

Jobba jämställt? Om föreställningar och verklighet
på ett mindre företag

Sarah Lundin

SAMMANFATTNING

Det finns en välkänd diskrepans mellan jämställdhet som ideal och praktik i det svenska arbetslivet. Utifrån en genusvetenskaplig kunskapsgrund om att kvinnors arbete värderas lägre än mäns, att kvinnor ges sämre karriärmöjligheter samt lägre lön för lika eller likvärdigt arbete, görs här ett nedslag på ett mindre svenskt företag. Genom en enkätundersökning bland de anställda tjänstemännen besvaras frågeställningar om huruvida kön tycks ha betydelse för bland annat lönesättning och möjligheter att avancera. Resultaten visar på förekomst av horisontell och vertikal segregering mellan kvinnor och män, vilket bland annat synliggörs med könsmärkta yrken, samt att företaget tycks luta sig mot en manlig organisationsstruktur. Men arbetsgivaren visar också potential när det gäller jämställdhet, till exempel verkar man för en numerärt jämn rekrytering av kvinnor och män. I ett vidare perspektiv förklaras den enskilda studien utifrån ett genusvetenskapligt maktperspektiv på jämställdhet. Resultaten diskuteras med utgångspunkt i att förhållandet mellan könen visserligen är föränderligt över tid, men att arbetsfördelningen mellan könen ständigt rekonstrueras. För att kunna synliggöra de strukturella mekanismer som ständigt återskapar kvinnors lägre löner och karriärmöjligheter i förhållande till mäns, hävdar uppsatsen att ett effektivt jämställdhetsarbete kräver en kunskap om hur makt och kön samverkar i samhället i stort.

Ämnesord: jämställdhet, arbetsmarknaden, horisontell segregering, vertikal segregering, könsmärkning, organisationsstruktur

ABSTRACT

There's a well-known discrepancy between gender equality as an ideal and as a practice in the Swedish labour market. With a gender knowledge showing how women's work is valued less than men's, that women are given fewer possibilities to maintain a career as well as given unequal wages for equal work, this presentation will take a closer look at a small Swedish company. Through a questionnaire among the salaried employees, questions regarding whether gender seems to have an impact on wages and possibilities to advance are being answered among others. The results are indicating a gender segregation, horizontal as well as vertical, partly made visible through gender marked occupations and the fact that the company seems to lean on a male structure of the organization. But the employer also has potential when it comes to gender equality, for instance the recruitment is fairly equal in numbers. In a wider perspective the single study is explained on the basis of gender studies perspective on gender equality. The results are discussed taking a perspective on gender relations as variable over time, but with a knowledge that the division of labour between the sexes constantly being reconstructed, as a starting point. In order to acknowledge the structural mechanisms that constantly keeps recreating women's lower wages and possibilities to achieve a career in comparison to men; this paper claims that efficient work for gender equality demands scientific knowledge about how power and gender interacts in society at large.

Keywords: gender equality, labour market, horizontal segregation, vertical segregation, gendering, organizational structure

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. JÄMSTÄLLT ARBETE - FÖRVÄNTNINGAR OCH VERKLIGHET	1
2. BAKGRUND – JÄMSTÄLLDHET OCH ARBETSMARKNADEN	2
2.1. Definition av jämställdhet	2
2.2. Könrepresentation och löner	4
2.3. Argument för jämställdhet	5
3. SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	5
4. TEORETISKA BEGREPP OCH TIDIGARE FORSKNING	6
4.1. Jämställdhet på genusvetenskaplig grund	6
4.2. Könsmärkning	7
4.3. Horisontell och vertikal segregering	8
4.4. Organisationsstruktur ur könsperspektiv	9
5. MATERIAL OCH METOD	10
5.1. Företaget Avsändare	10
5.2. Tillvägagångssätt	10
5.3. Svårigheter med genomförandet	12
6. AVSÄNDARES JÄMSTÄLLDHETSLÄGE INFÖR UNDERSÖKNINGEN	13
6.1. Respondenterna	15
7. REDOVISNING AV SAMTAL OCH ENKÄTSVAR	16
7.1. Löneläge	17
7.2. Jämställdhetsläget	22
7.3. Kompetens och kompetensutveckling	24
7.4. Bonussystem/Rörliga löner	25
7.5. Om föräldraansvar och arbete	27
8. ANALYS AV RESULTATEN	30
9. DISKUSSION	34
KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	37
BILAGA 1 Enkätformulär med följebrev	38
BILAGA 2 Korstabeller	42
BILAGA 3 Frekvenstabeller	45

1. Jämställt arbete – förväntningar och verklighet

Den undersökning som jag har genomfört på företaget Avsändare¹ ligger till grund för följande uppsats. Som student under den avslutande terminen på Södertörns högskolas Genusvetarprogram skulle jag och mina kurskamrater äntligen ut i verkligheten och få tillämpa våra kunskaper om könen – på riktigt, på arbetsmarknaden. Vid det första besöket på företaget fick jag ta del av Avsändares jämställdhetsplan från 2004, den enda som företaget hittills upprättat. I den fastnade jag specifikt för en fras som beskrev att de anställda uppfattade företaget som en någorlunda jämställd arbetsplats. Jag frågade den ansvarige chefen på vilka grunder man hade formulerat meningen, om det fanns någon utredning eller liknande som hade visat att det var just så de anställda upplevde jämställdhetsläget på företaget. Jag fick till svar att var en allmän känsla han hade fått av de anställda och stämningen på arbetsplatsen.

Troligen är chefen på Avsändare långt ifrån ensam om att definiera jämställdhet som en känsla eller ett intryck och inte som något mätbart eller konkret. Jämställdhet kan alla förhålla sig till, men alla vet inte varför det egentligen behövs eller att det förutsätter förändringar: i samhället, inom organisationer och för individen. Liksom annat förändringsarbete kräver ett reellt förankrat jämställdhetsarbete både tid och kraft, och inte minst kunskap.

Varje företag med tio eller fler anställda är ålagda att ha en jämställdhetsplan enligt jämställdhetslagen. Lagen tillkom i sin första version redan 1980, men har förändrats en del genom åren. Inte minst har kraven på arbetsgivarna ökat gällande ansvar att aktivt driva jämställdhetsfrågor och utreda ojämställda förhållanden på arbetsplatsen. Bland annat åligger det företagen att upprätta en jämställdhetsplan som ska följas upp och därefter uppdateras årligen. I Jämställdhetsombudsmannens (Jämos) inledande etapp i miljögranskningen,² levde endast 14 av 102 arbetsgivare upp till lagens krav när det gäller arbete för jämställda löner. Det finns alltså tydliga tecken på att arbetsgivare i de flesta fall inte prioriterar frågor som rör jämställdhet. Därmed kan vi ana en diskrepans mellan jämställdhet som ideal i arbetslivet och

¹ Företagsnamnet är anonymiserat. Meningen med arbetet är inte att punktmarkera den aktuella organisationen utan att föra ett mer allmänt resonemang utifrån företaget som exempel. Den aktuella jämställdhetsplanen finns i uppsatsförfattarens ägo.

² Miljögranskningen är ett projekt som syftar till att granska 411 arbetsgivare som tillsammans har ca en miljon anställda. Man tittar specifikt på hur arbetsgivaren jobbar med lönefrågan utifrån jämställdhetslagens paragrafer. Den första etappen har genomförts under 2006, nästa ska enligt planerna genomföras under 2007.
<http://www.jamombud.se/news/Naranioavtioarbetsgi.asp> (hämtat 2006-12-26)

den faktiska jämställdheten i arbetslivet. Hur det kommer sig att arbetet med jämställdhet går så trögt, och vilka mekanismer som kan ligga till grund för ojämställda förhållanden kommer att vara ett övergripande tema för uppsatsen, med Avsändare som specifik fallstudie. Hur kan man som arbetsgivare börja för att lära sig se vilka faktorer som spelar roll, vilka faktorer som gör att diskriminering på grund av kön existerar på arbetsplatsen, och vilka fördelar kan ett aktivt jämställdhetsarbete leda till för företagets verksamhet? I uppsatsen hoppas jag kunna ge svar på hur man kan börja synliggöra problem med jämställdhet på arbetsplatsen, utifrån områden som anses problematiska men inte identifierats som jämställdhetsproblem, det kan t.ex. röra sig om missnöje med arbetsmiljön eller lönenivån. Uppsatsen grundar sig förvisso på en fallstudie, men resultaten och diskussionen kan självklart användas i andra sammanhang.

2. Bakgrund – jämställdhet och arbetsmarknaden

Eftersom jämställdhet är ett väl inarbetat begrepp i det svenska samhället reflekterar vi till vardags inte så ofta över innebörden, och som redan har konstaterats är jämställdhet något som uppenbarligen är svårt att genomföra i arbetslivet. Med anledning av denna problematik förklaras här begreppets innebörd. Med tanke på uppsatsens fallstudie ges också en bakgrund till hur jämställdhetsläget ser ut på den svenska arbetsmarknaden samt hur man kan argumentera för ett aktivt jämställdhetsarbete på den egna arbetsplatsen.

2.1 Definition av jämställdhet

Att tala om jämställdhet är inte helt oproblematiskt då det är ett mångtydigt begrepp som går att tolka på många olika sätt, beroende på vilken kunskap man har om könen inverkan i våra liv. Begreppets formella betydelse, att kvinnor och män ska ha lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter i privatlivet och i arbetslivet (SCB 2006:6) är många beredda att skriva under på. Man kan säga att det därför råder en sorts konsensus i samhället om jämställdhet, en konsensus som man inte gärna avviker ifrån offentligt, framförallt inte som arbetsgivare av marknadsföringsmässiga skäl. Det lockar vare sig kunder eller arbetstagare att inta en negativ inställning till jämställdhet.

Ytterst kan man tala om jämställdhet som en rättvisefråga, en fråga som ingår i det vidare jämlikhetsbegreppet men specifikt behandlar orättvisor mellan könen (SCB:ibid.). Ur denna aspekt kan vi tala om jämställdhet som något som rör individens frihet, en möjlighet för

kvinnor och män att skapa sina liv utan föreställningar om vad som är ”rätt” och ”fel” för kvinnor respektive män (Mark 2000:13). När det gäller arbetslivet är det av vikt att göra skillnad på kvantitativ och kvalitativ jämställdhet. Kvantitativ jämställdhet, att representationen av kvinnor och män är relativt jämn,³ är kanske det första man tänker på när man talar om jämställdhet på ett samhälleligt plan. Detta delvis beroende på att jämställdhetspolitiken har ansträngt sig för att neutralisera ojämställda förhållanden genom att ”uppmuntra” individer (framförallt kvinnor) att söka sig till icke könstypiska verksamheter. Utan att ta hänsyn till att deras könstillhörighet i sig kan betyda att de inte ges samma förutsättningar (Dahlström, 1992:31).⁴ Det är enligt denna tanke Sverige tidigare har marknadsfört sig som något av världsmästare på jämställdhet; fördelningen av kvinnor och män i rikets styrande organ är jämn, som representativ demokrati har landet därav kunnat hävda sig vara ett jämställt land. I den bemärkelsen är också arbetsmarknaden jämställd, det vill säga antalet kvinnor och män som förvärvsarbetar är förhållandevis jämnt fördelat (Sundin, SOU 1998:4, 8).

Men med en föreställning om att det bara är att ge sig ut och vara lite banbrytande som kvinna på männens arena eller vice versa, så kan det vara svårt att se att vi faktiskt lever i ett samhälle där individer av ett kön har mindre makt än individer av ett annat. Och att både kvinnor och män begränsas av det egna könets sociala ramar. Och även när det rent kvantitativt föreligger jämställda förhållanden innebär det inte att villkoren ser ut på samma sätt för kvinnor respektive män på exempelvis arbetsplatsen. Här kommer den kvalitativa aspekten av jämställdhet in. Kvalitativ jämställdhet innebär att villkoren för kvinnor och män är desamma, att människor oberoende av kön ges samma möjligheter att delta i, påverka och berika samhällslivet. Idag råder vare sig kvalitativ eller reell kvantitativ jämställdhet på arbetsmarknaden (eller i samhället), och man kan hävda att den kvalitativa aspekten är nödvändig för att genomgående uppnå kvantitativ jämställdhet (inom alla utbildningar, yrkeskategorier, positioner och sektorer).

³ Här utgår man ifrån att personer av det ena könet utgör minst 40 procent (SCB 2006:6)

⁴ Eva Mark påpekar också att jämställdhetspolitiken ofta har utgått ifrån att ett jämställt samhälle är ”det samhälle där kvinnornas levnadsvillkor liknar de levnadsvillkor männen lever under idag” (Mark 2000:12), utan att ta hänsyn till att man utgår ifrån en manlig norm av hur livet bör se ut. Att det har varit på detta sätt återspeglar exempelvis den kraft med vilken man har velat få ut kvinnorna i arbetslivet, bland annat genom den snabba utbyggnaden av barnomsorgen.

2.2 Könrepresentation och löner

Den svenska arbetsmarknaden har ett högt deltagande av både kvinnor och män.⁵ Männerna är något men inte särdeles överrepresenterade. Trots den jämna representationen råder det en omfattande könssegregering. 2005 fanns endast en knapp femtedel av de yrkesverksamma männen inom offentlig sektor, och den resterande och överväldigande majoriteten inom den privata. Kvinnorna var nästan jämnt fördelade mellan offentlig och privat sektor (SCB 2006:8). Vad gäller arbetstiden arbetar kvinnor och män ungefär lika mycket, med den skillnaden att hälften av kvinnornas arbete är obetalt, oftast förlagt i hemmet (SCB 2006:40).

