

# Likestillingsmonitor Agder for perioden 2017-2021

Med dybdestudier av kvinner i ledelse, uttak av deltid blant kvinner i Agder og uttak av fedrekvote

Forfattere: Nina Jentoft, Helga Birgit Bjørnå og Emre Sari

# Innhold

<b>Kortversjon</b>	<b>4</b>	4.4. Bruttoinntekt blant kvinner og menn	30
<b>1. Introduksjon</b>	<b>9</b>	4.5. Grafiske illustrasjoner av utvalgte likestillingsindikatorer. Alle kommuner fordelt etter region. 2021	32
<b>2. Aktuell litteratur om drivere for kjønnsforskjeller i arbeidsmarkedet og om holdninger til likestilling</b>	<b>11</b>	<b>5. Kvinner i ledelse</b>	<b>34</b>
2.1. Nobelprisvinner i økonomi avdekket de viktigste driverne for kjønnsforskjeller i arbeidsmarkedet	11	5.1. Metode	34
2.2. Ny studie om utviklingen i holdninger til kjønnslikestilling i Norge	12	5.2. Resultater – beskrivende analyse	35
<b>3. Likestillingsindikatorerne: ledelse, politisk deltakelse, deltidsarbeid og fedrepermisjon ved fødsel</b>	<b>14</b>	5.3. Regresjonsanalyser	41
3.1. Kvinner i ledelse	14	5.4. Diskusjon	45
3.2. Andel kvinner blant kommunestyrerepresentanter	16	<b>6. Deltidsarbeid blant kvinner i Agder</b>	<b>46</b>
3.3. Andel sysselsatte kvinner og menn (20-66 år) som jobber deltid	17	6.1. Metode	46
3.4. Andel fedre som tar hele fedrekvoten eller mer av foreldrepengeperioden	20	6.2. Resultater – beskrivende analyse	47
3.5. Grafiske illustrasjoner av utvalgte likestillingsindikatorer. Alle kommuner fordelt etter region 2021	22	6.3. Regresjonsanalyser	56
<b>4. Likestilling i arbeids- og næringsliv</b>	<b>24</b>	6.4. Diskusjon	59
4.1. Kvinner og menn i arbeidsstyrken	24	<b>7. Uttak av fedrekvote</b>	<b>62</b>
4.2. Kvinner og menn med høyere utdanning	26	7.1. Om regelverksendringene som har vært i fedrekvoten	63
4.3. Andel kvinner sysselsatt i offentlig og privat sektor	28	7.2. Forskningsproblemstillinger og metode	63
		7.3. Resultater beskrivende analyse	64
		7.4. Regresjonsanalyser	71
		7.5. Diskusjon	75
		<b>Referanser</b>	<b>77</b>

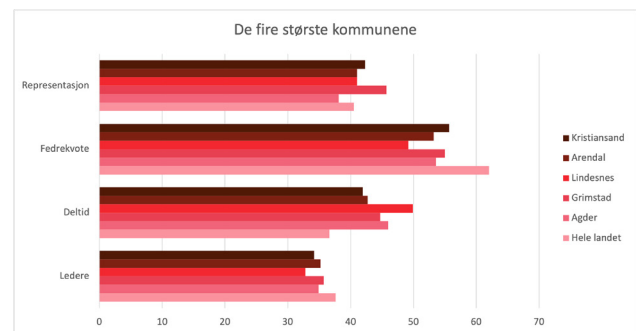
Rapporttittel/ Report title	Likestillingsmonitor Agder for perioden 2017-2021.
Prosjektnummer/ Project No	106493-2
Institusjon/ Institution	NORCE Helse og samfunn
Oppdragsgiver(e)/ Client(s)	Senter for Likestilling, UiA
Gradering/ Classification:	Åpen
Rapportnr/ Report No.	29-2023 Helse og samfunn
ISSN/ ISBN	978-82-8408-323-0

# Kortversjon

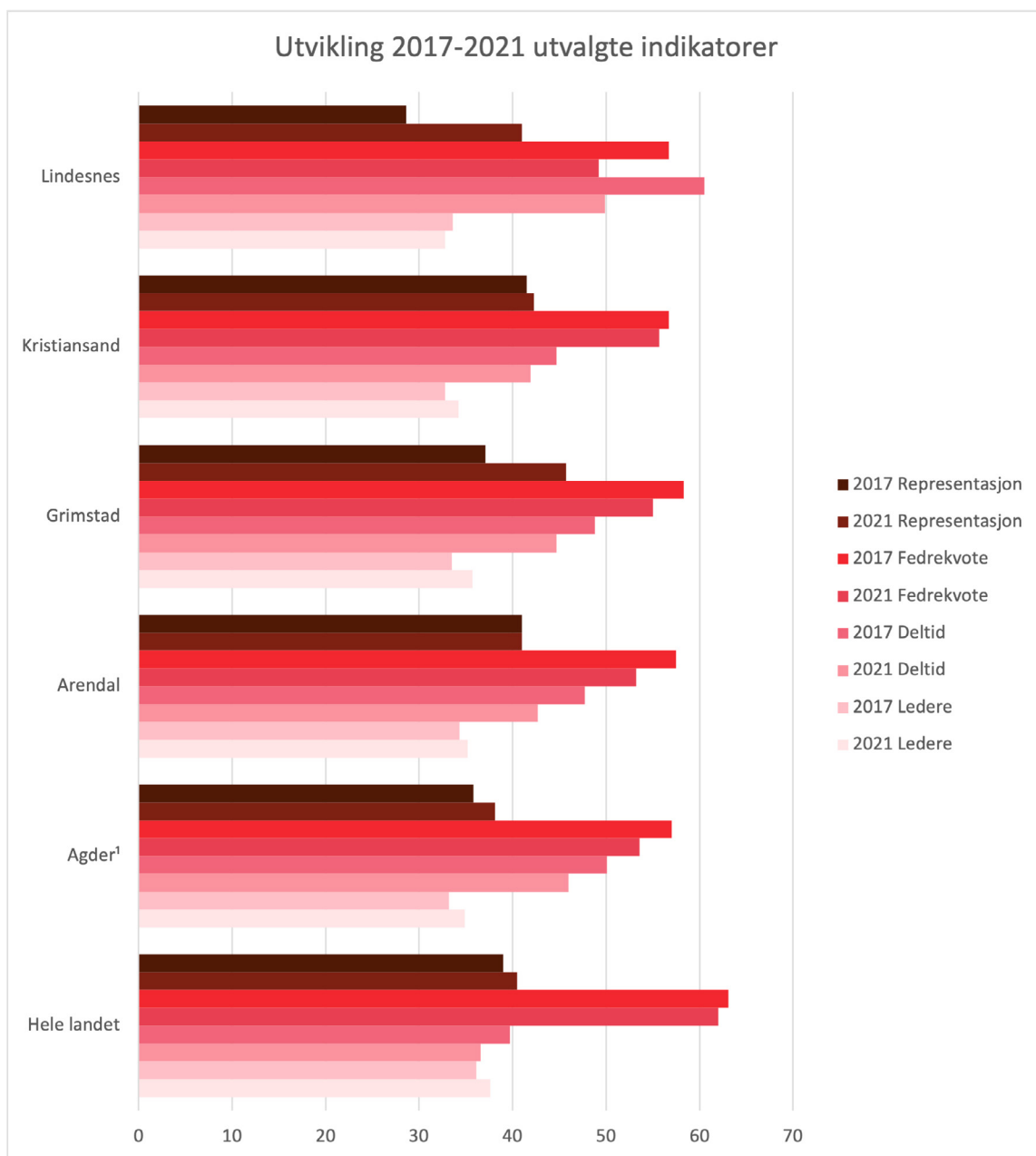
Dette er den tredje likestillingsmonitoren som lages for Agder basert på Statistisk sentralbyrås (SSBs) likestillingsindikatorer. Den første kom i 2011 og den forrige kom i 2015 og var utarbeidet av Agderforskning. Siden den gang er mange år gått, vi har hatt kommunesammenslåinger i Agder og vi er blitt ett Agder fra 2020. Denne rapporten har Senter for likestilling ved UiA og NORCE Norwegian Research Center i samarbeid planlagt, men det er NORCE som har ført i pennen denne oppdaterte monitoren med data for perioden 2017-2021. I tillegg blir tre dybdestudier utarbeidet i denne forbindelse og i denne andre versjonen av likestillingsmonitoren har vi tatt med et dybdestudie av kvinner i ledelse og uttak av deltid blant kvinner i Agder.

SSB publiserer 12 ulike likestillingsindikatorer for kjønn. Vi har i denne monitoren omtalt åtte av dem og tre blir supplert med et eget dybdestudie. Fokuset vårt retter vi først mot fire indikatorer som har hatt relativt mye oppmerksomhet i forskningslitteratur og samfunnsdebatt. Disse fire indikatorne er: andel kvinner i kommunestyre/bystyre, andel menn som tar ut fedrekvoten eller mer ved fødsel, uttak av deltid for kvinner og andel kvinner i lederroller. For alle disse indikatorne kommer Agder dårligere ut enn landet ellers. Og selv om utviklingen for noen av disse indikatorne i perioden 2017-2021 viser en noe sterkere utvikling i Agder enn for landet samlet, så er bildet fortsatt at Agder ligger et stykke bak landet hva gjelder kjønnslikestilling målt ved disse indikatorne.

Ser vi på enkeltkommuner så kan noen ha en forsterket utvikling eller en mer negativ utvikling på noen av disse indikatorne enn Agder samlet. Vi vet eksempelvis at mange av kommunene på Agder er små målt ved folketall, og det gjør også tallene mer sårbare for relativt små endringer. Eksempelvis blir det ganske tydelig når vi ser på kvinner i ledende posisjoner, eller andel kvinner i et kommunestyre. Små endringer kan gi store prosentvise utslag.



Mer interessant er det kanskje å se på de fire største bykommunene i landsdelen, om de fremstår som gode lokomotiv for landsdelen. Som figuren over illustrerer ligger alle de fire største bykommunene over landssnittet hva gjelder kvinnelig representasjon i kommunestyre/bystyre. Noe som indikerer at resten av kommunene i snitt trekker indikatoren ned. Her går de største byområdene foran og viser vei. De fire største bykommunene ligger likevel markert lavere enn landet ellers i uttak av fedrekvote og andelen kvinnelige ledere, og har en betydelig høyere andel kvinner i deltidsarbeid enn i landet ellers.



Når en ser på utviklingen over femårsperioden 2017-2021 ligger de største kommunene godt an i utviklingen av kvinnelig representasjon i kommunestyre/bystyre sammenlignet med landet ellers. Andelen fedre som tar ut fedrekvoten eller mer er redusert i perioden vi ser på i hele landet, men nedgangen er sterkere i Agder. Spesielt Lindesnes peker seg ut i en negativ retning. Andelen reduseres fra 57 til 49. Årsaken til nedgangen over hele landet vet vi ikke sikkert, men vi kan spekulere i betydningen av koronapandemien. Det er stadig en nedgang i andelen kvinner som arbeider deltid i landet (40 prosent til 37 prosent) og i våre fire største bykommuner. Her har også Lindesnes utmerket seg

med en sterk nedgang, men fra et i utgangspunktet høyt nivå (fra 60 til 50 prosent). Lindesnes er en av de sammenslåtte kommunene, og vi må anta at den tidligere bykommunen Mandal har vært med å trekke tallene nedover. Andelen kvinnelige ledere øker litt i landet, det gjør den også i Agder og disse fire største kommunene.

I dybdestudiet vårt av kvinner i ledelse i Agder er et sentralt funn at i nesten alle sektorer, er representasjonen av kvinner i lederroller konsekvent lavere i Agder sammenlignet med resten av landet. Denne trenden gjelder alle årene vi ser på. Vi kan imidlertid «friskmelde» varehandel hvor kvinneandelen i ledelse i Agder ligger

helt opp mot landsgjennomsnittet. Analysene<sup>1</sup> viser at på tvers av ulike sektorer varierer effekten av å være kvinne på lederroller betydelig for Agder, sammenliknet med resten av landet. En viktig årsak til disse mønstrene synes å ligge i at andelen kvinner (og menn) i Agder som man finner i kategorien 'høyeste ferdighetsnivå'<sup>2</sup> er lavere enn i resten av landet. Det henger sammen med en lavere andel med lang akademisk utdanning over tid. Altså vil færre kvinner fra Agder være i posisjon til å kunne få lederstillinger sammenliknet med resten av landet. Et annet trekk ved Agder er en forhøyet andel kvinner i kategorien 'laveste ferdighetsnivå' sammenliknet med resten av landet. Dette gjelder ikke på samme måte for menn i Agder. Dette indikerer flere kvinner i Agder i basisyrker som krever ingen eller lavere utdanning og dermed gir lavere muligheter for mobilitet i arbeidsmarkedet. Det er altså en dobbelteffekt som er med å forhindre flere kvinner i ledende roller i arbeidslivet, i tillegg til andre faktorer av næringsmessig og kulturell art. I tillegg viser våre analyser at uansett ferdighetsnivå, tjener Agder kvinnene markert mindre enn sine medsøstre ellers i landet. For kvinnene i Agder på høyeste ferdighetsnivå er denne forskjellen mer enn 10 prosent.

I dybdestudiet over kvinners deltidsjobbing er det interessant når vi finner at deltidsarbeid i Agder opptrer i betydelig omfang på tvers av alle husholdningskategoriene. Skal vi forstå dette, må vi også kjenne årsakene bak den frivillige deltiden. I et studie fra daværende Songdalen kommune (Jentoft og Magnussen, 2018) knytter kvinner eget deltidsarbeid først og fremst til forhold på hjemmebane og sivilsamfunnet, og ikke i arbeidslivet. Disse funnene understøtter de statistiske analysene som vi nå har gjort, hvor deltidsarbeidet blant Agderkvinnene bredder seg over hele det voksne livsløpet. Det at deltidsarbeidet er både ufrivillig (letttest å gjøre noe med) og frivillig, og i sistnevnte tilfelle, har ulike begrunnelser, peker på at en må sette inn ulike tiltak i kommunene dersom man ønsker å redusere deltidsbruken.

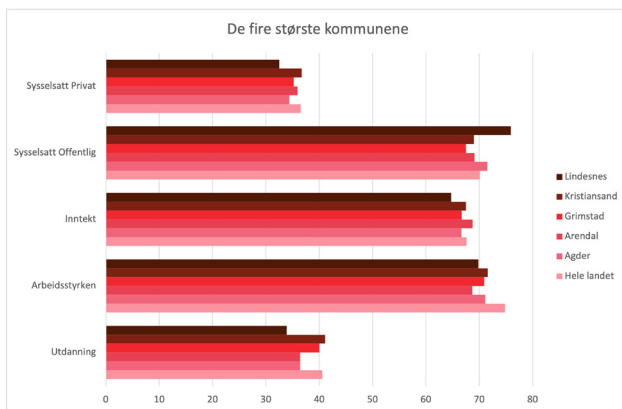
Kvinnens utstrakte deltidsarbeid har både positive og problematiske sider. Deltidsarbeidet bidrar til lavere samlet arbeidsbelastning for grupper av kvinner, til mer fritid og større fleksibilitet, på den andre siden setter dette både det enkelte kvinne og husholdningen

i en større økonomisk sårbarhet. Inntektstallene i Likestillingsmonitoren viser at de deltidsarbeidende kvinnene i Agder uansett utdanningsnivå tjener mindre som gruppe i gjennomsnitt enn sine deltidsarbeidende medsøstre i resten av landet. Og de tjener ganske lite. Dette tyder på en stor økonomisk sårbarhet om deres deltidsarbeid ikke er en tilleggsysselssetting eller de tilhører en husholdning med flere inntekter. I siste nevnte tilfelle vil en økonomisk sårbarhet opptre ved et samlivsbrudd. I tillegg påvirker kvinners deltidsarbeid mennenes mulighet til å være gode omsorgspersoner for sine barn når de er små.

I dybdestudiet over uttak av fedrekvote finner vi at langt flere unnlater å bruke fedrekvote i Agder enn landet ellers, og målt ved SSB-indikatoren ligger Agder i 2022 13 prosentpoeng bak landet. Det synes å være tre strukturelle faktorer som kan forklare et lavere uttak av fedrekvote. Den ene er Agders næringsstruktur. I de fleste næringer/sektorer ligger antall gjennomsnittsdager tatt ut i fedrekvote i Agder litt under eller nær opp til tallene for resten av Norge. Men Agder ligger noe mer under i industrien og bygg og anlegg. Dette er sektorer som er mer dominerende i Agders næringsstruktur enn for landet ellers. Videre har Agder tradisjonelt hatt en større andel små og mellomstore bedrifter, og færre store virksomheter enn landets ellers. Det er naturlig å tenke at store konsern har mer muskler for å kunne ha en god HR-politikk ved fødsler, har en lavere kompetanse/kapasitet og økonomisk sårbarhet enn de aller minste bedriftene og også at et større samfunnsansvar legges på dem. Siste faktor er Agder-kvinnenes bruk av deltidsarbeid. En side som ofte er underkommunisert er konsekvensene det kan ha for far. Mors deltidsarbeid vil for mange menn bety at de på grunn av tap av inntekt ikke kan eller ønsker å ta ut full fedrekvote. Når mor arbeider deltid vil foreldrepengene til far eller medmor reduseres tilsvarende reduksjonen i mors arbeidstid. Om far er hovedforsørger, som ofte er tilfelle når mor arbeider deltid, vil mange husholdninger ikke ha råd/eller ta seg råd til at far tar ut full kvote eller mer. Det er mulig at noen virksomheter dekker dette opp i sine tariffavtaler, men alle har ikke det. Vi har til nå vært opptatt av de strukturelle faktorene, men Agder har også en nedarvet kultur som blant annet handler om mødres valg mellom arbeid og omsorgsoppgaver og om Agders kjønnede familieliv. Det vises til forskning som har sett på

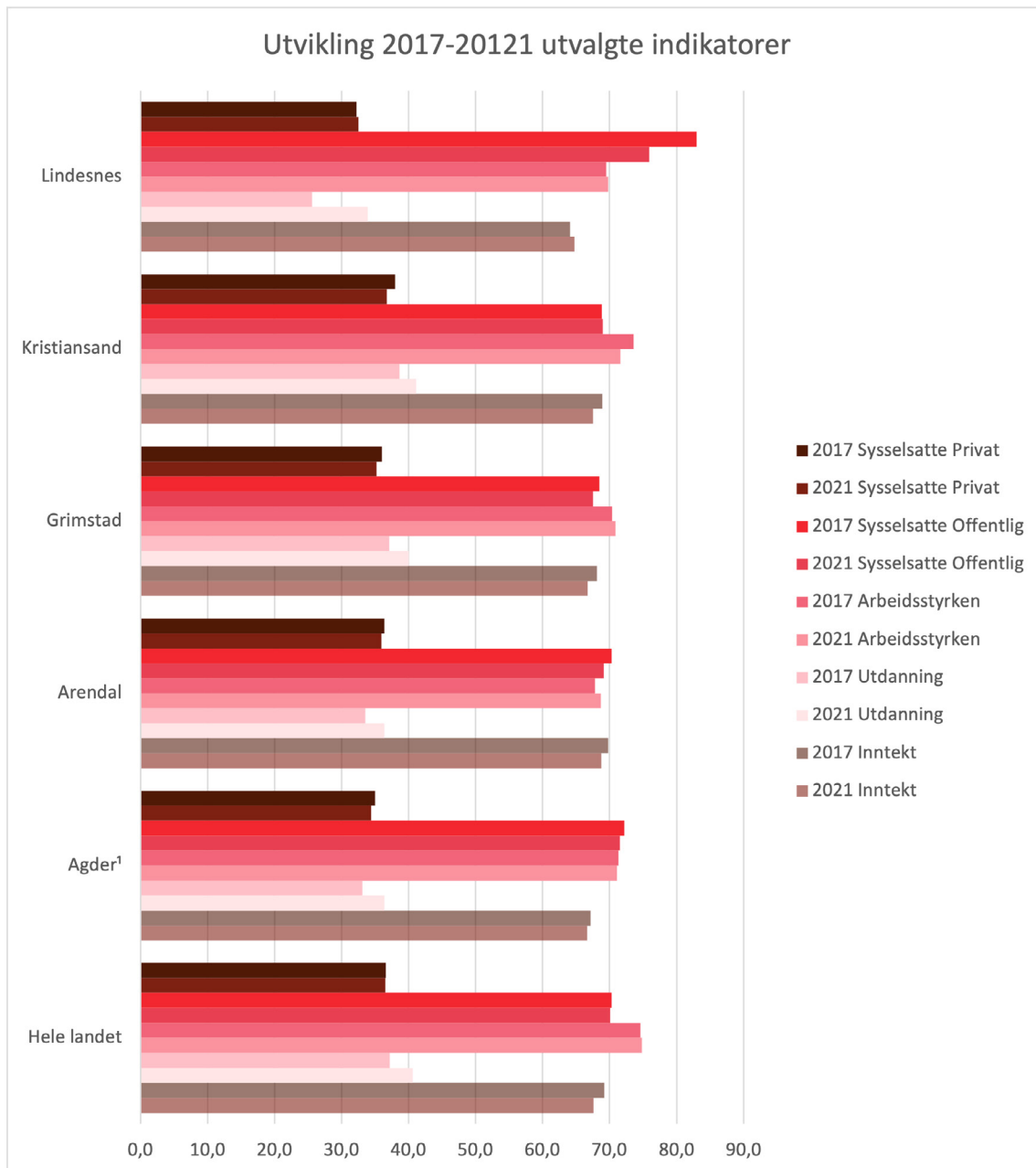
<sup>1</sup> Regresjonsanalyse er innen statistikk en kvantitativ analyse av sammenhenger mellom en avhengig variabel og en eller flere uavhengige variabler.  
<sup>2</sup> Ferdighetsnivå er etter internasjonal standard delt i fem kategorier: 1. Grunnleggende/basis yrker, 2. Anlegg- og maskinoperatører og montører, 3. faglærte landbruks, håndverk og handelsarbeidere, 4. Kirkelige, serviceyrker og salgsmedarbeidere og 5. Ledere, profesjonelle og teknikere.

disse problemstillingene, som Magnussen m.fl. 2005, Hellandvik og Olsen 2009, Jentoft og Magnussen 2018 og Magnussen 2020. Det har i likestillingskampen vært fokus på å ordne forholdene slik at kvinner skal kunne stå i omsorgen for egne barn og familie, samtidig som de skal kunne ha ett fullt arbeid, en yrkeskarriere. Mindre fokus har det vært på å legge forholdene til rette for at far i tillegg til å ha en viktig rolle i forsørgelsen av en familie også skal kunne få en sentral rolle i omsorgen for egne barn når de er helt små. Agders kvinner (og menn) gir gjennom sine valg i familie og yrkeslivet Agders menn et svakere utgangspunkt i så henseende.



Når vi ser på andelen kvinner sysselsatt i privat sektor ligger Agder bak landet (36,5 prosent). Spesielt ligger Lindesnes noe etter (32,5 prosent), mens Kristiansand og Arendal ligger nærmest landssnittet. Bildet snus når vi ser på andelen ansatte kvinner i offentlig sektor. Her ligger Agder over landet ellers, og igjen er det Lindesnes som peker seg ut med en andel på over 75 prosent. Det kan si noe om manglende muligheter for kvinner i private næringer i Lindesnes-regionen. Kristiansand, Grimstad og Arendal ligger alle noe under landssnittet. Når vi ser på hva kvinner tjener som andel av menns inntekt, ligger Agder (67 prosent) noe under landssnittet (69 prosent), men både Arendal og Kristiansand ligger rett over landssnittet. Og utdanningsnivået målt ved andel kvinner med høyere utdanning er lavt i Agder. Bare storbyen Kristiansand bikker så vidt landsgjennomsnittet (41 prosent). Dette er det verd å merke seg.

Selv om utviklingen i disse indikatorene kan variere litt over perioden 2017-2021 i de fire største bykommunene i Agder, ser vi for landet som helhet og for Agder, at andelen kvinner sysselsatt innen private næringer, andel kvinner sysselsatt i offentlige næringer og andel kvinner i arbeidsstyrken ligger relativt stabilt. Andelen kvinner med høyere utdanning har økt litt, mens inntekten er noe redusert målt i 2021-kroner





# 1. Introduksjon

Likestillingsmonitor for Agder 2021 er laget i ett samarbeid mellom Senter for Likestilling ved Universitetet i Agder og NORCE Norwegian Research Centre. Likestillingsmonitoren skal vise status og måle endringer i praksis på ulike felt som har relevans for kjønnslikestilling. Slik ønsker vi at den skal bli et verktøy som kan bidra til debatt om tiltaksutvikling i regionen som gjør at Agder skal nå sine overordnede målsettinger på feltet. Likestillingsmonitoren er finansiert av Sparebanken Sør.

Likestilling generelt, og ikke minst mellom kjønn, spiller en sentral rolle for hvorvidt regionen vil klare å nå sitt hovedmål om bedre levekår da det langs flere akser er et tett samspill mellom likestilling og gode levekår for alle. Men fokus på likestilling i regionen handler også om å skape attraktive arbeidsplasser med rom for flere.

Det er på høy tid at vi får publisert oppdaterte tall og analyser. Det er nå åtte år siden den siste likestillingsmonitoren for Agderregionen kom ut, utarbeidet av forskere ved Agderforskning<sup>3</sup>. Statistisk sentralbyrå har løpende publisert sentrale indikatorer for kjønnslikestilling på sine nettsider, likevel har aktører i regionen uttrykt et savn over at det ikke løpende har eksistert en sammenstilling hvor også historisk utvikling og analyser inngår. Det synes å være et behov ute i samfunnet vårt for oppdaterte tall, som grunnlag for kunnskapsbaserte og målrettede satsinger, og en forsterket debatt på dette svært viktige samfunnsområdet. Videre handler det om at vi må ta innover oss bærekraftsmålene, hvor sosial bærekraft er en viktig bærebjelke som handler om å legge til rette for et samfunn preget av tillit, trygghet, og tilhørighet,

samt å sikre en rettferdig fordeling av goder som arbeid, utdanning, og gode nærmiljø <https://www.fhi.no/he/folkehelse/artikler/sosialt-barekraftige-lokalsamfunn/>. Det er derfor et behov for å få utarbeidet en ny likestillingsmonitor.

Siden forrige likestillingsmonitor ble utgitt har mye skjedd i vår region. I 2020 ble vi ett Agder. Aust-Agder og Vest-Agder fylke ble historie. Denne monitoren er den første for et samlet Agder og vi ønsker av den grunn å holde fokuset på Agder og det vi skal få til sammen. Fortellingen om utviklingen i kjønnslikestillingen i Agder håper vi skal bli en annen enn den var i Vest-Agder og Aust-Agder fylke. Regionplan Agder 2030<sup>4</sup> har to hovedmål, og ett av dem er å bedre levekårene for Agders innbyggere. På side 7-8 står det:

*Likestilling, inkludering og mangfold er viktig, både i et levekårs- og verdiskapingsperspektiv. Agder er den regionen i Norge som har lavest andel av innvandrere i arbeid, og har i tillegg lav andel kvinner i lederstillinger og høy andel kvinner i deltidsstillinger.*

Disse setningene uttrykker hvor viktig det er å oppnå likestilling og et større mangfold, og viser også at vi har lang vei å gå før vi har reell kjønnslikestilling. I 2020 ble det også gjennomført kommunesammenslåinger i vår landsdel. Nye Kristiansand ble etablert ved at Songdalen og Søgne kommune slo seg sammen med Kristiansand kommune. Nye Lindesnes kommune ble til ved at Lindesnes kommune ble slått sammen med Mandal og Marnardal kommuner, og til sist ble nye Lyngdal kommune en

3 <https://senterforlikestilling.org/wp-content/uploads/2017/01/Likestillingsmonitor-2008-2015-low.pdf>

4 <https://agderfk.no/vare-tjenester/regionplan-agder-2030>

sammenslåing av Lyngdal og Audnedal kommune. For disse kommunene vil 2021 tallene representere ett startpunkt. Ingen av kommunene i tidligere Aust-Agder ble sammenslått.

Det er spesielt fire områder hvor Vest-Agder og Aust-Agder fylke skilte seg markert ut fra resten av landet over tid og som ofte trekkes frem når regionutviklingen beskrives. Det er: (1) Kvinner i ledelse, (2) Andel kvinner i kommunestyre/bystyre, (3) Kvinners valg av deltidsarbeid, og (4) Fedrenes uttak av fødselspermisjon. I denne monitoren vil vi vie disse indikatorene plass i første kapittel. Tre av disse (kvinner i ledelse, deltid og fedrekvoten) skal vi følge spesielt ved at vi, i tillegg til å innlede monitoren med en omtale av disse, gjør ett statistisk dybdestudie og dermed går mer i dybden analytisk på disse tre områdene. En beskrivelse av analysen og funnene rundt tematikkene kvinner i ledelse og uttak av deltid blant kvinner i Agder presenteres i denne første versjonen av likestillingsmonitoren. Det tredje dybdestudiet vil bli publisert i slutten av april måned.

Senter for likestilling, i samarbeid med NORCE, vil sette kjønnslikestilling sterkt på agendaen denne våren. Vi håper det vil skape en mer kunnskapsbasert likestillingsdebatt på Agder. I denne forbindelse vil vi også vise til tre kartlegginger som Senter for likestilling har gjort i samarbeid med NORCE i 2023: (1) Kartlegging av aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) (Jentoft mfl., 2023), (2) Kartlegging av CRPD (Jentoft, 2023) og (3) Kartlegging av hindre og muligheter for god undervisning om kjønns- og seksualitetsmangfold (Brendmo mfl. 2023).

Denne rapporten er disponert slik at vi i kapittel 2 innleder med en omtale av årets nobelprisvinner i økonomi, da denne tildelingen illustrerer relevansen av tematikken, samt av ny forskning som er gjort knyttet til holdninger til likestilling (Kitterød og Teigen 2021). Kapittel 3 dekker, som tidligere nevnt, status og utvikling siste 5-årsperiode for fire områder hvor Agder over tid har vært mindre likestilt enn resten av landet: Kvinner i ledelse, andel kvinner blant kommunestyre/bystyrerepresentanter, uttak av deltidsarbeid blant kvinner og bruk av fedrekvote. Kapittel 4 vil omfatte en omtale av de øvrige indikatorene som naturlig sogner under temaet likestilling i arbeids- og næringsliv, mens vi avslutningsvis i kapittel 5 går mer i dybden av temaet kvinner i ledelse, mens uttak av deltid blant kvinner i Agder blir tematisert i kapittel 6.

## 2. Aktuell litteratur om drivere for kjønnsforskjeller i arbeidsmarkedet og om holdninger til likestilling

### 2.1 Nobelprisvinner i økonomi avdekket de viktigste driverne for kjønnsforskjeller i arbeidsmarkedet

Årets Nobelprisvinner i økonomi, Claudia Goldin, blir hedret for å ha avdekket de viktigste driverne for kjønnsforskjeller i arbeidsmarkedet. Goldin har gjennom sin forskning gjennom mange år på sentrale drivere for kjønnsforskjeller i arbeidsmarkedet identifisert foreldreskap som én særlig sentral forklaring for lønnsgapet mellom kvinner og menn. I starten av yrkeskarrieren er inntektsforskjellene oftest små (Bertrand mfl., 2010), men trenden endres så snart det første barnet kommer. Da faller kvinnenets inntekt umiddelbart og øker ikke i samme takt som for menn, selv når kvinnene har samme utdanning og yrke. En mulig forklaring som trekkes frem, er at mange sektorer i dagens arbeidsmarked forventer at ansatte skal være konstant tilgjengelige og fleksible i å møte arbeidsgivers krav. Fordi kvinner ofte tar større ansvar enn menn for barnepass og oppgaver i hjemmet, gjør dette karriereprogresjon og inntektsøkning vanskeligere. I tillegg, gjør oppgaver som er vanskelig å kombinere med deltidsarbeid det også mer utfordrende å opprettholde en karriere for den personen i husholdningen, oftest kvinnen, som velger å redusere arbeidstiden. Noe som i neste omgang får negative konsekvenser for kvinners inntjening (Goldin, 1990).

CORE næringsstudie – kjønnsbalanse på toppen i næringslivet (Halrynjo m.fl., 2022) finner liknende interessante funn i en norsk kontekst. De undersøker holdninger, ambisjoner og opplevde betingelser blant kvinnelige og mannlige medarbeidere i ti selskaper i ulike bransjer. De finner klare kjønnsforskjeller i inntekt og karrieremønstre. Det er en overvekt av menn i de øverste stillingsnivåene, i stillinger med resultatansvar og i høytlønte stillinger med resultatansvar (bonus). Noe av det interessante i studiet er at de finner at kvinner og menn har like preferanser og ambisjoner, man finner ikke ubevisste fordommer mot kvinner/mødre i selskapene, og man finner lite opplevd diskriminering (med unntak av seksuell trakassering som synes å være et større problem for kvinner enn menn). De finner likevel tydelige kjønnsforskjeller i karriere, inntekt, arbeidstid og grad av familievennlige krav, og disse forskjellene får stor betydning blant kvinner og menn med barn. Forskerne finner at det ser ut til å være langt enklere for menn med barn enn kvinner med barn å imøtekomme de familievennlige forventningene, ettersom menn oftere har «bakkemannskap» som tar ansvar på hjemmebane, og i mye større grad for menn enn for kvinner, tar hovedansvaret hjemme (Halrynjo m.fl., 2022). Magnussen (2020) gir videre et godt innblikk i forskning som er gjort på likestillingsutfordringene på Agder, og kort sagt kan en si at forskningen viser at både regionale særtrekk ved Agder og variasjoner innad i landsdelen når det kommer

til likestilling har mye med økonomi, næringsstrukturer og arbeidsmarkeder å gjøre (Magnussen 2020, s. 169). Både nasjonal og regional forskning i Norge understøtter Goldin sine funn.

Goldin har gjennom sin forskning gitt oss en dypere kunnskap om kvinners rolle i arbeidsmarkedet som er viktig for hele verdenssamfunnet. Takket være henne har vi mer kunnskap om de underliggende faktorene og hvilke barrierer en må overstige i fremtiden for at kvinner skal kunne ha samme karrierestige og lønnsutvikling som menn. En slik barriere kan være underliggende holdninger i samfunnet og arbeidslivet til kjønnslikestilling på et mer overordnet nivå. Kitterød og Teigen (2021) har nylig gjort en studie av utviklingen i holdninger til kjønnslikestilling i Norge, som vi kort vil redegjøre for under.

## 2.2 Ny studie om utviklingen i holdninger til kjønnslikestilling i Norge

Kitterød og Teigen (2021) viser til at i flere europeiske land, i USA og Sør-Amerika, finner man en oppblomstring av det vi kan kalle en antifeministisk mobilisering. Man finner en økende protest mot feminisme og likestilling. Kitterød og Teigen (2021) skriver at dette rokker ved den forestillingen som har vært dominerende i forskningslitteraturen, hvor likestillingsutviklingen har vært fremstilt som en nærmest friksjonsfri bevegelse i retning av økt likestilling, altså noe vi alle ønsker. Nasjonalt har det vært en betydelig likestillingsutvikling mellom kjønn i praksis i arbeidslivet og familielivet siden 1970-tallet og frem til i dag. For eksempel var 77 prosent av menn og 44 prosent av kvinner i alderen 15-74 år sysselsatt på begynnelsen av 1970-tallet, mens tilsvarende tall fra 2020 var henholdsvis 70 og 65 prosent (Kitterød og Teigen, 2021, s. 12). Vi ser at spesielt kvinners yrkesdeltakelse har økt sterkt. Det er i aldersgruppen 25-54 år, altså en aldersgruppe som gjerne omfatter fasen med hjemmeboende barn, at veksten har vært markant. Det er imidlertid fortsatt store forskjeller mellom kvinner og menns arbeidstid, i retning av at menn 25-44 år har i all hovedsak heltidsarbeid, mens deltid fortsatt er ganske vanlig blant kvinner.

Likestillingsdebatten har ifølge forskerne Skjeie og Teigen (2003) vært preget av en utviklingsoptimisme, skriver forskerne videre, altså at det er en god ting som «alle vil ha». Likestillingsdebatten har vært kritisert for å bygge på en harmoniserende og friksjonsfri forståelse av likestillingsutviklingen i form av at vi er «på vei» mot økt eller full likestilling. Men, pekes det på, så ble det for eksempel i USA på 1990-tallet, registrert en tendens til stagnasjon i utviklingen til mer liberale holdninger til kjønnsroller. Noe som må ses i lys av fremveksten av en ny kulturell forståelsesramme, der det ikke nødvendigvis er noen motsetning mellom støtte til likeverd og like muligheter for kvinner og menn på den ene siden, og støtte til en mer tradisjonell kvinners rolle på den andre (Kitterød og Teigen, 2021, s. 6). Denne forståelsesrammen kalles «egalitarian essentialism» og her vektlegges kvinners mulighet til å velge hvorvidt og hvordan de vil kombinere jobb og barn, og det å velge husmorrollen ansees å være et like feministisk valg som det å satse på en yrkeskarriere. I en analyse av likestillingsholdninger i 17 europeiske land finner Knight og Brinton (2017) tre ulike likestillingsholdninger: «Liberal egalitarianism», «egalitarianism familism» og «flexible egalitarianism». Den første av disse er mest i tråd med idealet om at kvinner skal delta i yrkeslivet og bidra til husholdningens inntekt på linje med menn, slik den dominerende forståelse er i Norge, men alle disse tre retningene er til stede i de fleste land (Kitterød og Teigen, 2021). Spørsmålet en kan stille seg er om man ser tendenser til økende polarisering rundt spørsmålet om likestilling også i Norge, som i noen andre land.

