var at den skulle styrke båndet mellom barnet og far. En annen målsetting var å øke likestilling mellom mor og far i foreldreskapet og i arbeidslivet (Brandth og Kvande 2003, s. 16). Lengden på kvoten forbeholdt far var på 4 uker da den ble innført og den delbare permisjonen ble på samme tidspunkt utvidet med to uker, mens mors svangerskapspermisjon ble utvidet til tre uker (Brandth og Kvande 2013b, s. 14-6). Opptaket av fedrekvoten tyder på at den har vært og er en suksess (Brandth og Kvande 2003, s. 71). Dette kommer av at den er øremerket og har begrenset valgfrihet ved at den ikke kunne overføres til mor (Brandth og Kvande 2005b, s. 59). Fedre slipper dessuten å forhandle om permisjonsuttak med arbeidsgiver eller mor, da den er en individuell, kjønns spesifikk rettighet. Frem til 1.1. 2005 var utbetalingsgrunnlaget av foreldrepenger til fedre som benyttet seg av fedrekvoten bestemt av mors arbeidsaktivitet etter fødsel. Dersom mor for eksempel arbeidet 50 prosent, fikk far halv utbetaling for de fire ukene han var hjemme – eventuelt full utbetaling for to uker (Fougner 2009, s. 61). Fra og med 1.7. 2000 fikk fedre selvstendig opptjeningsrett for foreldrepenger. Før dette var



utbetalingsgrunnlaget av foreldrepenger for mor og far knyttet opp mot mors inntekt.

### *Engangsstønad*

Foreldre som ikke har opparbeidet seg rett på foreldrepenger mottar engangsstønad i forbindelse med fødsel. Mens foreldrepenger utbetales som en kompensasjon på tapt inntekt i tiden man er ute med permisjon, har foreldre som mottar engangsstønad ingen tapt inntekt som trengs å erstattes. Rett på engangsstønad baserer seg på en tanke om at “alle skal ha nok ressurser til å ha akseptable levekår” (Grambo og Nicolaisen 2015, s. 136). Dette er en stønad som ikke bygger på arbeidslinja, men en rettighet man får i kraft av medborgerskap (Lappegård 2010). Størrelsen på stønaden er lik for alle. Andelen som mottar engangsstønad er redusert i perioden 1990 til 2011, og det er en overvekt av kvinner med innvandrerbakgrunn som mottar stønaden (Grambo og Nicolaisen 2015, s. 138).

### *Barnehagetilbud*

Tilbud om barnehageplass gjør det mulig for kvinner og menn å gå inn i arbeidsstyrken. Ved barnehageloven av 1975 var kommunene pålagt bygge ut barnehagetilbudet, og statlige overføringer økte (Skrede 2004, s. 165). Man skulle med andre ord mene at velferdsstaten tilrettela for å kombinere omsorgsansvar og betalt arbeid. I følge Skrede var de fleste nye barnehageplasser deltidsplasser, noe som gjorde det vanskelig å gå ut i yrkesaktivitet. Skrede (2004) påpeker at ekspansjonen av kvinner som gikk ut i arbeidslivet på 1970-tallet kom på tross av utbyggingen av familiepolitiske ordninger, og ikke på grunn av dem (Skrede 2004, s. 165). Likevel er rett på barnehageplass en politikk som gjør det lettere for mødre å være yrkesaktiv. Barnehageforliket fra 2003 førte til en sterk utvidelse av barnehagesektoren hvor kommunene ble pålagt å bidra til utbygging. Samtidig ble det innført en makspris på barnehageplass (NOU 2017, s. 170). Dette skulle sikre at kommunens innbyggere hadde tilgang til rimelige barnehageplass for sine barn.

Tabell 2.2 - Oversikt over barnehagedekningen 1990-2011<sup>1</sup>

Barnehagedekning 1990-2011. Blant alle barn under skolepliktig alder, i aldersgruppen 1-2 år og i aldersgruppen 3-5. Prosent			
Årstall	Alle barn under skolepliktig alder	1-2 år	3-6 år (3-5 år fra 1997)
1990	35,9	15,4	57,9
1995	44,3	31,3	61,7
1997	50,7	40,0	74,4
1998	51,6	38,8	75,9
2000	52,2	37,1	78,1
2002	56,8	40,9	84,0
2004	60,5	47,5	87,2
2005	64,1	53,9	90,6
2006	67,5	61,8	92,8
2007	70,9	69,3	77,1
2008	73,1	77,1	95,5
2009	74,1	77,1	96,2
2010	75,0	78,8	96,5
2011	75,8	79,5	96,5

### Kontantstøtte

Kontantstøtte er en kontant overføring gitt til familier med barn mellom 1-2 år som ikke benytter seg av statlig subsidierte barnehageplass på fulltid. Reformen ble innført under Bondevik-regjeringen i 1997, og trådte i kraft i august 1998. Da den ble innført omfattet den barn mellom 1 og 2 år, men ble i januar 1999 utvidet til å også gjelde 2-3 åringer. I 2013 kuttet

<sup>1</sup> Tabellen er hentet fra Gullbrandsen (2007) og SSB 2017c, tabell: 04903).

man tilbudet om kontantstøtte for 2-åringer (Vollset 2011, s. 245). Utbetalingsgrunnlaget tilsvarte det statlige driftstilskuddet til barnehager og var ved innføringen 3000 kroner. Dersom man ikke hadde barnehageplass fikk man utbetalt full sats, mens dem med oppholdstid under 33 timer per uke hadde rett på gradert utbetaling etter prosentsats på 20, 40, 60 eller 80 prosent. Formålet med reformen var tredelt; for det første skulle den bidra til at familier selv får mer tid til å ta seg av omsorgen for egne barn. I tillegg skulle reformen gi familier reell valgfrihet når det gjaldt tilsynsordning for egne barn. Dessuten skulle reformen være en økonomisk kompensasjon til de familiene som ikke benytter seg av statlig finansierte omsorgstilbud for barn (Vollset 2011, s. 245). Innføringen av reformen skapte stor politisk debatt (Ellingsæter 2003). På motstandersiden sto Arbeiderpartiet og Sosialistisk Venstreparti som mente reformen ville svekke yrkesaktiviteten blant mødre og at etterspørselen av barnehageplass dermed ville reduseres (Ellingsæter 2016, s. 241). I tillegg ville den reelle valgfriheten reformen reklamerte med være kvinners valg til å velge å arbeide eller være hjemme med barn. Dermed ble den en “belønning” til dem som ikke valgte barnehageplass. Andelen som mottar kontantstøtte har sunket i perioden (Bakken 2009, Hirsch 2010). I 1999 mottok 78 prosent av foreldre til 1-åringer kontantstøtte, mot 30 prosent i 2009. For 2-åringer sank andelen mottakere fra 69 prosent til 24 prosent i samme periode. En overvekt av mottakerne av kontantstøtten har innvandrerbakgrunn (Hirsch 2010). Tabell 2.3 viser en oversikt over antall mottakere av kontantstøtten i perioden 1999 til 2010.

*Tabell 2.3 - Antall mottakere av kontantstøtte per år.*

<b>Årstall</b>	<b>Antall mottakere</b>	<b>Årstall fortsetter</b>	<b>Antall mottakere fortsetter</b>
1999	86 224	2005	64 278
2000	84 946	2006	53 497
2001	84 169	2007	45 528
2002	80 084	2008	38 753
2003	74 873	2009	34 781
2004	69 575	2010	32 108

*(Kilde: NAV 2013)*

### ***Velferdsstatens rolle***

Ellingsæter og Leira (2006) peker på at politiseringen av foreldreskapet på 1970-tallet var sterkt påvirket av universalisme og likhet (Ellingsæter og Leira 2006, s. 6). Dette er kjerneverdier i den “sosialdemokratiske velferdsstaten”. Esping-Andersen (1990) skiller mellom det liberale, det konservative og det sosialdemokratiske velferdsregimet. Den norske velferdsstaten

plasseres under det sosialdemokratiske regimet. Tre dimensjoner ligger til grunn for typologiseringen; dekommodifikasjon, grad av sosial stratifikasjon og forholdet mellom stat-marked-familie relasjon (Esping-Andersen 1990, s. 37). *Dekommodifikasjon* viser til arbeidernes mulighet til å opprettholde et livsgrunnlag uavhengig av arbeidsmarkedet om det er nødvendig grunnet for eksempel sykdom, alderdom, omsorgsansvar (Esping-Andersen 1990, s. 38). Den sosialdemokratiske velferdsstaten karakteriseres av høy grad av dekommodifikasjon. Sosial stratifikasjon kan forstås som velferdsstatens inngrep for å minske sosiale og økonomiske forskjeller. Den siste dimensjonen tar for seg forholdet mellom stat, marked og familie. Her klynger også landene seg sammen etter regimene; i den liberale velferdsstaten er det *markedet* som har ansvar for utdeling av sosiale rettigheter og tjenester. Staten griper bare inn for dem som ikke klarer å støtte seg til markedet. I den sosialdemokratiske velferdsstaten er det *staten* som har ansvaret for sosiale tjenester. Dette gjøres gjennom generøse, universelle rettigheter. I den konservative velferdsstaten er det *familien* som har hovedansvar for omsorg, og staten griper bare inn når familien ikke klarer oppgavene.

Den nordiske sosialdemokratiske modellen preges av universalisme og likhet (Esping-Andersen 1990, s. 25). At rettigheter og goder er universelle, betyr at alle borgere har rett og krav på dem uavhengig av status eller markedssituasjon. I følge Esping-Andersen vil dette være med å skape solidaritet på tvers av klasse. Et slikt universelt rettighetssystem er avhengig av høy deltakelse på arbeidsmarkedet, for godene finansieres (blant annet) gjennom skatteinnbetaling. Når alle drar nytte av godene, vil man også føle seg pliktig å bidra (Esping-Andersen 1990, s. 28). I motsetning til behovsprøvde rettigheter som er utbredt i liberale velferdsstater, bærer ikke universelle rettigheter og goder med seg stigma. I følge Sainsbury (1996) er det redistribuerende systemet man finner i den skandinaviske velferdsstaten med på å fremheve målet om egalitet (Sainsbury 1996).

Videre skiller Esping-Andersen (1990, 1999) mellom familiserende og defamiliserende velferdsstater. Mens et familiserende velferdsregime tillegger familien eller husholdet ansvaret for velferdsproduksjon, bidrar “defamiliserende politikk til å minske individets avhengighet til familien (...)” (Ellingsæter og Leira 2004, s. 13, Esping-Andersen 1999, s. 45). De konservative velferdsstatene karakteriseres som familiserende, og sosiale problemer skal løses der de finnes, med hjelp av de nærmeste – som ofte er familie eller slekt. Bare når de de nære ressursene er oppbrukt eller ikke strekker til, vil staten gripe inn (Ellingsæter og Leira 2004, s. 78). Omsorgs- og velferdsoppgavene i de liberale og sosialdemokratiske regimene er i større grad defamilisert,

men på ulikt vis. Mens defamilisering i liberale velferdsstater er overlatt til markedet, er defamiliseringsoppgaver (som barnehage) i sosialdemokratiske velferdsstater et ansvar offentlige myndigheter har.

Siden fars foreldrepengeutbetaling før 2000 var knyttet til mors stillingsandel, var det få økonomiske insentiver for at far skulle benytte seg av den delbare permisjonen i par hvor far tjener mer enn mor (Skrede 2004, s. 167). Skrede mener at dette er et hinder for familiepolitikken som tilsynelatende er kjønnsnøytralt utformet. Dette er med på å forsterke fars rolle som økonomisk forsørger og mor som omsorgsutøver. De ulike familiepolitiske reformene og ordningene utgjør den “familiepolitiske pakken”. Sammenlignet med andre nordiske land, skiller norsk familiepolitikk seg ut ved at den er tvetydig og dualistisk ved at den inneholder elementer som støtter ulike familiemodeller (Ellingsæter 1998, Ellingsæter og Leira 2004, 2006, Sümer 2009). Rett til barnehageplass gjør det lettere for mødre å returnere til arbeidslivet, og støtter toforsørgermodellen. Rett til foreldrepermisjon og fedrekvote støtter “de familiene der både mor og far tar del i omsorg og forsørgelse” (Ellingsæter og Leira 2004, s. 9, Brandth mfl. 2005). Kontantstøttereformen kan tolkes som å støtte en mannlig forsørgermodell, fordi den er avhengig av at én av foreldrene har omsorg for barnet.<sup>2</sup> Dette kommer av at politikken som føres har blitt til under skiftende politiske allianser (Berven og Ravneberg 2012, s. 14). Videre oppfattes den norske familiepolitikken som tvetydig. For det første bygger deler av familiepolitikken på arbeidslinja. Rett til foreldrepenger opparbeides gjennom arbeid, og satsing på utbygging av barnehageplasser frigjør foreldre fra omsorgsansvar og muliggjør tilbakekomst til arbeidslivet. Kontantstøttereformen bygger ikke på arbeidslinja, og gjør det mulig for foreldre å tilbringe tid utenfor arbeidsmarkedet med økonomisk kompensasjon.

---

<sup>2</sup> Kontantstøtten utbetales til barn som ikke benytter seg av statlig finansierte barnehageplasser. Familien kan selv bestemme tilsynsordning for barnet, og kan for eksempel benytte seg av dagmamma, au pair eller besteforeldre. Det er teorien derfor mulig å kombinere kontantstøtte og fullt arbeid for begge foreldre.

## 3 Tidligere forskning

### 3.1 Innledning

Min problemstilling utforsker mødre og fedres lønnsvekst i småbarnsfasen. Det er derfor en oppgave som er interessert i hva som skjer med menn og kvinners *inntekt* når de får barn. Inntektsvariasjon mellom menn og kvinner i småbarnsfasen kan være et resultat av ulik deltakelse på arbeidsmarkedet. Forskning om *arbeidstid* blant småbarnsforeldre er derfor også sentralt for min problemstilling. Jeg skal først presentere studier av foreldres arbeidstid i småbarnsfasen. Videre presenteres forskning på ulike familiepolitiske ordninger og deres effekt på mødre og fedres lønn og arbeidstid. Til slutt følger studier av betydningen av barn på menn og kvinners lønnsinntekt.

### 3.2 Arbeidstid i småbarnsfasen

Kitterød og Kjeldstad (2002) ser på endringer i mødre og fedres arbeidstid på 1990-tallet. Det er en utbredt oppfatning at familien opplever økt tidspress i dagens samfunn, noe som gjerne skyldes at en større andel kvinner er yrkesaktive nå enn tidligere. Kitterød og Kjeldstad (2002) finner at mødre med barn mellom 0-15 år har økt sin sysselsetting de siste i perioden 1990 til 2000, men at bare litt flere faktisk er i jobb. Dette skyldes i stor grad midlertidig fravær blant mødre. Blant sysselsatte mødre med små barn er nesten halvparten borte fra jobb. Kitterød og Kjeldstad (2002) konkluderer med at tidsklemmen ikke har blitt strammere i løpet av 1990-tallet, da midlertidig fravær fremdeles er høyt.

Kitterød (2005) baserer seg på Barnetilsynsundersøkelsen 2002 når hun studerer arbeidstid blant småbarnsforeldre med barn i alderen 0-6. Her benyttes par som enhet, noe som kan gi bedre forståelse av hvor mye tid barnefamilier benytter i yrkesarbeid. Kitterød (2005) finner ingen økning av andelen hvor mor jobber er enn far. Hovedtendensen hun finner blant par, er at mors arbeidsaktivitet varierer med fars, men at fars arbeidsaktivitet er uavhengig mors. Det er kun når mor jobber mye, at far også jobber mye. Videre sammenlignes funn fra Barnetilsynsundersøkelsen 2002 med funn fra SSBs Levekårsundersøkelse fra 1980. I perioden har man sett en betydelig økning i antall timer familien bruker på yrkesaktivitet, noe som i hovedsak skyldes at mødre i større grad enn før er i arbeid – det er mer vanlig at foreldrepar har to jobber i dag enn på 1980-tallet. Fra 1980-tallet frem til 2002 har mødres andel i yrkesarbeid økt til å stå for mellom en tredel og halvparten av parets samlede yrkesarbeid (Kitterød 2005,

17). I en senere studie ser Rønsen og Kitterød (2012) på tilbakevendingen til arbeid blant mødre i Norge på 2000-tallet. Studien viste at kvinner mot slutten av 2000-tallet returnerte kjappere tilbake til arbeidslivet enn hva man gjorde på begynnelsen på 2000-tallet (Rønsen og Kitterød 2012).

### **3.3 Familiepolitiske ordningers effekt på menn og kvinners lønn**

#### *Kontantstøtten*

Schøne (2004) gjennomførte den første effektstudien av kontantstøttens virkning på mødres arbeidsdeltakelse (Østbakken 2016, s. 50). Han benytter en forskjeller-i-forskjeller-i-forskjeller-metode på norsk registerdata over kvinner mellom 20-45 år som fikk barn i 1992, 1995 og 1998. Her sammenlignes endring i yrkesdeltakelsen blant mødre med barn på to år født i 1998 fra 1997 til 2000 med yrkesdeltakelsen blant mødre med barn på to år født i 1995 i perioden 1994-1997. For å kontrollere for makroøkonomiske sjokk som kan påvirke sysselsettingsmuligheter for mødrene, utføres samme analyse for mødre med barn på fem år i periodene 1994-1997 og 1997-2000 (født i 1992 og 1995). Dette er for å kontrollere for andre ytre faktorer som kan påvirke sysselsettingen som ikke er korrelert med kontantstøttereformen. Tiltaksgruppen består av mødre med barn på 2 år på undersøkelsesperiodene 2000 og 1997. Kontrollgruppen består av mødre med større barn (5 år) i samme periode (2000 og 1997). Resultatene viser at innføringen av kontantstøttereformen bidro med en reduksjon i mødres sysselsettingsrate med omtrent 4 prosent, kontrollert for makroøkonomisk sjokk i arbeidsmarkedet. Hadde man ikke kontrollert for dette, ville man konkludert med at reformen hadde hatt større virkning enn det den egentlig hadde (Schøne 2004, s. 715)

Hardoy og Schøne (2010) utfører en liknende studie på effekten av kontantstøtten hadde for etnisk norske mødre og ikke-vestlige innvandrere (mødre fra Tyrkia, Asia, Afrika og Sør- og Mellom-Amerika). For ikke-vestlige innvandremødre førte innføringen av kontantstøtten til en reduksjon i arbeidsmarkedsdeltakelse med 12 prosent, og 4 prosent for norske mødre. Kontantstøttereformen hadde altså en negativ effekt på mødres yrkesaktivitet, og den var større for ikke-vestlige mødre sammenlignet med etnisk norske mødre i samme periode. Dahl (2014) finner også at sannsynligheten for å være i jobb blant ikke-vestlige innvandrere er noe mindre sammenlignet med andre mødre.

I denne undersøkelsen studerer Dahl (2014) effekten av endringen gjort i kontantstøttesatsen i 2012. På dette tidspunktet ble støtten for 2-3 åringene kuttet, samt at støtten for barn på 13-18

måneder økte. Støtten til barna mellom 19-23 måneder ble holdt konstant. Det ble også gjort endringer i satsene man kunne få, avhengig av hvor stor plass barnet hadde i barnehagen. Mens det før var tilbud om fem ulike satser, ble tilbudet kuttet til to satser; dersom barnet hadde 20 timer oppholdstid eller mindre i barnehagen, fikk man nå halv sats av opprinnelig kontantstøtteutbetaling. Han finner at bruk av kontantstøtte reduserer sannsynligheten til å være sysselsatt med 12 prosentpoeng. For de yngste barna ser man en økt sannsynlighet med å være i arbeid på et til to prosentpoeng. Dette var et noe uventet resultat da man tenkte at kostnadene med å være hjemme med barnet ville bli mindre når støtten økte. Han tilskriver denne økningen endring i arbeidsmarkedet siden man også finner liknende sysselsettingsmønstre for foreldre som ikke har barn i kontantstøttealder (Dahl 2014, s. 30). Videre finner han at fødselsmåned for barnet påvirker sannsynligheten for å være i arbeid. Dette mener Dahl (2014) kan ha sammenheng med barnehageopptaket foregår kun en gang i året. Også inntektsnivået påvirker sannsynligheten for å være i arbeid (ibid. s. 35). Dem med høyere inntekt har større sannsynlighet for å være i arbeid enn dem med lav inntekt. Dette kommer muligens av at den relative kostnaden med å være hjemme med barn er lavere for dem med lavere inntekt enn dem med høy inntekt.

Til nå har jeg presentert studier som ser på den *kortsiktige effekten* innføring og endring i kontantstøtten har på mødres arbeidsdeltakelse. Drange og Rege (2013) studerer *langsiktige effekter* kontantstøtten har hatt på lønn og sysselsetting. De bruker en forskjell-i-forskjeller-modell på registerdata på individnivå. Tiltaksgruppen består av barn født i 1998, og er observert på tidspunktene når de er to, tre, fire, fem og seks år. Kontrollgruppen består av barn født i 1995 som observeres når de er fem, seks, syv, åtte og ni år. De finner at reformen reduserer mødres fulltidsarbeid med fire prosentpoeng når barnet er to år (ibid. s. 126). Når barnet er fire år og utenfor kontantstøttealder er arbeidstilbudet blant mødre redusert med omtrent 2 prosentpoeng, og når barnet er seks og syv år er effekten mindre og ikke lenger signifikant (ibid., s. 132). De langsiktige effektene av kontantstøtten er ulike for mødre med ulike utdanningsbakgrunn. For mødre med høyere utdanning forsvinner den negative effekten når barnet er tre år (ibid., s. 126).

#### *Fedrekvoten og deling av foreldrepermisjon*

Flere forskere peker på at den sjenerøse norske foreldrepengeordningen kan ha en "boomerang-effekt" på kvinners posisjon i arbeidsmarkedet (Hardoy og Schøne 2008, Datta Gupta mfl. 2006, 2008, Hakim 2008, Mandel og Seyonov 2005, 2006). Datta Gupta mfl. (2006, 2008) hevder at lange foreldrepermisjoner med høy økonomisk kompensasjon fører til mange og



lange fravær fra arbeidsmarkedet (Datta Gupta mfl. 2006, s. 3). Fordi det i hovedsak er kvinner som tar ut lange avbrekk fra arbeidslivet i forbindelse med permisjonsuttak, har dette negative konsekvenser for kvinners senere lønnsutvikling. Forskere mener dette er en av grunnene til at lønnsgapet mellom menn og kvinner ikke lukkes og et sterkt kjønnsdelt arbeidsmarked hvor kvinners arbeider deltid og i liten grad besitter lederstillinger i næringslivet (Datta Gupta mfl. 2006, 2008, Hakim 2008, Mandel og Seyonov 2005, 2006). Videre har innføringen av fedrekvoten virket som en “mild tvang” ved at den har ledet fedre tilbake til hjemmet for å delta i omsorgsarbeid for barna i en periode barna fremdeles er små. I det følgende presenteres tidligere forskning på fedrekvotens effekt på menn og kvinners lønnsutvikling.

Muligheten for mødre og fedre for å dele på fødselspermisjonen har vært tilstede siden 1978, men permisjonsuttaket blant fedre var svært beskjedent før innføringen av fedrekvoten (Brandth og Kvande 2003). Fremdeles er det slik at det er mødre som hovedsakelig tar ut den delbare permisjonen, mens fedre kun tar ut fedrekvoten (Bringedal og Lappegård 2012b, Fougner 2012, Lappegård 2012, Naz 2010). Fedres uttak av permisjon har økt i takt med utvidelse av fedrekvoten (Fougner 2012, Lappegård og Bringedal 2013), og sannsynligheten for at fedre benytter seg av fedrekvoten øker når mor har høy inntekt og utdanning (Bringedal og Lappegård 2012b, Lappegård 2012, Naz 2010). Brandth og Kvande (2005a) ser på bruk av fedrekvoten blant menn i to ulike arbeidstidskulturer. I motsetning til hva de forventet, finner de at opptaket av fedrekvoten er lik i de to ulike kontekstene. Dette kan tolkes som en endring i forventningene om fordeling av omsorgsansvar. Når fedre tar del i omsorgsansvaret, får mødre mulighet til å vende tilbake i yrkesaktivitet.

Oppslutningen til fedrekvoten er også sterk i arbeidslivet, både på arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden (Halrynjo og Teigen 2016 i Halrynjo og Kitterød 2016, s. 78). De finner at hovedorganisasjoner i privat sektor er særlig opptatt av at fedrekvoten kan brukes som virkemiddel for å øke mødres innsats i arbeidslivet, og på den måten være bedre utnyttelse av humankapitalen. Likevel er det foreldrene som arbeider i offentlig sektor som er mest positive til fedrekvoten (Bringedal og Lappegård 2012a).

Når det gjelder fedrekvotens effekt på mødre og fedres arbeidstid og inntekt finner flere studier at fedrekvoten vært med på å endre spesialiseringsmønsteret i familien (Cools og Strøm 2014, Rege og Solli 2013). Kotsadam mfl. (2011) finner at fedrekvoten har hatt en positiv effekt på mødres lønn. Her sammenlignes årsinntekter for mødre som fikk sitt siste barn rett før innføringen av fedrekvoten i 1993 med mødre som sitt siste barn rett etter innføringen. I

perioden 1995 til 2005 finner de at mødrene som ikke var omfattet av reformen hadde høyere årsinntekt enn mødrene fikk barn rett etter at fedrekvoten trådte i kraft (Kotsadam mfl. 2011). Rege og Solli (2013) inkluderer fedre som får barn før (1987-1992), under (1993-1994) og etter (1995-2000) innføringen av fedrekvoten når de undersøker effekten av reformen på fedres inntekt frem til barnet er fem år. De finner ingen signifikant effekt på fedres inntekt blant dem som fikk barn under innfasingen (1993 og 1994), men for fedre som fikk barn etter innfasingen fant man en liten negativ effekt.

Cools og Strøm (2014) finner også at fedrenes inntekt påvirkes i negativt etter innføringen av fedrekvoten. De anvender SSBs Lønnsstatistikk i perioden 1997-2007 og sammenligner lønnsutvikling til menn og kvinner med og uten barn. For kvinner med videregående utdanning som høyeste utdanningsnivå reduseres lønnsinntektene 1.2 prosent for når de blir mødre for første gang. Lønnsreduksjonen for kvinner med mer enn fire års høyere utdanning er 4.9 prosent (ibid., s. 394). Resultatet for menn viser at effekten av å få barn er ulik for ulike utdanningsnivå. For menn med lavere utdanning finner de en positiv effekt av å ha barn på lønn, mens resultatene for menn med høy utdanning er enten negativ eller ikke signifikant forskjellig fra null i perioden. I tillegg er det menn som arbeider fulltid og i privat sektor som har størst "lønsstraff" når de blir fedre. Fedrenes lønsstraff forklares i stor grad igjennom lengden på permisjonsuttak.

### *Barnehage*

Bakken og Myklebø (2010) finner at fra 2000-tallet frem til 2010 har andelen yrkesaktive mødre, og andelen barn i barnehage steget. Barnehageetterspørselen har med andre ord ikke stagner etter innføringen av kontantstøtte. Knudsens (2001) studie av kontantstøttereformens effekter på yrkesaktivitet blant finske og norske mødre viste det samme som Bakken og Myklebø (2010) når det gjelder norske mødres yrkesdeltakelse. Mens finske mødre i stor grad benyttet seg av kontantstøtten, gjorde ikke norske mødre det i samme grad. Hun peker på ulikheter i arbeidsmarkedet på innføringstidspunktet. Mens det var større arbeidsledighet i Finland på midten av 1980-tallet da den ble iverksatt, var norske forhold preget av lav arbeidsledighet. Dette medførte at norske mødre kun gjorde mindre justeringer i arbeidstiden sin, men ble ikke hjemme med små barn i samme grad som finske mødre (Knudsen 2001). I tillegg til å ha en kjønn dimensjon, vil kontantstøttereformen også ha en etnisk og sosioøkonomisk dimensjon (Bakken og Myklebø 2010).

Rønsen og Sundström (2002) finner at tilgang på barnehageplass har positiv effekt på

førstegangsfødende mødres yrkesaktivitet. En årsak de peker på som kan forklare fraværet av den positive effekten for barn nummer to på yrkesaktivitet er høy plasspris. Hardoy og Schønes studie (2011 i Rønsen og Kitterød 2012) viser at tilgang på billigere barnehageplasser kan bidra til høyere yrkesaktivitet blant mødre. Et annet poeng som trekkes frem av Rønsen og Kitterød (2012, s. 8) er at universell adgang til barnehage har ikke bare et utjevneende potensial for likestilling mellom kjønn, men og mellom ulike sosiale og etniske grupper.

Hardoy og Schøne (2013) undersøker om innføring av subsidierte barnehageplasser ved Barnehageforliket fra 2003 hadde en effekt på mødres arbeidstilbud. I analysen inkluderes kvinner i alderen 20 til 45 som fikk sitt yngste barn i 1995, 1999, 2001 og 2005. De finner at innføringen hadde størst effekt blant mødre som tidligere ikke hadde hatt sterk tilknytning til arbeidslivet. Som følge av dette vil dette bidra med å øke lønnsforskjellene mellom menn og kvinner siden kvinner med lavere tilknytning til arbeidslivet gjerne vil ha lavere timelønn og dermed bidra til å dra ned gjennomsnittsinntekten for kvinner.

### **3.4 Studier av lønnsgapet mellom menn og kvinner**

Flere norske og internasjonale studier finner at kvinner med barn taper lønnsmessig sammenlignet med kvinner uten barn (Hardoy og Schøne 2008, Petersen mfl. 2010, Cools og Strøm 2014, Waldfogel 1997, Budig og England 2001, Anderson mfl. 2002, Simonsen og Skipper 2012). Dette er hva Østbakken (2014) kaller “mødrefratrekk”. Mens flere internasjonale studier finner en positiv sammenheng mellom barn og lønn for fedre sammenlignet med menn uten barn, gir norske studier om “fedrepremie” ulike resultater (Hardoy og Schøne 2008, Petersen mfl. 2010).

Hardoy og Schøne (2008) benytter SSBs lønnsstatistikk fra 2003 og tar utgangspunkt i den gjennomsnittlige timelønnsforskjellen mellom menn og kvinner for å finne ut hvor mye at lønnsforskjellen som skyldes barn. Utvalget består av menn og kvinner i heltidsstillinger (ibid. s. 16). De finner at kvinner med barn taper lønnsmessig sammenlignet med kvinner uten barn, og at forskjellen blir større når antall barn øker (Hardoy og Schøne 2008, s. 20). Kvinner med ett, to og tre barn sjener 1,5 prosent, 3 prosent og 5,5 prosent mindre sammenlignet med kvinner uten barn (Hardoy og Schøne 2008, s. 20). Videre finner de at lønnsgapet mellom kvinner med og uten barn reduseres når småbarnsfasen er over. For menn er sammenhengen mellom lønn og antall barn positiv. Menn med flere barn tjener mer enn menn uten barn, lønnspremien øker med antall barn. Hardoy og Schøne (2008) mener økningen i lønnsgapet mellom menn og

kvinner med barn kan forklares gjennom spesialisering og arbeidsdeling når menn og kvinner blir foreldre. Spesialiseringsteorien baserer seg på at kvinner og menn spesialiserer seg innenfor hvert sitt arbeidsområde når de stifter familie og får barn - menn spesialiserer seg mot arbeidslivet, mens kvinner spesialiserer seg i husholdningen (Becker 1991, s. 41). Når kvinnen spesialiserer seg i husholdningen, vil arbeidstilknytningen hennes bli svakere, relevant human kapital vil glemmes, og dermed vil karrieremulighetene hennes bli dårligere. Siden kvinnen tar seg av omsorgsutøvelse og husarbeid, kan mannen investere mer tid i arbeidslivet. Dermed har mannen mulighet til å øke sin produktivitet, som igjen vil gi en lønsmessig økning.

