

11

Det 21. århundrets velferdssamfunn

Trond Petersen



LIKESTILLING

Kjønns spørsmålet

Kjønsspørsmålet

Hvor står vi i arbeidslivet

Trond Petersen

Fafo

© **Forskningsstiftelsen Fafo 1999**

ISBN 82-7422-282-2

Omslagsillustrasjon: Jon S. Iahlum

Omslagsdesign: Kåre Haugerud

Trykk: Centraltrykkeriet AS

Innhold

Forord	5
1 En vellykket kamp	7
2 Lik lønn for likt arbeid	10
3 Stillingsdiskriminering	13
3.1 Ansettelse	14
3.2 Forfremmelser	15
3.3 Avskjedigelser	16
4 Verdsettingsdiskriminering	16
5 Glasstaket	20
6 Et roligere liv	25
7 Framtidens oppgaver	27
Referanser	32
Publikasjoner fra Det 21. århundrets velferdssamfunn	40

Forord

Denne rapporten er et av sluttproduktene i prosjektet Det 21 århundrets velferds-samfunn. Prosjektet er finansiert av Landsorganisasjonen i Norge og Det norske Arbeiderparti i forbindelse med LOs hundreårsjubileum i 1999. Det er stor tematisk og faglig bredde i prosjektet, det spenner over temaer innenfor økonomi og arbeidsliv, hverdagslivet og det sivile samfunn, velferdsstatens tjenester, trygd og fordeling. I en rekke publikasjoner diskuteres hvordan det norske samfunn har utviklet seg de siste tiårene, og hvilke utfordringer og mulige veivalg vi står overfor på terskelen til et nytt årtusen.

Prosjektet inneholder bidrag fra forskere i Norge og fra utlandet. Det er stor variasjon i rapportenes omfang og dybde. Noen er basert på seminarinnlegg, mens andre resultatet av lengre utredningsarbeid. En fortegnelse over alle publikasjonene i prosjektet – til sammen 44 rapporter og hovedboka *Mellom frihet og felleskap* – finnes bakerst i rapporten.

Arbeidet på Fafo har vært organisert i en prosjektgruppe med Ove Langeland som prosjektleder. Prosjektgruppen har ellers bestått av Torkel Bjørnskau, Hilde Lorentzen, Axel West Pedersen, samt Jardar E. Flaa og senere Reid J. Stene. I arbeidet med prosjektet har vi mottatt nyttige og konstruktive kommentarer fra flere kollegaer på Fafo og fra andre miljøer. Jon S. Lahlum har på en profesjonell måte sørget for at rapportene kommer ut i en presentabel form. Prosjektgruppen takker oppdragsgiver som har gjort dette arbeidet mulig.

Oslo, april 1999

Ove Langeland

Trond Petersen er professor ved Universitetet i Oslo og University of California, Berkeley. Petersens forskning er særlig knyttet til organisasjoner, sosial ulikhet og kvantitative metoder. Han har blant annet publisert: *Separate and Unequal: Occupation-Establishment Segregation and the Gender Wage Gap*. I *American Journal of Sociology* 101(2): 329–365. September 1995. (med Laurie Morgan) og *Individual, Collective, and Systems Rationality in Work Groups: Dilemmas and Market-type Solutions*. I *American Journal of Sociology*, Volume 98(3): 469-510, 1992 (November).

Jeg takker Norges forskningsråd (NFR) for finansiell støtte. Jeg takker også er rekke medarbeider som har deltatt i flere av prosjektene omtalte nedenfor, nemlig: Lars-Erik Becken, Tormod Lunde, Eva Meyerson, Laurie Morgan, Karen Modesta Olsen, Ishak Saporta, Marc-David Seidel, Vemund Snartland, og Katrine Teigen. Jeg takker også Institute for Industrial Relations for finansiell støtte og for å ha gitt kontorplasser til flere av de norske medarbeidere.

Trond Petersen

1 En vellykket kamp

Den trolig mest suksessrike sosiale bevegelse i den andre halvdel av det 20. århundre i den vestlige verden var den som kjempet for likestilling mellom kvinner og menn innen så godt som alle livssfærer. Den påvirket på en grunnleggende måte hvordan et stort antall mennesker lever sine liv i et stort antall land. Den involverte også et usedvanlig bredt spekter av parter, fra kvinnelige og mannlige aktivister til politikere, offentlige ansatte, lovgivere, advokater, og fagforeningsfolk.

Innen arbeidslivet hadde bevegelsen tre sentrale målsettinger og til hver av disse knyttes et historisk øyeblikk. Den *første* målsettingen var å avskaffe ulik lønn for likt arbeid, som jeg kaller *direkte lønnsdiskriminering*. I sitt mest tydelig uttrykk skjedde dette når det forelå separate lønnsregulativ og -skalaer for kvinner og menn, ofte institusjonelt bygget inn i lønnsstrukturen i mange land, i Storbritannia fram til 1970, i Sverige til 1965, og i Norge til 1967. Målsettingen om å avskaffe denne formen for diskriminering hadde vært en del av en likestillingspolitisk agenda siden omkring 1890 og ble nedfelt i lovgivning i De Europeiske Fellesskap i 1957 (se Ellis 1991). Men det avgjørende historiske øyeblikk inntraff i 1963 da den såkalte U.S. Equal Pay Act of 1963 ble vedtatt. Denne gjorde direkte lønnsdiskriminering ulovlig for første gang i et stort land. Tilsvarende lovgivning har fulgt i så godt som alle vestlige land, men ofte med betydelige forsinkelser, i Norge og Sverige i 1978 og 1979, i Frankrike så sent som 1985.

Den andre målsettingen var å avskaffe diskriminering i ansettelse, forfremmelser, og avskjedigelser. Det dreier seg om diskriminering med hensyn til hvem som får besitte hvilke stillinger, som jeg kaller *stillingsdiskriminering*. I sin mest brutale form skjedde dette gjennom rettslige og andre barrierer mot kvinners selsesetting i visse typer jobber, for eksempel når de var utelukket fra å praktisere som advokat, restriksjoner på overtid og nattarbeid, såvel som begrensede yrkesmuligheter etter ekteskapsinngåelse og barnefødsel. Kampen mot denne formen for diskriminering ble startet på et senere tidspunkt. Det sentrale historiske øyeblikk inntraff i 1964 da den såkalte U.S. Civil Rights Act of 1964, Title VII ble vedtatt. Nok engang har andre vestlige land fulgt etter.

Det var alltid klarhet med hensyn til hva de to første målsettingene innebar og etterhvert også bred enighet om ønskeligheten av å nå dem, selv om det var uenighet om detaljer, implementering, med videre. Den tredje målsettingen forble i stor utstrekning ikke klart definert før begynnelsen av 1970 tallet og har siden ført til betydelig uenighet og strid. Det dreier seg om målsettingen om lik lønn for

arbeid av lik verdi. I mange yrker og typer arbeid betales en lav lønn ikke fordi egenskaper ved arbeidet tilsier at det burde være slik, men fordi arbeidet i hovedsak utføres av kvinner. Dette er diskriminering mot grupper av yrker og jobber, ikke nødvendigvis mot noe enkelt individ, som jeg kaller *verdsettingsdiskriminering*. Det var press for å få dette i fokus, særlig gjennom Artikkel (2) av Konvensjon 100 fra 1951 i Den Internasjonale Arbeidsorganisasjon, som krevde «lik lønn for mannlige og kvinnelige arbeidere for arbeid av lik verdi.» Det sentrale historiske øyeblikk for å bekjempe denne type diskriminering kom imidlertid først gjennom en høyesterettsdom i USA i 1981, *County of Washington, Orgeon v. Gunther*. Dommen ledet til en rekke slike saker i USA og til forsterket interesse for problematikken i Europa og andre steder.

Disse tre formene for diskriminering betegnes ofte som etterspørselssideforhold: De skyldes enten forskjellsbehandling fra arbeidsgivere i lønnsfastsettelse, i hvem de ansetter, forfremmer og avskjediger, eller de skyldes mer usynlige markedsmekanismer hvorved kvinnedominert arbeid verdsettes lavere. Men selv ved fravær av slik diskriminering fra etterspørselssiden vil det fortsatt kunne oppstå betydelige forskjeller i arbeidsmarkedsbelønninger mellom kvinner og menn, men da som følge av hva aktørene på den andre siden av markedet gjør. Hvis kvinner skaffer seg mindre utdanning enn menn, noe de ikke lenger gjør, skaffer seg andre typer utdanning, noe de fortsatt gjør, har mindre stabile karrierer på grunn av familieforpliktelser eller jobber færre timer, så vil betydelige forskjeller i lønn og karriere raskt utvikle seg, gitt måten nåværende organisasjoner fungerer på. Disse kildene til ulikhet kalles tilbudssidefaktorer: De skyldes valgene til nåværende yrkesaktive eller de som skal bli yrkesaktive i løpet av få år, særlig med hensyn til utdanning og fordeling av tidsinnsats mellom familie og betalt arbeid. Disse valg kan gjøres ut fra helt rimelige og rasjonelle betraktninger om hvordan man ønsker å leve sine liv.

Men distinksjonen mellom tilbuds- og etterspørselssidefaktorer er ikke tilstrekkelig for å belyse hva som skjer. I den feministiske litteraturen blir det av og til hevdet at «kjønn er ingen variabel,» menn versus kvinner som kan settes inn i statistiske tabeller. Snarere, hevdes det, bør kjønn forstås som et sett av relasjoner eller et system. En sentral påstand er at samtidige organisasjoner og andre institusjonelle ordninger, som barnehageplasser, arbeidstidsordninger er konstruert etter mannlige normer, verdier, og livsstil. Det betyr at selv om det ikke nødvendigvis er forskjellsbehandling av kvinner og menn innenfor de eksisterende ordninger, så kan disse være satt opp på en måte som favoriserer menn og en typisk

mannlig livsstil. Det vil derfor selv uten forskjellsbehandling, lett utvikle seg forskjeller i belønninger mellom kjønnene som direkte følge av sosiale systemer som passer bedre for en mannlig livsstil, slik denne praktiseres i dag. De sentrale spørsmål med hensyn til likestilling dreier seg da ikke lenger først og fremst om forskjellsbehandling men om hvordan vi konstruerer organisasjoner og arbeidsmåter, og hvordan disse forholder seg til andre samfunnsmessige ordninger, som barnepass, barnetrygd med videre. Dette er en kamp om sentrale prinsipper for å organisere arbeid, familier, og utdanning. Et spørsmål reiser seg da om vi først og fremst skal prøve å endre hvordan menn og kvinner ter seg med hensyn til utdanning, familie- og hjemmearbeid eller om vi skal endre de prinsipper og systemer under hvilke vi gjør dette.

Lovverk i mange land har også begynt å ta hensyn til slike mer strukturelle forhold. Det opprinnelige fokus på forskjellsbehandling er blitt supplert med vekt på regler, rutiner, og ordninger, som i seg selv ikke nødvendigvis tillater forskjellsbehandling, men som ofte kan favorisere et kjønn framfor det andre (Steinberg 1984, s. 12).

Med dette rammeverket som bakgrunn skal jeg i de neste avsnittene diskutere situasjonen for menn og kvinner i arbeidslivet i dag, først med hensyn til ulikheter i lønn, i stillinger, og i verdsetting av kvinnedominert arbeid. Deretter drøfter jeg hva som nå er utfordringene i likestillingsarbeidet, inklusive mulighetene og ønskeligheten av omfattende endringer i hvordan vi som samfunn organiserer arbeidslivet og dets relasjon til familie.