Kitterød og Teigen har i sin studie kartlagt spørsmål om likestilling gjennom flere utvalgsundersøkelser gjennomført over tid. Disse utvalgsundersøkelsene er: International Social Survey Programme, Verdiundersøkelsen 2008, European Social Survey 2018, Valgundersøkelsene og Norsk monitor. Oppsummert, og som svar på spørsmålet som stilles over, kan en si at de gjennom dette arbeidet ikke avdekker tegn til økende polarisering rundt spørsmål om likestilling i Norge. Forfatterne skriver derimot at: «Tvert imot finner vi en økende enighet om likestilling som ideal, og ingen økning i andelene som er sterkt uenige i idealer om likestilling (Kitterød og Teigen, 2021, s. 118-119).

Denne likestillingsmonitoren plasserer seg godt i den norske tradisjonen om at kjønnslikestilling er en positiv ting – både som en individuell rettighet, i et mangfoldsperspektiv og i et verdiskapingsperspektiv. Vi vil altså omtale en utjevning mot mer likestilling i tråd med ovennevnte «liberal egalitarianism», og ikke diskutere de andre perspektivene som også finnes i våre samfunn.

### **CORE SURVEY 2022 - likestillingsundersøkelsen**

CORE SURVEY 2022 - likestillingsundersøkelsen<sup>5</sup> er en undersøkelse om befolkningens syn på ulike likestillingsspørsmål, utarbeidet av CORE - Senter for likestillingsforskning ved Institutt for samfunnsforskning. Undersøkelsen ble gjennomført av Kantar Public våren 2022, som en webbasert spørreundersøkelse blant et utvalgt trukket fra GallupPanelet, som er forholdsvis representativt for den norske befolkningen. Det er av stor betydning å følge med på endringer i likestillingsdebatten, og endringer i befolkningens holdninger, verdier og praksis her i landet. Hvilke spørsmål er det bred enighet om og hvilke er det uenighet om? Dette er viktige spørsmål i seg selv, men også fordi endringer i likestillingsdebatten og i folks holdninger kan få betydning for rommet for politikutvikling på likestillingsfeltet. Spørsmål om holdninger til likestilling på ulike områder har vært stilt i en årrekke både i norske og internasjonale surveyundersøkelser. For Norges del finner man en økende oppslutning om likestilling på flere områder, og særlig om en likestilt familiemodell.

Basert på likestillingsundersøkelsen publiserer CORE løpende notater om hvordan holdningene til kjønnslikestilling er i den norske befolkningen (Kitterød og Teigen, fra 2022 og løpende). Ett av disse notatene handler om at færre menn enn kvinner mener kvinner blir diskriminert i arbeidsmarkedet. Forskerne finner at det er en økende oppmerksomhet omkring unge menns utfordringer, og flere eksperimentbaserte studier finner ikke nødvendigvis at kvinner er utsatt for 'bias' som menn ikke møter. Tvert om viser flere studier at menn møter ubevisste fordommer ('bias') i kvinnedominerte yrker, eller at det ikke er særlige forskjeller mellom menn og kvinner (Carlsson et al., 2020; Di Stasio & Larsen, 2020; Birkelund et al., 2021). Studier som måler forekomst av diskriminering med andre metoder finner imidlertid kjønnsdiskriminering til kvinners ulempe, for eksempel virksomhetsinterne lønnsforskjeller (Penner et al., 2022). I dette notatet undersøker forskerne derfor utbredelsen av oppfatninger om kjønnsbasert forskjellsbehandling, og har vridd på spørsmålet om det er menn som diskrimineres. De finner da at færre menn enn kvinner mener at kvinner blir diskriminert i arbeidslivet. Videre mener kvinner langt oftere enn menn at kvinner forskjellsbehandles i arbeidslivet slik at de har vanskelig for å oppnå de samme godene som menn, mens menn langt oftere enn kvinner mener at kjønn spiller liten rolle for hvilke muligheter man har for å få en ledende stilling, høy lønn eller andre goder. Det er også, ifølge dataene fra denne surveyen, oftere unge menn og menn med yrkesfaglig utdanning som mener det er menn som diskrimineres.

<sup>5</sup> <https://www.samfunnsforskning.no/prosjekter/core-survey/likestillingsbarometeret-2022---dokumentasjon-25.01.pdf> og <https://www.samfunnsforskning.no/prosjekter/core-survey/index.html>

# 3. Likestillingsindikatorene: ledelse, politisk deltakelse, deltidsarbeid og fedrepermisjon ved fødsel

Dette kapittelet vies til fire av indikatorne for kjønnslikestilling som SSB har produsert over lengre tid, og hvor både Agder historisk sett har ligget markert lavere enn landsgjennomsnittet. Dette er indikatorer som kan si noe om både strukturelle og kulturelle trekk ved Agders samfunnsliv og arbeidsliv, noe som igjen kan være en avspeiling av hvordan husholdningene/familiene organiseres. Disse indikatorne er: Kvinneandel blant ledere, Andel kvinner blant kommunestyrerepresentanter, Andel som arbeider deltid blant kvinner og Andel fedre som tar hele fedrekvoten eller mer av foreldrepengeperioden. Statistikken tar utgangspunkt i innbyggernes bostedskommune og tar ikke hensyn til hvor arbeidet finner sted. Bystyrerepresentanter kan imidlertid kun rekrutteres fra hjemkommunen.

## 3.1 Kvinner i ledelse

Forholdet mellom andelen kvinner og menn i lederstillinger sier noe om tilgangen til og fordelingen av posisjoner i arbeidslivet der avgjørelser tas. Med lederstilling menes her administrativt ledelsesarbeid i

både offentlig og privat sektor<sup>6</sup>. Vi vet at kvinner i større grad arbeider i offentlig sektor, og det er en svakhet ved statistikken at det ikke skilles mellom privat og offentlig sektor. Figur 1 under viser at det fremdeles er langt flere menn (65,1 prosent) som har ledende funksjoner enn kvinner (34,9 prosent) i Agder, og at kvinneandelen ligger betydelig lavere enn for landet som helhet.



Figur 1 Andel kvinner og menn blant ledere (20-66 år)

6 Se <https://www.ssb.no/a/yrke/styrk08/> for nærmere detaljer om klassifisering.

Tabell 1 nedenfor viser andelen kvinner i lederstillinger blant innbyggerne i Agder-kommunene, Agder-fylke og Norge som helhet i 2017 og 2021. Tallene illustrerer at det har vært en noe sterkere vekst i kvinnelige ledere i Agder (5,1 prosent) enn i Norge som helhet (4,2 prosent). Det er altså flere kvinner i ledende stillinger i Agder nå enn for 5 år siden, og Agder tar litt inn på avstanden til landet som helhet.

Det mest nyttige med tabellen er at vi kan se nivå og utvikling for hver kommune, noe som kan være interessant for ulike aktører i kommunene å følge med på for eksempel knyttet til kommunens rekrutteringsstrategi. Tabellen viser at det er en ganske stor variasjon mellom kommunene, og vi ser at et par av småkommunene, Iveland og Bygland, har den høyeste andelen kvinnelige ledere, med henholdsvis 44,7 prosent og 43,6 prosent, mens Hægebostad ligger lavest med 21,9 prosent. Vi skal imidlertid huske at i kommuner med lavt befolkningstall og et smalt arbeidsliv så vil små endringer kunne slå stort ut i tallene. Det viktigste for kommunene er å følge sin egen utvikling, mer enn å sammenligne på tvers. Eksempelvis, når Åseral kommune har den sterkeste reduksjonen (-18,2 prosent) i andel kvinner i lederstillinger, fra 50 til 40,9 prosent, så kan det være små endringer i antall personer som gir store prosentvise utslag. Det betyr at tallene vil gå litt opp i noen kommuner, mens andre erfarer en nedgang. Likevel er det verd å nevne kommunene Flekkefjord, Froland og Sirdal som alle har hatt en markert vekst i andel kvinnelige ledere.

Mest interessant, og litt nedslående, er det at Agders største bykommuner ligger såpass lavt. Arendal (35,2 prosent), Grimstad (35,7 prosent), Kristiansand (34,2 prosent) og Lindesnes (32,8 prosent) ligger fortsatt ganske langt fra en kvinnelig andel på 50 prosent, selv om de tre førstnevnte har hatt noe vekst i andelen i perioden. I denne sammenheng må vi huske på at Kristiansand er slått sammen med Søgne og Songdalen, som var to mindre kommuner og med et smalere arbeidsmarked. Lindesnes fikk med seg Mandal i sammenslåingen noe som i seg selv burde kunne trekke denne andelen noe opp.

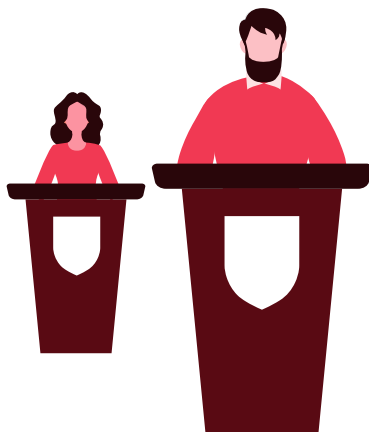
**Tabell 1: Andel (%) kvinner 20-66 år i ledende stillinger og prosentvis endring fra 2017 til 2021**

	2017	2021	Prosentvis endring 2017-2021
Hele landet	36,1	37,6	4,2
Agder <sup>7</sup>	33,2	34,9	5,1
Arendal	34,3	35,2	2,6
Birkenes	33,1	29,7	-10,3
Bygland	41,7	43,6	4,6
Bykle	37,0	33,3	-10,3
Evje og Hornnes	36,0	34,4	-10
Farsund	37,0	40,4	-4,4
Flekkefjord	33,2	39,2	18,1
Froland	28,7	35,0	22,0
Gjerstad	35,1	36,4	3,7
Grimstad	33,5	35,7	6,6
Hægebostad	20,0	21,9	9,5
Iveland	48,1	44,7	-7,1
Kristiansand	32,8	34,2	4,3
Kvinesdal	32,4	32,8	1,2
Lillesand	32,2	34,9	8,4
Lyngdal	33,6	32,8	-2,4
Risør	40,2	37,7	10,2
Sirdal	26,5	40,7	1,2
Tvedestrand	33,8	36,9	19,6
Valle	40,5	35,0	9,2
Vegårshei	33,8	38,4	-13,6
Vennesla	29,5	32,2	13,6
Åmli	37,5	38,6	2,9
Åseral	50,0	40,9	-18,2
Audnedal*	38,0		
Mandal*	34,3		
Marnardal*	25,5		
Songdalen*	27,4		
Søgne*	28,9		

<sup>7</sup> Data for 2017 er vektet med 60 prosent for Vest-Agder og 40 prosent for Aust-Agder (etter innbyggertall) for konstruksjon av et samlet tall for Agder. \*Kommunene Audnedal, Mandal, Marnardal, Songdalen og Søgne har ikke egne grunnlagstall for 2021, da de i 2021 inngår i henholdsvis Lyngdal, Lindesnes og Kristiansand kommuner. Kilde: SSB-tabell 09293: Indikatorer for kjønnslikestilling. Grunnlagstall, etter statistikkvariabel, region og år.

## 3.2 Andel kvinner blant kommunestyrerepresentanter

I dette avsnittet ser vi kun på likestillingen i kommunestyret/bystyret i Agder-kommunene. Kommunestyret er det overordnede politiske organet i kommunen, og er slik sett sentralt for å si noe om kjønnslikestillingen i det politiske liv i landsdelen. Mange av de sentrale utvalgene, styrene og rådene, som formannskap og hovedutvalg, utgår av kommunestyret. Figur 2 under viser at kvinneandelen i Agder i 2021 er 38,1 prosent, mens den er 40,5 prosent i Norge som helhet. Agder ligger litt bak landet, og det er fortsatt en vei å gå før en har full kjønnslikestilling i kommunestyrene.



Figur 2 Andel kvinner og menn blant kommunestyrerepresentanter

I tabell 2 under ser vi imidlertid at utviklingen av kvinneandelen i kommunestyrene på Agder har vært positiv siden 2017, da veksten i Agder er på 6,4 prosent, mens gjennomsnittlig vekst for landet som helhet er på 3,8 prosent. Det er positivt at veksten i denne andelen

er sterkere i Agder enn for landet, men det må den også være om Agder skal komme opp på landsgjennomsnittet og helst over.

Tabell 2 viser kvinneandel i kommunestyrene og prosentvis endring fra 2017-2021. Av tabell 2 ser vi at flere av Agder-kommunen ligger høyt på denne indikatoren, som Gjerstad (58,8 prosent) og Bygland (53,3 prosent) som ligger over 50 prosent i 2021, men også Åseral, Bykle og Grimstad ligger tett under 50 prosent. Birkenes og Gjerstad kommuner har begge doblet sin kvinneandel i sine kommunestyre siden 2017. Selv om antallet kommunestyrerepresentanter i disse kommunene ikke er så høyt, er en så sterk endring neppe tilfeldig. Noen få kommuner peker seg ut på andre side av skalaen, som Flekkefjord og Sirdal. Begge disse kommunene har redusert sine kvinnelige andeler siden 2017. Den største nedgangen har Flekkefjord med 30 prosent, men som omtalt over kan noen av svingningene være tilfeldige og rette seg opp i neste valg.

Likestillingscenteret i Innlandet kom i 2022 med en rapport om politisk møtevirksomhet i kommunene ([https://likestillingscenteret.no/wp-content/uploads/2022/09/Motertilbesvaer\\_kortversjon-ferdig-web.pdf](https://likestillingscenteret.no/wp-content/uploads/2022/09/Motertilbesvaer_kortversjon-ferdig-web.pdf)). De peker på at det synes å være høyere kvinneandel i kommunestyre i store kommuner enn i små og at det er gjennomgående bedre kvinneandel i formannskapene enn i kommunestyrene. De finner også at vi er relativt gode på å rekruttere kvinner i ung alder, men at partiene ikke evner å holde på kvinnene over tid. Dette er interessante og relevante funn for dette temaet.

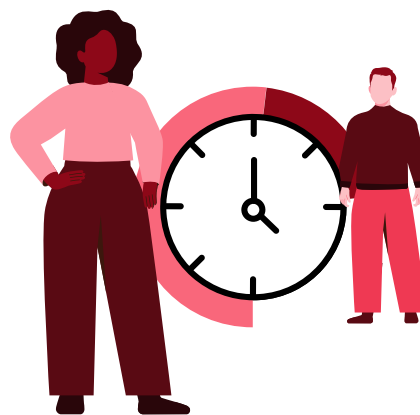


**Tabell 2: Kvinneandel (%) i kommunestyrene og prosentvis endring fra 2017 til 2021**

	2017	2021	Prosentvis endring 2017-2021
Hele landet	39,0	40,5	3,8
Agder <sup>8</sup>	35,8	38,1	6,4
Arendal	41,0	41,0	0,0
Birkenes	19,0	38,1	100,5
Bygland	40,0	53,3	33,3
Bykle	30,8	46,2	50,0
Evje og Hornnes	33,3	38,1	14,4
Farsund	31,0	37,9	22,3
Flekkefjord	37,1	25,7	-30,7
Froland	36,8	36,8	0,0
Gjerstad	29,4	58,8	100,0
Grimstad	37,1	45,7	23,2
Hægebostad	33,3	35,3	6,0
Iveland	35,3	41,2	16,7
Kristiansand	41,5	42,3	1,9
Kvinesdal	37,0	37,0	0,0
Lillesand	33,3	33,3	0,0
Lyngdal	28,6	41,0	43,4
Risør	31,0	28,6	-7,7
Sirdal	37,9	34,5	-9,0
Tvedestrand	31,6	26,3	-16,8
Valle	44,0	34,8	-21,0
Vegårshei	40,0	33,3	-16,8
Vennesla	33,3	35,3	6,0
Åmli	35,3	29,4	-16,7
Åseral	29,4	47,1	60,2
Audnedal*	35,3		
Mandal*	40,0		
Marnardal*	42,9		
Songdalen*	40,0		
Søgne*	29,6		

### 3.3 Andel sysselsatte kvinner og menn (20-66 år) som jobber deltid

Andelen av alle sysselsatte kvinner som arbeider deltid har vært en indikator som Agder fylkene tidligere har fulgt tett, da Agder over tid har ligget lavt på denne indikatoren. I et likestillings-, levekårs- og ressursutnyttelsesperspektiv har det knyttet seg bekymringer til dette. Ikke minst har det knyttet seg bekymringer rundt at det i hovedsak har vært et kvinnefenomen, og at det tidligere var mange kvinner som arbeidet i svært små sysselsettingsandeler. Dersom avtalt arbeidstid er mindre enn 36 timer i uka er dette definert som deltid i statistikken, med unntak av personer med arbeidstid 32-36 timer som oppgir at dette utgjør heltid. Figur 3 viser at kvinneandelen i Agder i 2021 som arbeider deltid er 46,0 prosent, og ligger med det nærmere 10 prosentpoeng over landsgjennomsnittet på 36,6 prosent. Agders sysselsatte menn ligger kun svakt under landsgjennomsnittet. Disse tallene viser at Agder fortsatt har lang vei å gå før vi ligger på landsgjennomsnittet for kvinnene.



Figur 3 Andel sysselsatte kvinner og menn (20-66 år) som jobber deltid

<sup>8</sup> Data for 2017 er vektet med 60 prosent for Vest-Agder og 40 prosent for Aust-Agder (etter innbyggertall) for konstruksjon av et samlet tall for Agder. \*Kommunene Audnedal, Mandal, Marnardal, Songdalen og Søgne har ikke egne grunnlagstall for 2021, da de i 2021 inngår i henholdsvis Lyngdal, Lindesnes og Kristiansand kommuner. Kilde: SSB-tabell 09293: Indikatorer for kjønnslikestilling. Grunnlagstall, etter statistikkvariabel, region og år.

Tabell 3 nedenfor viser andel sysselsatte menn og kvinner som jobber deltid og prosentvis endring fra 2017 til 2021. Tabellen viser svært små endringer i andel deltidsansatte blant menn. Deltidsansatte blant menn ligger rundt 18-19 prosent i Agder, og mellom 16-17 prosent i landet som helhet. Men for kvinner har det vært en moderat nedgang i andelen som arbeider deltid på -8,2 prosent i Agder, mot -7,8 prosent for landet. Gapet mot de nasjonale nivåene for Agder er omtrent som før, men hele landet er inne i en utvikling mot en lavere andel deltidsansatte. Deltidsproblematikken har fått til dels stort fokus i virksomhetene. Spesielt i de store kvinnearbeidsplassene i kommunal sektor, som for eksempel helse og oppvekstsektoren, har flere kommuner aktivt arbeidet for en heltidskultur. Selv om denne statistikken ikke skiller på privat og offentlig sektor, så vil kommunenes arbeid med heltidskultur kunne forklare noe av denne nedgangen.

Bykle har den laveste andelen kvinner som jobbet deltid i 2021 med 37,1 prosent. Bykle har over tid ligget lavest blant kommunene på Agder i denne perioden. Høyeste deltidsandel i 2021 har Hægebostad med 64,7 prosent.

Flere av Agderkommunene har hatt en markert nedgang, for eksempel Lindesnes (-17,5%)<sup>9</sup> og Vegårshei (-14,8%). De to største kommunene, Kristiansand og Arendal, har hatt en nedgang i deltidsansatte blant sine innbyggere på -6,3 prosent og -10,5 prosent i denne femårsperioden.

Dette må antas å ha en klar sammenheng med kommunenes fokus på arbeidet med heltidskultur. I de aller fleste kommunene har det vært en reduksjon i andelen som jobber deltid, selv om den er svak hos noen. I Valle kommune har det overraskende vært en økning i andelen av innbyggerne som arbeider deltid på 21,3 prosent, noe som er en avvikende utvikling sett opp mot de øvrige Agderkommunene.

Forskningslitteraturen skiller mellom frivilling og ufrivillig deltid. Haaland mfl. (2015) finner at kvinners beslutninger om deltakelse på arbeidsmarkedet i moderne tid i stor grad har blitt påvirket av holdninger og forventninger om arbeid og familie nedarvet fra tidligere generasjoner. Altså om mor er yrkesaktiv og foreldrene har høyere utdanning er kjønnsgapet i deltid mindre. Studiet viser også at religiøs overbevisning kan ha noe å si for valget om å arbeide heltid og deltid. Denne forskningen er interessant fordi den helt frem til vår tid viser at normer og nedarvede holdninger fremdeles ser ut til å ha betydning for valg knyttet til yrkesdeltakelse. Imidlertid synes mange virksomheter å være opptatt av å redusere den «ufrivillige» deltiden, og for eksempel i flere kommuner vises det nå til at denne andelen er borte eller svært lav (Jentoft m.fl., 2023). Når andelen deltidsansatte har gått ned siden 2017, er det rimelig å tro at arbeidet for en heltidskultur er en sterkt medvirkende faktor.

<sup>9</sup> Lindesnes kommune ble 1.1.2020 slått sammen med Mandal kommune og Marnardal kommune. Mandal var tidligere en kommune med et bredere arbeidsmarked, noe som kan bety en høyere andel heltidsansatte kvinner.

**Tabell 3 Andel (%) sysselsatte menn og kvinner (20-66 år)  
som jobber deltid og prosentvis endring fra 2017 til 2021**

	2017		2021		Prosentvis endring 2017-2021	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Hele landet	16,7	39,7	16,6	36,6	-0,6	-7,8
Agder <sup>1</sup>	18,6	50,1	18,3	46,0	-1,6	-8,2
Arendal	18,1	47,7	17,8	42,7	-1,7	-10,5
Birkenes	16,3	57,0	16,5	54,8	1,2	-3,9
Bygland	28,4	51,8	22,1	52,0	-22,2	0,4
Bykle	18,2	42,2	16,2	37,1	-11,0	-12,1
Evje og Hornnes	19,5	56,3	21,1	57,0	8,2	1,2
Farsund	14,9	53,6	14,5	46,3	-2,7	-13,6
Flekkefjord	16,9	56,1	17,9	52,3	5,9	-6,8
Froland	17,2	55,5	16,6	52,3	-3,5	-5,8
Gjerstad	17,5	60,0	18,6	52,3	6,3	-12,8
Grimstad	19,8	48,8	18,2	44,7	-8,1	-8,4
Hægebostad	22,4	65,9	20,2	61,1	-9,8	-7,3
Iveland	22,6	60,8	18,2	59,6	-19,5	-2,0
Kristiansand	19,7	44,7	19,3	41,9	-2,0	-6,3
Kvinesdal	15,2	59,6	16,8	59,2	10,5	-0,7
Lillesand	18,1	46,7	17,6	42,5	-2,8	-9,0
Lindesnes	22,2	60,5	18,7	49,9	-15,8	-17,5
Lyngdal	16,8	54,1	15,3	54,8	-8,9	1,3
Risør	20,2	55,8	20,4	49,9	1,0	-10,6
Sirdal	17,9	50,9	17,7	48,8	-1,1	-4,1
Tvedestrand	18,8	56,3	19,8	51,7	5,3	-8,2
Valle	23,8	40,3	20,1	48,9	-15,5	21,3
Vegårshei	20,3	65,5	16,5	56,2	-18,2	-14,8
Vennesla	16,4	57,6	15,7	52,0	-4,3	-9,7
Åmli	20,5	57,3	20,9	56,3	2,0	-1,7
Åseral	24,8	67,3	22,1	64,7	-10,9	-3,9
Audnedal*	20,9	72,1				
Mandal*	17,5	50,8				
Marnardal*	20,0	63,6				
Songdalen*	17,2	52,1				
Søgne*	16,9	50,6				

10 Data for 2017 er vektet med 60 prosent for Vest-Agder og 40 prosent for Aust-Agder (etter innbyggertall) for konstruksjon av et samlet tall for Agder. \*Kommunene Audnedal, Mandal, Marnardal, Songdalen og Søgne har ikke egne grunnlagstall for 2021, da de i 2021 inngår i henholdsvis Lyngdal, Lindesnes og Kristiansand kommuner. Kilde: SSB-tabell 09293: Indikatorene for kjønnslikestilling. Grunnlagstall, etter statistikkvariabel, region og år.

### 3.4 Andel fedre som tar hele fedrekvoten eller mer av foreldrepengeperioden

Fedrekvoten (da fire uker) ble innført i 1993. Samtidig ble den samlede perioden med foreldrepenger utvidet med sju uker, fra 35 til 42 uker. Fedrekvoten ble senere utvidet til fem uker i 2005, seks uker i 2006, 10 uker i 2009, 12 uker i 2011 og 14 uker i 2013. I 2014 ble den redusert til 10 uker, før den i 2018 igjen ble utvidet, til 15 uker.<sup>11</sup> I dette avsnittet skal vi sette søkelys på utviklingen i andelen fedre i de ulike kommunene på Agder som tar ut hele eller mer av fedrekvoten fra 2017 til 2021. Den totale lengden av foreldrepermisjonen ser vi ikke på her. Kvinner har tradisjonelt tatt ut langt mer av foreldrepengeperioden ved fødsel enn menn, ofte av naturlige årsaker. Disse forholdene medfører et lengre avbrekk fra arbeidsplassen for mødre enn fedre knyttet til fødsel. Det er derfor, sett i et likestillingsperspektiv i arbeidslivet, et viktig tiltak at også fedrene benytter fedrekvoten eller tar ut mer av foreldrepengeperioden.

Figur 4 viser at det er en markert lavere andel i Agder som tar ut fedrekvoten eller mer enn i resten av landet. I Agder er det 53,6 prosent som tar ut fedrekvoten eller mer, noe som ligger 8,4 prosentpoeng under landet på 62 prosent. Basert på tallene i tabell 4 under finner vi at andelen som tar ut fedrekvoten er redusert fra 2017 til 2021. Reduksjonen har vært svak i landet som helhet (-1,7%), mens den er markert for Agder (-6%).



Figur 4 Andel fedre som tar hele fedrekvoten eller mer av foreldrepengeperioden

**Tabell 4 Andel (%) fedre som tar hele fedrekvoten eller mer av foreldrepengeperioden**

	2017	2021	Prosentvis endring 2017-2021
Hele landet	63,1	62	-1,7
Agder <sup>12</sup>	57,0	53,6	-6,0
Arendal	57,5	53,2	-7,5
Birkenes	66,4	58,1	-12,5
Bygland	72,2	44,4	-38,5
Bykle	52,9	45,0	-14,9
Evje og Hornnes	53,3	46,7	-12,4
Farsund	52,9	53,4	0,9
Flekkefjord	61,2	51,9	-15,2
Froland	57,3	53,5	-6,6
Gjerstad	63,2	38,7	-38,8
Grimstad	58,3	55,0	-5,7
Hægebostad	55,8	47,4	-15,1
Iveland	66,7	54,8	-17,8
Kristiansand	56,7	55,7	-1,8
Kvinesdal	62,5	50,4	-19,4
Lillesand	64,0	56,8	-11,3
Lindesnes	56,7	49,2	-13,2
Lyngdal	49,3	49,8	1
Risør	55,3	45,8	-17,2
Sirdal	72,5	65,7	-9,4
Tvedestrand	46,2	50,0	8,2
Valle	42,9	52,9	23,2
Vegårshei	44,7	32,4	-27,5
Vennesla	59,4	54,9	-7,8
Åmli	63,3	38,5	-39,2
Åseral	64,7	50,0	-22,7
Audnedal*	58,0		
Mandal*	54,4		
Marnardal*	68,2		
Songdalen*	54,0		
Søgne*	49,8		

<sup>11</sup> <https://kjonnsforskning.no/nb/mer-likestilling-med-fedrekvote>

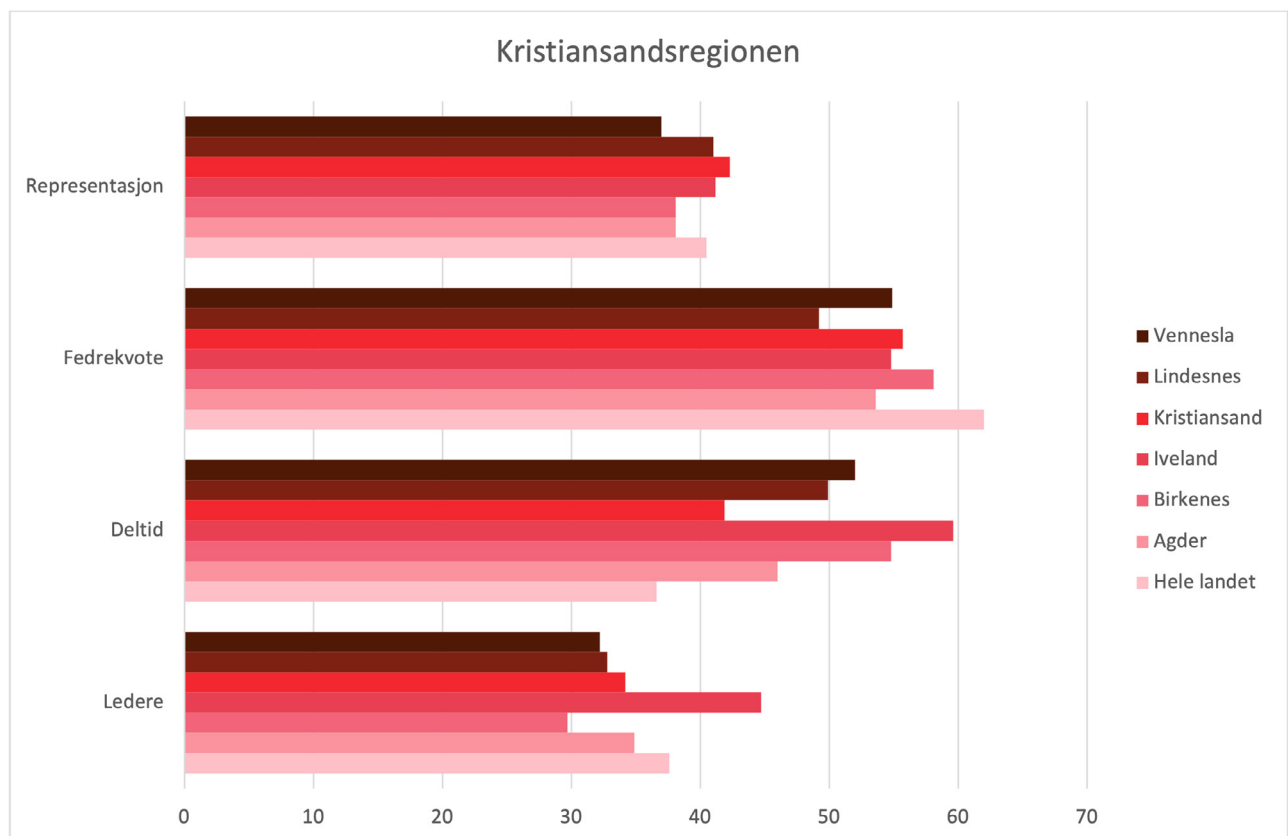
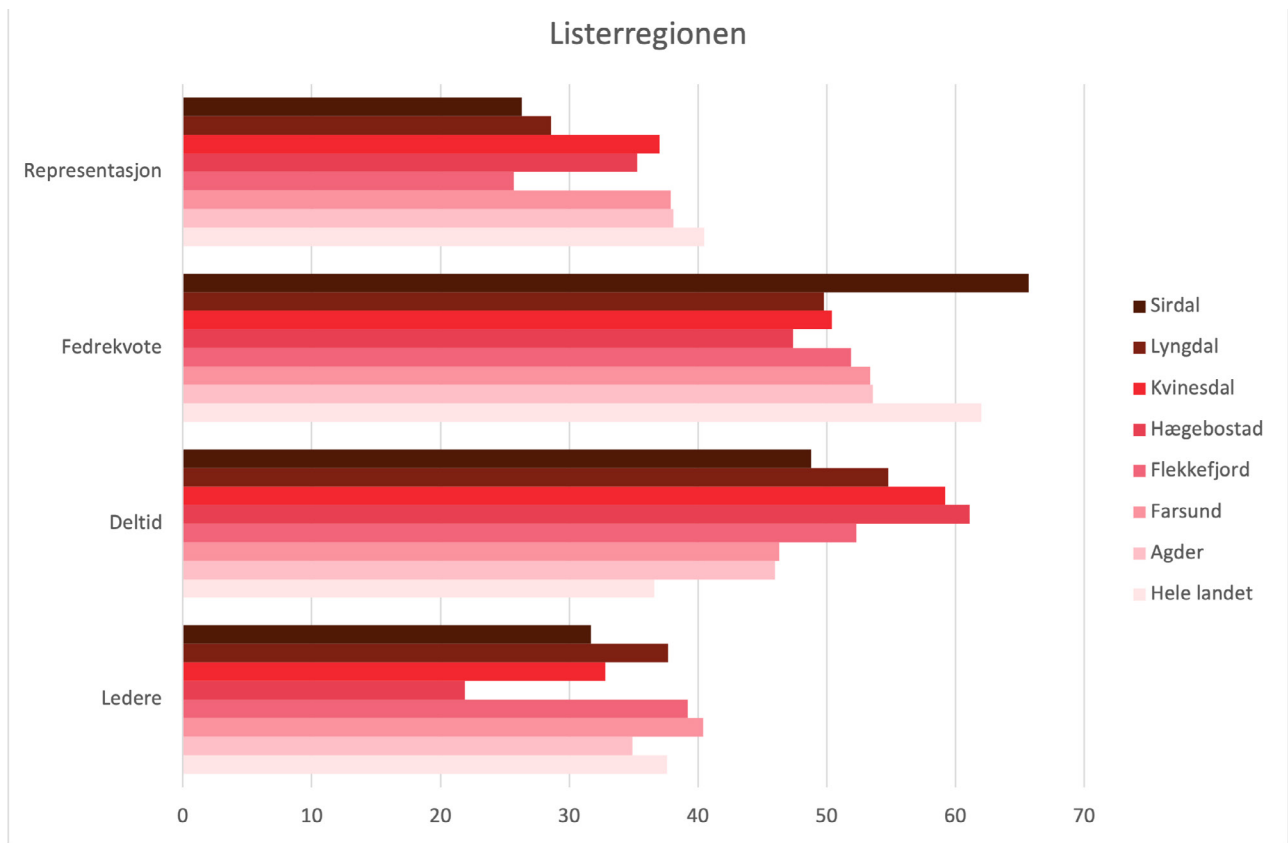
<sup>12</sup> Data for 2017 er vektet med 60 prosent for Vest-Agder og 40 prosent for Aust-Agder (etter innbyggertall) for konstruksjon av et samlet tall for Agder. \*Kommunene Audnedal, Mandal, Marnardal, Songdalen og Søgne har ikke egne grunnlagstall for 2021, da de i 2021 inngår i henholdsvis Lyngdal, Lindesnes og Kristiansand kommuner. Kilde: SSB-tabell 09293: Indikatorene for kjønnslikestilling. Grunnlagstall, etter statistikkvariabel, region og år.