Könsegregeringen innebär också att arbetsuppgifterna är olika för kvinnor och män på ett generellt samhällsligt plan. Kvinnorna är starkt överrepresenterade inom vård- och omsorgsyrken, medan männen är överrepresenterade inom bland annat byggnadsindustrin. Utöver detta återfinns främst män i ledande positioner, även inom näringsgrenar där kvinnorna i övrigt dominerar kvantitativt sett. Metaforiskt brukar man tala om att kvinnor stöter på ett ”glastak”, ett osynligt stopp i karriären, medan männen tar ”glashissen” rakt upp till högsta nivån i arbetslivshierarkin (SOU 2003:14, 13). När det gäller lönerna, ett område som sedan länge har definierats som ett jämställdhetsproblem i samhället och som också står i fokus i uppsatsens undersökning, följer här en kort översikt:

Redan 1960 tog SAF och LO ett gemensamt beslut om att avskaffa de särskilda kvinno- och manslöner som då fanns (Roth, 2002:117). Att män tidigare konsekvent hade högre lön hade bland annat att göra med den enförsörjarmodell (Hobson & Takahashi, 1997:122) som rådde i det allmänna medvetandet. Den innebar att mannen ansågs vara ansvarig för att försörja familjen, oavsett om han var det eller inte i realiteten, och oavsett om han hade en familj att försörja eller ej. Utifrån det resonemanget skulle han tjäna nog, och tjäna mer än en kvinna, även om de hade samma yrke eller funktion. Trots att normen i Sverige idag utgår ifrån att alla individer ska kunna försörja sig själva, och att kvinnor inte ska vara ekonomiskt beroende av män, består löneskillnaderna än idag och de har varit konstanta under de senaste tio åren. Löneskillnader mellan kvinnor och män som inte går att förklara med faktorer som ålder och erfarenhet är så kallade osakliga löneskillnader. De största osakliga löneskillnaderna står att finna inom landstingen och bland tjänstemän som verkar i den privata sektorn (Roth, 2002:117). Att lönediskrimineringen dominerar i den privata sektorn går delvis att härleda till

⁵ 86 % av männen respektive 80 % av kvinnorna (i åldern 20-64) fanns i arbetskraften 2005. (SCB 2006:6)

hur könssegregeringen ser ut på arbetsmarknaden i stort. 2005 uppgick kvinnornas löner i den privata sektorn till 91 % av männens (SCB 2006:79). Under läsningens gång är det relevant att ha just den privata sektorns ojämställda förhållanden i åtanke, eftersom det är inom den som företaget Avsändare verkar.

2.3 Argument för jämställdhet

Jämställdhet är alltså en fråga, liksom andra som innebär förändring, som ofta kommer i andra hand på organisationernas ”att göra”-lista. Inte minst med anledning av att ojämställda förhållanden är så väl integrerade i oss att de kan vara svåra att upptäcka och identifiera sig med. På arbetsmarknaden räcker inte alltid rättviseargumentet till för att man ska låta sig övertygas om att jämställdhet är värt att främja, eftersom man först och främst har för ögonen att få den egna verksamheten att gå runt ekonomiskt och helst med vinst. Däremot kan man argumentera för jämställdhet utifrån vilka effekter orättvisa förhållanden kan få för företagets produktivitet på sikt. Det handlar främst om att hushålla med de mänskliga resurserna. Vill man bedriva sin verksamhet på ett hållbart och långsiktigt vis har man mycket att vinna på att det inte uppstår missnöje bland personalen. Missnöje på grund av osakliga förhållanden leder till att ledningen får låg trovärdighet, och att de anställda inte trivs på sitt jobb. Att ha ett öppet arbetsklimat, en gynnsam arbetsmiljö och nöjda medarbetare som känner sig uppskattade för det jobb de utför ökar effektiviteten. Och många företag vill marknadsföra jämställdhet som en del av organisationens värdegrund. Det genererar goodwill, man framstår som en attraktiv arbetsgivare och uppdragsgivare, partner eller kund och blir därmed konkurrenskraftigare (Amundsdotter & Gillberg, 2005:36). För att arbeta med jämställdhet effektivt krävs dock kunskap om hur vilken betydelse våra sociala kön har. Alla kan jobba med jämställdhet. Men för att en grundläggande organisationsförändring ska kunna komma till stånd måste det till genusvetenskaplig kunskap vilket jag kommer att utveckla under teoriavsnittet senare.

3. Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att undersöka vilka könssegregerande mekanismer som kan urskiljas i det aktuella företaget och hur de kan relateras till ojämställda strukturer i det omgivande samhället.

I fallstudien på företaget Avsändare kommer jag att titta närmare på hur arbetsgivarens upplevelse av jämställdhet på arbetsplatsen enligt jämställdhetsplanen stämmer överens med hur de anställda uppfattar verkligheten genom en undersökning av lönesituationen.

De mer konkreta frågeställningar som besvaras är om det finns tendenser som tyder på att kön har betydelse vad gäller bland annat lönesättning och möjligheter att avancera och om det går att urskilja tendenser som tyder på att kvinnor och män upplever och uppfattar nämnda förhållandena på olika sätt?

4. Teoretiska begrepp och tidigare forskning

Som jag redan har nämnt kan ojämställda förhållanden på arbetsplatsen vara svåra att konkretisera och lokalisera, dessutom kan det vara svårt att acceptera den egna organisationen som en plats där ojämställda förhållande faktiskt föreligger. För man *vill* ju vara jämställd. Ett övergripande problem här är kanske att man, i rollen som arbetsgivare, tenderar att uppfatta konkreta jämställdhetsproblem som en personlig kritik eller som ett problem som individen bär det yttersta ansvaret för. De genusteoretiska begrepp jag kommer att använda mig av i framställningen fokuserar därför den strukturella problematiken i arbetslivet – därmed inte sagt att vi som individer inte är en del av den strukturen. Med detta i åtanke är det också begripligt att jämställdhet kan väcka motstånd i organisationer.

4.1 Jämställdhet på genusvetenskaplig grund

Vem som helst kan som sagt arbeta med jämställdhet, och de allra flesta känner till begreppet. Men för att komma åt jämställdhetsproblematik krävs en maktanalys gällande könsstrukturerna i samhället, vilket genusvetenskapen bistår oss med. Makt som begrepp har en aktualitet i många vetenskapliga discipliner, men det är först när man kopplar det till kön som orättvisorna mellan kvinnor och män i arbetslivet kan förändras. Med en utgångspunkt i att kön är socialt och kulturellt konstruerat samt föränderligt över tid, kan inte arbetsmarknadens (eller samhällets) segregering av kvinnor och män härledas till föreställningar om att ”kvinnliga” och ”manliga” egenskaper skapar den struktur som finns i arbetslivet (se Wahl et al. 2001:54f).

För att förstå att segregering inte är ett fenomen som enbart omfattar arbetslivet utan alla områden i livet, kan man tala om könsordning (eller genusordning), det vill säga maktrelationen mellan könen på just den strukturella nivån, inte den individuella (Wahl et al., 2001:38). Det kan åskådliggöras genom att könen hålls isär och att män värderas högre utifrån

sin könstillhörighet (Hirdman, 2001). De föreställningar vi har om kvinnor och män, flickor och pojkar, genomsyrar hela samhället och ger upphov till ojämställda förhållanden genom hela livet. Pojkar ges mer utrymme och tillåts ta mer plats än flickor i förskola och skola, och trots att kvinnor idag generellt är mer högutbildade än män dominerar män inom såväl chefspositioner inom arbetslivet som bland högskolans professorer (SCB, 2006:33,36).

Det är först mot en genusvetenskaplig bakgrund som jämställdhetsarbetet görs fullt begripligt. När man har tagit del av forskning som visar att ”makten är ojämnt fördelad till männens förmån, att kvinnors verklighet ofta beskrivs som undantag från den manliga normen och att relationen mellan könen är föränderlig” (Mark, 2000:23) är det nästan oundvikligt att inse behovet av jämställdhetsarbete. Med kunskap om hur kön verkar i samhället kan man tydliggöra att jämställdhet är något som inte endast berör kvinnor utan är en fråga om just rättvisa. En förändring av föreställningar om könen som bidrar till en jämnare maktfördelning leder till ett rättvisare samhälle för alla, och en utvidgad frihet att utvecklas som människa. Det handlar alltså om att inte förklara ojämlika förhållanden utifrån individens särskilda egenskaper, förutsättningar eller egna val, utan istället lyfta blicken mot de strukturella faktorer som skapar olika villkor för kvinnor respektive män (vilket självklart går att läsa mot andra diskrimineringsgrunder som ålder och etnisk härkomst) (Wahl et al.,2001:59). Gentemot arbetsmarknaden belyser ett strukturellt perspektiv den enskilda organisationen eller arbetsplatsen som en del av sin omvärld, inte som ett eget individuellt universum. Utan denna kunskap kan man uppfatta ojämställda förhållanden som något som inte berör den egna verksamheten utan endast försiggår någon annanstans, på betryggat avstånd.

4.2 Könsmärkning

För att begripliggöra könssegregeringens mekanismer på arbetsmarknaden använder man sig i genusforskningen bland annat av begreppet könsmärkning. Hanna Westberg beskriver könsmärkning som ”resultatet av en process som pågår oavbrutet och ger sig tillkänna genom att yrken blir kvinnliga eller manliga” (Westberg, 2001:85). Vissa yrken eller uppgifter kan alltså anses vara reserverade för ett kön. Att detta inte är knutet till speciella egenskaper har bland annat den historiska forskningen visat. Det som idag är typiskt ”mansgöra” är inte desamma som för hundratals eller ens tiotals år sedan, istället handlar det om ”kulturella och sociala konstruktioner av vem som bör utföra ett visst arbete” (Hedenborg och Wikander, 2003:21).

Exempelvis kopplar vi i Sverige idag inte automatiskt läkaryrket till män eller sjuksköterskeyrket till kvinnor, vilket var fallet för bara några decennier sedan.

Könsmärkningen av yrken förändras dock inte slumpartat utan står i ständigt relation till och växelverkar med det könssegregerade samhällets normer, kultur och hierarkisering (Gonäs et al., 2005:147). Det finns vissa faktorer som ständigt spelar in i könsmärkningsprocessen, såsom kön, status och makt. Själva organisationen och arbetsmiljön påverkar ytterligare könsmärkningen utifrån dessa faktorer. Att vissa yrken är könade lär vi oss på ett omedvetet sätt och därför tenderar arbetsdelningen mellan könen att återskapas om och om igen. Denna omedvetna inläring är föränderlig över tid och rum och inbegriper individens upplevelse av och anpassning till dominans och underordning (Westberg, 2001:86).

4.3 Horisontell och vertikal segregering

Den svenska arbetsmarknaden är könssegregerad såväl i sidled (horisontell segregering) som uppåt/neråt (vertikal segregering). Könssegregering kan definieras som den process som utmynnar i att kvinnor och män faktiskt hamnar på olika arbetsmarknader.

Inom en organisation är det de som sitter i maktposition som ytterst formulerar vad som är viktigt och vilka normer som organisationen ska spegla. I traditionella organisationer, uppbyggda enligt en trapplik hierarki, har det visat sig vara särskilt svårt för kvinnor att avancera i graderna, ofta återfinns de i positioner på lägre befattningsnivå. En annan tendens är att kvinnorna i högre grad än män utför rutinarbeten, arbeten av den typ som brukar beskrivas som *dead end jobs*. Jobb som är begränsade när det kommer till utveckling och karriär (SOU 1998:6, 96). Segregering som uppenbarar sig på dessa vis brukar benämnas vertikal. Till skillnad från den horisontella segregeringen, vilken innebär att arbetsmarknaden är indelad i kvinno- och manssektorer och kvinnliga och manliga yrken och sysslor, verkar den vertikala segregeringen som ett hinder för kvinnor att klättra uppåt i hierarkin. Och detta gäller även inom verksamheter där kvinnor i övrigt utgör majoriteten av de anställda. Utan en genusvetenskaplig förankring skulle man kanske vilja förklara det med att kvinnor inte har de ”rätta” ledaregenskaperna, eller att kvinnor helt enkelt inte *vill* avancera (ofta kopplat till föreställningar om att kvinnor är mer familjeorienterade än män).

En av könssegregeringens yttersta konsekvenser är att kvinnor erhåller lägre löner än män både i individuell lönesättning och i kvinnligt könsmärkta yrken, som i regel värderas lägre än manligt könsmärkta yrken (SOU 1998:6, 77).

4.4 Organisationsstruktur ur ett könsperspektiv

Organisationers logiker och strukturer baseras oftast på att arbetstagaren (vilken arbetsgivaren sätter upp krav, mål och förväntningar utifrån) är en man (Angerwall, 2005:40). Kön blir en synlig faktor först när arbetstagaren är en kvinna då organisationen har en ”manlig” karaktär. Att kvinnor inte har samma möjlighet att löneförhandla eller stiga i graderna kan då inte förklaras utifrån en lägre ambitionsnivå. Istället förläggs problemet hos organisationen som erbjuder sämre möjligheter med anledning av den ”avvikande” könstillhörigheten (SOU 1998:6, 104).

En av de första stora organisationsteoretikerna som uppmärksammade hur relationen mellan könen påverkades och skapas inom organisationer, var Rosabeth Moss Kanter. I hennes *Men and Women of the Corporation* (1977), fokuseras främst kvinnornas positioner i organisationens struktur på ett stort industriföretag. Kvinnorna befann sig ofta i underordnade positioner och framstod som maktlösa, Kanter hävdade att det inte gick att förklara bort kvinnornas situation utifrån individuella förhållanden. Delvis med anledning av att könsfördelningen i organisationen överrenstämde med hur det såg ut för kvinnor i arbetslivet överlag. Möjlighetsstruktur är ett av de begrepp Kanter använder sig av för att synliggöra hur det kommer sig att positioner fördelas så olika mellan kvinnor och män inomorganisatoriskt. Begreppet syftar till att undersöka vilka möjligheter det finns att utvecklas och avancera och/eller förflytta sig (Wahl et al., 2001:68). Kanter menar vidare att personer som inledningsvis har stora möjligheter också tenderar att skapa möjligheter, vilket resulterar i ett slags uppåtgående spiral. Dessa personer var i hennes undersökning representerade av män. Motsatt förhållande förelåg för personer med sämre initiala möjligheter. Spiralen gick då neråt, en tydlig tendens gällande just kvinnorna i organisationen. Att det var kvinnorna som saknade möjligheter förklarar Kanter med att män hade större makt än kvinnor som det överrepresenterade könet.

Kopplat till en genusvetenskaplig förståelse för att män som grupp generellt har mer makt än, och ofta över kvinnor, kan Kanters organisationsteori göras begriplig. Kvinnor som lyckas bryta sig igenom ”glastaket” gör det ofta med ett tydligt annorlundaskap som är kopplat till

könstillhörigheten. Den maktstruktur som finns i det omgivande samhället samspelar och stödjer den maktstruktur som finns i organisationen.

5. Material och metod

Under denna rubrik följer en presentation av företaget utifrån den information jag har samlat på mig under besök på arbetsplatserna samt via löpande dialog med mina kontaktpersoner. I efterföljande avsnitt presenteras de metodiska valen och urvalsprinciperna närmare.

