





Har kønsroller betydning for arbejdsmarkedsudfald udover uddannelsesvalg?

Vi testede følgende hypoteser:

- 1 Kvinder har lavere årsindkomst end deres mænd på trods af at have højere forudsagt indkomst
- 2 Højtuddannede mænd og kvinder responderer forskelligt på familie-relaterede events



Har kønsroller betydning for arbejdsmarkedsudfald udover uddannelsesvalg?

Hypoteser:

- 1 Kvinder har lavere årsindkomst end deres mænd på trods af at have højere forudsagt indkomst
- 2 Højtuddannede mænd og kvinder responderer forskelligt på familie-relaterede events

Størstedelen af kvinder burde tjene mere end deres mænd baseret på deres respektive uddannelse og arbejdsmarkedserfaring

Forudsagt indkomstforhold mellem ægtepar, per kvindes fødselsår¹

Kvindens fødselsår	PE(W) > PE(H) ²	PE(W) < PE(H) ²	PE(W) = PE(H) ²
1971	57%	41%	2%
1963	60%	38%	2%
1955	58%	38%	3%
1947	37%	45%	18%

! *Deep dive næste side*

Kernepointer:

Siden årgang 1955 har +57% af gifte kvinder haft højere forudsagt indkomst end deres mænd

Det økonomisk rationelle for disse par ville være at lade kvinden arbejde mest

Baseret på parrenes uddannelsesfelt, uddannelsesniveau og arbejdsmarkedserfaring

1. Model for forudsagt indkomst bygget på 40-årige mænd ud fra antagelsen om, at en kvinde med same uddannelsesbaggrund og erfaring burde kunne tjene det samme som en mand, hvis der ikke er kønsroller til stede 2. PE(W) = Predicted earnings of wife; PE(H) = Predicted earnings of husband - målt når individet er 40 år gammel
Source: Specialeafhandling af Juliane Rasmussen & Elena Rasmussen, CBS, 2020

<1/3 af kvinder tjener mere end deres mænd, når de har højere forudsagt indkomst - 2/3 af disse par fordeler således ikke deres arbejde optimalt

Faktisk indkomstforhold blandt ægtepar, hvor kvinden har højere forudsagt indkomst end sin mand¹

Kvindens fødselsår	$AE(W) > AE(H)^2$	$AE(W) < AE(H)^2$	$AE(W) = AE(H)^2$
1971	31%	69%	<1%
1963	27%	73%	<1%
1955	23%	77%	<1%
1947	16%	84%	<1%

Kernepointer:

Blandt par hvor kvinden burde kunne tjene mere end sin mand, er det hos mindre end 1/3 kvinden, der faktisk tjener mest

Par fordeler ikke deres arbejde optimalt

Kønsroller er i vejen for, at vi som samfund maksimerer afkastet af vores investering i uddannelse

1. Målt når kvinden i parret er 40 år gammel 2. $AE(W)$ = Actual earnings of wife; $AE(H)$ = Actual earnings of husband
Source: Specialeafhandling af Juliane Rasmussen & Elena Rasmussen, CBS, 2020



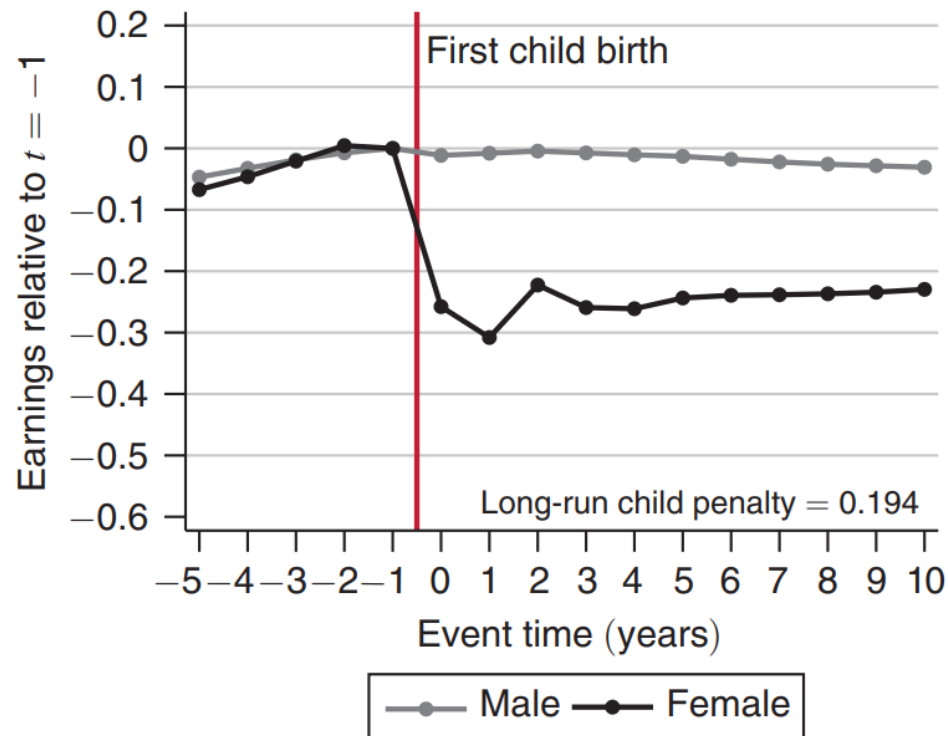
Har kønsroller betydning for arbejdsmarkedsudfald udover uddannelsesvalg?

