

**INSTITUTT
FOR SAMFUNNS-
FORSKNING**

Rapport 2021:4

Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant jurister

Sigtona Halrynjo, Ingrid Høie Vadla, Ruth Eva Jørgensen

© Institutt for samfunnsforskning 2021
Rapport 2021:4

Institutt for samfunnsforskning

Munthes gate 31
Postboks 3233 Elisenberg
0208 Oslo

ISBN (digital): 978-82-7763-704-4

ISSN (digital): 1891-4314

www.samfunnsforskning.no

Innhold

Forord	5
Sammendrag	6
English summary	9
1 Om undersøkelsen	13
Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant jurister	13
Datagrunnlag og svarprosent	14
2 Kjønnforskjeller i lønn og stillingsnivå	17
Likestilte karrierer?	18
Kjønnforskjell i årslønn – med og uten barn	23
Endring eller stabilitet i lønn og karrieregap over tid?	24
3 Ambisjoner og idealer	30
Endring i ambisjoner over tid?	31
Kjønnsstradisjonelle eller likestilte arbeid–familie-idealene blant jurister? ...	35
Har arbeid–familie-idealene blitt mer likestilte?	37
4 Arbeidstid og likestilling i praksis	39
Jurister jobber mye	39
Lengre arbeidstid på toppen og i privat sektor	39
Juristforeldres arbeidssituasjon og arbeidstid	42
Mer likestilt familiesituasjon enn tidligere?	46
5 Fordeling av ansvar for barn, hjem og familieeløstikk	52
Betalt hjelp: Vaskehjelp og au pair	53
Likedeling i praksis	54
Mer likedeling blant de som har småbarn nå?	58
Deler yngre foreldre mer likt?	61
Hvem er mest fornøyd med egen tilpasning?	63
Mer likedeling blant jurister i 2020 enn i 2007?	66

6 Foreldrepermisjon blant jurister	72
Juristmødre tar lang permisjon, juristfedre tar kort	73
Fedre jobber mer i permisjon	75
Fedre har mindre ansvar for barnet i permisjonstiden	82
Lengre eller kortere permisjon?	84
7 Å kombinere arbeid og familie	85
Betydning av opplevde krav og forventninger i jobben	85
Grad av omsorgsansvar, karriereambisjoner og likedelingsidealer	90
Grad av omsorgsansvar, lønn og karriere	92
8 Kjønn, arbeid og familie under covid-19-pandemien	94
Jobbsituasjon under covid-19	95
Mer eller mindre likestilling hjemme under covid-19?	96
Hva bruker mødre og fedre mer tid på under covid-19?	99
Opplevd endring og stabilitet i arbeidssituasjon under covid-19	101
Betydning av omsorgsansvar for opplevd endring i arbeidssituasjon?	102
9 Konklusjon	105
Kjønnsforskjell i lønn mellom mødre og fedre – særlig i privat sektor	105
Like ambisjoner og likestilte ideal	106
Lang arbeidstid og mindre likestilling i praksis	106
Kjønnskjev fordeling av ansvar for barn, hjem og familielogistikk	107
Fedre tar kortere permisjon og jobber mer i permisjonen	108
Kortere permisjon og mindre frakobling fra jobb – høyere lønn	109
Flere familievennlige forventninger i høytlønte jobber på høyere stillingsnivå	110
Omsorgsansvar har ingen sammenheng med karriereorientering, men med lønn	111
Covid-19: hjemmekontor og lengre arbeidstid, men lavere produktivitet og motivasjon	112
Fortsatt kjønnskjev fordeling av omsorgsansvaret under covid-19	113
Litteratur	114
Vedlegg	117

Forord

Denne rapporten er skrevet på oppdrag fra Norges Juristforbund. Vi vil takke alle medlemmene av Juristforbundet som har tatt seg tid til å besvare et omfattende spørreskjema i en travel hverdag. Takk også til Ragni Hege Kitterød, forsker ved Institutt for samfunnsforskning, for gode bidrag i kvalitetssikringen av rapporten.

Sigtona Halrynjo, Ingrid Høie Vadla og Ruth Eva Jørgensen

Oslo, 7. mai 2021

Sammendrag

Forfatter	Sigtona Halrynjo, Ingrid Høie Vadla, Ruth Eva Jørgensen
Tittel	Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant jurister
Sammendrag	<p>Denne studien undersøker sammenhenger mellom kjønn, karriere og omsorgsansvar blant jurister, basert på spørreskjemadata fra 3 457 yrkesaktive medlemmer av Norges Juristforbund, samlet inn i desember 2020.</p> <p>Tidligere studier blant jurister har vist at menn er overrepresentert på høyere og kvinner på lavere stillingsnivå. I denne studien finner vi fortsatt et kjønnskjevnt mønster der menn er i flertall på øverste stillingsnivå, i særlig uavhengige stillinger. Mannlige jurister har også oftere stillinger med høyere lønn.</p> <p>Forskjellene i lønn og stillingsnivå kan ikke enkelt forklares med ulike ambisjoner og idealer. Både mannlige og kvinnelige jurister er ambisiøse og høy lønn er like viktig for kvinner som for menn. 9 av 10 jurister foretrekker et likestilt arbeid–familie-ideal for en småbarnsfamilie der mor og far jobber like mye og deler likt på ansvaret hjemme. Her finner vi en klar økning i oppslutning om likedeling fra forrige undersøkelse fra 2007.</p> <p>Til tross for idealene om likestilling, har juristfedre typisk en ektefelle/samboer som har en mindre ansvarsfull jobb og tjener mindre enn de selv gjør, mens juristmødre typisk har en partner som har en mer ansvarsfull jobb og tjener mer. Selv om mønsteret blant juristfedre er klart kjønnskjevnt i tradisjonell retning, er det mer likestilt enn i 2007. Juristmødre rapporterer derimot ikke om en mer likestilt situasjon.</p> <p>Både mannlige og kvinnelige jurister jobber mye, men juristfedre jobber klart mer enn juristmødre. Kjønnforskjellen i arbeidstid henger sammen med at menn oftere jobber i privat sektor, i særlig uavhengige stillinger og på et høyere stillingsnivå med lengre arbeidstid. Overraskende nok rapporterer både juristmødre og juristfedre om en høyere ukentlig arbeidstid i 2020 enn i 2007, også når vi tar høyde for antall barn, alder på yngste barn, egen alder, sektor, stillingsnivå og partners utdanningsnivå. Det er særlig på høyere stillingsnivå at arbeidstiden har økt. Den relativt lange arbeidstiden – både blant jurister og deres partnere – kan potensielt representere en sentral betingelse som kan gjøre det krevende å realisere idealet om likestilling når det gjelder familieliv og karriere.</p> <p>Til tross for at juristene har rapportert om et svært høyt likedelingsideal og en relativt høy likedelingspraksis for generell omsorg, finner vi også klare tegn til et kjønnsdelt mønster. Juristmødre har partnere som tar en mindre del av omsorgsansvaret enn de selv gjør, mens juristfedre har partnere som tar en større del. Overraskende nok rapporterer ikke nye generasjoner</p>

foreldre om systematisk mer likedeling enn de som fikk barn for en stund siden.

Juristforeldre som deler omsorgsansvaret likt, er klart mest fornøyd med egen tilpasning, mens mødre som tar mest av ansvaret, er klart minst fornøyd med fordelingen. Dermed ser det ut til at likedeling av omsorgsansvar ikke bare er et ideal blant jurister, men at det også har nær sammenheng med opplevelsen av hvor fornøyd man er med egen tilpasning. Den relativt store gruppen av kvinnelige jurister med barn som rapporterer at de gjør mest selv, er altså de som er minst tilfredse med sin egen situasjon. Til tross for at det er en klar økning i idealer om likestilling og økt involvering fra fedre, framstår de samlede betingelsene for å investere i jobb og karriere fortsatt som relativt kjønnskjeve blant jurister i 2020 – i menns favør.

Både juristmødre og juristfedre tar foreldrepermisjon. Vi finner likevel et mønster der både permisjonslengde og permisjonsinnhold varierer sterkt mellom mødre og fedre. Juristfedre har en mye kortere permisjon enn juristmødre, og de er klart mer påkoblet jobb mens de har permisjon, særlig i privat sektor. Dette innebærer at erfaringen med å gi fra seg ansvaret på jobb og ha hovedansvaret hjemme for en periode sannsynligvis blir svært ulik mellom kvinner og menn selv om begge tar permisjon. De som jobbet mest under permisjonen med sitt yngste barn, har en høyere nåværende lønn enn de som ikke jobbet under permisjonen, kontrollert for daværende sektor, stillingsnivå og barns alder. Dermed ser det ut til at den faktiske tilpasningen til arbeid og familieliv er kraftig kjønnskjev allerede fra permisjonen, og at dette mønsteret vedvarer – til tross for like ambisjoner og idealer om likestilling.

Opplevde forventninger til å takle vedvarende høyt arbeidspress, generell arbeidsinnsats utover normalarbeidsuka, levere på kort varsel og være tilgjengelig for kunder – er klart høyere på høyere enn på lavere stillingsnivå, i privat sektor enn i offentlig sektor, og i ledende/særlig uavhengige stillinger enn i andre typer stillinger. Blant jurister uten barn er det ingen kjønnsforskjell i opplevde krav/forventninger. Juristfedre har derimot oftere jobber med disse kravene enn det juristmødre har, men opplever i mindre grad enn mødre at kravene er vanskelig å kombinere med egen familie/livssituasjon. Dette mønsteret kan sannsynligvis relateres til juristmødres og juristfedres ulike situasjon på hjemmebane, der kvinnelige jurister oftere har en samboer/ektefelle som jobber mer og tar mindre av ansvaret hjemme.

Undersøkelsen kartla også erfaringer med covid-19: Flertallet av kvinnelige og mannlige jurister har i hovedsak jobbet hjemmefra under covid-19-pandemien. Foreldre som har hatt hjemmekontor, har brukt mer tid på omsorgsansvar enn foreldre som har jobbet på arbeidsplassen. Både mødre og fedre rapporterer om redusert arbeidsmotivasjon under pandemien, og de som har brukt mer tid på omsorg, opplever i tillegg redusert produktivitet, også når vi tar høyde for andre forhold. De fleste rapporterer at tiden de bruker på omsorg, er uendret. Fordelingen er dermed fortsatt kjønnskjev, der juristmødre har mer ansvar hjemme enn juristfedre. Arbeid-familiesituasjonen har dermed ikke blitt mer likestilt under covid-19.

Juristene i utvalget vårt har samme utdanningsbakgrunn, relativt like ambisjoner og et ideal om høy grad av likedeling av arbeid både ute og hjemme. Likevel finner vi et tydelig kjønnskjevt mønster der juristfedre tjener klart mer enn juristmødre. Kjønnsforskjellen i årslønn kan ikke forklares med at kvinner og menn har ulike ambisjoner eller ulike arbeid–familie-idealer. Ambisjoner om å bli partner henger sammen med høy årslønn, men ambisjoner og idealer forklarer ingenting av kjønnsforskjellen. Opplevde familie-uvennlige krav og forventninger i egen jobb har derimot betydning for kjønnsgapet i årslønn, også når vi sammenligner jurister som jobber i samme sektor og på samme stillingsnivå. De tids- og energikrevende forventningene er likevel klart mer utbredt i høylønte jobber i privat sektor og på høyere stillingsnivå, og de er naturlig nok enklere å håndtere om man har en samboer/ektefelle som tar hovedansvaret hjemme. Når vi tar høyde for fordelingen av omsorgsansvaret på hjemmebane, er ikke kjønnsforskjellen i lønn statistisk signifikant lenger.

Mønsteret av lite familievennlige forventninger og den kjønnskjeve fordelingen av omsorgsansvaret i familien kan dermed ha betydning for hvem som har mulighet til å lykkes og trives i de krevende og høytlønte jobbene – uavhengig av individuell karriereorientering og preferanser for like-deling.

Emneord

likestilling, jurister, kjønn, karriere, arbeid–familie

English summary

Author Sigtona Halrynjo, Ingrid Høie Vadla, Ruth Eva Jørgensen

Title [Gender, career and childcare among lawyers]

Summary This study examines the relations between gender, career and care responsibilities among lawyers, based on questionnaire data from 3,457 members of the Norwegian Association of Lawyers, collected in December 2020.

Previous studies among lawyers have shown that men are overrepresented at higher levels and women at lower levels. This pattern is expected to change, but in this study, the pattern is still present: Men are in the majority at the higher position levels, in particular in the more independent positions and they have higher annual salaries. These differences cannot be easily explained by different ambitions and ideals. Both male and female lawyers are ambitious and a well-paid job is ranked as just as important among women as among men. Further, 9 out of 10 lawyers prefer an equal work-family ideal for a family with small children where the parents share paid work and family work equally between them. The support for the gender equal work-family has increased since the previous survey in 2007.

Despite the gender equal ideals, male lawyers typically have a spouse who earns less and have a less important job than they do themselves. In contrast, female lawyers typically have a partner who has a more responsible job and earns more. Although the pattern among fathers is clearly gender-skewed in a gender traditional direction, the pattern is more equal now than in the previous study from 2007. Mothers, on the other hand, do not report a more equal situation.

Both male and female lawyers have long work hours, but fathers work more than mothers do. The gender difference in working hours is related to the fact that men more often work in the private sector, in particular in independent positions and at a higher job level. Surprisingly, both mothers and fathers report higher weekly working hours in 2020 than in 2007, also when we take into account the number of children, age of the youngest child, own age, sector, job level and partner's level of education. It is especially at the higher job level that working hours have increased. The relatively long working hours – both among lawyers and their spouses – can potentially represent a key condition that can make it demanding to realize the ideal of gender equality in terms of family life and career.

Despite the fact that lawyers report a very strong support for a gender equal work-family ideal and a relatively high degree of sharing of childcare as a general measure, we do also find clear signs of a gender-segregated

pattern. Mothers have spouses who typically take a smaller share of the care responsibility than they do themselves, while fathers' spouses typically take a larger share than they do. Surprisingly, new generations of parents do not report systematically more equality than those who had children a while ago.

Among lawyers, the parents who share / have shared the responsibility for care equally are clearly most satisfied with their own situation, while mothers, who take most of the responsibility themselves, are clearly least satisfied with their own situation. Thus, it seems that equal sharing of care responsibilities is not only an ideal among lawyers but also closely related to the experience of satisfaction with one's own adaptation. The relatively large group of female lawyers with children who report that they do most themselves are thus the ones who are least satisfied with their own situation. Despite a clear increase in gender equal ideals and increased involvement from fathers, the overall conditions for investing in work and careers still appear to be relatively gender-biased among lawyers in 2020 – in favor of men.

Among lawyers, both mothers and fathers take parental leave. We do still find a pattern where both leave length and the content of leave vary greatly between mothers and fathers. Fathers have a much shorter leave than mothers, and fathers are clearly more connected to work while on leave, especially in the private sector. This means that the experience of relinquishing responsibility at work and having the main responsibility at home for a period of time will probably be very different between women and men. Those who worked most during the leave with their youngest child, have a higher current salary than those who did not work during the leave (after control for when the child was born and sector and position level at that time). Thus, it seems that the actual adaptation to work and family life is quite gender-biased already from the parental leave, and that this pattern persists – despite equal ambitions and strong ideals of gender equality.

Perceived demands to cope with persistently high work pressure, general work effort beyond the normal working week, expectations deliver at short notice and be available to customers – are clearly stronger at higher than at lower job levels, in the private sector than in the public sector and in independent positions than in other types of positions. Among lawyers without children, there is no gender difference in perceived demands and expectations. Fathers, on the other hand, report to have these requirements more often than mothers do. Nevertheless, they experience to a lesser extent than mothers that these expectations are difficult to combine with their own family / life situation. This pattern can probably be related to the different family-situation of mothers and fathers, where female lawyers more often have a spouse with long working hours who takes less of the responsibility at home.

The survey also maps experiences with Covid-19: The majority of female and male lawyers have mainly worked from home during the pandemic. Parents who have had a home office have spent more time on care responsibilities than parents who have worked in the workplace. Both mothers and fathers report reduced work motivation during the pandemic,

and those who have spent more time on care experience reduced productivity, also when we take other factors into account. Most lawyers report that the time they spend on care is unchanged. Thus, the work-family situation has thus not become more gender equal during Covid-19, instead the gender-skewed distribution of care, where mothers do clearly more family work than fathers is continued.

The lawyers in the study have the same educational background, relatively similar ambitions and strong ideals for equal sharing of paid work and family work. Nevertheless, we find a clearly gender-biased pattern where fathers clearly earn more than mothers do. The gender difference in annual salary cannot be explained by the fact that women and men have different ambitions or different work-family ideals. The ambition to become partner in law firm is stronger among men and related to a higher annual salary, but does not explain the gender difference. Perceived family-unfriendly demands and expectations in one's own job, on the other hand, are important for the gender gap in annual salaries, also when we compare lawyers who work in the same sector and at the same job level. Such requirements are nevertheless clearly more widespread in high-paid jobs in the private sector and at a higher job level, and they are naturally easier to handle if you have a spouse who takes the main responsibility at home. When we finally check for the distribution of care responsibilities at home, the gender difference in pay is no longer statistically significant.

Given the pattern of family-unfriendly expectations at work, it makes sense that the conditions at home – the opportunity structure – in the form of the distribution of care responsibilities are important for who has the opportunity to succeed and thrive in the demanding and highly paid jobs – regardless of career orientation and preferences for equal sharing.

Index terms equality, lawyers, gender, career, work-family

1 Om undersøkelsen

Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant jurister

Tidligere studier har vist et gap mellom kvinnelige og mannlige jurister når det gjelder lønn og karriere. Forskjellene er særlig knyttet til barn og omsorgsansvar og kan ikke forklares på bakgrunn av forskjeller i preferanser (Bütikofer m.fl. 2018, Halrynjo 2010, Halrynjo & Lyng 2017). Når det gjelder lønn og karriere, er det fortsatt mye som tyder på at kvinnelige jurister får mindre igjen enn mannlige for å investere i utdanning.

Kvinneutvalget i Norges Juristforbund har bedt CORE – Senter for likestillingsforskning ved Institutt for samfunnsforskning om en oppfølgingsstudie av undersøkelsen «Karriere, kompetanserealisering og omsorgsansvar i eliteprofesjoner» (Halrynjo 2010). Formålet med en ny undersøkelse er å gi oppdatert kunnskap om situasjonen blant kvinnelige og mannlige jurister og advokater når det gjelder preferanser, idealer og holdninger og faktisk karriere – og hvilken betydning barn og omsorgsansvar har for karriereutvikling.

Studien undersøker følgende spørsmål:

- Hvor likestilte er karrierene til kvinnelige og mannlige jurister?
- Er karrieregapet blitt mindre det siste tiåret?
- Er karriere, lønn og ansvar like viktig for kvinner som for menn?
- Kan kjønnsforskjeller i lønn og karriere forklares med at kvinner har andre preferanser enn menn, eller handler det mer om ulike betingelser for å gjøre karriere?
- Hva kjennetegner arbeid–familie-tilpasningen blant kvinnelige og mannlige jurister? Har det endret seg det siste tiåret?
- Hvordan bruker mannlige og kvinnelige jurister foreldrepermisjon?
- I hvilke jobber/stillinger må jurister forholde seg til lite familievennlige opplevde krav og forventninger, som høyt arbeidspress, lang arbeidstid, tilgjen-

gelighet utover vanlig arbeidstid, og forventninger om å levere uansett hva som skjer på hjemmebane?

- Hva er sammenhengen mellom hvem som har *bakkemannskap* som tar hovedansvaret på hjemmebane og jobber/stillinger på høyt stillingsnivå med høy lønn, og høy grad av familievennlige forventninger?
- Hvordan har covid-19-pandemien påvirket juristers arbeidssituasjon, arbeidstid og opplevde produktivitet og motivasjon?
- Har covid-19-pandemien bidratt til en mer eller mindre likestilt arbeid–familie-situasjon?

Datagrunnlag og svarprosent

Den nettbaserte spørreskjemaundersøkelsen «Karriere og omsorgsansvar blant jurister» ble sendt til yrkesaktive medlemmer i Norges Juristforbund som en uavhengig undersøkelse. Svarene ble samlet inn via Questback EFS Survey¹. Undersøkellesperioden varte fra 30. november til 15. desember 2020. Undersøkelsen ble sendt til 16 306 jurister. 90 av disse hadde inaktive e-postadresser. Det totale antallet som inngår i beregningen av svarprosent, er 16 216. Av disse 16 216 som vi antar har mottatt undersøkelsen, har 4 949 åpnet den. Etter å ha tatt ut åpenbare feilrapporteringer, sitter vi igjen med et nettoutvalg på 3 457 respondenter som har besvart sentrale deler av undersøkelsen. Svarprosenten blir da 21,4.

Det er flere kvinner enn menn som har besvart undersøkelsen, henholdsvis 72,6 prosent kvinner og 28,4 prosent menn. Kvinner er i flertall også blant Juristforbundets medlemmer, der 60 prosent av de yrkesaktive er kvinner. Overrepresentasjonen av kvinner i denne undersøkelsen er ikke overraskende, ettersom temaet kan oppleves som særlig relevant for kvinner, i tillegg til at kvinner generelt oftere svarer på spørreskjemastudier.

Offentlig sektor er også overrepresentert i vår studie. Ansatte i offentlig sektor utgjør 73 prosent av respondentene i undersøkelsen vår, mot 62 prosent i Juristforbundets medlemsregister. Blant respondentene arbeider 60 prosent av kvinnene og 53 prosent av mennene i statlig sektor (mot 56 prosent og 43 prosent i

¹ Questback EFS Survey filtrerer spørsmål slik at respondentene bare skal få spørsmål som er relevante for dem. Dersom man for eksempel har svart at man ikke har barn, skal man ikke få flere spørsmål om barn. Det ser ut til at enkelte respondenter likevel har besvart noen få spørsmål som ikke var relevante for dem, men ettersom det bare gjelder noen få, vil det ikke påvirke resultatene på detaljingsnivået vi benytter i denne rapporten.

medlemsregisteret). 16 prosent av kvinnene og 13 prosent av mennene i undersøkelsen jobber i kommunal sektor (mot 13 prosent og 9 prosent i medlemsregisteret).²

Tilsvarende er privat sektor noe underrepresentert: 24 prosent av kvinnene og 34 prosent av mennene arbeider i privat sektor i våre data (mot 31 prosent og 48 prosent i medlemsregisteret). Vi har altså en underrepresentasjon av menn i privat sektor. Ettersom det er jurister i privat sektor som særlig har høy inntekt, lang arbeidstid og en arbeidssituasjon med lite familievennlige krav og forventninger, kan enkelte kjønnsforskjeller være enda større enn det som framkommer i denne rapporten. Vi har valgt å ikke vekte tallene ettersom vi enten analyser kvinner og menn hver for seg, eller benytter kontroller for kjønn og sektor.

I undersøkelsen spurte vi om respondenten selv og/eller minst én av foreldrene er født utenfor Norge. Det store flertallet er selv født i Norge, 2 998 respondenter (89 prosent), mens 389 respondenter (12 prosent) er født utenfor Norge og/eller har minst én forelder som er det (innvandrer/etterkommer). Blant respondenter i gruppen innvandrere/etterkommere er det 298 (77 prosent) kvinner og 91 (23 prosent) menn, som tilsvarer en litt større andel kvinner enn blant analyseutvalget sett under ett. Det er 385 av respondentene i innvandrer-/etterkommer-gruppen som har oppgitt landbakgrunn, men ettersom gruppen totalt sett er liten, har vi av hensyn til personvernet bare kunnet benytte en grov todelt inndeling av landbakgrunn. Av disse kommer 275 (71 prosent) fra «vestlige land» (Europa, Nord-Amerika og Oseania), mens 110 (29 prosent) kommer fra «ikke-vestlige land» (Sør- og Mellom-Amerika, Afrika og Asia med Tyrkia). Blant vestlige innvandrere/etterkommere er det 207 kvinner og 68 menn, mens det blant de ikke-vestlige er 89 kvinner og 21 menn. Ettersom antallet respondenter med innvandrer-/etterkommerbakgrunn er lavt, må analysene av denne gruppen tolkes med forsiktighet. I de fleste analysene skiller imidlertid ikke innvandrere/etterkommere seg ut som en egen gruppe, og da er de heller ikke kommentert spesielt.

For å kunne besvare spørsmål om endring versus stabilitet benytter vi et utvalg fra studien «Karriere, kompetanserealiserings og omsorgsansvar i eliteprofesjoner» fra 2007. I studien inngikk det svar fra 3 924 kvinner og menn i høyutdanningsprofesjoner (jurister, sivilingeniører og siviløkonomer). I analysene som presenteres i denne rapporten, inkluderer vi bare juristene, som utgjør 1 298 respondenter, henholdsvis 743 kvinner (57,2 prosent) og 555 menn (42,8 prosent). Ettersom 2007-studien var begrenset til jurister mellom 29 og 50 år,

2 Medlemmer av Juristforbundet som jobbet i utlandet, ble holdt utenfor beregningen av andelen kvinner og menn i privat og offentlig sektor.

mens vår nye studie inkluderer alle som er yrkesaktive, benytter vi et utvalg av respondenter i den samme aldersgruppen (N = 2311). Respondentene i utvalget er født fra og med 1970 til og med 1991 og består av 1 713 kvinner (74,1 prosent) og 598 menn (25,9 prosent). Dermed sammenligner vi to utvalg av jurister i samme aldersgruppe med 13 års mellomrom. Ettersom dataene er fra tverrsnittstudier, kan vi ikke direkte sammenligne utviklingen over tid. Datasettene kan imidlertid si noe om stabilitet og endring i mønstre når det gjelder idealer, preferanser og den rapporterte situasjonen hjemme og på jobb.

I denne rapporten vil vi også vise til noen tilsvarende undersøkelser fra 2019 som tar for seg økonomer, (se Halrynjo & Fekjær 2020).

2 Kjønnforskjeller i lønn og stillingsnivå

Selv om Norge plasserer seg nesten i verdenstoppen når det gjelder likestilling generelt (World Economic Forum 2021), tjener kvinner fortsatt mindre enn menn (Askvik 2021). Fram til begynnelsen av 1990-årene falt lønnforskjellene betydelig, men siden den gang har endringstakten vært relativt lav. I den samme perioden har formell kompetanse (høy utdanning) blitt en mindre viktig forklaring på lønnforskjellene, ettersom kvinner har blitt likere menn når det gjelder utdanning (Blau & Kahn 2017). Det som viser seg å være en viktig forklaring på de vedvarende lønnforskjellene, er at kvinner og menn jobber i ulike sektorer, bransjer og yrker, og menn jobber i yrker som i gjennomsnitt betaler bedre (Barth, Hardoy, Schøne & Østbakken 2013).

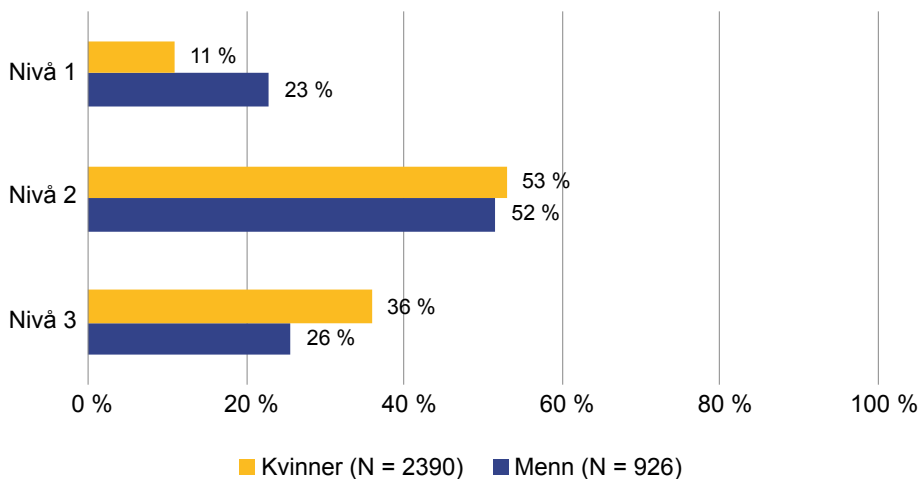
Internasjonalt viser mange studier at kvinner taper lønn når de får barn (for eksempel Gangl & Ziefle 2009, Gash 2009, Gough & Noonan 2013). Tidligere studier som tar for seg norske forhold, viser at kvinner med barn i eliteprofesjoner får mindre igjen for sin investering i utdanning enn menn med barn når det gjelder lønn og karriere – til tross for at de har de samme karrierepreferansene (Halrynjo 2010, Halrynjo & Lyng 2017). En studie som er basert på norske registerdata fram til 2010 (Bütikofer, Jensen & Salvanes 2018), finner et lønnsgap mellom kvinnelige og mannlige økonomer, det er fortsatt stort ti år etter at de fikk barn. Gapet forklares blant annet med en ikke-lineær lønnsstruktur. Den er basert på individuelle lønnsforhandlinger og gir mulighet for store lønnsøkninger og bonus, men den stiller samtidig høye krav til å investere tid og ofre familievennlig fleksibilitet. Lønnsgapet er klart høyere blant økonomer og jurister enn blant andre eliteutdannede, for eksempel medisiner og teknologitdannede, som har en mer lineær lønnsutvikling.

Norge og Norden for øvrig har en generøs familiepolitikk som støtter mødres sysselsetting, men til tross for dette er det fortsatt forskjeller mellom mødre og fedre i lønn og karriere (se for eksempel Boye, Halldén & Magnusson 2017, Bygren & Gähler 2012, Bygren, Gähler & Magnusson 2020). Forskjellene er særlig store blant høyt utdannede menn og kvinner i karriere-/eliteyrker (Bütikofer mfl. 2018, Hardoy, mfl. 2017).

Likestilte karrierer?

Tidligere studier blant jurister har vist at menn er overrepresentert på høyere stillingsnivå og kvinner på lavere (Halrynjo 2008, Halrynjo & Lyng 2010, Halrynjo & Lyng 2017, Bütikofer, Jensen mfl. 2018). Har dette endret seg over tid, eller finner vi fortsatt et kjønnskjevnt mønster blant jurister i 2020?

Figur 2.1 Mannlige og kvinnelige jurister etter stillingsnivå



Note: $\chi^2(2, N = 3316) = 83,337, p < 0,05$.

Vi skiller mellom tre stillingsnivå, der nivå 1 representerer toppledernivået, med stillinger som partner, direktør, daglig leder, administrasjonssjef, avdelingsdirektør, dommer, politimester, førstestatsadvokat og lignende. Nivå 2 består blant annet av stillingene advokat, underdirektør, politiadvokat, seniorrådgiver, kontorsjef og lignende. Nivå 3 tilsvarer for eksempel advokatfullmektig, rådgiver og konsulent.

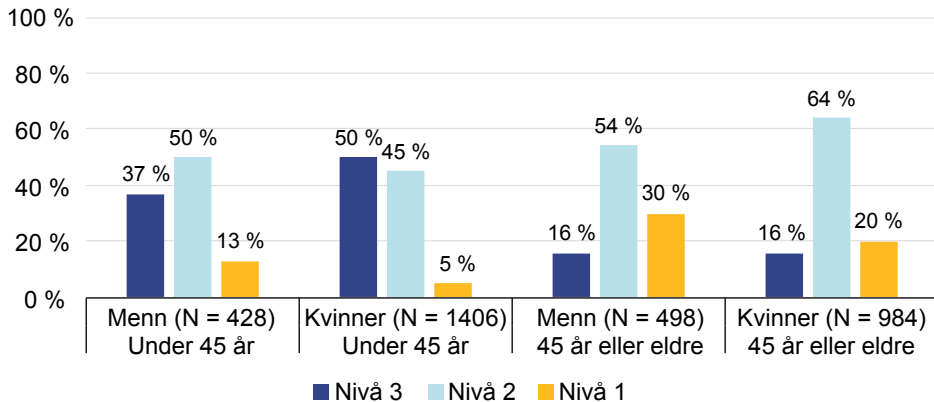
Også i denne studien er menn overrepresentert på nivå 1. Mens 23 prosent av mennene har en stilling på dette nivået, gjelder det bare for 11 prosent av kvinnene, se figur 2.1. På nivå 3 er det motsatt, her er kvinner overrepresentert. 36 prosent av kvinnene har en stilling på dette nivået, mot 26 prosent av mennene.

Den største gruppen både blant menn (52 prosent) og kvinner (53 prosent) befinner seg på nivå 2. Det er imidlertid flere menn enn kvinner på dette nivået som rapporterer at de har en ledende eller særlig uavhengig stilling, noe som ofte innebærer mer ansvar og høyere lønn. 49 prosent av de mannlige juristene

på nivå 2 rapporterer at de har en særlig ledende eller uavhengig stilling, mot 42 prosent av kvinnene (se vedlegg 2.1).

Mønsteret der menn er overrepresentert på høyeste nivå og kvinner på laveste nivå, viser seg i både offentlig og privat sektor (se vedlegg 2.2).

Figur 2.2 Stillingsnivå blant menn og kvinner i ulike aldersgrupper



Note: Under 45 år $X^2(2, N = 3316) = 49,497, p < 0,05$. 45 år og eldre $X^2(2, N = 3316) = 21,553, p < 0,05$.

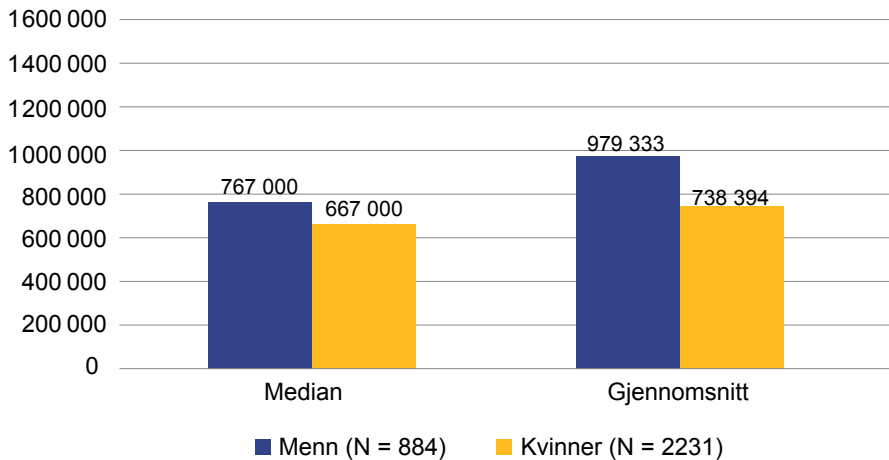
I denne studien er de mannlige juristene litt eldre enn de kvinnelige juristene, gjennomsnittsalder for menn er 46 år, mens den er 42 år for kvinner. Det ser imidlertid ikke ut til at aldersforskjellen kan forklare kjønnforskjellen i stillingsnivå. Også når vi sammenligner kvinner og menn under 45 år, ser vi et tydelig kjønnskjævt mønster. Det er relativt flere menn på det øverste nivået (13 prosent av mennene mot 5 prosent av kvinnene) og relativt flere kvinner på det laveste nivået (50 prosent av kvinnene mot 37 prosent av mennene). Også blant de som er 45 år og eldre, finner vi en tydelig kjønnforskjell på nivå 1 (30 prosent menn mot 20 prosent kvinner).

Mannlige jurister har høyere årslønn enn kvinnelige jurister

De mannlige juristene i denne undersøkelsen tjener i gjennomsnitt bedre enn de kvinnelige.³

³ I analysene av inntekt har vi tatt ut respondenter med en årslønn 100 000 kroner eller lavere og respondenter som har en årslønn over fem millioner kroner på stillingsnivå 2 eller 3 (uavhengig av sektor). Det er lite sannsynlig å ha en så høy lønning på lavere stillingsnivå, så dette har vi gjort på grunn av faren for feilregistrering. Ekstremverdier i øvre eller nedre sjikt av lønnsfordelingen påvirker gjennomsnittet i stor grad. Vurderingene er gjort med bakgrunn i informasjon om median- og gjennomsnittslønn fra Lønnsundersøkelsen 2019.

Figur 2.3 Årslønn: median og gjennomsnitt



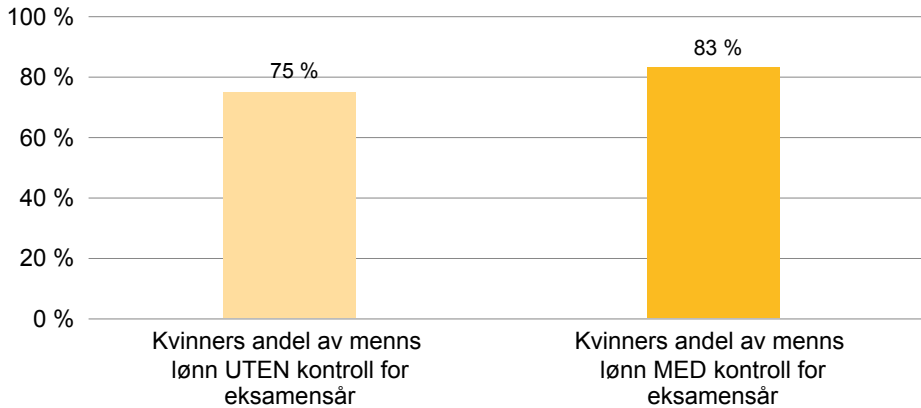
Note: $t(3113) = -10,304$, $p < 0,05$. «Hva var din yrkesinntekt for 2019 før skatt og eventuell bonus/provisjon?».

I vårt utvalg tjener de mannlige juristene i gjennomsnitt 240 939 kroner mer i året enn de kvinnelige. Medianlønnen er 767 000 kroner for menn og 667 000 kroner for kvinner.

Lønnsnivået øker gjerne med alder og ansiennitet. Noe av lønnsforskjellen⁴ kan dermed forklares med at mennene i undersøkelsen er noe eldre. Når vi kontrollerer for antall år siden fullført eksamen, reduseres inntektsgapet fra 75 til 83 prosent, se figur 2.4. Lønnsgapet mellom mannlige og kvinnelige jurister er likevel fortsatt større enn det generelle månedslønnsgapet mellom kvinner og menn i Norge, som var på 87,6 prosent i 2020.⁵

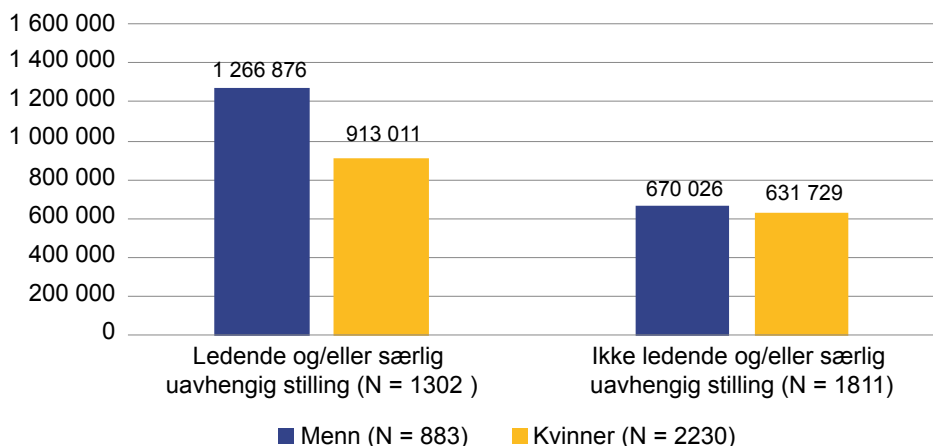
4 I denne studien har vi spurt om årsinntekt for 2019 før skatt og eventuell bonus/provisjon. Når vi senere referer til lønns- eller inntektsforskjell er det årsinntekt før skatt som det refereres til.

5 Det generelle månedslønnsgapet viser til avtalt månedslønn, som omfatter den faste lønnen som utbetales, enten den er definert som time-, måneds-, uke- eller 14 dagers lønn. Avtalt lønn er den faktiske utbetalte lønnen ved tellingstidspunktet, og den blir ofte betegnet som regulativlønn eller fast grunnlønn. Kvalifikasjonstillegg/kompetansetillegg og andre faste personlige tillegg er inkludert i dette lønnsbegrepet. Se www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/alder-og-yrke-pavirker-lonnsgapet

Figur 2.4 Kvinner andel av menns lønn med og uten kontroll for eksamensår

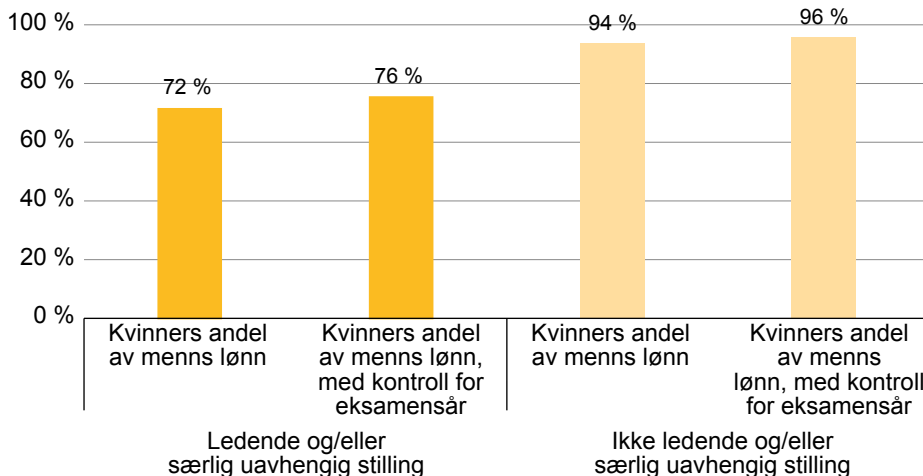
Note: Uten kontroll, N = 884 kvinner og 2231 menn: $t(3113) = 10,304$, $p < 0,05$. Med kontroll, N = 884 kvinner og 2231 menn: $t = 8,339$, $p < 0,05$.

Lønnsforskjellene blant juristene i undersøkelsen henger sammen med stillingsnivå og hvor man jobber. Menn har oftere ledende og/eller særlig uavhengige stillinger, og blant disse er lønnsnivået høyere. Når vi sammenligner kvinner og menn som ikke har slike stillinger, er forskjellen liten. Blant disse er kvinners andel av menns inntekt 96 prosent (etter kontroll for ansiennitet). Forskjellene øker i ledende og/eller særlig uavhengige stillinger. Her er kvinners andel av menns inntekt bare 76 prosent (etter kontroll for ansiennitet).

Figur 2.5 Gjennomsnittlig årslønn i kroner i ledende og/eller uavhengig stilling

Note: Ledende og/eller særlig uavhengig stilling: $t(1300) = -7,376$, $p < 0,05$. Ikke ledende og/eller særlig uavhengig stilling: $t(1809) = -3,536$, $p < 0,05$.

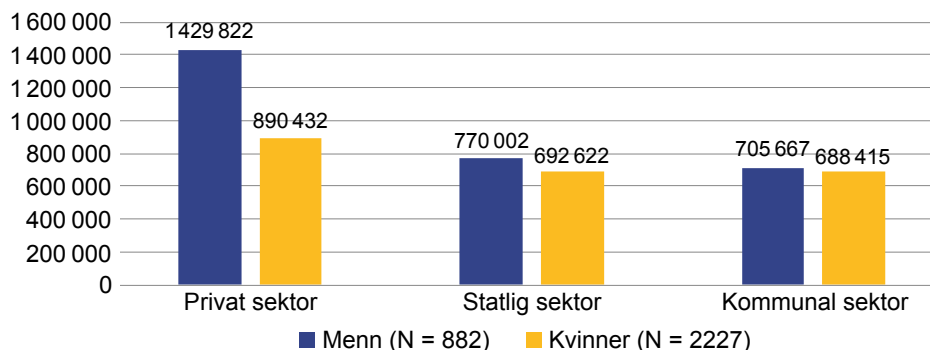
Figur 2.6 Kvinner og menns andel av menns lønn i ledende og/eller uavhengig stilling, med og uten kontroll for eksamensår



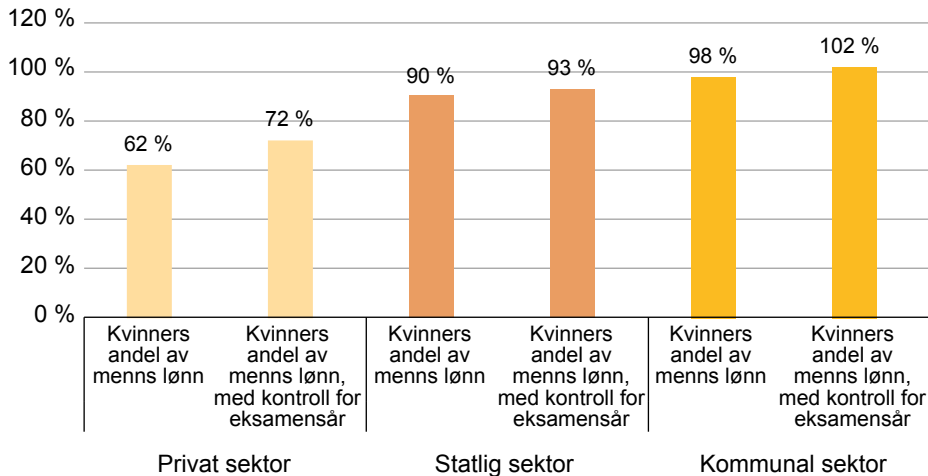
Note: Ledende og/eller særlig uavhengig stilling, uten kontroll, N = kvinner 844 menn 458: $t(1300) = 7,376$, $p < 0,05$. Med kontroll, N = kvinner 844 menn 458: $t = 6,603$, $p < 0,05$. Ikke ledende og/eller særlig uavhengig stilling, uten kontroll, N = kvinner 1386 menn 425: $t(1809) = 3,536$, $p < 0,05$. Med kontroll N = kvinner 1386 menn 425: $t = 2,051$, $p < 0,05$.

I privat sektor er lønnsnivået klart høyere enn i offentlig sektor, og kjønnsforskjellen er klart større. Lønnsnivået er lavest og kjønnsforskjellen minst i kommunal sektor. Når vi sammenligner kvinner og menn med samme eksamensår, er kvinners årslønn i kommunal sektor så vidt høyere enn menns (102 prosent). I statlig sektor er kvinners andel av menns lønn 93 prosent. I privat sektor er kjønnsforskjellene langt større: Her er kvinners årslønn bare 72 prosent av menns, kontrollert for eksamensår.

Figur 2.7 Årlig gjennomsnittslønn i offentlig versus privat sektor



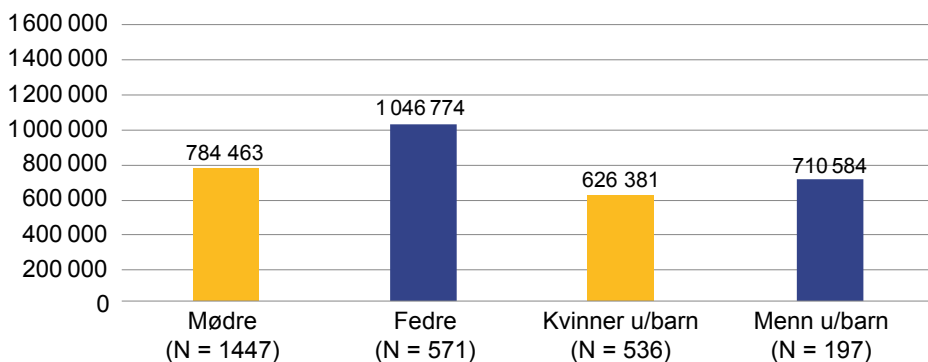
Note: Privat sektor: $t(813) = -7,270$, $p < 0,05$. Statlig sektor: $t(1821) = -5,632$, $p < 0,05$. Kommunal sektor: $t(469) = -0,959$, $p > 0,05$.

Figur 2.8 Kvinners andel av menns årslønn i offentlig versus privat sektor, med og uten kontroll for eksamensår

Note: Privat sektor, uten kontroll, N = kvinner 523 menn 292: $t(813) = 7,270$, $p < 0,05$. Med kontroll, N = kvinner 523 menn 292: $t = 5,793$, $p < 0,05$. Statlig sektor, uten kontroll, N = kvinner 1347 menn 476: $t(1821) = 5,632$, $p < 0,05$. Med kontroll, N = kvinner 1347 menn 476: $t = 3,525$, $p < 0,05$. Kommunal sektor, uten kontroll, N = kvinner 357 menn 114: $t(469) = 0,959$, $p > 0,05$. Med kontroll, N = kvinner 357 menn 114: $t = -0,487$, $p > 0,05$.