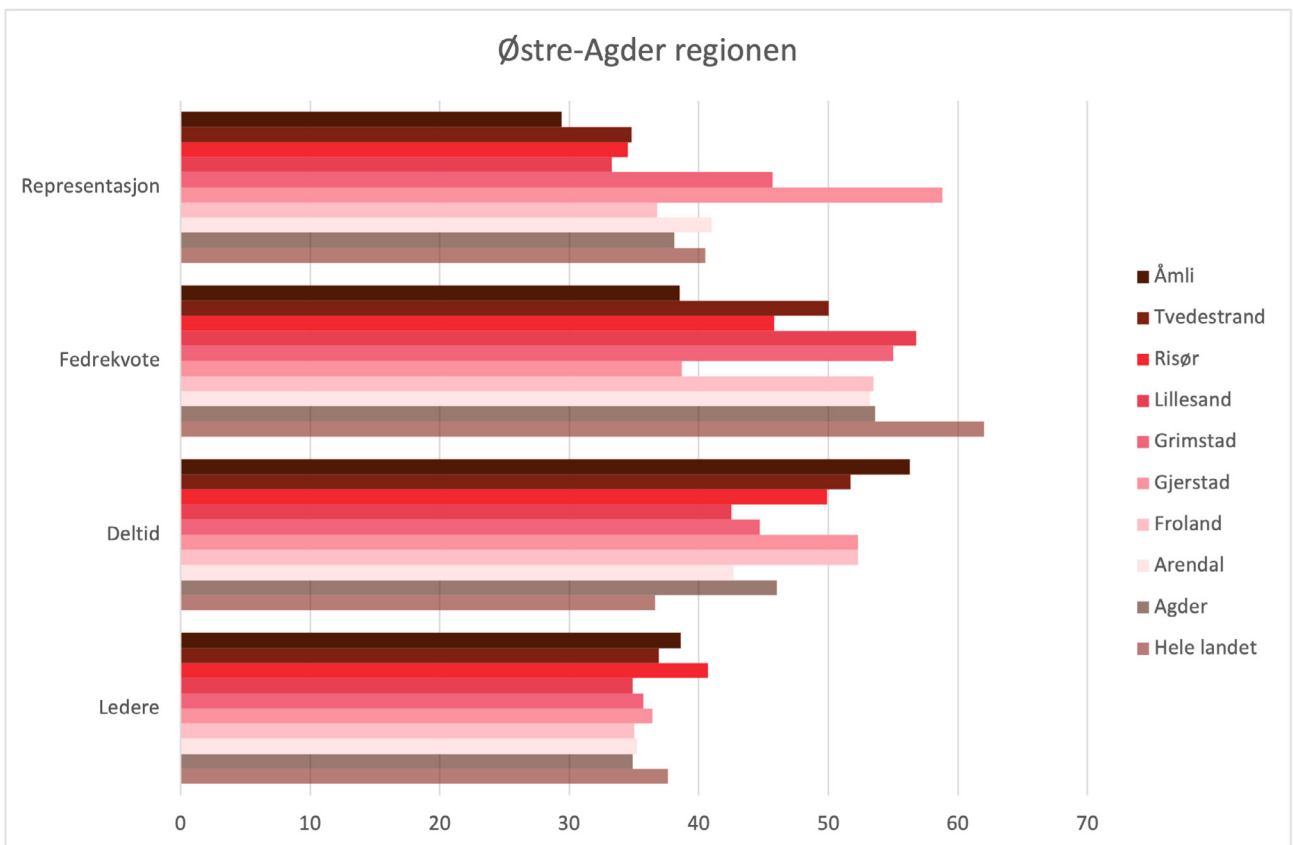
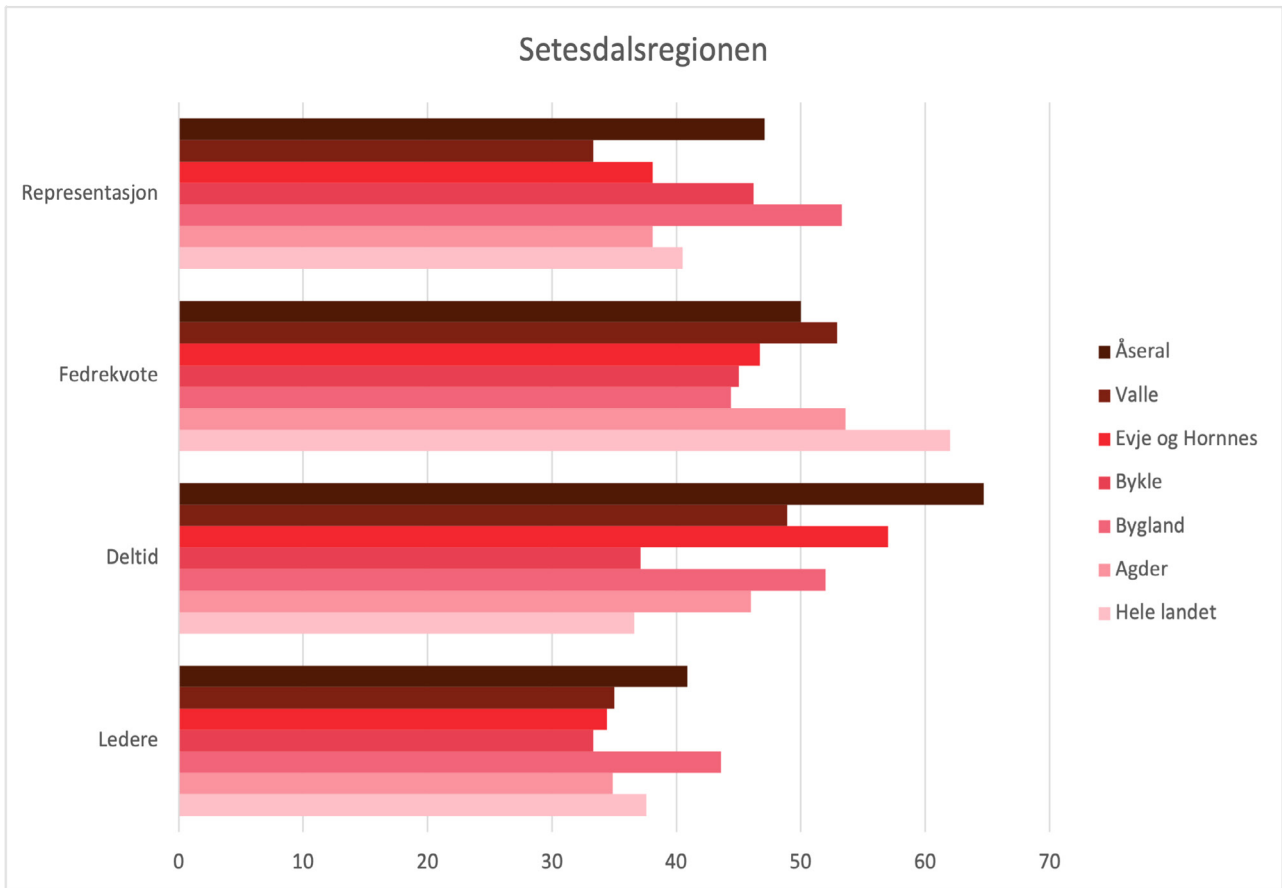
Tabell 4 viser andel fedre som tar ut fedrekvoten eller mer av foreldrepengeperioden. I 21 av Agders 25 kommuner har det vært en nedgang. Dette er overraskende fordi tall fra NAV har tidligere indikert at fedre tar ut fedrekvoten nesten slavisk.<sup>13</sup> Sammenstiller en det skulle det tilsi at uttak av fedrekvote skulle økt i takt med utvidelsen som kom i 2018. Umiddelbart er det ingen andre åpenbare forklaringer på en slik utvikling annet enn at koronapandemien kan ha påvirket hvordan familiene har tenkt angående uttak av fedrekvote og husholdningsøkonomi. Arbeidslivet i Agder består av mange små og mellomstore bedrifter, og under en pandemi kan det ligge en uro rundt egen arbeidsplass som kan påvirke permisjonsfordelingen på hjemmefronten. Men hvorvidt denne type virksomheter er så dominerende i Agder at det påvirker indikatoren mer her enn i resten av landet kan vi ikke fastslå. Hyppigere bruk av hjemmekontor og sterkt økt hjemmetid for begge foreldre i mange familier, kan også ha påvirket vurderinger rundt behovet for far å ta ut kvoten sin. Det

at en slik effekt slår sterkere ut i Agder enn for landet ser vi av tallene, og kan henge sammen med noe mer konservative holdninger, og at familien tradisjonelt har stått sterk i landsdelen. Det planlegges et statistisk dybdestudie på individnivå på uttak av fedrekvoten. Dette dybdestudiet vil bli publisert våren 2024. Her vil vi sannsynligvis se om det er fra 2020, da koronapandemien slo inn, og i 2021 at vi får nedgangen i tallene. Sett i lys av blant annet forskningen referert til innledningsvis (Bertrand mfl., 2010), er det interessant at andel fedre som tar hele fedrekvoten eller mer av foreldrepengeperioden er betydelig høyere i Sirdal (65,7 prosent) sammenlignet med både de andre kommunene i Agder og med gjennomsnittet for landet som helhet (62 prosent). I tillegg har vi sett at både Gjerstad og Åmli representerer motpolen til Sirdal når det gjelder uttak av fedrekvote, men andeler på henholdsvis 38,7 og 38,5 prosent og en nedgang på nærmere 40 prosent siden 2017. For øvrig vil disse sammenhengene undersøkes nærmere i dybdestudiet av fedrekvote.

13 <https://www.aftenposten.no/norge/politikk/i/OnbQbw/naa-er-det-paavist-fedre-foelger-fedrekvoten-nesten-slavisk>

### 3.5 Grafiske illustrasjoner av utvalgte likestillingsindikatorer. Alle kommuner fordelt etter region 2021





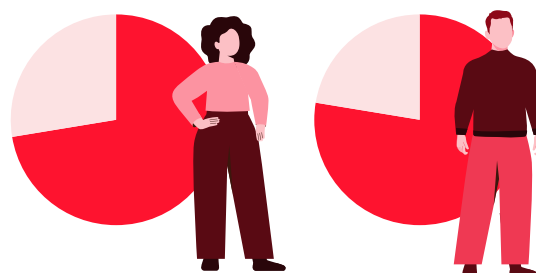
## 4. Likestilling i arbeids- og næringsliv

I dette kapittelet vil vi se nærmere på de fire indikatorene som faller naturlig inn under temaet likestilling i arbeids- og næringsliv, altså hvordan det strukturelle ser ut i arbeidsmarkedet vårt. Statistikken tar utgangspunkt i individenes bostedskommune, og det tas ikke hensyn til arbeidsstedskommune. Vi vil starte med å presentere status og utvikling siste 5-årsperiode for andel kvinner og menn i arbeidsstyrken, både for alle kommunene separat, samt for Agder samlet opp mot landet som helhet. Deretter ser vi på andel kvinner og menn med høyere utdanning, andel kvinner sysselsatt i offentlig og privat sektor, og til slutt i kapittelet bruttoinntekt for kvinner og menn.

### 4.1 Kvinner og menn i arbeidsstyrken

Figur 5 under illustrerer prosentandel kvinner og menn i alderen 20-66 år som var en del av arbeidsstyrken i Agder og i landet som helhet i 2021. Arbeidsstyrken defineres som summen av sysselsatte og arbeidsledige. For Agder ser vi at den gjennomsnittlige andelen kvinner i arbeidsstyrken var på 71,1 prosent, mens den var på 74,8 prosent for hele Norge. Tilsvarende tall for menn var på henholdsvis 76,3 og 79,1 prosent – altså ligger Agder noe bak landet.

Dersom vi ser på utviklingen fra 2017 til 2021 (tabell 5 under), ser vi at Agder har hatt en økning på 2 prosent for menn, mens det har vært en marginal nedgang på 0,3 prosent for kvinner. For Norge som helhet er det snakk om en marginal økning for begge kjønn på 0,8 og 0,3 prosent, for henholdsvis menn og kvinner. Dermed har forspranget til landet økt for kvinner, mens det har blitt



Figur 5 Andel (%) kvinner og menn i arbeidsstyrken i Agder og i Norge

noe mindre for menn. I Agder har kjønnsforskjellene for andel i arbeidsstyrken blitt noe større i løpet av perioden – fra 3,5 prosentpoeng i 2017 til 5,2 prosentpoeng i 2021, mens tilsvarende tall for landet er 3,9 og 4,3 prosentpoeng.

På kommunenivå viser tabell 4 at de fleste kommunene i Agder har hatt en liten fremgang, altså en liten økning i andel kvinner og menn i arbeidsstyrken. Den mest uttalte økningen ser vi for kvinner i Valle, med 20 prosent, mens vi ser den største nedgangen for menn i nabokommunen Bykle (-5,6 prosent). Her må det likevel minnes om at for kommuner med et lavt befolkningstall vil små absolutte endringer, altså i antall personer, kunne gi store prosentvise utslag.

Den største andelen innbyggere i arbeidsstyrken finner vi i Sirdal, med 85,5 prosent, for både kvinner og menn – og dermed heller ingen kjønnsforskjeller. I motsatt ende av skalaen ser vi at Iveland har 10,8 prosentpoeng forskjell mellom kjønnene. Forskjellen har likevel gått ned fra 14 prosentpoeng i 2017, og kommunen har altså en positiv utvikling.



**Tabell 5 Andel (%) og forskjell menn og kvinner i arbeidsstyrken (20-66 år) og prosentvis endring fra 2017 til 2021**

	2017			2021			Prosentvis endring 2017-2021	
	Menn	Kvinner	Forskjell	Menn	Kvinner	Forskjell	Menn	Kvinner
Hele landet	78,5	74,6	3,9	79,1	74,8	4,3	0,8	0,3
Agder <sup>1</sup>	74,8	71,3	3,5	76,3	71,1	5,2	2,0	-0,3
Arendal	70,1	67,8	2,3	73,3	68,7	4,6	4,6	1,3
Birkenes	82,0	70,4	11,6	79,9	72,2	7,7	-2,6	2,6
Bygland	68,4	73,3	4,9	75,9	73,4	2,5	11,0	0,1
Bykle	87,6	81,9	5,7	82,7	83,3	0,6	-5,6	1,7
Evje og Hornes	76,1	70,2	5,9	79,1	72,3	6,8	3,9	3,0
Farsund	75,8	74,1	1,7	78,6	73,1	5,5	3,7	-1,3
Flekkefjord	75,9	73,5	2,4	79,0	74,4	4,6	4,0	1,2
Froland	76,1	71,4	4,7	77,9	68,5	9,4	2,4	-4,0
Gjerstad	70,8	66,1	4,7	73,8	65,2	8,6	4,2	-1,4
Grimstad	73,4	70,4	3,0	75,5	70,9	4,6	2,9	0,7
Hægebostad	81,8	79,6	2,2	85,3	78,9	6,4	4,3	0,9
Iveland	77,3	63,3	14,0	80,3	69,5	10,8	3,9	9,8
Kristiansand	75,5	73,6	1,9	76,2	71,6	4,6	0,9	-2,7
Kvinesdal	75,8	75,0	0,8	79,0	74,0	5,0	4,2	-1,3
Lillesand	78,8	72,8	6,0	79,0	73,0	6,0	0,3	0,3
Lindesnes	75,9	69,5	6,4	76,5	69,8	6,7	0,8	0,4
Lyngdal	77,7	71,9	5,8	79,7	71,0	8,7	2,6	-1,3
Risør	67,0	67,5	0,5	71,2	67,7	3,5	6,3	0,3
Sirdal	81,2	83,3	2,1	85,5	85,5	0	5,3	2,6
Tvedestrand	70,2	65,2	5,0	72,0	68,1	3,9	2,6	4,4
Valle	75,8	68,5	7,3	83,2	82,2	1,0	9,8	20,0
Vegårshei	78,5	72,5	6,0	77,0	72,2	4,8	-1,9	-0,4
Vennesla	77,1	70,3	6,8	77,0	70,5	6,5	-0,1	0,3
Åmli	73,1	67,9	6,2	73,4	68,1	5,3	0,4	0,3
Åseral	82,1	80,8	1,3	84,2	84,6	0,4	2,6	4,7
Audnedal*	84,6	76,1	8,5					
Mandal*	73,8	68,4	5,4					
Marnardal*	77,5	70,8	6,7					
Songdalen*	79,3	70,1	9,2					
Søgne*	77,1	71,8	5,3					

14 Data for 2017 er vektet med 60 prosent for Vest-Agder og 40 prosent for Aust-Agder (etter innbyggertall) for konstruksjon av et samlet tall for Agder. \*Kommunene Audnedal, Mandal, Marnardal, Songdalen og Søgne har ikke egne grunnlagstall for 2021, da de i 2021 inngår i henholdsvis Lyngdal, Lindesnes og Kristiansand kommuner. Arbeidsstyrken er definert til å være summen av sysselsatte og arbeidsledige. Kilde: SSB-tabell 09293: Indikatorer for kjønnslikestilling. Grunnlagstall, etter statistikkvariabel, region og år.

## 4.2 Kvinner og menn med høyere utdanning

Videre vil vi se på grad av kjønnslikestilling relatert til utdanningsnivå. Med høyere utdanning menes her fullført universitets- eller høyskoleutdanning, på lavere (bachelorgrad eller tilsvarende) eller høyere (mastergrad eller mer) nivå.

De siste tiårene har det vært en stigning i utdanningsnivået i befolkningen, blant både kvinner og menn. Siden 2000-tallet har økningen vært høyere blant kvinner, særlig i de yngre aldersgruppene, noe som har resultert i at kvinnene nå har et betydelig forsprang når det gjelder utdanningsnivå. I 2023 er det for landet som helhet 61,4 prosent av kvinner i alderen 30-39 år som har høyere utdanning, mens det for menn i samme aldersgruppen er 41,7 prosent<sup>15</sup>.

I figur 6 under ser vi at andelen kvinner og menn med høyere utdanning er på henholdsvis 36,4 og 27,1 prosent i Agder, mens andelen er på 40,6 og 31,1 prosent i landet som helhet – altså henger Agder noe bak landsgjennomsnittet også på denne indikatoren. Når det gjelder kjønnsforskjeller er Agder omtrent på nivå med landet, da det i Agder er 9,3 prosentpoeng flere kvinner enn menn som har høyere utdanning, mens tilsvarende tall for landet er på 9,5 prosentpoeng.



Figur 6 Andel (%) kvinner og menn med høyere utdanning i Agder og i Norge

Om vi sammenligner kvinner og menn i Agder med kvinner og menn i landet, viser tabell 5 under at forskjellene har holdt seg stabilt de siste fem årene – altså har veksten i andelen kvinner og menn med høyere utdanning vært nesten helt lik i Agder som i Norge.

På kommunenivå har de aller fleste hatt en vekst i andelen kvinner og menn med høyere utdanning, men vi ser at det er stor forskjell kommunene imellom – både for nivået og for endringer i løpet av perioden. I tre kommuner, Bykle, Lyngdal og Åseral, gikk andelen menn med høyere utdanning ned fra 2017 til 2021. Her må det igjen poengteres at særlig i små kommuner med lavt innbyggertall, vil en begrenset endring i antall personer kunne gi et betydelig utslag i prosentvis endring, og dermed se «verre» ut, relativt sett. Den kommunen som skiller seg ut med den mest positive endringen er nye Lindesnes, hvor vi ser en økning i andelen med høyere utdanning på hele 38 prosent for menn og 32,4 prosent for kvinner. Her må det bemerkes at deler av denne økningen trolig skyldes at byområdet Mandal ble en del av nye Lindesnes ved kommunesammenslåingen i 2020, da vi ser at Mandal i 2017 lå en del høyere enn både Marnardal og Lindesnes.

Videre, ser vi at Kristiansand og Bykle er de kommunene som i 2021 har den største andelen kvinner med høyere utdanning, med henholdsvis 41,1 og 41,9 prosent, som altså er over landsgjennomsnittet på 40,6 prosent. I motsatt ende finner vi Gjerstad og Iveland med henholdsvis 22,8 og 24,2 prosent kvinner med høyere utdanning. Her ser vi likevel at Iveland har hatt en svært positiv endring siden 2017, med en prosentvis økning på 21,6 prosent. For menn, er det Kristiansand og Grimstad som ligger på topp, med henholdsvis 33,4 og 31,7 prosent – altså godt over gjennomsnittet for landet, som er på 31,1 prosent. Lillesand ligger hakk i hel med sin andel på 30,5 prosent, og har siden 2017 hatt samme økning som Grimstad, det vil si 6 prosent. For Kristiansand er tilsvarende økning mer begrenset, med 0,9 prosent. Som nevnt for Lindesnes over, er det all grunn til å tro at kommunesammenslåingen i 2020 har bidratt til denne

15 <https://www.ssb.no/utdanning/utdanningsniva/statistikk/befolkningens-utdanningsniva>

begrensede veksten i utdanningsnivå, da Søgne, og i enda større grad Songdalen, lå betydelig lavere enn Kristiansand i 2017. Kommunene med lavest andel menn

med høyere utdanning er Åseral og Gjerstad. Utviklingen i Gjerstad har likevel vært meget positiv med den nest største økningen blant menn i perioden, med 14,8 prosent.

**Tabell 6 Andel (%) kvinner og menn med høyere utdanning og prosentvis endring fra 2017-2021**

	2017		2021		Prosentvis endring 2017-2021	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Hele landet	29,5	37,2	31,1	40,6	5,4	9,1
Agder <sup>16</sup>	25,6	33,1	27,1	36,4	5,9	10,0
Arendal	27,4	33,5	28,5	36,4	4,0	8,7
Birkenes	18,9	27,9	19,4	30,1	2,6	7,9
Bygland	20,0	33,3	22,5	34,4	12,5	3,3
Bykle	27,8	39,1	24,5	41,9	-11,9	7,2
Evje og Hornnes	18,1	28,0	19,5	30,1	7,7	7,5
Farsund	17,9	26,3	18,6	28,8	3,9	9,5
Flekkefjord	20,8	30,0	21,4	33,2	2,9	10,7
Froland	16,0	24,6	16,6	26,8	3,8	8,9
Gjerstad	10,8	21,6	12,4	22,8	14,8	5,6
Grimstad	29,9	37,1	31,7	40,0	6,0	7,8
Hægebostad	14,7	27,4	15,4	32,0	4,8	16,8
Iveland	12,0	19,9	12,1	24,2	0,8	21,6
Kristiansand	33,1	38,6	33,4	41,1	0,9	6,5
Kvinesdal	15,3	23,8	15,3	26,0	0	9,2
Lillesand	28,2	36,4	30,5	39,2	6,0	7,7
Lindesnes	16,5	25,6	22,8	33,9	38,0	32,4
Lyngdal	18,4	28,0	17,5	30,3	-4,9	8,2
Risør	22,2	29,5	23,3	32,0	5,0	8,5
Sirdal	18,3	30,8	20,1	33,5	9,8	8,8
Tvedestrand	21,4	29,3	22,7	32,0	6,1	9,2
Valle	18,0	30,2	19,8	32,7	10	8,3
Vegårshei	17,5	29,7	18,5	33,9	5,7	14,1
Vennesla	15,4	24,2	16,0	27,3	3,9	12,0
Åmli	16,1	28,3	17,5	30,7	8,7	8,5
Åseral	12,1	23,5	11,8	28,1	-2,5	19,6
Audnedal*	14,9	31,4				
Mandal*	24,5	33,1				
Marnardal*	13,4	25,7				
Songdalen*	15,9	26,5				
Søgne*	24,0	33,1				

16 Data for 2017 er vektet med 60 prosent for Vest-Agder og 40 prosent for Aust-Agder (etter innbyggertall) for konstruksjon av et samlet tall for Agder. \*Kommunene Audnedal, Mandal, Marnardal, Songdalen og Søgne har ikke egne grunnlagstall for 2021, da de i 2021 inngår i henholdsvis Lyngdal, Lindesnes og Kristiansand kommuner. Kilde: SSB-tabell 09293: Indikatorer for kjønnslikestilling. Grunnlagstall, etter statistikkvariabel, region og år.

### 4.3 Andel kvinner sysselsatt i offentlig og privat sektor

En velkjent problematikk i arbeidsmarkedet er segregering relatert til hva slags yrker og sektorer kvinner og menn arbeider i. Et tradisjonelt eksempel på et slikt kjønnsdelt arbeidsmarked er at kvinner i betydelig større grad enn menn dominerer offentlig sektor (helse, utdanning og forvaltning er gjerne de sektorene som er mest fremtredende). Når det gjelder andel kvinner og menn sysselsatt i offentlig og privat sektor, viser figur 7 under tallene for 2021 for Agder og landet. For offentlig sektor ser vi at andelen sysselsatte kvinner er på 71,5 prosent i Agder og 70,1 prosent i landet, mens tilsvarende tall for menn er på henholdsvis 28,5 og 29,9 prosent. Videre, er 34,4 prosent av kvinnene på Agder sysselsatt i privat sektor, mot 36,5 prosent i landet som helhet. For menn, er andelen på 65,6 og 63,5 prosent for henholdsvis Agder og landet. Med andre ord er arbeidsmarkedet også i 2021 kraftig kjønnsdelt, og i noe større grad i Agder enn i landet for øvrig.



Figur 7 Andel (%) kvinner og menn sysselsatt i offentlig og privat sektor i Agder og i Norge

Går vi på kommunenivå, ser vi fra tabell 7 under at det er Hægebostad som har den høyeste andelen kvinner sysselsatt i offentlig sektor i 2021, med 82,4 prosent, mens Grimstad har den laveste andelen, med 67,5 prosent. For privat sektor finner vi den største andelen sysselsatte kvinner i Kristiansand og Grimstad, med henholdsvis 36,7 og 35,9 prosent, mens vi finner laveste andel i Åseral med 24,3 prosent.

Når det gjelder endringer i løpet av perioden fra 2017 til 2021 ser vi at disse er begrenset, med noen få unntak. Særlig markante endringer finner vi for sysselsatte i privat sektor, med en prosentvis økning på 15,3 prosent for Valle og en nedgang på 20,5 prosent for Bygland. Igjen må det presiseres at et lavt innbyggertall kan gi høye prosentvise endringer selv ved små absolutte endringer (antall personer). For sysselsatte kvinner i offentlig sektor, finner vi den største endringen i Lindesnes, med en reduksjon på 8,6 prosent. Endringene kan skyldes økt deltakelse i arbeidsmarkedet, eller en flytting mellom sektorene. I Lindesnes sitt tilfelle ser det ut til å være en sektorovergang som gjør seg gjeldende, da samlet andel sysselsatte gikk ned fra 115,2 prosent i 2017 til 108,4 prosent i 2021. I tillegg er det sannsynlig at disse endringene også kan relateres til kommunesammenslåingen med Mandal og Marnardal i 2020.

**Tabell 7 Andel (%) sysselsatte kvinner (20-66 år i offentlig og privat sektor og prosentvis endring fra 2017 til 2021**

	2017		2021		Prosentvis endring 2017-2021	
	Offentlig	Privat	Offentlig	Privat	Offentlig	Privat
Hele landet	70,3	36,6	70,1	36,5	-0,3	-0,3
Agder <sup>17</sup>	72,2	35,0	71,5	34,4	-1,0	-1,7
Arendal	70,3	36,4	69,1	35,9	-1,7	-1,4
Birkenes	74,3	32,2	73,7	33,6	-0,8	4,3
Bygland	74,3	29,8	74,6	23,7	0,8	-20,5
Bykle	67,4	32,6	68,6	32,1	1,8	-1,5
Evje og Hornnes	70,8	34,0	70,3	33,9	-0,7	-0,3
Farsund	77,9	33,9	78,4	33,3	0,6	-1,8
Flekkefjord	75,5	29,6	75,8	28,2	0,4	-4,7
Froland	74,9	31,9	74,1	30,3	-1,0	-5,0
Gjerstad	79,2	32,8	78,5	30,5	-0,8	-7,0
Grimstad	68,5	36,0	67,5	35,2	-1,5	-2,2
Hægebostad	82,4	28,9	82,4	29,0	0	0,3
Iveland	78,1	27,6	78,2	29,3	0,1	6,2
Kristiansand	68,8	38,0	69,0	36,7	0,3	-3,4
Kvinesdal	81,0	27,7	81,7	26,2	0,9	-5,4
Lillesand	71,8	35,0	70,1	34,7	-2,4	-0,9
Lindesnes	83,0	32,2	75,9	32,5	-8,6	0,9
Lyngdal	77,4	36,0	77,8	32,5	0,5	-9,7
Risør	73,5	33,8	72,7	32,5	-1,1	-3,8
Sirdal	73,2	29,9	74,4	31,5	1,6	5,3
Tvedestrand	75,8	32,6	74,5	33,0	-1,7	1,2
Valle	78,1	24,2	77,1	27,9	-1,3	15,3
Vegårshei	77,7	27,1	78,2	27,5	0,6	1,5
Vennesla	77,6	32,8	77,6	31,7	0	-3,4
Åmli	70,9	32,2	75,3	29,0	6,2	-9,9
Åseral	80,1	26,2	80,2	24,3	0,1	-7,3
Audnedal*	83,0	25,0				
Mandal*	74,2	35,1				
Marnardal*	81,7	26,9				
Songdalen*	76,8	31,9				
Søgne*	73,7	34,6				

<sup>17</sup> Data for 2017 er vektet med 60 prosent for Vest-Agder og 40 prosent for Aust-Agder (etter innbyggertall) for konstruksjon av et samlet tall for Agder. \*Kommunene Audnedal, Mandal, Marnardal, Songdalen og Søgne har ikke egne grunnlagstall for 2021, da de i 2021 inngår i henholdsvis Lyngdal, Lindesnes og Kristiansand kommuner. Kilde: SSB-tabell 09293: Indikatorene for kjønnslikestilling. Grunnlagstall, etter statistikkvariabel, region og år.

## 4.4 Bruttoinntekt blant kvinner og menn

Selv om gjennomsnittlig utdanning blant kvinner er høyere enn hos menn, gjenspeiles ikke det i lønnsnivået. Lønnsgapet mellom kvinner og menn i høyinntektsland er mellom ti og tjue prosent, selv om mange av disse landene har likelønnslovgivning og kvinner ofte er høyere utdannet enn menn. Som beskrevet innledningsvis, har årets Nobelpriisvinner i økonomi, Claudia Goldin, gjennom sin forskning på sentrale drivere for kjønnsforskjeller i arbeidsmarkedet identifisert foreldreskap som én særlig sentral forklaring for dette lønnsgapet<sup>18</sup>.

*We are never going to have gender equality, or narrow the pay gap, until we have couple's equity, Claudia Goldin*

Mye av forklaringen på at menn er overrepresentert i toppen av lønnsfordelingen, er videre knyttet til at kvinner og menn ofte har ulike jobber. Kvinner er overrepresentert i yrker og næringer som faller under stats- og kommuneforvaltning, altså offentlig sektor. Mens vi oftere finner menn i det private. Det er også i privat sektor at vi finner flesteparten av jobbene som utgjør de øverste ti prosentene i lønnsfordelingen, altså finner vi flere menn enn kvinner i høyt betalte jobber (<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/statistikk/lonn/artikler/slik-kan-lonnsforskjellen-mellom-kvinner-og-menn-forklares>).

Figur 8 under viser gjennomsnittlig bruttoinntekt blant menn og kvinner i Agder og i Norge. Vi ser at kvinner tjener betydelig mindre enn menn, og at begge kjønn tjener mindre i Agder enn gjennomsnittet i landet for øvrig.



Figur 8 Gjennomsnittlig bruttoinntekt blant menn og kvinner i Agder og i Norge

På kommunenivå, samt for Agder og landet, viser tabell 8 under hvordan utviklingen har vært i perioden fra 2017 til 2021. For at tallene skal kunne sammenlignes, har vi justert for konsumprisindeksen med basisår i 2015<sup>19</sup>.

For kvinner, i 2021, finner vi den høyeste gjennomsnittlige bruttoinntekten i Sirdal (446 600 NOK), etterfulgt av Valle (428 600 NOK) og Bykle (428 100 NOK), hvor Sirdal er den eneste kommunen hvor kvinnene tjener mer enn gjennomsnittet for landet (440 400 NOK). Som vi har sett, har disse kommunene også en høy andel kvinner i arbeidsstyrken til felles, mens Bykle i tillegg skiller seg ut med en lav andel kvinner som jobber deltid. I motsatt ende av lønsskalaen finner vi Iveland (353 800 NOK), Gjerstad (356 900 NOK) og Åmli (359 600 NOK), hvor særlig Iveland og Gjerstad skiller seg ut også med en lavere andel kvinner i arbeidsstyrken.

<sup>18</sup> <https://www.nobelprize.org/uploads/2023/10/popular-economicsciencesprize2023.pdf>

<sup>19</sup> <https://www.ssb.no/priser-og-prisindekser/konsumpriser/statistikk/konsumprisindeksen>

For menn i Agder, er det igjen kun Sirdal som ligger over landsgjennomsnittet, med en gjennomsnittslønn på 683 300 NOK, etterfulgt av Lillesand (640 600 NOK) og Bykle (638 600 NOK). Som for kvinnene, finner vi lavest gjennomsnittslønn også for mennene i Gjerstad (500 600 NOK) og Iveland (527 800), etterfulgt av Vegårshei (540 500 NOK).

Når vi ser på utviklingen fra 2017 til 2021, er lønnsveksten lavere i Agder enn for landet som helhet, men med mindre kjønnsforskjeller i Agder. Kvinner i Valle og Sirdal har hatt den største gjennomsnittlige lønnsveksten, med henholdsvis 15,9 og 15,1 prosent økning. Minst lønnsvekst

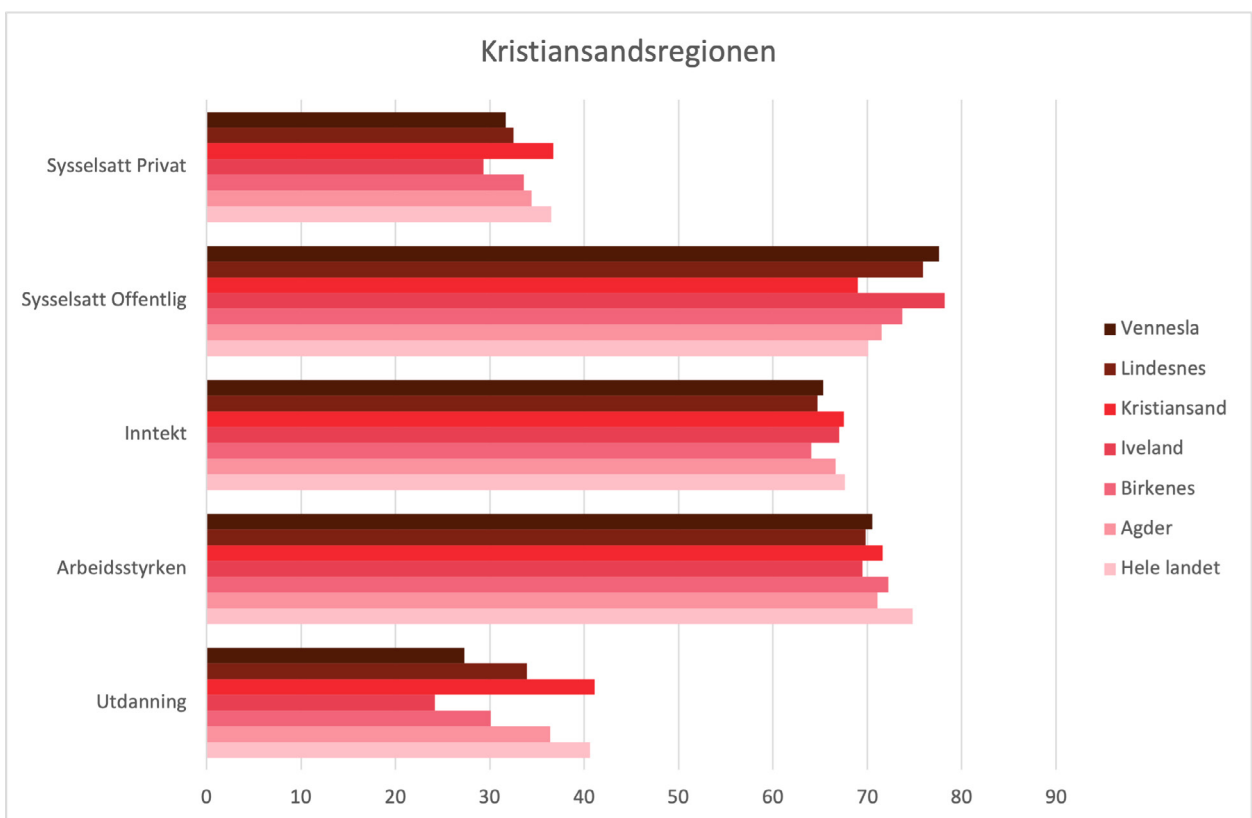
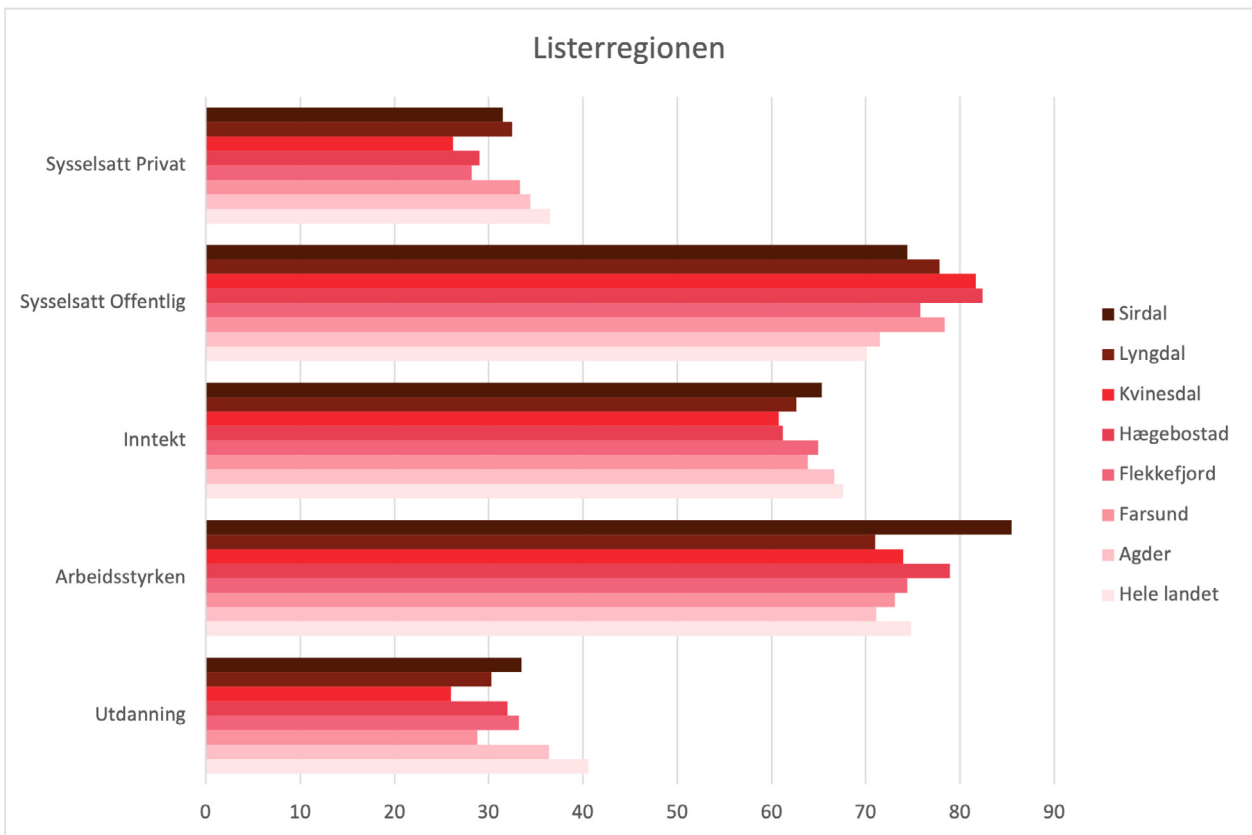
har det vært blant kvinner i Bygland (3,7 prosent) og Kvinesdal (3,9 prosent). For menn ser vi den klart største lønnsøkningen i Valle (20,8 prosent), etterfulgt av Åseral (14,1 prosent) og Bygland (12,9 prosent), mens vi finner lavest lønnsvekst blant menn i Vegårshei (2,5 prosent), Sirdal (2,7 prosent) og Bykle (4,7 prosent). De største kjønnsforskjellene i menns favør finner vi dermed for Bygland og Kvinesdal, hvor lønnsveksten for kvinner har vært på mindre enn en tredjedel av hva den har vært for menn. I Sirdal ser det stikk motsatte; her har menn hatt en lønnsvekst på mindre enn en femtedel av kvinnenes lønnsvekst. I Valle har både kvinner og menn hatt en betydelig lønnsøkning.