Hypoteser:

- 1 Kvinder har lavere årsindkomst end deres mænd på trods af at have højere forudsagt indkomst
- 2 Højtuddannede mænd og kvinder responderer forskelligt på familie-relaterede events

Vores analyse bygger på et tidligere studie om hele den danske befolkning

Årsindkomst omkring første barn for danskere, ved kontrol af livs- og årscyklusser, Kleven et. al. (2019)



Kernepointer:

Tidl. studie konkluderer, at kvinders årsindkomst falder med 20%, når de får børn, mens der ingen effekt er for mænd

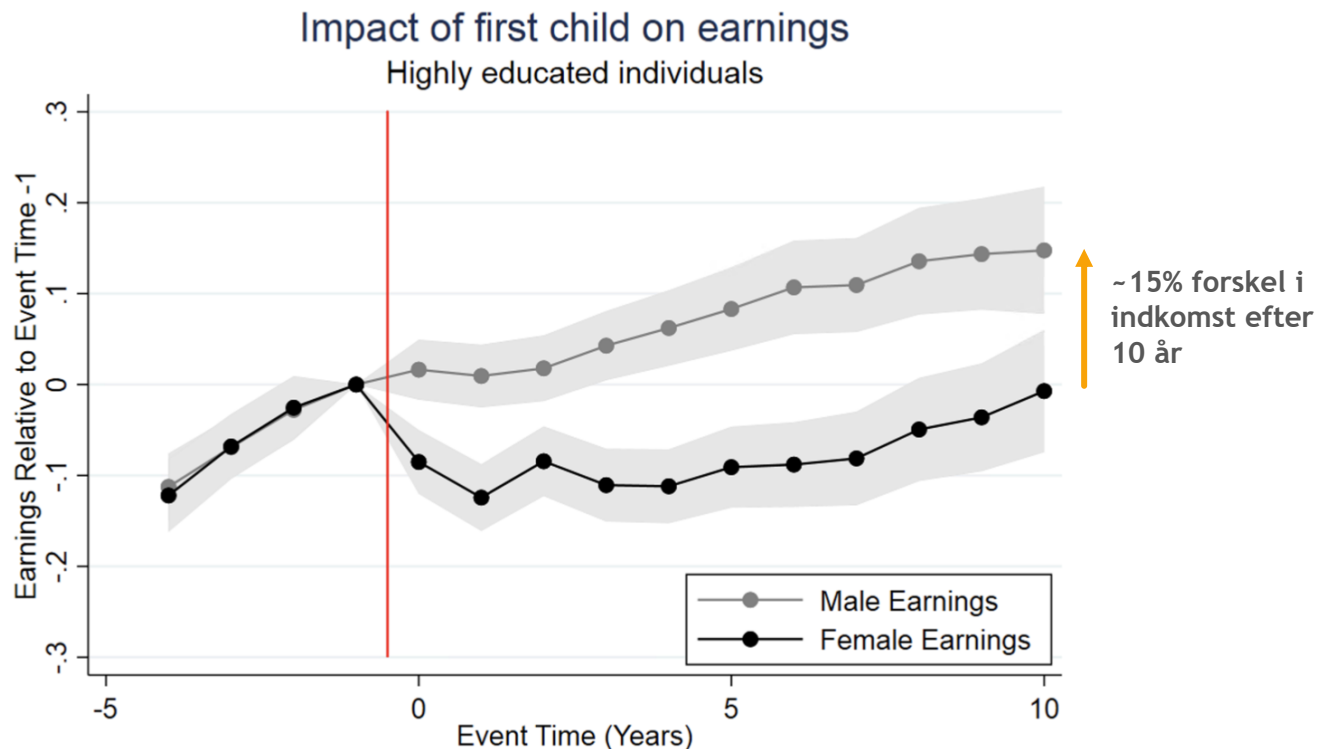
Dette skyldes f.eks. fald i

- antal arbejdstimer
- deltagelse i arbejdsmarkedet
- timeløn

Men hvordan ser det ud for de *højest uddannede* mænd og kvinder i Danmark?

