



**LUNDS**  
UNIVERSITET

Socialhögskolan

# **Kvinnor och löneskillnader**

**En studie om hur arbetstagare påverkas och  
arbetsgivares ansvar inom socialt arbete**

Arbnora Alija och Medina Mesic

Kandidatuppsats SOPA 63

VT 2017

Handledare: Malin Arvidson

## **Abstract**

Author: Arbnora Alija and Medina Mesic

Title: A study on how employees are affected and employers responsibility in the area of social work.

Supervisor: Malin Arvidson

The aim of this study was to focus on how individual female employees perceived the pay gap in the Swedish labor market, as well as in their workplace. The purpose was to study how the awareness of pay gaps based on gender inequalities or other circumstances, affects the individual female employees. Moreover, the purpose has also been to capture the employers reflections on their work to detect, counteract and resolve pay gaps within their operations. The theories and the perspectives used for this study include: the human resources perspective, the gender theory and patriarchy. Our results indicate that pay gaps which the employees experience in their workplaces, are not based on gender. They argue that pay gaps derive as a result of the labor market being controlled by demand and supply. The results indicate that female employees were frustrated knowing that new graduates were offered a remarkably higher salary, than those in question. The frustration is based on employees who do not prefer employees who have been in the workplace for a longer period of time, and who possess a certain type of competence and experience. We also found that female employees are aware of the existing pay gaps in the Swedish labor market, and that they are affected in certain aspects. For example the employees felt that pay gaps affected their private life considering that they need to change their workplaces in order to influence their wages. Regarding how employers work to detect, counteract and resolve pay gaps, the results indicated that they work to create a safe balance based on the workers current wages. They work with this by having salary dialogues, employee dialogues, and looking at how the entire employee group is on a wage basis.

*Key words: gender equality, gender, women, employers, pay gaps, patriarchy*

## **Förord**

Vi vill först och främst tacka våra respondenter som har deltagit i vår studie och därmed gjort den kvalitativ och möjlig att genomföra. Era erfarenheter och kunskaper har varit av betydelse för att uppnå studiens syfte.

Vi vill även tacka vår handledare som stöttat, handlett och trott på oss under hela processen. Detta har varit uppskattat i stunder när vi känt oss vilsna och tveksamma.

Vidare vill vi även tacka våra familjer som har varit det största stödet under denna resa.

Tack!

Alija Arbnora och Mesic Medina  
Helsingborg

## Innehållsförteckning

<b>1. INLEDNING</b> .....	<b>5</b>
1.1 PROBLEMFÖRMULERING .....	5
1.2 SYFTE .....	6
1.3 FRÅGESTÄLLNING .....	6
1.4 RELEVANS FÖR SOCIALT ARBETE .....	7
<b>2. KUNSKAPSLÄGET</b> .....	<b>7</b>
2.1 LÖNESKILLNAD SOM BEGREPP .....	7
2.2 LIKALÖNEPRINCIPEN .....	8
2.3 DEN SVENSKA LAGSTIFTNINGEN .....	9
2.4 VETSKAP OM LÖNESKILLNADER .....	10
2.5 DEN SVENSKA ARBETSMARKNADEN OCH ARBETSGIVARENS ARBETE .....	11
2.6 ARBETSTAGARENS BEHOV I FÖRHÅLLANDE TILL ORGANISATIONEN .....	12
<b>3. TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER</b> .....	<b>13</b>
3.1 HUMAN RESOURCES - PERSPEKTIVET .....	14
3.2 GENUSTEORI .....	15
<b>4. METOD</b> .....	<b>18</b>
4.1 VAL AV METOD .....	18
4.1.1 TEKNISKA HJÄLPMEDEL .....	20
4.2 METODENS FÖRTJÄNSTER OCH BEGRÄNSNINGAR .....	20
4.3 URVAL .....	22
4.4 TILLVÄGAGÅNGSSÄTT .....	23
4.5 KODNING .....	24
4.6 METODENS TILLFÖRLITLIGHET .....	25
4.7 ARBETSFÖRDELNING .....	26
4.8 ETISKA ÖVERVÄGANDEN .....	26
<b>5. RESULTAT OCH ANALYS</b> .....	<b>27</b>
5.1 VETSKAP OM LÖNESKILLNADER MELLAN KÖNEN .....	27
5.2 ARBETSGIVARENS ARBETE MED LÖNESKILLNADER .....	32
5.2.1 ARBETSGIVARENS SYN PÅ KÖN OCH GENUS .....	37
<b>6. AVSLUTANDE DISKUSSION</b> .....	<b>40</b>
<b>REFERENSLISTA</b> .....	<b>43</b>
<b>BILAGA 1</b> .....	<b>46</b>
<b>BILAGA 2</b> .....	<b>47</b>
<b>BILAGA 3</b> .....	<b>48</b>

# 1. Inledning

## 1.1 Problemformulering

“Män är gynnade, kvinnor förfördelade ur nästan alla synvinklar. Kvinnor tjänar i alla yrken och under hela livet mindre än män, per timme på grund av lägre lön, per månad på grund av mer deltid och över livet på grund av kortare livsarbets-tid.” - (Göransson, 2009 s.52).

Diskussionen kring löneskillnader mellan män och kvinnor tycks vara ett omdiskuterat ämne i dagens samhälle. Sverige har under många år haft en hög ranking i frågan om jämställdhet då Sverige bland annat bedriver en stark familjepolitik, en välutvecklad barnomsorg och en generös föräldraförsäkring (Mayerson & Petersen, 1997). Samtidigt visar lönestrukturstatistiken från Medlingsinstitutet (2015) att löneskillnaden mellan kvinnor och män var 12,5 procent under år 2015. Det framkommer även att kvinnors genomsnittliga månadslön under 2015 var 87,5 procent av männens. Att det råder löneskillnader kan bero på olika faktorer, den faktorn som betyder mest för löneskillnaden är att kvinnor och män i stor utsträckning arbetar inom olika yrkeskategorier (Medlingsinstitutet, 2015:11). Som det ser ut är arbetsmarknaden starkt könsuppdelad. Cirka hälften av alla kvinnliga anställda arbetar i den offentliga sektorn, och huvuddelen av alla kvinnor arbetar inom kommuner och landsting där genomsnittslönerna är lägre än i näringslivet. En viss förbättring har skett men det återstår en del att göra för att uppnå jämställdhet (Olsson, 2009:104). Av vad som framgår ovan uppstår frågor kring varför ett jämställt land som Sverige fortfarande handskas med frågor som berör kvinnors låga löner i förhållande till männens än idag, 2017?

I SOU 2014:81 framgår det att det finns en signifikant och stor löneskillnad mellan de båda könen. Löneskillnaderna som råder skiljer sig olika mycket åt inom olika områden, men det har totalt sett minskat en aning under det senaste decenniet. Något som är viktigt att notera är att löneskillnaderna mellan könen är som störst bland höginkomsttagare, men detta betyder inte att det inte förekommer bland låg- och medelinkomsttagare.

I en amerikansk studie (Bylsma & Major, 1994) som gjordes 1994 undersöktes hur könsbaserade löneskillnader upplevs av manliga och kvinnliga studenter och vilka

nackdelar dessa skillnader medför för hur studenterna värdesätter olika jobb. Studiens hypotes var att individer jämför sin lön baserat på vilket kön de har, snarare än att jämföra sig baserat på de ansvar och arbetsuppgifter man har. Resultatet visade att kvinnor har en tendens att jämföra sina löner med vad andra kvinnor tjänar snarare än att jämföra sig med en annan på likvärdig position.

Likt deras hypotes så blev resultatet densamma, vilket visade på att studenterna kände sig mer benägna att jämföra sina löner baserat på könstillhörighet. Kvinnor känner sig därmed tillfredsställda med att jämföra sina löner med vad andra kvinnor tjänar. Slutkontentan blir att det uppstår en orättvisa och nackdelar mellan de olika könen. Det blir normaliserat att nöja sig med en lägre lön och nöja sig med vad ett specifikt kön får snarare än att förvänta sig högre lön baserat på mer avancerade arbetsuppgifter (Bylsma & Major, 1994).

## **1.2 Syfte**

Syftet med studien är att undersöka hur kvinnliga arbetstagare upplever löneskillnader inom arbetslivet, samt fånga in hur arbetsgivare arbetar förebyggande inom kommunala verksamheter. Syftet är också att undersöka om de kvinnliga arbetstagarna och arbetsgivarna upplever att löneskillnaderna är könsbaserade eller att de beror på andra omständigheter.

## **1.3 Frågeställning**

- Hur upplever arbetstagarna löneskillnaderna mellan könen på sina arbetsplatser?
- På vilket sätt arbetar arbetsgivare för att upptäcka, motverka och åtgärda löneskillnader?
- Upplever de kvinnliga arbetstagarna och arbetsgivarna att löneskillnaderna är könsbaserade eller att de beror på andra omständigheter?

## **1.4 Relevans för socialt arbete**

Denna studien ger möjligheten att ta del av hur olika kvinnliga arbetstagare upplever och uppfattar löneskillnader inom socialt arbete samt hur arbetsgivarna arbetar förebyggande för att motverka löneskillnader inom deras verksamheter. Studien är av betydelse då den bidrar till en djupare förståelse för hur löneskillnader kan komma att påverka arbetstagare och hur arbetsgivare bör/måste arbeta för att förbättra arbetsvillkoren och lönerna för de anställda på arbetsplatsen.

## **2. Kunskapsläget**

Det finns inte mycket svensk forskning att tillgå vad gäller den kvinnliga arbetstagarens upplevelser och syn på löneskillnader. Detsamma vad gäller arbetsgivarens arbete för att upptäcka och motverka lönediskriminering. Det vi dock har funnit är empiriska studier från USA där man undersöker hur kvinnor och män jämför sina löner och vilka psykologiska kostnader detta medför. Vi har även funnit SOU utredningar samt olika rapporter från olika samhällseliga insatser som arbetar med just lönefrågor. Slutsatsen som vi kan dra är att vår forskningsfråga verkar vara allmänt utforskad men vi har trots detta lyckats hitta forskning som tangerar vårt ämne. Nedanstående forskning kommer att hjälpa oss att förstå vår forskningsfråga.

### **2.1 Löneskillnad som begrepp**

Det finns ingen enhetlig definition på begreppet löneskillnader, därför har vi valt att ta med information som berör just löneskillnader. Utifrån ett faktablad från Medlingsinstitutet (2016) beskrivs begreppet löneskillnader. Löneskillnader beror på vilket lönemått man väljer att ha som utgångspunkt, antingen väljer man att utgå ifrån en månadslön eller en grundlön. Resultatet påverkas beroende på ifall man väljer att mäta löneskillnaderna i hela ekonomin eller i olika områden. Resultatet av löneskillnaden påverkas även ifall man väljer att inkludera följande tillägg: jour, ob-tillägg och bonus. Den största orsaken till att löneskillnader existerar på den svenska arbetsmarknaden beror på att kvinnor och män arbetar inom olika yrkesprofessioner och att lönerna därmed skiljer sig åt (Medlingsinstitutet, 2016:1-2).

Faktorer som är av betydelse kan bland annat vara, ålder, inom vilken sektor man arbetar, utbildning samt sysselsättningsgrad. Med hjälp av en standardvägning, som är en statistisk metod, kan man utesluta skillnaden som beror på ovanstående faktorer. När dessa faktorer utesluts så resulterar det i en minskning av löneskillnaden. Det som finns kvar är en oförklarad olikhet. Det är viktigt att poängtera att detta inte beror på lönediskriminering, trots att det kan ses som en del av förklaringen. Av denna statistik finns det andra orsaker till skillnader i lönenivå inte framgår, med hjälp av statistiken kan man till exempel inte utläsa vem som inom mellannivån har ett chefsjobb (Medlingsinstitutet, 2016:1-2).

## **2.2 Likalöneprincipen**

### **Förenta Nationerna**

Likalöneprincipen är idag aktuell bland ett flertal internationella konventioner. Principen bygger på en idé om kvinnors och mäns rätt till lika lön för lika arbete. I FN:s förklaring om mänskliga rättigheter från 1948, som Sverige bland annat har åtagit sig att följa, kan likalöneprincipen utläsas i Artikel 23.

- “1. Var och en har rätt till arbete, fritt val av sysselsättning, rättvisa och tillfredsställande arbetsförhållanden samt till skydd mot arbetslöshet.
2. Var och en har utan diskriminering rätt till lika lön för lika arbete.
3. Var och en som arbetar har rätt till en rättvis och tillfredsställande ersättning som ger honom eller henne och hans eller hennes familj en människovärdig tillvaro och som vid behov kan kompletteras med andra medel för socialt skydd.
4. Var och en har rätt att bilda och ansluta sig till fackföreningar för att värna sina intressen.”