Kjønnsforskjell i årslønn – med og uten barn

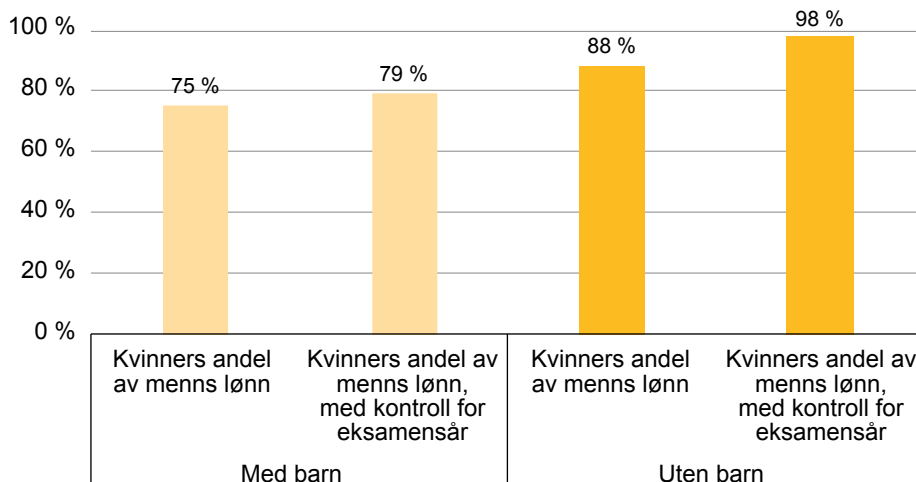
Jurister med barn er eldre og har lengre fartstid i arbeidslivet (17,6 år i gjennomsnitt siden fullført eksamen) enn jurister uten barn. Respondentene med barn tjener i snitt mer enn respondentene uten. Samtidig er kjønnsforskjellene i lønn større blant respondentene med barn.

Figur 2.9 Årlig gjennomsnittslønn med og uten barn

Note: Med barn: $t(2016) = -8,365$, $p < 0,05$. Uten barn: $t(731) = -2,744$, $p < 0,05$.

Når vi blant respondentene som ikke har barn, kontrollerer for antall år siden fullført eksamen (10,4 år i gjennomsnitt), er ikke kjønnsforskjellen i lønn lenger signifikant. Når vi derimot sammenligner mødre og fedre med samme eksamensår, er lønnsforskjellen stor.

Figur 2.10 Kvinner og menns lønn blant jurister med og uten barn, med og uten kontroll for eksamensår



Note: Med barn, uten kontroll, N = kvinner 1447 menn 571: $t(2016) = 8,365$, $p < 0,05$. Med kontroll, N = kvinner 1447 menn 571: $t = 7,391$, $p < 0,05$. Uten barn, uten kontroll, N = kvinner 536 menn 197: $t(731) = 2,744$, $p < 0,05$. Med kontroll, N = kvinner 536 menn 197: $t = 0,851$, $p > 0,05$.

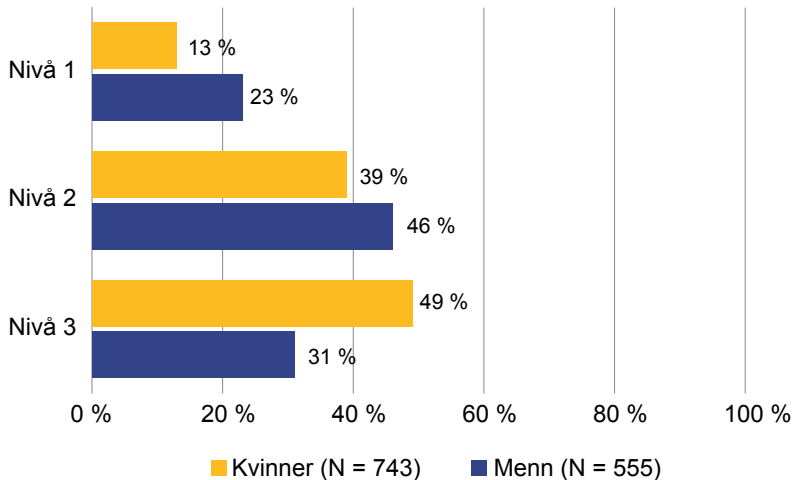
Etter kontroll for eksamensår blant jurister med barn er kvinners andel av menns lønn bare 79 prosent. 60 prosent av denne lønnsforskjellen kan forklares med at mødrene og fedrene jobber i ulike stillinger. Fedrene har oftere jobber på et høyere stillingsnivå, i det private og i særlig uavhengige stillinger – jobber som gjerne har høyere lønn.

Endring eller stabilitet i lønn og karrieregap over tid?

Blir kvinnelige og mannlige jurister mer eller mindre likestilte når det gjelder stillingsnivå og lønnsforskjeller? Som vi nevnte i kapittel 1, ble det i 2007 gjennomført en undersøkelse som tok for seg karriere, kompetanserealiserings og

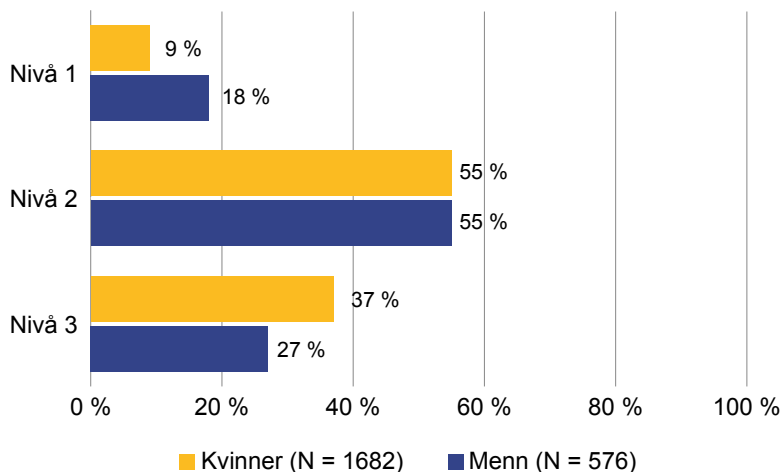
omsorgsansvar blant jurister mellom 29 og 50 år.⁶ For å kunne sammenligne 2020-undersøkelsen med 2007-undersøkelsen har vi i de følgende analysene benyttet et delutvalg som representerer den samme aldersgruppen.

Figur 2.11 Andel kvinner og menn på ulike stillingsnivå i 2007



Note: $X^2(2, N = 1298) = 47,458, p < 0,05$.

Figur 2.12 Andel kvinner og menn på ulike stillingsnivå i 2020

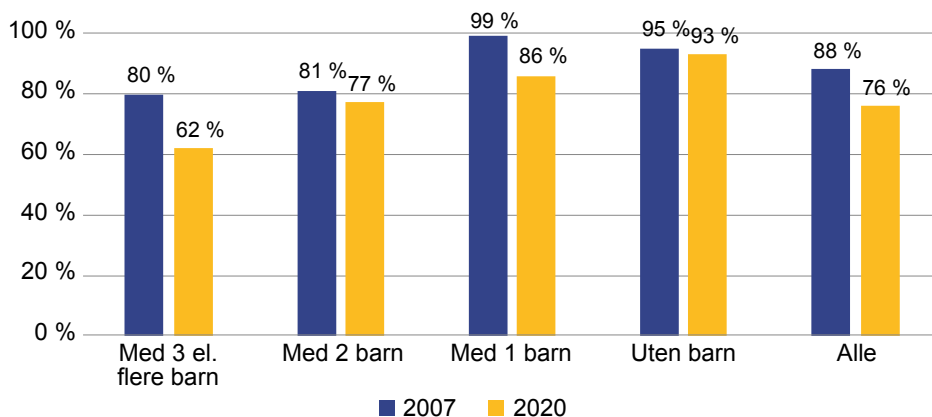


Note: $X^2(2, N = 2258) = 44,268, p < 0,05$.

6 I 2007 var de tre stillingsnivåene definert slik: nivå 1 – toppledernivå, nivå 2 – mellomleder- og spesialistnivå, nivå 3 – fullmektig/konsulentnivå. I 2020 ble stillingsnivåene definert slik: nivå 1 – partnere, direktører, daglige ledere, administrasjonssjefer eller lignende, nivå 2 – advokat, underdirektør, politiadvokat, kontorsjef, amanuensis, seniorrådgiver eller lignende, nivå 3 – konsulenter, advokatfullmektiger, rådgivere eller lignende.

Menn er overrepresentert på øverste nivå, mens kvinner er overrepresentert på laveste nivå, både i 2020 og i 2007. Imidlertid ser vi en endring på nivå 2. I 2007 var menn overrepresentert også her. I 2020 er andelen kvinner og menn på nivå 2 like stor. En mulig tolkning er at dette er et tegn på utvikling i retning av mer likestilling. Bildet er imidlertid litt annerledes når vi ser på utviklingen i lønnsforskjell:

Figur 2.13 Kvinners andel av menns lønn i 2007 og 2020, med og uten barn



Note: 2007: Med tre barn eller flere, N = kvinner 119 menn 84: $t(201) = -3,534$, $p < 0,05$. Med to barn, N = kvinner 245 menn 175: $t(418) = -5,304$, $p < 0,05$. Med ett barn, N = kvinner 143 menn 95: $t(236) = -0,119$, $p > 0,05$. Uten barn, N = kvinner 201 menn 160: $t(359) = -1,698$, $p > 0,05$. Alle, N = kvinner 708 menn 514: $t(1220) = -4,632$, $p < 0,05$.

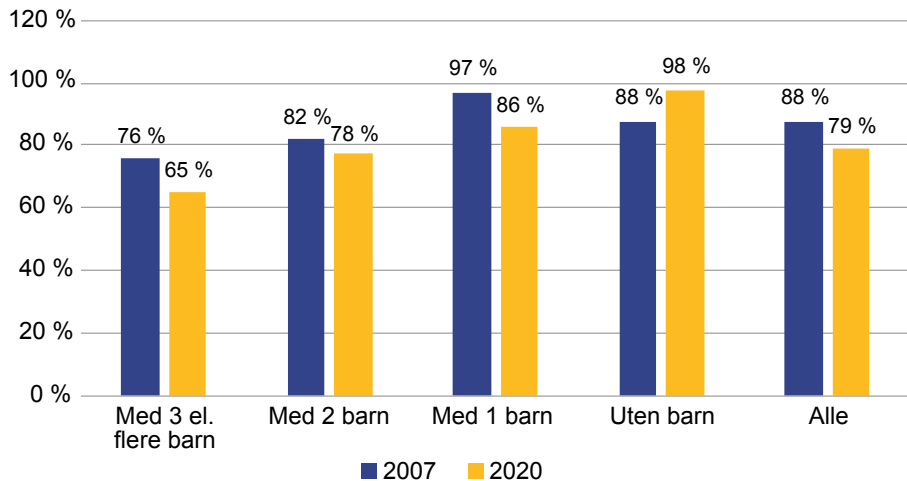
2020: Med tre barn eller flere, N = kvinner 237 menn 100: $t(335) = -3,765$, $p < 0,05$. Med to barn, N = kvinner 580 menn 201: $t(779) = -5,251$, $p < 0,05$. Med ett barn, N = kvinner 233 menn 61: $t(292) = -3,161$, $p < 0,05$. Uten barn, N = kvinner 355 menn 123: $t(476) = -1,258$, $p > 0,05$. Alle, N = kvinner 1582 menn 557: $t(2137) = -7,812$, $p < 0,05$.

Selv om det er blitt flere kvinner på nivå 2, er lønnsforskjellen mellom kvinner og menn større i 2020 enn 2007.⁷ Mens kvinners andel av menns lønn var på 88 prosent i aldersgruppen 29–50 år i 2007, er den bare 76 prosent i 2020. Lønnsforskjellen har særlig økt når vi sammenligner kvinnelige og mannlige jurister med barn. Lønnsforskjellen øker for hvert barn både i 2007 og 2020, men det er overraskende at forskjellene er større i 2020 enn i 2007. Mens tobarnsmødre tjente 81 prosent av tobarnsfedres lønn i 2007, er andelen bare 77 prosent i 2020. Trebarnsmødre tjente 80 prosent av trebarnsfedres lønn i 2007, og i 2020 er denne andelen redusert til 62 prosent.

7 I 2007 varierte lønnen fra 120 000 kr til 4 300 000 kr, mens den i 2020 varierte fra 120 000 kr til 17 500 000 kr.

For å få en bedre forståelse av hvordan vi kan tolke den økte kjønnsforskjellen, har vi kontrollert for antall år siden fullført eksamen. Dersom det er systematiske forskjeller i hvor lenge kvinner og menn har jobbet når de blir henholdsvis ett-, to- og trebarnsforeldre, kan det påvirke resultatet.

Figur 2.14 Kvinners andel av menns lønn i 2007 og 2020, med kontroll for eksamensår⁸



Note: 2007, Med tre eller flere barn: $t = 3,697$, $p < 0,05$. Med to barn: $t = 5,245$, $p < 0,05$. Uten barn: $t = 2,302$, $p < 0,05$. Alle: $t = 4,960$, $p < 0,05$. 2020, Med tre eller flere barn: $t = 3,588$, $p < 0,05$. Med to barn: $t = 5,142$, $p < 0,05$. Med ett barn $t = 3,529$, $p < 0,05$. Alle: $t = 7,238$, $p < 0,05$. Se vedlegg 2.3.

I figur 2.14 har vi sammenlignet kvinner og menn som ble uteksaminert samme år. Vi visualiserer forskjellen i lønn for gjennomsnittet i de aktuelle gruppene slik den framtrer henholdsvis i 2007 og i 2020. Selv om aldersgruppen er den samme for utvalget i begge undersøkelsene, er det noen forskjeller i gjennomsnittlig antall år siden fullført eksamen. For aldersgruppen 29–50 år var gjennomsnittet elleve år siden fullført eksamen. I 2020 var gjennomsnittet tolv år. Både i 2007 og i 2020 var den gjennomsnittlige fartstiden åtte år for gruppen uten barn. For gruppen med ett barn økte den gjennomsnittlige fartstiden med ett år, fra ti til elleve. For tobarnsforeldre økte den fra tolv til fjorten år, og for de med tre eller flere barn økte den fra fjorten til seksten år (se vedlegg 2.3).

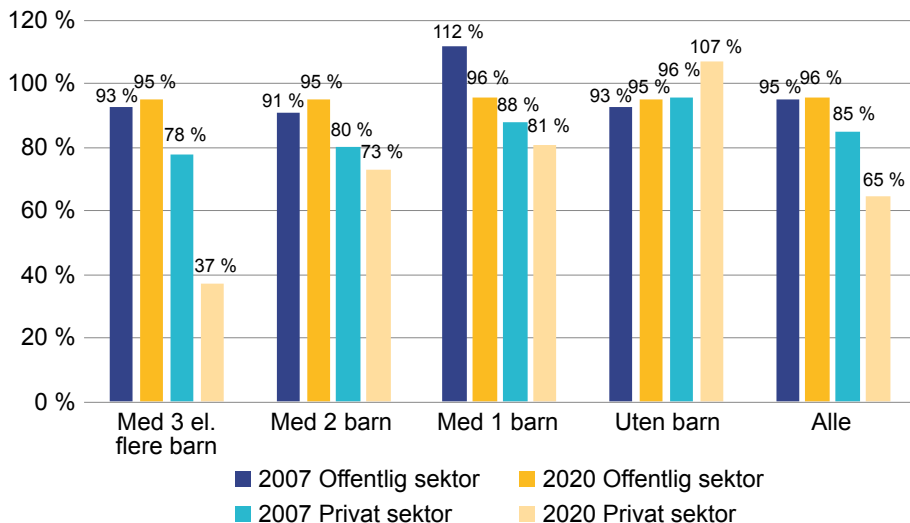
Når vi sammenligner kvinner og menn med samme eksamensår, ser vi at kvinners andel av menns lønn øker noe, til 79 prosent i gjennomsnitt. Andelen er likevel fortsatt betydelig lavere i 2020 enn i 2007. Ulike eksamensår forklarer

⁸ Figuren viser kvinners andel av menns lønn beregnet ut fra gjennomsnittlig antall år siden fullført eksamen for hver gruppe på tvers av kjønn.

heller ikke kjønnsgapet i lønn blant mødre og fedre, eller at mødres andel av fedres lønn er lavere i 2020 enn i 2007. Med utgangspunkt i gjennomsnittlig antall år siden eksamen blir kvinners andel av menns lønn redusert til 86 prosent blant foreldre med ett barn, til 68 prosent blant tobarnsforeldre og 65 prosent blant trebarnsforeldre.

Blant jurister *uten* barn i 2020 forsvinner derimot kjønnsforskjellen i lønn når vi kontrollerer for eksamensår. Kvinners andel av menns lønn i denne gruppen har økt fra 88 til 98 prosent fra 2007 til 2020.

Figur 2.15 Kvinners andel av menns lønn i 2007 og 2020, med kontroll for sektor og eksamensår



Note: 2007 Offentlig sektor, Med to barn: $t = 4,260$, $p < 0,05$. Uten barn: $t = 2,391$, $p < 0,05$. 2020 Offentlig sektor, Med to barn: $t = 2,159$, $p < 0,05$. Uten barn: $t = 2,098$, $p < 0,05$. Alle: $t = 4,234$, $p < 0,05$. 2007 Privat sektor, Med tre eller flere barn: $t = 2,409$, $p < 0,05$. Med to barn: $t = 3,257$, $p < 0,05$. Med ett barn: $t = 2,352$, $p < 0,05$. Alle: $t = 4,374$, $p < 0,05$. 2020 Privat sektor, Med tre barn: $t = 3,435$, $p < 0,05$. Med to barn: $t = 3,166$, $p < 0,05$. Med ett barn: $t = 2,369$, $p < 0,05$. Alle: $t = 5,187$, $p < 0,05$. Se vedlegg 2.4.

Om man jobber i offentlig eller privat sektor, ser ut til å ha vesentlig betydning for kjønnsforskjellen i lønn. Når vi sammenligner kvinner og menn i offentlig sektor og kontrollerer for antall år siden fullført eksamen, er kjønnsforskjellen liten. Kvinners andel var 95 prosent av menns lønn i 2007 og 96 prosent i 2020, og variasjonen er svært liten også når vi kontrollerer for barn. Vi ser en økning i kvinners andel av menns lønn blant to- og trebarnsforeldre i offentlig sektor. Blant ettbarnsforeldre i offentlig sektor hadde kvinner høyere lønn enn menn

i 2007, og i 2020 hadde de 96 prosent av menns lønn. Hovedbildet er like fullt små kjønnforskjeller og små endringer over tid.

I privat sektor var kjønnforskjellene klart større både i 2007 og i 2020, og kvinners andel av menns lønn har blitt vesentlig redusert. Mens kvinners andel var 85 prosent i 2007, er andelen 65 prosent i 2020. Blant juristene uten barn tjener imidlertid kvinner litt mer enn menn i 2020 (fra 96 prosent i 2007 til 107 prosent i 2020). Det er altså blant jurister med barn at kvinner tjener mindre enn menn med samme eksamensår; ettbarnsmødre tjener 81 prosent av menns lønn når vi sammenligner ettbarnsforeldre. Når vi sammenligner tobarnsforeldre i privat sektor, har kvinners andel sunket til 73 prosent, og blant trebarnsforeldre har den sunket helt ned til 37 prosent. Det mest overraskende er at lønnsgapet i privat sektor, kontrollert for eksamensår, har økt siden forrige undersøkelse.

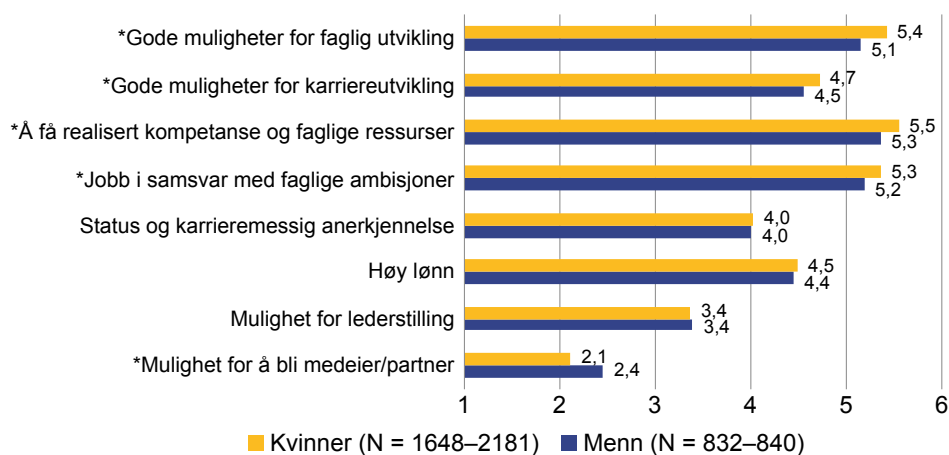
Kjønnforskjellene i lønn mellom kvinner og menn har i stor grad sammenheng med at kvinner og menn har ulike stillinger på ulike stillingsnivå etter at de får barn. Menn med flere barn har langt oftere ledende og særlig uavhengige stillinger på høyere stillingsnivå, og de jobber oftere i privat sektor.

I det videre vil vi undersøke i hvilken grad mønsteret vi har sett i kapittel 2, kan forklares med ulike preferanser og idealer og/eller ulike betingelser som bidrar til at kvinner og menn havner i ulike stillinger med ulikt lønnsnivå.

3 Ambisjoner og idealer

Handler kjønnsforskjellene i lønn og karriere om at kvinner og menn har ulike ambisjoner, preferanser og idealer?

Figur 3.1 Ambisjoner for kvinner og menn: Hvor viktig er det for deg å ha en arbeidssituasjon som innebærer ...



Note: Gjennomsnittsskår. 1 = Ikke viktig i det hele tatt, 6 = Svært viktig. *p < 0,05. Se vedlegg 3.1. Det er ulik N ettersom «ikke relevant» er tatt ut.

Samlet sett har kvinnelige og mannlige jurister ganske like ambisjoner for sin egen karriere og arbeidssituasjon. Det aller viktigste for dem er å ha en arbeidssituasjon der de får realisert kompetanse og faglige ressurser og har gode muligheter for faglig utvikling – i samsvar med faglige ambisjoner. Gode muligheter for karriereutvikling generelt og faglig utvikling spesielt er imidlertid aller viktigst for kvinnelige jurister.

Høy lønn er også relativt viktig for juristene – og like viktig for kvinner som for menn. Status og karrieremessig anerkjennelse og mulighet for lederstilling er litt mindre viktig, men heller ikke her finner vi forskjeller mellom kvinner og menn. Den eneste faktoren som er viktigere for mannlige enn for kvinnelige jurister, er mulighet for å bli medeier/partner. For flertallet i utvalget er dette imidlertid ikke særlig viktig, verken blant kvinner eller menn. I tillegg til at partnerambisjoner får en lav skår, svarer omtrent én av fire at dette ikke relevant, se vedlegg

3.2. Det kan henge sammen med at mange respondenter er ansatt i offentlig sektor og sannsynligvis ser for seg å fortsette sin karriere der. Det er først om man enten jobber i et advokatfirma, eller ser for seg å søke seg dit, at det er relevant å vurdere partnerambisjoner.

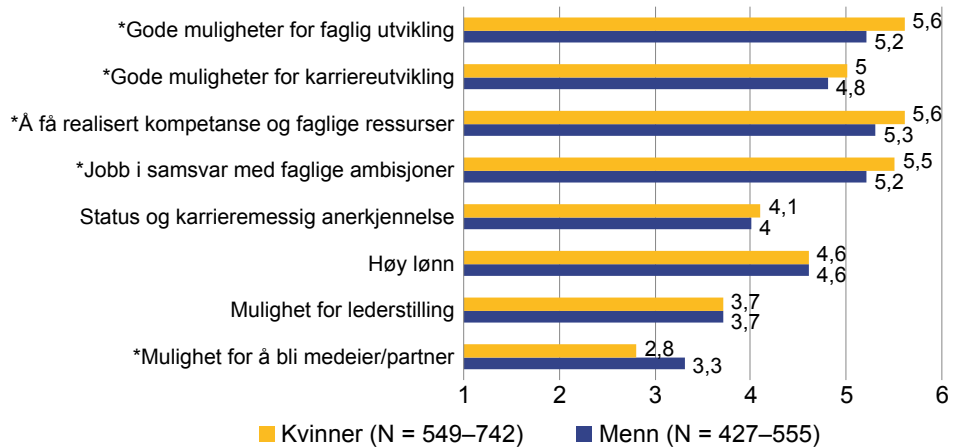
Når vi kontrollerer for eksamensår, barn, stillingsnivå, sektor og landbakgrunn, ser vi at kjønnsforskjellen holder seg når det gjelder faglige ambisjoner, se vedlegg 3.3, 3.4 og 3.5. Kjønnsforskjellen går dessuten i kvinners favør; kvinner uten barn har de aller høyeste faglige ambisjonene, men mødres ambisjoner er ikke lavere enn fedres ambisjoner. De faglige ambisjonene er aller høyest blant nyutdannede. Blant menn inkluderer dette ambisjoner om lønn og lederposisjon. Vi ser samtidig en klar sammenheng mellom stillingsnivå og ambisjoner, der jurister på høyere stillingsnivåer har høyere ambisjoner, særlig blant kvinner. Dette kan både forklares med at jurister med høye ambisjoner aktivt søker seg oppover, og at ambisjoner (hva man opplever som viktig med jobben) tilpasses situasjonen man befinner seg i.

Ambisjoner om lønn og lederposisjon er klart høyere i privat enn i offentlig sektor, både blant kvinner og menn. I tillegg er det en svak tendens til at kvinner har litt høyere faglige ambisjoner i privat sektor. Blant kvinner ser vi at lønn, lederposisjon og karrieremessig anerkjennelse er noe viktigere for ikke-vestlige innvandrere/etterkommere, også når vi kontrollerer for eksamensår, barn, stillingsnivå og sektor. Utvalget er imidlertid lite, og sammenhenger knyttet til landbakgrunn må dermed tolkes med varsomhet, se vedlegg 3.3, 3.4 og 3.5.

Endring i ambisjoner over tid?

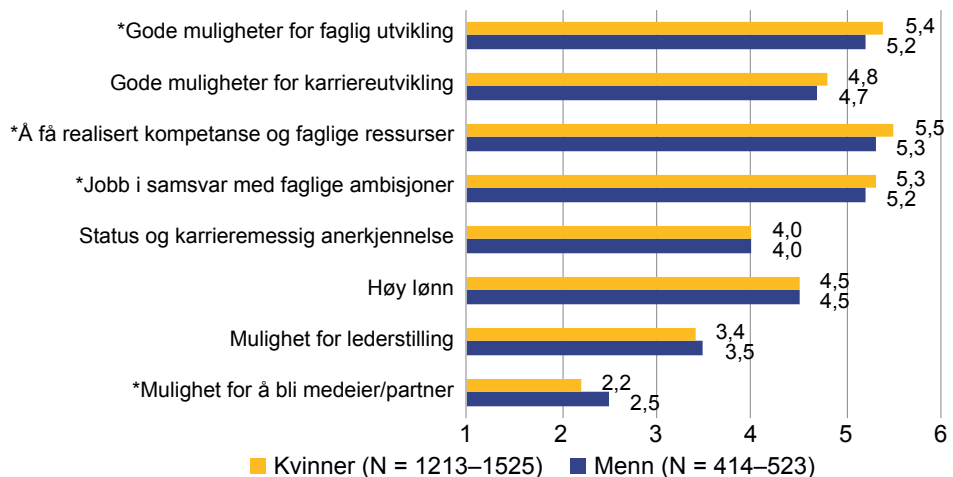
For å kunne undersøke endring over tid sammenligner vi et utvalg respondenter i aldersgruppen 29–50 år fra 2020-undersøkelsen med den samme aldersgruppen i 2007-undersøkelsen:

Figur 3.2 Karriereambisjoner i 2007: Hvor viktig er det for deg å ha en arbeidssituasjon som innebærer ...



Note: Gjennomsnittsskår. 1 = Ikke viktig i det hele tatt, 6 = Svært viktig. *p < 0,05. Se vedlegg 3.6. Det er ulik N ettersom «ikke relevant» er tatt ut.

Figur 3.3 Karriereambisjoner i 2020: Hvor viktig er det for deg å ha en arbeidssituasjon som innebærer ...

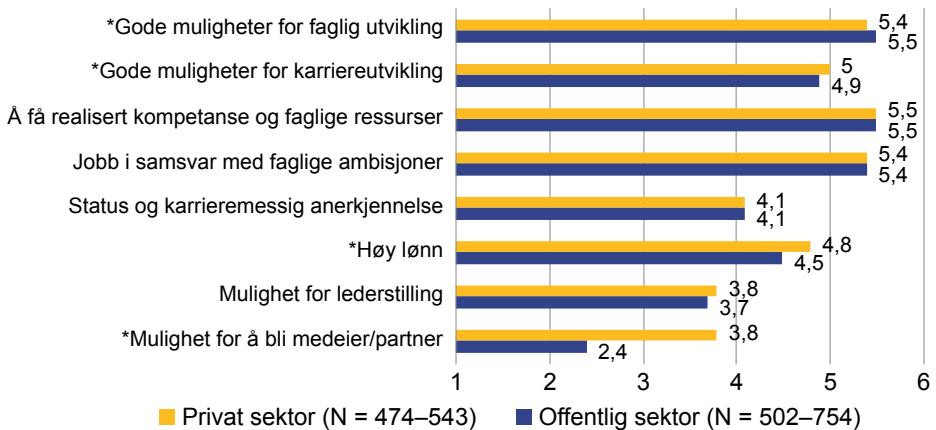


Note: Gjennomsnittsskår. 1 = Ikke viktig i det hele tatt, 6 = Svært viktig. *p < 0,05. Se vedlegg 3.7. Det er ulik N ettersom «ikke relevant» er tatt ut.

Både ambisjoner når det gjelder fag, lønn og lederposisjon, ser ut til å holde seg omtrent på samme nivå i 2020 som i 2007. Vi ser likevel en tendens til en noe lavere skår i 2020, det gjelder særlig ambisjonene om å bli partner og leder er noe lavere i 2020.

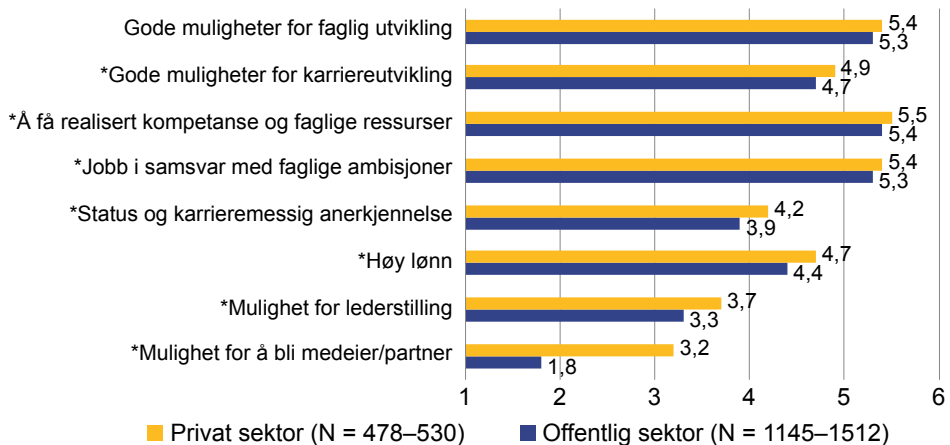
Ettersom ambisjoner typisk varierer med stillingsnivå og sektor, har vi undersøkt om en eventuell ulik sammensetning av utvalgene kan forklare tendensen til noe lavere ambisjoner i 2020.

Figur 3.4 Karriereambisjoner i 2007 etter sektor: Hvor viktig er det for deg å ha en arbeidssituasjon som innebærer ...



Note: Gjennomsnittsskår. 1=Ikke viktig i det hele tatt, 6=svært viktig. *p <0,05. Se vedlegg 3.8. N varierer ettersom «ikke relevant» er tatt ut.

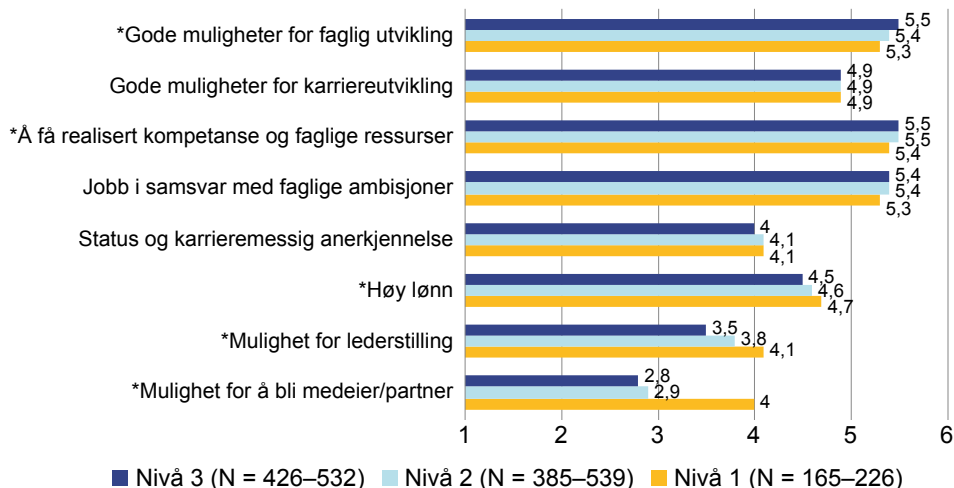
Figur 3.5 Karriereambisjoner i 2020 etter sektor: Hvor viktig er det for deg å ha en arbeidssituasjon som innebærer ...



Note: Gjennomsnittsskår. 1 = Ikke viktig i det hele tatt, 6 = Svært viktig. *p <0,05. Se vedlegg 3.9. Det er ulik N ettersom «ikke relevant» er tatt ut.

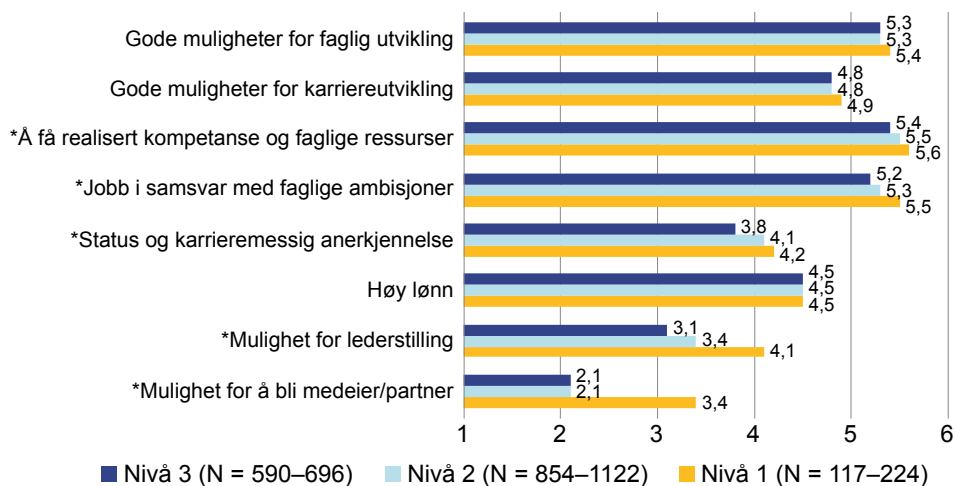
Når vi undersøker karriereambisjoner etter sektor, ser vi at hovedbildet fortsatt er stabilitet, men at tendensen til noe lavere lederambisjoner (særlig i offentlig sektor) og partnerambisjoner i 2020, holder seg.

Figur 3.6 Karriereambisjoner i 2007 etter stillingsnivå: Hvor viktig er det for deg å ha en arbeidssituasjon som innebærer ...



Note: Gjennomsnittsskår. 1 = Ikke viktig i det hele tatt, 6 = Svært viktig. *p <0,05. Se vedlegg 3.10. Det er ulik N ettersom «ikke relevant» er tatt ut.

Figur 3.7 Karriereambisjoner i 2020 etter stillingsnivå: Hvor viktig er det for deg å ha en arbeidssituasjon som innebærer ...



Note: Gjennomsnittsskår. 1 = Ikke viktig i det hele tatt, 6 = Svært viktig. *p <0,05. Se vedlegg 3.11. Det er ulik N ettersom «ikke relevant» er tatt ut.

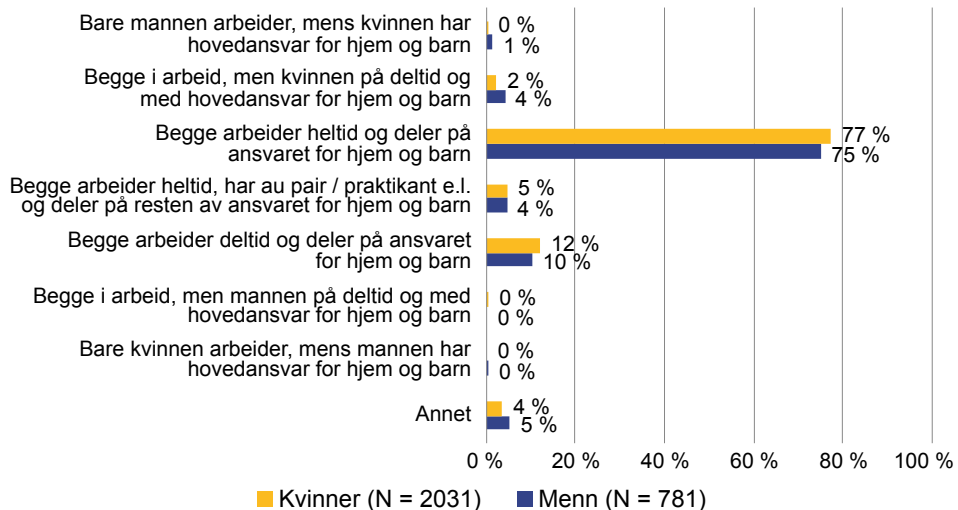
Mens faglige ambisjoner er viktig på tvers av stillingsnivå både i 2007 og 2020, er ambisjonene for å bli henholdsvis leder og partner høyere på høyere stillingsnivå både i 2007 og 2020. Lønn og stillingsnivå henger ofte sammen, og i 2007 var høy lønn signifikant viktigere på høyere stillingsnivå. I 2020 er høy lønn derimot like viktig på alle stillingsnivå. Status og karrieremessig anerkjennelse varierte ikke i 2007, men i 2020 er dette viktigere på høyere stillingsnivåer. Vi minner om at det er relativt få respondenter på nivå 1 i begge undersøkelsene, så tallene må tolkes med forsiktighet.

Kjønnsstradisjonelle eller likestilte arbeid–familie-ideal blant jurister?

Ulike holdninger til fordeling av lønnet arbeid og ulønnet arbeid trekkes ofte fram for å forklare ulike tilpasninger. Studier fra flere land av holdninger til arbeid–familie-tilpasning for en småbarnsfamilie finner en sterk støtte til tradisjonell familieorganisering med en mannlig forsørger og en kvinnelig omsorgsgiver, særlig i Polen. Den sterke støtten til likedeling finner man i Skandinavia. Sverige skiller seg imidlertid ut med en sterk støtte til idealet om at både mor og far bør jobbe deltid (se Edlund & Öun 2016).

Hva slags idealer for arbeid–familie-tilpasninger finner vi blant jurister? Ulike tilpasninger er gjengitt i figuren under. Den omfatter en tradisjonell modell med en mannlig forsørger og en kvinnelig omsorgsgiver, en modell med far som hovedforsørger og mor på deltid og ulike modeller for likedeling – enten begge på fulltid med au pair, begge fulltid uten au pair eller begge på deltid. En utradisjonell modell med mor som hovedforsørger eller eneforsørger er også inkludert.

Figur 3.8 Arbeid–familie-idealene: Hva synes du er best for en familie med barn under skolealder?



Note: $\chi^2(7, N = 2812) = 35,059, p < 0,05$.

En kjønnsstradisjonell tilpasning får svært liten oppslutning blant jurister i Norge. Bare 5 prosent av de mannlige juristene og 2 prosent av de kvinnelige mener at dette er best for en familie med barn under skolealder. 94 prosent av de kvinnelige juristene og 89 prosent av de mannlige juristene støtter en form for likedeling. En tilpasning med likedeling der begge jobber fulltid uten au pair, er helt klart det dominerende idealet blant både kvinner og menn (henholdsvis 77 og 75 prosent). En liten gruppe (4–5 prosent) støtter au pair-alternativet, mens 10–12 prosent foretrekker at både mor og far arbeider deltid.

Vi ser tendenser til at vestlige innvandrere/etterkommere har en noe større oppslutning om heltid med au pair enn det andre grupper har (se vedlegg 3.12). Dette kan muligens forklares med at denne gruppen i større grad enn andre bruker au pair selv og er ansatt i privat sektor og på et høyere stillingsnivå (se også kapittel 5). Vi minner imidlertid om at andelen innvandrere/etterkommere i denne studien er liten, så funnene må tolkes med varsomhet.

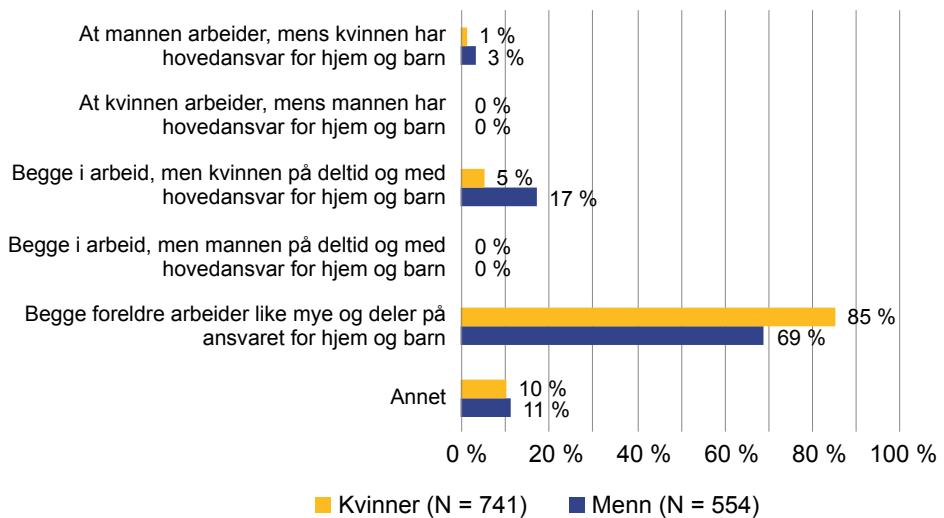
Når vi sammenligner idealene om arbeid–familie i denne undersøkelsen med en tilsvarende undersøkelse blant økonomer med barn (se Halrynjo & Fekjær 2020), ser vi at jurister støtter likedelingsidealene i enda større grad enn økonomer. 92 prosent av de kvinnelige økonomene og 83 prosent av de mannlige mener at likedeling både ute og hjemme er det beste alternativet. Mens forskjellene er små mellom kvinnelige økonomer og jurister, er de litt større blant

mennene; 10 prosent av de mannlige økonomene støtter en kjønnsstradisjonell tilpasning av arbeid–familie, mot bare 5 prosent av de mannlige juristene.

Har arbeid–familie-idealene blitt mer likestilt?

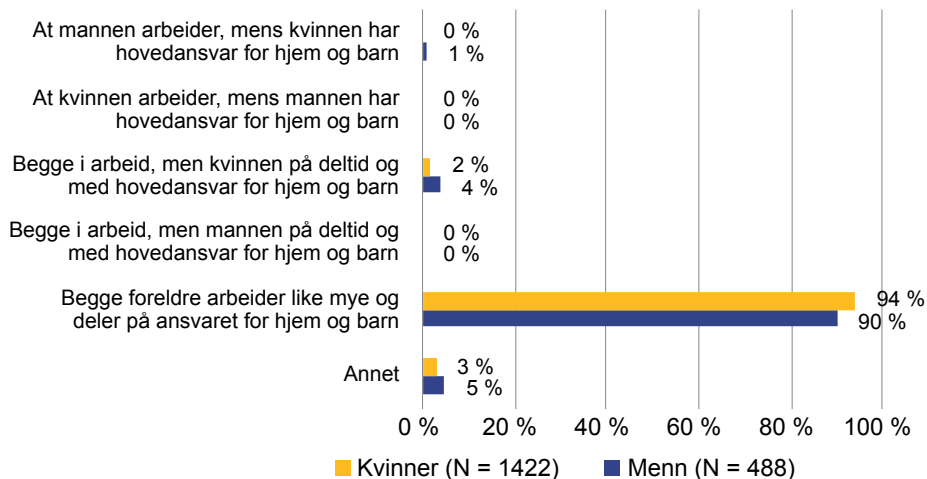
For å kunne undersøke endring i idealer har vi i det følgende slått sammen de ulike variantene av likedelingsidealene (heltid, deltid og heltid med au pair). Kun respondenter i aldersgruppen 29–50 år er inkludert for å få samme aldersspenn som i 2007-undersøkelsen.

Figur 3.9 Arbeid–familie-idealene i 2007: Hva synes du er best for en familie med barn under skolealder?



Note: $X^2(4, N = 1295) = 71,713, p < 0,05$.

Figur 3.10 Arbeid–familie-idealer i 2020: Hva synes du er best for en familie med barn under skolealder⁹?



Note: $\chi^2(5, N = 1910) = 21,656, p < 0,05$.

Når det gjelder endring i arbeid-familieidealer, finner vi en klar økning i oppslutningen om idealet om likedeling, både blant kvinnelige og mannlige jurister i 2020, sammenlignet med 2007. Andelen menn som foretrekker at mor jobber deltid og har hovedansvar for hjem og barn, har gått ned fra 17 prosent til 4 prosent. Andelen som sluttet opp om «annet», er også redusert.

Like ambisjoner på tvers av kjønn og en klar økning i oppslutningen om idealet om likedeling hjemme og ute blant foreldre, står i kontrast til det kjønnskjeve mønsteret når det gjelder karriere og lønn (se kapittel 2). Det står også i kontrast til den kjønnskjeve fordelingen av familieansvar og jobbansvar (se kapittel 4, 5, 6 og 7).

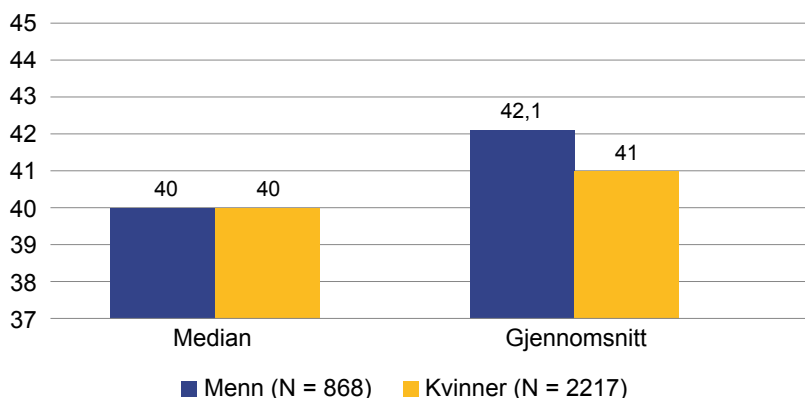
9 Kategorien «Begge foreldre arbeider like mye og deler på ansvaret for hjem og barn» i 2020 er en sammenslåing av tre former for likedeling: «Begge arbeider heltid og deler på ansvaret for hjem og barn», «Begge arbeider heltid, har au pair / praktikant e.l. og deler på resten av ansvaret for hjem og barn» og «Begge arbeider deltid og deler på ansvaret for hjem og barn».

4 Arbeidstid og likestilling i praksis

Jurister jobber mye

Både mannlige og kvinnelige jurister jobber relativt mye, uavhengig av om de har barn eller ikke (se også vedlegg 4.1). Juristenes gjennomsnittlige arbeidstid ligger over den norske normalarbeidsuken, som er på 37,5 timer. Medianen viser at halvparten av alle juristene vanligvis jobber mer enn 40 timer i løpet av en uke. Gjennomsnittet for menn er litt høyere enn for kvinner (42,1 versus 41 timer i gjennomsnitt), se figur 4.1. Kjønnforskjellen i arbeidstid henger sammen med at menn oftere jobber i privat sektor og på høyere stillingsnivåer.