Vores analyse bygger på et tidligere studie om hele den danske befolkning

Årsindkomst omkring første barn for danskere med Danmarks højeste forudsagte indkomster ved kontrol af livs- og årscyklusser¹



Kernepointer:

Børn forårsager et umiddelbart fald i indkomst på ~15% for højtuddannede kvinder

Først efter 10 år er kvindernes indkomst tilbage på samme niveau, som hvis de ikke havde fået børn

Børn forårsager en stigning i indkomst på ~15% efter 10 år for mænd med samme høje uddannelser

Kønsroller i vejen for, at vi som samfund maksimerer afkastet af vores investering i uddannelse

1. Modellen kontrollerer for alder og år, dvs. tager højde for anciennitet og e.g. inflation og andre årsspecifikke effekter; modellen vedrører individer med kandidatgrader indenfor: Information and communication technologies, Engineering, manufacturing and construction, Law, Mathematics and statistics, and Business
Source: Specialeafhandling af Juliane Rasmussen & Elena Rasmussen, CBS, 2020



Hvad driver kønsrollers betydning for arbejdsmarkedsudfald udover uddannelsesvalg?

Dynamikker:

- A** Dynamikker blandt par

- B** Dynamikker på arbejdsmarkedet

Pardynamikker | Kønsroller kan influere arbejdsmarkedsudfald gennem 3 dynamikker hos par

I

Par foretrækker traditionelle kønsroller

Ifølge Akerlof & Krantons identitetsmodel (2010) mister individer nytteværdi af at fravige kønsnormer - det passer med:

Højere utilfredshed og skarp forøgelse i skilsmisserater når kvinden tjener mere end manden i et par (Bertrand et. al, 2015)

Større sandsynlighed for skilsmisser når kvinden i et par forfremmes til et top job (Folke & Rickne, 2020)

Større 'gender gap' i husholdningsarbejde blandt par, hvor kvinden tjener mere end manden (Bertrand et. al, 2015)

II

Par fejlvurderer deres arbejdsmarkedspotentiale

Mænd overestimerer deres intelligens og evner mens kvinder underestimerer deres (Furnham, Crawshaw and Rawles, 2006)

Mænd har højere selvtillid end kvinder (Fortin, 2008)

Mænd har tendens til at overdrive tidligere bedrifter og bliver derfor valgt som ledere oftere, end de burde baseret på deres faktiske evner (Reuben et. al. 2012)

III

Kvindens personlighed passer ikke til arbejdsmarkedet

Visse personlighedstræk korrelerer med indkomst (Johnson, et. al. 2018), og disse træk varierer hos mænd og kvinder (Schmitt, et al, 2008; Jonason, et al., 2017)

Kvinder sætter højere værdi i "people/family", mens mænd sætter højere værdi i "money/work" (Fortin, 2008)

Arbejdsmarkedsdynamikker | Kønsroller kan influere arbejdsmarkedsudfald gennem 3 dynamikker på arbejdsmarkedet

I

Arbejdsgivere foretrækker traditionelle kønsroller

Masser af litteratur indikerer **unconscious bias** og passer med Akterlof & Krantons identitetsmodel (2010) - e.g.

- Kvindelige musikere fik mange fold større sandsynlighed for at blive valgt til US Symphony Orchestra da auditions blev 'blinde' (Goldin, 2000)
- Kvinder fik større chancer for funding til research da ansøgninger blev 'blinde' (Johnson & Kirk, 2020)

Status quo bias hæmmer kvinders chancer, når de ansøger jobs, hvor størstedelen af kandidatpuljen er mænd (Johnson, et al. 2016)

In-group bias kan forhindre kvinder i at få jobs når arbejdsgiveren er en mand (Balliet, et al., 2014; Cullen & Perez-Truglia, 2020)

II

Arbejdsgivere fejlvurderer køns arbejdsmarkedspotentiale

Stereotyper kan føre til (unøjagtig) **statistisk diskrimination**:

- Forældre vurderer sønners intelligens højere end døtres (Furnham & Gasson, 1998)
- Forældre Googler information om hvorvidt deres sønner er "gifted" 2.5x oftere end om deres døtre (Stephens-Davidowitz, 2014)
- Kvinder har mindre sandsynlighed for at blive refereret af deres bekendte til en position, hvis jobbeskrivelsen nævner "intellekt" (Bian, et. al., 2018)

"Attribution bias" hæmmer kvinder:

- Fald i referencer til kvindelige kirurger efter patientdødsfald; stigning til mandlige kirurger efter "good outcome" (Sarson, 2017)

Misforstået kommunikation:

- 2/3 af HR execs rapporterer, at kvindelige medarbejdere ikke går efter forfremmelse; 73% af kvinderne siger de gør (BCG, 2016)

III

Arbejdsmarkedet passer ikke til kvinders personlighed

Kvinders entre på arbejdsmarkedet er relativt ny fra historisk perspektiv

Arbejdsmarkedet har muligvis ikke justeret sig til at rumme kvindelige personlighedstræk

F.eks. lægges der ofte op til konkurrence og monetære belønninger frem for "mulighed for at være hjælpsom overfor andre og i samfundet" (Fortin, 2008)



— Sæt tidligt ind - giv pigerne gå-på-mod

— Vær opmærksom på kvinderne -
særligt når de stifter familie

— Afhjælp kvinder byrden på
hjemmefronten

