

EU-direktivet om lönetransparens

Linda Iso-aho

Examensarbete för tradenom (YH)-examen

Utbildning för företagsekonomi

Vasa 2024

EXAMENSARBETE

Författare: Linda Iso-aho

Utbildning och ort: Företagsekonomi, Vasa

Inriktning: Ekonomiförvaltning

Handledare: Cilla Salo

Titel: EU-direktivet om lönetransparens

Datum: 21.11.2024

Sidantal: 32

Abstrakt

Löneskillnader mellan män och kvinnor är en realitet i hela världen. Detta arbete behandlar löneskillnader mellan män och kvinnor inom EU och Finland. Löneskillnaderna mellan könen är 13 % i EU och hela 16 % i Finland. Finland har således den högsta löneskillnaden mellan män och kvinnor i Norden. EU arbetar kontinuerligt med jämställdhet och år 2023 kom ett nytt EU-direktiv, EU-direktivet om lönetransparens, som ett led i att bekämpa lönediskriminering och minska löneskillnaderna mellan könen i EU.

Syftet med detta arbete var att undersöka hur väl förberedda en kommunal arbetsgivare och en privat arbetsgivare är inför de förändringar som EU-direktivet om lönetransparens medför. I den empiriska undersökningen användes intervju som kvalitativ datainsamlingsmetod. Intervjufrågorna behandlar organisationernas förfarande vid rekrytering, lönesättning på arbetsplatsen samt löneinsyn och rapportering. Två personer med ansvar för personalfrågor intervjuades, en från kommunen och en från företaget. Organisationerna hade vardera fler än 300 anställda.

Resultaten från den empiriska undersökningen visar att både kommunen och företaget redan nu har interna åtgärder vad gäller lön och lönetransparens som stämmer väl överens med de förändringar som EU-direktivet kräver. Exempelvis har både kommunen och företaget en relativt genomskinlig lönesättning vad gäller de anställda arbetstagarna. Däremot uppfyller ingendera organisationen EU-direktivets krav på löneinformation vid nyrekrytering.

Språk: svenska

Nyckelord: löneskillnader, kvinnor, jämställdhet, EU

OPINNÄYTETYÖ

Tekijä: Linda Iso-aho

Koulutus ja paikkakunta: Liiketalous, Vaasa

Suuntautumisvaihtoehto: Taloushallinto

Ohjaaja: Cilla Salo

Nimike: EU:n palkka-avoimuusdirektiivi

Päivämäärä: 21.11.2024

Sivumäärä: 32

Tiivistelmä

Miesten ja naisten välinen palkkaero on todellisuutta kaikkialla maailmassa. Tässä opinnäytetyössä käsitellään miesten ja naisten välisiä palkkaeroja EU:ssa ja Suomessa. Sukupuolten välinen palkkaero on EU:ssa 13 % ja Suomessa peräti 16 %. Suomessa on siis Pohjoismaiden suurin miesten ja naisten välinen palkkaero. EU työskentelee jatkuvasti sukupuolten tasa-arvon eteen, ja vuonna 2023 otettiin käyttöön uusi EU-direktiivi, EU:n palkka-avoimuusdirektiivi, osana palkkasyrjinnän torjuntaa ja sukupuolten palkkaeron kaventamista EU:ssa.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten hyvin kunnallinen työnantaja ja yksityinen työnantaja ovat valmistautuneet EU:n palkka-avoimuusdirektiivin mukanaan tuomiin muutoksiin. Empiirisessä tutkimuksessa haastatteluja käytettiin laadullisena tiedonkeruumenetelmänä. Haastattelukysymykset koskevat organisaatioiden rekrytointimenettelyjä, palkanmuodostusta työpaikalla sekä palkka-avoimuutta että raportointia. Haastattelussa haastateltiin kahta henkilöstöasioista vastaavaa henkilöä, yhtä kunnasta ja yhtä yrityksestä. Kussakin organisaatiossa oli yli 300 työntekijää.

Empiirisen selvityksen tulokset osoittavat, että sekä kunnalla että yhtiöllä on jo käytössä sisäisiä palkkauksen läpinäkyvyyttä koskevia toimenpiteitä, jotka ovat hyvin linjassa EU-direktiivin kanssa. Esimerkiksi sekä kunnalla että yhtiöllä on suhteellisen avoin palkanmääritys palkattujen työntekijöiden suhteen. Kumpikaan organisaatio ei kuitenkaan täytä EU-direktiivin vaatimuksia palkkatiedoista rekrytoidessaan uusia työntekijöitä.

Kieli: ruotsi

Avainsanat: palkkaerot, naiset, tasa-arvo, EU

BACHELOR'S THESIS

Author: Linda Iso-aho

Degree Programme: Business Administration, Vaasa

Specialisation: Financial Management

Supervisor: Cilla Salo

Title: EU Pay Transparency Directive

Date: 21.11.2024

Number of pages: 32

Abstract

The pay gap between men and women is a reality all over the world. This thesis presents the pay gap between men and women in the EU and Finland. The gender pay gap is 13 % in the EU and as much as 16 % in Finland. This means that Finland has the highest pay gap between men and women in the Nordic countries. The EU works continuously with gender equality and in 2023 a new EU directive, the EU Pay Transparency Directive, was introduced as part of combating pay discrimination and reducing the gender pay gap in the EU.

The purpose of this study was to investigate how well prepared a municipal employer and a private employer are for the changes that the EU Pay Transparency Directive entails. In the empirical study, interviews were used as a qualitative data collection method. The interview questions deal with the organizations' recruitment procedures, pay-setting in the workplace, and pay transparency and reporting. Two persons with responsibility for Human Resources were interviewed, one from the municipality and one from the company. The organizations each had more than 300 employees.

The results from the empirical study show that both the municipality and the company already have internal measures in place regarding salary and salary transparency that are well in line with the changes required by the EU directive. For example, both the municipality and the company have a relatively transparent salary setting regarding the employees. However, neither organization meets the EU directive's requirements for salary information when recruiting new employees.

Language: Swedish

Key words: pay gap, women, equality, EU

Innehåll

1	Inledning	1
1.1	Syfte och problemformulering	2
1.2	Avgränsning.....	2
1.3	Arbetets upplägg.....	3
2	Kvinnors etablering på arbetsmarknaden	3
2.1	Finlands åtgärder för en jämställd arbetsmarknad	4
3	Vilka lagar reglerar jämställdhet på arbetsmarknaden i Finland?	6
3.1	Arbetsavtalslagen	6
3.2	Diskrimineringslagen	7
3.3	Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män.....	8
4	Löneskillnader och könssegregation	9
4.1	Löneskillnader i Finland	10
4.2	Finlands program för lika lön.....	11
5	EU-direktivet om lönetransparens	12
5.1	Arbets sökande	13
5.2	Arbetstagare.....	13
5.3	Arbetsgivare	13
6	Metod	15
6.1	Kvalitativ intervju.....	15
6.2	Informanter och genomförande	16
6.3	Reliabilitet, validitet och etik.....	16
7	Resultat	18
7.1	När under en rekryteringsprocess får en arbets sökande vetskap om lönen?	18
7.2	Hur vanligt är det att arbets sökande kontaktar arbetsgivaren angående lönenivån?	19
7.3	Vilka faktorer påverkar lönesättningen för en arbetstagare?	19
7.4	På vilka grunder baserar sig prestationstillägget?	20
7.5	Informeras arbetstagarna om hur de kan få ett prestationstillägg?.....	20
7.6	Hur kan en arbetstagare vara säker på att denne får en jämlik och rättvis lön?	21
7.7	Finns det statistik över lönefördelningen mellan män och kvinnor?	22
7.8	Har organisationen någon rapporteringsskyldighet angående löner till myndigheter? ..	22
7.9	Har EU-direktivet om lönetransparens diskuterats i organisationen?.....	23
8	Sammanfattande diskussion	23
8.1	Resultatdiskussion.....	24
8.2	Metoddiskussion	27
8.3	Förslag till fortsatt forskning	27

1 Inledning

I Finland fanns i september år 2024 2,6 miljoner sysselsatta i åldern 15–74 år, varav ca 2,3 miljoner av de sysselsatta var i ett anställningsförhållande. Ett anställningsförhållande uppstår när en arbetstagare och en arbetsgivare kommer överens om att arbetstagaren ska utföra ett visst arbete under arbetsgivarens ledning samt att ersättning betalas för arbetet. Arbetsgivaren kan vara stat, kommun, en privat aktör eller tredje sektorn. Ersättning för utfört arbete kan ges i olika former varav lön, det vill säga pengar, är den vanligaste. Andra ersättningar kan vara exempelvis telefon-, bil- eller bostadsförmån, resultatpremier eller olika anställningsförmåner såsom lunch-, kultur- och motionsförmåner. (Skatteförvaltningen, 2024; Statistikcentralen, 2024). År 2023 skedde en historisk förändring vad gäller den finska arbetsmarknaden då kvinnors andel av de sysselsatta översteg männens andel i arbetslivet. I augusti år 2024 var 51 % av de arbetande kvinnor och 49 % män. (Jonsson, 2023; Statistikcentralen, 2024).

För en arbetstagare är en rättvis lön grunden till att kunna planera sitt liv. Lönen behövs för att klara av de primära levnadskostnaderna. Enligt arbetsavtalslagens (2001/55) 2 kapitel 10§ ska en arbetstagare betalas normal och skälig lön för sitt arbete. I Finland finns ingen minimilön angiven i lagstiftningen, utan arbetstagarnas och arbetsgivarnas centralorganisationer har kommit överens om minimilönen inom olika branscher. Minimilönen är fastställd i kollektivavtalen och då ett kollektivavtal finns för branschen är arbetsgivaren skyldig att följa detta. (Arbetsavtalslagen 55/2001; STKK, 2024). I de fall där en arbetsgivare inte är skyldig att iaktta något kollektivavtal, eller kollektivavtal saknas, blir lönen en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, men den ska fortfarande vara skälig. (Työsuojelu, 2024a).

