

# Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant jurister

av  
Sigtona Halrynjo

AFI-notat 8/2008

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS NOTATSERIE  
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S OCCASIONAL PAPERS

© Arbeidsforskningsinstituttet 2008  
© Work Research Institute  
© Forfatter(e)/Author(s)

Det må ikke kopieres fra denne publikasjonen ut over det som er tillatt etter bestemmelsene i "Lov om opphavsrett til åndsverk", "Lov om rett til fotografi" og "Avtale mellom staten og rettighetshavernes organisasjoner om kopiering av opphavsrettslig beskyttet verk i undervisningsvirksomhet".

All rights reserved. This publication or part thereof may not be reproduced in any form without the written permission from the publisher.

ISBN 978-82-7609-230-1  
ISSN 0801-7816

Arbeidsforskningsinstituttet AS  
Pb. 6954 St. Olavs plass  
NO-0130 OSLO

Work Research Institute  
P.O.Box 6954 St. Olavs plass  
NO-0130 OSLO

Telefon: +47 23 36 92 00  
Telefax: +47 22 56 89 18  
E-post: [afi@afi-wri.no](mailto:afi@afi-wri.no)  
Webadresse: [www.afi.no](http://www.afi.no)

Publikasjonen kan lastes ned fra: [www.afi.no](http://www.afi.no)



*Temaområde*

Kjønn og karriere / Arbeid – familie

*Notat nr.:*

8/2008

*Tittel:*

Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant jurister

*Dato:*

juni 2008

*Forfatter:*

Sigtona Halrynjo

*Antall sider:*

32

*Resymé:*

Juristprofesjonen løftes frem som et eksempel på vellykket integrering av kvinner i en tidligere mannsdominert profesjon. Imidlertid viser undersøkelsen om kjønn, karriere og omsorgsansvar i høyutdanningsgrupper klare forskjeller mellom mannlige og kvinnelige jurister både når det gjelder fordeling på stillingsnivå, innflytelse, lønn og sektor - til tross for lik utdanning og sammenfallende preferanser for karriere, lederstillinger og lønn: Menn jobber langt oftere på høyere stillingsnivå, oftere i privat sektor og tjener mer enn kvinner - og de opplever høyere karriererealisering enn det kvinnelige jurister gjør. Studien viser imidlertid ingen signifikante kjønnsforskjeller i stillingsnivå, lønn og sektor blant barnløse jurister. Det er blant juristmødre og juristfedre at forskjellen kommer til uttrykk. Cirka 70 prosent av juristene i undersøkelsen har barn. Barn påvirker imidlertid *ikke karrierepreferansene*; juristmødre er like interessert i å gjøre karriere og ha en jobb med innflytelse som juristfedre. I tillegg til å være opptatt av karriere er de også langt mer opptatt av å ha en jobb som er mulig å kombinere med omsorgsansvar på hjemmebane, noe som med stor sannsynlighet reflekterer forskjellen i hjemmesituasjon blant juristmødre og juristfedre. De aller fleste jurister gir tilslutning til at det beste for en familie med barn under skolealder er at begge foreldre arbeider like mye og deler på ansvaret for hus og hjem. Likevel er den reelle arbeidsdelingen svært kjønnskjev til tross for at både mannlige og kvinnelige jurister har høyt utdannede partnere. Mannlige jurister med barn har i langt større grad ”bakkemannskap” hjemme enn det kvinnelige jurister har.

Jurister kombinerer jobb og barn. Imidlertid viser studien at den skjeve fordelingen av omsorgsansvaret blant mødre og fedre ser ut til å påvirkes av og opprettholde et kjønnet karrieremønster innad i juristprofesjonen. Kvinnelige jurister med barn jobber typisk i stillinger i offentlig sektor på lavt stillingsnivå med få krav til overtid, tilgjengelighet, fleksibilitet, reising og høyt arbeidspress. Dette er stillinger som lar seg kombinere med å ha hovedansvar for barn og familie. Den typiske tilpasningen blant kvinnelige jurister med barn har imidlertid en pris i form av lavere lønn, redusert karriererealisering og reduserte muligheter for innflytelse i jobben.

*Emneord:*

- Kjønn
- Karriere
- Omsorgsansvar
- Arbeid-familie
- Preferanser
- Stillingsnivå
- Lønn
- Arbeidstid



## Forord

Denne rapporten er skrevet på oppdrag fra Norges Juristforbund. Rapporten bygger på undersøkelsen ”**Kompetanserealiserings og karriereutvikling blant høyt utdannede med og uten omsorgsansvar**”. Den nettbaserte undersøkelsen om kjønn, karriere og omsorgsansvar ble gjennomført via Questback i regi av Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) våren 2007 i samarbeid med Norges Juristforbund, TEKNA og Siviløkonomene. Undersøkelsen er finansiert av Norges Forskningsråds arbeidslivsforskningsprogram.

Takk til Karen Oppegaard Haavik og Anne May Melsom i Norges Juristforbund for engasjement, kvalifiserte innspill og praktisk tilrettelegging i forbindelse med planlegging og gjennomføring av prosjektet.

Takk til Olaug Hagen og Mette Stenberg ved AFI for positiv og effektiv administrativ hjelp i forbindelse med utsendelse av undersøkelsen og layout og ferdigstilling av rapporten.

Og takk til Selma Therese Lyng og Ida Drange for intern kvalitetssikring av notatet.

Oslo, 12. Juni 2008  
Sigtona Halrynjo



## Innholdsfortegnelse

Forord

Sammendrag

1	Bakgrunn: kjønn, karriere og omsorgsansvar .....	1
1.1	Et kjønnslikestilt arbeidsliv i ”Likestillingslandet”? .....	2
1.2	Hva betyr kjønn og grad av omsorgsansvar for karriereutvikling blant jurister? .....	2
2	Data og metodiske betraktninger .....	4
2.1	Utvalg og svarprosent .....	4
3	Kjønn og karriere: preferanser og realiteter .....	6
4	Barn og karriere blant jurister .....	12
4.1	Fedrene rykker fra i karriereløypa .....	12
4.2	Barn, kjønn og lønn blant jurister .....	14
5	Fordeling av arbeid og omsorgsansvar i juristfamilier: idealer og realiteter .....	16
6	Jobbinnflytelse, jobbkrav og arbeid-familietilpasning .....	23
7	Konklusjon .....	29
	Litteratur .....	31



## Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant jurister - sammendrag

### **Undersøkelsen**

Undersøkelsen om kjønn, karriere og omsorgsansvar i høyutdanningsgrupper ble gjennomført i regi av Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) våren 2007, finansiert av Norges Forskningsråds Arbeidslivsforskningsprogram i samarbeid med Norges Juristforbund, TEKNA og Siviløkonomene. Norges Juristforbund har gitt AFI i oppdrag å utarbeide en rapport som omhandler juristenes situasjon spesielt. En nettbasert spørreskjemaundersøkelse ble sendt via Questback til 3064 yrkesaktive medlemmer av Norges Juristforbund i alderen 30-50 år våren 2007. 1298 (42.3 %) svarte, hvorav 743 (57.2 prosent) kvinner.

### **Likestilte preferanser, ulikestilte praksiser**

Resultatene viser at kvinnelige og mannlige jurister vektlegger karriere og karriereutvikling i like stor grad. Likevel finner vi klare kjønnsforskjeller i *opplevd* karriereutvikling. Forskjellen i opplevd karriereutvikling gjenspeiles i den faktiske fordelingen på stillingsnivå: Menn dominerer på topp- og mellomnivå, kvinner på fullmektig/konsulent nivå, også kontrollert for alder. Det er også dobbelt så vanlig blant mannlige jurister som blant kvinnelige å få utbetalt bonus. Og mannlige jurister får dobbelt så mye utbetalt i bonus som kvinnelige jurister. I tillegg er også andelen med betalte styreverv dobbelt så stor blant mannlige jurister som blant kvinnelige.

### **Barn og karriere blant jurister**

Flertallet av både mannlige og kvinnelige jurister i undersøkelsen har barn, og de har like mange barn. Men det "å ha barn" har ulik betydning for kvinner og menn: Dataene viser ingen forskjell i stillingsnivå eller lønn mellom kvinnelige og mannlige jurister uten barn. Kvinner med barn jobber imidlertid på lavere stillingsnivå og tjener dårligere enn menn med barn, også kontrollert for alder. Forskjellene blir særlig tydelig blant jurister med to eller flere barn.

Kjønnsfordelingen mellom offentlig og privat sektor er relativt lik for jurister uten barn og med ett barn. For hvert barn minsker imidlertid kvinnelige juristers sannsynlighet for å jobbe i privat sektor, mens mannlige juristers sannsynlighet øker. For hvert barn blir skjevfordelingen mellom kvinner og menn på de ulike stillingsnivåene større. Det er ingen signifikante forskjeller i lønn mellom jurister uten barn eller med ett barn, men så øker forskjellene for hvert barn. Trebarnsfedre tjener i gjennomsnitt over 130 000 mer enn trebarnsmødre.

### **Likestilte preferanser for deling av ansvar for jobb og familie, men kjønnskjev arbeid-familiepraksis blant jurister**

Juristene preges av likestilte holdninger: Det store flertall av både mannlige og kvinnelige jurister sier at det beste for en familie med barn under skolealder er at begge foreldre

arbeider like mye og deler på ansvaret for hjem og barn<sup>1</sup>. Imidlertid er det bare litt over halvparten som oppgir at de deler i praksis. Blant de som ikke deler, rapporterer både kvinner og menn at det er mor som har hovedansvaret<sup>2</sup>. Mannlige jurister svarer i større grad enn kvinnelige jurister at de deler de ulike aspekter ved omsorgsansvaret likt med partner. Men blant de som ikke deler likt, er det mor som har ansvaret. Mens 45 prosent av juristmødre svarer ”mest jeg” på hvem som i hovedsak har ansvar for barn, er tilsvarende tall for juristfedre 1 prosent.

Både kvinner og menn i utvalget har høyt utdannede ektefeller/samboere. Likevel er familiemønstrene ulike: Mannlige jurister har typisk ektefelle/samboer som jobber i offentlig sektor, tjener mindre og jobber mindre. Flertallet av mannlige jurister opplever at de selv har en jobb med mer ansvar og karrieremessig status enn sin partner. Kvinnelige jurister har derimot typisk ektefelle/samboer som jobber i privat sektor - som tjener mer og jobber mer enn de selv gjør. Bare et mindretall (27 %) av kvinnelige jurister opplever at de har en jobb med mer ansvar og karrieremessig status enn sin partner. 33 prosent av kvinnelige jurister har jobbet deltid i perioder av karrieren, mot 9 prosent av mannlige jurister. Kvinnelige jurister jobber deltid overveiende av hensyn til barn og familie, mens menn har mer varierte grunner.

### **Jobbinnflytelse, jobbkrav og arbeid-familietilpasning**

Ulike preferanser for innflytelse i jobben kan *ikke* forklare forskjellen i mannlige og kvinnelige juristers karrieretilpasning. Igjen viser dataene at kvinnelige jurister er like opptatt av å ha en stilling med innflytelse på viktige beslutninger i organisasjonen og med samfunns- eller profesjonsmessig betydning som det mannlige jurister er. Og juristmødre er like opptatt av organisasjons og samfunnsmessig innflytelse som juristfedre. Kvinner *opplever* likevel i mindre grad enn menn å ha en jobb med innflytelse på viktige beslutninger. Det er interessant å merke seg at vi heller ikke her finner signifikante forskjeller mellom kvinner og menn uten barn. Men sjansen for å ha en jobb med opplevd innflytelse er signifikant større for mannlige jurister med barn enn for kvinnelige jurister med barn.

Kvinnelige og mannlige jurister har ulik hjemmesituasjon. Kvinnelige jurister er da også signifikant mer opptatt av å ha en stilling med gode muligheter for å kombinere jobb med familieforpliktelser, en jobb der det forventes lite overtid, der du har overskudd til familie og fritid etter endt arbeidsdag og der omsorgsansvar for barn ikke begrenser utviklings- og karrieremuligheter. Kvinnelige jurister vektlegger særlig viktigheten av at kvinnelige og mannlige medarbeidere får like muligheter for å håndtere omsorgsansvar og karriereutvikling.

Også kvinner uten barn er opptatt av like karrieremuligheter for kvinner og menn. Men vi finner ingen kjønnsforskjell når det gjelder vektlegging av arbeid-familietilpasning blant barnløse jurister. Derimot er familievennlig jobbtilpasning og lite overtid klart viktigere

---

<sup>1</sup> 85 % av kvinnelige jurister svarer at dette er det beste

<sup>2</sup> Blant kvinnelige jurister svarer over 80 % at de er hovedansvarlige for å få familiens logistikk til å fungere.

for juristmødre enn for juristfedre. Mødre svarer også at de i større grad *har* en jobb der det forventes lite overtid og med gode muligheter til å kombinere jobb med familieforpliktelser enn det fedre har.

Når det gjelder opplevde krav og forventninger i jobben, viser dataene *ingen signifikant kjønnsforskjell* blant jurister *uten* barn. Derimot finner vi signifikante forskjeller blant jurister med barn: Fedre opplever i større grad enn det mødre gjør å ha jobber/stillinger som stiller høyere krav til dem når det gjelder tid, fleksibilitet og tilgjengelighet for jobben.

Jurister uten barn opplever generelt krav til tid, fleksibilitet og tilgjengelighet som lite problematiske. Dataene viser liten forskjell mellom kvinner og menn uten barn når det gjelder jobbkrav som ville være vanskelig å kombinere med egen livssituasjon. Derimot ser vi klare forskjeller blant jurister med barn: Til tross for at det er fedre som opplever å ha en jobb/stilling med høyere krav til tid og tilgjengelighet, er det mødrene som i større grad opplever at de nevnte krav og forventninger er vanskelig å forene med familiesituasjonen.

Selv om juristprofesjonen løftes frem som et eksempel på vellykket integrering av kvinner i en tidligere mannsdominert profesjon, viser denne studien at det i praksis er store kjønnsforskjeller knyttet til opplevd karriereutvikling og faktisk fordeling på stillingsnivå og sektor. Det lar seg gjøre å kombinere arbeid innenfor juristprofesjonen med omsorgsansvar for barn. En kjønnet fordeling av omsorgsansvaret blant mødre og fedre ser ut til å påvirkes av – muligens bidra til å opprettholde – et kjønnet karrieremønster innad i juristprofesjonen. Kvinnelige jurister med barn jobber i all hovedsak i offentlig sektor på lavere stillingsnivå som lar seg kombinere med å ha hovedansvar for barn og familie. Med andre ord, juristmødre jobber oftere i stillinger med gode muligheter for å kombinere arbeid og familie, med få krav til overtid, tilgjengelighet, fleksibilitet, reiser og høyt arbeidspress. Imidlertid betaler de en pris i form av lavere lønn, redusert karriererealiserings og reduserte muligheter for innflytelse i jobben.