Petersen mfl. (2010) benytter registerdata på individnivå om funksjonærer i NHO-bedrifter fra 1979-1996 for å undersøke timelønnsforskjellen mellom menn og kvinner og betydningen barn har for lønnsgapet. De finner at barn har en effekt på timelønnsforskjellene mellom menn og kvinner, men at effekten blir mindre i perioden 1979 til 1996. Timelønnsforskjellen mellom kvinner som arbeider i samme type stilling i samme bedrift er mellom 0,6 og 1,4 prosent i slutten av observasjonsperioden, noe som tyder på at effekten av barn på timelønn ikke er særlig stor (Petersen mfl. 2010 i Østbakken 2014, s. 233).

Østbakken (2014) studerer også timelønnsforskjeller mellom menn og kvinner med og uten barn. Hun bruker data for SSBs lønnsstatistikk i perioden 2002 til 2011. Her finner hun at kvinner med barn tjener mindre enn kvinner uten barn, men at timelønnsforskjellen mellom kvinnene blir mindre i løpet av perioden. For menn finner hun at fedrepremien øker i perioden. Videre viser studien at lønnsforskjellen mellom mødre og fedre reduseres i perioden frem til 2005, men at den ved 2011 er tilbake på samme nivå som ved begynnelsen av undersøkelsesperioden (Østbakken 2014, s. 243). Til tross for litt variasjoner i lønnsforskjeller over tiåret, er konklusjonen at mødre ikke tar igjen fedre lønsmessig i perioden.

### *Betydning av sektor*

Barth mfl. (2013) trekker frem tre viktige faktorer som er avgjørende når det gjelder timelønnsforskjeller mellom menn og kvinner. Den første faktoren er ulike kvalifikasjoner hos menn og kvinner. Den andre faktoren som kan påvirke timelønnsforskjell er om kvinner og menn organiserer tiden i arbeidslivet og tid brukt på familien forskjellig. Til slutt trekker de frem det kjønnsdelte arbeidsmarkedet som en komponent for kjønnsforskjeller i timelønn (Barth mfl. 2013, s. 10). Kvinner er overrepresentert i offentlig sektor i pleie- og omsorgsykker hvor lønnsnivået er relativt lavt og bestemmes gjennom kollektive avtaler på statlig og

kommunalt nivå. Privat sektor er mannsdominert og med gjennomsnittlig høyere lønnsnivå enn privat sektor. Lønnssetting foregår her lokalt eller gjennom individuell forhandling. Dette gjør at lønnsnivået i offentlig sektor er mer sammenpresset inn i privat sektor. At offentlig sektor er kvinnedominert forklares ofte gjennom dens “familievennlige” utforming (Hansen 1995, Schøne 2015). Dette skyldes at offentlig sektor i større grad enn privat sektor legger til rette for å kombinere familie og arbeidsliv gjennom for eksempel deltidsarbeid.

Både Hardoy og Schøne (2008) og Barth mfl. (2013) finner at “lønsstraffen” i offentlig sektor er mindre enn i privat sektor, men at straffen i privat sektor har blitt redusert over tid (Barth mfl. 2013, s. 73). Schøne (2015) benytter seg av tverrsnittsdata fra SSBs Lønnsstatistikk i perioden 2002-2012 samt et paneldatasett med registerdata på individnivå fra NAVs sysselsettingsregister når han undersøker offentlig sektors “tiltrekningskraft”. Han finner at kvinner med barn i større grad enn kvinner uten barn arbeider i offentlig sektor. Sannsynligheten for at en kvinne med barn arbeider i offentlig sektor øker med antall barn (Schøne 2015, s. 372). Seleksjonen inn i offentlig forgår i perioden med barnefødsler og senere småbarnsfase.

### *Betydning av utdanningsbakgrunn*

Et av forskningsspørsmålene i denne oppgaven tar for seg hvordan ulik utdanningsbakgrunn påvirker lønnsinntekt i småbarnsfasen. Kitterød (2005) finner at utdanning har betydning for hvor mye tid småbarnsforeldre bruker i yrkesarbeid. I par hvor mor har lang utdanning er den samlede arbeidstiden for paret lenger enn i par der mor har kortere utdanning (Kitterød 2005, s. 52). I tillegg kan også utdanningsnivå i en viss grad “beskytte” mot bortfall fra arbeidslivet i forbindelse med småbarnsfasen. For eksempel finner Rønsen og Kitterød (2012) at høyere utdanning øker sannsynligheten for at kvinner er tilbake i arbeid etter en gitt tid etter fødsel.

I tillegg er utdanningsnivå avgjørende for når, og hvor mange barn kvinner velger å få. Lappegård mfl. (2013) studerer effekt av utdanning på fertilitet blant menn og kvinner født i 1945-49 og 1960-64. Resultatene viser at menn med høy utdanning har høyere fertilitet enn menn med lav utdanning. I den eldste kohorten er fertilitetsraten 1.91 mot 1.8 i den yngste kohorten for dem med lavest utdanning. Blant dem med høyest utdanning øker fertilitetsraten fra 2.10 til 2.12 fra den eldste kohorten til den yngste kohorten. Det er lavest barnløshet blant dem med høyest utdanning. For kvinner finner Lappegård mfl. (2013) litt andre resultater. For kohorten født mellom 1945-49 er det kvinner med lavest utdanning som har flest barn med

gjennomsnitt på 2.29 barn, mot 1.77 barn blant kvinnene med høyest utdanning. For den yngste kohorten finner de at antall barn blant dem med lavest utdanning er redusert til 2.15 barn mot en økning til 2.01 barn blant dem med høyest utdanning (Lappegård mfl. 2013). Dette tyder på at fertilitetsraten mellom kvinner med høy og lav utdanning nærmer seg over perioden. Dersom utviklingen går i retning av at kvinner med høyere utdanning oftere en før velger å få barn, og får flere barn enn før, vil lønnsforskjellen mellom mødre med høyere og lavere utdanning øke. Dersom kvinnene med høyere utdanning er de “produktive” kvinnene i arbeidsmarkedet, vil man trolig observere at lønnsinntektene til kvinner med høyere utdanning vil nærme seg menns med høyere utdanning.

## 4 Valg av metode og data

### 4.1 Innledning

Formålet med denne oppgaven er å beskrive og forklare utvikling og endring lønnsinntekten blant småbarnsforeldre i perioden 1994-2011. Det empiriske materialet består av tre utvalg som får sitt første barn på tre ulike tidspunkt som følges over åtte år – fra ett år før man får sitt første barn til året barnet fyller seks år. Dette gjør at jeg kan studere lønnsutvikling for menn og kvinner i en periode med økt omsorgsansvar i hjemmet. Er lønnsutviklingen for menn og kvinner lik, eller medfører overgangen til foreldreskapet en økt kjønnsdeling? Videre kan jeg undersøke hvordan lønnsutviklingen endres over perioden. Er der forskjell mellom lønnsutviklingen til menn og kvinner som fikk barn på midten av 1990-tallet og dem som fikk sitt første barn på midten av 2000-tallet? Den kvantitative metoden er fordelaktig når en skal beskrive og identifisere mønstre og utvikling over tid og egner seg derfor til å besvare slike spørsmål. I dette kapittelet vil jeg først begrunne valg av metode og bruk av fast effekt modell. Deretter vil oppgavens empiriske datagrunnlag, utvalgsriterier samt styrker og svakheter ved datamaterialet presenteres. Til slutt følger operasjonalisering av avhengig og uavhengig variabler.

### 4.2 Paneldata

Paneldata er en form for longitudinelle data som består av to dimensjoner; en tverrsnittsdimensjon og en tidsdimensjon – hvor man følger individer<sup>3</sup> ( $i$ ) over flere tidsperioder ( $t$ ) (Wooldridge 2009, s. 443). Det er flere fordeler med å benytte paneldata fremfor tverrsnitt- eller tidsseriedata. I mitt tilfelle kan jeg følge de samme individene over tid, og dermed få en avspeiling om hvordan lønnsutvikling og arbeidsaktivitet endrer seg over en periode med behov for intensivt omsorgsutøvelse. Mens repeterende tverrsnittsanalyser kan gi et bilde av hvordan andeler endres over tid, er paneldata mer egnet til å studere dynamisk tilpasning – er det de samme individene som reduserer arbeidsaktiviteten sin i én periode som reduserer arbeidsaktiviteten sin i en annen periode? I tillegg økes utvalgsstørrelsen i paneldatanalyser – mens tverrsnittsanalyser opererer med  $N$  enheter, og tidsserieanalyser opererer med  $T$  enheter, har man i paneldatanalyser  $N \cdot T$  enheter. Dette gjør at paneldatamodellen er overlegen når det gjelder å kontrollere for relevante forklaringsvariabler. I tillegg kontrollerer paneldata for individuell heterogenitet, noe man ikke har mulighet for i tidsserie- og tverrsnittsanalyser

---

<sup>3</sup> Et individ kan også være familier, firma, land og så videre.

(Baltagi 2001, s. 6-8). Ulemper ved paneldata skyldes ofte forhold i forbindelse med innhenting av data – dette gjelder dekning, frafall og erindringsfeil (Baltagi 2001, s. 6-8)

### 4.3 Fast effekt modellen

“Fast effekt” (FE) og “tilfeldig effekt” (RE) er to estimeringsmodeller som tar høyde for uobservert heterogenitet. At man tar høyde for uobservert heterogenitet betyr at modellen fjerner variasjon i den avhengige variabelen som skyldes faktorer som er konstante over tid (Finseraas og Kotsadam 2013). Paneldatastrukturen gjør det også mulig å estimere effekten av observerte tidsvarierende faktorer samtidig som man kontrollerer for alle (observerte og uobserverte) variabler som er konstant over tid. Valget mellom bruk av FE- og RE-modell bør gjøres på grunnlag av hva man ønsker å undersøke i analysen. I RE-modellen estimeres effekten av tidskonstante variabler, men forutsetter eksogenitet. Dette innebærer at restleddet i modellen ikke kan korrelere med de uavhengige variablene. FE-modellen er egnet dersom man vil undersøke effekter som skjer på grunnlag av individspesifikke endringer. Analyseenheter er individer, og jeg er interessert i endringer i arbeidsaktivitet når individene får barn.

Det er også foretatt en Hausmantest for å undersøke om en FE-modell er å foretrekke fremfor en RE-modell. Testen undersøker om RE-modellen bryter med forutsetningene om korrelasjon mellom uavhengige variabler og uobservert effekter. Signifikant p-verdi mindre enn .05 indikerer at man bør benytte en FE-modell, mens p-verdier større enn .05 tilsier at man bør bruke en RE-modell (Park 2011, s. 17). Hausmantesten er omdiskutert, og valg av modell bør ikke gjøres kun på grunnlag av testen. Hausmantesten ga signifikant p-verdi for 2000-utvalget, men ikke for 1995-utvalget og 2005-utvalget.<sup>4</sup> Likevel vil jeg benytte meg av FE-modellen da jeg er vil undersøke effekter som skjer på grunnlag av individspesifikke endringer.

Fast effekt modellen er gitt ved:<sup>5</sup>

$$y_{it} = \beta_{0w} + \beta_{1w}x_{it} + \alpha_i + \varepsilon_{it} \quad t = 1, 2, \dots, T$$

$$\text{Hvor } \alpha_i = \beta_{2w}z_i + \beta_{3w}z_i^u$$

Den avhengige variabelen  $y_{it}$  uttrykker individenes (i) lønnsinntekter et gitt år (t).  $x$  refererer til de tidsvarierende forklaringsvariablene. I min regresjon har jeg inkludert en dummyvariabel

---

<sup>4</sup> Se appendiks A for utregning

<sup>5</sup> Her tar jeg utgangspunkt i Petersen (2004)



som indikerer om man får flere barn i løpet av observasjonsperioden.  $\beta_{1w}$  viser til effekten av tilhørende variabel.  $\beta_{0w}$  er gjennomsnittsverdien til skjæringspunktet (konstantsleddet). Konstantleddet kan variere på tvers over individ og tidsperiode. Feilleddet  $\alpha_i$  består av effekten ( $\beta_{2w}$ ) av uavhengige tidskonstante ( $z_i$ ) variabler samt effekten ( $\beta_{3w}$ ) av uobserverte, tidskonstante variabler ( $z_i^u$ ).  $w$  er en spesifisering av likningen som viser til at vi benytter innenfor-estimerer (within).

Begrensningene fast effekt modellen har er at man kun kan estimere effekter av variabler som varierer over tid, og variabler som ikke endrer seg i løpet av observasjonsperioden bidrar ikke til modellen (Petersen 2004, s. 339). Estimeringen av variablenes effekter beregnes med utgangspunkt i gjennomsnittsverdien til enheten ved alle observasjonspunkt. Videre trekkes den faktiske verdien for hvert observasjonspunkt fra gjennomsnittet. Kjønn er et eksempel på en tidskonstant variabel hvor menn er kodet med verdi 0 og kvinner kodet med verdi 1. Siden kvinner har verdien 1 på ved hvert observasjonspunkt, vil gjennomsnittsverdien også være 1. Når den faktiske verdien for hvert observasjonspunkt trekkes fra gjennomsnittsverdien, gir dette en effekt lik null (Petersen 2004). Det er derfor ikke hensiktsmessig å estimere effekten av variabler som for eksempel kjønn eller sosial bakgrunn, fordi dette er kjennetegn som ikke endres. Derfor blir det blant annet kjørt separate analyser for menn og kvinner. I tillegg kjøres det separate analyser etter utdanningsbakgrunn og sektortilhørighet for hvert kjønn.

### ***Regresjonsforutsetninger***

Forutsetningen vedrørende *homoskedastisitet* går ut på at variasjonen rundt regresjonslinjen skal være lik for høye og lave verdier (Skog 2013: 246). Ved heteroskedastisitet vil spredningen rundt regresjonslinjen øke eller avta ved ulike verdier av  $x$  og standardfeilen til parameterestimatene og signifikanstesten vil gi feilaktige resultat (Midtbø 2012: 107). For å korrigere for eventuell heteroskedastisitet benyttes robuste standardfeil i regresjonsmodellene. Korrelerte restledd er et sentralt tema paneldata med tidsperspektiv, hvor verdien på ett tidspunkt ofte er lik verdien i nærliggende perioder. Autokorrelasjon (brudd på uavhengighetsforutsetningen) påvirker nødvendigvis ikke parameterestimatet, men størrelsen på standardfeilen kan undervurderes (Skog 2013: 252). Robust-kommandoen håndterer problemer knyttet til autokorrelasjon. Robust-kommandoen baserer seg på “Huber/White/sandwich” estimatorene.<sup>6</sup> De robuste standardfeilene er som regel større enn de

---

<sup>6</sup> Se Wooldridge (2009, s. 265)

vanlige standardfeilene. Dette fører igjen til lavere t-verdier, høyere p-verdier og større konfidensintervaller. Det blir dermed vanskeligere å forkaste  $H_0$  om ingen effekt mellom X og Y, men til gjengjeld kan man være mer sikker på at signifikante verdier faktisk er signifikante.

I analysene undersøkes kjønns- og periodeeffekter. Da modellen som blir brukt ikke tar høyde for tidskonstante kjennetegn, utføres det separate analyser for menn og kvinner. I tillegg vil vi se nærmere på betydningen av sektortilhørighet og utdanning for arbeidsaktivitet i småbarnsfasen. Det utføres derfor separate analyser for privat og offentlig sektor, samt for lavere og høyere utdanning. Alle beregninger er estimert i Stata/IC 14. Modellen er estimert i Stata 14, hvor *xtreg* kommandoen er brukt med *fe* og *robust (vce)*.

## 4.4 Datagrunnlaget og utvalgskriterier

### 4.4.1 Datagrunnlaget

Det empiriske materialet som ligger til grunn for oppgaven er basert på registerdata hentet fra Forløpsdatabasen Trygd (FD-trygd). Databasen består av ulike registre som er koblet sammen ved hjelp av en “nøkkel” (personnummer), og inneholder informasjon på individnivå om forhold vedrørende demografi, trygdeopplysninger, utdanning og sysselsetting med mer. Databasen er oppdatert årlig fra 1992 og dette gjør det mulig å følge individer over tid. Trygdedatabasen tilrettelegges og oppdateres av Statistisk Sentralbyrå (SSB). Norsk Senter for Forskningsdata (NSD) har tilgang til et 20-prosentsutvalg trukket fra forløpsdatabasen, og tilbyr utlevering av anonymisert registerdata på opp til 10 prosent fra 20-prosentsutvalget. Mitt materiale baserer seg på NSDs 20-prosentsutvalg hvor jeg har fått tilgang på 10 prosent av utvalget.<sup>7</sup> Datamaterialet er tilrettelagt som paneldata.

### 4.4.2 Utvalgskriterier og datasettet

Utvalget består av menn og kvinner som fikk sitt første barn i 1995, 2000 eller 2005, som jeg følger over tid; fra ett år før de får sitt første barn til seks år etter de fikk sin førstefødte. Første undersøkelsestidspunkt er året før man får barn; altså i 1994, 1999 eller 2004. Siste undersøkelsestidspunkt er henholdsvis 2001, 2006 og 2011. Dette betyr at undersøkelsesperioden strekker seg fra 1994-2011. Ved å følge de samme individene over en periode på åtte år, kan jeg undersøke hvordan lønnsutviklingen blant foreldrene ender seg i

---

<sup>7</sup> Dette tilsvarer 2 prosent av totalpopulasjonen trukket fra den norske befolkning (<http://www.nsd.uib.no/velferd/trygdedata/fd-trygd-20pst.html>)

løpet av småbarnsperioden. Ved å undersøke tre “kohorter”, kan jeg observere eventuelle endringer, eller stabilitet, gjennom 1990- og 2000-tallet.<sup>8</sup> I løpet av 1990-tallet og fremover har det skjedd store endringer på det familiepolitiske feltet som kan ha hatt innvirkning på mødre og fedres yrkestilpasning. I 1993 ble fedrekvoten innført, noe som førte til en økning i opptak av permisjon blant fedre. I løpet av nittitallet kom også kontantstøttereformen på plass. Barnehagedekningen har også blitt styrket i løpet av nittitallet, fra å omfatte 14 prosent<sup>9</sup> av 0-2 åringer i 1996 til å gjelde for 51 prosent<sup>10</sup> av alle 1-åringer i 2006. Analyseutvalget fra 1995 består av 810 personer, hvor 441 er kvinner og 369 er menn. 2000-utvalget består av 751 personer med en kjønnsfordeling på 401 kvinner og 350 menn. Utvalget fra 2005 består av 878 personer, hvor 460 er kvinner og 418 er menn. Alle tre paneldatasettene er balansert. Norsk registerdata er av god kvalitet, og utfordringer med svarprosent og frafall faller bort fordi innhentingene kommer fra offentlige registre. Dette er også registerdataens bakside – informasjonen begrenser seg til hva som registreres i offentlige registre (Vignes 2011, s. 46).

## 4.5 Operasjonalisering av variabler

### 4.5.1 Avhengig variabel

Den avhengige variabelen måler lønnsinntekt per år. Lønnsinntekter består av kontantlønn, skattepliktige naturalytelser og syke- og fødselspenger i løpet av kalenderåret. Årslønnen beregnes med utgangspunkt i avtalt månedslønn – utbetalt 12 ganger i året, bonuser og uregelmessige tillegg. Overtidsarbeid er ikke inkludert i årslønn (SSB 2012). Selvstendig næringsdrivende som ikke har lønnsinntekter er inkludert i analysen, men endringer i deres inntekt vil ikke fanges opp siden inntekt fra næring ikke inkluderes i lønnsstatistikken. Variabelen tar utgangspunkt i den totale populasjonens inntektsfordeling, og er delt inn i hundre intervall (persentiler) med like mange observasjoner i hver del. Variabelen er omkodet fra persentiler til reelle kroneverdier med utgangspunkt i medianverdiene til hver persentil. Medianverdier er å foretrekke fremfor gjennomsnittsverdier da høye og lave verdier i de ulike persentilene kan bidra til å trekke opp eller ned gjennomsnittet og skape “unaturlig” høye eller lave verdier. Dette gjelder spesielt for den øverste persentilen hvor enkelte observasjoner med veldig høy lønn kan vil påvirke gjennomsnittet, men ikke medianverdien. I studier av lønnsgap mellom kvinner og menn er det ikke internasjonal enighet om bruk av statistisk mål man skal bruke (Barth m.fl. 2013, s. 17). Ved ekstreme verdier av lønn, vil forskjellen mellom

---

<sup>8</sup> En kohort er en gruppe mennesker som er født i samme tidsperiode, og begrepet “kohort” blir her derfor litt upresist.

<sup>9</sup> SSB 1996

<sup>10</sup> SSB 2007

gjennomsnittsverdien og medianverdien øke. Ved høyere konsentrasjon av menn enn kvinner i den øvre delen av lønnsfordelingen, vil gjennomsnittsmålet på kjønnslønnsgapet gi en høyere verdi enn ved bruk av median som statistisk mål. Jeg har derfor valgt å benytte meg av medianverdien fordi jeg mener det gir en mer korrekt beskrivelse av hva den gjennomsnittlige mann eller kvinner tjener, fordi de høyeste og laveste verdiene i hver persentil elimineres.

For å justere for økning i lønnsvekst i perioden er kroneverdiene justert etter reallønn. Her sammenlignes utvikling i den nominelle lønnen med konsumprisindeksen, og dersom lønnen stiger sterkere enn konsumprisindeksen vil reallønnen øke (SNL 2017).<sup>11</sup> Konsumprisindeksen gir en oversikt over hvordan prisen på varer og tjenester endrer seg over tid. Dette gjør at jeg vurderer reallønnindeksen om en bedre egnet indeks enn konsumprisindeksen, da det ikke er forbrukerens kjøpekraft jeg ønsker å justere for, men økning i lønn i perioden. Det ble også vurdert å benytte en lønnsindeks som viser gjennomsnittlig endring i lønninger etter næring, men fordi jeg ikke har mulighet til å veie lønnsindeksen korrekt ble den også ansett som uegnet. 2010 er valgt som basisår for beregning av kroneverdien for et år. Valg av basisår påvirker det absolute nivået på gjennomsnittslønnen, men den relative endringen mellom to år forblir den samme. Det absolute nivået presenteres i den deskriptive analysen, mens regresjonsanalysen fortrinnsvis vil rapportere relative endringer i prosent, med T-1 (1994, 1999 og 2004) som referanseår.

Den prosentvise endringen fra T-1 til T<sub>n</sub> beregnes på formel:

$$\frac{T_n}{T - 1}$$

Dette gjøres separat for menn (M) og kvinner (K). T er tid, et år (n) før eller etter fødsel. n kan ha verdi -1, 0, 1, 2, 3, 4, 5 eller 6. Kvinnens andel av menns lønnsinntekt beregnes på følgende formel:

$$\frac{K_{tn}}{M_{tn}} * 100$$

---

<sup>11</sup> "Reallønn etter skatt beregnes ved å deflatere den nominelle lønnsinntekten etter skatt med endringen i konsumprisindeksen. Endringen i reallønn etter skatt blir da den prosentvise forskjellen mellom årets og fjorårets reallønn etter skatt" (NOU 2006, s. 82)

Hvor K er kvinners gjennomsnittlige lønnsinntekt et gitt år ( $T_n$ ) og M er menns lønnsinntekt et gitt år ( $T_n$ ). Lønngapet mellom menn og kvinner beregner jeg etter følgende formel:

$$\frac{(KT_n - MT_n)}{MT_n} * 100$$

Jeg bruker begge betegnelsen i presentasjonen.

Lønnsinntekt kan til en viss grad benyttes som en indikator på arbeidsaktivitet. Det er gode grunner til å unngå bruk av lønn som et mål på deltakelse i arbeidslivet, blant annet fordi lønnsstatistikken kun omfatter ansatte lønsmottakere og ikke selvstendig næringsdrivende. I tillegg omfatter lønnsstatistikken kun ansatte lønsmottakere som får lønn, mens sysselsettingsstatistikken også inkluderer personer som har midlertidig fravær fra arbeid grunnet sykdom, ferie eller permisjon samt personer som avlegger førstegangs militær eller siviltjeneste (SSB 2017d). Likevel kan en reduksjon i lønnsinntekter indikere at arbeidsaktiviteten i yrkeslivet reduseres – på samme måte som en økning i arbeidsaktivitet vil føre til økte lønnsinntekter – og dermed peke på trender i mødre og fedres arbeidslivstilpasning i småbarnsfasen.<sup>12</sup> Oppgavens formål er å undersøke menn og kvinners lønnsinntekt, men det er også relevant å omtale arbeidslivstilknytning. I analysekapittelet vil jeg i tillegg til å diskutere lønnsendringer også kommentere arbeidslivstilknytning blant menn og kvinner i perioden med økt omsorgsansvar.

#### 4.5.2 Uavhengige variabler

##### *Kjønn*

Et av oppgavens hovedanliggende er å undersøke forskjeller i menn og kvinners lønnsinntekt og arbeidsaktivitet i forbindelse med en barnefødsel. Kjønn er derfor en nøkkelvariabel i denne oppgaven. Beckers spesialiseringsteori (Becker 1991) baserer seg på at menn og kvinner spesialiserer seg innenfor hvert sitt felt når de stifter familie. Menn kan øke sin produktivitet på

---

<sup>12</sup> Et alternativ til lønnsinntekter som indikator på arbeidsaktivitet kunne vært arbeidstimer per uke. Denne variabelen endret registreringsmåte i 2003. Før 2003 var avtalte timer per uke for arbeidsforhold registret med tre verdier; det registreres om man arbeider mellom 4-19 timer, 20-29 timer og 30 eller flere timer per uke. Fra og med 2003 er registreringen av arbeidstimer mer nyansert og rapportert som eksakte timer og minutter per uke, men dersom perioden før og etter 2003 skal være sammenlignbare, må tall fra 2003 og senere kodes om til å overensstemme rapporteringer fra tidligere år. Disse tre kategoriene ville vært dårlig egnet til å si noe om endringer i arbeidstid da de er forholdsvis store, og endring innad i de ulike kategoriene ikke vil gi utslag på analysene. For eksempel vil en far som endrer arbeidstid fra 45 timer per uke til 30 timer per uke ikke bidra til analysen da det ikke verdien på arbeidstidsvariabelen ikke endres.

arbeidsmarkedet når den andre parten spesialisere seg i husholdningen. Tidligere studier viser at “likestillingslandet” Norge tenderer menn og kvinner til tradisjonelle kjønnsroller når de blir foreldre (Lappegård 2007, Halrynjo 2010, Kitterød og Rønsen 2013, 2014). Hvordan har dette endret seg fra 1995-2011? I løpet av 1990-tallet ble flere familiepolitiske tiltak og ordninger implementert. Barnehagedekningen økte, opptaksraten og populariteten rundt fedrekvoten økte. Derfor forventes det at kvinner i større grad enn menn opplever reduksjon i lønnsinntekter siden kvinner i større grad enn menn reduserer sin arbeidstid i tiden etter man får sitt første barn. Over tid, forventes det at det å få barn påvirker kvinner i mindre grad i 2005 sammenlignet med 1995, fordi menn overtar større del av ansvaret for barneomsorg. For å undersøke betydningen av kjønn for tilpasning av familie- og arbeidsliv etter en fødsel, har jeg konstruert en dummyvariabel av kjønn og kjørt separate analyser for menn og kvinner.

#### *År før og etter fødsel*

Formålet med denne oppgaven er å se hvordan menn og kvinners lønnsinntekt påvirkes av det å få barn. Variabelen som angir kalenderår gjør det mulig å følge utviklingen i lønnsinntektene blant individene fra ett år før første barn er født, til seks år etter første fødsel. Dette forteller oss noe om foreldrenes lønnsinntekt og tilpasning til arbeidslivet etter hvert som førstefødte blir eldre. Da jeg undersøker tre utvalg med foreldre som får barn ved ulike tidspunkt, kan jeg også si noe om periodeeffekter i lønnsvekst blant menn og kvinner. Har for eksempel mødre som fikk sitt første barn i 2005 sterkere tilknytning til arbeidslivet når førstefødte har blitt 1, 2, 3, 4, 5 eller 6 år enn hva mødre som fikk sitt første barn i 1995? Utvalg 1 består av menn og kvinner som fikk sitt første barn i 1995, Utvalg 2 er foreldre som fikk sitt første barn i 2000 og utvalg 3 består av menn og kvinner som fikk sitt første barn i 2005. Utvalgene følges fra ett år før fødsel til seks år etter fødsel, hvor T angir år før og etter fødsel. T-1 er ett år før den aktuelle fødselen, T0 er året man fikk barn, T+1 til T+6 er 1-6 år etter første fødsel. Det utføres separate analyser for hvert av utvalgene. I omtalen av menn og kvinners lønnsutvikling i perioden T-1 til T+6 benytter jeg begrepet *observasjonsperiode*, mens *undersøkelsesperioden* eller *periodeeffekter* benyttes når jeg omtaler hele perioden fra 1994 til 2011.

#### *Antall barn under 18 år*

For å kontrollere for tilførsel av flere barn i løpet av observasjonsperioden, har jeg konstruert en dummyvariabel som angir om individene får flere barn i løpet perioden. Den er konstruert på bakgrunn av variabelen “Antall barn under 18 år i familien”. I noen tilfeller hender det at antall barn i familien reduseres. Dette skyldes muligens at personer flytter fra hverandre, og

barnet flytter med den andre parten.<sup>13</sup> Derfor er variabelen kodet slik at dersom antall barn reduseres, vil verdien fra foregående år beholdes. Derfor kan det hende at individene har redusert omsorgsansvar, og dette vil ikke registreres i regresjonsanalysen. Dette kan også bety at “bonusbarn” også blir regnet med i variabelen. Det ekstra omsorgsarbeidet flere barn i husholdet medfører gjør at jeg ikke anser dette som noe stort problem for analysen. Opprinnelig vil barn som kommer til etter datering av situasjonsopplysningen (1. januar) ikke registreres før påfølgende år, men variabelen er omkodet slik at økning i familien registreres det året endringer finner sted. Variabelen angir om individet får flere barn i løpet av observasjonsperioden, kodet 0 dersom man ikke får flere barn, og 1 dersom man får flere barn. Det skilles ikke mellom 2 og 3 barn. Fordi alle i utvalget får sitt første barn ved T0, skilles ikke effekten av barn nummer én ut i analysen. Den vil heller være en del av den generelle kalenderårseffekten. Variabelen benyttes som en kovariat i regresjonsanalysen.

#### *Sivil status*

Det kan antas at mødre og fedre som bor og oppdrar barn i samme hushold har flere ressurser som tid og inntekt enn alenemødre og alenefedre. Det er derfor inkludert en variabel som angir sivil status. Den er kodet med verdi 1 for ugift, verdi 2 for personer som er gift, separert eller registrert partner, mens personer som er skilt, enke eller enkemann har verdi 3. Variabelen har en åpenbar svakhet ved at samboerskapet er en av de mest utbredte samlivsformene i Norge (se Noack 2004). Variabelen benyttes kun i den deskriptive analysen.

#### *Innvandrerkategori*

Variabelen innvandrerkategori er en dummyvariabel hvor personer *uten innvandrerbakgrunn* er kodet 1, mens alle andre (med *innvandrerbakgrunn*) har fått verdien 0. Gruppen *innvandrerbakgrunn* består av førstegenerasjons innvandrere, personer født i Norge med en eller to utenlandsfødte foreldre og personer født i utlandet med én eller to norske foreldre. I tillegg er utenlandsadopterte klassifisert som innvandrere, selv med to norskfødte foreldre. Denne variabelen benyttes kun i den deskriptive analysen.

#### *Offentlig versus privat sektor*

Sektorvariabelen er en dummyvariabel som måler om man arbeider i offentlig eller privat sektor og er bestemt ved hjelp av næringsopplysninger. Offentlig sektor består av *Offentlig*

---

<sup>13</sup> Da utvalgskriteriet var at man fikk sitt første barn ved T0 vil reduksjonen ikke skyldes at et eldre barn på 18-åringen fyller 19 år.