En redegjørelse for et viktig forhold er på sin plass. Jeg oppsummerer hvor vi står i Norge og til dels USA med hensyn til de tre sentrale formene for diskriminering: direkte lønnsdiskriminering, stillingsdiskriminering, og verdsettingsdiskriminering. Det er vanskelig å avklare de faktiske forhold entydig. Det skyldes ikke, slik det ofte gjør i samfunnsvitenskapene, rene begrepsmessige problemer, men snarere at relevante og avgjørende data ofte er vanskelig tilgjengelige. Det er arbeidsgivere som diskriminerer. Det grunnleggende krav til data er derfor også at man har tilgang til hva arbeidsgivere gjør, hvordan de forskjellsbehandler kvinner og menn i ulike situasjoner. Denne informasjonen får man ganske enkelt ikke gjennom utvalgsundersøkelser. I disse kan man sammenligne kvinner og menn i ulike stillinger og som arbeider for ulike arbeidsgivere, men ikke kvinner og menn slik de står overfor samme arbeidsgivere, enten ved rekrutteringstidspunktet eller ved lønnsfastsettelse og senere forfremmelser. Av slike grunner er vår kunnskap om mulig forskjellsbehandling fra arbeidsgivere fortsatt begrenset. Litteraturen

som prøver å si noe om nettopp dette forhold er omfattende. Dessverre er det bare en forsvinnende liten del av denne som presenterer den type data som virkelig kan si noe om dette.

2 Lik lønn for likt arbeid

Det første målet var å oppnå lik lønn for likt arbeid. Det innebar å avskaffe lavere lønn for kvinner når de utførte samme arbeid for samme arbeidsgiver. Denne målsettingen hadde vært i fokus i en rekke år, i Storbritannia så tidlig som 1888 da den største og mannsdominerte fagforening stilte krav om lik lønn for likt arbeid (Ruggie 1984, s. 133). Det var ikke alltid moralsk indignasjon over eksisterende praksis som lå bak slike krav men snarere ren egeninteresse. Den beste måte å forsvare mannlige arbeidsplasser på var å kreve at arbeidsgivere måtte betale samme lønn for kvinner og menn. I Australia anla til og med deler av rettsvesenet dette synspunktet så tidlig som i 1919. I en domsavsigelse som krevde lik lønn for likt arbeid i visse yrker skrev dommeren: «Jeg finner at de lavere lønnsatser for kvinner har fordrevet menn fra» enkelte yrker, etterfulgt av en konklusjon for rettferdiggjørelse av lik lønn for likt arbeid, «Is it right that this Court should aid the gentle invaders?» (Killingsworth 1990, p. 229) De samme prosesser gjorde seg gjeldene i USA, i Norge blant syersker og typografer så tidlig som 1898 (Hagemann 1994, s. 102, 105), og i Sverige innen bakerier og annen næringsvirksomhet (Koch 1938, s. 381–83). I enkelte tilfeller motarbeidet kvinnedominerte fagforeninger lik lønn for likt arbeid, nettopp fordi de fryktet at arbeidsgivere da kun ville ansette menn (i USA, Cobble 1991, s. 153; i Norge, Hagemann 1984, s. 105). Det har vært betydelige variasjoner mellom yrker og land på dette feltet. I Sverige oppnådde man for eksempel lik lønn for likt arbeid i enkelte yrker allerede omkring 1900, blant typografer, apotekere, innen enkelte bakerier og deler av offentlig sektor (Kock 1938, s. 466).

De første sentrale gjennombrudd for å bekjempe direkte lønnsdiskriminering kom innen offentlig sektor. I USA innførte man lik lønn for likt arbeid i det Fføderale byråkrati i 1923 (Strom 1992, s. 139). I Norge avskaffet man separate lønnsregulativ for kvinner og menn innen offentlig sektor i 1920 (Hagemann 1984, s. 263), og i Sverige skjedde dette i 1925 og 1927 (Kock 1938; SOU 1993, s. 167). I all tre land tok det ytterligere om lag 40 år før det tilsvarende skjedde i privat sektor. I USA kom en generell lov i 1963, mens i Norge ble separate

lønnsregulativer avskaffet innen industrien i perioden 1961–1967 og i Sverige i perioden 1961–1965, men generelle lover kom først i henholdsvis 1978 og 1979. I Australia var kvinnelige lønninger institusjonelt, gjennom forhandlingssystemet, satt til 54 prosent av mannlige i perioden 1919–1950 og så reist til 75 prosent i perioden 1950–1969, med tilsvarende praksis i Storbritannia.

Det er ingen tvil om at dette var den mest vulgære form for kjønnsdiskriminering. Samtidig var det den form det var enklest å avskaffe. Om man har lyktes i dette er imidlertid ikke så lett å avgjøre. Det stilles helt spesielle krav til data som kan besvare et slikt spørsmål. Man må ha tilgang til lønninger for kvinner og menn som utfører samme arbeid for samme arbeidsgiver, og man må ha dette for et stort antall ansatte, typer arbeid og arbeidsgivere.

Tre studier analyserer imidlertid lønnsforskjeller på det relevante nivå. Petersen og Morgan (1995) rapporterer at når kvinner og menn utfører samme arbeid for samme arbeidsgiver da tjener kvinnene i gjennomsnitt 1,7 prosent mindre enn menn, i et utvalg av 16 næringer i USA i perioden 1973–1982. Dette er en forskjell, men den er liten. Petersen, Snartland, Becken, og Olsen (1994, 1997) viser lignende forskjeller blant industriarbeidere i Norge i 1990, men med noe større forskjeller innen andre næringer, som varehandel, forsikring med videre. Petersen, Meyerson, og Snartland (1998) rapporterer tilsvarende lønnsgap i Sverige, hvor kvinner i gjennomsnitt tjener 1.6 prosent mindre enn menn innen industrien (se også Meyerson og Petersen 1997). Det er viktig å understreke at alt som gjøres i disse tre studiene er å sammenligne kvinner og menn som utfører samme arbeid for samme arbeidsgiver. Analysene gjøres på det relevante nivå. De fokuserer på hvordan arbeidsgivere setter lønninger når de står overfor en kvinne og mann som utfører det samme arbeid. Det tas i disse analysene ikke hensyn til alder, utdanning, eller erfaring.

Disse tre studiene viser klart at direkte lønnsdiskriminering i dag ikke er noen viktig kilde til de store forskjellene vi fortsatt finner mellom kvinner og menn. Det er helt andre prosesser som er avgjørende. De bekrefter en antakelse som er framsett og blitt akseptert av mange forskere, at lønnsforskjeller bare i mindre grad er et resultat av direkte lønnsdiskriminering: Når kvinner og menn utfører samme arbeid for samme arbeidsgiver da mottar de for de fleste praktiske formål samme lønn. Treiman og Hartmann (1981, s. 92–93) skriver, myntet på forhold i USA, men med relevans for Europa og Norge: «Til tross for at komiteen erkjenner at tilfeller av ulik lønn for likt arbeid ikke er helt avskaffet, mener vi at disse sannsynligvis ikke lenger er hovedkilden til lønnsulikhet.» I norsk debatt er det vel ingen

som har uttrykt dette synspunktet klarere enn Hanna Kvanmo under forhandlingene i Lagtinget om Lov om likestilling mellom kjønne (Forhandlinger i Lagtinget 1977–1978, s. 70): «Det som er oppnådd er at menn og kvinner som er ansatt hos samme arbeidsgiver, og som gjør samme arbeid, får lik lønn. Men til det trenger vi ingen ny lov. Det er allerede gjennomført.»

Mot disse tre studiene er det blitt reist følgende innvending: Når man går ned på stilling-virksomhetsnivå da «kontrollerer» man i praksis for alle forhold, slik at det ikke vil gjenstå noen særlige forskjeller. Denne innvendingen grunner seg i en mistolkning av hva som gjøres. Først, det kontrolleres kun for to variabler, stilling og virksomhet. Men mer viktig, når man skal uttale seg om mulig forskjellsbehandling i lønn innen samme yrke eller stilling da er den relevante utvalgsenhet den som foretar forskjellsbehandlingen, arbeidsgiveren, og hvordan det gjøres i forskjellige yrkesgrupper. Det som gjøres i undersøkelsene, slik tallene er sammenstilt, er å «sample» arbeidsgivere og så måle to beslutninger i hver stilling de selsetter både kvinner og menn: hvordan de betaler disse to gruppene. Det er ikke å kontrollere for for mange variable. Det er å sample den enhet som potensielt diskriminerer og å måle den relevante handling på det nivå, mulig forskjellsbehandling.

De tre omtalte undersøkelsene er alle meget omfattende i det de baserer seg på statistikk om flere hundre tusen ansatte og mange tusen virksomheter. Det foreligger i tillegg flere case-studier av enkeltvirksomheter, både i Norge og USA. Her omtaler vi enkelte av de norske studiene.

Hoel (1997) presenterer analyser av kjønnsforskjeller blant annet i lønn i Shell Norge. Hun viser at når kvinner og menn utfører samme arbeid for samme arbeidsgiver, da mottar de lik lønn. I Longva (1997) er det relevante analyser av nyansatte sivilingeniører og siviløkonomer i Statoil i perioden 1973–1994 (tab. B.1, s. 142). Her tas det hensyn til alder, erfaring, om man er på land eller sokkel, og eventuell doktorgrad, men ikke til hva slag stilling disse besitter. Blant nyansatte sivilingeniører er kvinner anslått til å tjene om lag 2 prosent mer enn mennene, men effekten er ikke signifikant. Blant nyansatte siviløkonomer er kvinnene anslått til å tjene om lag 2 prosent mindre enn mennene, og nå er effekten signifikant. I Yin (1997) vises det at kvinnene tjente 1,1 prosent mindre enn mennene blant nyansatte i Televerket i perioden 1985–1994 og mellom 0,7–1,7 prosent mindre for alle ansatte i perioden, når man tar hensyn til stilling men ingen andre forhold som utdanning med videre (tab. 7.7, s. 110 og tab. 7.1, s. 101). I Liens (1997) analyse av Telenor anslås det at kvinnene tjente omkring 2,5 prosent

mindre enn mennene i 1994 og 0,2 prosent mindre i 1996, etter å ha kontrollert for antall års utdanning, ansiennitet, alder og deltidsstatus, men ikke selve stillingen (tab. 8.4, s. 121).

Disse case-studiene bekrefter hva de mer omfattende studiene viste: Ingen eller små forskjeller i lønn når kvinner og menn utfører samme arbeider for samme arbeidsgiver.

3 Stillingsdiskriminering

Den andre målsettingen var å avskaffe stillingsdiskriminering: i ansettelser, forfremmelser, inklusive hvem som får opplæring og interne omplasseringer, og endelig i avskjedigelser. Dette er diskriminering med hensyn til hvem som får besitte hvilke stillinger. I sin mest uttalte form skjedde dette når det var rettslige og andre barrierer mot at kvinner besatt visse stillinger. I USA var for eksempel en rekke stillinger innen offentlig sektor formelt lukket for kvinner fram til oktober 1919 (Strom 1992, s. 138; Davies 1982, Tab. 5, s. 184). En annen men mer subtil mekanisme for å holde kvinner ute av visse stillinger var når det forelå restriksjoner på overtid- og nattarbeid, som ofte kom inn under såkalt «beskyttende lovgivning» på samme måte som man mot slutten av 1800-tallet i mange land forbød barnearbeid. En tredje mekanisme var beskrankninger på yrkesarbeid blant gifte kvinner eller etter at de fikk barn (Hobson 1993; Goldin 1991; Lønnå 1977). Dette ble praktisert i mange land fram til omkring 1940 og innen enkelte yrker enda senere. Så sent som på 1980-tallet tapte United Airlines et gruppesøksmål mot deres praksis å avskjedige flyvertinner som giftet seg (Goldin 1991, s. 533, n. 2). Dette ble gjort ulovlig i Sverige allerede i 1939 og i USA var det ulovlig i 22 delstater i 1941. I Norge tilbød man kvinner en stilling i offentlig sektor for første gang i 1857, som telegrafist. Men man ansatte ikke gifte kvinner og avskjediget kvinner ved ektesskapsinngåelse fram til 1906, med forsøk på gjeninnføre slik praksis i 1920-årene (Hagemann 1984, s. 206, 256–57).

Det sentrale historiske øyeblikk for å bekjempe stillingsdiskriminering skjedde i 1964 da den såkalte U.S. Civil Rights Act of 1964, Title VII ble vedtatt. Andre land har siden vedtatt tilsvarende lovgivning. I Vest-Europa er trolig den mest omfattende tilsvarende lovgivning British Sex Discrimination Act of 1975 (Ruggie 1984, p. 118).