# 1

## Bakgrunn: kjønn, karriere og omsorgsansvar

Juristprofesjonen har endret seg fra å være en typisk mannsdominert eliteprofesjon til å bli mer kjønnsbalansert. Unge kvinner i Norge tar stadig mer utdanning og jusstudiet fremstår som attraktivt for dyktige unge kvinner. Dersom rekrutteringen til profesjonen fortsetter å følge samme mønster, vil profesjonen på sikt bli sterkt kvinnedominert. Kvinners inntog i studieretningene jus og økonomi trekkes stadig frem som eksempler på oppmykning av kjønnssegregerte strukturer på arbeidsmarkedet. Men hvordan ser karrieremønstrene ut innad i profesjonen? Finner vi kjønnsforskjeller? Og er kvinnelige jurister interessert i å gjøre karriere?

Unge kvinner utgjør i dag den gruppen som investerer mest i utdanning. Yngre kvinner har nå høyere utdanning enn yngre menn: I aldersgruppen 25-39 år har mer enn 40 prosent av kvinnene i den norske befolkningen en utdanning på universitets- eller høgskolenivå<sup>3</sup>. Kvinner er allerede i flertall på flere profesjonsutdanninger med unntak av tekniske fag. Samtidig får mange kvinner barn parallelt med etablering av karriere. Høyt utdannet arbeidskraft i tiden fremover vil høyst sannsynlig bestå av både kvinner og menn med omsorgsansvar og forventning om karriere. Hva skjer med menns og kvinners karriereutvikling når de får barn?

Ettersom hovedforklaringer på manglende likestilling i Norge knyttes til det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og mødres utstrakte bruk av deltid, kunne vi forvente at omsorgsansvar ikke var en relevant faktor i eliteprofesjoner. Det er også blant disse gruppene vi finner de mest utbredte likedelings- og likestillingsholdningene (se for eksempel Kitterød 2000; Skjeie og Teigen, 2003). Studier fra britiske fødselskohort-studier viser imidlertid at kjønnsforskjeller i lønn også fremtrer blant høyt utdannede kvinner i fulltidsjobb (Joshi, Makepeace, & Dolton, 2007). Også amerikanske studier viser vedvarende forskjeller blant kvinner og menn i eliteprofesjoner (se f. eks Prokos & Padavic, 2005). En studie av ansatte i britiske og norske banker viste at til tross for familievennlige norske ordninger, var reelle tokarrierefamilier like vanskelig å identifisere i Norge som i England (Crompton & Birkelund, 2000). En studie av norske akademikere i privat sektor (jurister, siviløkonomer og sivilingeniører) viser at kvinner ønsker seg lederstillinger i like stor grad som menn, men at omsorgsansvar for små barn er en større hindring for kvinner enn for menn (Andreassen & Folkenborg, 2002).

En svensk studie viser at hver fjerde arbeidsgiver var skeptisk til å ansette småbarnsforeldre, og skepsisen mot småbarnsforeldre var høyere enn skepsis mot utenlandsfødte og arbeidsledige. Dette forklares med bekymring for å satse på ansatte som kan risikere å være borte fra jobben (Rautio & Mörtvik, 2005). Vi har ikke tilsvarende studier fra Norge, men en studie av i underkant av 1200 ledere i et stort norsk konsern viste at den formen for

---

<sup>3</sup> SSB: Utdanningsstatistikk. Befolkningens høyeste utdanningsnivå, 1. oktober 2004

mangfold som vanskeligst lot seg inkludere og verdsette i konsernet var ”livssituasjon med omsorgsansvar”(Halrynjo, 2004).

## 1.1 Et kjønnslikestilt arbeidsliv i ”Likestillingslandet”?

Idealer om likedeling og likestilling mellom kvinner og menn når det gjelder økonomisk forsørgeransvar og organisering av arbeid og omsorgsansvar i familien står sterkt i Norge, og da særlig blant eliten: 95 % av kvinnene og 84 % av mennene i makt- og demokratiutredningens eliteutvalg støtter dette idealet (Skjeie & Teigen, 2003). Eliteutvalget utgjør et relevant sammenligningsgrunnlag for denne sammenheng i og med at de dominerende profesjonene i eliteutvalget nettopp er jurister, sivilingeniører og siviløkonomer (Skjeie & Teigen, 2003). I praksis har vi også sett en økende likhet i kvinners og menns utdanningskarrierer gjennom markant styrking av kvinners deltakelse (og suksess) i høyere utdanning (Barth & Dale-Olsen, 2004; Steen Jensen, 2006; Teigen, 2006). Norske kvinner investerer i utdanning som aldri før. Kvinner inntar eller overtar tradisjonelle mannsdominerte utdanningsinstitusjoner i økende grad (Teigen, 2006). Men hva skjer i arbeidslivet? Gir eliteutdanning uttelling i form av lønn, karriere og opplevd kompetanserealiserings også for kvinner?

## 1.2 Hva betyr kjønn og grad av omsorgsansvar for karriereutvikling blant jurister?

Formålet med denne studien er å undersøke betydningen av kjønn og grad av omsorgsansvar for karriereutvikling blant jurister. Analysen er basert på en spørreskjemaundersøkelse via Questback sendt ut pr e-post til et representativt utvalg yrkesaktive medlemmer i Norges Juristforbund i alderen 30-50 år. Tilsvarende studier er gjennomført blant sivilingeniører og siviløkonomer i samarbeid med TEKNA og Siviløkonomene

Hvorfor studere betydningen av kjønn og omsorgsansvar i disse profesjonene? Vanlige forklaringer på manglende likestilling i arbeidslivet knyttes til at kvinner og menn velger ulik utdanning og jobber i ulike yrker og bransjer (Hansen, 1995; Høgnes, Penner, & Petersen, 2006; Petersen, 2002; Steen Jensen, 2006; Teigen, 2006). For å studere betydningen av kjønn og omsorgsansvar i arbeidslivet kan det være en fordel å nøytralisere effekten av utdanning og profesjon. Ved å studere kvinner og menn innad i en tradisjonelt mannsdominert eliteprofesjon, holdes denne forklaringen utenfor. En annen (men relatert) forklaring på manglende kjønnslikestilling i arbeidslivet, knyttes til ulik grad av motivasjon og interesse for yrkesdeltakelse og karriere (Hakim, 2002; Hardoy & Schøne, 2004; Petersen, 2002). Når alle respondentene i utvalget har investert i langvarige og krevende eliteutdanninger som kvalifiserer for lederjobber, antar vi gjerne at motivasjonen for jobb og karriere i utgangspunkt er relativt høy for alle respondenter.

Mange studier av forskjeller knyttet til kjønn, lønn og karriere er basert på registerdata (Hardoy & Schøne, 2004; Høgnes et al., 2006). En fordel med spørreskjemaundersøkelser av denne typen er imidlertid muligheten til å kunne sammenligne ”faktisk posisjon” med

uttrykte preferanser og opplevde forhold, som dermed kan gi en annen innfallsvinkel til å forstå mekanismer bak kjønnsforskjeller i karriere og arbeid-familietilpasning.

# 2

## Data og metodiske betraktninger

### 2.1 Utvalg og svarprosent

Undersøkelsen om kjønn, karriere og omsorgsansvar ble gjennomført i regi av Arbeidsforskningsinstituttet våren 2007 i samarbeid med Norges Juristforbund, TEKNA og Siviløkonomene. Den nettbaserte spørreskjemaundersøkelsen ble sendt via Questback til 3064 yrkesaktive medlemmer av Norges Juristforbund i alderen 30-50 år våren 2007. 1298 (42,3 %) svarte. Frivillige nettbaserte undersøkelser representerer generelt en utfordring i forhold til å få tilstrekkelig høy svarprosent. Medlemmer i Juristforbundet representerer i tillegg en yrkesgruppe med særlig høyt tidspress og faktureringsgrad i jobben. Ut fra Juristforbundets erfaring med frivillige nettbaserte undersøkelser ligger svarprosenten stort sett rundt 30 prosent. For å sikre et utvalg på ca 1000 ble derfor undersøkelsen sendt ut til drøye 3000<sup>4</sup>. Ut fra denne bakgrunnen, må en svarprosent på 42,3 prosent regnes som bra.

#### Representativitet

Ved utvalgsundersøkelser vil det alltid være grunn til å stille spørsmål ved representativitet. I og med at populasjonen i denne sammenhengen er Juristforbundets medlemmer i en gitt aldersgruppe, er det mulig å sjekke representativitet i forhold til sentrale kategorier som kjønn og sektortilhørighet. Av de 1298 juristene som svarte, var 743 (57.2 prosent) kvinner. Kvinneandelen blant medlemmene i alderen 30-50 er på 48.6 prosent. Kvinner er dermed noe overrepresentert i utvalget. For analyser der kvinner og menn studeres under ett, kan eksakt vekt regnes ut, men ettersom kvinnelige og mannlige jurister i denne rapporten analyseres hver for seg, er ikke vekting nødvendig.

Ut fra medlemsstatistikken for den perioden utvalget ble trukket fra, utgjør andelen yrkesaktive medlemmer i privat sektor 52 % av medlemsmassen, i utvalget utgjør de totalt 42 %. Privat sektor er dermed underrepresentert. En mulig forklaring på dette kan være at tids- og faktureringskrav i privat sektor gjør at denne type undersøkelser nedprioriteres i større grad der i offentlig sektor. I undersøkelsen oppgir 36 prosent av de kvinnelige juristene at de jobber i privat sektor. Dette samsvarer svært godt med fordelingen i medlemsstatistikken, der 37 % av kvinnene er registrert på privat sektor. Mannlige jurister i privat sektor er derimot underrepresentert. I undersøkelsen fordeler de seg ca 50/50 på offentlig og privat sektor, mens mannlige jurister i medlemsstatistikken utgjør 61 prosent i privat sektor. Ettersom menn i privat sektor både jobber og tjener mer enn menn i offentlig sektor, betyr dette at de reelle kjønnsforskjellene knyttet til lønn og arbeidstid er enda større enn det som fremkommer i denne studien.

---

<sup>4</sup> Respondenter som oppga e-postadressen direkte til Juristforbundet ble også med i trekningen av et gavekort.

Utvalget var i utgangspunktet spesifisert på alder '30-50 år' for å få med tilstrekkelig mange med relativt fersk erfaring fra omsorgsansvar. Gjennomsnittsalderen i utvalget ligger på 38 år både for kvinner og menn, og også alderspredningen er sammenfallende. Det store flertallet av juristene i undersøkelsen har barn. Dette gjelder for 69 prosent av mennene i utvalget og 72 prosent av kvinnene.

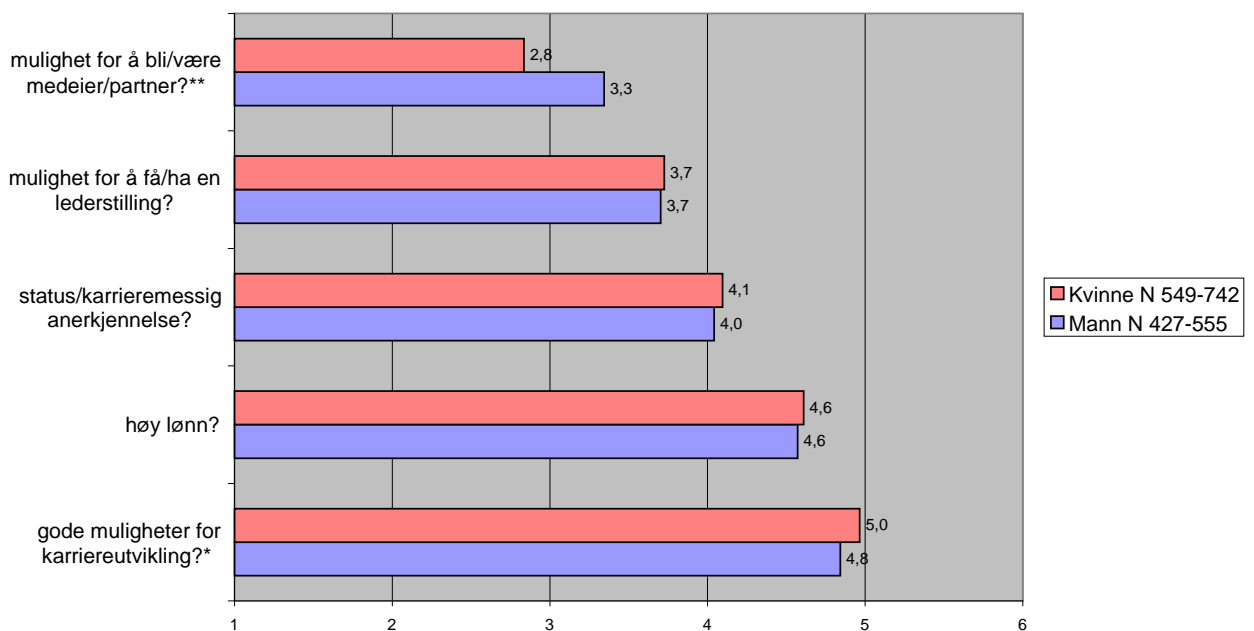
Alle signifikante forskjeller i de videre analysene er signifikante på 0,01-nivå, dersom ikke annet er påpekt.

# 3

## Kjønn og karriere: preferanser og realiteter

Ut fra preferanseteori forklares kjønnsforskjeller i karriereutvikling med ulik interesse og motivasjon for å gjøre karriere og realisere kompetansen sin blant kvinner og menn. Kvinners manglende suksess i arbeidslivet forklares i lys av systematisk ulike preferanser, interesse og motivasjon for å gjøre karriere (Hakim, 2000, 2002). Denne studien gir imidlertid ingen støtte til preferanseteorien. I undersøkelsen ble juristene spurt om hvor viktig ulike sider ved karriere og karriereutvikling er for dem:

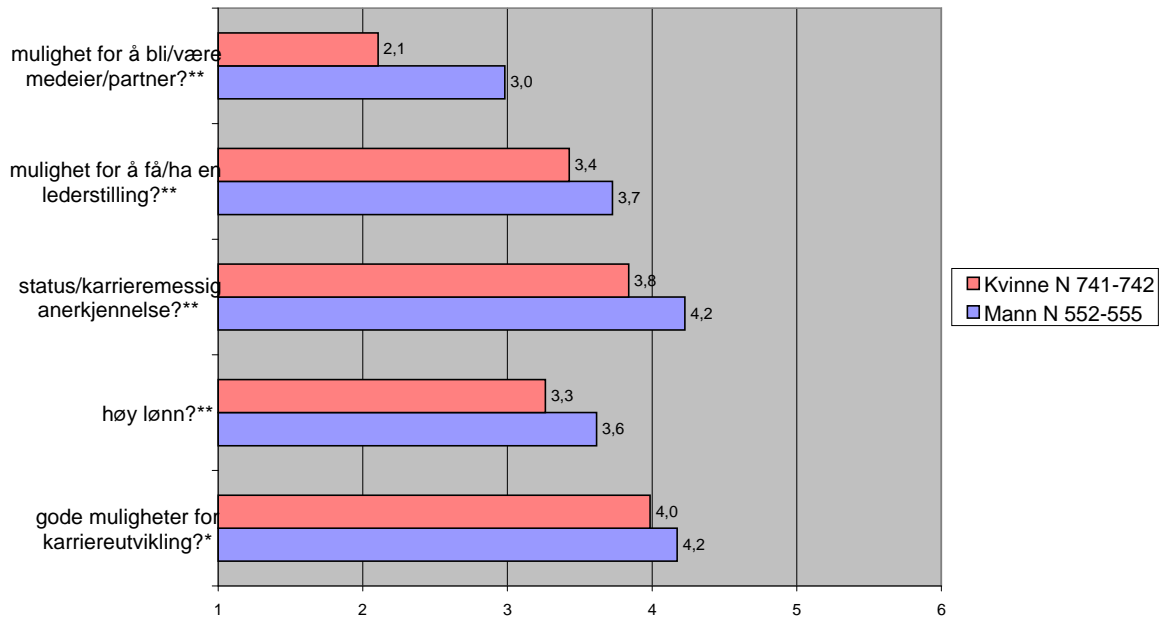
**Karrierepreferanser: Hvor viktig er det for deg å ha en arbeidssituasjon med**  
Gjennomsnittsskåre



Skalaen går fra 1-6 der 1 er ”ikke viktig i det hele tatt”, mens 6 er ”svært viktig”. Kategorien ”ikke relevant” vises ikke her. Lavere N betyr at flere har krysset av for ”ikke relevant”. \* Signifikant på 0,05 nivå. \*\* Signifikant på 0.01-nivå.