Figur 4.1 Gjennomsnittlig og median arbeidstid, timer per uke



Note: $t(3083) = -4,823$, $p < 0,05$.

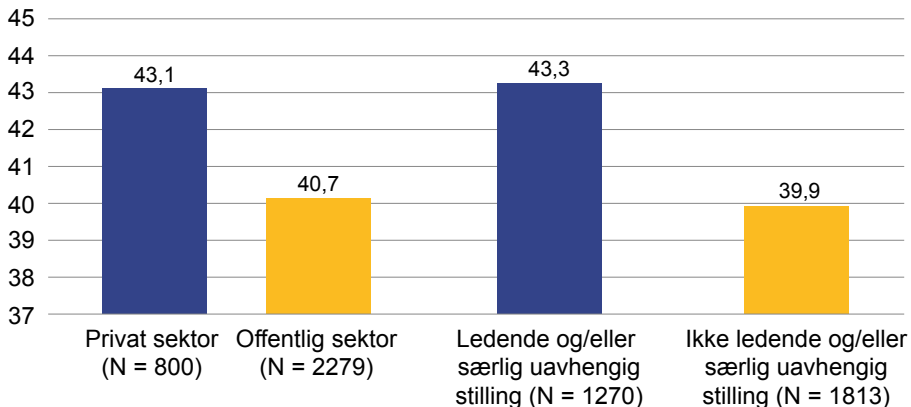
Når vi sammenligner kvinnelige og mannlige jurister uten barn, finner vi ikke signifikante forskjeller i ukentlig arbeidstid. Fedre jobber derimot signifikant mer enn mødre (se vedlegg 4.1).

Lengre arbeidstid på toppen og i privat sektor

Jurister jobber mer enn en normalarbeidsuke både i offentlig og i privat sektor, men de i privat sektor arbeider i gjennomsnitt flere timer enn de i offentlig

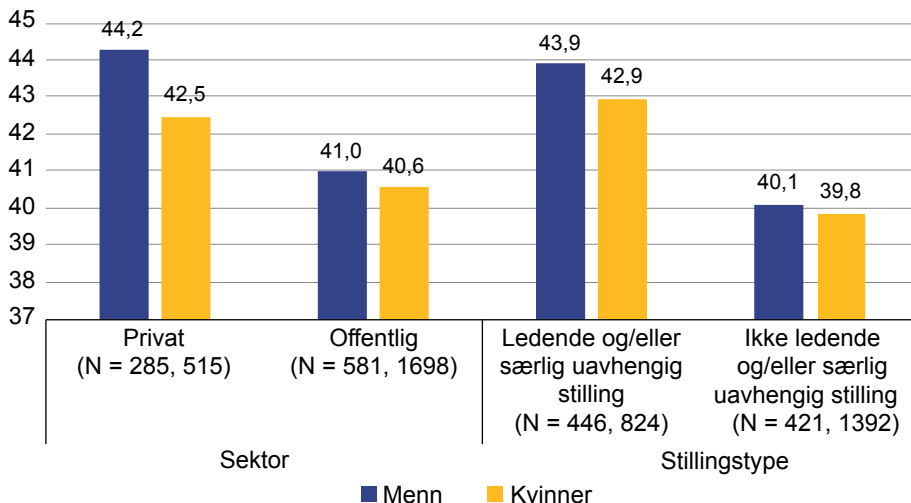
sektor (43,1 mot 40,7 timer). Om man har en særlig uavhengig eller ledende stilling eller ikke, påvirker også arbeidstiden (43,3 mot 39,9 timer). Se figur 4.2.

Figur 4.2 Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid: sektor og stilling



Note: Privat versus offentlig sektor: $t(3077) = -10,922$, $p < 0,05$. Ledende og/eller særlig uavhengig stilling versus ikke ledende og/eller særlig uavhengig stilling: $t(3081) = -7,548$, $p < 0,05$.

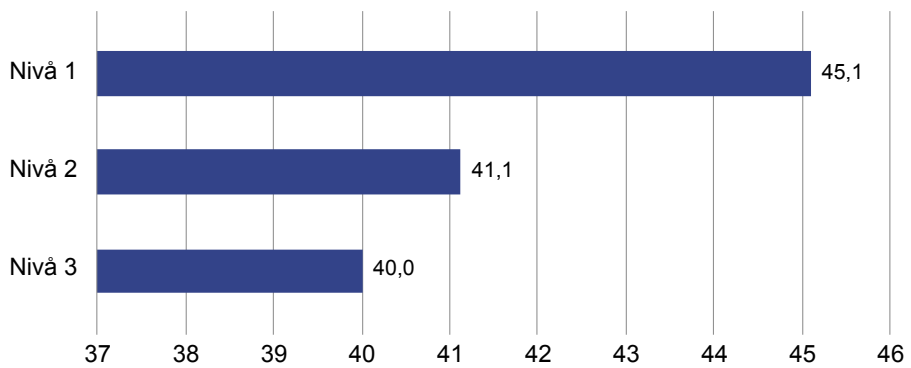
Figur 4.3 Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid: kjønn, sektor og særlig uavhengig stilling



Note: Kvinner – Privat/offentlig sektor: $t(2211) = -7,367$, $p < 0,05$. Ledende og/eller særlig uavhengig stilling og ikke ledende og/eller særlig uavhengig stilling: $t(2214) = -14,221$, $p < 0,05$. Menn – Privat versus offentlig sektor: $t(864) = -7,491$, $p < 0,05$. Ledende og/eller særlig uavhengig stilling versus ikke ledende og/eller særlig uavhengig stilling: $t(865) = -9,417$, $p < 0,05$. Kjønnforskjell: Offentlig sektor: $t(2277) = -1,883$, $p > 0,05$. Privat sektor: $t(798) = -3,615$, $p < 0,05$. Ikke ledende og/eller særlig uavhengig stilling: $t(1811) = -1,307$, $p > 0,05$. Ledende og/eller særlig uavhengig stilling: $t(1268) = -2,368$, $p < 0,05$.

De mannlige juristene jobber generelt mer enn de kvinnelige, men forskjellen i arbeidstid mellom privat og offentlig sektor er større enn kjønnsforskjellen. I offentlig sektor er forskjellen mellom kvinners og menns arbeidstid liten og ikke statistisk signifikant – både kvinner og menn jobber omtrent 41 timer i uken i snitt. Også blant jurister som ikke har en særlig uavhengig/ledende stilling, er det liten forskjell mellom menns og kvinners arbeidstid. Både kvinner og menn jobber omtrent 40 timer i uken i slike stillinger. Kjønnsforskjellene er derimot større i privat sektor og blant arbeidstakere i særlig uavhengige/ledende stillinger. Både kvinner og menn jobber mer i slike stillinger, men menn jobber aller mest, se figur 4.3.

Figur 4.4 Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid: stillingsnivå



Note: N = 3072. $f(2) = 145,365$, $p < 0,05$.

Arbeidstiden varierer med stillingsnivå, og jo høyere stillingsnivå, jo lengre arbeidstid. Partnere og toppledere jobber mest; på nivå 1 er gjennomsnittlig arbeidstid 45 timer i uken. På nivå 2 er gjennomsnittlig arbeidstid 41,1 timer i uken. Arbeidstiden er kortest på nivå 3, med 40 timer i uken i gjennomsnitt, men den er likevel lengre enn en normalarbeidsuke, se figur 4.4.

Menn har litt lengre arbeidsuker enn kvinner (0,5 timer etter kontroll for stillingsnivå, sektor, særlig uavhengig stilling og eksamensår). Vi finner imidlertid at stillingsnivå, særlig uavhengig/ledende stilling og sektor betyr klart mer enn kjønn for juristenes arbeidstid. Vi finner også en selvstendig sammenheng mellom eksamensår og arbeidstid, der nyutdannede jobber mer enn de som har lengre fartstid, kontrollert for stilling, sektor og kjønn (se vedlegg 4.2).

Når vi undersøker variasjon i arbeidstid blant kvinner og menn hver for seg, ser vi at det særlig er blant menn at nyutdannede jobber mer enn de med lengre fartstid. Sammenhengen mellom sektor og arbeidstid (lengst arbeidstid i privat

sektor) og mellom stillingsnivå og arbeidstid (lengst arbeidstid på høyere stillingsnivå), holder seg også når vi kontrollerer for eksamensår og barn (se vedlegg 4.3). Dette gjelder både for kvinner og menn.

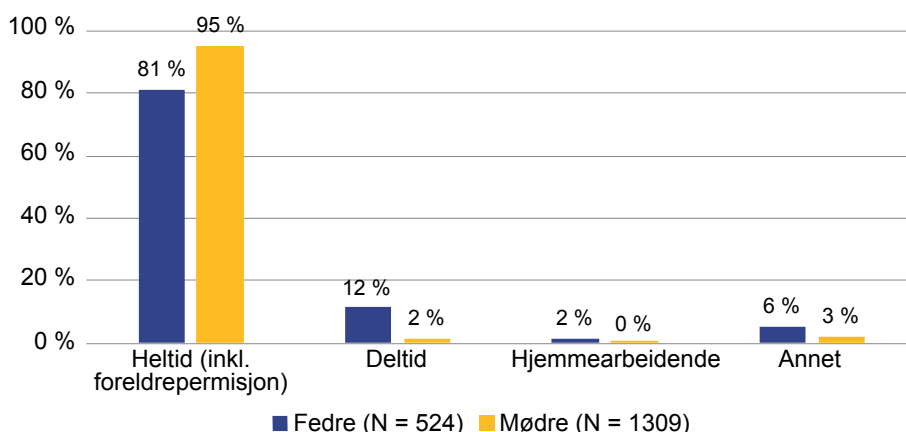
Juristforeldres arbeidssituasjon og arbeidstid

Vi har tidligere sett at kjønnsforskjeller når det gjelder lønn og karriere, er særlig relevante når vi sammenligner mødre og fedre, se kapittel 2. I kapittel 3 så vi at det klart mest utbredte idealet for arbeid–familie-tilpasning blant juristene er at begge foreldre jobber og deler på ansvaret hjemme. Hvordan ser så arbeidssituasjonen ut i praksis blant kvinnelige og mannlige jurister med barn?

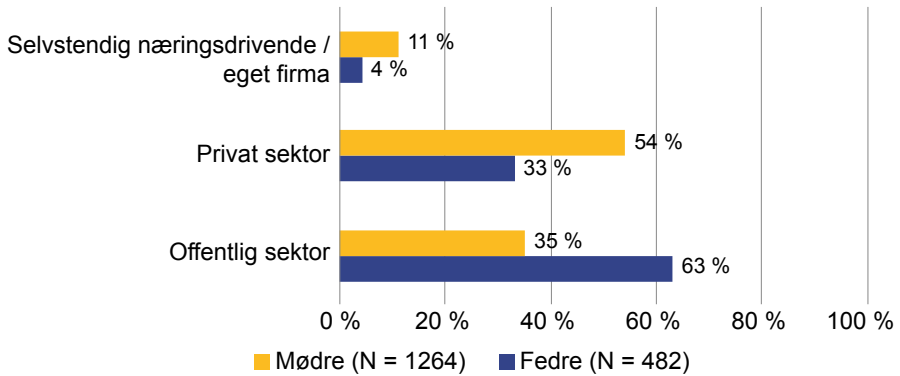
I det følgende inkluderer vi både nåværende partner (N = 1742) og tidligere partner dersom man har felles barn (N = 193). Når vi skriver *partner*, betyr det altså først og fremst «barnets/barnas andre forelder». Fem respondenter har barn, men ikke partner/ekspartner.

Både mannlige og kvinnelige jurister har stort sett heltidsarbeidende partnere, men variasjonen er større blant menn. Mens 95 prosent av de kvinnelige juristene med barn har en heltidsarbeidende partner (eller ekspartner), gjelder dette for 81 prosent av de mannlige. 12 prosent av de mannlige juristene har en deltidarbeidende partner, 1 prosent har en hjemmевærende partner, og 6 prosent «annet», se figur 4.5.

Figur 4.5 Partners arbeidstid

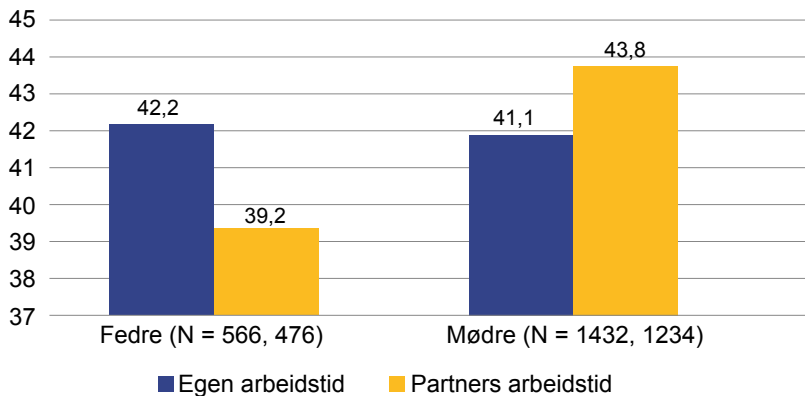


Note: $X^2(3, N = 1833) = 111,940, p < 0,05$. Se vedlegg 4.4 for justert residual.

Figur 4.6 Hvilken sektor arbeider partner i?

Note: $X^2(2, N = 1746) = 114,815, p < 0,05$.

Det kjønnsdelte mønsteret viser seg også når vi undersøker hvor partner jobber. Mens juristfedre typisk har en partner som jobber i offentlig sektor (63 prosent), er det mest vanlig for en kvinnelig jurist med barn å ha en partner som jobber i privat sektor (65 prosent), se figur 4.6.

Figur 4.7 Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid: egen og partners

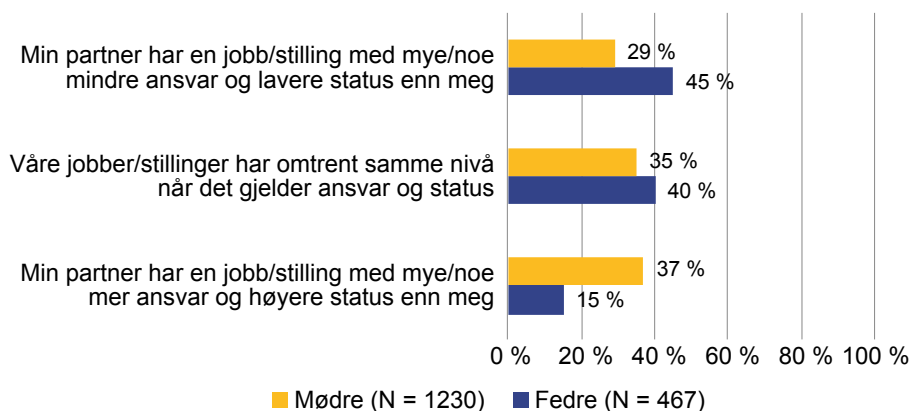
Note: Egen arbeidstid: $t(1996) = -3,806, p < 0,05$. Partner/ekspartners arbeidstid: $t(1708) = 10,899, p < 0,05$.

Både mannlige og kvinnelige jurister med barn og deres partnere jobber mer enn en normalarbeidsuke (37,5 timer) i gjennomsnitt. Vi finner imidlertid også her et kjønnskjævt mønster der juristfedre jobber litt mer enn juristmødre og har partnere som jobber *mindre* enn de selv gjør (3 timer mindre i gjennomsnitt).

Juristmødre jobber litt mindre enn juristfedre, men har derimot en partner som jobber *mer* enn de selv gjør (2,7 timer mer i gjennomsnitt).

Juristfedre lever i par (eller har barn med en tidligere partner) som til sammen jobber i gjennomsnitt 81,4 timer i uken. Juristmødre lever derimot i par (eller har barn med en tidligere partner) som til sammen jobber i gjennomsnitt 84,9 timer i uken. Selv om kvinnelige jurister jobber litt mindre i snitt enn mannlige jurister, har de altså likevel en familiesituasjon med høyere samlet arbeidstid, se figur 4.7.

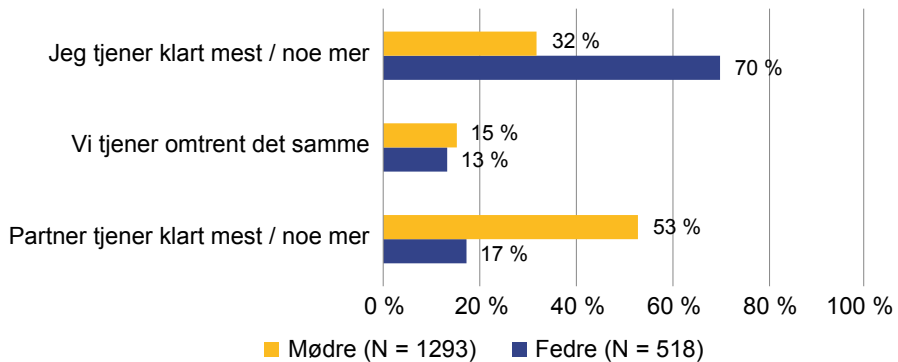
Figur 4.8 Hvem har mest ansvar på jobb?¹⁰



Note: $X^2(2, N = 1697) = 82,286, p < 0,05$.

Selv om vi sammenligner mødre og fedre med samme utdanningsbakgrunn og profesjon, finner vi et klart kjønnsdelt mønster. Blant mannlige jurister med barn er det mest vanlig å ha en partner som har en stilling med mindre ansvar og lavere status (45 prosent). Det er mindre utbredt å ha en partner med en mer ansvarsfull jobb (15 prosent). Blant kvinnelige jurister med barn er mønsteret motsatt. Det er mest utbredt å ha en partner med mer ansvar og høyere status og minst vanlig å selv være i den posisjonen, se figur 4.8.

¹⁰ Ytterkategoriene «mye mer» og «noe mer» på den ene siden og «mye mindre» og «noe mindre» på den andre er slått sammen for å få flere observasjoner i hver gruppe.

Figur 4.9 Inntektsfordeling mellom en selv og partner

Note: $\chi^2(2, N = 1811) = 238,544, p < 0,05$.

Det kjønnskjeve mønsteret i fordelingen av ansvar og status gjenspeiles også i fordelingen av inntekt. Det klart mest vanlige blant mannlige jurister er å tjene mer enn partner, mens det vanligste blant kvinnelige jurister er å tjene mindre enn partner (eller ekspartner med felles barn). Vi kjenner ikke yrket til partner/ekspartner.

Mønsteret holder seg når vi kontrollerer for alder, sektor og stillingsnivå (se vedlegg 4.5, hvor vi benytter hele variasjonen i inntektsfordeling, i motsetning til figur 4.9, der ytterkategoriene er slått sammen). Mønsteret varierer ikke med alder, men sannsynligheten for å tjene mest selv er høyere om man selv jobber i privat sektor på et høyere stillingsnivå – noe menn oftere gjør. Separate analyser av mødre og fedre hver for seg viser at yngre fedre i mindre grad enn eldre fedre tjener mer enn partner. Yngre fedre rapporterer altså en mer likestilt inntektsfordeling. Blant mødre finner vi imidlertid ingen signifikant sammenheng med alder når vi kontrollerer for sektor og stillingsnivå, se vedlegg 4.6. Vi kan dermed ikke konkludere med at det er en mer likestilt inntektsfordeling blant jurister i yngre generasjoner.

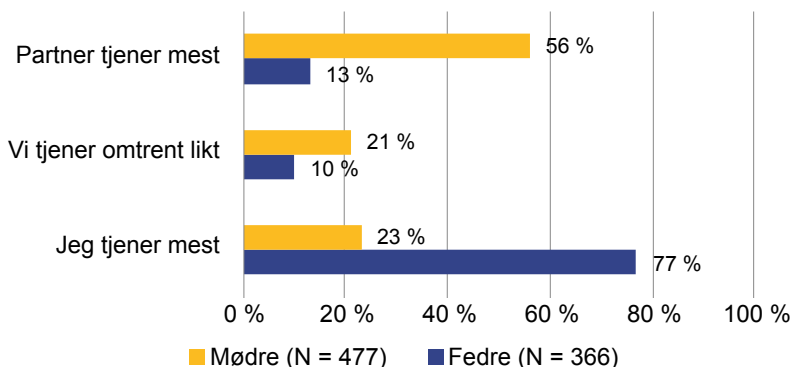
Dette kjønnskjeve mønsteret er ikke unikt for jurister. Studien blant økonomer viser det samme, og sammenlignet med økonomene framtrer juristene som noe mer likestilt (se Halrynjo & Fekjær 2020).

Mer likestilt familiesituasjon enn tidligere?

I det følgende undersøker vi om juristenes situasjon har blitt mer likestilt siden forrige undersøkelse i 2007, ved å måle forholdet mellom partenes inntekt, arbeidstid og jobbansvar i aldersgruppen 29–50 år.¹¹

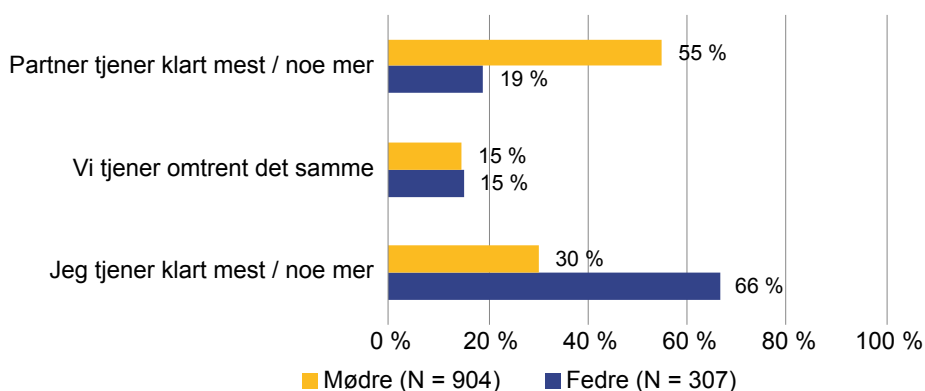
Når det gjelder spørsmålet om hvem som har en jobb med mest ansvar og høyest status, er spørsmålet «snudd» i 2020.¹² Vi tar forbehold om at den omvendte spørsmålstillingen potensielt kan ha en betydning for fordelingen.

Figur 4.10. Hvem tjener mest i 2007?



Note: $X^2(2, N = 843) = 244,068, p < 0,05$.

Figur 4.11. Hvem tjener mest i 2020?



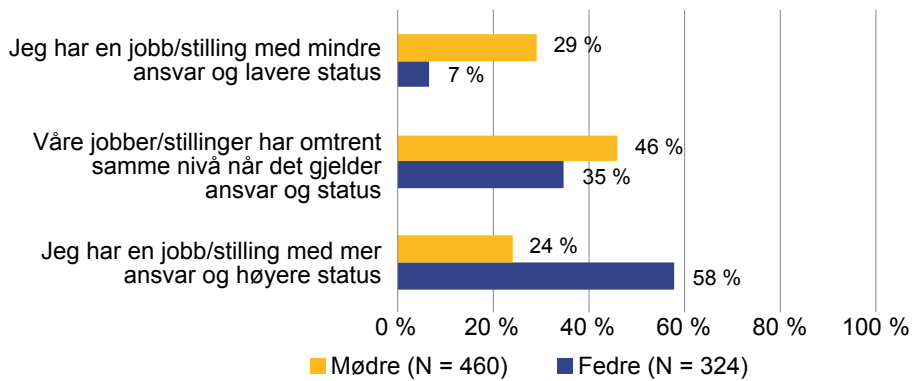
Note: $X^2(2, N = 1211) = 141,397, p < 0,05$.

11 Vi kan ikke inkludere ekspartner med felles barn fra 2007 og har derfor utelatt disse i 2020-utvalget i de følgende analysene.

12 I 2007 ble spørsmålet innledet slik: «Jeg har en jobb/stilling med...» (se figur 4.12). I 2020 ble spørsmålet innledet slik: «Min partner har en jobb/stilling med...» (se figur 4.13).

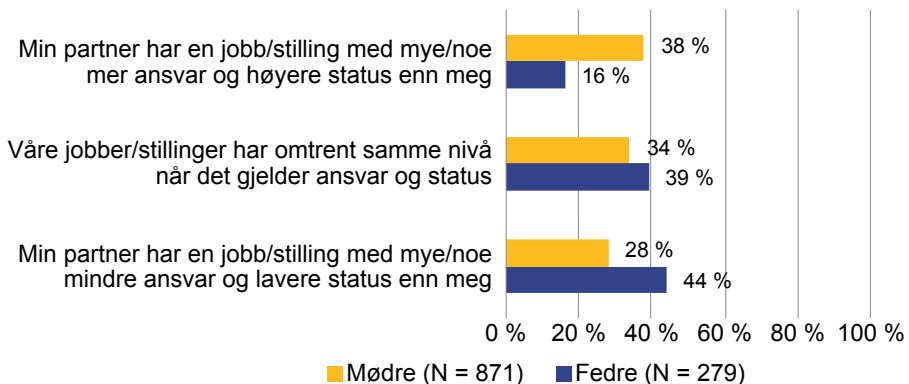
Når vi sammenligner jurister i aldersgruppen 29–50 år med barn i henholdsvis 2007 og 2020, ser vi en reduksjon i andelen menn som oppgir at de tjener mer enn partner (fra 77 til 66 prosent). Vi ser også en liten økning i andelen menn som oppgir at de har en partner som tjener mer (fra 13 til 19 prosent), og en liten økning i andelen som tjener omtrent det samme (fra 10 til 15 prosent). Vi finner altså en endring i en mer likestilt retning, selv om hovedmønsteret blant juristfedre fortsatt er klart kjønnskjevt. Blant juristmødre er bildet mer stabilt. Andelen som svarer at partner tjener mer, holder seg stabilt (fra 56 til 55 prosent). Det er imidlertid en økning på 7 prosentpoeng (fra 23 til 30 prosent) blant mødre som tjener mer enn partner, og tilsvarende færre som tjener omtrent det samme som partner.

Figur 4.12 Hvem har mest ansvarsfull jobb i 2007?



Note: $X^2(2, N = 784) = 111,466, p < 0,05$.

Figur 4.13 Hvem har mest ansvarsfull jobb i 2020?

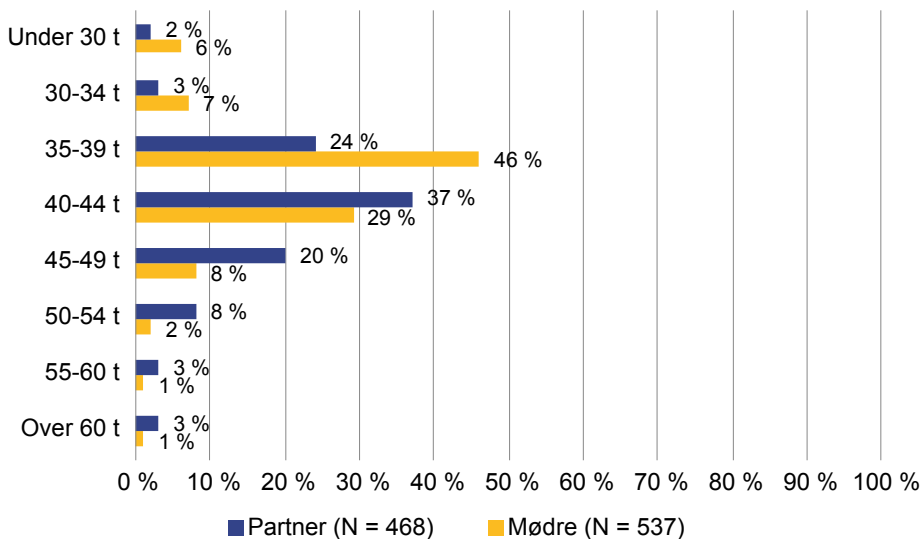


Note: $X^2(2, N = 1150) = 50,887, p < 0,05$.

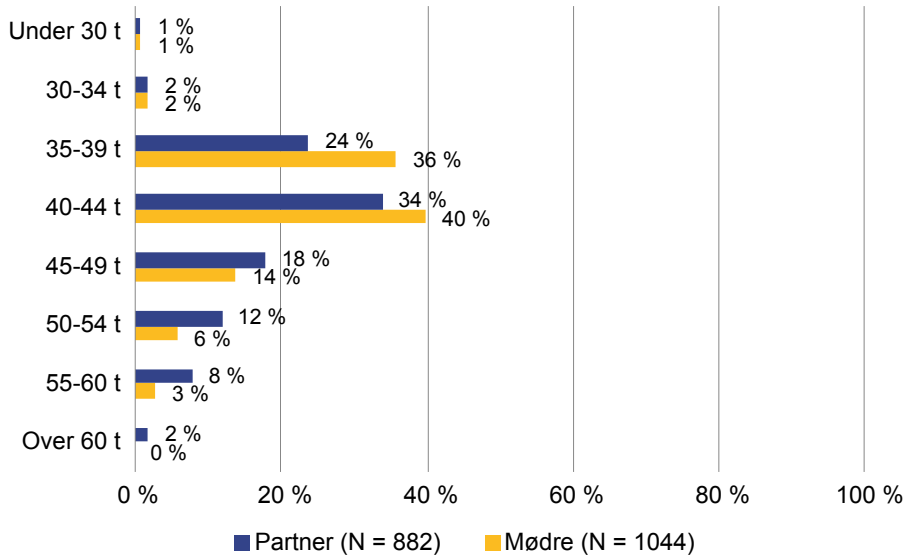
Mønsteret er fortsatt klart kjønnskjævt i tradisjonell retning, men det er likevel mer likestilt enn i 2007. Blant juristfedre ser vi en tendens til en noe mer likestilt tilpasning. I 2007 hadde 58 prosent av juristfedrene i aldersgruppen 29–50 år en jobb med mer ansvar enn partneren, og i 2020 er denne andelen redusert til 44 prosent. Andelen som har en partner med mer ansvar og høyere status, har økt fra 7 til 16 prosent.

Blant juristmødre i aldersgruppen 29–50 år peker imidlertid tendensen i retning av stabilitet eller *mindre* likestilling. Andelen som selv har en jobb med mer ansvar og status enn partneren, øker riktignok svakt (24 til 28 prosent). Andelen som har en partner med mer ansvar og høyere status i sin jobb, har derimot økt mer, fra 29 til 38 prosent, og andelen som har en jobb på samme nivå som partneren, er redusert fra 46 til 34 prosent.

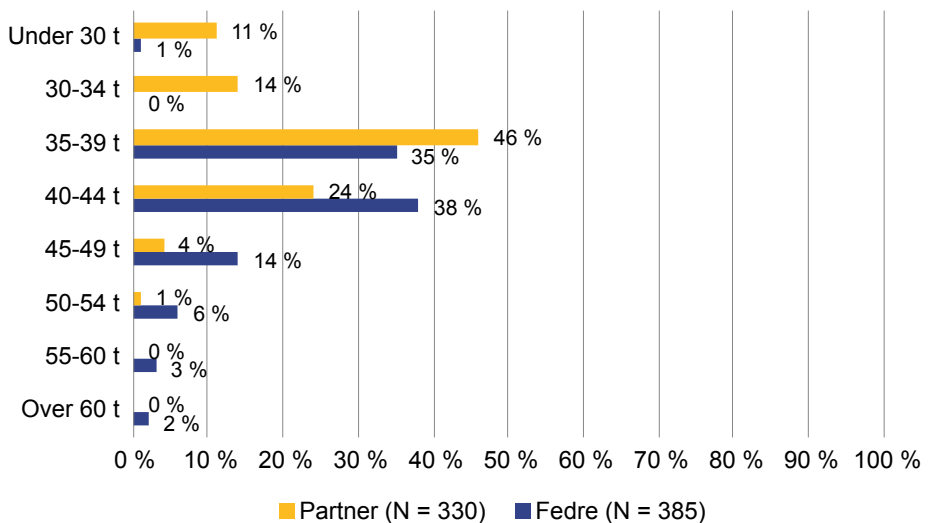
Figur 4.14 Egen og partners arbeidstid, mødre i 2007



Note: Fedre og mødres partner: $X^2(7, N = 798) = 177,542, p < 0,05$. Fedre og mødre: $X^2(7, N = 922) = 82,702, p < 0,05$.

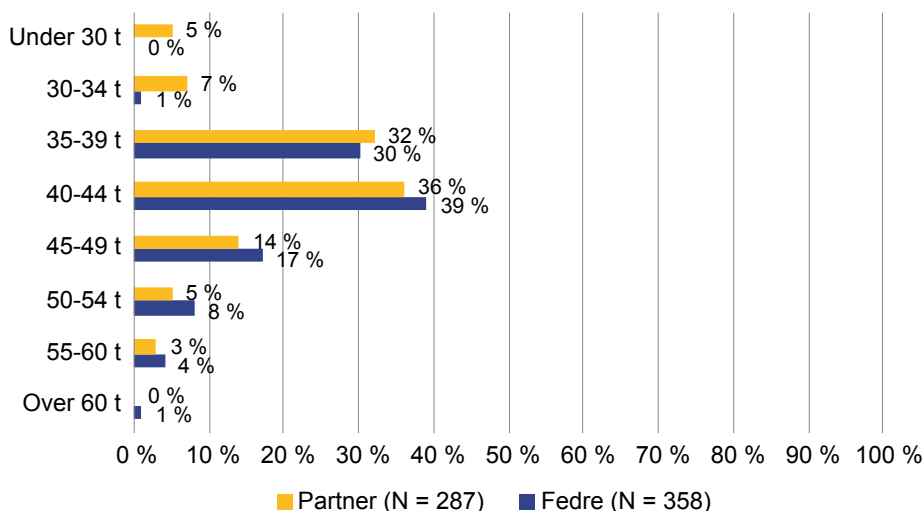
Figur 4.15 Egen og partners arbeidstid, mødre i 2020

Note: Fedre og mødres partner: $X^2(7, N = 1169) = 74,176, p < 0,05$. Fedre og mødre: $X^2(7, N = 1402) = 23,129, p < 0,05$.

Figur 4.16 Egen og partners arbeidstid, fedre i 2007

Note: Fedre og mødres partner: $X^2(7, N = 798) = 177,542, p < 0,05$. Fedre og mødre: $X^2(7, N = 922) = 82,702, p < 0,05$.

Figur 4.17 Egen og partners arbeidstid, fedre i 2020



Note: Fedre og mødres partner: $X^2(7, N = 1169) = 74,176, p < 0,05$. Fedre og mødre: $X^2(7, N = 1402) = 23,129, p < 0,05$.

Når vi sammenligner juristmødres og juristfedres arbeidstid i 2007 og i 2020, ser vi at både mødrene og fedrene – og deres partnere – har lengre arbeidsuker i 2020 enn i 2007. Vi finner imidlertid at mødrene fortsatt har partnere med enda lengre arbeidsuker enn de selv har. 40 prosent av partnerne til juristmødrene i alderen 29–50 år har lang arbeidstid, som er definert som 45–60+ timer i uken. 30 prosent av juristfedrene har selv lang arbeidstid, og 22 prosent av partnerne deres har det.

Vi finner at mødre i gjennomsnitt jobber flere timer i uken i 2020 enn i 2007 også når vi kontrollerer for antall barn, alder på yngste barn, egen alder, sektor, stillingsnivå og partners utdanningsnivå (se vedlegg 4.7). Både i 2007 og 2020 jobber mødre mer jo eldre det yngste barn er. Antall barn, egen alder og partners utdanningsnivå har derimot ingen betydning for arbeidstiden. Jobb i privat sektor og på høyere stillingsnivå har også en signifikant sammenheng med lengre arbeidstid ved begge tidspunkt. Forskjellen i arbeidstid mellom lavere og høyere stillingsnivå er imidlertid større i 2020 enn i 2007.

Blant fedrene er det ikke den generelle arbeidstiden som har økt, men heller arbeidstiden på det øverste stillingsnivået. Vi finner heller ingen variasjon i arbeidstiden knyttet til det yngste barnets alder (se vedlegg 4.7).

Oppslutningen om idealet om likedeling har altså økt (se kapittel 3) fra 2007 til 2020, men det har også egen og partners arbeidstid. Den relativt lange arbeidstiden som vi særlig finner blant juristmødre og deres partnere, kan være en sentral betingelse som kan gjøre det krevende å realisere idealet om likedeling mellom kvinner og menn når det gjelder familieliv og karriere.

5 Fordeling av ansvar for barn, hjem og familielogistikk

I dette kapittelet undersøker vi hva slags betingelser juristmødre og juristfedre opplever å ha på hjemmebane.

73 prosent av juristene i utvalget har barn (74 prosent av de mannlige og 72 prosent av de kvinnelige). Det er altså omtrent en like stor andel kvinner som menn som har barn. Mannlige jurister har imidlertid flere barn. Omtrent halvparten av både de kvinnelige og de mannlige juristene er tobarnsforeldre (henholdsvis 55 og 53 prosent). Det er flere fedre som har tre eller flere barn, 32 prosent av fedrene mot 25 prosent av mødrene, se tabell 5.1. Tilsvarende er det flere mødre enn fedre som har ett barn.

Tabell 5.1 Antall barn

Antall barn	Mødre	Fedre
1 barn	20 %	15 %
2 barn	55 %	53 %
3 barn	25 %	32 %
N	1465	578

Note: $\chi^2(2, N = 2043) = 13,603, p < 0,05$.

Vi finner ikke statistisk signifikante forskjeller mellom mødrene og fedrene når det gjelder alderen på deres yngste barn. 34 prosent av utvalget har sitt yngste barn i barnehagealder (0–5 år), 28 prosent i barneskolealder (6–12 år), 28 prosent tenåringsalder (13–18 år) og 19 prosent i voksen alder (19 år og over). De kvinnelige juristene i undersøkelsen var i gjennomsnitt 31 år da de fikk barn. De mannlige juristene var ett år eldre (32 år).

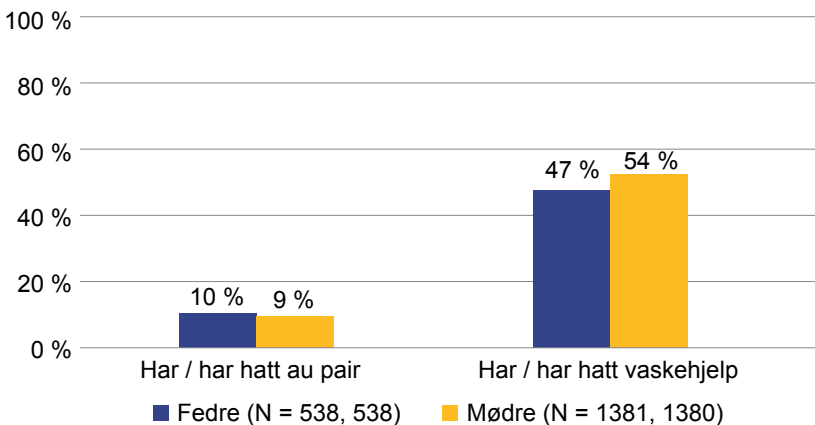
Fordeling av omsorgsansvar kan ha betydning for karriereutvikling og arbeid-familie-tilpasning både på kort og på lang sikt. Derfor undersøker vi hvordan fordelingen var på det tidspunktet ulike typer av omsorgsansvar var aktuelle (for eksempel nattevåk eller hjelp med skolearbeid). Ettersom ansvar for barn ikke

nødvendigvis betyr at man bor sammen med barnets andre forelder, inkluderer vi spørsmål om både partner og ekspartner.¹³

Betalt hjelp: Vaskehjelp og au pair

I kapittel 4 så vi at både mannlige og kvinnelige jurister – både med og uten barn – jobber mye, og at de har samboere/ektefeller som også jobber mye. Juristmødre med barn under skolealder jobber mindre enn mødre med eldre barn, men også i denne gruppen er den ukentlig arbeidstiden over normalarbeidsuken – i gjennomsnitt 40 timer. Andelen som har eller har hatt au pair, er likevel begrenset.

Figur 5.1 Avlastning i form av vaskehjelp eller au pair hjemme

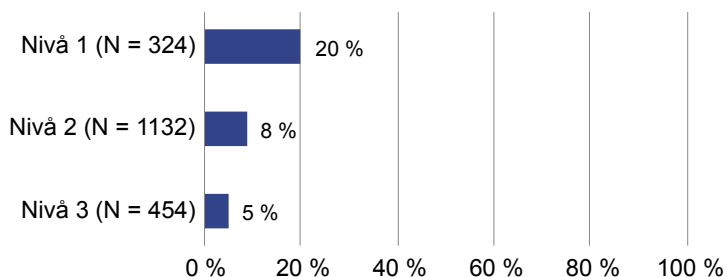


Note: Au pair: $X^2(1, N = 1919) = 0,029, p > 0,05$. Vaskehjelp: $X^2(1, N = 1918) = 9,454, p < 0,05$.

10 prosent av de mannlige juristene med barn og 9 prosent av de kvinnelige har eller har hatt au pair. Denne andelen er imidlertid dobbelt så stor som andelen som har au pair som *ideal*: Det er bare 5 prosent av de mannlige juristene og 4 prosent av de kvinnelige juristene som mener at dette er det beste for en familie med barn under skolealder. Andelen som har eller har hatt au pair blant jurister, er omtrent like stor som andelen blant økonomer (se Halrynjo & Fekjær 2020).

¹³ I dette kapittelet inngår det svar fra 1742 respondenter som har barn med nåværende partner, 193 respondenter som har barn med tidligere partner, og 5 respondenter som har barn uten partner. Det var også mulig å krysse av for «andre» under de ulike omsorgsopp gavene, men omfanget var så lite at det blir umulig å vise (se vedlegg 5.1).

Figur 5.2 Andel som har / har hatt au pair, etter stillingsnivå



Note: $\chi^2(2, N = 1910) = 54,155, p < 0,05$.

Au pair er mest utbredt blant de som befinner seg på nivå 1 (partner eller toppleder), se figur 5.2. Ettersom dette nivået er kjennetegnet av både lang arbeidstid, stort arbeidspress og høy lønn, er det ikke overraskende om behovet for avlastning og den økonomiske muligheten for å kjøpe det, oppleves som større i denne gruppen. Når vi kontrollerer for sektor, arbeidstid og lønn, er det imidlertid bare høy lønn som øker sannsynligheten for å ha au pair (se vedlegg 5.2).

Vaskehjelp er mer utbredt. Omtrent halvparten av juristene med barn har eller har hatt vaskehjelp, henholdsvis 54 prosent blant juristmødrene og 47 prosent blant juristfedrene. Sannsynligheten for å ha vaskehjelp er klart høyere i privat sektor og blant jurister med lengst arbeidstid og høyest inntekt (se vedlegg 5.2).

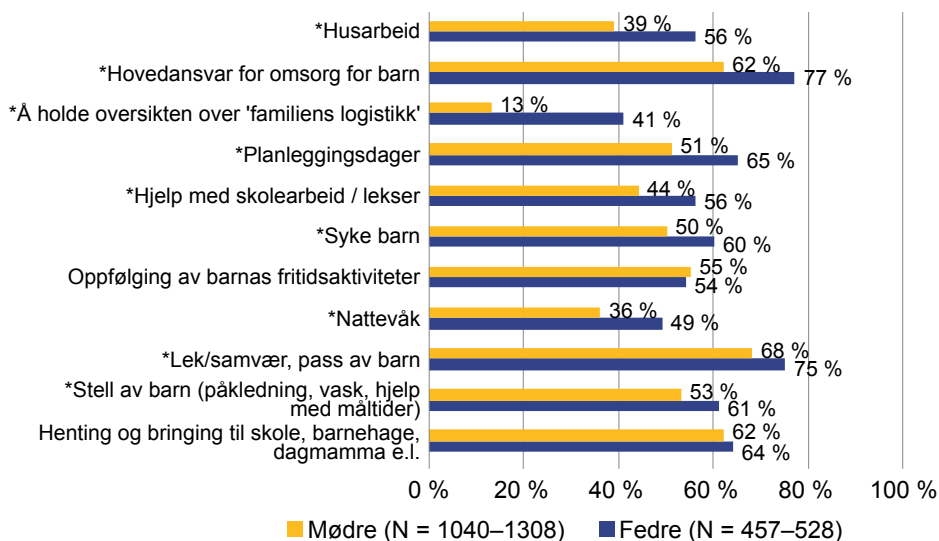
Likedeling i praksis

For det store flertallet av jurister er det imidlertid partneren (eller ekspartneren) som er den de deler (eller delte) omsorgsansvar og husarbeid med. I kapittel 3 så vi at 94 prosent av kvinnelige jurister og 89 prosent av mannlige jurister svarer at det beste er at mor og far jobber like mye og deler likt på ansvaret. I praksis er det også likedeling som rapporteres som mest utbredt, men omfanget av likedeling i praksis ligger likevel et godt stykke under idealet.

Omsorgsansvar varierer med alder på barnet/barna. Mens nattevåk og stell av barn er relevant for småbarnsforeldre, er hjelp med skolearbeid og lekser og oppfølging av fritidsaktiviteter mer aktuelt når barnet er i barneskolealder. Foreldre med større barn har svart på hvordan de delte på det tidspunktet den aktuelle formen for omsorgsansvar var aktuell. Respondenter med små barn har naturlig nok ikke svart på hvordan de fordeler oppfølging av fritidsaktiviteter og

skole/lekser. Antallet (N) som har svart på de ulike oppgavene, varierer derfor mellom de ulike oppgavene.

Figur 5.3 Fordeling av ansvaret hjemme – «Vi deler/delte likt»

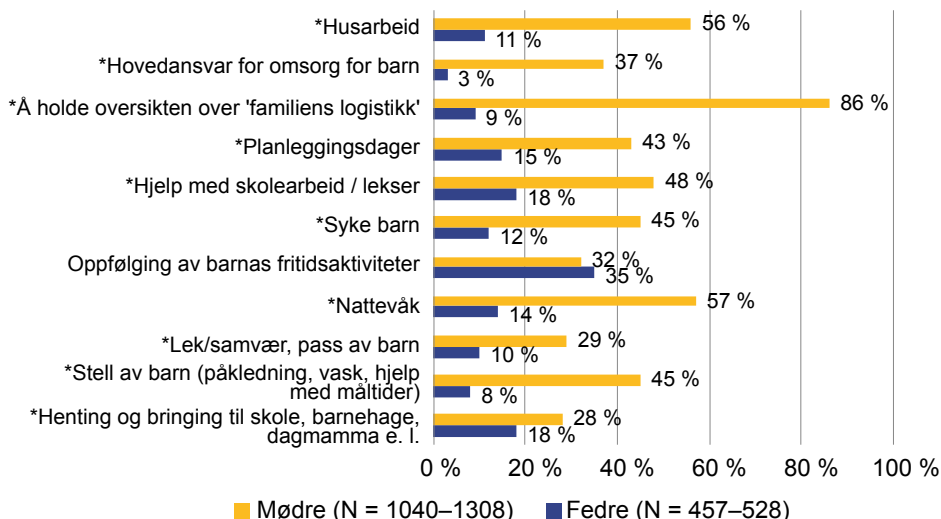


Note: *p <0,05 og justert residual > 2. Se vedlegg 5.3.

Det er særlig samlekategorier som hovedansvar for barn (77 prosent av fedrene og 62 prosent av mødrene) og lek/samvær, pass av barn (75 prosent av fedrene og 68 prosent av mødrene) som viser høy grad av likedeling, både blant mødre og fedre, mens de mer spesifikke omsorgsoppgavene som nattevåk og ansvaret for familiens logistikk, skårer lavere.

Ellers er det interessant å merke seg at juristfedre systematisk rapporterer høyere grad av likedeling enn det juristmødre gjør (bortsett fra henting og bringing og oppfølging av barnas fritidsaktiviteter). Dette mønsteret er ikke unikt for jurister, men samsvarer med mønsteret blant økonomer (se Halrynjo & Fekjær 2020). Dette kan bety at fedrene i disse studiene praktiserer større grad av likedeling enn det mødrene gjør, men det kan også bety at fedre *opplever* at de deler i større grad enn det mødre gjør. Vi minner om at vi ikke studerer par, men sammenligner mannlige og kvinnelige juristers rapportering om fordeling av omsorgsansvaret i egen familie.