3.1 Ansettelser

Ansettelsesprosessen framstår som det sted hvor diskriminering trolig er mest utbredt. Ansettelser gjøres ofte ut fra betydelig grad av kjønn i det man har begrenset informasjon om søkere. Sosiale nettverk er meget viktige. Og ikke minst, det er vanskelig for en eller flere personer som ikke fikk en jobb å klage over beslutningene. De har ofte mangelfull informasjon om prosessene som lå bak, om den personen som fikk jobben, og i tillegg har de vanligvis allerede en annen jobb slik at selve motivasjonen for å klage er begrenset. Ansettelser er samtidig kanskje det mest avgjørende ledd for de forskjeller som senere kan utvikle seg både med hensyn til lønninger og arbeidsvilkår.

På tross av dette er vår kunnskap om ansettelsesprosessen meget begrenset. Det skyldes vel først og fremst at dette er en komplisert prosess som det er vanskelig å studere. Ikke bare trenger man informasjon om de personer som ble ansatt i hvilke stillinger, man må også ha informasjon om alle søkere til en stilling slik at man kan sammenligne den eller de som fikk tilbud om jobb med de andre som søkte men ikke nådde opp. Slike data er vanskelig tilgjengelige.

Det foreligger tre studier fra USA hvor relevante data om alle søkere til jobber brukes. Fernandez og Weinberg (1998) analyserer ansettelser i fire lavere stillinger i en stor bank. De finner at kvinner har en høyere ansettelsessannsynlighet. Petersen, Saporta, og Seidel (1997, 1998) rapporterer resultater fra ansettelser i to store bedrifter, innen service og høyteknologi. De finner absolutt ingen forskjeller mellom kvinner og menn i ansettelsessannsynlighet. Det gjelder selv om de eneste faktorer som tas hensyn til er alder og utdanning. Resultatene fra disse studiene er trolig representative for praksis i større bedrifter i USA.

To norske studier tar for seg betydningen av kjønn i ansettelser. Fürst (1988) analyserer ansettelser i faste vitenskapelige stillinger ved universitetene. I perioden 1980–1984 var 14 prosent av søkerne kvinner mens 13 prosent av ansettelsene gikk til kvinner. Dette tyder på lite eller ingen diskriminering. Ser man imidlertid på de stillinger hvor det var søkere av begge kjønn var det en klar fordel å være kvinne: En av fem kvinner mens bare en av syv menn ble tilbudt en stilling. Det sentrale problem for kvinner var at de søkte på bare 37 prosent av de utlyste stillinger. Men hvis de søkte, og da gjennomgående i konkurranse med menn, hadde de klart bedre sjanser enn menn for å nå opp.

En annen undersøkelse tar for seg alle søkere til om lag 300 stillinger i offentlig sektor (Teigen og Wiers-Jenssen 1996). De finner nesten ingen forskjeller

mellom kvinner og menn med hensyn til sannsynlighet for å bli ansatt. I den grad det er forskjeller så er de til kvinners fordel.

Begge norske studier omhandler ansettelse i offentlig sektor. Dette er en viktig sektor for kvinner i Norge, men hvor det kanskje også er svært gunstig å være kvinne (Nordli Hansen 1995). Hvorvidt de samme forhold gjør seg gjeldende i ulike deler av privat sektor er det vanskelig å ha noen klar formening om. Et viktig forskningsspørsmål for likestillingspolitikk må være å avklare om privat sektor i Norge er like kjønnsnøytral i sine ansettelser som den synes å være i USA.

3.2 Forfremmelser

Diskriminering mot kvinner i forfremmelser har skjedd på en rekke måter. Det tydeligste uttrykk fantes når kvinner og menn hadde tilgang på ulike karrierestiger, som var tilfellet blant telegrafister i Norge rundt århundreskiftet (Hagemann 1984). Mindre tydelige uttrykk, men for samtiden mer relevant, finner vi når menn velges framfor kvinner ved forfremmelser.

Det er mer informasjon tilgjengelig om forfremmelser enn for ansettelser. For USA kan disse oppsummeres slik. Enkelte studier, gjort på basis av personaldata fra enkeltvirksomheter, finner at kvinner har lavere opprykkssannsynlighet på lavere nivåer men rykker fram raskere enn menn på høyere nivåer (DiPrete 1989, kap.9; Petersen og Spilerman 1990; Shenav 1992). Andre studier, som Gerhart og Milkovich (1989), Hartmann (1987), og Petersen og Saporta (1996) finner så godt som ingen forskjeller mellom kvinner og menn i opprykkssannsynlighet.

Hoel (1997) analyserer opprykk i Shell Norge. Hun finner noen forskjeller. Etter å kontrollert for alder og lengde på utdanning, finner hun at hvis 10 prosent av mennene rykker opp i ett år så gjør 6,3 prosent av kvinnene det. Denne analysen er imidlertid av begrenset interesse i det den verken tar hensyn til type utdanning eller stillingen det analyseres opprykk for.

To mer instruktive analyser finnes for Statoil (Longva 1997) og Televerket (Yin 1997). De viser begge at det er nesten ingen forskjeller mellom kvinner og menn i årlig opprykkssannsynlighet. I Statoil analyseres to grupper, siviløkonomer og sivilingeniører, mens i Televerket analyseres alle grupper.

I offentlig sektor gjelder de samme mønstre: Små eller ingen forskjeller mellom kvinner og menn i årlige opprykkssannsynlighet (Barth og Yin 1996).

Det er igjen vanskelig å ha en klar formening om resultatene fra USA og Norge er dekkende for praksis i større deler av privat næringsliv. Det er god grunn til å tro at de er det.

3.3 Avskjedigelser

Når det gjelder diskriminering i avskjedigelser er det nesten ingen omfattende studier. For USA rapporterer Maxwell og D'Amico (1986) høyere avskjedigelsesrater for menn enn kvinner, men analysene baserer seg på et meget begrenset utvalg av ansatte. Avskjedigelser er grundig diskutert i den juridiske litteratur (f. eks. Edelman, Abraham, og Erlanger 1992), men denne tar sjelden for seg kjønnsforskjeller. I USA knytter de fleste arbeidsrettslige tvister seg til avskjedigelser. Donohue og Spiegelman (1991, s. 1031) viser at i 1985 ble flest arbeidsrettslige saker initiert av ansatte som var blitt avskjediget, fulgt av ansatte fortsatt i jobben (om lag 10 prosent av saker), mens færrest saker ble brakt fram for rettsvesenet av de som søkte men ikke fikk jobb.

4 Verdsettingsdiskriminering

Den *tredje* målsettingen var å avskaffe lavere lønn i kvinnedominerte yrker når det ikke foreligger objektive grunner for dette, som ulikheter i krav til kompetanse, arbeidets ansvar og vanskelighetsgrad, kalt *verdsettingsdiskriminering*. Det sentrale historiske øyeblikk for å bekjempe denne type diskriminering skjedde gjennom en Høyesterettsdom i USA i 1981. I Norge har det blitt fornyet interesse for problematikken gjennom NOU (1997:10) som går inn for økt innsats på feltet.

I de to første typene diskriminering dreier det seg om forskjellsbehandling av individer, hvor for eksempel en kvinne og en mann med tilsvarende kvalifikasjoner ansatt i samme virksomhet mottar ulik lønn for samme arbeid eller som ved opprykk ikke gis like muligheter. Begge typer er utvetydig ulovlig ifølge norsk lovverk. I den tredje type, verdsettingsdiskriminering, diskrimineres ikke enkeltindivider, men snarere yrkesgrupper dominert av kvinner, slik at kvinner og menn innen samme yrke i hovedsak mottar lik lønn men hvor denne er lav i kvinnedominerte yrker. Norsk lovverk åpner også for at slik lønnsdifferensiering ikke er lovlig men rettsapparatet har ikke fulgt opp.

Ideen i diskusjonen om likeverd, som retter seg mot verdsettingsdiskriminering, er at yrker kan tilordnes en viss økonomisk verdi med utgangspunkt i objektive kjennetegn ved yrket. En slik verdi kan knyttes til virksomhet, sektor eller samfunnet, men kan også være definert utelukkende ut fra objektive kjennetegn ved yrket, uavhengig av hvem det er av verdi for, som for eksempel i Australia (se Rhoads 1993, kap. 7), og som også ønskes tilstrebet i Norge (Holgersen 1984, s. 93–95). Objektive faktorer er for eksempel utdanningskrav, erfaringskrav, ansvar, hvor hardt det er å utføre yrket, med videre.

Selve ideen her er meget tiltalende. Det er noe objektivt ved et arbeidsområde som skal avgjøre hvordan det verdsettes og avlønnes snarere enn markedsforhold, yrkesutøvernes forhandlingsstyrke, med videre. Fastsettelsen av det objektive skal fortrinnsvis gjøres ved en teknikk brukt mye i USA, såkalt «job evaluation», på norsk, «arbeidsvurdering».

Hva er så arbeidsvurdering? Ved hjelp av denne teknikken vurderes jobber i en rekke dimensjoner: med hensyn til krav til utdanning, kompetanse, og erfaring, om arbeidet medfører ansvar, for personer, ting, penger, om arbeidet er fysisk eller emosjonelt hardt å utføre, om det er ubekvemt, med mer. I de mer systematiske framgangsmåtene gis hver dimensjon poeng, for eksempel fra 1 (lavest) til 10. Deretter veies og summeres poengene for å finne en total poengskåre for stillingen. Denne skal gi et uttrykk for jobbens objektive verdi. Jobber med høyere skåre har høyere objektiv verdi og skal gis høyere lønninger.

Slike vurderinger foretas ofte av en komite bestående av for eksempel en ingeniør, en advokat, og en organisasjonskonsulent, foruten representanter for ansatte og ledelse, mange ganger hjulpet av en som kan foreta statistiske analyser av dataene som skal avdekke objektiv verdi. Dette utføres vanligvis i regi av et privat konsulentfirma.

Som så mange andre av samtidens velsignelser kommer også denne fra USA. Arbeidsvurdering har der vært brukt i statsapparatet i over 100 år, fikk stor utbredelse i privat sektor fra 1920-tallet, og har siden 1950-årene vært brukt som et ledd i lønnsfastsettelse i de fleste større bedrifter. Metoden knytter seg til en del av ledelsesfilosofien kalt Taylorisme eller *Scientific Management*. Objektive forhold ved arbeidet, snarere enn markedsforhold og forhandlingsstyrke skal bestemme lønninger. Ikke noe sted fikk dette så stort gjennomslag som i det tidligere Sovjetunionen, hvor Lenin sa at Taylorismen var som skapt for sosialismen. Men metoden har også vært brukt i norsk og svensk industri. Dette er en teknokratisk tilnærming til lønnsfastsettelse.

I USA på begynnelsen av 1970-tallet allierte feminister og advokater seg for bruk av arbeidsvurdering i likelønsspørsmål: man ønsket å synliggjøre den objektive verdien i mange kvinneyrker og således heve deres relative lønninger. Bevegelsen nådde sitt høydepunkt gjennom en Høyesterettsdom i 1981 men har siden 1985 vært mindre sentral. Den har imidlertid spredt seg til resten av verden. Og som den norske likestillingsloven av 1978 kom 15 år etter den amerikanske, kommer kampanjen for arbeidsvurdering til Norge 15 år etter at den kulminerte i USA, men nå med den forskjell at denne delen av likestillingskampen i USA i mellomtiden av mange i store trekk er erklært fåfengt. Det ble stilt spørsmål både til dens ønskelighet og til hvor mye som slik kunne oppnås.

I mange situasjoner er arbeidsvurdering et viktig virkemiddel. Det gjelder i virksomheter og jobber hvor det i liten utstrekning er et marked for stillingene, som i deler av offentlig sektor. Likeså kan arbeidsvurdering brukes til å skape orden i lønnsforhold i virksomheter med mange typer stillinger med ulik avlønning og hvor det er mye rot og uoversiktighet i relative lønninger. Dette var en viktig begrunnelse da stillinger i den amerikanske stat i 1924 ble underlagt den såkalte Classification Act.