Resultatene viser at karriereutvikling er viktig for jurister og at vi *ikke* finner signifikante kjønnsforskjeller i preferanser. Det å ha en stilling med gode muligheter for karriereutvikling og høy lønn er viktig både for kvinnelige og mannlige jurister. Status og karrieremessig anerkjennelse regnes også mer enn gjennomsnittelig viktig. Mulighet for å få eller ha en lederstilling fremstår som middels viktig, men heller ikke her finner vi kjønnsforskjeller. Den eneste karriereindikatoren som fremstår som signifikant viktigere for menn enn for kvinner, er muligheten for å bli medeier eller partner, men dette rangeres generelt sett relativt lavt både for kvinner og menn. Det er også her vi finner flest som har krysset av for ”ikke relevant” (lavest N).

**Opplevd karriererealisering. Er du pr i dag i en arbeidssituasjon med  
Gjennomsnittsskåre**



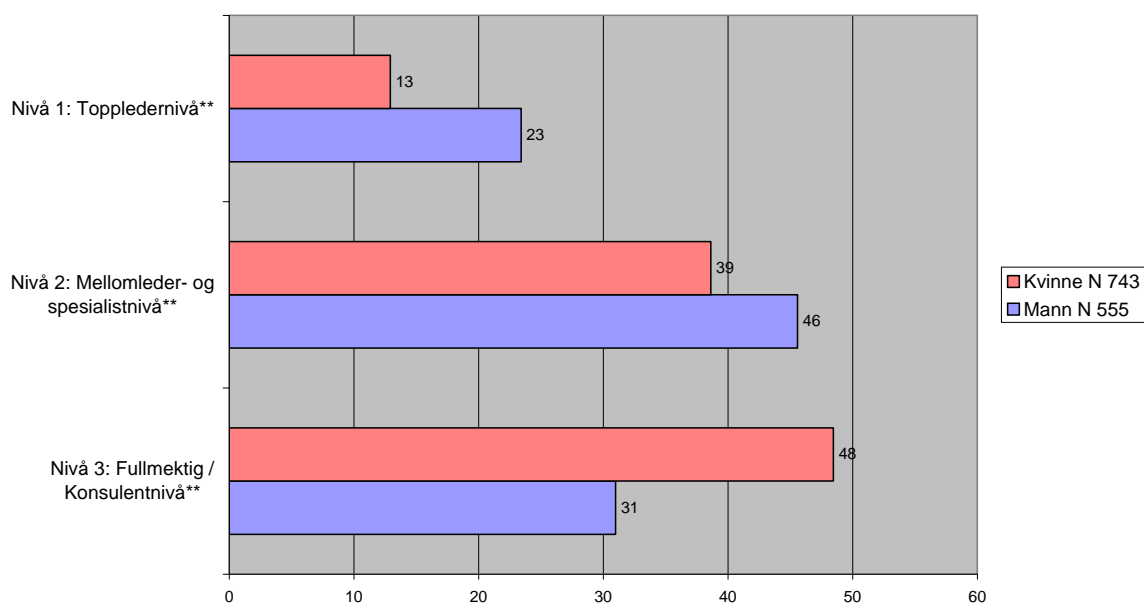
Skalaen går fra 1-6 der 1 er ”ikke i det hele tatt”, mens 6 er ”i svært stor grad”. \*signifikant forskjell mellom kvinner og menn på 0,05 nivå, \*\* signifikant forskjell på 0,01 nivå. Kategorien ”ikke relevant” vises ikke her, derfor varierer N.

Når det gjelder *oppnådd* karriererealisering finner vi derimot klare forskjeller mellom kvinner og menn. Alle karriereindikatorne viser signifikante kjønnsforskjeller i menns favør. Menn opplever større grad av karriererealisering, særlig når det gjelder sjansen for å oppnå medeier-/partnerskap, status og karrieremessig anerkjennelse, men også når det gjelder muligheten for bli leder og tjene godt.

Kjønnsforskjellene i opplevd karriererealisering gjenspeiles i den faktiske kjønnsfordelingen på stillingsnivå<sup>5</sup>. Gitt at vi her har et utvalg med samme utdanning og aldersspredning, er kjønnsforskjellene påtagelige:

<sup>5</sup> Undersøkelsen har fulgt Juristforbundets inndeling i stillingsnivåer, der nivå 1 tilsvarer toppledernivå. For privat sektor kan det bety stilling som direktør, daglig leder, partner / eier i advokatfirma, bedriftsadvokat eller lignende. For offentlig sektor: dommer, politimester, førstestatsadvokat, professor, administrasjonssjef, avdelingsdirektør eller lignende. Nivå 2 tilsvarer mellomledernivå og spesialistnivå; ansatt advokat, politiinspektør, underdirektør, seniorrådgiver, førsteamanuensis eller lignende. Nivå 3 tilsvarer advokatfullmektig, dommerfullmektig, førstekonsulent, rådgiver, stipendiat eller lignende.

### Kjønnsfordeling på stillingsnivå Andel i prosent



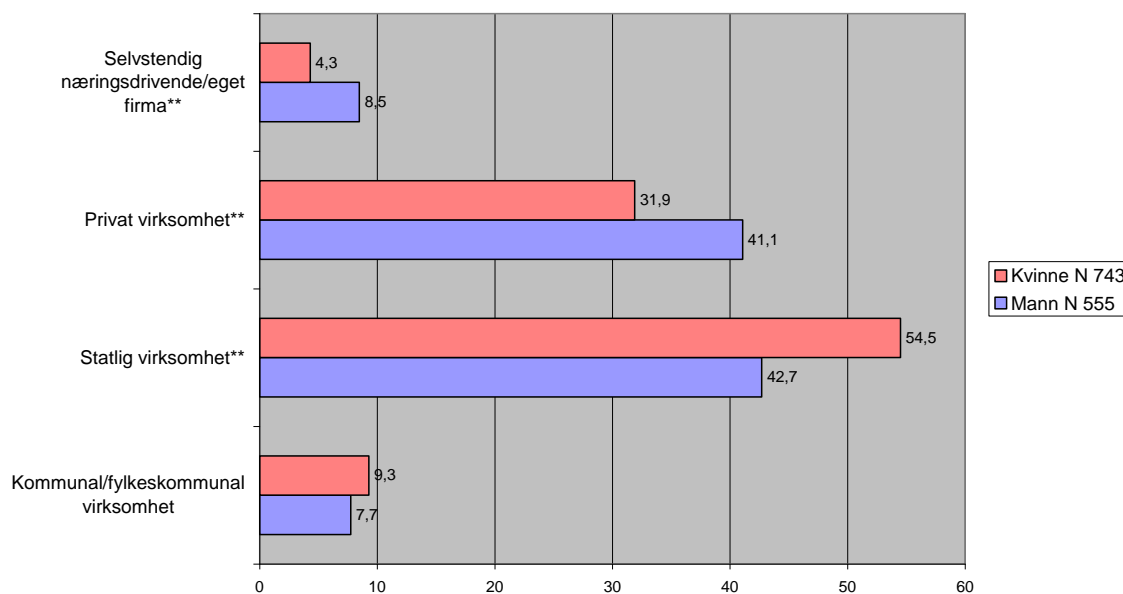
\*Signifikant forskjell mellom kvinner og menn på 0,05 nivå, \*\* signifikant forskjell på 0,01 nivå.

Mennene dominerer på topp og mellomnivå, mens kvinnene dominerer på det laveste nivået: 23 prosent av mennene befinner seg på toppledernivå, mot bare 13 prosent av kvinnene. Videre er 46 prosent av mennene på mellomnivå, mot 38 prosent av kvinnene. Nesten halvparten av kvinnene befinner seg på laveste nivå (49 prosent) mot under en tredjedel av mennene (31 prosent).

En sentral forklaringsmodell på manglende likelønn og likestilling i arbeidslivet knyttes til kjønnsfordeling i privat og offentlig sektor. Menn jobber typisk i privat sektor, kvinner i offentlig. Juristutdannelsen kvalifiserer til arbeid i både offentlig og privat sektor. Juristprofesjonen anses å være en profesjon som har kommet langt med tanke på kjønnsintegrering og kjønnslikestilling (se for eksempel Teigen, 2006). Profesjonen har endret seg fra å være tungt mannsdominert, til å bli kvinnedominert blant de yngste årskullene. Jurister rekrutteres imidlertid til ulike arbeidsmarkeder.



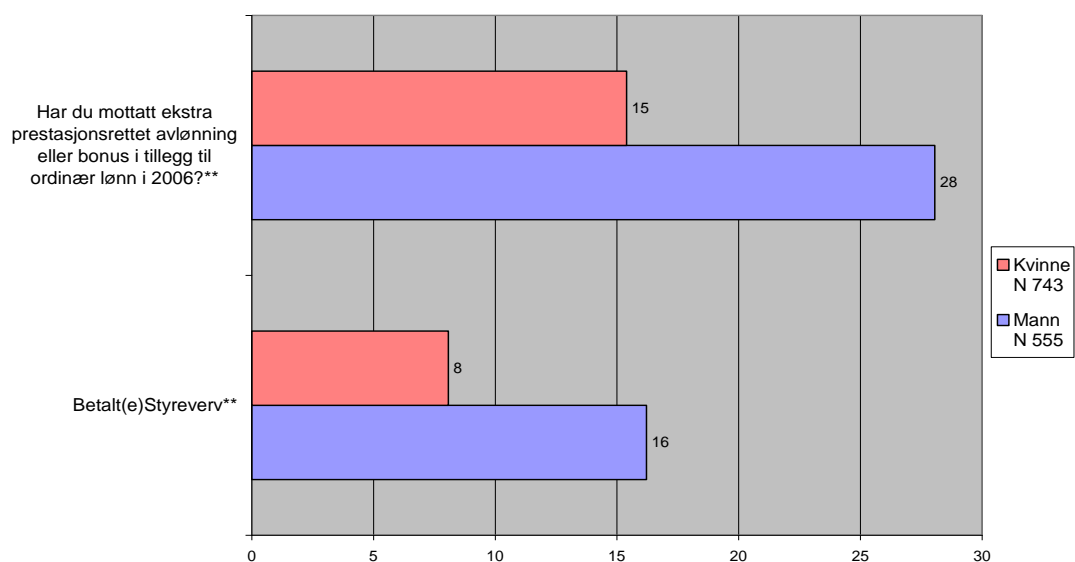
**Sektor: Hvor jobber kvinnelige og mannlige jurister?  
Andel i prosent**



\*Signifikant forskjell mellom kvinner og menn på 0,05 nivå, \*\* signifikant forskjell på 0,01 nivå.

Mennene i undersøkelsen fordeler seg 50/50 i offentlig og privat sektor, mens flertallet av kvinnene jobber i offentlig sektor (64 prosent mot 36 prosent i privat sektor). Som nevnt innledningsvis er skjevfordelingen av mannlige jurister i favør av privat sektor reelt sett enda sterkere ifølge Juristforbundets medlemsstatistikk<sup>6</sup>.

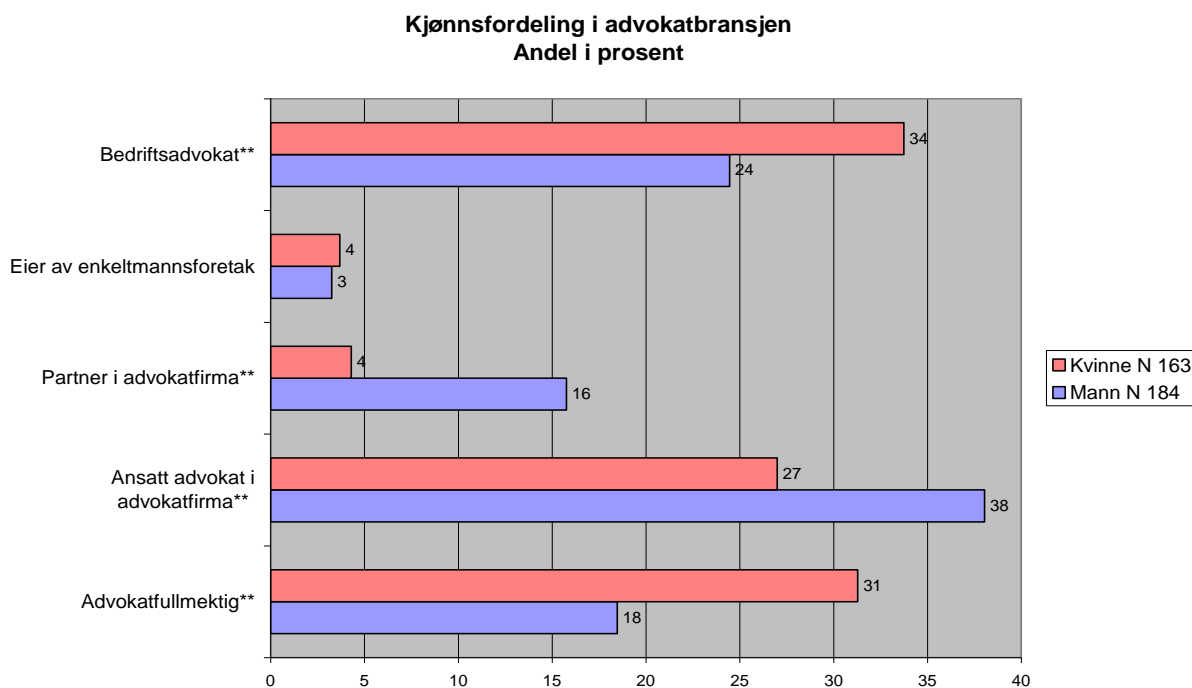
**Bonus og betalte styreverv  
Andel i prosent**



\*Signifikant forskjell mellom kvinner og menn på 0,05 nivå, \*\* signifikant forskjell på 0,01 nivå.