5.1 Företaget Avsändare

Avsändares huvudsakliga uppgift är distribution. Företaget ingår i en större koncern och är därför inte helt självstyrande. De anställda består av dels ett mindre antal fast anställda tjänstemän, och dels ett större (och varierande) antal visstidsanställda. En viktig aspekt för företaget är att logistiken fungerar, eftersom det är många parter inblandade i företags verksamhet. Här handlar det inte bara om relationen säljare-köpare utan såväl försäljningsprocessens samarbetspartners, uppdragsgivare, underleverantörer som kunder ska tillfredställas under arbetets gång. Med anledning av detta är det viktigt företaget håller en hög effektivitetsnivå. Tjänstemännen består av ett flertal olika yrkesgrupper, varav den grupp som explicit har ansvar för att distributionen fungerar utgör den största, drygt hälften av de anställda. Andra yrkeskategorier har hand om bland annat lager, ekonomi och försäljning. En övervägande majoritet av tjänstemännen är anställda på heltid. Avsändares verksamhet är indelad i två avdelningar. På den ena avdelningen finns främst anställda med ansvar för distribution (hädanefter enbart refererade till som *distribution*), på den andra samlas alla yrkeskategorier, men också här utgör distribution den enskilt största yrkeskategorin. Hur fördelningen av kvinnor och män ser ut återkommer jag till under resultatdelen.

5.2 Tillvägagångssätt

Löpande under arbetets gång har jag fått tillgång till olika material från företags sida. Här ingår företags jämställdhetsplan samt lönelistor innehållande uppgifter om de anställdas kön, anställningstid och befattning. Jag hade inledningsvis införskaffat företags senaste årsredovisning med uppgifter om bland annat styrelsens och ledningens sammansättning.

En huvudsaklig anledning till att Avsändare ville medverka i det jämställdhetsprojekt inom vilket uppsatsen ingår var att man nyligen hade infört ett bonussystem för den största yrkesgruppen, som ansvarar för att distributionen löper som den ska. Bonuslönerna möttes av

blandad kritik och hade väckt debatt bland de anställda och man ville därför titta närmare på om kvinnor och män hade olika upplevelser av bonussystemet och dess konsekvenser. Närmare än så fick jag det inte förklarat för mig. Det verkade framförallt som att VD var angelägen om att bonussystemet skulle omfamnas av de anställda i högre utsträckning, man hoppades att det skulle fungera som motivationshöjande och leda till högre kvalitet på arbetet.

Vid de första två besöken på Avsändares två avdelningar var det främst meningen att jämställdhetsprojektet skulle introduceras och att de anställda skulle få veta vad jag gjorde där. Vid den tidpunkten hade varken jag eller mina kontaktpersoner någon exakt bild av vad mitt arbete skulle bestå av. Önskemål om enkät som metodval framför intervjuer hade dock framförts av mina kontaktpersoner, eftersom man gärna ville låta alla komma till tals. Med anledning av detta och min egen upplevelse av de anställdas arbetssituation och tidstillgång, bestämde jag mig för att konstruera en enkät som skulle delas ut till samtliga tjänstemän.

Inför enkäten genomfördes några samtal med delar ur tjänstemannastyrkan, här fanns också en person från ledningsgruppen representerad. Dessa samtal är att betrakta som ett informellt bakgrundsmaterial. Inledningsvis hade jag planerat för mer strukturerade intervjuer alternativt fokusgrupper, men med anledning av tidsbrist (delvis beroende av att mina kontaktpersoner var sjukskrivna och bortresta under en längre tid), fick jag lov att tänka om. Samtalen dokumenterades inte genom inspelning, istället fördes anteckningar där jag skrev ner stolpar som sedan strukturerades efter de olika röda trådarna i materialet. Till det första samtalet, på företagets huvudavdelning hade jag kallat fem personer, då arbetssituationen inte inbjöd till spontana samtal vid de anställdas enskilda arbetsplatser. Utifrån en personallista som innefattade personalens yrkestitlar plockade jag helt enkelt personer från olika yrkeskategorier, en man och fyra kvinnor. Tid och enskilt rum bokades för ett gruppsamtal och tre kvinnor från två olika yrkeskategorier och med varierande anställningstider kom till mötet. Vi diskuterade ganska fritt utifrån temat löner i första hand, vilket var de de anställda främst ansåg som problematiskt, men vi gick också igenom företagets jämställdhetsplan tillsammans och resonerade kring denna.

Resterande samtal ägde rum på den avdelning där främst distribution arbetar. Här var mötessituationen dock av en annan natur, eftersom antalet anställda här är relativt få. Alla kände till vem jag var sedan det inledande besöket och det var lättare för de anställda att komma och prata enskilt, om och när de själva bedömde att de hade tid och möjlighet under

den stund jag var där. Dels utfördes därför ett par enskilda samtal med en man respektive en kvinna, dels deltog nästan samtliga anställda i ett gruppsamtal under en gemensam paus.

Utifrån den information som kom fram av samtalen och den teoretiska förankringen använde jag mig mestadels av den enkätmall som Jämo utformat. Jämos frågor har i vissa fall omformulerats för att passa in specifikt utifrån den bakgrundsinformation jag fick från samtalen. Några frågor konstruerades helt utifrån företagets aktuella situation, bland annat fråga 13, som behandlar bonussystem/rörliga löner (se Bilaga 1). Denna fråga skapades konkret utifrån möten med personal och VD, som genererade information om hur man motiverade det nyligen införda bonussystemet för distribution.

Enkäten gick sedan ut som en pilotstudie (d.v.s. frågorna provades först gentemot andra än respondenterna), men enbart till några få personer i min närhet. Till företagets båda avdelningar kom jag personligen för att dela ut enkäten till samtliga anställda. Med enkätformulären följde ett kuvert som de svarande av konfidentialitetsskäl fick försegla innan de lämnade in. Huvuddelen av de besvarade formulären fick jag i handen under de timmar jag befann mig på företaget. Resterande svar skickades till min hemadress.

De teman som fokuserades i enkäten var lönekriterier, lönesamtal, bonussystem/rörliga löner, hur man upplever att man kan påverka sin lön genom kompetensutveckling om man är intresserad av det samt hur man upplever att arbetsgivaren ställer sig till föräldradidighet. Presentationen av resultaten tar i så hög grad som det är möjligt till deltagarnas anonymitet utan att för den delen kompromissa med vad jag har ansett vara relevant för analysen.

5.3 Svårigheter med genomförandet

Det var ovanligt svårt att planera uppsatsarbetet tidseffektivt, bland annat på grund av att arbetsprocessen var avhängig så många andra personer, och inte minst företagets egen arbetsprocess. Detta resulterade i att ingen pilotstudie⁶ på arbetsplatsen genomfördes. Av resultaten framgår att vissa frågor är svårtolkade (och vissa även svåra att redovisa), av en eller annan anledning passar de inte respondenternas referensramar. Delvis kan detta förklaras med att hela arbetsgången har varit väldigt osäker och det har känts ovant att stå på sig som

⁶ Pilotstudie är ett sätt att testa frågorna. Man kan utföra pilotstudier i flera steg, i detta fall genomfördes enbart en första. En metodisk rekommendation är att genomföra den bland personer ”som ligger så nära den blivande undersökningsgruppen som möjligt” (Ejlertsson 2005:36), vilket alltså inte har gjorts i detta fall

”kunnig” inför ett helt företag och inte minst mina kontaktpersoner. Inledningsvis hade jag kontakt med VD, men senare främst med den chef som är ansvarig för jämställdhetsfrågorna på företaget. Som student med akademisk förankring och teoretisk kunskap i ett ämne som av många endast upplevs som en inställning till kön, var det svårt att möta ansvariga företagsrepresentanter som inte riktigt hade definierat vad jämställdhet betyder inom den egna organisationen. Hur det gestaltade sig rent konkret kommer att framgå när resultaten diskuteras nedan.

6. Avsändares jämställdhetsläge inför undersökningen

Företaget befintliga jämställdhetsplan är från 2004, ingen uppdatering eller uppföljning har gjorts. Det finns ingen kartläggning över löneläget. En av cheferna har det huvudsakliga ansvaret för jämställdhetsarbetet på företaget enligt jämställdhetsplanen. Dess långsiktiga målsättning är att inga skillnader ska gå att finna i företaget som går att förklara med könstillhörighet när det gäller yrkesroller och ersättningsnivåer. När det gäller arbetsmiljö och möjligheter att kombinera arbete med föräldraskap anser arbetsgivaren enligt planen att förhållandena är likvärdiga för båda könen. Vidare konstateras att kvinnornas löner⁷ är något lägre än männens, vilket förklaras bero på skillnader i ålder och erfarenhet, tjänsteåren är således avgörande för både kvinnor och män enligt planen. Däremot påpekas en obalans mellan kvinnor och män när det gäller lön på ledningsnivå, dock preciseras inte vad obalansen består av. Lönespannet rör sig⁸ inom 25 000 mellan högsta- och lägsta lön. De löner som överstiger 30 000 är uteslutande chefslöner. Undantaget chefslönerna förhåller sig fördelningen av löner mellan könen som tabellen nedan visar, dessutom saknas en anställd på listan som skulle kunna påverka resultatet något. Här bör också tilläggas att inga hänsyn har tagits till anställningstid, ålder, arbetslivserfarenhet eller andra aspekter som kan påverka lönesättningen. Med cheferna undantagna är könsfördelningen 66 % kvinnor och 34 % män.

Tabell 1. Löneöversikt (närmaste hundratal kr) kvinnor och män, undantaget chefslöner

	Kvinnor	Män	Samtliga
Medellön	19 600	22 100	20 500
Medianlön	19 100	22 400	19 670
Lönespridning	15 500 – 27 600	15 500 – 28 100	15 500 – 28 100
Kvinnors löner i % av männens: 89%			

⁷ Företaget tillämpar individuell lönesättning.

⁸ Undantaget VD: s lön som drar upp det högsta värdet på ett sätt som inte gör överblicken en tjänst.

Som vi ser är lägsta lönen densamma för kvinnor och män medan mannens högsta lön är något högre än kvinnornas. Medellönen skiljer sig åt ganska markant mellan könen, med en differens på 2 500 kronor, ser man till medianvärdet⁹ ökar skillnaden ytterligare.

Tittar man på yrkesgruppen distribution, vilken utgörs av drygt hälften av tjänstemännen, sjunker högsta lönenivån något (särskilt för kvinnorna). De som arbetar inom denna kategori har heltidslöner som spänner från lägsta lönen ovan till ca tiotusentalet kronor uppåt. Medianlönen ligger på drygt 19 000 och medellönen strax däröver. I distribution tjänar kvinnorna i snitt 86 % av mannens löner (se tabell 21, bilaga 2). Arbetet inom distribution kräver flexibilitet, följsamhet och ansvar för anställda, alltså de visstidsanställda som sköter leveranserna. Det ingår också att bemöta kritik från olika håll när logistiken brister i distributionskedjan. Arbetsuppgifterna beskrivs av anställda också som monotont göra som lämnar en oavklarad känsla efter sig vid arbetsdagens slut. En av cheferna berättade att han tror att kvinnor är bättre lämpade för uppgifterna i distribution. Anledningar han angav till detta var att han uppfattade kvinnor som mer uthålliga och bättre rustade för de monotona och sociala inslagen än män.

Representationen av kvinnor och män bland tjänstemännen är jämnt fördelad om man utgår ifrån den formella definitionen av jämn representation (60-40), kvinnorna utgör majoriteten av de anställda. Värt att notera i detta sammanhang är att det har skett en förändring när det gäller könsrepresentationen på företaget sedan jämställdhetsplanen formulerades för knappt tre år sedan, då var istället männen i knapp majoritet men fördelningen var något jämnare. När det gäller ledningens sammansättning har också den förändrats, från en ledningsgrupp endast bestående av män till dagens sammansättning av en fjärdedel kvinnor och tre fjärdedelar män. Vad jag kan utläsa utifrån årsredovisningen för verksamhetsåret 2005 har kvinnorna tillkommit och utökat ledningsgruppen under det senaste året. Distribution har en överrepresentation av kvinnor, de utgör drygt 70 % av yrkesgruppen. I de andra yrkeskategorierna är det relativt jämnt fördelat. Av de anställda som är ensamma om att inneha sina yrkestitlar/funktioner, är majoriteten män.

⁹ Medianvärdet ligger exakt i mitten med lika många mätvärden ovan som under sig. Vid jämnt antal värden är medianvärdet medelvärde mellan de två mittersta. Till skillnad från medelvärdet påverkar inte extremt låga eller höga värden medianvärdet.

I jämställdhetsplanen beskrivs representationen av kvinnor och män som jämställd, det påpekas att cheferna över den största yrkesgruppen är manliga men det är inget man problematiserar. Var kvinnorna respektive männen befinner sig i organisationens hierarki preciseras inte, det hänvisas endast till att övriga tjänster (utöver chefspositionerna gällande distributionen) är lika för kvinnor och män. Möjligheter att avancera inom företaget och erbjudanden om kompetensutveckling bedöms i jämställdhetsplanen vara likvärdiga för kvinnor och män.

6.1 Respondenterna

35 personer svarade på enkäten, vilket innebär en svarsfrekvens på 85 % gentemot den totala populationen av samtliga anställda tjänstemän. Fördelningen av kvinnor och män (21/14) är representativ relativt personalens sammansättning. Även yrkesgrupperna är representativt fördelade i den mån det går att uppnå med externa bortfall (det vill säga de tjänstemän som inte besvarat enkäten). Yrkesgrupperna utöver distribution är nämligen fåtaliga och det finns dessutom ett flertal personer på företaget som ensamma innehar sin yrkestitel och funktion. Eftersom detta inte utgör en totalundersökning kan jag inte heller dra slutsatser som gäller för totalpopulationen. Däremot kommer jag att kunna uttala mig om tendenser i de fall resultaten pekar mot att de föreligger, så pass många har ändå svarat.