### **Europeiska Unionen**

Principen om kvinnors och mäns rätt till lika lön för lika arbete återfinns även i artikel 23 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna. Denna princip tolkar vi som mer uppmanade i den bemärkelsen att den uppmanar det utsatta kön att vidta åtgärder när den känner sig felaktigt behandlad på grund av sitt kön. Gemensamt för FN:s konvention och EU:s stadgar är att varje medlemsstat ska se till att principerna följs och



tillämpas i praktiken.

“Jämställdhet mellan kvinnor och män skall säkerställas på alla områden, inbegripet i fråga om anställning, arbete och lön. Principen om jämställdhet utgör inget hinder för att behålla eller vidta åtgärder som innebär särskilda förmåner för det underrepresenterade könet”.

### **2.3 Den svenska lagstiftningen**

Likt de internationella konventionerna som beskrivits ovan har Sverige även egna lagar om jämställdhet, demokrati och mänskliga rättigheter. Sveriges grundlag syftar till att skydda och säkerställa landets demokrati. Regeringsformen utgör en av Sveriges fyra grundlagar och beskriver hur Sverige ska styras, vilka rättigheter landets medborgare har och hur offentliga makten ska fördelas i landet. I 1 kap. 2§ 5st i RF står det följande:

“All offentlig makt ska utövas med respekt för människors lika värde.

Det allmänna ska också verka för alla människors delaktighet och jämlikhet i samhället och främja etniska, språkliga och religiösa minoriteters samt samiska folkets möjligheter att behålla och utveckla sitt kultur - och samfundsliv. Vidare skall det allmänna motverka diskriminering pga. kön, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, språklig eller religiös tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder och andra omständigheter ”.

I 2 kap. 13 § RF “Lag eller annan föreskrift får inte innebära att någon missgynnas på grund av sitt kön, om inte föreskriften utgör ett led i strävanden att åstadkomma jämställdhet mellan män och kvinnor eller avser värnplikt eller motsvarande tjänsteplikt “.

#### **Diskrimineringslagen 2008:567**

“Lagen syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder”.

#### *Arbetsgivarens arbete med lönekartläggning*

8 § I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera

1. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och

2. löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Lag (2016:828).

9 § Arbetsgivaren ska analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Analysen ska särskilt avse skillnader mellan

1. kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika,

2. en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat, och

3. en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat men ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre. Lag (2016:828).”

## **2.4 Vetskap om löneskillnader**

Relativ deprivation är en teori som återfinns i en studie som vi funnit, bland annat i (Crosby,1982). Relativ deprivation definieras som en upplevelse av att man som individ har det sämre ställt i jämförelse till andra individer eller grupper i samhället. Studien som gjorts undersöker huruvida begreppet relativ deprivation kan återfinnas bland kvinnor i arbetslivet (Crosby, 1982:716). Studien visade att de kvinnor som studerades upplevde att de kände sig nöjda på deras arbetsplats. Det intressanta med studien var dock att det även visade sig att dessa kvinnor var medvetna om just löneskillnader på deras arbetsplats och uppgav att de kände ett starkt missnöje kring detta. Vidare uppger forskaren i studien att missförhållanden på arbetsplatser tenderar att uppstå när det finns en motsättning mellan vad individen har och vad denne vill ha. När individen tenderar att jämföra sig med andra grupper eller individer på arbetsplatsen så förstärks en avvikelse mellan vad hen har och vad hen har rätt till (ibid).

I en annan studie (Major & Forse, 1985) granskades kvinnors och mäns sociala jämförelsespreferenser vad gäller löneskillnader. Både män och kvinnor blev tilldelade slumpmässiga jobb som betraktas som maskulina, feminina eller könsneutrala och fick sedan veta att de skulle få betalt för det arbete de utför. Alla deltagare i studien fick samma utbetalningar oavsett vilket arbete de blev tilldelade.

Resultatet av studien visade att både de män och kvinnor som tilldelades det feminina arbetet förväntade sig något mindre lön och trodde att deras erhållna lön var mer rättvis än de som tilldelades det maskulina arbetet. Vidare visade det även sig att kvinnor förväntade sig mindre i lön för sitt arbete än män, oavsett arbete (Major & Forse, 1985:393).

Samtidigt visar andra studier där kvinnor tenderar att känna sig relativt nöjda med de låga löner när en jämförelse görs med andra underbetalda kvinnor (Major & Testa, 1989:104-105). I en annan studie av (Bylsma & Major, 1994) drar forskarna en ganska så oroväckande slutsats utifrån deras studie. Så länge kvinnor är underbetalda i samhället så kommer kvinnor att fortsätta vara tillfredsställda över deras objektiva låga löner. Detta beror i grund och botten på hur kvinnor upplever sin prestationsförmåga och var deras tillfredsställelse hamnar (Bylsma & Major, 1994: 241).

Den gemensamma nämnaren för samtliga studier är att arbetstagare gärna jämföra sina löner beroende på vilket kön det är fråga om, snarare än att jämföra sig likvärdigt med det andra könet. Detta leder till en viss normalitet för kvinnor att nöja sig med relativt låga löner på arbetsmarknaden.

## **2.5 Den svenska arbetsmarknaden och arbetsgivarens arbete**

I en vetenskaplig artikel av Löfström (2005) diskuteras den svenska arbetsmarknaden där syftet är att med fokus på könssegregation analysera vilka typer av åtgärder det finns för att minska den rådande könssegregationen på arbetsmarknaden (Löfström, 2005:46).

Löfström tar bland annat upp att det råder vissa könsstereotyper som är djupt inrotade i samhället och att dessa på något vis fastställer vad respektive kön är ämnade att arbeta inom. Dessa stereotyper gör det problematiskt för kvinnor och män att röra sig fritt på den svenska arbetsmarknaden (Löfström, 2005:47). I artikeln diskuteras det även att det inte råder några hinder för kvinnor att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden och att det enligt Löfström kommer att ta cirka 100 år innan den svenska arbetsmarknaden kan

betraktas som könsintegrerad. Vidare riktar Lofström sig mot arbetsgivarna på den svenska arbetsmarknaden och menar på att rekryteringar inte ska baseras på könsstereotyper (Lofström, 2005:67).

I en rapport som gjorts av diskrimineringsombudsmannen redovisas en analys av arbetsgivares arbete med att motverka och hitta möjligheter för att komma till rätta med osakliga löneskillnader (Kumlin, 2016:5). Författaren skriver att det finns ett fåtal tidigare studier som tar upp hur arbetsgivare arbetar med jämställdhets- och jämlikhetsarbete enligt den lagstiftningen som finns. Författaren skriver även att det saknas tidigare forskning på nationell nivå gällande arbetsgivarnas arbete, utan att det finns mer på den internationella nivån. Det som är viktigt att beakta vid de internationella studierna är att lagstiftningen avseende ämnet ser olika ut i alla länder, vilket också innebär att studien kanske inte helt kan överföras till den svenska kontexten fullt ut (Kumlin, 2016:32). En studie som gjorts i USA av Edelman, lyfter han fram ett problem för arbetsgivarna i landet med deras arbete att följa den aktuella lagen för att kunna uppnå lika möjligheter i organisationer. Då lagen inte skrivits på ett tydligt och konkret sätt avseende ämnet, har det varit svårt för arbetsgivarna att utläsa vad de ska förändra för att uppnå till lagens krav. Trots detta har organisationen ett internt och externt krav på att kunna visa medvetenhet gällande lagen för att kunna uppnå legitimitet och bibehålla inflödet av resurser, såsom kompetent personal (Kumlin, 2016:32).

Författaren nämner en liknande slutsats som dragits av Fredman, som har studerat Storbritanniens arbetsgivares arbete avseende jämlika möjligheter. Det Fredman menar på är att lagen är otydlig och att det i sin tur resulterar att arbetsgivarna fokuserar på mätbara mål som att exempelvis göra en kartläggning eller en plan. Detta kan på så sätt skapa en byråkratisk förändring men det behöver möjligtvis inte leda till förbättrade möjligheter för de marginaliserade grupperna som finns (Kumlin, 2016:33).

## **2.6 Arbetstagarens behov i förhållande till organisationen**

I en studie undersöks hur upplevelser av den egna lönen och upplevelser av arbetssituationen förhåller sig till de kommunanställdas attityder till arbetet samt till organisationen och prestation (Eriksson m.fl, 2002:206). Författarna i studien beskriver att

lönen är en viktig faktor för anställdas motivation i arbetet, men det är inte viktigt för alla arbetstagare i alla situationer (Eriksson m.fl. 2002:207). Det framkommer även att arbetstagare jämför sig med andra arbetstagare på arbetsplatsen men även inom liknande organisationer. Författarna tar även upp att arbetstagarnas syn på lönesystemet kan vara av vikt för den enskilda arbetstagarens prestation på arbetet (Eriksson m.fl, 2002:207). Det studien kommer fram till är att lönen är av betydelse i relationen till arbetsklimatet, men även hur arbetsmotivationen uppstår och bevaras. För att individen ska trivas på arbetsplatsen så ska arbetstagaren kunna utvecklas, få ansvar, rättvis lön, handledning, acceptans från kollegor och chefer samt att arbetet överlag och samverkan går bra (Eriksson m.fl, 2002:213).

Forskning om könsbaserade löneskillnader berör åtgärder som kan tas av arbetsgivare liksom påverkan på organisation vad gäller arbetsklimat liksom individ gällande prestation, motivation och mående. Syftet med vår studie tar sin utgångspunkt i frågor om påverkan på individ, men berör också hur arbetsgivare arbetar för att motverka löneskillnader inom sina verksamheter. Vi anser att studien är av stor relevans då den syftar till att bidra med kunskap och en djupare förståelse kring löneskillnader och dess inverkan på kvinnliga arbetstagare men även arbetsgivares arbete med dessa frågor.

### **3. Teoretiska utgångspunkter**

I denna del ska vi beskriva de teoretiska utgångspunkter som kommer att genomsyra vårt arbete. Vi har i vårt arbete valt att utgå från Human Resourcesperspektivet, patriarkatet och genusperspektivet. Anledningen till att vi har valt att utgå från samtliga teorier är för att vi ser dem som mest applicerbara i just vår studie och att de kompletterar varandra och på så vis bidrar till en rik analys av intervjumaterialet. Det finns en tydlig koppling mellan dessa och vår studie. Vi kan utifrån dessa perspektiv komma åt hur kvinnliga arbetstagare mår inom sina organisationer. Med det menar vi hur det får sina behov att bli sedda, belönade och tillfredsställda inom organisationen som de arbetar i. Vi kan även genom perspektiven genus och patriarkat belysa vilken inverkan samhällsordningen har på organisation och lönesättning. Vidare kommer vi med hjälp av dessa teoretiska utgångspunkter kunna genomföra vår analys på ett reflekterande och analytiskt sätt.

### 3.1 Human Resources - perspektivet

Human Resources perspektivet kan kort förklaras som relationen mellan organisationer och individer. Perspektivet fokuserar på individens behov i en organisation, antingen tillgodoses behoven eller så skapar det frustration i arbetsmiljön (Bolman & Deal, 2014:155ff). Perspektivet utvecklades av två pionjärer vid namn Parker Folett (1918) och Elton Mayo (1933,1945). Pionjärerna gick emot det antagande som existerade då, nämligen att anställda inte har någon form av rättighet mer än de lönekuverten som gavs ut varje månad. Parker och Elton kritiserade därmed detta antagande och argumenterade istället för individers möjligheter och viljor som resulterar i resurser som påverkar en organisation positivt eller negativt (Bolman & Deal, 2014:155ff).

Det finns vissa grundläggande antagande som ligger till grund för Human Resources perspektivet och det är följande (Bolman & Deal, 2014:153,154):

- Organisationers främsta mål är att uppfylla människors behov och inte tvärtom.
- Det finns ett tydligt samband mellan människor och organisationer. Organisationer är i behov av människor för att få ny kunskap och idéer medan människor är i behov av lön och utvecklingsmöjligheter för att kunna lyckas.
- När relationen mellan individ och organisation brister blir alltid den ena parten lidande. Det resulterar i två alternativ, den första är att organisationen utnyttjar människorna eller tvärtom, och den andra är att båda parterna lämnar spelet som förlorare.
- Båda parterna gynnas när relationen mellan dem fungerar bra. Arbetstagarna får ett betydelsefullt arbete som resulterar i ett tillfredsställelse och organisationen lyckas utifrån den kunskap och det engagemang som arbetstagarna tillför.