<sup>6</sup> Norges Juristforbunds medlemsstatistikk 020207

Kjønnsforskjellen er også tydelig når det gjelder bonus og styreverv. Andelen menn som har betalte styreverv og som får utbetalt bonus i tillegg til lønn er dobbelt så stor som andelen kvinner. I tillegg får mannlige jurister i gjennomsnitt dobbelt så mye utbetalt i bonus som kvinnelige jurister får.



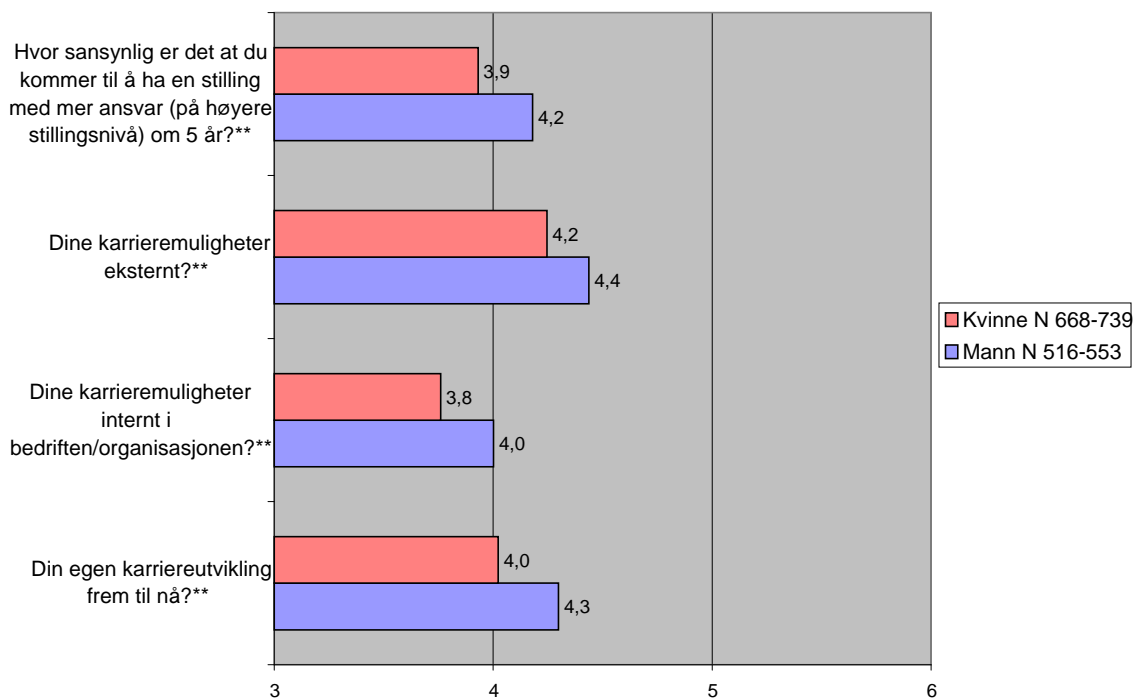
Signifikant forskjell mellom kvinner og menn på 0,05 nivå, \*\* signifikant forskjell på 0,01 nivå.

Blant menn som jobber i privat sektor, er 81 prosent ansatt i advokatbransjen, mens dette gjelder for 69 prosent av kvinnene. I tillegg til at det er færre kvinner i privat sektor generelt og i advokatfirmaene spesielt, viser figuren over, i likhet med Advokatforeningens bransjeundersøkelse at det også er tydelige kjønnsforskjeller på stillingsnivå i advokatfirmaene. Blant fullmektigene i undersøkelsen er det overvekt av kvinner<sup>7</sup>. Det skulle kunne love godt for rekruttering av kvinner til advokatbransjen. Imidlertid er det et erkjent problem at kvinnene slutter før de når topp-posisjonene i advokatbransjen<sup>8</sup>. Blant de ansatte advokatene er forholdstallet snudd: Her er fordelingen 61,4 prosent menn og 38,6 prosent kvinner. Og på partnernivå er kjønnsfordelingen enda skjev med 81 prosent menn og 19 prosent kvinner.

<sup>7</sup> I advokatfullmektiggruppen utgjør de 49 %, Norges Juristforbunds medlemsstatistikk 020207.

<sup>8</sup> se for eksempel Advokatforeningens bransjeundersøkelse 2005 og (Lyng, 2008 - in print)

## Opplevd og forventet karriererealisering Gjennomsnittsskåre



Signifikant forskjell mellom kvinner og menn på 0,05 nivå, \*\* signifikant forskjell på 0,01 nivå. Kategorien "ikke relevant" vises ikke her, derfor varierer N.

Mannlige jurister vurderer både faktisk og fremtidig karriereutvikling som signifikant bedre enn det kvinnelige jurister gjør. Men både kvinnelige og mannlige jurister har tro på at "gresset kan være grønnere andre steder" og vurderer karrieremulighetene eksternt som bedre enn karrieremulighetene i den organisasjonen de befinner seg i dag.

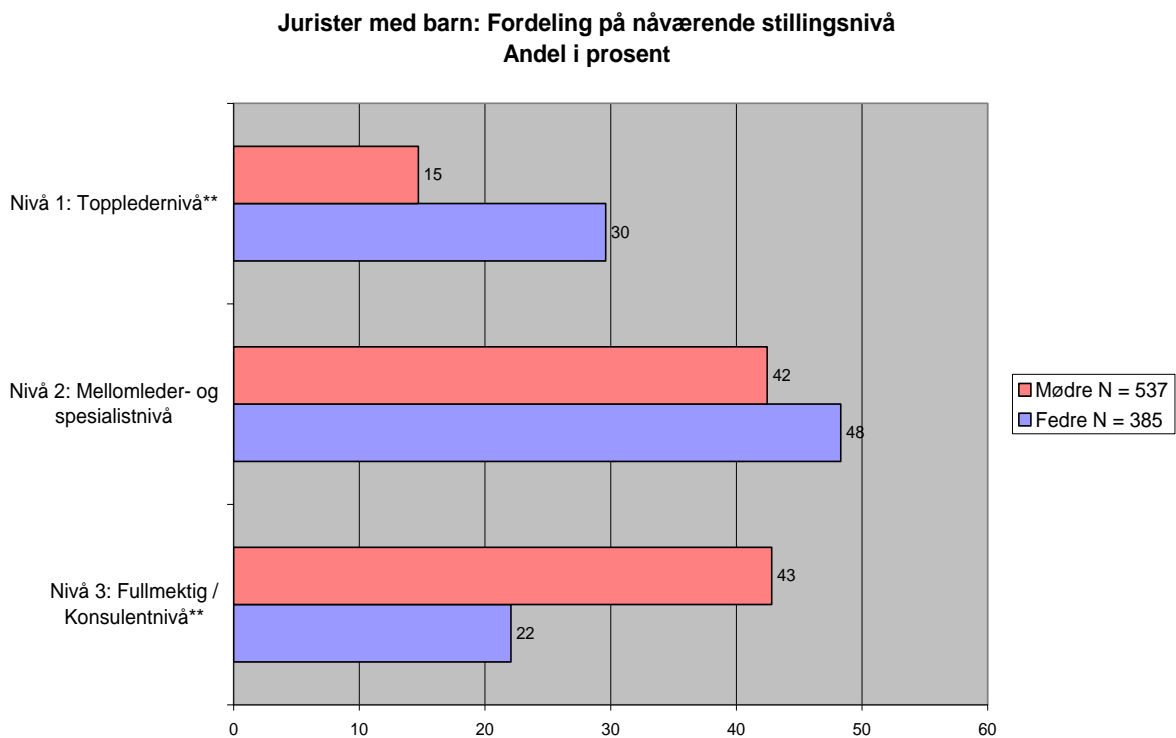
# 4

## Barn og karriere blant jurister

De fleste juristene som har svart på undersøkelsen har barn: 69 prosent av mennene og 72 prosent av kvinnene<sup>9</sup>. Og kvinnelige og mannlige jurister har omtrent like mange barn. Av de som har barn har en drøy fjerdedel ett barn (26 % / 27 %), omtrent halvparten har to barn (50 % / 48 %), den siste fjerdedelen har tre eller flere barn (24 % / 25 %)

### 4.1 Fedrene rykker fra i karriereløypa

Når vi sammenligner kvinner og menn *uten* barn, finner vi ikke signifikante kjønnsforskjeller i fordeling på nåværende stillingsnivå. Forskjellene er imidlertid store når vi sammenligner kvinnelige og mannlige jurister *med* barn, og de er særlig tydelige på toppnivå:



Signifikant forskjell mellom kvinner og menn på 0,05 nivå, \*\* signifikant forskjell på 0,01 nivå.

Mens 30 prosent av mannlige jurister med barn befinner seg på dette nivået, gjelder dette bare for 15 prosent av kvinnelige jurister med barn. Motsatt, på nivå 3 (fullmektig/konsulentnivå) som totalt utgjør 34 prosent av jurister med barn, finner vi 22 prosent av

<sup>9</sup> Av juristene i utvalget over 45 år er det bare 10 % av mennene og 12 % av kvinnene som ikke har barn

fedrene og 43 prosent av mødrene. Mønsteret er det samme, også når vi kontrollerer for alder.

Og forskjellene mellom mødre og fedre øker for hvert barn. I spørreskjemaet ble juristene bedt om å svare på hvilket stillingsnivå de hadde ved første andre og eventuelt tredje barns fødsel:

## Menns og kvinners stillingsnivå ved første, andre og tredje barns fødsel

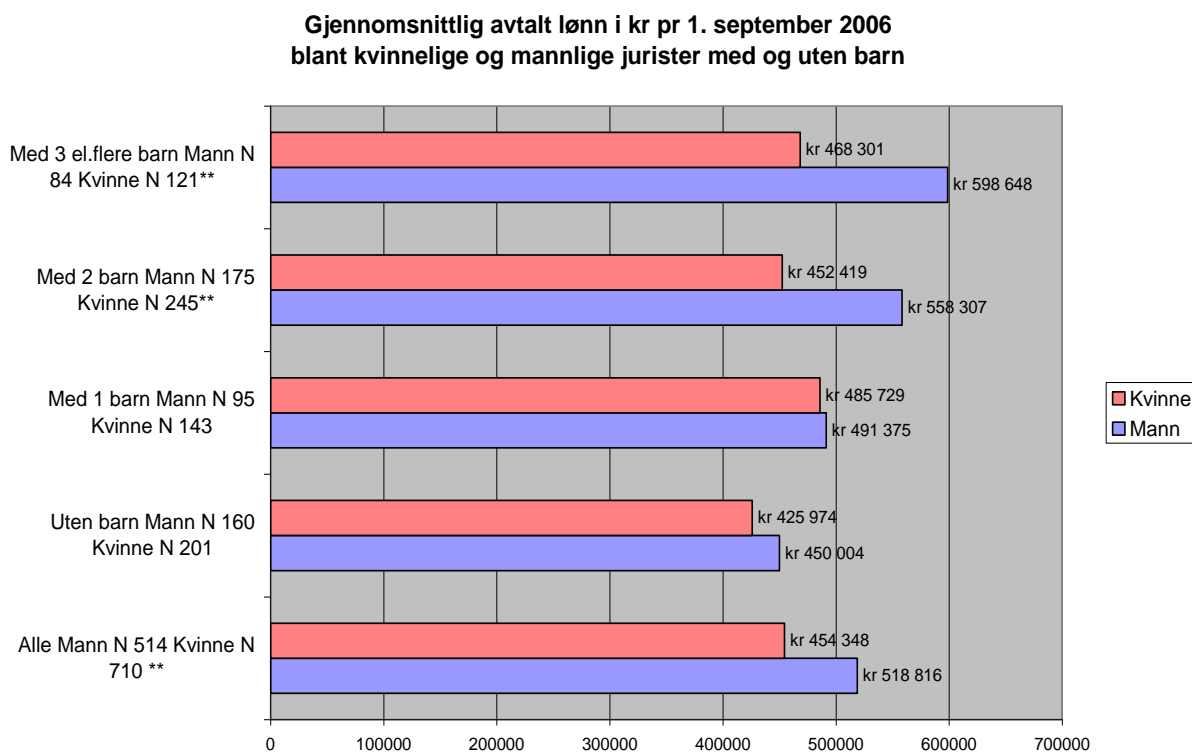
MENN	KVINNER
<p>1. barn (i jobb 79 % / student 20 % / annet 1)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Nivå 1: 8 %</li><li>Nivå 2: 34 %</li><li>Nivå 3: 58 %</li></ul>	<p>1. barn (i jobb 77 % / student 20 % / annet 3 %)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Nivå 1: 3 %</li><li>Nivå 2: 20 %</li><li>Nivå 3: 77 %</li></ul>
<p>2. barn (i jobb 93 % / student 7 %)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Nivå 1: 13 %</li><li>Nivå 2: 41 %</li><li>Nivå 3: 46 %</li></ul>	<p>2. barn (i jobb 85 % / student 11 % / annet 4 %)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Nivå 1: 5 %</li><li>Nivå 2: 26 %</li><li>Nivå 3: 69 %</li></ul>
<p>3. barn (i jobb 95 % / student 5 %)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Nivå 1: 24 %</li><li>Nivå 2: 47 %</li><li>Nivå 3: 29 %</li></ul>	<p>3. barn (i jobb 86 % / student 8 % / annet 7 %)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Nivå 1: 10 %</li><li>Nivå 2: 30 %</li><li>Nivå 3: 60 %</li></ul>

Ved første barns fødsel var nesten 80 % i jobb, og ca 20 % var studenter. Mennene har typisk rukket å klatre litt høyere på stillingsnivåene før de får barn. 42 prosent av mennene befinner seg på de øvre stillingsnivåene når de får sitt første barn, mens dette bare gjelder for 23 prosent av kvinnene. Når det andre barnet kommer, er 93 % av mennene og 85 % av kvinnene i jobb. 54 prosent av mennene befinner seg på de to øverste stillingsnivåene, mens flertallet av kvinnene (69 %) fortsatt befinner seg på laveste nivå.

Mannlige jurister som får sitt tredje barn befinner seg typisk på de øvre stillingsnivåene. Ca 70 % på nivå 2 eller 1, mens det blant kvinnelige jurister er motsatt, 60 % er fortsatt på nivå 3 når de får sitt tredje barn. Sannsynligheten for å befinne seg på høyere stillingsnivå øker for hvert nivå, men mye sterkere for menn enn for kvinner. Dermed øker forskjellen i stillingsnivå mellom mannlige og kvinnelige jurister for hvert barn.