I tabell 2 nedan följer en överblick av hur respondenterna fördelar sig utifrån de aktuella bakgrundsfaktorerna. Som vi ser verkar det vara en relativt bred fördelning vad gäller kön och ålder på företaget. Man kan kanske ana att det inte är en direkt ”ung” arbetsplats utifrån den senare faktorn. Men det är ju möjligt att utslaget är aningen missvisande eftersom det dessutom finns interna bortfall i bakgrundsfaktorn ålder, det vill säga att respondenter har valt att inte svara på den frågan. Bortfall förekommer i alla bakgrundsfaktorer utom kön. Även om jag ansåg mig vara tydlig i informationen om hur uppgifterna skulle behandlas så har alltså ett antal personer inte känt sig helt säkra att uppgifterna skulle behandlas konfidentiellt. Att det enbart är de anställda inom distribution som nämns under titel beror på att det är den enda yrkesgruppen som jag har bedömt som så pass stor att jag kan skriva ut antalet anställda utan att röja deltagarnas anonymitet. Detta påverkar redovisningen av resultaten. Andra yrkesgrupper än distribution kommer att omtalas men utan verifiering i tabell.¹⁰

¹⁰ Uppgifterna finns tillgängliga i uppsatsförfattarens ägo om någon önskar ta del av dem.

Tabell 2. Demografisk beskrivning av urvalet

Bakgrundsfaktorer	Antal n=35	%
Kön		
Kvinnor	21	60
Män	14	40
Totalt	35	100
Titel/huvudsakliga arbetsuppgifter		
Distribution	19	54
Övriga	13	37
Bortfall/ej angivet	3	(9)
Totalt	35	100
Antal år i företaget		
- 3 år	14	40
Mer än 3 år-10 år	14	40
Mer än 10 år	6	17
Bortfall/ej angivet	1	(3)
Totalt	35	100
Ålder		
-29 år	6	17
30-39 år	10	29
40-49 år	12	34
50- år	4	(11)
Bortfall/ej angivet	3	(9)
Totalt	35	100

Utifrån bakgrundsfaktorerna kan man ana att rekryteringen av kvinnor har ökat (bilaga 2, tabell 22). Hälften av kvinnorna som svarat här är relativt nya inom företaget (här definierat som upp till tre års anställning), medan endast en knapp tredjedel av männen har varit anställda upp till tre år. Det är till största delen manliga respondenter som varit på företaget riktigt länge (här definierat som över tio år).

7. Redovisning av samtal och enkätsvar

Enkäten delades upp i några frågeområden efter tema (se bilaga 1). Till stor del kommer resultaten att presenteras utifrån hur enkäten är sammansatt, dock med någon justering. De olika frågorna ställs på olika sätt och efterfrågar olika saker. Vissa frågor efter direkt erfarenhet, andra efter den anställdas uppfattning om eller upplevelse av något. Därför har jag här valt att dela in resultaten tematiskt på ett sätt som för mig tycks gripbart nog att leda vidare in i analys- och diskussionsdelarna nedan. Varje tema presenteras inledningsvis för att

läsaren ska förstå vilken koppling de har till aktuella teoretiska begrepp, tidigare forskning och ett större samhälleligt sammanhang. Men också utifrån vad som kom fram under de förberedande samtalen inför enkäten. Mer konkret koppling mellan teori och resultat redovisas nedan i diskussionsdelen (kap 9). I tabellerna redovisas enbart antalet svar och inte den procentuella fördelningen. Detta med anledning av att respondenterna är så pass få att det kan ge ett missvisande intryck. I vissa fall (när tendenserna har bedömts som tydliga nog) nämns procentsatser i den löpande texten.

7.1 Löneläge (fråga 1-6)

I samtalen med personalen förekom en allmän uppfattning om att lönerna var generellt låga på företaget jämfört med andra liknande arbetsplatser som några av de anställda kände till eller varit anställda vid. Dock kopplades inte löneläget till kön från de anställdas sida. Från facketts sida har jag inte lyckats få fram uppgifter om vad lönestandarden är inom liknande verksamheter. SCB:s statistik har inte heller varit tillämplar för en jämförelse. En annan aspekt som flera anställda tycktes ifrågasätta var att löner och utveckling avhandlades under ett och samma årliga samtal. Ett gemensamt drag här var att man inte tyckte att det fanns något utrymme för diskussion om lönenivån, den upplevdes som redan fastställd inför samtalet. Här efterfrågas den egna erfarenheten av lönesamtal, hur väl man känner till lönekriterierna och vilka kriterier man anser att lönen bör grunda sig på. Huruvida man tycker att lönen är rimlig efterfrågas också.

På frågan om huruvida man kände till vilka kriterier arbetsgivaren tillämpar vid lönesättning svarade en majoritet av männen *ja* eller *delvis*. Hälften av kvinnorna svarade att de inte kände till lönekriterierna.

Tabell 3. Kännedom om lönekriterier, kvinnor och män

Känner du till vilka kriterier arbetsgivaren tillämpar vid lönesättning?	Kvinna	Man	Totalt
Ja	4	6	10
Delvis	6	4	10
Nej	11	4	15
Totalt	21	14	35

En aspekt som spelar roll när det gäller hur man sätter lönen är hur länge man har varit anställd.¹¹ Som vi kan se i nedanstående tabell står de relativt nyanställda för den största osäkerheten gällande lönekriterierna, och majoriteten av dem är kvinnor.

Tabell 4. Kännedom om lönekriterier, anställningstid

Känner du till vilka kriterier arbetsgivaren tillämpar vid lönesättning?	Antal år på företaget*			Totalt
	0-3 år	Mer än 3 år-10 år	Mer än 10 år	
Ja	0	7	3	10
Delvis	3	6	1	10
Nej	11	1	2	14
Totalt	14	14	6	34

*Variabeln har 1 internt bortfall, det vill säga 1 person har inte svarat på frågan.

För att se hur väl personalens egen uppfattning om vad de tycker är relevanta kriterier stämmer överens med de som arbetsgivaren skattar högst, ombeddes de svarande välja ut vad de ansåg som viktigast utifrån givna svarsalternativ (bilaga 1, fråga 2). Samtliga respondenter har svarat på den här frågan, och de flesta hade kryssat för två eller flera svarsalternativ. I direkt anslutning fanns en efterföljande öppen fråga där man kunde lägga till kriterier som man tyckte saknades eller andra synpunkter. Ingen av informanterna lade dock till något kriterium, och de få kommentarer som gjordes¹² relaterade till det egna svaret, därför utgår jag ifrån att de svarande ansåg att de fasta svarsalternativen var rimliga och relevanta.

Nedan redovisas de vanligaste förekommande svarsalternativen bland kvinnor respektive män, då frågekonstruktionen inte tillåter en statistiskt konkret redogörelse över vad respondenterna skattat högst.¹³

¹¹ Enligt Avsändares jämställdhetsplan beror löneskillnaderna mellan kvinnor och män bland annat på varierande anställningstid, därför utgår jag ifrån att det är ett bärande kriterium för lönesättningen.

¹² Öppna svar redovisas inte, framförallt då det inte är de enskilda svaren som är relevanta, utan om det finns tendenser i materialet. Svaren finns dokumenterade i författarens ägo för verifiering.

¹³ Frågeformuleringen är i detta fall (liksom i kommande fråga 13 nedan) olycklig ur reliabilitetssynpunkt eftersom jag gav de svarande möjlighet att välja flera svarsalternativ. Då antalet valda svarsalternativ per person varierar mellan 1 och det totala antalet 9, är det omöjligt att avgöra hur de svarande har resonerat. Kryssar man för flera alternativ kanske man likställer kriterierna med varandra, men det kan också betyda att man lägger olika vikt vid olika kriterier, men passar på att välja allt av relevans.

Tabell 5. Vanligaste förekommande svarsalternativ gällande lönekriterier bland kvinnor

Vilka kriterier tycker du är viktigast att ta hänsyn till vid lönesättning?	Kvinnor n=21
1. Anställningstid/Erfarenhet	17
2. Prestanda/Resultat	15
2. Samarbetsförmåga	15
3. Social kompetens	13
4. Flexibilitet	11
5. Ålder	10
6. Ansvar för personal	8
7. Utbildning	3
7. Ansvar för material	3

95 angivna svar totalt, i snitt 4,5 svar/person

Tabell 6. Vanligast förekommande svarsalternativ gällande lönekriterier bland män

Vilka kriterier tycker du är viktigast att ta hänsyn till vid lönesättning?	Män n=14
1. Prestanda/Resultat	13
2. Anställningstid/Erfarenhet	9
2. Ansvar för personal	9
3. Samarbetsförmåga	7
4. Flexibilitet	5
5. Social kompetens	4
5. Utbildning	4
6. Ålder	3
7. Ansvar för material	1

55 angivna svar totalt, i snitt 4 svar/person

Arbetsgivaren har angett kriterierna *prestanda/resultat* samt *ansvar för personal* som de tyngst vägande i lönesättningen, men man tar enligt uppgift hänsyn till flera.¹⁴ Såväl kvinnor som män har en hög svarsfrekvens när det gäller *prestanda/resultat*, men man kan ana att männen i högre utsträckning värderar detta kriterium. Angivna svar gentemot det totala antalet svar bland männen i kategorin *prestanda/resultat* ger en svarsfrekvens på 24 % (13 av 55 svar), medan kvinnornas uppgår till 16 % (15 av 95 svar). Kriteriet *ansvar för personal* förekommer också ofta totalt sett, men det tycks inte vara ett av de främst prioriterade kriterierna för kvinnorna. Detta svarsalternativ kan vara svårtolkat. Den troligaste tolkningen är kanske att personalansvar i bemärkelsen ledning avses, i så fall chefspositioner. Men i Avsändares fall skulle det också kunna handla om ansvar för den visstidsanställda personal som distribution i viss mån ansvarar för. Männen svarsfrekvens är här 16% men kvinnornas endast 8%. *Social kompetens* är också ett svar som kvinnor och män angett olika ofta, här landar kvinnornas svarsfrekvens på 14 % och männens på 7 %. Hög svarsfrekvens har

¹⁴ Uppgifter om detta från arbetsgivaren finns i uppsatsförfattarens ägo.

anställningstid/erfarenhet erhållit både bland män och kvinnor, och här är fördelningen relativt jämn. Så förhåller det sig också med kriterierna *samarbete* och *flexibilitet*. Samtliga chefer kryssade för *prestanda/resultat* samt *ansvar för personal*, alla utom en ansåg att *anställningstid/erfarenhet* var relevant för lönesättningen. Därmed inte sagt att dessa kriterier skattades likvärdigt, men det talar ändå för att lönesättningen sätts efter de kriterier man har angett. Det kan också vara ett tecken på att cheferna har svarat ”korrekt” utifrån de uppgifter jag redan har fått från företaget. *Utbildning* och *ansvar för material* fick lägst svarsfrekvenser totalt. *Ansvar för material* tror jag egentligen var alldeles för diffust att ta ställning till, material kan ju innebära allt från gem till ovärderliga dokument eller dyr utrustning.

Följande två tabeller behandlar löne- och utvecklingssamtal. Först tar vi en närmare titt på hur de anställda anser att lönen motiveras och om det är någon skillnad mellan kvinnornas och männens svar.

Tabell 7. Upplevelse av lönemotivation, * kvinnor och män

Hur upplever du att dina chefer motiverar din lön under lönesamtalen?	Kvinna	Man	Totalt
Väl	5	1	6
Varken väl eller mindre väl	3	6	9
Mindre väl	9	4	13
Vet ej	1	0	1
Har inte haft lönesamtal	3	2	5
Totalt	21	13	34

*1 person har inte besvarat frågan

Som framgår av tabell 7 anser en dryg tredjedel av de svarande att lönen motiveras mindre väl. Fler kvinnor än män anser det. Endast en man tyckte att cheferna motiverade lönesättningen väl, medan en fjärdedel av kvinnorna ansåg detsamma. Männerna drar upp svarsfrekvensen för alternativet *varken eller*.

Tabell 8. Möjlighet att påverka lönen, kvinnor och män

I vilken utsträckning anser du att du kan påverka din lön under lönesamtalen?	Kvinna	Man	Totalt
I stor utsträckning	1	1	2
Till viss del	4	8	12
Inte alls	14	4	18
Vet ej/inte aktuellt	2	1	3
Totalt	21	14	35

Drygt hälften av respondenterna i tabell 8 ovan upplever att de inte kan påverka sin lön under lönesamtalet. Två tredjedelar av kvinnorna anser inte alls att de kan påverka sin lön, medan en nästan lika stor andel av männen anser att de kan påverka den till viss del. Vilken befattning man har verkar inte vara avgörande för vad man anser i den här frågan.¹⁵

Tabell 9. Uppfattning om utvecklings- och lönesamtal, kvinnor och män

Tycker du att utvecklings- samtalet är ett passande forum för att diskutera lönesättning?	Kvinna	Man	Totalt
Ja	3	9	12
Nej	17	4	21
Vet ej/ej aktuellt	1	1	2
Totalt	21	14	35

När det gäller utvecklingssamtalet som forum för lönesamtal är en majoritet av de svarande negativt inställda vilket vi ser i tabell 9. Två tredjedelar av de respondenterna anser att man inte bör diskutera lönesättning under utvecklingssamtalet. Hela 80 % av kvinnorna anser inte att man bör ha ett gemensamt samtal. Bland männen är istället en majoritet nöjd med det system man har. Vilken befattning man har verkar inte vara av någon avgörande vikt heller i denna fråga. Av cheferna svarar hälften *ja* och hälften *nej* och anställda från övriga yrkeskategorier är relativt utspridda över dessa två svarsalternativ.

Svaren på den öppna följdfrågan visar på en stor enstämmighet bland de 17 personer som har valt att motivera och/eller kommentera varför de inte anser att samtal om lön och utveckling bör samlas under ett och samma tak. Generellt tycker de svarande att de båda samtalen bör vara separata, delvis för att man ska kunna känna sig fri att tala helt öppet under utvecklingssamtalen, utan att det ska kunna påverka lönen. Flera menar att utveckling och lön helt enkelt är två helt olika saker.

Två tredjedelar av de svarande anser att lönen är för låg i relation till det egna arbetet, resten tycks ganska nöjda. Kön fördelningen i frågan ser ut på följande vis:

¹⁵ Med anledning av konfidentialitetsskäl redovisas inte resultat som hänvisar de olika mindre yrkeskategorierna i tabellform. Uppgifterna finns i uppsatsförfattarens ägo för verifiering.