Endelig kan arbeidsvurdering være et viktig hjelpemiddel til å fastsette relative lønninger i virksomheter og næringer hvor markedet er satt helt til side og hvor lønningene ligger langt over markedslønningene for nesten alle grupper ansatte, som i den amerikanske stålindustrien i en lang periode.

Ut fra disse betraktninger er det en klar plass for arbeidsvurdering i arbeidslivet i Norge og i andre land, også i likestillingsarbeidet. Men det er også mange grunner til å være skeptisk til utstrakt bruk av arbeidsvurdering i lønnsfastsettelse, og disse grunnene veier kanskje tyngre enn både likestillingsmessige hensyn og momentene framført ovenfor. Hovedproblemet er at det objektive ikke nødvendigvis er så objektivt, eller i alle fall at det ikke så lett lar seg gjøre å anslå. For å forstå omfanget på dette problemet er det nyttig å reflektere over de problemer som ville reise seg hvis man i praksis prøvde å gjennomføre likeverd i det norske arbeidsmarkedet, ikke bare i offentlig, men også i privat sektor.

For det *første*, selv om den ideelt skal avdekke objektiv verdi, er arbeidsvurdering en meget subjektiv prosess. De parter som best framstiller sitt arbeid som verdifullt vil i størst grad vinne fram. Mulighetene for manipulasjon er mange. Og ikke minst, det vil føre til endeløse forhandlinger om vekting av ulike dimensjoner, hva som skal regnes som viktig, med mer. Og mens markedet er vanskelig å

korrumpere, er det enklere å utøve utilbørlig press overfor de som foretar arbeidsvurdering.

For det *andre*, utstrakt bruk av arbeidsvurdering vil føre til framvekst av en helt ny næring bestående av organisasjonskonsulenter som skal vurdere verdien av arbeid i offentlig og privat sektor, med økt sysselsetting for organisasjonssosiologer, siviløkonomer, ingeniører og advokater, såvel som økte oppgaver for Arbeidsretten. Man kan ikke være mot tiltak som øker sysselsettingen, men det synes rimelig i det minste å se på dets nytte og verdi. Den er ikke opplagt.

For det *trejde*, utstrakt bruk av arbeidsvurdering vil føre til mindre fleksibilitet i arbeidslivet. Det har ofte vist seg vanskelig å endre innholdet i arbeidsoppgavene i stillinger fordi det da blir nødvendig med ny arbeidsvurdering som igjen kan føre til endret lønn. Problemer vil også oppstå når arbeidstakere roterer mellom ulike jobber, hvor de da i prinsippet skulle betales ulike lønnsrater avhengig av hva de gjør på de enkelte jobbene.

For det *fjerde*, i deler av arbeidslivet er det etterhvert utbredt å betale personen snarere enn jobben. Man er avhengig av personale med bestemte kvalifikasjoner og må betale i forhold til disse snarere enn i forhold til innholdet av jobben. Det finnes selvfølgelig en rekke veldefinerte jobber innen tradisjonelt industriarbeid hvor det ikke er avgjørende hvem som fyller jobben, utenom kravet om en viss basiskompetanse, men i mange typer servicearbeid forholder dette seg annerledes og etterhvert er det også slik i en del industrivirksomhet. Arbeidsvurdering og den dermed tilknyttede lønn, kan lett vanskeliggjøre denne type mer individbaserte avlønningsformer.

For det *femte*, arbeidsvurdering gjør det vanskeligere å reagere på markedsendringer. Det vil bli vanskelig å endre relative lønninger, for eksempel ved underskudd på arbeidskraft, fordi arbeidsvurdering i prinsippet krever at det først inntrer en endring i innholdet av arbeidet heller enn at markedsforhold skal bestemme lønnen. Utvalget som stod bak NOU 1997:10) har riktignok uttrykt at markedsforhold er en legitim mekanisme for å bestemme lønninger. Men det kan bli vanskelig å kombinere arbeidsvurdering med markedet, og utvalget angir ikke på noen klar måte hvordan det eventuelt kan gjøres.

Det er derfor, av de fem grunnene gitt ovenfor, store problemer forbundet med å få til likeverd på tvers av yrker og arbeidsoperasjoner slik man tenker seg i debatten om likeverd. Grensene for en slik teknokratisk reform er klare og våre erfaringer med at de er det, selv innen avgrensede sosiale enheter som enkeltvirksomheter, er nå om lag 100 år gamle.

Nå er det selvfølgelig slik at lønninger fastsettes ved en rekke mekanismer: marked, forhandlinger og arbeidsvurdering, såvel som av normative og tradisjonelle forhold. Forhandlingssystemet vil fortsette å gjelde for betydelige deler av det norske arbeidsmarkedet, som også var et premiss i NOU (1997:10). Markedet vil også fortsette å virke og vil være en hovedmekanisme i andre deler. Så spørsmålet blir i hvilken utstrekning vi innenfor dette sammensatte systemet skal supplere og i stor grad erstatte den del som knytter seg til markedsmekanismen med en prosess basert på arbeidsvurdering? Det er her snakk om hva slags arbeidsliv og samfunn vi ønsker, styrt av teknokrater eller basert på andre mekanismer. Man bør være forsiktig med å forherlige markedet, men det teknokratstyrte samfunn er ikke opplagt mer menneskelig. Og markedet der det virker, er nok tross alt en bedre mekanisme for fastsettelse av lønninger enn en komite bestående av for eksempel en ingeniør, en advokat, og en organisasjonssosiolog.

Det finnes en omfattende internasjonal forskningslitteratur om verdsettingsdiskriminering. Denne viser at lavere lønn i kvinnedominerte yrker er en betydelig årsak til de store bruttoforskjeller som finnes mellom kvinner og menn i lønn. Den viser også at disse forskjellene i avlønning mellom yrker ikke lett kan tilbakeføres til forskjeller i krav som stilles til dem som innehar stillingene (se f. eks. England 1992, kap. 3). Det er vanskelig å anslå presist hvor mye av det totale gapet som ville reduseres om man foretok arbeidsvurdering av de fleste jobber og deretter priset disse i samsvar med vurderingene. Anslagene på dette varierer mye mellom studier, fra en lite og usikker forbedring for kvinner (Weiler 1986) til en betydelig forbedring (Willborn 1989, pp. 140–43). I Norge har det vært gjort lite forskning på dette (Jensen 1994). En meget innsiktsfull drøfting av problematikken med anvendelse på norske forhold finnes i NOU (1997:10), hvor også den relevante norske forskning gjennomgås.

5 Glasstaket

Eksisterende forskning viser således små eller ingen forskjeller mellom kvinner og menn i den lønn de mottar når de utfører samme arbeid for samme arbeidsgiver, likeså i ansettelse og forfremmelser, men en god del forskjeller i hvordan kvinne- og mannsdominert arbeid verdsettes. Det gjenstår imidlertid et betydelig problem: Mangelen på kvinner innen ledelse og innen høyere stillinger i profesjonene, som revisorer, i academia, med videre. Kvinner rekrutteres i liten grad til stillinger over

et visst nivå. Dette kalles gjerne glasstakproblematikken, en betegnelse gitt av to journalister i Wall Street Journal i 1986, og som siden er blitt tatt i bruk over i alle fall hele den vestlige verden.¹ Denne mangelen kan skyldes stillingsdiskriminering. Det anses av mange som det største problem i likestillingskampen i dag, og får i alle fall mye oppmerksomhet, til fortregning for spørsmål om mangelen på kvinner i typiske mannsyrker, som bilmekanikere, og lav lønn i kvinnedominerte yrker. Bakgrunnen for denne interessen er sikkert sammensatt, men knytter seg nok til at så mange av de andre og kanskje mer presserende problemer er blitt løst i løpet av de siste 30 årene, som delvis dokumentert ovenfor.

En kjent amerikansk antropolog fortalte følgende historie, som på mange måter illustrerer situasjonen for kvinner som søkte seg inn på mer profesjonsorienterte yrkesfelt tidlig på 1970-tallet. Hennes første jobbintervju var på et kjent privat universitet på USAs østkyst. Det var første gang en kvinne ble intervjuet for en jobb på instituttet. De mannlige professorene likte henne godt, men besluttet ikke å tilby en jobb. En professor argumenterte at «Vi trenger ingen små attraktive vesener som svirrer omkring og distraherer oss andre fra seriøst arbeid.» Som kandidaten fleipet et kvart århundre senere, «De hadde i det minste orden på sine prioriteringer.»²

Svært mye er skrevet om glasstaket på basis av svært mangelfull informasjon. De sentrale fakta er godt kjente, en stor mangel på kvinner i de relevante stillinger. Hva dette skyldes er nesten ikke dokumentert, trolig først og fremst fordi prosessene er vanskelige å studere. For relativt høye stillinger omfatter problematikken om lag en prosent av yrkesaktive, og tar man med noe bredere grupper neppe mer enn fem prosent. I vanlige utvalgsundersøkelser, av for eksempel 2000 yrkesaktive, vil man fange opp maksimalt 100 personer i de relevante stillingene og bare 20 på noe høyere nivå, flertallet av hvilke vil være menn. Med store variasjoner mellom kvinner og menn i alder, erfaring og utdanning, er det nesten umulig med systematiske analyser. I tillegg kommer problemet at utnevnelser til høyere stillinger baserer seg på informasjonsrike prosesser, hvor grundige vurderinger gjøres av høyt kvalifiserte personer. Større undersøkelser gir ingen informasjon om disse prosessene. For å få relevant innsikt må man derfor ta utgangspunkt

¹ Se f.eks. Morrison og Glinow (1990), U.S. Department of Labor (1991), Due (1991), Davidson og Cooper (1992), Drage og Solberg (1995), Raaum (1997), SOU (1997, 1998).

² Episoden ble fortalt under et middagsselskap på University of California, Berkeley, og gjengis her anonymt.

tildels i totaltall for befolkningen gjennom folketellinger og registre over alle ledere, tildels må man foreta intensive intervjuer, observasjon av prosessene og dokumentstudier.

Flere hypoteser er satt fram for å forklare mangelen på kvinner i denne type stillinger. En første hypotese er at kvinnene ganske enkelt holdes ute, for eksempel på grunn av fordommer blant mannlige ledere. En annen hypotese er at det skyldes utdanningsvalg på tidligere tidspunkt, hvor det er mangel på kvinner i en del sentrale utdanninger, som ingeniørfaget. En tredje hypotese er at kvinner i relevant alder, 40–55 år, i større grad har brukt sin tid på barn og familie og dermed ikke har hatt samme muligheter til å nå de relevante stillingene. En fjerde hypotese er at kvinner når de tilbys slike stillinger i mindre grad enn menn ønsker dem, særlig fordi slike stillinger nesten uten unntak er vanskelige å kombinere med familieliv.

Det er ingen tvil om at alle disse prosessene har gjort seg gjeldene. Den rene utestengningsmekanismen var klart sentral i alle fall på 1960- og 1970-tallet, og trolig deler av 1980-tallet. Hvor viktig den er i dag er det vanskelig å ha noen klar formening om. Men den er utvilsomt mindre viktig enn den var for 15–30 år siden.

Utdanningsvalg er helt sentrale. I Norge er sivilingeniørene en meget viktig gruppe for lederrekruttering. Så sent som 1975–1980 var det for hver kvinnelig kandidat ved Norges tekniske høyskole i Trondheim om lag 18 mannlige (se Petersen og Teigen 1997, Tab. 1). Når bedrifter så 20–30 år senere søker ledere står de overfor et meget begrenset utvalg kvinner i disse kullene. Det vil ha konsekvenser for kjønns sammensetningen av ledergrupper når det er behov for personer med erfaring og bakgrunn i tekniske fag. Med et betydelig press på å få ansatt kvinnelige ledere skulle man av disse grunner også forvente et meget attraktivt arbeidsmarked for yngre kvinnelige ingeniører. Vangsnes (1992) har vist at så faktisk er tilfellet: Blant 30–40 år gamle sivilingeniører rykker kvinnene raskere opp enn mennene.³

Omsorgsarbeid er også en viktig mekanisme. I den grad kvinner i de relevante aldersgrupper i større grad jobber deltid, i større utstrekning ikke er yrkesaktive, vil også forskjeller i karrierer raskt utvikle seg. Mange høyere stillinger krever ufattelig arbeidsinnsats både før man når dit og også når man endelig har fått

³ Betydningen av utdanning for mangel på kvinner i ledelse er dokumentert for Norge i Petersen og Teigen (1997) og for Sverige i Meyerson og Petersen (1997b) og Petersen og Meyerson (1999).

stillingen (Coser 1997; Hochschild 1997). Med en ulik fordeling av arbeid i hjemmet vil kvinner ganske enkelt ha mindre tid tilgjengelig til å fremme sin egen karriere (Waldfogel 1998).