## 4.2 Barn, kjønn og lønn blant jurister

Til tross for at det her er snakk om kvinner og menn med samme utdanning og samme aldersspenn, finner vi også klare kjønnsforskjeller når det gjelder lønn.



Signifikant forskjell mellom kvinner og menn på 0,05 nivå, \*\* signifikant forskjell på 0,01 nivå. Kategorien "ikke relevant" vises ikke her, derfor varierer N.

Mannlige jurister tjener i gjennomsnitt over 60 000 mer i året enn kvinnelige jurister. Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er imidlertid ikke signifikante for jurister uten barn eller med ett barn, men derimot signifikante for de med to, tre eller flere barn, og forskjellene mellom kvinner og menn øker for hvert barn. Gjennomsnittslønnen for mannlige jurister øker jo flere barn de har. En logisk forklaring på dette kan være at flere barn relateres til økende alder som også gir økt sjanse for å ha rukket å få flere stillingsopprykk. Kvinners lønn øker derimot *ikke* med antall barn. 3-barns fedre har i gjennomsnitt nesten 130 000 kr mer enn 3-barnsmødre i avtalt lønn. Betydningen av å ha barn slår altså svært ulikt ut for kvinnelige og mannlige jurister, både når det gjelder stillingsnivå og lønn – også når vi kontrollerer for alder. Når vi i tillegg vet at menn i privat sektor som typisk har et høyere lønnsnivå enn menn i offentlig sektor, er underrepresentert i utvalget - betyr dette at lønnsforskjellene knyttet til kjønn med all sannsynlighet er større enn det som fremkommer her.

Det kjønnsspesifikke mønsteret gjenfinnes også når vi studerer hvor mannlige og kvinnelige jurister jobber:

# Hvor jobbet kvinner og menn når de fikk sitt 1. 2. og 3. barn?

MENN	KVINNER
<ul style="list-style-type: none"><li>■ 1. barn (i jobb 79 % / student 20 % / annet 1 %)<ul style="list-style-type: none"><li>■ Privat: 35 %</li><li>■ Statlig 54 %</li><li>■ Kommune/fylke 9 %</li><li>■ Eget firma 3 %</li></ul></li><li>■ 2. barn (i jobb 93 % / student 7 %)<ul style="list-style-type: none"><li>■ Privat: 39 %</li><li>■ Statlig 52 %</li><li>■ Kommune/fylke 6 %</li><li>■ Eget firma 4 %</li></ul></li><li>■ 3. barn (i jobb 95 % / student 5 %)<ul style="list-style-type: none"><li>■ Privat: 48 %</li><li>■ Statlig 43 %</li><li>■ Kommune/fylke 0 %</li><li>■ Eget firma 8 %</li></ul></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 1. barn (i jobb 77 % / student 20 % / annet 3 %)<ul style="list-style-type: none"><li>■ Privat: 32 %</li><li>■ Statlig 60 %</li><li>■ Kommune/fylke 8 %</li><li>■ Eget firma 1 %</li></ul></li><li>■ 2. barn (i jobb 85 % / student 11 % / annet 4 %)<ul style="list-style-type: none"><li>■ Privat: 26 %</li><li>■ Statlig 66 %</li><li>■ Kommune/fylke 7 %</li><li>■ Eget firma 1 %</li></ul></li><li>■ 3. barn (i jobb 86 % / student 8 % / annet 7 %)<ul style="list-style-type: none"><li>■ Privat: 23 %</li><li>■ Statlig 66 %</li><li>■ Kommune/fylke 9 %</li><li>■ Eget firma 3 %</li></ul></li></ul>

Det er blant barnløse jurister at vi finner den høyeste andelen kvinnelige jurister som jobber i privat sektor (36 prosent kvinner). Igjen er mønsteret *ingen* signifikant kjønnsforskjell når det gjelder fordeling på sektor blant jurister uten barn. For jurister med barn, er derimot kjønnsforskjellen betydelig:

Blant jurister med ett barn er andelen som jobber i privat sektor redusert, men ikke så veldig ulik for kvinner og menn, (35 prosent av mennene og 32 prosent av kvinnene). De fleste jobber i offentlig sektor (62 prosent av mennene og 67 prosent av kvinnene) og flest i staten. Når det andre barnet kommer, har forskjellene økt; nå jobber 43 prosent av fedrene i privat sektor, mot bare 27 prosent av mødrene. Ved det tredje barnets ankomst er forskjellene enda større: 56 prosent av fedrene som er i jobb, arbeider i privat sektor, mot 26 prosent av kvinnene. I tillegg er det 14 prosent av trebarnsmødrene som ikke var i jobb da de fikk sitt tredje barn, mot 5 prosent av fedrene<sup>10</sup>.

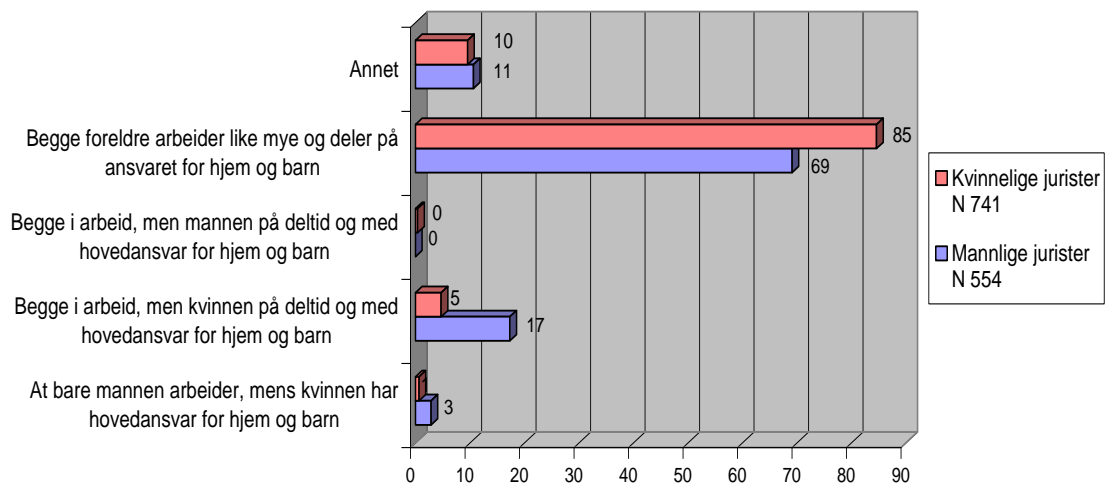
<sup>10</sup> Bare yrkesaktive jurister fikk tilsendt spørreskjema. Det betyr at juristmødre som ikke var i jobb eller som var i permisjon på undersøkelsestidspunktet ikke fikk tilsendt spørreskjema. Andelen ”ikke i jobb”, kan dermed være noe større enn vist her, i og med at mødre som fortsatt er hjemmeværende ikke har fått undersøkelsen.

# 5

## Fordeling av arbeid og omsorgsansvar i juristfamilier: idealer og realiteter

Ut fra resultatene i denne studien kan ikke kjønnsforskjellene knyttet til lønn og karriereutvikling forklares med ulike preferanser eller ulik verdsetting av karriere og karriereutvikling blant kvinner og menn. Hva så med *preferanser for likestilling og fordeling av arbeid og omsorgsansvar i familien?*

### Hva synes du er best for en familie med barn under skolealder? Andel i prosent:

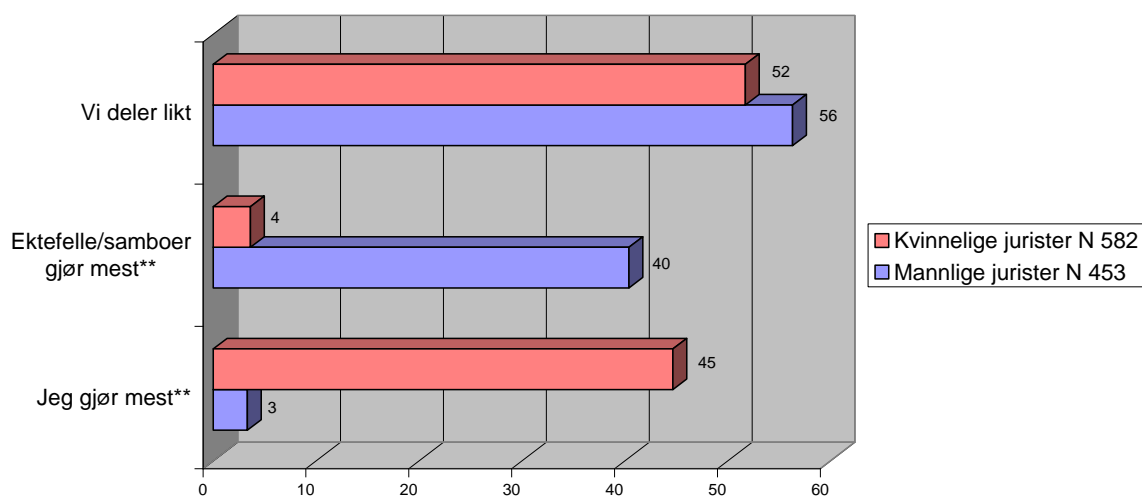


På spørsmål om hva som passer best for en familie med barn under skolealder, svarer 85 prosent av kvinnelige jurister at de foretrekker at begge foreldre arbeider like mye og deler på ansvaret for hjem og barn. 5 prosent foretrekker at begge arbeider, men med kvinnen på deltid og med hovedansvar for hjem og barn. 10 prosent svarer ”annet”. Mannlige jurister er noe mer tradisjonelle; her er det 17 prosent som foretrekker mor på deltid, 3 prosent som foretrekker at mor er hjemmeværende, men flertallet, 69 prosent, svarer at de foretrekker likedeling av arbeid og omsorgsansvar. Kjønnsforskjellene er klart signifikante også her, men hovedbildet er likevel at preferansene for likedeling i parforholdet når det gjelder innsats både arbeidslivet og familieliv er relativt klare – både blant kvinnelige og mannlige jurister. Hvordan er så med praksis?

82 prosent av mennene og 79 prosent av kvinnene er samboer/gift. Her er det disse som har svart på hvordan de fordeler arbeid med hus og hjem mellom seg.



**Hvordan fordeler dere arbeid med hus og hjem mellom dere?  
Andel i prosent**



Signifikant forskjell mellom kvinner og menn på 0,05 nivå, \*\* signifikant forskjell på 0,01 nivå.

Litt over halvparten, 56 prosent av mannlige jurister og 52 prosent av kvinnelige jurister svarer at de deler arbeid med hus og hjem likt. Men av de som ikke deler likt, svarer 45 prosent av de kvinnelige juristene at de gjør mest selv, mot bare 3 prosent av de mannlige juristene. Blant mannlige jurister er det 40 prosent som har en partner som gjør det meste av arbeidet med hus og hjem, mens det blant kvinnelige jurister bare er 4 prosent som har en partner som gjør mest. Mannlige jurister er også signifikant mer fornøyd med den arbeidsdelingen de har i familien enn det de kvinnelige juristene er.

En mulig risiko ved selvrapportert oppgavefordeling vil alltid være fare for overvurdering av eget bidrag og undervurdering av andres. Her finnes imidlertid en interessant korrigerende faktor: Hensynet til ønsket om å fremstille seg selv i tråd med rådende norm, vil ikke nødvendigvis lede til at mor overvurderer eget bidrag. I tråd med teorien om ”kvinnens nye byrde” (Haavind, 1984) vil vi også kunne risikere at kvinner overdriver fars bidrag i tråd med idealet om moderne likestilte familie med deltakende far. En studie som sammenholder mors og fars svar på hvem på ”hvem som gjør hva i hjemmet”, konkluderer imidlertid med stor overensstemmelse mellom partene i aggregerte fordelinger (Kitterød, 2004). I dette utvalget ser vi også at mannlige og kvinnelige jurister ”speiler” hverandres rapportering, selv om de ikke er gift/samboende med hverandre. Ca halvparten svarer at de deler likt, litt flere menn enn kvinner rapporterer dette. Men blant de som ikke deler likt, svarer de kvinnelige juristene at de i all hovedsak har ansvaret selv, mens de mannlige juristene svarer at deres partner har ansvaret.

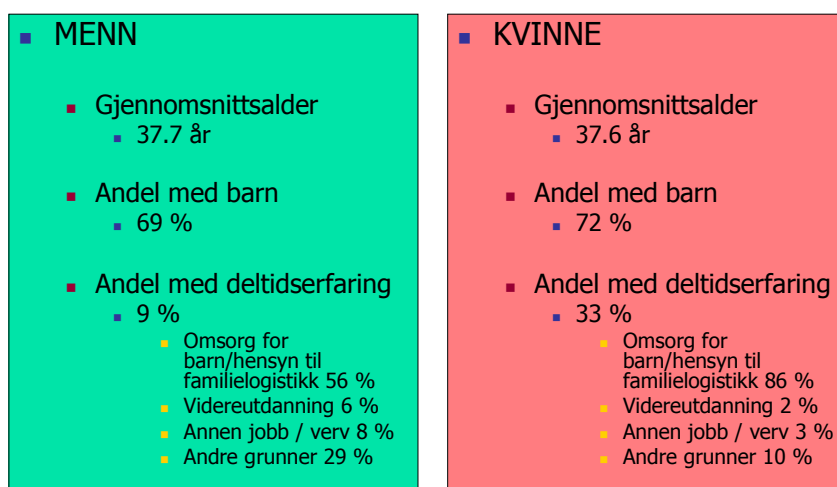
Forskjellene kan imidlertid ikke forklares med variasjon i ektefelles/samboers utdanningsnivå:

## Partneres utdanningsnivå og jobbsituasjon

MENN	KVINNE
<ul style="list-style-type: none"><li>■ <b>Partners utdanning</b><ul style="list-style-type: none"><li>■ 63 % har mer enn 4 års høyere utdanning</li><li>■ 30 % har tom 4 års høyere utdanning</li></ul></li><li>■ <b>Partners jobbsituasjon</b><ul style="list-style-type: none"><li>■ 67 % jobber heltid / 19 % jobber deltid / 6 % i permisjon / 9 % annet</li><li>■ 62 % jobber i offentlig sektor</li></ul></li><li>■ <b>Hvem tjener mest?</b><ul style="list-style-type: none"><li>■ 74 % oppgir å tjene mer enn partner</li></ul></li><li>■ <b>Hvem har mest ansvar og status?</b><ul style="list-style-type: none"><li>■ 55 % har selv en jobb m mer ansvar og karrieremessig status enn partner</li></ul></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ <b>Partners utdanning</b><ul style="list-style-type: none"><li>■ 61 % har mer enn 4 års høyere utdanning</li><li>■ 25 % har tom 4 års høyere utdanning</li></ul></li><li>■ <b>Partners jobbsituasjon</b><ul style="list-style-type: none"><li>■ 94 % jobber heltid / 3 % jobber deltid / 0 % i permisjon / 2 % annet</li><li>■ Bare 29 % har partner i offentlig sektor</li></ul></li><li>■ <b>Hvem tjener mest?</b><ul style="list-style-type: none"><li>■ 25 % oppgir å tjene mer enn partner (54 % oppgir at partner tjener mest)</li></ul></li><li>■ <b>Hvem har mest ansvar og status?</b><ul style="list-style-type: none"><li>■ 27 % har en jobb m mer ansvar og karrieremessig status enn partner</li></ul></li></ul>