*administrasjon, forsvar og sosialforsikring* (Nace-kode 75), *Undervisning* (Nace-kode 80) og *Helse- og sosialtjenester* (Nace-kode 85). Alle andre Nace-koder er kodet om til privat sektor.<sup>14</sup> Næringstilhørighet kan være en god indikator for sektor, men for eksempel vil personer som arbeider i privat helsevesen bli registret som ansatt i offentlig sektor.<sup>15</sup>

Offentlig sektor er kvinnedominert, og dette forklares ofte med en idé om at offentlig sektor er mer “familievennlig” enn privat sektor (Schøne 2015, Østbakken 2014,). Det blir ofte trukket frem at mulighet for å arbeide deltid er mer tilgjengelig i offentlig sektor versus privat sektor. At kvinner setter større pris på slike kjennetegn enn menn, fører gjerne til at kvinner velger offentlig sektor i større grad enn menn. Schøne (2015) finner at kvinner med barn tiltrekkes av offentlig sektor, hvor selekteringen forgår i perioden med barnefødsler og senere småbarnsfase. Lappegård (2006) finner også at sektorbakgrunn påvirker valg av antall barn en kvinne velger å få, hvor kvinner i offentlig sektor i større grad enn kvinner i “mannsdominerte yrker” velger å få flere enn to barn. Det kan derfor tenkes at kvinner i offentlig sektor har større omsorgsansvar enn kvinner som jobber i privat sektor fordi de har flere barn. Derfor forventer man at kvinner i offentlig sektor reduserer sin arbeidstid mer enn kvinner i privat sektor – og at dette vil gi utslag i lønnsutviklingen. Det utføres separate analyser av sektorbakgrunn for menn og kvinner. Dette betyr at kvinner og menn som bytter sektor i løpet av observasjonsperioden vil forsvinne inn og ut av modellene når individet endrer status på sektor-variabelen. Dette medfører at panelet blir ubalansert.

### *Utdanning*

Utdanningsnivå kan være en indikator på hvor mye tid og penger en har investert i utdanning, og dermed også hvor mye avkastning en forventer å få i form av lønnsinntekter. Utdanningsnivå påvirker også graden av tilknytning til yrkeslivet, hvor høyere utdanning er positivt korrelert med deltakelse i arbeidslivet (Ellingsæter 1997, Kitterød 2002a, Kitterød 2005, Rønsen og Kitterød 2012). Et av forskningsspørsmålene i denne oppgaven ser på hvordan

---

<sup>14</sup> Privat sektor består av *Jordbruk, skogbruk og fiske* (Nace-kode 01-03), *Bergdrift og utvinning* (Nace-kode 06-09), *Industri* (Nace-kode 10-33), *Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning* (Nace-kode 35), *Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet* (36-39), *Bygge- og anleggsvirksomhet* (Nace-kode 41-43), *Varehandel, reparasjon av motorvogner* (Nace-kode 45-47), *Transport og lagring* (Nace-kode 49-53), *Overnattings- og serveringsvirksomhet* (Nace-kode 55-56), *Informasjon og kommunikasjon* (Nace-kode 58-63), *Finansierings- og forsikrings- virksomhet* (Nace-kode 64-66), *Omsetning og drift av fast eiendom* (Nace-kode 68), *Forretningsmessig tjenesteyting* (Nace-kode 77-85), *Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter* (Nace-kode 90-93), *Annen tjenesteyting* (Nace-kode 94-96), *Lønnet arbeid i private husholdninger* (Nace-kode 97) og *Internasjonale organisasjoner og organer* (Nace-kode 99).

<sup>15</sup> Jeg vurderer dette til å være en liten feilkilde.



utdanningsbakgrunn påvirker lønnsinntektene til menn og kvinner i småbarnsfasen. Flere studier finner eksempel at kvinner med lengre utdanning er bedre “beskyttet” fra bortfall fra arbeidslivet i forbindelse med en fødsel enn hva kvinner med kortere utdannelse er (Ellingsæter mfl. 1997, Kitterød 2002a). Videre finner Rønsen og Kitterød (2012) at høyere utdanning øker oddsen for at en kvinne er i arbeid etter fødsel. Lønnsinntekter reflekterer aktivitet i yrkeslivet. Derfor vil lange perioder med permisjonsuttak virke negativt inn på lønnsinntekter. Det kan derfor tenkes at måten foreldrene velger å dele permisjonen på vil påvirke lønnsutviklingen deres. Lappegård (2008) finner at foreldrepar med lengre utdanning har likere deling av permisjon enn foreldrepar med lavere utdanning. I denne studien har jeg ikke mulighet til å koble sammen partnere, og har derfor ikke mulighet til å uttale meg om parets utdanningsnivå. Det kan derfor tenkes at lønnsinntektene til kvinner med høyere utdanning endrer seg mindre enn hva den gjør blant kvinner med lavere utdanning, siden kvinner i den første gruppen deler permisjonen sin likere med sin partner enn kvinner i den andre gruppen.<sup>16</sup> For menn vil dette gjerne slå ut motsatt vei – mens menn med høyere utdanning tar lengre avbrekk fra arbeidslivet når de blir fedre, reduserer ikke menn med lavere utdanningsnivå sin arbeidsaktivitet i like stor grad når de blir fedre.

I en studie av Lappegård mfl. (2013) ser man på endringer i fødselsrater blant to sett av kohorter, født i 1945-49 og 1960-64. De finner at menn med høyere utdanning har høyere fertilitet enn menn med lavere utdanning. I tillegg er det lavere barnløshet blant dem med høyest utdanning. Periodeeffekten av utdanning blant menn viste at fertilitetsraten sank for gruppen med lavere utdanning, mens den økte for menn med høyere utdanning. Man fant et litt annet mønster blant kvinner, hvor det var kvinner med kortest utdanning som hadde flest barn. Periodeeffekten viste at kvinner med lav utdanning opplevde reduksjon i fertilitetsraten, mens den økte blant kvinner med høyest utdanning. Det var høyest barnløshet blant kvinner med høyest utdanning. Kravdal og Rindfuss (2008) fant liknende trekk i fertilitetsraten til menn og kvinner født i perioden 1940 til 1964. Det kan derfor tenkes at utdanningsbakgrunn påvirker menn og kvinners lønnsinntekter ulikt. Mens kvinner med lavere utdanning muligens har flere barn enn kvinner med høyere utdanning og dermed et større omsorgsansvar, har menn med høyere utdanning flere barn enn menn med lavere utdanning. Både Lappegård mfl. (2013) og Kravdal og Rindfuss (2008) finner endringer i fertilitetsraten etter utdanningsnivå over tid, og antyder at man i tiden frem over vil se en positiv sammenheng mellom kvinners utdanningsnivå og fertilitetsrate

---

<sup>16</sup> Lappegård (2008) studerer foreldrepar – jeg har ikke mulighet til å koble sammen par og kontrollere for partners utdanningsnivå i denne studien.

Kravdal og Rindfuss 2008, s. 869). Dette henger sammen med at kvinner i senere generasjoner får barn i en tid som er preget av mer “familievennlig” politikk enn i tidligere perioder.

I den deskriptive analysen er variabelen utdanning kodet slik at dem med grunnskole som høyeste utdanning har verdien 1, videregående skole har verdien 2, universitets- eller høyskoleutdanning på lavere nivå verdien 3, og universitets- eller høyskoleutdanning på høyere nivå verdien 4. Alle andre er kodet missing. I regresjonsanalysen det skilles mellom lavere og høyere utdanning, hvor lavere utdanning er kodet 0 for grunnskolenivå og videregående skole, og høyere har verdi 1 for utdanning på universitets- og høyskolenivå. Det kjøres separate analyser for de ulike utdanningsgruppene etter kjønn. På samme måte som for individene som endrer sektortilhørighet, betyr dette at individ som er under utdanning i løpet av observasjonsperioden og skifter fra lavere til høyere utdanningsnivå kun vil være med i modellen i de periodene han eller hun er registrert med gitt utdanningsnivå. Dette fører til at paneldatasettet blir ubalansert.

## 5 Deskriptiv analyse

I dette kapittelet vil resultatene fra den deskriptive analysen presenteres. Først presenteres en beskrivelse av de tre utvalgene. Deretter presenteres en oversikt over hvordan lønnsinntekter fordeler seg mellom kjønn og de uavhengige variablene. Det er tatt utgangspunkt i gjennomsnittlig lønnsinntekt ved T-1 og T+6 for alle utvalg, for å vise hvordan gjennomsnittlig lønnsinntekt endrer seg i perioden før graviditet til seks år etter første fødsel for de uavhengige variablene. Siden fast effekt modellen kontrollerer for tidskonstante variabler, får man ikke frem den eksplisitte effekten av disse variablene. Det kan derfor være hensiktsmessig å presentere fordelingen av ulike kjennetegn ved individene som inngår i datasettet.

Tabell 5.1 - Beskrivelse av utvalgene

	Utvalg 1995		Utvalg 2000		Utvalg 2005	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
N ved T0	N = 424	N = 369	N = 401	N = 350	N = 460	N = 418
Andel menn og kvinner i utvalget	0,54	0,46	0,53	0,47	0,54	0,46
Alder ved T0	27,1 år	30,9 år	28,5 år	31,4 år	28,9 år	31,7 år
Antall barn ved T+6	1,71	1,71	1,68	1,75	1,73	1,77
Andel med to eller flere barn ved T+6	0,80	0,71	0,68	0,75	0,73	0,77

Tabell 5.1 gir en beskrivelse av utvalgene. Det er en liten overvekt av kvinner med i alle tre utvalgene. Dette skyldes kanskje at flere menn enn kvinner som ikke får barn, og de menn som får barn får barn med forskjellige kvinner. Alder ved første fødsel har økt med nesten to år for kvinner i perioden, og med omtrent 1 år for menn. 80 prosent av kvinnene som fødte sitt første barn i 1995 har fått flere barn i løpet av perioden, mot 68 prosent og 73 prosent i 2000 og 2005. Andelen kvinner som får flere enn ett barn i løpet av de seks første årene etter førstegangsfødsel har med andre ord blitt redusert fra 1995 til 2005. 71 prosent av mennene med første barn født i 1995 har fått flere barn i løpet av observasjonsperioden, mot 75 prosent og 77 prosent av menn med første barn født i 2000 og 2005. I motsetning til kvinner i samme periode, har andelen menn som får flere enn ett barn i løpet de første seks årene etter første fødsel økt. Seks år etter første fødsel har kvinner i gjennomsnitt 1,71, 1,68 og 1,73 barn hver for de ulike observasjonsperiodene. Man ser derfor en liten økning i antall barn per kvinne fra 1995 til 2005. Kombinert med at andelen kvinner som får to eller flere barn i løpet av observasjonsperioden

har sunket fra 1995 til 2005, kan dette tyde på at det er noen kvinner som får tre eller flere barn i 2005. Med andre ord er det færre kvinner som får flere barn i løpet av observasjonsperioden, og de kvinnene som får barn, får flere enn hva kvinner i foregående perioder fikk. Menn har i gjennomsnitt 1,71, 1,75 og 1,77 barn ved slutten av observasjonsperiodene. Dette står i samsvar med andelen menn som har flere enn to barn ved T+6.

## 5.1 Avhengig variabel

### *Lønnsinntekt*

Tallene som presenteres er oppgitt i 2010-kroner, og justert for lønnsvekst. I det følgende er lønnsinntekt rundet av til nærmeste 500. Den deskriptive analysen presentert i tabell 5.2 viser at gjennomsnittslønn for kvinner med barn født i 1995 øker fra 206 500 ved T-1 til 229 500 ved T+6. For menn øker gjennomsnittet fra 306 000 ved T-1 til 436 500 ved T+6. For kvinner med barn født i 2000 øker gjennomsnittslønnen fra 263 000 ved T-1 til 282 500 ved T+6. For menn øker gjennomsnittslønnen fra 349 000 til 462 000 i samme periode. For kvinner med barn født i 2005 ligger gjennomsnittslønnen på 236 500 ved T-1 og 326 000 ved T+6. For menn øker gjennomsnittlig lønn fra 367 500 til 512 500 i samme periode.

## 5.2 Uavhengige variabler

### *Sivil status*

For utvalget med barn født i 1995 er omtrent 80 prosent av kvinnene ugift ved T-1, mot 35 prosent ved T+6. Kun to og fire prosent av kvinnene er registret som skilt eller enke ved T-1 og T+6. 28 prosent av mennene er registrert som gift ved T-1, og andelen øker til nesten 70 prosent ved T+6. Gifte tjener mer enn ugifte, mens personene som er skilt eller enke(mann) tjener mest. Dette er dog en liten gruppe, og ved for eksempel ekstreme verdier vil gjennomsnittet lett påvirkes for denne gruppen. I tillegg kan det tenkes at skilte eller enke(menn) er eldre, har mer arbeidserfaring enn yngre (ugifte) og derfor høyere lønnsinntekter. Man ser den samme utviklingen for 2000- og 2005-utvalget når det gjelder størrelsen på andeler og lønnsutvikling.

### *Innvandrerbakgrunn*

Andelen med innvandrerbakgrunn øker i over undersøkelsesperioden. For 1995-utvalget er 14 prosent av kvinner og 13 prosent av menn klassifisert med innvandrerbakgrunn, mot 18 prosent kvinner og 21 prosent menn i 2000-utvalget og 22 prosent for begge kjønn for 2005-utvalget.

Personer uten innvandrerbakgrunn har høyere lønnsinntekt enn personer uten innvandrerbakgrunn. Kvinner uten innvandrerbakgrunn fra 1995-utvalget tjener i gjennomsnitt 29 prosent mer enn kvinner med innvandrerbakgrunn ved T-1 og 11 prosent mer ved T+6. Lønnsøkningen for kvinner fra 1995-utvalget er størst for dem med innvandrerbakgrunn. For 2000-utvalget er lønnsforskjellen mellom kvinner med og uten innvandrerbakgrunn 3 prosent ved T-1 og 13,8 prosent ved T+6. Lønnsøkningen i observasjonsperioden er størst for kvinner uten innvandrerbakgrunn. For 2005-utvalget tjener kvinner uten innvandrerbakgrunn gjennomsnitt 20 prosent mer enn kvinner med innvandrerbakgrunn ved T-1 og 23 prosent mer ved T+6. Økningen i lønnsinntekt er størst for kvinner med innvandrerbakgrunn. For menn fra 1995-utvalget er gjennomsnittlig lønnsinntekt ved T-1 for dem uten innvandrerbakgrunn 11 prosent høyere enn for menn med innvandrerbakgrunn. Ved T+6 er lønnsinntekten 19 høyere for dem uten innvandrerbakgrunn. For menn med første barn født i 2000 er lønnsinntektene til menn uten innvandrerbakgrunn 6 prosent høyere ved T-1 og 13 prosent ved T+6 enn for menn med innvandrerbakgrunn. For 2005-utvalget er lønnsforskjellen mellom menn med og uten innvandrerbakgrunn 12 prosent ved T-1 og nesten 2 prosent ved T+6.

### *Utdanning*

Ikke overraskende tjener menn og kvinner mer, jo høyere utdanning de har. Dette gjelder for alle utvalgene. Skillet går hovedsakelig ved videregående utdanningsnivå og universitets- og høyskolenivå – hvor personer med videregående utdanning tjener mindre enn gjennomsnittet, mens personer med utdanning på universitets- og høyskolenivå tjener mer enn gjennomsnittet. For utvalget med barn født i 1995 er andelen menn og kvinner i de ulike utdanningsgruppene omtrent like store, men det er flere menn enn kvinner med lang universitetsutdanning. Her har 22 prosent høyeste utdanning på grunnskolenivå, halvparten har videregående skole som høyeste utdanning, og  $\frac{1}{4}$  del kort universitet- og høyskoleutdanning. Andelen med lang universitetsutdanning er 3-5 prosent blant kvinner og 7-9 prosent blant menn. For utvalget som fikk sitt første barn i 2000 er andelen kvinner med universitetsutdanning 42 prosent ved T-1 mot 48 prosent ved T+6. Andelen menn med universitetsutdanning ved T-1 er 30 prosent. Ved T+6 har andelen økt til 33 prosent. Andelen med lang universitetsutdanning er 10-11 prosent for kvinner og 7-9 prosent for menn. For utvalget som fikk sin førstefødte i 2005 har omtrent 50 prosent av kvinner utdanning på universitetsnivå ved T-1, mot 36 prosent av menn i samme periode. Ved T+6 har andelen med universitetsutdanning økt til 57 prosent for kvinner mot 40 prosent for menn. Andelen med lang universitetsutdanning er tilnærmet lik for menn og kvinner.

Man ser at utdanningsnivået har endret seg mellom de ulike utvalgene, hvor flere tar lengre utdanning enn før. Dette gjelder spesielt kvinner, hvor kvinner med barn født i 2005 har større representasjon i høyere utdanning enn menn. Til tross for at flere kvinner enn menn har utdanning på universitets- og høyskolenivå, er gjennomsnittslønnen for hele utvalget høyere for menn enn kvinner. barn født i 1995

Utviklingen i lønnsinntekt fra T-1 til T+6 er heller ikke lik for menn og kvinner, eller for de ulike utdanningsgruppene. For utvalget med reduseres kvinner med høyeste utdanning grunnskolenivå sitt lønnsnivå med 2 prosent i perioden T-1 til T+6. For kvinner med videregående som høyeste utdanning øker lønnsinntektene med 4 prosent. For kvinner med kort universitetsutdanning øker lønnen med nesten 10 prosent fra T-1 til T+6, og for kvinner med lang universitetsutdanning øker lønnen med nesten 29 prosent i samme periode. For menn med grunnskoleutdanning og videregående som høyeste utdanning øker lønnsinntektene med 36 prosent fra T-1 til T+6. For menn med kort universitetsutdanning øker lønnen med 48 prosent og for menn med lang universitetsutdanning øker lønnen med 33 prosent. Gjennomsnittlig økning i lønn for kvinner og menn var henholdsvis 11 prosent og 42 prosent.

For utvalget med barn født i 2000 økte lønnen for kvinner med grunnskoleutdanning med 13 prosent, mot 27 prosent for menn i samme utdanningsgruppe. For foreldrene med videregående som høyeste utdanning sank lønnsinntektene med 5 prosent for kvinner og økte 26 prosent for menn. For dem med kort universitetsutdanning økte lønnen med 8 prosent for kvinner, mot 33 prosent for menn. For kvinner med lang universitetsutdanning økte lønnen med 12 prosent, mot 38 prosent for menn i samme utdanningsgruppe. Gjennomsnittlig økning for menn og kvinner i perioden var 7 prosent blant kvinner og 32 prosent blant menn.

Blant mødrene og fedrene som fikk sitt første barn i 2005 hadde mødre med grunnskole som høyeste utdanning en reduksjon i lønnsinntekter på 0,5 prosent og fedre en økning på 33 prosent. Blant foreldrene med videregående som høyeste utdanningsnivå var økningen 4 prosent for kvinner og 37 prosent for menn. For dem med kort universitetsutdanning økte lønnsinntektene med 4 prosent for kvinner og 35 prosent for menn. For foreldrene med lang universitetsutdanning økte lønnen med 11 prosent for kvinner og 37 prosent for menn. Gjennomsnittlig lønnsvekst i perioden for alle kvinner og menn var på 10 og 40 prosent.

Blant kvinner var det dem med universitetsutdanning opplevde høyest vekst i lønnsinntekter i perioden T-1 til T+6. Dette kommer av flere grunner. For det første forventes det at kvinner med høyere utdanning i større grad arbeider heltid sammenlignet med kvinner med lav utdanning. Det forventes også at kvinner med høyere utdanning har en mer stabil tilknytning til arbeidslivet. Dessuten er dem med lengst utdanning som taper mest på å være borte fra arbeid, da lange avbrekk kan bremse opp karriere og lønnsutvikling (Kavli og Nicolaisen 2016).

I mitt utvalg er det kvinner og menn med høyest utdanning som får flest barn i løpet av observasjonsperioden. For utvalget som fikk sitt første barn i 1995 har kvinner med grunnskole som høyeste fullførte utdanning i gjennomsnitt 1.59 barn, mot 1.7 barn blant kvinner med utdanning på videregående nivå, 1.79 barn for dem med kort universitetsutdanning og 1.9 barn blant dem med lang utdanning ved T+6. Vi finner tilsvarende for menn i samme periode hvor menn med grunnskoleutdanning har 1.6 barn, dem med videregående skole får i gjennomsnitt 1.7 barn, og dem med kort og lang universitetsutdannelse har henholdsvis 1.8 barn og 1.79 barn. Dette henger gjerne sammen med at kvinner og menn med høyere utdanning får sitt første barn senere enn gjennomsnittet, og at det biologiske tidsrommet for å få barn er kortere enn for dem som velger å få barn tidligere (Lappegård 2000).

### *Sektor*

55 prosent av kvinnene fra 1995-utvalget med registrert sektorbakgrunn arbeider i privat sektor ved T-1 mot 48 ved T+6. For kvinner med barn født i 2000 arbeider 56 prosent i privat sektor ved T-1, mot 46 prosent ved T+6. For kvinner med barn født i 2005 arbeider 50 prosent i privat sektor ved T-1 mot 41 prosent ved T+6. Det er altså ved T-1 en jevn fordeling av kvinner i privat og offentlig sektor, men seks år etter fødsel er flere kvinner registrert i offentlig sektor enn hva som var tilfellet ved fødsel. Lønnsnivået i privat sektor er høyere enn i offentlig sektor. Gjennomsnittlig lønnsinntekt i privat og offentlig sektor høyere en gjennomsnittet for kvinner generelt. For menn ligger andelen med arbeid i privat sektor mellom 83 og 86 prosent for alle utvalgene. Denne fordelingen endrer seg ikke mellom observasjonstidspunkt T-1 og T+6. Det er også gjennomgående at menn i privat sektor tjener mer enn menn i offentlig sektor. Det er gjennomgående færre kvinner i privat sektor, både ved T-1 og ved T+6 fra 1995 til 2000.

For utvalget fra 1995 tjener kvinner som arbeider i privat sektor 3,5 prosent mer i T+6 sammenlignet med T-1. For menn i privat sektor har lønningen økt med 31 prosent i samme periode. For utvalget med barn født i 2000 tjener kvinner 10 prosent mer ved T+6 sammenlignet

med T-1, mens menn opplever en økning på 22 prosent. For utvalget med barn født i 2005 tjener kvinner i privat sektor 21 prosent mer ved T+6 sammenlignet med T-1. For menn er økningen 35 prosent. Blant utvalget som fikk barn i 1995 tjener kvinner i offentlig sektor 5 prosent mindre ved T+6 sammenlignet med T-1. Menn i offentlig sektor tjener 25 prosent mer i samme periode. For utvalget med barn født i 2000 tjener kvinner i offentlig sektor 12 prosent mer ved T+6 sammenlignet med T-1, mens menn tjener 22 prosent mer. For foreldre med barn født i 2005 tjener kvinner i offentlig sektor tjener 6 prosent mer, mens menn tjener 35 prosent mer ved T+6 mot T-1. Det eneste som er konsekvent for lønnsutviklingen for de ulike periodene i de ulike sektorene, er at lønnsinntekten øker mer for menn enn for kvinner.



Tabell 5.2 - Deskriptiv statistikk ved T-1 og T+6 for kategoriske og kontinuerlige uavhengige variabler for utvalg 1995.

Utvalg 1995	Kvinner				Menn			
	T-1	Andel	T+6	Andel	T-1	Andel	T+6	Andel
Gjennomsnittlig lønnsinntekt	206 509,10	<i>N</i> = 396	229 474,60	<i>N</i> = 373	305 922,60	<i>N</i> = 346	436 539,80	<i>N</i> = 338
<i>Utdanningsnivå</i>		<i>N</i> = 424		<i>N</i> = 432		<i>N</i> = 362		<i>N</i> = 366
Grunnskolenivå	159 410,30	0,24	156 695,00	0,22	263 619,40	0,24	358 885,00	0,20
Videregående skolenivå	201 611,30	0,51	210 175,50	0,47	293 421,10	0,45	401 162,30	0,46
Universitets- og høyskolenivå, kort	259 392,70	0,22	284 445,20	0,26	337 950,50	0,24	499 623,70	0,25
Universitets- og høyskolenivå, lang	318 109,50	0,04	409 635,70	0,05	450 000,00	0,07	596 955,00	0,09
<i>Innvandrerbakgrunn</i>		<i>N</i> = 441		<i>N</i> = 441		<i>N</i> = 369		<i>N</i> = 364
Uten innvandrerbakgrunn	212 592,50	0,86	232 390,50	0,86	309 976,40	0,87	448 161,60	0,87
Med innvandrerbakgrunn	150 822,80	0,14	205 199,30	0,14	275 864,60	0,13	360 869,00	0,13
<i>Sektor</i>		<i>N</i> = 198		<i>N</i> = 289		<i>N</i> = 199		<i>N</i> = 293
Offentlig	260 033,20	0,45	246 609,50	0,52	349 668,30	0,18	436 053,50	0,18
Privat	270 980,00	0,55	280 459,10	0,48	363 556,50	0,82	475 140,10	0,82
<i>Sivil status</i>		<i>N</i> = 424		<i>N</i> = 437		<i>N</i> = 362		<i>N</i> = 364
Ikke gift	200 668,20	0,79	227 036,20	0,35	294 818,10	0,67	435 092,50	0,26
Gift	231 924,80	0,19	230 001,60	0,61	329 866,10	0,28	442 108,20	0,69
Skilt, enke / enkemann	293 470,10	0,02	243 284,10	0,04	368 123,70	0,04	371 454,30	0,05

Tabell 5.3 - Deskriptiv statistikk ved T-1 og T+6 for kategoriske og kontinuerlige uavhengige variabler for utvalg 2000.

Utvalg 2000	Kvinner				Menn			
	T-1	Andel	T+6	Andel	T-1	Andel	T+6	Andel
Gjennomsnittlig lønnsinntekt	263 124,10	<i>N</i> = 359	282 319,00	<i>N</i> = 347	348 793,80	<i>N</i> = 322	461 881,10	<i>N</i> = 308
<i>Utdanningsnivå</i>		<i>N</i> = 383		<i>N</i> = 389		<i>N</i> = 336		<i>N</i> = 338
Grunnskolenivå	172 125,20	0,15	195 102,80	0,13	256 821,60	0,17	325 607,10	0,14
Videregående skolenivå	240 358,90	0,43	228 346,00	0,39	335 834,90	0,53	423 489,20	0,53
Universitets- og høyskolenivå, kort	289 870,30	0,32	309 438,30	0,37	410 548,10	0,23	544 583,20	0,25
Universitets- og høyskolenivå, lang	406 603,50	0,10	456 191,50	0,11	463 657,10	0,07	638 047,90	0,09
<i>Innvandrerbakgrunn</i>		<i>N</i> = 401		<i>N</i> = 401		<i>N</i> = 350		<i>N</i> = 350
Uten innvandrerbakgrunn	264 242,60	0,82	287 480,10	0,82	352 662,90	0,79	473 349,10	0,79
Med innvandrerbakgrunn	254 904,30	0,18	247 682,10	0,18	330 415,30	0,21	407 938,80	0,21
<i>Sektor</i>		<i>N</i> = 292		<i>N</i> = 257		<i>N</i> = 253		<i>N</i> = 270
Offentlig	280 686,90	0,44	314 673,50	0,54	352 439,90	0,11	429 954,10	0,15
Privat	297 558,00	0,56	328 797,70	0,46	407 995,30	0,89	498 509,00	0,85
<i>Sivil status</i>		<i>N</i> = 373		<i>N</i> = 389		<i>N</i> = 327		<i>N</i> = 340
Ikke gift	259 139,50	0,77	271 577,60	0,41	350 074,40	0,67	413 974,90	0,31
Gift	277 837,60	0,21	288 762,70	0,54	373 274,10	0,27	488 668,10	0,63
Skilt, enke / enkemann	352 542,40	0,03	299 779,20	0,05	309 892,40	0,06	426 637,20	0,06

Tabell 5.4 - Deskriptiv statistikk ved T-1 og T+6 for kategoriske og kontinuerlige uavhengige variabler for utvalg 2005.

Utvalg 2005	Kvinner				Menn			
	T-1	Andel	T+6	Andel	T-1	Andel	T+6	Andel
Gjennomsnittlig lønnsinntekt	296 353,10	<i>N</i> = 404	325 737,90	<i>N</i> = 400	367 346,30	<i>N</i> = 372	512 577,90	<i>N</i> = 380
<i>Utdanningsnivå</i>		<i>N</i> = 425		<i>N</i> = 437		<i>N</i> = 395		<i>N</i> = 404
Grunnskolenivå	184 762,00	0,15	183 888,70	0,12	284 251,60	0,18	377 346,30	0,14
Videregående skolenivå	262 347,40	0,36	271 715,20	0,31	343 714,00	0,47	469 577,40	0,46
Universitets- og høyskolenivå, kort	342 697,10	0,38	356 036,30	0,44	434 028,90	0,27	587 822,50	0,28
Universitets- og høyskolenivå, lang	420 882,10	0,11	469 660,20	0,13	491 163,40	0,09	674 474,10	0,12
<i>Innvandrerbakgrunn</i>		<i>N</i> = 460		<i>N</i> = 460		<i>N</i> = 418		<i>N</i> = 418
Med innvandrerbakgrunn	305 898,60	0,78	339 605,80	0,78	375 578,10	0,78	514 397,60	0,78
Uten innvandrerbakgrunn	244 686,10	0,22	260 360,60	0,22	329 873,10	0,22	505 178,00	0,22
<i>Sektor</i>		<i>N</i> = 324		<i>N</i> = 309		<i>N</i> = 310		<i>N</i> = 338
Offentlig	325 800,60	0,50	344 750,40	0,59	387 426,00	0,19	526 298,00	0,20
Privat	344 867,40	0,50	417 770,90	0,41	413 090,20	0,81	557 761,60	0,80
<i>Sivil status</i>		<i>N</i> = 422		<i>N</i> = 450		<i>N</i> = 396		<i>N</i> = 412
Ikke gift	303 016,40	0,77	341 587,90	0,37	372 448,70	0,74	505 273,50	0,37
Gift	280 578,30	0,22	317 796,60	0,60	355 984,50	0,23	518 450,70	0,61
Skilt, enke / enkemann	280 276,80	0,00	268 932,00	0,02	385 236,40	0,03	451 779,90	0,02

### 5.3 Oppsummering av den deskriptive analysen

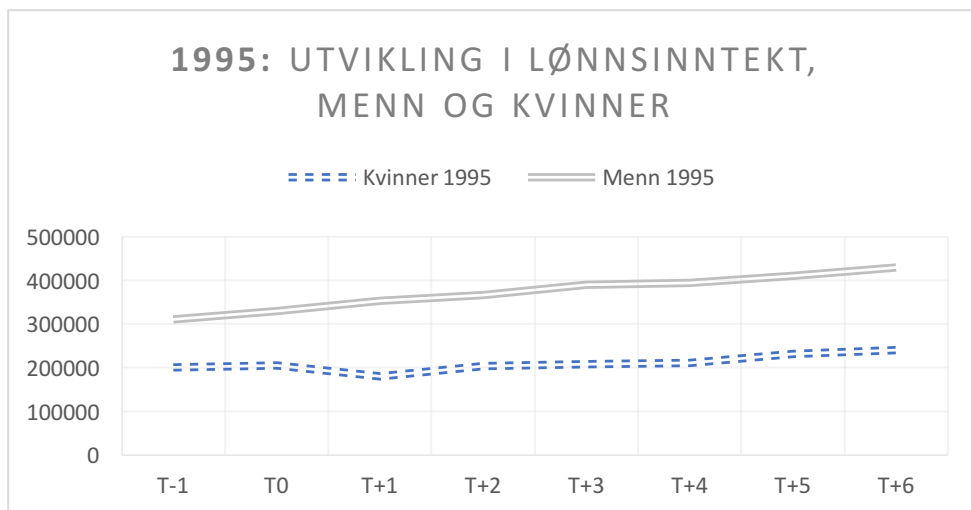
Den deskriptive analysen viser at det er store lønnsforskjeller mellom menn og kvinner. Økningen i lønnsinntektene i perioden T-1 til T+6 er større for menn enn kvinner selv når de har likt utdanningsnivå, landbakgrunn (med og uten innvandrerbakgrunn), arbeider i samme sektor og har lik sivil status. Dette er tilfellet for alle utvalgene. Det er gjennomgående at individ som er kategorisert uten innvandrerbakgrunn tjener mer enn individ med innvandrerbakgrunn. Dette er tilfellet for alle utvalg og for begge kjønn. Andelen med innvandrerbakgrunn øker over undersøkelsesperioden. Andelen som ikke er gift ved T-1 øker i løpet av undersøkelsesperioden. For utvalg 1995 og 2000 tjener gifte individ i gjennomsnitt mer enn individer som ikke er gift. Dette kan henge sammen med at personer som er gift er eldre enn personer som ikke er gift. For utvalget fra 2005 tjener personer som ikke er gift mer enn personer som er gift. Om man antar at omsorgsansvar for barn er jevnere fordelt i husholdninger hvor foreldrepar bor sammen enn i husholdninger med bare en forelder, kan man også anta at menn og kvinner som bor sammen har større tilknytning til arbeidslivet enn eneforsørgende foreldre. Som tidligere nevnt er samboerskap en utbredt samlivsform i den norske befolkning, hvor samboende mest sannsynlig vil være registrert som ugift eller skilt (Noack 2004 i Vignes 2011, s. 48). Resultatene fra den deskriptive analysen viser at det er dem med høyest utdanning som har de høyeste lønnsinntektene før man får barn, og lønnsveksten er større jo høyere utdanning man har. Den prosentvise lønnsveksten er større for menn enn for kvinner, uansett utdanningsnivå. Den deskriptive analysen viser at andelen kvinner og menn med lang og kort universitetsutdanning øker fra utvalg til utvalg. Videre viser den deskriptive analysen at kvinner som er i jobb i hovedsak arbeider i privat sektor ett år før de får sitt første barn, men at andelen kvinner som arbeider i privat sektor før de får barn synker i perioden 1994 til 2004. Lønnsnivået i privat sektor er høyere enn i offentlig sektor. Lønnsøkningen fra T-1 til T+6 er større for menn enn kvinner, uavhengig av sektor. Lønnsøkningen fra T-1 til T+6 er større for kvinner i privat sektor sammenlignet med kvinner i offentlig sektor for utvalg 1995 og utvalg 2005. For menn i utvalget fra 1995 er lønnsveksten er størst i privat sektor. For de andre utvalgene er lønnsveksten omtrent lik for menn i offentlig og privat sektor. Andelen kvinner som skifter fra privat til offentlig sektor fra T-1 til T+6 blir mer markant over perioden. Menns valg av sektor er stabilt i perioden før og etter fødsel, og relativt stabilt igjennom hele undersøkelsesperioden. At kvinner i større grad enn menn bytter sektor i løpet av småbarnsperioden kan tyde på at kvinner i større grad er dem som må forsone arbeidsliv og omsorgsarbeid i småbarnsfasen, mens menn "kan fortsette som før".