**Tabell 8 Gjennomsnittlig bruttointekt (NOK) menn og kvinner og prosentvis endring fra 2017 til 2021**

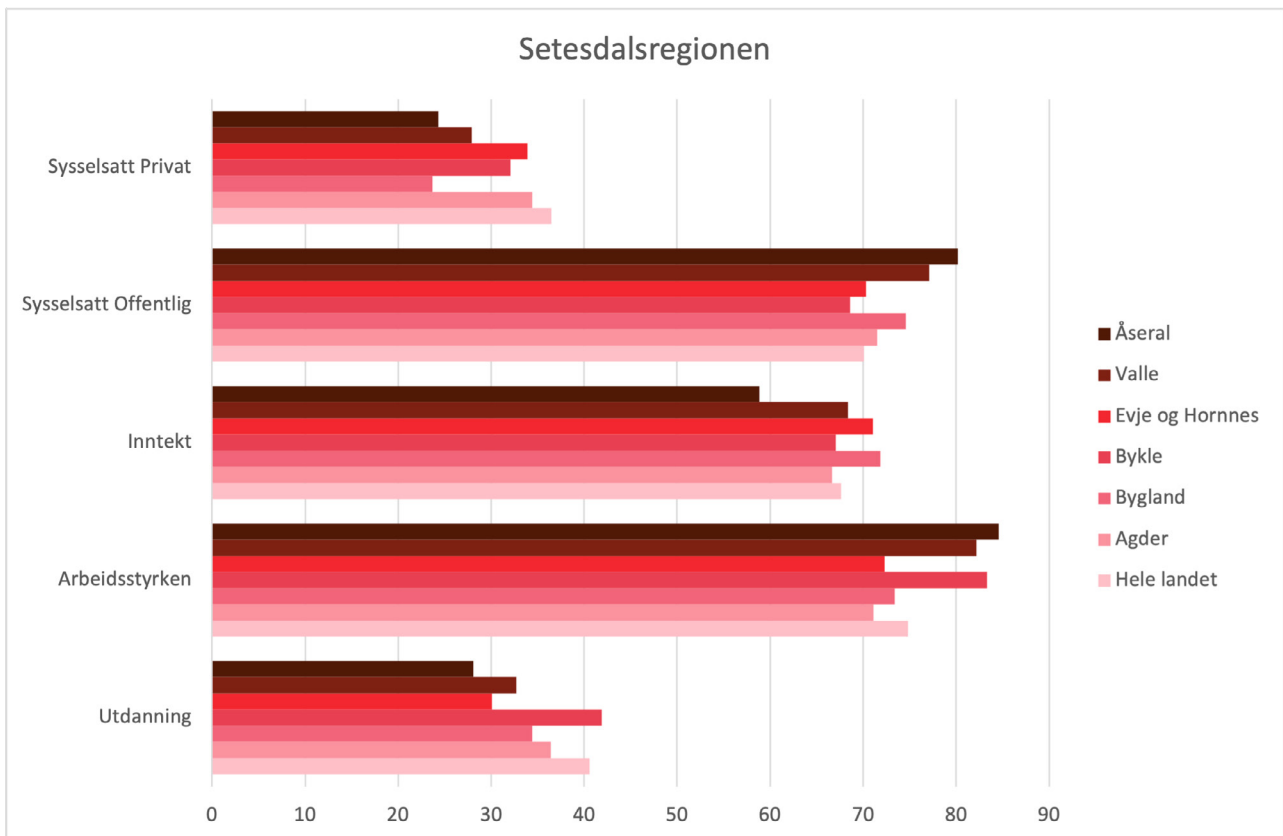
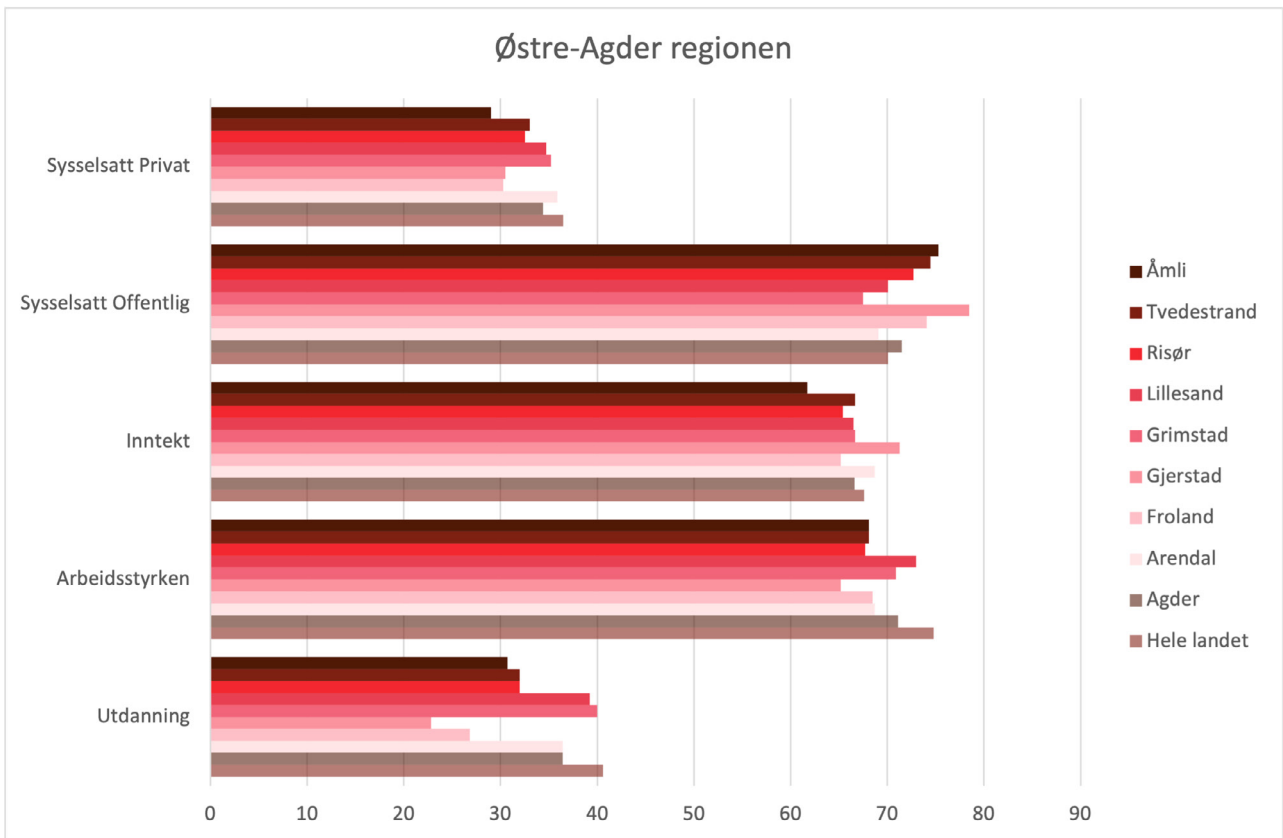
	2017		2021		Prosentvis endring 2017-2021	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Hele landet	587 543	406 735	651 400	440 400	10,9	8,3
Agder <sup>20</sup>	548 110	368 087	591 500	394 200	7,9	7,1
Arendal	541 543	377 793	583 100	400 800	7,7	6,1
Birkenes	528 353	336 085	571 200	365 800	8,1	8,8
Bygland	479 917	375 482	541 700	389 300	12,9	3,7
Bykle	609 976	385 166	638 600	428 100	4,7	11,1
Evje og Hornnes	493 342	352 372	540 700	384 300	9,6	9,1
Farsund	545 624	344 228	595 300	380 200	9,1	10,4
Flekkefjord	556 069	370 309	595 400	386 800	7,1	4,5
Froland	520 102	348 740	567 600	370 000	9,1	6,1
Gjerstad	450 534	329 262	500 600	356 900	11,1	8,4
Grimstad	541 773	368 989	590 800	394 100	9	6,8
Hægebostad	561 022	349 841	628 300	384 700	12	10
Iveland	498 211	337 515	527 800	353 800	5,9	4,8
Kristiansand	558 821	385 056	602 100	406 400	7,7	5,5
Kvinesdal	530 223	349 070	596 800	362 800	12,5	3,9
Lillesand	578 519	390 008	640 600	426 100	10,7	9,3
Lindesnes	535 613	343 238	595 500	385 500	11,1	12,3
Lyngdal	529 218	343 898	580 800	363 700	9,7	5,8
Risør	513 612	356 444	578 400	378 400	12,6	6,2
Sirdal	665 016	387 917	683 300	446 600	2,7	15,1
Tvedestrand	508 222	340 046	568 200	378 800	11,8	11,4
Valle	518 984	369 759	626 700	428 600	20,8	15,9
Vegårshei	527 363	343 018	540 500	369 900	2,5	7,8
Vennesla	518 213	340 707	550 900	360 000	6,3	5,7
Åmli	543 643	339 716	582 400	359 600	7,1	5,9
Åseral	552 768	343 128	630 500	371 000	14,1	8,1
Audnedal*	549 144					
Mandal*	558 491					
Marnardal*	537 813					
Songdalen*	500 496					
Søgne*	664 539					

20 Gjennomsnittlig bruttointekt er justert for endring i konsumprisindeksen med basisår 2015; <https://www.ssb.no/priser-og-prisindekser/konsumpriser/statistikk/konsumprisindeksen> 1) Data for 2017 er vektet med 60 prosent for Vest-Agder og 40 prosent for Aust-Agder (etter innbyggertall) for konstruksjon av et samlet tall for Agder. \*Kommunene Audnedal, Mandal, Marnardal, Songdalen og Søgne har ikke egne grunnlagstall for 2021, da de i 2021 inngår i henholdsvis Lyngdal, Lindesnes og Kristiansand kommuner. Kilde: SSB-tabell 09293: Indikatorer for kjønnslikestilling. Grunnlagstall, etter statistikkvariabel, region og år.

## 4.5 Grafiske illustrasjoner av utvalgte likestillingsindikatorer. Alle kommuner fordelt etter region. 2021







# 5. Kvinner i ledelse

I dette kapitlet vil vi presentere det første av tre statistiske dybdestudier, om kvinner i ledelse i Agder. Innledningsvis beskrives relevante metodiske aspekter, før vi presenterer resultatene og diskuterer funnene.

## 5.1 Metode

Basert på registerdata fra SSBs microdataportal<sup>21</sup>, har vi gjort et statistisk dybdestudie i tematikken kvinner i ledelse. I kapittel 3.1 har vi presentert tall for andel kvinner i ledelse i Agder for 2021 og sett på utviklingen i perioden 2017-2021. I denne analysen vil vi gå dypere inn i denne tematikken ved å undersøke registerdata for å besvare følgende forskningsspørsmål:

1. Hvor stor andel kvinner er i lederposisjoner i Agder sammenlignet med resten av landet?
  - Hvordan har utviklingen vært over tid, i perioden fra 2016 til 2021?
  - Ser vi noen forskjeller på tvers av næringer/ sektorer?
2. Hvilke sammenhenger finner vi mellom utdanning, alder og familiesituasjon og andelen kvinner i ledelse?
  - Er disse sammenhengene forskjellige i Agder sammenlignet med resten av landet?

### Datasett og variabler

Leveransen fra SSBs microdataportal bestod av 27 datasett som inkluderte relevante variabler for årene fra 2016 til 2021, for hele befolkningen i Norge. 2021 var de nyeste tilgjengelige dataene på bestillingstidspunktet. Relevante datasett ble slått sammen og ikke anvendbare data, samt variabler som ikke var aktuelle for dypdykket kvinner i ledelse, ble ekskludert. Dette gav et datasett bestående av totalt 13,7 millioner observasjoner. Relevante variabler for dette dypdykket er lederposisjoner (utfallsvariabel), kjønn, alder, bosted, utdanningsnivå, familiesituasjon, sivilstatus og næringer/ sektor (prediktorvariabler). For flere av variablene ble kategorier sammenslått for mer robuste resultater, da større undergrupper og undergrupper av mer lik størrelse gir analysene større statistisk styrke.

### Statistiske analyser

Grunnet antallet observasjoner og størrelsen på datasettet, ble 50 prosent av observasjonene tilfeldig valgt og benyttet i analysene. Dette utvalget er representativt for hele den norske befolkningen. Deskriptive analyser ble innledningsvis kjørt for relevante variabler, med bruk av Kji-kvadrat test for å undersøke mulige statistiske signifikante forskjeller mellom Agder og resten av landet. Videre, ble logistiske regresjonsmodeller og logistiske mikset effektmodeller for longitudinelle analyser kjørt stegvis i statistikkprogrammet R, fra enkle til

<sup>21</sup> <https://www.ssb.no/data-til-forskning/utlan-av-data-til-forskere>

mer komplekse modeller.<sup>22</sup> I tillegg ble et interaksjonsledd mellom kjønn og bosted inkludert for å undersøke om effekten av å bo i Agder varierer mellom menn og kvinner. Analysene undersøker også effekten av utdanning, alder, sivilstatus og familiesituasjon på kvinner i lederposisjoner, forskjellene mellom Agder og resten av landet, og utviklingen av disse mønstrene fra 2016 til 2021.

Regresjonsanalyser, som er benyttet her, viser i hvilken grad en eller flere uavhengige variabler samvarierer med en avhengig variabel. Positiv koeffisient indikerer at de to variablene er positivt korrelert, mens negativ koeffisient indikerer at de to variablene er negativt korrelert.

[www.snl.no/regresjonsanalyse](http://www.snl.no/regresjonsanalyse). I tabellene vil en angi statistisk signifikans ved å bruke stjerner etter tallene (for eksempel \*\* eller \*\*\*). To stjerner viser til  $p = \leq 0.05$  og tre stjerner viser til  $p = \leq 0.01$ . Sistnevnte indikerer at en kun aksepterer 1 % sjanse for at forskjellen en finner mellom gruppene skyldes tilfeldig variasjon, og er derfor et «strengt» mål på statistisk signifikans.

For å undersøke kjønnsulikheter i lederstillinger på tvers av ulike sektorer med data i perioden 2016-2021 er probit-modellen med interaksjonsledd benyttet (Ai og Norton, 2003; Brambor, Clark og Golder, 2006; Wooldridge, 2010). Kort oppsummert er modellstrukturen slik at vi

kategoriserte lederstillinger basert på sektorer, for å undersøke sammenheng mellom det å være kvinne i Agder og det å inneha en lederstilling, på tvers av ulike sektorer. I stedet for å analysere alle 21 sektorer (vist i figur 10), valgte vi å slå disse sammen til syv sektorer (se figur 11), og videre presentere resultater for disse, da det å inkludere alle 21 sektorene ikke ville gi ytterligere innsikt. Dessuten mangler vi tilstrekkelige observasjoner for alle sektorer. Interaksjonsleddet (Kjønn x Agder) viser kort sagt forholdet mellom å være kvinne og bo i Agder og hvordan det relaterer seg til å inneha en lederstilling i en spesifikk sektor.

## 5.2 Resultater – beskrivende analyse

Innledningsvis i dette kapitlet vil vi presentere resultater fra de deskriptive analysene for relevante variabler, hvor vi ser befolkningen i Agder opp mot befolkningen i resten av landet, i 2021. Utover tabelloversikten med utvalgskarakteristika (se tabell 9 under), vil vi kort presentere resultater fra de beskrivende analysene for enkelte variabler vi anser som ekstra relevante for vår tematikk.

<sup>22</sup> Mikset effektmodeller tar høyde for at observasjonene ikke er uavhengige, som når man følger individer over tid, og de håndterer manglende data på en robust måte. Slike modeller tillater at effekten av de uavhengige variablene på den avhengige variabelen kan variere på tvers av nivåer, eksempelvis på tvers av år og på tvers av foretak.

Tabell 9 Utvalgskarakteristika for 2021

	<b>Agder (N=129 173) % (n)</b>	<b>Landet (N= 2 258 322) % (n)</b>
<b>Lederposisjoner</b>		
Ja	8,5% (10 924)	9,3% (207 089)
Nei	91,5% (117 316)	90,7% (2 028 278)
<b>Kjønn</b>		
Kvinner	47,8% (61 756)	48,2% (1 087 786)
Menn	52,2% (67 417)	51,8% (1 170 536)
<b>Alder</b>		
Gjennomsnitt (standardavvik)	42,07 (12,68)	42,05 (12,50)
<b>Utdanningsnivå</b>		
Ingen eller uoppgitt og grunnskolenivå	13,1% (16 662)	13,9% (306 843)
Fagskolenivå og videregående skolenivå	45,4% (57 806)	39,2% (863 776)
Universitets- og høgskolenivå, kort	30,9% (39 335)	31,7% (699 268)
Universitets- og høgskolenivå, lang	10,7% (13 639)	15,1% (333 034)
<b>Familiesituasjon</b>		
Aleneboende	19,8% (25 600)	21,4% (483 058)
Par uten barn	22,6% (29 176)	22,4% (505 219)
Par med små barn og par med store barn	36,1% (46 549)	34,7% (782 209)
Mor/far med små barn, mor/far med store barn og enfamiliehusholdninger med voksne barn	16,6% (21 418)	16,3% (366 828)
Flerfamiliehusholdninger	4,9% (6 345)	5,3% (118 722)
<b>Sivilstatus</b>		
Ugift	41,8% (53 923)	49,5% (1 118 272)
Gift, registrert partner og overlevende partner	46,6% (60 220)	40,0% (903 986)
Enke/enkemann, skilt, separert, separert partner og skilt partner	11,6% (14 994)	10,4% (235 295)
<b>Bransje</b>		
Primærnæringer	2,5% (3 258)	3,4% (75 611)
Industri	10,4% (13 427)	7,8% (176 378)
Bygg og anlegg	10,1% (12 947)	8,3% (186 917)
Varehandel	12,9% (16 560)	12,5% (281 888)
Tjenesteyting rettet mot næringslivet	21,1% (27 120)	27,1% (610 674)
Tjenesteyting rettet mot husholdningene	3,5% (4 498)	3,5% (78 708)
Offentlig sektor	39,5% (50 843)	37,3% (839 170)

### Hva innebærer lederposisjoner?

Tabell 9 beskriver kjennetegn ved utvalget. Vi ser av tabellen at 8,5 prosent av alle sysselsatte i Agder er i ledende posisjoner, mot 9,3 prosent i landet. Agder ligger markert under landet, - 9,4 prosent. Splitter vi opp på kjønn finner vi at 6,2 prosent av kvinnene i Agder innehar lederroller, mot 7,2 prosent i landet, drøye 16 prosent under nivået nasjonalt, se tabell 10.

Med lederposisjoner menes her ledere på øverste nivå. Definisjonen av dette er gitt ved at disse lederne planlegger, styrer, koordinerer og evaluerer de overordnede aktivitetene i bedrifter, offentlig forvaltning, organisasjoner, eller organisatoriske enheter i disse. De formulerer og gjennomgår virksomhetens mål og strategier, retningslinjer, lover, regler og reguleringer. For å inneha en slik posisjon kreves et høyt ferdighetsnivå<sup>22</sup>.

## Hvor stor andel kvinner er i lederposisjoner i Agder sammenlignet med resten av landet?

Dette spørsmålet har vi besvart relativt inngående i kapittel 4.1. Andelen kvinner blant alle ledere i Agder er 34,9 prosent, omtrent tre prosentpoeng lavere enn i landet ellers. Som beskrevet i avsnitt 3.1 har det vært en noe sterkere vekst i kvinnelige ledere i Agder (ca 5 prosent) enn i landet ellers siste fem år.

**Tabell 10 Andel kvinnelige ledere i Agder og Norge (uten Agder), 2021**

Alle	Ikke leder	Leder	% ledere
Norge (uten Agder)	2028278	207089	9.3%
Agder	117316	10924	8.5%
	100%	100%	
<b>Mann</b>			
Norge (uten Agder)	1024935	128680	11.2%
Agder	59678	7113	10.6%
	50.9%	65.1%	
<b>Kvinne</b>			
Norge (uten Agder)	1003343	78409	7.2%
Agder	57638	3811	6.2%
	49.1%	34.9%	

## Utdanning

Vi finner i de statistiske analysene signifikante forskjeller for utdanningsnivå mellom Agder og landet ellers, da i retning av at kvinner og menn i Agder har lavere utdanningsnivå enn tilsvarende populasjon i resten av landet. Tabell 9 illustrerer at Agder har en klart høyere andel innbyggere på fagskole og videregående skolenivå og en markert lavere andel med lang universitets- og høyskoleutdanning. I 2021 er andelen kvinner som kun har videregående skoleutdanning 34,8 prosent i Agder mot 29,7 prosent for kvinner i Norge, og 46,7 prosent for menn i Agder mot landsnittet på 40,6 prosent. Trenden er imidlertid nedadgående i Agder i perioden 2016-2021.

Videre er andelen med en høyere akademisk utdanning lavere i Agder. 11,2 prosent av kvinnene i Agder har en slik utdanning mot 16,2 for kvinnene i landet, og 10,2 prosent for menn i Agder mot det nasjonale snittet for menn på 14,1 prosent. Andelen med høyere utdanning øker noe både for kvinner og menn i Agder i perioden 2016-2021. Når det gjelder kjønnsforskjeller i utdanning, ser vi at disse er relativt like i Agder som i landet ellers, altså er kjønnsforskjellene konsistente på tvers av regioner.

## Høyeste ferdighetsnivå - indikator for ledelsesposisjoner

Over har vi sett at både kvinner og menn i Agder posisjonerer seg noe ulikt sammenlignet med resten av landet når det kommer til utdanningsnivå, og vi kan anta at denne posisjoneringen ikke styrker mulighetene for en lederjobb. Det er derfor interessant å se nærmere på dette og finne ut hvordan Agders befolkning kategoriseres etter ferdighetsnivå, fordi det altså sier noe konkret om i hvilken grad man er i posisjon for å kunne få en lederjobb.

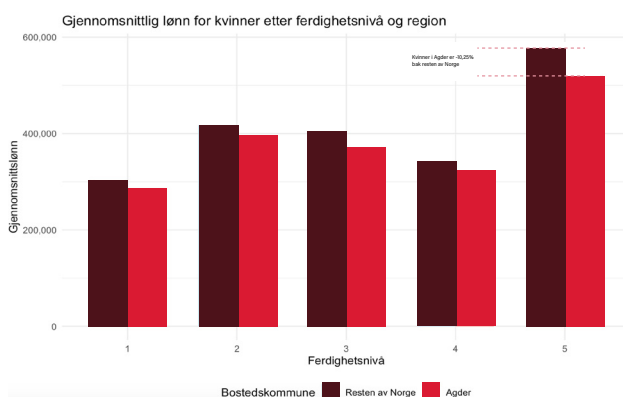
Ferdighetsnivå er etter internasjonal standard delt i fem kategorier: 1. Grunnleggende/basis yrker, 2. Anleggs- og maskinoperatører og montører, 3. Faglærte landbruks-, håndverks- og handelsarbeidere, 4. Kirkelige, serviceyrker og salgsmedarbeidere og 5. Ledere, profesjonelle og teknikere.<sup>23 24</sup> Våre analyser viser en statistisk signifikant forskjell i ferdighetsnivå mellom Agder og resten av Norge. Gruppene som er klassifisert på høyeste ferdighetsnivå, det vil si som ledere, profesjonelle, fagfolk og teknikere, er forskjellig i Agder sammenlignet med resten av landet. Da i retning av at færre både kvinner og menn i Agder klassifiseres i denne øverste kategorien av ferdighetsnivå, noe som indikerer at færre i Agder har tilgang til lederstillinger. For kvinner ligger nivået i øverste kategori mellom 10-11 prosent under det nasjonale snittet i perioden vi har sett på, mens tilsvarende tall for menn er 9-12 prosent under.

Når det gjelder laveste ferdighetsnivå er denne dynamikken motsatt for kvinner i Agder, altså at vi finner flere kvinner på laveste ferdighetsnivå i Agder. Siden det er kvinner i ledelse som er vårt fokus her, kan vi si at dette indikerer en potensiell kjønnskjævheter i ledelse for kvinner i Agder. For grunnskole, som ikke krever mye utdanning, er kjønnsdynamikken omvendt – her finner vi at menn i Agder har en litt lavere prosentandel i disse rollene enn resten av landet, mens kvinner i Agder har en høyere prosentandel i basisyrker sammenlignet med resten av Norge.

Det er tydelig at kjønnsdynamikken, når vi ser på lederroller, er forskjellig mellom Agder og resten av Norge. Mens menn og kvinner i Agder begge ser ut til å ha utfordringer med å få tilgang til lederstillinger, grunnet en lavere andel på høyeste ferdighetsnivå, har kvinner også en høy representasjon i grunnskole. Dette kan indikere begrenset mobilitet oppover, eller muligheter, for kvinner i regionen.

## Lønn

Gjennomsnittslønnen for kvinner i Agder i perioden fra 2016 til 2021 viser at kvinner klassifisert på høyeste ferdighetsnivå (ledere, profesjonelle og teknikere) tjener omtrent 10,3 prosent mindre enn kvinner på tilsvarende ferdighetsnivå i landet ellers (se figur under). Vi finner altså en tydelig lønnsforskjell til fordel for «resten av Norge». Spesielt er denne forskjellen markant for roller som ledere (høyeste ferdighetsnivå), men et lavere lønnsnivå i disfavør Agders kvinner gjelder også for de lavere ferdighetsnivåene, se figur 9 under.



Figur 9 Gjennomsnittlig lønn for kvinner etter ferdighetsnivå i Agder og resten av Norge

## Ser vi noen forskjeller på tvers av sektorer og næringer?

I dette avsnittet skal vi gå nærmere inn på kvinnelig ledelse på tvers av sektorene. Det gjør vi først ved å dykke ned i detaljene, så kategoriserer vi næringene litt grovere for å skaffe oss en mer overordnet oversikt.

Figur 10 nedenfor presenterer prosentandelen kvinner i lederstillinger på tvers av forskjellige sektorer i Agder og resten av Norge over en seksårsperiode fra 2016 til 2021. Dataene er inndelt etter sektorer, betegnet med bokstaver fra A (Jordbruk, skogbruk og fiske) til S (Annen tjenesteyting). En viktig observasjon fra figuren er den tilsynelatende trenden at, i nesten alle sektorer, er representasjonen av kvinner i lederroller konsekvent lavere i Agder sammenlignet med resten av landet. Denne trenden gjelder alle seks årene vi ser på. Unntakene er innen varehandel og hotell- og restaurant hvor kvinneandelen i ledelse i Agder ligger helt opp mot landsgjennomsnittet. Dette antyder systemiske utfordringer, eller vedvarende barrierer, som kan hindre kjønnslikestilling i lederstillinger i Agder.

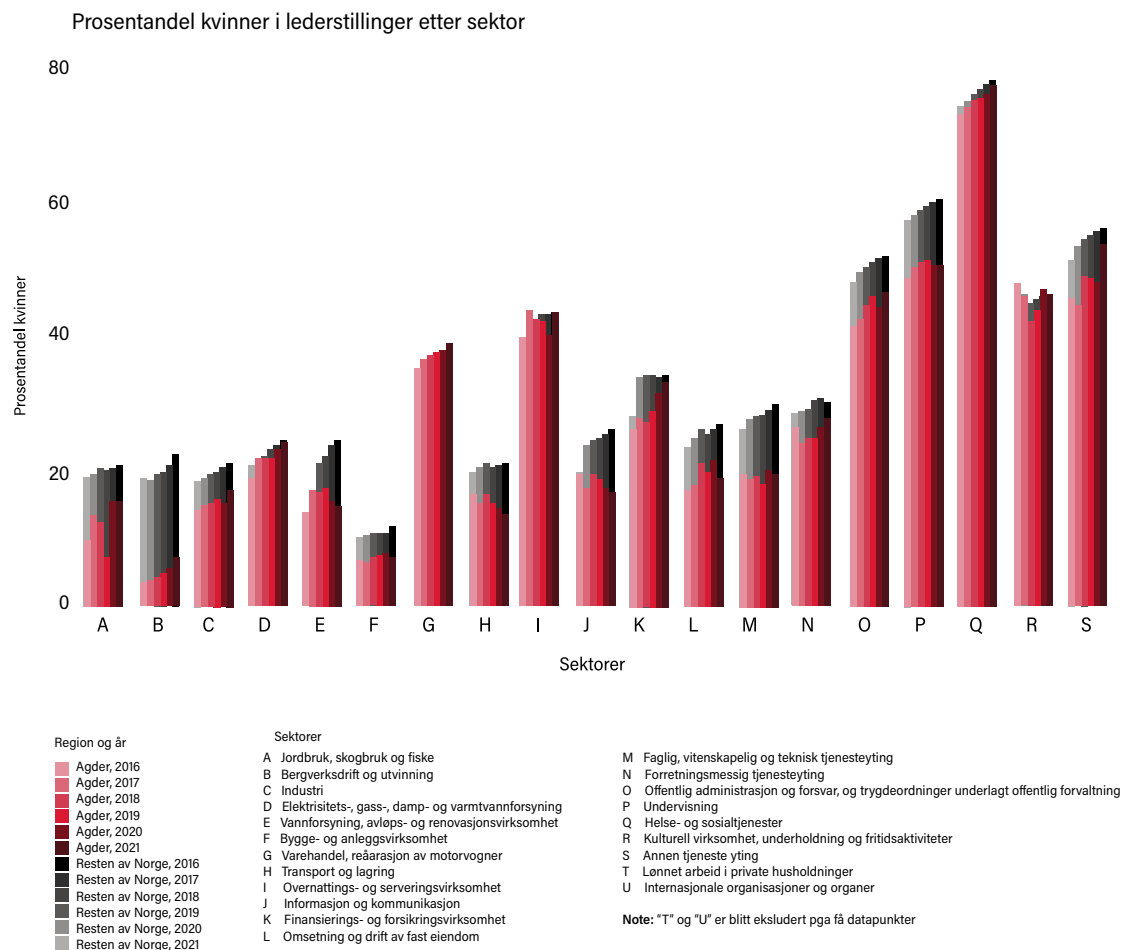
Dataene viser at det i sektorer som 'Informasjon og kommunikasjon' (J) og 'Profesjonelle, vitenskapelige og tekniske tjenester' (M), er en betydelig skjævheter i kjønnsrepresentasjon mellom Agder og resten av Norge. Dette kan signalisere spesifikke utfordringer i disse sektorene, og barrierer for kvinner i Agder, som krever ytterligere forskning for å forstå. Vi legger også merke til at i sektorer som 'Undervisning' (P) og 'Helse og sosiale tjenester' (Q), hvor kvinneandelen blant de ansatte over tid har vært svært høy i Agder, så er andelen kvinnelige ledere også lavere enn i resten av landet.

Fra et akademisk perspektiv kan denne figuren være et utgangspunkt for en diskusjon om regionale forskjeller i kjønnslikestilling innen lederroller. Det krever en dypere utforskning av de underliggende årsakene bak disse skjævheterne, som sosiokulturelle faktorer, regionale økonomiske forhold, bedriftskulturer og lokal politikk. Dataene antyder at det kan være unike regionale utfordringer i Agder som hindrer fremgangen mot kjønnslikestilling, som kanskje ikke er like uttalt verken i regional eller i nasjonal sammenheng.

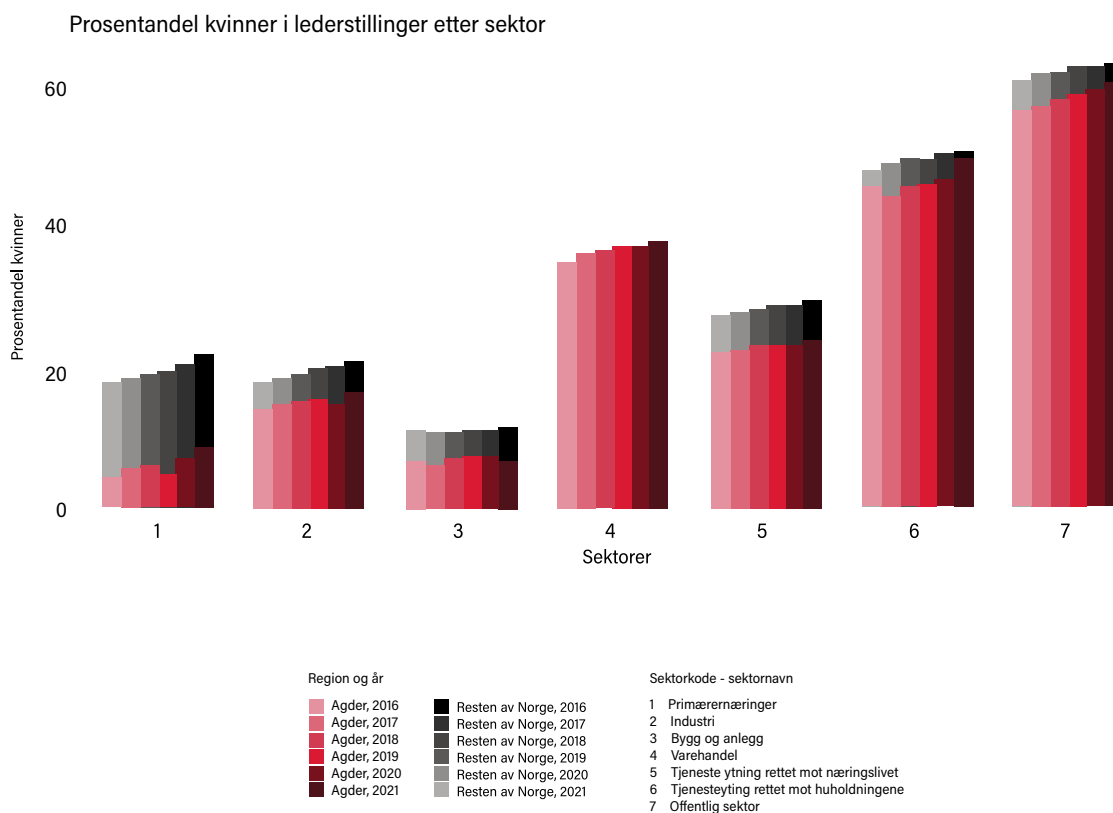
Til syvende og sist illustrerer figuren kjønnsulikhet på arbeidsplassen, spesielt på ledernivå. Det understreker behovet for målrettede tiltak i Agderregionen for å imøtekomme de spesifikke utfordringene kvinner

står overfor når det gjelder å oppnå lederstillinger. Dette er avgjørende ikke bare for å sikre et godt rekrutteringsgrunnlag for kvinnelige ledere, men også for å utnytte det fulle potensialet til arbeidsstyrken i regionen.

**Figur 10 Prosentandel kvinner i lederstillinger etter sektorer i Agder og resten av landet i perioden 2016-2021**



**Figur 11 Prosentandel kvinner i lederstillinger etter næring i Agder og resten av landet i perioden 2016-2021**



I figur 11 har vi kategorisert grovere og samlet alle sektorer i tilhørende næringskategorier. Når vi gjør oversikten noe grovere er det lettere å se hovedtendensene. Vi ser klart, som tidligere omtalt, at Agder har en lavere andel kvinner i ledelse enn gjennomsnittet for landet i alle næringene, med unntak for varehandel.

Primærnæringsene, som omfatter landbruk, skogbruk, fiske, gruvedrift og utvinning, viser at Agder har en langt lavere representasjon av kvinner i ledende roller sammenlignet med landsgjennomsnittet. Selv om andelen øker noe, både i Agder og landet ellers, er denne trenden vedvarende gjennom alle årene. Dette antyder inngrodde kjønnsulikheter som regionale kulturelle eller økonomiske faktorer kan påvirke. På samme måte viser industrisektoren bare en liten forbedring i Agder, og selv om tallene stiger, har de ennå ikke nådd landsgjennomsnittet. Bygg og anlegg har som industrien en markert lavere andel kvinner i ledende stillinger enn landet ellers, men andelen har vært rimelig stabil de siste

seks årene. Dette viser områder hvor fokuserte tiltak vil kunne fremme kjønnslikestilling.