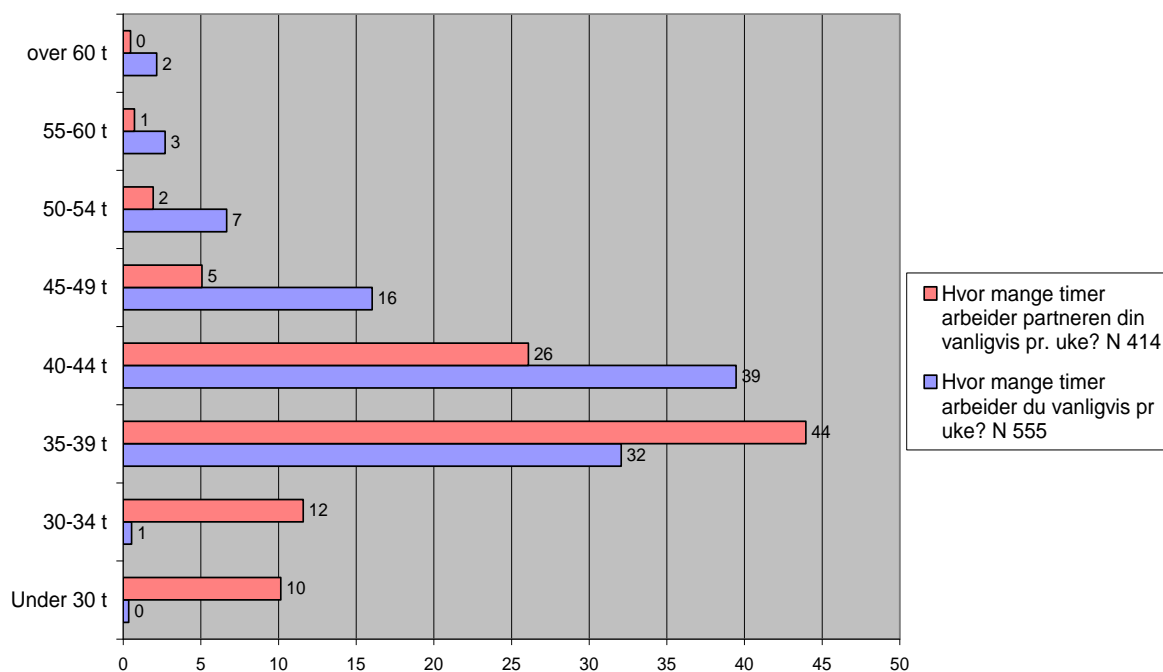
Både mannlige og kvinnelige jurister i dette utvalget har høyt utdannede partnere, men arbeid/familiemønsteret er likevel svært kjønnsdelt: Flertallet av de mannlige juristene har en samboer/kone som jobber i offentlig sektor. De tjener mer enn sin partner og 55 % opplever at de selv har en jobb med mer ansvar og karrieremessig status. 67 prosent av mannlige jurister har heltidsarbeidende partnere, mot 94 prosent av de kvinnelige juristene. Kvinnelige jurister typisk lever sammen med heltidsarbeidende partnere med jobb i privat sektor. Under en tredjedel har partnere som arbeider offentlig sektor. Bare en fjerdedel av de kvinnelige juristene oppgir at de tjener mer enn sin partner og kun 27 prosent opplever at de selv har en jobb med mer karrieremessig ansvar og status.

# Deltidserfaring

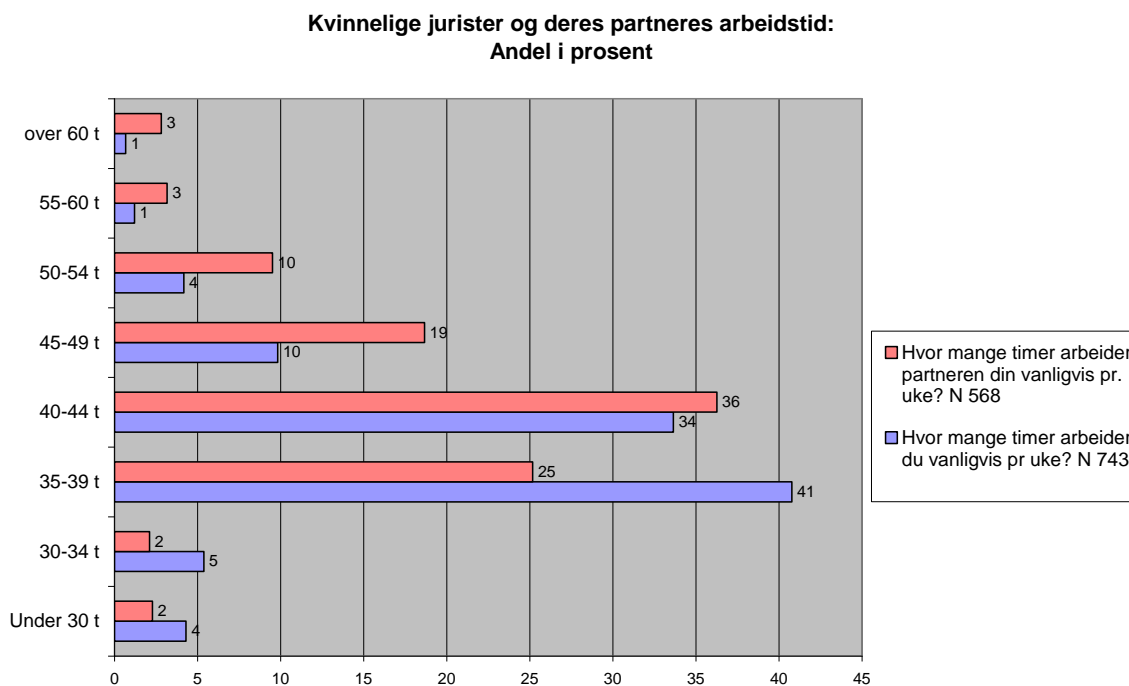


Til tross for at det her er snakk om høyt utdannede arbeidstakere i eliteprofesjoner, der aldersfordelingen og andelen med barn er relativt lik blant kvinner og menn, finner vi kjønnsforskjeller også når det gjelder deltidserfaring etter fullført jusstudium; 33 prosent av kvinnene har jobbet deltid mot 9 prosent av mennene. Og kvinnene har i all hovedsak jobbet deltid av hensyn til barn og familie, mens de få mennene med deltidserfaring har mer varierte årsaksforklaringer.

**Mannlige jurister og deres partners arbeidstid:  
Andel i prosent**



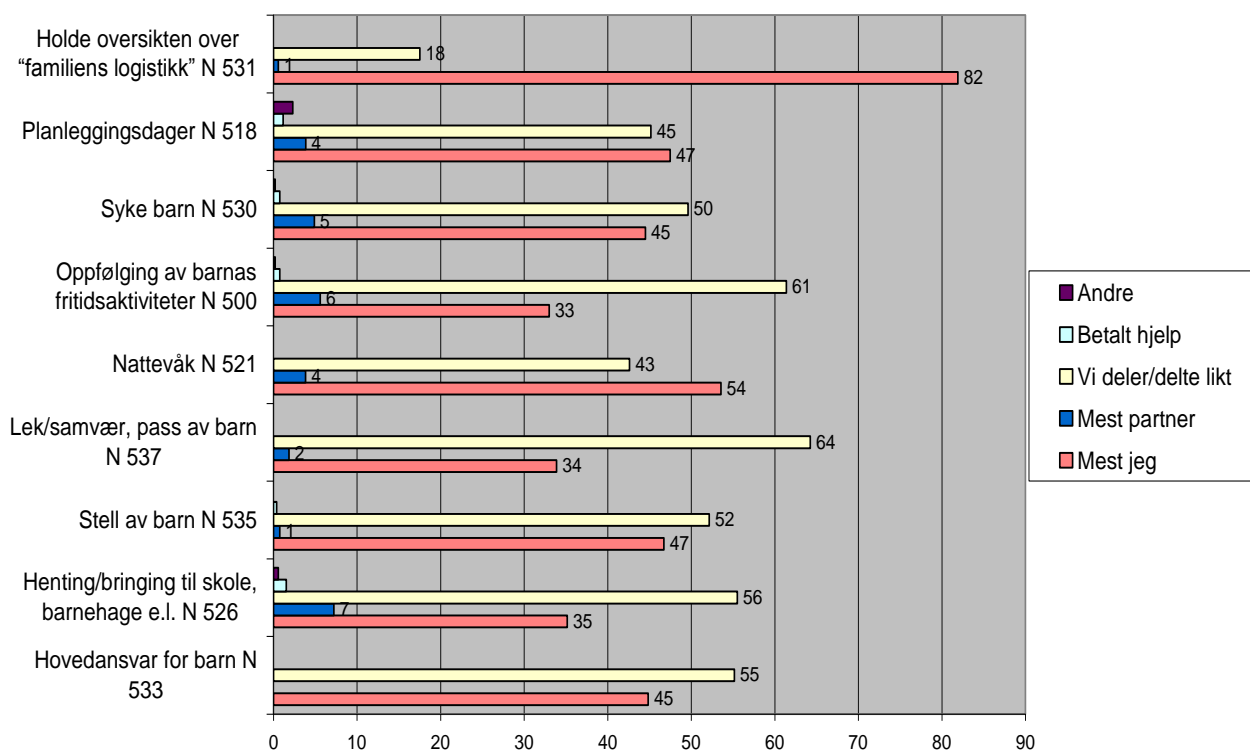
Det samme kjønnsdelte mønsteret reflekteres i spørsmålet om ukentlig arbeidstid. Mens 2/3 av de mannlige juristene jobber mer enn 40 timer i uken, jobber 2/3 av partnerne deres under 40 timer i uken.



Kvinnelige jurister jobber både mindre enn sine mannlige kolleger og mindre enn sine samboere/ektefeller: Halvparten av de kvinnelige juristene jobber mindre enn 40 timer pr uke. 70 prosent av de kvinnelige juristene har partnere som jobber mer enn 40 timers uke. Tilsvarende tall for mannlige juristers ektefeller/samboere er 34 prosent - og av de er det bare 8 prosent som har partnere som jobber mer enn 45 timers uke – mot 34 prosent blant ektefeller/samboere til kvinnelige jurister.

Tidligere studier har vist at høyt utdannede foreldre praktiserte mer likedeling av barneomsorg enn andre par. Dette har vært tolket i retning av at høyt utdannede foreldre er mer opptatt av idealet om lik arbeidsdeling og derfor forhandler seg fram til en jevnere deling av husholdsarbeidet (Kitterød, 2000, 2002). En representativ studie av norske mødres og fedres fordeling av omsorgsoppgaver og husarbeid fra 2002, viser imidlertid at omsorg for barn er mer likt fordelt mellom kjønnene enn husarbeid. Lek/samvær/pass av barn ble delt likt av 76 % av parene, og foreldres utdanningsnivå hadde ingen innvirkning på fordelingen (Vatne Pettersen, 2004). Dette blir tolket som at likedeling når det gjelder samvær og pass av barn har spredd seg fra høyutdanningsgrupper til alle lag av samfunnet.

**Fordeling av omsorgsoppgaver. Kvinnelige jurister; Hvem tar vanligvis ansvar for:  
Andel i prosent**

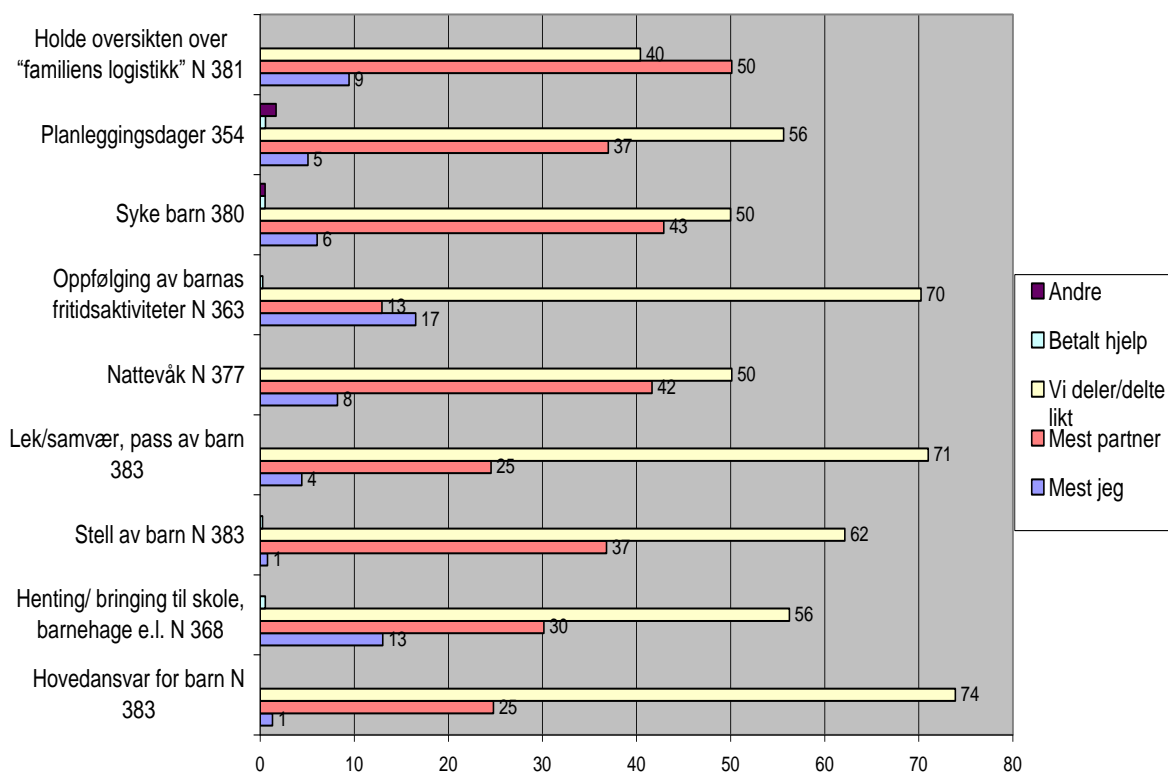


Kategorien "ikke relevant" vises ikke her, derfor varierer N.