Europadagen för lika lön uppmärksammas varje år i november. Den dagen slutar kvinnor, teoretiskt sett, få lön för sitt utförda arbete i jämförelse med männen. Löneskillnaden mellan män och kvinnor i Europa är ca 13 %. (European Commission, 2023). Löneskillnaderna varierar stort mellan länderna inom EU. I Luxemburg finns inte längre några löneskillnader mellan könen, medan exempelvis Estland har den största löneskillnaden på hela 20,5 %. I Finland är löneskillnaden 16 % vilket innebär att vi har större löneskillnad mellan könen än EU i medeltal och den högsta löneskillnaden bland de nordiska länderna. (European Commission, 2023; FinUnions, 2023; Institute for social research, 2023).

Ett led i att försöka jämställa lönen mellan könen inom EU är det nya EU-direktivet, *EU Pay Transparency Directive* eller *EU-direktivet om lönetransparens* som fastställdes i maj år 2023. EU-direktivet om lönetransparens ska tas i bruk i varje medlemsland senast i juni år 2026. Målet med direktivet är att bekämpa lönediskriminering och minska löneskillnaderna mellan könen i EU (EUR-Lex, 2023).

1.1 Syfte och problemformulering

Syftet med detta arbete är att undersöka hur väl förberedda en kommunal arbetsgivare och en privat arbetsgivare i Österbotten är inför den förändring som EU-direktivet om lönetransparens medför. De frågeställningar arbetet syftar att besvara är:

1. Vad innebär EU-direktivet om lönetransparens?
2. Vilken beredskap har en kommunal arbetsgivare och en privat arbetsgivare för de förändringar som EU-direktivet om lönetransparens medför?

1.2 Avgränsning

Löneskillnader mellan män och kvinnor är en realitet i hela världen. Kvinnor tjänar globalt sett i genomsnitt 20 % mindre än män (International Labour Organization, 2024). I detta arbete kommer jag dock att avgränsa mig till att redogöra för löneskillnader mellan könen i Finland och i de europeiska länderna. Även beskrivning av lagstiftning och åtgärder som planeras eller redan har implementerats begränsas till Finland och EU.

1.3 Arbetets upplägg

I kapitel två, *Kvinnornas etablering på arbetsmarknaden*, redogörs för den historiska bakgrunden till att kvinnor började förvärvsarbete utanför hemmet samt vilka löneåtgärder Finland vidtog efter andra världskriget. Kapitel tre, *Vilka lagar reglerar jämställdhet på arbetsmarknaden*, behandlar den lagstiftning som har inverkan på lönejämställdhet i arbetslivet i Finland. I det fjärde kapitlet, *Löneskillnader och könssegregation*, beskrivs vilka faktorer som idag anses vara orsaken till löneskillnaderna mellan olika länder och mellan könen. Därtill redogörs för Finlands program för lika lön. Kapitel fem beskriver *EU-direktivet om lönetransparens*. I det sjätte kapitlet, *Metod*, redogörs för forskningsmetod, informanter samt tillförlitlighet, trovärdighet och etik. Resultaten från den kvalitativa undersökningen redovisas i kapitel sju, *Resultat*. Avslutningsvis i kapitel åtta, *Sammanfattande diskussion*, sammanfattas och diskuteras resultaten från undersökningen. I detta kapitel ingår även metoddiskussion och förslag till fortsatt forskning.

2 Kvinnors etablering på arbetsmarknaden

Kvinnans intåg på arbetsmarknaden är en komplex historia som formats av sociala normer, kulturella förändringar och lagstiftning. Kvinnor har i all tid deltagit i familjeförsörjningen genom att hjälpa till med jordbruk och djurskötsel, skött om hushållsarbetet, tagit hand om barnen och så vidare. De flesta historiker är överens om att kvinnorna under historiens gång haft färre yrkesmöjligheter, lägre yrkesstatus och lägre lön, det vill säga kvinnornas arbetsinsats har inte värderats lika högt som männens i samhället. (Vainio-Korhonen, u.d.).

Den industriella revolutionen startade i Storbritannien under 1700-talet och spreds sedan vidare i Europa under 1800-talet. Till Finland kom industrialismen först under 1800-talets senare hälft. En förändring från jordbrukssamhälle till industrisamhälle skedde när allt fler människor flyttade in till städerna där arbetskraft behövdes till industrin. Lönen inom industrin var låg och detta gjorde att även kvinnorna började arbeta för att kunna bidra till familjens försörjning. År 1885 var en femtedel av de arbetande inom industrin i Finland kvinnor. Kvinnorna arbetade ofta inom textilindustrin, men även vid järnbruk, inom metallindustrin och vid sågverk. Kvinnor och män hade olika arbetsuppgifter. Kvinnorna

hade mindre ansvarsfulla arbeten och monotona "löpande band" uppgifter medan männen skötte om exempelvis service av maskinerna, frakt av varor och hade förmansuppgifter. Kvinnornas arbetsinsats inom industrin värderades inte lika högt som männens, vilket resulterade i att kvinnorna fick ungefär hälften mindre lön än männen. (Beck, 2022; Hirvasnoro, 2012; Johansson, U. & Sterner, G., 2011). En annan orsak till kvinnornas sämre lön var att mannen fortfarande ansågs vara familjeförsörjaren och därmed bedömdes kvinnan inte ha samma ekonomiska behov. De ogifta kvinnornas lägre lön motiverades med att de själva kunde laga mat och sy sina egna kläder, vilket en man inte kunde. (Koivuporras, u.d.; Rosén, u.d.).

I och med världskrigen blev det brist på arbetskraft inom industrierna eftersom männen var inkallade i krig. Kvinnorna fick då ta över de mera krävande arbetsuppgifterna som männen tidigare haft. Kvinnorna arbetade exempelvis som svetsare, mekaniker och ingenjörer i fabriker som tillverkade krigsmaterial. Kvinnorna i Europa hyllades för sin insats under andra världskriget men ombads att ge arbetsplatserna till de återvändande männen och själva återgå till att ta hand om hemmet. I Finland stannade dock många kvinnor kvar i arbetslivet efter krigsåren. Samhällets syn på kvinnans förmåga att arbeta utanför hemmet förändrades och det lade grunden till förändringar inom könssegregeringen på arbetsmarknaden. (BBC, 2024; Bergholm, 2005; Silkin, 2021; Veteraanivastuu ry, 2019).

2.1 Finlands åtgärder för en jämställd arbetsmarknad

Arbetsmarknadsrelationerna i Finland genomgick en förändring efter andra världskriget. Januariförlovningen år 1940 och de avtal som arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna slöt år 1944 och år 1946 har haft stor betydelse för arbetsmarknaden och lönesättningen i Finland. Regeringen, pris- och lönerådet och dess löneunderkommitté hade en avgörande roll för kollektivavtalens genombrott och för det viktiga lönebeslutet för både män och kvinnor som fattades i juni år 1945. (Bergholm, 2005).

Våren år 1945 försökte Finlands regering stabilisera lönerna och priserna då efterfrågan på arbetskraft och varor var större än tillgången. Under kriget hade kvinnor på grund av brist på arbetskraft flyttat till yrken som varit mansdominerade. I början av år 1945 krävde

arbetstagarorganisationen FFC lika lön för kvinnor för lika arbete, men enligt lönerådet fick kvinnornas löner inte nå upp till mer än 70 % av männens. I arbetsgivarföreningen AFC:s lönekommitté i januari år 1945 kolliderade åsikterna inom olika branscher hårt. En del ansåg att kvinnor är mer effektiva än män i vissa arbeten. Andra hävdade att det fanns arbeten där kvinnors löner med rätta kunde uppgå till 95 % av männens. Majoriteten i lönekommittén stödde principen att kvinnors löner i allmänhet inte får stiga till mer än 70 % av männens. Slutligen fattades löneregleringsbeslutet den 19.6.1945 vilket innebar att de tre högsta lönegrupperna för kvinnor blev 83–87 % av männens lön. (Bergholm, 2005). På så sätt skrevs löneorättvisorna in i kollektivavtalen i Finland (Koskinen Sandberg, 2016).

Mellan åren 1945 och 1964 hade löneskillnaderna mellan könen ökat till mer än 30 %. År 1964 togs nästa steg för ett jämlikare lönesamhälle i Finland genom att regeringen godkände ILO:s (International Labour Organization) avtal om samma lön för män och kvinnor som utför samma arbete. Samtidigt togs även de olika löneklasserna för män och kvinnor bort ur kollektivavtalen. (Bergholm, 2021; International Labour Organization, 2024).

Den tredje åtgärden, åren 1971–1972, var president Kekkonens lönepolitiska lösning för att höja de lägsta lönerna med 3 mark i timmen. Med denna löneökning kunde en del kvinnors löner stiga med över 100 %. Under 1970-talet ökade kvinnornas andel på arbetsmarknaden och löneskillnaderna mellan könen minskade. Trots att jämställdhetslagen mellan kvinnor och män, vars syfte är att stärka kvinnornas ställning i arbetslivet, fastställdes år 1986, förändrades löneskillnaderna mellan könen långsamt. Positiva förändringar för kvinnornas del var ändå att andelen kvinnor på arbetsmarknaden fortsatte att öka under 1980- och 1990-talet och att även deras utbildningsnivå steg. Utbildningsnivån och arbetskarriärens längd har förbättrat de finländska kvinnornas inkomst och pensionsnivån. Trots detta var kvinnors pension endast 76 % av männens år 2020. (Bergholm, 2021).

3 Vilka lagar reglerar jämställdhet på arbetsmarknaden i Finland?

Likabehandling innebär att alla människor ska anses vara lika värda och att ingen får diskrimineras på grund av olika omständigheter som gäller en enskild individ (Likabehandling.fi, u.d.; Työsuojelu, 2024b).