Tabell 10. Inställning till nuvarande lön, kvinnor och män

Hur anser du att din lön motsvarar din kompetens och dina arbetsuppgifter?	Kvinna	Man	Totalt
Mycket bra	0	1	1
Ganska bra	6	7	13
Mindre bra	15	6	21
Totalt	21	14	35

Hälften av männen, och en knapp tredjedel av kvinnorna i tabell 10 har svarat att lönen *ganska bra* motsvarar arbetsuppgifterna och kompetensen. Resterande majoriteten av kvinnorna anser att deras lön är för låg i förhållande till arbetsuppgifter och kompetens. Tittar man på hur svaren är fördelade över yrkeskategorierna visar det sig att den största yrkesgruppen förefaller minst nöjd med lönesituationen vilket vi ser i nedanstående tabell 11.

Tabell 11. Inställning till lön, kvinnor och män i distribution

Hur anser du att din lön motsvarar din kompetens och dina arbetsuppgifter?	Kvinna	Man	Totalt
Ganska bra	1	3	4
Mindre bra	12	3	15
Totalt	13	6	19

I denna grupp har alla kvinnor utom en svarat *mindre bra*. Värt att notera är att tre personer, två kvinnor och en man, inte har besvarat frågan om titel. Så vitt jag kan se utifrån de siffror jag har att tillgå gällande personalen torde bortfallen vara fördelade på ett sätt som inte förändrar ovanstående resultat på något radikalt sätt vad gäller könsfördelningen bland distribution. I de övriga yrkeskategorierna är det svårt att se några tendenser överhuvudtaget. Dock kan konstateras att ingen av cheferna har svarat att deras lön är för låg, i chefskategorin finns också den enda som ha svarat att hon/han tycker att lönen motsvarar arbetsuppgifterna och kompetensen mycket bra.

7.2 Jämställdhetsläget (fråga 7, 8 och 12)

Misstänker man som anställd att orättvisor som beror på kön föreligger vad gäller lönenivå, möjligheter att avancera osv. så kan det påverka arbetsmiljön och hur man förhåller sig till varandra. Upplever man som kvinna att man inte kan få lika mycket betalt som en man på grund av könstillhörighet kanske man inte orkar eller vågar löneförhandla eller stå på sig i karriären. Fördelning av löneförmåner är en faktor som man kanske inte är det första man

tänker på när det gäller ojämslällda löner. En fråga om detta finns dock med här då löneförmåner tenderar att ökar löneskillnaderna ytterligare (SOU 1998:6, 124). Dessa frågor är också direkt förknippade med Avsändares jämställdhetsplan för att läsa av hur personalen (eller delar av den) upplever jämställdhetsläget på arbetsplatsen.

I det aktuella frågeområdet finns en fråga som har fått låga, eller svårtolkade svarsfrekvenser. Fråga 8, om man tror att eventuella löneförmåner (mobiltelefon, tjänstebil osv.) är rättvist fördelade mellan kvinnor och män besvarade endast 15 personer frågan i termer av *ja/nej*, resterande 20 svarade *vet ej* (bilaga 2, tabell 23). Dels kan frågan ha varit svårtolkad, dels kan man tänka sig att löneförmåner faktiskt inte är något som förekommer på företaget i någon högre utsträckning. 3 kvinnor och 8 män trodde att det var jämnt fördelat, 3 kvinnor och 1 man trodde inte det. Här drar alltså männen upp svarsfrekvensen totalt sett. Många respondenter, främst kvinnor, svarade också *vet ej* på fråga 12 nedan. Som vi kan se tror en majoritet av männen och en tredjedel av kvinnorna att chanserna att välja arbetsuppgifter är likvärdiga för kvinnor och män. Endast kvinnor har svarat att de tror att män har bättre chanser.

Tabell 12. *Upplevelse av jämställda chanser att välja, kvinnor och män*

Upplever du att kvinnor och män har lika stor chans att välja arbetsuppgifter/kunder som kan medföra högre lön?	Kvinna	Man	Totalt
Ja	7	11	18
Nej, män har större chans	2	0	2
Vet ej	12	3	15
Totalt	21	14	35

Fler hade konkreta åsikter när det gällde frågan om lika lön för likvärdigt arbete (tabell 13 nedan). Det är en väldigt jämn fördelning mellan svaren, 37 % har svarat att de inte tror att lönerna är jämställda, 31 % tror att de är det, en lika stor andel *vet ej*. Av dem som tror inte tror att kvinnor och män erhåller lika lön är kvinnorna i klar majoritet, hälften av dem tror att löneläget är ojämslällt, medan hälften av männen tror att det är jämställt på lönefronten. Endast en femtedel av kvinnorna delar denna tro.

Tabell 13. Upplevelse av jämställda löner, kvinnor och män

Tror du att kvinnor och män har lika lön för likvärdigt arbete?	Kvinna	Man	Totalt
Ja	4	7	11
Nej	10	3	13
Vet ej	7	4	11
Totalt	21	14	35

7.3 Kompetens och kompetensutveckling (fråga 9-11)

Dessa frågor är förankrade i jämställdhetsplanen, där man menar att kvinnor och män har samma möjligheter när det gäller kompetensutveckling. Hur man anser att arbetsgivaren tar tillvara på den kunskap man har och de färdigheter man besitter, huruvida man är intresserad av kompetensutveckling och om man har haft samtal om det med sin chef är vad som här efterfrågas. I ett vidare perspektiv kan detta härledas till de osynliga ”glastak” och ”glashissar” som är strukturellt typiska för kvinnors respektive mäns karriärvägar. Flera anställda inom distribution påpekade under de förberedande samtalen att de befann sig på ett företag som inte riktigt går att avancera inom, delvis med anledning av att det är litet. Just distribution upplevdes också som ett ”dead end job”. En majoritet av de anställda är trots detta intresserade av att göra karriär på företaget, vilket vi kan se i följande tabell.

Tabell 14. Intresse för kompetensutveckling, kvinnor och män

Är du intresserad av kompetensutveckling för att kunna utföra andra uppgifter?	Kvinna	Man	Totalt
Ja	13	9	22
Nej	2	2	4
Vet ej	6	3	9
Totalt	21	14	35

Ungefär två tredjedelar av kvinnorna respektive männen uppger att de är intresserade av kompetensutveckling. Däremot blir inte alla som känner sig manade kallade, vilket vi ser nedan.

Tabell 15. Förekomst av kompetensutvecklingssamtal, kvinnor och män

Har du haft samtal med din chef om kompetensutveckling?	Kvinna	Man	Totalt
Ja	5	6	11
Nej	16	8	24
Totalt	21	14	35

Nästan en tredjedel av de respondenterna i tabell 15 har haft samtal med sin chef/sina chefer om kompetensutveckling, såväl kvinnor som män. Procentuellt sett har färre kvinnor än män av dem som svarat haft samtal om kompetensutveckling, vilket inte klingar särskilt jämställt om man ser till tabell 14. Men ser man till anställningstid visar det sig att ingen av dem som har jobbat upp till tre år har haft samtal om kompetensutveckling, och majoriteten av dem är just kvinnor, varav 5 har svarat att de är intresserade (bilaga 2, tabell 24 och 25).

När respondenterna tillfrågades om de upplevde att deras kompetens och möjligheter tas tillvara på ett bra sätt svarade de på följande sätt:

Tabell 16. Uppfattning om tillvaratagande av kompetens, kvinnor och män

Anser du att arbetsgivaren tar vara på din kompetens/dina möjligheter på ett bra sätt?	Kvinna	Man	Totalt
Ja	7	7	14
Nej	7	4	11
Vet ej	7	3	10
Totalt	21	14	35

Häften av männen och en tredjedel av kvinnorna är nöjda med hur arbetsgivaren tar tillvara deras kompetens, nästan lika stora andelar av kvinnorna och männen är inte det. Skillnaderna här är alltså inte särdeles markanta.

7.4 Bonussystem/rörliga löner (fråga 13)

Företaget tillämpar bonussystem i vissa yrkeskategorier, däribland distribution. Systemet har som nämnts mötts av kritik bland de berörda anställda. De mål man baserar bonussystem på ska relatera till de arbetsuppgifter och möjligheter som yrket bär med sig. Flera av de anställda ansåg att det egna yrket inte är mätbart i termer av mål, då det är så pass avhängigt andra, dels dem som utför leveranserna, dels arbetskamraterna inom distribution (här menades främst att man fick hjälpas åt vid sjukskrivningar och annat). Däröver påpekades att man redan gjorde sitt bästa möjliga, och att en möjlig bonus inte förändrade det. På företagets ena avdelning, där främst distribution arbetar, ansåg flera anställda att bonussystemet inte kändes förankrat utan plötsligt hade införts med kort varsel från arbetsgivarens sida. I bonussystemet följer man nyckeltalen bemanning (i vilken grad det finns personal tillgänglig för den faktiska distributionen) och kvalitet. Utifrån dessa sätter man upp mål för varje anställd baserat på den

enskildes ansvarsområde och dess lokala förutsättningar.¹⁶ Hur man faktiskt går tillväga när man sätter upp målen har jag inte fått någon information om. Svartalternativen utgår ifrån och relaterar till den aktuella situationen på företaget. Här presenteras förekomsten av de olika svartalternativen bland kvinnorna respektive männen.

Tabell 17. Förekomst av svartalternativ gällande bonuslöner bland kvinnor

Vilka påståenden håller du med om gällande rörliga löner i form av bonus? Bonus...	Kvinnor n=21
Passar enbart vissa yrkeskategorier	14
Ökar stressen för de anställda	12
Ökar konkurrensen bland de anställda	8
Ökar motivationen för de anställda	7
Stärker mottagaren i sin yrkesroll	5
Går att applicera på alla yrkeskategorier	3

49 angivna svar totalt, i snitt 2,2 svar/person

Tabell 18. Förekomst av svartalternativ gällande bonuslöner bland män

Vilka påståenden håller du med om gällande rörliga löner i form av bonus? Bonus...	Män n=14
Ökar motivationen för de anställda	10
Passar enbart vissa yrkeskategorier	8
Ökar konkurrensen bland de anställda	6
Stärker mottagaren i sin yrkesroll	6
Ökar stressen för de anställda	5
Går att applicera på alla yrkeskategorier	3

38 angivna svar totalt, i snitt 2,7 svar/person

I frågan om bonussystem finns inga interna bortfall. Den här frågan lider, liksom fråga två, av att de svarande har fått välja flera svartalternativ i form av påståenden om bonussystem/rörliga löner. De flesta har kryssat för två eller flera alternativ. Även om jag har valt att redovisa frekvenserna av svaren så är svartalternativen inte rangordnade i samma bemärkelse som i frågan om lönekriterier. Snarare handlar dessa svartalternativ om vilka effekter man tror att bonus kan ha, såväl positiva (bonus som stärkande och motiverande) som negativa (bonus som stressande). Konkurrens är ett mer tvetydigt ord, som troligtvis kan tolkas både negativt och positivt. Många av respondenterna som hade kryssat för flera alternativ verkade inte odelat positivt eller negativt inställda till bonussystem, utan valde från båda kategorierna av svar.

¹⁶ Enligt information från VD via e-mail som finns i uppsatsförfattarens ägo.

Kvinnornas och männens svarsfrekvenser skiljer sig inte så mycket åt i den här frågan, men i två påståenden kan man urskilja en tendens som kan tyda på olika uppfattningar grupperna emellan. Att bonus ökar motivationen för de anställda tycks männen oftare hålla med om än kvinnorna (26 % respektive 14 % av svaren inom den egna könskategorierna). Kvinnorna å sin sida håller oftare med om att bonus ökar stressen, vilket männen inte tycks uppleva i samma utsträckning (24 % respektive 13 % av svaren inom den egna könskategorierna). Utifrån detta anas att männen tycks ha en starkare tro på att bonussystem har positiva konsekvenser, medan kvinnorna lutar åt en mer pessimistisk syn. I ett svar får kvinnor och män identiska utslag inom den egna gruppen. Påståendet om att bonus resulterar i en större konkurrens har kvinnorna och männen kryssat för lika ofta (16 % av svaren inom båda könskategorierna). Vare sig kvinnor eller män tycks heller stämma helt in i att bonus är applicerbart inom alla yrken. Om man utgår ifrån yrkesgrupper är svaren ganska utspridda, och hur de berörda inom distribution har svarat tycks inte utmärka sig gentemot de andra yrkeskategorierna.

7.5 Om föräldraansvar och arbete (fråga 14-19)

Hur de tillfrågade upplever att arbetsgivaren ställer sig till anställdas villighet att jobba över, vilja och behov av att stanna hemma med sina små barn eller sjuka barn, kan ge indikationer på det allmänna klimatet när det gäller föräldraskapets förpliktelser. Här är allas upplevelser relevanta. Man kan ju mycket väl ha en känsla för hur arbetskamrater blir bemötta eller upplever sin situation oavsett om man själv har ansvar för barn. Det kan också vara så att en individuell erfarenhet av föräldraskapet kontra jobbet skiljer sig från en mer generell upplevelse man som utomstående kan få av hur föräldraskap bemöts.

Om övertidsarbete är något som premieras kan det specifikt drabba anställda som har ansvar för andra än sig själv i sitt privatliv, ofta personer med ansvar för barn. På ett samhällligt plan drar fortfarande kvinnor det tyngsta lasset som föräldrar, särskilt under småbarnsåren. Därför drabbas kvinnor hårdare strukturellt sätt om exempelvis övertid belönas i lönesättningen.

Tabell 19. Upplevelse av huruvida övertid premieras, kvinnor och män

Tror du att villighet att jobba övertid premieras i löneförhandlingarna?*	Kvinna	Man	Totalt
Ja	10	4	14
Nej	4	5	9
Vet ej	7	5	12
Totalt	21	14	35

*Ordet löneförhandling är egentligen missvisande här, det borde ha varit lönesamtalet/lönesättningen.

Som framgår av tabell 19 tror fler att övertidsarbete premieras i löneförhandlingen än att det inte gör det. Många är osäkra, vilket kan betyda att det är en svår sak att avgöra som anställd, särskilt om man inte har någon insyn i varandras lönenivåer. De inledande samtalen gav indikationer på att de anställda inte håller koll på det. Bland männen är svarsalternativen så jämnt fördelade som det går, men bland kvinnorna tror hälften att villighet att jobba övertid kan vara ett plus i kanten. Hur de svarande upplever arbetsgivarens inställning till anställdas uttag av föräldraledighet, såväl längre som tillfällig, redovisas i följande tabell 20. Här har jag valt att korsa två frågevariabler med varandra. Detta för att åskådliggöra om upplevelserna av arbetsgivarens inställning är samstämmig eller om det skiljer sig åt beroende på vilken sorts ledighet man talar om.