Lek/samvær/pass av barn utgjør den delen av omsorgsarbeidet som deles i størst grad også blant jurister, imidlertid deler juristforeldre i *noe mindre grad* enn foreldre generelt: Blant juristmødre finner vi at 64 prosent svarer at de deler likt, 34 prosent at de har hovedansvaret selv og bare 2 prosent at partneren er hovedansvarlig. 71 prosent av juristfedrene svarer at deler likt, 4 prosent at de har hovedansvaret og 25 prosent at partnerne gjør mest.

Når det gjelder ulike aspekter ved omsorgsansvar for barn, svarer flertallet av de kvinnelige juristene at de deler likt når det gjelder hovedansvar for barn, lek/samvær, pass av barn, oppfølging av barnas fritidsaktiviteter, henting og bringing til barnehage/skole, og stell av barn. Det er likevel en relativt stor gruppe som svarer at de vanligvis selv tar hovedansvaret. Ansvar for planleggingsdager håndteres i hovedsak av mødre og når det gjelder å holde oversikten over familiens logistikk, svarer både kvinner og menn at det i hovedsak er mor som er ansvarlig her. Blant kvinnelige jurister svarer over 80 % at de er hovedansvarlige for å få familiens logistikk til å fungere.

**Fordeling av omsorgsoppgaver. Mannlige jurister; Hvem tar vanligvis ansvar for:  
Andel i prosent**

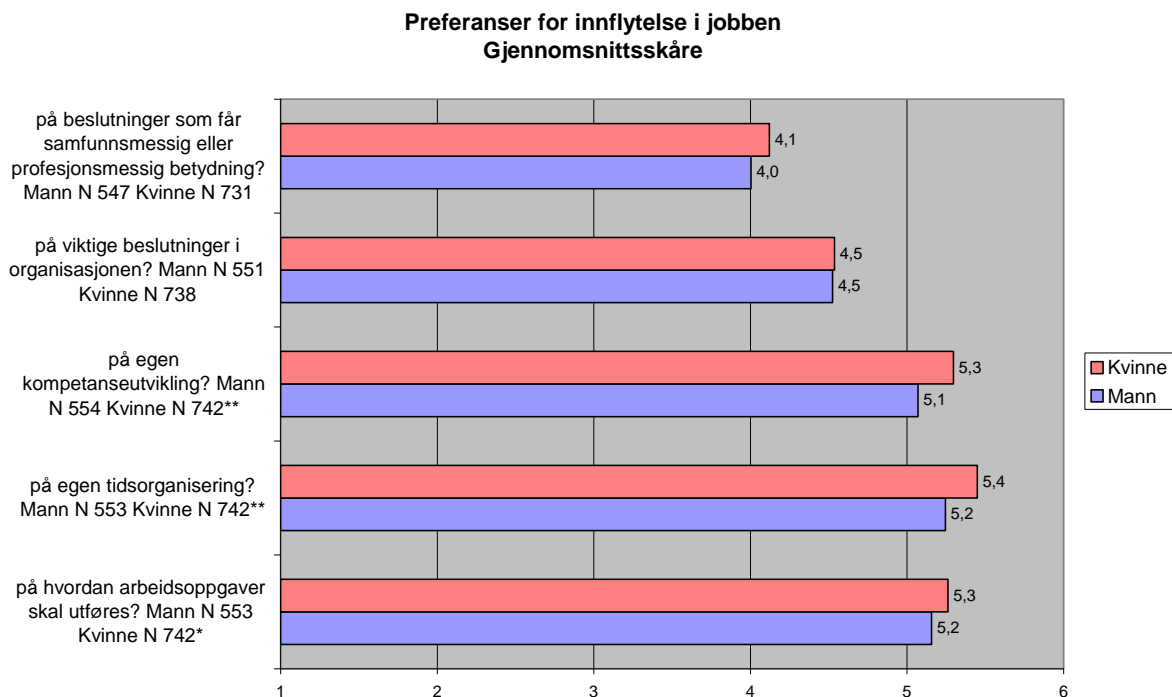


Mannlige jurister svarer i større grad at de deler de ulike aspekter ved omsorgsansvaret likt med partner. Men andelen som svarer ”mest jeg” er kraftig redusert, og andelen som svarer ”mest partner” er langt større. Mens 45 prosent av juristmødre svarer ”mest jeg” på hvem som i hovedsak har ansvar for barn, er tilsvarende tall for juristfedre 1 prosent.

## 6

## Jobbinnflytelse, jobbkrav og arbeid-familietilpasning

Vi ser altså et klart kjønnnet arbeid-familiemønster der mor er hovedomsørger og far er hovedforsørger - også blant høyt utdannede kvinner og menn i en eliteprofesjon. Handler dette om at kvinner ikke ønsker ansvar og innflytelse? Er kvinner mindre opptatt av å ha en jobb med innflytelse og mer opptatt av å ha stillinger med familievennlig arbeidstid?

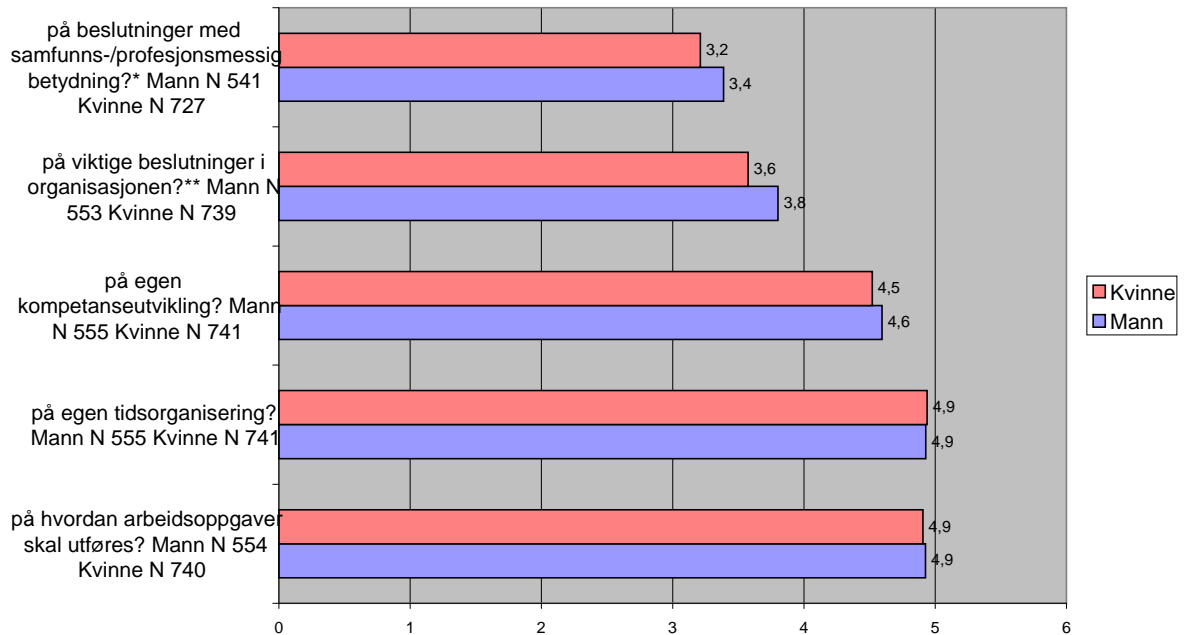


Skalaen går fra 1-6 der 1 er "ikke viktig i det hele tatt", mens 6 er "svært viktig". Signifikant forskjell mellom kvinner og menn på 0,05 nivå, \*\* signifikant forskjell på 0,01 nivå. Kategorien "ikke relevant" vises ikke her, derfor varierer N.

Ulike preferanse for innflytelse i jobben kan *ikke* forklare forskjellen i mannlige og kvinnelige juristers karrieretilpasning. Igjen ser vi at kvinnelige jurister er like opptatt av å ha en stilling med innflytelse på viktige beslutninger i organisasjonen og med samfunns- eller profesjonsmessig betydning som mannlige jurister. Og juristmødre er like opptatt av organisasjons- og samfunnsmessig innflytelse som juristfedre. Videre ser vi at innflytelse på egen arbeidssituasjon vektlegges noe sterkere av kvinner.

Vi finner altså *ingen* forskjell i preferanser for jobbinnflytelse i retning av at dette er viktigere for menn, men hvordan er med opplevd innflytelse?

### Opplevd innflytelse Gjennomsnittsskåre

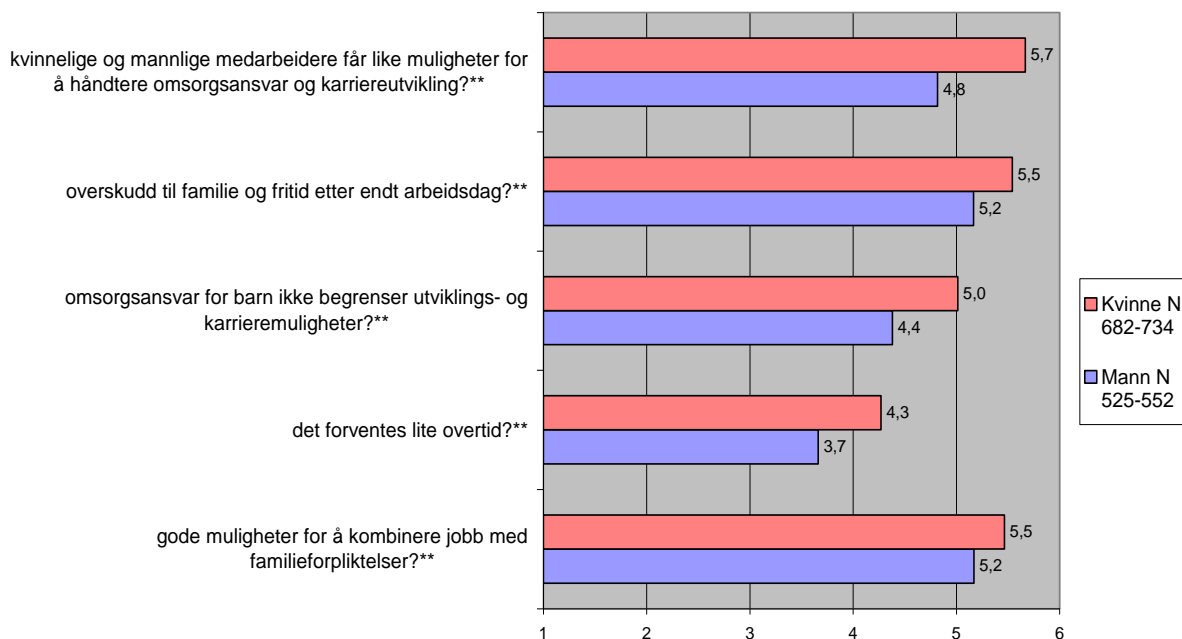


Skalaen går fra 1 - 6 der 1 er "ikke i det hele tatt", mens 6 er "i svært stor grad". Signifikant forskjell mellom kvinner og menn på 0,05 nivå, \*\* signifikant forskjell på 0,01 nivå. Kategorien "ikke relevant" vises ikke her, derfor varierer N.

Kvinner opplever i mindre grad enn menn å ha en jobb med innflytelse på viktige beslutninger både i egen arbeidsorganisasjon og når det gjelder beslutninger av samfunnsmessig betydning. Det er interessant å merke seg at vi heller ikke her finner signifikante forskjeller mellom kvinner og menn uten barn. Det er mødre under 40 år som opplever å ha mindre innflytelse på viktige beslutninger – og på egen kompetanseutvikling.



### Preferanser for arbeid-familietilpasning Gjennomsnittsskåre



Skalaen går fra 1 - 6 der 1 er "ikke viktig i det hele tatt", mens 6 er "svært viktig". Signifikant forskjell mellom kvinner og menn på 0,05 nivå, \*\* signifikant forskjell på 0,01 nivå. Kategorien "ikke relevant" vises ikke her, derfor varierer N.

Som vi har sett tidligere, har kvinnelige og mannlige jurister ulik hjemmesituasjon: Der mannlige jurister i større grad har partnere som jobber mindre enn de selv gjør, gjerne i offentlig sektor, tjener mindre og har mindre ansvar i jobben enn de selv har - og som tar hoveddelen av omsorgsansvaret i familien, er situasjonen omvendt for kvinnelige jurister: De har typisk en partner som jobber mer, oftest i privat sektor, som tjener mer og har en jobb med mer status – og som tar langt mindre ansvar for hus og hjem.

Kvinnelige jurister er da også signifikant mer opptatt av å ha en stilling med gode muligheter for å kombinere jobb med familieforpliktelser, en jobb der det forventes lite overtid, der du har overskudd til familie og fritid etter endt arbeidsdag og der omsorgsansvar for barn ikke begrenser utviklings- og karrieremuligheter. Men kvinnelige jurister vektlegger særlig viktigheten av at kvinnelige og mannlige medarbeidere får like muligheter for å håndtere omsorgsansvar og karriereutvikling. Dette er også viktigere for kvinnelige jurister uten barn enn for mannlige jurister uten barn.

Vi finner ingen kjønnsforskjell når det gjelder vektlegging av arbeid-familietilpasning blant barnløse jurister. Derimot er kjønnsforskjellen blant jurister med barn stor når det gjelder verdsetting av familievennlig jobbtillpasning og lite overtid. Mødre svarer også at de i større grad *har* en jobb der det forventes lite overtid og med gode muligheter til å kombinere jobb med familieforpliktelser enn det fedre har. Igjen ser vi ingen forskjell blant jurister uten barn, bortsett fra at menn uten barn er mest overbevist om at de jobber i

en organisasjon der kvinner og menn får like muligheter for å håndtere omsorgsansvar og karriereutvikling, mens kvinner uten barn er minst overbevist om dette.