Finlands grundlag (1999/731) omfattar bestämmelser om medborgarnas ställning och ska trygga medborgarnas friheter och rättigheter samt främja rättvisa i samhället. I grundlagen finns föreskrivet om diskrimineringsförbud och att alla är lika inför lagen: *"Ingen får utan godtagbart skäl särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd eller handikapp eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person.* Vidare beskrivs att jämställdhet mellan könen, särskilt gällande lönesättning och övriga anställningsvillkor, ska främjas i samhällelig verksamhet och i arbetslivet enligt lagbestämmelser. (Finlands grundlag 1999/731).

Arbetsgivare ska medvetet främja likabehandling av arbetssökande och arbetstagare samt förebygga diskriminering på arbetsplatsen. I Finland har vi flera lagar som reglerar arbetsmarknaden med tanke på likabehandling oavsett kön. *Arbetsavtalslagen, Diskrimineringslagen och Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män* innehåller alla anvisningar som arbetsgivare måste följa.

3.1 Arbetsavtalslagen

Arbetsavtalslagen (2001/55) är en grundlag för arbetslivet. Arbetsavtalslagen tillämpas på arbetsavtal där en eller flera arbetstagare förbinder sig att personligen utföra arbete för en arbetsgivare mot lön eller annan ersättning. I arbetsavtalslagen står att en arbetsgivare på alla sätt ska främja relationerna på arbetsplatsen, både mellan arbetsgivare och arbetstagare samt arbetstagare emellan. (Arbetsavtalslagen 55/2001).

Arbetsgivaren är skyldig att bemöta arbetstagarna opartiskt om det inte finns grund till annat med beaktande av arbetsuppgifter och arbetstagarens ställning. Opartiskheten hindrar därmed inte arbetsgivaren att betala exempelvis någon form av incitamentlöner såvida inga diskriminerande eller partiska faktorer inverkar på lönen. Arbetstagare som har ett visstidsavtal eller ett anställningsförhållande på deltid får inte ha ett ofördelaktigare

anställningsvillkor än övriga på arbetsplatsen om det inte finns objektiva skäl till detta. I arbetsavtalslagen påtalas även arbetsgivarens skyldighet att åtminstone iaktta de bestämmelser om anställningsvillkor och arbetsförhållanden som gäller enligt ett nationellt kollektivavtal som anses vara representativt för branschen (Arbetsavtalslagen 55/2001).

3.2 Diskrimineringslagen

I diskrimineringslagens (2014/1325) 3 kapitel och 8§ står att *"Ingen får diskrimineras på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person."* Oavsett om diskrimineringen grundar sig på fakta eller antagande om en person är den förbjuden. (Diskrimineringslag 1325/2014).

I arbetslivet är diskriminering förbjuden under anställningskedet, medan anställningsförhållandet pågår och även när anställningsförhållandet upphör. Diskriminering kan ske på olika sätt. *Direkt diskriminering* på arbetsplatsen kan innebära att en person behandlas ofördelaktigt i förhållande till någon annan i samma situation, exempelvis att arbetsgivaren betalar sämre lön till en utländsk arbetstagare än en finländsk arbetstagare trots att de utför samma arbetsuppgift. *Indirekt diskriminering* kan vara att kriterier eller förfaringssätt som kan anses som jämlika ställer en person i en diskriminerande omständighet. Detta kan ske om man vid rekryteringen exempelvis kräver en viss språkkunskap som egentligen inte är nödvändig för att kunna utföra arbetet. (Diskrimineringslag 1325/2014).

En tredje slags diskriminering är *trakasserier*, om de kan kopplas samman med en förbjuden diskrimineringsgrund och arbetsgivaren inte vidtar åtgärder för att stoppa dem. Kränkningar på grund av ursprung eller sexuell läggning är exempel på sådana diskriminerande trakasserier. När en arbetsgivare *vägrar att göra möjliga anpassningar* för en person med funktionshinder så att denne kan få arbete och möjlighet att klara av sina arbetsuppgifter är det diskriminering. Även *en order eller anvisning* som en arbetsgivare ger till sina anställda kan vara diskriminering, exempelvis om en arbetsgivare förbjuder någon att anställa en person som tillhör en viss etnisk grupp. (Diskrimineringslag 1325/2014; Työsuojelu, 2023).

3.3 Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män

Syftet med jämställdhetslagen (1086/609) är *”att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt i detta syfte förbättra kvinnans ställning särskilt i arbetslivet*. Lagen syftar också till att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. (Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986).

Enligt 6§ i jämställdhetslagen ska arbetsgivare främja jämlikhet mellan könen i arbetslivet. Jämlikhetsfrämjandet ska ske målinriktat och systematiskt. Arbetsgivare ska med hänsyn till resurser och övriga relevanta omständigheter bland annat verka för att både kvinnor och män söker lediganslagna platser, främja fördelningen mellan könen i olika arbetsuppgifter samt skapa lika möjligheter till avancemang. Därtill ska arbetsgivare främja jämställdheten mellan könen när det gäller anställningsvillkor och särskilt gällande lönevillkoren. Arbetsförhållandena bör utvecklas så att de passar både män och kvinnor och det ska även vara lättare för arbetstagare, oavsett kön, att förena arbete och familjeliv genom att arbetsgivaren fäster avseende vid arbetsarrangemangen. Varje arbetsgivare ska verka för att förebygga diskriminering enligt kön. (Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986).

Arbetsgivare som regelbundet sysselsätter fler än 30 anställda ska uppgöra en jämställdhetsplan vilken ska ses över och förnyas minst vartannat år. I planen preciseras speciellt lönefrågor och andra anställningsvillkor. Jämställdhetsplanen utformas i samarbete mellan arbetsgivaren och arbetsplatsens förtroendemann, arbetsskyddsansvarig eller annan representant för arbetstagarna. (Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986; Minilex, u.d.).

Jämställdhetslagen innehåller bestämmelser om vad som måste finnas med i arbetsgivarens jämställdhetsplan. I planen ska finnas en redogörelse över jämställdhetssituationen på arbetsplatsen och en specificering över fördelningen av kvinnor och män i olika arbetsuppgifter. Arbetsgivaren ska även göra en lönekartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna vad gäller kvinnors och mäns arbetsuppgifter. Jämställdhetsplanen ska även innehålla information om åtgärder som

arbetsgivaren planerar inleda eller genomföra för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet på arbetsplatsen. Slutligen ska genomförandet och resultatet av jämställdhetsfrämjande åtgärder som ingått i en tidigare jämställdhetsplan utvärderas. Personalen ska informeras om jämställdhetsplanen och dess uppdateringar. (Jämställdhetsombudsmannen, u.d.).

Lönekartläggningens avsikt är att undersöka att det inte förekommer ogrundade löneskillnader mellan könen som har samma arbetsgivare och som utför samma eller likvärdigt arbete. I sådana fall en lönegranskning skulle visa att det förekommer tydliga skillnader mellan mäns och kvinnors löner utgående från kravprofil, uppgiftskategori eller andra faktorer ska arbetsgivaren utreda orsakerna till detta. Arbetsgivaren är skyldig att korrigera löneskillnader som upptäcks och som inte har en godtagbar orsak. (Jämställdhetsombudsmannen, u.d.).

4 Löneskillnader och könssegregation

Jämställdhet är ett av EU:s grundläggande värden och arbetet för att främja jämställdhet mellan könen görs på flera olika områden. Redan år 1957 infördes i samband med Romfördraget en princip om rätten till samma lön för samma arbete oavsett om man är man eller kvinna. Denna princip har senare utvecklats till att omfatta rätten till lika lön för likvärdigt arbete. (Europainformationen, 2022).

Det finns flera olika faktorer som påverkar löneskillnaderna mellan könen inom de europeiska länderna. Bland EU:s medlemsländer har fler kvinnor en avklarad högre utbildning än män, men ändå är det fler män som är ute i arbetslivet (undantaget Finland, se inledningen). Statistik från år 2022 visar att många kvinnor, ca 30 %, arbetar deltid i jämförelse med männen där endast 8 % arbetar deltid. En av förklaringarna till detta är att kvinnorna mer sannolikt går ner i arbetstid eller helt slutar arbeta för att ta hand om barn eller släktingar. Löneskillnaderna har även visat sig bli större med ökad ålder. Detta kan bero på att kvinnor har avbrott i sitt arbetsliv på grund av att de i större utsträckning än männen är hemma med barn. Detta i sin tur medför att karriärsutvecklingen som eventuellt kunde bidra med högre lön går långsammare för kvinnor än män. Kvinnor riskerar även att drabbas av fattigdom när de blir äldre då pensionen i genomsnitt inom EU är 23 % lägre för

kvinnor än för män. Det finns dock stora variationer mellan olika länder vad gäller detta. (Europaparlamentet, 2020).

Löneskillnaden mellan män och kvinnor är inte så stor i en del EU-länder men detta betyder inte nödvändigtvis att det är mera jämställt. I de länder där färre kvinnor är sysselsatta är löneskillnaderna mindre och en stor löneskillnad kan tyda på att kvinnor arbetar i lågavlönade branscher eller deltidsarbetar. Löneskillnaderna är större inom den privata sektorn än inom den offentliga sektorn i största delen av EU länderna. Fler kvinnor än män arbetar i lågavlönade branscher samtidigt som de är underrepresenterade i typiskt högavlönade arbeten. Av de som innehar en chefsposition i EU länderna är endast ca 35 % kvinnor. (Europaparlamentet, 2020).

4.1 Löneskillnader i Finland

Finland är ett av de mest jämställda länderna i världen. Enligt World Economic Forum (2024) kommer Finland på andra plats efter Island när det gäller jämställdhet mellan könen. Trots denna uppmätta jämställdhet har vi som tidigare nämnts den högsta löneskillnaden mellan kvinnor och män i Norden. (World Economic Forum, 2024).