Et nyttig inntak til å forstå deler av denne problematikken er å se på situasjonen ved universitetene. I massemediene gjengis ofte den foruroligende statistikk at kun en av ti professorer er kvinner. Implisitt er en påstand om at de holdes ute fra disse stillingene. Mulighetene for å nå slike stillinger ved universitetene er imidlertid ganske annerledes enn for å få ledende stillinger i privat næringsliv. Ønsker man å bli administrerende direktør eller personalsjef må først en stilling gjøres ledig på disse nivå, som vanligvis skjer når stillingsinnehaveren går av. Og når det skjer må man i neste omgang søke stillingen, vanligvis i konkurranse med andre, og for å lykkes må man ikke bare finnes kvalifisert for stillingen men også bli rangert som den beste av søkerne. Mange kan ønske og søke seg slike stillinger. Få når opp. Ved universitetene er situasjonen siden om lag 1990 en helt annen. Er man først ansatt i en fast vitenskapelig stilling kan man uten noen som helst hindringer bli professor. Det eneste som kreves er dokumentasjon av at man er kvalifisert på professornivå. Den kan man innhente ved å søke et ledig professorat ved egen institusjon, ved en annen norsk institusjon eller ved at en komite settes ned for å vurdere ens kvalifikasjoner. Blir man funnet kvalifisert, da får man profesortittelen og den tilhørende lønn. Det er intet krav om at man er den best kvalifiserte av de kvalifiserte.

Allikevel er det prekær mangel på kvinnelige professorer. Hva skyldes det? Det vet man ikke per i dag, men følgende er noen rimelige hypoteser. En grunn kan være aldersstrukturen blant de kvinnelige ansatte, hvor det er forholdsvis få kvinner i faste stillinger som er for eksempel 45 år og eldre, de alderstrinn der mange gjerne blir utnevnt til professorater. Om få år vil mange av de nå yngre og relevante kvinnene oppnå kompetansen og så bli utnevnt til professorater. En annen grunn kan være at kvinnene i gjennomsnitt har brukt mer tid på omsorgsarbeid enn jevnaldrende menn. Det fører ofte til lavere produktivitet og langsommere karriereframgang. Men det kan her også være mer subtile mekanismer som gjør det vanskeligere for kvinnene å nå frem. For eksempel er det mulig at de kvinnelige vitenskapelige ansatte i mindre grad er villige til å ta risikoen ved å framstille seg til vurdering, med de kostnader i anseelsestap det medfører om man ikke finnes kvalifisert. Kanskje kvinnene er mer beskjedne eller har mindre overdrevne oppfatninger om egen fortreffelighet og derfor i mindre grad søker opprykk. I begge tilfeller dreier det seg om psykologiske prosesser knyttet til usikkerhet og til

egenverdi. Men det kan også være at de altoverveiende mannlige professorer i større grad har hjulpet menn og i større grad oppfordrer menn til å søke opprykk. Og endelig kan det være at kvinner i større utstrekning ikke finnes kvalifiserte om de faktisk går til det skritt å få en vurdering. Flere av disse mekanismene er mulige og til dels enkle å undersøke: aldersstrukturen til kvinnelige og mannlige ansatte og blant professorene, om kvinner i lavere grad framstiller seg for vurdering, og om de når de gjør det i høyere grad ikke blir funnet kvalifiserte. Men såvidt jeg vet er ikke dette blitt gjort.

Hensikten med denne noe lengre gjennomgang var å illustrere nettopp at selv i stillinger hvor det er få hindringer for å nå til topps, i motsetning til de fleste høyere stillinger i næringslivet, er det stor mangel på kvinner på toppen. I disse stillingene må det derfor være noe mer eller annet enn formelle og uformelle utestengningsprosesser som gjør seg gjeldende.

Utover disse mekanismene, knyttet til utestengning, utdanningsvalg, omsorgsarbeid, kommer for Norge og Skandinavias vedkommende følgende forhold. Inntektsstrukturen er forholdsvis sammenpresset i Norge, hvor ledere og ansatte i profesjonene riktignok tjener mer enn mange andre men ikke betydelig mer, til forskjell fra praksis i andre land, blant annet USA (Fritzell 1991). Det gir færre incitamenter til å prøve å nå stillingene på toppen. På samme tid er typiske service-tjenester forholdsvis dyre i Norge, som privat barnepass, vaskehjelp i hjemmet, restaurantbesøk, med videre. Det manglende spenn mellom lønn i høye stillinger og kostnader til kjøp av tjenester gjør det dyrere og derfor også mindre attraktivt å kjøpe seg fri fra en del av oppgavene i hjemmet. Det gir videre, med ulik arbeidsdeling i hjemmet, færre muligheter for kvinner å nå fram. Den sammenpressete lønns- og klassestruktur er således et hinder for i større grad å få kvinner inn i ledelse. Huckleberry Finn uttrykte seg utvetydig om dette: «Well, then, says I, what's the use you learning to do right when it's troublesome to do right and ain't no trouble to do wrong, and the wages is just the same?» (The Adventures of Huckleberry Finn, Mark Twain 1884).

Internasjonale sammenligninger viser da også at Norge og Sverige synes å ligge på sisteplass når det gjelder kvinner i ledelsen (Wright, Baxter, og Birkelund 1996; Birkelund 1996; Wright 1997, kap. 12; Neramo 1997). Dette underbygges av en iøynefallende analyse av Blau og Kahn (1996). De viser at lønnsgapet mellom kvinner og menn er mindre i Norge og Sverige enn i mange andre land, blant annet USA. Samtidig er det slik at prosenten kvinner som befinner seg på bunnen av lønnsstrukturen er høyere i Norge og Sverige. Men siden avstanden mellom topp

og bunn er kortere får man det utfall at kvinner gjennomsnittlig gjør det bedre i Skandinavia. Det er mulig at nettopp denne korte avstand mellom topp og bunn, som gir færre incitament til å nå toppen, kan forklare at kvinner synes å være dårligere representert på toppen i Norge enn i mange andre land.

Oppsummeringsvis, det er ingen tvil om det er prekær mangel på kvinner i høyere stillinger. Det er heller ingen tvil om dette i alle fall for 20–30 år siden blant annet skyldtes ren utestengning av kvinner. Hva som er tilfellet i dag er mindre klart. Men selv uten noen former for utestengning av kvinner fra menn som foretar utnevnelser på høyere nivå vil mangelen på kvinner i slike stillinger trolig fortsette i mange år, til dels fordi vi må vente på at de større kull med yngre kvinner med relevant utdanning kan gjøre seg kvalifiserte til lederstillinger, til dels på grunn av ulik fordeling av arbeid i hjemmet, til dels på grunn av fortsatt mangel på kvinner i en del tekniske utdanninger.

6 Et roligere liv

Det sentrale budskap fra forskningen som er gjennomgått er at de problemer kvinner står overfor i arbeidsmarkedet bare i liten utstrekning skyldes diskriminering fra arbeidsgivere. Og selv om absolutt all gjenstående diskriminering ble avskaffet i morgen, ville vi se svært små endringer i kvinners økonomisk posisjon i samfunnet i løpet av overskuelig framtid. Det skyldes flere forhold, blant annet lavere lønn i kvinneedominerte yrker, familietilpasning med yrkesavbrudd og mye deltidarbeid og utdanningsvalg. Disse ble alle diskutert ovenfor. Hvordan skal man da få til større endringer? Det ble innledningsvis nevnt at organisasjoner i dag fungerer på en måte som passer en mannlig snarere enn kvinnelig livsstil, i alle fall slik disse arter seg for store grupper av menn og kvinner. Hovedtrykket for kvinner kommer fra det faktum at kravene i mange jobber er vanskelige å kombinere med familieliv, ofte på grunn av såkalte «greedy institutions» (Coser 1973). Med ulik innsats i hjemmet, hvor menn gjør mer yrkes- og mindre hjemmearbeid, vil det være vanskelig for kvinner å oppnå numerisk likestilling med menn i arbeidslivet, selv uten noen former for forskjellsbehandling fra arbeidsgivere. Om denne ulike fordeling av arbeidsoppgaver skyldes sosialisering og ofte religion, som gir opphav til ulike preferanser og verdier, normtrykk fra familie og venner, eller ren biologi og genetik, er på kort sikt mindre vesentlig. Vi står i dag overfor en arbeidsstyrke som har foretatt visse tilpasninger og denne vil bli med oss i en rekke

år. Det er etisk problematisk å kreve normendringer i store deler av befolkningen. Deres preferanser inklusive religiøse verdier må respekteres. Vi kan ikke endre genetiske forhold. Skyldes derimot eksisterende forhold i noen eller stor utstrekning rasjonell tilpasning i familien har det offentlige en del mulige virkemidler, som vi kommer tilbake til i neste avsnitt.

Nå skal vi imidlertid ta for oss spørsmålet om det er mulig å endre hvordan organisasjoner fungerer slik at disse tilpasses bedre en kvinnelig livsstil. De sentrale fakta er at i mange organisasjoner og mange type stillinger kreves nærmest ufattelig arbeidsinnsats for å nå de høyeste nivåene, som er vanskelig å kombinere med familieliv (Hochschild 1997). Men i stedet for å gjøre kvinner mer lik menn, eller menn mer lik kvinner, kanskje man kan skape organisasjoner som krever mindre fra sine ansatte? Dette er altså en visjon om et mindre intenst organisasjonsliv og et tidsmessig utvidet privatliv.

I store deler av arbeidslivet burde det være mulig å sette ned tempoet, kanskje kreve mindre overtidsarbeid, færre reiser, med videre. Det vil trolig føre til noe produktivitetstap. Det er noe som ønskes av mange familier med små barn men ikke av andre. Men det er også store deler av arbeidslivet hvor en slik mer familievennlig og avslappet stil trolig ikke er ønskelig. Disse delene er etterhvert svært viktige i moderne samfunn og det er trolig i disse kvinner står overfor de største problemene, som deres relative fravær i høyere stillinger.

Det dreier seg her om følgende. Vi ønsker ganske enkelt at de beste kirurgene utfører flere operasjoner enn de dårligste. Det gagnar alle. Vi ønsker at de forskere som prøver å løse kreftgåten, sukkersyke, Alzheimer, og andre viktige sykdommer, jobber mange og intense timer. Hele verden vil bli bedre når disse lykkes. Vi ønsker at de beste musikerne opptrer i våre byer med jevne mellomrom og at vi spares for de middelmådige. Og vi ønsker et samfunn med entreprenørvirksomhet, den samtidige kapitalismens credo. Men vi forventer ikke at noen av disse gruppene i hovedsak kommer på jobben klokka halv ni, stempler ut klokka fire, går hjem, leser avisens aftenutgave, tar et glass vin, kanskje en løpetur, går til sengs klokka halv elleve, og bruker helgene til å se venner og familie. Nei, vi håper og ofte forventer at disse jobber lange og intense dager, at de går på jobben i alle fall lørdager, ganske enkelt at de hengir seg til sine oppgaver. Og når disse arbeidsentusiastene lykkes, da får de også stor uttelling, økonomisk og i form av anseelse. De er vår tids siste marxister: For hvem arbeid er blitt livets største behov. Det er ikke et liv som passer for de fleste. Men dette mindretall spiller en viktig rolle for oss andre. Uten deres innsats ville vår hverdag bli fattigere. Når den eminente

akademikeren, som ofte har arbeidet 10–12 timer daglig i 20–30 år, holder foredrag, løftes vår hverdag. Når sopranen framfører et stort musikkstykke berikes våre liv og ofte også våre relasjoner til andre vi deler gleden med. Når medisinerne finner løsningen på sentrale sykdommer, da unngår vi mye lidelse, til glede for den som helbredes og for vedkommendes familie og venner. Men få, kanskje ingen, av disse sentrale elementene i vestlig kultur passer en sedat livsstil, med kortere arbeidsdager, mye tid foran fjernsynet og tid til fotballkamper med barna.