En viktig fråga som organisationer alltid kommer att ställa sig lyder på följande sätt: "Hur ska vi lyckas hitta och behålla människor som besitter de kunskaper, färdigheter och attityder som krävs för arbetet?" (Bolman & Deal 2014:154). Frågan som den anställde alltid kommer att ställa sig, lyder på följande sätt: "I vilken utsträckning kommer jag att få mina behov tillfredsställda här?"(ibid.). Frågorna som båda parterna ställer sig tyder på att det finns ett starkt samband mellan parternas behov och intressen. Sambandet mellan båda

parterna är en funktion av tre områden: hur duktiga organisationer är på att uppfylla de anställdas behov och intressen, på vilket sätt arbetsuppgifterna låter de anställdas identitet och kunnighet tas i uttryck samt på vilket sätt arbetet tillfredsställer individens ekonomiska behov och levnadsbehov (Bolman & Deal 2014:154).

I samband med Human Resources perspektivet nämner Bolman och Deal (2014:157-158) även Abraham Maslows behovsteori för att få en fördjupad förståelse av vilka behov en individ har. Även för att tydliggöra just vilka behov som kan få problem under förhållandet mellan en organisation och individen. Maslow (1943) beskriver att teorin grundas utifrån en behovspyramid som är uppdelad i fem olika kategorier; *fysiologiska behov, säkerhet, kärlek och tillhörighet, uppskattning och självkänsla och självförverkligande*. Samtliga kategorier är av betydelse och relevans för att en arbetstagare ska känna sig trygg och må bra i en organisation. De *fysiologiska behoven* är grundläggande faktor för individens välmående och välbefinnande (Maslow, 1943:125).

Utifrån vår studie finner vi nedanstående kategorier som mest applicerbara inom just organisationer. *Säkerhet* då man som arbetstagare vill känna sig trygg på sin arbetsplats i form av en konkret anställning. Kategorierna *tillhörighet och känsla* blir viktiga för arbetstagaren då det är betydelsefullt att känna gemenskap och solidaritet på sin arbetsplats både bland kollegor och arbetsgivare. Kategorierna *uppskattning och självkänsla* är oerhört viktiga för arbetstagarens självförtroende då man behöver känna att man blir uppskattad som anställd men även för det arbete man utför. Kategorin *självförverkligande* innebär att man som anställd blir sedd och får kontinuerligt stöd till utveckling och handledning på sin arbetsplats (ibid.). De behov som har högst prioritet och måste tillfredsställas först enligt Maslow är *fysiskt välbefinnande* och *säkerhet*. När de behov som är längst ner i behovspyramiden är tillgodosedda motiverar det individen till att söka tillfredsställelse hos de behov som återfinns längre upp. Behovspyramiden och de olika behoven går med andra ord hand i hand med varandra och det ena utesluter inte det andra (2014:158).

### **3.2 Genusteori**

“Man föds inte till kvinna, man blir det” - Simone de Beauvoir (Beauvoir, 2002:325).

För att kunna uppnå vårt syfte med arbete är det av betydelse och relevans att inkludera begreppet genus, det krävs därmed en djupare förståelse kring hur genus framträder i samhället i stort men även på individnivå. Begreppet genus används för att förstå och urskilja de föreställningar, idéer och handlingar som tillsammans formar människors sociala kön. Användning av begreppet blir därmed viktigt eftersom att det kan förklaras som en förklaringsmodell där relationen mellan män och kvinnor hamnar i fokus, och att maktförhållandet på så sätt synliggörs (Hirdman, 1993:148).

Enligt denna teorin blir vi tilldelade en roll, antingen som man eller kvinna redan vid vår födsel. Detta innebär med andra ord att vi fostras till att bli män och kvinnor. Det är just dessa skillnader avseende kön som resulterar till våra strukturer i samhället som inte är jämställda.

Genus är ett ord som används för att beskriva ett socialt och kulturellt kön. Genus innebär att olika uppfattningar och föreställningar om individen skiljer sig åt beroende på könstillhörigheten, om hen är en kvinna eller man (Hirdman, 1993:148). Detta begrepp hjälper oss att förstå vad som är ”manligt” och ”kvinnligt” beteende, eftersom att den biologiska skillnaden många gånger utnyttjas i dessa sammanhang (Hirdman, 1993:149). Mattsson (2015) beskriver att det inom det genusvetenskapliga fältet så görs den teoretiska uppdelningen mellan kön och genus i allt mindre utsträckning om man jämför med hur det gjordes under 1970- och 1980-talet. Inom forskningen har tanken om kön som konstruktion blivit allt vanligare och är numera en central utgångspunkt för den genusforskningen som bedrivs numera (Mattsson, 2015:62). Vidare menar författaren att konstruktionen av kön är i centrum, hur könsmaktssystemet och föreställningar om manligt och kvinnligt uppstår, bevaras och reproduceras (ibid.).

I boken skriver Hirdman (1993) att det inom genus finns ett systemiserande drag, som hon benämner som genussystem. Genussystem ska förstås som ett mönster som består av fenomen, processer, föreställningar och olika förväntningar. Genussystemet förstås utifrån två principer, dikotomin och hierarkin. Dikotomin innebär att manligt och kvinnligt bör hållas isär och inte blandas ihop. Hierarkin innebär att det är mannen som är normen. Det förklaras även att det är män som är människor, vilket resulterar i att de utgör normen för det som klassas som det normala och allmängiltiga (Hirdman, 1993:149). Detta



genussystem resulterar i en så kallad uppsplätning mellan man och kvinna, där individen som är en man gynnas och en kvinna missgynnas (Hirdman, 1993:150).

Inom genusteori finns det ett antal perspektiv som betonar olika aspekter av hur genus påverkar samhällets syn på vad som är manligt och kvinnligt. En av dessa perspektiv är patriarkat perspektivet, som vi beskriver tydligt nedanför. Sylvia Walby väljer i sin bok *Theorizing Patriarchy* (1990) att definiera patriarkatet som ett system av sociala strukturer och praktiker där kvinnor är förtryckta, utnyttjade och underordnade männen. Det framkommer även att det inte är alla kvinnor och män som befinner sig i överordnade eller underordnade positioner, men att det förekommer. Vidare beskriver Walby att patriarkala samhällsordningen består av följande sex strukturer:

- Produktionsförhållanden i hushållet: I hushållet så är det kvinnan som ser till att allt fungerar och sköter de vardagliga hushållssysslorna. I och med denna struktur överordnas mannen då han utnyttjar strukturen och kvinnan underordnas då hon utför mestadels av arbetet i hemmet.
- Avlönat arbete: I denna struktur underordnas kvinnan då hon i arbetslivet drabbas av en mindre lön i förhållande till mannen, vilket kan förklaras som diskriminering. Vidare särbehandlas kvinnan då hon ofta hänvisas till mindre krävande arbeten på grund av en tro att kvinnan inte klarar av att utföra den typ av arbete som mannen utför.
- Den patriarkala staten: Staten kan vara förtryckande till kvinnans nackdel i förhållande till politik och lagar. Vidare nämner Walby att samhället är fundamentalt fördelaktigt för mannen gentemot kvinnan.
- Mäns våld mot kvinnor: menar Walby är något vanligt förekommande i en kvinnas vardag. Problematiken uppmärksammas enbart av staten när våldet anses falla under följande kategorier: våldtäkt, kvinnomisshandel eller sexuella trakasserier.
- Relation till sexualitet: Olika regler gäller de båda könen gällande normer och förväntningar avseende sexuellt beteende.

- Kulturella institutioner: Religion, media och utbildning producerar en bild av kvinnan ur en patriarkalisk synvinkel, som bidrar till att kvinnan skapar en egen bild av vad kvinnlighet innebär (Walby, 1990:20-21).

Vidare beskriver Walby att det finns två former av patriarkat i ett samhälle: privata patriarkatet och allmänna patriarkatet. I det privata patriarkatet så förtrycks kvinnan på grund av hennes centrala roll i hemmet. I det allmänna patriarkatet omfattas arbetsmarknaden och samhället i stort. Här menar Walby att kvinnan inte har samma möjligheter till makt och karriär i jämförelse till mannen. Detta innebär att de inbyggda strukturerna som finns i samhället gör så att kvinnan indirekt förtrycks (Walby, 1990:23-24). Med hjälp av HR perspektivet riktas fokus på relationen mellan individ/organisation, och vikten av att individen erbjuds möjligheter till progression, säkerhet och trygghet inom organisationen. Med hjälp av genus och patriarkat perspektivet förstärks de psykologiska och sociala skillnaderna mellan manligt och kvinnligt. Genom genus och patriarkat perspektivet uppmärksammas även hur allmänna strukturer återfinns inom arbetsmarknaden och organisationer.

## **4. Metod**

I denna del beskriver vi vilken metod vi valt för att genomföra denna studie. Vi presenterar även vilka hjälpmedel som använts i studien, vilka begränsningar som finns och vilka förtjänster som metoden har. Vilka etiska principer och vilket urval som gjorts i studien kommer också att beskrivas i denna del.

### **4.1 Val av metod**

Denna studie handlar om hur vetskap om löneskillnader påverkar den enskilda kvinnliga arbetstagaren, samt hur arbetsgivare arbetar för att upptäcka, motverka och åtgärda löneskillnader inom kommunala verksamheter som bedriver socialt arbete. Då syftet har varit att fånga upp de kvinnliga arbetstagarnas upplevelser kring löneskillnader på arbetsplatsen samt arbetsgivarnas förebyggande arbete, har vi utgått ifrån en kvalitativ

ansats. Bryman beskriver att forskarna genom en kvalitativ ansats har möjlighet att fånga upp respondenters upplevelser, erfarenheter och perspektiv kring ämnet (Bryman 2011:341). Därmed har vi valt att utgå från denna ansats för att nå våra respondenters upplevelser, erfarenheter och perspektiv. Den främsta anledningen till att vi har valt att utgå ifrån en kvalitativ ansats är främst för att vi vill ha en djupare förståelse kring ämnet löneskillnader och hur det kan komma att påverka kvinnliga arbetstagare. För att kunna få en djupare förståelse och kunna samla in empiri till studien tyckte vi att detta är mest optimalt och göra genom en kvalitativ ansats. Metoden möjliggjorde en öppen dialog med våra respondenter och en djupare förståelse av ämnet (Bryman, 2011:362).

Intervjuer finns i fyra olika former, de är följande strukturerad intervju, semistrukturerad intervju, ostrukturerad intervju eller fokuserad intervju (May 2013:159). Vi har valt att använda oss av intervjuformen semistrukturerade intervjuer, då vi upplevt att tillvägagångssättet inom denna form har möjliggjort ett större utrymme för oss som intervjuare att gå utöver svaren (May 2013:162). Vårt fokus som intervjuare har alltid varit på våra respondenters upplevelser och tolkningar och har därmed kunnat ha en öppen dialog och samtidigt fått svar på studiens frågeställningar. En fördel med att ha semistrukturerade intervjuer som vi upplevt under intervjuprocesserna är att vi som intervjuare fått inblick och en fördjupad förståelse av deras sociala verklighet. Vi har även fått ny kunskap om ämnet då respondenterna oftast har gått in på andra teman eller områden som vi egentligen inte hade i åtanke att diskutera (Bryman, 2011:415). Innan vi började med intervjuerna så genomförde vi en intervjuguide (se bilaga 2 och 3), som ett redskap att strukturera upp alla de frågor vi ville ha ställt till respondenterna.

Intervjuguiden har även varit behjälplig i att inte komma ifrån ämnet och hålla kvar fokus på att få studiens frågeställningar besvarade. Intervjuguiden utformades med vissa öppna frågor och vissa frågor som var mer inriktade på att få konkreta svar från respondenterna. Genom intervjuguiden och de frågor vi valde att ställa så upplevde vi att samtliga respondenter hade större möjlighet att framföra deras åsikter och tankar kring de frågor vi valde att ställa (Bryman,2011:413). Studie utgår ifrån ett induktivt angreppssätt eftersom att vi utgår från den insamlade empirin snarare än en teori. Vilket innebär att vi samlade in och analyserade empirin från våra respondenter och drog därefter slutsatser (Bryman, 2011:26).