I Finland är arbetsmarknaden starkt indelad enligt kön. Kvinnor och män arbetar till största delen inom olika branscher och i olika arbetsuppgifter. År 2021 var andelen kvinnor inom vårddyrken 90 % och i jämförelse var över 90 % av de som arbetade inom byggnadsbranschen män. Även inom transport- och logistikbranschen var 80 % av de arbetande män. (Näsänen, J. & Teräsaho, M., 2023). Av alla branscher i Finland är det endast inom 10 % som det finns en jämlik könsfördelning bland arbetstagarna. I jämlika yrken ska det ena könets andel vara mellan 40–60 %. De vanligaste jämlika yrkesgrupperna är arbetstagare inom köks- och restaurangbranschen, marknadsförings- och reklambranschen samt livsmedelsindustrins processkötare. Inom finansierings- och placeringsbranschen finns de mest jämlika yrkesgrupperna. (Simonen, 2023). Denna segregation på arbetsmarknaden upprätthåller gamla könsstereotyper, förhindrar tillvaratagandet av kompetens och har en negativ effekt på arbetsmarknaden. Dessutom leder detta till löneskillnader mellan könen och i förlängningen skillnader i pension. (Statsrådet, 2021).

Löneskillnader mellan män och kvinnor kan bero på två olika orsaker. Det finns *förklarliga löneskillnader* som beror på utbildningsnivå, bransch, arbetets svårighetsgrad, prestation, arbetserfarenhet och så vidare. *Den oförklarliga löneskillnaden* uppstår när alla andra variabler som kan ha inverkan på lönen tagits bort. Den oförklarliga löneskillnaden har alltså ingen annan förklaring än att den beror på kön. Finlands Ekonomers Löneundersökning 2021 visar att det finns en 9 % oförklarlig löneskillnad mellan ekonomer och i en liknande undersökning gjord av Lakimiesliitto framkommer att det finns en löneskillnad på 7,4 % mellan deras manliga och kvinnliga jurister. (Juristiuutiset, 2022; Koskinen, 2021). Arbetsmarknadsundersökningar kring löneskillnader har gjorts sedan år 2009 i Finland. Den oförklarliga löneskillnaden mellan män och kvinnor i Finland har de senaste 15 åren varierat mellan 8–11 %. År 2023 hade den kommit ner till 7,8 % men det beror högst sannolikt på att arbetslösheten bland män ökade. (Palmu, 2024).

Den oförklarliga löneskillnaden är klart lägre inom lågavlönade branscher medan den är klart högre inom högavlönade branscher. Detta trots att kvinnor utför precis lika krävande arbeten som män. Inom kommunala sektorn finns en större genomskinlighet vad gäller lön och där är även löneskillnaderna mellan könen lägre. (Palmu, 2024).

4.2 Finlands program för lika lön

Programmet för lika lön är ett program som Finlands regering tillsammans med arbetsmarknadsorganisationerna tagit i bruk för att försöka minska löneskillnaderna mellan könen i Finland. Programmet startades redan år 2006 och då var löneskillnaden 20 % mellan män och kvinnor. Trots att programmet uppdaterats och fortgått sedan dess har löneskillnaden minskat väldigt långsamt. Löneskillnaderna i Finland mellan könen är nu strax under 16 %. (Akava, 2024; Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, 2024).

I juni år 2024 publicerades det uppdaterade programmet för åren 2024–2027 där målet är att få ned löneskillnaden till 14,5 %. Genom en rad olika åtgärder, såsom löneomedvetenhet, jämställdhetsplanering på arbetsplatserna, en jämlikare fördelning mellan könen vad gäller arbetsliv och familjeliv och genom att avveckla könssegregationen i de olika yrkesbranscherna, strävar man till att uppnå målet. (Akava, 2024; Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, 2024).

Programmet är ett samarbete mellan arbetsmarknadens centralorganisationer, social- och hälsovårdsministeriet, arbets- och näringsministeriet samt undervisnings- och kulturministeriet. (Akava, 2024; Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, 2024).

5 EU-direktivet om lönetransparens

Europeiska unionens råd gav den 10 maj år 2023 ett direktiv gällande lönesättningen i EU. Detta direktiv, EU Pay Transparency Directive eller EU-direktivet om lönetransparens, syftar till att minska löneskillnader mellan män och kvinnor och motverka lönediskriminering inom EU. De nya reglerna om insyn i lönesättningen ska bidra till att åtgärda löneskillnader mellan könen och ge arbetstagare möjlighet till att få lika lön för lika eller likvärdigt arbete. Löneskillnaden mellan män och kvinnor är i genomsnitt 13 % i EU och i Finland 16 %. Otillräcklig insyn i lönesättningen på arbetsplatser har visat sig vara ett av de största hindren för att få ner löneskillnaderna mellan kvinnor och män. (Europeiska rådet, 2024).

Medlemsländerna i EU har på sig fram till juni år 2026 att justera sin lagstiftning så att direktivets innehåll uppfylls. Inom EU har medlemsländerna olika lagstiftning gällande löner vilket innebär att olika länder kommer att behöva göra olika förändringar. Alla länder måste uppfylla EU-direktivets minimikrav men kan lägga till egna krav utöver dessa. Om ett land har lagstiftning från tidigare som är till fördel för arbetstagaren får dessa lagar inte tas bort. EU-direktivet omfattar alla arbetsplatser; offentliga och privata samt tredje sektorn, och oberoende av storlek. I direktivet finns dock vissa undantag för mikro- och småföretag. Direktivet tillämpas på alla arbetstagare som har ett anställningsförhållande enligt den lagstiftning, de kollektivavtal eller den praxis som gäller i medlemslandet. Även arbetssökande omfattas i viss mån i direktivet. (Terveystieteiden tutkimuskeskus, 2024).

I det följande redogörs för vilka åtgärder varje medlemsland i EU bör vidta i enlighet med EU-direktivet för att motverka och minska på löneskillnaderna mellan könen. De huvudsakliga åtgärderna har indelats genom en sammanställning utgående från den arbetssökandes, arbetstagarens och arbetsgivarens perspektiv.

5.1 Arbetssökande

En arbetssökande ska ha rätt till information från arbetsgivaren om ingångslön eller ingångslöneintervall för den tjänst som ska tillsättas samt relevanta bestämmelser i kollektivavtalet som tillämpas på tjänsten. Informationen bör tillhandahållas exempelvis i en offentliggjord platsannons, innan intervjutillfället eller på annat sätt för att säkerställa en öppen löneförhandling. En arbetsgivare har inte rätt att fråga en arbetssökande vilken lön de har vid nuvarande anställning eller vilken lön arbetstagaren haft vid tidigare anställningar. (EUR-Lex, 2023).

5.2 Arbetstagare

En arbetstagare har rätt att begära information om sin egen lönenivå och de genomsnittliga lönenivåerna för de arbetstagarkategorier som utför lika eller likvärdigt arbete på arbetsplatsen. Informationen ska fås skriftligt och vara uppdelad enligt kön. Arbetstagaren kan själv begära informationen eller begära informationen genom arbetstagarföreträdaren eller ett jämställdhetsorgan. Om informationen är ofullständig eller felaktig ska arbetstagaren ha rätt att begära ytterligare förtydliganden av de uppgifter som lämnats och få ett motiverat svar. (EUR-Lex, 2023).

5.3 Arbetsgivare

En arbetsgivare ska se till att platsannonser och tjänstebeteckningar är könsneutrala samt att rekryteringsprocessen utförs på ett icke diskriminerade sätt. Därtill ska arbetsgivaren ge information om lönenivån för det lediganslagna arbetet senast i samband med att den arbetssökande kallas på intervju. På så sätt säkerställs rätten till lika lön för lika eller likvärdigt arbete. (EUR-Lex, 2023).

När en arbetstagare begärt information om lönenivån på arbetsplatsen ska arbetsgivaren inom rimlig tid tillhandahålla informationen, dock senast två månader efter begäran. Arbetsgivaren ska även informera arbetstagarna varje år om denna möjlighet till information om lönenivåerna på arbetsplatsen och på vilket sätt arbetstagarna ska gå till

våga för att ta del av informationen. När en arbetstagare fått ut information om lönenivån kan arbetsgivaren kräva att arbetstagaren inte använder informationen, undantagsvis arbetstagarens egen lönenivå, i annat syfte än att utöva sin rätt till lika lön. (EUR-Lex, 2023).

Arbetsgivaren ska ombesörja att arbetstagare lätt kan få vetskap om de kriterier som används för att fastställa löner, lönenivåer och löneutveckling. Kriterierna ska vara sakliga och könsneutrala. Arbetsgivare kan inte hindra en arbetstagare exempelvis genom arbetsavtal att frivilligt uppge sin lön. (EUR-Lex, 2023).

I enlighet med EU-direktivet om lönetransparens (2023) ska arbetsgivare med fler än 100 anställda uppge följande information om organisationen till nationella myndigheter:

- a) Löneskillnader mellan könen.
- b) Löneskillnader mellan könen med avseende på lönetillägg eller rörliga ersättningar.
- c) Medianlöneskillnader mellan könen.
- d) Medianlöneskillnader mellan könen med avseende på lönetillägg eller rörliga ersättningar.
- e) Andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare som får lönetillägg eller rörliga ersättningar.
- f) Andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare i varje lönekvartil.
- g) Löneskillnader mellan könen i varje arbetarkategori, fördelat på ordinarie grundlön samt lönetillägg eller rörliga ersättningar.

Informationen i punkterna a-g ska arbetsgivare meddela till den myndighet som utsetts att sammanställa och offentliggöra uppgifterna. Dock får arbetsgivaren själv offentliggöra informationen i punkterna a-f på sin hemsida eller göra informationen tillgänglig på annat önskat sätt. Informationen i punkt g; *Löneskillnader mellan könen i varje arbetstagarkategori*, ska arbetsgivare lämna till alla sina arbetstagare och till arbetstagarnas företrädare. Informationen ska även ges till arbetsinspektionen och jämställdhetsorganet på begäran. (EUR-Lex, 2023).