## 6 Resultater fra regresjonsanalysen

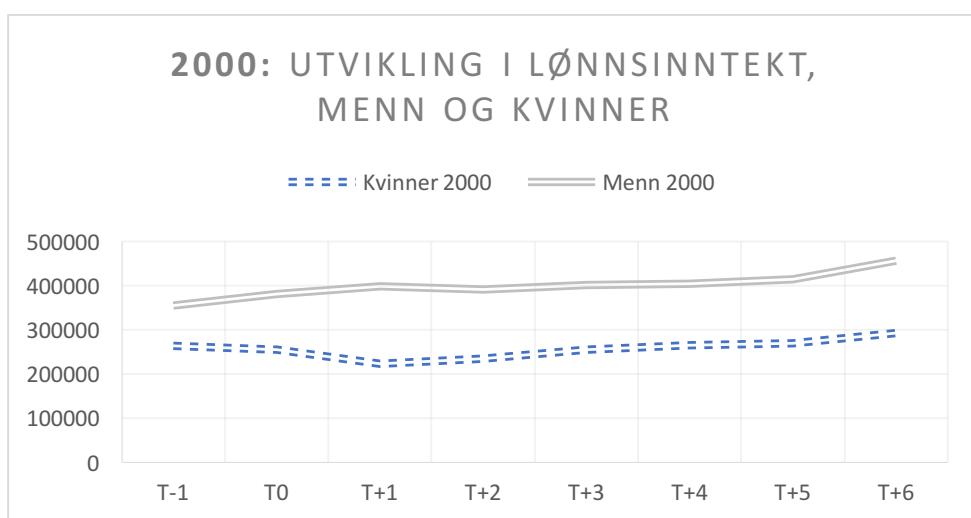
Siden jeg har inkludert tre utvalg av individer som ble foreldre på ulike tidspunkt, må jeg forholde meg til to ulike tidsdimensjoner. Den første tidsdimensjonen følger førstefødtes alder, og gir et bilde av hvordan individenes lønnsnivå endrer seg etterhvert som førstefødte blir eldre. Den andre tidsdimensjonen som jeg må forholde meg til er hvordan lønnsinntekten endrer seg mellom de ulike utvalgene. Dette gjør at jeg kan si noe om periodeeffekter for hele undersøkelsesperioden. I regresjonsanalysen vil relativ prosentvise endringer med utgangspunkt i T-1 som referanseår presenteres. T-1 er ett år før man får sitt første barn, og kan si noe om inntektsnivået til menn og kvinner når de ikke har omsorgsansvar for små barn. Kun substansielle verdier rapporteres. Analysene er gjort i Stata/IC 14.2, mens omregning til prosentvis endring er gjort i Excel.

### 6.1 Regresjonsresultater

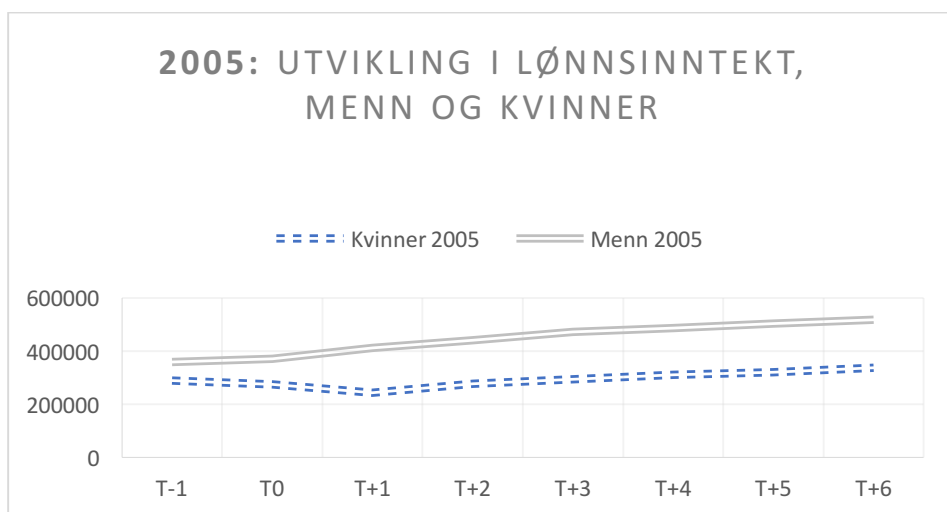
Figur 5.1-5.3 viser en oversikt over lønnsutvikling til menn og kvinner som fikk sitt første barn i 1995, 2000 og 2005 i reelle kroneverdier. Som tidligere nevnt er kroneverdien justert etter reallønn med utgangspunkt i 2010. Lønnsnivået ved T-1 har økt i perioden for begge kjønn. Kvinner i 1995-utvalget hadde en predikert lønnsinntekt ved T-1 på omtrent 209 000 kr, mens 2000-utvalget hadde en lønnsinntekt på 263 000 kr ett år før de ble foreldre for første gang og 2005-utvalget har en gjennomsnittlig lønnsinntekt på 290 000 kr. Ved T+6 var hadde kvinnene en lønnsinntekt på 249 000 kr, 292 000 kr og 337 000 kr for de ulike utvalgene. Menns lønnsinntekter ved T-1 er beregnet til 297 000 kr, 355 000 kr og 358 000 kr for de tre utvalgene. Ved T+6 er lønnsinntektene beregnet til 442 000 kr, 457 000 kr og 517 000 kr. Den absolutte lønnsforskjellen mellom menn og kvinner 1995-utvalget er altså 88 000 kr ved T-1 og 193 000 kr ved T+6. For 2000-utvalget er lønnsforskjellen mellom menn og kvinner 92 000 kr ved T-1 og 165 000 kr ved T+6. Lønnsforskjellen for 2005-utvalget er beregnet til 68 000 kr ved T-1 og 180 000 kr ved T+6.



Figur 6.1 - Utvikling i lønnsinntekt fra T-1 til T+6 for utvalget med første barn født i 1995 etter kjønn. Absolutte verdier, justert etter reallønn med 2010 som referanseår.



Figur 6.2 - Utvikling i lønnsinntekt fra T-1 til T+6 for utvalget med første barn født i 2000 etter kjønn. Absolutte verdier, justert etter reallønn med 2010 som referanseår.

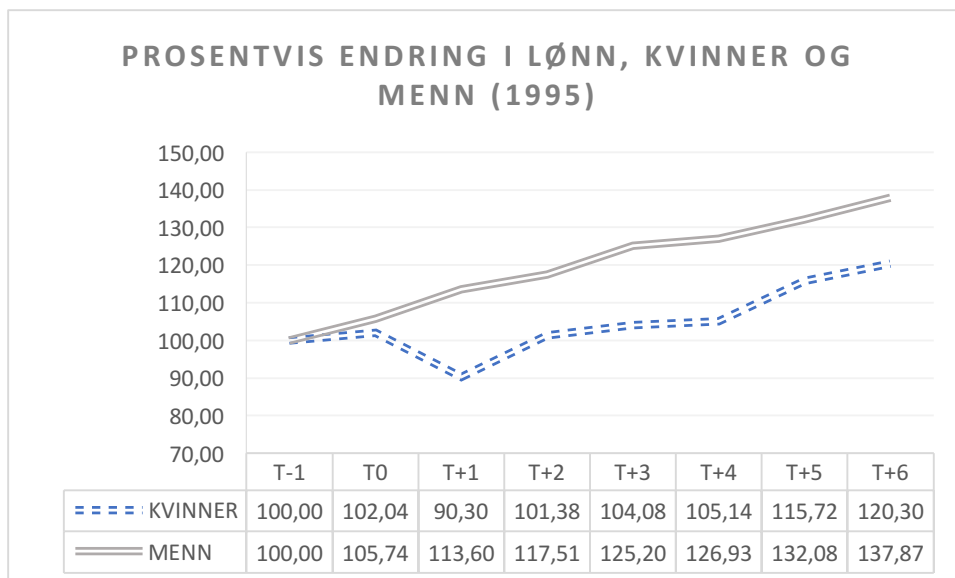


Figur 6.3 - Utvikling i lønnsinntekt fra T-1 til T+6 for utvalget med første barn født i 2005 etter kjønn. Absolutte verdier, justert etter reallønn med 2010 som referanseår.

En av utfordringene ved å benytte T-1 som referanseår vil være at makroøkonomiske forhold kan påvirke lønnsinntekten for gitt år. I følge Sparrman (2012) er det en ikke-lineær sammenheng mellom AKU-ledigheten og lønnsvekst (Sparrman 2012, s. 1). I følge henne vil “en gitt økning i ledigheten ha en sterkere effekt på lønnsveksten dersom ledigheten er lav, sammenlignet med når ledigheten er høy” (Sparrman 2012, s. 1). I referanseåret T-1 (1999) var arbeidsledigheten lavere enn i de andre referanseårene (SSB 2017e). Når det er høy arbeidsledighet i referanseåret, vil arbeidsledigheten potensielt synke i fremtidige perioder, og dermed vil potensialet for lønnsvekst være større. I perioder med lav arbeidsledighet vil tilfellet være det motsatte – senere perioder vil være preget av høyere arbeidsledighet, og den potensielle lønnsveksten vil derfor være mindre. Lønnsveksten fra T-1 til T+6 kan derfor være påvirket av arbeidsmarkedsconjunkturer, noe som kan gjøre det vanskelig å sammenligne på tvers av undersøkelsesperiodene. Dette har mindre betydning for forskjellen mellom menn og kvinners lønn sammenlignet ved T-1 og T+6, om man antar at menn og kvinner til en viss grad påvirkes likt av makroøkonomiske svingninger.

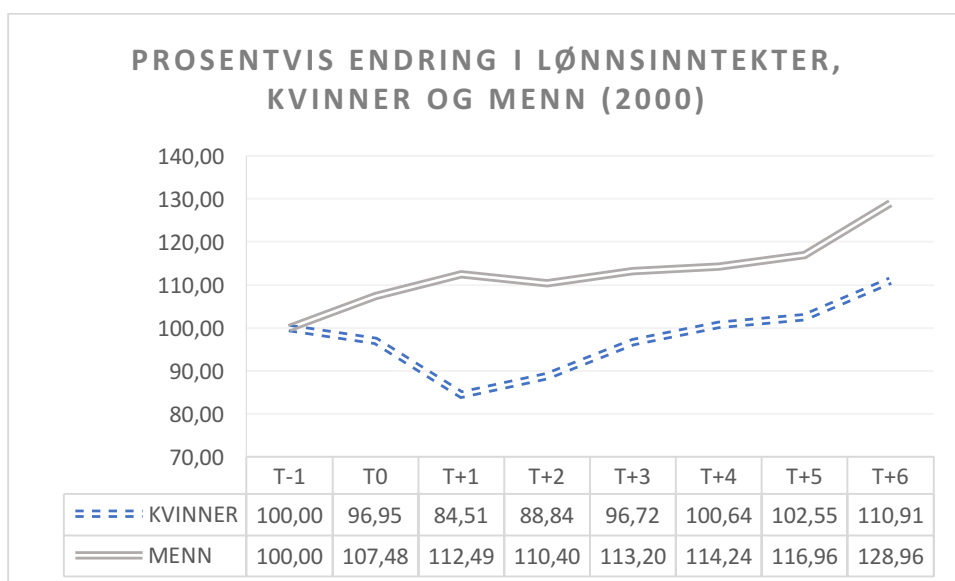
Videre i oppgaven skal vi se hvordan lønnsnivået endrer seg prosentvis for menn og kvinner med utgangspunkt i T-1 som referanseår. T-1 er ett år før man får sitt første barn, og kan gi en indikasjon hva kvinnene og mennene tjente før de ble foreldre. Effektplottene for utvalgene som fikk sitt første barn i 1995, 2000 og 2005 vil først presenteres hver for seg, men utviklingen vil også sammenlignes. Dette gjør at vi kan svare på spørsmålet om hvordan lønnsutviklingen blant småbarnsforeldre har endret seg i perioden 1995 til 2011. I tillegg vil vi undersøke hvilke (potensielle) endringer det er mellom kvinner som fikk sitt første barn i 1995, 2000 eller 2005.

Deretter skal vi sammenligne hvordan kvinners lønnsutvikling endrer seg prosentvis i forhold til menns lønnsutvikling for utvalg 1995, 2000 og 2005. Vi setter da menns lønnsinntekt for ett gitt år konstant for å se om forskjellen mellom menn og kvinners lønnsinntekt økes, reduseres eller holder seg konstant gjennom småbarnsperioden. Er lønnsreduksjonen for kvinnene som vi så fra T-1 til T+1 midlertidig? Er den økende eller avtakende i senere versus tidligere perioder?



Figur 6.4 - Prosentvis endring i lønnsinntekter blant menn og kvinner med barn født i 1995 med T-1 som referanseår.

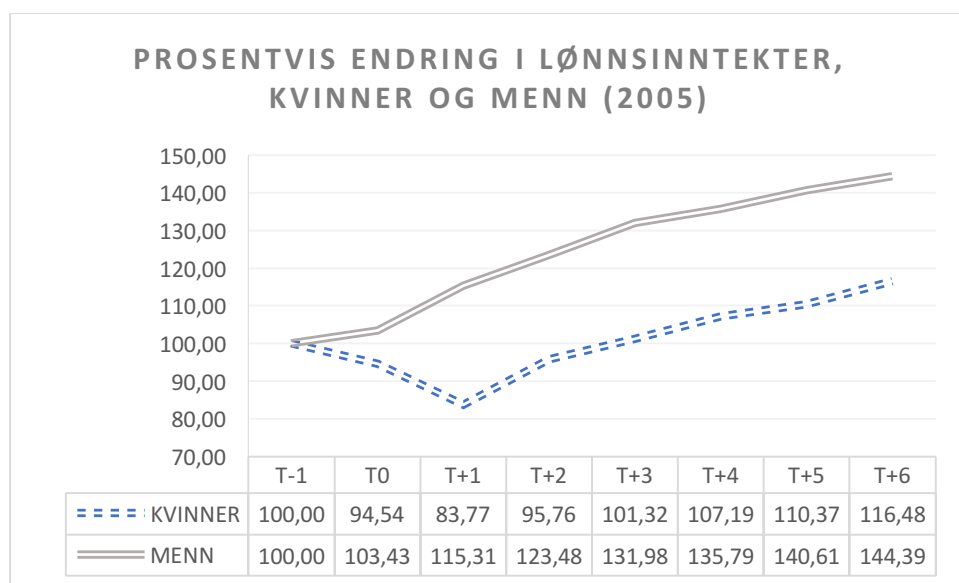
Endringen i lønnsinntekt for menn med barn født i 1995 er jevn, og øker med omtrent seks prosentpoeng for hvert år fra T-1 til T+6. Ved T+6 er menns lønnsinntekt nesten 38 prosent høyere enn ved T-1, ett år før de fikk sitt første barn. Alle verdiene er signifikant på .05 nivå. For kvinner med barn født i 1995 reduseres lønnsinntekten med nesten 14 prosent fra T-1 til T+1. Ved T+2, T+3 og T+4 finner man ingen signifikant forskjell fra T-1. Ved T+5 og T+6 er lønnsinntekten hennes henholdsvis 16 og 20 prosent høyere enn ved T-1.



Figur 6.5 - Prosentvis endring i lønnsinntekter blant menn og kvinner med barn født i 2000 med T-1 som referanseår.



Regresjonsanalysen for menn med barn født i 2000 viser at lønnsinntekten fra T-1 til T0 øker med syv prosent. Ved T+1 har inntekten blant menn økt med fire prosentpoeng fra T0. Fra T+1 til T+2 reduseres inntekten blant menn med to prosentpoeng. Dette er det eneste året man finner reduksjon i inntekten blant menn i mitt materiale. Ved T+3 har lønnsinntekten igjen økt med tre prosentpoeng sammenlignet med året før, og den øker ytterligere ett prosentpoeng ved T+4. Ved T+5 er lønnsinntekten 17 prosent høyere enn ved T-1, og ved T+6 tjener menn nesten 29 prosent mer enn ved T-1. Alle verdiene er statistisk signifikant på .05 nivå. Kvinner som fikk barn i 2000 opplevde en reduksjon på 3 prosent fra T-1 til T0. Året etter fødsel (T+1) tjener kvinnene 15,5 prosent mindre enn ved T-1, og ved T+2 er lønnsinntekten 12 prosent lavere enn ved T-1. Resultatene fra T+3, T+4 og T+5 er ikke statistisk signifikante; man kan altså ikke skille ut en forskjell mellom inntekten før fødsel og 3-5 år etter fødsel. Ved T+6 tjener kvinnene 11 prosent mer enn hva de gjorde ved T-1.



Figur 6.6 - Prosentvis endring i lønnsinntekter blant menn og kvinner med barn født i 2005 med T-1 som referanseår.

For menn med barn født i 2005 øker lønnsinntekten med tre prosent fra T-1 til T0. Fra T0 til T+1 ser man en økning på 12 prosentpoeng i inntekt blant menn. Fra T+1 til T+6 øker lønnen med henholdsvis åtte, ni, fire, fire og tre prosentpoeng fra ett år til det neste. Ved T+6 tjener menn 44 prosent mer enn hva de gjorde ved T-1. For utvalget med barn født i 2005 ser man at kvinnene opplever en reduksjon i inntekten på omtrent fem prosent fra T-1 til T0. Ved T+1 tjener kvinnene 16 prosent mindre enn ved T-1. Resultatene fra T+2 og T+3 er ikke statistisk

signifikant forskjellig fra T-1. Ved T+4 til T+6 øker inntekten med 8, 10 og 16,5 prosent, sammenlignet med T-1.

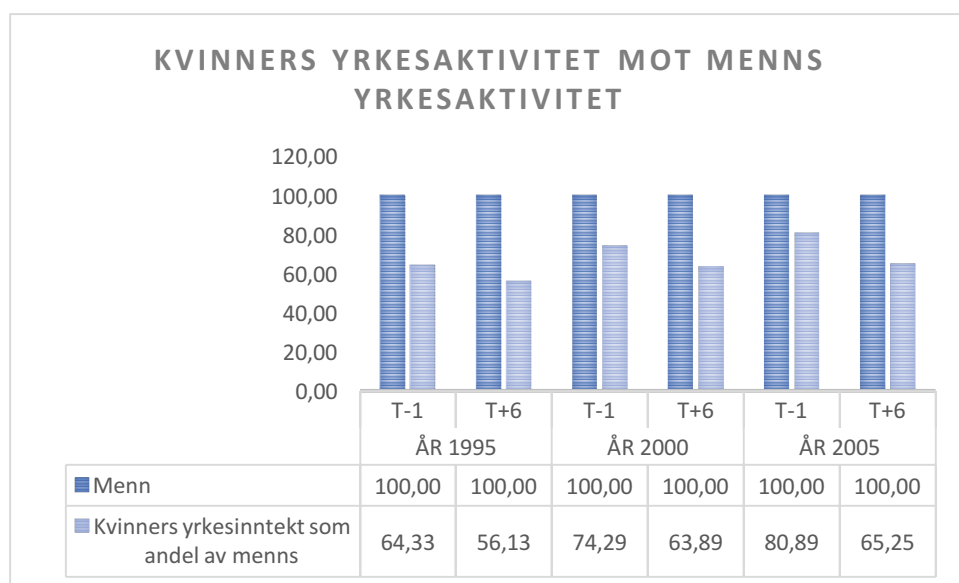
Hovedtendensen man ser for menn er at lønnsinntekten øker gjennom hele småbarnsperioden. Kvinner opplever en reduksjon i inntekten med bunnpunkt ett år etter fødsel (T+1). I 1995 og 2005 er lønnsinntekten tilbake til T-1 nivå ved T+2. I 2000 nådde man ikke opp til nivået man hadde før fødsel før T+4, fire år etter fødsel. Mens menn tjener henholdsvis 38, 29 og 44 prosent mer seks år etter fødsel sammenlignet med ett år før fødsel, tjener kvinner henholdsvis 20, 11 og 17 prosent mer i T+6 enn ved T-1.

For både menn og kvinner er lønnsveksten lavest for 2000-utvalget. I referanseåret T-1 (1999) var arbeidsledigheten lavere enn i de andre referanseårene (SSB 2017e). Som nevnt over vil forhold som arbeidsledighetsrate påvirke lønnsdannelse et gitt år. I “gode tider” med lav ledighet, som i 1999, vil derfor potensiell lønnsvekst i senere perioder være mindre enn om sammenligningsåret var preget av høy ledighet, hvor den potensielle lønnsveksten vil være større.

Gitt at generell lønnsvekst, arbeidsledighet og andre forhold på arbeidsmarkedet er årsaken til endringene i arbeidsaktivitet blant menn og kvinner, kan man anta at endringene fra T-1 til T+6 er omtrent like for menn og kvinner, og at den eneste grunnen til forskjell i endring i arbeidsaktivitet er at de påvirkes ulikt i forbindelse med barnefødsel.<sup>17</sup> Vi sammenligner menn og kvinners lønnsinntekt ved å sette menns inntekt som konstant, og ser hvordan kvinners inntekt endrer seg sammenlignet med menn i samme periode. Dette forhåndstallet finner vi ved å dele kvinners inntekt på menns inntekt for den aktuelle perioden. I et arbeidsmarked uten kjønnsforskjeller i arbeidsaktivitet og timelønn, og hvor andelen menn og kvinner lik i alle yrker, næringer og sektorer vil kjønnsforskjellen være lik null. Men fordi vi vet at menn og kvinner arbeider i ulike yrker og næringer, ikke er like gamle når de får sitt første barn, har ulik utdannings- og yrkeskompetanse, vet vi at det finnes en kjønnsforskjell i lønnsinntekt ved T-1. Det vi kan undersøke, er om kjønnsforskjellen endrer seg i perioden T-1 til T+6. Vi så over at kvinner i alle utvalg opplevde en reduksjon i inntekt frem til T+1. Dersom dette er en midlertidig reduksjon, kan vi forvente at avstanden mellom menn og kvinners lønnsinntekt og arbeidsaktivitet konvergere, i det minste nærme seg det den var ved T-1. Jeg presenterer kun resultatene fra T-1 og T+6.

---

<sup>17</sup>Vi vet at menn og kvinner arbeider i ulike sektorer, vertikal og horisontal arbeidsmarked...

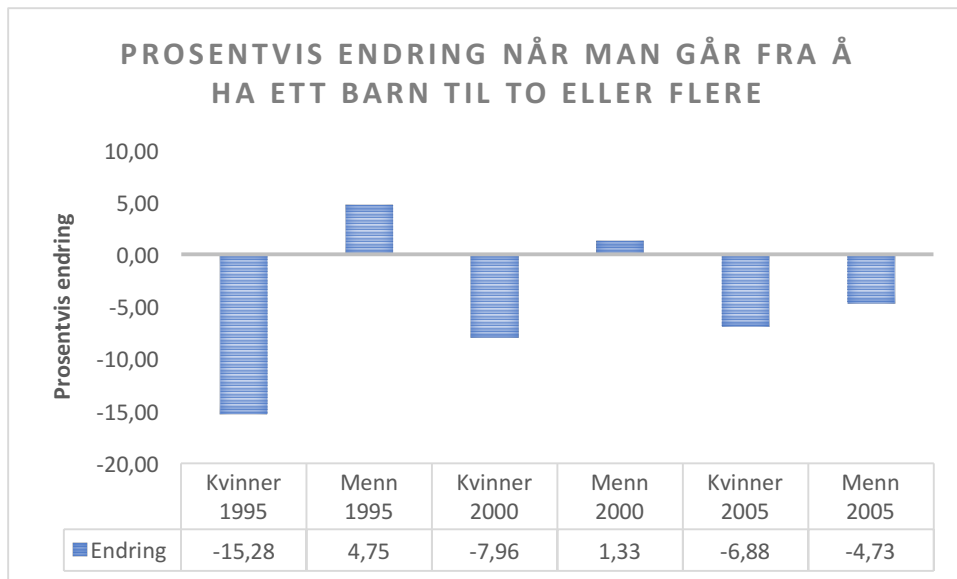


Figur 6.7 - Relativ endring i arbeidsaktivitet, menns arbeidsaktivitet er satt til 100%. Endring i kvinners arbeidsaktivitet når menns arbeidsaktivitet er "konstant".

I figur 6.7 ser man at kvinner med barn født i 1995 sin lønnsinntekt er 35,7 prosent lavere enn menn ved T-1, og kjønnsforskjellen i inntekt har økt med omtrent 8 prosentpoeng ved T+6 sammenlignet med T-1. Dette tilsvarer en økning i lønnsforskjeller på 12,7 prosent. For utvalget med første barn født i 2000, viser figur 6.7 at kvinner tjener 26,7 prosent mindre enn menn ved T-1. Ved T+6 er forskjellen i inntekt til menn og kvinner 10,4 prosentpoeng større enn hva den var ved T-1. Dette tilsvarer en økning i lønnsforskjeller på 14 prosent. Ved T-1 tjener kvinner med barn født i 2005 19 prosent mindre enn menn. Ved T+6 er avstanden mellom menn og kvinner økt med 15,6 prosentpoeng i forhold til nivået den lå på ved T-1. Dette tilsvarer en økning på 19,3 prosent.

### **Effekt av å få flere barn**

Å få flere barn i løpet av observasjonsperioden (T-1 til T+6) kan muligens påvirke mødrene og fedrenes lønnsinntekt siden omsorgsansvaret hjemme øker ytterligere. Siden alle i utvalget får sitt første barn ved T0, er effekten av å få det første barnet en del av den generelle kalenderårseffekten. Denne er enklere å skille ut for kvinner, da alle kvinner hadde en betydelig reduksjon i lønnsinntekt frem til T+1. Effekten en førstegangsfødsel har på menns lønnsinntekt er vanskeligere å skille ut, siden økning i inntekt både består av antall timer tilbrakt på arbeidsmarkedet og ansiennitet.



Figur 6.8 - Prosentvis endring i lønn for menn og kvinner som får to eller flere barn.

Figur 6.8 viser at når kvinner med barn født i 1995 går fra å ha ett barn til å ha to eller flere, reduseres lønnsinntekten hennes med 15,3 prosent, mens menns lønnsinntekt økes med 4,8 prosent. For 2000-utvalget reduseres inntekten blant kvinner med 8 prosent, og for 2005-utvalget reduseres inntekten med 6,9 prosent. Endringene er signifikant på .05 nivå. Når menn med første barn født i 1995 får flere barn i løpet av observasjonsperioden økes lønnsinntekten med 4,75 prosent. Resultatene for 2000-utvalget er ikke signifikant på .05 nivå. Det vil si at det ikke er en statistisk signifikant forskjell i fedrenes lønnsinntekt når de får flere barn. 2005-utvalget opplever en reduksjon i lønnsinntekt på 4,7 prosent når de går fra å ha ett til å ha to eller flere barn.

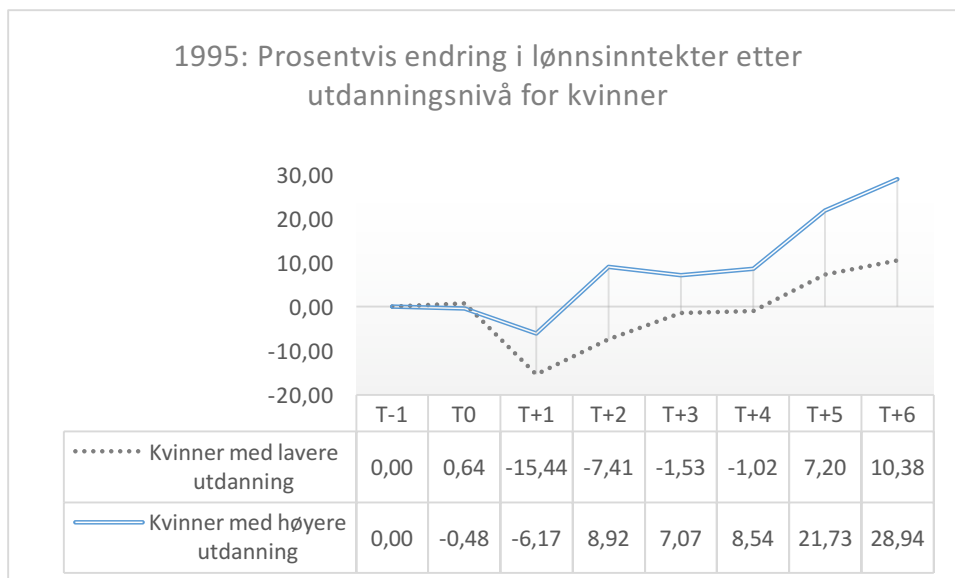
For fedre ser man en endring fra økt lønnsinntekt i tidligere perioder til en redusert lønnsinntekt i senere perioder når de får barn nummer to i løpet av en seksårsperiode. Dette kan bety at menn i senere perioder reduserer yrkesaktiviteten sin når de blir fedre for andre gang. For kvinner ser man at reduksjonen i lønnsinntekt er mindre i senere perioder enn i tidligere perioder. Dette kan tyde på at kvinner ikke reduserer sin yrkesaktivitet i like stor grad i senere perioder som i tidligere perioder. Tolker man mødre og fedres utvikling i lønnsinntekt samlet, kan det tyde på at omsorgsansvaret som tidligere hvilte på mor er flyttet over hos til far.