Innen detaljhandel er andelen kvinnelige ledere på nivå med landet og har jevnt økt noe i perioden. Andelen ligger nå rundt 40 prosent. I tjenesteytende næringer er andelen kvinnelige ledere høyere enn i primærnæringer, industri og bygg og anlegg. Andelen kvinnelige ledere i Agder er høyest innen tjenesteyting rettet mot husholdningene og ikke like høy for tjenesteyting rettet mot næringslivet, hvor andelen også synes ganske konstant i perioden.

I offentlig sektor ligger Agder fortsatt under landet med hensyn til prosentandel av kvinnelige ledere. Imidlertid registrerer vi en bemerkelsesverdig oppadgående trend, og en kvinneandel i ledende stillinger på over 60 prosent, noe som antyder en gradvis forskyvning mot mer balansert kjønnsrepresentasjon, gitt at andelen sysselsatte kvinner er så pass høy i disse sektorene.



## 5.3 Regresjonsanalyser

Videre i kapittelet ønsker vi å gi en mer nyansert forståelse av kjønnsdynamikk i lederroller i Agder, sammenliknet med i resten av landet, gjennom å presentere resultater fra de statistiske analysene som beskrevet under metodeavsnittet over.

### Betydningen av å være kvinne i Agder og inneha lederposisjoner

Lederposisjoner i de ulike sektorene er den avhengige variabelen i analysene (det å ha en lederstilling versus det å ikke ha en lederstilling). I tabell 11 kan vi se hvordan de utvalgte uavhengige variablene (som utdanning, alder, sivilstatus mm) samvarierer med den avhengige variabelen. Interaksjonsleddet «Kjønn x Agder» er sentral og viser hvordan effekten av å være kvinne i lederposisjoner varierer i Agder sammenliknet med andre regioner. Et negativt tall (regresjonskoeffisient) for dette leddet antyder at kjønnsforskjellen er mer uttalt i Agder, mens et positiv eller mindre negativt tall antyder en mindre uttalt forskjell i Agder sammenliknet med andre regioner. Ulik betydning av dette såkalte interaksjonsleddet på tvers av sektorene tyder på at kjønnsulikhet i lederroller ikke kan generaliseres på tvers av regioner og sektorer. Dette taler for at politikk rettet mot å redusere denne ulikheten bør være følsom for regionale dynamikker og sektorspesifikke karakteristikk.

Tabell 11 viser at tallet (regresjonskoeffisienten) for interaksjonsleddet er -0.333 for primærnæringene. Dette kan tolkes slik at den negative effekten av å være kvinne på lederstillinger er betydelig forsterket i Agder, noe som antyder et større kjønns gap i denne regionen for primærnæringene enn ellers i landet. I industrien er koeffisienten -0.111, noe som viser at selv om det å

være kvinne i Agder reduserer sannsynligheten for å inneha en lederrolle i industrisektoren, ser vi at effekten er mindre enn for eksempel innen primærnæringene. Kjønnsforskjellen sett opp mot resten av landet er markert innen bygg og anlegg med et tall for interaksjonsleddet på -0.164. I varehandel finner vi at koeffisienten er tilnærmet null. Det betyr at det praktisk talt ikke er noen forskjell i effekten av kjønn på lederroller i varehandelen mellom Agder og andre regioner. Tilnærmet det samme ser vi innen tjenesteyting, hvor koeffisienten for tjenesteyting rettet mot næringslivet er -0.092 og for tjenesteyting rettet mot husholdningene -0.038. Selv om koeffisienten er noe mer negativ for tjenesteyting rettet mot næringslivet enn husholdningene, er likevel hovedbildet at den negative effekten av å være kvinne i Agder på å inneha lederroller er til stede, men at forskjellen til resten av landet er liten. I offentlig sektor ser vi tilsvarende bilde, altså at det er en liten negativ effekt av å være kvinne i Agder og det å oppnå lederstillinger.

Oppsummerende kan en si at på tvers av ulike sektorer varierer effekten av å være kvinne på det å inneha lederroller betydelig for Agder, sammenliknet med resten av landet. Mens noen sektorer som primærnæring og bygg og anlegg viser en mer uttalt kjønnsforskjell i Agder, viser andre sektorer som varehandel og tjenesteyting mot husholdningene mindre forskjell i denne regionen. Agder ser med andre ord ut til å ha ulike utfordringer og muligheter som skiller seg fra den nasjonale trenden i flere sektorer.

Tabell 11 Sammenheng mellom kjønn (kvinne vs. mann) og region (Agder vs. resten av landet) med det å ha en lederposisjon i ulike sektorer, justert for utvalgte bakgrunnsvariabler og år

	Avhengig variabel						
	Lederposisjoner i primærnæringer	Lederposisjoner i industri	Lederposisjoner i bygg og anlegg	Lederposisjoner i varehandel	Lederposisjoner i tjenesteyting rettet mot næringslivet	Lederposisjoner i tjenesteyting rettet mot husholdningene	Lederposisjoner i offentlig sektor
Variabler	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Kjønn	-0.465*** (0.006)	-0.508*** (0.004)	-0.686*** (0.005)	-0.162*** (0.002)	-0.407*** (0.002)	0.002 (0.004)	0.178*** (0.003)
Agder	0.165*** (0.049)	0.200*** (0.021)	0.182*** (0.027)	-0.042*** (0.015)	-0.012 (0.015)	0.017 (0.029)	0.147*** (0.018)
Kjønn x Agder	-0.333*** (0.043)	-0.111*** (0.016)	-0.164*** (0.023)	-0.001 (0.010)	-0.092*** (0.011)	-0.038** (0.018)	-0.076*** (0.011)
Fagskolenivå og videregående skolenivå	0.318*** (0.010)	0.169*** (0.006)	0.214*** (0.005)	-0.036*** (0.003)	0.063*** (0.004)	0.112*** (0.007)	0.263*** (0.007)
Universitets- og høghskolenivå, kort	0.365*** (0.011)	0.209*** (0.006)	-0.002 (0.006)	-0.234*** (0.004)	0.304*** (0.004)	0.267*** (0.007)	1.090*** (0.007)
Universitets- og høghskolenivå, lang	0.694*** (0.011)	0.292*** (0.006)	-0.103*** (0.007)	-0.495*** (0.005)	0.347*** (0.004)	0.336*** (0.008)	1.154*** (0.007)
Alder	0.018*** (0.0003)	0.019*** (0.0002)	0.014*** (0.0002)	0.009*** (0.0001)	0.017*** (0.0001)	0.013*** (0.0002)	0.031*** (0.0001)
Par uten barn	0.051*** (0.009)	0.161*** (0.006)	0.112*** (0.006)	0.126*** (0.004)	0.070*** (0.004)	0.049*** (0.007)	0.100*** (0.005)
Par med små barn og par med store barn	0.246*** (0.008)	0.295*** (0.006)	0.275*** (0.006)	0.239*** (0.004)	0.226*** (0.004)	0.095*** (0.007)	0.249*** (0.005)
Mor/far med små barn, mor/far med store barn og enfamilie-husholdninger med voksne barn	0.152*** (0.009)	0.204*** (0.006)	0.143*** (0.006)	0.112*** (0.004)	0.083*** (0.004)	0.050*** (0.007)	0.183*** (0.005)
Flerfamilie-husholdninger	0.094*** (0.013)	0.072*** (0.010)	0.111*** (0.009)	0.058*** (0.006)	0.053*** (0.006)	0.030*** (0.011)	0.151*** (0.007)

Gift, registrert partner og overlevende partne	0.126***	0.117***	0.108***	0.046***	0.112***	0.048***	0.131***
	(0.006)	(0.004)	(0.005)	(0.003)	(0.003)	(0.005)	(0.003)
Enke/enkemann, skilt, separert, separert partner og skilt partner	0.094***	0.091***	0.128***	0.073***	0.115***	0.060***	0.144***
	(0.009)	(0.006)	(0.006)	(0.004)	(0.004)	(0.007)	(0.004)
2017	-0.006	-0.025***	0.006	-0.003	-0.004	-0.003	-0.016***
	(0.008)	(0.006)	(0.006)	(0.004)	(0.004)	(0.007)	(0.004)
2018	-0.019**	-0.034***	0.013**	-0.004	-0.005	-0.006	-0.027***
	(0.008)	(0.006)	(0.006)	(0.004)	(0.004)	(0.007)	(0.004)
2019	-0.003	-0.037***	0.021***	-0.013***	-0.011***	-0.005	-0.036***
	(0.008)	(0.006)	(0.006)	(0.004)	(0.004)	(0.007)	(0.004)
2020	0.003	-0.043***	0.033***	-0.008**	-0.012***	-0.001	-0.039***
	(0.008)	(0.006)	(0.006)	(0.004)	(0.004)	(0.007)	(0.004)
2021	0.004	-0.053***	0.036***	-0.008**	-0.001	0.006	-0.050***
	(0.008)	(0.006)	(0.006)	(0.004)	(0.004)	(0.007)	(0.004)
Constant	-3.500***	-2.964***	-2.500***	-2.224***	-2.465***	-3.476***	-4.728***
	(0.019)	(0.012)	(0.012)	(0.007)	(0.007)	(0.014)	(0.012)
Observations	6,691,434	6,691,361	6,691,393	6,691,067	6,689,971	6,690,893	6,650,471
Log Likelihood	-143,708.900	-309,423.000	-270,074.400	-641,372.100	-780,387.800	-187,838.300	-594,948.200
Akaike Inf. Crit.	287,455.700	618,884.100	540,186.900	1,282,782.000	1,560,814.000	375,714.500	1,189,934.000

Note:

\*\* betyr signifikante resultat på nivå  $p = \leq 0.05$ . Dette er en standard terskel for vurdering av om resultatene er statistisk signifikante eller skyldes tilfeldig variasjon.

\*\*\* betyr signifikante resultat på nivå  $p = \leq 0.01$ . Dette antyder en «strengere» cut-off for statistisk signifikans – at det kun aksepteres 1 % sjans for at forskjellene en finner skyldes tilfeldig variasjon.

### Betydningen av utdanning

I tabell 11 kan vi også lese betydningen av utdanning, når vi tar høyde for alle de andre uavhengige variablene, på det å ha lederposisjoner på tvers av de ulike sektorene. Lang akademisk utdanning finner vi at samvarierer meget sterk med å inneha en lederstilling i det offentlige (1.154), og også innen primærnæringene (0.694). Dette kan vi tolke som at sannsynligheten for å inneha lederstillinger i disse sektorene er høyere jo høyere utdanning en har. I bygg- og anlegg og varehandel er samvariasjonen negativ, noe som vi kan tolke som at ledere med lang akademisk utdanning er mindre vanlig i bygg og anlegg og varehandel. Alle resultatene er signifikante på 0.01 nivå, altså er dette robuste resultater. Vi finner samme mønster for kortere akademisk utdanning, men den positive samvariasjonen mellom kort akademisk utdanning og det å inneha lederstillinger, for eksempel innen det offentlige og primære næringer, ikke er like sterk. For bygg- og anlegg er som forventet koeffisienten positiv for fagskoleutdanning og videregående utdanning på det å ha lederroller i sektoren. Altså at sannsynligheten for å inneha en lederposisjon innen bygg og anlegg og varehandel er signifikant lavere jo høyere utdanning du har. Videre ser vi at utdanning på alle nivå samvarierer negativt med å inneha lederstillinger innen varehandel. Dette er også et signifikant funn. Dette kan tolkes som at sannsynligheten for å inneha en lederstilling i varehandelen er høyere hos dem som kun har grunnskole og ikke har noen avsluttet videregående utdanning, enn dem som har tatt utdanning på lavere og høyere nivå. Det kan skyldes at det i denne sektoren i større grad er et fortrinn å ha kommet tidlig inn i arbeidslivet og jobbet seg opp til større erfaring og ansvar.

### Betydningen av sivilstatus

I tabell 11 er sivil status og barn kategorisert. Når en korrigerer for alle de andre uavhengige variablene viser resultatene at gifte eller personer som lever i registrerte partnerskap og enker/enkemenn og skilte synes å ha en noe positiv sannsynlighet for å inneha en lederstilling i alle sektorer, sammenliknet med dem som er ugifte. Koeffisientene er svakt positive på tvers av alle sektorene og resultatene er signifikante.

### Betydningen av husholdningstype

Ser en videre på ulike husholdningskategorier bestående av flere enn ett individ, med og uten barn, så har de en positiv sannsynlighet til å inneha lederstillinger i samtlige sektorer, sammenliknet med aleneboende. Den høyeste positive samvariasjonen mellom husholdningskategori og lederstillinger finner vi for par med små og par med store barn. Høyest er koeffisienten for industrien, med 0.295. Koeffisientene er ellers svakt positive på tvers av alle sektorene og resultatene er signifikante.

### Betydningen av alder

Koeffisientene for alder i tabell 11 er positive og relativt små. Dette er som forventet. Det betyr at sannsynligheten for å inneha en lederrolle øker med alderen, men at størrelsen på denne effekten ikke er stor. Det antyder at selv om alder er en statistisk signifikant faktor, er dens innvirkning på forklaringen av kvinnelig lederskap på tvers av de forskjellige sektorene relativt liten sammenliknet med andre variabler. Derfor, selv om alder har en positiv effekt, er det bare én av mange faktorer som bidrar til å forstå hva som påvirker det å inneha en lederrolle eller ikke.

## 5.4 Diskusjon

I dette dybdestudiet har vi nærmet oss temaet kvinner i ledelse i Agder. Vi har funnet at andelen i kvinnelig ledelse er lavere i Agder enn resten av landet. Selv om utviklingen har vært litt mer positiv i Agder enn i landet i denne perioden vi ser på, ligger vi fortsatt godt bak gjennomsnittet for øvrige regioner. Splitter vi opp på kjønn finner vi at 6,2 prosent av kvinnene i Agder innehar lederroller, mot 7,2 prosent i landet, det vil si drøye 16 prosent under nivået nasjonalt.

En viktig observasjon er at i nesten alle sektorer, er representasjonen av kvinner i lederroller konsekvent lavere i Agder sammenlignet med resten av landet. Denne trenden gjelder alle seks årene vi ser på. Vi kan imidlertid «friskmelde» varehandel hvor kvinneandelen i ledelse i Agder ligger helt opp mot landsgjennomsnittet. Derimot er andelen kvinner i ledelse svært lav innen primære næringer, industri, bygg og anlegg og i flere bransjer innen tjenesteyting rettet mot næringslivet. Det er bemerkelsesverdig at sektorer som tradisjonelt ses på som å ha høyere kvinnerepresentasjon, som helse- og sosialtjenester og utdanning, også reflekterer en slik skjevhet, selv om gapet er mindre i disse sektorene. Dette kan peke på at tiltak eller initiativer som er myntet på flere kvinnelige ledere, kanskje ikke er like klart uttalt eller effektivt implementert i offentlig sektor.

Agder synes å ha ulike utfordringer og muligheter som skiller seg fra den nasjonale trenden i flere sektorer. Disse funnene viser at mens nasjonal politikk er viktig, kan kunnskap og adressering av regionale forskjeller, som sett i Agder, føre til mer effektive og målrettede tiltak.

En viktig årsak til disse mønstrene synes å ligge i at andelen kvinner (og menn) i Agder i kategorien høyeste ferdighetsnivå er lavere enn i resten av landet. Det henger sammen med en lavere andel med lang akademisk utdanning, over tid. Vi finner at lang høyere utdanning samvarierer positivt med lederposisjoner for eksempel innen primære næringer og det offentlige. Altså vil

færre kvinner fra Agder være i posisjon til å kunne få lederstillinger her, sammenlignet med resten av landet. Innen bygg og anlegg, der vi finner at lang utdanning ikke har samme betydning for å inneha lederstillinger, har vi tradisjonelt hatt færre kvinner i sektoren. Et annet trekk ved Agder er en forhøyet andel kvinner i kategorien laveste ferdighetsnivå sammenlignet med resten av landet. Dette gjelder ikke for menn i Agder, som har en forhøyet andel som har fagskole og avsluttet videregående utdanning. Dette indikerer flere kvinner i Agder i basisyrker som krever lavere utdanning og som dermed gir lavere muligheter for mobilitet oppover i arbeidslivet.

Tradisjonelt har Agder vært preget av en høyere andel gifte og i gjennomsnitt en høyere fødselsrate. Dette trekket er blitt noe endret i nyere tid ved at Agder blir noe mer lik landsgjennomsnittet. Likevel, vil en høyere andel gifte og flere barn i husholdningene, ifølge våre analyser, ikke alene være forklaring på en lavere andel kvinner i ledelse. Ifølge våre analyser samvarierer det å være gift eller i et registrert partnerskap og det å ha barn positivt med å inneha lederroller, sammenlignet med gruppene ugifte og aleneboende (altså at en verken har partner eller barn).

Nye næringer i blå og grønn sektor kan gi nye muligheter for blant annet kvinner. Men i dag finner vi langt flere kvinner i offentlig sektor. Det kan handle om utdanningsvalg, men tidligere undersøkelser fra CORE viser også at mange kvinner går i «honingfella». Det betyr at mange kvinner går over til offentlig sektor når de får barn, blant annet fordi det der er bedre tilrettelagt for å kombinere arbeid og familieliv. Denne analysen viser at det kan være grunn til bekymring når vi ser rekrutteringsgrunnlaget til kvinnelig ledelse i Agder. Det viser at næringslivet kan være nødt til å se utenfor Agder sine grenser for å finne kvinnelige ledere til næringsliv og styreverv.

# 6. Deltidsarbeid blant kvinner i Agder

I dette kapittelet vil vi presentere det andre dybdestudiet i Likestillingsmonitoren, om deltidsarbeid blant sysselsatte kvinner i Agder. I vår gjennomgang av åtte av SSBs likestillingsindikatorer foran beskriver vi hvordan kvinner i Agder har en deltidsandel på 46 prosent, hele 10 prosentpoeng høyere enn landet ellers. Heltidsbruken øker litt år for år, men andelen som velger deltid er likevel høyere i Agder enn nasjonalt. En fersk undersøkelse som KLP har gjennomført ([https://www.klp.no/media/Rapport\\_Derfor%20jobber%20vi%20deltid.pdf](https://www.klp.no/media/Rapport_Derfor%20jobber%20vi%20deltid.pdf)) viser til at blant KLPs medlemmer arbeider sju av 10 deltid etter eget ønske. De to hyppigste svarene på hvorfor de ansatte arbeider deltid, er at en ikke orker mer (29 prosent) og at en ønsker mer fritid (20 prosent). Et annet forhold som nevnes hyppig blant ansatte innen helse og omsorg i kommunal sektor, er at en ved et deltidsarbeid, kan velge ekstravakter når en ønsker det. Det gir altså en høyere fleksibilitet.

*"Muligheten til deltid er et gode, Økonomiprofessor Kalle Moene, UiO"*

Arbeidet med å etablere en heltidskultur i kommunene har derfor ikke gått friksjonsfritt og deltidsarbeid er foretrukket blant mange (såkalt frivillig deltid), selv om det fortsatt også eksisterer ufrivillig deltid i mange kommunale tjenester. Dette bekreftes i tidligere forskning fra vår egen landsdel (Magnussen mfl. 2005, Hellandvik og Olsen 2009, Jentoft og Magnussen, 2018. I NOU 2023:5 Den store forskjellen, har man satt fokus på kvinners helse og betydningen av kjønn for helse. Dette har også betydning når vi skal forstå kvinners uttak av deltidsarbeid. Her skal vi beskrive utviklingen, hvilke faktorer som er med å påvirke uttaket av deltid, og dermed kunne gi holdbare forklaringer på hvorfor bruk av

deltid er så mye høyere blant kvinnene i Agder enn ellers i landet. Da vil vi også vite hvor lokale og regionale tiltak kan settes inn om en ønsker å redusere dette.

I vår beskrivelse vil vi si litt om metode og kjennetegn ved utvalget vårt. Videre presenterer vi resultatene og de sentrale funnene fra våre statistiske analyser. Helt til sist vil vi diskutere funnene i en regional kontekst.

## 6.1 Metode

Basert på registerdata fra SSBs microdataportal, har vi gjort en statistisk dybdestudie av sysselsatte kvinners uttak av deltid i Agder. I kapittel 3.3 har vi presentert tall for andel sysselsatte kvinner og menn som jobber deltid i Agder og landet samlet i 2021 og sett på utviklingen i perioden 2017-2021. I denne analysen vil vi gå dypere inn i denne tematikken gjennom å bruke registerdata for årene 2016 til 2021 (siste tilgjengelig data på bestillingstidspunktet). Vi vil forsøke å besvare følgende forskningsspørsmål:

1. Ser vi noen forskjeller på kvinners uttak av deltid på tvers av næringer/sektorer?
  - Er disse sammenhengene forskjellige i Agder sammenlignet med resten av landet?
2. Hvilke sammenhenger finner vi mellom alder, utdanning, sivilstatus og husholdningens størrelse og sammensetning (for eksempel antall barn) og andelen kvinner som arbeider deltid?
  - Er disse sammenhengene forskjellige i Agder sammenlignet med resten av landet?
3. Hvilke sammenheng ser vi mellom deltidsarbeid og husholdningens inntekt (økonomisk sårbarhet)
  - Er disse sammenhengene forskjellige i Agder sammenlignet med resten av landet?

## Kort om datasett, variabler og statistisk analyse

I dette dybdestudie har vi i stort gått frem på samme måte og bygget analysen rundt samme lest som i dybdestudiet om kvinner i ledelse (kapittel 5). De relevante variabler for dette dybdestudiet er uttak av deltidsarbeid (utfallsvariabel), kjønn, alder, bosted, utdanningsnivå, familiesituasjon, sivilstatus, lønnsinntekt, husholdningsinntekt og næringer/ sektor (prediktorvariabler). Som i forrige dybdestudie har vi også her benyttet 50 prosent av observasjonene (i enkelte av sammenstillingene 25 prosent) i analysene på grunn av det store antallet variable og størrelsen på datasettet. Utvalgene er likevel representative for hele den norske befolkningen. De deskriptive tall i grafene under dekker Norge.

Deskriptive analyser er gjort for relevante variabler, med bruk av Kji-kvadrat test for å undersøke mulige statistiske signifikante forskjeller mellom Agder og resten av landet. Videre, ble logistiske regresjonsmodeller kjørt stegvis i statistikkprogrammet R, fra enkle til mer komplekse modeller.<sup>25</sup> I tillegg ble et interaksjonsledd mellom kjønn og bosted inkludert for å undersøke om effekten av å arbeide deltid i Agder varierer mellom kjønn og region. Analysene undersøker også effekten av alder, utdanning, sivilstatus og familiesituasjon på

kvinner i deltidsstillinger, forskjellene mellom Agder og resten av landet, og utviklingen av disse mønstrene fra 2016 til 2021. Regresjonsanalysene viser i hvilken grad en eller flere uavhengige variabler samvarierer med en avhengig variabel. Positiv koeffisient indikerer at de to variablene er positivt korrelert, mens negativ koeffisient indikerer at de to variablene er negativt korrelert. [www.snl.no/regresjonsanalyse](http://www.snl.no/regresjonsanalyse). I tabellene vil en angi statistisk signifikans ved å bruke stjerner etter tallene (for eksempel \*\* eller \*\*\*). To stjerner viser til  $p = \leq 0.05$  og tre stjerner viser til  $p = \leq 0.01$ . Sistnevnte indikerer at en kun aksepterer 1 prosent sjanse for at forskjellen en finner mellom gruppene skyldes tilfeldig variasjon, og er derfor et «strengt» mål på statistisk signifikans.

## 6.2 Resultater – beskrivende analyse

Innledningsvis i dette kapittelet vil vi presentere resultater fra de deskriptive analysene for relevante variabler, hvor vi ser befolkningen i Agder opp mot befolkningen i resten av landet, i 2021. Utover tabelloversikten med utvalgs karakteristika (se tabell 12 under), vil vi kort presentere resultater fra de beskrivende analysene for enkelte variabler vi anser som ekstra relevante for deltidstematikken.

<sup>25</sup> Mikset effektmodeller tar høyde for at observasjonene ikke er uavhengige, som når man følger individer over tid, og de håndterer manglende data på en robust måte. Slike modeller tillater at effekten av de uavhengige variablene på den avhengige variabelen kan variere på tvers av nivåer, eksempelvis på tvers av år og på tvers av foretak.

Tabell 12 Utvalgs karakteristika for 2021

	<b>Agder (N= 64 612) % (n)</b>	<b>Landet (N= 1 129 467) % (n)</b>
<b>Deltidsarbeid</b>		
Ja	32,1% (43 895)	26,5% (299 008)
Nei	67,9% (20 717)	73,5% (830 459)
<b>Kjønn</b>		
Kvinner	47,8% (30 888)	48,2% (544 048)
Menn	52,2% (33 724)	51,8% (585 419)
<b>Alder</b>		
Gjennomsnitt (standardavvik)	42,1 (12,7)	42,1 (12,5)
<b>Utdanningsnivå</b>		
Ingen eller uoppgitt og grunnskolenivå	13,0% (8 286)	13,9% (153 314)
Fagskolenivå og videregående skolenivå	45,5% (29 013)	39,2% (432 182)
Universitets- og høgskolenivå, kort	30,7% (19 576)	31,7% (349 630)
Universitets- og høgskolenivå, lang	10,8% (6 873)	15,1% (166 680)
<b>Familiesituasjon</b>		
Aleneboende	19,9% (12 837)	21,5% (242 076)
Par uten barn	22,6% (14 609)	22,4% (252 665)
Par med små barn og par med store barn	36,1% (23 341)	34,7% (390 953)
Mor/far med små barn, mor/far med store barn og enfamiliehusholdninger med voksne barn	16,5% (10 664)	16,2% (183 288)
Flerfamiliehusholdninger	4,8% (3 119)	5,3% (59 303)
<b>Sivilstatus</b>		
Ugift	41,6% (26 895)	49,5% (559 424)
Gift, registrert partner og overlevende partner	46,7% (30 149)	40,0% (451 516)
Enke/enkemann, skilt, separert, separert partner og skilt partner	11,7% (7 550)	10,5% (118 117)
<b>Inntekt</b>		
Gjennomsnitt (standardavvik)	542 515 (317 342)	598 535 (470 447)
<b>Bransje</b>		
Primærnæringer	2,5% (1630)	3,4% (37818)
Industri	10,4% (6714)	7,8% (88196)
Bygg og anlegg	10,1% (6476)	8,3% (93467)
Varehandel	12,9% (8284)	12,5% (140994)
Tjenesteyting rettet mot næringslivet	21,1% (13564)	27,1% (305330)
Tjenesteyting rettet mot husholdningene	3,5% (2252)	3,5% (39379)
Offentlig sektor	39,5% (25431)	37,3% (419744)



## Hvordan definerer vi deltidsarbeid i denne analysen?

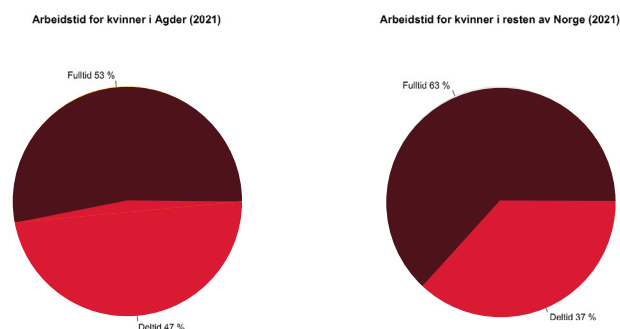
Deltidsarbeid er arbeidsforhold hvor den ansatte arbeider med kortere arbeidstid enn det som ellers er vanlig i bedriften eller yrket. I norsk statistikk regnes deltid som 1-36 timer ukentlig arbeidstid, med unntak av personer med arbeidstid 32-36 timer som oppgir at dette er heltid. Full tid regnes som 37 timer eller mer. Deltid kan være den sysselsattes eneste arbeid, men en deltidsjobb kan også være tilleggssysselsetting ved siden av arbeid eller studier på fulltid (Norsk leksikon).

Tabell 12 illustrerer kjennetegn ved utvalget vårt. Vi ser av tabellen at 32,1 prosent av alle sysselsatte i Agder arbeider deltid, mot 26,5 prosent i landet. Agder ligger markert høyere enn landet, 21,1 prosent. Og det er i det alt vesentligste kvinner som trekker denne andelen opp.

## Hvor stor andel kvinner er i deltidsarbeid i Agder sammenlignet med resten av landet?

Dette spørsmålet har vi besvart relativt inngående i kapittel 3.3. Andelen kvinner som arbeider deltid i Agder er 46,0 prosent, 10 prosentpoeng høyere enn for landet på 36,6 prosent. Men for kvinner har det vært en moderat nedgang i andelen som arbeider deltid på -8,2 prosent i Agder, mot -7,8 prosent for landet siste femårsperiode. I avsnitt 3.3 viser tabell 3 denne utviklingen for hver enkelt kommune på Agder. Flere kommuner har hatt en markant nedgang i perioden som Farsund (-13,6 prosent) og Vegårshei (-14,8 prosent). Arendal som en av de største kommunene har hatt en nedgang på 10,5.

Figur 12 illustrerer arbeidstid for kvinner i Agder i 2021. I våre analyser treffer vi SSBs anslag veldig godt, men ikke på desimalen. Siden SSB utfører disse beregningene ganske ofte, har de sannsynligvis forhåndsdefinerte verktøy for å finne nøyaktige tall. Det kan være en forklaring på dette lille avviket, som ellers ikke har betydning for våre analyser og det vi finner.



Figur 12 Andel sysselsatte kvinner (20-66 år) som jobber deltid i Agder og resten av landet

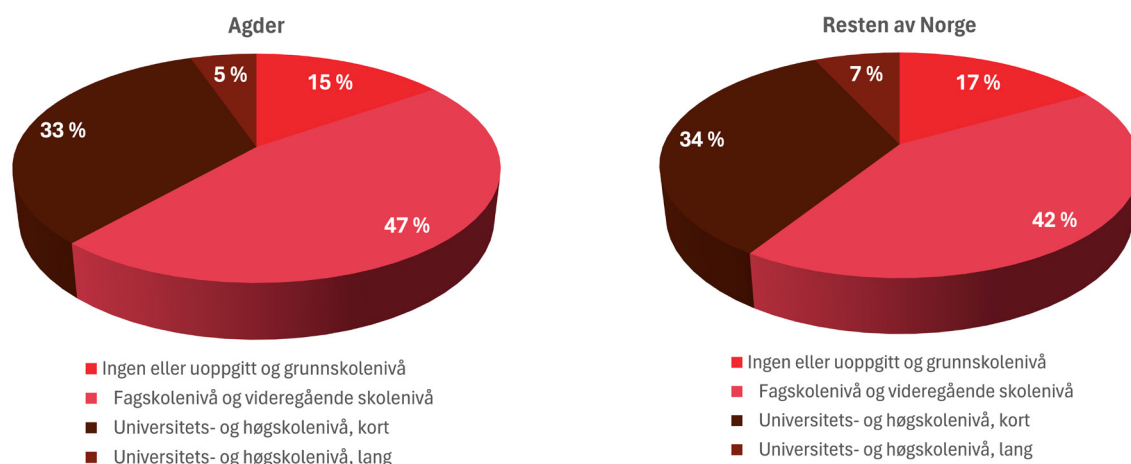
## Utdanning

I de statistiske analysene finner vi signifikante forskjeller for utdanningsnivå mellom Agder og landet ellers, "da i retning, da i retning av at kvinner og menn i Agder har lavere utdanningsnivå enn tilsvarende populasjon i resten av landet.<sup>26</sup> Tabell 12 illustrerer at Agder har en klart høyere andel innbyggere på fagskole og videregående skolenivå (+ 16 prosent) og en markert lavere andel med lang universitets- og høgskoleutdanning (-39,8 prosent). I 2021 er andelen kvinner som kun har videregående skoleutdanning 34,8 prosent i Agder mot 29,7 prosent for kvinner i Norge, og 46,7 prosent for menn i Agder mot landsnittet på 40,6 prosent. Trenden er imidlertid nedadgående i Agder i perioden 2016-2021. Andelen med en høyere akademisk utdanning er lavere i Agder der 11,2 prosent av kvinnene har en slik utdanning mot 16,2 prosent som er landsgjennomsnittet. For menn i Agder er tallet 10,2 prosent mot 14,1 som er det nasjonale snittet.

## Hvordan er så utdanningsprofilen blant kvinner som arbeider deltid?

Figur 13 viser utdanningsprofilen blant deltidsarbeidende kvinner i Agder sett opp mot deltidsansatte kvinner i landet ellers. Hvis vi først sammenligner tallene for de deltidsarbeidende kvinnene i Agder opp mot utdanningsprofilen til alle kvinner i Agder, så er det noe høyere andel av dem med ingen utdanning eller kun grunnskole som arbeider deltid. Den største forskjellen ser vi likevel ved at de med fagskole og videregående utdanning som arbeider deltid utgjør hele 47 prosent av alle deltidsarbeidende kvinner i landsdelen, mens denne utdanningskategorien utgjør 34,8 prosent av alle sysselsatte kvinner i Agder. Kvinner med høy akademisk utdanning utgjør 5 prosent av de deltidsarbeidende kvinnene i Agder, mens denne gruppen utgjør 11,2 prosent av alle sysselsatte kvinner i Agder. Kort sagt så arbeider de med lavere utdanning oftere deltid enn dem med høy utdanning i Agder. Det kan henge sammen med hvilke yrker man får tilgang til og hvilken belastning det innebærer (NOU 2023:5).

26 Dette temaet er også godt dokumentert i vårt dybdestudie av kvinner i ledelse i kapittel 5.



Figur 13 Utdanningsnivå blant deltidsarbeidene kvinner i Agder og i resten av landet i 2021.

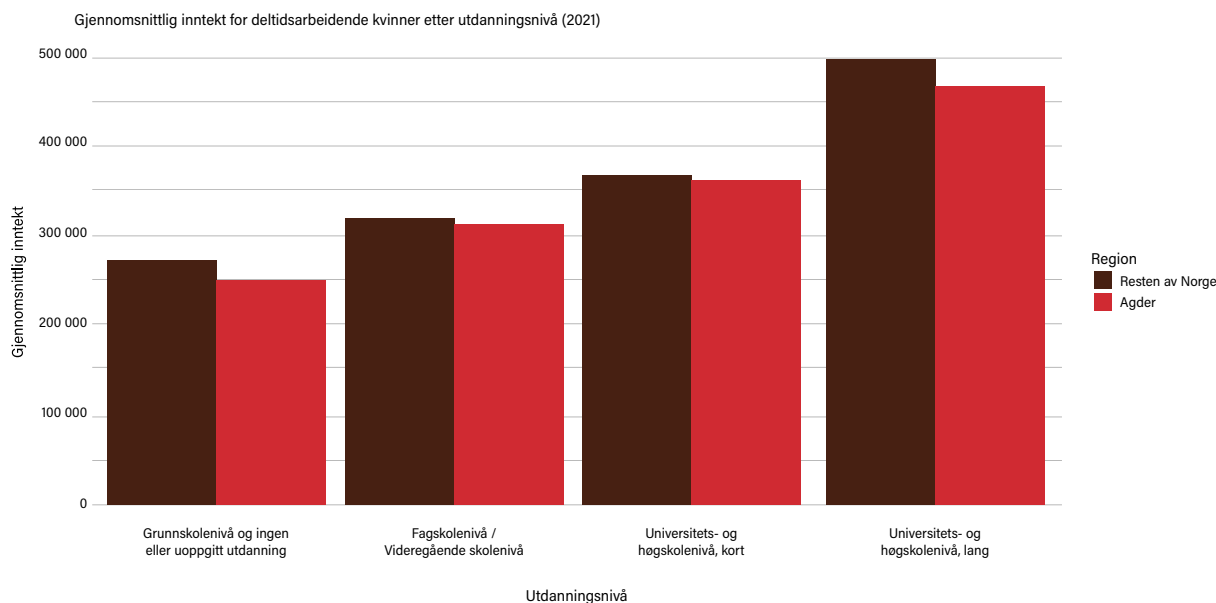
Sammenligner vi utdanningsprofilen for kvinner i deltid i Agder med kvinner i deltid for hele landet, er den største forskjellen at andelen kvinner som har fagskole eller videregående skole som høyeste utdanning utgjør en større andel blant alle deltidsarbeidende i Agder, + 5 prosentpoeng, enn i resten av landet. Det er ingen overraskelse da Agder ligger hele 7 prosentpoeng over landsnivået for denne utdanningskategorien for kvinner og menn samlet enn resten av landet.