Medlemsländerna kan inte förhindra arbetsgivare med färre än 100 anställda att frivilligt uppge information om löneskillnader. Dock kan varje medlemsland själv kräva att dessa arbetsgivare ska uppge information om löneskillnader på arbetsplatsen. För att skydda den enskilde arbetstagarens personuppgifter kan medlemsländerna besluta att enbart

arbetstagarföreträdaren, arbetsinspektionen eller jämställdhetsorganet ska ha tillgång till information som skulle kunna leda till att den enskildes lön direkt eller indirekt kan identifieras. (EUR-Lex, 2023).

I Finland har en arbetsgrupp i maj år 2024 tillsatts av Social- och hälsovårdsministeriet för att bereda en regeringsproposition om genomförandet av direktivet om lönetransparens. Arbetsgruppens mandatperiod sträcker sig till mars år 2025 och består av representanter från social- och hälsovårdsministeriet, justitieministeriet, arbets- och näringsministeriet, arbetsmarknadens centralorganisationer, jämställdhetsombudsmannens byrå samt dataombudsmannens byrå. (Statsrådet, 2024).

I november år 2024 finns ännu inga uppgifter om vilka förändringar som kommer att göras i Finlands lagstiftning för att uppfylla EU-direktivet om lönetransparens. Direktivet har dock beaktats i regeringsprogrammet år 2023 där det beskrivs att lönetransparensen ska främjas i enlighet med de minimikrav som stipulerats i EU-direktivet. (Statsrådet, 2023).

6 Metod

I den empiriska undersökningen har jag använt en kvalitativ forskningsmetod. Syftet med kvalitativa metoder är i första hand att uppnå en förståelse. Metoden kännetecknas av närhet till informanten. Kvalitativa metoder tar fasta på innehållet snarare än förekomsten och handlar om att karaktärisera ett fenomen genom att lyfta fram dess egenskaper eller framträdande drag. (Kvale S. & Brinkmann S., 2017; Larsen, 2018, s. 36). I detta arbete har jag använt intervju som datainsamlingsmetod.

6.1 Kvalitativ intervju

Genom en kvalitativ intervju vill forskaren få insikt i personens erfarenheter och uppfattningar. En intervju handlar ofta om ämnen i anknytning till informantens liv, exempelvis studier, familjeliv eller arbete. En intervjusituation är till sin natur en asymmetrisk relation. Denna asymmetri har bland annat att göra med att forskaren är den

som tar initiativ till intervjun, ställer frågorna och definierar vad intervjun ska handla om. (Kvale S. & Brinkmann S., 2017, s. 52; Larsen, 2018).

Intervjuer kan vara mer eller mindre strukturerade. Graden av struktur i intervjun utgörs av problemformuleringen samt forskarens kompetens och önskningsar. En semistrukturerad intervju innebär att forskaren har färdiga frågor eller stickord men ordningsföljden är flexibel och uppföljningsfrågor kan ställas vid behov. Uppföljningsfrågorna hjälper informanten att utveckla och fördjupa sina svar. Vid en semistrukturerad intervju tillåts även informanten själv att ta upp ämnen och utveckla resonemang. För intervjuarens del är det viktigt både vid formuleringen av intervjufrågorna och under själva intervjutillfället att se till att den information som behövs med tanke på problemformuleringen kommer fram. (Eriksson-Zetterquist U. & Ahrne G. , 2022, s. 56; Larsen, 2018). Den empiriska delen av arbetet består av två semistrukturerade intervjuer gjorda med en kommun och ett företag i Österbotten.

6.2 Informanter och genomförande

Jag valde att utföra min undersökning hos en kommun och ett företag. Jag ville ha en spridning på så sätt att undersökningen gjordes hos både en offentlig och en privat arbetsgivare. Kommunen och företaget är belägna i Österbotten och båda har fler än 300 anställda. Könsfördelningen bland de anställda i kommunen var 87 % kvinnor och 13 % män. I företaget var kvinnornas andel 67 % och männens andel 33 %. En person från både kommunen och företaget intervjuades. Informanterna var personer med ansvar för personalfrågor och således sakkunniga i det ämne som intervjun behandlade. Intervjuerna genomfördes på informanternas arbetsplats och bandades in.

6.3 Reliabilitet, validitet och etik

Trovärdigheten är viktig inom alla vetenskapliga studier. Traditionellt har begreppen reliabilitet och validitet använts för att mäta studiers trovärdighet. Begreppen validitet och reliabilitet härstammar från kvantitativ forskning och därmed har begreppen tillförlitlighet

och trovärdighet oftare använts inom kvalitativ forskning. (Kristensson, 2014, s. 124; Larsen, 2018, s. 129).

Extern tillförlitlighet är ett mått på i vilken utsträckning samma resultat kan uppnås vid en annan tidpunkt av en annan forskare. Extern tillförlitlighet tillämpas sällan inom kvalitativa studier då det finns en risk att informanterna kommer att förändra sina svar och ge olika svar till olika intervjuare. Därmed har resultatens kommunicerbarhet ansetts vara ett giltigt tillförlitlighetskriterium med tanke på läsaren av studien. Tillförlitligheten blir då ett mått på hur noggrant beskrivningskategorierna hjälper läsaren att följa forskarens sätt att strukturera det insamlade datamaterialet. (Bryman A. & Bell E., 2017, ss. 378-380; Kvale S. & Brinkmann S., 2017, ss. 295-296) *Intern tillförlitlighet* innebär hur väl andra forskare skulle kunna sammankoppla det analyserade empiriska materialet med de kategoribeskrivningar som forskaren använt. (Bryman A. & Bell E., 2017, s. 380).

Med trovärdighet avses i vilken utsträckning forskningen och den metod som används verkligen undersöker det som avses undersökas. *Extern trovärdighet* handlar om i vilken utsträckning resultaten från den aktuella studien kan generaliseras till andra motsvarande situationer. *Intern validitet* syftar på om undersökningsresultatet verkligen representerar den verklighet den har sitt ursprung i. Det vanligaste sättet att presentera resultat från en forskningsintervju är genom utvalda citat. Citaten hjälper läsaren att fånga innebörden av det fenomen som undersöks. (Kvale S. & Brinkmann S., 2017, s. 330).

Etiska aspekter är en del av god vetenskaplig forskning och är av central betydelse under hela forskningsprocessen. Tre etiska riktlinjer bör beaktas; informerat samtycke, konfidentialitet och konsekvenser. *Informerat samtycke* innebär att informanterna informeras om det allmänna syftet med undersökningen, att deltagandet är frivilligt och att de har rättighet att avbryta undersökningen om de så önskar. *Konfidentialitet* innebär att information som på något sätt kan identifiera informanterna inte får förekomma. Med *konsekvenser* menas att det inte får finnas någon risk att informanten lider skada på något sätt genom att delta i undersökningen. (Bryman A. & Bell E., 2017, ss. 140-141; Kvale S. & Brinkmann S., 2017, ss. 107-109; Larsen, 2018, ss. 16-17). Principen om informerat samtycke uppfylls eftersom informanterna informerades om syftet med min undersökning, till vad datamaterialet kommer att användas och hur det kommer att publiceras. Informanterna fick även intervjufrågorna på förhand. Konfidentialiteten skyddas genom att

informanterna är anonyma, deras yrkestitel inte uppges samt att kommunen och företagets exakta antal anställda inte återges. Informanterna fick information om syftet med undersökningen, deltog frivilligt och förblev anonyma. Utgående från detta anser jag att ingen lidit skada av att delta i undersökningen. På basen av ovanstående anser jag att min undersökning är tillförlitlig, trovärdig och etiskt riktig.

7 Resultat

Syftet med arbetet är som tidigare nämnts att se hur väl förberedda en kommunal arbetsgivare och en privat arbetsgivare är inför EU-direktivet om lönetransparens. Utgående från intervjuerna har jag kodat, grupperat och kategoriserat den information som informanterna lämnat i förhållande till intervjufrågorna. Informanterna benämns som kommunen och företaget i resultatredovisningen och deras svar på intervjufrågorna lyfts fram genom citat.

7.1 När under en rekryteringsprocess får en arbetssökande vetskap om lönen?

Kommunens informant berättar att i deras arbetsplatsannonser uppges inte den exakta lönen. Däremot uppges enligt vilket kollektivavtal lönen utgår ifrån, men kommunen betalar lite högre lön än kollektivavtalets grundlön och då blir det ändå lite missvisande. Företaget sätter inte heller ut lönenivån i sina arbetsplatsannonser men de sökande uppmanas att ge löneanspråk. Företaget har ett eget rekryteringssystem där arbetssökande sänder in sin ansökan via ett formulär och där kan den arbetssökande sätta in sitt löneanspråk.

Kommunen:

”Vi sätter inte ut lönen i arbetsannonsen. Det står ju ofta lön enligt AKTA och då stämmer det ju inte, för vi har ju högre löner än vad kollektivavtalet säger...”

Företaget:

"I annonsen sätter vi inte ut lönenivå, men det står att man får ha lönekrav. Också i ansökningsblanketten kan man sätta in löneanspråk."

7.2 Hur vanligt är det att arbetssökande kontaktar arbetsgivaren angående lönenivån?

Kommunens informant uppger att alltid när kommunen har ett ledigt arbete utannonserat ringer intresserade och frågar om lönen. Informanten från företaget upplever inte att det är vanligt att intresserade sökande skulle ringa för att fråga om lönenivån för deras lediganslagna arbeten.

Kommunen:

"Alltid. Alla gånger."

Företaget:

"Det är inte så vanligt... beror det kanske på att man får ha löneanspråk?"