## 6.2 Endring i lønnsinntekter etter utdanningsnivå

I en fast effekt modell er det kun tidsvarierende variabler som bidrar til analysen. Tidskonstante variabler bidrar ikke, da variabelens effekter estimeres ved å trekke fra den faktiske verdien for hvert år fra gjennomsnittsverdien til enheten for alle observasjonspunkt i analysen. Fordelen med dette er at det kontrolleres for uobservert heterogenitet. To variabler jeg til nå ikke har inkludert i analysen – men som jeg heller inkluderer i separate analyser – er utdanningsnivå og sektortilhørighet. Motivasjonen bak dette skyldes at det er relativt få som endrer utdanningsnivå og sektortilhørighet under observasjonsperioden, og dersom de heller hadde vært inkludert som tidsvarierende kovariater ville variablene gitt små bidrag til modellen som helhet. Dette gjør at panelet er ubalansert fordi noen kvinner og menn vil i løpet av observasjonsperioden falle ut av de ulike modellene om de er under utdanning i observasjonsperioden, eller fordi de bytter arbeidsplass fra privat til offentlig sektor eller omvendt. Jeg skal først gå igjennom resultatene fra regresjonsanalysene på bakgrunn av utdanningsnivå. Her kjøres det separate analyser for utdanningsnivå for hvert kjønn. Deretter følger en presentasjon av resultatene fra analysene på bakgrunn av sektortilhørighet. Det kjøres separate analyser for menn og kvinner i privat og offentlig sektor.

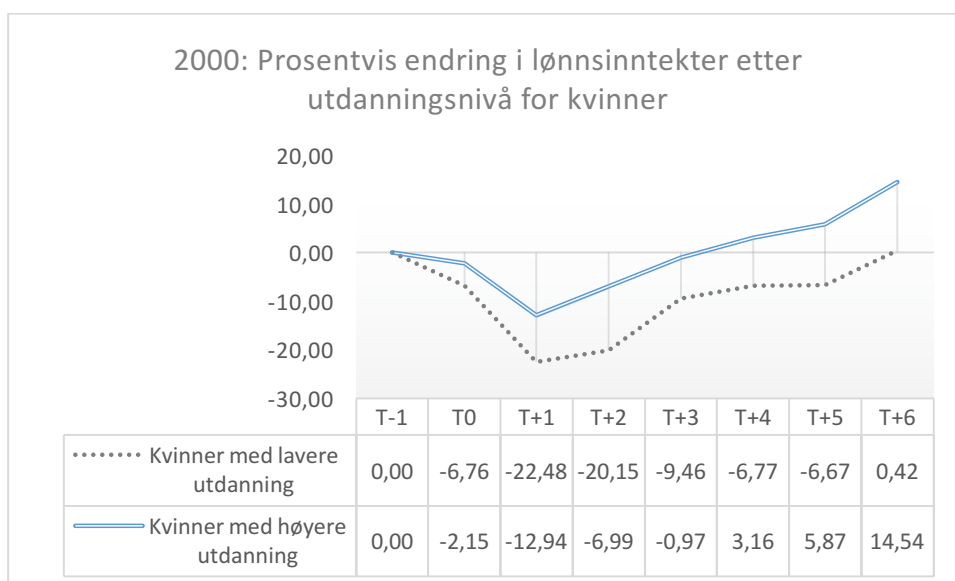
### *Forskjeller i inntekt mellom kvinner med lavere og høyere utdanning*

Det skilles her mellom lavere og høyere utdanning. Lavere utdanning er kodet 0 for grunnskolenivå og videregående skole, og høyere utdanning har verdi 1 for utdanning på universitets- og høyskolenivå. Regresjonsanalysen viser at kvinner med lavere utdanning som har størst reduksjon i lønnsinntekt ved T+1. Lønnsinntekten er da 15,2 prosent lavere enn hva den var ved T-1. Ved T+6 er inntekten for denne gruppen 9,4 prosent høyere enn ved T-1. Kvinner med høyere utdanning får redusert sin lønnsinntekt med 6,1 prosent ved T+1. Denne effekten er ikke signifikant på .05 nivå. Seks år etter første fødsel tjener kvinnene med høyere utdanning 27,8 prosent mer enn hva de gjorde ett år før fødsel. Ved T-1 tjener kvinner lavere utdanningsnivå 24,1 prosent mindre enn kvinner med høyere utdanning. Ved T+6 er forskjellen i lønnsinntekt mellom dem med lavere og høyere utdanning 35,0 prosent. Dette tilsvarer en økning i lønnsforskjell mellom kvinner med lavere og høyere utdanning på 14 prosent.



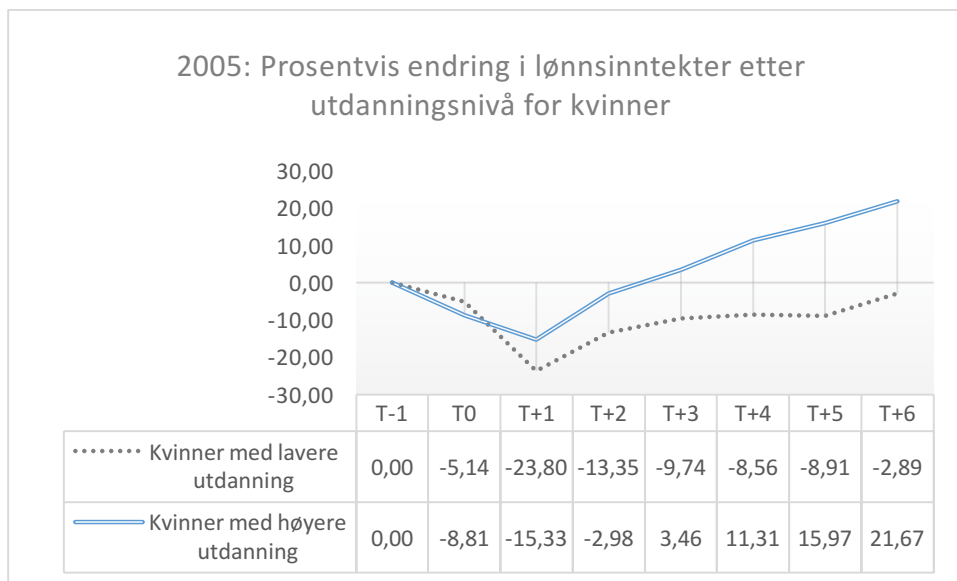
Figur 6.9 - Prosentvis endring i lønnsinntekt fra T-1 til T+6 blant kvinner med lavere og høyere utdanning for utvalget som fikk sitt første barn i 1995.

Jeg finner liknende trekk ved 2000-utvalget. Kvinnene med lavere utdanning får lønnsinntektene sine redusert med 23 prosent fra T-1 til T+1, og ved T+6 tjener de omtrent like mye som ved T-1. Kvinner med høy utdanning hadde en reduksjon i lønnsinntekter på 13 prosent fra T-1 til T+1. Ved T+6 tjener kvinnene 12,8 prosent mer enn ved T-1. Figur 6.10 viser at kvinner med lav utdanning tjener 16 prosent mindre enn kvinner med høy utdanning ved T-1. Ved T+6 hadde forskjellen i lønnsinntekt økt til 35 prosent. Dette tilsvarer 12 prosents økning i lønnsforskjeller fra T-1 til T+6.



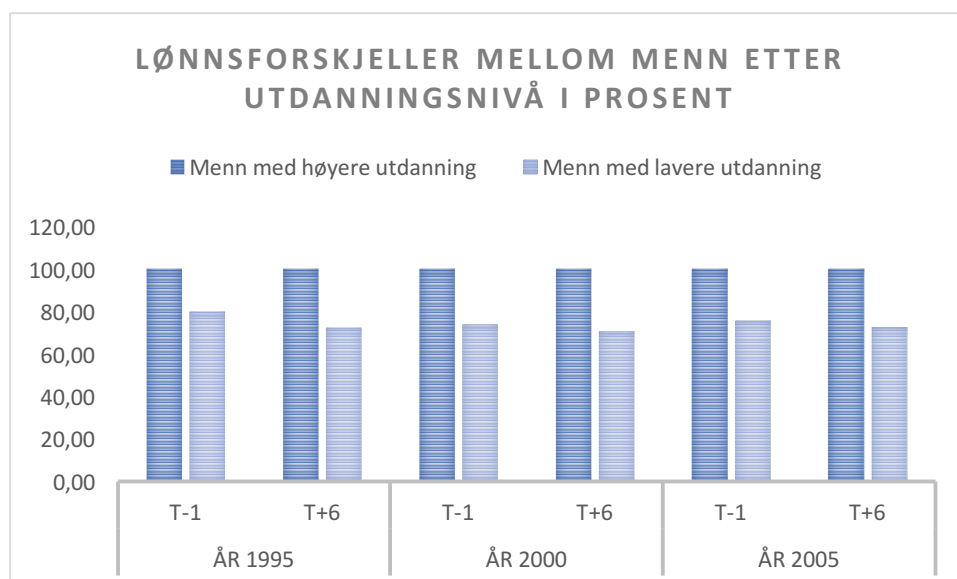
Figur 6.10 - Prosentvis endring i lønnsinntekt fra T-1 til T+6 blant kvinner med lavere og høyere utdanning for utvalget som fikk sitt første barn i 2000.

For kvinner med første barn født i 2005 opplever kvinnene med lavere utdanning en reduksjon i inntekt på 24 prosent fra T-1 til T+1. Ved T+6 tjente de 4 prosent mindre enn hva de gjorde ved T-1. Effekten er ikke signifikant på .05 nivå. Kvinner med høy utdanning fikk redusert sin lønnsinntekt med 16 prosent fra T-1 til T+1, mens de ved T+6 tjente 23 prosent mer enn hva de gjorde ved T-1. Figur 6.11 viser at forskjellen i lønnsinntekt mellom kvinner med lavere og høyere utdanning økte fra 22 prosent til 38 prosent i tidsrommet T-1 til T+6 for 2005-utvalget. Dette tilsvarer en økning i lønnsforskjeller på 20 prosent.



Figur 6.11 - Prosentvis endring i lønnsinntekt fra T-1 til T+6 blant kvinner med lavere og høyere utdanning for utvalget som fikk sitt første barn i 2005.

Resultatene fra regresjonsanalysen viser at det er kvinner med høyere utdanning som har størst økning i lønnsinntekt i småbarnsfasen, og at lønnsforskjellen mellom kvinner med lavere og høyere utdanning ved T+6 er økende i perioden. Dette kan tyde på at de sosiale forskjellene mellom kvinner har økt. Endringen i lønnsforskjellen mellom kvinner med lavere og høyere utdanning i perioden T-1 til T+6 har økt fra 14,4 prosent for 1995-utvalget til å være 20 prosent for 2005-utvalget.



Figur 6.12 - Sammenligning mellom kvinner med høyere og lavere utdanning ved T-1 og T+6 for hver periode. Lønnsinntekten til kvinner med høyere utdanning er satt til 100 %.

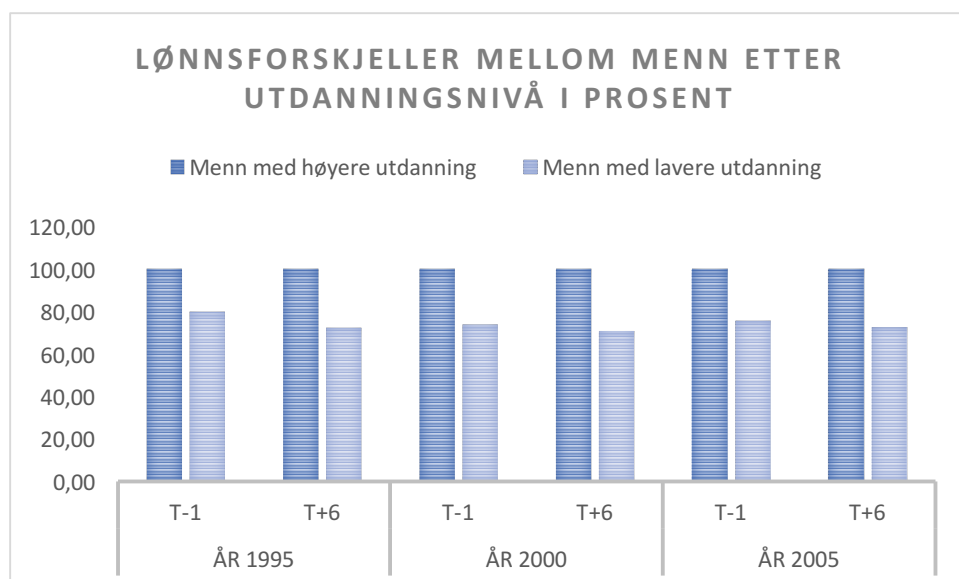
### ***Forskjeller i inntekt mellom menn med lavere og høyere utdanning<sup>18</sup>***

For menn i de ulike utdanningsgruppene er utviklingen fra T-1 til T+6 mye likere enn hos kvinnene. Likevel finner man en trend hvor menn med høyere utdanning er dem som øker sin lønnsinntekt mest i perioden. Menn med høyere utdanning og første barn født i 1995 øker sine lønnsinntekter med 45 prosent fra T-1 til T+6, mot 33 prosent for menn med lavere utdanning. For utvalget med barn født i 2000 finner vi en økning på 34 prosent fra T-1 til T+6 for menn med høyere utdanning, mens dem med lavere utdanning har en økning på 27 prosent. For utvalget med barn født i 2005 øker lønnsinntekten med 39 prosent for mennene med høyere utdanning, mot 33 prosent for menn med lavere utdanning.

Lønnsforskjellen fra T-1 til T+6 mellom menn med kort og lang utdanning og første barn i 1995 øker med 8,2 prosent. Inntektsforskjellen fra T-1 til T+6 for utvalget med barn født i 2000 økte med 5,6 prosent. For utvalget med barn født i 2005 var denne forskjellen 5,4 prosent større ved T+6 enn ved T-1. Periodeeffekten tyder på at forskjellene mellom utdanningsgruppene reduseres over tid.

<sup>18</sup> Se appendiks for oversikt over effektplott, figur 10.1 – 10.3

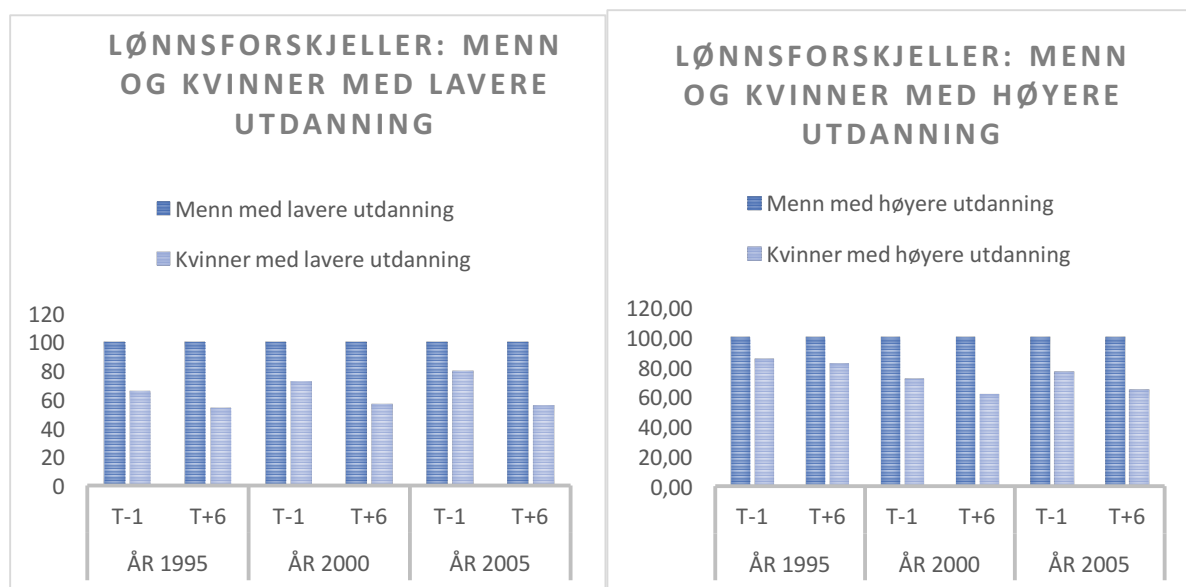




Figur 6.13 - Sammenligning mellom menn med høyere og lavere utdanning ved T-1 og T+6 for hver periode. Lønnsinntekten til menn med høyere utdanning er satt til 100 %.

### ***Forskjeller i lønnsinntekt mellom menn og kvinner med likt utdanningsnivå***

Lønnsforskjellen mellom menn og kvinner med lavere utdanning som får sitt første barn i 1995 tilsvarer 34,5 prosent ved T-1. Ved T+6 har lønnsforskjellen økt til 45,9 prosent. Dette tilsvarer en økning i lønns-gapet med 17,5 prosent. Ved T-1 har kvinner med høyere utdanning en lønnsinntekt som er 14,2 prosent lavere enn menns med lik utdanning. Ved T+6 er lønnsforskjellen beregnet til 17,3 prosent. Dette tilsvarer en økning i lønns-gapet med 3,6 prosent. Ved T-1 er lønnsforskjellen mellom kvinner og menn med lavere utdanning fra 2000-utvalget beregnet til 19,1 prosent. Ved T+6 har lønnsforskjellen økt til 43,3 prosent. Dette tilsvarer en økning med 21,4 prosent i lønns-gapet mellom menn og kvinner med lavere utdanning i perioden T-1 til T+6. Sammenligner man lønnsinntekten til menn og kvinner med høyere utdanning ved T-1, ser man at kvinner tjener 27,6 prosent mindre enn menn med samme utdanning. Ved T+6 er lønnsforskjellen 38,0 prosent. Økningen i lønns-gapet i perioden er 14,3 prosent. For 2005-utvalget tjener kvinner med lavere utdanning 20,5 prosent mindre ved T-1 enn menn med lavere utdanning. Ved T+6 har lønnsforskjellen økt til å telle 44,1 prosent. Dette tilsvarer en 29,6 prosents økning i lønns-gapet i perioden T-1 til T+6. Kvinner med høyere utdanning tjener 22,9 prosent mindre enn menn i samme utdanningskategori. Ved T+6 er lønnsforskjellen 34,2 prosent. Dette tilsvarer en økning på 15,5 prosent i lønns-gapet mellom menn og kvinner med høyere utdanning i perioden T-1 til T+6.



Figur 6.14 - Forskjell i lønnsinntekter mellom menn og kvinner med lavere utdanning ved T-1 og T+6 for alle utvalg.

Figur 6.15 - Forskjell i lønnsinntekter mellom menn og kvinner med høyere utdanning ved T-1 og T+6 for alle utvalg.

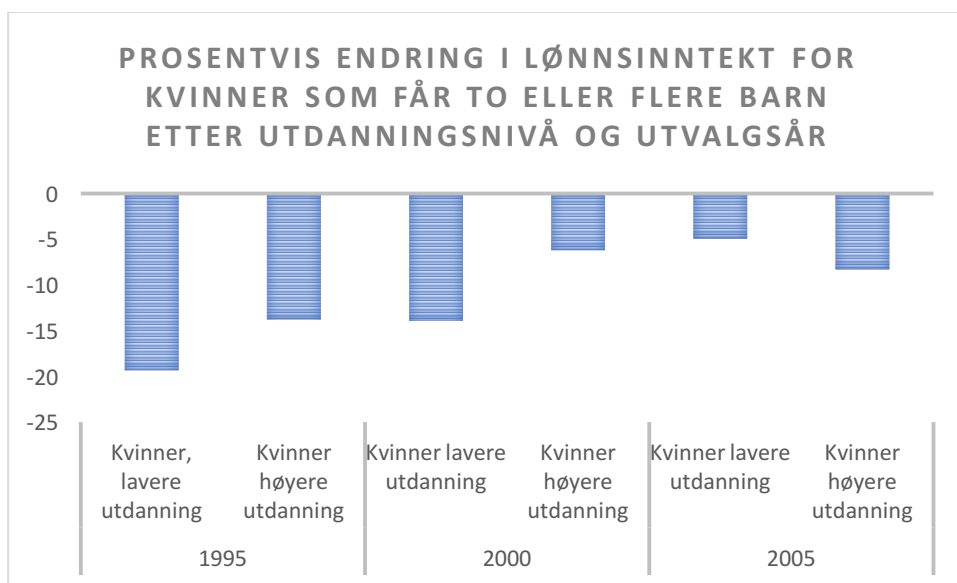
Sammenligner man kvinners andel av menns lønnsinntekt etter utdanningsnivå ser man kjønnsforskjellen i lønnsinntekt øker fra T-1 til T+6, både blant dem med lavere og dem med høyere utdanning. Som i hovedanalysen reduseres lønnsforskjellen mellom menn og kvinner med lavere utdanning ved T-1. Inntektsforskjellene for menn og kvinner med lavere utdanning er altså mindre i senere perioder enn tidligere perioder. Likevel er forskjellen i lønnsinntekter for denne utdanningsgruppen ved T+6 stabil over perioden, hvor kvinner seks år etter å ha fått sitt første barn har en lønnsinntekt som tilsvarer 54 til 57 prosent av hva menn i med samme utdanningsnivå har.

Det er vanskeligere å peke på en utviklingstrend for gruppen med høyere utdanning. Lønnsforskjellene mellom menn og kvinner med høyere utdanning var minst for 1995-utvalget, hvor kvinnene hadde en inntekt som tilsvarte 85,8 prosent av menns med samme utdanningslengde. For 2000-utvalget er lønnsforskjellen ved T-1 og T+6 betydelig større sammenlignet med lønnsforskjellen mellom 1995-utvalget. For 2005-utvalget er lønnsforskjellen ved T-1 og T+6 mindre enn for 2000-utvalget, men større enn for 1995-utvalget. Som en generell oppsummering kan man si at lønnsforskjellene mellom menn og kvinner med høyere utdanning er større i senere perioder enn i tidligere perioder.

### ***Utdanningsnivå og flere barn***

Når vi sammenligner kvinner med høyere utdanning og kvinner med lavere utdanning og effekten av å få to eller flere barn i løpet av observasjonsperioden, finner vi for 1995-utvalget

at det var dem med lavere utdanning som opplevde størst reduksjon i inntekt når de fikk barn nummer to. Denne gruppen kvinner opplevde en reduksjon på 19 prosent når de går fra å ha ett barn til å ha to eller tre. Kvinner med høyere utdanning opplevde en reduksjon på 14 prosent. For 2000-utvalget opplever kvinner med lavere utdanning en reduksjon på 14 prosent når de får barn nummer to. Reduksjonen på seks prosent for kvinner med høyere utdanning er 6,3 prosent, men ikke signifikant på .05 nivå. Dette kan tyde på at barn nummer to ikke hadde signifikant effekt på kvinnenens inntekt. For 2005-utvalget var effekten av barn nummer to på kvinner med lavere utdanning beregnet til 5 prosent, men ikke signifikant. Kvinner med høyere utdanning fikk en reduksjon i lønnsinntekt på 8 prosent når de fikk flere barn i løpet av observasjonsperioden.



Figur 6.16 - Prosentvis endring i lønnsinntekter for kvinner som får to eller flere barn i løpet av observasjonsperioden. Etter utdanningsnivå og utvalgsår.

I løpet av slutten av 1990-tallet og starten på 2000-tallet ser det altså ut som at den negative effekten av å få flere barn enn ett i observasjonsperioden har på lønnsinntekter til kvinner reduseres. Dette gjelder både for dem med og uten høyere utdanning. For 1995- og 2000-utvalget er den negative effekten størst for dem med lavere utdanning. For kvinner med høyere utdanning er den negative effekten størst for 1995-utvalget og minst for 2000-utvalget da effekten ikke er signifikant forskjellig fra null. Regresjonsanalysen for menn viser ikke tegn til statistisk signifikant sammenheng mellom utdanningsnivå og det å få flere barn på inntektsutvikling. Tidligere forskning viser at høy utdanning øker sannsynligheten for likedeling hjemme (Wærness 2000). Manglende statistisk signifikante resultater i mine analyser kan tyde på at dette også gjelder for min studie – menns eget utdanningsnivå har ingen effekt på hvordan lønnsinntekten påvirkes når de blir fedre for andre og tredje gang.

### **6.3 Endring i lønnsinntekter etter sektor**

Et av forskningsspørsmålene som stilles i denne oppgaven er om det er forskjeller mellom å arbeide i privat og offentlig sektor når det gjelder lønnsutvikling for småbarnsforeldre i perioden. Schøne (2015) finner at kvinner med barn trekkes til offentlig sektor, og Lappegård (2006) finner at kvinner i offentlig sektor får flere barn enn kvinner i “mannsdominerte” yrker. Det kan derfor tenkes at kvinner i offentlig sektor har større omsorgsansvar enn kvinner som jobber i privat sektor fordi de har flere barn. Derfor forventer man at kvinner i privat sektor har høyere lønnsvekst enn kvinner i offentlig sektor.

Det kjøres separate analyser for privat og offentlig sektor. Modellene er derfor ubalansert fordi noen kvinner og menn vil i løpet av observasjonsperioden bytte arbeidsplass fra privat til offentlig sektor og omvendt. Samme logikk legges til grunn her som for valget om å kjøre separate analyser for menn og kvinner med ulikt utdanningsnivå. Dersom sektorvariabelen hadde blitt inkludert som en tidsvarierende kovariat, ville effekten av sektor illustrere lønnsendring som skyldes sektorbytte i løpet av observasjonsperioden for et individ. Det er noen, men ikke et flertall, som bytter sektor i løpet av observasjonsperioden. Bidraget til modellen vil være relativt lite, og signifikante verdier vil derfor være vanskelig å predikere. I stedet for å presentere linjediagram fra T-1 til T+6 for alle utvalg for hvert kjønn slik det ble gjort i analysene over, presenteres kun en sammenligning av T-1 og T+6 for hvert av utvalgene. Linjediagrammene for menn og kvinner i privat og offentlig sektor legges ved i appendiks.

#### ***Kvinner i offentlig og privat sektor***

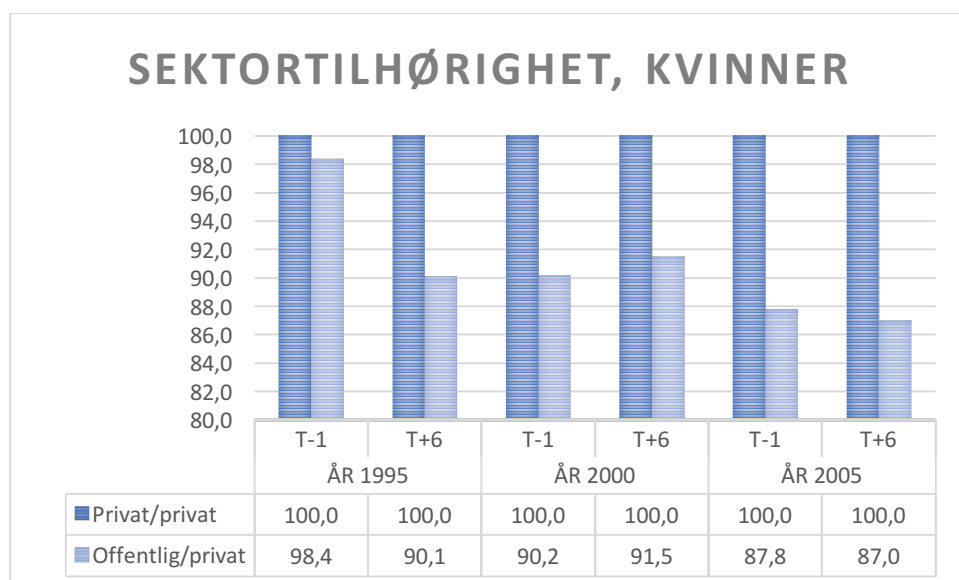
Resultatene fra regresjonsanalysen for 1995-utvalget viser at kvinner i offentlig sektor har en reduksjon i lønnsinntekt på 8 prosent fra T-1 til T+1.<sup>19</sup> Ved T+6 har lønnsinntekten økt med 8 prosent sammenlignet med referanseåret T-1. Kvinner i det privat opplever en reduksjon i inntekt på 14 prosent fra T-1 til T+1, og en 16 prosents økning fra T-1 til T+6. Kvinner i offentlig sektor med barn født i 2000 opplever en inntektsreduksjon på 15 prosent fra T-1 til T+1. Ved T+6 så man en økning med 12 prosent sammenlignet med T-1. For kvinner i privat sektor ser man en reduksjon på 14 prosent fra T-1 til T+1. Ved T+6 har lønnsinntekten økt med 10 prosent fra T-1. For kvinner med barn født i 2005 er reduksjonen i inntekt på 15 og 19 prosent fra T-1 til T+1 for kvinner i henholdsvis offentlig og privat sektor. Ved T+6 arbeider

---

<sup>19</sup> Se appendiks for oversikt over effektplott/linjediagram, figur 10.1 – 10.3

kvinner i det offentlige 16 prosent mer enn hva de gjorde ved T-1. Kvinner i privat sektor arbeidet 17 prosent mer ved T+6 enn hva de gjorde ved T-1.

Figur 6.20 viser forskjell i lønnsinntekter mellom kvinner i privat og offentlig sektorer ved T-1 og T+6 for alle utvalgene. Kvinner i privat sektor som fikk barn i 1995 arbeider 1,6 prosent mer enn kvinner i offentlig sektor ved T-1. Ved T+6 har inntektsforskjellen mellom sektorene økt til 9,9 prosent. For 2000-utvalget er forskjellen i lønnsinntekter mellom kvinner i det private og det offentlige ved T-1 8,8 prosent. Ved T+6 har forskjellen redusert til 8,5 prosent. I utvalget med kvinner som fikk barn i 2005 er inntektsforskjellen 12,8 prosent ved T-1. Ved T+6 har forskjellen registrert som 13,0 prosent.



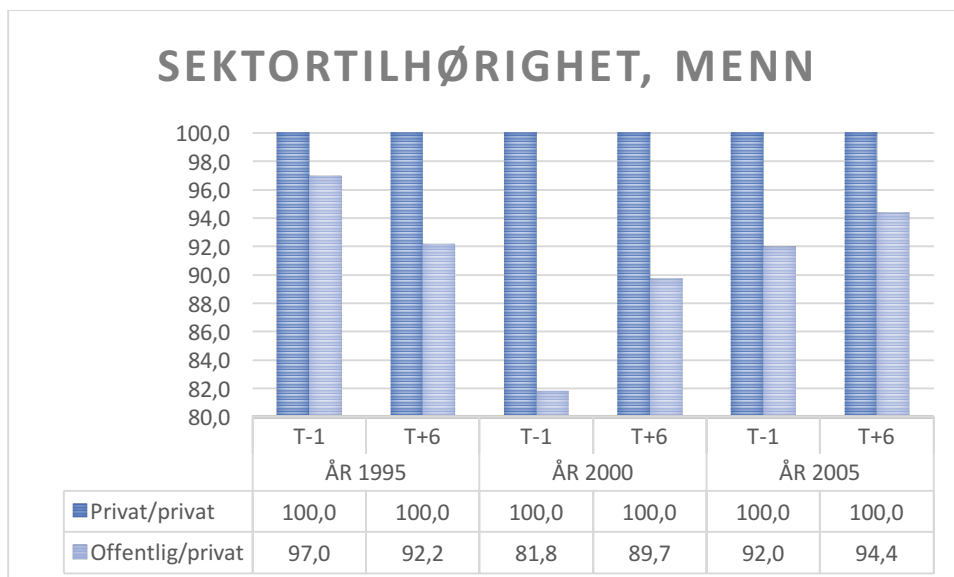
Figur 6.17 - Prosentvis forskjell i lønnsinntekt mellom kvinner i privat og offentlig sektor ved T-1 og T+6. Privat sektor satt til 100 %.

