

LIKESTILLING. Ny forskning tyder på at kvinner ikke ønsker jobb med konkurransebasert lønn. Dette kan føre til et kjønnsdelt arbeidsmarked.

Kvinner skyr konkurranse



Ukeslutt

MARI REGE
professor i økonomi,
Handelshøgskolen ved
Universitetet i Stavanger,
ESOP ved Universitetet i Oslo

Det er snart kvinnedag. En aktuell problemstilling i likestillingsdebatten er at vi har for få kvinnelige ledere. Mange forklarer dette med at kvinner ikke liker å lede eller at lederjobber vanskelig lar seg kombinere med morsrollen, men skal vi slå oss til ro med slike forklaringer? Kanskje det ikke er lederjobben i seg selv kvinner velger bort, men deltagelse i konkurransen om forfremmelser som gir lederansvar?

Feltekspesiment. Et nytt feltekspesiment med tittel «Do competitive work places deter female workers?» (NBER working paper, 2010) tyder på at kvinner skyr konkurranse. I feltekspesimentet har professor John List og kolleger ved University of California Berkeley forsket på hvordan forskjellige avlønningssystemer tiltrekker seg forskjellige mennesker. List er adferdsøkonom og regnes som en pionér innenfor såkalte feltekspesiment, hvor man utfører vitenskapelige eksperimenter på mennesker som tar ekte valg i ekte markeder.

I feltekspesimentet benyttet List jobbdatabaser på Internett til å annonsere reelle stillinger som kontorfunksjonær i 16 byer i USA. Annonseteksten var kort og ba interesserte søkere om å sende inn CV. Alle som meldte sin interesse mottok deretter mer informasjon om stillingen og ble bedt om å søke på stillingen.

Konkurransebasert lønn. Studien blir kalt et feltekspesiment fordi List sendte ut forskjellig informasjon om hvordan stillingen ble avløntet til forskjellige interesserte søkere. Det var helt vilkårlig hvem som mottok hvilken informasjon. Noen fikk beskjed om de ville tjene 15 dollar i timen. Andre fikk beskjed om at stillingen ville gi 12 dollar i timelønn, i tillegg til en mulig bonus på seks dollar pr. time. Den potensielle søkeren var videre informert



En konkurransekultur kan gjøre at kvinner ikke velger en lederkarriere, skriver Mari Rege. FOTO: CORBIS

«Det kan hende at en konkurransekultur støter ut nettopp de som vi ønsker oss som ledere»

om at bonusen var konkurransebasert og bare ville bli utbetalt dersom han eller hun hadde bedre prestasjoner enn en kollega som jobbet i samme type stilling.

I alt 6779 potensielle søkere meldte sin interesse for funksjonærstillingene. Det interessante spørsmålet var hvordan disse reagerte på forskjellig informasjon om avlønning. Resultatene viser at konkurransebasert avlønning reduserte kvinners sannsynlighet for å søke jobben med 12 prosentpoeng sammenlignet med fast timelønn. Konkurrensebasert timelønn reduserte også menns sannsynlighet for å søke, men bare med fem prosentpoeng. Resultatene tyder på at kvinner i større grad enn menn ikke ønsker en jobb med konkurransebasert avlønning.

Usikkerhet. Hvorfor er kvinner så redde for konkurransebasert lønn?

En mulig årsak kan være at kvinner i større grad enn menn misliker usikkerheten knyttet til konkurransebasert lønn. De ønsker å ha en jobb hvor de vet akkurat hva de kommer til å tjene. List utvider eksperimentet for å undersøke denne muligheten og viser at dette kan ikke forklare kjønnsforskjellene.

Selvtilit. En annen årsak kan være at menn i større grad enn kvinner tror at de vil vinne bonusen i det konkurransebaserte avlønningssystemet. Dette vil være i tråd med flere studier i psykologiske som viser at kvinner i mindre grad enn menn overvurderer egne prestasjoner.

Et økonomisk laboratorieeksperiment med tittel «Do women shy away from competition? Do men compete too much?» (Quarterly Journal of Economics 2007) tyder på at forskjeller i selvtillit kan være noe av forklaringen. Studien viser at i et utvalg av kvinner og menn som er like flinke til å løse en oppgave, velger mannen med dobbelt så stor sannsynlighet som kvinnen et konkurransebasert avlønningssystem. Forfatterne viser at en del av denne forskjellen kan tilskrives at menn har større tro på egne prestasjoner.