7.3 Vilka faktorer påverkar lönesättningen för en arbetstagare?

Informanten vid kommunen talar om att deras löner är uppgiftsrelaterade och sammankopplade med bland annat svårighetsgrad och ansvarsgrad. Enligt en del kollektivavtal som följs i kommunen finns det även erfarenhetstillägg att få. Därtill finns det individuella tillägg och tillägg baserat på prestation. Även företaget följer kollektivavtalen för branschen och dess löneklasser. Beroende på arbetsuppgifter och ansvarsområden bestäms till vilken löneklass en arbetstagare hör. Vid en nyanställning ses även erfarenhet från branschen eller liknande uppgifter som en merit som kan påverka lönen. Den arbetssökandes löneanspråk tas även i beaktande.

Kommunen:

"Vi har ju en uppgiftsrelaterad lön som är beroende på svårighetsgrad och ansvarsgrad och så vidare. En stor del av våra anställda har också erfarenhetstillägg. Sedan har förmannen möjlighet att ge individuella tillägg som i princip är baserat på prestation."

Företaget:

”Lönen baseras på kollektivavtalet för branschen och där finns då olika löneklasser. Beroende på erfarenhet från branschen och sådana kunskaper som är till hjälp i arbetet ses lönen över. Vi ser också på löneanspråket, det blir som en helhet.”

7.4 På vilka grunder baserar sig prestationstillägget?

Inom kommunen finns klara riktlinjer för hur prestation i arbetet ska bedömas. Kommunen använder sig av fyra olika kategorier vid bedömningen; kunnande, skicklighet, kompetens samt samarbete och kommunikation. Inom kommunen är det förmannen som gör dessa bedömningar i samband med utvecklingssamtalet. Informanten vid företaget berättar att även de i sin lönesättning har prestationstillägg, men där är det inga fastställda kategorier som förmannen utgår ifrån. Prestationstillägget baseras i stället på de årliga utvecklings- och coachingsamtalens överenskomna målsättningar. När en arbetstagare uppnår överenskomna målsättningar och visar på en utveckling i arbetet uppmuntras detta genom ett prestationstillägg.

Kommunen:

”Dels har vi fyra olika grupper vi bedömer... kunnande, skicklighet och kompetens... sedan är det samarbete och kommunikation som är en.”

Företaget:

”Från kollektivavtalet kommer en justeringspott och där ser man på utveckling i arbetet. Hur det har gått när man håller de årliga coachingsamtalen eller utvecklingssamtalen... Det handlar om målsättningar man har och hur man har utvecklats.”

7.5 Informeras arbetstagarna om hur de kan få ett prestationstillägg?

Kommunens informant uppger att prestationstilläggens bedömningskategorier är tillgänglig information för alla arbetstagare inom kommunen. Kommunen har en guide för hur lönesättningen i kommunen är uppbyggd och den finns på kommunens interna hemsida. Vad gäller prestationstillägget inom företaget finns det inga särskilda kriterier som kommuniceras till arbetstagarna. Eftersom förmännen bedömer detta i samband med utvecklingssamtalen där arbetstagarens individuella målsättningar och utvecklings-

ambitioner gås igenom blir det mera en diskussion förman och arbetstagare emellan. Under utvecklingssamtalet diskuteras exempelvis vilka målsättningar som redan uppnåtts och vad som borde utvecklas och eventuellt förbättras för att arbetstagaren ska få del av ett prestationstillägg.

Kommunen:

"Jo det gör vi nog. Vi har en slags guide för vår lönesättning i kommunen... Alla har ju tillgång till våran Intra så den finns ju där."

Företaget:

"Förmannen ger feedback på hur man utvecklats i arbetet och ser på vilka målsättningar man kommit överens om. Sen kan han också säga vad som behövs utvecklas mera och förbättras."

7.6 Hur kan en arbetstagare vara säker på att denne får en jämlik och rättvis lön?

Kommunens informant anser att en arbetstagare aldrig till hundra procent kan vara säker på att denne får en jämlik och rättvis lön. Informanten menar att det kan vara väldigt subjektivt hur arbetstagaren upplever detta, exempelvis vad gäller prestationstilläggen. Men kommunen strävar till att vara öppen med lönegrunderna och de individuella tilläggen och på vilket sätt prestationstilläggen bedöms. Företagets informant berättar att de har statistik för alla olika löneklasser och lönegaffeln inom dessa. Denna statistik finns tillgänglig på företagets interna hemsida och där kan en arbetstagare se hur denne placerar sig inom lönegaffeln.

Kommunen:

"Ja, men det kan ju aldrig någon vara till hundra procent, om vi ser det subjektivt ur arbetstagarens synvinkel så kan man ju uppleva att det inte är rättvist. Men vi försöker vara öppna så att arbetstagarna vet grunderna för på vilket sätt man får de här tilläggen."

Företaget:

"Vi följer upp lönerna inom de olika löneklasserna. Den här statistiken är synlig för personalen som kan se var man ligger i förhållande till andra inom samma klass."

7.7 Finns det statistik över lönefördelningen mellan män och kvinnor?

Kommunens informant uppger att det inte förs någon statistik över löneskillnader mellan könen. Eftersom det är arbetsuppgiften som bestämmer lönen och endast prestationstillägget som kan variera från individ till individ är lönen den samma oberoende om du är man eller kvinna som utför ett arbete inom samma lönegrupp. Inom företaget görs årligen en uppföljning över fördelningen mellan män och kvinnor i olika löneklasser och deras medellön räknas ut.

Kommunen:

"Nej, det enda som kan påverka är prestationstilläggen... då vi varje år har de här löneförhöjningarna så då går jag igenom allas lön. Så där ser jag ju skillnaderna inom respektive grupp, vi har försökt köra en utjämning..."

Företaget:

"Jo varje år för vi statistik över män och kvinnors löner i olika löneklasser. Vi tar fram medellönen för dem."

7.8 Har organisationen någon rapporteringsskyldighet angående löner till myndigheter?

Kommunens informant berättar att löneuppgifterna går till skatteförvaltningen, inkomstregistret och till statistikcentralen. Därtill har kommunen internrevision varje år och där granskas att det inte finns några oegentligheter kring lönerna. Samtidigt påtalar informanten att de ovannämnda myndigheterna knappast kontrollerar de insända uppgifterna. Företagets informant nämner att de inte rapporterar lönerna till någon myndighet. Däremot tar företagets informant upp jämställdhetsplanen som förpliktigar företaget att synliggöra lönekartläggningen för personalen.

Kommunen:

"...men klart, de kollar ju inte igenom det, men allt går ju till Skatteverket, inkomstregistret och det går till statistikcentralen... men sen har vi ju en internrevision varje år också så den vägen kollar de ju oss."

Företaget:

"...ingen rapportering till någon myndighet, men vi har rapporteringsskyldighet till personalen i och med jämställdhetslagen."

7.9 Har EU-direktivet om lönetransparens diskuterats i organisationen?

Inom kommunen har EU-direktivet om lönetransparens inte alls diskuterats. Informanten från kommunen hänvisar till att de lyder under Kommunarbetsgivarna vilka ger riktlinjer och direktiv för kommunens verksamhet. Kommunarbetsgivarna har ännu inte gett kommunerna några föreskrifter om EU-direktivet. Företagets informant uppger att EU-direktivet diskuterats ytligt kring kaffeborden men ännu har inga officiella åtgärder vidtagits.

Kommunen:

"Nej, ingenting. Vi har ju kommunarbetsgivarna så oftast är det den vägen det kommer... De ger ju oss riktlinjer för vår verksamhet. Och just när det kommer sådana här olika förändringar, lagändringar och allt sånt här... Så får vi hur vi ska jobba med det helt enkelt."

Företaget:

"Väldigt ytligt. Inte desto mera. Vi har inte gjort några förändringar ännu."

8 Sammanfattande diskussion

Syftet med detta arbete var att undersöka hur väl förberedda en kommun och ett företag är inför införandet av EU-direktivet om lönetransparens. Undersökningen utfördes hos en kommun och ett företag i Österbotten. I detta kapitel sammanfattas och diskuteras resultaten från min undersökning. Därtill diskuteras den metod jag använt mig av vid undersökningen och slutligen ges förslag till fortsatt forskning.

8.1 Resultatdiskussion

Den första frågeställningen i undersökningen handlar om i vilket skede organisationen informerar om lönen vid en nyrekrytering. Ingentenda av kommunen eller företaget sätter ut en ingångslön eller lönegaffel i sina arbetsplatsannonser. Kommunen har dock i sina arbetsplatsannonser beskrivet enligt vilket kollektivavtal lönen utgår ifrån. Utgående från frågeställning två, hur vanligt är det att arbetssökande kontaktar arbetsgivaren angående lönenivån, uppger kommunens informant att det alltid ringer intresserade arbetssökande och frågar lönen när de har en arbetsplats lediganslagen. Däremot upplever företagets informant inte att arbetssökande ringer dem för att fråga om lönen. Enligt EU-direktivet om lönetransparens ska en arbetssökande framöver informeras om lönen, antingen i samband med arbetsplatsannonsern eller senast när den arbetssökande kallas till intervju. Kommunens och företagets nuvarande förfarande vid rekrytering stämmer således inte överens med EU-direktivets krav vad gäller detta.

Den tredje frågeställningen berör vilka faktorer som påverkar lönesättningen för en arbetstagare. Både kommunen och företaget svarar att lönerna baseras på kollektivavtal, arbetsuppgiftsbeskrivningar och individuella tillägg. Både hos kommunen och företaget har arbetstagaren möjlighet till prestationstillägg. I den fjärde frågeställningen, på vilka grunder baserar sig prestationstillägget, skiljer sig kriterierna åt för hur kommunens och företagets prestationstillägg fördelas till arbetstagarna. Kommunen har fyra klara kriterier som arbetstagaren bedöms enligt medan företagets prestationstillägg inte specificeras enligt på förhand uppgjorda kriterier. Företagets prestationstillägg baseras på individuella målsättningar och utvecklingspotential som bedöms av förmannen i samband med de årliga utvecklingssamtalen. Utgående från frågeställning fem, informeras arbetstagarna om hur de kan få ett prestationstillägg, svarar kommunens informant att prestationstilläggets bedömningskriterier finns på kommunens hemsida vilken alla arbetstagare har tillgång till. Företagets informant uppger att de inte har specifika skriftliga kriterier för prestationstillägget då det baserar sig på en gemensam diskussion mellan arbetstagare och förman kring målsättningar och utvecklingsframsteg.