### **4.1.1 Tekniska hjälpmedel**

En viktig aspekt vid användning av en kvalitativ metod är att förbereda hjälpmedel för att kunna genomföra undersökningen. I vår studie har vi valt att använda oss av ljudupptagning, i form av en diktafon men under intervjuernas gång har vi också gjort anteckningar. Det är en fördel att använda sig av tekniska hjälpmedel under en intervju för att kunna få med detaljer. Det viktigaste är inte endast vad som sägs utan det är också av relevans på vilket sätt det besvaras (Bryman, 2011:428). Användningen av diktafon i vår undersökning har varit till god hjälp för att få med alla detaljer som framkommer under intervjun. Väl under intervjun är det svårt att hinna anteckna ordagrant vad som sägs, därmed underlättar diktafon vilket gör att vi har kunnat lyssna på intervjun ordentligt i efterhand. Diktafonen gjorde det möjligt att skriva ner intervjuerna till en textmassa som vi sedan använt (Bryman, 2011:428–429).

Vi valde medvetet att anteckna under alla våra intervjuer eftersom att vi inte vågar förlita oss helt på tekniken eftersom att det kan raderas bort eller sluta fungera under intervjun. Därmed var vi båda eniga om att skriva för hand också för att försäkra oss att vi har material oavsett om det tekniska hjälpmedlet slutar fungera eller inte (Bryman, 2011:431). Under alla våra intervjuer turades vi om, genom att en fokuserade på att skriva ner och följa upp vissa områden under intervjun och den andra fokuserade på att ställa frågor (Ahrne & Svensson, 2015:49).

## **4.2 Metodens förtjänster och begränsningar**

En förtjänst med den kvalitativa metoden är att det skapas en mer öppen kontakt mellan forskaren och de utvalda respondenterna, vilket resulterar i att forskaren får en allt mer fördjupad kunskap inom ämnet som studeras (Svensson & Ahrne, 2011:26). Den kvalitativa metoden kan uppfattas mer som brukarstyrd, då respondenternas upplevelser och tankar är centrala i undersökningen (Bryman, 2011:371). Utrymmet för eventuella förändringar och revideringar är större i den kvalitativa forskningsprocessen (Ahrne & Svensson, 2011:17).

Kvalitativ metod är många gånger svår att generalisera och replikera. Det som försvårar replikerbarheten är att forskaren är det centrala verktyget vid insamlingen av empirin.

Respondenterna i en kvalitativ studie kan inte anses vara representativa för en stor population och detta innebär därmed att det är svårt att generalisera utöver det som inte har undersökts (Bryman, 2011:368).

I vår studie valde vi att använda oss av semistrukturerade intervjuer, det finns både för- och nackdelar med detta tillvägagångssätt. Fördelen med att använda denna form av intervju är att vi utgick från en intervjuguide som vi utformade innan vi skulle ha intervjuerna. Denna intervjuguide bestod av olika ämnen som vi valt att beröra under intervjun (Bryman, 2011:415). Det råder en viss flexibilitet vid användning av semistrukturerade intervjuer och det är att frågorna inte behöver komma i en specifik ordning som de står skrivet i intervjuguiden och att respondenten har stor frihet att utforma svaren på sitt sätt (Bryman, 2011:415). Det medför samtidigt en förtjänst som innebär att forskarna och respondenterna har möjlighet att skapa en bra relation under intervjuens gång vilket medför en större trovärdighet. Vidare skriver författarna att en förutsättning är att forskarna har möjlighet att gå fram och tillbaka mellan intervjun och analysen. Detta medför även möjligheten att ha fler intervjuer om det skulle vara så att empirin inte är tillräcklig eller att förtydligande behövs för att uppnå hög kvalitet av det insamlade materialet (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015:53-54). Vid kvalitativa intervjuer kan intervjupersonen använda sig av hjälpmedel såsom bandspelare för att spela in intervjun (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015:50). Vi såg detta som en begränsning utifrån vår valda metod, eftersom att respondenten var tvungen att ge sitt samtycke till att vi fick spela in intervjun. Anledningen till att vi valde att använda bandspelare var för att viktig information inte kanske hinner skrivas ner under intervjun som kan vara av relevans för undersökningen.

Om det var så att respondenten inte gav sitt samtycke till inspelning kunde det varit svårt för oss att genomföra intervjun. Bryman skriver om att samtycke är en viktig del utifrån bland annat den etiska aspekten (Bryman, 2011:135). Då vi valde att använda oss av semistrukturerad intervju innebär detta att det inte finns något krav på att frågorna ställdes i en specifik ordning och om vissa frågor inte ställdes kunde detta påverka den slutliga empirin, som i sin tur kunde skapat en begränsning i undersökningen. Författarna tar upp ytterligare en svaghet som innebär att intervjun ger en begränsad bild av problemet vilket resulterar i att det i en del fall behövs behandlas efteråt. I vissa avseenden kan det innebära att intervjun måste kompletteras med fler metoder (Eriksson-Zetterquist & Ahrne,

2015:53). Detta leder i sin tur till att forskarna måste lägga ner ytterligare tid för att göra en komplettering som ger en tydligare bild av problematiken. Detta kan vara en svaghet utifrån metoden som vi valde. Den kvalitativa intervjun kunde i vissa avseende resultera i en begränsning om vad en utsaga faktiskt innebar. Vilket innebar att respondenternas utsagor skulle stämma överens med verklighetsbilden, om inte utsagorna gjorde det, kunde det resultera i en begränsning av empirin (ibid).

### **4.3 Urval**

Forskningsfrågan har stor betydelse för vilken grupp eller vilka grupper av människor som forskarna är intresserade av att intervjua. Forskarna väljer då respondenter utifrån undersökningens tema (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015:39). Då vi valde att undersöka hur medvetande om löneskillnader påverkar den enskilda kvinnliga arbetstagaren, samt hur arbetsgivare arbetar för att upptäcka, motverka och åtgärda löneskillnader, så arbetade vi utifrån en specifik målgrupp. Vår målgrupp bestod av arbetstagare och arbetsgivare inom kommunala verksamheter som bedriver socialt arbete. Verksamheterna som vi tagit kontakt med arbetar främst med myndighetsutövning.

Arbetstagarna bestod av fyra kvinnliga socialsekreterare och arbetsgivarna bestod av två kvinnliga enhetschefer. I en forskningsprocess är det av betydelse att noggrant välja ut respondenter som har kunskap och erfarenheter inom det ämne man tenderar att undersöka och fördjupa sig i. Det ultimata sättet att samla empiri till vår forskning var att nå ut till de individer som var väl insatta i ämnet, det vill säga kvinnliga arbetstagare och arbetsgivare inom verksamheter som bedriver socialt arbete.

Vi valde därför att använda oss utav ett målstyrt urval, som enligt (Bryman, 2011:392) handlar om att forskaren strategiskt väljer ut relevanta deltagare som har en relevans och betydelse för de aktuella forskningsfrågorna. Våra respondenter har bestått av fyra socialsekreterare och två enhetschefer som arbetar inom olika verksamheter som bedriver socialt arbete. Samtliga respondenter har varit kvinnor och åldersspannet har varit mellan 25-50 år (se bilaga 2 och 3). Då vår studie handlar om hur vetskap om löneskillnader påverkar den enskilda arbetstagaren samt hur arbetsgivare arbetar förebyggande, har det varit viktigt för oss att våra respondenter har denna erfarenhet för att kunna besvara våra frågeställningar. Varje arbetstagare byter jobb ett par gånger under sitt arbetsliv, vi valde

våra respondenter utifrån att de har arbetat ett par år och att de bytt jobb minst en gång under de åren de varit verksamma inom socialt arbete.

I vårt urval har vi resonerat kring att vi inte kan få in den empirin som vi behöver om våra respondenter hade varit nyexaminerade. Inom respektive verksamheter arbetar ett fåtal män men det är främst kvinnor på respektive arbetsplatser. Att alla respondenter var kvinnor i studien var något som vi aktivt eftersökte. Inom de verksamheter som vi tog kontakt med upplevde vi att kvinnorna var överrepresenterade på respektive arbetsplats. Eftersom att fokuset i studien är kvinnliga arbetstagare så har vi därför valt att inte undersöka de manliga arbetstagarnas upplevelser. Detta påverkade resultatet eftersom att studien syftade till att undersöka kvinnors vetskap gällande löneskillnader.

#### **4.4 Tillvägagångssätt**

Innan vi kom till det stadiet med studien att det var dags för intervjuer tog vi kontakt med två skilda verksamheter inom två olika kommuner där just socialt arbete bedrivs. Vi hade i tidigt skede åtanke om att det skulle bli svårt för oss att nå ut till arbetsgivare först och främst med tanke på deras fullspäckade schema. I och med att vi var ute i god tid, fick vi ganska så fort tag på två arbetsgivare från två olika kommuner och valde att nöja oss med att enbart intervjua två arbetsgivare. De fyra kvinnliga arbetstagarna som vi intervjuat var mer lättåtkomliga och ställde omedelbart upp på att bli intervjuade. I vår intervjuguide (se bilaga 2 och 3) fanns även ett informationsblad (se bilaga 1) där vi tydligt förklarade studiens syfte, de etiska aspekterna och hur vi allmänt tänkt att genomföra intervjuerna. Innan vi träffade våra samtliga respondenter skickade vi ut informationsbladet och inväntade deras samtycke till att bli intervjuade samt inspelade. Anledningen till att vi från början valde att skicka ut informationsbladet var för att vi ville att respondenterna skulle ha en inblick i vår studie och känna sig bekväma och delaktiga. Respondenterna informerades bland annat om de etiska kraven där vi tydligt informerade dem om att deras identitet kommer att sekretessbeläggas, detta för att den som läser vår studie inte ska kunna utläsa vilka respondenterna är och inom vilken verksamhet eller kommun de arbetar i. Informationsbladet skickades ut i förhand men vi gick även igenom den innan intervjun påbörjades för att säkerhetsställa att respondenterna var införstådda med informationen och att det kände sig trygga.

Vi har totalt genomfört 6 intervjuer som varade i 45-60 minuter under olika tillfällen och platser. Vid två tillfällen fick vi boka rum på ett bibliotek för att respondenterna inte kunde ta emot oss under arbetstid på grund av platsbrist. Resterande respondenter träffade vi på deras arbetsplatser. Under samtliga intervjuer har vi både spelat in och antecknat under intervjuerna, med samtycke från respondenterna. Anledningen till att vi valde att anteckna under intervjun var en trygghet för oss ifall något skulle hända med diktafonen. Vi har båda närvarat under samtliga intervjuer och turats om med ansvaren under intervjuerna, detta för att underlätta för varandra.

Under intervjuerna märkte vi även att intervjuerna tog olika lång tid och slutsatsen som vi kan dra nu i efterhand är att respondenterna hade olika sätt att förhålla sig till frågorna. Vissa respondenter svarade kort och koncist och kände inte att de ville gå utanför ramen och tillägga något. Andra respondenter ville gärna dela med sig av information som de kände att vi kunde ha nytta av med basis av deras erfarenheter i arbetslivet. Vi har valt att ha fiktiva namn på våra respondenter och de är följande : Ulla, Cecilia, Elin, Gunilla, Lisa och Kristina. I efterhand är vi oerhört nöjda över samtliga intervjuer och känner att vi fick den empirin som krävdes för att uppnå studiens syfte. Efter varje avklarad intervju så transkriberade vi intervjuerna enskilt i efterhand. Detta för att vi hade en tidsram som vi förhållit oss till under hela studiens gång.

Vi transkriberade intervjuerna och skrev ner de i ett vanligt Word-dokument. Som tidigare nämnt har intervjuerna spelats in via en diktafon och vi upplever nu i efterhand att det har varit givande under transkriberingen, då vi har kunnat pausa och spola tillbaka (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2011:54).

## **4.5 Kodning**

Att skriva ut intervjuerna är en tidskrävande process som kan ta fem till sex timmar, detta gäller skrivning av en timmes intervju (Bryman, 2011:429). Vi upplevde att denna process var tidskrävande eftersom att vi fick vara mycket noggranna och fokuserade under tiden vi transkriberade. När vi var färdiga med transkriberingen i datorn valde vi att sortera empirin som vi samlat in (Bryman, 2011:205). Vårt tillvägagångssätt gällande kodningen av vår empiri är att vi gått igenom det och försökt hitta skillnader och likheter utifrån svaren som



vi fått. Utifrån ovanstående har vi därmed skrivit ner olika kategorier där vi kunna sortera svaren (Kvale & Brinkmann, 2014:241).

Vi använde oss slutligen av olika färgpennor för att lättare kunna plocka fram skillnader och likheter utifrån svaren vi fått, detta för att underlätta kodningen av det transkriberade materialet. För att enklare kunna presentera empirin har vi valt att utgå ifrån olika teman och rubriker, där respondenternas utsagor illustrerar dessa teman. Intervjumaterialet har analyserats utifrån fem teman: jämställdhet, löneskillnad, kön i organisationen, arbetsgivarens ansvar och genus. Analysen presenteras i rubriker som reflekterar både frågeställning och de teoretiska begrepp vi utgår från i vår studie. Vid kodning av vår insamlade empiri använde vi oss av kategorierna som vi hade i vår intervjuguide (se bilaga 2 och 3) (ovannämnda kategorier). Utifrån dessa kunde vi bryta loss relevant empiri och placera under rätt kategori.