Fellesskap. Studien påpeker

at forskjeller i selvtillit på langt nær kan forklare hele forskjellen i kvinner og menns valg av konkurransebasert avlønning. Forfatterne konkluderer med at det også er noe med konkurranse i seg selv som kvinner misliker. Kanskje de ikke ønsker en jobb hvor man bare kan lykkes ved å være bedre enn kollegene? Kanskje de ønsker en jobb som gir en fellesskapsfølelse, hvor man lykkes ved å samarbeide og hjelpe kolleger?

Rekruttering. Statistisk sentralbyrå rapporterer at i dag er syv av ti ledere menn. Selv om forskningen som jeg omtaler ovenfor er langt fra virkeligheten som unge lederspirer opplever i arbeidsmarkedet, gir studiene ett nytt perspektiv på disse tallene. Bedrifter som ønsker å rekruttere kvinnelige ledere kan kanskje ikke forvente at kvinner på samme måte som menn vil delta i konkurransen om forfremmelser som til slutt kan gi lederansvar. Det betyr ikke at kvinner er mindre skikket til å være ledere. Det betyr heller ikke at kvinner ikke ønsker å bli ledere.

Ledertyper. En konkurransekultur kan gjøre at kvinner ikke velger en lederkarriere. Det er også verd å merke seg at en konkurransekultur kan medføre at mange dyktige menn ikke ønsker en lederkarriere. Feltekspesimentet viste nemlig også at menn med dårlige CV-er i større grad enn menn med gode CV-er søkte stillinger med konkurransebasert avlønning.

Hvilken type ledere ønsker vi? Det kan hende at en konkurransekultur støter ut nettopp de som vi ønsker oss som ledere.

CO₂-teknologi for fremtiden

Debatt

ELDAR SÆTRE
konserndirektør,
Statoil



Mongstad. 1. mars informerte Regjeringen om beslutningen for hvordan arbeidet med fullskala CO₂-fangst på Mongstad skal tas videre. Beslutningen markerer et viktig skritt videre for arbeidet på Mongstad.

CO₂-fangstprosjektet er viktig for Statoil. CO₂-fangstteknologi er et av de viktige klimatilbudene vi mener må til for å redusere utslipp av CO₂ på sikt. CO₂-fangst og lagring er viktig for Statoils klimastrategi, og vi jobber målrettet med å realisere prosjektet på Mongstad.

Vi må vite. Vi opplever at flere sår tvil om bakgrunnen for vår anbefaling om et alternativt teknologiløp. La det ikke være noen tvil: Vi tar vårt ansvar som utbygger på Mongstad svært alvorlig, og helse, miljø og sikkerhet er vår absolutte prioritet. Vi har møtt usikkerhetsmomenter knyttet til mulig kreftfare ved bruk av den opprinnelig foretrukne teknologien.

Vi har stor tro på at industrien vil løse dette. Som ansvarlig utbygger er det ikke nok for oss å tro at det vil løse seg. Vi må vite at valget vi nå gjør er rett, og at det ivaretar de usikkerheter som er identifisert.

Tette kunnskapshull.

Statoil står derfor fast på at vi mener det mest ansvarlige er å sikre en bred teknologiskvalifisering av aktuelle teknologier kombinert med forskning for å tette kunnskapshull knyttet til kreftfare.

Vi imøtekommer alle gode initiativ for å løse utfordringene så raskt som mulig, og ingenting ville glede oss mer enn at dette ble avklart umiddelbart.

På kortere sikt er naturgass det mest effektive klimavirkemiddelet for Europa. En erstatning fra kull til gass i kraftsektoren vil gi store, umiddelbare klimakutt. Når CO₂-fangstteknologien er moden og klar for fullskala utbygging vil den kunne gjøre bruk av naturgass enda renere.

Ikke risikere helse. Det gir oss alle incentiver til å utvikle CO₂-fangst og lagring, og arbeidet vårt på Mongstad er svært viktig i så måte. Men vi vil aldri gjøre det på en måte som risikerer våre ansatte og naboers helse.

Hver fredag i Aftenposten



Mari Rege
Professor UiS



Christen Sveaas
Gründer og investor



Kristin Skogen Lund
Konserndirektør



Alexandra Bech Gjovr
Advokat



Kjetil Storesletten
Professor UiO



Dani Rodrik
Professor Harvard