Figur 5.4 Fordeling av ansvaret hjemme: «Klart mest/oftest jeg»

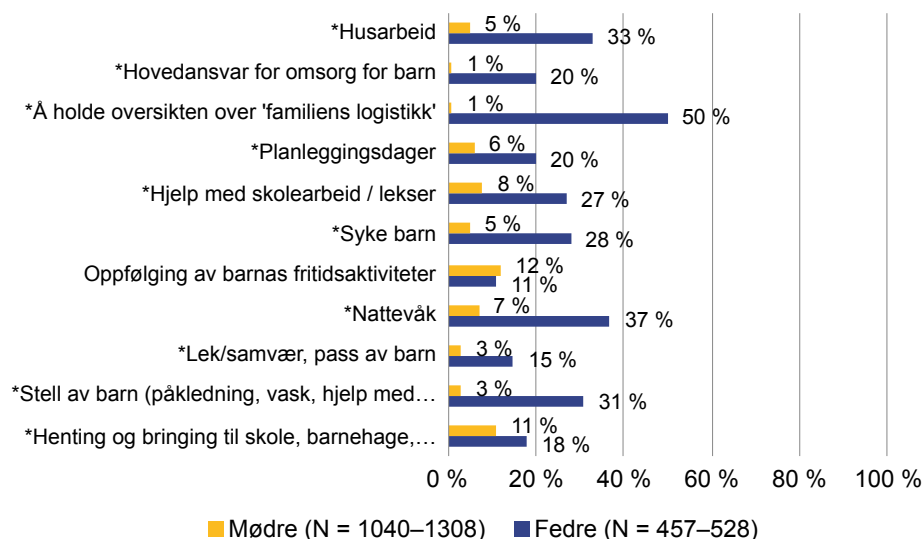


Note: *p <0,05 og justert residual > 2. Se vedlegg 5.4.

Til tross for svært høye likedelingsidealer og relativt høy rapportert likedelingspraksis for generell omsorg, finner vi også klare tegn til et kjønnsdelt mønster, der mødre gjør klart mest. Dette gjelder særlig ansvaret for å holde oversikt over familiens logistikk, også kjent som det tredje skiftet (Hochschild 1989; Smeby 2017; Halrynjo & Fekjær 2020). Også ansvaret for hjelp med skolearbeid / lekser, syke barn og praktisk hjelp med påkledning, vask og måltider ser ut til å ha en relativt kjønnsstradisjonell fordeling.

Den eneste omsorgsoppgaven der fedre gjør mer enn mødre, er oppfølging av barnas fritidsaktiviteter, selv om forskjellen er liten og ikke statistisk signifikant. Mønsteret der fritidsaktiviteter skiller seg ut, er ikke unikt for jurister; studien blant økonomer viser også et mønster der fedre tar mer ansvar for fritidsaktiviteter, og her er forskjellene enda tydeligere (se Halrynjo & Fekjær 2020).

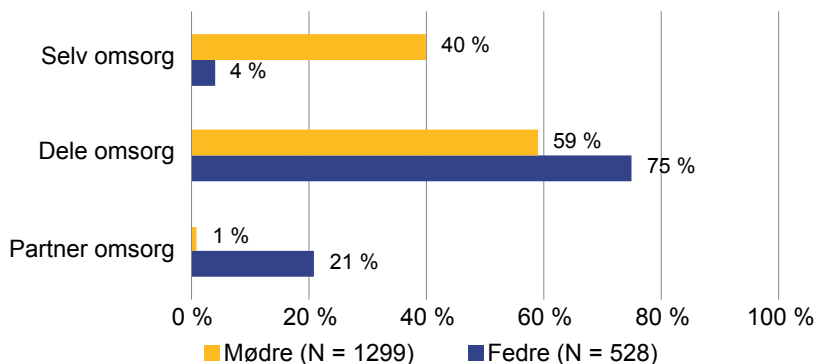
Dette mønsteret kan relateres til funn fra en amerikanske studie av *synlig* og mer *usynlig* foreldreskap (Shows & Gerstel 2009). Studien skiller mellom offentlig og privat foreldreskap og finner at høyt utdannede fedre som jobber mye, typisk prioriterer den offentlige foreldrerollen, mens de daglige omsorgsoppgavene i hjemmet i større grad overlates til mødrene. Oppfølging av fritidsaktivitetsaktivitet skiller seg ut ved å være mer synlig ettersom det foregår i det offentlige rom, i motsetning til nattevåk og husarbeid, som foregår hjemme, og ansvaret for familiens logistikk, som er mer usynlig.

Figur 5.5 Fordeling av ansvaret hjemme: «Klart mest/oftest partner»

Note: *p <0,05 og justert residual > 2. Se vedlegg 5.5.

Alternativet til å dele likt eller ta mest ansvar selv, er å ha en partner eller ekspartner som gjør mest, eller gjorde mest på det tidspunktet da det aktuelle omsorgsansvaret (for eksempel nattevåk eller påkledning) var aktuelt. Også dette mønsteret er svært kjønnskjev, bare omvendt. Det å ha «bakkemannskap», altså en partner som gjør mest (eller gjorde mest i den perioden de ulike oppgavene var aktuelle), er klart mest utbredt blant fedre. Igjen er det særlig ansvar for familiens logistikk, nattevåk, husarbeid og praktisk stell av barn som håndteres av partner blant juristfedre, men i svært liten grad blant juristmødre. Svært få juristmødre rapporterer at partneren gjør mest. I den grad mødre rapporterer at partneren gjør mest, gjelder dette de mer offentlige, synlige omsorgsoppgavene som oppfølging av fritidsaktiviteter (12 prosent) og henting og bringing (11 prosent).

Figur 5.6 Fordeling av omsorgsansvar, sumvariabel



Note: Sumvariabel av ulike omsorgsoppgaver. Selv omsorg: «Klart mest jeg/oftest jeg», Dele omsorg: «Vi deler/delte likt», Partner omsorg: «Oftest partner/klart mest partner». $\chi^2(2, N = 1827) = 402,117, p < 0,05$.

For å få et samlet oversiktsbilde har vi laget en sumvariabel av variablene presentert i figur 5.6, med utgangspunkt i den femdelte skalaen «Klart mest jeg» «Oftest jeg», Dele omsorg: «Vi deler/delte likt», «Oftest partner-/ekspartner-omsorg: «Klart mest partner» for fordeling av husarbeid og de 10 omsorgsvariablene blant mødre og fedre¹⁴.

40 prosent av juristmødrene opplever at de har eller har hatt det meste av omsorgsansvaret, mot bare 4 prosent av juristfedrene. Motsatt svarer 21 prosent av juristfedrene at partneren eller en tidligere partner, tar/tok det mest av ansvaret, mot bare 1 prosent av juristmødrene. Samlet sett viser det seg da at det bare er to alternativ som er representert i praksis både blant mødre og blant fedre. Alternativene er imidlertid ikke de samme for mødre og fedre. Det vil si; for mødre er alternativene å dele (59 prosent) eller å ta ansvaret selv (40 prosent). Blant fedre er alternativene å dele (75 prosent) eller å ha en partner som tar det meste av omsorgsansvaret (21 prosent). En utradisjonell tilpasning, der far (eller mors partner) tar mest ansvar hjemme, er svært sjelden. Med bakgrunn i dette mønsteret kan vi også spekulere i om det skal mindre til for fedre enn for mødre for å oppgi at man deler likt.

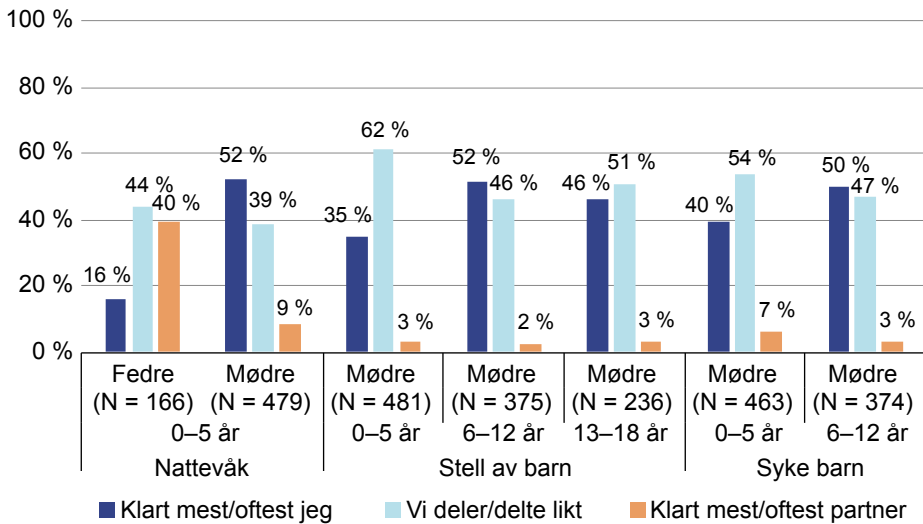
Mer likedeling blant de som har småbarn nå?

Vi har ikke informasjon om partnerens kjønn, men hovedmønsteret framtrer klart mer kjønnstradisjonelt enn de svært likestilte idealene skulle tilsi. Møn-

¹⁴ Sum av gjennomsnittsskårene for hver av de 11 indikatorene, delt på 11.

steret ovenfor viser både nåværende og tidligere omsorgsansvar, ettersom tidligere fordeling av omsorgsansvar også kan ha betydning for framtidig karriere. Man kunne imidlertid tenke seg at praksis er blitt systematisk mer likedelt over tid, slik at mønsteret ikke er representativt for nåsituasjonen.

Figur 5.7 Utvalgt omsorgsoppgaver etter yngste barns alder



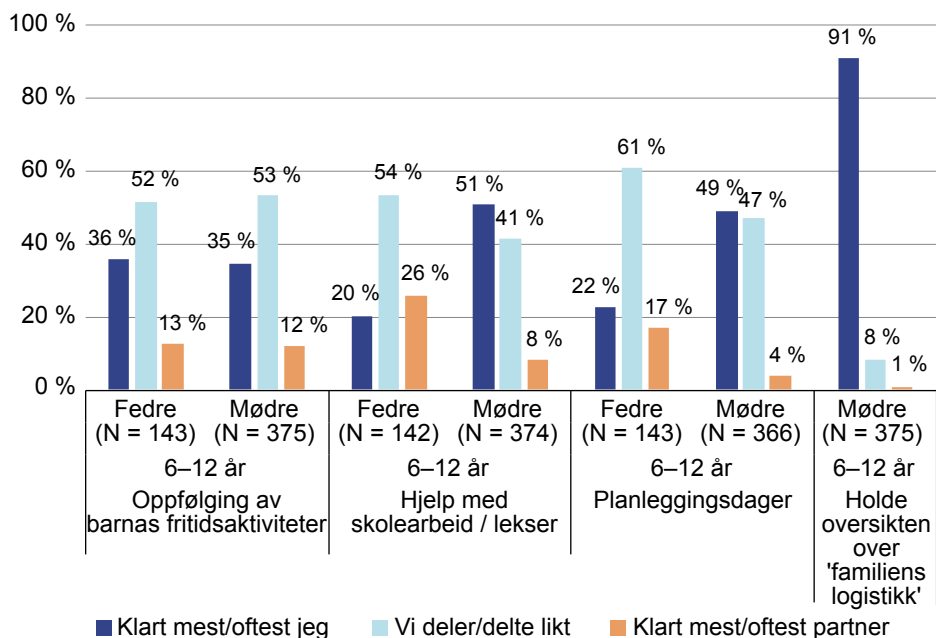
Note: Nattevåk: $X^2(2, N = 645) = 110,430, p < 0,05$. Stell av barn: $X^2(4, N = 1302) = 33,640, p < 0,05$. Syke barn: $X^2(6, N = 1280) = 12,497, p > 0,05$. Se vedlegg 5.6 og 5.7 for justert residual for stell av barn og syke barn.

For å finne ut av om omsorgsansvaret deles mer likt nå enn før, har vi sett nærmere på fordeling blant mødre og fedre med yngste barn i den aldersgruppen der de ulike omsorgsoppgavene er mest aktuelle. Nattevåk er typisk mest aktuelt blant dem med de minste barna. Andelen mødre som svarer «klart mest/oftest jeg», er her 52 prosent, litt lavere enn snittet for alle (57 prosent), men kjønnsforskjellen er fortsatt stor. Bare 16 prosent av fedrene svarer at de selv gjør klart mest. Den store kjønnsforskjellen i nattevåk kan henge sammen med at også foreldrepermisjonen er klart kjønnsdelt, se kapittel 6.

Også stell av barn er mest aktuelt blant de minste. Blant de med yngste barn under skolealder, er andelen mødre som gjør mest selv, redusert fra 39 (blant alle) til 35 prosent. Dette kan peke i retning av utvikling i mer likestilt retning over tid. Imidlertid øker andelen til 52 prosent blant de med yngste barn i skolealder, mens den synker til 46 prosent blant de med yngste barn over 12 år. Dermed finner vi ikke en klar trend i retning av mer systematisk likedeling. Når det gjelder ansvar for syke barn, finner vi heller ikke en systematisk endring i

mer likestilt retning. Ansvar for syke barn er relevant både for barn i barnehagealder og i barneskolealder. Omtrent halvparten av mødrene (47–54 prosent) rapporterer at de deler ansvaret for syke barn likt med partneren. Alternativet til å dele ser i all hovedsak ut til å være å ta hovedansvaret selv. 50 prosent av mødrene med barn i skolealder og 40 prosent av mødrene med barn i barnehagealder svarer dette, men forskjellen er ikke statistisk signifikant.

Figur 5.8 Utvalgte omsorgsoppgaver etter yngste barns alder



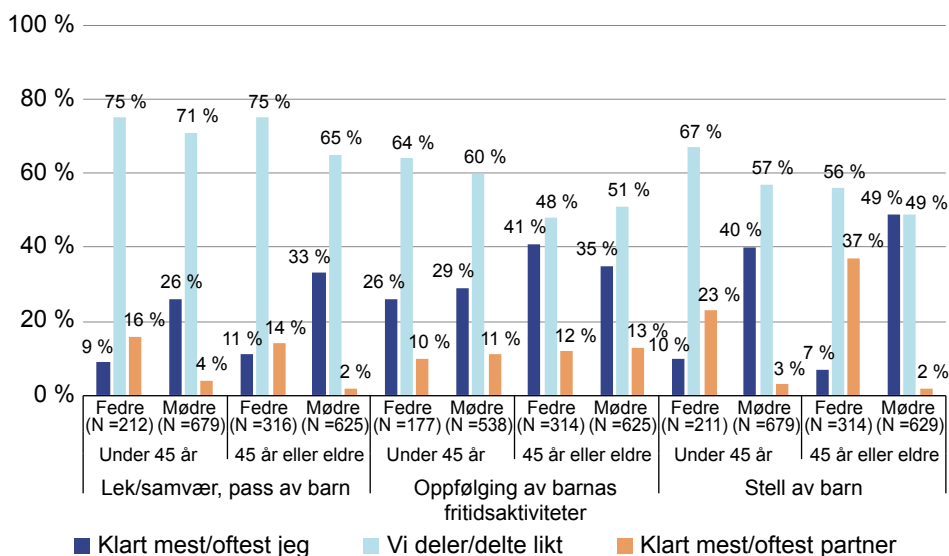
Note: Oppfølging av barnas fritidsaktiviteter: $\chi^2(2, N = 518) = 0,108, p > 0,05$. Hjelp med skolearbeid / lekser: $\chi^2(2, N = 516) = 51,682, p < 0,05$. Planleggingsdager: $\chi^2(2, N = 509) = 44,735, p < 0,05$. Holde oversikt over «familiens logistikk»: $\chi^2(6, N = 1300) = 28,442, p < 0,05$. Se vedlegg 5.8 for justert residual for holde oversikt over «familiens logistikk».

Oppfølging av barnas fritidsaktiviteter er typisk mest omfattende i aldersgruppen 6–12 år. Her er mønsteret det samme som for alle jurister med barn under ett: Andel fedre som rapporterer at de «selv gjør mest», er her 36 prosent (mot 31 blant alle) og 35 prosent blant mødre (mot 31 blant alle). Også hjelp med lekser og skolearbeid og planleggingsdager er mest aktuelt og tidkrevende i barne-skolen. Her er andelen mødre som gjør mest, 51 prosent (mot 48 blant alle), og andelen fedre som gjør mest, er 20 prosent (mot 18 blant alle). Også for planleggingsdager er andelen som rapporterer at de gjør mest selv, litt høyere her enn blant alle jurister med barn, men kjønnsforskjellen og mønsteret er det samme.

Ansvaret for familiens logistikk er typisk aller mest krevende med barn i barne-skolealder, ettersom både skoleoppfølging og oppfølging av fritidsaktiviteter er mest omfattende her. Her er andelen mødre som rapporterer at de tar hovedansvaret, 91 prosent (mot 86 prosent blant alle mødre). I sum viser det seg at vi ikke finner en systematisk sammenheng mellom yngste barns alder og mer likestilt fordeling av omsorgsansvar, se også vedlegg 5.9.

Deler yngre foreldre mer likt?

Figur 5.9 Andel med ulik grad av omsorgsansvar etter egen alder

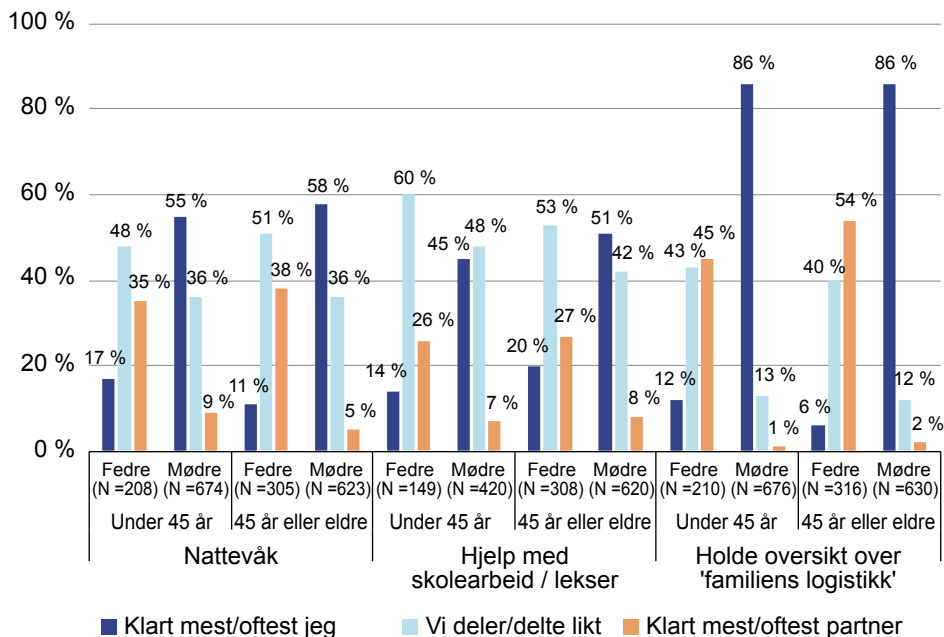


Note: Lek, samvær, pass av barn: Mødre $\chi^2(2, N = 1304) = 10,140, p < 0,05$. Fedre $\chi^2(2, N = 528) = 0,794, p > 0,05$. Oppfølging av barnas fritidsaktiviteter: Mødre $\chi^2(2, N = 1163) = 8,487, p < 0,05$. Fedre $\chi^2(2, N = 491) = 13,163, p < 0,05$. Stell av barn: Mødre $\chi^2(2, N = 1308) = 11,951, p < 0,05$. Fedre $\chi^2(2, N = 525) = 11,864, p < 0,05$.

Ettersom likedelingsidealene blir stadig sterkere, kunne vi tenke oss at likedelingen vil være større blant yngre generasjoner enn blant eldre. Vi har derfor undersøkt om foreldre under 45 år deler mer likt enn foreldre som nå er over 45 år. Svaret er at det kommer an på hvilke deler av omsorgsansvaret vi ser på. Yngre mødre rapporterer mer likedeling enn eldre mødre når det gjelder lek/samvær, pass av barn og stell av barn og oppfølging av fritidsaktiviteter. Fritidsaktiviteter skiller seg imidlertid ut ved at eldre mødre rapporterer at partneren tar hovedansvaret i større grad enn det yngre mødre gjør. Dette mønsteret finner vi også blant fedrene; yngre fedre rapporterer mer likedeling av fritidsaktiviteter,

mens eldre fedre rapporterer at de gjør mer selv. Stell av barn rapporteres entydig mer likestilt blant yngre enn eldre fedre, der færre yngre oppgir at partneren tar hovedansvaret. Når det gjelder lek og samvær, finner vi imidlertid ikke statistisk signifikante forskjeller mellom yngre og eldre fedre.

Figur 5.10 Stabilitet: andel mødre og fedre med ulik grad av omsorgsansvar etter egen alder



Note: Nattevåk: Mødre $X^2(2, N = 1297) = 5,595, p > 0,05$. Fedre $X^2(2, N = 513) = 4,005, p > 0,05$. Hjelp med skolearbeid / lekser: Mødre $X^2(2, N = 1040) = 4,369, p > 0,05$. Fedre $X^2(2, N = 457) = 2,830, p > 0,05$. Holde oversikt over «familiens logistikk»: Mødre $X^2(2, N = 1306) = 1,623, p > 0,05$. Fedre $X^2(2, N = 526) = 6,693, p < 0,05$.

Fordeling av de fleste omsorgsoppgavene varierer imidlertid ikke signifikant verken med egen alder eller yngste barns alder. Særlig det å holde oversikt over «familiens logistikk» ser ut til å være overveiende mors ansvar på tvers av aldersgrupper.

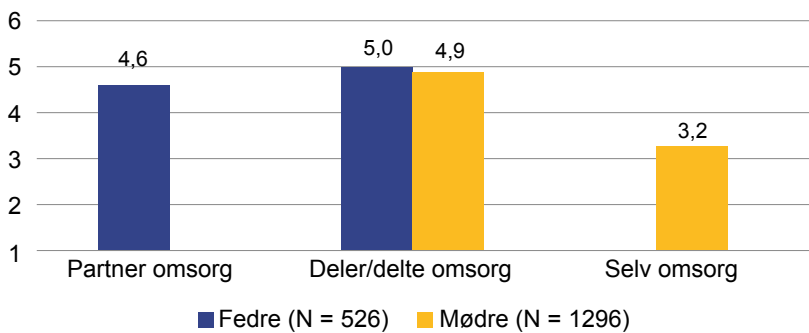
Vi finner altså noen små variasjoner i fordeling av omsorgsansvar mellom mødre og fedre knyttet til egen alder og alder på barn. Når vi kontrollerer for både egen og barns alder, er det imidlertid bare kjønn som varierer systematisk med fordeling av omsorgsansvar. Fedre har klart oftere en partner som tar en større del av omsorgsansvaret enn det mødre har, uavhengig av både egen og barns alder, se vedlegg 5.9. I sum kan vi dermed ikke konkludere med at

verken yngre juristfedre eller juristfedre med yngre barn praktiserer større like-
deling enn eldre fedre med eldre barn.

Hvem er mest fornøyd med egen tilpasning?

I kapittel 3 undersøkte vi preferanser for karriere og idealer for arbeid–familie-
tilpasning for en småbarnsfamilie. Vi fant en sterk tilslutning til idealet om å
jobbe like mye og dele likt på ansvaret hjemme, både blant kvinner og menn.
Man kunne tenke seg at dette idealet likevel ikke var knyttet til egen tilpasning
til arbeid og familie og egen fordeling av omsorgsansvar i familien. Vi har
derfor undersøkt hvor fornøyd mannlige og kvinnelige jurister er med egen til-
pasning.

Figur 5.11 Fornøyd med egen fordeling av omsorgsansvar etter kjønn



Note: Gjennomsnittskår. 1= svært misfornøyd, 6= svært fornøyd. Fedre N = 526. $f(2) = 19,973$, $p < 0,05$. Mødre N = 1296. $f(2) = 340,537$, $p < 0,05$. For mødre er kategorien partner omsorgsansvar ikke vist etter som det bare var 13 rapporteringer her. For fedre er kategorien «selv omsorgsansvar» ikke vist, da det bare var 22 rapporteringer i denne kategorien.

Når det gjelder faktisk tilpasning, viser det seg at det i praksis bare er to tilpasninger blant fedre og to blant mødre – en likestilt tilpasning og en kjønnstradisjonell, se figur 5.6 og vedlegg 5.10. I spørreskjemaet var det også mulig å krysse av for ulike grader av «omvendt», eller utradisjonell tilpasning. Disse tilpasningene fikk imidlertid så få rapporteringer (13 mødre og 22 fedre) at de ikke kan vises her.

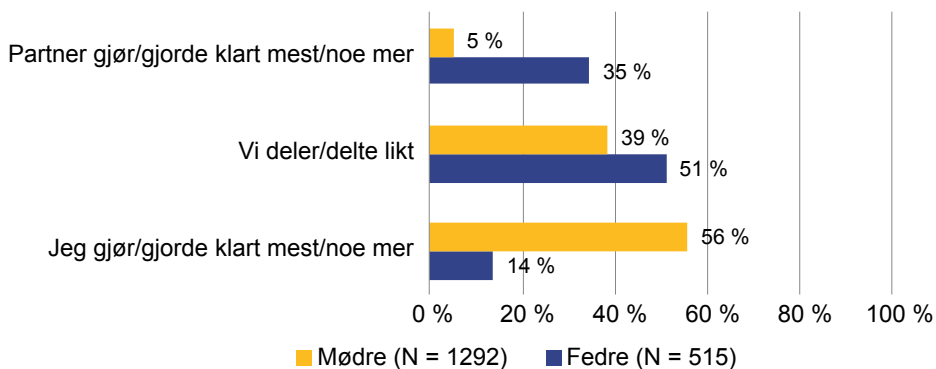
Blant mødre er altså alternativet til å dele omsorgsansvaret å selv ha hovedansvaret. Vi finner at de som deler/har delt likt er klart mest fornøyd med egen tilpasning, både blant mødre og fedre. Mødre som tar mest av ansvaret selv, er klart minst fornøyd med egen tilpasning. Kategorien der partner/ekspartner har

mest omsorgsansvar omfatter bare 13 rapporteringer og vises derfor ikke. Mønsteret her er imidlertid i tråd med fedrenes; lavere fornøydhet enn blant «like-delerne», men høyere fornøydhet enn blant de som har mest av ansvaret selv.

Blant fedre er alternativet til likedeling at partner gjør mest. Disse er litt mindre fornøyde med egen tilpasning. Det tredje alternativet «å selv ta mest hovedansvar», viser vi ikke her ettersom det bare omfatter 22 rapporteringer. Imidlertid er mønsteret blant de få fedrene i tråd med mønsteret blant mødre, altså at de som gjør mest selv er minst fornøyde med egen situasjon.

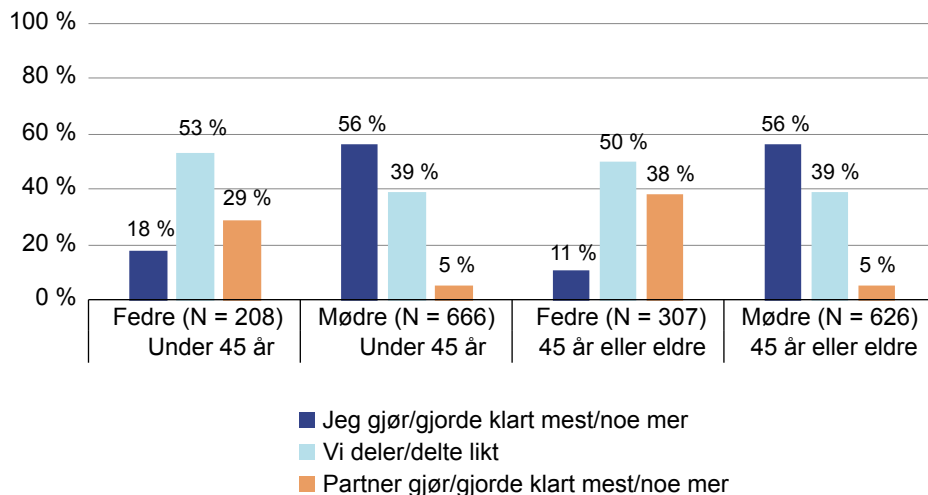
Dermed ser det ut til at likedeling av omsorgsansvar ikke bare er et ideal blant jurister, men at det også kobles tett til opplevelse av fornøydhet med egen tilpasning.

Figur 5.12 Fordeling av arbeid med hus og hjem



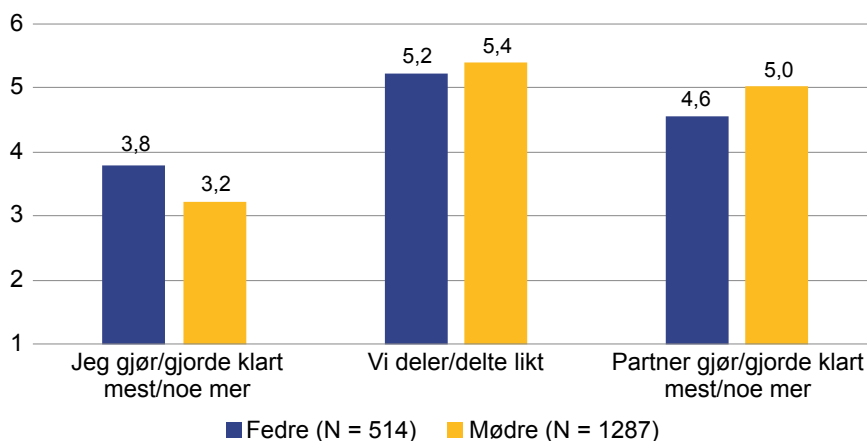
Note: $X^2(2, N = 1807) = 395,934, p < 0,05$.

Også når vi ser på fordeling av arbeid med hus og hjem, er mønsteret klart kjønnskjev. Blant mødre er det mest vanlig å gjøre mest selv (56 prosent), mens bare 14 prosent av fedre svarer dette. Blant fedre er det mest vanlig å rapportere likedeling. Halvparten av fedrene (51 prosent) svarer at de deler/delte likt, mot 39 prosent av mødrene. 35 prosent av fedrene svarer at partneren gjør/gjorde mest, mot bare 5 prosent av mødrene.

Figur 5.13 Fordeling av arbeid med hus og hjem etter alder og kjønn

Note: Under 45 år: $X^2(2, N = 874) = 142,701, p < 0,05$. 45 år eller eldre: $X^2(2, N = 933) = 243,048, p < 0,05$.

Færre fedre under 45 oppgir at partneren gjør/gjorde mest. Blant fedre ser det dermed ut til å være en tendens i noe mer likestilt retning når vi sammenligner fedre under og over 45 år. Blant mødre finner vi imidlertid ingen endring. Mødre rapporterer i tillegg om klart mindre likedeling enn det fedre gjør, både blant eldre og yngre jurister. Vi finner en tydelig skjevdeling i hvem som gjør/gjorde mest arbeid med hus og hjem, der kvinner gjør klart mer enn menn. Det er altså noe uklart om vi finner mer likedeling blant yngre jurister eller ikke.

Figur 5.14 Hvem er mest fornøyd med arbeidsdelingen i hus og hjem?

Note: Gjennomsnittskår 1 = svært misfornøyd, 6 = svært fornøyd. $N = 1801$. $f(2) = 758,016, p < 0,05$.

Også når det gjelder arbeid med hus og hjem, er «likedelerne» klart mest fornøyde, både blant mødre og fedre, mens de som selv er «bakkemannskap» og gjør mest selv, er klart minst fornøyde. Men det betyr ikke at mødre og fedre er like fornøyde. I gjennomsnitt er fedrene klart mer fornøyd med egen tilpasning enn det mødrene er, se vedlegg 5.11. Den største gruppen av fedre (51 prosent), finner vi blant likedelerne og de er altså godt fornøyde med egen tilpasning i gjennomsnitt. Den største gruppen av mødre finner vi imidlertid blant de som gjør mest selv (56 prosent) og de er minst fornøyde med egen tilpasning. Den lille gruppen mødre (5 prosent) som svarer at partneren gjør mest, er imidlertid godt fornøyde – og noe mer fornøyde enn den klart større gruppen av fedre (35 prosent) som svarer at partneren gjør mest.

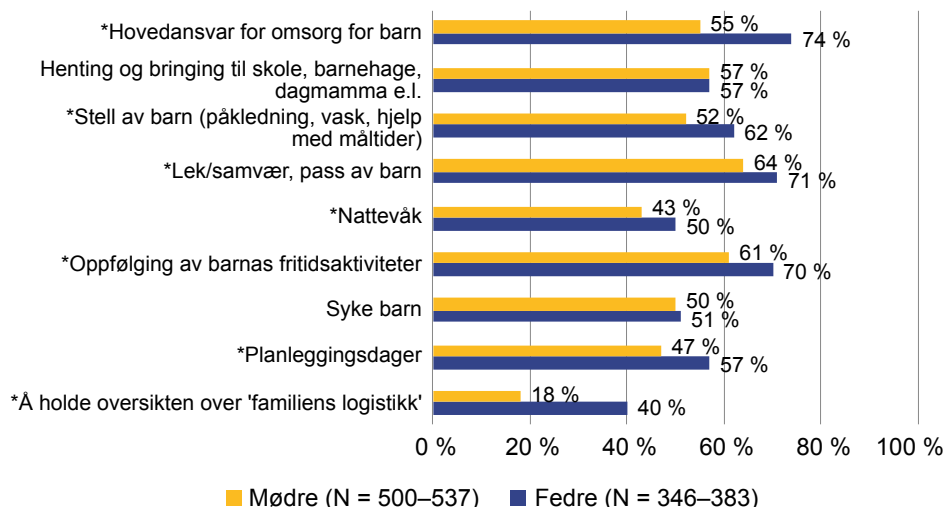
Mer likedeling blant jurister i 2020 enn i 2007?

I kapittel 3 så vi at oppslutningen om likedelingsidealet har økt betydelig fra 2007 til 2020, særlig blant mannlige jurister. I samme periode finner vi også at kjønnsforskjellen i partnerens utdanningsnivå har økt. Allerede i 2007 hadde juristfedre høyere utdannede partnere enn juristmødre, men forskjellen i utdanningsnivå er klart større i 2020.¹⁵ I 2020 hadde 54 prosent av mødrene og 66 prosent av fedrene partnere med utdanning på masternivå (eller høyere).

Vi sammenligner altså jurister i samme alder og med høyt utdannede partnere for begge år. Vi må imidlertid ta høyde for at resultatene som presenteres her, ikke er kontrollert for mulige forskjeller i sammensetning av utvalgene.

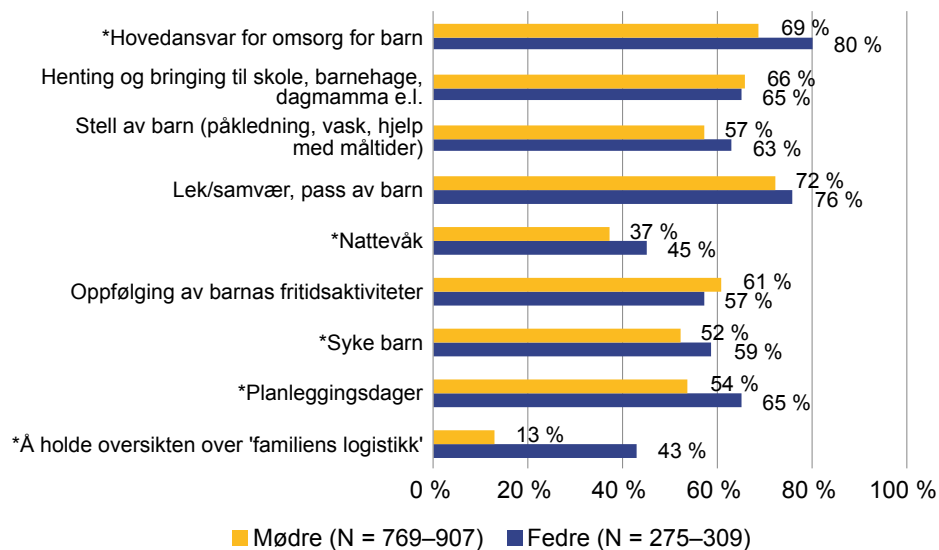
15 I 2007 skyldtes forskjellen at flere mannlige jurister hadde partnere med inntil fire års utdanning, mens flere kvinnelige jurister hadde partnere med videregående utdanning. Imidlertid hadde omtrent like mange (62 prosent) mannlige og (63 prosent) kvinnelige jurister partnere med universitets-/høgskoleutdanning av fem års varighet eller mer.

Figur 5.15 Likedeling hjemme – «Vi deler/delte likt» i 2007



Note: *p <0,05 og justert residual > 2. Se vedlegg 5.12.

Figur 5.16 Likedeling hjemme – «Vi deler/delte likt» i 2020

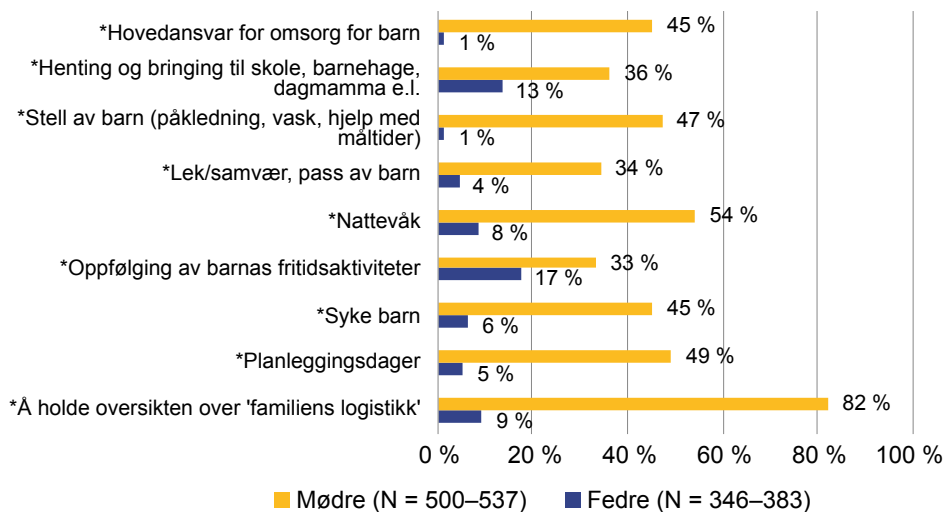


Note: *p <0,05 og justert residual > 2. Se vedlegg 5.13.

Når vi sammenligner mødre og fedre i samme aldersgruppe (mellom 29 og 50 år) i 2007 og 2020, ser vi tendenser til større likedeling i 2020 både blant mødre og fedre når det gjelder hovedansvar for omsorg for barn, henting og bringing, lek/samvær, pass av barn og planleggingsdager. Fedre rapporterer også om mer like-

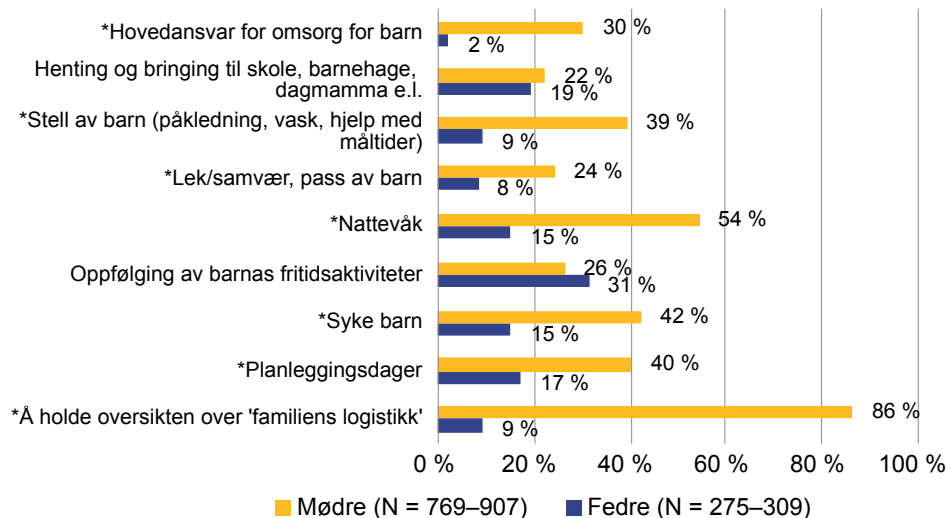
deling når det gjelder syke barn. Mødre rapporterer om mer likedeling når det gjelder stell av barn. Når det gjelder de to mest kjønnsdelte omsorgsoppgavene, nattevåk og ansvaret for å holde oversikten over familiens logistikk, rapporterer imidlertid både mødre og fedre om *mindre* likedeling (se figur 5.8 og 5.9).

Figur 5.17 Hvem er mest bakkemannskap? – «Mest jeg» i 2007



Note: *p < 0,05 og justert residual > 2. Se vedlegg 5.14.

Figur 5.18 Hvem er mest bakkemannskap? – «Klart mest/oftest jeg» i 2020

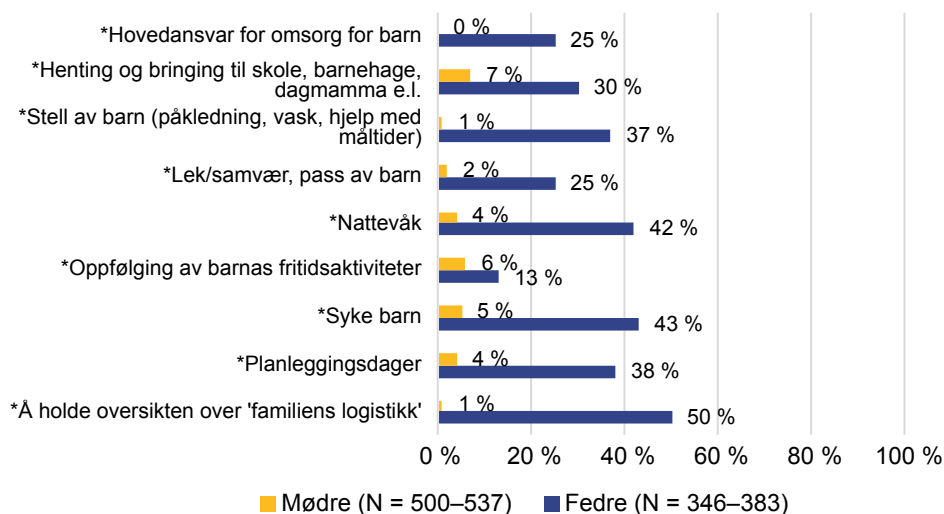


Note: *p < 0,05 og justert residual > 2. Se vedlegg 5.15.

Færre mødre rapporterer om hovedansvar for omsorg for barn i 2020 enn 2007. Det samme gjelder for henting og bringing, stell av barn og lek, samvær, pass av barn og for ansvaret for planleggingsdager. Nattevåk og ansvar for syke barn, er omtrent på samme nivå blant mødre i de to årene. Interessant nok er andelen mødre som opplever å ha ansvaret for å holde oversikt over familiens logistikk, økt fra 82 til 86 prosent.

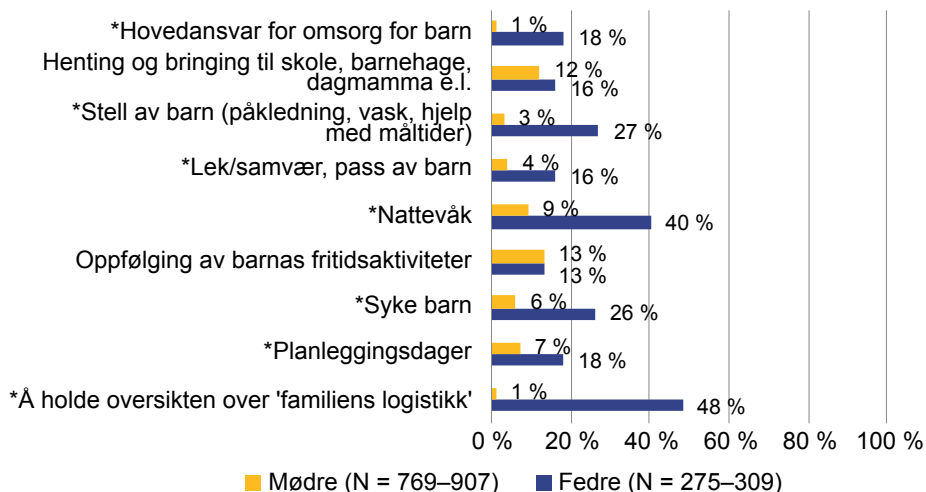
Andelen fedre som rapporterer at de gjør mest selv, har økt når det gjelder henting og bringing, stell av barn, lek, samvær, pass av barn, nattevåk, syke barn og ansvaret for planleggingsdager. Oppfølging av barns fritidsaktiviteter er det ansvarsområdet der andelen fedre som tar hovedansvar, har økt mest og den eneste oppgaven der mønsteret er snudd, slik at flere fedre enn mødre rapporterer å ha hovedansvaret. Interessant nok er dette det samme mønsteret som blant økonomene (se Halrynjo & Fekjær 2020). Offentlig, synlig foreldreskap i form av å følge opp fritidsaktiviteter ser dermed ut til å ha blitt viktigere blant høyt utdannede fedre også i Norge, i tråd med funn fra USA om fedre i eliteprofesjoner som praktiserer «public fatherhood» (se Show & Gerstel 2020).

Figur 5.19 Hvem har bakkemannskap? – «Mest partner» i 2007



Note: *p < 0,05 og justert residual > 2. Se vedlegg 5.16.

Figur 5.20 Hvem har bakkemannskap? – «Klart mest/oftest partner» i 2020

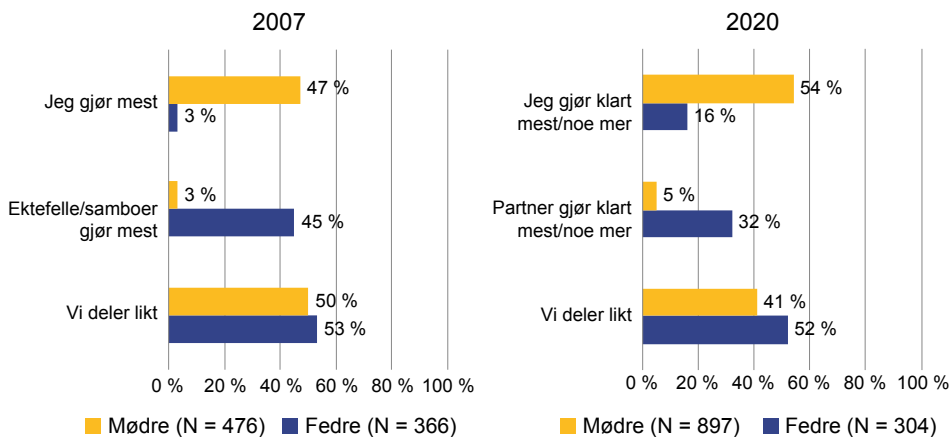


Note: *p <0,05 og justert residual > 2. Se vedlegg 5.17.

Både i 2007 og i 2020 er det klart flere fedre enn mødre som rapporterer at partneren tar hovedansvaret for alle omsorgsoppgaver. Unntaket er oppfølging av fritidsaktiviteter i 2020, der andelen fedre er like stor som andelen mødre. Vi ser imidlertid tendenser til noe mindre kjønstradisjonell fordeling i 2020 når det gjelder hovedansvar for omsorg for barn, henting og bringing, stell av barn, lek/samvær, pass av barn, samt ansvar for syke barn og planleggingsdager. Mønsteret kjennetegnes imidlertid av stabilitet når det gjelder de to mest kjønnsdelte – og potensielt minst synlige – omsorgsoppgavene, nemlig nattevåk og oversikt over familiens logistikk (se figur 5.16 og 5.17).

Blant jurister i aldersgruppen 29–50 år finner vi altså en utvikling i retning av mer likedeling når det gjelder flere oppgaver og ansvarsområder knyttet til omsorg for barn. Vi må imidlertid ta høyde for at tallene som er presentert ovenfor, ikke er kontrollert for eventuelle sammensetningseffekter.

Figur 5.21 Fordeling av arbeid med hus og hjem i 2007 og 2020



Note: $\chi^2(2, N = 842) = 319,999, p < 0,05$. Note: $\chi^2(2, N = 1201) = 216,803, p < 0,05$.