#### **4.6 Metodens tillförlitlighet**

Tillförlitligheten i valet av metod är en viktig del av de fyra delkriterier inom den kvalitativa forskningen. Under intervjuprocesserna så kommer man med stor sannolikhet att intervjua ett flertal respondenter som ger sin beskrivning och uppfattning av den sociala verklighet de befinner sig i. I och med att man som forskare kommer att få hantera olika beskrivningar av en social verklighet, är det forskarens uppgift att skapa någon form av trovärdighet i andra människors ögon (Bryman, 2011:354).

Det är därmed av stor betydelse att man som forskare säkerhetsställer att forskningen utförs i enlighet med de uppsatta reglerna och att man i sin tur även informerar respondenterna resultatet. Detta för att respondenterna är inkluderade i den sociala verklighet man studerat och att de därmed ska bekräfta att forskaren uppfattat verkligheten på ett korrekt sätt (Bryman, 2011:355). Ett annat tillförlitlighetskriterium inom kvalitativ forskning som Bryman tar upp är pålitlighet. Utgångspunkten för kriteriet är att forskarna ska anta ett granskande synsätt för att kunna bedöma undersökningens tillförlitlighet. För att kunna bedöma undersökningens tillförlitlighet är det av betydelse att forskaren redogör alla faser under forskningsprocessen. Vidare nämner Bryman tillgången med att ha kollegor då de kan agera som granskningspersoner under hela processen (Bryman, 2011:355). Pålitligheten blir därmed central i vårt arbete då vi är två personer som skriver

och forskar gemensamt. På så sätt kan vi under intervjuprocessen diskutera huruvida vi uppfattat de svar och beskrivningar på samma sätt. En annan tillgång är att vi kan diskutera våra olika tankesätt och perspektiv för att sedan gemensamt framställa forskningens resultat. Ett annat relevant begrepp som Bryman (2011:357) tar upp som ett tillförlitlighetskriterium är äkthet. Utgångspunkten för begreppet är äktheten vad gäller forskningen i sin helhet.

Det finns olika punkter som Bryman tar upp och de begrepp som passar vår forskning bäst är *katalytisk autenticitet* och *taktisk autenticitet* som Bryman (2011:357) tar upp. Begreppen fokuserar bland annat på ifall respondenterna i undersökningen kan förändra sin situation och ifall undersökningen har givit dem större insikt och möjligheter till att vidta de åtgärder som krävs (ibid).

#### **4.7 Arbetsfördelning**

Vi har skrivit och genomfört studien tillsammans. Arbetsfördelningen under arbetsprocessen har varit att vi båda har letat efter relevant litteratur och artiklar, tagit de kontakt med respondenterna till studien, genomfört intervjuerna och skrivit all textmassa. Vi båda har närvarat under alla handledningstillfällen som vi haft med vår handledare samt under alla intervjuer vi haft för att kunna möjliggöra denna studie. Med lojalitet, gott samarbete och ett tydligt mål har vi tillsammans möjliggjort denna studie.

#### **4.8 Etiska överväganden**

De fyra olika etiska principerna är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Bryman, 2011:131-132). I vår studie har vi använt oss av samtliga etiska krav som benämns i Bryman. Innan vi påbörjade intervjuerna tog vi kontakt med våra respondenter och informerade dem om studien och ifall ett intresse fanns för att medverka i vår studie. Informationsblad (se bilaga 1) lämnades i samband med respondenternas samtycke att delta i studien. Informationskravet innebär att samtliga respondenter som har deltagit i undersökningen har blivit informerade om studiens syfte och att de har rätt att avbryta eftersom att deltagandet är frivilligt (Bryman, 2011:132). Då vi valde att spela in våra intervjuer blev samtyckeskravet aktuellt. Vi informerade våra

respondenter innan intervjuerna om att vi ville att samtliga intervjuer skulle spelas in. Respondenterna lämnade sitt samtycke och intervjuerna kunde därmed genomföras på ett etiskt korrekt sätt (Erikson-Zetterquist & Ahrne, 2011:53).

Konfidentialitetskravet innebär att respondenterna fått information innan intervjun om att de kommer att vara anonyma i vår studie och att deras identitet kommer att bevaras med säkerhet (Kalman & Lövgren, 2012:13). All empiri som vi samlat in för vår studie kommer endast att användas för studiens syfte och all information som respondenterna har givit oss kommer genom konfidentialitet anonymiseras och förvaras på säkert sätt som ingen annan förutom vi kan komma åt.

Nyttjandekravet innebär att det material som spelas in under intervjun ska förvaras på ett säkert sätt och endast användas till studiens ändamål. Detta för att ingen ska kunna reda ut vem det är som medverkat i studien förutom forskaren (Erikson-Zetterquist & Ahrene, 2011:55). I studien var vi mycket noggranna med är att inte nämna respondenternas namn under intervjuerna, med syfte att behålla respondenternas anonymitet på bästa sätt. Vi har i vår studie även valt att anonymisera kommunerna som vi valt att utgå från, för att på så sätt skydda våra respondenter.

## **5. Resultat och analys**

I detta avsnitt kommer analysen ha sin utgångspunkt i det empiriska materialet som vi har fått fram genom samtliga intervjuer. Det empiriska materialet analyseras med hjälp av de teoretiska utgångspunkter som vi har valt att inkludera i vår studie, men även med hjälp av en återkoppling till vårt kunskapsläge. De teoretiska utgångspunkterna ger oss som forskare en mer fördjupad förståelse av respondenternas utsagor. För att enklare kunna presentera empirin har vi valt att utgå ifrån olika teman och rubriker, där respondenternas utsagor illustrerar dessa teman. Intervjumaterialet har analyserats utifrån fem teman: jämställdhet, löneskillnad, kön i organisationen, arbetsgivarens ansvar och genus. Analysen presenteras i rubriker som reflekterar både frågeställning och de teoretiska begrepp vi utgår från i vår studie. Vid kodning av vår insamlade empiri använde vi oss av kategorierna som vi hade i vår intervjuguide (ovannämnda kategorier). Utifrån dessa kunde vi bryta loss relevant empiri och placera under rätt kategori.

## 5.1 Vetskap om löneskillnader mellan könen

Vad gäller vetskap om löneskillnader som också är en av våra frågeställningar har vi fått olika svar från de kvinnliga arbetstagarna. Frågor inom detta område ställdes inte till arbetsgivarna då vi enbart ville få de kvinnliga arbetstagarnas upplevelser och perspektiv. För Lisa påverkas hennes medvetande i form av att hon känner frustration över att nyexaminerade arbetstagare kommer in med höga ingångslöner och andra arbetstagare som arbetat länge på arbetsplatsen premieras inte på likvärdigt sätt. Kristina är inne på samma spår som Lisa men trycker mer på känslan av att man är utbytbar och att ledningen inte riktigt lägger någon större värdering kring varför arbetstagare väljer och byta arbetsplats. Gunilla är mer inne på att som ensamstående har det fått större betydelse, då hon tidigare nöjde sig med vad hon fick. Nu känner hon att hon förtjänar så mycket mer och tänker inte ge upp förens hon känner sig nöjd med sin ingångslön.

För Elin handlar det mer om att hon är medveten om de löneskillnader som existerar på arbetsplatsen och känner att man behöver byta arbetsplats för att kunna påverka sin lön. I citaten kan man se en röd tråd i hur samtliga respondenter resonerar och det är att varje respondent förklarar att de på något vis påverkas av löneskillnader. Vi kan applicera HR-perspektivet på citat från både Kristina och Lisas utsagor. Det finns några grundläggande antaganden som perspektivet grundar sig i. Ett av dessa grundläggande antagande är att det finns ett tydligt samband mellan organisationer och individer/arbetstagare?. Organisationen är i behov av ny kunskap och idéer, medan individerna är i behov av lön och olika utvecklingsmöjligheter för att kunna lyckas (Bolman och Deal, 2014:153-154). Kristina har nedan uttryckt detta med sina egna ord. Där hon lyfter komplexiteten som finns mellan organisationen och individen på hennes arbetsplats.

Ibland blir det så tydligt att det är så stora skillnader i lönerna, att man tänker eller att man överväger att liksom söka sig till en annan kommun där man vet att man kommer upp i flera tusenlappar mer och det känner jag att jag inte uppfattar från ledningens håll som ett problem. Man har ändå en känsla av att man är utbytbar och att det spelar ingen roll byter du kommun så gör du ju det. Och jag tänker att man behöver arbeta förebyggande

tidigare för att jag tror att om man har bestämt sig för att söka sig bort till en annan kommun så beror det oftast på flera orsaker och lön och trygghet brukar vara avgörande faktorer. – Kristina

Vidare beskriver Kristina, som hon benämner det att det finns en känsla hos individen om att man är utbytbar. Utifrån HR-perspektivet har individen ett behov i förhållande till organisationen och det är att få en lön som individen någorlunda är nöjd med (Bolman & Deal, 2014:153-154). Denna otrygghet som Kristina beskriver resulterar i att individerna väljer att söka sig bort från sin arbetsplats eftersom att organisationen i detta fall inte arbetar förebyggande. En av kategorierna för att en arbetstagare ska må bra är uppskattning och självkänsla, enligt Maslows behovstrappa (Maslow, 1943:125).

Kristina beskriver en känsla av att hon som arbetstagare är utbytbar och att organisationen inte lägger någon större vikt vid att arbetstagaren inte är nöjd och väljer att söka sig bort från arbetsplatsen. Maslow syftar i sin behovstrappa att det är viktigt för en individ att känna att hen blir uppskattad som anställd samt att hen blir uppskattad för det arbete hen utför (Maslow, 1943:125). Detta är ett steg i processen enligt Maslow, för att kunna uppnå det sista steget som är självförverkligande måste individen ha passerat de tidigare kategorier för att uppnå det sista steget fullt ut (ibid.).

*./../ Men så fort det börjar närma sig lönerrevision, så blir ju frågan aktuell. Och då tänker man ju på det ./../ utan jag är mer frustrerad över att vi som jobbat länge ligger under dem som är nya. Det är där min frustration ligger, inte skillnaden mellan män och kvinnor, inte så. ./../ Men när det är dags för lönerrevision så gör det sig påmint naturligtvis. – Lisa*

Utifrån Lisas utsaga kan vi med hjälp av HR-perspektivet få en förståelse för att hon är en part i relationen som blivit lidande, då hennes stora frustration ligger i att dem nya får högre lön än de som arbetat en längre period. Begreppet relativ deprivation blir också aktuellt och det går att koppla till Lisas beskrivning bland annat. Relativ deprivation har sin utgångspunkt i hur man som individ upplever att man har det sämre ställt i jämförelse till andra individer eller grupper i samhället (Crosby, 1982:716). I och med att Lisa i sin beskrivning uttrycker hur frustrerande det är att nyanställda som kommer in med höga ingångslöner konkurrerar ut andra anställda i fråga om lön.

Lisa upplevs därmed ha det sämre ställt i förhållande till de nyanställda vilket innebär att hennes medvetande påverkas av att ständigt veta att andra tjänar mer än henne. Men Lisa trycker på att hennes frustration inte ligger på skillnaden mellan könen, utan snarare skillnader mellan anställdas arbetslivserfarenheter.

Så att i år kommer jag inte vara nöjd med att få det högsta som man generellt kan få, utan jag vill ha mer än det. Nä, det betyder mer och mer. Och den påverkar mycket ja. Det kommer att påverka mycket just nu, om jag kommer vara kvar eller inte. Jag har jämfört mig med andra kvinnor och säkert också jämfört lite grann med att jag inte hade så många år på nacken. Så jo, jag är medveten och känner att jag inte riktigt är okej med det. –  
Gunilla

Med utgångspunkt från tidigare forskning så visar det att det finns en tendens bland kvinnor att känna sig nöjda med de låga löner, speciellt när en jämförelse görs i förhållande till andra underbetalda kvinnor (Major & Testa, 1989:104-105). Detta bekräftas av Gunillas utsaga då hon uppger att hon under sitt arbetsliv jämfört sig med andra kvinnor på arbetsplatsen och därmed känt sig relativt nöjd med sin lön. Gunilla har tidigare inte haft i åtanke att hon förtjänar betydligt mycket mer eller att hon jämförde sin lön med männen på hennes arbetsplats. Gunilla har även haft i åtanke att hon kanske inte hade så många år på nacken och att detta möjligtvis skulle vara en orsak till den låga lönen och möjligheten till att utvecklas på arbetsplatsen. I en studie av (Major & Forse, 1985:393) diskuteras individers olika jämförelsepreferenser på arbetsplatser, där det bland annat framgår att kvinnliga arbetstagare förväntade sig mindre i lön, jämfört med män oavsett vilket arbete de utförde.