Så jeg kan ikke slutte meg til den filosofi som ønsker å gjøre arbeidslivet mer avmålt. Den vil kunne ha rimelig gjennomslag i visse deler av arbeidslivet, men i flere sentrale typer aktiviteter, som kunst, vitenskap, medisin, entreprenørvirksomhet, og noen vil si sport, er ikke det rolige liv det ønskelige liv. Og det er i disse grenene, med unntak av sport, som i hovedsak er totalt kjønnsdelt av rene biologiske grunner, at kvinner i dag synes å stå overfor de største problemene. Det er andre ting som kan gjøres for å bedre deres posisjon, som jeg tar opp avslutningsvis, men å presse alle yrkesaktive til å jobbe korte og avslappede dager er mulig men ikke nødvendigvis ønskelig.

Det sentrale er at man gir folk muligheter til å velge, ikke at en gruppes visjon om det gode liv påtvinges alle. Og i Skandinavia har man fått mulighetene til å velge i større utstrekning enn for eksempel i USA og i alle fall kvinner har grepet disse. Norge og Sverige ligger i dag på verdenstoppen i andelen kvinner som arbeider deltid. Det gir et mindre hektisk liv. Det gir også trolig færre muligheter for å slå igjennom karrieremessig i den del yrker. Det er å håpe at i framtiden vil flere menn enn i dag også velge slike løsninger. De må da også ta et tap i karriere.

7 Framtidens oppgaver

Det sentrale premiss for videre arbeid med likestilling i arbeidslivet er at de problemer kvinner i dag står overfor i liten utstrekning skyldes forskjellsbehandling fra arbeidsgivere. Det er således lite vi kan oppnå ved videre regulering av arbeidsgiveratferd. La meg ikke bli misforstått: Det er ikke nødvendigvis slik at all diskriminering mot kvinner i arbeidslivet er avskaffet. Det finnes for eksempel utvilsomt en del felt dominert av menn hvor det er vanskeligere for kvinner å vinne innpass. Når det skjer bør det bekjempes med lover og andre midler. Det er også utvilsomt en del steder hvor det diskrimineres mot menn. Påstanden her er kun at forskjellsbehandling i liten utstrekning kan forklare de store økonomiske

forskjeller vi ser mellom kvinner og menn. De viktige problemene i dag er forholdet mellom familie og arbeid, arbeidsdelingen i hjemmet, utdanningsvalg, og til dels lavere lønn i en del kvinnedominerte yrker.

Om de samfunnsforskere som gir scenarioer ikke akkurat har monopol på nonsens så har de i alle fall tilranet seg en betydelig markedsandel. Jeg har ikke noe ønske om å bidra ytterligere til dette. Jeg har heller ikke noe ønske om å bli gjenstand for latter. Men på et så viktig og komplisert felt som likestilling er det uansvarlig utelukkende å begrense analysene til fortolkning av hva som er og har vært, å frasi seg spekulasjoner om hva som kan bli og hva som er ønskelig. Så her følger refleksjoner over seks sentrale oppgaver.

For det første, jeg tror det er vanskelig og også lite ønskelig med omfattende inngrep med hensyn til verdsettingsdiskriminering. Den type teknokratiske inngrep som dette innebærer i lønnsfastsettelse har trolig større kostnader enn gevinster, med bruk av ingeniører, statistikere, og organisasjons sosiologer. Konsekvent kamp for at kvinner og menn har lik tilgang på stillinger og like muligheter i opprykk er langt mer attraktivt. Den sentrale kostnad ved å unnlate å gjøre noe med verdsettingsdiskriminering er at det straffer eldre kvinner som hadde begrenset tilgang til en del gode stillinger da de begynte sine karrierer og for hvem det i dag er for sent å begynne på nytt. Men disse kan kompenseres på andre måter, for eksempel gjennom skatte- og pensjonssystemet. Kvinner 50 år og eldre, som kunne ha oppnådd bedre karrierer men ble hindret fra å realisere dem, kan for eksempel tildeles skattefordeler og bedre pensjoner. Det er lang praksis for tilsvarende ordninger i mange land. Krigsveteraner som ble utestengt fra visse muligheter tildeles fordeler på et senere tidspunkt.

For det andre, for å få flere kvinner inn i ledende stillinger er trolig et sentralt virkemiddel å øke belønningene i slike stillinger og å senke kostnadene ved å kjøpe tjenester som er arbeidsbesparende i hjemmet. På dette feltet har Norge og øvrige skandinaviske land særskilte problemer gjennom en sammenpresset lønnsstruktur. Det er en direkte konflikt her mellom kjønnslikhet på toppen og klasseulikhet. Økt klasseulikhet gir bedre muligheter for kvinner å slå igjennom glass-taket. Og dette er på mange måter en klassekonflikt mellom ulike grupper kvinner: På den ene siden kvinnene som ønsker seg til topps og derved ønsker høye lønninger for seg selv og lave for de som utfører mye arbeid i tjenestesektorene og på den annen side kvinnene som i hovedsak leverer disse tjenestene, som barnepass, rengjøring, med videre. Målsettingen om flere kvinner i ledelse står i direkte

konflikt med målsettingen om å øke lønninger i mange typiske kvinnedominerte stillinger.

For det tredje, det er mulig å gjøre deler av arbeidslivet mindre hektisk, slik at det passer bedre for en kvinnelig livsstil, slik denne i dag er utformet. Men dette er ikke ønskelig for alle typer arbeid. I enkelte yrker ønsker vi at utøverne arbeider lange og intense dager, innen for eksempel kunst, deler av medisinsk vitenskap, med videre. Den tidligere gode fiolinisten som ved et sløvt liv nå verken spiller rent eller holder rytmen må enten øve mer og heve nivået eller fjernes fra landets bedre konsertsaler. Kun fotballspillerne som trener lenge og viser seg dyktige blir valgt til landslaget og klarer de ikke å henge med, blir de fjernet. I sportslivet har vi ingen problemer med å godta at det er og også bør være slik. Men sportsmetaforen gjelder også i andre deler av vårt samfunn.

For det fjerde, kjønnkvotering bør brukes og kanskje i større grad enn i dag tas i bruk. Men argumentet bør i min oppfatning ikke ha noe som helst med rettferdighetsgrunner eller kompensasjon for tidligere diskriminering. Der yngre kvinner i dag kjønnkvoteres til fordel for jevnaldrende menn gir man fordeler til en gruppe som i liten grad er blitt utsatt for urettferdighet og straffer yngre menn som ikke har begått noen urettferdighet mot de yngre kvinnene som går foran dem. Argumentet for kjønnkvotering bør i hovedsak være hensynet til offentligheten, til brukerne av deres tjenester. Mange kvinner når de oppsøker et legekontor vil føle seg mer komfortable om de treffer en kvinnelig lege, for eksempel fordi disse trolig forstår bedre enkelte medisinske tilstander som er mer utbredt blant kvinner enn menn. Det tilsvarer også at en betydelig andel av legene bør være kvinner. Slik betjenes offentligheten best. Samme forhold gjør seg kanskje gjeldende for advokattjenester, kanskje blant ledere, og trolig også blant lærere ved universitetene og i skolen, hvor det er for få kvinner ved det ene og for mange i det andre. Men man må akseptere kjønnkvotering for hva det er: Regulær diskriminering mot en gruppe mennesker, til fordel for en annen gruppe – kvinner. Hensynet til offentligheten og det kollektive er av og til viktigere enn hva individet ser som sine rettigheter.

For det femte, det er viktig å få yngre kvinner til å søke seg til enkelte typer utdanning innen teknologi. Disse vil trolig fortsette å være viktige for rekruttering til leder- og andre høye stillinger. Uten aktiv rekruttering i dag, vil det, om denne type utdanning også etterspørres om 15–20 år, fortsatt være mangel på kvinner med relevant utdanning og erfaringsbakgrunn. Men dette er ikke lett å få til. Ofte

velger jenter vekk tekniske fag allerede i videregående skole. Det gjør det vanskeligere på et senere tidspunkt å ta fatt på teknisk utdanning. Disse tidlige valgene avhenger av press fra jevnaldrende og fra foreldre, prosesser det offentlige vanskelig kan påvirke. Og med en sammenpresset lønnsstruktur gjør muligens Huckleberry Finn-mentaliteten seg igjen også gjeldende: innsats som gir liten uttelling er mindre attraktivt. Man kan selvfølgelig stille spørsmål om ledere i dag rekrutteres fra for snever utdannings- og erfaringsbakgrunn. Med mer mangfold i sammensetning av ledergrupper åpnes også flere muligheter for kvinner.

For det sjette, man kan også prøve å tilstrebe endringer i organiseringen av familier og deres tilpasninger til arbeidslivet. I den utstrekning denne utgår fra rasjonelle overveielser med hensyn til hva som er best for hustru, mann og barn, har det offentlige mange muligheter. Det sentrale virkemiddelet er å endre betingelsene som familier handler under slik at hva som framstår som rasjonelt samtidig endres. Skattesystemet er nok en gang et godt utgangspunkt (Reskin og Hartmann 1986, kap. 4). Man kan gi skattefordeler til arbeidsgivere som ansetter kvinner med små barn, for å senke noen av kostnadene ved det større fravær blant slike kvinner. Man kan også gi skattefordeler til kvinnene selv. Det kan føre til økt arbeidsinnsats for mødre, og dermed bedre karrieremuligheter, og tilsvarende redusert innsats for fedre og dermed færre karrieremuligheter, som samlet vil gi kunne større numerisk likestilling. Men slike tiltak må også veies opp mot hva som er best for barn. Og mange mødre og fedre ønsker kanskje en arbeidsdeling mer lik den vi har i dag. Det offentlige har et visst rom for å påvirke hvordan familiene organiseres, men må også ta hensyn til fordelingen av preferanser i befolkningen, inklusive religiøse preferanser. En del endringer her kan også oppnås gjennom rene holdningskampanjer, hvor verdier søkes endret, som kan føre til likere fordeling av hjemmearbeid.

Men som med alle typer tiltak, hvordan kvinner og menn vil tilpasse seg disse er ofte vanskelig å forutsi. Når svenskene på 1980-tallet innførte de mest familievennlige ordninger i hele verden, som i prinsippet skulle hjelpe kvinner å kombinere familie og arbeid, senket de samtidig kostnadene ved å få barn, som igjen førte til økt fertilitet (Hoem 1993), med negative effekter for yrkesmulighetene til disse kvinnene. Norge, og også Sverige, har i dag i internasjonal sammenheng en klar mangel på kvinner i ledelse og et meget kjønnssegregert arbeidsmarked. Et godt familieliv, i to meget opplyste og på mange måter svært likestilte samfunn, har kanskje blitt oppnådd på bekostning av likestilling i arbeidslivet.