### **Menn i privat og offentlig sektor**

Menn i offentlig sektor og barn født i 1995 har en økning i lønnsinntekter på 25 prosent i perioden T-1 til T+6.<sup>20</sup> For menn i privatsektor er økningen 31 prosent samme periode. For utvalget med barn født i 2000 er lønnsøkningen på 35 prosent fra T-1 til T+6, mens menn i privat sektor øker inntekten med 23 prosent i samme periode. For utvalget med barn født i 2005 arbeider øker lønnsinntekten til menn i offentlig og privat sektor med henholdsvis 35 og 31 prosent fra T-1 til T+6.

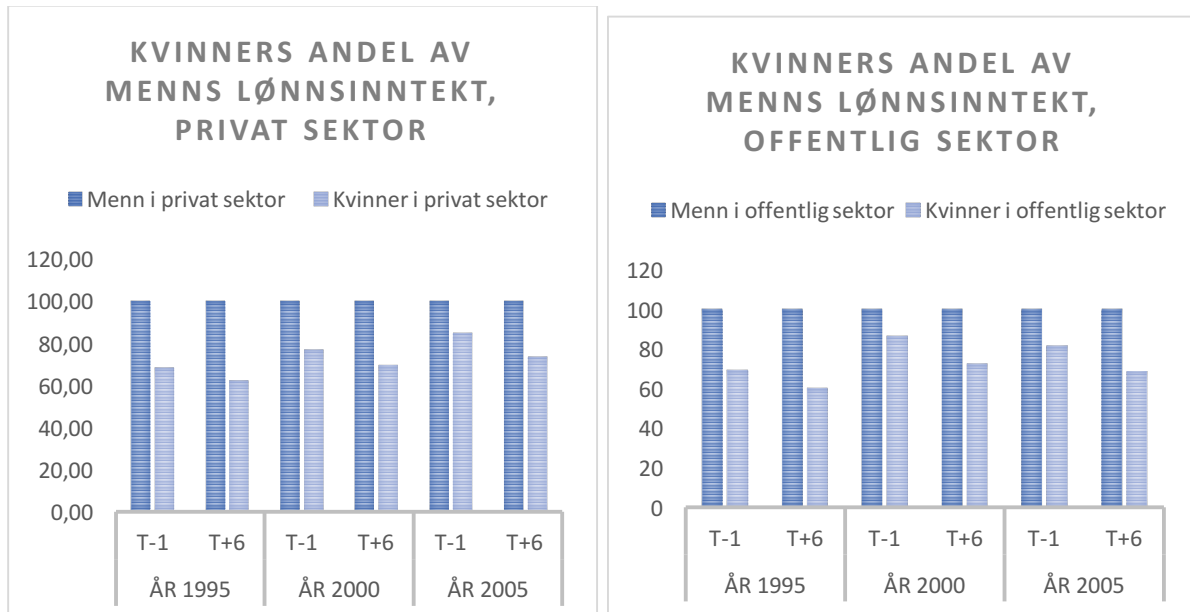
<sup>20</sup> Se appendiks for oversikt over effektplott/linjediagram, figur 10.4 – 10.9

Figur 6.21 viser at menn med første barn født i 1995 og som arbeider i offentlig sektor har en lønnsinntekt som er 3 prosent lavere enn menn som arbeider i privat sektor ved T-1. Ved T+6 er inntektsforskjellen 7,8 prosent for menn i privat og offentlig sektor. Menn som blir fedre i 2000 og som arbeider i offentlig sektor har en inntekt som er 18,2 prosent lavere enn menn i privat sektor ved T-1. Ved T+6 er inntektsforskjellen redusert til 10,3 prosent. For 2005-utvalget er forskjellen mellom offentlig og privat sektor 8 prosent. Ved T+6 er forskjellen 94,4 prosent. Menn i privat sektor tjener gjennomgående mer enn menn i offentlig sektor – både ved T-1 og ved T+6, men endringen i inntektsforskjellen fra T-1 til T+6 varierer i størrelse og retning. For 1995-utvalget øker inntektsforskjellen mellom menn i offentlig og privat sektor, men den reduseres fra T-1 til T+6 for 2000- og 2005-utvalget.



Figur 6.18 - Prosentvis forskjell i lønnsinntekt mellom menn i privat og offentlig sektor ved T-1 og T+6. Privat sektor satt til 100 %.

### Lønnsforskjeller mellom menn og kvinner i samme sektor ved T-1 og T+6



Figur 6.19 - Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i privat sektor ved T-1 og T+6 etter utvalgsår.

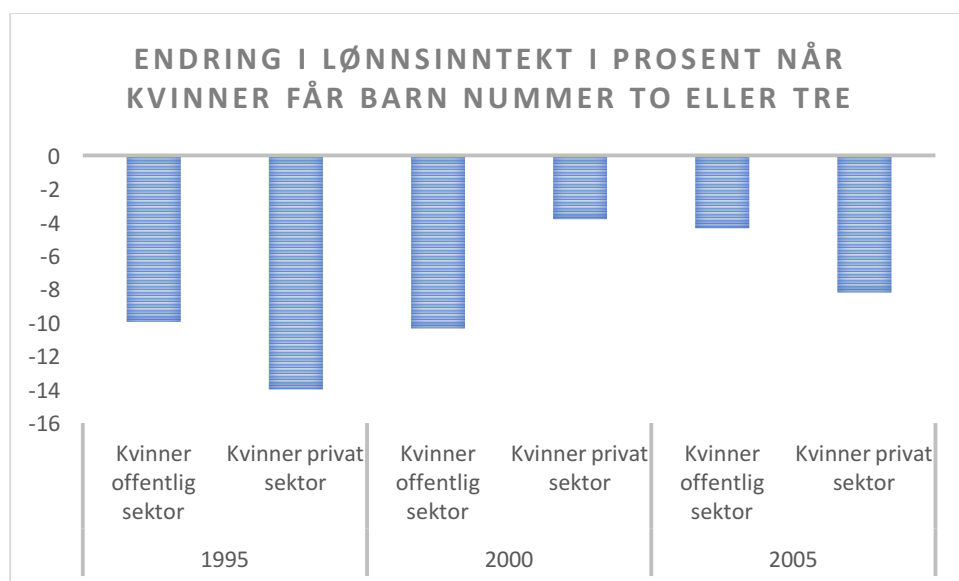
Figur 6.20 - Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i offentlig sektor ved T-1 og T+6 etter utvalgsår.

Fra figur 6.22 og 6.33 ser vi at lønnsforskjellen mellom menn og kvinner i offentlig og privat sektor er relativ lik ved T-1. Forskjellen er større ved T+6, men det er ikke store forskjeller mellom de ulike sektorene.

Lønnsforskjellene mellom menn og kvinner i privat sektor følger et klart mønster. Lønnsforskjellen ved T-1 reduseres over perioden, og det samme gjelder lønnsforskjellen ved T+6. Som i "hovedregresjonsanalysen" er den prosentvise økningen i lønnsforskjeller mellom menn og kvinner fra T-1 til T+6 størst for senere perioder. For 1995-utvalget er reduksjonen fra T-1 til T+6 8,6 prosent mot 9,4 prosent for 2000-utvalget og 13 prosent for 2005-utvalget. Lønnsforskjellene mellom menn og kvinner i offentlig sektor følger ikke et like klart mønster, da 2000-utvalget har en mindre lønnsforskjell ved T-1 og T+6 enn 2005-utvalget har. Den prosentvise økningen i lønnsforskjeller mellom menn og kvinner fra T-1 til T+6 er beregnet til 12,9 prosent for 1995-utvalget, 16,1 prosent for 2000-utvalget og 15,8 prosent for 2005-utvalget.

### **Sektortilhørighet og flere barn**

Når jeg undersøker effekten av det å få flere barn i løpet av observasjonsperioden blant kvinner i offentlig og privat sektor, finner jeg at reduksjonen i lønnsinntekter varierer fra utvalg til utvalg – både i styrke og retning. For 1995-utvalget var det kvinner i offentlig sektor som opplevde størst reduksjon i lønnsinntekt på 14 prosent mot 10 prosent blant kvinner i offentlig sektor. For utvalget med første barn født i 2000 var det kvinner i offentlig sektor som hadde størst reduksjon i lønnsinntekter med 10,1 prosent. For kvinnene i 2005-utvalget var det dem i privat sektor som opplevde størst reduksjon i inntekt når de fikk to eller flere barn i løpet av observasjonsperioden med 8,1 prosent. Reduksjonen til kvinner i privat sektor fra 2000-utvalget og kvinnene i offentlig sektor i 2005-utvalget ga ikke signifikante resultater. Med andre ord endres ikke lønnsnivået tilstrekkelig for å kunne påvise substansiell endring i lønnsinntekter. Analysene ga heller ingen signifikante resultater for menn som fikk flere enn ett barn i løpet av observasjonsperioden. Når det gjelder lønnsutvikling når man får to eller flere barn, likner det på det generelle mønsteret lønnsutvikling; de årene hvor lønnsforskjellen mellom privat og offentlig sektor blant kvinner er størst, er samme år som reduksjonen for barn nummer to også er størst. For 1995-utvalget og 2005-utvalget øker lønnsforskjellen mellom kvinner i privat og offentlig sektor i perioden T-1 til T+6. For disse utvalgene er det kvinner i privat sektor som opplever størst reduksjon for barn nummer to. For 2000-utvalget reduseres lønnsforskjellen mellom kvinner i privat og offentlig sektor i perioden T-1 til T+6. For dette utvalget er reduksjonen for barn nummer to større i offentlig sektor enn i privat sektor.



Figur 6.21 - Prosentvis endring i lønnsinntekter for kvinner som får sitt barn nummer to eller tre i løpet av observasjonsperioden. Etter utvalgsår og sektor.



## 6.4 Oppsummering av resultatene fra regresjonsanalysen

Regresjonsanalysen viser at lønnsforskjellen mellom menn og kvinner ett år før de får sitt første barn er mindre i senere perioder enn i tidligere perioder. Mens kvinner i 1995-utvalget har en lønnsinntekt som er 35 prosent mindre enn menns, tjener kvinner i 2000-utvalget 27 prosent mindre enn menn, mot 2005-utvalget hvor kvinner har en lønnsinntekt per år som er 20 prosent lavere enn menns. Kjønnsforskjellen i lønnsinntekten man ser hos menn og kvinner året før de får barn har med andre ord blitt mindre i løpet av perioden. Kvinner opplever størst reduksjon i lønn ved T+1, ett år etter fødsel. For 1995-utvalget er reduksjonen 10 prosent sammenlignet med lønnsnivået ved T-1, 2000-utvalget har en 15 prosents reduksjon og 2005-utvalget opplever en reduksjon på 16 prosent. Lønnsforskjellene mellom menn og kvinner økte med 12,7 prosent i perioden T-1 til T+6 for 1995-utvalget. Økningen for 2000-utvalget var 14 prosent, og for 2005-utvalget økte lønnsforskjellene med 19,3 prosent fra T-1 til T+6. Dette tyder på at lønnsforskjellene mellom menn og kvinner seks år etter første fødsel har blitt større i perioden. Effekten av å få barn ser altså ut til å ha hatt en sterkere negativ effekt på kvinner i perioden 1995-2005. Effekten av å få flere barn i løpet av observasjonsperioden har størst negativ effekt på lønnsinntektene for kvinner i 1995-utvalget. Den negative effekten avtar i senere perioder. Menn i 1995-utvalget opplever en økning i lønnsinntekter når de får flere barn i løpet av perioden. For 2005-utvalget er effekten av å få flere barn i løpet av observasjonsperioden negativ.

Regresjonsanalysen viser at kvinner med høyere utdanning har sterkere tilknytning til arbeidslivet enn kvinner med lavere utdanning, hvor lønnsinntektene øker med henholdsvis 30 prosent, 13 prosent og 23 prosent for utvalgene fra 1995, 2000 og 2005 i perioden T-1 til T+6. Kvinner med lavere utdanning fra 1995-utvalget har en økning i lønnsinntekter på 10 prosent i perioden T-1 til T+6. Kvinner med lavere utdanning fra 2000-utvalget har tilnærmet like lønnsinntekter ved T+6 som ved T-1, mens 2005-utvalget har en reduksjon i lønnsinntekter på 4 prosent i samme periode. Mens kvinner med høyere utdanning har en større økning i lønnsinntekter i perioden T-1 til T+6 enn kvinner med lavere utdanning, fører dette til at inntektsforskjellen mellom kvinnene med ulikt utdanningsnivå øker. Lønnsforskjellen mellom kvinner med høyere og lavere utdanning øker med 14 prosent, 12 prosent og 20,0 prosent i perioden T-1 til T+6 utvalget fra 1995, 2000 og 2005. Lønnsforskjellen mellom menn og kvinner med lavere utdanning øker fra T-1 til T+6 for alle utvalg. Lønnsforskjellen ved T-1 avtar over undersøkelsesperioden, men lønnsforskjellen ved T+6 er stabil gjennom perioden.

Det betyr at økningen i lønnsforskjellen mellom T-1 og T+6 er størst for 2005-utvalget. Forskjellen i lønnsinntekter mellom kvinner og menn med høyere utdanning øker også i perioden T-1 til T+6. Økningen i lønnsgapet i perioden T-1 til T+6 er størst for 2005-utvalget. Den prosentvise inntektsreduksjonen som kommer som følge av en ny barnefødsel er størst for kvinner med lavere utdanning. Reduksjonen avtar over undersøkelsesperioden, og er minst for 2005-utvalget. Kvinner med høyere utdanning opplever også en reduksjon i lønnsinntekter når de får barn nummer to i løpet av observasjonsperioden. Reduksjonen er størst for 1995-utvalget og minst for 2000-utvalget. Menn har ingen statistisk signifikant endring i lønnsinntekter i forbindelse med å få flere barn.

Resultatene fra regresjonsanalysen viser at det ikke er en entydig sammenheng mellom sektortilhørighet og lønnsutvikling. For 1995-utvalget økte lønnsinntekten for kvinner i offentlig sektor med 9 prosent i fra T-1 til T+6, mot 20 prosent for kvinner i privat sektor. For 2000-utvalget opplevde kvinner i offentlig og privat sektor nesten lik lønnsøkning i perioden (12 prosent og 10 prosent). For 2005-utvalget opplevde kvinner i begge sektorene en økning på 16 prosent. For menn er sammenhengen mellom lønnsinntekt og sektortilhørighet også tvetydig. Fedrene i 1995-utvalget har en lønnsøkning på 25 prosent i offentlig sektor mot 32 prosent i privat sektor. For 2000-utvalget er det fedre i offentlig sektor som har størst lønnsvekst - 33 prosent mot 22 prosent for fedre i privat sektor. For 2005-utvalget opplever menn i offentlig sektor en økning på 38 prosent mot 33 prosent i privat sektor. For 2000-utvalget var lønnsveksten var størst i offentlig sektor. Lønnsforskjellen ved T-1 og T+6 mellom menn og kvinner i privat sektor reduseres over undersøkelsesperioden. Økningen i lønnsgapet mellom menn og kvinner i privat sektor i perioden T-1 til T+6 er størst for 2005-utvalget. Lønnsforskjellen mellom menn og kvinner i offentlig sektor ved T-1 og T+6 er størst for 1995-utvalget og minst for 2000-utvalget. Økningen i lønnsgapet mellom kvinner og menn i offentlig sektor i perioden T-1 til T+6 er størst for 2000-utvalget. Den prosentvise reduksjonen i lønnsinntekter i forbindelse med flere barnefødsler i løpet av observasjonsperioden er størst for kvinner i privat sektor for utvalg 1995 og utvalg 2005. For utvalg 2000 er det kvinner i offentlig sektor som opplever størst prosentvis reduksjon i lønnsinntekter som følge av å få flere barn. Den prosentvise reduksjonen er større for 1995-utvalget enn for 2005-utvalget, uavhengig av sektortilhørighet. Det er ingen statistisk signifikant sammenheng mellom lønnsinntekter og det å få flere barn i løpet av observasjonsperioden for menn.

## **7 Analyse**

### **7.1 Innledning**

I dette kapittelet vil resultatene fra regresjonsanalysen drøftes i lys av tidligere forskning. Forskningsspørsmålene i denne oppgaven omhandler menn og kvinners lønnsutvikling i småbarnsfasen. I perioden som studeres har lengden på foreldrepermisjonen økt, og menns rettigheter har blitt styrket gjennom egen opptjeningsrett på foreldrepenge og fra 2005 var utbetalingsgrunnlaget ikke lenger avhengig av mors stillingsprosent. Likevel viser ikke regresjonsanalysene tegn til lønnsforskjellene mellom menn og kvinner reduseres av den grunn. Effekten av å få flere barn i løpet av perioden har en negativ effekt på lønnsinntektene blant mødre i alle tre utvalgene, men lønnsreduksjonen svekkes i løpet av perioden. Menn opplever en positiv effekt på lønn av å få flere barn utover barnet født ved T0 for utvalgene 1995 og 2000. For utvalget med første barn født i 2005 er effekten negativ.

### **7.2 Kjønn, lønn og barn**

Tidligere studier viser at likestilling blant menn og kvinner generelt sett er bedre før man får barn, og at i forbindelse med barnefødsler inntar kvinner og menn mer kjønnstradisjonelle roller (Halrynjo 2010, Kitterød og Rønsen 2013, 2014). Dette er hovedsakelig det sammen som jeg finner i mine analyser – mens kvinner opplever en reduksjon i lønnsinntekter når de blir foreldre for første gang, økes menns lønnsinntekt. Menn har en uavbrutt økning i lønnsinntekt fra T-1 til T+6, mens kvinner opplever en reduksjon i lønnsinntekt til og med T+1, hvorpå lønnsinntektene igjen begynner å stige. Jeg kan ikke skille ut effekten av det første barnet på inntekten til menn eller kvinner. Reduksjonen som registreres for kvinner fram til T-1 må antas å henge sammen med barnefødsel og uttak av permisjon, men det kan være vanskelig å skille ut hvor stor effekt det første barnet har på menns inntekt siden utviklingen er stigende i hele perioden. Når menn og kvinner blir foreldre er det altså kvinnen som reduserer sin lønnsinntekt, og lønnsforskjellen mellom menn og kvinner som oppstår når de blir foreldre øker i småbarnsfasen. Dette kan tolkes som at det er kvinner som har det største ansvaret for barn, mens menn kan ha fokus på arbeidslivet.

Det ser altså ut til at lønnsforskjellene mellom menn og kvinner er større seks år etter de har fått sitt første barn sammenlignet med ett år før de får barn. I senere perioder er lønnsforskjellen seks år etter fødsel mindre enn i tidligere perioder (1994 versus 2005). Dette kan skyldes likere timelønn mellom kvinner og menn, at andelen av yrkesaktive kvinner øker og/eller kvinner

arbeider mer heltid enn før. Likevel ser det ut som at det å ha små barn fremdeles har en betydelig innvirkning på hvordan mødre disponerer sin tid i arbeidslivet – det er i den siste perioden (2004-2011) at den prosentvise økningen i lønnsinntekter mellom mødrene og fedrene er størst. Østbakken (2014) studerer lønnsforskjeller mellom mødre og fedre i perioden 2002 til 2011. Til tross for litt variasjoner i lønnsforskjeller over tiåret, er konklusjonen at mødre ikke tar igjen fedre lønnsmessig i perioden. Østbakken bruker gjennomsnittlig timelønn for å måle lønnsforskjeller, mens jeg benytter lønnsinntekt per år. Når mine analyser viser at mødre og fedres lønnsutvikling har nærmet seg i perioden, skyldes dette i hovedsak at lønnsforskjellen reduseres i perioden før fødsel (T-1). Dette kan skyldes at flere kvinner er i lønnet arbeid i 2005 sammenlignet med 1995. Når den prosentvise økningen i lønnsforskjellen mellom menn og kvinner i perioden T-1 til T+6 er størst for 2005-utvalget, må det ta hensyn til at dette utvalget i utgangspunktet var mer likestilt lønnsmessig, og dermed hadde mer “å ta av”.

### ***Betydning av antall barn***

Som nevnt finner norske og internasjonale studier på mødrefratrekk en negativ sammenheng mellom barn og mødres lønn (Waldfoegel 1997, Budig og England 2001, Anderson mfl. 2002, Hardoy og Schøne 2008, Petersen mfl. 2010, Simonsen og Skipper 2012, Cools og Strøm 2014, Østbakken 2014). Det er også i stor grad dokumentert at menn med barn tjener mer enn men uten barn (Østbakken 2014). På samme måte som at barn nummer én kan føre til fravær fra arbeidsmarkedet, vil barn nummer to og tre også bidra til økt fravær i forbindelse med permisjonsopptak og liknende. I denne perioden vil det ikke akkumuleres ny personkapital, ved at man går glipp av yrkeserfaring og opplæring på arbeidsplassen (Hardoy og Schøne 2008, s. 6). Dette kan ha negative konsekvenser for lønnsutvikling. Dersom foreldre trer inn i tradisjonell deling av omsorgsansvar i forbindelse med barnefødsler og småbarnsfasen, forventes det at kvinners lønnsinntekt vil påvirkes mer negativt enn menns lønnsinntekt.

Analysene viser at mødrefratrekket som kvinnene som får sitt barn nummer to og tre for kvinnene som ble foreldre for første gang i 1995 var på 15,3 prosent, mot 8,0 prosent for 2000-utvalget og 6,9 prosent for 2005-utvalget. Mine analyser viser at menn med første barn født i 1995 opplever en økning i lønnsinntekt på 4,8 prosent når det går fra å ha ett barn til å ha to eller flere. Menn med første barn født i 2005 opplever en reduksjon i lønnsinntekt på 4,7 prosent når de blir foreldre til flere barn. Dette gjør at menn og kvinners lønnsinntekt nærmer seg hverandres i løpet av undersøkelsesperioden når de får flere barn.

Dette står i kontrast med mye annen litteratur på lønnsstraff og lønnspremie i forbindelse med barnefødsel. Østbakken (2014) finner at fedrepremien øker med antall barn, og at den også er økende over tid i perioden 2002 til 2012. En forklaring at mine funn ikke støtter opp under Østbakkens funn, kan være at hun – som nevnt over – bruker timelønn som mål, mens jeg benytter lønnsinntekt. Dette kan tyde på at menn som får flere barn arbeider færre timer enn hva de gjorde før de ble fedre til flere. En reduksjon i arbeidsaktivitet vil gjerne resultere i lavere årsinntekt, til tross for at timelønn forblir det samme – eller eventuelt økes (jmf. Østbakken 2014).

Slik sett kan årsinntekt gi en indikasjon på arbeidsaktivitet blant mødre og fedre – dersom lønnsinntekten synker ett år, kan dette tyde på at arbeidsaktiviteten reduseres. Det kan dog være vanskelig å skille ut hva økning i årsinntekt skyldes – her kan både økt timelønn, bonuser og økt aktivitet i arbeidslivet være forklaringer på økt årsinntekt.<sup>21</sup> Kitterød og Kjeldstad (2002) finner at for foreldre med barn under tre år har gjennomsnittlig faktisk arbeidstid gått ned blant fedre og mødre i perioden 1991 til 2000. Om dette er en vedvarende trend kan det tenkes at reduksjonen menn fra 2005-utvalget får i lønnsinntekt når de går fra å ha ett barn til å ha to eller flere skyldes en reduksjon i arbeidsaktivitet grunnet større omsorgsansvar i hjemmet. Videre finner Kitterød og Kjeldstad (2002) at andelen fedre som jobber lange uker (50 timer eller mer) synker på 1990-tallet. De finner at avtalt arbeidstid blant mødre er gått opp i perioden, men den faktiske utførte arbeidet er redusert.

### ***Fedrekvote og bedrede familiepolitiske rettigheter?***

Barn nummer to og tre blir følgelig født i perioden etter T0, altså mellom 1996 og 2001, 2001 og 2006 eller 2006 og 2011. Fedrekvoten økte fra fire til fem uker i 2005, fra fem til seks uker i 2006, så til 10 uker i 2009 og til 11 uker i 2011. For fedre i 2005-utvalget som fikk flere barn i løpet av observasjonsperioden kan det altså være stor forskjell på hvor mange uker med fedrekvote de kan ha rett på. Det har siden 1978 vært mulig for mor og far å dele fødselspermisjonen, men permisjonsuttaket blant fedre var beskjedent før innføringen av fedrekvoten (Brandth og Kvande 2003, 2005b). Fedres uttak har økt i takt med utvidelsen av fedrekvoten, men det er i all hovedsak mødre som tar ut den delbare permisjonen (Bringedal og Lappegård 2012b, Fougner 2012, Lappegård 2012, Naz 2010, Lappegård og Bringedal 2013).

---

<sup>21</sup> Som nevnt i kapittel 4 er lønnsstatistikken og sysselsettingsstatistikken basert på ulike mål, og kan ikke uten videre benyttes om hverandre. Jeg velger likevel å bruke det her som mål på arbeidsaktivitet. Sysselsettingsstatistikken har også feilkilder (arbeidsgiver rapporterer).

Dette kan være en av årsakene til at fedre i 2005-utvalget opplever større reduksjon i lønnsinntekt enn tidligere utvalg når de får flere barn. Dette er utvalget med fedre som har flest uker å benytte seg av – fedrene i de andre utvalgene har rett på fire eller fem uker. For 2005-utvalget kan dette bety at flere av fedrene går glipp av overtidsbetalinger og bonuser de ellers ville fått i større grad enn fedrene fra de to andre utvalgene – siden 2005-fedrene har flere uker fravær fra arbeidsmarkedet når de er i permisjon.

### **7.3 Analyse på spesifikke grupper etter utdanningsnivå**

Både Bringedal og Lappegård (2012b), Lappegård (2008, 2012) og Naz (2010) rapporterer at sannsynligheten for at fedre benytter seg av fedrekvoten øker med mors inntekt og utdanning. I tillegg øker størrelsen på permisjonen tatt av far i takt med mors utdanning (Bringedal og Lappegård 2012b). Den lønnede permisjonen deles likere i par hvor mor har høyere utdanning enn i par hvor mor har lavere utdanning (ibid.). Mors utdanning kan være et mål på hvor mye hun har investert i sin egen humankapital. Dette kan være kostbare investeringer fordi hun under utdanningsløpet taper potensiell arbeidserfaring og inntekt man eller ville hatt dersom man ikke hadde vært under utdanning. Dette er investeringer som trolig vil gi avkastning i høyere inntekter og karrieremuligheter etter endt utdanning (Becker 1991). Personer med høyere utdanning kan derfor regnes som mer karriereorienterte enn personer som ikke har investert i høyere utdanning. I denne studien er ikke foreldreparene sammenkoblet, og jeg kan derfor ikke ta høyde for partnerens utdanningsnivå og. Det er likevel relevant å forholde seg til disse studiene for å forklare ulikheter mellom utdanningsgrupper. I par hvor mødre har høyere utdanning, har fedre større sannsynlighet for å benytte seg av fedrekvoten. Dette kan være med på å forklare hvorfor mødre med og uten høyere utdanning har ulikt inntektsvekst i perioden T-1 til T+6.

#### ***Kvinner versus kvinner***

Tidligere studier finner at kvinners utdanningsnivå og yrkesdeltakelse henger sammen; jo høyere utdanning – jo høyere yrkesdeltakelse (Jensen 2000, Ellingsæter mfl. 1997, Kitterød 2005, Kitterød 2004). Kvinnene med høyest utdanning er også dem som arbeider mest heltid (Kitterød 2004). Personer med høyere utdanning har altså investert mer i sin humankapital og arbeidsmarkedet, og kan derfor tenkes å være mer karriereorienterte enn personer med lavere utdanning. Det kan derfor tenkes at menn og kvinner med høyere utdanning vil være raskere tilbake i arbeidslivet etter en barnefødsel. Dette er gruppen som vil tape mest lønnsmessig ved forlenget fravær fra arbeidslivet. Funnene fra regresjonsanalysen viser at det er dem med høyest

utdanning som har størst lønnsvekst i perioden T-1 til T+6. Særlig gjelder dette for kvinnene i studien. Det kan også se ut som at utdanning har fått mer å si for kvinner i perioden, fordi lønnsforskjellen mellom kvinner med lavere og høyere utdanning seks år etter første fødsel øker. Dette kan tyde på at kvinner med høyere utdanning har en sterkere tilknytning til arbeidslivet enn hva kvinner med lavere utdanning har seks år etter at de fikk sitt første barn. Lønnsøkningen kvinnene med høyere utdanning opplever i perioden T+1 til T+6 kan være preget av lønnsvekst i form av ansiennitet, men også at de arbeider mer før. Det kan også tyde på at kvinner med høyere utdanning er raskere tilbake i arbeidslivet etter en fødsel enn kvinner med lavere utdanning, slik Rønsen og Kitterød (2012) finner i sin studie. Kvinner med lavere utdanning er den gruppen av foreldre som har lavest lønnsvekst i årene etter første fødsel. For 1995-utvalget økte lønnsnivået for kvinner med lavere utdanning med 10 prosent i perioden T-1 til T+6. For 2000-utvalget og 2005-utvalget fant man ingen signifikant forskjell mellom lønnsinntekten ett år før første fødsel og seks år etter første fødsel. Det er flere grunner til at kvinnene med lavere utdanning ikke opplever økning i lønnsinntekt slik kvinner med høyere utdanning gjør i årene etter fødsel. For det første er det mulig at disse kvinnene ikke har samme karrieremuligheter og som kvinner med høyere utdanning da det er mulig at de ikke innehar samme type jobber. En annen grunn til at lønnsinntekten er lavere kan være fordi de trekker seg delvis tilbake fra arbeidslivet i småbarnsfasen.

Videre kan det tenkes at kvinner med forskjellig utdanningslengde utfører ulike oppgaver i yrkeslivet. Mens yrker som ikke krever utdanning vil arbeidstakerne gjerne ha mindre ansvar og innflytelse enn i yrker som krever høyere utdanning. Arbeidstakere som selv er med på å forme og utvikle egne arbeidsoppgaver, drives gjerne av egen motivasjon til å lykkes. “Honningfella” som Sørensen og Grimsbo (1993) snakker om, kan trekke høyt utdannede kvinner tilbake til arbeidslivet raskere enn hva mer rutinepregete arbeidskulturer klarer å gjøre. Større tilfredshet med yrkesarbeidet vil derfor virke positivt på tilbakevending til arbeidslivet etter fødsel.

### ***Menn versus menn***

Regresjonsanalysen for menn viste at det var dem med høyere utdanning som hadde størst prosentvis lønnsøkning i perioden T-1 til T+6. Dette er ikke overraskende funn, fordi vi vet at høyere utdanning også resulterer i høyere avkastning i form av lønn (Raum 1999, Becker 1991). Ved T+6 har lønnsforskjellen mellom menn med lavere og høyere utdanning økt med 9,1, 4,4 og 4,1 prosent sammenlignet med T-1 for de tre utvalgene. Økningen i lønnsforskjellen

mellom menn med ulik utdanningsbakgrunn er vesentlig lavere enn økningen i lønnsforskjellen hos kvinner med ulik utdanningsbakgrunn.

### ***Kvinner versus menn***

Regresjonsanalysen viste at lønnsforskjellene mellom menn og kvinner med lik utdanningslengde øker i løpet av observasjonsperioden, og at lønnsgapet i perioden T-1 til T+6 øker mest for gruppen med lavere utdanning. Dette tyder på utdanningsbakgrunn slår ulikt på menn og kvinners lønnsinntekt og arbeidsaktivitet når de blir foreldre, og at utdanningsbakgrunn har en større effekt på kvinner enn menns utvikling i lønnsinntekt. Dersom kvinnene som i utgangspunktet er “svært produktive i arbeidsmarkedet” oftere enn før velger å få barn, og får flere barn enn før, kan dette også være en del av forklaringen på hvorfor lønnsinntekter mellom menn og kvinner før fødsel reduseres over perioden.