Tabell 20. Upplevelse av arbetsgivarens inställning till föräldraledighet och vård av barn, samtliga

Vilken inställning upplever du att din arbetsgivare har till att medarbetare är föräldralediga?	Vilken inställning upplever du att din arbetsgivare har till medarbetare som är hemma tillfälligt för vård av barn?				Totalt
	Positiv	Varken positiv eller negativ	Negativ	Vet ej	
Positiv	4	3	1	1	9
Varken positiv eller negativ	0	14	2	1	17
Negativ	0	1	1	0	2
Vet ej	0	0	2	5	7
Totalt	4	18	6	7	35

Majoriteten av de svarande upplever att arbetsgivarens inställning till föräldraledighet generellt är vare sig positiv eller negativ. Det är männen som drar upp denna svarsfrekvens i båda frågevariablerna (bilaga 2, tabell 26 och 27). När det gäller tillfällig vård av barn (vab) är det

endast kvinnor som upplever att arbetsgivaren har en negativ inställning, tyvärr kan jag inte utifrån de ställda frågorna utröna hur kvinnor med egen erfarenhet av vab upplever situationen. 4 personer upplever att arbetsgivaren är positivt inställd till vab, samma personer anser också att arbetsgivaren är positiv till föräldraledighet. Endast en person upplever att arbetsgivaren är negativt inställd i båda fallen. En svag tendens pekar mot att arbetsgivaren upplevs som mer positivt inställd till längre föräldraledighet än till tillfällig vård av barn.

Frågorna 17-19 ämnades för respondenter med egen erfarenhet av föräldraledighet. Tanken här är att se huruvida kvinnor och män har olika upplevelser av arbetsgivarens inställning till de konsekvenser föräldraskapet bär med sig. Här frågades efter om arbetsgivaren underlättat för respondenten att ta föräldraledigt och kombinera ansvar för barn med arbetet. Men också om man har upplevt att lönen har påverkats negativt av föräldraledigheten. Eftersom de som har varit föräldralediga är så pass få, och en klart identifierbar grupp på företaget, så har jag valt att inte presentera några sifvertabeller gällande dessa frågor.¹⁷ En svarande poängterade (under ”övriga kommentarer”) att arbetsgivarens inställning också påverkar anställda som har ansvar för större barn, en kritik som är riktig. Av frågepresentationen borde det ha framgått att alla med föräldraansvar kan besvara fråga 19, som handlar om huruvida arbetsgivaren underlättar för anställda att kombinera arbete med ansvar för barn. Ansvar för både stora och små barn innebär ju så mycket annat än praktisk problematik som hämtning/lämning vilket kan var kännbart i kombination med förväntningar från arbetsgivaren.

Majoriteten av de svarande med ansvar för barn var män. Här vet jag dock inte om någon har avböjt att svara. I alla tre frågor har en person, i alla fallen en man, svarat negativt. Dock inte en och samma person i alla tre frågorna. I övrigt anser föräldrarna att arbetsgivaren gör tillräckligt i syfte att underlätta önskad föräldraledighet, samt underlättar att kombinera ansvar för barn med arbete. I frågan om huruvida föräldraledigheten påverkat lönen tror en majoritet inte det.

¹⁷ Tabeller finns i uppsatsförfattarens ägo för verifiering.

8. Analys av resultaten

I detta avsnitt kommer jag att tolka och resonera kring resultaten utifrån företagets situation. Här kopplas de olika temana och de informella samtalen samman till en enhetlig bild av jämställdhetsläget på arbetsplatsen. Under diskussionsdelen nedan följer en vidare utblick där analysen kopplas till den samhällsliga kontexten och den tidigare forskningen.

Företaget Avsändare har en tre år gammal jämställdhetsplan som ingen av de jag samtalade med inför enkäten kände till innebörden av. De anställda tycktes dock inte koppla ofördelaktiga förhållanden på företaget som knutet till kön. Å andra sidan tycks inte jämställdhet vara något man jobbar aktivt med, därför diskuterar man kanske inte utifrån vilken betydelse kön kan tänkas ha. Lönenivåerna ansågs låga generellt och begränsade möjligheter till att göra karriär kopplades främst till företagets storlek. I distribution gjordes också kopplingen till att yrket i sig var begränsat vad gällde utvecklingsmöjligheter. *Ansvar för personal*, vilket arbetsgivaren anger som ett bärande lönekriterium, tycks hursomhelst inte innefatta det personalansvar som den kvinnodominerade kategorin distribution har, utan ledningsansvar gentemot tjänstemännen.

Kvinnornas löner är, vilket konstateras i jämställdhetsplanen, lägre än männens. Att dessa skillnader endast skulle vara avhängig erfarenhet och ålder tycks inte stämma överens med de löneuppgifter jag har fått. Men med tanke på att ingen arbetsvärdering har gjorts vare sig här eller på företaget, är det svårt att uttala sig om löneskillnaderna mellan könen. Det kan dock konstateras att de är avsevärda om man ser till median- och medellöner.

I vissa fall, som när det gäller de bäst betalda männen inom distribution, kan det mycket väl vara anställningstiden som ligger till grund för skillnaden. Deras anställningstid är avsevärt längre än de flesta andras, med undantag av en kvinnas. Ser man till anställda med kortare anställningstid framkommer dock en del frågetecken, också om man ser till ålder.

Att så få av respondenterna känner till de kriterier som lönen baseras på är kanske ingen vidare förutsättning för att man själv ska kunna påverka den. Männerna känner till kriterierna i högre utsträckning än kvinnorna. De relativt nyanställda är mest osäkra, och de utgörs främst av kvinnor. Det är kanske inte så konstigt att man bättre känner till lönekriterierna ju längre

man har varit anställd. Å andra sidan kan man tycka att det är en information som arbetsgivaren bör vara tydlig med redan från början. I relation till lönekriterierna ställdes frågan hur väl man ansåg att cheferna motiverade lönerna under det kombinerade utvecklings- och lönesamtalet. Mer än var tredje respondent ansåg att lönen motiverades mindre väl, här drog kvinnorna upp svarsfrekvensen något, men inte så pass mycket i förhållande till männen att det går att tala om några direkta könsskillnader. Dessutom svarade en större andel kvinnor än män att lönen motiverades väl.

De kriterier som respondenterna själva tycker är viktiga tycks stämma ganska bra med de kriterier arbetsgivaren främst anger, *prestanda/resultat* och *ansvar för personal*. Men resultaten pekar här mot en viss diskrepans mellan kvinnor och män. Männen har procentuellt sätt oftare valt dessa två svarsalternativ, kanske innebär det att de anser dem vara viktigare än kvinnorna. Eftersom männen i högre utsträckning känner till vilka kriterier lönen baseras på skulle man också kunna tänka sig att de har svarat mer ”korrekt” utifrån den vetskapen, vilket också kan vara fallet för cheferna. Men det är enbart en reflexion här, eftersom jag inte har grävt tillräckligt djupt i materialet för att verifiera om det verkar finnas ett samband. *Ansvar för personal* kanske man inte heller skattar lika högt om man inte har det, och som nämns under resultatdelen är också detta kriterium tolkningsbart med tanke på Avsändares verksamhet. Hade jag tydliggjort att det handlade om alla former av ansvar för personal kan tänkas att svarsfrekvensen varit än högre.

Anställningstid/erfarenhet får också höga svarsfrekvenser och det alternativ som de kvinnliga respondenterna markerat flest gånger. Att det inte angetts av arbetsgivaren vid förfrågan, men däremot hänvisas till i jämställdhetsplanen som anledning till löneskillnader mellan kvinnor och män, kan ju tyckas aningen skevt. Om det verkligen är en av de främsta orsakerna till dessa skillnader, borde *anställningstid/erfarenhet* vara direkt avgörande för lönesättningen. Lönelistorna talar inte för att så är fallet. Utifrån hur respondenterna svarat på frågorna om hur väl lönen motiveras och om man känner till de lönesättande kriterierna, kan man ana en viss brist i hur lönen kommuniceras. Och det slår främst mot kvinnorna här. Hälften av kvinnorna och en tredjedel av männen tror också att villighet till övertid belönas. Om så inte är fallet stärker det tesen om att det är en kommunikationsbrist i lönesättningen.

Formen för lönesamtalet är diskutabel, vilket framkom redan under de informella samtalen. Enkätsvaren visar att en majoritet av respondenterna inte anser att utveckling och lön bör

avhandlas vid samma tillfälle, och flera menar i den öppna frågan att det handlar om två olika saker. Kvinnorna är i betydligt högre grad än männen negativ inställda, och en majoritet av dem anser sig inte alls kunna påverka lönen under samtalet, vilket inte tycks vara fallet för de män som svarat. Graden av öppenhet när man talar om utveckling med sina chefer torde begränsas om man tror att det påverkar hur lönen sätts. Ur arbetsmiljösynpunkt verkar det nuvarande systemet därför inte helt tillfredställande. Och ur jämställdhetssynpunkt tycks alltså formen för lönesamtalet vara anpassad till, eller åtminstone passa männen i högre grad.

Av svaren framgår att en majoritet av de svarande är mindre nöjda med hur deras lön förhåller sig till de sysslor de utför och den kompetens de har. Minst nöjda är just kvinnorna som sysslar med distribution. Alla utom en av dem som mig veterligen har svarat i denna yrkesgrupp anser sig ha för låg lön. Löneskillnaderna mellan kvinnor och män inom den här gruppen är större än mellan kvinnor och män totalt sett på företaget. Även om de anställda själva inte har gjort kopplingen mellan kön och lön, kan man utifrån resultaten ana ett samband här.

I gruppen distribution har det nyligen införda bonussystemet vållat debatt bland de anställda. Eftersom flera anställda inom distribution under samtalen menade att bonus inte passade som löneform i just deras yrke, kan man kanske fundera över varför man från arbetsgivarens sida valt att införa systemet. När de anställda ombeddes kryssa för påståenden om bonussystemet fick påståendet om just bonusens begränsade tillämpbarhet höga svarsfrekvenser både bland kvinnor och bland män. Främst kvinnor tycks hålla med om att bonus kan vara en stressfaktor. Männen i sin tur har en högre svarsfrekvens i påståendet om att bonus är motiverande. Även om detta resultat är diskutabelt med anledning av den svåra frågekonstruktionen så manar det ändå till en viss eftertanke. Vad vill man egentligen åstadkomma med ett bonussystem? Ökad motivation menade VD var ett mål. Men om man inför bonussystem i ett yrke som beskrivs som monotont och påverkat av en mängd faktorer utöver den egna prestationen, så borde rimligtvis personalen själva få vara med och påverka dess mål. Huruvida det skedde i någon mån har jag inte fått uppgifter om, men på den ena avdelningen upplevde man inte att bonussystemet var förankrat bland de anställda. Tendenserna i materialet här är svåra att uttala sig om, men om manliga anställda tenderar att se bonus som motiverande, och om kvinnorna är mer skeptiskt inställda, kan man fråga sig varför man beslutar sig att införa bonus i en kvinnodominerad yrkesgrupp.

Om man ser till hur männen och kvinnorna är fördelade på företaget framkommer en bild som inte är av det mest jämställda slaget, det finns enbart en kvinna i chefsposition (utifrån lönelistorna, men dock två i ledningen), trots att kvinnorna överlag dominerar kvantitetsmässigt. VD är man, positioner som endast representeras av en person, bland annat vissa specialistfunktioner, innehas främst av män. I ledningen är tre fjärdedelar av manligt kön. Var håller då kvinnorna hus på arbetsplatsen?

De flesta utför arbetsuppgifter som är kvinnligt könsmärkta, sysslorna kännetecknas av upprepning och begränsade karriärmöjligheter. Majoriteten jobbar med distribution. Men trots (eller med anledning av) yrkets begränsningar har lika många kvinnor som män anger procentuellt sett att de är intresserade av kompetensutveckling, medan fler män faktiskt samtalat med sina chefer om det. Utifrån resultatet kan det dock förklaras med att fler kvinnor befinner sig bland de relativt nyanställda (anställda upp till tre år), och ingen bland dem har haft samtal om kompetensutveckling. Det talar för att arbetsgivaren snarare vill ha ordentligt på fötterna innan kompetensutveckling erbjuds, än att kvinnliga anställda ges sämre möjligheter. Det kan ju tänkas ta en viss tid innan man lär känna sina anställda och deras potential. Det är heller ingen större skillnad mellan könen när det gäller hur väl respondenterna tycker att arbetsgivaren tar tillvara deras kompetens och möjligheter.

Däremot skiljer sig kvinnornas och männens svar sig åt när det kommer till hur man uppfattar hur jämställt det är på arbetsplatsen. I alla fall när det gäller huruvida man tror att lika lön för likvärdigt arbete utgår. Hälften av kvinnorna tror inte att lönerna är jämställda medan hälften av männen tror att lönerna är jämställda. Sammanlagt tror fler att lönerna är ojämsställda än att de inte är det, vilket skulle kunna betyda att detta är ett område som upplevs som ganska konkret vad gäller jämställdhetsaspekten, delvis då de allra flesta känner till att kvinnor tjänar sämre än män generellt sett. I samtalen gavs inga indikationer på att de anställda hade någon vidare insyn i varandras löner. Men det ställdes inga konkreta frågor om detta och det kan ju tänkas att respondenter har svarat utifrån vetskap om att lönerna är ojämsställda. I de andra frågorna, som rörde möjligheter att välja arbetsuppgifter och fördelning av löneförmåner är skillnaderna mellan könen inte lika markanta. Men fler män än kvinnor tycks uppleva samtliga områden som jämställda.

Tendenser i materialet pekar mot att företaget upplevs som relativt välvilligt (eller åtminstone inte illvilligt) inställt till föräldrar som är föräldralediga eller hemma för vård av barn. Av dem

som svarat som själva har erfarenhet av föräldraledighet under anställningstiden verkar det som att det inte finns så mycket att klaga på utifrån de frågor som ställts. En svag tendens pekade mot att tillfälliga avbrott med anledning från föräldrarnas sida upplevdes som mindre uppskattat än längre. För arbetsgivaren torde det vara mer problematiskt med tillfälliga och plötsliga bortfall av personal än med planerade längre, i det senare fallet får man tid på sig att skaffa fram en ersättare under tiden som arbetstagaren är ledig. En relativt stor andel av de svarande trodde att övertid premieras, vilket kan resultera i negativa effekter för personer med ansvar för barn om det verkligen förhåller sig så.