Hvorfor har bevegelsen for likestilling mellom kvinner og menn vært så vellykket? Suksessen skyldes nok delvis at kvinner numerisk er mange slik at de kan legge makt bak sine krav. Like viktig er nok det faktum at kvinnespørsmålet i prinsippet er frikopleet fra klasseproblematikken på følgende måte: Kvinner og menn er identisk fordelt på klassestrukturen fra fødsel. I prinsippet har de akkurat de samme økonomiske fordeler og muligheter. Tidligere arveregler i jordbruk var et unntak. Dette står i kontrast til situasjonen for andre grupper, som innvandrere, i mange land etniske minoriteter, med videre, hvor deres svake situasjon delvis bunner i økonomiske handikap fra fødsel. Slike gruppers kamp innebærer ofte et element av klassekamp, men kanskje enda viktigere, de har færre representanter i de sterkere stilte lag av befolkningen, i offentlig administrasjon, i bedrifter, med videre. Kvinner er og har vært godt representert i de bedre lag, gjennom fødsel, inngifte, og en egen posisjon, og det gir bedre muligheter for å utøve makt. Kravene om lik lønn for likt arbeid og om like muligheter i ansettelse og opprykk er videre universelle og har gyldighet for alle kvinner uansett klassebakgrunn og interesser. De var derfor lette å gjennomføre. Dette forklarer også hvorfor det som anses som de to viktigste gjenstående problemer for kvinner i arbeidslivet er den lave lønn i kvinnedominerte yrker og mangelen på kvinner i ledelse. Disse er i stor utstrekning problemer knyttet til klasse, og de står i konflikt med hverandre. Med dagens ordninger er det vanskelig å løse begge samtidig. Et mulig og trolig scenario er at vi kan komme til å gjøre større framskritt med kvinner i ledelse enn med å få bukt med lav lønn i kvinnedominerte yrker, til dels fordi kvinner i sentrale posisjoner har mer innflytelse enn de i økonomisk sett svakere grupper, til dels kan kvinner gjøre felles sak med menn i tilsvarende stillinger. De kan få til en betydelig styrking av deres posisjon i samfunnet, nå hjulpet av fanen om likestilling. Realiteten er at dette i like stor utstrekning dreier seg om klassekamp.

Referanser

- Barth, Erling, og Hang Yin. (1996), *Opprykk og karrieremuligheter i staten*. Rapport 96:22. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Birkelund, Gunn E. (1995), «Kvinner og ledelse--Norge en sinke.» *Dagbladet*, 24. juni.
- Blau, Francine D., og Lawrence Kahn. (1996), «Wage Structure and Gender Earnings Differentials: an International Comparison.» *Economica* 63(Supplement): S29-S62.
- Cobble, Dorothy Sue. 1991. *Dishing It Out. Waitresses and Their Unions in the Twentieth Century*. Urbana, IL: The University of Illinois Press.
- Coser, Lewis A. (1974), *Greedy Institutions: Patterns of Undivided Commitment*. New York: Free Press.
- Davies, Margery W. (1982), *Woman's Place Is at the Typewriter. Office Work and Office Workers 1870-1930*. Philadelphia, PA: Temple University Press. Davidson, Marilyn J., og Cary L. Cooper. 1992. *Shattering the Glass Ceiling. The Woman Manager*. London: Paul Chapman Publishing Ltd.
- DiPrete, T. (1989), *The Bureaucratic Labor Market*. New York: Plenum Press.
- Donohue III, John J., og Peter Siegelman. (1991), «The Changing Nature of Employment Discrimination Litigation.» *Stanford Law Review* 43(5): 983-1033.
- Drage, Irmelin, og Anne Grethe Solberg. (1995), *Gjennom glasstaket*. Oslo: TANO AS.
- Due, Yvonne Billing. (1991), *Køn, karriere, familie*. Danmark: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Edelman, Lauren B., Steven E. Bramer, og Howard S. Erlanger. (1992), «Professional Construction of Law: The Inflated Threat of Wrongful Discharge.» *Law and Society Review* 26(1): 47-83.
- Ellis, Evelyn. (1991), *European Community Sex Equality Law*. Oxford: Oxford University Press.

- England, Paula. (1992), *Comparable Worth: Theories and Evidence*. Hawthorne, NY: Aldine de Gruyter.
- Fernandez, Roberto M., og Nancy Weinberg. (1997), «Sifting and Sorting: Personal Contacts and Hiring in a Retail Bank.» *American Sociological Review* 62(6): 883–902. (December 1997.)
- Forhandlinger i Lagtinget. 1977–78. Møte 30. mai, 1978, s. 53–74. Oslo.
- Fritzell, Johan. (1991), *Icke av marknaden allena: Inkomstfördelningen i Sverige*. Stockholm: Almqvist & Wiksell International.
- Fürst, Elisabeth L'orange. (1988), *Kvinner i akademina – Inntrengere i en mannskultur? Om ansettelsesprosesser ved universitet og distriktshøgskoler*. NAVFs sekretariat for kvinneforskning. Oslo, Norway.
- Gerhardt, Barry A., og George T. Milkovich. (1989), «Salaries, Salary Growth, and Promotions of Men and Women in a Large Private Firm.» S. 23–42 i Robert T. Michael, Heidi I. Hartmann, og Brigid O'Farrell (red.). *Pay Equity: Empirical Inquiries*. Washington, D.C.: National Academy Press.
- Goldin, Claudia. (1991), «Marriage Bars: Discrimination against Married Women Workers from the 1920s to the 1950s.» S. 511–536 in Patrice Higonnet, David S. Landes, og Henry Rosovsky (red.), *Favorites of Fortune. Technology, Growth, and Economic Development Since the Industrial Revolution*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Hagemann, Gro. (1994), *Kjønn og industrialisering*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hansen, Marianne Nordli. (1995), «Kjønnssegregering i det norske arbeidsmarkedet. Kan forskjeller i lønnsstruktur bidra til at kvinner og menn velger ulike yrker.» *Tidsskrift for Samfunnsforskning* 36(2): 147–177.
- Hartmann, Heidi I. (1987), «Internal Labor Markets and Gender: A Case Study of Promotion.» S. 59–92 i Clair Brown og Joseph Pechman (red.), *Gender in the Workplace*. Washington, D.C.: Brookings Institution.
- Hobson, Barbara. (1993), «Feminist Strategies and Gendered Discourses in Welfare States: Married Women's Right to Work in the United States and Sweden.» In S. Koven og S. Michel (red.), *Mothers of the New World*. New York, NY: Routledge, Kegan and Paul.

- Hochschild, Arlie Russell. (1997), *The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Metropolitan Books.
- Hoel, Marit. (1997), «Lønnsforskjeller og opprykksmønstre i Shell Norge.» S. 37–51 i Marit Hoel (red.), *Fra stat til marked. En analyse av kjønnsforskjeller i lønns- og karriereløp i tre større selskaper*. Rapport 97:4. Oslo: Institutt for Samfunnsforskning.
- Hoem, Jan M. (1993), «Public Policy as the Fuel of Fertility: Effects of Policy Reform on the Pace of Childbearing in Sweden in the 1980s.» *Acta Sociologica* 36(1): 19–31.
- Holgersen, Gudrun. (1984), *Likestillingsloven. Særlig om lovens anvendelse i utdanning og næringsliv*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Jensen, Ragnhild Steen. (1994), *Stillingsvurdering og likelønn i staten*. Rapport 94:21. Oslo: Institutt for Samfunnsforskning.
- Killingsworth, Mark R. (1990), *The Economics of Comparable Worth*. Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Kock, Karin. (1938), *Kvinnoarbeidet i Sverige. S. 353–484 i Betänkande Angående Gift Kvinnas Förvärs-arbete M. M., avgivet av Kvinnoarbetskommitte'n*. Statens Offentliga Utredningar 1938: 47. Finansdepartementet. Stockholm: Isaac Marcus Boktryckeri-Aktiebolag.
- Lien, Torgrim. (1997), «Det nye Telenor.» S. 115–27 i Marit Hoel (red.), *Fra stat til marked. En analyse av kjønnsforskjeller i lønns- og karriereløp i tre større selskaper*. Report 97:4. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Longva, Elisabeth. (1997), «Kjønnsforskjeller i lønn og opprykk blant ansatte i Statoil.» S. 71–98 i Marit Hoel (red.), *Fra stat til marked. En analyse av kjønnsforskjeller i lønns- og karriereløp i tre større selskaper*. Rapport 97:4. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Lønnå, Elisabeth. (1977), «LO, DNA og striden om gifte kvinner i arbeidslivet.» I Ida Blom og Gro Hagemann (red.), *Kvinner selv...Sju bidrag til norsk kvinnehistorie*. Oslo: Aschehoug.

- Maxwell, Nan L., og Ronald J. D'Amico. (1986), «Employment and Wage Effects of Involuntary Job Separation: Male-Female Differences.» *American Economic Review* 76(2): 373–77.
- Meyerson, Eva og Trond Petersen. (1997a), «Lika lön for lika arbete.» Kap. 4 (s. 104–125) i Inga Persson och Eskil Wadensjö (red.), *Kvinnors och mans löner - varför så olika?.* Statens Offentliga Utredningar 1997, No. 136. Stockolm: Fritzes.
- Meyerson, Eva og Trond Petersen. (1997b), «Fins det glastak for kvinner? En studie av svenska arbetsplatser i privat näringsliv 1970–1990.» Kap. 4 (s. 109–135) i Inga Persson og Eskil Wadensjö (red.), *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden.* Statens Offentliga Utredningar 1997, No. 137. Stockolm, Sweden: Fritzes.
- Morrison, Ann M., og Mary Ann Von Glinow. (1990), «Women and Minorities in Management.» *American Psychologist* 45(2): 200–208.
- Nermo, Magnus. (1997), «Yrkessegregering efter kön—ett internationellt perspektiv.» Kap. 3 (s. 82–108) i Inga Persson og Eskil Wadensjö (red.), *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden.* Statens Offentliga Utredningar 1997, No. 137. Stockolm: Fritzes.
- NOU. 1997. *Arbeidsvurdering som virkemiddel for likelønn.* Norges Offentlige Utredninger 1997:10. Oslo: Statens Trykning.
- Petersen, Trond, Eva M. Meyerson. (1999), «More Glory and Less Injustice: The Glass Ceiling in Sweden, 1970–1990.» i Kevin T. Leicht (red.) *Research in Social Stratification and Mobility*,. Greenwood, CT: JAI Press.
- Petersen, Trond, og Laurie Morgan. (1995), «Separate and Unequal: Occupation-Establishment Segregation and the Gender Wage Gap.» *American Journal of Sociology* 101(2): 329–365.
- Petersen, Trond, og Katrine Teigen. (1997), «Strukturelle betingelser for kvinner i ledelse.» *Søkelys på arbeidsmarkedet* 14: 113–119.
- Petersen, Trond, Lars-Erik Becken, og Vemund Snartland. (1994), «Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i privat sektor.» *Tidsskrift for Samfunnsforskning* 35(2): 155–189.

- Petersen, Trond og Ishak Saporta. (1996), «Allocative Discrimination and the Gender Wage Gap.» Manuskript. University of California, Berkeley.
- Petersen, Trond, Ishak Saporta og Marc-David Seidel. (1997), «Allocative Discrimination: Gender in the Hiring Process.» Manuskript. University of California, Berkeley.
- Petersen, Trond, Ishak Saporta og Marc-David Seidel. (1998), «Offering a Job: Meritocracy and Social Networks.» Kommer i *American Journal of Sociology*.
- Petersen, T., V. Snartland, L.-E. Becken og K. M. Olsen. (1997), «Within-Job Wage Discrimination and the Gender Wage Gap, The Case of Norway.» *European Sociological Review* 13(2): 199–213. (September 1997).
- Petersen, Trond, og Seymour Spilerman. (1990), «Job-quits From an Internal Labor Market.» Kap. 4 i K. U. Mayer og N. B. Tuma (red.), *Applications of Event History Analysis in Life Course Research*. Madison, WI: University of Wisconsin Press.
- Reskin, Barbara F. og Heidi I. Hartmann (red.). (1986), *Women's Work, Men's Work: Sex Segregation on the Job*. Washington, D.C.: National Academy Press.
- Rhoads, Steven E. (1993), *Incomparable Worth. Pay Equity Meets the Market*. Cambridge, NY: Cambridge University Press.
- Raaum, Nina Cecile. (1996), *Kvinner og ledelse. Et statistisk utsyn over det private næringsliv*. Oslo: Næringslivets Hovedorganisasjon.
- Ruggie, Mary. (1984), *The State and Working Women. A Comparative Study of Britain and Sweden*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Shenhav, Y. (1992), «Entrance of Blacks and Women Into Managerial Positions in Scientific and Engineering Occupations--A longitudinal Analysis.» *Academy of Management Journal* 35(4): 889–901.
- SOU 1993. Löneskillnader och lönediskriminering. Om kvinnor och män i arbetsmarknaden. Stockholm: Allmänna Förlaget.
- SOU 1997. *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden*. Inga Persson og Eskil Wadensjö (red.). Statens Offentliga Utredningar 1997, No. 137. Stockholm: Fritzes.