### Gjennomsnittlige lønnsinntekter blant deltidsarbeidende kvinner etter utdanningsnivå

Lønnsinntekt omfatter kontantlønn, skattepliktige naturalytelser og syke- og fødselspenger i løpet av kalenderåret (<https://www.ssb.no/a/metadata/conceptvariable/vardok/15/nb>). Figur 14 illustrerer for det første at deltidsarbeidende kvinner uansett bosted og utdanningsnivå har relativt lave lønnsinntekter som gruppe. Alle kategoriene i figuren under ligger under en gjennomsnittlig lønnsinntekt på 500 000 kroner. Vi ser videre som forventet at de med høyere utdanning har høyere inntekter i gjennomsnitt enn de med lavere utdanning. Det kan både være et resultat av et høyere lønnsnivå, men også høyere stillingsandeler

i gjennomsnitt. Videre ser vi at de deltidsarbeidende kvinnene i Agder uansett utdanningsnivå tjener mindre som gruppe i gjennomsnitt enn sine deltidsarbeidende medsøstre i resten av landet. Dette funnet fant vi også i studiet av kvinner i ledelse. Deltidsarbeidende kvinner i Agder som har kun grunnskole har i gjennomsnitt en lønnsinntekt på 249 658 kroner, mens de deltidsarbeidende kvinnene i resten av landet i samme utdanningskategori har en lønnsinntekt på 272 056 kroner (+ 9 prosent). Ser vi på gruppen deltidsarbeidende kvinner i den høyeste utdanningskategorien, tjener Agder-kvinnene 464 121 kroner mot 495 665 (+6,8 prosent) i resten av landet. Inntektsnivåene for de deltidsarbeidende kvinnene med lavest utdanning både i Agder og i landet ellers tyder på en stor økonomisk sårbarhet om deres deltidsarbeid ikke er en tilleggssysselsetting eller de tilhører en husholdning med flere inntekter. I siste nevnte tilfelle vil en økonomisk sårbarhet opptre ved et samlivsbrudd. Fattigdomsgrensa i Norge var i 2022 beregnet til 264 800 kr. i året<sup>27</sup>. FN anslår at rundt 10 prosent av befolkningen i Norge lever under den relative fattigdomsgrensen, som er definert etter om du tjener mindre enn 60 % av medianinntekten.

<sup>27</sup> <https://www.ssb.no/inntekt-og-forbruk/inntekt-og-formue/artikler/hvor-mange-er-fattige-i-norge>

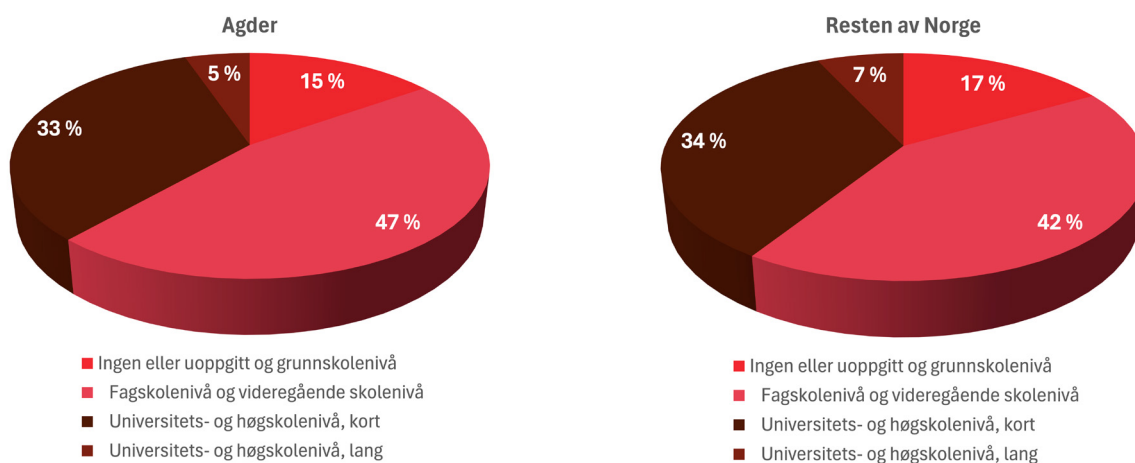


Figur 14 Gjennomsnittlig inntekt for deltidsarbeidende kvinner etter utdanningsnivå (2021)

### Størrelsen på deltidsstillingen i Agder og resten av landet

Et sentralt forhold er hvordan de deltidsarbeidende kvinnene fordeler seg med hensyn til størrelsen på deltidsstillingen. Hvis det er mange i små deltidsstillinger kan det bety at denne utgjør et tillegg til samtidig studier med studielån eller annet arbeid, men også at mange kvinner kun har denne personlige inntekten. Jo større deltidsstillinger, jo mer selvforsørgende kan en anta at kvinnen er. Av figur 15 ser vi at Agder som forventet

har en høyere andel kvinner i samtlige deltidsstillingstørrelser. De største andelene finner vi i kategoriene 40-59 prosent og 80-99 prosent, bare litt over nivået ellers. Men det er overraskende likt fordelt over kategoriene og ingen opphopning rundt 50 prosent stilling eller 80 prosent stilling som en kanskje kunne forvente. Dette mønsteret gjelder både Agder og landet ellers.



Figur 15 Andel deltidsarbeidende fordelt etter deltidsstillingens størrelse i Agder og resten av landet (2021)

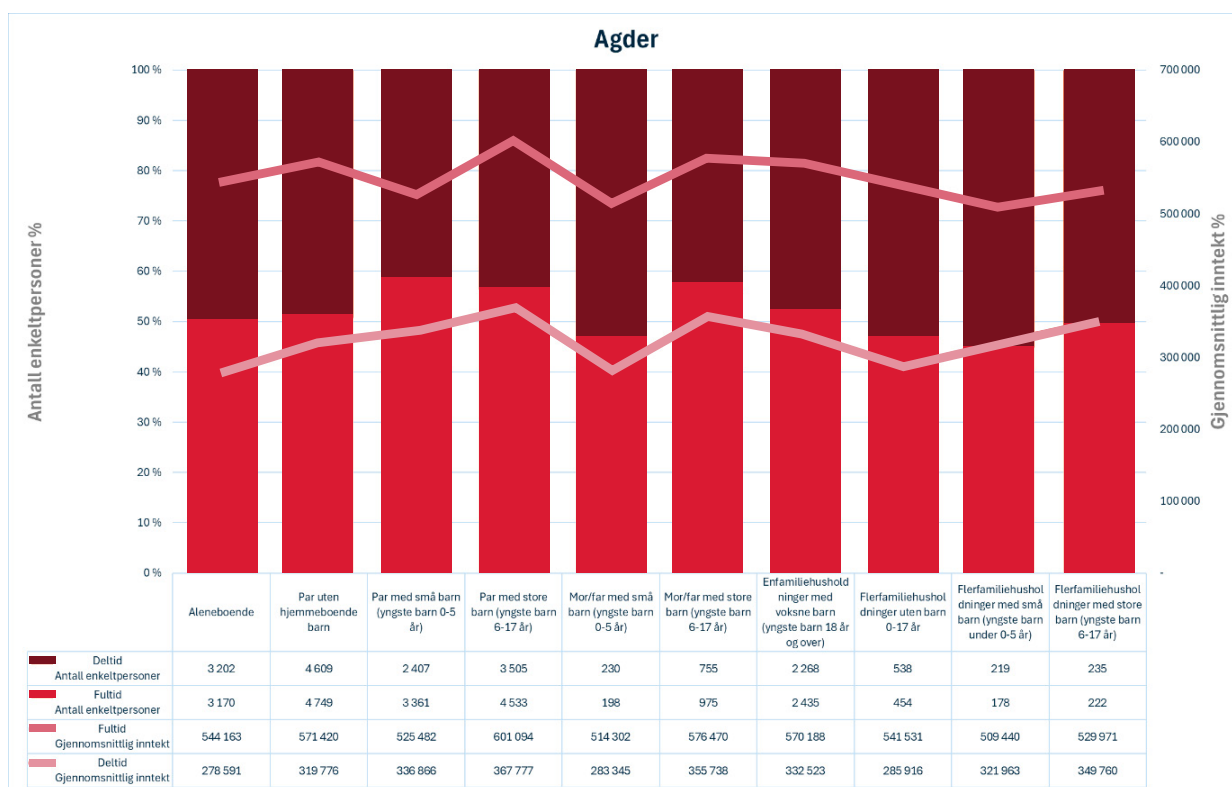
## Betydningen av kvinners deltidsarbeid for husholdningenes inntekter

Tabell 12 presenterer utvalgskarakteristika for 2021 og her er også familiesituasjon presentert i noen grove kategorier. Oppsummerende kan vi si at Agder har en litt lavere andel aleneboende og noe høyere andel par med små og par med store barn enn resten av landet. Familien har tradisjonelt stått sterkere i Agder enn i landets ellers, selv om dette er i ferd med å jevnes noe ut. I dette avsnittet skal vi se på betydningen av deltidsarbeid på husholdningenes inntekter i Agder og i landet ellers. For denne analysen bruker vi en litt mer finmasket inndeling i husholdningskategorier, enn i tabell 12, følgende 10 kategorier:

- Aleneboende
- Par uten hjemmeboende barn
- Par med små barn (yngste barn 0-5 år)

- Par med store barn (yngste barn 6-17 år)
- Mor/far med små barn (yngste barn 0-5 år)
- Mor/far med store barn (yngste barn 6-17 år)
- Enfamiliehusholdninger med voksne barn (yngste barn 18 år og over)
- Flerfamiliehusholdninger med barn 0-17 år
- Flerfamiliehusholdninger med små barn (yngste barn under 0-5 år)
- Flerfamiliehusholdninger med store barn (yngste barn 6-17 år)

I figur 16 illustreres både antall personer (kvinner) som hører til de ulike husholdningstypene og gjennomsnittlig husholdningsinntekt, delt etter deltidsarbeid og heltidsarbeid i Agder (2021). Figur 17 illustrerer tilsvarende variable for resten av Norge.



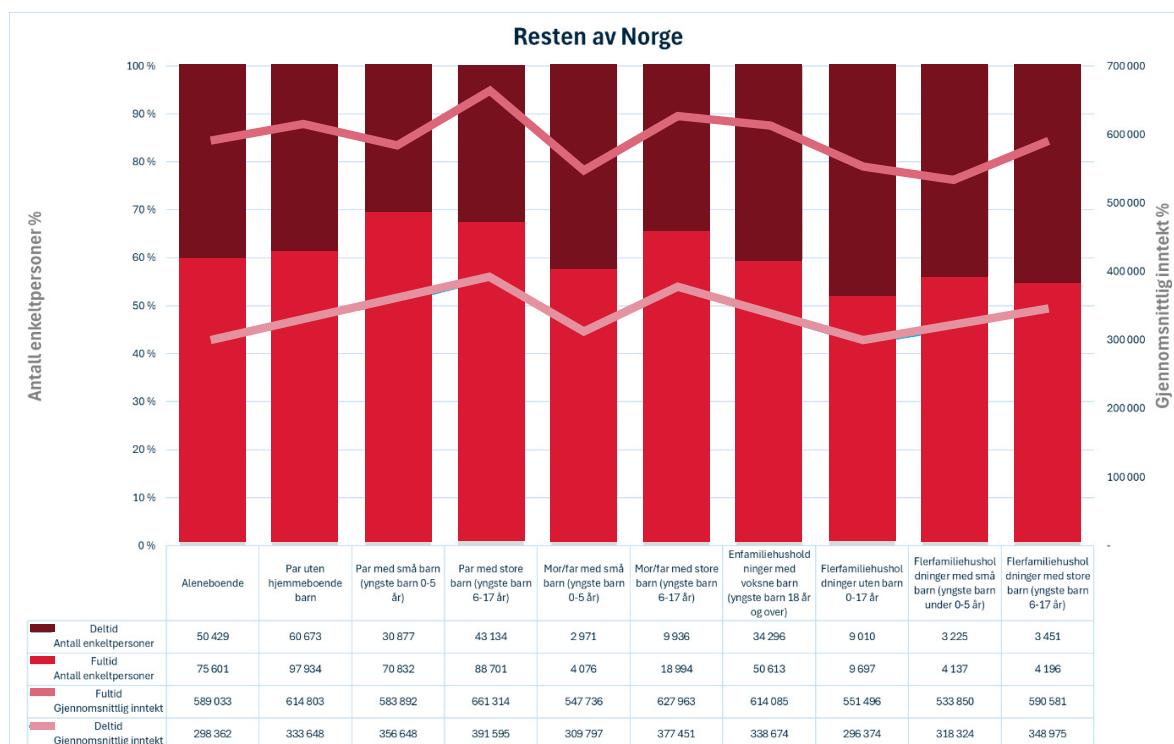
Figur 16 Gjennomsnittlig inntekt og antall enkeltpersoner etter husholdninger med deltidsarbeid og heltidsarbeid i Agder, 2021

Det første en kan legge merke til i figur 16 er at det finnes en relativt høy andel enkeltpersoner (kvinner) som lever i husholdninger med deltidsarbeid i Agder på tvers av alle husholdningstyper. Altså så griper deltidsarbeidet bredt om seg. Det er ikke kjennetegnet ved en eller to typiske husholdninger, men vi finner markert antall personer i husholdninger med deltid i alle typer av husholdninger, også de aleneboende. Sistnevnte tilfelle kan deltidsarbeidet for eksempel foregå ved siden av studier.

Høyeste score får Flerfamiliehusholdninger med små barn (yngste barn 0-5 år) med 55 prosent og laveste på 42 prosent ligger Par med små barn (yngste barn 0-5 år). Flerfamiliehusholdninger med og uten barn, og aleneforsørgere med barn synes å være de husholdningskategorier som representerer det høyeste antall enkeltpersoner. Det laveste antallet har par med små barn.

Den røde streken viser gjennomsnittlig inntekt i alle disse husholdningene bestående av deltidsarbeid. Inntekten varierer mellom laveste gjennomsnittlige inntekt hos Aleneboende i Agder på 278 591 kroner og høyeste gjennomsnittlige inntekt hos Par med store barn (6-17 år) med 367 777 kroner. Fulltidshusholdningene i Agder har betydelig høyere inntekter for alle kategorier (se grå strek i diagrammet). Høyest ligger Par med store barn (yngste barn 6-17 år) med 601 094 kroner, og lavest Flerfamiliehusholdningene med små barn (yngste barn under 0-5 år) med 509 440 kroner.

Figur 17 viser tilsvarende bilde for resten av landet. Inntektene i resten av landet er systematisk høyere for alle husholdningskategorier som arbeider full tid. Med unntak av flerfamiliehusholdninger med små og store barn gjelder dette også for de deltidsarbeidende husholdningene, at inntekten er noe høyere i resten av landet enn Agder. Ellers ser vi ganske klart at antall individer (kvinner) som lever i husholdninger med deltidsarbeid er markert lavere i resten av landet enn i Agder.



Figur 16 Gjennomsnittlig inntekt og antall enkeltpersoner etter husholdninger med deltidsarbeid og heltidsarbeid i resten av Norge, 2021

## Deltid og sivilstatus

Tabell 13 viser tallene for andel deltidsarbeidende kvinner etter sivil status. Vi ser som forventet at deltidsandelene konsekvent er høyere i Agder enn i resten av Norge. Den laveste deltidsandelen finner vi hos skilt partner (18,2 prosent) og den høyeste andelen er hos enker/enkemenn med 57,8 prosent. Vi finner at forskjellen i uttak i deltid mellom landet ellers og Agder er minst for skilte og separerte.

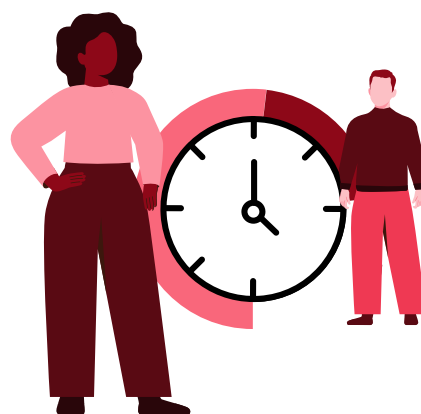
**Tabell 13. Andel deltidsarbeidende kvinner etter sivil status. 2021**

	Resten av Norge Fulltid	Resten av Norge Deltid	Agder Fulltid	Agder Deltid
Ugift	60,9%	39,1%	49,5%	50,5%
Gift	65,2%	34,8%	54,5%	45,5%
Enke/enkemenn	54,0%	46,0%	42,2%	57,8%
Skilt	66,1%	33,9%	59,2%	40,8%
Separert	63,3%	36,7%	58,3%	41,7%
Registrert partner	81,9%	18,1%	100,0%	
Separert partner	83,3%	16,7%	*	*
Skilt partner	78,1%	21,9%	81,8%	18,2%
Gjenlevende partner	71,4%	28,6%	*	*

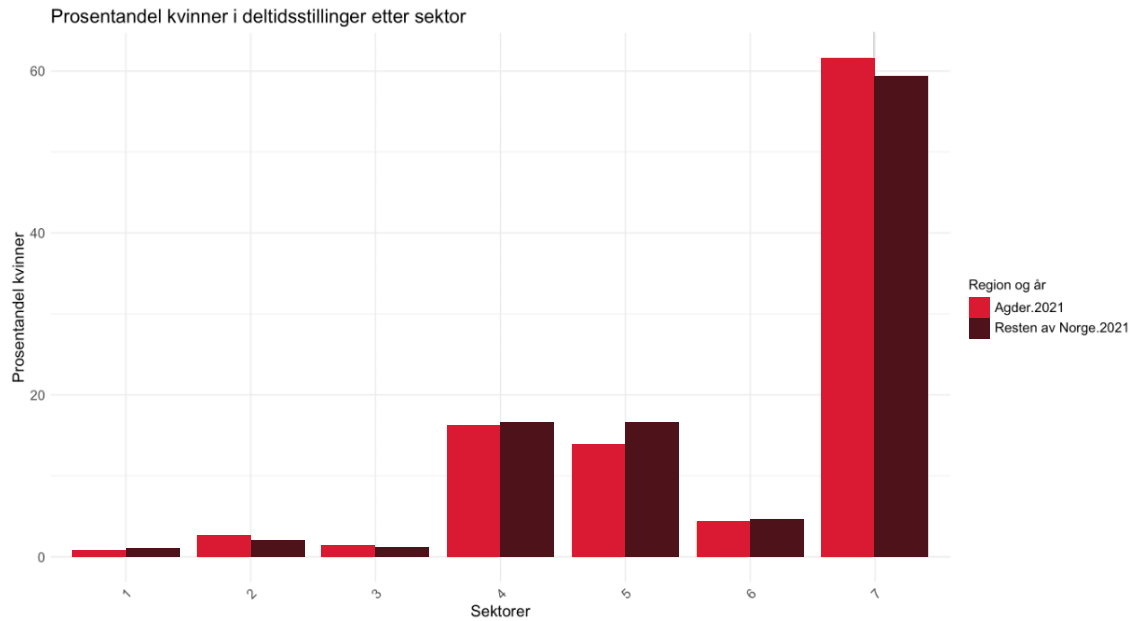
Merknad: Vi mangler data for to av kategoriene i Agder merket med \*.

## Prosentandel kvinner i deltidsstillinger etter sektor

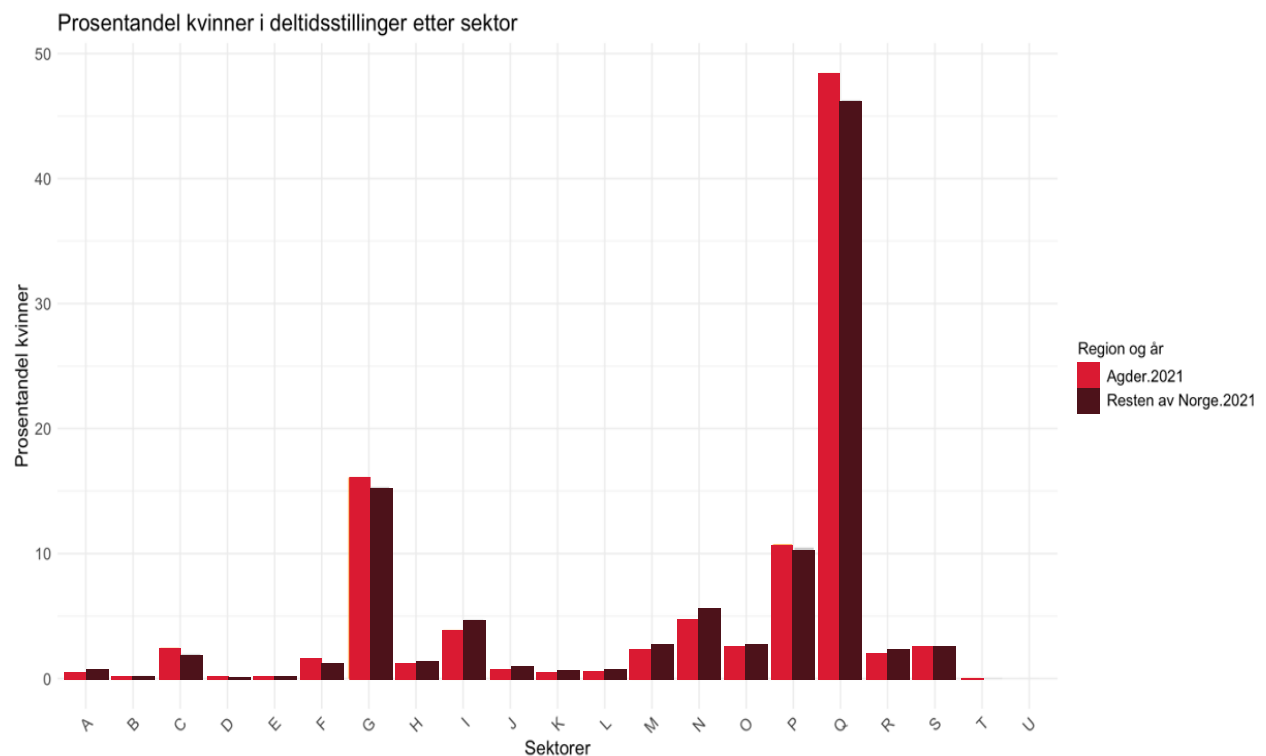
Som for dybdestudiet om kvinner i ledelse, ønsker vi å se hvordan deltidsarbeidet fordeler seg etter sektor. Figur 17 viser tydelig at det er i det offentlige at deltidsarbeidet er størst. I Agder er andelen 61,6 prosent i 2021, mens den er 59,5 i landet ellers. I privat sektor skiller varehandelen med en andel på 16,1 prosent i Agder og 15,4 prosent i landet seg ut sammen med tjenesteyting rettet mot næringslivet, med henholdsvis 13,7 og 16,6 prosent. Vi ser overraskende nok at deltidsarbeidet er større i landet enn Agder for tjenesteyting. Går vi litt mer finmasket til verks, viser figur 18, at det er i kategori G: Varehandel, P: Undervisning og Q<sup>28</sup>: Helse- og sosialtjenesten at deltidsbruken er størst, og at det er her tiltak må settes inn om det er et ønske å redusere dette.



28 Vi viser til side 39 for en beskrivelse av alle næringskategoriene.



Figur 17. Prosentandel kvinner som arbeider deltid etter sektor. Næringskode: 1: Primærnæringer, 2: Industri, 3: Bygg og anlegg, 4: Varehandel og reparasjon av varevogn, 5: Tjenesteyting rettet mot næringslivet, 6: Tjenesteyting rettet mot husholdningene og 7: Offentlig sektor.



Figur 18. Prosentandel kvinner som arbeider deltid etter sektor.

Definisjon sektorer:

A: Jordbruk, skogbruk, fiske

B: Bergverksdrift og utvinning

C: Industri

D: Elektrisitet, gass, damp, varmtvann

E: Vannforsyning, avløp- og reno.

F: Bygg- og anleggsvirksomhet

G: Varehandel og rep. motorvogner

H: Transport og lagring

I: Overnatting og serveringsvirksomhet

J: Informasjon og kommunikasjon

K: Finansierings- og forsikringsvirk.

L: Omsetning og drift av fast eiendom

M: Faglig, vitenskapelig og tekn. tjy.

N: Forretningsmessig tjenesteyting

O: Offentlig administrasjon, forsvar mm

P: Undervisning

Q: Helse og sosiale tjenester

R: Kulturell virksomhet, underh., fritid

S: Annen tjenesteyting

## 6.3 Regresjonsanalyser

Videre i kapittelet ønsker vi å gi en mer nyansert forståelse av kjønnsdynamikk i deltidsarbeid i Agder, sammenlignet med i resten av landet, gjennom å presentere resultater fra de statistiske regresjonsanalysene.

### Betydningen av å være kvinne i Agder og arbeide deltid

Deltidsstilling i de ulike sektorene er den avhengige variabelen i analysene (det å jobbe i en delt stilling versus det å arbeide full stilling). I tabell 14 kan vi se hvordan de utvalgte uavhengige variablene (som utdanning, alder, familiesituasjon, sivilstatus, lønnsinntekt) samvarierer med den avhengige variabelen. Interaksjonsleddet «Kjønn x Agder» er sentral og viser hvordan effekten av å være kvinne i deltidsstillinger varierer i Agder sammenliknet med andre regioner.

Tabell 14 viser at regresjonskoeffisienten for interaksjonsleddet for primærnæringer er -0.144. Vi legger merke til at vi kun har et negativt tall for primærnæringerne. De andre sektorene har et positivt tall for dette leddet. Innen primærnæringerne har kjønn en koeffisient på 0.387, noe som indikerer at kvinner er mer sannsynlig å være ansatt deltid, og Agders koeffisient er 0.201, noe som tyder på en høyere sannsynlighet for deltidsarbeid i denne regionen. Imidlertid er interaksjonsleddet (Kjønn x Agder), litt uventet, negativ (-0.144) og det betyr at i primærnæringerne er sannsynligheten for en kvinne som bor i Agder å arbeide deltid, alt annet konstant, noe redusert. Interaksjonsleddet i en regresjonsanalyse representerer den kombinerte effekten av to variabler, utover deres individuelle effekter. 'Kjønn' vurdert separat viser resultater for hele befolkningen uten regional separasjon, akkurat som 'Agder' alene indikerer sannsynligheten for å jobbe deltid i Agder-regionen uten å ta hensyn til kjønn. Generelt er kvinner mer sannsynlig å jobbe deltid i primærnæringer (med en koeffisient på 0.387\*\*\*). Tilsvarende er individer som bor i Agder mer sannsynlig å jobbe deltid i primærnæringer (med en koeffisient på 0.201\*\*). Imidlertid er interaksjonsleddet for kvinner som bor i Agder negativt (med en koeffisient på -0.144\*\*), noe som tyder på at det er mindre sannsynlig å jobbe deltid i primærnæringer. Dette resultatet antyder at regionale dynamikker i Agder kan påvirke sysselsettingsmønstrene

for kvinner annerledes sammenlignet med andre regioner. Slike forskjeller kan stamme fra ulike faktorer, inkludert kulturelle normer, økonomiske muligheter eller unike industrielle strukturer i Agder. Disse faktorene kan motvirke eller begrense tilgjengeligheten av deltidsarbeid i primærnæringer for kvinner i denne spesielle regionen.

I industrien er regresjonskoeffisienten 0.189, noe som viser at det å være kvinne i Agder øker sannsynligheten for å arbeide deltid i industrisektoren. Effekten av kjønn er svært sterk i bygg og anlegg med en koeffisient på 0.682. Agders negative koeffisient (-0.145) antyder at deltidsarbeid er mindre vanlig i denne regionen for bygg- og anleggssektoren, likevel er interaksjonsleddet igjen positiv (0.216), noe som indikerer en sterkere effekt av kjønn på deltidsarbeid i Agder. Innen varehandel ser vi at Kjønn har en positiv koeffisient på 0.551, noe som viser en høy sannsynlighet for deltidsarbeid blant kvinner i denne sektoren. Regresjonskoeffisienten for Agder er negativ (-0.107), noe som tyder på at deltidsarbeid i varehandelen er mindre sannsynlig i Agder. Igjen er interaksjonseffekten positiv (0.147), noe som viser at kjønnseffekten er mer uttalt i Agder for detaljhandel enn i resten av landet. Innen tjenesteyting rettet mot næringslivet er kjønnskoeffisienten 0.298, noe som antyder at kvinner mer sannsynlig å jobber deltid i denne sektoren. Agder har en negativ koeffisient (-0.101), noe som indikerer en lavere sannsynlighet for deltidsarbeid i Agder. Den positive interaksjonstermen (0.144) antyder at effekten av å være kvinne på deltidsarbeid er større i Agder enn for restene av landet for denne sektoren. Innen tjenesteyting rettet mot husholdningene har kjønn en koeffisient på 0.178, noe som indikerer en moderat sannsynlighet for deltidsansettelse blant kvinner. Agder viser en koeffisient på -0.082, men den er ikke statistisk signifikant, noe som antyder ingen klar effekt på deltidsarbeid i Agder. Interaksjonstermens positive verdi (0.128) antyder at å være kvinne øker sannsynligheten for deltidsarbeid i Agder sammenlignet med andre regioner. I offentlig sektor er regresjonskoeffisienten for kjønn er 0.266, noe som viser at kvinner er mer sannsynlige til å være i deltidsstillinger. Agders negative koeffisient (-0.132) indikerer en lavere sannsynlighet for deltidsarbeid i offentlig sektor i denne regionen. Interaksjonstermen er positivt signifikant (0.154), noe som tyder på at forskjellen i deltidsarbeid for kvinner er forhøyet i Agder.



Oppsummert kan en si at, sammenliknet med resten landet synes effekten av å være kvinne på det å arbeide deltid tydelig i Agder. Sett bort fra primærnæringene. I alle sektorene gir kjønnseffekten en markert positiv sannsynlighet for å arbeide deltid. Dette mønsteret skiller Agder fra den nasjonale trenden. Det er verd å fremheve at med unntak for ett tall – Agder-effekt innen tjenesteyting rettet mot husholdningene, så er

alle resultatene signifikante på  $p = \leq 0.01$  (\*\*\*, de aller fleste) og  $\leq 0.05$  (\*\*, to tall) nivå. Det at dette såkalte interaksjonsleddet er positivt for seks av sju sektorer, men noe varierende på tvers av sektorene, taler det for at politikk mot ulikheten bør bygge på sektorspesifikke karakteristikk når det med unntak av ett tall er slik at resultatene er signifikante på tvers av sektorer.

**Tabell 14. Sammenheng mellom kjønn (kvinne vs. mann) og region (Agder vs. resten av landet) med det å arbeide deltid i ulike sektorer, justert for utvalgte bakgrunnsvariabler og år**

	Dependent variable:						
	Deltidsarbeid i primærnæringer	Deltidsarbeid i industri	Deltidsarbeid i bygg og anlegg	Deltidsarbeid i varehandel	Deltidsarbeid i Tjenesteyting rettet mot næringslivet	Deltidsarbeid i Tjenesteyting rettet mot husholdningene	Deltidsarbeid i offentlig sektor
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Kjønn	0.387***	0.408***	0.682***	0.551***	0.298***	0.178***	0.266***
	(0.012)	(0.007)	(0.009)	(0.004)	(0.003)	(0.008)	(0.003)
Agder	0.201**	-0.246***	-0.145***	-0.107***	-0.101***	-0.082	-0.132***
	(0.081)	(0.037)	(0.043)	(0.029)	(0.022)	(0.054)	(0.021)
Kjønn x Agder	-0.144**	0.189***	0.216***	0.147***	0.144***	0.128***	0.154***
	(0.063)	(0.026)	(0.036)	(0.018)	(0.014)	(0.032)	(0.012)
Fagskolenivå og videregående skolenivå	0.024	0.017**	0.059***	-0.065***	-0.090***	0.109***	0.029***
	(0.016)	(0.008)	(0.008)	(0.005)	(0.004)	(0.011)	(0.004)
Universitets- og høghskolenivå, kort	0.049**	0.067***	0.079***	-0.049***	-0.158***	0.142***	-0.313***
	(0.019)	(0.011)	(0.012)	(0.006)	(0.005)	(0.012)	(0.004)
Universitets- og høghskolenivå, lang	-0.114***	0.017	-0.107***	-0.162***	-0.265***	-0.052***	-0.430***
	(0.021)	(0.015)	(0.020)	(0.012)	(0.006)	(0.014)	(0.005)
Alder	0.002***	0.008***	0.010***	-0.001***	0.003***	-0.002***	0.006***
	(0.001)	(0.0003)	(0.0003)	(0.0002)	(0.0002)	(0.0004)	(0.0001)
Par uten barn	0.023	0.031***	0.055***	-0.010	-0.033***	-0.025**	-0.034***
	(0.018)	(0.011)	(0.010)	(0.007)	(0.005)	(0.012)	(0.004)

Par med små barn og par med store barn	0.059***	0.018*	0.034***	-0.112***	-0.065***	-0.054***	-0.042***
	(0.016)	(0.010)	(0.009)	(0.006)	(0.005)	(0.012)	(0.004)
Mor/far med små barn, mor/far med store barn og enfamiliehus-holdninger med voksne barn	0.061***	-0.011	-0.006	0.012*	-0.025***	-0.010	-0.030***
	(0.018)	(0.011)	(0.010)	(0.007)	(0.005)	(0.012)	(0.004)
Flerfamilie-husholdninger	0.116***	0.046***	0.023	0.057***	0.035***	0.007	0.091***
	(0.025)	(0.016)	(0.014)	(0.009)	(0.007)	(0.018)	(0.006)
Gift, registrert partner og overlevende partne	0.012	0.065***	0.011	0.051***	0.116***	0.061***	0.088***
	(0.014)	(0.008)	(0.008)	(0.006)	(0.004)	(0.010)	(0.003)
Enke/enkemann, skilt, separert, separert partner og skilt partner	-0.062***	-0.009	-0.0003	-0.038***	0.028***	-0.005	0.044***
	(0.021)	(0.012)	(0.013)	(0.008)	(0.006)	(0.014)	(0.004)
Lønnsinntekter	-0.920***	-1.117***	-0.785***	-1.239***	-0.907***	-0.779***	-1.313***
	(0.009)	(0.007)	(0.006)	(0.004)	(0.003)	(0.006)	(0.003)
factor(year)2017	-0.181***	-0.244***	-0.258***	-0.076***	-0.139***	-0.105***	-0.053***
	(0.018)	(0.011)	(0.011)	(0.007)	(0.005)	(0.013)	(0.004)
factor(year)2018	-0.143***	-0.227***	-0.225***	-0.035***	-0.120***	-0.097***	-0.024***
	(0.018)	(0.011)	(0.011)	(0.007)	(0.005)	(0.013)	(0.004)
factor(year)2019	-0.154***	-0.211***	-0.200***	0.007	-0.089***	-0.051***	0.011***
	(0.018)	(0.011)	(0.011)	(0.007)	(0.005)	(0.013)	(0.004)
factor(year)2020	-0.135***	-0.177***	-0.157***	0.046***	-0.065***	-0.043***	0.014***
	(0.018)	(0.011)	(0.011)	(0.007)	(0.005)	(0.013)	(0.004)
factor(year)2021	-0.117***	-0.161***	-0.170***	0.105***	-0.024***	0.012	0.064***
	(0.018)	(0.011)	(0.011)	(0.007)	(0.005)	(0.013)	(0.004)
Constant	10.499***	12.550***	7.887***	14.665***	10.547***	9.346***	16.158***
	(0.111)	(0.088)	(0.080)	(0.053)	(0.033)	(0.075)	(0.038)
Observations	132,177	339,741	330,929	536,973	1,084,564	141,833	1,573,435
Log Likelihood	-34,567.370	-91,903.540	-94,281.660	-229,446.300	-434,306.600	-76,963.510	-793,202.600
Akaike Inf. Crit.	69,174.730	183,847.100	188,603.300	458,932.600	868,653.300	153,967.000	1,586,445.000

Note:

\*\* betyr signifikante resultat på nivå  $p = \leq 0.05$ . Dette er en standard terskel for vurdering av om resultatene er statistisk signifikante eller skyldes tilfeldig variasjon.

\*\*\* betyr signifikante resultat på nivå  $p = \leq 0.01$ . Dette antyder en «strengere» cut-off for statistisk signifikans – at det kun aksepteres 1 % sjans for at forskjellene en finner skyldes tilfeldig variasjon.

### Betydningen av utdanning

I tabell 14 kan vi også lese betydningen av utdanning, når vi tar høyde for alle de andre uavhengige variablene, på det å arbeide deltid på tvers av de ulike sektorene. Lang akademisk utdanning finner vi at samvarierer negativt med å arbeide deltid i samtlige sektorer, med unntak av industrien hvor vi får et uavklart resultat, ikke signifikant. Regresjonskoeffisienten er spesielt sterk for offentlig sektor, og resultatene er, foruten industrien, signifikante på 0.01-nivå. Dette kan vi tolke som at sannsynligheten for å arbeide deltid reduseres jo høyere utdanning en har, og gjelder begge kjønn. Hvis vi ser på de med fagbrev eller videregående skole, finner vi at varehandel og tjenesteyting rettet mot næringslivet har en svak negativ regresjonskoeffisient. Dette kan vi tolke som at ansatte med fagbrev eller videregående utdanning arbeider mindre deltid i disse sektorene enn de uten noen avsluttet utdanning. Primærnæringene skiller seg ut med et uavklart, ikke signifikant resultat. Alle de andre næringene har signifikante resultater

### Betydningen av alder

Koeffisientene for alder i tabell 14 er positive/negative med svært små tall, nært null. Dette er som forventet. Det antyder at selv om alder er en statistisk signifikant faktor, er dens innvirkning på forklaringen av deltidsarbeid på tvers av de forskjellige sektorene tilnærmet null sammenlignet med andre variabler.

### Betydningen av husholdningstype

Hvis vi studerer alle regresjonskoeffisientene for de ulike kategoriene av husholdningstyper ser vi at alle er svært lave (positive/negative) og nær null. En del av koeffisientene er heller ikke signifikante, som betyr en uavklart effekt på deltidsarbeidet. Som for alder, tyder dette på at familiesituasjon, altså å være enslig eller å tilhøre en av disse husholdningstypene, ikke har vesentlig innvirkning deltidsarbeid eller ikke. Altså med det unntak at om den deltidsarbeidende tilhører en flerfamiliehusholdning så øker sannsynligheten for deltidsarbeid litt, – at om den deltidsarbeidende tilhører en flerfamiliehusholdning så øker sannsynligheten for deltidsarbeid litt. Dette gjelder spesielt for primærnæringene og offentlig sektor som har henholdsvis en koeffisient på 0.116 og 0.091.