I EU-direktivet om lönetransparens sägs att en arbetsgivare ska ombesörja att en arbetstagare lätt kan få vetskap om de kriterier som används för att fastställa löner, lönenivåer och löneutveckling. Sett till detta uppfyller både kommunen och företaget

direktivet på så sätt att de följer kollektivavtal och arbetsbeskrivningar som lönegrund. Vad gäller prestationstillägget uppfyller kommunen bättre EU-direktivets krav på löneinsyn då prestationstilläggets bedömningskriterier finns med på kommunens hemsida. En arbetstagare hos kommunen vet var informationen finns och kan därmed själv se vad som behövs för att kunna komma i åtanke för ett tillägg. Här har företaget en del att förbättra då bedömningen av prestationstillägget saknar uppgjorda kriterier och fastställs från person till person i samtal med förmannen. Med anledning av att det saknas uppgjorda kriterier för prestationstilläggen finns inte heller någon allmän information om detta.

Den sjätte frågeställningen behandlar hur en arbetstagare kan vara säker på att denne får en jämlik och rättvis lön. Kommunen hänvisar till att deras lönenivåer och lörens uppbyggnad finns tillgänglig för alla på kommunens interna hemsida. Även prestationstilläggets bedömningskriterier finns beskrivna på hemsidan. Företaget följer upp sina löner genom statistik över löneklasser och den lönegaffel denna klass rör sig emellan. Statistiken finns på företagets interna hemsida och där kan varje arbetstagare se på vilken nivå denne placerar sig inom löneklassen. Däremot har företaget, som tidigare diskuterades, inga synliga kriterier för hur prestationstillägget bedöms. Baserat på detta kan sägas att både arbetstagare i kommunen och i företaget relativt bra kan följa med och få information om hur de själva placerar sig lönemässigt jämfört med andra inom organisationen. Med tanke på en rättvis och jämlik lön kan företaget å sin sida ha svårare att i en konfliktsituation bevisa på vilket sätt deras prestationstillägg har bedömts och tilldelats de utvalda arbetstagarna opartiskt och rättvist. Kommunens uppgjorda bedömningskriterier ger en bättre förutsättning för att kunna motivera de individuella prestationstilläggen.

På den sjunde frågeställningen, för organisationen statistik över lönefördelningen mellan män och kvinnor, svarar kommunens informant att de inte gör det. Kommunen menar att det inte finns någon anledning till detta eftersom lönen baseras på kollektivavtal och arbetsuppgift oberoende om det är en man eller kvinna som utför arbetet. Det enda som kan skilja två arbetstagare åt inom samma lönegrupp är prestationstillägget. Företaget gör årligen en uppföljning över kvinnors och mäns löner inom olika löneklasser. Medellönen för respektive kön räknas också ut. Enligt EU-direktivet ska organisationer framöver följa med statistik över lönerna baserat på kön för att se att det inte förekommer oförklarliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Organisationer med fler än 100 anställda kommer

att bli rapporteringsskyldiga till en utsedd myndighet angående lönefördelningen. Här kan företaget sägas vara mera förberett än kommunen inför EU-direktivets krav då företaget redan tar fram denna statistik årligen.

I den åttonde frågeställningen ombads kommunen och företaget berätta om de har någon rapporteringsskyldighet till myndigheter angående löner. Varken kommunen eller företaget uppger att de är tvungna att rapportera in lönerna till någon myndighet. Kommunens informant nämner att lönerna redovisas till skatteförvaltningen, inkomstregistret och statistikcentralen. Informanten är dock osäker på vad statistikcentralen gör med informationen. Företagets informant säger att de inte är rapporteringsskyldiga till myndigheter angående löner och lönefördelning. Dock påtalar företagets informant att jämställdhetsplanen kräver att företaget synliggör lönekartläggningen för arbetstagarna. Enligt EU-direktivet ska alla organisationer som har fler än 100 anställda bli rapporteringsskyldiga över lönenivåer och löneskillnader mellan män och kvinnor. Då företaget redan tar fram statistik över löneskillnader (se frågeställning sju) kan företaget sägas vara mera redo inför denna förändring.

Den nionde frågeställningen behandlar huruvida EU-direktivet om lönetransparens har diskuterats i organisationen. Kommunen har inte alls haft upp ämnet till diskussion medan företaget har diskuterat direktivet i informella sammanhang på arbetsplatsen. Detta har sin naturliga förklaring då inga riktlinjer från statligt håll ännu kommit varken till kommuner eller företag. Både kommunen och företaget väntar på föreskrifter från myndigheter för att på så sätt kunna börja arbeta med de förändringar som behöver göras för att uppfylla EU-direktivets krav.

Sammanfattningsvis kan sägas att kommunen eventuellt är lite bättre rustad att möta de krav som EU-direktivet om lönetransparens ställer. Kommunen har någon slags riktlinje för lönenivån synlig i sina arbetsplatsannonser då de hänvisar till kollektivavtal samt bättre kriterier för bedömning av prestationstillägg. Både kommunen och företaget ger insyn åt arbetstagarna hur grunderna för lönen byggs upp, dock brister löneinsynen hos företaget angående prestationstillägget. Företaget har däremot bättre kartläggning över löneskillnaderna mellan män och kvinnor inom samma arbetsuppgifter. I kommunen följs löneskillnaderna mellan könen inte alls upp i nuläget. Då statistik över löneskillnader mellan könen ska börja rapporteras i framtiden är företaget bättre förberett i och med den

kartläggning de redan gör. Kommunen och företaget har ännu inte diskuterat EU-direktivet om lönetransparens annat än informellt eftersom de väntar på besked om vilka förändringar som kommer att krävas. Det kan konstateras att både kommunen och företaget redan nu har en del interna arbetsmetoder och uppföljningar som stöds av EU-direktivet medan andra delar behöver ses över för att organisationen ska kunna uppfylla kraven.

8.2 Metoddiskussion

En kvalitativ forskningsansats användes och som kvalitativ metod användes intervju. Jag intervjuade två personer med personalansvar, en från en kommun och en från ett företag. Underökningen utfördes i november år 2024 innan Finland fattat några beslut om lagändringar och dylikt till följd av EU-direktivet om lönetransparens.

Intervju visade sig vara en lämplig metod att mäta det fenomen som jag ville undersöka. Genom en semistrukturerad intervju fick informanterna fritt svara på mina frågeställningar och kunde även ta upp ämnen som jag inte frågade om. Detta innebär att informanterna inte på något sätt styrdes i sina svar under intervjun. Det insamlade datamaterialet var relevant och jag fick svar på mina frågeställningar.

8.3 Förslag till fortsatt forskning

Eftersom EU-direktivet om lönetransparens inte ännu trätt i kraft och arbetsgruppen för genomförandet av direktivet om lönetransparens i Finland inte heller ännu gett utlåtande till regeringen om de ändringar som bör göras, finns det ypperliga möjligheter att senare forska vidare kring detta tema. En undersökning om vilka förändringar i lagar och förordningar Finland gjort utgående från EU-direktivet om lönetransparens kunde vara intressant att undersöka. Vidare kunde man undersöka hur arbetsgivare förändrat sina interna rutiner till följd av EU-direktivet, exempelvis synliggörandet av lönenivåer och löneskillnader för redan anställda eller hur arbetsgivare synliggör ingångslönen vid en nyrekrytering.

Källor

- Akava. (2024). *Det program för lika lön som regeringen utarbetat i samarbete med arbetsmarknadens centralorganisationer har nu publicerats*. Hämtat från Akava: <https://akava.fi/sv/yleinen-sv/det-program-for-lika-lon-som-regeringen-utarbetat-i-samarbete-med-arbetsmarknadens-centralorganisationer-har-nu-publicerats/> den 1 oktober 2024
- Arbetsavtalslagen 55/2001. (2001). Hämtat från Finlex: <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2001/20010055> den 29 september 2024
- BBC. (2024). *WW2: Did the war change life for women?* Hämtat från BBC TEACH: <https://www.bbc.co.uk/teach/articles/zbkwtwy> den 2 oktober 2024
- Beck, E. (2022). *Role of women in the industrial revolution*. Hämtat från History crunch: <https://www.historycrunch.com/role-of-women-in-the-industrial-revolution.html#/> den 13 september 2024
- Bergholm, T. (2021). *Pitkiä loikkia ja pitkiä taukoja*. Hämtat från <https://www.sttk.fi/2021/11/04/pitkia-loikkia-ja-pitkia-taukoja/> den 28 september 2024
- Bergholm, T. (2005). *Suomen säädelyjen työmarkkinasuhteiden synty : palkkapäätös 19.6.1945*. Hämtat från <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/100642/051bergholm.pdf?squence=1&isAllowed=y> den 2 oktober 2024
- Bryman A. & Bell E. (2017). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. Stockholm: Liber.
- Diskrimineringslag 1325/2014. (2014). Hämtat från Finlex: <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2014/20141325> den 29 september 2024
- Eriksson-Zetterquist U. & Ahrne G. . (2022). *Handbok i kvalitativa metoder*. (A. G. P., Red.) Stockholm: Liber AB.
- EUR-Lex. (2023). *Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to strengthen the application of principle of equal work or work of equal value etween men and women through pay transparency and enforcement mechanisms*. Hämtat från EUR-Lex: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970> den 17 maj 2024
- Europainformationen. (2022). *Europeiska unionens riktning: politiska riktningförändringar är en utmaning för EU:s jämställdhetspolitik*. Hämtat från Europainformationen: <https://eurooppatiedotus.fi/sv/2022/01/21/europeiska-unionens-riktning-politiska-riktningsforandringar-ar-en-utmaning-for-eus-jamstalldhetspolitik/> den 22 september 2024