Når det gjelder rapportering av fordeling av arbeid med hus og hjem i de to undersøkelsene, finner vi imidlertid et overraskende bilde: Mens juristfedre rapporterer i tråd med forventningene (samme omfang av likedeling, men i større grad «mer ansvar selv» og mindre grad at «partneren gjør mest»), rapporterer juristmødre om *mindre* likedeling og *mer* ansvar selv i 2020 enn i 2007. Vi vet ikke om juristenes partnere ville vært enig i denne rapporteringen verken i 2007 eller i 2020, men det er uansett overraskende at juristmødre rapporterer *mindre* likedeling i 2020.

Til tross for den klare økningen i likestilte *idealer* og en økning i involvering og likedeling blant fedre framstår likevel betingelsene for å investere i jobb og karriere som relativt kjønnsskjev blant jurister i 2020 – i menns favør.

6 Foreldrepermisjon blant jurister

Foreldreskap er i endring, og særlig farsrollen har vært i utvikling: I løpet av de siste tiårene har farsrollen endret seg fra å først og fremst handle om å forsørge familien uten så mye omsorgsansvar i småbarnsårene (Brannen & Nilsen, 2006) til en farsrolle med vekt på personlig tilknytning og direkte omsorg for små barn. Den moderne, involverte farsrollen framhever det emosjonelle båndet mellom far og barn, og likedeling av barneomsorg og lønnet arbeid mellom foreldre (Miller, 2011). Det likestilte foreldreidealet støttes både av en generell økning i en økende oppslutning om likestilling som ideal (Esping-Andersen & Billari, 2015) og mer likestilt praksis (Altintas & Sullivan, 2017), særlig blant høyt utdannede (Evertsson mfl., 2009).

Imidlertid viser studier også at holdninger og praksis ikke nødvendigvis følger hverandre når det gjelder tilpasning til arbeid og familie. Høyt utdannede fedre med likestilte idealer har vist seg å ha mer tradisjonelle praksiser enn fedre med lavere utdanning (Lyonette & Crompton, 2015; Usdansky, 2011). Studier fra USA og Storbritannia framhever at lang arbeidstid og kort eller dårlig betalt foreldrepermisjon hindrer fedre i middelklassen fra å realisere sitt ideal om å praktisere en involvert foreldrerolle (Lyonette & Crompton, 2015; McMunn mfl., 2020; Usdansky, 2011).

I Norge har vi imidlertid lang betalt foreldrepermisjon med en kvote forbeholdt fedre. Siden 1978 har det vært mulig for foreldre å dele på foreldrepermisjonen, men få fedre brukte permisjon før fedrekvoten på fire uker ble innført i 1993, og den samlede foreldrepermisjonen ble betydelig utvidet. Kvoten ble gradvis utvidet og utgjør nå 15 av de totalt 49 ukene med betalt foreldrepermisjon. Fars kvote kan tas ut sammenhengende på fulltid eller deles inn i blokker og/eller tas på deltid i kombinasjon med jobb eller studier, til barnet fyller tre år. Far kan ha permisjon selv om barnet er i barnehage. Mor kan være hjemme på ferie eller ha ubetalt permisjon mens far tar kvoten. Mødre har også en tilsvarende lang kvote, i tillegg til rett til tre ukers permisjon før fødsel. Resten av permisjonen kan deles mellom foreldrene.

Fedrekvoten har bred støtte (Schou, 2019), også blant arbeidsgivere (Brandth og Kvande, 2019). Omtrent 90 prosent av fedre med permisjonsrettigheter tar kvoten (Ellingsæter, Kitterød & Østbakken 2020, men den delbare delen blir

vanligvis forstått som mors permisjon, noe som betyr at mødre vanligvis har mye lengre permisjoner enn fedre.

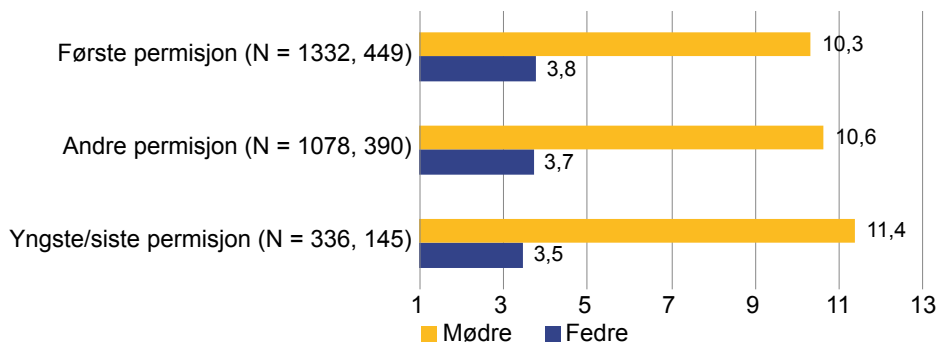
Tidlig farsinvolvering er viktig, ettersom studier viser at fedre som tar selvstendig omsorgsansvar tidlig, forblir mer involvert over tid, og at den tidlige fordelingen av omsorgsansvar kan få betydning for framtidig fordeling av lønnet og ulønnet arbeid (Halrynjo og Lyng 2017; Norman, 2020).

Juristmødre tar lang permisjon, juristfedre tar kort

I undersøkelsen har vi spurt mødre og fedre om hvor lang foreldrepermisjon de har tatt. Ettersom studien omfatter et stort spenn i respondentenes alder og dermed også barns fødselsår, har vi konsentrert oss om et grovt mål på fravær fra jobb, i form av samlet permisjon (lønnet/ulønnet).

Kvinnelige jurister tar klart mer permisjon enn det mannlige jurister gjør, i likhet med mødre og fedre generelt i befolkningen (Østbakken, Halrynjo & Kitterød 2018). I gjennomsnitt tar juristmødre ut 10–11 måneder permisjon. For menn er gjennomsnittet betydelig lavere og varierer rundt 3–4 måneder avhengig av om det er første, andre eller tredje/youngste barn. Mødre har kortest permisjon med første barn, og for fedre er det motsatt, se figur 6.1.

Figur 6.1 Hvor lang foreldrepermisjon tok du? (antall måneder)



Note: Første permisjon: $t(1779) = 34,698$, $p < 0,05$. Andre permisjon: $t(1466) = 33,809$, $p < 0,05$. Yngste/siste permisjon: $t(479) = 23,113$, $p < 0,05$.

I det følgende ser vi nærmere på relasjonen til jobben i løpet av siste permisjon. For mødre er gjennomsnittslengde for siste barns permisjon 10,7 måneder (inkluderer både ettbarns-, tobarns- og flerbarnsmødre) og 3,8 for fedre (inklu-

derer ettbarns-, tobarns- og flerbarnsfedre). For noen vil denne permisjonen ligge en stund tilbake i tid, mens den for andre er avviklet relativt nyelig.

Tabell 6.1 Permisjon for yngste barn (antall måneder)

Lengde permisjon for yngste barn	Gjennomsnitt	Median	Min	Max	N
Mødre	10,7	10.0	1	24	1373
Fedre	3,8	3.0	1	24	474

Note: Lengde permisjon yngste barn: $t(1845) = 37,727$, $p < 0,05$.

Overraskende nok finner vi ingen sammenheng mellom permisjonslengde og når yngste barn ble født, blant juristmødre. Yngste barn omfatter barn som ble født mellom 1975 og 2020. Permisjonsrettighetene, arbeidsmarkedet og samfunnets forventninger har endret seg kraftig fra 1975 til 2020. Juristmødrenes samlede permisjonsfravær (lønnet/ulønnet) holder seg imidlertid stabilt.

Vi finner derimot variasjon knyttet til mødres alder. Yngre mødre tar kortere samlet permisjon enn eldre mødre, også når vi kontrollerer for når yngste barn ble født (se vedlegg 6.1, modell 1).

Blant mødre finner vi ikke variasjon i permisjonslengde knyttet til sektor, men mødre med høyt stillingsnivå når yngste barn ble født, tok klart kortere permisjon enn mødre på lavere stillingsnivå (se vedlegg 6.1, modell 2).

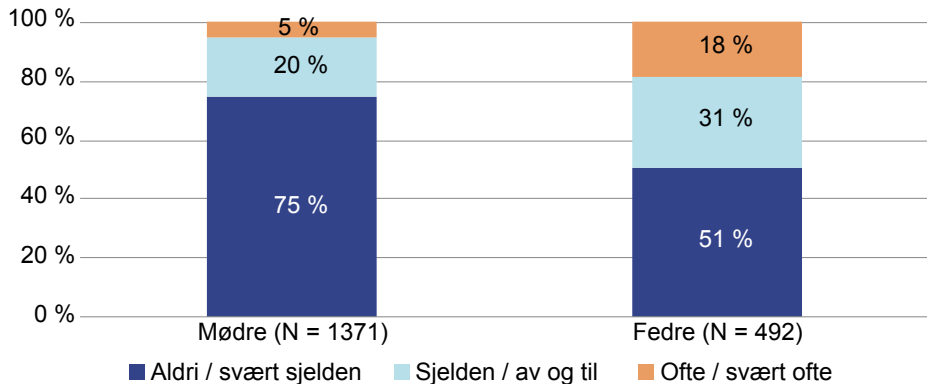
For juristmødre finner vi også en interessant sammenheng mellom permisjonslengde for yngste barn og nåværende lønn. Mødre som tok kort permisjon med yngste barn, har høyere nåværende lønn enn mødre som tok lang permisjon. Sammenhengen holder seg også når vi kontrollerer for egen alder, barns alder og offentlig versus privat sektor og hvilket stillingsnivå man hadde da yngste barn ble født (se vedlegg 6.1, modell 3).

Fedres permisjonsuttak varierer imidlertid ikke med egen alder, men med når de fikk barn. De som har fått barn det siste tiåret, har tatt lengre permisjon enn de som fikk barn tidligere. Mest sannsynlig henger dette sammen med utvidelser av fedrekvoten (se vedlegg 6.1, modell 1). Vi ser tendenser til at fedre tar ut noe kortere permisjon i privat sektor og på høyere stillingsnivå når vi kontrollerer for barns alder og egen alder (se vedlegg 6.1, modell 2). Vi finner imidlertid ikke sammenheng mellom permisjonslengde og nåværende lønn (se vedlegg 6.1, modell 3). Vi minner om at fedre tar mye kortere permisjon enn mødre – og som vi skal se, er det ikke bare permisjonslengde som varierer, men også

hvordan man tar permisjon – og i hvilken grad man faktisk har fravær fra jobb og jobbansvar mens man har permisjon.

Fedre jobber mer i permisjon

Figur 6.2 Svarte på e-post i løpet av siste foreldrepermisjon?

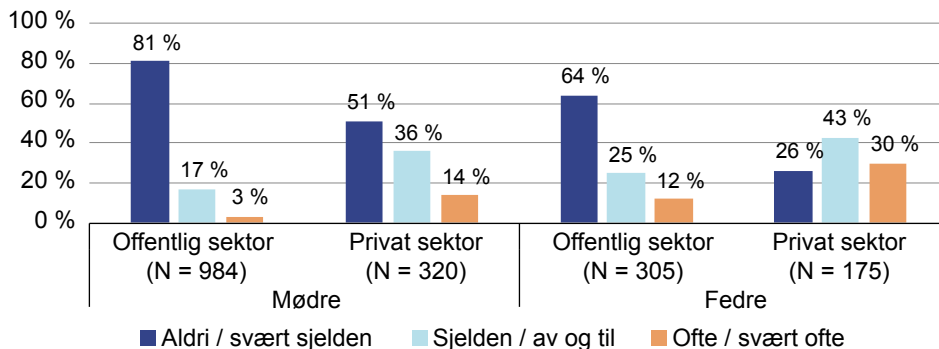


Note: $\chi^2(2, N = 1863) = 118,449, p < 0,05$.

Fedre har ikke bare kortere avbrudd fra jobb enn mødre; de jobber også mer i løpet av permisjonstiden. Dobbeltså stor andel fedre (49 prosent) som mødre (25 prosent) svarer på e-post (*ofte / svært ofte* eller *sjelden / av og til*) mens de er i permisjon. Om vi bare ser på andelen som svarer *ofte* eller *svært ofte*, er andelen mer enn tre ganger så høy blant fedre som blant mødre (18 prosent vs. 5 prosent).

Hvor ofte man har vært tilgjengelig på e-post i permisjonstiden, er mest relevant for foreldre som har fått barn de siste 20 årene. Dermed kan andelen som jobber på e-post under permisjon, potensielt sett være større i dag enn det som vises her. Hovedhensikten her er imidlertid å undersøke om det er forskjell mellom mødre og fedre. I og med at vi ikke finner signifikante forskjeller mellom mødre og fedre når det gjelder alder for yngste barn, vil kjønnsforskjellen i å håndtere e-post i permisjon ikke påvirkes.

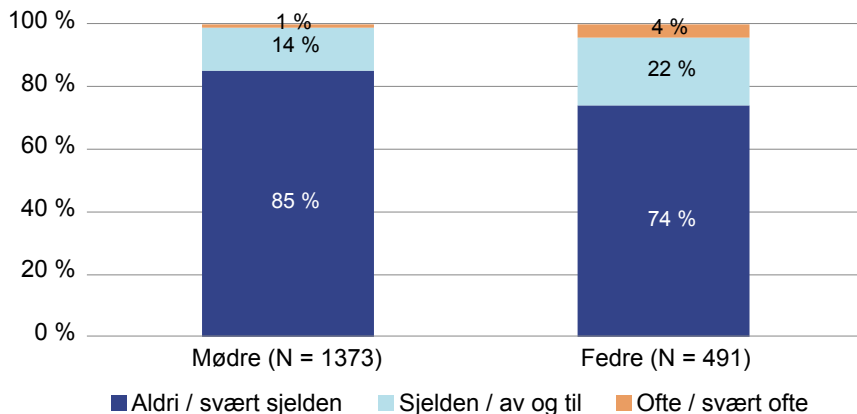
Figur 6.3 Svart på e-post i løpet av siste foreldrepermisjon – offentlig eller privat sektor da barnet ble født



Note: Mødre $X^2(2, N = 1304) = 121,069, p < 0,05$. Fedre $X^2(2, N = 480) = 64,469, p < 0,05$.

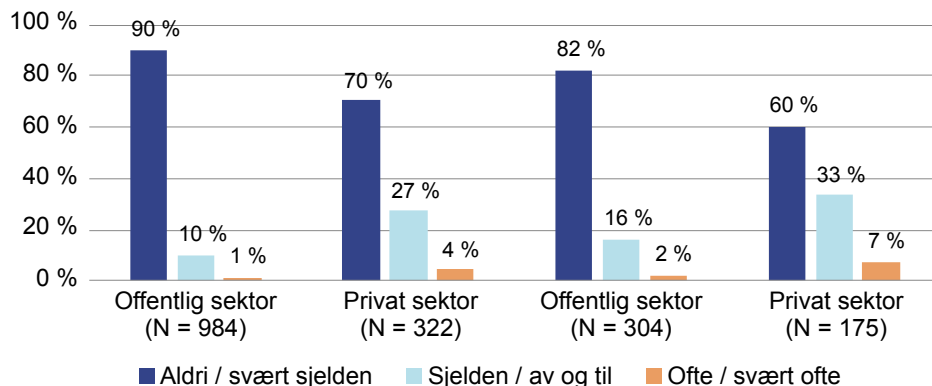
Både i offentlig og privat sektor svarer fedre oftere enn mødre på e-post i permisjonstiden. Imidlertid finner vi også et tydelig mønster der både fedre og mødre er mer aktive på e-post i permisjonstiden i privat enn i offentlig sektor. Fedre i privat sektor er minst frakoblet fra jobb. Bare 26 prosent av fedre i privat sektor svarer aldri eller sjelden på e-post under foreldrepermisjonen, mot 81 prosent av mødre i offentlig sektor. 30 prosent av fedrene i privat sektor svarer ofte eller svært ofte på e-post, mot bare 3 prosent av mødre i offentlig sektor.

Figur 6.4 Deltatt på møter i løpet av siste foreldrepermisjon?



Note: $X^2(2, N = 1864) = 38,025, p < 0,05$.

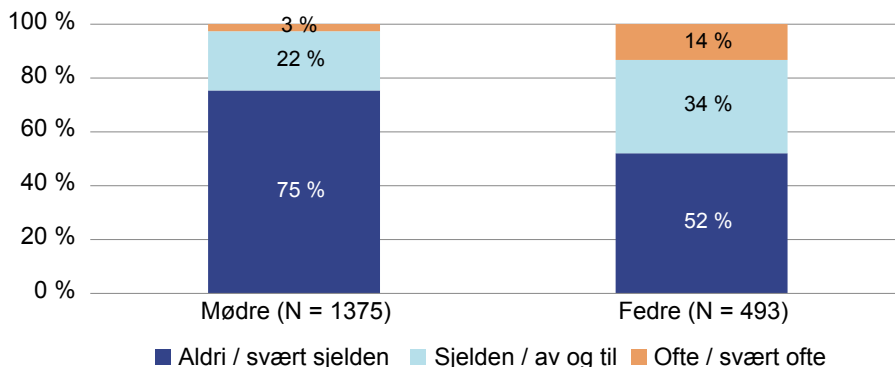
Figur 6.5 Deltatt på møter i løpet av siste foreldrepermisjon – offentlig eller privat sektor da barnet ble født



Note: Mødre $\chi^2(2, N = 1306) = 79,045, p < 0,05$. Fedre $\chi^2(2, N = 479) = 29,719, p < 0,05$.

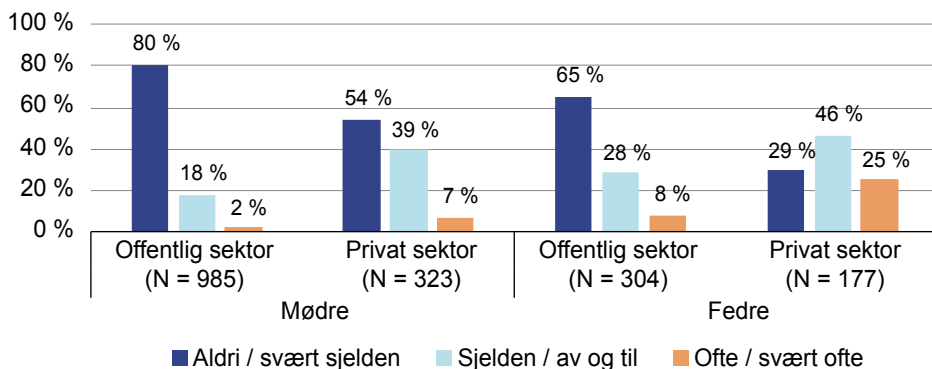
Mødre deltar sjelden på møter i permisjonstiden. 85 prosent svarer aldri eller sjelden. Fedre deltar noe oftere. Over en fjerdedel av fedrene (26 prosent) har deltatt på møter mens de er i permisjon. Også her er mønsteret at mødre er mer frakoblet fra jobb enn fedre både i offentlig og privat sektor. Imidlertid er både mødre og fedre mer påkoblet jobben også i form av møtedeltakelse i privat sektor. Mens 90 prosent av mødre i offentlig sektor aldri eller svært sjeldent har deltatt på møter mens de er i permisjon, gjelder dette bare for 60 prosent av fedre i privat sektor.

Figur 6.6 Jobbrelaterte telefonsamtaler i løpet av siste foreldrepermisjon



Note: $\chi^2(2, N = 1868) = 121,963, p < 0,05$.

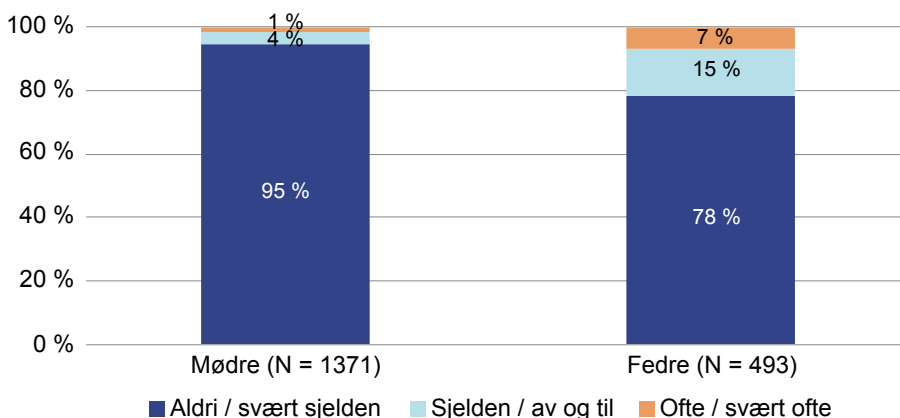
Figur 6.7 Jobbrelaterte telefonsamtaler i løpet av siste foreldrepermisjon – offentlig eller privat sektor da barnet ble født



Note: Mødre $X^2(2, N = 1308) = 93,796, p < 0,05$. Fedre Mødre $X^2(2, N = 481) = 63,449, p < 0,05$.

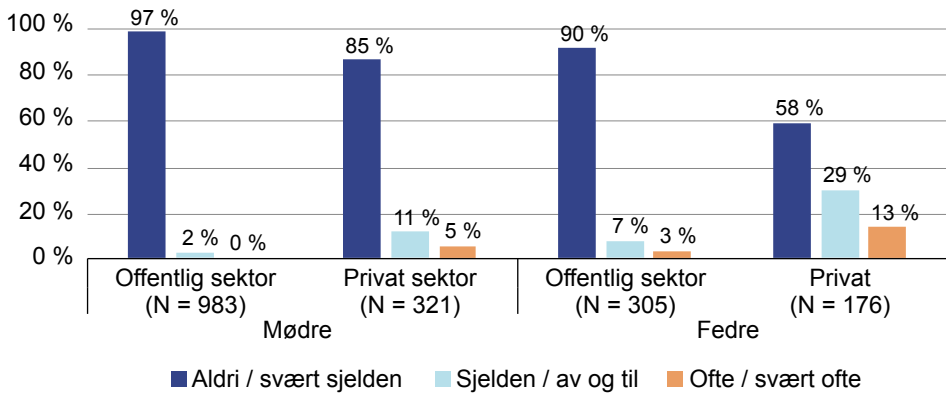
Også når vi ser på jobbrelaterte telefonsamtaler i permisjonstiden, finner vi klare kjønnsforskjeller; tre fjerdedeler (75 prosent) av mødrene er avkoblet fra jobb også når det gjelder jobbtelefoner, mens dette gjelder bare for halvparten (52 prosent) av fedrene. Igjen er skillet offentlig vs. privat tydelig; selv om fedre er mer aktive også på telefon både i privat og offentlig sektor, finner vi klare forskjeller knyttet til sektor. Mødre i privat sektor jobber mer på telefon i permisjonstiden enn mødre (og fedre) i offentlig sektor. Igjen finner vi den største forskjellen mellom mødre i offentlig sektor og fedre i privat sektor. Mens 80 prosent av mødre er helt avkoblet også når det gjelder jobbtelefoner, gjelder dette bare for 29 prosent av fedre i privat sektor.

Figur 6.8 Ansvar for kunder/klienter i løpet av siste foreldrepermisjon?



Note: $X^2(2, N = 1864) = 109,976, p < 0,05$.

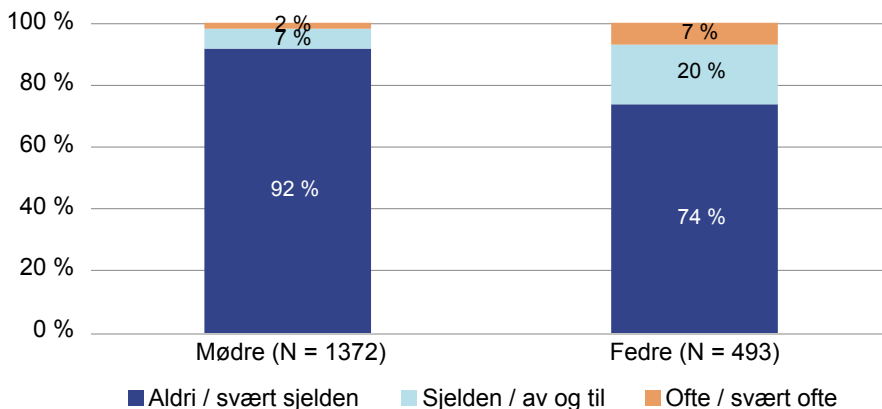
Figur 6.9 Ansvar for kunder/klienter i løpet av siste foreldrepermisjon – offentlig eller privat sektor da barnet ble født



Note: Mødre $X^2(2, N = 1304) = 71,948, p < 0,05$. Fedre $X^2(2, N = 481) = 66,577, p < 0,05$.

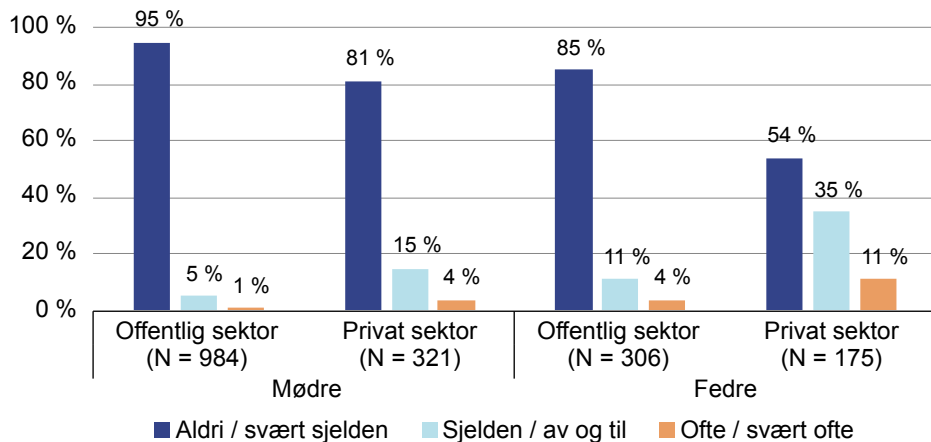
Å ha ansvar for kunder/klienter under foreldrepermisjon er ikke særlig utbredt. Men igjen er mønsteret klart kjønnsdelt. Mens 95 prosent av mødrene aldri eller svært sjelden har hatt et slikt ansvar under permisjon, svarer 78 prosent av fedrene det samme. Når vi skiller mellom av og til – ofte på den siden og sjelden eller aldri på den andre, finner vi at over fire ganger så mange fedre som mødre har hatt slikt ansvar i permisjon (15 prosent mot 3,4 – ikke vist her.) Det er særlig i privat sektor (advokatfirma) at kunde- og klientkontakt står sentralt. Og igjen er det fedre i privat sektor som oftest beholder ansvar for kunder og klienter mens de er permisjon, i klart større grad enn mødre i privat sektor.

Figur 6.10 Ansvar for andre arbeidsoppgaver i løpet av siste foreldrepermisjon?



Note: $X^2(2, N = 1865) = 102,732, p < 0,05$.

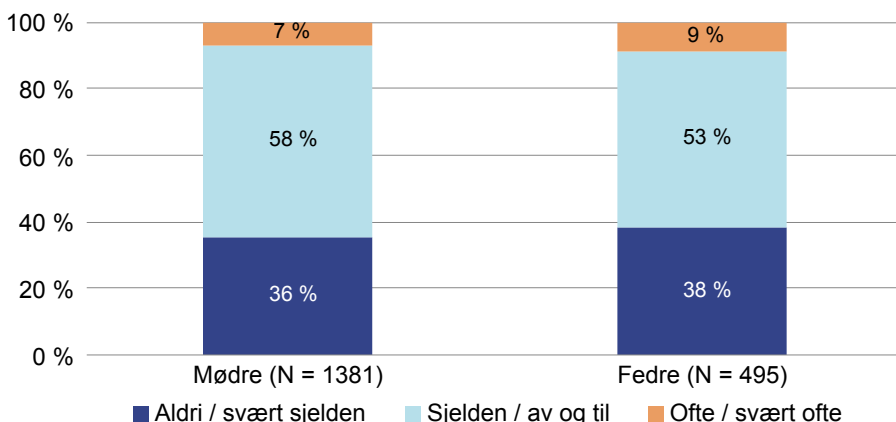
Figur 6.11 Ansvar for andre arbeidsoppgaver i løpet av siste foreldrepermisjon – offentlig eller privat sektor da barnet ble født



Note: Mødre $X^2(2, N = 1305) = 58,696, p < 0,05$. Fedre $X^2(2, N = 481) = 54,804, p < 0,05$.

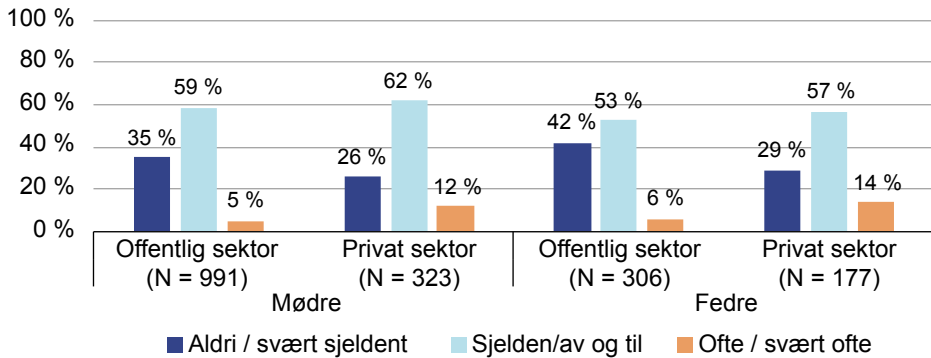
Fedre har også klart mer ansvar for andre arbeidsoppgaver mens de har permisjon enn det mødre har. Og jobbanmsvar under permisjon er klart størst i privat sektor. Mens nesten alle mødrene i offentlig sektor (95 prosent) er frakoblet jobbanmsvar under permisjon, gjelder dette bare for litt over halvparten av fedrene i privat sektor (54 prosent).

Figur 6.12 Sosial kontakt (lunsj/julebord/fredagstreff o.l.) i løpet av siste foreldrepermisjon?



Note: $X^2(2, N = 1876) = 3,730, p > 0,05$.

Figur 6.13 Sosial kontakt med jobben (lunsj/julebord/fredagstreff o.l.) i løpet av siste foreldrepermisjon – offentlig eller privat sektor da barnet ble født



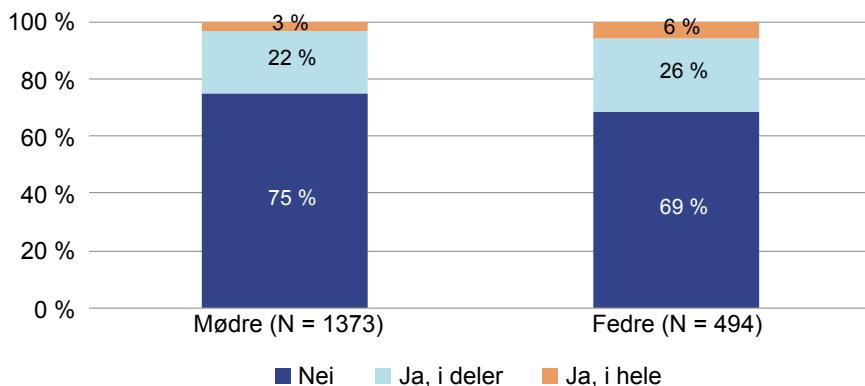
Note: Mødre $X^2(2, N = 1314) = 22,554, p < 0,05$. Fedre $X^2(2, N = 483) = 13,317, p < 0,05$.

Når det gjelder sosial kontakt med jobben, finner vi derimot ikke statistisk signifikant forskjell mellom mødre og fedre. Sosial kontakt med jobben i løpet av permisjonstiden er utbredt både blant mødre og fedre og i offentlig og privat sektor. Men også er her er det mest kontakt i privat sektor.

Mønsteret med at fedre jobber klart mer enn mødre i permisjon, er ikke unikt blant jurister. Vi finner et enda tydeligere mønster blant økonomer, noe som potensielt henger sammen med at økonomer i større grad enn jurister jobber i privat sektor, og det er i privat sektor at ulikheten i permisjonsbruk mellom mødre og fedre blir tydeligst.

Fedre har mindre ansvar for barnet i permisjonstiden

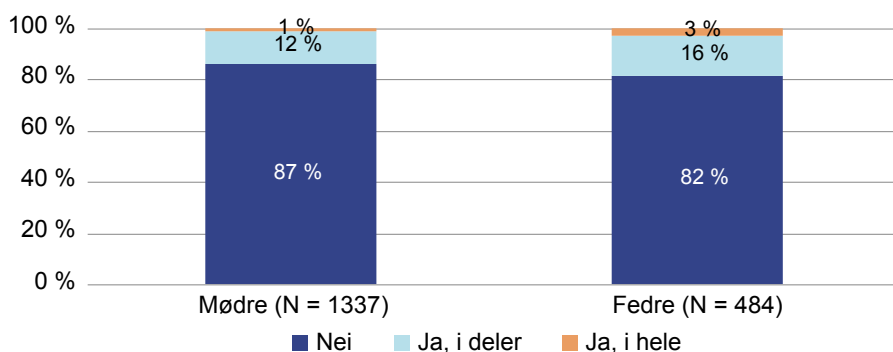
Figur 6.14 Hadde andre ansvar for barnet på dagtid i din permisjonstid?



Note: $X^2(2, N = 1867) = 9,302, p < 0,05$.

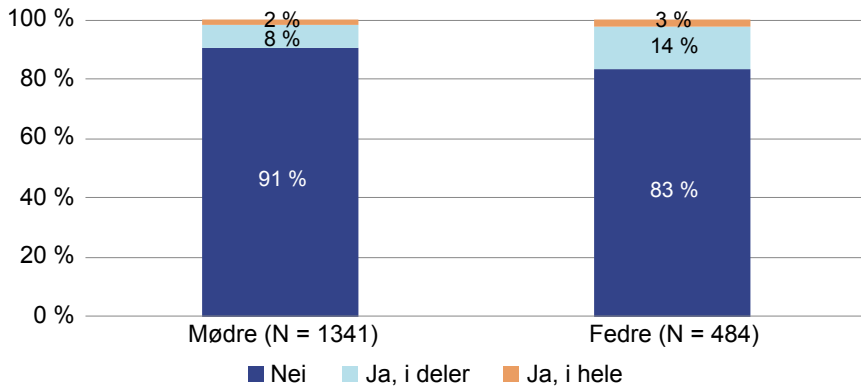
Flere fedre enn mødre svarer at andre har hatt ansvaret for barn i hele eller deler av permisjonstiden. Nesten en tredjedel av fedrene (32 prosent) svarer at andre har hatt ansvar for barnet på dagtid mens de har hatt permisjon, mot en fjerdedel av mødrene (25 prosent). *Andre* betyr i hovedsak at barnet går i barnehage eller at partneren også er hjemme.

Figur 6.15 Hadde partneren/ekspartneren din ansvar for barnet på dagtid i din permisjonstid?



Note: $X^2(2, N = 1821) = 9,291, p < 0,05$. Sum over 100 % på grunn av avrunding.

Figur 6.16 Hadde barnet barnehageplass som ble benyttet i din permisjonstid?



Note: $X^2(2, N = 1825) = 19,862, p < 0,05$. Sum over 100 % på grunn av avrunding.

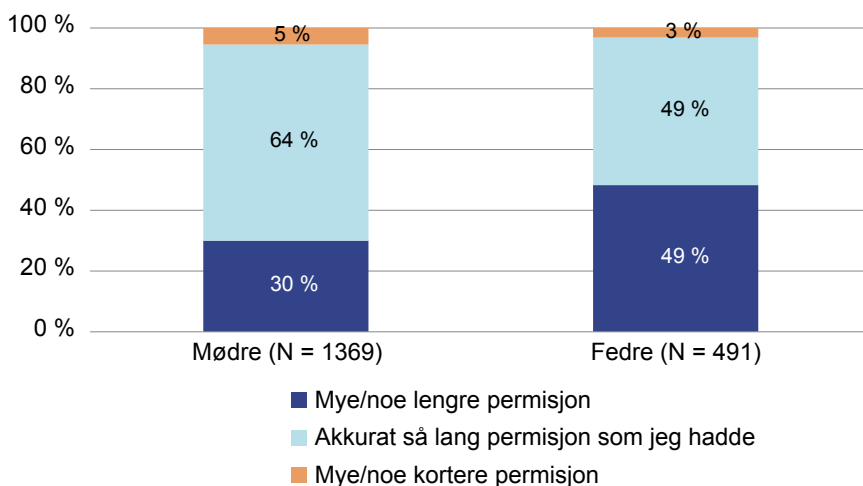
Både mødre og fedre jobber mer under permisjonen i privat sektor og på høyere stillingsnivå. De som oppgir at andre tar vare på barnet mens de er i permisjon (typisk partner og/eller barnehage), jobber mer under permisjonen – også når vi kontrollerer for sektor, stillingsnivå og barns fødselsår. Vi ser også en tendens til at de som nylig har fått barn, jobber mer i permisjon enn de som fikk barn tidligere. Interessant nok finner vi også at både mødre og fedre som jobbet mest under permisjon med yngste barn, har høyere nåværende lønn enn de som ikke jobbet under permisjon, kontrollert for daværende sektor, stillingsnivå og når barnet er født (se vedlegg 6.2).

Vi finner altså et mønster der både *permisjonslengde* og *permisjonsinnhold* ser ut til å variere sterkt mellom mødre og fedre, der juristfedre både har mye kortere permisjon enn juristmødre – og er klart mer påkoblet jobb mens de har permisjon, særlig i privat sektor. Dette innebærer sannsynligvis at erfaringen med å gi fra seg ansvaret på jobb på den ene siden og å ha hovedansvaret hjemme på den andre – blir svært ulik. Dermed ser det ut til at den faktiske tilpasningen til arbeid og familie er ganske kjønnskjev allerede fra permisjonstiden, til tross for like ambisjoner og likestilte idealer.

Lengre eller kortere permisjon?

Det er mange forhold som kan påvirke både den faktiske permisjonslengden og ønsket om å ta kortere eller lengre permisjon, for eksempel egen og partners jobbsituasjon, permisjonsrettigheter, barnehagetilbud og generelle forventninger og normer for permisjonsbruk blant mødre og fedre. Både permisjonsrettigheter og barnehagetilbud har blitt kraftig utvidet over tid.

Figur 6.17 Hvis jeg skulle valgt om igjen, ville jeg hatt ...



Note: $\chi^2(2, N = 1860) = 54,008, p < 0,05$.

Interessant nok svarer omtrent halvparten av juristfedrene at de gjerne skulle hatt lengre permisjon om de kunne velge om igjen, mot 30 prosent av mødrene.

Både blant mødre og fedre er det de som har tatt kortest permisjon, som gjerne skulle hatt lengre. Blant mødre finner vi imidlertid ingen sammenheng verken mellom egen alder – eller årstallet yngste barn ble født – og ønske om lengre permisjon. Blant fedre ser det derimot ut til at det er fedre som nå har store barn som gjerne skulle tatt lenger permisjon. Fedre med yngre barn svarer i hovedsak at de ville tatt akkurat så lang permisjon som de hadde (se vedlegg 6.3).

Ettersom vi ikke ser tegn til at fedre med yngre barn jobber mindre i permisjonstiden, eller at de ønsker å ta lengre permisjon, ser det ikke ut til at vi kan forvente en rask endring av det kjønnsdelte permisjonsmønsteret med kjønns-skjev tidlig tilpasning blant jurister.

7 Å kombinere arbeid og familie

I kapittel 2 undersøkte vi forskjeller i inntekt og stillingsnivå mellom kvinnelige og mannlige jurister.

Når vi kontrollerer for eksamensår, er ikke kjønnsforskjellen i årslønn statistisk signifikant blant kvinnelige og mannlige jurister uten barn. Imidlertid finner vi fortsatt store forskjeller mellom mannlige og kvinnelige jurister med barn, der kjønnsforskjell i årslønn øker for hvert barn (se kapittel 2).

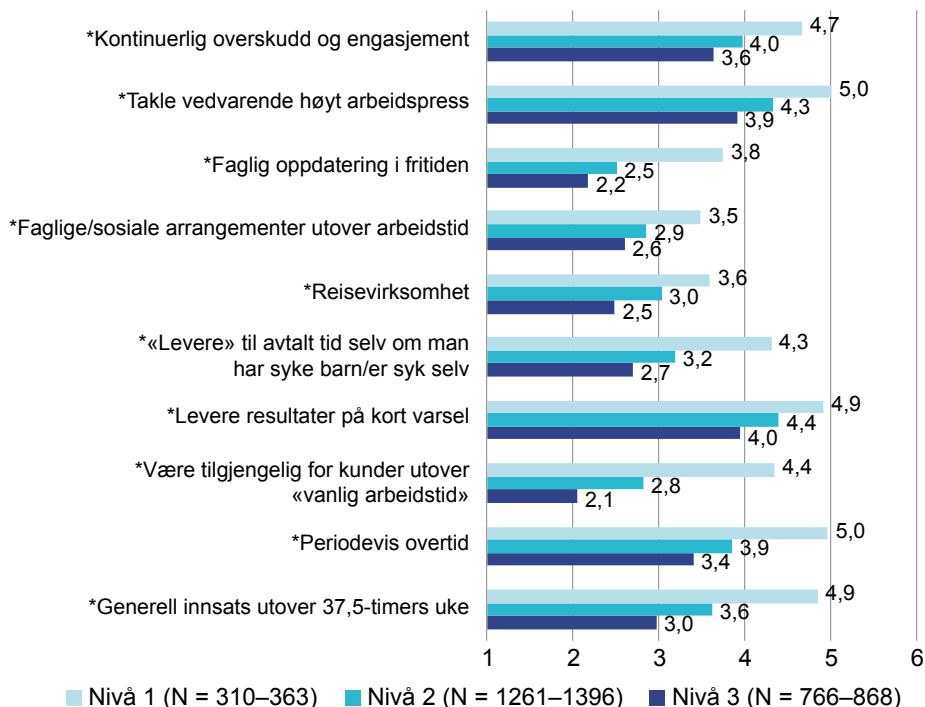
Når mannlige jurister med barn har høyere inntekt enn kvinnelige jurister med barn, henger det blant annet sammen med at de jobber i ulike stillinger i ulike sektorer. Lønnsnivået er typisk høyere på høyere stillingsnivå og i privat sektor.

I kapittel 3 undersøkte vi preferanser og ambisjoner og fant at dette ikke varierer systematisk mellom kvinner og menn, verken med eller uten barn. Imidlertid viste kapittel 4 og 5 klare kjønnsforskjeller når det gjelder egen og partners arbeidstid og fordeling av omsorgsansvar blant mødre og fedre, der mødre i stor grad gjør mer enn fedre, samtidig som de er minst fornøyde med egen tilpasning. Ettersom juristmødre oftere har mer ansvar hjemme og har partnere som jobber mer enn de selv gjør, er det ikke gitt at kvinnelige og mannlige jurister med barn har like betingelser for å satse i tids- og energikrevende jobber.

Betydning av opplevde krav og forventninger i jobben

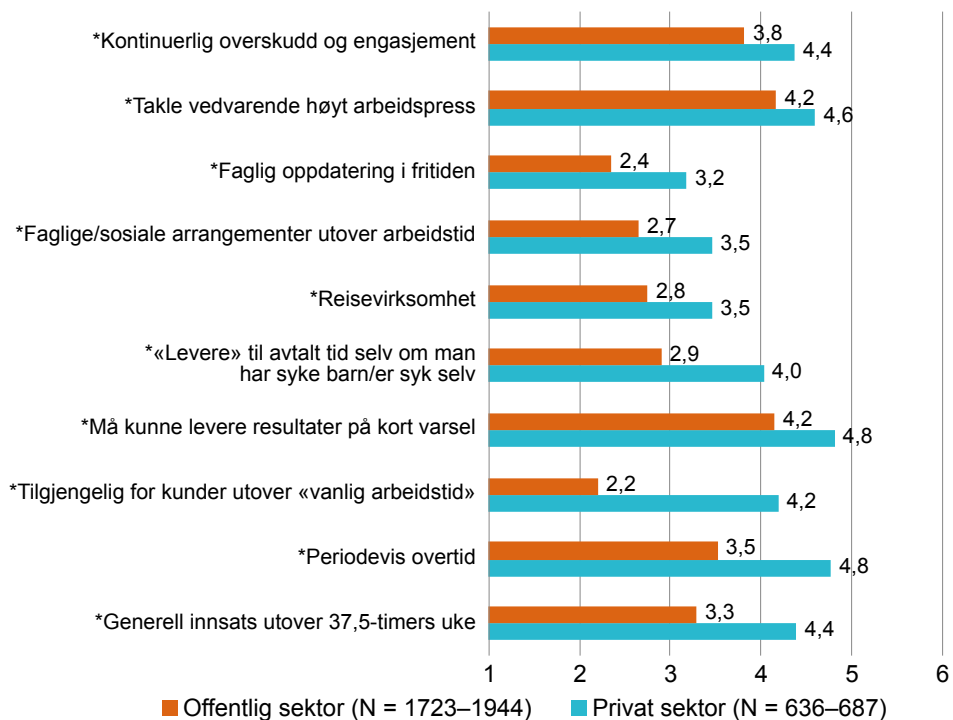
Her undersøker vi om opplevde krav og forventninger i jobben varierer systematisk med stillingsnivå, sektor og grad av ledende eller særlig uavhengig stilling. Vi har bedt respondentene svare på i hvilken grad de opplever å ha ulike krav og forventninger vi kategoriserer som «familieuvennlige» i sin jobb. Disse kravene eller forventningene omfatter å takle vedvarende høyt arbeidspress, generell arbeidsinnsats utover normalarbeidsuken, periodevis overtid, levere på kort varsel og tilgjengelighet for kunder/klienter utover vanlig arbeidstid.

Figur 7.1 Opplevde krav og forventninger i egen jobb etter stillingsnivå



Note: *p < 0.05. Signifikant forskjell på 5 %-nivå. Se vedlegg 7.1 med f-test.

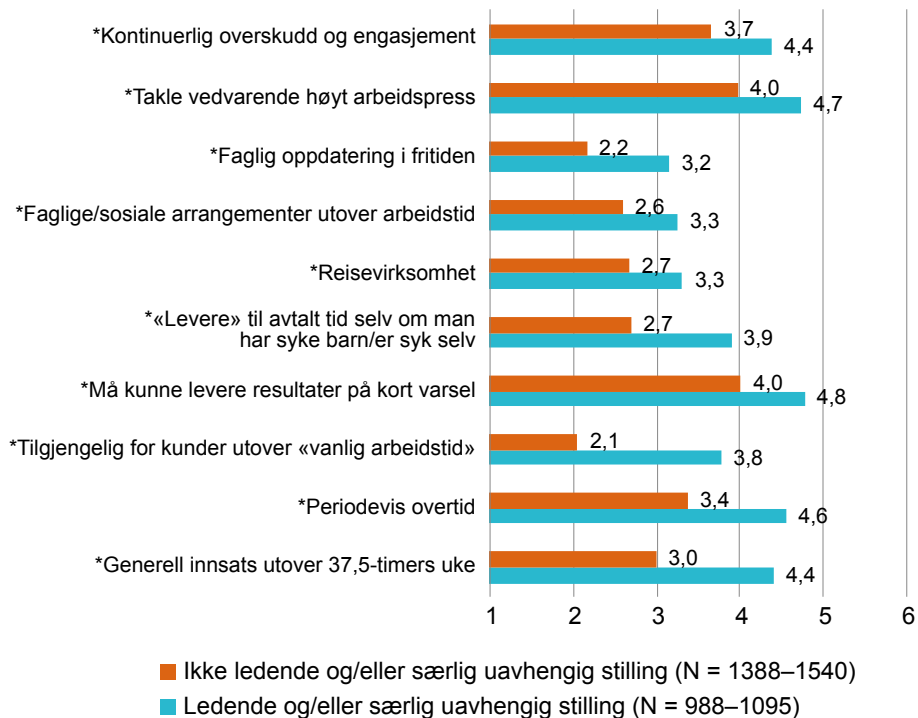
Vi finner at det ikke bare er lønnsnivået som varierer med stillingsnivå. Også krav og forventninger jurister opplever å stå overfor i egen jobb varierer signifikant med stillingsnivå. Opplevde forventninger til å takle vedvarende høyt arbeidspress, generell arbeidsinnsats utover normalarbeidsuken, periodevis overtid, levere på kort varsel og tilgjengelighet for kunder, er klart høyere på høyere enn på lavere stillingsnivå (se figur 7.1), i privat sektor enn i offentlig sektor (se figur 7.2) og i ledende/særlig uavhengige stillinger enn i andre typer stillinger (se figur 7.3).