### Betydningen av sivilstatus

I tabell 14 viser sivil status som gift, registrert partner og gjenlevende partner og enke/enkemann, skilt, separert/skilt partner. Begge disse kategoriene ses opp mot aleneboende/ugifte. Når en korregerer for alle de andre uavhengige variablene viser resultatene svært lave koeffisienter nær null for begge kategoriene. Enkelte av tallene er ikke signifikante, og resultatet er uavklart. Dette antyder at selv om sivil status for noen sektorer er signifikant, er sivilstatus liten forklaringskraft på deltidsarbeid på tvers av de forskjellige sektorene.

### Betydningen av lønnsinntekter

Regresjonskoeffisienten for lønnsinntekter korrelerer negativt med deltidsarbeid i alle sektorene. Spesielt har offentlig sektor og tjenesteytende sektorer høye negative koeffisienter. Alle resultatene er signifikante. De negative koeffisientene for inntekt over alle sektorer tyder på at ettersom inntekten øker, reduseres sannsynligheten for å jobbe i deltidsjobber. Videre indikerer dette forholdet at individer med høyere inntekter kan være mer involvert i heltidsstillinger eller mindre avhengige av deltidsarbeid. I bunn og grunn understreker disse resultatene den omvendte sammenhengen mellom inntektsnivåer og sannsynligheten for å jobbe deltid, noe som tyder på at økonomisk stabilitet eller høyere inntekter reduserer behovet eller ønsket om deltidsarbeidsmuligheter. Størrelsen på disse koeffisientene varierer på tvers av sektorer, noe som nødvendigvis vil være et resultat av preferanser, arbeidstidsordninger og organisering i hver sektor.

## 6.4 Diskusjon

Vi har i vår gjennomgang av deltidsarbeid blant kvinner i kapittel 3.3 dokumentert at kvinner arbeider langt mer deltid i Agder enn i resten av landet. 46 prosent av de sysselsatte kvinnene (20-66 år) i Agder arbeider deltid, 10 prosentpoeng høyere enn ellers i landet. Menn i Agder arbeider bare litt mer deltid enn menn i andre regioner, så deltid er i all hovedsak en kvinneproblematikk i Agder. Analysene våre viser at personer med lavere utdanning i større grad arbeider deltid enn de med høyere utdanning. Dette kan ha sammenheng med hvilke yrker som er tilgjengelig og belastningen i disse. Vi vet også at helse og omsorgsyrkene har en overvekt av kvinner, og mange

fra denne sektoren forteller om store belastninger i sin arbeidshverdag. <https://www.oslomet.no/forskning/forskningsnyheter/de-tyngste-yrkene>. Når situasjonen er slik kan det tenkes at noen kalkulerer med at det er bedre å jobbe redusert fremfor å bli uføre og måtte tre helt ut av arbeidslivet. Når vi samtidig vet at denne regionen på generell basis har en lavere andel med høyere utdanning og en forhøyet andel med videregående utdanning, vil det kunne forklare noe av forskjellen til resten av landet. På sammen måte som utdanning var en viktig forklaring, for kvinner i ledelse.

Et av de viktigste funnene fra dette dybdestudiet synes å være at deltid bredder seg over alle husholdningskategoriene, og ikke i en ubetydelig grad. Vi finner i omtalen over at en betydelig andel av aleneboende tar ut deltid. Noe kan kanskje forklares ved en tilleggsyssels til studier/jobbe. Samtidig vet vi at opp mot 40 prosent av innbyggerne lever alene store deler av livet, så det forklarer nok ikke alt. En kunne kanskje forventet at husholdninger med små barn for eksempel var dominerende ved uttak av deltid, jfr. debatten om morsrollen og omsorg for helt små barn. Her kunne det tenke seg at Agder skilte seg fra landet, regionen hvor familiens posisjon tradisjonelt har stått sterkt. Men tallene over antall personer som lever i en husholdning med deltid i Agder er egentlig overraskende høy på tvers av alle husholdningskategoriene og derfor også ulike faser i livet. Omsorg for små barn må vi anta kan drive opp deltid for kvinner i noen år. Undersøkelsen til KLP ([https://www.klp.no/media/Rapport\\_Derfor%20jobber%20vi%20deltid.pdf](https://www.klp.no/media/Rapport_Derfor%20jobber%20vi%20deltid.pdf)) viser at de viktigste argumentene som de kommunalt ansatte i helse og omsorg fremsetter som årsak til deres deltidsarbeid, er arbeidsbelastning, fritid og fleksibilitet. Hvordan familien organiserer sitt husarbeid og omsorgsarbeid, ikke minst i en fase med små barn, vil kunne påvirke vurderingen av, og være sterk relatert til, disse faktorene. Men hva viser egentlig tallene våre? De viser at enslige forsørgere med små barn er den husholdningskategorien hvor deltidsarbeid er størst målt ved antall personer som er tilhørende denne kategorien. Ellers synes ikke deltidsarbeidet høyere i husholdninger hvor par har små eller store barn. Dog, ligger flerfamiliehusholdningene med barn på nivå med

enslige forsørgere. Så selv om omsorg for små barn kan være en medvirkende årsak til deltidsarbeid, så synes deltiden så godt befestet på tvers av livsløpet at andre forklaringsfaktorer kan være vel så viktig. Vi vet at mange nyutdannede innenfor eksempel sykepleie, må ta til takke med en deltidsstilling som sin første jobb, og må arbeide slik over tid. Kan det være at det dannes en kultur for deltid allerede før en få barn som ansatte tar med seg videre og aldri slipper? Det kan synes som at når en først har vennet seg til å arbeide deltid, så fortsetter en ofte å arbeide deltid senere også selv om en er kommet inn i en helt annen livsfase. Dette bekreftes også i tidligere studier fra vår landsdel (Magnussen mfl. 2005, Jentoft og Magnussen, 2018).

Helseargumentet, at en ikke orker mer etc. Har i den regionale diskusjonen vært ett argument som blir fremhevet som en årsak til valg av deltid i kommunal sektor. Dette bekreftes også i Hellanvik og Olsen (2009), NOU 2023:5 m.fl. Vi har ikke helsedata som kan kobles til våre mikrodata i dette studiet. Men om helseargumentet har stor forklaringskraft vil vi anta at deltid ville øke med økt alder. Det er derfor interessant at regresjonsanalysene (hvor alle andre uavhengige variable holdes konstant for å isolere effekten av alder) viser at alder har liten forklaringskraft på deltid. Ut fra slik vi har vært vant å tenke, og funnene i KLPs undersøkelse om arbeidsbelastning og helse, kunne vi vente at deltidsarbeid var positivt korrelert med økende alder. Men våre analyser viser at slik er det ikke. Regresjonskoeffisientene for alder på tvers av de ulike sektorene er signifikante på 0.01 nivå. I offentlig sektor er koeffisienten for eksempel 0.006. Et veldig lite positivt tall som betyr at alder sammen med mange andre faktorer kan forklare deltid, men at betydningen av alder er forsvinnende liten. Heller ikke familiesituasjon eller sivilstatus synes alene å ha en stor forklaringskraft, ifølge våre regresjonsanalyser, men her er det varierende om koeffisientene er signifikante eller ikke.

Deltidsarbeid fordeler seg svært ulikt på tvers av sektorene. Offentlig sektor har i særklasse den høyeste deltidsbruken, og det er helse og sosialtjenester som står for det alt vesentligste av denne. På neste plass kommer

undervisning, som i det store bildet også er en offentlig aktivitet i Norge. Store deler av privat sektor har ikke en høy bruk av deltid. Varehandel og deler av tjenesteyting rettet mot næringslivet ligger høyest, men på et langt lavere nivå enn i det offentlige.

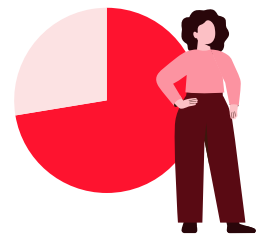
På individnivå har det å jobbe deltid både positive og negative konsekvenser. Noen av de positive kom frem KLPs undersøkelse blant sine ansatte innen helse og omsorg. I et mer overordnet samfunnsmessig perspektiv har fokuset i senere tid vært på manglende utnyttelse av arbeidskraftsressurser i landsdelen, men også på levekår, likestilling og den økonomiske sårbarheten som deltidsarbeidende kan stå i. I analysen over deltidsarbeidende kvinners inntekter etter utdanning ser vi at deltidsarbeidende kvinner med lavere inntekter knapt bikker fattigdomsgrensen. Det ligger en stor økonomisk sårbarhet i dette for disse grupper av kvinner for eksempel ved ett samlivsbrudd, om ikke deltidsarbeidet er en tilleggssyssel.

Våre analyser viser at deltid gjennomsyrrer husholdningene i Agder. Bruk av deltid vil og skal det alltid være, men Agder har over tid ligget betraktelig over landsgjennomsnittet for kvinner. Flere av våre uavhengige variable som alder, familiesituasjon (med og uten barn) og sivilstatus synes å ha liten forklaringskraft. Unntaket er utdanningsnivået i Agder. De mønstrene dataene våre viser indikerer at regionale dynamikker i Agder kan påvirke sysselsettingsmønstrene for kvinner annerledes sammenlignet med andre regioner. Slike forskjeller kan stamme fra ulike andre faktorer, inkludert kulturelle normer og verdier, økonomiske muligheter og/eller unike arbeidslivsmessige strukturer i Agder.

Vi har i denne analysen forsøkt å besvare våre forskningsspørsmål, og vi har i besvarelsen forsøkt å

relatere funnene i Agder med landet ellers. Oppsummert kan vi si at deltidsarbeid er mer utbredt i Agder, spesielt blant kvinner. Med unntak av tjenesteytende næringer, er deltidsandelen blant kvinner høyest på tvers av sektorer i Agder. Ser vi på gjennomsnittlig lønnsinntekt for disse kvinnene etter utdanningsnivå, tjener deltidsarbeidende kvinner ellers i landet mer i alle utdanningskategorier enn i Agder. Størst er avviket for dem med høyest utdanning. Som driver for deltidsarbeid synes utdanningsnivå å være det som skiller Agder fra landet ellers, da alder, sivilstatus og familiestatus, alle synes å forklare ganske lite av uttaket av deltidsarbeid.

Kvinnens utstrakte deltidsarbeid har problematiske sider. Frivillig deltidsarbeid oppleves ofte som en løsning av den enkelte, men skaper ofte utfordringer over tid. Kvinner velger ofte deltidsarbeid i relasjon til omsorgsoppgaver de har/påtar seg i forhold til egne barn, men også til andre familiemedlemmer (Aarseth 2008). Deltidsarbeidet bidrar til lavere samlet arbeidsbelastning for grupper av kvinner, til mer fritid og større fleksibilitet, på den andre siden setter dette både det enkelte individ og husholdningen i en større økonomisk sårbarhet. På et regionalt nivå bidrar et høyt deltidsarbeid først og fremst til at vi i vår region har uforløste arbeidskraftsressurser, primært blant kvinner, og et lavere inntektsnivå blant våre husholdninger.



## 7. Uttak av fedrekvote

Fedrekvoten var 30 år i fjor. Ordningen er vellykket, men utformingen har vært gjenstand for diskusjon og fordelingen er blitt endret i flere runder av våre nasjonale politikere. Mannsrollen og fedrerollen er igjen fremme i likestillingsdebatten. Likestillingsutfordringer for menn er også nylig aktualisert med blant annet utredningen "Likestillingens neste steg – Mannsutvalgets rapport" rapport som kom ut i april (NOU 2024:8).

Gjennom familiepolitikken er myndighetene med på å legge rammene for familielivet og omsorgsutøvelse. Foreldrepengeordningen er en viktig del av familiepolitikken, som har potensiale til å endre kjønnsdelingen i familien. Om lag 25 prosent av fedre mottar ikke foreldrepenger, sammenlignet med 18 prosent av mødre. I par der både far og mor mottar foreldrepenger, er det langt fra likedeling. I 2022 var det om lag 35 prosent av fedrene som tok ut mindre enn full fedrekvote. Dagens regler for foreldrepenger forskjellsbehandler menn og kvinner ved at det stilles andre krav til fars/medmors uttak av foreldrepenger enn til mor.

Nyere undersøkelser tyder på at fedre stadig tar større del i omsorgsoppgaver overfor barn. Samtidig tar fedre en betydelig mindre del av foreldrepengeperioden enn mødre, og utfører dermed mindre omsorgsarbeid for barn de første leveårene (NOU 2024:8, s.68). I et likestillingsperspektiv kan det synes riktig å styrke fedres mulighet til å være gode omsorgspersoner for sine barn når de er små i et likestillingsperspektiv. Men det vil også gagne barna da forskning viser at et mer likestilt samliv gir et mer likestilt foreldreskap etter samlivsbrudd. Det er mer sannsynlig å velge en delt løsning jo lengre foreldrene har bodd sammen og hvis foreldrene har hatt en tilnærmet lik fordeling av omsorgsarbeidet (NOU 2024:8, s. 63).

Foreldre har rett til permisjon i sammenheng med fødsel og etter fødsel. Foreldre har også rett til utbetaling av foreldrepenger i sammenheng med disse permisjonene. Hvis mor ikke har hatt tilstrekkelig inntekt det siste året, kan hun få en engangsstønad. For å få utbetalt

engangsstønad, må man være medlem av folketrygden. Engangsstønaden har ikke hatt et entydig uttalt mål, men har blant annet vært begrunnet i at også kvinner utenfor arbeidslivet skal ha rett til en ytelse i forbindelse med fødsel. Et nytt EU-direktiv om permisjonsrettigheter gjorde at far fikk selvstendig rett til foreldrepenger i en periode på åtte uker fra august 2022. I budsjettet for 2024 opphevet regjeringen aktivitetsplikten i ytterligere en periode på to uker, slik at fedre til sammen har rett på ti uker foreldrepermisjon uavhengig av mors aktivitet (NOU 2024:8, s. 74). Like fullt er deler av fars uttak fortsatt til en viss grad betinget av mors inntekt før fødsel og aktivitet i etterkant. Dette rammer særlig partnere til kvinner som mottar engangsstønad og ikke går ut i aktivitet etter fødsel. Disse fedrene har kun rett til ti uker foreldrepermisjon og ikke fedrekvoten (15 uker) eller fellesdelen (16 uker) som andre fedre.

I dette kapitlet skal vi presentere det tredje og siste



dybdestudiet som vi har gjort i forbindelse med arbeidet med denne likestillingsmonitoren for Agder. Perioden vi har data for er 2016-2021, altså før de siste regelendringene blir satt i verk. Kapitlet vil vi disponere slik at vi først sier litt om ordningen og utviklingen i den. Dernest beskrives metoden kort, før vi presenterer resultater i form av beskrivende statistikk og regresjonsanalyser. Helt til sist kommer en avsluttende diskusjon.

## 7.1 Om regelverksendringene som har vært i fedrekvoten

Fedrekvote er den del av foreldrepermisjonen som er øremerket far. Fedrekvoteindikatoren viser andel fedre som tar hele fedrekvoten eller mer av foreldrepengeperioden innen barnet har fylt tre år etter gjeldende regelverk på barnets fødselstidspunkt og hensyntatt dekningsgrad (80 eller 100 prosent) og gradering. Uavhengig av om far har rett til permisjon eller ikke.

**Tabell 15. Regelverksendringer for fedrekvoten (1993-2019)**

	Regelendring f.o.m dato	Regelendringens innhold
1993	01.04.1993	Fedrekvote innført
2005	01.07.2005	Fedrekvote fra 4 til 5 uker
2006	01.07.2006	Fedrekvote fra 5 til 6 uker
2009	01.07.2009	Fedrekvote fra 6 til 10 uker
2011	01.07.2011	Fedrekvote fra 10 til 12 uker
2013	01.07.2013	Mødrekvote innført. Mødre- og fedrekvote i 14 uker. Tredeling av foreldrepermisjon.
2014	01.07.2014	Mødre- og fedrekvote fra 14 til 10 uker
2018	01.07.2018	Mødre- og fedrekvote fra 10 til 15 uker
2019	01.01.2019	Fra og med 2019 er også fedrekvotens lengde avhengig av om foreldrene velger 80 % eller 100 % dekningsgrad

(Kilde: Statistisk sentralbyrå)

## 7.2 Forskningsproblemstillinger og metode

Basert på registerdata fra SSBs microdataportal, har vi gjort en statistisk dybdestudie av uttak av fedrekvote. I avsnitt 3.4 kan vi lese om utviklingen av uttak av fedrekvote i Agder og landet samlet, og for alle kommunene i Agder siden 2017 til 2021. Denne kommunale oversikten blir ikke repetert her, og de av

Agder-kommunene som ønsker å studere sin egen utvikling i uttak av fedrekvote i perioden 2017-2021 kan gjøre det i avsnitt 3.4.

I avsnittet under vil vi gå nærmere inn på utviklingen de senere årene for Agder og landet samlet. Vi ønsker å belyse om koronapandemien som kom i 2020, og hvor helsemyndighetene satt inn smittevernstiltak, spesielt i 2020 og 2021, har påvirket uttaket av fedrekvote. Videre går vi dypere inn i denne tematikken gjennom å bruke registerdata for årene 2016 til 2019, som er siste tilgjengelig data på bestillingstidspunktet i microdataportalen hos SSB. Årsaken er at man kan ta ut fedrekvoten over tre år etter barnets fødsel og for å få full oversikt over uttaket av fedrekvoten til de ulike fødselskohortene vil en få en forsinkelse i dataproduksjonen. Men for vårt formål vil data fra disse årene godt illustrere hvordan uttaket av fedrekvote ser ut (ikke minst fordi årene kommer før koronapandemien som vi må anta kan ha påvirket praksisen).

Vi vil forsøke å besvare følgende forskningsspørsmål:

1. Hvor stor andel menn tar ut fedrekvoten eller mer i Agder sammenlignet med resten av landet?
  - Hvordan har utviklingen vært over tid, i perioden fra 2017 til 2022?
2. Hvilke sammenhenger finner vi mellom alder og utdanning og andelen menn som tar ut fedrekvote?
  - Er disse sammenhengene forskjellige i Agder sammenlignet med resten av landet?
3. Ser vi noen forskjeller i uttaket av fedrekvoten på tvers av næringer/sektorer i perioden 2016-2019?
  - Er disse sammenhengene forskjellige i Agder sammenlignet med resten av landet?
4. Hvilke sammenheng ser vi mellom uttaket av fedrekvote og fedrenes inntekt (økonomisk sårbarhet)
  - Er disse sammenhengene forskjellige i Agder sammenlignet med resten av landet?

### Kort om datasett, variable og statistisk analyse

Datasettet som vi gjør våre egne analyser på, gir et omfattende bilde av bruken og fordelingen av fedrekvoter mellom «Agder» og «Resten av Norge» fra 2016 til 2019. Variablene inkluderer antall fedre som tar full og delvis



fedrekvote. Vi har med variablene alder og utdanning. Utdanningsvariabelen er delt inn i 'Ingen eller uoppgitt og grunnskolenivå', 'Fagskolenivå og videregående skolenivå', og 'Universitets- og høyskolenivå' er videre delt inn i kort og lang (over fire år) utdanning. Utdanningsnivå er en indikator for sosioøkonomisk status og kan påvirke en fars beslutning og evne til å ta fedrepermisjon.

Andre variabler som vi har med er: inntektsnivå, farens andel av totalinntekten i husholdningene, yrkesklassifikasjoner og antall ansatte i fedrenes organisasjoner, i henhold til den siste oppdateringen fra Virksomhets- og Foretaksregisteret (VoF). Høyere inntektsnivåer kan tenkes å korrelere med en større tilbøyelighet til å utnytte fedrepermisjon, noe som da ville reflektere økonomisk stabilitet og fleksibilitet på arbeidsplassen. Fars inntektsandel blir beregnet som prosentandelen av familiens inntekt som tilveiebringes av faren. Dette målet fremhever den økonomiske avhengigheten i husholdningen av fars inntekt. Det er avgjørende for å forstå de økonomiske avveiningene som er involvert i en fars beslutning om å ta fedrepermisjon.

Når vi snakker om bedriftsstørrelse kategoriserer vi bedriftene basert på antall ansatte, i grupper som '<10', '11-49', '50-100', '101-199', og '200+'. Bedriftsstørrelse kan påvirke tilgjengeligheten og generøsiteten i interne retningslinjer for fedrepermisjon, noe som potensielt påvirker en fars sannsynlighet for å ta utvidet permisjon.

For å effektivt differensiere våre data som vi bruker fra SSB-indikatoren som rapporteres av SSB hvert år på fedrekvote, er det viktig å forstå de metodologiske nyansene som gjør at disse ikke kan sammenlignes. Vårt datasett sporer spesifikt fedre som aktivt søker om og benytter seg av fedrekvote, og fokuserer kun på de som faktisk tar ut deler eller hele fedrekvoten. Fedrene som velger å ikke bruke noe av fedrekvoten (ikke tar ut noe permisjon) er ikke med i dette datasettet fra SSB. I motsetning inkluderer SSB-indikatoren på fedrekvote alle fedre som er berettiget til fedrekvote i løpet av et gitt år, uavhengig av om de bruker den eller ikke. Det gjør at våre tall for andel som tar ut full fedrekvote blir høyere enn SSBs valgte indikator fordi vår nevner i brøken er «alle som tar ut noe fedrekvote», mens SSB bruker «alle menn som har fått barn i en kohort», ett tall som er

høyere og dermed gir en lavere andel. I tillegg betrakter vi uniformt alle barn født i 2018 som berettiget til ti uker med fedrekvote. Denne beslutningen forenkler vår metodologi, noe som lar oss opprettholde konsistens og klarhet i hele datasettet til tross for en politikkendring midt i året (fra 1.7.2018 gikk en fra 10 til 15 uker mødre- og fedrekvote). Denne tilnærmingen lar oss fokusere på bredere trender og mønstre i bruken av fedrekvote gjennom året.

Variabelen fedrekvote kvantifiserer altså utnyttelsen av fedrepermisjon, delt inn i full og delvis kvote. Full fedrekvote refererer til fedre som benytter sin tildelte permisjon i sin helhet, mens delvis fedrekvote betegner de som kun tar en del av tilgjengelig permisjon. Denne distinksjonen er avgjørende for å undersøke virkningen av politiske endringer på praksis for fedrepermisjon og forstå fedres engasjement i tidlig barneomsorg.

## 7.3 Resultater beskrivende analyse

### Utviklingen i uttak av fedrekvote målt ved SSBs indikator

I avsnitt 3.4 kan vi lese om utviklingen av uttak av fedrekvote i Agder og for alle kommunene i Agder siden 2017. Den oversikten viste at det er en markert lavere andel i Agder som tar ut fedrekvoten eller mer enn i resten av landet. I Agder er det 53,6 prosent som tar ut fedrekvoten eller mer i 2021, noe som ligger 8,4 prosentpoeng under landet på 62 prosent. I skrivende stund kom også tallet for uttak av fedrekvote for 2022. I Agder er det i 2022 51,7 prosent som tar ut fedrekvoten, altså en nedgang på 2 prosentpoeng siden 2021. Dette uttaket ligger 13 prosentpoeng under landet og gapet til landet øker ytterligere.

**Tabell 16. Andel fedre som tar ut hele fedrekvoten eller mer av foreldrepengeperioden. 2017-2022**

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Agder	57	56,3	51,6	49,1	53,6	51,7
Hele landet	63,1	63,9	62,2	60,1	62,0	64,7

Kilde: Statistisk sentralbyrås likestillingsindikatorer. <https://www.ssb.no/befolkning/likestilling/statistikk/indikatorer-for-kjønnslikestilling-i-kommunene/>



Det har vært en markert nedgang i andelen fedre som tar ut hele fedrekvoten i Agder. Hvis en ser hele perioden 2017-2022 under ett er nedgangen på 9 prosent. Fra 2017 til 2022 har utviklingen i landet som helhet, som for Agder, variert noe mellom årene, men for hele perioden har andelen som tar ut fedrekvoten eller mer økt moderat 2,5 prosent. Gapet mellom Agder og Norge har dermed økt.

Det er likevel ikke rett frem å sammenligne uttaket fra 2017 til 2022. Fra 1. juli 2018 gikk mødre- og fedrekvoten opp fra 10 til 15 uker. Det kan være med å forklare at uttaket av fedrekvoten, etter å ha ligget relativt stabilt i 2017 og 2018, både i Agder og landets samlet, faller i 2019. Denne nedgangen som man fikk var likevel størst på Agder (-8,9 prosent), mens landet reduserte uttaket med 2,7 prosent.

Så faller uttaket av fedrekvoten igjen mellom 2019 og 2020. Både i Agder og landet er nedtrekket drøye 2 prosentpoeng. Regnet i prosentandel er nedgangen litt større for Agder enn landet. Det er nærliggende å tro at dette kan ha noe med koronapandemien å gjøre. Helsemyndighetene setter inn strenge smittevernskrav. I enkelte bransjer innebærer det mye bruk av hjemmekontor. For noen bransjer faller hele eller deler av markedet bort, mens andre bransjer øker sin produksjon. Det hersker likevel en usikkerhet rundt fremtiden i hele næringslivet. Det synes intuitivt rimelig å anta at en slik situasjon, spesielt i små og mellomstore bedrifter, kan påvirke de vurderingene som fedre gjør rundt uttaket av fedrekvoten. Det samme gjør det faktum at for eksempel mange barneskoler periodevis ble stengt i mange kommuner. Dette betød at foreldre til små barn i større grad enn før måtte oppholde seg hjemme, noe som igjen vil kunne påvirke familiens samlede vurderinger rundt behovet og uttaket av fedrekvoten.

Imidlertid så øker uttaket av fedrekvoten igjen i 2021 til tross for at koronapandemien fortsetter. Det gjør det i Agder og for landets ellers. Men for Agder faller igjen uttaket i 2022, mens det fortsatt er en vekst i landet. Ser en på perioden 2020-2022 øker uttaket av fedrekvote med 5,3 prosent i Agder, mens det øker med 7,7 prosent i landets ellers. Det er vanskelig å vite sikkert hvorfor uttaket igjen øker i 2021 hvor pandemien løper, men en hypotese kan være at livet normaliseres mer i 2021 når befolkningen har stått i denne situasjonen over tid, og noen av tiltakene lettes noe.

### **Utviklingen i uttak av full fedrekvote målt ved mikrodatasettet**

Som omtalt under metode over kan ikke disse tallene sammenlignes med SSBs tall på likestillingsindikatoren. Teller i brøken er ikke lik.

Tallene i tabell 17 under viser hvordan fedrekvoten brukes. Vi ser at et klart flertall som tar ut fedrekvote velger å ta ut full kvote, og andelen øker marker fra 2016 til 2019 både i Agder og landet ellers. Tallene viser videre at andelen som tar ut full fedrekvote er litt lavere i Agder enn i landet ellers, omtrent 2 prosentpoeng lavere i 2019. I 2016 var denne forskjellen langt større i disfavør Agder, - 15 prosentpoeng. Det vil si at veksten i andelen som tar ut full kvote øker mest i Agder i perioden. I 2019 er det 88,5 prosent som tar ut full fedrekvote i landet og 86,2 prosent i Agder.

Fra SSBs rapportering over, vet vi at det er en høy andel fedre som ikke tar ut foreldrepermisjon i det hele tatt. Det kan se ut som at det er litt slik at enten tar en ut hele kvoten eller ikke. Andelen som bruker delvis fedrekvote er lav.

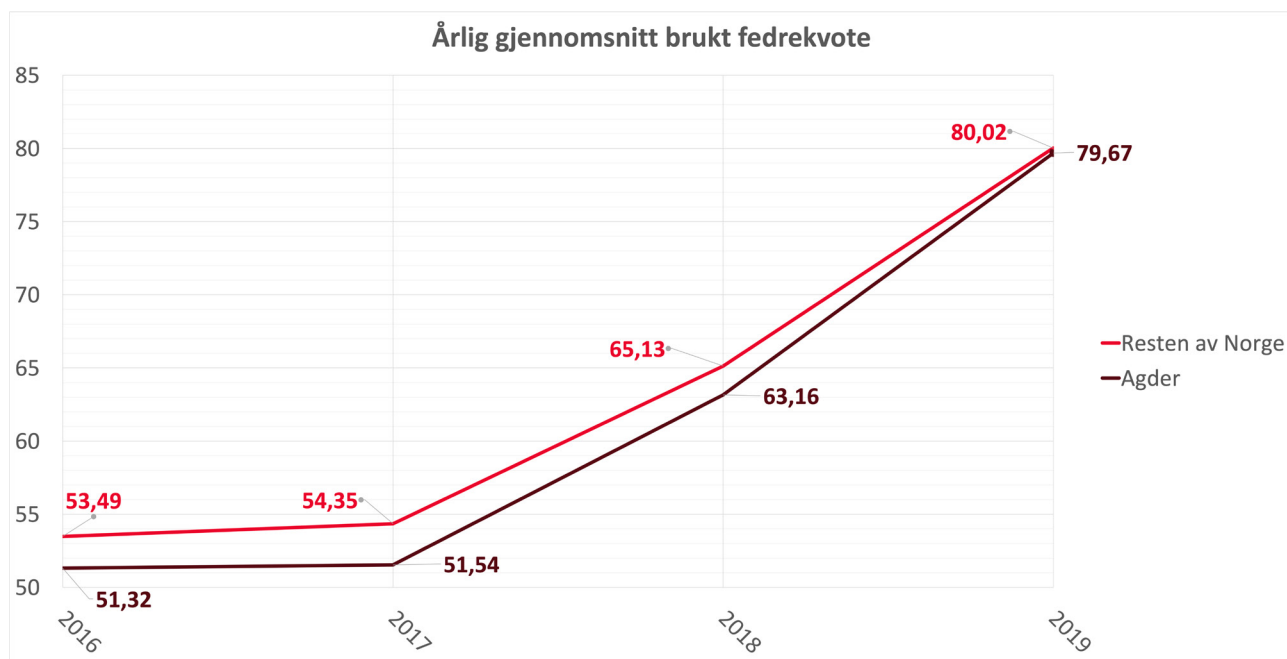
2018 er et avvikende år i tallene våre. De er derfor merket med rødt. Det er viktig å merke seg at det var en endring i regelverket for fedrekvote fra 1. juli 2018. På grunn av fraværet av månedlige data klarer vi ikke å skille ut siste halvdel av 2018, og det betyr en feilestimering som vi markerer slik.

Tabell 17. Andel fedre som tar ut hele fedrekvoten som andel av alle som bruker foreldrepengeperioden. 2016-2019

	2016	2017	2018	2019
<b>Resten av landet</b>				
Pappa i delvis fedrekvote	17,5	17,4	7,9	11,5
Pappa i full fedrekvote	82,5	82,6	92,1	88,5
<b>Agder</b>				
Pappa i delvis fedrekvote	32,3	25,5	11,0	13,8
Pappa i full fedrekvote	67,7	74,5	89,0	86,2

### Utviklingen i gjennomsnittlig årlig bruk av fedrekvoten

Figur 19. Gjennomsnittlig bruk av fedrekvote i Agder og resten av landet. Gjennomsnittlig antall dager, 2016-2019



Dette linjediagrammet viser den årlige gjennomsnittlige bruken av fedrekvoten i Agder og resten av landet i årene 2016-2019. Fra 2016-2017 er det en liten økning i bruken av fedrekvote for Agder og i hele landet. Men det skjer en betydelig stigning fra 2017 til 2018, og deretter igjen

fra 2018 til 2019. Denne markante økningen sammenfaller med de lovgivningsmessige endringene som ble iverksatt fra 1. juli 2018. Dette synes å ha oppmuntret flere fedre til å benytte seg av den tilgjengelige permisjonsmuligheten.

### Uttak av fedrekvote etter alder

Tabell 18. Andel fedre som tar ut fedrekvoten etter alder i Agder og resten av landet. 2016-2019.

Aldersgruppe:	2016	2017	2018	2019
<b>Resten av landet</b>				
18-29 år	31,5	31,0	30,8	29,3
30-49 år	67,8	68,2	68,5	70,0
50-59 år	0,7	0,8	0,7	0,7
<b>Agder</b>				
18-29 år	36,3	36,6	36,7	33,4
30-49 år	63,3	63,1	62,8	65,9
50-59 år	0,4	0,3	0,5	0,7

Gjennomsnittsalderen for uttak av fedrekvote i 2019 er beregnet til 33,7 år i resten av landet, mens tallet er 33,2 år i Agder. Vi finner at det i Agder er en høyere andel blant de mellom 18-29 år som tar ut fedrekvote sammenlignet med landets ellers (+ 4 prosentpoeng). Det kan antyde på flere unge foreldre i Agder enn ellers i landet. Tabell 18 viser at det er så godt som ingen fedre over 50 år som tar ut fedrekvoten.

### Uttak av fedrekvote etter utdanningsnivå

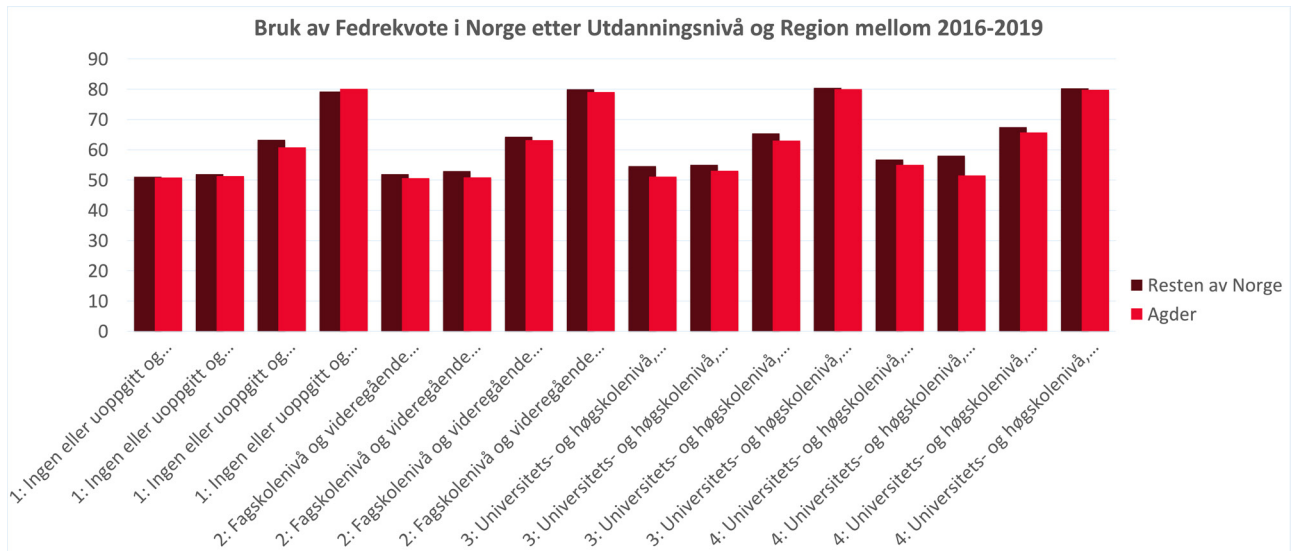
Tabell 19 viser hvordan uttaket av fedrekvoten fordeler seg etter utdanningsnivå. Fordelingen følger ganske godt utdanningsprofilen til Agder sammenlignet med resten av landet. I Agder er andelen som tar ut fedrekvote høyere enn i landet ellers for fagskole og videregående skolenivå (50,2 i Agder kontra 40,1 i landet ellers i 2019), mens det er en lavere andel som tar ut fedrekvote med lang høyere utdanning (14,0 i Agder kontra 21,2 i landet ellers i 2019). Dette er ingen overraskende trekk. Andelene holder seg også ganske stabile over perioden vi ser på.

Tabell 19. Andel fedre som tar ut fedrekvoten etter utdanningsnivå i Agder og resten av landet. 2016-2019.

Utdanningsnivå:	2016	2017	2018	2019
<b>Resten av landet</b>				
Ingen eller uoppgitt og grunnskole	11,9	12,2	13,3	11,9
Fagskole og videregående skole	41,2	40,9	40,3	40,1
Universitets- og høyskole, kort	27,1	26,8	26,7	26,9
Universitet og høyskole, lang	19,8	20,2	20,8	21,2
<b>Agder</b>				
Ingen eller uoppgitt og grunnskole	9,6	9,1	10,8	10,4
Fagskole og videregående skole	51,7	54,3	50,3	50,2
Universitets- og høyskole, kort	26,5	23,2	25,2	25,4
Universitet og høyskole, lang	13,1	13,5	13,7	14,0

Stolpediagrammet nedenfor viser utviklingen i gjennomsnittlig antall dager med uttatt fedrekvote i Agder og resten av landet fra 2016 til 2019, fordelt etter utdanningsnivå. En konsekvent årlig økning observeres i antall dager med uttatt fedrekvote, og alle utdanningskategorier opplever en betydelig økning etter lovendringen i 2018 som utvidet rettighetene for mødre- og fedrekvote. I 2019 vises en markant konvergens mellom Agder og resten av Norge, selv om forskjeller fortsatt eksisterer avhengig av utdanningsnivå. Personer uten utdanning eller med grunnskoleutdanning i Agder ser ut til å ligge litt over gjennomsnittet for antall fedrekvotedager som er tatt i forhold til deres motparter i landet ellers. På den annen side viser de med fagskole- og videregående utdanning, samt personer med universitets- og høyskoleutdanning, en litt høyere tendens til å benytte seg av fedrekvote i resten av Norge.