Detta bekräftas även i Gunillas utsaga, där hon belyser sin jämförelsepreferens i jämförelse till både kvinnliga och manliga arbetstagare. Gunilla menar på att det tidigare varit normalitet att tjäna mindre som kvinna och samtidigt vara nöjd med detta som en kvinnlig arbetstagare. Orsaken till detta trodde hon berodde på hennes arbetserfarenhet inom den sociala sfären. Vidare har Gunilla kommit till insikt om vad hennes erfarenhet och kompetens har för betydelse på arbetsplatsen men även på arbetsmarknaden i stort. I utsagan beskriver Gunilla att lönen påverkar hennes motivation till det nuvarande arbetet, hon beskriver att hon inte utvecklas, trots det ansvaret hon får ta ligger hon i nivå med

andra arbetstagare som inte har det ansvaret på arbetsplatsen. Eriksson (2002:213) beskriver att en individ ska kunna utvecklas, få ansvar, ha en rättvis lön och acceptans från arbetsgivaren för att trivas på den arbetsplatsen hen befinner sig på. Om dessa faktorer inte framhävs på en arbetsplats så kan det påverka arbetstagarnas arbetsmotivation. Detta tycker vi går i hand med Gunillas ovanstående beskrivning.

När man väl är inne i sitt jobb redan, kan du inte påverka den så mycket. Det är bara och följa med liksom. Det är så det har blivit nu. Nej alltså det, man får försöka hitta det inom den staden. Jag tänker vårt yrke är ju ganska brett. Och försöka hitta om man jobbar i en kommun eller i en förvaltning, antingen att man byter förvaltning eller att man byter och inte går från kommunen helt. Det kan ju vara nånting. Eller byta helt o hållet till regionen istället. - Elin.

Utifrån ovanstående som Elin beskriver, att en arbetstagare måste byta arbetsplats för att de ekonomiska behoven ska vara tillfredsställda hos den enskilda arbetstagaren. Eftersom att det råder ett samband mellan båda parterna så är det av vikt enligt perspektivet, att organisationen tillfredsställer individens behov (Bolman & Deal, 2014:153). Utifrån Elins ovanstående beskrivning, kan man utifrån detta perspektiv utläsa att Elin upplever att organisationerna inte tillfredsställer arbetstagarens behov fullt ut, då syftar hon främst på de ekonomiska behoven som arbetstagaren har.

Utifrån Maslows behovstrappa finns det olika kategorier som är av betydelse för att den enskilda arbetstagaren ska känna sig trygg och må bra inom sin organisation. Vi har valt ut två av dessa kategorier, säkerhet och uppskattning, där vi kan se en tydlig koppling till problematiken som Elin nämner (Maslow, 1943:125). Utifrån Maslows kategorier, så innebär säkerhet att arbetstagaren vill känna sig trygg på sin arbetsplats i form av en tydlig anställning. Uppskattning innebär att arbetstagaren känner sig uppskattad på arbetsplatsen utifrån det arbete hen utför. Med hjälp av Maslows behovstrappa och de olika behoven som han tar upp kan vi se att Elin diskuterar vikten av att känna sig *uppskattad* på arbetsplatsen. Hon beskriver att arbetstagaren bör söka sig till en annan förvaltning, kommun eller inom regionen för att kunna höja sin lön. Det indikerar, utifrån Maslows perspektiv att arbetstagaren inte känner att hen är *uppskattad* på sin arbetsplats för det arbete hen gör.

I samtliga respondenters utsagor och med en koppling till HR-perspektivet uppstår frågor som hur hinder att avancera inom sin profession hindrar kvinnor rent lönemässigt kvinnor att "må bra" dvs få behov av att bli sedda, belönade och tillfredsställda. Utifrån utsagorna verkar samtliga respondenter känna att relationen mellan arbetstagarna och ledningen är bristande och att det då blir aktuellt med att byta arbetsplats. Utifrån respondenternas utsagor uppger samtliga att en individ måste byta arbetsplats för att kunna höja sin lön. Ur ett långsiktigt perspektiv kan detta tyckas bli ett problem för organisationen eftersom att erfarna och kompetenta arbetstagare väljer att lämna arbetsplatsen på grund av brister som den enskilda arbetstagaren själv upplever. Respondenterna jämför sig gärna med sina kollegor avseende lönen och detta är något som är svårt för dem att bortse från, vilket i samtliga fall resulterat till att vetskapen gällande löneskillnaderna påverkar dem och gör sig påmindra med jämna mellanrum. Slutligen hamnar respektive respondent i det skedet där det står mellan två val, att stanna kvar och vara nöjd eller söka sig bort för att kunna förändra sin situation.

## 5.2 Arbetsgivarens arbete med löneskillnader

När frågor ställdes till arbetsgivarna avseende deras arbete med löneskillnader fick respondenterna beskriva hur de arbetar för att förhindra ojämsställda löner inom deras verksamheter. Just detta tema har sin utgångspunkt i studiens syfte som bland annat handlar om hur arbetsgivaren arbetar med att *upptäcka*, *åtgärda* och *motverka* löneskillnader.

Båda våra respondenter tog upp ett intressant dilemma som alla kommuner drabbades av mer eller mindre, och det är flyktingströmmen och vad det innebar för respektive organisation.

Respondenterna tog upp detta ämne i samband med diskussionen kring löneskillnader, därmed har vi valt att ta med att flyktingströmmen var en händelse som inträffade och som påverkade deras situation. Utifrån de svar som respektive respondent har givit oss gällande frågan om hur de arbetar med att upptäcka, åtgärda och motverka löneskillnader inom deras verksamhet, så har vi fått något olika svar från respektive arbetsgivare. Men vi hade önskat att vi hade fått mer utförliga svar från våra respondenter, då vi hade fått betydligt mer material att utgå ifrån. Med det menar vi att vi önskade att vi hade fått ett svar som beskriver hur de faktiskt arbetar för att minska löneskillnaderna. Det är mycket intressant



för oss som forskare att ha fått ta del av hur det har sett ut/ser ut idag utifrån flyktingströmmen. Men vi uppfattar det som en tillfällig situation och som därmed inte visar på hur arbetsgivarna generellt sätt arbetar för att upptäcka, åtgärda och motverka löneskillnader. Trots detta har vi valt att ha med detta i analysen eftersom att det är en av våra frågeställningar och vi kommer därför att förmedla vad respektive arbetsgivare förmedlar.

För Ulla så har arbetet med att upptäcka löneskillnader inneburit att kontinuerligt följa upp arbetstagarnas uppdrag och se ifall respektive arbetstagare har skött sitt jobb och därmed sitt uppdrag inom verksamheten. Detta kan vara ett sätt att upptäcka men även motverka skillnaderna i lön på arbetsplatsen. För Cecilia har det istället handlat om att arbetsgivaren har lönesamtal med samtliga arbetstagare för att på så vis kunna se hur det ligger till och styra därifrån. Frågor som vad man som anställd har bidragit med under detta året är något som beaktas under lönesamtalen.

Så att under första året nu på denna avdelningen så har jag ju fått använda mig av att göra bedömningar utifrån hur har medarbetaren uppfyllt sitt uppdrag, alltså skött sitt jobb, och medarbetarsamtalet. Där sätter man upp medarbetar mål, och i de målen, det är ju vad du som medarbetare har för mål som är kopplade till verksamheten och så tittar man på dem. Okej de här målen sätter vi upp, och när vi har lönesamtal /../ så tittar vi på de målen tillsammans, /../ Har du jobbat med de här målen? Hur långt har du kommit? /../ Du är över förväntan, du har gjort ett fantastiskt bra arbete här, kopplat till uppdraget då kan man liksom ha en diskussion där och då ger jag en ganska tydlig bild under året hur jag ser att man har uppfyllt uppdraget. Och då kan jag sätta lön efter det. - Ulla

/../ Jag har lönesamtal med var och en och så man kan styra. Och hos mig är det inte könsbundet utan det handlar mer om vad har du för kompetens? Vad har du för erfarenhet och sen vad ser du att du har bidragit med under det här året? Vad behöver du utveckla? Vad har du tagit på dig extra ansvar? /../Jag tycker att man ska individuellt värderas, det tycker jag inom en ram som arbetsplatsen lagt fram. Här någonstans bör du finnas och röra dig. – Cecilia

Enligt lag (2016:288) avseende arbetsgivarens arbete med lönekartläggning så kan vi utläsa att arbetsgivarna ska hålla koll på sina anställda, har medarbetarsamtal, uppföljningar för att se så att samtliga medarbetare gör vad de ska på arbetsplatsen. Vidare går även arbetsgivarna in på hur de väljer att lönesätta och då är faktorer som arbetstagarnas målsättningar och hur de uppfyller dessa mål av betydelse för hur lönen kommer bli. Utifrån arbetsgivarnas utsaga kan vi även göra en tolkning att lönen inte sätts utifrån arbetstagarens bakgrund.

Utifrån Bolman & Deal kan en koppling dras till att organisationen och dess relation till de anställda blir positiv och trygg när de väljer att arbeta på ett sådant sätt med medarbetarsamtal och uppföljningar (Bolman & Deal, 2014:153-154). Båda parterna går ut som vinnare, arbetsgivaren får nöjda arbetstagare som sköter sina uppdrag och arbetstagarna blir uppmärksammade i medarbetarsamtalen och lönesamtalen och på så vis möjliggör detta en god arbetsmiljö och en trygg relation till arbetsgivaren. Hirdman beskriver att begreppet genus används för att urskilja föreställningarna om manligt och kvinnligt, därmed blir inte detta synligt i detta sammanhang då lönerna sätts utifrån individen, dess insatser, prestationer och inte efter kön, vilket samtliga arbetsgivare trycker på (Hirdman, 1993:148, Mattson, 2015:62).

Som vi nämnde i inledningen av detta kapitel, beskrev vi kort att våra respondenter tog upp en intressant händelse som inträffade nämligen flyktingströmmen. Vi kommer nu att presentera deras utsagor och därmed analysera utifrån våra teoretiska utgångspunkter och med en viss återkoppling till vårt kunskapsläge. Ulla beskriver komplexiteten med just lönesättningar inom verksamheten. Speciellt under dessa år så har båda arbetsgivarna varit med om att vissa arbetstagare har en hög ingångslön trots lite arbetserfarenhet. Den höga lönen som de nyanställda fick med tanke på arbetsplatsen belastning, fick inte genomslag för de anställda som redan arbetade på arbetsplatsen. Cecilia beskriver att det under 2015 var kaotiskt inom socialtjänsten, på grund av flyktingströmmen. Hen beskriver det som att det var en tuff men samtidigt en bra resa eftersom att de fick dra lärdomar av det situationen medförde. Hen beskriver även att detta resulterade i att de började se över sin situation rent lönemässigt inom den berörda kommunen.

Och i och med att vi bildades den förra våren /../ då anställde man ju massa folk här lite akut för att det bara kom ju väldigt väldigt många

ensamkommande barn och man behövde väldigt väldigt många handläggare helt plötsligt så på kort tid. Och då var det ju marknaden som styrde, man kunde ju få en väldigt hög ingångslön här för att man bara skrek efter folk liksom. – Ulla

Det var ju helt kaotiskt inom hela Socialtjänsten 2015 kan man säga i och med flyktingströmmen alla kommuner startade och drog o slet i alla. Det blev ju ett race med pengar för att få personal. Det var en tuff men bra resa att ta sig igenom för de fick oss att fundera på vad är lön? Vad är arbetsmiljö, vad är arbetsförutsättningar? Vad är det egentligen vi erbjuder dem som arbetar här? Så det har gjort att denna kommunen har bestämt sig för att satsa två år i rad att av den kommunala pengarna så har handläggare inom våran avdelning fått mer pengar för vi måste värdera dem på ett annat sätt, ni är viktiga för oss och det har ju varit positivt för hela gruppen men det har också gjort att vi har gjort en resa där det handlar om: Vad tänker vi när man är helt ny? Vad är rimligt att man kan landa på? Och att vi också bestämt oss för att inte vara med på racet, vi arbetar med kontinuitet och långsiktighet och vi erbjuder en god arbetsmiljö och goda arbetsförutsättningar. – Cecilia

Utifrån situationen som rådde beskriver båda cheferna att det i det skedet var brist på medarbetare. Detta resulterade i, precis som de båda beskrivit att en del kom in på väldigt höga ingångslöner. I boken benämner författarna några grundantaganden som ligger till grund för HR-perspektivet (Bolman & Deal, 2014:158).