Neste figur gir svar på spørsmålet om vi finner vi systematiske forskjeller mellom mannlige og kvinnelige jurister knyttet til hva slags krav og forventninger de opplever å ha i sin jobb/stilling:



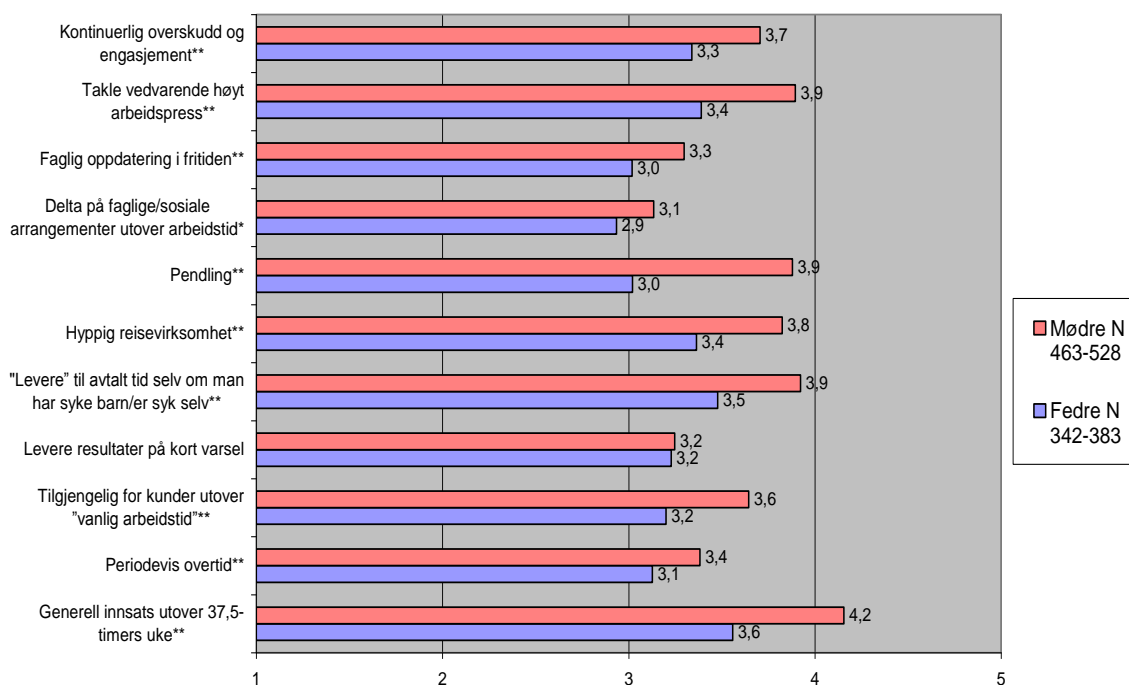
Skalaen går fra 1 - 6 der 1 er "ikke i det hele tatt", mens 6 er "i svært stor grad". Signifikant forskjell mellom kvinner og menn på 0,05 nivå, \*\* signifikant forskjell på 0,01 nivå. Kategorien "ikke relevant" vises ikke her, derfor varierer N.

Igjen viser dataene *ingen signifikant kjønnsforskjell* når det gjelder krav og forventninger i jobben blant jurister *uten* barn. Derimot finner vi signifikante forskjeller blant mødre og fedre på *alle* indikatorer bortsett fra forventning om kontinuerlig overskudd og engasjement, som oppleves like sterkt: Fedre opplever å ha jobber/stillinger som stiller høyere krav til dem når det gjelder tid, fleksibilitet og tilgjengelighet for jobben. De gir uttrykk for at deres jobb/stilling i større grad stiller krav til generell innsats utover 37,5 timers uke, periodevis overtid, forventning om å være tilgjengelig for kunder utover arbeidstid og levere til avtalt tid selv om man er syk eller har syke barn. I tillegg opplever de større krav til å levere resultater på kort varsel og til å takle vedvarende høyt arbeidspress. Også faglig oppdatering i fritiden og deltakelse på faglige/sosiale arrangement utenom arbeidstid oppleves som mer forventet blant fedre enn blant mødre. Reising og pendling er ikke særlig relevant blant jurister, men i den grad dette oppleves som en forventning, er også disse signifikant høyere for fedre enn for mødre.

Alle krav bortsett fra krav til ”pendling” rapporteres også signifikant høyere på toppnivå enn på fullmektig/konsulentnivå. I tillegg finner vi at alle krav og forventninger rapporteres signifikant høyere i privat enn i offentlig sektor. Det er de samme kravene og forventningene som skiller seg ut både når det gjelder privat sektor og når det gjelder toppledere; forventningene om å være tilgjengelig for kunder utover normal arbeidstid, krav til generell innsats utover 37, 5 timers uke og periodevis overtid. Også forventning om å levere til avtalt tid selv om man er syk/har syke barn, oppleves klart sterkere blant toppledere - og generelt i privat sektor

På spørsmål om hvilke krav eller forventninger som er vanskelig å kombinere med nåværende familiesituasjon, ser vi igjen et mønster knyttet til kjønnets omsorgsansvar:

**Hvilke krav/forventninger er vanskelig å kombinere med din familiesituasjon?  
Gjennomsnittsskåre**



Skalaen går fra 1 - 6 der 1 er ”ikke i det hele tatt”, mens 6 er ”i svært stor grad”. Signifikant forskjell mellom kvinner og menn på 0,05 nivå, \*\* signifikant forskjell på 0,01 nivå. Kategorien ”ikke relevant” vises ikke her derfor varierer N”.

Det eneste som slår ulikt ut blant jurister uten barn er kravet til å takle vedvarende høyt arbeidspress, der kvinner er noe mer skeptiske enn menn. Jurister uten barn opplever generelt krav til tid, fleksibilitet og tilgjengelighet som lite problematiske, og hovedmønsteret er altså ingen forskjell mellom kvinner og menn uten barn med tanke på hva som er vanskelig å kombinere med egen livssituasjon. Blant juristforeldre ser bildet annerledes ut. Her er det bare forventning om å levere resultater på kort varsel som ikke skiller mellom mødre og fedre. Til tross for at det er fedre som i større grad opplever å ha en jobb/stilling med krav til tid, fleksibilitet og tilgjengelighet, er det mødre som i større

grad opplever at de nevnte krav og forventninger er vanskelig å forene med familie-situasjonen.

# 7

## Konklusjon

Kvinner har entret den tidligere mannsdominerte jusprofesjonen i stor skala: I undersøkelsens aldersgruppe, 30-50 år, utgjør de allerede halvparten av medlemmene (49 %). Og i yngre aldersgrupper er de i flertall. I studien finner vi *ingen* forskjell mellom mannlige og kvinnelige jurister når det gjelder preferanser for karriere, lederstilling eller lønn<sup>11</sup>, eller ønsket om å ha en jobb med innflytelse på viktige beslutninger i organisasjonen eller som får profesjons- eller samfunnsmessig betydning.

Til tross for lik utdanning og sammenfallende preferanser, finner vi likevel klare forskjeller mellom mannlige og kvinnelige jurister, både når det gjelder fordeling på stillingsnivå, lønn og sektor. Menn jobber langt oftere på høyere stillingsnivå, oftere i privat sektor og tjener mer enn kvinner og de opplever høyere karriererealisering enn det kvinnelige jurister gjør. Vi finner imidlertid ingen signifikante forskjeller i stillingsnivå, lønn og sektor blant barnløse jurister. Det er blant juristmødre og juristfedre at forskjellen kommer til uttrykk. Ca 70 prosent av juristene i undersøkelsen har barn. Barn påvirker imidlertid *ikke* karrierepreferansene; juristmødre er like interessert som juristfedre i å gjøre karriere og ha en jobb med innflytelse. Men i tillegg til å være opptatt av karriere er de også langt mer opptatt av å ha en jobb som er mulig å kombinere med omsorgsansvar på hjemmebane, noe som med stor sannsynlighet reflekterer forskjellen i hjemmesituasjon blant juristmødre og juristfedre.

De aller fleste jurister - både mannlige (69 %) og kvinnelige (85 %) - gir tilslutning til at det beste for en familie med barn under skolealder er at begge foreldre arbeider like mye og deler på ansvaret for hus og hjem. Likevel er den reelle arbeidsdelingen svært kjønnskjev til tross for at både mannlige og kvinnelige jurister har høyt utdannede partnere. Det typiske for en mannlig jurist er å ha en partner som jobber i offentlig sektor som jobber færre timer og som tjener mindre enn det han gjør. I tillegg opplever han å ha en jobb med mer ansvar og karrieremessig status enn sin samboer/kone. Selv om han er involvert i barneomsorg og opplever at han deler på ansvaret for barna, er det hun som er hovedansvarlig for familiens logistikk. Og sammenlignet med juristmødre er andelen juristfedre som selv tar det meste av ansvaret for planleggingsdager, syke barn, nattevåk, oppfølging av barnas fritidsaktiviteter, lek/samvær, stell av barn og lignende – svært liten mens andelen som har en ektefelle/samboer som tar ansvaret er stor.

Det typiske for kvinnelige jurister er derimot å ha en partner som jobber i privat sektor, som jobber mer og tjener mer enn det hun gjør. Hun vurderer heller ikke sin jobb til å ha mer ansvar og karrieremessig status enn det partneren har. Et knapt flertall av juristmødre svarer at de deler på hovedansvaret for barna, men ansvaret for familiens logistikk er nesten utelukkende mors ansvar. Og på konkrete ansvarsområder som nattevåk, stell av

---

<sup>11</sup> Bortsett fra preferanse for å bli partner/medeier som er viktigere for menn.

barn, planleggingsdager og syke barn, er andelen mødre som svarer at de har ansvaret selv, betydelig. Juristfedre svarer at de i større grad enn juristmødre har jobber med krav til tid, tilgjengelighet og innsats som går utover en vanlig arbeidsuke. Mens det er juristmødre som svarer at slike krav i større grad er vanskelig å kombinere med egen familiesituasjonen.

Selv om juristprofesjonen løftes frem som et eksempel på vellykket integrering av kvinner i en tidligere mannsdominert profesjon, viser denne studien at det i praksis er store forskjeller knyttet til opplevd karriereutvikling og fordeling på stillingsnivå, lønn og sektor. Kvinnelige jurister har de samme preferansene for karriere og innflytelse som mannlige jurister, men karrieremønstrene innad i profesjonen ser ut til å speile arbeid-familie-mønstrene i juristfamiliene. I likhet med de fleste norske familier er disse mønstrene fortsatt sterkt kjønnet. Mannlige jurister med barn har i langt større grad "bakkemannskap" hjemme enn det kvinnelige jurister har.

Jurister kombinerer jobb og barn. Men den kjønnede fordelingen av omsorgsansvaret blant mødre og fedre ser ut til å påvirkes av og opprettholde et kjønnet karrieremønster innad i juristprofesjonen. Kvinnelige jurister med barn jobber i all hovedsak i offentlig sektor i stillinger på lavt stillingsnivå som lar seg kombinere med å ha hovedansvar for barn og familie. Med andre ord; juristmødre jobber typisk i stillinger med gode muligheter for å kombinere arbeid og familie med få krav til overtid, tilgjengelighet, fleksibilitet, reising og høyt arbeidspress. Men de betaler prisen for at arbeid-familiekabalen skal gå opp i form av lavere lønn, redusert karriererealisering og reduserte muligheter for innflytelse i jobben.



## Litteratur

- Andreassen, J., & Folkenborg, K. (2002). *Vi vil! Slipp oss til!* (Fafu-rapport 381). Oslo: Forskningsstiftelsen FAFO.
- Barth, E., & Dale-Olsen, H. (2004). Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i et 30-års perspektiv. *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 21(1), 65-74.
- Crompton, R., & Birkelund, G. E. (2000). Employment and Caring in British and Norwegian banking: an exploration through individual careers. *Work, Employment & Society*, 14(2), 331-352.
- Hakim, C. (2000). *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century. Preference Theory*. New York: Oxford University Press.
- Hakim, C. (2002). Lifestyles Preferences as Determinants of Women's Differentiated Labour Market Careers. *Work and Occupations*, 29(4), 428-459.
- Halrynjo, S. (2004). Kætttere eller trendsætttere?: Nye aktørers møte med gammel symbolsk kapital i et mangfoldigt arbeidsliv. In M. H. Jacobsen & J. Tonboe (Eds.), *Arbejdssamfundet* (pp. 280-309). København: Hans Reitzels Forlag.
- Hansen, M. N. (1995). Kjønnsegregering i det norske arbeidsmarkedet. *Tidsskrift for samfunnsforskning*(2), 147-177.
- Hardoy, I., & Schøne, P. (2004). *I klemme mellom barneomsorg og karriere - en analyse av karriereutvikling for småbarnsforeldre*: ISF-rapport 2004: 17.
- Høgsnes, G., Penner, A., & Petersen, T. (2006). *The Family Gap in Wages and Careers* (1). Oslo: Department of Sociology and Human Geography, University of Oslo.
- Haavind, H. (1984). Love and Power in Marriage, *Patriarchy in a Welfare Society*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Joshi, H., Makepeace, G., & Dolton, P. (2007). More or Less Unequal? Evidence on the Pay of Men and Women from the British Birth Cohort Studies. *Gender Work and Organization*, 14(1), 37-55.
- Kitterød, H. (2004). *Hvem gjør mest hjemme? Hva sier mor og hva sier far?* (6): SSB: Samfunnspeilet.
- Kitterød, R. H. (2000). Hus- og omsorgsarbeid blant småbarnsforeldre; størst likedeling blant de høyt utdannede. . *Samfunnspeilet, Statistisk sentralbyrå* (5), 34-47.
- Kitterød, R. H. (2002). Mothers' Housework and Childcare: Growing Similarities or Stable Inequalities? *Acta Sociologica*, 45(2), 127-149.
- Lyng, S. T. (2007 - in print). Lyng, S.T.. "Opp eller ut?" En kvalitativ rapport om kvinnelige advokaters vei ut av bransjen og utfordringer knyttet til å kombinere karriere og omsorgsansvar. Oslo: AFI / Den norske advokatforening.
- Petersen, T. (2002). Likestilling i arbeidsmarkedet. *Tidsskrift for samfunnsforskning*(4).
- Prokos, A., & Padavic, I. (2005). An examination of competing explanations for the pay gap among scientists and engineers. *Gender and Society*, 19(4), 523-543.

Rautio, K., & Mörtvik, R. (2005). *Jakten på superarbeidskraften. Om arbeidsgivares attityder till att anställa och effekter av frånvaro.* (16/05): Tjenestemännens Centralorganisation (TCO).

Skjeie, H., & Teigen, M. (2003). *Menn imellom: mannsdominans og likestillingspolitikk.* Oslo: Gyldendal akademisk.

Steen Jensen, R. (2006). Likelønn og kjønn. *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 23(1), 97-104.

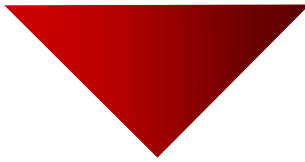
Pettersen, S. V. (2008): Arbeidsdeling hjemme blant foreldrepar - mer likedelt med ulik arbeidstidsordning? *Samfunnsspeilet* 200406/05.

Teigen, M. (2006). *Det kjønnsdelte arbeidslivet. En kunnskapsoversikt.* (2): Institutt for Samfunnsforskning.









# Arbeidsforskningsinstituttet

AFI er et tverrfaglig arbeidslivsforskningsinstitutt. Sentrale forskningstema er:

- Inkluderende arbeidsliv
- Utsatte grupper i arbeidslivet
- Konflikthåndtering og medvirkning
- Sykefravær og helse
- Innovasjon
- Organisasjonsutvikling
- Velferdsforskning
- Bedriftsutvikling
- Arbeidsmiljø

Se [www.afi.no](http://www.afi.no)

Publikasjoner kan lastes ned eller bestilles fra AFIs hjemmeside eller direkte fra instituttet.

Postboks 6954 St. Olavs plass  
NO-0130 OSLO  
Besøksadresse:  
Stensberggt. 25

Telefon: 23 36 92 00  
Fax: 22 56 89 18  
E-post: [afi@afi-wri.no](mailto:afi@afi-wri.no)