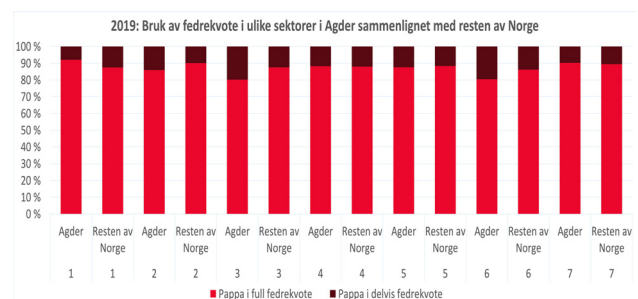
**Figur 20. Andel uttak av fedrekvote etter utdanningsnivå og region, 2016-2019**



### Uttak av fedrekvote etter sektorer og bransjer

Figur 21 viser uttak av fedrekvote for ulike sektorer i Agder og landet ellers for 2019 fordelt på delvis og full fedrekvote. Vi tar bare med figuren for 2019 fordi det er lite endringer i mønstrene fra 2016-2019. Figuren gir en oversikt over hvordan uttak av delvis og full fedrekvote varierer mellom næringene: primærnæringer (1), industri (2), bygg- og anlegg (3), varehandel (4), tjenesteyting mot næringslivet (5), tjenesteyting rettet mot husholdningene (6) og offentlig sektor (7). Uttak av delvis fedrekvote er lite i bruk. Vi vet fra SSBs indikator at en betydelig andel ikke tar ut fedrekvote blant menn som får barn. Men blant dem som velger å ta ut fedrekvote er det oftest full kvote som gjelder. Innen bygg- og anlegg og tjenesteyting rettet mot husholdningene benyttes delvis fedrekvote oftere i Agder enn resten av landet. Ellers er nivåene ikke så ulike mellom Agder og landet ellers.

**Figur 21. Andel uttak av fedrekvote i ulike sektorer i Agder og landet ellers fordelt på full og delvis fedrekvote, 2019**



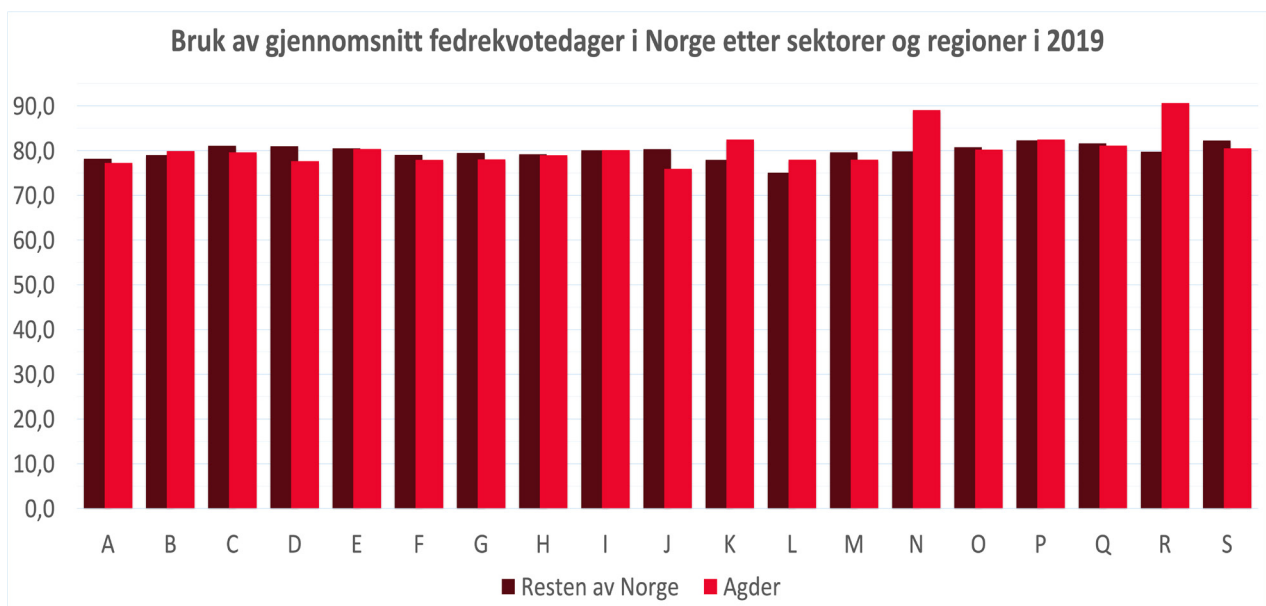
Figur 22 nedenfor viser en sammenlignende analyse av gjennomsnittlige brukte fedrekvotedager i Agder-regionen i forhold til resten av Norge på tvers av forskjellige sektorer i 2019. Hver sektor, angitt med bokstaver fra A til S, tilsvarer ulike underkategorier, fra landbruk til tjenesteyting i privat og offentlig sektor. Hovedbilde er at i de fleste sektorer ligger antall gjennomsnittsdager tatt ut i fedrekvotet i Agder litt under eller nær opp til tallene for resten av Norge. Det er verd å merke seg at Agder ligger markert under i industrien og bygg og anlegg som er mer dominerende i Agders næringsstruktur enn for landet ellers. Det betyr at dette kan være med å forklare noe av nedtrekket i bruken av fedrekvotet i Agder.

Det er imidlertid noen unntak. Innen Forretningsmessig tjenesteyting (sektor N), tar fedre i Agder markert mer permisjon enn sine motparter i resten av landet. Også

innen kulturelle aktiviteter, underholdning og fritid (sektor R) har en ett høyere gjennomsnitt i Agder. Motsatt, innen Finansierings- og forsikringsaktiviteter (sektor K) tar fedre i Agder ut mindre permisjon.

Disse forskjellene kan antyde regionale forskjeller i arbeidskultur, sektorspesifikke permisjonskulturer og sosiale holdninger til farskap og fars omsorgsoppgaver i ulike sektorer. For eksempel kan den markante bruken av fedrekvotet innen forretningsmessig tjenesteyting og kultur reflektere en mer progressiv holdning til fars involvering i barneomsorg. På den annen side kan de lavere tallene i finanssektoren indikere et behov for policygjennomgang for å fremme balansen mellom arbeid og omsorgsoppgaver for menn.

**Figur 22. Bruk av gjennomsnittlige fedrekvotedager etter sektorer i Norge og Agder i 2019**



Definisjonene av bransjene i grafen over er som følger:

A - Landbruk, skogbruk og fiske,  
 B - Bergverksdrift og utvinning  
 C - Industri  
 D - Elektrisitet-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning  
 E - Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet  
 F - Bygge- og anleggsvirksomhet

G - Varehandel, reparasjon av motorvogner  
 H - Transport og lagring  
 I - Overnattings- og serveringsvirksomhet  
 J - Informasjon og kommunikasjon  
 K - Finansierings- og forsikringsvirksomhet  
 L - Omsetning og drift av fast eiendom  
 M - Faglige, vitenskapelige og tekniske tjenester

N - Forretningsmessig tjenesteyting  
 O - Offentlig administrasjon og forsvar; obligatorisk sosialforsikring  
 P - Undervisning  
 Q - Helse- og sosialtjenester  
 R - Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter  
 S - Annen tjenesteyting

## Uttak av fedrekvote etter størrelse på virksomheten

**Tabell 20. Andel fedre som tar ut fedrekvoten etter størrelsen på virksomheten. 2016-2019.**

Antall ansatte:	2016	2017	2018	2019
<b>Resten av Norge</b>				
< 10	17,0	17,0	16,7	16,6
11-49	34,1	34,3	34,1	33,4
50-100	13,4	14,0	14,0	14,0
101-199	11,1	10,7	10,9	11,5
200 +	24,4	24,0	24,2	24,4
<b>Agder</b>				
< 10	21,0	23,2	20,8	21,3
11-49	36,0	37,7	36,4	36,4
50-100	14,5	13,3	15,1	14,7
101-199	9,8	10,8	10,2	10,3
200 +	18,7	15,0	17,5	17,4

Tabell 20 illustrere hvordan uttaket av fedrekvote fordeler seg på virksomheter målt etter antall ansatte. Hvis vi ser på tallene fra Norge unntatt Agder, finner vi at de høyeste andelen er i mellomstore virksomheter med 11-49 ansatte, og i de største virksomhetene med over 200 ansatte, med henholdsvis 33,4 og 24,4 prosent i 2019. I tråd med Agders næringsstruktur skiller mønstret seg litt fra landets ellers. I Agder har man en høyere andel sammenlignet med landet som tar ut fedrekvote i de små og de minste av de mellomstore bedriftene, mens andelen

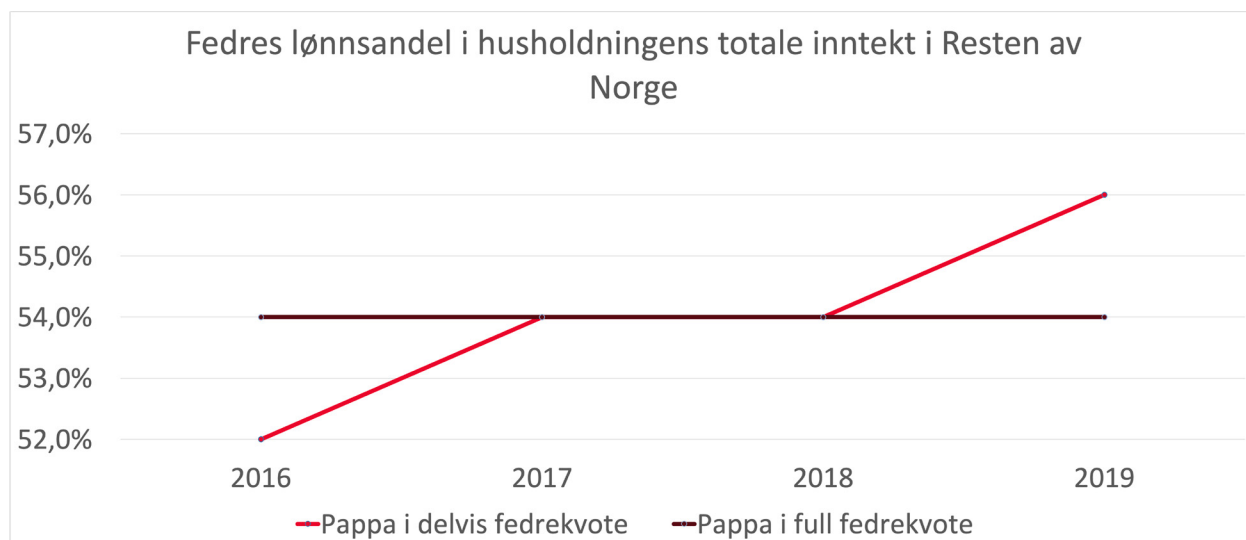
som tar ut fedrekvote i store virksomheter er lavere enn for landet. Dette gjenspeiler Agders næringsstruktur og kan være med å forklare noe av underforbruket i Agder. Det er naturlig at tenke at store konsern har mer muskler for å kunne ha en god HR-politikk ved fødsler enn de aller minste bedriftene og også at et større samfunnsansvar legges på dem.

## Fedrenes lønnsandel i husholdninger med fedrekvote

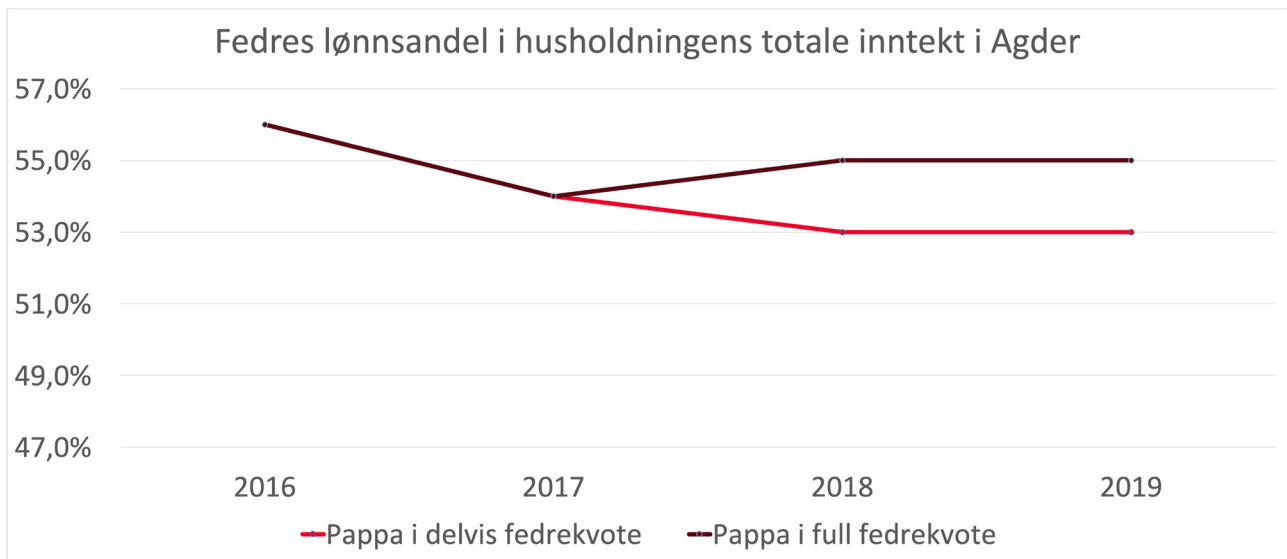
**Tabell 21. Fedrenes lønn/lønnsandel i husholdninger med fedrekvote. 2016-2019.**

	2016	2017	2018	2019
<b>Resten av Norge</b>				
Gj.sn lønn	605166	608718	629332	657356
Lønnsandel i husholdningen	0,54	0,54	0,54	0,54
<b>Agder</b>				
Gj.sn lønn	574663	550727	590743	617328
Lønnsandel i husholdningen	0,56	0,54	0,55	0,54

Fedrenes gjennomsnittlige lønn øker i perioden. Som forventet ligger lønnsnivået i landet ellers over lønnsnivået i Agder, 6,5 prosent i 2019. Inntektsandelen til fedrene ligger stabilt på 0,54 prosent i landet, mens den i Agder ligger mellom 0,56 og 0,54 prosent, se også figur 23 under.



Figur 23. Fedrenes lønnsandel i husholdningenes totale inntekt i Agder og resten av Norge, 2016-2019



Figur 23 over viser gjennomsnittlig lønnsandel for fedre i husholdningens inntekt på tvers av Agder og resten av Norge, kategorisert etter full og delvis fedrekvote fra 2016 til 2019. I Agder ser vi en oppadgående trend for fedre på full fedrekvote etter lovgivningsendringen i 2018, noe som potensielt reflekterer økt jobbsikkerhet og økt sosial støtte for å ta full fedrekvote. Stabiliteten i lønnsandelen både i Agder og landet ellers for delvis fedrekvote antyder at de finansielle implikasjonene var nøytrale eller positive.

Vi vet ikke hvor lønnsandelen for fedre i husholdningen ligger for dem som ikke tar ut fedrekvote, verken i Agder eller i landets ellers. Det er grunn til å tro at disse fedrenes lønnsandel ligger høyere og at de økonomiske implikasjonene av å ta ut kvoten blir høyere. Foreldrepenger til hver av foreldrene beregnes på grunnlag av vedkommende sin inntekt etter de samme reglene som for sykepenger fra trygden. Det ytes ikke foreldrepenger for den del av inntekten som overstiger seks ganger grunnbeløpet (<https://lovdata.no/nav/folketrygden/kap14>). I 2024 utgjør 6 ganger grunnbeløpet (G) 711 720 kroner. Hvis en far tjener over dette og skal få utbetalt full lønn under permisjonen må dette være avtalt skriftlig i en arbeidskontrakt. I offentlig sektor kan dette ofte være fremforhandlet, også andre steder i privat sektor, men langt fra alle får dette. Et annet viktig poeng når vi vurderer permisjonspraksisen blant menn er at når mor arbeider deltid, blir foreldrepengene til far eller medmor redusert tilsvarende reduksjonen i mors arbeidstid. Hvis mor jobber for eksempel 40 prosent. Da vil foreldrepengene til far eller medmor reduseres med

60 prosent. Hvis mor sin stillingsandel er 75 prosent eller mer, regnes mor for å ha full stilling (<https://www.nav.no/foreldrepenger>).

## 7.4 Regresjonsanalyser

Videre i kapittelet ønsker vi å gi en mer nyansert forståelse av uttaket av fedrekvote i Agder, sammenlignet med i resten av landet, gjennom å presentere resultater fra de statistiske regresjonsanalysene.

Vår analyse fokuserer på å forstå faktorene som påvirker bruken av full fedrekvote (avhengig variabel). Vi bruker en metode kalt Probit-regresjon for å estimere sannsynlighetene for å ta ut full fedrekvote knyttet til ulike uavhengige variablene. Denne tilnærmingen lar oss vurdere sannsynlighetene relatert til oppstarten av permisjon uten å antyde årsakssammenhenger.

### Regulatoriske endringer og regionale effekter:

Interaksjonstermen mellom etterregulering (jfr. regelendringen som kom i 2018) og Agder (region) viser en positiv sammenheng (0,233,  $p < 0,01$ ). Dette sier noe om at fedre i Agder er mer tilbøyelige til å ta full fedrekvote etter økningen i fedrekvoten sammenlignet med resten av landet. Dette antyder regionale variasjoner i hvordan policyendringer påvirker permisjonsadferd, og kan ha sammenheng med at Agder før endringen hadde en markert lavere andel fedre som tok ut full fedrekvote.



### Utdanningsnivå:

Høyere utdanningsnivåer, som kort og lang universitetsutdanning, viser en positiv korrelasjon med sannsynligheten for å ta full permisjon (kort: 0,091,  $p < 0,01$ ; lang: 0,128,  $p < 0,01$ ). Dette antyder at fedre med høyere utdanning er mer tilbøyelige til å benytte seg av sin fulle fedrekvote sammenlignet med den som har ingen, uoppsett eller grunnskoleutdanning, som er referansegruppen her.

### Aldersgrupper:

Vi finner ingen sikre resultater som antyder at det er merkbare forskjeller på uttak av fedrekvote avhengig av alder. Koeffisientene når vi sammenligner aldergruppene 30-49 år og 50-69 år med referansegruppen 18-29 år er små og ikke signifikante.

### Inntekt:

Høyere inntekt, som bevisst ved den negative koeffisienten på logg(inntekt) (-0,073,  $p < 0,01$ ), antyder at fedre med høyere inntekt er mindre tilbøyelige til å ta full permisjon.

### Bedriftsstørrelse:

Analysene viser at sammenlignet med små bedrifter (0-10 ansatte) øker arbeid i større firmaer (200+ ansatte: 0,258,  $p < 0,01$ ) sannsynligheten for å ta ut fedrekvote, noe som mulig kan reflektere mer støttende HR-policyer i større organisasjoner, men også større forventninger i samfunnet til deres samfunnsansvar. Korrelasjonskoeffisientene er markerte, positive og signifikante, for alle bedriftsstørrelser høyere enn 0-10 ansatte.

### Sektor/nærings forskjeller:

Referansegruppen i denne analysen er primærnæringen. Det gjør denne analysen litt krevende å tolke. Det vi ser er at fedre som arbeider i offentlig sektor og i tjenester rettet mot husholdninger viser en lavere sannsynlighet for å ta full permisjon (offentlig sektor: -0,093,  $p < 0,05$ ; tjenester: -0,145,  $p < 0,05$ ). Dette er signifikante resultater. Det er lite intuitivt å anta at dette kan skyldes lavere yrkeskrav eller kulturelle normer innen disse sektorene som

fraråder full utnyttelse av permisjon i sammenligning med primærindustriene slik vi kjenner det norske arbeidslivet. Mer sannsynlig må vi tilbake til kjennetegn ved primærindustrien i Norge, som blir dominert av store aktører/produsenter som både må forholde seg til lover og regler og tar samfunnsansvar. Primærnæringen er også langt mindre enn andre næringer målt ved antall ansatte. Offentlig sektor for eksempel er i volum langt større enn primærindustrien. Høyere lønnsnivå i offentlig sektor kan trekke mot at fedre er mindre tilbøyelige til å ta ut full kvote, samtidig som høyere utdanningsnivå bidrar i motsatt retning. Vi finner videre at alle andre næringer også har en lavere sannsynlighet til å ta ut full fedrekvote enn i primærindustrien. Mens det er et stort rettighetsfokus i det offentlige og sterke HR-program, kan det være litt annerledes i næringer som er preget av flere små og mellomstore bedrifter, som for eksempel bygg- og anlegg og varehandel. Så for noe av de andre næringene kan HR-policy og økonomisk risiko spille en større rolle enn for det offentlige, når vi skal forstå resultatene fra denne analysen.

### Yrkesmessige forskjeller:

Referansegruppen i vår analyse om yrkesmessige forskjeller er administrative ledere og politikere. Sett opp mot denne gruppen finner vi at for yrker innen landbruk og yrker uten krav til ufaglærte arbeidskategorier viser en betydelig lavere sannsynlighet for full permisjonsutnyttelse (landbruk: -0,172,  $p < 0,05$ ; ufaglært: -0,224,  $p < 0,01$ ), muligens på grunn av jobbusikkerhet eller mangel på støttende permisjonspolitikker i deres virksomheter. I våre analyser viser variabelen som representerer akademiske yrker også en bemerkelsesverdig negativ korrelasjon med sannsynligheten for at fedre tar full fedrekvote, med en koeffisient på -0,224 ( $p < 0,01$ ). Dette statistisk signifikante resultatet indikerer at, som for landbruks- og ufaglærte arbeidskategorier, fedre i akademiske yrker er mindre tilbøyelige til å utnytte sine fulle rettigheter til fedrekvote sammenlignet med referansegruppen av administrative ledere og politikere.



**Tabell 22. Probit-analyse av fedre som benytter full fedrekvote i Agder og andre regioner**

Variabler	Dependent variable: Pappa i full fedrekvote Probit	
	(1)	(2)
Etterregulering - Fedrekvote	0.135*** (0.019)	0.121*** (0.019)
<b>Agder</b>	<b>-0.265***</b> (0.033)	<b>-0.315***</b> (0.037)
Etterregulering - Fedrekvote X Agder		0.233***
<b>Utdanningsnivå (Referansgruppe: Ingen eller uoppgitt og grunnskolenivå)</b>		<b>(0.081)</b>
Fagskolenivå og videregående skolenivå	-0.014 (0.027)	-0.014 (0.027)
Universitets- og høghskolenivå, kort	0.091*** (0.031)	0.091*** (0.031)
Universitets- og høghskolenivå, lang	0.128*** (0.035)	0.128*** (0.035)
<b>Aldersgrupper (Referansgruppe: 18-29 år)</b>		
30-49 år	-0.015 (0.018)	-0.015 (0.018)
50-69 år	0.027 (0.102)	0.027 (0.102)
<b>Inntektsvariabler</b>		
log(intekt)	-0.073*** (0.024)	-0.073*** (0.024)
Fars inntektsandel	0.010 (0.028)	0.010 (0.028)
<b>Ansatte i virksomheten (Referansgruppe: 0-10 ansat)</b>		
11-49 ansatt	0.112*** (0.023)	0.113*** (0.023)
50-100 ansatt	0.203*** (0.029)	0.203*** (0.029)
101-199 ansatt	0.195*** (0.031)	0.195*** (0.031)
200+ ansatt	0.258*** (0.028)	0.258*** (0.028)
<b>Sektorer (Referansgruppe: Primærnæringer)</b>		
Industri	0.017 (0.047)	0.018 (0.047)
Bygg og anlegg	-0.010 (0.047)	-0.010 (0.047)
Varehandel	-0.013 (0.048)	-0.013 (0.048)

Tjenesteyting rettet mot næringslivet	-0.009	-0.009
	(0.043)	(0.043)
Tjenesteyting rettet mot husholdningene	-0.145**	-0.145**
	(0.065)	(0.065)
Offentlig sektor	-0.093**	-0.094**
	(0.046)	(0.046)
<b>Bransjer (Referansgruppe: Administrative ledere og politikere)</b>		
Akademiske yrker	-0.224***	-0.226***
	(0.081)	(0.081)
Høyskoleyrker	-0.023	-0.024
	(0.078)	(0.078)
Kontor- og kundeserviceyrker	-0.123	-0.124
	(0.077)	(0.077)
Salgs-, service- og omsorgsykker	-0.005	-0.006
	(0.088)	(0.088)
Yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske	-0.171**	-0.172**
	(0.080)	(0.080)
Håndverkere og lignende	-0.200*	-0.201*
	(0.121)	(0.121)
Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv.	-0.100	-0.102
	(0.081)	(0.081)
Yrker uten krav til utdanning	-0.222***	-0.224***
	(0.082)	(0.082)
Militære yrker (ikke sivile stillinger i forsvaret)	-0.194**	-0.195**
	(0.091)	(0.091)
Constant	2.038***	2.038***
	(0.334)	(0.334)
Observations	41,06	41,06
<b>R<sup>2</sup></b>		
Log Likelihood	-15,709.580	-15,705.320
Akaike Inf. Crit.	31,477.160	31,470.640

Note:

\*betyr signifikante resultat på nivå  $p = 0.1$ .

\*\* betyr signifikante resultat på nivå  $p = 0.05$ . Dette er en standard terskel for vurdering av om resultatene er statistisk signifikante eller skyldes tilfeldig variasjon.

\*\*\* betyr signifikante resultat på nivå  $p = 0.01$ . Dette antyder en «strengere» cut-off for statistisk signifikans – at det kun aksepteres 1 % sjansje for at forskjellene en finner skyldes tilfeldig variasjon. Den eneste forskjellen mellom kolonne (1) og kolonne (2) er at analysen i andre kolonne har interaksjonsvariabelen (Etter Regulering - Fedrekvote X Agder).

## 7.5 Diskusjon

Vi har i vår gjennomgang av praksisen ved uttak av fedrekvote, både i kapittel 3.4 og i dette kapitlet dokumentert at langt flere unnlater å bruke fedrekvote i Agder enn landet ellers. Vi snakker da om de som ikke tar ut fedrekvote i det hele tatt, målt ved SSBs likestillingsindikator for uttak av fedrekvote.

I 2016, første året i vår analyse på mikrodata, er det en markert lavere andel av fedrene i Agder som tar ut full kvote. Men den andelen øker markert frem til 2019. Agder nærmer seg landet ellers og ligger bare noe bak. Det synes derfor som den lovfestede økningen i fedrekvote fra 10 til 15 uker som hadde virkedato fra 1. juli 2018 har stimulert fedrene i Agder i noe større grad enn i landet ellers. En forklaring kan være at Agder i utgangspunktet lå noe etter i gjennomsnittlige brukte fedrekvotedager. Vi registrerer altså at Agder spiser seg inn på landet i denne perioden. Men etter 2019, i 2020, så fikk vi koronapandemien som tydelig påvirket familienes eller fedrenes vurderinger rundt uttaket – og det synes som at fedrene i Agder har reagert mer på denne enn fedrene i landet ellers i form av å ta ut mindre fedrekvote. I sum så har igjen avstanden til landet økt, og målt ved SSB-indikatoren ligger Agder i 2022 13 prosentpoeng bak landet. Basert på våre analyser skal vi forsøke å svare på hvorfor det er slik:

Fedrene som tar ut fedrekvote i Agder er noe yngre enn fedrene som gjør det samme i resten av landet. Det kan stemme godt med at flere tradisjonelt har stiftet familie noe tidligere i Agder og i gjennomsnitt får noen flere barn sammenlignet med landet ellers. Men dette forklarer sannsynligvis ikke hvorfor Agders uttak ligger bak landet. Det er vanskelig å begrunne at en litt lavere gjennomsnittsalder skulle forklare avvik i praksis og våre regresjonsanalyser understøtter heller ikke betydningen av alder for uttak av fedrekvote.

Basert på analysen på våre mikrodata synes vi å stå igjen med tre strukturelle faktorer som kan forklare et lavere uttak av fedrekvote:

Den første faktoren er Agders næringsstruktur. Agder har et arbeids- og næringsliv som er mindre variert, og mer industritunget, enn mange andre regioner i Norge. De største hovednæringene i Agder er industri, bygg og anlegg, varehandel og offentlig sektor (helse- og sosialtjenester og undervisning) målt etter andel sysselsatte. ([www.agdertall.no/naringsliv/naringsstruktur](http://www.agdertall.no/naringsliv/naringsstruktur)). Agder har en lav andel lønnsstakere særlig innen akademiske yrker, noe også utdanningstallene i vår analyse viste. Utdanningstallene for Agder og næringsstrukturen henger tett sammen. I de fleste sektorer/næringer ligger antall gjennomsnittsdager tatt ut i fedrekvote i Agder litt under eller nær opp til tallene for resten av Norge. Agder ligger noe mer under i industrien og bygg og anlegg. Dette er sektorer som er mer dominerende i Agders næringsstruktur enn for landet ellers. Det betyr at dette kan være med å forklare noe av nedtrekket i bruken av fedrekvote i Agder. Offentlig sektor er også en relativt stor sektor i Agder relativt til landet. Analysen viser at uttaket av fedrekvote også er litt lavere her (offentlig administrasjon, undervisning og helse- og sosial sektorene).

Videre har Agder tradisjonelt hatt en større andel små og mellomstore bedrifter, og færre store virksomheter enn landets ellers. Analysen vår viser at i Agder har man en høyere andel sammenlignet med landet som tar ut fedrekvote i de små og mellomstore bedriftene, mens andelen som tar ut fedrekvote i store virksomheter er lavere enn for landet ellers. Dette gjenspeiler Agders næringsstruktur, henger sammen med det overnevnte, og kan være med å forklare noe av underforbruket i Agder. Det er naturlig å tenke at store konsern har mer muskler

for å kunne ha en god HR-politikk ved fødsler, har en lavere kompetanse/kapasitet og økonomisk sårbarhet enn de aller minste bedriftene og også at et større samfunnsansvar legges på dem.

Siste faktor som kan ha innvirkning på fedrenes uttak av full fedrekvote i Agder og som vil kunne påvirke de fleste sektorer på tvers, er Agder-kvinnenes bruk av deltidsarbeid. I forrige kapittel skrev vi om kvinners utstrakte deltidsarbeid, og at det gjennomsyret hele Agdersamfunnet. En side som ofte er underkommunisert, er konsekvensene det kan ha for far. Mors deltidsarbeid vil for mange menn betyr at de på grunn av tap av inntekt ikke kan eller ønsker å ta ut full fedrekvote.

Når mor arbeider deltid, vil foreldrepengene til far eller medmor reduseres tilsvarende reduksjonen i mors arbeidstid. For eksempel; om mor jobber 40 prosent vil foreldrepengene til far eller medmor reduseres med 60 prosent og man mottar kun 40 prosent foreldrepenger. Om far er hovedforsørger, som ofte er tilfelle når mor arbeider deltid, kan mange husholdninger ikke ha råd/eller ta seg råd til at far tar ut full kvote eller mer. Det er mulig at noen virksomheter dekker dette opp i sine tariffavtaler, men alle har ikke det.

Vi har til nå vært opptatt av de strukturelle faktorene, men her kommer vi inn på en sterk nedarvet kultur i Agder som blant annet handler om mødres valg

mellom arbeid og omsorgsoppgaver og om Agders kjønnede familieliv. Det vises til forskning som har sett på disse problemstillingene, som Magnussen m.fl. 2005, Hellandvik og Olsen 2009, Jentoft og Magnussen 2018 og Magnussen 2020. Det har i likestillingskampen vært fokus på å ordne forholdene slik at kvinner skal kunne stå i omsorgen for egne barn og familie, samtidig som de skal kunne ha ett fullt arbeid, en yrkeskarriere. Mindre fokus har det vært på å legge forholdene til rette for at far i tillegg til å ha en viktig rolle i forsørgelsen av en familie også skal kunne få en sentral rolle i omsorgen for egne barn når de er helt små. Agders kvinner gir gjennom sine valg i yrkeslivet Agders menn et svakere utgangspunkt i så henseende. Eller sagt på en annen måte; Agder-kvinnens utstrakte deltidsbruk svekker fedrenes mulighet til å kunne velge full fedrekvote eller mer.

Funnene i våre analyser fremhever kompleksitetene som ligger bak beslutninger om fedrekvote, og belyser sammenhengen mellom sosioøkonomiske faktorer, som alder og utdanning, arbeidsplasskarakteristikk og næringsstruktur, og også kultur. Variasjonen på tvers av sektorer og yrker understreker behovet for målrettede tiltak som tar hensyn til de unike utfordringene og behovene til ulike arbeidergrupper for å fremme rettferdig permisjonspraksis. Ikke minst bør fedres reelle mulighet til å være en likestilt omsorgsperson for sine barn adresseres mer i debatten om likestillingsutfordringene knyttet til deltidskulturen blant kvinner i Agder.

# Referanser

- Ai, C., & Norton, E. C. (2003). Interaction terms in logit and probit models. *Economics Letters*, 80(1), 123–129. [https://doi.org/10.1016/S0165-1765\(03\)00032-6](https://doi.org/10.1016/S0165-1765(03)00032-6)
- Bertrand, M., Goldin, C. & Katz, L.F., (2010). Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors. *American economic journal: applied economics*, 2(3), pp.228-255.
- Brambor, T., Clark, W. R., & Golder, M. (2006). Understanding Interaction Models: Improving Empirical Analyses. *Political Analysis*, 14(1), 63–82. <https://doi.org/10.1093/pan/mpi014>
- Brendmo, E.H., Litschi, T., & Bjørnarå, H.B. (2023). Hindre og muligheter for god undervisning om kjønns- og seksualitetsmangfold ved to profesjonsutdanninger ved Universitetet i Agder. Rapport Senter for Likestilling, UiA og NORCE Helse og samfunn.
- Goldin, C. (1990). *Understanding the Gender Gap. An economic History of American Women*. Oxford University Press.
- Haaland, F.V., Rege, M., Telle, K., & Votruba, M. (2015). *A Woman's Place*. Working paper.
- Halrynjo, S., Kitterød, R.H., Mangset, M. & Skorge, Ø.S. (2022). CORE næringslivsstudie – kjønnsbalanse på toppen av næringslivet: Hindringer og muligheter. Institutt for samfunnsforskning. Rapport 2022:4.
- Hellandvik, J.E. & Olsen, T.S. (2009). *Heltid – løsning eller problem? Sluttrapport fra evaluering av heltidsprosjektet i Kristiansand kommune*. Skriftserien nr. 157. Kristiansand: Universitetet i Agder.
- Jentoft, N. (2021). Hva lærer studentene om CRPD? En kartlegging av CRPD tematisering i fire utvalgte profesjonsutdanninger ved Universitetet i Agder. FOU-rapport 12-2023, NORCE Helse og samfunn.
- Jentoft, N., Bjørnarå, H.B., Abdallah, R. & Håverstad, Å.L.E. (2021). Aktivitets- og redegjørelsesplikten i Agder. Hva er status og hvor går veien videre? En gjennomgang av likestillingsredegjørelser for 2021 i offentlig og privat sektor. FOU-rapport 11-2023, NORCE Helse og samfunn.
- Jentoft, N. & Magnussen, M.L. (2018). *Frivillig deltid i Songdalen – årsaker, konsekvenser og potensiale for endring*. Arbeidsnotat 2018. Agderforskning.
- Kitterød, R.H., & Teigen, M. (2021). *Feminisme og holdninger til likestilling? Notat*. Institutt for samfunnsforskning.
- Likestillingsmonitor 2008-2015. Senter for likestilling, Universitetet i Agder, 2017. <https://senterforlikestilling.org/wp-content/uploads/2017/01/Likestillingsmonitor-2008-2015-low.pdf>
- Magnussen, M-L. (2020). *Kjønnede hverdagsliv og likestillingsutfordringer på Agder: Regionale særtrekk og variasjoner i landsdelen*. I Johnsen, B.E. og Vadum, K. (red.), *Grenseløst Agder. Det som skilte og det som bandt* (s.148-171). Oslo: Cappelen Damm Akademisk. [Httos://doi.org/10.23865/noasp.111](https://doi.org/10.23865/noasp.111)
- Magnussen, M-L., Mydland, T.S. & Kvåle, G. (2005). *Arbeid ute og hjemme. Sørlandske mødres valg og vurderinger*. Rapport fra prosjektet Likestilling og arbeidsliv på Agder. Kristiansand: Agderforskning.
- NOU 2023:5. *Den store forskjellen*. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2023-5/id2964854/?ch=3#kap5-3-2>
- NOU 2024:8. *Likestillingens neste steg – Mannsutvalgets rapport*. Kulturdepartementet 24. april 2024. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2024-8/>
- Regionplan Agder 2030. Agder fylkeskommune.
- Skjeie, H., & Teigen, M. (2003). *Menn imellom*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Wooldridge, J. M. (2010). *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*. MIT Press. <https://www.jstor.org/stable/j.ctt5hhcfr>
- Aarseth, H. (2008). *Hjemskapingens moderne magi*. Oslo, Universitetet i Oslo, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi.