Ett av dessa grundantaganden som de beskriver är att båda parterna gynnas när en relation mellan organisationen och individen fungerar bra. Detta innebär att individen får ett betydelsefullt arbete som resulterar i någon form av belöning och att organisationen utvecklas i positiv riktning utifrån den kunskap och det engagemang som individen tillför (ibid.). En tolkning vi gjort utifrån respondenternas utsagor och perspektivet vi valt att använda i detta stycke är att de båda parterna hade en god relation och de båda gynnades. De gynnades utifrån att organisationen var i behov av arbetstagare som kunde utföra det arbete som krävdes samt att organisationen utvecklades i positiv riktning.

En del av arbetstagarna fick även en högre ingångslön för det arbete som de skulle utföra. Vidare kan vi också se att detta var positivt i det skedet som flyktingströmmen var som mest aktuell. Cecilia beskriver att de drog lärdom utifrån denna situation i det avseende, att det inte främjade arbetsplatsen genom att höja ingångslönerna så mycket eftersom att arbetstagarna inte hade någon vidare plan på att stanna en längre period. Cecilia beskriver att de strävar efter att ha en trygg arbetsplats samt att de inte följer med resterande kommuner genom att höja ingångslönerna så mycket.

Maslows (Bolman & Deal, 2014:158) behovstrappa med de olika behoven som ”*säkerhet* och *trygghet*” är något som kan knytas samman med samtliga respondenternas svar. När man pratar behov så brukar det oftast diskuteras i förhållande till de anställdas, då det oftast är de som är utsatta i olika situationer. Men i och med deras utsagor om hur flyktingströmmen påverkade samtliga arbetsplatser blir Maslows behov om säkerhet och trygghet aktuella och applicerbara. Samtliga respondenter är medvetna om att när marknaden är en styrande faktor så skapar det oro och kalabalik på den svenska arbetsmarknaden.

I detta skede löstes inte problemet utifrån ett långsiktigt perspektiv, problemet löses mer på ett kortsiktigt plan såsom att fylla ut de lediga tjänsterna och höja lönerna. Detta gynnade både arbetstagarna och arbetsgivarna i den bemärkelsen att arbetstagarna fick möjlighet att få högre lön medan arbetsgivaren fick tillsätta de tjänster som fanns ute. Men utifrån ett långsiktigt perspektiv resulterade inte detta i någon kontinuitet och trygghet på arbetsplatsen, snarare tvärtom. En av respondenterna valde att uttrycka sig genom att säga följande:

Jag tror att vi lärde oss av 2015 när vi gick med i racet och gav höga ingångslöner, vi insåg tillslut att detta inte blir bra och hållbart. Vi lärde oss av våra misstag. Det blir inte bra för de vi möter, det blir inte bra för verksamheten vi får ingen kontinuitet och folk blir lätt upprörda och de stannar inte ../ Vi arbetar med kontinuitet och långsiktighet och vi erbjuder en god arbetsmiljö och goda arbetsförutsättningar. – Cecilia

Två av Maslows behov i behovstrappan (Maslow, 1943:125) om *säkerhet* och *trygghet* kan användas i detta sammanhang om att det är dessa behov som organisationen i stort

eftersträvar för deras anställda. *Säkerhet* för organisationen innebär att arbetsgivarna tänker igenom de val de gör i sin vardag för att inte återuppleva samma problematik som år 2015. *Trygghet* för organisationen vilket då innefattar; de anställdas behov och klienters behov betraktas därmed som viktigt för att bibehålla en kontinuitet och en god arbetsmiljö på arbetsplatsen.

Från arbetsgivarnas perspektiv, så framkommer det att möjligheten till löneökning har berott på behovet utifrån den rådande flyktingströmmen som fanns. Medan arbetstagarna uttrycker sig mer på en generell nivå, där de upplevde att nyexaminerade har mycket större möjlighet att få högre lön än de redan anställda. De menar även på att detta inte beror på flyktingströmmen utan mer hur arbetsmarknaden ser ut på ett generellt plan.

En studie som gjorts i USA framkommer att den otydliga lagstiftningen har gjort det svårt för arbetsgivarna att få en uppfattning om hur de ska arbeta förebyggande för att kunna minska löneskillnaderna. Denna studie är från USA vilket i sin tur innebär att lagstiftningen inte ser likadan ut i alla länder samt att denna inte kan överföras till den svenska kontexten fullt ut (Kumlin,2016:32). Enligt lag (2016:828) avseende arbetsgivarens arbete med lönekartläggning framkommer det tydligt hur arbetsgivaren ska arbeta för att minimera löneskillnaderna som råder. De utsagor som våra respondenter gav oss, visar tydligt på att det inte råder något missförstånd gällande vår svenska lagstiftning. Vi upplevde inte att våra respondenter tyckte att vår lagstiftning otydligt i något avseende.

Vår slutsats gällande lagstiftningen är att vi har en tydlig och konkret lagstiftning som underlättar förståelsen för samtliga samhällsmedborgare såväl som arbetsgivare och arbetstagare. Detta tolkar vi som en trygghet för samhället att kunna ha en lagstiftning som är lättbegriplig och åtkomlig i olika situationer där man kan tänkas hamna som medborgare. Den 1 januari i år trädde en ny bestämmelse i kraft, som innebär att arbetsgivare ska göra en lönekartläggning varje år, tidigare har det varit vart tredje år (Lag, 2016:828). I detta avseende tolkar vi detta som att vi aktivt arbetar för att kunna motverka löneskillnaderna och för att skapa en mer jämställd arbetsmarknad rent lönemässigt.

### **5.2.1 Arbetsgivarnas syn på genus och kön**

På frågorna om genus och kön är viktigt vid en rekryteringsprocess svarade våra respondenter snarlikt, men de uttryckte sig på olika sätt. Respektive arbetsgivare har en

arbetsgrupp, där majoriteten av arbetstagarna är kvinnor och männen är ytterst få. De har båda uttryckt om att det vore bra med att ha en blandning av båda könen på arbetsplatsen. Samtidigt som de båda beskriver att det inte är lätt att rekrytera män på grund av att yrken inom socialt arbete oftast är kvinnodominerade. Enligt Hirdman (Hirdman, 1993:148) används genus som ett redskap att beskriva ett socialt och kulturellt kön. Genus underlättar därmed förståelsen av vad som betraktas som kvinnligt och manligt i förhållande till könen (Hirdman, 1993:149). Perspektivet innebär olika föreställningar och uppfattningar beroende på vilken könstillhörighet individen har (ibid).

Arbetsgivarna har dock en annan syn på vad genus och kön är inom deras arbetsplats. I deras beskrivningar så används genus på ett sätt av arbetsgivarna att de anser att arbetsplatsen för samtliga anställda och klienter gynnas av en jämn fördelning av kön. En gemensam nämnare som de båda respondenterna är att de vid en rekrytering som står mellan en man och en kvinna som är likvärdiga, så skulle kön kunna vara en avgörande faktor i detta avseende eftersom att de båda är tydliga med att män är önskvärda på arbetsplatsen.

Tittar man på deras synsätt utifrån vår svenska diskrimineringslagstiftning så resonerar dem på ett utförligt sätt. I deras utsagor som de lämnat under intervjuerna finns det inget som tyder på att de i något avseende diskriminerar något av könen i en rekryteringsprocess. De båda uppger att det som är av vikt vid en rekrytering är att personen i fråga har den utbildning och kompetens som krävs för att kunna utföra arbetet. Här nedan beskriver båda respondenterna sina syner på genus och kön vid en rekryteringsprocess.

För mig som chef så ser jag en fördel, med att ha en blandning, både män och kvinnor. /.../ Det är väldigt svårt i vårt arbete, det är mest kvinnor som söker och det är många gånger så att det är män som söker tjänsterna, men dem får inte dem eftersom att de måste uppfylla vissa krav. Om jag har en man och en kvinna som söker och då är det ju den som är bäst som ska ha tjänsten. Vi har en man här, resten är kvinnor. /.../ Man bedöms utifrån det hur man arbetar och hur man uppfyller kraven och hur man är i gruppen. /.../ Då blir det ju så att mannen skulle få företräde om det bara var könet som avgjorde, liksom. Så är det så att två har rätt kvalifikationer, gör bra

intervjuer, båda är lämpliga, men jag behöver bara en. Då skulle jag välja mannen. – Ulla

Ja, eftersom jag jobbar inom den sociala sfären och med myndighetsutövning inom den sociala sfären så är ju genus i det här perspektivet faktiskt att det vore bra om det vore mer män här. Om man nu pratar om den typen av manligt och kvinnligt. /.../ Mixen är bra, men till syvende och sist handlar det ju om jag har ju haft män som har sökt, har dem inte rätt utbildning och inte kan konkurrera erfarenhet så nä då väljer jag ju inte dem för att det är rätt kön. Men skulle de va så att det hade varit likvärdigt mellan könen då kan kön vara en avgörande betydelse med hänsyn till mixen jag eftersträvar på en arbetsplats. /.../ Nej, någon enstaka. Det finns inte alls många som söker. Men just nu har vi en man som är anställd här. Vi är ju 20 anställda så det är en klar kvinnodominans. – Cecilia

I och med den kvinnodominans som råder inom just dessa verksamheter så kan det kopplas till Löfström artikel (2005:47) där hon bland annat belyser de olika könsstereotyperna på den svenska arbetsmarknaden. Löfström menar på att det finns enstaka könsstereotyper i samhället som fastställer vad respektive kön är avsedda att arbeta inom. Dessa stereotyper gör det problematiskt för kvinnor och män att röra sig fritt på den svenska arbetsmarknaden (Löfström, 2005:47). Detta tycker vi kan kopplas till arbetsgivarnas beskrivningar av hur de eftersträvar manliga arbetstagare på grund av den tydliga kvinnodominansen inom deras verksamheter. Utifrån arbetsgivarnas utsagor och Löfströms artikel så tolkar vi det som att kvinnodominans och könsstereotyper går i hand med varför män väljer att utesluta vissa yrken som klassas som kvinnodominerade inom socialt arbete. Det är även viktigt att poängtera att detta är en tolkning utifrån vår empiri och tidigare forskning.

Sammanfattningsvis dras slutsatsen att arbetsgivarna inte upplever att det råder någon form av löneskillnad mellan könen. De har beskrivit det som att de upplever att deras anställda ligger ganska jämt när det gäller lönen oavsett könstillhörighet. Arbetstagarna har varit tydliga med att löneskillnaderna beror på andra omständigheter, såsom arbetsmarknadens

situation, individers möjligheter att påverka sin ingångslön bland annat, snarare än att löneskillnaderna beror på vilken könstillhörighet man har.

## 6. Avslutande ord

Den insamlade empirin har gjort det möjligt för oss att kunna besvara våra frågeställningar samt att uppnå vårt syfte med studien på ett kvalitativt sätt. Vi har kunnat behandla vår empiri med hjälp av följande teoretiska utgångspunkter: genusteori som inkluderar patriarkatet och HR-perspektivet som inkluderar Maslows behovstrappa. Vidare har även en viss återkoppling till vårt kunskapsläge varit behjälpligt i utformningen av analysen.

Vad gäller hur de kvinnliga arbetstagarnas vetskap påverkas av löneskillnader har vi även här fått olika svar men på något sätt finns det en röd tråd som förenar samtliga kvinnliga arbetstagare. Slutsatserna som vi kan dra utifrån deras beskrivningar är bland annat känslan av att vara utbyttbar som arbetstagare vilket innebär att de upplever att arbetsgivare inte lägger någon större värdering ifall arbetstagarens missnöje leder till att arbetstagaren väljer att byta arbetsplats, de lägger inte heller någon vikt vid att behålla kvar den kompetenta personalen. Det framkommer tydligt här att löneskillnaderna i detta avseendet inte har en direkt koppling till kön utan till de rådande förhållandena inom socialtjänsten.

En annan slutsats som vi kan dra utifrån respondenternas beskrivning är det faktum att nyexaminerade kommer in med väldigt höga ingångslöner och därmed konkurrerar ut anställda som varit på arbetsplatsen i flera år och besitter en erfarenhet och kompetens som alltid kommer att gynna arbetsplatsen. Slutsatsen blir därmed att detta skapar frustration och missnöje hos de anställda, vilket medför funderingar och överväganden att söka sig till andra arbetsplatser där de förmodligen värderas högre.