Ellingsæter og Pedersen (2013) peker på at endringer i arbeidslivet som forbindes med det postindustrielle samfunnet har utspilt seg forskjellig i ulike sosioøkonomiske grupper, blant annet ved at fruktbarhetsraten blant kvinner med og uten høyere utdanning nærmer seg. Mange forskere er derfor opptatt av hvordan velferdsstatens politikk påvirker kvinner og menn i ulike sosioøkonomiske grupper ulikt. Borchorst og Siim (2008) foreslår at ideen om en “kvinnevennlig stat” som baserer seg på en forestilling om at kvinner har en felles interesse må reformuleres for å ta hensyn til at kvinner er en heterogen gruppe med ulike interesser og ambisjoner. Politikken som føres vil derfor slå ulikt ut for menn og kvinner, men også ulikt ut blant kvinner med ulik sosial-, sosioøkonomisk- og klassebakgrunn. Dette kan blant annet illustreres ved at foreldrepermisjonen deles ulikt, avhengig av kvinnens utdanningslengde, hvor kvinner med lang universitetsutdannelse er mer tilbøyelig til å dele permisjonen med partneren likere enn kvinner med lavere utdanningsnivå (Lappegård 2012b). Også bruk av kontantstøtte kan være et eksempel på dette. Kvinner med minoritetsbakgrunn og lavere utdanning har større sannsynlighet for å benytte seg av denne ordningen enn kvinner med høyere utdanning, men avtatt i perioden 1999 til 2009 (Hirsch 2010, s. 2). Skrede (2004, s. 173) peker på at en del av det norske likestillingsprosjektet har hatt som mål gjøre valg av utdanning og yrke til reelle valg også for kvinner ved at man legger opp til å lettere kombinere lønnet arbeid og omsorgsansvar for barn. Det kan virke som at den politiske intensjonen om mål om å oppnå likestilling mellom menn og kvinner har hatt ulik effekt på kvinner med ulik utdanningsbakgrunn, ved at ulikheten mellom kvinner med ulik utdanningsbakgrunn har økt i perioden. Ellingsæter mfl. (1997) finner også at betydningen av utdanningsbakgrunn er viktigere i nyere tider enn for tidligere



generasjoner, hvor få kvinner hadde utdanning og hvor dem med utdanning sjelden hadde familie og barn (i Skrede 2004, s. 173). Fravær fra arbeidsmarkedet forringes opparbeidet humankapital, og man vil gå glipp av opplæring på arbeidsplassen som potensielt kunne ført til høyere lønnsinntekt. I tillegg kan dette tyde på at kvinner har et større omsorgsansvar for barn, og reduserer tid brukt på yrkesarbeid.

Tidligere forskning viser at høy utdanning øker sannsynligheten for at arbeidsoppgaver deles likere hjemme (Knudsen og Wærness 2001, Wærness og Knudsen 2006). Videre har kvinner med høyere utdanning større forhandlingsmakt rundt spørsmål om hvordan hus- og omsorgsarbeid skal organiseres enn kvinner med lavere utdanning (Kitterød 2002b). Likevel finner Halrynjo (2010) at par hvor både menn og kvinner har “eliteyrker”, får fedres karriere forkjørsrett foran mors karriere når paret blir foreldre. Det er dessverre ikke mulig å studere par i min analyse.

#### ***Utdanningsbakgrunn og effekten av å få flere barn***

Vi har tidligere sett at den negative effekten av det å få flere barn i løpet av observasjonsperioden for kvinners lønnsinntekt er mindre i senere perioder enn tidligere perioder. Regresjonsanalysene viser at kvinner med lavere utdanning fra 1995-utvalget opplever større prosentvis reduksjon i lønnsinntekt enn kvinner med høyere utdanning. For 2005-utvalget er det kvinner med høyere utdanning som opplever størst reduksjon i lønnsinntekter når de får flere barn i løpet av observasjonsperioden.

Det er vanskelig å si noe “helhetlig” hva effekten av å få barn har på endring i lønnsinntekter i løpet av perioden da effekten av å få det første barnet (ved T0) går i én retning, mens effekten av å få flere enn ett barn (i perioden T0 til T+6) går i en annen retning. Over hele perioden er det mødre med lavere utdanning som opplever størst prosentvis reduksjon når de får sitt første barn – og forskjellene mellom kvinner med lavere utdanning og høyere utdanning blir sterkere i løpet av undersøkelsesperioden (i perioden 1995 til 2011). Derfor skulle en forvente at effekten av å få barn nummer to og tre i løpet av undersøkelsesperioden (T0 til T+6) også skulle være større for kvinnene med lavere utdanning, og at den skulle øke i styrke over hele perioden (1995 til 2011). Det gjør den som nevnt ikke, da effekten av å få barn nummer to og tre på lønnsinntektene for kvinner med lavere utdanning reduseres fra utvalg 1995 til utvalg 2005.

Hva sier dette om ulikhetene mellom kvinner med lavere og høyere utdanning? På den ene siden tyder dette på at ulikhetene mellom kvinner med lavere og høyere utdanning vokser når kvinnene blir foreldre. På den andre siden viser analysene tegn til at det å bli foreldre til flere barn ikke er med på å øke forskjellene ytterligere, men heller redusere forskjellene i lønnsinntekter mellom kvinner med lavere og høyere utdanning. Én av grunnene til at reduksjonen i inntekt for barn nummer to er avtakende for kvinner med lavere utdanning, kan være at inntektene synker kraftigere for barn nummer én i løpet av perioden. Dersom dette skyldes at kvinner med lavere utdanning i senere perioder i større grad enn i tidligere perioder reduserer sin arbeidsaktivitet når de får sitt første barn, trenger ikke reduksjonen for barn nummer to og tre være like stor i senere perioder enn i tidligere perioder siden arbeidstiden allerede er redusert. Hovedbildet dette gir er at utdanningsbakgrunn har blitt viktigere i senere perioder enn i tidligere perioder. Mens gjerne kvinner med høyere utdanning har blitt likere menn, har kvinner med lavere utdanning blitt mer ulike kvinner med høyere utdanning.

### ***Spesifikke grupper etter sektortilhørighet***

Et av forskningsspørsmålene som stilles i denne oppgaven er om det er forskjeller mellom privat og offentlig sektor når det gjelder lønnsutvikling for småbarnsforeldre i perioden. Schøne (2015) finner at kvinner med barn trekkes til offentlig sektor, og Lappegård (2006) finner at kvinner i offentlig sektor får flere barn enn kvinner i “mannsdominerte” yrker. Det kan derfor tenkes at kvinner i offentlig sektor har større omsorgsansvar enn kvinner som jobber i privat sektor fordi de har flere barn. Derfor forventer man at kvinner i privat sektor har høyere lønnsvekst enn kvinner i offentlig sektor. Tatt i betraktning at menn som arbeider i offentlig sektor benytter seg av fedrekvote i større grad enn fedre som arbeider i privat sektor, kan det tenkes at menn i offentlig sektor opplever lavere lønnsvekst enn menn i privat sektor (Grambo og Myklebø 2009, i NOU 2012, s. 242).

Mens offentlig sektor bærer preg av en mer sammenpresset lønnsstruktur, er det større variasjon i lønnsstrukturen i privat sektor (NOU 2008, s. 31). Offentlig sektor tilbyr mer ordnede arbeidstidsbestemmelser hvor deltidsarbeid og fleksibel arbeidstid tilbys oftere, men har til gjengjeld et noe lavere lønnsnivå enn privat sektor (Østbakken 2014, s. 231, Hansen 1995b). Det norske arbeidsmarkedet er svært kjønnssegregert hvor kvinner er overrepresentert i offentlig sektor og menn i privat sektor. Det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet, målt etter sektor, har i følge Jensberg mfl. (2012) blitt sterkere i perioden 1990-2010.

Flere studier viser at en del av timelønnsforskjellen mellom menn og kvinner kan forklares ved at menn og kvinner fordeler seg ulikt mellom privat og offentlig sektor (Hardoy og Schøne 2007, Barth mfl. 2013). Offentlig sektor omtales gjerne som *familievennlig* ved at det i større grad enn i det private legges til rette for å kombinere familie og arbeidsliv gjennom for eksempel deltidsarbeid (Hansen 1995, Schøne 2015). Dersom dette er et attributt kvinner vektlegger i større grad enn menn, kan det tenkes at offentlig sektor har en større draging på kvinner enn på menn. Dermed kan det tenkes at arbeid i privat sektor oppfattes som “vinn eller forsvinn” for kvinner som får barn slik vi så i den deskriptive analysen.

Fra regresjonsanalysen så vi at forskjellen i lønnsinntekter mellom privat og offentlig sektor varierte fra utvalg til utvalg. For 1995-utvalget økte lønnsinntekten for kvinner i offentlig sektor med 9 prosent i fra T-1 til T+6, mot 20 prosent for kvinner i privat sektor. For 2000-utvalget opplevde kvinner i offentlig og privat sektor nesten lik lønnsøkning i perioden (12 prosent og 10 prosent). For 2005-utvalget opplevde kvinner i begge sektorene en økning på 16 prosent. For menn er det heller ikke en entydig sammenheng mellom sektortilhørighet og lønnsvekst. Fedrene i 1995-utvalget har en lønnsøkning på 25 prosent i offentlig sektor mot 32 prosent i privat sektor. For 2000-utvalget er det fedre i offentlig sektor som har størst lønnsvekst - 33 prosent mot 22 prosent for fedre i privat sektor. For 2005-utvalget opplever menn i offentlig sektor en økning på 38 prosent mot 33 prosent i privat sektor. Det er derfor vanskelig å trekke ut noe konkret om forholdet mellom kjønn og lønnsforskjeller i privat og offentlig sektor. Studier viser at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er større i privat sektor enn i offentlig sektor (Schøne 2004, Hardoy og Schøne 2007, Barth mfl. 2013). Det som synes å være en trend i mitt materiale, er at økningen i lønnsforskjellene mellom menn og kvinner i småbarnsfasen er størst i offentlig sektor. Hva tyder dette på?

Skyt Nielsen mfl. (2002) undersøker om avbrekk fra arbeidslivet i forbindelse med fødselspermisjon har negative konsekvenser for lønnsutvikling blant kvinner i Danmark. Her finner de at kvinner som tar ut permisjon og arbeider i privat sektor blir straffet lønnsmessig, men at dette ikke gjelder for kvinner i det offentlige. Norske studier finner også at “lønnsstraffen” av å få barn for kvinner er markant lavere i offentlig enn i privat sektor (Barth mfl. 2013, Hardoy og Schøne 2007, 2008). Analysen til Hardoy og Schøne (2007) viser at timelønnsreduksjonen for kvinner med er størst i privat sektor, og at den øker med antall barn. For kvinner i offentlig sektor er lønnsreduksjonen mindre per barn (Hardoy og Schøne 2007).

Som nevnt finner jeg at dette kun stemmer for 2000-utvalget. For 1995- og 2005-utvalget er lønnsforskjellene større i offentlig versus privat sektor, for både T-1 og T+6. Det kommer muligens av at mine analyser kun inkluderer de som arbeider i en gitt sektor. Dersom man bytter sektor i løpet av observasjonsperioden, eller eventuelt trekker seg helt ut av arbeidsmarkedet, vil man falle inn og ut av analysene mine. Schøne (2015, s. 372) finner at kvinner selekteres inn i offentlig sektor i perioden rundt barnefødsel og i perioden med små barn. Dette samsvarer med hva jeg fant i den deskriptive analysen. En mulig forklaring på at lønnsforskjellen mellom menn og kvinner i perioden T-1 til T+6 er større i offentlig sektor enn i privat sektor kan være at flere kvinner seks år etter fødsel har endret arbeidssted til offentlig sektor. Av kvinnene som arbeidet i privat sektor før de fikk barn, kan flere ha gått over i offentlig sektor fordi de ønsket seg mer ordnede arbeidstidsbestemmelse og for eksempel deltidsarbeid. Dette kan bety at de kvinnene som er igjen i privat sektor i større grad arbeider heltid, og dermed har høyere lønninger enn i offentlig sektor. Det kan også tenkes kvinner i større grad enn menn trekker seg ut av arbeidsstyrken når de blir foreldre, og at dette er en mer vanlig praksis dersom man arbeider i privat sektor sammenlignet med offentlig sektor.

Når Barth mfl. (2013) og Østbakken (2014) sammenligner timelønnsnivået til kvinner med og uten barn, finner de at “straffen” av å få barn for kvinner i privat sektor har avtatt i perioden 2002-2011. Man kan derfor forvente at lønnsforskjellen mellom kvinner i privat og offentlig sektor også har blitt redusert i løpet av undersøkelsesperioden. I mitt materiale finner jeg at lønnsforskjellen seks år etter første fødsel reduseres over perioden. Mens lønnsforskjellen mellom kvinner i privat og offentlig sektor øker med 8,4 prosent i perioden T-1 til T+6 for 1995-utvalget, reduseres den med 1,4 prosent for 2000-utvalget og reduseres med 0,9 prosent for utvalget som får sitt første barn i 2005. Dog er lønnsforskjellen mellom kvinner i privat og offentlig sektor ett år før man får sitt første barn økende i undersøkelsesperioden.

Regresjonsanalysene på separate grupper etter sektortilhørighet viste at effekten av å få flere barn i løpet av observasjonsperioden ikke gav statistisk signifikant endring i lønnsinntekter for menn. For kvinner med første barn født i 1995 var den prosentvise inntektsreduksjonen størst for kvinner i privat sektor, mens 2000-utvalget ikke hadde statistisk signifikant endring i lønnsinntekter for barn nummer to. For 2005-utvalget var den prosentvise lønnsreduksjonen igjen størst for kvinner i privat sektor.

## 8 Sammenfatning og videre forskning

### 8.1 Sammenfatning

Denne oppgaven har undersøkt endringer i menn og kvinners lønnsinntekt i småbarnsfasen. Funnene fra regresjonsanalysen viser at kvinner og menn påvirkes ulikt når de blir mødre og fedre. Mens kvinners lønnsinntekt reduseres i perioden etter fødsel, finner jeg man ikke tegn på at menns lønnsinntekt reduseres som følge av en barnefødsel. Dette kan henge sammen med at det er mor som reduserer sin arbeidsaktivitet i perioden etter fødsel. Fedres lønnsinntekt økes i hele perioden. Lønnsforskjellene blant menn og kvinner i perioden før fødsel (T-1) er større i tidligere perioder enn i senere perioder (1994 versus 2005). Dette kan skyldes likere timelønn mellom kvinner og menn, at andelen av yrkesaktive kvinner øker, eller at kvinner arbeider mer heltid enn før. Seks år etter individene fikk sitt første barn (T+6) har lønnsinntektsforskjellene mellom mødrene og fedrene økt. Ser man hele perioden under ett, finner man at lønnsforskjellene seks år etter første fødsel reduseres i senere perioder sammenlignet med tidlige perioden, men den prosentvise økningen i lønnsforskjeller fra ett år før fødsel til seks år etter første fødsel er størst for 2005-utvalget. Når mødre får sitt barn nummer to i løpet av undersøkelsesperioden reduseres hennes lønnsinntekt ytterligere, men reduksjonen er svakere i nyere perioder enn i tidligere perioder. Fedrene som får sitt første barn i 1995 har en signifikant økning i lønnsinntekt når de får sitt barn nummer to, fedre som får sitt første barn i 2005 har en signifikant reduksjon i yrkesinntekt når de får flere barn. Dette tyder på at barn har en større effekt på fedre i senere perioder enn i tidligere perioder. Effekten av å få flere barn blir dermed likere for menn og kvinner.

Studien undersøker også hvordan ulike grupper av foreldre påvirkes av barnefødsler. Kvinner med kun grunnskole eller videregående skole som høyeste utdanningsnivå skiller seg ut her. Denne gruppen skiller seg ut som gruppen med lavest lønnsvekst i perioden T-1 til T+6. Mødrene i denne gruppen har lavere lønnsvekst enn både kvinner med høyere utdanning og menn med lavere utdanning. Lønnsforskjellen ser dessuten ut til å øke over undersøkelsesperioden, og tyder på større ulikhet mellom kvinner med lavere og høyere utdanning.

En mulig forklaring kan være overgangen til “det nye arbeidslivet”, med større fleksibilitet og “grådige tidskulturer”. Den økte fleksibiliteten i arbeidslivet hvor muligheter for å arbeide hjemmefra og arbeidsoppgaver som kan løses på kveldstid og i helger er eksempler på fleksibilitet som gjør det mulig å kombinere heltidsarbeid og familieliv. Når og hvor arbeidsoppgavene utføres er mindre viktig enn før så lenge frister overholdes. De “grenseløse” jobbene vil formentlig være tilgjengelig for dem med høyere utdanning, og kan være med på å forklare hvorfor lønnsforskjellen mellom kvinner med lavere og høyere utdanning seks år etter fødsel i løpet av undersøkelsesperioden i min studie. Videre så man at lønnsforskjellen mellom menn og kvinner med høyere utdanning ett år før man fikk sitt første barn økte i løpet av undersøkelsesperioden. Dette kan tyde på at det hovedsakelig er menn som avanserer i arbeidslivet.

Det er særlig dem i privat sektor som arbeider under “grenseløse arbeidsforhold”. Til sammenligning kan arbeidsforholdene i offentlig sektor beskrives som familievennlige hvor man i større grad har mulighet til å kombinere jobb og omsorgsansvar (Kvande og Rasmussen 2007). I analysen fant jeg at lønnsforskjellene mellom kvinner i privat og offentlig sektor øker i løpet av undersøkelsesperioden. Med en idé om at arbeidsforholdene i privat sektor er mer grådige og grenseløst sammenlignet med offentlig sektor, kan det tenkes at vært at personer i privat sektor vil oppleve større lønnsøkning enn personer i offentlig sektor. Offentlig sektor beskrives som mer “familievennlig”, men har lavere lønnsutbetalinger. Når lønnsinntekter til kvinner i offentlig og privat sektor sammenlignes seks år etter første fødsel er bildet at lønnsforskjellene øker. Endringen i lønnsforskjellen mellom menn i privat og offentlig sektor er mindre klar. Videre viste analysen at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i samme sektor reduseres over undersøkelsesperioden, men den prosentvise reduksjonen fra T-1 til T+6 er større i senere perioder enn i tidligere perioder.

Perioden som studeres er preget av familiepolitiske ordninger som har lagt til rette for å kombinere omsorg for barn og arbeidslivdeltakelse. For det første har tilgangen til barnehageplasser økt, noe som har ført til en omfordeling av omsorgsansvar fra kvinner til samfunnet (NOU 2017, s. 42). Videre kan innføringen av fedrekvoten ha ført til at fedre i større grad enn før har omsorgsansvar for små barn på hjemmebane. Slike ordninger kan ha bidratt til at forholdet mellom familie- og arbeidsliv. Likevel ser det ikke ut til at lønnsinntektsforskjellene mellom mødre og fedre seks år etter at de har fått sitt første barn har

endret seg betydelig i perioden. Hvorvidt reduksjonen i lønnsforskjeller mellom menn og kvinner før fødsel skyldes familiepolitiske ordninger kan diskuteres. På den ene siden finner forskere at familiepolitikk som legger til rette for kombinasjon av arbeid- og familieliv virker positivt på fertilitetsraten (Rindfuss mfl. 2003, 2007, Gauthier 2002, Rønsen 1999, 2004, Kravdal 1996). Valget om å starte familie blir lettere, også for kvinner i arbeid. Dette kan være én av årsakene til at vi ser en reduksjon i lønnsgapet mellom menn og kvinner før fødsel. På den andre siden er handler familiepolitikk om mer enn å legge til rette for at yrkesaktive kvinner og menn skal kunne velge å produsere barn, det handler også om at familie- og arbeidsliv skal kunne *kombineres*. Resultatene fra regresjonsanalysen viser at menn og kvinner seks år etter fødsel har større lønnsforskjell enn hva de hadde ett år før de ble foreldre, og at den prosentvise økningen i lønnsforskjeller er større for senere utvalg (2005-utvalget) enn for tidligere utvalg (1995-utvalget). Dette tyder på at de kjønnete foreldrepraksisene reproduseres, hvor det er fedre som er “lønnsvinnerne”.

Hvordan man velger å tolke resultatene vil følgelig være avhengig av hvilket likhetsprinsipp som legges til grunn. Er familiepolitikken overordnede mål å legge til rette for at menn og kvinner har like valgmuligheter for å utøve foreldreskap for dem som ønsker det, har familiepolitikken utviklet på 1990-tallet og fremover seiret (Skrede 2004, s. 170). Legges resultatlikhet til grunn, er bildet ikke like optimistisk. Fremdeles trår menn og kvinner inn i kjønnsstradisjonelle mønstre med mor hjemme og far “ute” når de blir foreldre. Dette gjenspeiles i endringer i lønnsinntekter blant mødre og fedre, hvor man seks år etter første fødsel hvor lønnsforskjellene mellom menn og kvinner er større enn ett år før de ble foreldre. I tillegg er den prosentvise økningen i lønnsforskjeller større i senere perioder enn i tidligere perioder. Dette bærer likhetstrekk med Kitterød og Kjeldstads (2002) studie – hvor de også finner at den faktiske arbeidstidsfordelingen mellom småbarnsmødre og småbarnsfedre har endret seg lite i perioden 1990-2000, til tross for familiepolitiske reformer som innføring av fedrekvoten.

Dog kan det virke som at å få barn nummer to i løpet av observasjonsperioden trekker i motsatt retning. Kvinner fra 1995-utvalget var dem som hadde størst prosentvis reduksjon i lønnsinntekter for barn nummer to, mens mennene i samme utvalg hadde størst økning i lønnsinntekter for barn nummer to. For 2005-utvalget hadde menn en statistisk signifikant reduksjon i lønnsinntekter, og kvinnenes lønnsinntektsreduksjon var mindre, sammenlignet med kvinnene i utvalget fra 1995. Dette kan tolkes som en endring mot mer likestilte foreldrepraksiser. Det er likevel ikke mulig å spore effekten av det første barnet på fars

lønnsinntekt – og som nevnt er økningen i lønnsforskjellen mellom menn og kvinner fra T-1 til T+6 størst for 2005-utvalget. Det overordnede bildet dette gir, er at likestilling fremdeles er et valgfritt alternativ.

## **8.2 Veien videre**

Dette studiet har bidratt med kunnskap om hvordan lønnsutviklingen hos menn og kvinner arter seg i perioden før og etter man får sitt første barn. I løpet av observasjonsperioden får flertallet flere barn, hvilket betyr at flere av individene ikke er ferdig med småbarnsfasen. Når i observasjonsperioden og hvor mange barn hvert individ får, er ulikt for individene. Seks år etter første fødsel vil individene derfor ha ulik grad av omsorgsansvar for små barn i hjemmet, noe som vil påvirke deres deltakelse i arbeidsmarkedet. Da småbarnsfasen ikke er over for de fleste i studien, vil en interessant vei videre være å følge individene til yngste barn er i skolealder. Dette studiet har vist at det er minst like vanlig for menn og kvinner å innta kjønnsstradisjonell arbeidsdeling i småbarnsfasen i senere perioder som i tidligere perioder. Derfor ville det vært fruktbart å følge individenes lønnsinntektsutvikling inn i perioden etter småbarnsfasen for å se om kvinnene tar igjen lønnsgapet som oppstår i forbindelse med fødsel og småbarnsperioden. Langsiktige konsekvenser av redusert arbeidsmarkedstilknytning vil for eksempel vise seg når menn og kvinner pensjoneres. Videre kunne det vært fruktbart å inkludere alle menn og kvinner som fikk barn i perioden 1995 til 2005. Dette ville gitt et mer korrekt bilde over hvordan utviklingen i lønnsinntekter hos menn og kvinner har artet seg i perioden 1994 til 2011, fordi årene jeg har valgt ut potensielt kan ha vært atypisk for perioden.

Tidligere studier av kvinners timelønnsnivå finner at kvinner uten barn tjener mer enn kvinner med barn, og at menn med barn tjener med enn menn uten barn (Hardoy og Schøne 2008, Petersen mfl. 2010, Cools og Strøm 2014, Østbakken 2014). Det kunne derfor vært interessant å inkludere menn og kvinner uten barn i en analyse for å undersøke hvordan lønnsforskjellene mellom menn og kvinner med lik bakgrunn er forskjellig fra menn og kvinner med barn. Dette ville gitt et klarere bilde av effekten barn har på menn og kvinners lønnsutvikling.



## 9 Litteraturliste

- Anderson, Deborah J, Binder, Melissa og Krause, Kate (2002) The motherhood wage Penalty: which mothers pay it and why? *The American Economic Review*. 92, 354-358.
- Bakken, Frøydis (2009) Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet i Norge. NAV, *Arbeid og velferd*, 4.
- Bakken, Frøydis og Myklebø, Sigrid (2010) Kontantstøttens utbredelse og foreldres preferanser for barnetilsyn. *Arbeids-og velferdsdirektoratet*, 1
- Baltagi, Badi H (2001) *Econometric Analysis of Panel Data* (2nd edition). New York: Wiley.
- Barth, Erling og Dale-Olsen, Harald (2004) Lønnsforskjeller Mellom Kvinner og Menn i et 30-års perspektiv. *Søkelys på arbeidsmarkedet*. 21, 65-74.
- Barth, E., Hardoy, Inés, Schøne, Pål og Østbakken, Kjersti Misje (2013) Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Hva har skjedd på 2000-tallet? Oslo: *Institutt for samfunnsforskning*. 7
- Becker, G. (1991) *A treatise on the family*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Birkelund, Gunn Elisabeth og Trond Petersen (2010) Det norske likestillingsparadokset, i Frønes Ivar og Lise Kjølørød (red.) *Det norske samfunn*. Oslo. Gyldendal Akademisk.
- Borchorst, Anette og Siim, Birte (2008) Woman-friendly policies and state feminism: Theorizing Scandinavian gender equality. *Feminist Theory*, 9, 207-224.
- Brandth, Berit og Kvande, Elin (2003) *Fleksible fedre: maskulinitet, arbeid, velferdsstat*, Universitetsforlaget.
- Brandth, Berit og Kvande, Elin (2005a) Fedres valgfrihet og arbeidslivets tidskulturer. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 46, 35-54.
- Brandth, Berit og Kvande, Elin (2005b) Valgfrihet eller øremerket permisjon for fedre? I Elin Kvande, Brita Bungum og Berit Brandth (red.) *Valgfrihetens tid: omsorgspolitik for barn møter det fleksible arbeidslivet*, Oslo, Gyldendal akademisk.
- Brandth, Berit og Kvande, Elin (2009) Gendered or gender-neutral care politics for fathers? *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 624, 177-189.
- Brandth, Berit og Kvande, Elin. (2013). Innledning – Velferdsstatens fedrepolitikk. I Berit Brandth og Elin Kvande (red.), *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*. Oslo: Universitetsforlaget. s. 13–18.
- Budig, Michelle J og England, Paula (2001) The wage penalty for motherhood. *American sociological review*. 66(2), 204-225.

- Børve, Hege Eggen og Kvande, Elin (2006). Kjønnede tidskulturer i en global Kunnskapsorganisasjon. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 3
- Cools, Sara og Strøm, Marte (2014) Parenthood wage penalties in a double income society. *Review of Economics of the Household*. 14(2)
- Crompton, Rosemary, Brockmann, Michaela og Lyonette, Claire (2005) Attitudes, women's and the domestic division of labour: a cross-national analysis in two waves. *Work, Employment & Society*, 19(2), 213-233
- Dahl, Espen Sveinung (2014) Fleire foreldre i arbeid etter endringene i kontantstøtteordningen. *Arbeid og velferd*, 1.
- Drange, Nina og Rege, Mari (2013) Trapped at home: The effect of mothers' temporary labor market exits on their subsequent work career. *Labour Economics*. 24, 125-136.
- Ellingsæter, Anne Lise, Noack, Trude og Rønsen, Mari (1997) Sosial ulikhet blant kvinner: Polarisering, utjevning eller status quo? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 38, 33-69.
- Ellingsæter, Anne Lise (2000) Scandinavian transformations: Labour markets, politics and gender divisions. *Economic and Industrial Democracy*, 21(3), 335-359.
- Ellingsæter, Anne Lise (2003) The complexity of family policy reform: The case of Norway. *European Societies*, 5, 419-443.
- Ellingsæter, Anne Lise (2004) Tidskrise i familien? I Anne Lise Ellingsæter og Arnlaug Leira (red.) *Velferdsstaten og familien. Utfordringer og dilemmaer*. s. 128-156.
- Ellingsæter, Anne Lise (2006) Nordiske permisjoner for foreldre—et columbi egg? *Tidsskrift for velferdsforskning*, 9, 73-87.
- Ellingsæter, Anne Lise (2016). Kampen om familiepolitikken: Farvel til hybridregimet? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 57(3), 227–256.
- Ellingsæter, Anne Lise og Leira, Arnlaug (2004) *Velferdsstaten og familien: utfordringer og dilemmaer*, Oslo, Gyldendal akademisk.
- Ellingsæter, Anne Lise og Leira, Arnlaug (2006) *Politicising parenthood in Scandinavia: gender relations in welfare states*, Bristol, Policy Press.
- Ellingsæter, Anne Lise og Pedersen, Eirin (2013) Fruktbarhetens fundament i den norske velferdsstaten. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 54, 3-29.
- Esping-Andersen, Gøsta (1990) *The three worlds of welfare capitalism*, Cambridge, Polity Press.
- Esping-Andersen, Gøsta (1999). *Social foundations of postindustrial economies*. Oxford University Press.
- Esping-Andersen, Gøsta (2002) A New Gender Contract” i G. Esping-Andersen, D.

- Gallie, A. Hemerijk og J. Myles (red) *Why We Need a New Welfare State*. Oxford: University Press.
- Esping-Andersen, Gøsta (2009) *The incomplete revolution : adapting to women's new roles*, Cambridge, Polity Press.
- Finseraas, Henning og Kotsadam, Andreas (2013) Hvordan identifisere årsakssammenhenger i ikke-eksperimentelle data? – En ikke-teknisk introduksjon. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 54, 371-387.
- Fougner, Elisabeth (2009) Fedres uttak av foreldrepenger etter fødsel. NAV, *Arbeid og velferd*, (1), 60-69
- Fougner, Elisabeth (2012). Fedre tar ut hele fedrekvoten – også etter at den ble utvidet til ti uker. NAV, *Arbeid og velferd* (2), 71–77.
- Grambo, Anne-Cathrine og Myklebø, Sigrid (2009) Moderne familier–tradisjonelle valg. NAV, Rapport nr. 2.
- Grambo, Anne-Cathrine og Nicolaisen, Heidi (2015) Engangsstønad ved fødsel. Nav, *Arbeid og velferd*, 3.
- Gulbrandsen, Lars (2007). Barnehageplass – fra unntak til regel. I Raabe (red.) *Utdanning 2007 – muligheter, mål og mestring*. Statistiske analyser 90. Statistisk sentralbyrå, 50-67.
- Halrynjo, Sigtona (2010) *Mødre og fedre i møte med karriere-logikkens spilleregler*. Doktoravhandling. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Det samfunnsvitenskapelige fakultet. Universitetet i Oslo.
- Halrynjo, Sigtona og Kitterød Ragni Hege (2016) Fedrekvoten – norm for fedres permisjonsbruk i Norge og Norden. En litteraturstudie. *Institutt for samfunnsforskning*. Rapport nr. 8
- Hansen, Marianne Nordli (1995) Kjønnsegregering i det norske arbeidsmarkedet. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 36, 147-177.
- Hardoy, Inés og Schøne, Pål (2007) Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn: Hvor mye betyr barn? *Institutt for Samfunnsforskning*, 3
- Hardoy, Inés og Schøne, Pål (2008a) The family gap and family friendly policies: the case of Norway. *Applied Economics*, 40, 2857-2871.
- Hardoy, Inés og Schøne, Pål (2008b) Hvor mye betyr barn for lønnsforskjeller mellom kvinner og menn? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 49, 3-36.
- Hardoy, Inés og Schøne, Pål (2010) Incentives to work? The impact of a ‘Cash-for-Care’ benefit for immigrant and native mothers labour market participation. *Labour Economics*, 17, 963-974.