Figur 7.2 Opplevde forventninger og krav i offentlig og privat sektor

Note: *p <0,05. Signifikant forskjell på 5 %-nivå. Se vedlegg 7.2.

Jurister i privat sektor opplever særlig høyere forventninger om å jobbe overtid og å levere på kort varsel. I privat sektor er det også i større grad kunder/klienter som styrer arbeidstid og arbeidspress; den største forskjellen fra offentlig sektor er forventninger om å være tilgjengelig for kunder utover vanlig arbeidstid.

Figur 7.3 Opplevde krav og forventninger i egen jobb, ledende og/eller særlig uavhengig stilling



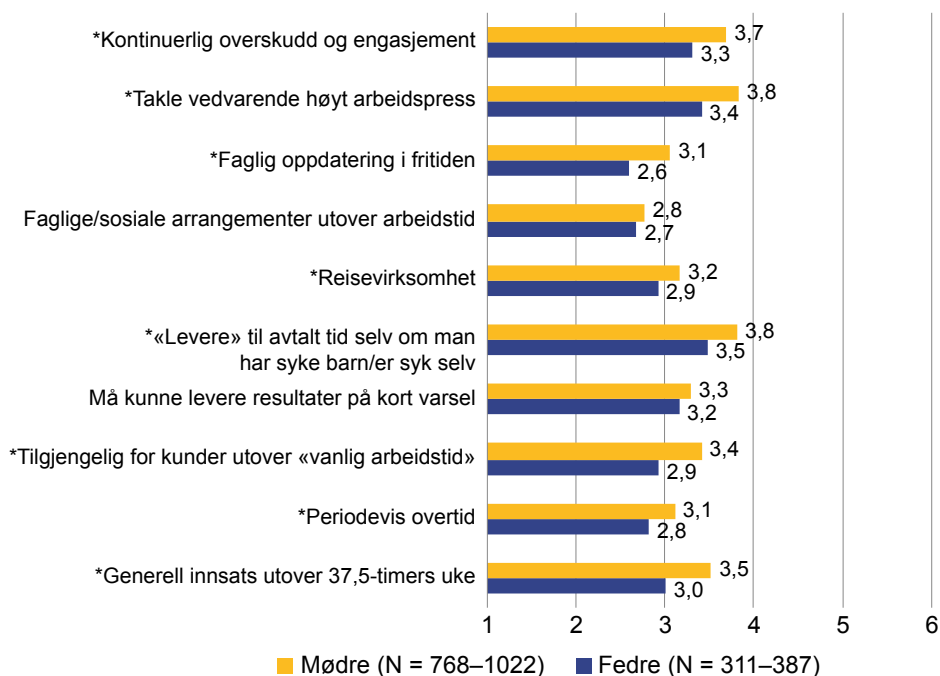
Note: *p <0,05. Signifikant forskjell på 5 %-nivå. Se vedlegg 7.3.

Når vi sammenligner kvinner og menn som ikke har barn, finner vi ikke signifikant kjønnsforskjell i opplevde krav og forventninger i egen jobb. Når vi sammenligner mødre og fedre, finner vi imidlertid at fedre i signifikant større grad enn mødre opplever å ha disse «familievennlige» kravene/forventningene i egen jobb, se vedlegg 7.4 og vedlegg 7.5.

Både blant mødre og fedre finner vi at stillingsnivå, i privat sektor, særlig uavhengig stilling og årslønn, har en selvstendig betydning for å forklare hvem som opplever å ha størst grad av *familievennlige krav og forventninger*. Opplevde *familievennlige krav* er klart høyere på høyere stillingsnivå, i privat sektor og blant jurister med høyest årslønn, se vedlegg 7.6 og 7.7.

Forskjellen i opplevde krav mellom mødre og fedre kan forklares med at juristfedre oftere jobber i høytlønte jobber i privat sektor – med tilsvarende høye familievennlige forventninger, se vedlegg 7.7.

Figur 7.4 Vanskelig å kombinere krav og forventninger i jobb med egen livs-/familiesituasjon, yngste barn 0–17 år.



Note: *p < 0,05. Signifikant kjønnsforskjell på 5 %-nivå. Se vedlegg 7.8.

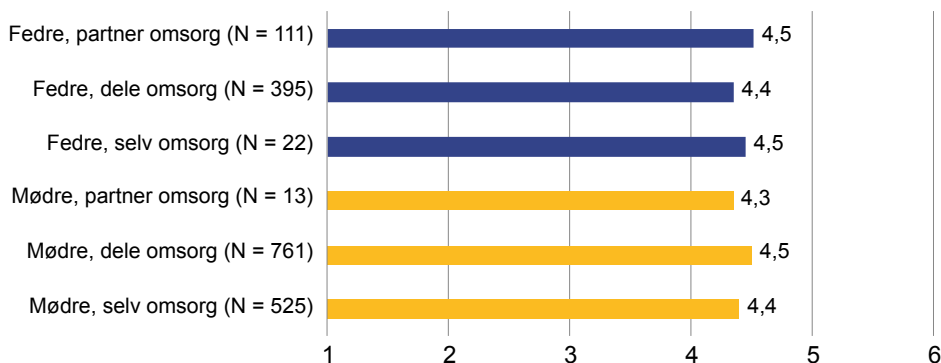
Blant kvinner og menn som ikke har barn, finner vi heller ikke signifikante forskjeller i om krav og forventninger oppleves som vanskelige å kombinere med egen familie-/livssituasjon. Blant mødre og fedre med barn 0–17 år finner vi imidlertid signifikante forskjeller, der mødre i større grad enn fedre opplever at kravene er vanskelig å kombinere med egen familie/livssituasjon (se figur 7.4 og vedlegg 7.9). Dette mønsteret kan sannsynligvis relateres til juristmødres og juristfedres ulike situasjoner på hjemmebane, der kvinnelige jurister oftere har en partner som jobber mer og tar mindre av ansvaret hjemme (se kapittel 5).

Grad av omsorgsansvar, karriereambisjoner og likedelingsidealer

Til tross for den svært sterke oppslutningen om likedelingsidealer og et flertall som oppgir å dele på ansvaret, finner vi fortsatt tegn til et kjønnsdelt mønster.

I kapittel 5 viste vi at det i praksis bare er to alternativ som er representert både blant mødre og blant fedre. For mødre er alternativene å dele (59 prosent) eller å ta ansvaret selv (40 prosent). Blant fedre er alternativene å dele (75 prosent) eller å ha en partner som tar det meste av omsorgsansvaret (21 prosent). En utradisjonell tilpasning, der far (eller mors partner) tar mest ansvar hjemme, er svært sjelden, se figur 5.6.

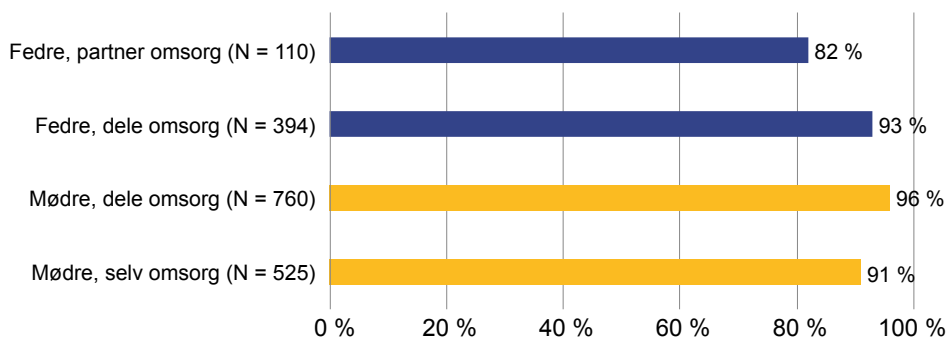
Figur 7.6 Karriereorientering etter kjønn og omsorgsansvar



Note: Fedre N = 528. $f(2) = 1,539$, $p > 0,05$. Mødre N = 1299. $f(2) = 2,993$, $p > 0,05$.

Vi finner altså store forskjeller mellom mødre og fedre når det gjelder fordeling av omsorgsansvaret, der mødre gjør klart mest. Men fordeling av omsorgsansvar har ingen sammenheng med karriereorientering (inkluderer både faglige ambisjoner og lønn/leder-ambisjoner) verken blant mødre eller fedre. Ettersom fedre som selv tar mest omsorg, og mødre som har en partner som tar hovedansvaret, utgjør svært små grupper, henholdsvis 22 og 13 respondenter, viser vi ikke de kjønnsutypiske alternativene her.

Figur 7.7 Andel som mener at det beste for en familie er at begge foreldrene arbeider like mye og deler på ansvaret for hus og hjem, etter kjønn og omsorgsansvar¹⁶

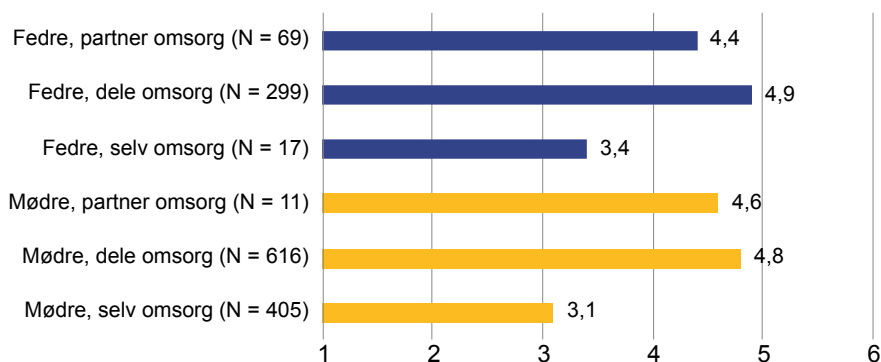


Note: Fedre $\chi^2(8, N = 526) = 17,450, p < 0,05$. Mødre $\chi^2(8, N = 1298) = 174,539, p < 0,05$.

Når det gjelder arbeid–familie-idealene, finner vi at de som deler kjønnstradisjonelt, i litt mindre grad slutter opp om det likestilte idealet enn de som deler likt.

Vi minner imidlertid om at også det store flertall (91 prosent av mødrene og 82 prosent av fedrene) med kjønnstradisjonell fordeling i praksis mener at likedeling er det beste for en småbarnsfamilie. Forskjellen i tilslutning til likedelingsidealet mellom de med kjønnstradisjonell og likedelt praksis er ikke stor, men den er statistisk signifikant. Også her er de to kjønnsutypiske tilpasningene utelatt fra figuren ettersom bare 22 fedre og 13 mødre representerer disse tilpasningene.

Figur 7.8 Fornøydhetsgrad med arbeidsdeling etter kjønn og omsorgsansvar, yngste barn 0–17 år



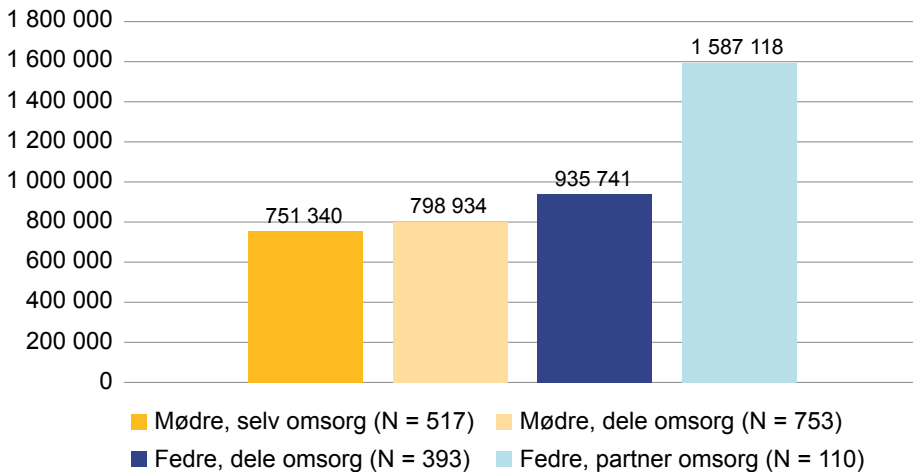
Note: Fedre $N = 385, f(2) = 23,201, p < 0,05$. Mødre $N = 1032, f(2) = 212,927, p < 0,05$.

¹⁶ Sammenslåing av kategoriene «Begge arbeider heltid og deler på ansvaret for hjem og barn», «Begge arbeider heltid, har au pair/praktikant e.l. og deler på resten av ansvaret for hjem og barn» og «Begge arbeider deltid og deler på ansvaret for hjem og barn».

I kapittel 5 undersøkte vi sammenhengen mellom fordeling av omsorgsansvar og fornøydhetsgrad med egen tilpasning for alle mødre og fedre. Her konsentrerer vi oss om jurister med barn 0–17 år. Også her ser vi et tydelig mønster der de som deler likt er klart mest fornøyd med egen tilpasning enn de som deler kjønnsstradisjonelt. Mødre som gjør mest selv, er klart minst fornøyd. Også her er antallet jurister med en kjønnsutypisk tilpasning så lavt at de ikke kan vises (11 mødre og 17 fedre).

Grad av omsorgsansvar, lønn og karriere

7.9 Gjennomsnittlig årslønn etter fordeling av omsorg blant mødre og fedre



Note: Mødre N = 1282. $f(2) = 3,436$, $p < 0,05$. Fedre N = 524. $f(2) = 16,091$, $p < 0,05$.

Vi finner også et mønster der de med minst omsorgsansvar har høyest årslønn. Mødre som selv har mest omsorgsansvar, tjener minst, mens fedre som har en partner som tar hovedansvaret, tjener klart mest. Mødre med en partner som gjør/gjorde mest, utgjør bare 12 personer, og resultater for disse vises derfor ikke her. Tilsvarende, fedre som gjør/gjorde mest utgjør bare 21 personer, og resultater for disse er derfor ikke vist. Mønsteret med to ulike alternativer for fordeling av omsorgsarbeidet hjemme for mødre og fedre, enten likedeling eller kjønnsstradisjonelt, går altså igjen også her.

Kjønnsforskjell i årslønn kan ikke forklares med ulike ambisjoner eller arbeid-familie-ideal. Høye ambisjoner om å bli partner (medeier i advokatfirma) henger

sammen med høy årslønn, men forklarer ingenting av kjønnsforskjellen (kjønnsforskjellen øker svakt). Hva er det så som kan bidra til å forklare kjønnsforskjell i lønn blant jurister? Når vi kontrollerer for summen av familievennlige krav og forventninger (tilgjengelighet, høyt arbeidspress, generell arbeidsinnsats utover normalarbeidsuken, periodevis overtid, levere på kort varsel osv.), finner vi en reduksjon i kjønnsgapet i årslønn. Disse kravene finner vi oftere i privat sektor og på høyere nivå. Når vi kontrollerer for sektor og nivå, reduseres kjønnsforskjellen i lønn ytterligere. Når vi til slutt kontrollerer for fordeling av omsorgsansvaret på hjemmebane, er ikke lenger kjønnsforskjellen statistisk signifikant (se vedlegg 7.10). Juristene i dette utvalget har samme utdanningsbakgrunn, relativt like ambisjoner og idealer om høy grad av likedeling av arbeid ute og hjemme. Likevel finner vi et tydelig kjønnskjevnt mønster både i arbeidslivet og i hjemmelivet.

Vi har tidligere sett at mannlige jurister jobber klart oftere i privat sektor og på høyere stillingsnivå, og at de tjener mer enn kvinnelige jurister. Stillinger i privat sektor og på høyere nivå gir ikke bare bedre lønn, men krever også lengre arbeidstid – og de familievennlige kravene til leveranser, innsats, tid og energi er også klart høyere i høytlønnede stillinger. Med bakgrunn i dette mønsteret gir det mening at mulighetsstrukturen, eller betingelsene på hjemmebane i form av fordeling av omsorgsansvaret, har betydning for hvem som har mulighet til å lykkes og trives i de krevende og høytlønte jobbene – uavhengig av karriereorientering og preferanser for likedeling.

Mannlige jurister har fortsatt partnere som i snitt jobber mindre enn dem selv og tar mer ansvar hjemme, mens kvinnelige jurister har partnere som jobber mer enn dem selv og tar mindre ansvar hjemme. I og med at de kjønnsutypiske tilpasningene viser seg å være svært sjeldne blant jurister, er det i praksis slik at kvinnelige jurister som deler omsorgsansvaret likt med en partner som jobber like mye eller enda mer enn de selv gjør, konkurrerer med mannlige jurister som har en partner som jobber mindre og tar hovedansvaret hjemme. Dette mønsteret kan vanskelig forklares med kvinners preferanser, ettersom likedelingsidealet står særlig sterkt blant kvinner og kvinnelige jurister som tar hovedansvaret hjemme, er klart minst fornøyd med egen tilpasning.

8 Kjønn, arbeid og familie under covid-19-pandemien

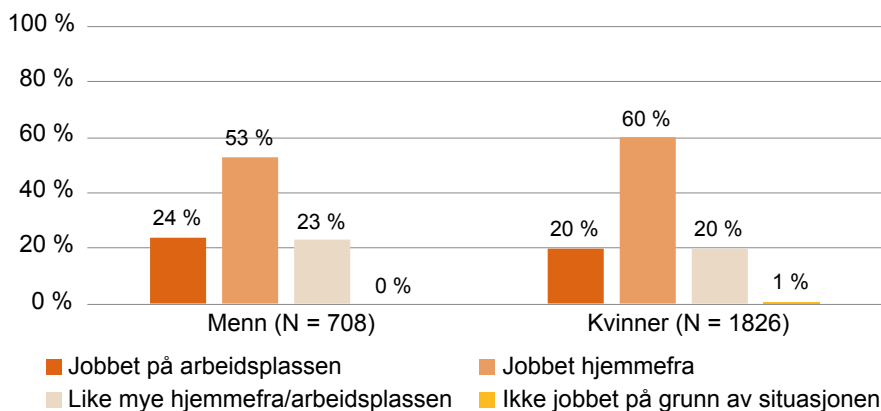
2020 har vært et spesielt år på grunn av alle restriksjonene underveis i covid-19-epidemien. I dette kapitlet undersøker vi hvordan Covid-19 situasjonen (inkludert tiltakene for å begrense sosial kontakt, som hjemmekontor og begrensninger i skole og barnehagetilbud) har påvirket kvinnelige og mannlige juristers arbeidssituasjon og familiesituasjon. Vi undersøker også hvordan koronasituasjonen og hjemmekontortilværelsen har påvirket arbeidstid, opplevd produktivitet, og motivasjon og opplevde karrieremuligheter.

Spørreskjemastudien ble gjennomført i desember 2020. Koronaperioden er her definert fra den første nedstengningen 12. mars 2020 til undersøkelsestidspunktet i desember 2020.

Det har vært spekulert i om likestillingen hjemme ville øke, ettersom flere menn vil være mer hjemme. Studier fra Italia og Tyskland i de første månedene av pandemien peker imidlertid i retning av at kvinner fortsetter å gjøre mer hjemme enn partneren (Prados & Zamarro 2020), eller at enkelte grupper fedre bidrar mer, mens andre bidrar mindre (Hank & Steinbach 2020). Også en studie fra Norge finner at flere kvinner enn menn rapporterer om stor økning av tidsbruk på oppgaver i hjemmet etter 12. mars (Kolberg 2020). Om man jobber på hjemmekontor eller på den vanlige arbeidsplassen, kan ha betydning for fordeling av oppgaver og ansvar hjemme, der kvinner som jobber hjemmefra under covid, bruker mer tid på omsorg for barn og hjelp med skolearbeid (Prados & Zamarro 2020; Adams-Prassl mfl. 2020).

Jobbsituasjon under covid-19

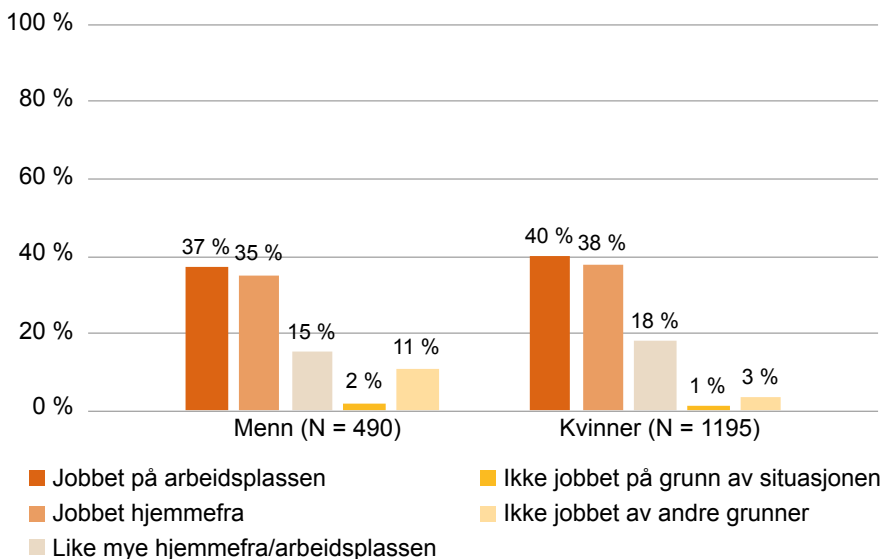
Figur 8.1 Egen arbeidssituasjon under covid-19



Note: $\chi^2(3, N = 2534) = 10,328, p < 0,05$.

Både kvinnelige og mannlige jurister har hovedsakelig jobbet hjemmefra under koronaperioden (i denne studien fra 12. mars til desember 2020). Kvinnelige jurister har jobbet noe mer hjemmefra under covid-19 enn det mannlige jurister har. Imidlertid forsvinner kjønnsforskjellen når vi kontrollerer for alder og stilling. Jurister over 45 år har oftere hjemmekontor enn yngre jurister, og jurister på stillingsnivå 2 har *oftere* hjemmekontor enn jurister på lavere stillingsnivå. Imidlertid finner vi også at jurister på øverste stillingsnivå *sjeldnere* har hjemmekontor enn jurister på lavere stillingsnivå, og at jurister med særlig uavhengig stilling *sjeldnere* har hjemmekontor enn jurister i andre typer stillinger (se vedlegg 8.1).

Figur 8.2 Partners arbeidssituasjon under covid-19



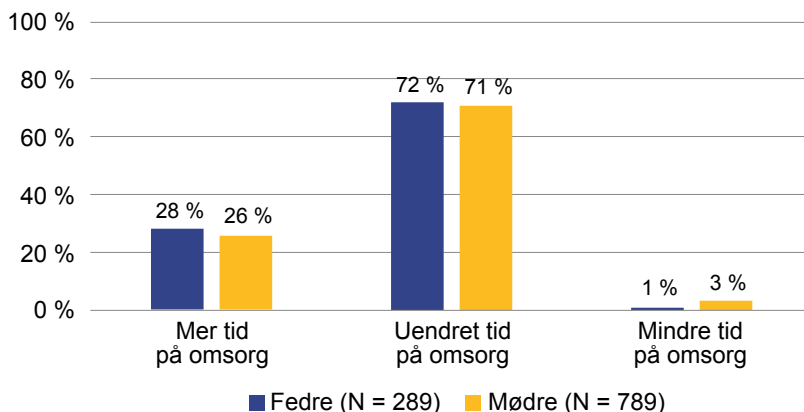
Note: $\chi^2(4, N = 1685) = 40,003, p < 0,05$.

Blant gifte/samboende jurister er det mest vanlig å ha en partner som har jobbet mest på arbeidsplassen under covid-19, deretter at partneren har hjemmekontor. Den eneste signifikante forskjellen er at nesten 11 prosent av mannlige jurister med partner oppgir at partneren ikke jobbet av andre grunner, mot 3 prosent av kvinnelige jurister.

41 prosent av de som selv jobber hjemmefra har en partner som også jobber hjemmefra. Dette gjelder 10 prosent av mannlige jurister og 31 prosent av kvinnelige jurister som bor med en partner.

Mer eller mindre likestilling hjemme under covid-19?

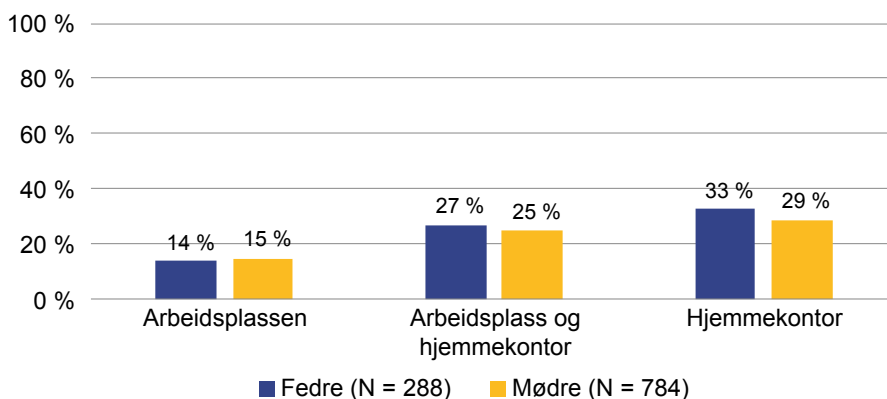
Videre undersøker vi hvordan koronasituasjonen har påvirket fordeling av omsorgsansvaret på hjemmebane blant jurister som har barn i alderen 0–12 år. I kapittel 5 viste vi at selv om flertallet av juristene oppgir at de deler på omsorgsansvaret når vi spør generelt, finner vi et kjønnsdelt mønster der mødre i større grad enn fedre har hovedansvar for konkrete omsorgsoppgaver på de aller fleste områder, bortsett fra oppfølging av fritidsaktiviteter.

Figur 8.3 Mer eller mindre tid på samlet omsorg under covid-19

Note: $X^2(2, N = 1078) = 5,805, p > 0,05$. Omfatter jurister med barn 0-12 år.

Vi ba respondentene sammenligne med normalsituasjonen og svare på i hvilken grad de har brukt mer eller mindre, eller uendret, tid på ulike omsorgsoppgaver under perioden med covid-19.

Hovedbildet er at fordelingen av omsorgsansvaret i familien er uendret, både blant mødre og fedre. Imidlertid finner vi også en gruppe mødre og fedre som rapporterer at de bruker mer tid på omsorg under koronaperioden. Vi finner også en svært liten gruppe som rapporterer at de gjør mindre. Det er imidlertid ikke kjønnsforskjell i *endret* tid til omsorg.

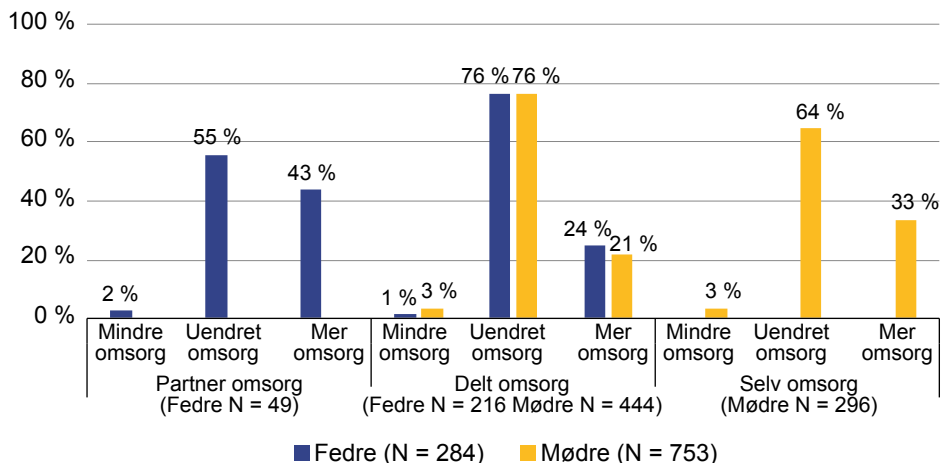
Figur 8.4 Andel som bruker mer tid på samlet omsorg under covid-19 etter arbeidssituasjon

Note: Fedre $X^2(2, N = 288) = 7,561, p < 0,05$. Mødre $X^2(2, N = 784) = 10,151, p < 0,05$. Omfatter jurister med 0-12 år.

Når vi ser nærmere på variasjon i andelen som rapporterer mer omsorgsarbeid under covid-19, ser vi at økte omsorgsoppgaver varierer med grad av hjemmekontor. Blant de som jobber mest hjemmefra, finner vi flest som rapporterer økning i omsorgsoppgaver, mens andelen er lavest blant de som jobber mest på arbeidsplassen (se også vedlegg 8.2).

Vi undersøker også om det er noen sammenheng mellom hvordan man vanligvis fordeler omsorgsansvaret, og eventuell endring under korona blant jurister med barn i alderen 0–12 år. På spørsmål om partneren er også ekspartner inkludert dersom man har felles barn.

Figur 8.5 Mer eller mindre tid på samlet omsorg under covid-19 etter grad av omsorgsansvar i utgangspunktet



Note: Fedre $X^2(4, N = 280) = 9,361, p > 0,05$. Mødre $X^2(4, N = 746) = 18,474, p < 0,05$. Vi viser ikke endring i omsorgssituasjon blant fedre med «selvomsg» fra før, ettersom denne gruppen bare består av 15 respondenter – eller for mødre med «partneromsorg» fra før, da denne gruppen bare består av 6 respondenter.

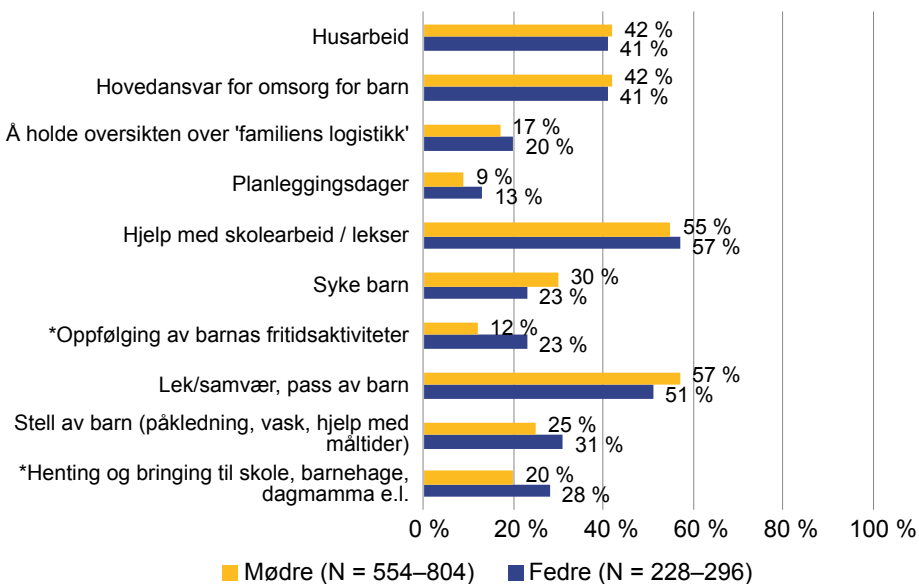
Den mest utbredte situasjonen blant juristmødre i en normalsituasjon er å selv ha hovedansvar for omsorg for barn. Det er også blant disse at vi finner den største andelen som bruker mer tid på omsorg under covid-19 (33 prosent). Imidlertid er «uendret tid på omsorg» mest utbredt både i denne gruppen og blant de som rapporterer likedelt omsorg og partner/ekspartner hovedomsorgsansvar. Den mest utbredte situasjonen for fedre fra før covid-19 er at partneren har hovedansvar for omsorg. Blant disse er det også mest vanlig å fortsette med uendret fordeling. 43 prosent rapporterer imidlertid å bruke mer tid på omsorgsansvar under covid-19, mens 2 prosent rapporterer å bruke mindre tid på

omsorg, se figur 8.5. Når vi kontrollerer for både arbeidssituasjon under covid-19 og omsorgssituasjon før covid-19, finner vi at sannsynligheten for å bruke mer tid på omsorg er størst blant de som jobber på hjemmekontor, både blant mødre og fedre. Når det gjelder omsorgssituasjon før covid-19, finner vi et motsatt mønster for mødre og fedre, der mødre som gjorde mest og fedre som gjorde minst fra før, har økt sannsynlighet for å bruke mer tid på omsorg under covid-19, se vedlegg 8.3.

Hva bruker mødre og fedre mer tid på under covid-19?

Selv om hovedbildet er liten endring, er det noen omsorgsoppgaver som både mødre og fedre bruker mer tid på under covid-19: Det gjelder særlig lek, samvær og pass av barn og hjelp med skolearbeid og lekser, der omtrent halvparten rapporterer om økt tidsbruk.

Figur 8.6 Andel som bruker noe/mye mer tid på ulike omsorgsoppgaver under covid-19



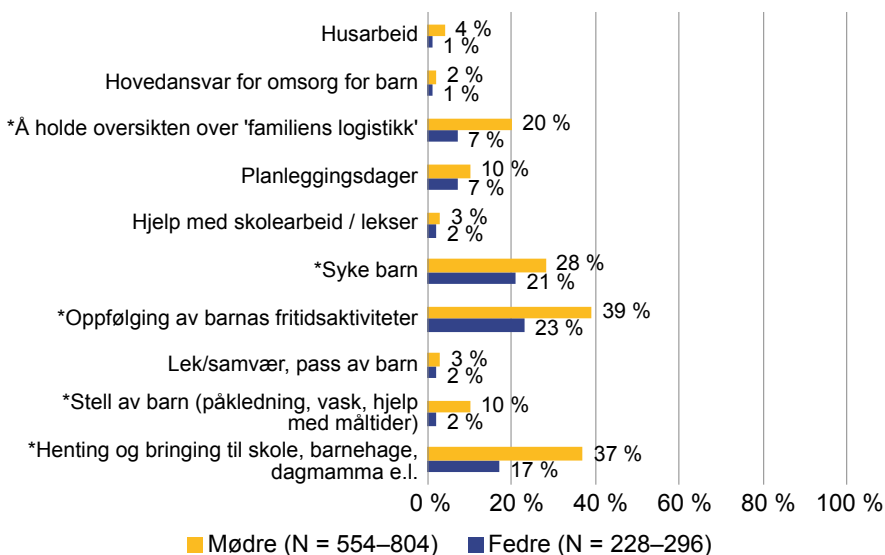
Note: *p <0,05 og justert residual >2. Se vedlegg 8.4.

Litt mer enn fire av ti rapporterer om mer tid på husarbeid og generell omsorg for barn – både blant mødre og fedre. Vi finner imidlertid også noen kjønnsforskjeller der mønsteret fra tidligere ser ut til å forsterke seg under covid-19-regimet: «Ansvar for syke barn» er noe mødre både tar mer fra før og rapporterer

økt tidsbruk for under korona enn det fedre gjør. Selv om både fedre og mødre rapporterer om mer tid på lek, samvær og pass av barn, gjelder dette særlig for mødre som gjør mest fra før.

For fordeling av omsorgsansvar før pandemien rapporterer mødre mer omsorgsansvar enn fedre på alle omsorgsoppgaver, med unntak av oppfølging av barnas fritidsaktiviteter. Oppfølging av barnas fritidsaktiviteter er også det eneste området der fedre rapporterer om klart større økning i tidsbruk under covid-19 enn det mødre gjør.

Figur 8.7 Andel som bruker noe/mye mindre tid på ulike omsorgsoppgaver under covid-19



Note: *p < 0,05 og justert residual > 2. Se vedlegg 8.5.

Koronasituasjonen har imidlertid også ført til redusert tidsbruk. Selv om nesten én av fire fedre rapporterer om mer tid til oppfølging av barnas fritidsaktiviteter, er det en like stor andel som rapporterer om redusert tidsbruk. Blant mødre er det imidlertid klart flere som rapporterer om mindre tidsbruk på oppfølging av barnas fritidsaktiviteter (39 prosent) enn som rapporterer om mer tid (12 prosent). Dette gjelder også for henting og bringing, der klart flere mødre (37 prosent) rapporterer at de bruker mindre tid, enn mer tid (20 prosent). Mens noen av mødrene (30 prosent) rapporterte om økt tidsbruk på syke barn, rapporterer en nesten like stor gruppe om redusert tid. Noen mødre rapporterer også mindre tidsbruk på å holde oversikten over familiens logistikk under koronapan-

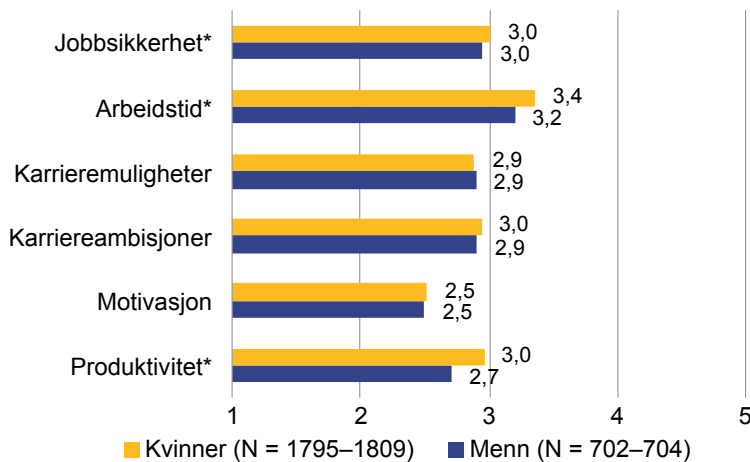
demien, kanskje fordi det er færre sosiale aktiviteter å holde oversikt over, se figur 8.8.

Hovedbildet er imidlertid status quo – altså en situasjon der juristmødre fortsatt gjør mer enn juristfedre. I den grad vi ser en endring, er det i all hovedsak blant mødre som gjorde mest fra før, og som nå jobber på hjemmekontor, som gjør enda mer. Dermed ser det ikke ut til at covid-19 har bidratt til mer likestilling blant jurister i Norge.

Opplevd endring og stabilitet i arbeidssituasjon under covid-19

I det følgende undersøker vi opplevde endringer i arbeidssituasjon under covid-19 blant jurister, både med og uten barn. Selv om covid-19-situasjonen har medført utfordringer med hjemmekontor og delvis nedstengning finner vi relativt små endringer i hvordan jurister opplever arbeidssituasjonen sin.

Figur 8.8 Opplevd endring/stabilitet i arbeidsrelaterte faktorer under covid-19



Note: Gjennomsnittsskår: 1 Mye mindre/lavere/dårligere, 5 Mye mer/høyere/bedre. Jobbsikkerhet: $t(2506) = 2,325$, $p < 0,05$. Arbeidstid: $t(2500) = 4,231$, $p < 0,05$. Karriereambisjoner: $t(2499) = 1,198$, $p > 0,05$. Karrieremuligheter: $t(2497) = -0,537$, $p > 0,05$. Motivasjon: $t(2496) = 0,415$, $p > 0,05$. Produktivitet: $t(2511) = 5,869$, $p < 0,05$.

Covid-19 ser i liten grad ut til å ha påvirket ambisjoner og opplevelse av jobbsikkerhet og karrieremuligheter. Både opplevelse av jobbsikkerhet, karrieremuligheter og karriereambisjoner skårer svært nær 3, altså ingen endring. I den

grad vi ser endringer, handler det om økning i arbeidstid, men reduksjon i motivasjon og til dels reduksjon i produktivitet både blant kvinner og menn. Vi vil derfor se litt nærmere på disse faktorene. Både kvinner og menn rapporterer at de bruker litt mer tid på jobb enn før. Litt flere kvinner enn menn rapporterer om økt tidsbruk på jobb. Det er menn som rapporterer om noe redusert produktivitet, mens motivasjon er like mye redusert både blant kvinner og menn.

Når vi kontrollerer for alder, stillingsnivå, sektor og arbeidssituasjon under covid-19, finner vi at det er kvinner og jurister i offentlig sektor som jobber noe mer enn før. Endringer i arbeidstiden varierer ikke med alder og stillingsnivå (se vedlegg 8.6). Selv om jurister rapporterer om økt arbeidstid, rapporterer de ikke om økt produktivitet. Samlet sett rapporterer kvinnelige jurister om status quo, mens mannlige jurister rapporterer om noe redusert produktivitet. De som opplever redusert produktivitet under covid-19, kjennetegnes ved å være menn, ha høyere stillingsnivå, være yngre enn 45 år og å ha hjemmekontor. Opplevd redusert produktivitet varierer ikke med jobb i privat eller offentlig sektor, se vedlegg 8.7.

Opplevd motivasjon under covid varierer fortsatt ikke med kjønn, etter kontroll for andre kjennetegn. Vi finner imidlertid et mønster der det særlig er de yngre (under 45 år), de som jobber i privat sektor, de som helt eller delvis jobber på hjemmekontor, og de på mellomste stillingsnivå som opplever redusert motivasjon under covid-19, se vedlegg 8.8.

Betydning av omsorgsansvar for opplevd endring i arbeidssituasjon?

Vi undersøker også om økt omsorgsansvar under covid-19 har hatt betydning for opplevd arbeidstid, produktivitet og motivasjon blant jurister med barn under 12 år.

Tabell 8.1 Opplevde endringer i arbeidstid, produktivitet og motivasjon, mer vs. uendret omsorg

<i>Gjennomsnittsskår</i>	Endret omsorg under covid-19 blant mødre og fedre med barn 0–12 år	
Opplevd endring arbeidstid	Mer omsorg	Like mye omsorg
Mødre	3,3	3,3
Fedre	3	3,1
Opplevd endring produktivitet	Mer omsorg	Like mye omsorg
Mødre	2,7*	3*
Fedre	2,6	2,6
Opplevd endring motivasjon	Mer omsorg	Like mye omsorg
Mødre	2,4	2,6
Fedre	2,4	2,5

Note: Arbeidstid, Mødre $t(750) = 0,836$, $p > 0,05$, Fedre: $t(285) = 1,237$, $p > 0,05$. Produktivitet, Mødre $t(753) = 3,545$, $p < 0,05$, Fedre: $t(285) = -0,093$, $p > 0,05$. Motivasjon, Mødre $t(745) = 2,408$, $p < 0,05$, Fedre: $t(285) = 1,116$, $p > 0,05$. Bare 2 fedre og 26 mødre rapporterer om mindre tid på omsorg under covid-19. Dette alternativet er derfor ikke vist her.

Mødre med barn under 12 år rapporterer om økt arbeidstid, uavhengig av om de bruker mer eller mindre tid på omsorg under covid-19. Mødre som bruker mer tid på omsorg under covid, opplever noe reduksjon i produktivitet, i motsetning til mødre som har uendret omsorg, se tabell 8.1. Blant fedre er det derimot ingen forskjell i produktivitet. Både mødre og fedre rapporterer om redusert arbeidsmotivasjon under covid. Blant mødre er det særlig de som bruker mer tid på omsorg, som opplever redusert jobbmotivasjon.

Kjønnsforskjellen i opplevde endringer i arbeidstid holder seg også etter kontroll for andre forhold og påvirkes verken av omsorgssituasjon, alder, stillingsnivå, sektor eller arbeidssituasjon, se vedlegg 8.9. Opplevd reduksjon i produktivitet varierer imidlertid med omsorgssituasjon. De som har brukt mer tid til omsorg, opplever redusert produktivitet også etter kontroll for andre forhold. Kjønnsforskjellen i opplevd produktivitet holder seg også. Fedre opplever større reduksjon enn mødre også etter kontroll for andre forhold, se vedlegg 8.10.

Foreldre som har brukt mer tid på omsorg under covid enn tidligere, rapporterer redusert om arbeidsmotivasjon uavhengig av kjønn, alder, stillingsnivå og arbeidssituasjon, se vedlegg 8.11.

Oppsummert kan vi si at covid-19 ikke har påvirket jobbsikkerhet, ambisjoner og karrieremuligheter blant jurister. Situasjonen har imidlertid ført til at jurister

jobber enda litt mer enn før, mens produktivitet og motivasjon er noe redusert. Flertallet av juristene i studien har hatt helt eller delvis hjemmekontor. Foreldre med hjemmekontor har brukt mer tid på omsorgsansvar under covid, enn foreldre som har fortsatt å jobbe på arbeidsplassen.

De fleste rapporterer om undret tid til omsorg, men mødre som gjorde mest fra før – og fedre som gjorde minst fra før – gjør litt mer. Det er særlig hjelp med skolearbeid og lekser og pass av barn som øker. Likevel rapporterer mødre om økt arbeidstid, mens både fedre og mødre rapporterer om mindre produktivitet og motivasjon.

Vi kan dermed ikke konkludere med at arbeid–familie-situasjonen har blitt mer likestilt under covid-19. Hovedbildet er uendret – og dermed er fortsatt kjønns-skjev fordeling av omsorg. Juristmødre gjør klart mer hjemme enn juristfedre.

9 Konklusjon

I denne studien undersøker vi sammenhenger mellom kjønn, karriere og omsorgsansvar blant jurister. Tidligere studier blant jurister har vist at menn er overrepresentert på høyere stillingsnivå og kvinner på lavere nivå (Halrynjo 2008, Halrynjo & Lyng 2010, Halrynjo & Lyng 2017, Bütikofer, Jensen mfl. 2018).

Kjønnforskjell i lønn mellom mødre og fedre – særlig i privat sektor

Vi finner fortsatt et kjønnsskjevt mønster der menn er i flertall på øverste stillingsnivå og kvinner på laveste nivå, også når vi kontrollerer for alder. Mannlige jurister har også oftere særlig uavhengige stillinger, og de har høyere lønn. Når vi kontrollerer for eksamensår, forsvinner lønnforskjellen mellom kvinnelige og mannlige jurister uten barn, men ikke blant foreldre; etter kontroll for eksamensår er kvinners andel av menns lønn bare 79 prosent blant jurister med barn, og forskjellene øker for hvert barn¹⁷. Det er imidlertid privat sektor som bidrar til at mannlige jurister trekker fra. I offentlig sektor finner vi enten ikke statistisk signifikante kjønnforskjeller, eller at kvinner har litt høyere årslønn enn menn, kontrollert for eksamensår. Mannlige jurister i privat sektor tjener klart mer enn kvinnelige jurister i offentlig sektor, men også internt i privat sektor tjener mannlige jurister med barn klart mer enn kvinnelige jurister med barn.

Kjønnforskjellene i lønn mellom kvinner og menn kan i stor grad tilskrives at kvinner og menn har ulike stillinger på ulike stillingsnivå etter at de får barn. Menn med flere barn har langt oftere ledende og særlig uavhengige stillinger på høyere stillingsnivå, og de jobber oftere i privat sektor. Et overraskende funn er at lønnsgapet mellom kvinner og menn i privat sektor, kontrollert for eksamensår, ikke har minket, men derimot økt noe, siden forrige undersøkelse i 2007.

17 Vi minner om at vi ikke studerer par, men sammenligner kvinnelige og mannlige jurister med like mange barn.

Like ambisjoner og likestilte ideal

Til tross for de store forskjellene i lønn og stillingsnivå, har kvinnelige og mannlige jurister ganske like ambisjoner. Å få realisert faglige ambisjoner er viktig for jurister og enda viktigere blant kvinnelige enn blant mannlige jurister. Høy lønn er også relativt viktig – og like viktig for kvinner som for menn. Den eneste faktoren som er viktigere for menn, er muligheten for å bli medeier/partner (i advokatfirma). Å bli eller være medeier/partner er imidlertid ikke særlig viktig for flertallet, verken blant kvinner eller menn i denne studien.

Når vi sammenligner med studien fra 2007, finner vi at både faglige ambisjoner og lønn/statusvariabler holder seg omtrent på samme nivå. Vi ser likevel en tendens til noe lavere partner- og lederambisjoner i 2020 enn i 2007, kontrollert for sektor.

Det store flertallet av både mannlige og kvinnelige jurister (9 av 10) foretrekker klart et likestilt arbeid–familie-ideal for en småbarnsfamilie der mor og far jobber like mye og deler likt på ansvaret hjemme. Flertallet foretrekker at begge foreldre jobber fulltid uten au pair. Her finner vi en klar økning i oppslutning om likedeling fra forrige undersøkelse. Andelen som foretrekker at mor jobber deltid, har gått klart ned i 2020.

Lang arbeidstid og mindre likestilling i praksis

Både mannlige og kvinnelige jurister jobber relativt mye, men juristfedre jobber klart mer enn juristmødre. Kjønnsforskjellen i arbeidstid henger sammen med at menn oftere jobber i privat sektor, i særlig uavhengige stillinger og på høyere stillingsnivå.