De föräldrar som svarat på de frågor som specifikt riktades till dem var få till antalet, men tillräckligt många för att se en svag tendens. De flesta av dem var nöjda med hur arbetsgivaren ställde sig till deras föräldraledighet. Enbart män har upplevt en negativ inställning från arbetsgivarens sida, men de svaren är så få att det är omöjligt att resonera om huruvida deras könstillhörighet har någon relevans.

9. Diskussion

De förändringar som har skett inom Avsändare på ledningsnivå, att två kvinnor har tillkommit, är positivt när det gäller representationen av kvinnor och män på företaget. Utifrån hur man formulerar sig i jämställdhetsplanen tycks också den kvantitativa aspekten vara det man kopplar samman med begreppet jämställdhet. Häri ser jag ett problem.

För trots att arbetsgivaren främst tycks ha nyanställt just kvinnor de senare åren, och därmed vänt ett aningen mansdominerat företag till ett aningen kvinnodominerat, så verkar det inte ha haft någon betydelse för arbetsfördelningen. Kvantitativt jämställt? Ja, numerärt sätt i det stora hela. Men inte i det lilla.

Inom företagets struktur, liksom i arbetslivet i stort, samverkar nämligen den vertikala och horisontella segregeringen mellan könen. Horisontellt visar den sig genom könsmärkta yrken, de ”unika” positionerna domineras av män och majoriteten kvinnor befinner sig i det största yrket (distribution), kännetecknat av rutiner, social förmåga, flexibilitet och begränsade utvecklingsmöjligheter. Detta leder in i den vertikala aspekten; ”dead end” för de flesta kvinnor och inte minst en manlig chefsdominans.

I resultaten finns tendenser som pekar på att möjlighetsstrukturerna ser olika ut för kvinnor och män – och i detta fall, till skillnad från Kanters studie, är kvinnorna i majoritet på arbetsplatsen. Könstendenserna över lag pekar mot att kvinnor inte upplever företaget som jämställt i samma utsträckning som männen, att de upplever sig ha sämre möjligheter att påverka sin lön och inte riktigt vet vilka kriterier man sätter lönen efter. Utifrån de senare aspekterna finns troligen ett samband med att fler kvinnor än män är nyanställda, men konsekvensen är den samma. Männen tycks ha det lättare att klättra hierarkiskt trots att kön inte tycks vara avgörande för möjligheter till kompetensutveckling utifrån resultaten. Lönekriterierna och forumet för lönesättningen tycks i högre grad passa männen. Därav har männen möjligen den utgångspunkt som genererar i en uppåtgående spiral.

När man ser till löneskillnaderna inom företaget framkommer en bild av att kvinnlig majoritet inte innebär några fördelar för kvinnliga arbetstagare. Lönesituationen för män generellt på arbetsmarknaden är också en ”win-win situation”, det spelar ingen roll om de är i majoritet eller minoritet, de tjänar alltid bäst. Kvinnorna inom den största yrkesgruppen står för det främsta missnöjet när det gäller den nuvarande lönen, de visar också vissa tendenser gentemot en negativ inställning till det nyligen införda bonussystemet. Kanske kan det senare bero på att de upplever en långsam löneutveckling. En fråga som har slagit mig här är vilka grunder bonussystem och rörliga löner baseras på. Onekligen torde en tanke vara att motivera anställda att prestera bättre, och som jag tolkar det, genom att vädja till någon sorts tävlingsinstinkt som vilar på en manlig norm. Ett sätt att skapa hierarkier. Att införa ett bonussystem utan en reell förankring, ger en eftersmak av att man är ute efter kortsiktiga och snabba lösningar. I Avsändares fall vet jag dock inte tillräckligt för att konstatera att det är så det ligger till, men reflexionen är i alla fall värd att göras i en vidare bemärkelse.

När det gäller föräldraledighet kom jag också att fundera över organisationsstrukturer på ett mer generellt plan utifrån enkätsvaren. I undersökningen finns en tendens, om än väldigt svag, som tyder på att fler upplever att arbetsgivaren är mindre välvilligt inställd till kortare avbrott för vård av barn än till längre föräldraledighet. Detta torde i alla fall vara en vanlig inställning bland arbetsgivare, vilket i sig inte är konstigt. Plötsliga bortfall av personal ställer till problem. Men det är också talande för hur organisationer bygger på en traditionell föreställning om den neutrala arbetaren som man. Det är arbetstagaren som ska anpassa sitt liv efter arbetet, och inte arbetet som ska anpassa sig efter arbetstagaren, eftersom *han* inte antas ha något annat att ta ansvar för än försörjning av familj, inte omhändertagande. Här kan

man ana att en försörjningsmodellen lever kvar och det är också ett bra exempel på hur djupt rotade våra föreställningar om kön och arbete är.

Ledningens engagemang betyder mycket när det gäller förändringsarbete. Dels är det ledningen som kan se till att det avsätts tid och pengar till olika utbildningar, dels har det visat sig att när förändringsarbete sker drivs huvudsakligen underifrån, av personer som befinner sig lägre ner i hierarkin, sällan blir särskilt effektivt. Som underordnad vill man undvika konflikter och om arbetet inte är genuint förankrat i ledningen, riskerar det att rinna ut i sanden för att man inte kommer åt de strukturella problemen på arbetsplatsen (se exempelvis Sundin 2003:166).

På Avsändare har jämställdhetsansvaret ålagts en person, som i övrigt har många andra uppgifter. Detta antyder inte ett starkt stöd för jämställdhetsarbete i ledningen. Materialet pekar mot att organisationens jämställdhetsläge inte stämmer överens med den ganska oproblematiska syn som presenteras i den tre år gamla jämställdhetsplanen, som ingen av de anställda jag talade med sade sig känna till. Jag anar att planen mest är en pappersprodukt som pliktskyldigt ligger och samlar damm i någon pärm. Detta förhållande är långt ifrån unikt för företaget vilket Jämos undersökningar har visat.

Att etablera jämställdhet per se tror jag dock inte är lösningen för att få till stånd en förändring av organisationernas struktur, inte heller för Avsändare. Men företaget har flera bra utgångspunkter: arbetsgivaren rekryterar relativt jämnt, tycks erbjuda kompetensutveckling för kvinnor och män i liknande grad och personalen är frispråkig, vilket torde tyda på ett något så när öppet klimat. Med anledning av den till synes ojämsställda lönesituationen finns här också ett konkret område att ta tag i. Men för en genuin förändring krävs här, liksom på andra håll, ett genusvetenskapligt perspektiv på jämställdhet. En kunskap om könets betydelse i och för de samhälleliga strukturerna. Det är viktigt att inte tänka på organisationer, företag och arbetsplatser som enskilda enklaver rymmandes sina egna värderingar, sin egen struktur och sin egen kultur, även om de i viss mån gör det. Arbetslivet är ju en omfattande del i våra övriga liv – och dem vi är socialt sett som könsvarer, så som omvärlden läser oss i våra roller som kvinnor och män, förändras inte i någon radikal bemärkelse för att vi går till jobbet, även om vi gärna vill tro att det är kompetens och inte kön vi bedöms efter.

Litteratur- och Källförteckning

- Amundsdotter, Eva & Gillberg, Minna (2003) *Den jämställda arbetsplatsen – en metodbok*, Bilda förlag, Stockholm
- Angerwall, Petra (2005) *Jämställdhetsarbetets pedagogik – Dilemman och paradoxer i arbetet med jämställdhet på ett företag och ett universitet* Göteborgs universitet, Göteborg
- Dahlström, Edmund (1992) ”Kön och familj i verklighet och debatt under senare årtionden” i *Kvinnors och mäns liv och arbete*, SNS förlag, Stockholm
- Ejlertsson, Göran (2005) *Enkäten i praktiken – En handbok i enkätmetodik*, andra upplagan, Studentlitteratur, Lund
- Hedenborg, Susanna & Wikander, Ulla (2003) *Makt och försörjning*, Studentlitteratur, Lund
- Hirdman, Yvonne (2001) *Genus – om det stabila föränderliga former*, Liber, Malmö
- Hobson, Barbara & Takahashi, Mieko (1997): ”The Parent-Worker Model: Lone Mothers in Sweden” i *Lone Mothers in European Welfare Regimes*, ed. Jane Lewis, Jessica Kingsley Publishers, London
- Kanter, Rosabeth Moss (1977) *Men and women of the Corporation*, Basic Books, New York
- Mark, Eva (2000) *Jämställdhetsarbete – Teorier om praktiker*, Jämställdhetskommitténs skriftserie 1, Göteborgs universitet, Göteborg
- Gonäs, Lena, red. (2005) *På gränsen till genombrott – om det könsuppdelade arbetslivet*, Agora, Stockholm
- Roth, Ann-Katrine (2002) *Nya jämställdhetsboken – från teori till praktik*, Norstedts juridik, Stockholm
- SCB, På tal om kvinnor och män 2006
- SOU 1998:4, *Män passar alltid? Nivå- och organisationsspecifika processer med exempel från handeln*, Rapport till Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män
- SOU 1998:6, *Ty makten är din... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda samhället*, Betänkande från Kvinnomaktutredningen, Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män
- SOU 2004:43, *Den könsuppdelade arbetsmarknaden – Betänkande av utredningen om den könssegregerade svenska arbetsmarknaden*
- Sundin, Elisabeth (2003) ”Utvärdering och legitimitet” i *Från sanningssökande till styrmedel – Moderna utvärderingar i offentlig sektor*, red. Björn Rombach & Kerstin Sahlin-Andersson, Santérus förlag, Stockholm
- Wahl, Anna, Holgersson, Charlotte, Höök, Pia & Linghag, Sophie (2001) *Det ordnar sig – Teorier om organisation och kön*, Studentlitteratur, Lund
- Westberg, Hanna (2001) ”Könsmärkningsprocessen” i *Könssegregering i arbetslivet*, Arbetslivsinstitutet, Stockholm
- www.jamombud.se

Informella samtal ägde rum på företaget Avsändares båda avdelningar 23 november 2006. Anteckningar från dessa samtal samt tidigare besök på företaget finns i uppsatsförfattarens ägo. Liksom anonymiserade lönelistor, Avsändares jämställdhetsplan från 2004 och årsredovisning för verksamhetsåret 2005 samt dokumenterad kommunikation via e-mail med företagets VD och jämställdhetsansvarige.

Bilaga 1. Enkätformulär och följebrev

Till Avsändares anställda

2006-12-11

Sedan en tid tillbaka ingår Avsändare, som de flesta av er vet, i ett jämställdhetsprojekt. Som student vid Södertörns högskolas Genusvetarprogram är min uppgift i projektet att utföra en undersökning på företaget som ska ligga till grund för såväl min egen D-uppsats som den rapport som kommer Avsändare tillhanda. Båda handlingar kommer självklart att vara tillgängliga för anställda som är intresserade av jämställdhetsfrågor.

Med anledning av detta ber jag dig nu att svara på några lönerelaterade frågor. I de förberedande samtal jag har haft med delar av personalen och ledningen har just frågan om löneläget varit den som samtliga har fokuserat ur jämställdhetssynpunkt. Medverkan är frivillig men jag önskar både för egen del och för företagets fortsatta jämställdhetsarbete att så många som möjligt tar chansen att tycka till!

Enkätsvaren behandlas konfidentiellt – och kommer endast att läsas av mig. Resultaten kommer inte presenteras på ett sätt som avslöjar vem som har sagt vad, vare sig i företagsrapporten eller i uppsatsen.

Om du undrar över något avseende enkäten eller projektet i övrigt går det bra att kontakta mig via mail eller telefon: <e-mailadress>, <moblnr>

Tack för din tid!

Vänliga hälsningar
Sarah Lundin
Student vid Södertörns Högskola

Nedan följer ett antal lönerelaterade frågor, kryssa för det svarsalternativ du tycker stämmer bäst, ange bara ett alternativ om inte annat anges:

1. Känner du till vilka kriterier arbetsgivaren tillämpar vid lönesättning?

- Ja
Delvis
Nej

2. Vilka kriterier anser du vara viktigast att ta hänsyn till vid lönesättning (du får kryssa för fler svarsalternativ)?

- Ålder
Utbildning
Anställningstid/Erfarenhet
Flexibilitet
Prestanda/Resultat
Ansvar för personal
Social kompetens (gentemot kunder etc.)
Ansvar för material
Samarbetsförmåga

Annat/andra eller förtydligande av ovanstående kriterier (fortsätt under *Övriga kommentarer* sist i enkäten om du inte får plats här)

3. Hur upplever du att din chef/dina chefer motiverar din lönenivå under lönesamtalet?

- Väl
Varken väl eller mindre väl
Mindre väl
Vet ej
Har inte haft lönesamtal

4. I vilken utsträckning anser du att du kan påverka din lön under de årliga lönesamtalen/utvecklingssamtalen?

- I stor utsträckning
Till viss del
Inte alls
Vet ej/inte aktuellt

5. Tycker du att utvecklingssamtalet är ett passande forum för att diskutera lönesättning?

- Ja
Nej
Vet ej/inte aktuellt

Om du svarade Nej på ovanstående fråga: Motivera varför och ge gärna förslag på var/när/hur löneförhandlingen i annat/andra fall skulle kunna äga rum (fortsätt under *Övriga kommentarer* sist i enkäten om du inte får plats här).

6. Hur anser du att din nuvarande lön motsvarar din kompetens och dina arbetsuppgifter?

- Mycket bra
Ganska bra
Mindre bra, min lön är för låg i proportion till min kompetens och mina arbetsuppgifter

7. Tror du att kvinnor och män har lika lön för likvärdigt arbete på din arbetsplats (exempelvis truckförare/truckförare)?

- Ja
Nej
Vet ej

8. Tror du att eventuella löneförmåner är rättvist fördelade mellan kvinnliga och manliga anställda?

- Ja
Nej
Vet ej

Nedan följer några frågor som handlar om möjligheter att vidareutvecklas på företaget, vilket är kopplat till den lön man får.

9. Är du intresserad av kompetensutveckling för att på sikt kunna utföra andra eller mer avancerade arbetsuppgifter inom företaget (chefsjobb, arbetsledare osv.)?

- Ja
Nej
Vet ej

10. Har du haft samtal med din chef om kompetensutveckling eller möjlig karriärutveckling?

- Ja
Nej

11. Anser du att arbetsgivaren tar vara på din kompetens eller dina möjligheter på ett bra sätt?

- Ja
Nej
Vet ej

12. Upplever du att kvinnor och män på företaget har lika stor chans att välja arbetsuppgifter/kunder och annat som kan medföra högre lön, större karriärmöjligheter mm.?