- Europaparlamentet. (2020). *Lönegapet mellan könen i Europa: Fakta och statistik*. Hämtat från Europaparlamentet: <https://www.europarl.europa.eu/topics/sv/article/20200227ST073519/lon-egapet-mellan-konen-i-europa-fakta-och-statistik-grafik> den 17 september 2024
- European Commission. (2023). *Equal Pay Day: Women in the EU still earn 13 % less than men*. Hämtat från European Commission: https://commission.europa.eu/news/equal-pay-day-women-eu-still-earn-13-less-men-2023-11-15_en den 20 september 2024
- Europeiska rådet. (2024). *Insyn i lönesättningen i EU*. Hämtat från Europeiska rådet: <https://www.consilium.europa.eu/sv/policies/pay-transparency/#issues> den 16 maj 2024
- Finlands grundlag 1999/731. (1999). Hämtat från Finlex: <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1999/19990731> den 29 september 2024
- FinUnions. (2023). *Palkkatasa-arvo on työelämän yhdenvertaisuuden perusta*. Hämtat från <https://finunions.org/palkkatasa-arvo-on-tyoelaman-yhdenvertaisuuden-perusta/> den 16 september 2024
- Hirvasnoro, K. (2012). *100 Vuotta, jotka mullistivat naisten elämän*. Hämtat från KU: <https://www.ku.fi/artikkeli/2797155-100-vuotta-jotka-mullistivat-naisten-elaman> den 22 september 2024
- Institute for social research. (2023). *The gender wage gap and its explanations and causes*. Hämtat från Institute for social research: <https://www.samfunnsforskning.no/english/projects/aktive/lonnsforskjeller-mellom-kvinner-og-menn-eng.html> den 30 september 2024
- International Labour Organization. (2024). *C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No: 111)*. Hämtat från https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ilo_Code:C111#A1 den 17 november 2024
- International Labour Organization. (2024). *The gender pay gap*. Hämtat från International Labour Organization: <https://www.ilo.org/resource/other/gender-pay-gap> den 30 september 2024
- Johansson, U. & Sterner, G. (2011). *Kvinnorum - historia från vikingatid till nutid*. Hämtat från https://catalog.lansstyrelsen.se/store/39/resource/2011_52 den 25 september 2024
- Jonsson, S. (den 21 oktober 2023). *Historisk vändning: Nu jobbar en högre andel kvinnor än män*. Hämtat från <https://www.hbl.fi/2023-10-21/historisk-vandning-nu-jobbar-en-hogre-andel-kvinnor-an-man/> den 15 oktober 2024
- Juristiuutiset. (2022). *Mies- ja naisjuristien palkkaerot pienenevät hitaasti*. Hämtat från Juristiuutiset: <https://juristiuutiset.fi/mies-ja-naisjuristien-palkkaerot-pienenevat-hitaasti/> den 30 augusti 2024

- Jämställdhetsombudsmannen. (u.d.). *Vad är en jämtälldhetsplan?* Hämtat från Jämställdhetsombudsmannen: <https://tasa-arvo.fi/sv/jamstalldhetsplanering-pa-arbetsplatsen-1> den 28 augusti 2024
- Koivuporras, K. (u.d.). *Ammatillinen järjesäytyminen Tampereella vuosisadan vaihteesta vuoteen 1917.* Hämtat från Koskesta voimaa: <https://webpages.tuni.fi/koskivoimaa/main0018.html> den 8 september 2024
- Koskinen Sandberg, P. (2016). *The Politics of gender pay equity. policy mechanisms, institutionalised undervaluation, and non-decision making.* Hämtat från <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/7b76a275-21e5-473d-9a91-7a64972c9add/content> den 2 oktober 2024
- Koskinen, H. (2021). *Palkkakartoitus 2021.* Suomen Ekonomit.
- Kristensson, J. (2014). *Handbok i uppsatsskrivande och forskningsmetodik för studenter inom hälso- och vårdvetenskap.* Stockholm : Natur & Kultur.
- Kvale S. & Brinkmann S. (2017). *Den kvalitativa forskningsintervjun.* Lund: Studentlitteratur.
- Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986. (1986). Hämtat från Finlex: <https://finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1986/19860609> den 29 september 2024
- Larsen, A. K. (2018). *Metod helt enkelt. En introduktion till samhällsvetenskaplig metod.* Falkenberg: Gleerups Utbildning Ab.
- Likabehandlig.fi. (u.d.). *Vad betyder likabehandling?* Hämtat från <https://yhdenvertaisuus.fi/sv/lagstiftning> den 15 september 2024
- Minilex. (u.d.). *Mikä on tasa-arvosuunnitelma?* Hämtat från Minilex: <https://www.minilex.fi/a/mik%C3%A4-on-tasa-arvosuunnitelma> den 1 oktober 2024
- Näsänen, J. & Teräsaho, M. (2023). *Työvoimapulan ratkaisu edellyttää stereotyyppien purkamista.* Hämtat från THL Blogi: <https://blogi.thl.fi/tyovoimapulan-ratkaisu-edellyttaa-stereotyyppien-purkamista/> den 30 september 2024
- Palmu, P. (2024). *Naisten ja miesten väliset erot työelämässä pysyvät Suomessa sitkeästi ennallaan. Muutos tasa-arvoisempaan työelämään on ollut hyvin hidasta.* Hämtat från Pro: <https://proliitto.fi/fi/ajankohtaiset/sukupuolten-tasa-arvo-toissa-edistyy-nihkeasti> den 18 november 2024
- Rosén, Y. (u.d.). *Kvinnornas intåg i tjänstemannasektorn.* Hämtat från Handels historia: <https://handelnshistoriase.kund.vmi.se/forandring-inom-handeln/kvinnornas-intag-i-tjanstemannasektorn/> den 13 oktober 2024
- Silkin, L. (2021). *Women in work: a brief history of women in the workplace.* Hämtat från Futureworkhub: <https://www.futureofworkhub.info/comment/2021/7/6/women-in-work-a-brief-history-of-women-in-the-workplace> den 14 september 2024
- Simonen, M. (2023). *Tässä ovat Suomen mies- ja naisvaltaisimmat ammatit - Katso jättilistaus.* Hämtat från <https://www.iltalehti.fi/tyoelama/a/78e6b57d-e16c-4b95-a522-a8b6a7ae4978> den 19 november 2024

- Skatteförvaltningen. (2024). *Lön eller arbetsersättning*. Hämtat från <https://www.vero.fi/sv/foretag-och-samfund/skatter-och-avgifter/arbetsgivare/lon-eller-arbetsersattning/> den 18 september 2024
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. (2024). *Samapalkkaisuohjelma 2024-2027. Hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen ohjelmalliset toimeenpiteet*. Hämtat från https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165735/STM_2024_21_j.pdf?sequence=1&isAllowed=y den 2 november 2024
- Statistikcentralen. (2024). *Färre sysselsatta och fler arbetslösa i augusti jämfört med året innan*. Hämtat från Statistikcentralen: <https://stat.fi/sv/publikation/clmkjr93f4u5u0buibno7elie> den 24 september 2024
- Statsrådet. (2021). *Laaja kehittämishanke purkaa työelämän segregatiota*. Hämtat från Statsrådet: <https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/laaja-kehittamishanke-purkaa-tyoelaman-segregatiota> den 18 oktober 2024
- Statsrådet. (2023). *Ett starkt och engagerat Finland. Regeringsprogrammet för statsminister Petteri Orpos regering*. Hämtat från Valtioneuvosto: <https://valtioneuvosto.fi/sv/regeringar/regeringsprogrammet#/> den 2 oktober 2024
- Statsrådet. (2024). *För genomförandet av direktivet om lönetransparens har tillsatts en arbetsgrupp*. Hämtat från Statsrådet: <https://valtioneuvosto.fi/sv/-/1271139/for-genomforandet-av-direktiv-om-lonetransparens-har-tillsatts-en-arbetsgrupp> den 10 oktober 2024
- STKK. (2024). *Lön och belöning*. Hämtat från STKK: <https://www.stkk.fi/sv/lon-och-beloning/> den 23 september 2024
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2024). *Sukupuolten palkkaero*. Hämtat från <https://thl.fi/aiheet/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/sukupuolten-palkkaero> den 16 maj 2024
- Työsuojelu. (2023). *Syrjintä työelämässä*. Hämtat från Työsuojelu: <https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus/syrjinta> den 30 september 2024
- Työsuojelu. (2024a). *Lön*. Hämtat från <https://tyosuojelu.fi/sv/anstallningsforhallande/lon> den 22 september 2024
- Työsuojelu. (2024b). *Likabehandling och diskriminering*. Hämtat från Työsuojelu.fi: <https://tyosuojelu.fi/sv/anstallningsforhallande/likabehandling> den 20 augusti 2024
- Vainio-Korhonen, K. (u.d.). *Naishistoria*. Hämtat från Metodix: <https://metodix.fi/2014/05/19/vainio-korhonen-naishistoria/> den 28 augusti 2024
- Veteraanivastuu ry. (2019). *Naisen kädet on työtä täynnä*. Hämtat från Veteraanit: <https://veteraanit.fi/2019/06/24/naisen-kadet-on-tyota-taynna/> den 1 oktober 2024

World Economic Forum. (2024). *This is the state of gender parity in 2024 - and what needs to happen to close the global gender gap*. Hämtat från World Economic forum: <https://www.weforum.org/agenda/2024/06/global-gender-gap-2024-what-to-know/> den 2 oktober 2024