Både mannlige og kvinnelige jurister med barn har stort sett heltidsarbeidende partnere, men variasjonen er likevel større blant menn. Mens 95 prosent av kvinnelige jurister med barn har heltidsarbeidende partner (eller ekspartner), gjelder dette for 81 prosent av mannlige jurister. Heltid kan imidlertid skjule store variasjoner; juristfedre har typisk partnere i offentlig sektor som jobber mindre enn de selv gjør, mens juristmødre har partnere i privat sektor, og som jobber mer enn de selv gjør. Selv om juristmødre i snitt jobber noe mindre enn juristfedre, bidrar partnerens arbeidstid til at samlet gjennomsnittlig arbeidstid for paret likevel er høyere blant kvinnelige enn blant mannlige jurister.

Både juristmødre og juristfedre – og deres partnere – har lengre arbeidsuker i 2020 enn i 2007 også etter kontroll for antall barn, alder på yngste barn, egen

alder, sektor, stillingsnivå og partnerens utdanningsnivå. Det er særlig på høyere stillingsnivå at arbeidstiden har økt. Den relativt lange arbeidstiden som vi særlig finner blant juristmødre og deres partnere, kan dermed være en sentral betingelse som kan gjøre det krevende å realisere idealet om likestilt familieliv og karriere.

Til tross for de likestilte idealene, har juristfedre typisk en partner som har en mindre ansvarsfull jobb og tjener mindre enn de selv gjør, mens juristmødre typisk har en partner som har en mer ansvarsfull jobb og tjener mer. Blant juristfedre ser vi tendens til noe mer likestilt tilpasning i 2020 enn i 2007. Mønsteret er fortsatt klart kjønnskjev i tradisjonell retning, men likevel mer likestilt enn i 2007.

Blant juristmødre er imidlertid tendensen stabilitet når det gjelder hvem som tjener mest av dem selv og partneren. Overraskende nok ser vi også en tendens til *mindre* likestilling blant juristmødre, ettersom andelen som svarer at partneren har mer ansvar og status i sin jobb har økt, mens andelen med jobber på likt nivå er redusert.

Kjønnskjev fordeling av ansvar for barn, hjem og familielogistikk

Til tross for svært høye likedelingsidealene og relativt høy rapportert likedelingspraksis for generell omsorg finner vi også klare tegn til et kjønnsdelt mønster, der juristmødre har partnere som tar en mindre del av omsorgsansvaret enn de selv gjør, mens juristfedre har partnere som tar mer enn dem. Dette gjelder særlig ansvaret for å holde oversikt over familiens logistikk, også kjent som det tredje skiftet (Hochschild 1989; Smeby 2017; Halrynjo & Fekjær 2020). Ettersom likedelingsidealene blir stadig sterkere, kunne vi tenke oss at likedelingspraksisen også var mer utbredt blant yngre jurister enn blant eldre, eller blant jurister med yngre enn eldre barn.

Overraskende nok viser resultatene at fordeling av omsorgsoppgavene ikke varierer systematisk – verken med egen alder eller med yngste barns alder. Fedre har klart oftere en partner som tar en større del av omsorgsansvaret enn det mødre har, uavhengig av både egen og barnas alder. Særlig det å holde oversikt over «familiens logistikk» ser ut til å være overveiende mors ansvar på tvers av aldergrupper.

Vi finner at de som deler/har delt likt, er klart mest fornøyd med egen tilpasning, både blant mødre og fedre. Mødre som tar mest av ansvaret selv er klart minst fornøyd med egen fordeling/tilpasning. Dermed ser det ut til at likedeling av omsorgsansvar ikke bare er et ideal blant jurister, men at det også kobles tett til opplevelse av fornøydhet med egen tilpasning.

Både i 2007 og i 2020 er det klart flere fedre enn mødre som rapporterer at partner tar hovedansvaret for alle omsorgsoppgaver. Unntaket er oppfølging av fritidsaktiviteter i 2020, der andelen fedre er like stor som andelen mødre. Vi ser imidlertid tendenser til noe mindre kjønnsstradisjonell fordeling i 2020 når det gjelder hovedansvar for omsorg for barn, henting og bringing, stell av barn, lek, samvær og pass av barn, samt ansvar for syke barn og planleggingsdager. Mønsteret kjennetegnes imidlertid av stabilitet når det gjelder de to mest kjønnsdelte og potensielt minst synlige omsorgsoppgavene, nemlig nattevåk og oversikt over familiens logistikk.

Når det gjelder rapportering av fordeling av arbeid med hus og hjem i de to undersøkelsene, finner vi imidlertid et overraskende bilde; mens juristfedre rapporterer om mer likedeling i 2020 enn i 2007, i tråd med forventningene, rapporterer juristmødre om *mindre* likedeling og *mer* ansvar selv i 2020 enn i 2007. Vi vet ikke om juristenes partnere ville vært enige i denne rapporteringen verken i 2007 eller i 2020, men det er uansett overraskende at juristmødre rapporterer *mindre* likedeling i 2020.

Til tross for den klare økningen i likestilte *idealer* og en økning i involvering og likedeling blant fedre, framstår de samlede betingelsene for å investere i jobb og karriere fortsatt som relativt kjønnskjeve blant jurister i 2020 – i menns favør.

Fedre tar kortere permisjon og jobber mer i permisjonen

Kvinnelige jurister tar klart mer foreldrepermisjon enn mannlige jurister, i likhet med mønsteret blant mødre og fedre generelt i befolkningen (Østbakken, Halrynjo & Kitterød 2018).

Overraskende nok finner vi ingen sammenheng mellom permisjonslengde og når yngste barn ble født blant juristmødre. Til tross for store endringer i permisjonsrettigheter, framtrer det samlede permisjonsfraværet (lønnnet/ulønnet) stabilt. Yngre mødre tar imidlertid kortere samlet permisjon enn eldre mødre, også når vi kontrollerer for når yngste barn ble født. Mødre med høyt stillingsnivå når

barnet ble født, tok også klart kortere permisjon enn mødre på lavere stillingsnivå.

Vi finner også en interessant sammenheng mellom permisjonslengde for yngste barn og nåværende lønn. Mødre som tok kort permisjon med yngste barn, har høyere nåværende lønn enn mødre som tok lang permisjon. Sammenhengen holder seg også når vi kontrollerer for egen alder, barns alder, og offentlig versus privat sektor og hvilket stillingsnivå man hadde da yngste barn ble født.

Fedre som har fått barn det siste tiåret, har tatt lengre permisjon enn de som fikk barn tidligere. Mest sannsynlig henger dette sammen med utvidelser av fedrekvoten. Juristfedre i privat sektor og på høyere stillingsnivå har tatt kortere permisjon enn juristfedre i offentlig sektor og juristfedre på lavere nivå, også når vi kontrollerer for barnets fødselsår og egen alder.

Fedre jobber også klart mer enn mødre i permisjonstiden, både i offentlig og privat sektor (gjelder e-post og telefonkontakt, møter, ansvar for kunder/klienter og andre oppgaver). Imidlertid jobber også mødre i privat sektor mer i permisjonstiden enn mødre i offentlig sektor.

Kortere permisjon og mindre frakobling fra jobb – høyere lønn

Både mødre og fedre jobber mer under permisjonen i privat sektor og på høyere stillingsnivå enn mødre og fedre i offentlig sektor og på lavere nivå. Blant mødre ser vi en tendens til at de som nylig har fått barn, jobber mer i permisjon enn de som fikk barn tidligere. Vi finner også at de som oppgir at partneren og/eller barnehage tar vare på barnet mens de er i permisjon, jobber mer under permisjonen – også når vi kontrollerer for sektor, stillingsnivå og barns fødselsår.

Både blant mødre og fedre er det slik at de som jobbet mest under permisjon med yngste barn, har høyere nåværende lønn enn de som ikke jobbet under permisjon, kontrollert for daværende sektor, stillingsnivå og barns alder.

Vi finner altså et mønster der både permisjonslengde og permisjonsinnhold ser ut til å variere sterkt mellom mødre og fedre, der juristfedre både har mye kortere permisjon enn juristmødre – og er klart mer påkoblet jobb mens de har permisjon, særlig i privat sektor. Dette innebærer sannsynligvis at erfaringen med å gi fra seg ansvaret på jobb på den ene siden og å ha hovedansvaret hjemme på den andre – blir svært ulik. Dermed ser det ut til at den faktiske til-

pasningen til arbeid og familie er kraftig kjønnskjev allerede fra permisjonen, til tross for like ambisjoner og likestilte ideal.

Omtrent halvparten av juristfedrene svarer at de gjerne skulle hatt lengre permisjon om de kunne velge om igjen, mot 30 prosent av mødrene. Det er imidlertid fedre som nå har store barn som gjerne skulle tatt lengre permisjon. Fedre med yngre barn ville i hovedsak tatt akkurat så lang permisjon som de hadde. Ettersom vi verken ser tegn til at fedre med yngre barn jobber mindre i permisjonstiden enn de som fikk barn tidligere eller at de ønsker å ta lengre permisjon, ser det ikke ut til at vi kan forvente en rask endring av det kjønnsdelte permisjonsmønsteret og den tidlige kjønnskjeve tilpasningen til jobb og omsorgsansvar blant jurister.

Flere familievennlige forventninger i høytlønte jobber på høyere stillingsnivå

Vi finner at det ikke bare er lønnsnivået som varierer med stillingsnivå. Også krav og forventninger jurister opplever å stå overfor i egen jobb, varierer tydelig med stillingsnivå. Opplevde forventninger til å takle vedvarende høyt arbeidspress, generell arbeidsinnsats utover normalarbeidsuken, periodevis overtid, levere på kort varsel og tilgjengelighet for kunder er klart høyere på høyere enn på lavere stillingsnivå, i privat sektor enn i offentlig sektor og i ledende/særlig uavhengige stillinger enn i andre typer stillinger.

Når vi sammenligner kvinner og menn som ikke har barn, finner vi ikke signifikant kjønnsforskjell i opplevde krav og forventninger i egen jobb og heller ikke forskjell i om forventningene er vanskelig å kombinere med egen livssituasjon.

Fedre opplever imidlertid i signifikant større grad enn mødre å ha disse *familievennlige* kravene/forventningene i egen jobb. Opplevde *familievennlige krav og forventninger* er særlig tydelige på høyeste stillingsnivå, i privat sektor og blant jurister med høyest årslønn. Forskjellen i opplevde krav mellom mødre og fedre kan forklares med at juristfedre oftere jobber i høytlønte jobber i privat sektor – med tilsvarende høye familievennlige forventninger.

Mødre (med barn 0–17 år) opplever imidlertid i større grad enn fedre at kravene er vanskelig å kombinere med egen familie/livssituasjon. Dette mønsteret kan sannsynligvis relateres til juristmødres og juristfedres forskjellige situasjon på hjemmebane, der kvinnelige jurister oftere har en partner som jobber mer og tar mindre av ansvaret hjemme.

Omsorgsansvar har ingen sammenheng med karriereorientering, men med lønn

Til tross for den svært sterke oppslutningen om likedelingsidealer og et flertall som oppgir å dele på ansvaret – finner vi fortsatt et kjønnsdelt mønster. I praksis er alternativene blant mødre å dele eller å ta ansvaret selv, og blant fedre er alternativene å dele eller å ha en partner som tar det meste av omsorgsansvaret. En utradisjonell tilpasning, der far (eller mors partner) tar mest ansvar hjemme, er svært sjelden.

Vi finner altså store forskjeller mellom mødre og fedre når det gjelder fordeling av omsorgsansvaret, der mødre oftere enn fedre gjør klart mer enn partneren. Fordeling av omsorgsansvar har imidlertid ingen sammenheng med karriereorientering (inkluderer både faglige ambisjoner og lønns-/leder-ambisjoner) verken blant mødre eller fedre.

Kjønnsforskjell i årslønn kan ikke forklares med ulike ambisjoner eller arbeid–familie-ideal. Høye ambisjoner om å bli partner (medeier i advokatfirma) henger sammen med høy årslønn, men forklarer ingenting av kjønnsforskjellen.

Hva er det så som kan bidra til å forklare kjønnsforskjell i lønn blant jurister? Juristene i dette utvalget har samme utdanningsbakgrunn, relativt like ambisjoner og idealer om høy grad av likedeling av arbeid ute og hjemme. Likevel finner vi et tydelig kjønnskjevnt mønster både i arbeidslivet og i hjemmelivet. Mannlige jurister har fortsatt partnere som i snitt jobber mindre enn de selv gjør, og tar mer ansvar hjemme, mens kvinnelige jurister har partnere som jobber mer enn de selv gjør, og tar mindre ansvar hjemme. I og med at de kjønnsutypiske tilpasningene viser seg å være svært sjeldne blant jurister, vil det i praksis si at kvinnelige jurister som deler omsorgsansvaret likt med en partner som jobber like mye eller enda mer enn de selv gjør, konkurrerer med mannlige jurister som har en partner som jobber mindre og tar hovedansvaret hjemme. Dette mønsteret kan vanskelig forklares med kvinners preferanser, ettersom likedelings-idealet står særlig sterkt blant kvinner og kvinnelige jurister som tar hovedansvaret hjemme er klart minst fornøyd med egen tilpasning.

Vi finner at summen av familievennlige krav og forventninger (tilgjengelighet, høyt arbeidspress, generell arbeidsinnsats utover normalarbeidsuken, periodevis overtid, levere på kort varsel osv.) har betydning for kjønnsgapet i årslønn, også når vi kontrollerer for sektor og stillingsnivå.

Disse kravene er imidlertid klart mer utbredt i privat sektor og på høyere nivå, og sektor og nivå har betydning for kjønnsgapet i lønn. Hvordan man fordeler

omsorgsansvaret hjemme har også en selvstendig betydning. Når vi til slutt kontrollerer for fordeling av omsorgsansvaret på hjemmebane, er ikke lenger kjønnsforskjellen statistisk signifikant.

Med bakgrunn i dette mønsteret gir det mening at mulighetsstrukturen – eller betingelsene på hjemmebane – i form av fordeling av omsorgsansvaret – har betydning for hvem som har mulighet til å lykkes og trives i de krevende og høytlønte jobbene – uavhengig av karriereorientering og preferanser for like-
deling.

Covid-19: hjemmekontor og lengre arbeidstid, men lavere produktivitet og motivasjon

Flertallet av kvinnelige og mannlige jurister har i hovedsak jobbet hjemmefra under koronaperioden (i denne studien fra 12. mars til desember 2020). Jurister over 45 år har oftere hjemmekontor enn yngre jurister, mens jurister på øverste stillingsnivå og med særlig uavhengig stilling *sjeldnere* har hjemmekontor enn andre.

Covid-19 har ikke påvirket jobbsikkerhet, ambisjoner og karrieremuligheter blant jurister. Situasjonen har imidlertid ført til at jurister jobber enda litt mer enn før, mens produktivitet og motivasjon er noe redusert. Flertallet av juristene i studien har hatt helt eller delvis hjemmekontor. Foreldre med hjemmekontor har brukt mer tid på omsorgsansvar under covid-19 enn foreldre som har fortsatt å jobbe på arbeidsplassen.

Når vi kontrollerer for alder, stillingsnivå, sektor og arbeidssituasjon under covid-19, finner vi at det er kvinner og jurister i offentlig sektor som jobber noe mer enn før. Endringer i arbeidstiden varierer ikke med alder og stillingsnivå. Selv om jurister rapporterer om økt arbeidstid, rapporterer de ikke om økt produktivitet. De som opplever redusert produktivitet under covid-19, kjennetegnes av å være menn, ha høyere stillingsnivå, være yngre enn 45 år og å ha hjemmekontor. Opplevd motivasjon under covid varierer ikke med kjønn, etter kontroll for andre kjennetegn. Vi finner imidlertid et mønster der det særlig er de yngre (under 45 år), de som jobber i privat sektor, de som helt eller delvis jobber på hjemmekontor, og som befinner seg på mellomste stillingsnivå, som opplever redusert motivasjon.

Fortsatt kjønnskjev fordeling av omsorgsansvaret under covid-19

Hovedbildet er at fordelingen av omsorgsansvaret i familien er uendret, både blant mødre og fedre, under covid-19. Vi finner også en gruppe mødre og fedre som rapporterer at de bruker mer tid på omsorg i koronaperioden. Blant de som jobber mest hjemmefra, finner vi flest som rapporterer økning i omsorgsoppgaver, mens andelen er lavest blant de som jobber mest på arbeidsplassen. Det er særlig hjelp med skolearbeid og lekser og pass av barn som øker. Likevel rapporterer mødre om økt arbeidstid, mens både fedre og mødre rapporterer om mindre produktivitet og motivasjon.

Det er imidlertid ikke kjønnsforskjell i *endret* tid til omsorg. Hovedbildet er altså status quo – en situasjon der juristmødre fortsatt gjør mer enn juristfedre. I den grad vi ser en endring, er det i all hovedsak blant mødre som gjorde mest fra før, og som nå jobber på hjemmekontor, som gjør enda mer.

Mødre med barn under 12 år jobber mer, uavhengig av om de bruker mer eller mindre tid på omsorg under covid-19. Mødre som bruker mer tid på omsorg under covid, opplever imidlertid noe reduksjon i produktivitet, i motsetning til mødre som har uendret omsorg. Blant fedre er det derimot ingen forskjell i produktivitet avhengig av om de har brukt mer tid på barn under pandemien. Både mødre og fedre rapporterer om redusert arbeidsmotivasjon under covid-19. De som har brukt mer tid til omsorg, opplever redusert produktivitet og arbeidsmotivasjon, også etter kontroll for andre forhold.

De fleste rapporterer om uendret tid til omsorg, men mødre som gjorde mest fra før – og fedre som gjorde minst fra før – gjør litt mer. Hovedbildet er likevel fortsatt kjønnskjev fordeling av omsorg, der juristmødre gjør klart mer hjemme enn juristfedre. Det ser altså ikke ut til at covid-19 har bidratt til mer likestilling blant jurister i Norge.

Litteratur

- Adams-Prassl, A., Boneva, T., Golin, M. & Rauh, C. (2020). Inequality in the impact of the coronavirus shock: Evidence from real time surveys. *Journal of Public Economics*, 189, 104245. DOI: 10.1016/j.jpubeco.2020.104245.
- Altintas, E. & Sullivan, O. (2017). Trends in fathers' contribution to housework and childcare under different welfare regimes. *Social Politics*, 24(1), 81–108. DOI: 10.1093/sp/jxw007.
- Angelov, N., Johansson, P. & Lindahl, E. (2013). *Det envisa könsgapet i inkomster och löner – Hur mycket kan förklaras av skillnader i familjeansvar?* (IFAU rapport 2013:12). Uppsala University: Institute for Labour Market Policy Evaluation.
- Askvik, Tanja. (2021, 4. mars). Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn påvirkes av korona. Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/lonnsforskjeller-mellom-kvinner-og-menn-pavirkes-av-korona>
- Barth, E., Hardoy, I., Schøne, P. & Østbakken, K.M. (2013). *Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Hva har skjedd på 2000-tallet?* (Rapport 2013:07). Institutt for samfunnsforskning.
- Blau, F.D. & Kahn, L.M. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865. DOI: 10.1257/jel.20160995.
- Boye, K., Halldén, K. & Magnusson, C. (2017). Stagnation only on the surface? The implications of skill and family responsibilities for the gender wage gap in Sweden, 1974–2010. *The British Journal of Sociology*, 68(4), 595-619. DOI: 10.1111/1468-4446.12252.
- Brandth, B. & Kvande, E. (2019). Workplace support of fathers' parental-leave use in Norway. *Community, Work and Family*, 22(1), 43–57. DOI: 10.1080/13668803.2018.1472067
- Brannen, J. & Nilsen, A. (2006). From fatherhood to fathering: Transmission and change among British fathers in four-generation families. *Sociology*, 40(2), 335–352. DOI: 10.1177/0038038506062036.
- Bütikofer, A., Jensen, S. & Salvanes, K.G. (2018). The role of parenthood on the gender gap among top earners. *European Economic Review*, 109, 103-123. DOI: 10.1016/j.euroecorev.2018.05.008.
- Bygren, M. & Gähler, M. (2012). Family Formation and Men's and Women's Attainment of Workplace Authority. *Social Forces*, 90(3), 795-816. DOI:10.1093/sf/sor008.
- Bygren, M., Gähler, M. & Magnusson, C. (2020). The constant gap: Parenthood premiums in Sweden 1968-2010. *Social Forces*, 1-32. DOI: 10.1093/sf/soaa097.

- Cools, S., Markussen, S. & Strøm, M. (2017). Children and careers: How family size affects parents' labor market outcomes in the long run. *Demography*, 54(5), 1773-1793. DOI: 10.1007/s13524-017-0612-0.
- Edlund, J. & Öun, I. (2016). Who should work and who should care? Attitudes towards the desirable division of labour between mothers and fathers in five European countries. *Acta Sociologica*, 59(2), 151– 169. DOI: 10.1177/0001699316631024.
- Ellingsæter, A.L., Kitterød, R.H. & Østbakken, K.M. (2020). Immigrants and the 'caring father': Inequality in access to and utilisation of parental leave in Norway. *Ethnicities*, 20(5), 959-982. DOI: 10.1177/1468796819890109.
- Esping-Andersen, G. & Billari, F.C. (2015). Re-theorizing Family Demographics. *Population and Development Review*, 41(1), 1–31. DOI: 10.1111/j.1728-4457.2015.00024.x.
- Evertsson, M., England, P., Moori-Reci, I., Hermesén, J., De Bruijn, J. & Cotter, D. (2009). Is gender Inequality Greater at Lower or Higher Educational Levels? Common Patterns in the Netherlands, Sweden, and the United States. *Social Politics*, 16(2), 210–241. DOI: 10.1093/sp/jxp008.
- Gangl, M. & Ziefle, A. (2009). Motherhood, labor force behavior, and women's careers: an empirical assessment of wage penalty for motherhood in Britain, Germany, and the United States. *Demography*, 46(2), 341-369. DOI: 10.1353/dem.0.0056.
- Gash, V. (2009). Sacrificing Their Careers for Their Families? An Analysis of the Penalty to Motherhood in Europe. *Social Indicators Research*, 93(3), 569-586. DOI: 10.1007/s11205-008-9429-y.
- Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091-1119. DOI:10.1257/aer.104.4.1091.
- Gough, M. & Noonan, M. (2013). A Review of the Motherhood Wage Penalty in the United States. *Sociology Compass*, 7(4), 328-342. DOI: 10.1111/soc4.12031.
- Halrynjo, S. (2008). Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant jurister (AFI-notat 8). Arbeidsforskningsinstituttet.
- Halrynjo, S. (2010). "Mødre og fedre i møte med karrierelogikkens spilleregler. Hva skjer med høyt utdannede kvinners og menns karriere- og familietilpasning når de får barn?" Doktoravhandling, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.
- Halrynjo, S. & Fekjær, S.B. (2020). *Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant økonomer: Likestilte idealer-kjønnsskjæve mønstre* (Rapport 2020:09). Institutt for samfunnsforskning.
- Halrynjo, S. & Lyng, S.T. (2010). Fars forkjørsrett – mors vikeplikt? Karriere, kjønn og omsorgsansvar i eliteprofesjoner. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 51(2), 249-280.
- Halrynjo, S. & Lyng, S.T. (2017). Fathers' parental leave and work-family division in Norwegian Elite Professions. I: B. Liebig & M. Oechsle (Red.), *Fathers in Work Organizations: Inequalities and Capabilities, Rationalities and Politics* (s. 61–82). Barbara Budrich Publishers.

- Hank, K. & Steinbach, A. (2020). The virus changed everything, didn't it? Couples' division of housework and childcare before and during the Corona crisis. *Journal of Family Research*, 33(1), 99-114. DOI: 10.20377/jfr-488.
- Hardoy, I., Schøne, P. & Østbakken, K.M. (2017). Children and the gender gap in management. *Labour Economics*, 47, 124-137. DOI: 10.1016/j.labeco.2017.05.009.
- Hochschild, A.R. & Machung, A. (1989). *The Second Shift: Working Parents and the Revolution At Home*. New York, N.Y.: Viking.
- Kolberg, L. (2020). *Likestilling i Korona-tider – hvem gjør hva?* (Rapport 2020:02 Samfunnsutvikling og deltakelse). Likestillingscenteret
- Lyonette, C. & Crompton, R. (2015). Sharing the load? Partners' relative earnings and the division of domestic labour. *Work, Employment and Society*, 29(1), 23–40. DOI: 10.1177/0950017014523661.
- McMunn, A., Bird, L., Webb, E. & Sacker, A. (2020). Gender Divisions of Paid and Unpaid Work in Contemporary UK Couples. *Work, Employment and Society*, 34(2), 155–173. DOI: 10.1177/0950017019862153.
- Norman, H. (2020). Does Paternal Involvement in Childcare Influence Mothers' Employment Trajectories during the Early Stages of Parenthood in the UK? *Sociology*, 54(2), 329–345. DOI: 10.1177/0038038519870720.
- Prados, M. & Zamarro, G. (2020). Gender Differences in Couples' Division of Childcare, Work and Mental Health During COVID-19 (July 1, 2020). CESR-Schaeffer Working Paper No. 003. DOI: 10.2139/ssrn.3667803.
- Schou, L. (2019). *Fornuft og følelser – En studie av mors og fars uttak av foreldrepenger* (NAV-rapport 2019:02). Arbeids- og velferdsdirektoratet.
- Shows, C. & Gerstel, N. (2009). Fathering, Class, and Gender: A Comparison of Physicians and Emergency Medical Technicians. *Gender & Society*, 23(2), 161–187. DOI:10.1177/0891243209333872.
- Smeby, K.W. (2017). *Likestilling i det tredje skiftet? Heltidsarbeidende småbarnsforeldres praktisering av familieansvar etter 10 uker med fedrekvote/ [Doktorgradsavhandling, Institutt for sosiologi og statsvitenskap, NTNU]*.
- Usdansky, M.L. (2011). The Gender-Equality Paradox: Class and Incongruity Between Work-Family Attitudes and Behaviors. *Journal of Family Theory and Review*, 3(3), 163–178. DOI: 10.1111/j.1756-2589.2011.00094.x.
- World Economic Forum. (2021). *Global Gender Gap Report 2021* (Rapport). Hentet fra <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>
- Østbakken, K.M., Halrynjo, S. & Kitterød, R.H. (2018). *Foreldrepermisjon og likestilling: Foreldrepengeordningens betydning for likestilling i arbeidslivet og hjemme* (Rapport 2018:15). Institutt for samfunnsforskning.

Vedlegg

Vedlegg 2.1 Andel kvinner og menn innenfor hvert stillingsnivå etter stillingstype

Kjønn	Stillingsnivå	Ikke ledende og/eller særlig uavhengig stilling	Ledende og/eller særlig uavhengig stilling
Kvinner	Nivå 1	7 %	93 %
Menn		6 %	94 %
Kvinner	Nivå 2	58 %	42 %
Menn		50 %	50 %
Kvinner	Nivå 3	88 %	13 %
Menn		83 %	17 %

Note: Nivå 1: $X^2(1, N = 464) = 2,664, p > 0,05$. Nivå 2: $X^2(1, N = 1714) = 7,026, p < 0,05$. Nivå 3: $X^2(1, N = 1075) = 3,377, p > 0,05$.

Vedlegg 2.2 Andel kvinner og menn i ulike sektorer etter stillingsnivå

Kjønn	Stillingsnivå	Privat sektor	Offentlig sektor
Kvinner	Nivå 1	19 %	9 %
Menn		40 %	14 %
Kvinner	Nivå 2	48 %	55 %
Menn		43 %	56 %
Kvinner	Nivå 3	34 %	37 %
Menn		17 %	31 %

Note: Offentlig sektor: $X^2(2, N = 2431) = 16,462, p < 0,05$. Privat sektor: $X^2(2, N = 885) = 59,111, p < 0,05$.

Vedlegg 2.3 Signifikanstest av kvinners andel av menns lønn i 2007 og 2020, med kontroll for eksamensår

Grupper	Gjennomsnittlig antall år siden avsluttet jusstudium (eksamensår) for hver gruppe på tvers av kjønn		N		Signifikante kjønnsforskjeller innenfor hvert år	
	2007	2020	2007	2020	2007	2020
Alle	10,6	12,3	1221	2139	t (4,960) p <0,05.	t (7,238) p <0,05.
Uten barn	7,8	7,8	361	478	t (2,302) p <0,05.	t (0,481) p >0,05.
Med 1 barn	9,7	11,3	237	294	t (0,189) p >0,05.	t (3,529) p <0,05.
Med 2 barn	11,9	13,9	420	781	t (5,245) p <0,05.	t (5,142) p <0,05.
Med 3 el. Flere barn	13,8	15,5	203	337	t (3,697) p <0,05.	t (3,588) p <0,05.

Vedlegg 2.4 Signifikanstest av kvinners andel av menns lønn i 2007 og 2020, med kontroll for sektor og eksamensår

Grupper	Gjennomsnittlig antall år siden avsluttet jusstudium for hver gruppe på tvers av kjønn		N, offentlig sektor		Signifikante kjønnsforskjeller i offentlig sektor innenfor hvert år		N, privat sektor		Signifikante kjønnsforskjeller i privat sektor innenfor hvert år	
	2007	2020	2007	2020	2007	2020	2007	2020	2007	2020
Alle	10,6	12,3	739	1564	t (1,296)	t (4234)	482	570	t (4,374)	t (5,187)
Uten barn	7,8	7,8	223	366	t (2,391)	t (2,098)	138	111	t (0,584)	t (-0,207)
Med 1 barn	9,7	11,3	141	223	t (-0,534)	t (1,140)	96	71	t (2,352)	t (2,369)
Med 2 barn	11,9	13,9	252	555	t (4,260)	t (2,159)	168	223	t (3,257)	t (3,166)
Med 3 el. flere barn	13,8	15,5	123	246	t (1,784)	t (1,439)	80	90	t (2,409)	t (3,435)

Vedlegg 3.1 Ambisjoner for kvinner og menn

Ambisjoner: Hvor viktig er det for deg å ha en arbeidssituasjon som innebærer ...	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>
Gode muligheter for faglig utvikling	8,603	3016	0,000
Gode muligheter for karriereutvikling	3,657	2984	0,000
Å få realisert kompetanse og faglige ressurser	6,393	3017	0,000
Jobb i samsvar med faglige ambisjoner	5,665	3015	0,000
Status og karrieremessig anerkjennelse	0,431	3006	0,667
Høy lønn	0,998	3013	0,318
Mulighet for lederstilling	-0,431	2976	0,667
Mulighet for å bli medeier/partner	-4,861	2275	0,000

Vedlegg 3.2 Ambisjoner: andel kvinner og menn som svarte «Ikke relevant»

Ambisjoner: Hvor viktig er det for deg å ha en arbeidssituasjon som innebærer ...	Andelen som svarte «Ikke relevant»	
	Kvinner	Menn
Gode muligheter for faglig utvikling	0 %	0 %
Gode muligheter for karriereutvikling	1 %	1 %
Å få realisert kompetanse og faglige ressurser	0 %	0 %
Jobb i samsvar med faglige ambisjoner	0 %	1 %
Status og karrieremessig anerkjennelse	0 %	0 %
Høy lønn	0 %	0 %
Mulighet for lederstilling	2 %	0 %
Mulighet for å bli medeier/partner	24 %	25 %
N	(2175–2181)	(840–843)

Vedlegg 3.3 Alphaskår for sumvariabler av ambisjoner

Ambisjoner	Sumvariabler	Alphaskår	N
Faglige	Gode muligheter for faglig utvikling	0,803	2973
	Gode muligheter for karriereutvikling		
	Å få realisert kompetanse og faglige ressurser		
	Jobb i samsvar med faglige ambisjoner		
Lønn/posisjon 4	Status og karrieremessig anerkjennelse	0,686	2259
	Høy lønn		
	Mulighet for lederstilling		
	Mulighet for å bli medeier/partner		
Lønn/posisjon 3	Status og karrieremessig anerkjennelse	0,610	2958
	Høy lønn		
	Mulighet for lederstilling		

Vedlegg 3.4 Sumvariabler av faglige- og lønn/posisjonsambisjoner, separat for kvinner og menn

Ambisjoner	Faglige Kvinner	Faglige Menn	Lønn/posisjon 4 Kvinner	Lønn/posisjon 4 Menn
År siden eksamen	-0,006** (0,002)	-0,013*** (0,003)	-0,002 (0,003)	-0,007 (0,004)
Barn				
Uten barn	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Med barn	-0,097** (0,035)	-0,004 (0,062)	0,025 (0,053)	-0,012 (0,082)
Stillingsnivå				
Nivå 3	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Nivå 2	0,149*** (0,035)	0,041 (0,066)	0,190*** (0,053)	0,149 (0,087)
Nivå 1	0,318*** (0,056)	0,204* (0,088)	0,584*** (0,085)	0,388** (0,115)
Sektor				
Offentlig	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Privat	0,087* (0,034)	0,059 (0,058)	0,346*** (0,052)	0,388*** (0,077)
Etnisk bakgrunn				
Født i Norge	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Vestlig	0,066 (0,050)	-0,029 (0,096)	0,111 (0,076)	-0,183 (0,127)
Ikke-vestlig	0,112 (0,076)	-0,181 (0,167)	0,355** (0,115)	0,295 (0,219)
Konstantledd	5,267*** (0,034)	5,195*** (0,069)	3,363*** (0,051)	3,539*** (0,091)
Justert R2	0,025	0,023	0,056	0,061
N	2020	774	2017	774

Note: * p<0,05; ** p<0,01; p<0,001.

Vedlegg 3.5 Sumvariabler av faglige- og lønn/posisjonsambisjoner

Ambisjoner	Faglige	Lønn/posisjon 4 (med partner)	Lønn/posisjon 3
Kjønn			
Kvinner	Ref.	Ref.	Ref.
Menn	-0,211*** (0,028)	-0,019 (0,041)	-0,061 (0,040)
År siden eksamen	-0,008*** (0,002)	-0,003 (0,002)	-0,004 (0,002)
Barn			
Uten barn	Ref.	Ref.	Ref.
Med barn	-0,067* (0,030)	-0,021 (0,044)	0,051 (0,042)
Stillingsnivå			
Nivå 3	Ref.	Ref.	Ref.
Nivå 2	0,130*** (0,031)	0,187*** (0,045)	0,181*** (0,043)
Nivå 1	0,286*** (0,047)	0,515*** (0,068)	0,377*** (0,065)
Sektor			
Offentlig	Ref.	Ref.	Ref.
Privat	0,078** (0,029)	0,352*** (0,043)	0,266*** (0,041)
Etnisk bakgrunn			
Født i Norge	Ref.	Ref.	Ref.
Vestlig	0,043 (0,045)	0,040 (0,065)	0,042 (0,062)
Ikke-vestlig	0,054 (0,070)	0,343** (0,101)	0,388*** (0,097)
Konstantledd	5,296*** (0,031)	3,407*** (0,045)	3,763*** (0,043)
Justert R2	0,040	0,057	0,037
N	2794	2791	2791

Note: * p<0,05; ** p<0,01; p<0,001.

Vedlegg 3.6 Karriereambisjoner i 2007

2007: Ambisjoner: Hvor viktig er det for deg å ha en arbeidssituasjon som innebærer ...	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>
Gode muligheter for faglig utvikling	-8,528	1294	0,000
Gode muligheter for karriereutvikling	-2,155	1293	0,031
Å få realisert kompetanse og faglige ressurser	-7,891	1294	0,000
Jobb i samsvar med faglige ambisjoner	-6,879	1292	0,000
Status og karrieremessig anerkjennelse	-0,841	1292	0,401
Høy lønn	-0,739	1295	0,460
Mulighet for lederstilling	-0,281	1280	0,779
Mulighet for å bli medeier/partner	4,757	974	0,000

Vedlegg 3.7 Karriereambisjoner i 2020

2020: Ambisjoner: Hvor viktig er det for deg å ha en arbeidssituasjon som innebærer ...	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>
Gode muligheter for faglig utvikling	6,380	2042	0,000
Gode muligheter for karriereutvikling	1,103	2036	0,270
Å få realisert kompetanse og faglige ressurser	4,381	2043	0,000
Jobb i samsvar med faglige ambisjoner	3,752	2043	0,000
Status og karrieremessig anerkjennelse	-0,297	2035	0,767
Høy lønn	-0,047	2043	0,963
Mulighet for lederstilling	-1,193	2026	0,233
Mulighet for å bli medeier/partner	3,928	1625	0,000

Vedlegg 3.8 Karriereambisjoner etter sektor i 2007

2007 Sektor og ambisjoner: Hvor viktig er det for deg å ha en arbeidssituasjon som innebærer ...	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>
Gode muligheter for faglig utvikling	1,971	1294	0,049
Gode muligheter for karriereutvikling	-2,085	1293	0,037
Å få realisert kompetanse og faglige ressurser	0,593	1294	0,553
Jobb i samsvar med faglige ambisjoner	0,548	1292	0,584
Status og karrieremessig anerkjennelse	-0,620	1292	0,536
Høy lønn	-5,681	1295	0,000
Mulighet for lederstilling	-1,656	1280	0,098
Mulighet for å bli medeier/partner	-14,116	974	0,000

Vedlegg 3.9 Karriereambisjoner etter sektor i 2020

2020 Sektor og ambisjoner: Hvor viktig er det for deg å ha en arbeidssituasjon som innebærer ...	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>
Gode muligheter for faglig utvikling	-1,911	2037	0,056
Gode muligheter for karriereutvikling	-3,907	2031	0,000
Å få realisert kompetanse og faglige ressurser	-2,033	2038	0,042
Jobb i samsvar med faglige ambisjoner	-3,732	2038	0,000
Status og karrieremessig anerkjennelse	-4,669	2030	0,000
Høy lønn	-7,042	2038	0,000
Mulighet for lederstilling	-5,382	2021	0,000
Mulighet for å bli medeier/partner	-18,297	1621	0,000

Vedlegg 3.10 Karriereambisjoner etter stillingsnivå i 2007

2007 Stillingsnivå og ambisjoner: Hvor viktig er det for deg å ha en arbeidssituasjon som innebærer ...	f	df	N	Sig. (2-tailed)
Gode muligheter for faglig utvikling	6,263	2	1296	0,002
Gode muligheter for karriereutvikling	0,309	2	1295	0,734
Å få realisert kompetanse og faglige ressurser	3,605	2	1296	0,027
Jobb i samsvar med faglige ambisjoner	1,156	2	1294	0,315
Status og karrieremessig anerkjennelse	1,233	2	1294	0,292
Høy lønn	4,552	2	1297	0,011
Mulighet for lederstilling	13,714	2	1282	0,000
Mulighet for å bli medeier/partner	34,546	2	976	0,000

Vedlegg 3.11 Karriereambisjoner etter stillingsnivå i 2020

2020 Stillingsnivå og ambisjoner: Hvor viktig er det for deg å ha en arbeidssituasjon som innebærer ...	f	df	N	Sig. (2-tailed)
Gode muligheter for faglig utvikling	1,146	2	2037	0,318
Gode muligheter for karriereutvikling	1,963	2	2031	0,141
Å få realisert kompetanse og faglige ressurser	14,163	2	2038	0,000
Jobb i samsvar med faglige ambisjoner	13,053	2	2038	0,000
Status og karrieremessig anerkjennelse	12,223	2	2030	0,000
Høy lønn	0,585	2	2038	0,557
Mulighet for lederstilling	37,351	2	2021	0,000
Mulighet for å bli medeier/partner	65,069	2	1621	0,000

Vedlegg 3.12 Arbeid–familie-idealer etter landbakgrunn

Hva synes du er best for en familie med barn under skolealder?	Født i Norge	Vestlig	Ikke-vestlig
Bare mannen arbeider, mens kvinnen har hovedansvar for hjem og barn	1 %	0 %	0 %
Begge i arbeid, men mannen på deltid og med hovedansvar for hjem og barn	0 %	0 %	1 %
Begge arbeider deltid og deler på ansvaret for hjem og barn	12 %	13 %	4 %
Begge arbeider heltid, har au pair/praktikant e.l. og deler på resten av ansvaret for hjem og barn	4 %	10 %	4 %
Begge arbeider heltid og deler på ansvaret for hjem og barn	77 %	70 %	84 %
Begge i arbeid, men kvinnen på deltid og med hovedansvar for hjem og barn	3 %	1 %	3 %
Bare kvinnen arbeider, mens mannen har hovedansvar for hjem og barn	0 %	0 %	0 %
Annet	4 %	6 %	3 %
N	2476	240	94

Vedlegg 4.1 Arbeidstid for de med og uten barn

Arbeidstid	Uten barn	Med barn
Kvinner (N = 559, 1432)	40,8	41,1
Menn (N = 198, 566)	41,4	42,2

Note: Uten barn: $t(755) = -1,464$, $p > 0,05$. Med barn: $t(1996) = -3,806$, $p < 0,05$. Ikke signifikante forskjeller i arbeidstid mellom kvinner med og uten barn og menn med og uten barn.

Vedlegg 4.2 Variasjon i arbeidstid

Arbeidstid	Modell
Kjønn	
Kvinner	Ref.
Menn	0,482* (0,210)
Sektor	
Offentlig	Ref.
Privat	0,966*** (0,230)
Stillingsnivå	
Nivå 3	Ref.
Nivå 2	0,877*** (0,232)
Nivå 1	3,772*** (0,370)
Stillingstype	
Ikke ledende og/eller særlig uavhengig stilling	Ref.
Ledende og/eller særlig uavhengig stilling	2,143*** (0,236)
År siden eksamen	-0,060*** (0,012)
Konstantledd	39,954*** (0,201)
Justert R²	0,133
N	3070

Note: * p<0,05; ** p<0,01; p<0,001.

Vedlegg 4.3 Variasjon i arbeidstid, separat for kvinner og menn

Arbeidstid	Kvinner	Menn
År siden eksamen	-0,020 (0,015)	-0,094*** (0,024)
Barn		
Uten barn	Ref.	Ref.
Med barn	-0,403 (0,268)	0,045 (0,519)
Stillingsnivå		
Nivå 3	Ref.	Ref.
Nivå 2	1,282*** (0,266)	1,990*** (0,555)
Nivå 1	5,100*** (0,430)	5,262*** (0,738)
Sektor		
Offentlig	Ref.	Ref.
Privat	1,551*** (0,263)	2,167*** (0,489)
Etnisk bakgrunn		
Født i Norge	Ref.	Ref.
Vestlig	0,072 (0,386)	-1,173 (0,806)
Ikke-vestlig	-0,362 (0,580)	0,463 (1,381)
Konstantledd	40,010*** (0,257)	40,830*** (0,579)
Justert R ²	0,095	0,116
N	1983	760

Note: * p<0,05; ** p<0,01; p<0,001

Vedlegg 4.4 Partners arbeidssituasjon for mødre og fedre

Partner arbeidssituasjon	Justert residual		Justert residual >2.
	Mødre	Fedre	
Heltid (inkludert foreldrepermisjon)	9,4	-9,4	Ja
Deltid	-9,0	9,0	Ja
Hjemmearbeidende	-4,5	4,5	Ja
Annet	-2,6	2,6	Ja

Vedlegg 4.5 Inntektsfordeling mellom en selv og partner

Inntektsfordeling	Modell
Kjønn	
Mødre	Ref.
Fedre	-1,077*** (0,075)
Respondentens alder	-0,002 (0,004)
Stillingsnivå	
Nivå 3	Ref.
Nivå 2	-0,235** (0,083)
Nivå 1	-0,875*** (0,116)
Sektor	
Offentlig	Ref.
Privat	-0,345*** (0,077)
Konstantledd	3,815*** (0,180)
Justert R²	0,179
N	1802

Note: Inntektsfordeling 1 = Jeg tjener klart mest, 5 = Partner/ekspartner tjener klart mest. * p<0,05; ** p<0,01; p<0,001.

Vedlegg 4.6 Inntektsfordeling mellom en selv og partner, separat for mødre og fedre

Inntektsfordeling	Mødre	Fedre
Respondentens alder	0,003 (0,005)	-0,015* (0,006)
Stillingsnivå		
Nivå 3	Ref.	Ref.
Nivå 2	-0,249* (0,100)	-0,251 (0,151)
Nivå 1	-1,025*** (0,150)	-0,661*** (0,179)
Sektor		
Offentlig	Ref.	Ref.
Privat	-0,325** (0,098)	-0,417*** (0,117)
Konstantledd	3,587*** (0,224)	3,290*** (0,313)
Justert R²	0,050	0,083
N	1286	516

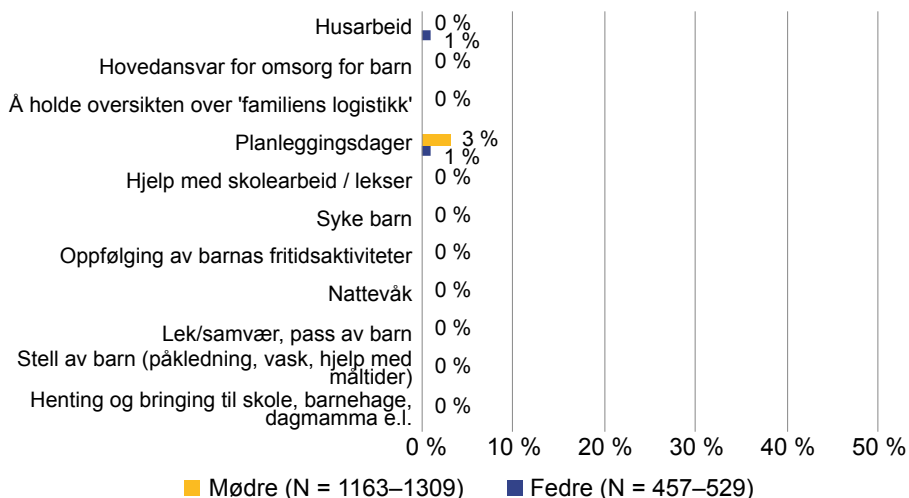
Note: Inntektsfordeling 1 = Jeg tjener klart mest, 5 = Partner/ekspartner tjener klart mest. * p<0,05; ** p<0,01; p<0,001.

Vedlegg 4.7 Arbeidstidsgrupper i 2007 og 2020, separat for mødre og fedre

Arbeidstidsgrupper	Mødre 2007	Mødre 2020	Fedre 2007	Fedre 2020
Antall barn				
Tre eller flere barn	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
To barn	0,220 (0,122)	0,003 (0,081)	0,160 (0,141)	0,222 (0,148)
Ett barn	0,295 (0,151)	0,091 (0,100)	0,196 (0,176)	0,192 (0,203)
Alder yngste barn	0,045** (0,015)	0,021* (0,010)	0,047** (0,016)	0,000 (0,016)
Respondentens alder	-0,009 (0,016)	-0,006 (0,009)	-0,039* (0,016)	0,022 (0,016)
Partners utdanningsnivå				
Grunnskole/VGS	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Universitets-/høgskoleutdanning inntil 4 år	0,031 (0,165)	0,029 (0,098)	0,038 (0,221)	-0,416 (0,258)
Universitets-/høgskoleutdanning, 5 år eller mer	-0,131 (0,150)	0,089 (0,091)	0,189 (0,221)	-0,431 (0,242)
Sektor				
Offentlig	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Privat	0,452*** (0,107)	0,390*** (0,075)	0,612*** (0,125)	0,357** (0,135)
Stillingsnivå				
Nivå 3	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Nivå 2	0,375** (0,112)	0,341*** (0,074)	0,331* (0,153)	0,241 (0,181)
Nivå 1	0,717*** (0,161)	1,295*** (0,128)	0,750*** (0,190)	1,313*** (0,227)
Konstantledd	2,894*** (0,591)	3,491*** (0,345)	4,340*** (0,652)	2,977*** (0,680)
Justert R²	0,148	0,172	0,177	0,220
N	476	886	364	300

Note: Arbeidstidsgrupper (skala): 1= Under 30 t, 2= 30-34t, 3= 35-39t, 4= 40-44t, 5= 45-49t, 6= 50-54t, 7=55-60t, 8= Over 60t. * p<0,05; ** p<0,01; p<0,001.

Vedlegg 5.1 Andel mødre og fedre som oppgir at andre har ansvar for ulike omsorgsoppgaver



Vedlegg 5.2 Betalt hjelp: vaskehjelp og au pair

Logistisk regresjon	Har/har hatt au pair	Har/har hatt vaskehjelp
Sektor		
Offentlig	Ref.	Ref.
Privat	0,356 (0,182)	0,630*** (0,118)
Arbeidstid	0,022 (0,014)	0,024* (0,010)
Lønn	0,000* (0,000)	0,000** (0,000)
Konstantledd	-3,566*** (0,582)	-1,428*** (0,373)
-2 Log likelihood	1115,639	2475,920
N	1851	1850

Note: * p<0,05; ** p<0,01; p<0,001.