- Hardoy, Inés og Schøne, Pål (2015) Enticing even higher female labor supply: The impact of cheaper day care. *Review of Economics of the Household*, 13, 815-836.
- Hirsh, Agnes Aaby (2010) Brukere av kontantstøtte 1999-2009. Færre barn med kontaktstøtte. *Samfunnsspeilet* 24(4), 2-6
- Jensberg, Heidi, Mandal, Roland og Solheim, Erling (2012) Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet 1990-2010. Kontinuitet eller endring? *Sintef. Teknologi og samfunn*.
- Jensen, Ragnhild Steen (2000) Kvinner og jobb etter småbarnsfasen. *Institutt for samfunnsforskning*. Rapport nr. 10
- Jensen, Ragnhild Steen og Storvik, Aagot Elise (2006): Likelønn og kjønnssegregering: gamle tema, nye spørsmål. *Institutt for samfunnsforskning*. Rapport nr. 1.
- Kavli, Hanne Cecilie og Nicolaisen, Heidi (2016) Integreert eller marginalisert? Innvandrede kvinner i norsk arbeidsliv. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 4.
- Kitterød, Ragni Hege (2002a), Mothers' Housework and Childcare: Growing Similarities or Stable Inequalities? *Acta Sociologica*, 45(2), 127-149.
- Kitterød, Ragni Hege (2002b) Utdanning og ulikhet. *Sosiologisk Tidsskrift*. 10(3), 179-208.
- Kitterød, Randi Hege (2004) Ulikhet i familiers tid til yrkesarbeid. *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 21, 205-216.
- Kitterød, Ragni Hege (2005) Han jobber, hun jobber, de jobber. Arbeidstid blant par av småbarnsforeldre. *Statistisk sentralbyrå*.
- Kitterød, Ragni Hege og Kjeldstad, Randi (2002) Endringer i mødres og fedres arbeidstid på 1990-tallet: strammere tidsklemme? *Samfunnsspeilet* 16 (4-5), 78-90
- Kitterød, Ragni Hege og Rønsen, Marit (2013) Does parenthood imply less specialization than before? Tales from the Norwegian time use surveys 1980-2010. *Statistisk sentralbyrå*. Discussion paper nr. 757
- Kitterød, Ragni Hege og Rønsen, Marit (2014) Jobb og hjem i barnefasen. Nå jobber også far mindre når barna er små. *Søkelys på arbeidslivet*, 23-42. Statistisk sentralbyrå, rapport nr. 10
- Knudsen, Christin (2001) Kontantstøtten og mødres yrkesaktivitet i Finland og Norge: Likheter og ulikheter. *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 18, 121-127.
- Knudsen, Knud og Wærness, Kari (2001) National context, individual characteristics and attitudes on mothers' employment: A comparative analysis of Great Britain, Sweden and Norway. *Acta Sociologica*, 44(1), 67-79.
- Kotsadam, Andreas, Ugreninov, Elisabeth og Finseraas, Henning (2011) The long-term effect of parental leave on mothers' earnings. *Gender, work & attitudes*. Ph. D, University of Gothenburg.

- Kravdal, Øystein og Rindfuss, Ronald R. (2008) Changing relationships between education and fertility: A study of women and men born 1940 to 1964. *American Sociological Review*, 73, 854-873.
- Kvande, Elin (1999) *Paradoxes of gender and organizations and change*. Doktoravhandling. Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet. Trondheim.
- Kvande, Elin (2003) Kvinnelige mellomledere i grådige organisasjoner. I Anne Lise Ellingsæter og Jorun Solheim (red.), *Den usynlige hånd. Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Kvande, Elin, Bungum, Brita og Brandth, Berit (2005) *Valgfrihetens tid: omsorgspolitik for barn møter det fleksible arbeidslivet*, Oslo, Gyldendal akademisk.
- Kvande, Elin og Rasmussen, Bente (2007): *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Lappegård, Trude (2003) Pappa til (hjemme) tjeneste: hvilke fedre tar fødselspermisjon? *Samfunnspeilet*, 17(5), 49–54.
- Lappegård, Trude (2012) Couples' parental leave practices: The role of the workplace situation. *Journal of family and economic issues*, 33, 298-305.
- Lappegård, Trude og Bringedal, Kristin Horn (2013) Stor oppslutning om fedekvoten. I Berit Brandth og Elin Kvande (red.) *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*. s. 29-41 Oslo: Universitetsforlaget.
- Lappegård, Trude, Noack, Trude og Rønsen, Marit (2013) Changing fertility behaviour across two generations: The role of gender and class. I Anne Lise Ellingsæter, An-Magritt
- Jensen, og Merete Lie (red): *The Social Meaning of Children and Fertility Change in Europe*. Routledge
- Leira, Arnlaug (2004) Omsorgsstaten og familien. I Ellingsæter, Anne Lise og Leira, Arnlaug (red.) *Velferdsstaten og familien: Utfordringer og dilemmaer*. Gyldendal norske forlag A/S Akademisk: Oslo.
- Leira, Arnlaug (2012). Omsorgens institusjoner, omsorgens kjønn. I Anne Lise Ellingsæter og Karin Widerberg (red.). *Velferdsstatens familier. Nye sosiologiske perspektiver*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Leisering, Lutz og Leibfried, Stephan (2001) *Time and poverty in Western welfare states: United Germany in perspective*, Cambridge University Press.
- Midtbø, Tor (2012): *Stata - en entusiastisk innføring*. Oslo: Universitetsforlaget.
- NAV (2013) *Arkiv – Mottakere av kontantstøtte pr. desember 2000-2010*. (Tabell: Mottakere av kontantstøtte etter kjønn og alder). Tilgjengelig fra: <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Statistikk/Familie+->

[+statistikk/Relatert+informasjon/arkiv-kontantstøtte-pr.desember-2000-2010](#)  
[Nedlastet 01.05. 2017]

- NAV (2017) *Foreldrepenger. Hvem kan få foreldrepenger*. Tilgjengelig fra:  
<https://www.nav.no/no/Person/Familie/Venter+du+barn/foreldrepenger--347653#chapter-1> [Nedlastet 01.05. 2017]
- Naz, Ghazala (2010) Usage of parental leave by fathers in Norway. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 30, 313-325.
- Noack, Trude (2004) Hvor skal samboerne krysse av. *Samfunnsspeilet*, 3.
- NOU (1991: 3) *Mannsrolleutvalgets sluttrapport*
- NOU (2006: 11) *Om grunnlaget for inntektsoppgjørene 2006*.
- NOU (2008: 6) *Kjønn og lønn. Fakta, analyser og virkemidler for likelønn*.
- NOU (2012: 15) *Politikk for likestilling*.
- NOU (2017: 6) *Offentlige støtte til barnefamiliene*.
- Park, Hun Myoung (2011): Practical Guide To Panel Data Modeling: A Step-by-step Analysis Using Stata. *Tutorial Working Paper*. Graduate School of International Relations: International University of Japan.
- Petersen, Trond (2004) Analyzing Panel Data: Fixed- and Random-Effects Models. I Bryman, Alan og Hardy, Melissa A (red.) *Handbook of Data Analysis*. Sage.
- Petersen, Trond, Penner, Andrew M og Høgsnes, Geir (2010) The Within-Job Motherhood Wage Penalty in Norway, 1979–1996. *Journal of Marriage and Family*, 72, 1274-1288.
- Raaum, Oddbjørn (1999) Inntektseffekter av utdanning i Norge: en litteraturoversikt. *Frischsenteret*, Arbeidsnotat nr. 2.
- Raaum Nina (2001): Norske likestillingsparadokser? Refleksjoner over kjønn, arbeid og Politikk. I Nina Berven og Per Selle (red.) I *Svekket kvinnemakt? De frivillige organisasjonene og velferdsstaten*. Gyldendal. Oslo.
- Rasmussen, Bente (2002) Jobben eller livet? Fra strukturell manns makt til personlige valg i Anne Lise Ellingsæter og Jorun Solheim (red) *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Rønsen, Marit og Kitterød, Ragni Hege (2012) Entry into work following childbirth among mothers in Norway. Recent trends and variation. SSB, discussion paper nr. 702.
- Rege, Mari og Solli, Ingeborg F. (2013) The impact of paternity leave on fathers' future earnings. *Demography*, 50(6), 2255-2277.

- Rønsen, Marit og Sundström, Marianne (2002) Family policy and after-birth employment among new mothers – A comparison of Finland, Norway and Sweden. *European Journal of Population* 18(2), 121-152
- Sainsbury, Diane (1996) *Gender, equality and welfare states*, Cambridge University Press.
- Schøne, Pål (2002) Kontantstøtten og effekter på arbeidstilbudet: Hva er en god sammenligningsgruppe. *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 19, 23-30.
- Schøne, Pål (2004) Lønnsforskjeller i offentlig og privat sektor. *Institutt for samfunnsforskning*, Oslo.
- Schøne, Pål (2015) Kvinner, barn og valg av sektor: Har offentlig sektor fortsatt en tiltrekning? *Søkelys på arbeidslivet*, 32, 360-376.
- Simonsen, Marianne og Skipper, Lars (2012) The family gap in wages: What wombmates reveal. *Labour Economics*, 19, 102-112.
- Skog, Ole-Jørgen (2013) *Å forklare sosiale fenomener. En regresjonsbasert tilnærming*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Skrede, Kari (2004) Familiepolitikken grense–ved “likestilling light”. I Ellingsæter, Anne Lise og Leira, Arnlaug (red.) *Velferdsstaten og familien*. Gyldendal norske forlag A/S Akademisk: Oslo.
- SNL (2017) Reallønn. *Store Norske Leksikon* Tilgjengelig fra: <https://snl.no/reallønn> [Nedlastet 01.05. 2017]
- Solheim, Jorun, Teigen, Mari. (2006) Det kjønnssegregerte arbeidslivet – likestillingen snublestein? *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 3, 5-20
- Sparrman, Victoria (2012) Arbeidsledigheten som konjunkturindikator og forklaringsfaktor i makromodeller. Statistisk sentralbyrå. Økonomiske analyser (5) 21-25
- SSB (1996) *Barnehager og tilbud til 6-åringer i skolen 1996*. Tilgjengelig fra: [https://www.ssb.no/a/histstat/nos/nos\\_c421.pdf](https://www.ssb.no/a/histstat/nos/nos_c421.pdf) [Nedlastet 01.05. 2017]
- SSB (2007) *Barnehager, endelige tall*. Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/utdanning/statistikker/barnehager/aar-endelige/2007-06-15> [Nedlastet 01.05. 2017]
- SSB (2012) *Lønnsbegrepene*. Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonnsbegrepene#rslnn> [Nedlastet 01.05. 2017]
- SSB (2017Xa) *Sysselsatte, etter kjønn og alder (tabell 03781)* Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/statistikkbanken/SelectVarVal/Define.asp?MainTable=SysselAKUAar&KortNavnWeb=aku&PLanguage=0&checked=true> [Nedlastet 01.05. 2017]
- SSB (2017Xb) *Befolkningens utdanningsnivå. Personer 16 år og over, etter kjønn, alder og*

- utdanningsnivå* (tabell: 08921) Tilgjengelig fra:  
<https://www.ssb.no/statistikkbanken/SelectVarVal/Define.asp?MainTable=Utdanningsniv04&KortNavnWeb=utniv&PLanguage=0&checked=true> [Nedlastet 01.05. 2017]
- SSB (2017c) *Barnehager – nøkkeltall* (tabell 04903). Tilgjengelig fra:  
<https://www.ssb.no/statistikkbanken/SelectVarVal/Define.asp?MainTable=Kostra2KCBarneha&KortNavnWeb=barnehager&PLanguage=0&checked=true> [Nedlastet 01.05. 2017]
- SSB (2017d) *Hvorfor er ikke lønnsstatistikken en sysselsettingsstatistikk*. Tilgjengelig fra  
<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/hvorfor-er-ikke-lonnsstatistikken-en-sysselsettingsstatistikk> [Nedlastet 01.05. 2017]
- SSB (2017e) *Fakta om arbeid*. Tilgjengelig fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/nokkeltall> [Nedlastet 20.05. 2017]
- Sümer, Sevil (2009) *European gender regimes and policies : comparative perspectives*, Farnham, Ashgate.
- Sørensen, Bjørg Aase og Grimsmo, Asbjørn (1993), Arbeidsmiljøer i medievirksomhet: kremjobb til krampa tar? *Arbeidsforskningsinstituttet*, AFI-rapport nr. 12
- Teien, Karoline Sofie (2006) *Tilbake til jobb etter fødselspermisjon: likebehandling eller diskriminering*. Masteroppgave. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi. Universitetet i Oslo.
- Teigen, Mari (2006) Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. En kunnskapsoversikt. *Institutt for samfunnsforskning*, Rapport nr. 2.
- Vignes, Bo (2011) *Uførepensjon og innvandrere*. Masteroppgave. Universitetet i Bergen.
- Vollset, Gerd (2010) *Familiepolitikken historie–1970 til 2000. Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring*. Oslo
- Waldfogel, Jane (1997) The effect of children on women's wages. *American sociological review*, 62(2), 209-217.
- Wærness, Kari (2000) *Hvem er hjemme? Essays om hverdagslivets sosiologi*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Wærness, Kari og Knudsen, Knud (2006) Likestilling og husarbeid: Norden i et komparativt perspektiv. *Tidsskrift for samfunnsforskning* 46(2), 163-190.
- Wooldridge, Jeffrey M. (2009), *Introductory Econometrics: A Modern Approach*, 4. utg. South-Western CENGAGE Learning.
- Østbakken, Kjersti Misje (2014) Kjønn, lønn og barn-hva betyr barn for timelønnsnivået til kvinner og menn? *Søkelys på arbeidslivet*, 31(3), 229-248.
- Østbakken, Kjersti Misje (2016) Kontantstøtteordningen: Omfang og effekter på sysselsetting i Norge og Norden. *Institutt for samfunnsforskning*. Rapport nr. 5.



# 10 Appendiks

## Appendiks A: Hausman test

```
. quietly xtreg nylnonn i.year oke, fe
. quietly estimates store fixed
. quietly xtreg nylnonn i.year oke, re
. quietly estimates store random
. hausman fixed random
```

---- Coefficients ----				
	(b)	(B)	(b-B)	sqrt(diag(V_b-V_B))
	fixed	random	Difference	S.E.
year				
1995	10088.29	10615.82	-527.5343	.
1996	9610.623	9969.825	-359.2028	.
1997	26614.08	26349.62	264.4615	.
1998	41129.56	39829.51	1300.053	310.6917
1999	44444.86	42480.28	1964.577	439.7087
2000	62521.45	60182.26	2339.193	503.7446
2001	76233.42	73974.15	2259.273	501.7598
okebarn	-8044.734	-4435.111	-3609.623	740.3163

b = consistent under Ho and Ha; obtained from xtreg  
 B = inconsistent under Ha, efficient under Ho; obtained from xtreg

Test: Ho: difference in coefficients not systematic

```
chi2(8) = (b-B)'[(V_b-V_B)^(-1)](b-B)
= 9.20
Prob>chi2 = 0.3254
(V_b-V_B is not positive definite)
```

```
. quietly xtreg nylnonn i.year oke, fe
. quietly estimates store fixed
. quietly xtreg nylnonn i.year oke, re
. quietly estimates store random
. hausman fixed random
```

---- Coefficients ----				
	(b)	(B)	(b-B)	sqrt(diag(V_b-V_B))
	fixed	random	Difference	S.E.
year				
2000	8025.656	8340.682	-315.0261	.
2001	-367.8382	-359.1871	-8.651146	.
2002	1985.148	1648.028	337.1198	.
2003	17413.2	15935.04	1478.162	.
2004	24152.55	22087.11	2065.438	221.8201
2005	31097.22	28511.81	2585.409	336.3011
2006	62729.7	59672.73	3056.97	386.9291
okebarn	-6596.387	-2152.205	-4444.183	739.4415

b = consistent under Ho and Ha; obtained from xtreg  
 B = inconsistent under Ha, efficient under Ho; obtained from xtreg

Test: Ho: difference in coefficients not systematic

```
chi2(8) = (b-B)'[(V_b-V_B)^(-1)](b-B)
= 26.06
Prob>chi2 = 0.0010
(V_b-V_B is not positive definite)
```

```

. quietly xtreg nylonn i.year oke, fe
. quietly estimates store fixed
. quietly xtreg nylonn i.year oke, re
. quietly estimates store random
. hausman fixed random

```

---- Coefficients ----				
	(b)	(B)	(b-B)	sqrt(diag(V_b-V_B))
	fixed	random	Difference	S.E.
year				
2005	-3324.247	-2963.312	-360.9348	.
2006	2270.249	2908.535	-638.2859	.
2007	34323.7	33938.93	384.7753	.
2008	57295.86	56050.58	1245.277	368.2183
2009	72569.36	70760.43	1808.929	511.9119
2010	85748.89	83901.72	1847.171	559.0566
2011	101101.3	99079.18	2022.07	561.3592
okebarn	-20484.51	-17661.24	-2823.269	828.4364

```

-----
b = consistent under Ho and Ha; obtained from xtreg
B = inconsistent under Ha, efficient under Ho; obtained from xtreg

```

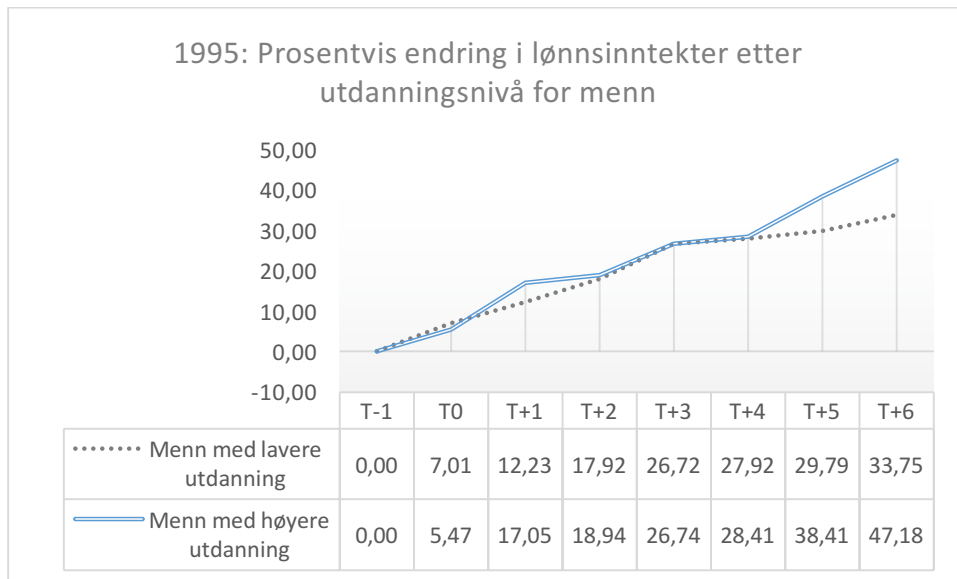
Test: Ho: difference in coefficients not systematic

```

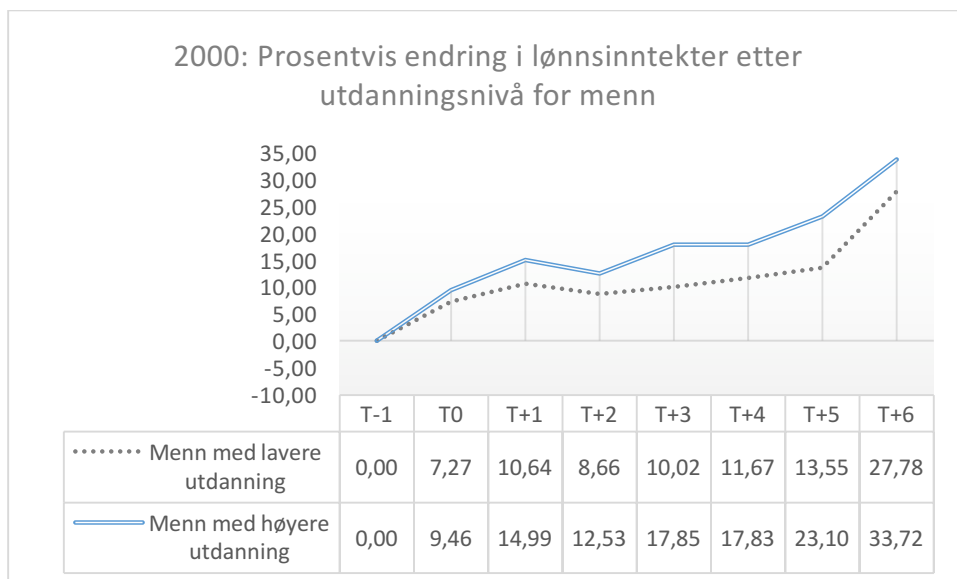
chi2(8) = (b-B)'[(V_b-V_B)^(-1)](b-B)
          = 2.55
Prob>chi2 = 0.9594
(V_b-V_B is not positive definite)

```

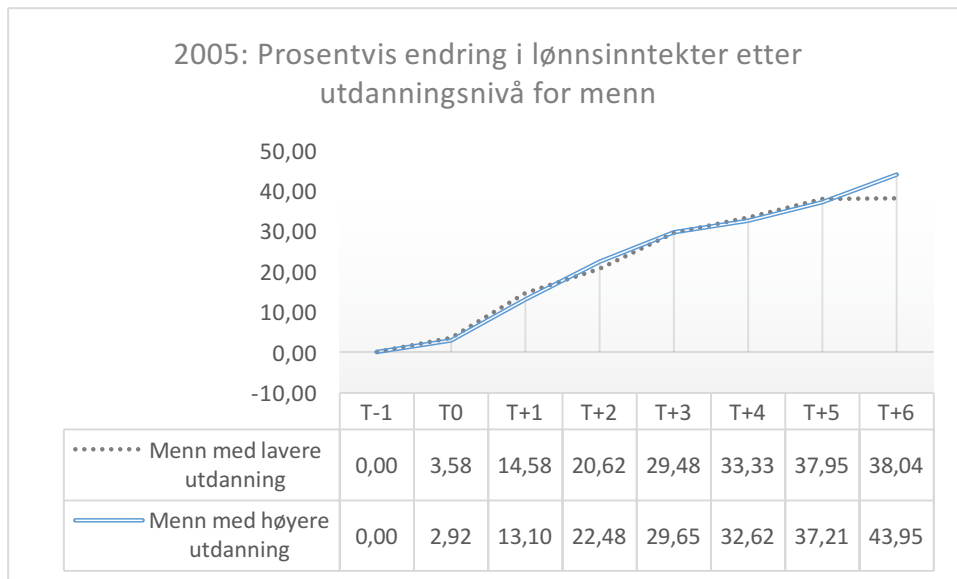
## Appendiks B: Effektplott over menn og kvinners lønnsutvikling



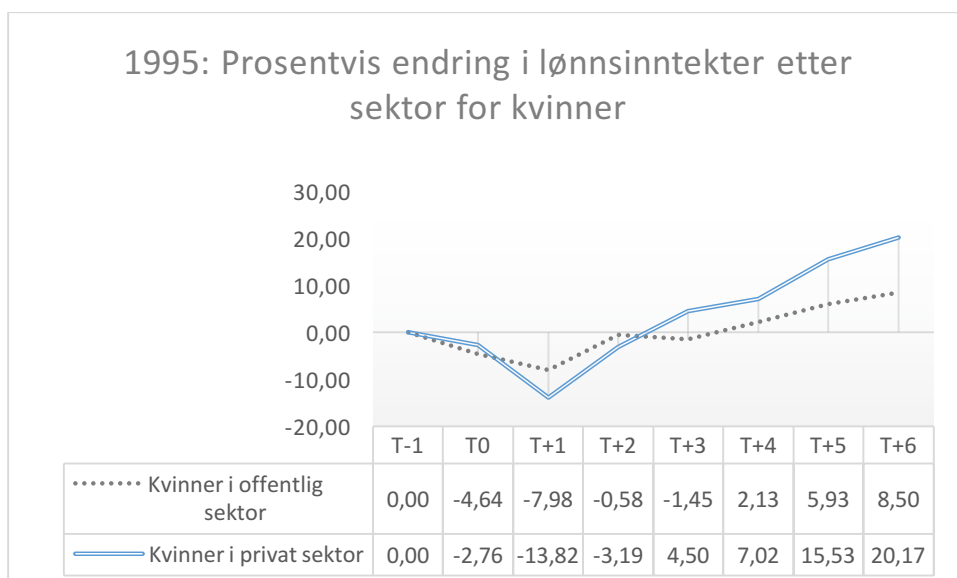
Figur 10.1 - - : Prosentvis endring i lønnsinntekt fra T-1 til T+6 blant menn med lavere og høyere utdanning for utvalget som fikk sitt første barn i 1995



Figur 10.2 - - : Prosentvis endring i lønnsinntekt fra T-1 til T+6 blant menn med lavere og høyere utdanning for utvalget som fikk sitt første barn i 2000.

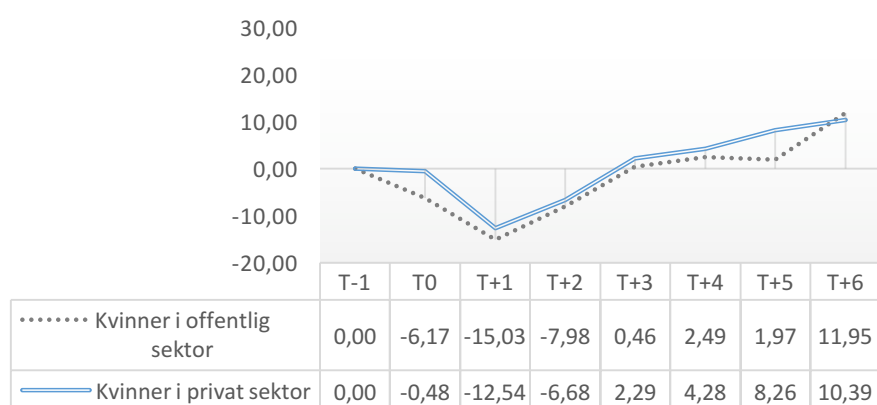


Figur 10.3 - Prosentvis endring i lønnsinntekt fra T-1 til T+6 blant menn med lavere og høyere utdanning for utvalget som fikk sitt første barn i 2005.



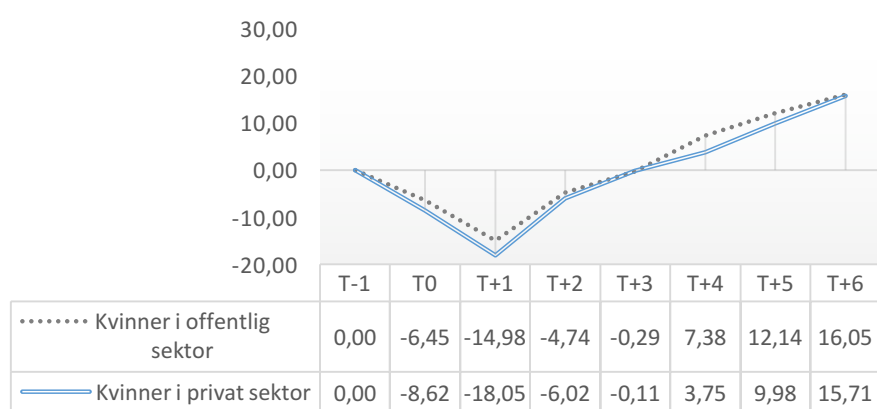
Figur 10.4: Prosentvis endring i lønnsinntekt fra T-1 til T+6 blant kvinner i offentlig og privat sektor for utvalget som fikk sitt første barn i 1995.

### 2000: Prosentvis endring i lønnsinntekter etter sektor for kvinner



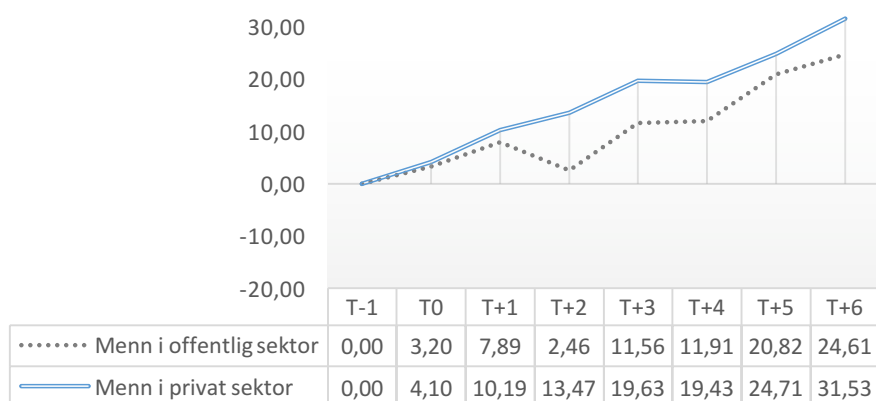
Figur 10.5: Prosentvis endring i lønnsinntekt fra T-1 til T+6 blant kvinner i offentlig og privat sektor for utvalget som fikk sitt første barn i 2000.

### 2005: Prosentvis endring i lønnsinntekter etter sektor for kvinner



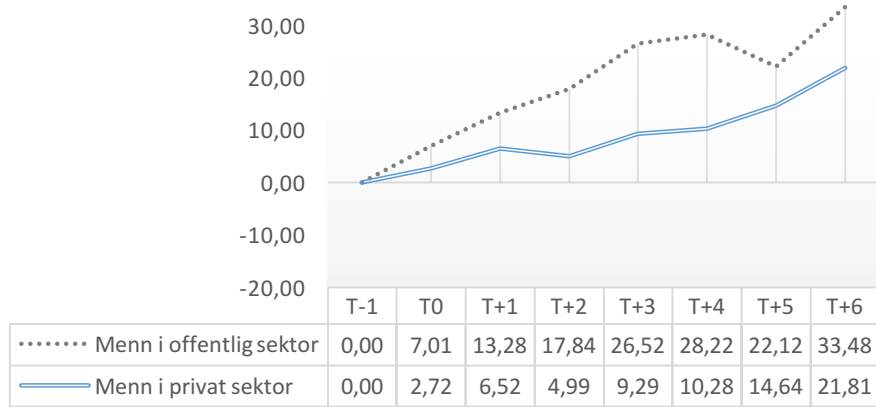
Figur 10.6: Prosentvis endring i lønnsinntekt fra T-1 til T+6 blant kvinner offentlig og privat sektor for utvalget som fikk sitt første barn i 2005

### 1995: Prosentvis endring i lønnsinntekter etter sektor for menn



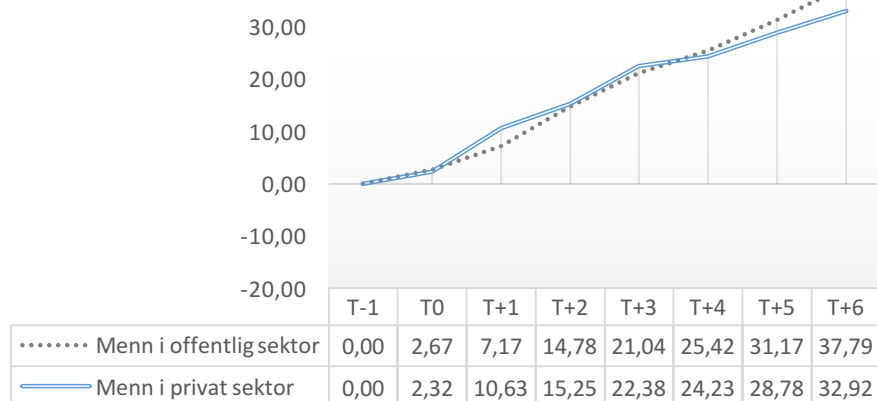
Figur 10.7: Prosentvis endring i lønnsinntekt fra T-1 til T+6 blant i menn offentlig og privat sektor for utvalget som fikk sitt første barn i 1995

### 2000: Prosentvis endring i lønnsinntekter etter sektor for menn



Figur 10.8: Prosentvis endring i lønnsinntekt fra T-1 til T+6 blant i menn offentlig og privat sektor for utvalget som fikk sitt første barn i 2000.

### 2005: Prosentvis endring i lønnsinntekter etter sektor for menn



Figur 10.9: Prosentvis endring i lønnsinntekt fra T-1 til T+6 blant i menn offentlig og privat sektor for utvalget som fikk sitt første barn i 2005.