Nyexaminerade får det bra i form av högre lön, medan de som arbetat längre på arbetsplatsen inte premieras. Deras insatser och behov uppmärksammas inte vilket gör att missnöje groer. För en annan respondent är det dock ett faktum att arbetstagaren måste byta arbetsplats för att i något avseende kunna påverka sin lön i en positiv riktning, men även för att kunna avancera sig inom sin yrkesprofession. Jämförelse med andra respondenter som istället ser det som en alternativ lösning på problemet. En slutsats som är av betydelse är att vetskap kring löneskillnader har gjort sig påmint då en av respondenterna lyfter



sårbarheten som uppstår rent ekonomiskt som ensamstående. Detta har resulterat i en bidragande faktor som inneburit att arbetstagaren blivit mer medveten om vad lönen har för betydelse i arbetslivet samt arbetstagarens privata liv.

I och med att det är synligt på arbetsplatsen vad gäller löneskillnader så känner arbetstagaren generellt att denne förtjänar mycket mer och att denne nu vågar stå upp för sig själv i frågor som berör dennes lön. Vad gäller det område som berör arbetsgivarens arbete med att upptäcka, motverka och åtgärda löneskillnader så känner vi i efterhand att respondenterna inte besvarat frågorna på det sätt som vi hade tänkt, vilket är bra eftersom att det uppstod en viktig dialog gällande ämnet. Vi anser dock att den insamlade empirin som avser arbetsgivarens arbete fortfarande är användbar i förhållande till studiens syfte eftersom att vi hade användning av det i vår presentation av empiri.

De slutsatser som vi kan dra utifrån den insamlade empirin är att arbetsgivarna arbetar med att förebygga löneskillnader i deras verksamheter genom att följa upp arbetstagarnas uppdrag samt att ha lönesamtal med samtliga anställda. En annan slutsats vi kan dra utifrån den svenska lagstiftningen avseende löneskillnader är att vi utifrån respondenternas svar tolkar det som att de anser att lagstiftningen underlättar deras arbete när den är så tydlig och konkret. Vidare kan vi dra en ytterligare slutsats gällande arbetsgivarnas arbete och det är att det idag finns en insikt om marknadens inverkan på olika verksamheter. När flyktingströmmen var aktuell år 2015 resulterade detta i löneskillnader på arbetsplatser då verksamheterna var tvungna och locka arbetstagare. Arbetsgivarna är idag enligt dem själva, mer måna om de anställda, deras värde på arbetsmarknaden och kompetens och har lärt sig av de erfarenheter som flyktingströmmen gav. Slutsatsen är att genom att ta hand om personalen, erbjuda en rättvis lön, goda arbetsförutsättningar skapas samt en god arbetsplats för samtliga parter. En slutlig slutsats som vi kan dra är att kön är av betydelse i den bemärkelsen att arbetsgivarna eftersträvar en blandning av båda könen på respektive arbetsplatser, eftersom att man vill vara så lik dem man möter som möjligt.

I vår studie kan vi dra slutsatsen att dessa löneskillnader som arbetsgivarna upplever inom sina respektive arbetsplatser inte handlar om könsbaserade löneskillnader i just det avseendet. Löneskillnader uppstår när arbetsmarknaden styrs av efterfrågan och utbud. I vår analys kom vi fram till att mycket frustration låg vid de nyexaminerades höga löner. Samt att arbetsgivarna inte premierar anställda som varit på arbetsplatsen betydligt längre och besitter en viss typ av kompetens och erfarenhet. Med hjälp av vår empiri kan vi även dra slutsatsen att arbetstagarna är medvetna om löneskillnaderna som råder samt att de blir

påverkade i något avseende, såväl inom arbetets sfär men även inom respektive arbetstagares privatliv. Arbetstagare känner sig utbytbara och att de måste byta arbetsplats för att kunna påverka sina löner. Arbetsgivarna beskriver att de arbetar för att skapa en balans utifrån aktuella löner. De arbetar med detta genom att ha lönesamtal, medarbetarsamtal samt att de ser över hur hela arbetstagargruppen ligger till lönemässigt.

## Referenslista

Beauvoir, de Simone (2002) *Det andra könet*. Stockholm: Norstedts förlag.

Bolman, G Lee & Deal, E Terrence (red.) (2014) *Nya perspektiv på organisation och ledarskap*. 5. uppl. Lund: Studentlitteratur.

Bryman, Alan (2011) *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2., [rev.] uppl. Malmö: Liber.

Bylsma, Wayne H. & Major, Brenda (1994) *Exploring the psychological costs of the gender wage gap*. *Psychology for Women Quarterly*, 18 (1994), 241-249

Crosby, Faye (1982) *Relative deprivation and working women*. New York: Oxford University Press.

Eriksson, Anders m.fl. (2002) "Lön som styrmedel Konsekvenser för kommunanställdas attityder och prestation". I *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 8, nr 3, 205-217.

Eriksson-Zetterquist, Ulla och Ahrne, Göran (2015) (red) Kapitel 3, "Intervjuer" I: Ahrne, Göran, & Svensson, Peter (red.). *Handbok i kvalitativa metoder*. 2.uppl. Malmö: Liber, 34-54.

Göransson, Ingemar (2009), "Falska eller äkta kvinnopotter" i Egerö, Anne-Marie (red.), *Nio perspektiv på jämställdhet: en antologi om kvinnors och mäns löner*, Medlingsinstitutet, Stockholm.

Hirdman, Yvonne (1993), "Genussystemet - reflexioner kring kvinnors sociala underordning" i Ericsson, Christina (red.) *Genus i historisk forskning*. Lund: Studentlitteratur.

Kalman, Hildur & Lövgren, Veronica (2012) (red.) *Etiska dilemman. Forskningsdeltagande, samtycke och utsatthet*. Malmö: Gleerups.

Kumlin, Johanna (2016) *Sakligt motiverad eller koppling till kön? En analys av arbetsgivares arbete med att motverka osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män*. Solna: Diskrimineringsombudsmannen.

- Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend (2014) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Tredje uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Löfström, Åsa (2005) En könssegregerad arbetsmarknad – hinder för fria val och effektiv matchning? I *Ekonomisk debatt*, nr 8, årgång 33, 46-62.
- Major, Brenda and Forcey, Blythe (1985) Social Comparisons and Pay Evaluations: Preferences Same-Sex and Same-Job Wage Comparisons. *Journal of Experimental Social Psychology* 21, 395-405.
- Major, Brenda and Testa, Maria (1989) Social comparison processes and judgments of entitlement and satisfaction. *Journal of Experimental Social Psychology*, 25, 101- 120.
- Maslow, Abraham (1943) "A Theory of Human Motivation,". *Psychological Review*, Vol. 50, p. 381.
- Mattson, Tina (2015) *Intersektionalitet i socialt arbete. Teori, reflektion och praxis*. Andra uppl. Malmö: Gleerups.
- Mayerson, Eva M, Petersen, Trond (1997), *Ekonomisk debatt*, årg. 25, s.18–19.
- May, Tim (2013) *Samhällsvetenskaplig forskning*. Andra uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Medlingsinstitutet (2016) *Fakta om inkomst- och löneskillnad*. Stockholm: Medlingsinstitutet.
- Medlingsinstitutet (2015) *Löneskillnader mellan kvinnor och män 2015. Vad säger den officiella lönestatistiken?* Stockholm: Medlingsinstitutet.
- Olsson, Hans (2009) "Vad skulle det kosta att utjämna löneskillnader?". I Egerö, Marie: *Nio perspektiv på jämställdhet. En antologi om kvinnor och mäns löner*. Medlingsinstitutet: Stockholm.

SOU 2014:81 *Yrke, karriär och lön - kvinnors och mäns olika villkor på den svenska arbetsmarknaden.*

Walby, Sylvia. (1990) *Theorizing Patriarchy*. Oxford: Blackwell

# Bilaga 1

Information till respondenterna

Hej!

Vi är två blivande socionomer som läser sjätte terminen på socionomprogrammet vid Socialhögskolan i Helsingborg. Vi håller på att skriva vårt examensarbete som kommer att handla om hur vetenskap om löneskillnader påverkar den enskilda kvinnliga arbetstagaren samt hur enhetschefer arbetar för att upptäcka, förhindra och motverka detta. Då vi finner detta undersökningsområde relevant och intressant, hoppas vi att du vill ställa upp för att göra det möjligt för oss att genomföra denna studie.

Vi har beräknat att intervjuerna kommer att ca 45 - 60 minuter och tanken är att intervjuerna ska spelas in, förutsatt att du samtycker till detta. Under intervjun ser vi gärna att du har i åtanke att reflektera över löneskillnader utifrån kön och hur det ter sig inom det sociala arbetets organisation. Deltagandet i intervjun är frivilligt och du kan välja att avbryta deltagandet även efter att du tackat ja till intervjun. Vi vill även informera dig om att ditt deltagande kommer att vara anonymt, vilket i sin tur innebär att vi inte kommer nämna ditt namn eller inom vilken kommun du arbetar. Den insamlade empirin kommer att behandlas konfidentiellt och används endast i undersökningens syfte. När vår uppsats är sammanställd och klar, kan vi skicka ut den till dig om du är intresserad.

Vi hoppas du finner vår undersökning tilltalande och vi skulle bli väldigt glada om du vill delta.

Tack på förhand!

*Arbnora Alija och Medina Mesic*

Lunds universitet

Kontaktuppgifter:

Malin Arvidson, universitetslektor

# Bilaga 2

## Intervjuguide för anställda

### Bakgrundsfakta

- Hur gammal är du?
- Vad har du för utbildning?
- Vad har du för titel och vilka arbetsuppgifter har du?
- Hur många år har du arbetat inom denna kommunen?
- Hur många löneförhandlingar har du varit med om genom ditt arbetsliv?

### Bakgrundsfråga

- Hur skulle du definiera jämställdhet?

### Allmänt om löneskillnader

- Vad vet du om löneskillnader inom socialt arbete?
- Har du någon erfarenhet gällande löneskillnader?
- Anser du att Sverige är ett jämställt land och att det råder jämställdhet i arbetslivet?
- Tycker du att jämställdhetsfrågan är av betydelse och relevans? Isåfall varför/varför inte?

### Lagstiftning

- Känner du till den svenska diskrimineringslagstiftningen?
- På vilket sätt tycker du att arbetsgivaren ska arbeta för att minska risken för lönediskriminering/löneskillnader på en arbetsplats?

### Vetskap om löneskillnader

- Hur blir du påverkad av lönesättningen?
- Vad anser du som anställd behöver förändras för att det ska finnas jämställda löner på den svenska arbetsmarknaden?
- En del forskning visar på att lönerna i Sverige inte är jämställda vad tror du det beror på? Kan det i något avseende bero på följande: diskriminering, kompetens, utbildning, att arbetsmarknaden är könsuppdelad eller tradition?
- Vem/vilka tror du bär huvudansvaret för att motverka löneskillnader på en arbetsplats? Arbetsgivarna, de anställda eller fackförbunden?
- Önskar du att lägga till något ytterligare utifrån de svar du lämnat?

# Bilaga 3

## Intervjuguide för enhetschefer

### Bakgrundsfakta

- Hur gammal är du?
- Vad har du för utbildning?
- Vad har du för titel och vilka arbetsuppgifter har du?
- Hur många år har du arbetat inom denna kommunen?

### Bakgrundsfråga:

- Hur skulle du definiera jämställdhet?

### Genus

- Vad har genus för betydelse vid en rekryteringsprocess?
- Anser du som arbetsgivare att kön har en betydande roll vid en rekrytering eller tillsättningen av en tjänst?
- Finns det yrken inom er verksamhet där män och kvinnor har företräde i tillsättningen av tjänster?
- Har ålder någon betydelse vid tillsättningen av olika tjänster?

### Enhetschefens skyldigheter och ansvar

- Vilka faktorer är de viktigaste vid en tillsättning av tjänst?
- Vad anser du som enhetschef behöver förändras för att det ska finnas jämställda löner på den svenska arbetsmarknaden?
- En del forskning visar på att lönerna i Sverige inte är jämställda vad tror du det beror på? Kan det i något avseende bero på följande: diskriminering, kompetens, utbildning, att arbetsmarknaden är könsuppdelad eller tradition?
- På vilket sätt arbetar du som arbetsgivare för att förhindra ojämsställda lönesättningar inom din verksamhet?
  
- En ny bestämmelse började gälla från den 1 januari 2017 avseende lönekartläggningar som ska göras av arbetsgivaren. På vilket sätt tänker du att du som arbetsgivare ska arbeta med lönekartläggningarna på just din arbetsplats?