Vedlegg 5.3 Fordeling av ansvaret hjemme – «Vi deler/delte likt»

I perioden dine barn bor/bodde hjemme, hvem tar/tok vanligvis ansvar for ... «Vi deler/delte likt»	Justert residual		Justert residual >2. «Vi deler/delte likt»	Kji-kvadrattest innen hvert omsorgsområde
	Mødre	Fedre		
Hovedansvar for omsorg for barn	-6,0	6,0	Ja	X2(2, N = 1829) =415,435, p <0,05.
Å holde oversikt over «familiens logistikk»	-13,6	13,6	Ja	X2(2, N = 1832) =1089,863, p <0,05.
Planleggingsdager	-5,3	5,3	Ja	X2(2, N = 1747) =165,857, p <0,05.
Hjelp med skolearbeid / lekser	-4,0	4,0	Ja	X2(2, N = 1497) =167,789, p <0,05.
Syke barn	-4,0	4,0	Ja	X2(2, N = 1801) =273,490, p <0,05.
Oppfølging av barnas fritidsaktiviteter	0,6	-0,6	Nei	X2(2, N = 1654) =1,879, p >0,05.
Nattevåk	-5,1	5,1	Ja	X2(2, N = 1810) =381,937, p <0,05.
Lek/samvær, pass av barn	-3,1	3,1	Ja	X2(2, N = 1832) =138,876, p <0,05.
Stell av barn (påkledning, vask, hjelp med måltider)	-3,1	3,1	Ja	X2(2, N = 1833) =427,252, p <0,05.
Henting og bringing til skole, barnehage, dagmamma e.l.	-0,9	0,9	Nei	X2(2, N = 1804) =30,380, p <0,05.
Husarbeid (rydding, rengjøring, handling, matlaging og klesvask)	-6,5	6,5	Ja	X2(2, N = 1827) =429,419, p <0,05.

Vedlegg 5.4 Fordeling av ansvaret hjemme: «Klart mest/oftest jeg»

I perioden dine barn bor/bodde hjemme, hvem tar/tok vanligvis ansvar for ... «Klart mest/oftest jeg»	Justert residual		Justert residual >2. «Klart mest/oftest jeg»	Kji-kvadrattest innen hvert omsorgsområde
	Mødre	Fedre		
Hovedansvar for omsorg for barn	15,0	-15,0	Ja	X2(2, N = 1829) =415,435, p <0,05.
Å holde oversikt over «familiens logistikk»	31,3	-31,3	Ja	X2(2, N = 1832) =1089,863, p <0,05.
Planleggingsdager	11,2	-11,2	Ja	X2(2, N = 1747) =165,857, p <0,05.
Hjelp med skolearbeid / lekser	11,0	-11,0	Ja	X2(2, N = 1497) =167,789, p <0,05.
Syke barn	13,0	-13,0	Ja	X2(2, N = 1801) =273,490, p <0,05.
Oppfølging av barnas fritidsaktiviteter	-1,2	1,2	Nei	X2(2, N = 1654) =1,879, p >0,05.
Nattevåk	16,6	-16,6	Ja	X2(2, N = 1810) =381,937, p <0,05.
Lek/samvær, pass av barn	8,7	-8,7	Ja	X2(2, N = 1832) =138,876, p <0,05.
Stell av barn (påkledning, vask, hjelp med måltider)	14,8	-14,8	Ja	X2(2, N = 1833) =427,252, p <0,05.
Henting og bringing til skole, barnehage, dagmamma e.l.	4,3	-4,3	Ja	X2(2, N = 1804) =30,380, p <0,05.
Husarbeid (rydding, rengjøring, handling, matlaging og klesvask)	17,4	-17,4	Ja	X2(2, N = 1827) =429,419, p <0,05.

Vedlegg 5.5 Fordeling av ansvaret hjemme: «Klart mest/oftest partner»

I perioden dine barn bor/bodde hjemme, hvem tar/tok vanligvis ansvar for ... «Klart mest/oftest partner/ekspartner»	Justert residual		Justert residual >2. «Klart mest/oftest partner/ekspartner»	Kji-kvadrattest innen hvert omsorgsområde
	Mødre	Fedre		
Hovedansvar for omsorg for barn	-16,0	16,0	Ja	X2(2, N = 1829) =415,435, p <0,05.
Å holde oversikt over «familiens logistikk»	-26,4	26,4	Ja	X2(2, N = 1832) =1089,863, p <0,05.
Planleggingsdager	-8,9	8,9	Ja	X2(2, N = 1747) =165,857, p <0,05.
Hjelp med skolearbeid / lekser	-9,9	9,9	Ja	X2(2, N = 1497) =167,789, p <0,05.
Syke barn	-13,3	13,3	Ja	X2(2, N = 1801) =273,490, p <0,05.
Oppfølging av barnas fritidsaktiviteter	0,9	-0,9	Nei	X2(2, N = 1654) =1,879, p >0,05.
Nattevåk	-15,9	15,9	Ja	X2(2, N = 1810) =381,937, p <0,05.
Lek/samvær, pass av barn	-9,1	9,1	Ja	X2(2, N = 1832) =138,876, p <0,05.
Stell av barn (påkledning, vask, hjelp med måltider)	-17,7	17,7	Ja	X2(2, N = 1833) =427,252, p <0,05.
Henting og bringing til skole, barnehage, dagmamma e.l.	-4,3	4,3	Ja	X2(2, N = 1804) =30,380, p <0,05.
Husarbeid (rydding, rengjøring, handling, matlaging og klesvask)	-16,3	16,3	Ja	X2(2, N = 1827) =429,419, p <0,05.

Vedlegg 5.6 Stell av barn etter yngste barns alder

Mødre: I perioden dine barn bor/bodde hjemme, hvem tar/tok vanligvis ansvar for stell av barn.	0–5 år			6–12 år			13–18 år			19 år eller mer		
	Andel	Justert residual	Justert residual >2.	Andel	Justert residual	Justert residual >2.	Andel	Justert residual	Justert residual >2.	Andel	Justert residual	Justert residual >2.
Klart mest/ oftest jeg	35 %	-5,4	Ja	52 %	3,2	Ja	46 %	0,5	Nei	53 %	2,6	Ja
Vi deler/delte likt	62 %	5,0	Ja	46 %	-3,1	Ja	51 %	-0,6	Nei	46 %	-2,1	Ja
Klart mest/ oftest partner/ ekspartner	3 %	1,2	Nei	2 %	-0,3	Nei	3 %	0,4	Nei	1 %	-1,6	Nei

Vedlegg 5.7 Ansvar for syke barn etter yngste barns alder

Mødre: I perioden dine barn bor/bodde hjemme, hvem tar/tok vanligvis ansvar for syke barn.	0–5 år			6–12 år			13–18 år			19 år eller mer		
	Andel	Justert residual	Justert residual >2.	Andel	Justert residual	Justert residual >2.	Andel	Justert residual	Justert residual >2.	Andel	Justert residual	Justert residual >2.
Klart mest/ oftest jeg	40 %	-2,9	Ja	50 %	2,2	Ja	45 %	0,1	Nei	48 %	0,9	Nei
Vi deler/delte likt	54 %	2,2	Ja	47 %	-1,3	Nei	49 %	-0,4	Nei	47 %	-0,9	Nei
Klart mest/ oftest partner/ ekspartner	7 %	1,5	Nei	3 %	-2,1	Ja	6 %	0,6	Nei	5 %	0,0	Nei

Vedlegg 5.8 Holde oversikt over «familiens logistikk» etter yngste barns alder

Mødre: I perioden dine barn bor/bodde hjemme, hvem tar/tok vanligvis ansvar for å holde oversikt over «familiens logistikk».	0–5 år			6–12 år			13–18 år			19 år eller mer		
	Andel	Justert residual	Justert residual >2;	Andel	Justert residual	Justert residual >2;	Andel	Justert residual	Justert residual >2;	Andel	Justert residual	Justert residual >2;
Klart mest/oftest jeg	84 %	-1,7	Nei	91 %	3,1	Ja	83 %	-1,8	Nei	87%	0,2	Nei
Vi deler/delte likt	16 %	2,4	Ja	8 %	-3,0	Ja	14 %	0,5	Nei	13%	0,1	Nei
Klart mest/oftest partner/ekspartner	0 %	-1,9	Nei	1 %	-0,8	Nei	4 %	4,2	Ja	1%	-1,0	Nei

Vedlegg 5.9 Sum av omsorgsansvar etter respondentens / yngste barns alder

Sum av omsorgsansvar	Modell
Kjønn	
Mødre	Ref.
Fedre	0,776*** (0,029)
Respondentens alder	-0,003 (0,003)
Yngste barns alder	-0,001 (0,003)
Konstantledd	2,570*** (0,108)
Justert R ²	0,291
N	1832

Note: * p<0,05; ** p<0,01; p<0,001. Vi har også sjekket for aldersgrupper. Ingen aldersgrupper (verken egen eller barns alder) varierer systematisk med fordeling av omsorgsansvaret.

Vedlegg 5.10 Fornøyd med arbeidsdeling etter rapportert arbeidsdeling

Hvor fornøyd med arbeidsdeling	Kjønn	Gjennomsnitt	Andel	N
Jeg gjør/gjorde klart mest/noe mer	Mødre	3,2	56 %	720
	Fedre	3,8	14 %	72
Vi deler/delte likt	Mødre	5,4	39 %	499
	Fedre	5,2	51 %	263
Partner/ekspartner gjør/gjorde klart mest/noe mer	Mødre	5,0	5 %	68
	Fedre	4,6	35 %	179

Vedlegg 5.11 Gjennomsnittlig fornøydhet med fordeling av omsorgsansvar

Hvor fornøyd er/var du med fordelingen av omsorgsansvar	Prosentandel	
	Mødre	Fedre
1 Svært misfornøyd	4 %	2 %
2	11 %	1 %
3	16 %	6 %
4	20 %	22 %
5	29 %	42 %
6 Svært fornøyd	21 %	27 %

Note: $\chi^2(5, N = 1836) = 103,446, p < 0,05$.

Vedlegg 5.12 Likedeling hjemme – «Vi deler/delte likt» i 2007

2007: I perioden dine barn bor/ bodde hjemme, hvem tar/tok vanligvis ansvar for ... «Vi deler/delte likt»	Justert residual		Justert residual >2. «Vi deler/ delte likt»	Kji-kvadrattest innen hvert omsorgsområde
	Mødre	Fedre		
Hovedansvar for omsorg for barn	-5,8	5,8	Ja	X2(2, N = 916) =303,186, p <0,05.
Å holde oversikt over «familiens logistikk»	-7,7	7,7	Ja	X2(2, N = 912) =524,782, p <0,05.
Planleggingsdager	-2,9	2,9	Ja	X2(2, N = 846) =262,341, p <0,05.
Syke barn	-0,1	0,1	Nei	X2(2, N = 901) =268,956, p <0,05.
Oppfølging av barnas fritidsaktiviteter	-2,8	2,8	Ja	X2(2, N = 862) =37,493, p <0,05.
Nattevåk	-2,2	2,2	Ja	X2(2, N = 898) =291,493, p <0,05.
Lek/samvær, pass av barn	-2,2	2,2	Ja	X2(2, N = 920) =192,919, p <0,05.
Stell av barn (påkledning, vask, hjelp med måltider)	-3,0	3,0	Ja	X2(2, N = 915) =358,684, p <0,05.
Henting og bringing til skole, barnehage, dagmamma e.l.	0,0	0,0	Nei	X2(2, N = 881) =108,707, p <0,05.

Vedlegg 5.13 Likedeling hjemme – «Vi deler/delte likt» i 2020

2020: I perioden dine barn bor/ bodde hjemme, hvem tar/tok vanligvis ansvar for ... «Vi deler/delte likt»	Justert residual		Justert residual >2. «Vi deler/delte likt»	Kji-kvadrattest innen hvert omsorgsområde
	Mødre	Fedre		
Hovedansvar for omsorg for barn	-3,5	3,5	Ja	X2(2, N = 1211) =225,442, p <0,05.
Å holde oversikt over «familiens logistikk»	-11,3	11,3	Ja	X2(2, N = 1212) =698,880, p <0,05.
Planleggingsdager	-3,3	3,3	Ja	X2(2, N = 1146) =64,186, p <0,05.
Syke barn	-2,1	2,1	Ja	X2(2, N = 1187) =130,785, p <0,05.
Oppfølging av barnas fritidsaktiviteter	1,2	-1,2	Nei	X2(2, N =1044) =1,814, p >0,05.
Nattevåk	-2,5	2,5	Ja	X2(2, N = 1205) =220,747, p <0,05.
Lek/samvær, pass av barn	-1,3	1,3	Nei	X2(2, N = 1213) =77,690, p <0,05.
Stell av barn (påkledning, vask, hjelp med måltider)	-1,8	1,8	Nei	X2(2, N = 1215) =204,217, p <0,05.
Henting og bringing til skole, barnehage, dagmamma e.l.	0,3	-0,3	Nei	X2(2, N =1187) =4,466, p >0,05.

Vedlegg 5.14 Hvem er mest bakkemannskap? – «Mest jeg» i 2007

2007: I perioden dine barn bor/ bodde hjemme, hvem tar/tok vanligvis ansvar for ... «Mest jeg»	Justert residual		Justert residual >2. «Mest jeg»	Kji-kvadrattest innen hvert omsorgsom- råde
	Mødre	Fedre		
Hovedansvar for omsorg for barn	14,7	-14,7	Ja	X2(2, N = 916) =303,186, p <0,05.
Å holde oversikt over «familiens logistikk»	21,6	-21,6	Ja	X2(2, N = 912) =524,782, p <0,05.
Planleggingsdager	13,6	-13,6	Ja	X2(2, N = 846) =262,341, p <0,05.
Syke barn	12,7	-12,7	Ja	X2(2, N = 901) =268,956, p <0,05.
Oppfølging av barnas fritids- aktiviteter	5,4	-5,4	Ja	X2(2, N = 862) =37,493, p <0,05.
Nattevåk	14,1	-14,1	Ja	X2(2, N = 898) =291,493, p <0,05.
Lek/samvær, pass av barn	10,7	-10,7	Ja	X2(2, N = 920) =192,919, p <0,05.
Stell av barn (påkledning, vask, hjelp med måltider)	15,4	-15,4	Ja	X2(2, N = 915) =358,684, p <0,05.
Henting og bringing til skole, barnehage, dagmamma e.l.	7,6	-7,6	Ja	X2(2, N = 881) =108,707, p <0,05.

Vedlegg 5.15 Hvem er mest bakkemannskap? – «Klart mest/oftest jeg» i 2020

2020: I perioden dine barn bor/bodde hjemme, hvem tar/tok vanligvis ansvar for ... «Klart mest/oftest jeg»	Justert residual		Justert residual >2. «Klart mest/oftest jeg»	Kji-kvadrattest innen hvert omsorgsområde
	Mødre	Fedre		
Hovedansvar for omsorg for barn	10,1	-10,1	Ja	X2(2, N = 1211) =225,442, p <0,05.
Å holde oversikt over «familiens logistikk»	24,8	-24,8	Ja	X2(2, N = 1212) =698,880, p <0,05.
Planleggingsdager	6,9	-6,9	Ja	X2(2, N = 1146) =64,186, p <0,05.
Syke barn	8,4	-8,4	Ja	X2(2, N = 1187) =130,785, p <0,05.
Oppfølging av barnas fritidsaktiviteter	-1,3	1,3	Nei	X2(2, N = 1044) =1,814, p >0,05.
Nattevåk	12,0	-12,0	Ja	X2(2, N = 1205) =220,747, p <0,05.
Lek/samvær, pass av barn	6,0	-6,0	Ja	X2(2, N = 1213) =77,690, p <0,05.
Stell av barn (påkledning, vask, hjelp med måltider)	9,7	-9,7	Ja	X2(2, N = 1215) =204,217, p <0,05.
Henting og bringing til skole, barnehage, dagmamma e.l.	1,3	-1,3	Nei	X2(2, N = 1187) =4,466, p >0,05.

Vedlegg 5.16 Hvem har bakkemannskap? – «Mest partner» i 2007

2007: I perioden dine barn bor/bodde hjemme, hvem tar/tok vanligvis ansvar for ... «Mest samboer/ektefelle»	Justert residual		Justert residual >2. «Mest samboer/ektefelle»	Kji-kvadrattest innen hvert omsorgsområde
	Mødre	Fedre		
Hovedansvar for omsorg for barn	-12,1	12,1	Ja	X2(2, N = 916) =303,186, p <0,05.
Å holde oversikt over «familiens logistikk»	-18,0	18,0	Ja	X2(2, N = 912) =524,782, p <0,05.
Planleggingsdager	-12,6	12,6	Ja	X2(2, N = 846) =262,341, p <0,05.
Syke barn	-14,0	14,0	Ja	X2(2, N = 901) =268,956, p <0,05.
Oppfølging av barnas fritidsaktiviteter	-3,8	3,8	Ja	X2(2, N = 862) =37,493, p <0,05.
Nattevåk	-14,1	14,1	Ja	X2(2, N = 898) =291,493, p <0,05.
Lek/samvær, pass av barn	-10,7	10,7	Ja	X2(2, N = 920) =192,919, p <0,05.
Stell av barn (påkledning, vask, hjelp med måltider)	-14,8	14,8	Ja	X2(2, N = 915) =358,684, p <0,05.
Henting og bringing til skole, barnehage, dagmamma e.l.	-9,0	9,0	Ja	X2(2, N = 881) =108,707, p <0,05.

Vedlegg 5.17 Hvem har bakkemannskap? – «Klart mest/oftest partner» i 2020

2020: I perioden dine barn bor/bodde hjemme, hvem tar/tok vanligvis ansvar for ... «Klart mest/oftest partner»	Justert residual		Justert residual >2. «Klart mest/oftest partner»	Kji-kvadrattest innen hvert omsorgsområde
	Mødre	Fedre		
Hovedansvar for omsorg for barn	-12,3	12,3	Ja	X2(2, N = 1211) =225,442, p <0,05.
Å holde oversikt over «familiens logistikk»	-21,2	21,2	Ja	X2(2, N = 1212) =698,880, p <0,05.
Planleggingsdager	-5,5	5,5	Ja	X2(2, N = 1146) =64,186, p <0,05.
Syke barn	-9,6	9,6	Ja	X2(2, N = 1187) =130,785, p <0,05.
Oppfølging av barnas fritidsaktiviteter	0,1	-0,1	Nei	X2(2, N =1044) =1,814, p >0,05.
Nattevåk	-12,8	12,8	Ja	X2(2, N = 1205) =220,747, p <0,05.
Lek/samvær, pass av barn	-7,2	7,2	Ja	X2(2, N = 1213) =77,690, p <0,05.
Stell av barn (påkledning, vask, hjelp med måltider)	-12,4	12,4	Ja	X2(2, N = 1215) =204,217, p <0,05.
Henting og bringing til skole, barnehage, dagmamma e.l.	-1,9	1,9	Nei	X2(2, N =1187) =4,466, p >0,05.

Vedlegg 6.1 Permisjonslengde yngste barn, separat for mødre og fedre

Permisjons-lengde yngste barn	Modell 1 Mødre	Modell 1 Fedre	Modell 2 Mødre	Modell 2 Fedre	Modell 3 Mødre	Modell 3 Fedre
Respon-dentens fødselsår						
1944–1969	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
1970–1974	-0,448 (0,357)	0,661 (0,395)	-0,465 (0,357)	0,101 (0,344)	-0,386 (0,357)	0,159 (0,345)
1975–1979	-1,146** (0,427)	0,272 (0,476)	-1,361** (0,429)	0,138 (0,413)	-1,307** (0,428)	0,207 (0,414)
1980–1984	-1,082* (0,479)	0,507 (0,537)	-1,728*** (0,489)	0,222 (0,471)	-1,787*** (0,489)	0,288 (0,471)
1985–1996	-1,794*** (0,511)	0,754 (0,614)	-2,354*** (0,532)	0,368 (0,546)	-2,436*** (0,533)	0,414 (0,547)
Yngste barns fødselsår						
1975–2001	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
2002–2007	0,385 (0,373)	0,458 (0,452)	0,490 (0,376)	0,186 (0,390)	0,402 (0,376)	0,155 (0,390)
2008–2014	-0,055 (0,429)	1,033* (0,474)	0,185 (0,437)	1,122** (0,410)	-0,020 (0,439)	1,057* (0,411)
2015–2020	0,082 (0,521)	1,014 (0,574)	0,690 (0,540)	1,259* (0,503)	0,384 (0,545)	1,104* (0,509)
Daværende sektor						
Offentlig			Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Privat			-0,273 (0,227)	-0,497* (0,238)	-0,018 (0,238)	-0,369 (0,248)
Daværende stillingsnivå						
Nivå 3			Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Nivå 2			-0,560** (0,204)	0,088 (0,241)	-0,424* (0,207)	0,147 (0,243)
Nivå 1			-2,105*** (0,516)	-0,860* (0,417)	-1,826*** (0,523)	-0,747 (0,421)
Nåværende lønn					-0,001*** (0,000)	0,000 (0,000)
Konstant-ledd	11,395*** (0,241)	2,663*** (0,320)	11,757*** (0,259)	2,924*** (0,305)	12,688*** (0,373)	3,185*** (0,334)
Justert R²	0,031	0,030	0,049	0,071	0,058	0,076
N	1369	471	1306	462	1292	461

Note: * p<0,05; ** p<0,01; p<0,001

Vedlegg 6.2 Sum jobb i permisjon, separat for mødre og fedre

Jobb i permisjon (sumvariabel)	Modell 1 Mødre	Modell 1 Fedre	Modell 2 Mødre	Modell 2 Fedre	Modell 3 Mødre	Modell 3 Fedre
Fødselsår yngste barn	0,009** (0,003)	0,005 (0,006)	0,010*** (0,003)	0,010 (0,006)	0,017*** (0,003)	0,012* (0,006)
Daværende sektor						
Offentlig	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Privat	0,561*** (0,049)	0,721*** (0,100)	0,563*** (0,049)	0,702*** (0,099)	0,459*** (0,051)	0,590*** (0,101)
Daværende stillingsnivå						
Nivå 3	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Nivå 2	0,187*** (0,044)	0,161 (0,103)	0,198*** (0,044)	0,182 (0,101)	0,137** (0,044)	0,179 (0,101)
Nivå 1	0,777*** (0,108)	1,357*** (0,164)	0,775*** (0,109)	1,351*** (0,163)	0,622*** (0,109)	1,306*** (0,163)
Andre ansvar for barnet i permisjon			0,223*** (0,049)	0,272** (0,101)	0,240*** (0,048)	0,248* (0,100)
Nåværende lønn					0,001*** (0,000)	0,000** (0,000)
Konstantledd	-16,833** (5,401)	-7,180 (12,323)	-19,105*** (5,453)	-17,532 (12,345)	-33,515*** (5,703)	-22,857 (12,352)
Justert R²	0,152	0,242	0,167	0,261	0,201	0,275
N	1304	481	1290	475	1276	473

Note: * p<0,05; ** p<0,01; p<0,001

Vedlegg 6.3 Hvis skulle valgt permisjon om igjen, separat for mødre og fedre

Hvis jeg skulle valgt permisjon om igjen (1 «mye kortere» – 5 «mye lengre»)	Modell 1 Mødre	Modell 1 Fedre
Permisjonslengde yngste barn	-0,018*** (0,005)	-0,065*** (0,011)
Respondentens fødselsår		
1944–1969	Ref.	Ref.
1970–1974	-0,128 (0,066)	0,041 (0,095)
1975–1979	0,038 (0,080)	-0,160 (0,115)
1980–1984	-0,049 (0,089)	-0,107 (0,129)
1985–1996	-0,101 (0,096)	-0,262 (0,149)
Fødselsår yngste barn		
1975–2001	Ref.	Ref.
2002–2007	-0,060 (0,069)	-0,017 (0,109)
2008–2014	-0,047 (0,80)	-0,314** (0,115)
2015–2020	-0,024 (0,098)	-0,274 (0,140)
Konstantledd	3,566*** (0,073)	4,028*** (0,083)
Justert R²	0,013	0,161
N	1334	455

Note: * p<0,05; ** p<0,01; p<0,001

Vedlegg 7.1 Opplevde krav og forventninger i egen jobb etter stillingsnivå

Opplevde krav og forventninger i egen jobb	<i>f</i>	<i>df</i>	N	<i>Sig. (2-tailed)</i>
Kontinuerlig overskudd og engasjement	95,026	2	2581	0,000
Takle vedvarende høyt arbeidspress	86,483	2	2627	0,000
Faglig oppdatering i fritiden	170,201	2	2581	0,000
Faglige/sosiale arrangementer utover arbeidstid	58,575	2	2583	0,000
Reisevirksomhet	78,948	2	2521	0,000
«Levere» til avtalt tid selv om man har syke barn / er syk selv	131,043	2	2398	0,000
Må kunne levere resultater på kort varsel	77,649	2	2607	0,000
Tilgjengelig for kunder utover «vanlig arbeidstid»	222,764	2	2388	0,000
Periodevis overtid	122,668	2	2522	0,000
Generell innsats utover 37,5 timers uke	188,669	2	2600	0,000

Vedlegg 7.2 Opplevde forventninger og krav i offentlig og privat sektor

Opplevde krav og forventninger i egen jobb	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>
Kontinuerlig overskudd og engasjement	-10,261	2583	0,000
Takle vedvarende høyt arbeidspress	-7,022	2629	0,000
Faglig oppdatering i fritiden	-13,280	2583	0,000
Faglige/sosiale arrangementer utover arbeidstid	-14,005	2585	0,000
Reisevirksomhet	-10,764	2523	0,000
«Levere» til avtalt tid selv om man har syke barn / er syk selv	-15,872	2400	0,000
Må kunne levere resultater på kort varsel	-11,546	2608	0,000
Tilgjengelig for kunder utover «vanlig arbeidstid»	-28,199	2389	0,000
Periodevis overtid	-17,960	2524	0,000
Generell innsats utover 37,5 timers uke	-15,688	2602	0,000

Vedlegg 7.3 Opplevde krav og forventninger i egen jobb, ledende og/eller særlig uavhengig stilling

Opplevde krav og forventninger i egen jobb avhengig av å ha ledende og/eller særlig uavhengig stilling eller ikke	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>
Kontinuerlig overskudd og engasjement	-15,373	2586	0,000
Takle vedvarende høyt arbeidspress	-14,360	2633	0,000
Faglig oppdatering i fritiden	-18,228	2587	0,000
Faglige/sosiale arrangementer utover arbeidstid	-13,024	2589	0,000
Reisevirksomhet	-10,806	2527	0,000
«Levere» til avtalt tid selv om man har syke barn / er syk selv	-19,451	2404	0,000
Må kunne levere resultater på kort varsel	-15,143	2612	0,000
Tilgjengelig for kunder utover «vanlig arbeidstid»	-26,257	2391	0,000
Periodevis overtid	-19,286	2528	0,000
Generell innsats utover 37,5 timers uke	-23,783	2607	0,000

Vedlegg 7.4 Sum av opplevde krav og forventninger i egen jobb for kvinner og menn, med og uten barn

Sum opplevde krav og forventninger i egen jobb	Uten barn (kvinner N = 554, menn N = 198)	Med barn (mødre N = 1363, fedre N = 534)
Menn	3,419	3,665***
Kvinner	3,344	3,413***

Note: Uten barn: $t(750) = -0,905$, $p > 0,05$, Med barn: $t(1895) = -4,538$, $p < 0,05$.

Vedlegg 7.5 Opplevde krav og forventninger i egen jobb for mødre og fedre

Opplevde krav og forventninger i egen jobb	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>
Kontinuerlig overskudd og engasjement	-0,007	1849	0,995
Takle vedvarende høyt arbeidspress	-0,632	1887	0,527
Faglig oppdatering i fritiden	-5,823	1868	0,000
Faglige/sosiale arrangementer utover arbeidstid	-3,628	1864	0,000
Reisevirksomhet	-6,522	1838	0,000
«Levere» til avtalt tid selv om man har syke barn / er syk selv	-1,758	1812	0,079
Må kunne levere resultater på kort varsel	-1,619	1869	0,106
Tilgjengelig for kunder utover «vanlig arbeidstid»	-7,014	1704	0,000
Periodevis overtid	-2,183	1795	0,029
Generell innsats utover 37,5 timers uke	-3,546	1866	0,000

Vedlegg 7.6 Familieuvennlige krav og forventninger i jobb, separat for mødre og fedre

Sum opplevde krav/forventninger jobb (lineær regresjon, OLS)	Mødre	Fedre
Stillingsnivå		
Nivå 3	Ref.	Ref.
Nivå 2	0,326*** (0,060)	0,219* (0,111)
Nivå 1	0,667*** (0,102)	0,756*** (0,143)
Sektor		
Offentlig	Ref.	Ref.
Privat	0,508*** (0,063)	0,418*** (0,094)
Stillingstype		
Ikke ledende og/eller særlig uavhengig stilling	Ref.	Ref.
Ledende og/eller særlig uavhengig stilling	0,515*** (0,061)	0,512*** (0,098)
Lønn	0,001*** (0,000)	0,000*** (0,000)
Konstantledd	2,370*** (0,072)	2,735 (0,101)
Justert R²	0,328	0,345
N	1338	526

Note: * p<0,05; ** p<0,01; p<0,001

Vedlegg 7.7 Kjønnsforskjell i opplevde krav/forventninger i jobb?

Sum opplevde krav/forventninger egen jobb (Lineær regresjon, OLS)	Modell
Lønn i NOK	
497 000 eller mindre	Ref.
500 000 til 599 000	0,091 (0,125)
600 000 til 699 000	0,405** (0,123)
700 000 til 796 000	0,724** (0,127)
800 000 til 897 000	0,919*** (0,133)
900 000 til 999 000	1,107*** (0,140)
1 000 000 til 1189 000	1,135*** (0,139)
1 200 000 til 1 388 000	1,495*** (0,152)
1 400 000 eller mer	1,701*** (0,153)
Sektor	
Offentlig	Ref.
Privat	0,522*** (0,054)
Kjønn	
Mødre	Ref.
Fedre	-0,037 (0,048)
År siden eksamen	-0,002 (0,003)
Konstantledd	2,665*** (0,118)
Justert R²	0,299
N	1870

Signifikansnivå * 0,05 **0,01 ***0,001

Vedlegg 7.8 Vanskelig å kombinere krav og forventninger i jobb med egen familie-/livssituasjon (yngste barn 0–17 år)

Vanskelig å kombinere krav og forventninger i jobb med egen familie-/livssituasjon	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>
Kontinuerlig overskudd og engasjement	4,575	1390	0,000
Takle vedvarende høyt arbeidspress	5,045	1406	0,000
Faglig oppdatering i fritiden	5,034	1236	0,000
Faglige/sosiale arrangementer utover arbeidstid	1,001	1345	0,317
Reisevirksomhet	2,665	1254	0,000
«Levere» til avtalt tid selv om man har syke barn / er syk selv	3,674	1312	0,000
Må kunne levere resultater på kort varsel	1,745	1401	0,081
Tilgjengelig for kunder utover «vanlig arbeidstid»	4,611	1077	0,000
Periodevis overtid	3,297	1352	0,000
Generell innsats utover 37,5 timers uke	5,532	1391	0,000

Vedlegg 7.9 Sum vanskelig å kombinere krav og forventninger i jobb med egen livs/familiesituasjon for kvinner og menn, med og uten barn

Sum vanskelig å kombinere krav og forventninger i jobb med egen livs/familiesituasjon	Uten barn (kvinner N = 514, menn N = 187)	Med alle barn (mødre N = 1325, fedre N = 525)	Med barn 0–17 (mødre N = 1058, fedre N = 395)
Menn	2,263	2,830***	3,023***
Kvinner	2,408	3,170***	3,356***

Note: Uten barn: $t(699) = 1,711$, $p > 0,05$, Med alle barn: $t(1848) = 5,931$, $p < 0,05$. Med barn 0-17 år: $t(1451) = 5,210$, $p < 0,05$

Vedlegg 7.10 Kjønnsforskjell i årslønn?

Avhengig variabel: Lønn (Lineær regresjon, OLS)	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
Kjønn					
Mødre	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Fedre	227,918*** (30,835)	230,074*** (39,752)	205,944*** (40,825)	151,936*** (39,981)	64,422 (45,951)
År siden eksamen	16,252*** (1,649)	18,757*** (2,135)	15,407*** (2,204)	10,280*** (2,271)	10,112*** (2,385)
Arbeid-familie-ideal		-3,678 (71,174)	-54,696 (75,493)	-25,896 (73,362)	10,319 (77,353)
Ambisjoner					
Sum faglige		38,219 (29,459)	22,821 (30,411)	20,466 (29,527)	27,741 (30,681)
Sum lønn/posisjon		37,262 (23,635)	11,044 (24,408)	15,354 (23,637)	14,163 (24,466)
Bli/være medeier/ partner		115,699*** (13,124)	85,487*** (13,877)	47,980** (14,323)	51,218** (14,903)
Sum krav/forventninger jobb			151,160*** (18,360)	78,321*** (19,791)	74,370*** (20,617)
Nivå					
Nivå 3				Ref.	Ref.
Nivå 2				38,743 (43,080)	41,130 (44,715)
Nivå 1				539,122*** (67,435)	526,946*** (70,096)
Sektor					
Offentlig				Ref.	Ref.
Privat				150,081** (43,964)	142,132** (45,690)
Sum omsorgsansvar					
Selvomsorg					Ref.
Dele omsorg					29,075 (42,603)
Partner-/ekspartner- omsorg					508,859*** (88,809)
Konstantledd	508,621*** (32,394)	-102,911 (243,646)	-159,864 (251,892)	29,514 (245,454)	-121,249 (260,281)
Justert R²	0,077	0,115	0,195	0,250	0,271
N	2018	1421	1332	1327	1251

Signifikansnivå * 0,05 **0,01 ***0,001

Vedlegg 8.1 Hjemmekontor under covid-19

Logistisk regresjon	Har hatt hjemmekontor
Kjønn	
Kvinner	Ref.
Menn	-0,170 (0,093)
Alder	
Under 45 år	Ref.
45 år eller eldre	0,237** (0,091)
Sektor	
Offentlig	Ref.
Privat	0,163 (0,102)
Nivå	
Nivå 3	Ref.
Nivå 2	0,260* (0,100)
Nivå 1	-0,472** (0,160)
Stillingstype	
Ikke ledende og/eller særlig uavhengig stilling	Ref.
Ledende og/eller særlig uavhengig stilling	-0,595*** (0,105)
Konstantledd	0,412*** (0,079)
-2 Log likelihood	3313,399
N	2512

Note: * p<0,05; ** p<0,01; p<0,001.

Vedlegg 8.2 Mer tid på omsorg under Covid-19

Logistisk regresjon	Brukt mer tid på omsorg under covid
Kjønn	
Mødre	Ref.
Fedre	0,140 (0,157)
Arbeidssituasjon	
Arbeidsplassen	Ref.
Hjemmekontor	0,913*** (0,225)
Kombinasjon hjemmekontor og arbeidsplass	0,694** (0,258)
Konstantledd	-1,805*** (0,215)
-2 Log likelihood	1216,024
N	1072

Note: * p<0,05; ** p<0,01; p<0,001.

Vedlegg 8.3. Mer tid på omsorg under covid-19, separat for mødre og fedre

Logistisk regresjon (mer tid på omsorg under covid-19)	Mødre	Fedre
Sum omsorgsansvar før covid-19	-0,332* (0,156)	0,921** (0,298)
Arbeidssituasjon		
Arbeidsplassen	Ref.	Ref.
Hjemmekontor	0,865** (0,275)	1,190** (0,428)
Kombinasjon hjemmekontor og arbeidsplass	0,609 (0,319)	0,866 (0,491)
Konstantledd	-0,964* (0,458)	-4,837*** (1,075)
-2 Log likelihood	838,021	309,411
N	753	280

Note: Sum omsorgsansvar før covid-19: 1 «Klart mest jeg», 5 «Klart mest partner» * p<0,05; ** p<0,01; p<0,001.

Vedlegg 8.4 Bruker noe/mye mer tid på ulike omsorgsoppgaver under covid-19

Hvis du sammenligner perioden med covid-19 med normalsituasjonen, har du brukt mer eller mindre tid enn du vanligvis gjør på følgende oppgaver: «Mye/noe mer tid»	Justert residual		Justert residual >2. «Mye/noe mer tid»	Kji-kvadrattest innen hvert omsorgsområde
	Mødre	Fedre		
Husarbeid (rydding, rengjøring, handling, matlaging og klesvask)	0,4	-0,4	Nei	$X^2(2, N = 1100) = 4,337, p > 0,05.$
Hovedansvar for omsorg for barn	0,3	-0,3	Nei	$X^2(2, N = 1090) = 2,489, p > 0,05.$
Å holde oversikt over «familiens logistikk»	-1,1	1,1	Nei	$X^2(2, N = 1095) = 24,519, p < 0,05.$
Planleggingsdager	-1,8	1,8	Nei	$X^2(2, N = 961) = 4,697, p > 0,05.$
Hjelp med skolearbeid / lekser	-0,4	0,4	Nei	$X^2(2, N = 782) = 0,885, p > 0,05.$
Syke barn	1,9	-1,9	Nei	$X^2(2, N = 1005) = 13,626, p < 0,05.$
Oppfølging av barnas fritidsaktiviteter	-4,4	4,4	Ja	$X^2(2, N = 919) = 31,259, p < 0,05.$
Lek/samvær, pass av barn	1,8	-1,8	Nei	$X^2(2, N = 1073) = 6,729, p < 0,05.$
Stell av barn (påkledning, vask, hjelp med måltider)	-1,8	1,8	Nei	$X^2(2, N = 1059) = 17,902, p < 0,05.$
Henting og bringing til skole, barnehage, dagmamma e.l.	-2,8	2,8	Ja	$X^2(2, N = 966) = 36,424, p < 0,05.$

Vedlegg 8.5 Bruker noe/mye mindre tid på ulike omsorgsoppgaver under covid-19

Hvis du sammenligner perioden med covid-19 med normalsituasjonen, har du brukt mer eller mindre tid enn du vanligvis gjør på følgende oppgaver: «Mye/noe mindre tid»	Justert residual		Justert residual >2. «Mye/noe mindre tid»	Kji-kvadrattest innen hvert omsorgsområde
	Mødre	Fedre		
Husarbeid (rydding, rengjøring, handling, matlaging og klesvask)	1,9	-1,9	Nei	X2(2, N = 1100) =4,337, p >0,05.
Hovedansvar for omsorg for barn	1,5	-1,5	Nei	X2(2, N = 1090) =2,489, p >0,05.
Å holde oversikt over «familiens logistikk»	5,0	-5,0	Ja	X2(2, N = 1095) =24,519, p <0,05.
Planleggingsdager	1,4	-1,4	Nei	X2(2, N = 961) =4,697, p >0,05.
Hjelp med skolearbeid / lekser	0,9	-0,9	Nei	X2(2, N = 782) =0,885, p >0,05.
Syke barn	2,2	-2,2	Ja	X2(2, N = 1005) =13,626, p <0,05.
Oppfølging av barnas fritidsaktiviteter	4,6	-4,6	Ja	X2(2, N = 919) =31,259, p <0,05.
Lek/samvær, pass av barn	1,5	-1,5	Nei	X2(2, N = 1073) =6,729, p <0,05.
Stell av barn (påkledning, vask, hjelp med måltider)	4,1	-4,1	Ja	X2(2, N = 1059) =17,902, p <0,05.
Henting og bringing til skole, barnehage, dagmamma e.l.	6,0	-6,0	Ja	X2(2, N = 966) =36,424, p <0,05.

Vedlegg 8.6 Opplevd endring/stabilitet i arbeidstid under covid-19

Arbeidstid (1 = arbeider mye mindre, 5 = arbeider mye mer)	Modell
Kjønn	
Kvinner	Ref.
Menn	-0,145*** (0,038)
Aldersgrupper	
Under 45 år	Ref.
45 år eller eldre	0,065 (0,037)
Stillingsnivå	
Nivå 3	Ref.
Nivå 2	0,032 (0,039)
Nivå 1	-0,005 (0,059)
Sektor	
Offentlig	Ref.
Privat	-0,150*** (0,039)
Arbeidssituasjon	
Arbeidsplass	Ref.
Hjemmekontor	0,082 (0,043)
Kombinasjon hjemmekontor og arbeidsplass	-0,018 (0,052)
Konstantledd	3,314*** (0,046)
Justert R²	0,016
N	2479

Note: * p<0,05; ** p<0,01; p<0,001.

Vedlegg 8.7 Opplevd endring/stabilitet i produktivitet under covid-19

Produktivitet (1 = mye mindre produktiv, 5 = mye mer produktiv)	Modell
Kjønn	
Kvinner	Ref.
Menn	-0,230*** (0,043)
Aldersgrupper	
Under 45 år	Ref.
45 år eller eldre	0,206*** (0,041)
Stillingsnivå	
Nivå 3	Ref.
Nivå 2	-0,063 (0,045)
Nivå 1	-0,209** (0,067)
Sektor	
Offentlig	Ref.
Privat	-0,070 (0,045)
Arbeidssituasjon	
Arbeidsplassen	Ref.
Hjemmekontor	0,168** (0,049)
Kombinasjon hjemmekontor og arbeidsplass	-0,109 (0,059)
Konstantledd	2,880*** (0,052)
Justert R²	0,040
N	2490

Note: * p<0,05; ** p<0,01; p<0,001.

Vedlegg 8.8 Opplevd endring/stabilitet i motivasjon under covid-19

Motivasjon (1=mye mindre motivert, 5= mye mer motivert)	Modell
Kjønn	
Kvinner	Ref.
Menn	-0,032 (0,038)
Aldersgrupper	
Under 45 år	Ref.
45 år eller eldre	0,199*** (0,037)
Stillingsnivå	
Nivå 3	Ref.
Nivå 2	-0,084* (0,040)
Nivå 1	-0,012 (0,060)
Sektor	
Offentlig	Ref.
Privat	-0,128** (0,040)
Arbeidssituasjon	
Arbeidsplassen	Ref.
Hjemmekontor	-0,161*** (0,044)
Kombinasjon hjemmekontor og arbeidsplass	-0,175** (0,053)
Konstantledd	2,652*** (0,046)
Justert R²	0,023
N	2476

Note: * p<0,05; ** p<0,01; p<0,001.

Vedlegg 8.9 Opplevd endring/stabilitet i arbeidstid under covid-19 (yngste barn 0–12 år)

Arbeidstid (1 = arbeider mye mindre, 5 = arbeider mye mer)	Modell
Kjønn	
Kvinner	Ref.
Menn	-0,225** (0,068)
Aldersgrupper	
Under 45 år	Ref.
45 år eller eldre	0,100 (0,062)
Stillingsnivå	
Nivå 3	Ref.
Nivå 2	0,034 (0,063)
Nivå 1	0,026 (0,102)
Sektor	
Offentlig	Ref.
Privat	-0,111 (0,062)
Sum omsorgsansvar	
Partner-/ekspartner-omsorg	Ref.
Dele omsorg	-0,016 (0,127)
Selvomsorg	-0,008 (0,138)
Arbeidssituasjon	
Arbeidsplassen	Ref.
Hjemmekontor	0,106 (0,075)
Kombinasjon hjemmekontor og arbeidsplass	0,104 (0,088)
Omsorg under covid	
Uendret/mye/noe mindre tid	Ref.
Mye/noe mer tid (alder yngste barn 0–12 år)	-0,084 (0,063)
Konstantledd	3,282*** (0,149)
Justert R²	0,016
N	1004

Note: * p<0,05; ** p<0,01; p<0,001.

Vedlegg 8.10 Opplevd endring/stabilitet i produktivitet under covid-19 (yngste barn 0–12 år)

Produktivitet (1= mye mindre produktiv, 5= mye mer produktiv)	Modell
Kjønn	
Kvinner	Ref.
Menn	-0,280*** (0,077)
Aldersgrupper	
Under 45 år	Ref.
45 år eller eldre	0,150* (0,071)
Stillingsnivå	
Nivå 3	Ref.
Nivå 2	-0,132 (0,071)
Nivå 1	-0,265* (0,115)
Sektor	
Offentlig	Ref.
Privat	-0,073 (0,071)
Sum omsorgsansvar	
Partner-/ekspartner-omsorg	Ref.
Dele omsorg	-0,104 (0,144)
Selvomsorg	-0,222 (0,157)
Arbeidssituasjon	
Arbeidsplassen	Ref.
Hjemmekontor	0,249** (0,085)
Kombinasjon hjemmekontor og arbeidsplass	-0,077 (0,100)
Omsorg under Covid	
Uendret/mye/noe mindre tid	Ref.
Mye/noe mer tid (alder yngste barn 0-12)	-0,267*** (0,071)
Konstantledd	3,067*** (0,168)
Justert R²	0,053
N	1007

Note: * p<0,05; ** p<0,01; p<0,001.

**Vedlegg 8.11 Opplevd endring/stabilitet i motivasjon under covid-19
(yngste barn 0–12 år)**

Motivasjon (1 = mye mindre motivert, 5 = mye mer motivert)	Modell
Kjønn	
Kvinner	Ref.
Menn	-0,089 (0,069)
Aldersgrupper	
Under 45 år	Ref.
45 år eller eldre	0,123 (0,063)
Stillingsnivå	
Nivå 3	Ref.
Nivå 2	-0,183** (0,064)
Nivå 1	-0,064 (0,103)
Sektor	
Offentlig	Ref.
Privat	-0,113 (0,063)
Sum omsorgsansvar	
Partner-/ekspartner-omsorg	Ref.
Dele omsorg	-0,134 (0,128)
Selvomsorg	-0,145 (0,139)
Arbeidssituasjon	
Arbeidsplassen	Ref.
Hjemmekontor	-0,099 (0,076)
Kombinasjon hjemmekontor og arbeidsplass	-0,100 (0,089)
Omsorg under covid	
Uendret/mye/noe mindre tid	Ref.
Mye/noe mer tid (alder yngste barn 0–12)	-0,176** (0,063)
Konstantledd	2,899*** (0,150)
Justert R²	0,020
N	1001

Note: * p<0,05; ** p<0,01; p<0,001.

Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant jurister

Denne rapporten presenterer funn fra en spørreundersøkelse om kjønn, karriere og omsorgsansvar blant jurister, basert på svarene fra rundt 3400 yrkesaktive medlemmer av Norges Juristforbund.

Juristene i studien har samme utdanningsbakgrunn, relativt like ambisjoner og et ideal om høy grad av likedeling av arbeid både ute og hjemme. Likevel finner vi et tydelig kjønnskjævt mønster der juristfedre jobber i andre stillinger og tjener klart mer enn juristmødre.

Kjønnsforskjellen kan ikke forklares med ulike ambisjoner eller ulike arbeid–familie-idealene. 9 av 10 respondenter svarer at de har et ideal om likestilte småbarnsfamilier, hvor mor og far jobber like mye og deler likt på ansvaret hjemme. Den faktiske balansen mellom arbeid og familieliv ser imidlertid ut til å være kjønnskjævt allerede fra foreldrepermisjonen. Juristmødre svarer fortsatt i langt større grad enn fedre at de har hovedansvaret for omsorgsarbeidet i familien. De opplever også oftere at det er vanskelig å kombinere familiesituasjonen sin med stillinger som innebærer å måtte takle vedvarende høyt arbeidspress, generell arbeidsinnsats utover normalarbeidsuka, levere på kort varsel og være tilgjengelig for kunder.

Disse lite familievennlige forventningene er klart mer utbredt i høytlønte jobber i privat sektor og på høyere stillingsnivå, og de er naturlig nok enklere å håndtere om man har en samboer/ektefelle som tar hovedansvaret hjemme. Når vi tar høyde for fordelingen av omsorgsansvaret på hjemmebane, er ikke kjønnsforskjellen i lønn statistisk signifikant lenger.

Mønsteret av lite familievennlige forventninger og fortsatt kjønnsdelte betingelser på hjemmebane kan dermed ha betydning for hvem som har mulighet til å lykkes og trives i de krevende og høytlønte jobbene – uavhengig av individuell karriereorientering og preferanser for likedeling.

Undersøkelsen kartlegger også juristenes erfaringer med å arbeide under covid-19-pandemien.