- SOU 1998. *Ty makten är din...* Anita Nyberg og Elisabeth Sundin (red.). Statens Offentliga Utredningar 1998, No. 6. Stockholm: Fritzes.
- Steinberg, Ronnie. (1984), «'A Want of Harmony': Perspectives on Wage Discrimination and Comparable Worth.» S. 3–27 in Helen Remick (red.), *Comparable Worth and Wage Discrimination. Technical Possibilities and Political Realities*. Philadelphia, PA: Temple University Press.
- Strom, Sharon Hartman. (1992), *Beyond the Typewriter. Gender, Class, and the Origins of Modern American Office Work, 1900–1930*. Urbana, IL: The University of Illinois Press.
- Teigen, Mari, og Jannecke Wiers-Jensen. (1996), *Ansettelsesprosesser i tre statlige virksomheter. Betydningen av kvalifikasjoner, kjønn og intern praksis*. Rapport 96:16. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Treiman, Donald J., og Heidi I. Hartmann (red.). (1981), *Women, Work, and Wages: Equal Pay for Jobs of Equal Value*. Washington, D.C.: National Academy Press.
- U.S. Department of Labor. (1991), *A Report on the Glass Ceiling Initiative*. Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office.
- Vangsnæs, Kari. (1992), *Kvinner med høyere teknisk og økonomisk utdanning i næringslivet*. Oslo: Likestillingsrådet.
- Waldfogel, Jane. (1998), «The Family Gap for Young Women in the United States and Britain: Can Maternity Leave Make a Difference.» *Journal of Labor Economics* 16(3): 505–545.
- Weiler, Paul. (1986), «The Wages of Sex: The Uses and Limits of Comparable Worth.» *Harvard Law Review* 99: 1728–1807.
- Willborn, Steven L. (1989), *A Secretary and A Cook. Challenging Women's Wages in the Courts of the United States and Great Britain*. Ithaca, NY: ILR Press.
- Wright, Erik Olin. (1997), *Class Counts*. New York: Cambridge University Press.
- Wright, Erik Olin, Janeen Baxter, og Gunn Birkelund. (1995), «The Gender Gap in Workplace Authority: A Cross-National Study.» *American Sociological Review* 60(3): 407–435. (August 1995).

Yin, Hang. (1997), «Kjønnsforskjeller i lønn og opprykk i Televerket.» S. 99–113 i Marit Hoel (red.), Fra stat til marked. En analyse av kjønnsforskjeller i lønns- og karriereløp i tre større selskaper. Rapport 97:4. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Publikasjoner fra Det 21. århundrets velferdssamfunn

Publikasjonen kan bestilles fra Fafo, Postboks 2947 Tøyen 0608 Oslo.
Telefon 22 08 86 00, Faks 22 08 87 00. E-post publikasjon@fafo.no

Ove Langeland (red.), Torkel Bjørnskau, Hilde Lorentzen og
Axel West Pedersen

Mellom frihet og fellesskap. Det 21. århundrets velferdssamfunn

Fafo-rapport 270. Fafo/Tiden. Kr. 348,-

- 1 Jon Erik Dølvik: Farvel solidaritet?. Internasjonale utfordringer for den norske arbeidslivsmodellen. Fafo-rapport 271. 60 sider. Kr 91,-
- 2 Victor D. Norman: Globalisering Betingelser for lønnsom næringsdrift og sysselsetting i Norge. Fafo-rapport 272. 26 sider. Kr 74,-
- 3 Steinar Holden: Frie kapitalkrefter. Noen konsekvenser for nasjonal økonomisk-politisk styring. Fafo-rapport 273. 30 sider. Kr 79,-
- 4 Alexander Wright Cappelen: Globalisering Utfordringer for norsk skatte- og fordelingspolitikk. Fafo-rapport 274. 30 sider. Kr 77,-
- 5 Morten Bøås: Norsk miljø- og ressurspolitikk mot tusenårsskiftet. Fafo-rapport 275. 48 sider. Kr 86,-
- 6 Keith Smith: Økonomisk vekst og «lavteknologi». Aktuelle spørsmålsstillinger for Norge. Fafo-rapport 276. 28 sider. Kr 75,-
- 7 Knut Arild Larsen: Utdanningsbasert kompetanse i dagens og morgendagens arbeidsmarked. Fafo-rapport 277. 40 sider. Kr 83,-
- 8 Lars-Henrik Johansen: Bak de store ord. Sammenlikninger av etter- og videreutdanning mellom bransjer og internasjonalt. Fafo-rapport 278. 132 sider. Kr 135,-
- 9 Per Kleppe: Solidaritetsalternativet - fortid og framtid. Fafo-rapport 279. 40 sider. Kr 82,-
- 10 Per Kleppe: Arbeidslinjen og de svake gruppene på arbeidsmarkedet. Fafo-rapport 280. 74 sider. Kr 107,-
- 11 Trond Petersen: Kjønnsspørsmålet. Hvor står vi i arbeidslivet. Fafo-rapport 281. 47 sider. Kr 83,-
- 12 Gunn Birkelund: Deltidsarbeid. Fafo-rapport 282. 36 sider. Kr 79,-
- 13 Jean Louis Laville: Arbeidets framtid. Den franske debatten. Fafo-rapport 283. 70 sider. Kr 91,-
- 14 Gerhard Bosch: Differensiering og fleksibilisering av arbeidstiden. På leting etter et nytt arbeidstidsparadigme. Fafo-rapport 284. 48 sider. Kr 83,-
- 15 Ove Langeland og Reid J. Stene: Holdninger til arbeid, lønn og fagbevegelse. Resultater fra en spørreundersøkelse. Fafo-rapport 285. 48 sider. Kr 83,-
- 16 Eli Feiring: Er noen fordelingsprinsipper mer rettferdige enn andre?. Fafo-rapport 286. 36 sider. Kr 77,-
- 17 Eli Feiring: Beskrive for å vurdere?. Om evaluering av fordelingsordningers verdigrunnlag. Fafo-rapport 287. 32 sider. Kr 75,-
- 18 Lars Fjell Hansson: Man skal ikke plage andre.... Om grenser for offentlig maktutøvelse for å redusere skader og død. Fafo-rapport 288. 70 sider. Kr 100,-

- 19 Kristin Hoff: Rettferdig skattlegging. En analyse av det normative grunnlaget for rettferdig fordeling av skattebyrden. Fafo-rapport 289. 112 sider. Kr 126,-
- 20 Kristin Hoff: Rettferdighet og effektivitet i det norske skattesystemet. Fafo-rapport 290. 44 sider. Kr 85,-
- 21 Hilde Lorentzen og Reid J. Stene: Holdninger og deltakelse i nærmiljø og organisasjonsliv. Resultater fra en spørreundersøkelse. Fafo-rapport 291. 47 sider. Kr 83,-
- 22 Espen Dahl: Solidaritet og velferd. Grunnlaget for oppslutning om velferdsstaten. Fafo-rapport 292. 62 sider. Kr 96,-
- 23 Espen Dahl: Hvor går helsevesenet?. Om likhet og effektivitet i norsk helsetjeneste. Fafo-rapport 293. 44 sider. Kr 82,-
- 24 Espen Dahl og Gunn Birkelund: Sysselsetting, klasse og helse 1980–1995. En analyse av fem norske levekårsundersøkelser. Fafo-rapport 294. 44 sider. Kr 79,-
- 25 Kåre Hagen: Den nordiske velferdsstaten. Museumsgjenstand eller bærekraftig samfunnsmodell?. Fafo-rapport 295. 47 sider. Kr 83,-
- 26 Kåre Hagen: Utviklingen i de skandinaviske velferdsstater. Fra krise til konsolidering?. Fafo-rapport 296. 47 sider. Kr 83,-
- 27 Per Kleppe: Bedre tjenesteyting i kommunene?. Fafo-rapport 297. 72 sider. Kr 100,-
- 28 Heidi Gautun: Endringer i familieomsorgen til eldre?. Fafo-rapport 298. 82 sider. Kr 103,-
- 29 Neil Gilbert: Selvhjelpsstaten. Et nytt paradigme for sosial trygghet. Fafo-rapport 299. 36 sider. Kr 75,-
- 30 Torkel Bjørnskau og Reid J. Stene: Holdninger til helse- og omsorgstjenester. Resultater fra en spørreundersøkelse. Fafo-rapport 300. 41 sider. Kr 79,-
- 31 Gunn Birkelund: Marginalisering i en velferdsstat. Fafo-rapport 301. 30 sider. Kr 75,-
- 32 Aksel Hatland: Nordisk alderspensjon under ombygging. Fafo-rapport 302. 32 sider. Kr 74,-
- 33 Tone Fløtten: Fattigdom i Norge. Problem eller bagatell?. Fafo-rapport 303. 114 sider. Kr 125,-
- 34 Anne Britt Djuve: Etniske minoriteter og de nordiske velferdsstatene. Fafo-rapport 304. 46 sider. Kr 86,-
- 35 Jardar E. Flaa og Axel W Pedersen: Holdninger til ulikhet, pensjon og trygd. Resultater fra en spørreundersøkelse. Fafo-rapport 305. 60 sider. Kr 91,-
- 36 Jon Erik Dølvik og Torgeir Stokke: Den norske forhandlingsmodellen. Et tilbakeblikk. Fafo-rapport 306. 46 sider. Kr 88,-
- 37 Keith Smith: Economic growth and "low-tech" industries. Issues for Norway. Fafo-rapport 307. 37 sider. Kr 77,- (Norsk utg. nr. 6)
- 38 Gunn Birkelund: Part-time work in a welfare state. Fafo-rapport 308. 30 sider. Kr 73,- (Norsk utg. nr. 12)
- 39 Jean Louis Laville: The future of work. The debate in France. Fafo-rapport 309. 80 sider. Kr 103,- (Norsk utg. nr. 13)
- 40 Jean Louis Laville: Le futur du travail. Le debat Francais. Fafo-rapport 310. 80 sider. Kr 103,- (Norsk utg. nr. 13)
- 41 Gerhard Bosch: Differenzierung und Flexibilisierung der Arbeitszeit. Die schwierige Suche nach einem neuen Arbeitszeitparadigma. Fafo-rapport 311. 67 sider. Kr 95,- (Norsk utg. nr. 14)
- 42 Neil Gilbert: The Enabling State. An Emerging Paradigm for Social Protection. Fafo-rapport 312. 35 sider. Kr 76,- (Norsk utg. nr. 29)
- 43 Bernard Enjolras: Labour-market regulation and economic performance. A review. Fafo-rapport 313. 44 sider. Kr 82,-
- 44 Bernard Enjolras: Welfare state and disincentives effects. Theoretical perspectives. Fafo-rapport 314. 51 sider. Kr 86,-

Trond Petersen

Kjønsspørsmålet

Hvor står vi i arbeidslivet

er en av publikasjonene fra rapportserien i prosjektet Det 21. århundrets velferdssamfunn. Det er en omfattende serie med stor faglig spennvidde og flere bidrag fra forskere i inn- og utland. Sentrale temaer som dekkes i rapportserien er:

arbeidslivet med vekt på globalisering, næringsutvikling og sysselsetting; kompetanse, etter- og videreutdanning; forhandlinger og trepartssamarbeid

hverdagslivet med vekt på familie, nærmiljø og frivillige organisasjoner; normer, holdninger og verdier

velferdstjenester med vekt på helse, omsorg og sosial trygghet; velferdsstat, privatisering og levekår

velferdsytelser med vekt på pensjoner, inntektssikring og fordeling; økonomisk ulikhet og fattigdom



Fafo
Forskningstiftelsen Fafo
Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
<http://www.fafo.no>

Det 21. århundrets velferdssamfunn 11
Fafo-rapport 281
ISBN 82-7422-282-2