- Ja
Nej, kvinnor har större chans
Nej, män har större chans
Vet ej

Följande fråga handlar om rörliga löner/bonuslöner, svara även om du inte är direkt berörd av dem – allas synpunkter i fråga om löneformer är viktiga, för att få en samlad bild av de anställdas uppfattning.

13. Kryssa för de påståenden du håller med om gällande rörliga löner i form av bonussystem (du får kryssa för flera svarsalternativ):

- Bonussystem bidrar till att öka motivationen bland de anställda
Bonussystem ökar konkurrensen bland de anställda
Den som får bonus blir stärkt i sin yrkesroll
Bonussystem ökar stressen för de anställda
Bonussystem går att applicera på alla yrkeskategorier
Bonussystem passar enbart vissa yrkeskategorier

Eventuella kommentarer (fortsätt under *Övriga kommentarer* sist i enkäten om du inte får plats här):

Nedanstående frågor berör arbetstider och föräldraledighet, som kan vara kopplat till lönesättning. Såvida inget annat anges ber jag dig svara även om du själv inte har ansvar för barn eller har varit föräldraledig. Din upplevelse av arbetsgivarens inställning är viktig för att förstå hur situationen upplevs på ett mer allmänt plan.

14. Tror du att villighet till att jobba övertid (vilket bland andra kan missgynna anställda med ansvar för barn) premieras i löneförhandlingarna?

- Ja
Nej
Vet ej

15. Vilken inställning upplever du att din arbetsgivare har till att medarbetare är föräldralediga?

- Positiv
Varken positiv eller negativ
Negativ
Vet ej

16. Vilken inställning upplever du att din arbetsgivare har till medarbetare som är hemma tillfälligt för vård av barn?

- Positiv
Varken positiv eller negativ
Negativ
Vet ej
-

Svara på följande frågor om du har erfarenhet av föräldraledighet under din tid som anställd. Om det inte gäller dig, fortsätt till de avslutande frågorna.

17. Upplever du att din arbetsgivare gör/har gjort tillräckligt i syfte att underlätta för dig att ta föräldraledigt i önskad utsträckning?

- Ja
Nej
Vet ej

18. Upplever du/har du upplevt att din föräldraledighet har påverkat din lönenivå negativt?

- Ja
Nej
Vet ej

19. Upplever du att din arbetsgivare underlättar/har underlättat för dig att kombinera ansvar för barn med ditt arbete (förläggs möten på passande tider vad gäller hämtning/lämning t.ex.)?

- Ja
Nej
Vet ej/ej aktuellt
-

Slutligen ber jag dig besvara några frågor om dig på företaget, här kan du också kommentera enkäten om du önskar.

Jag som besvarat frågorna är:

Kvinna

Man

och _____ år gammal

Min titel/befattning på företaget: _____

Antal år på Avsändare: _____

Övriga kommentarer:

Stort tack för din medverkan!

Bilaga 2. Korstabeller

Tabell 21. Löneöversikt (närmaste hundratals kr) kvinnor och män, distribution

	Kvinnor	Män	Samtliga
Medellön	18 400	21 400	19 300
Medianlön	18 000	21 900	19 100
Lönespridning	15 500 – 20 200	15 500 – 25 600	15 500 – 25 600

Kvinnors löner i % av männens: 86%

Tabell 22. Anställningstid, ålder (i år)*, kvinnor och män

Antal år på företaget	Ålder	Kvinna	Man	Totalt
0-3 år	-29	2	2	4
	30-39	4	1	5
	40-49	3	0	3
	50-	0	1	1
	Totalt	9	4	13
Mer än 3-10 år	-29	2	0	2
	30-39	3	2	5
	40-49	4	2	6
	Totalt	9	4	13
Mer än 10 år	40-49	0	3	3
	50	1	2	3
	Totalt	1	5	6

* I variabeln Antal år på företaget finns 1 internt bortfall och i variabeln Ålder finns 3, vilket gör tabellen ofullständig gentemot samtliga svarande.

Tabell 23. Föreställning om jämställda förmåner, kvinnor och män

		Kön		Total
		Kvinna	Man	
Tror du att eventuella löneförmåner är rättvist fördelade mellan kvinnliga och manliga anställda?	Ja	3	8	11
	Nej	3	1	4
	Vet ej	15	5	20
Total		21	14	35

Tabell 24. Kompetensutvecklingsamtal, kvinnor och män samt antal år på företaget

Antal år på företaget			Kön		Total
			Kvinna	Man	
0 - 3 år	Har du haft samtal med din chef om kompetensutveckling?	Nej	10	4	14
	Total		10	4	14
	Mer än 3 år - 10 år	Har du haft samtal med din chef om kompetensutveckling?	Ja	5	4
		Nej	4	1	5
Total		9	5	14	
Mer än 10 år	Har du haft samtal med din chef om kompetensutveckling?	Ja	0	2	2
		Nej	1	3	4
	Total		1	5	6

Tabell 25. Intresse för kompetensutveckling, kvinnor och män samt antal år på företaget

Antal år på företaget			Kön		Total
			Kvinna	Man	
0 - 3 år	Är du intresserad av kompetensutveckling för att kunna utföra andra/mer avancerade arbetsuppgifter?	Ja	5	3	8
		Vet ej	5	1	6
	Total		10	4	14
Mer än 3 år - 10 år	Är du intresserad av kompetensutveckling för att kunna utföra andra/mer avancerade arbetsuppgifter?	Ja	7	3	10
		Nej	1	0	1
		Vet ej	1	2	3
Total		9	5	14	
Mer än 10 år	Är du intresserad av kompetensutveckling för att kunna utföra andra/mer avancerade arbetsuppgifter?	Ja	0	3	3
		Nej	1	2	3
	Total		1	5	6

Tabell 26. Upplevelse av arbetsgivarens inställning till föräldraledighet, kvinnor och män

		Kön		Total
		Kvinna	Man	
Vilken inställning upplever du att din arbetsgivare har till att medarbetare är föräldralediga?	Positiv	7	2	9
	Varken positiv eller negativ	7	10	17
	Negativ	1	1	2
	Vet ej	6	1	7
Total		21	14	35

Tabell 27. Upplevelse av arbetsgivarens inställning till vård av barn, kvinnor och män

		Kön		Total
		Kvinna	Man	
Vilken inställning upplever du att din arbetsgivare har till medarbetare som är hemma tillfälligt för vård av barn?	Positiv	3	1	4
	Varken positiv eller negativ	6	12	18
	Negativ	6	0	6
	Vet ej	6	1	7
Total		21	14	35

Bilaga 3. Frekvenstabeller

Fråga 1. Känner du till vilka kriterier arbetsgivaren tillämpar vid lönesättning?

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid Ja	10	28,6	28,6
Delvis	10	28,6	28,6
Nej	15	42,9	42,9
Total	35	100,0	100,0

Fråga 2. Vilka kriterier anser du vara viktigast att ta hänsyn till vid lönesättning?

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid Alder	13	37,1	37,1
Total	35	100,0	100,0

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid Utbildning	7	20,0	20,0
Total	35	100,0	100,0

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid Anställningstid/Erfarenhet	26	74,3	74,3
Total	35	100,0	100,0

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid Flexibilitet	16	45,7	45,7
Total	35	100,0	100,0

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid Prestanda/Resultat	28	80,0	80,0
Total	35	100,0	100,0

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid Ansvar för personal	17	48,6	48,6
Total	35	100,0	100,0

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid Social kompetens (gentemot kunder etc.)	17	48,6	48,6
Total	35	100,0	100,0

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid Ansvar för material	4	11,4	11,4
Total	35	100,0	100,0

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid Samarbetsförmåga	22	62,9	62,9
Total	35	100,0	100,0

Fråga 3. Hur upplever du att dina chefer motiverar din lönenivå under lönesamtalet?

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Väl	6	17,1	17,6
	Varken väl eller mindre väl	9	25,7	26,5
	Mindre väl	13	37,1	38,2
	Har inte haft lönesamtal	5	14,3	14,7
	Vet ej	1	2,9	2,9
	Total	34	97,1	100,0
Missing	Bortfall	1	2,9	
Total		35	100,0	

Fråga 4. I vilken utsträckning anser du att du kan påverka din lön under lönesamtalet?

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	I stor utsträckning	2	5,7	5,7
	Till viss del	12	34,3	34,3
	Inte alls	18	51,4	51,4
	Vet ej/ej aktuellt	3	8,6	8,6
	Total	35	100,0	100,0

Fråga 5. Tycker du att utvecklingssamtalet är ett passande forum för att diskutera lönesättning?

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Ja	12	34,3	34,3
	Nej	21	60,0	60,0
	Vet ej/ej aktuellt	2	5,7	5,7
	Total	35	100,0	100,0

Fråga 6. Hur anser du att din lön stämmer överens med din kompetens och dina arbetsuppgifter?

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Mycket bra	1	2,9	2,9
	Ganska bra	13	37,1	37,1
	Mindre bra, min lön är för låg i proportion till min kompetens och mina arbetsuppgifter	21	60,0	60,0
	Total	35	100,0	100,0

Fråga 7. Tror du att kvinnor och män har lika lön för likvärdigt arbete på din arbetsplats?

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Ja	11	31,4	31,4
	Nej	13	37,1	37,1
	Vet ej	11	31,4	31,4
	Total	35	100,0	100,0

Fråga 8. Tror du att eventuella löneförmåner är rättvist fördelade mellan kvinnliga och manliga anställda?

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid Ja	11	31,4	31,4
Nej	4	11,4	11,4
Vet ej	20	57,1	57,1
Total	35	100,0	100,0

Fråga 9. Är du intresserad av kompetensutveckling för att kunna utföra andra/mer avancerade arbetsuppgifter?

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid Ja	22	62,9	62,9
Nej	4	11,4	11,4
Vet ej	9	25,7	25,7
Total	35	100,0	100,0

Fråga 10. Har du haft samtal med din chef om kompetensutveckling?

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid Ja	11	31,4	31,4
Nej	24	68,6	68,6
Total	35	100,0	100,0

Fråga 11. Anser du att arbetsgivaren tar vara på din kompetens/dina möjligheter på ett bra sätt?

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid Ja	14	40,0	40,0
Nej	11	31,4	31,4
Vet ej	10	28,6	28,6
Total	35	100,0	100,0

Fråga 12. Upplever du att kvinnor och män har lika stor chans att välja arbetsuppgifter/kunder som kan medföra högre lön?

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid Ja	18	51,4	51,4
Nej, män har större chans	2	5,7	5,7
Vet ej	15	42,9	42,9
Total	35	100,0	100,0

Fråga 13. Bonussystem...

	Frequency	Percent	Valid Percent
Bidrar till ökad motivation bland de anställda	17	48,6	48,6
Total	35	100,0	100,0

	Frequency	Percent	Valid Percent
Ökar konkurrensen bland de anställda	14	40,0	40,0
Total	35	100,0	100,0

	Frequency	Percent	Valid Percent
Stärker den som får bonus i sin yrkesroll	11	31,4	31,4
Total	35	100,0	100,0

	Frequency	Percent	Valid Percent
Ökar stressen för de anställda	17	48,6	48,6
Total	35	100,0	100,0

	Frequency	Percent	Valid Percent
Går att applicera på alla yrkeskategorier	6	17,1	17,1
Total	35	100,0	100,0

	Frequency	Percent	Valid Percent
Passar enbart vissa yrkeskategorier	22	62,9	62,9
Total	35	100,0	100,0

Fråga 14. Tror du att villighet att jobba övertid premieras i löneförhandlingarna?

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid Ja	14	40,0	40,0
Nej	9	25,7	25,7
Vet ej	12	34,3	34,3
Total	35	100,0	100,0

Fråga 15. Vilken inställning upplever du att din arbetsgivare har till att medarbetare är föräldralediga?

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Positiv	9	25,7	25,7
	Varken positiv eller negativ	17	48,6	48,6
	Negativ	2	5,7	5,7
	Vet ej	7	20,0	20,0
	Total	35	100,0	100,0

Fråga 16. Vilken inställning upplever du att din arbetsgivare har till medarbetare som är hemma tillfälligt för vård av barn?

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Positiv	4	11,4	11,4
	Varken positiv eller negativ	18	51,4	51,4
	Negativ	6	17,1	17,1
	Vet ej	7	20,0	20,0
	Total	35	100,0	100,0

Fråga 17. Upplever du att din arbetsgivare gör tillräckligt för i syfte att underlätta för dig att ta föräldraledigt i önskad utsträckning?

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Ja	6	17,1	85,7
	Nej	1	2,9	14,3
	Total	7	20,0	100,0
Missing	Bortfall	28	80,0	
Total		35	100,0	

Fråga 18. Har du upplevt att din föräldraledighet har påverkat din lönenivå negativt?

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Ja	1	2,9	14,3
	Nej	4	11,4	57,1
	Vet ej	2	5,7	28,6
	Total	7	20,0	100,0
Missing	Bortfall	28	80,0	
Total		35	100,0	

Fråga 19. Upplever du att din arbetsgivare underlättar för dig att kombinera ansvar för barn med ditt arbete?

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Ja	6	17,1	75,0
	Nej	1	2,9	12,5
	98,00	1	2,9	12,5
	Total	8	22,9	100,0
Missing	Bortfall	27	77,1	
Total		35	100,0	

Fråga 20. Kön

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Kvinna	21	60,0	60,0
	Man	14	40,0	40,0
	Total	35	100,0	100,0

Fråga 21. Ålder

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	-29 år	6	17,1	18,8
	30-39 år	10	28,6	31,3
	40-49 år	12	34,3	37,5
	50- år	4	11,4	12,5
	Total	32	91,4	100,0
Missing	Bortfall	3	8,6	
Total		35	100,0	

Fråga 22. Titel

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	D	19	54,3	59,4
	S	2	5,7	6,3
	chef	4	11,4	12,5
	L	2	5,7	6,3
	BO	2	5,7	6,3
	Annat	3	8,6	9,4
	Total	32	91,4	100,0
Missing	Bortfall	3	8,6	
Total		35	100,0	

Fråga 23. Antal år på företaget

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	0 - 3 år	14	40,0	41,2
	Mer än 3 år - 10 år	14	40,0	41,2
	Mer än 10 år	6	17,1	17,6
	Total	34	97,1	100,0
Missing	Bortfall	1	2,9	
Total		35	100,0	