



Reynsla kvenna og karla af fyrstu ráðningarviðtölum og launasamningum

Sigrún Fjeldsted Sveinsdóttir

Lokaverkefni til MA-gráðu í náms- og starfsráðgjöf

Félagsvísindasvið



HÁSKÓLI ÍSLANDS

Reynsla kvenna og karla af fyrstu ráðningarviðtölum og launasamningum

Sigrún Fjeldsted Sveinsdóttir

Lokaverkefni til MA-gráðu í náms- og starfsráðgjöf
Leiðbeinandi: Sif Einarsdóttir og Arney Einarsdóttir

Félags- og mannvísindadeild
Félagsvísindasvið Háskóla Íslands

Júní 2015

Ritgerð þessi er lokaverkefni til MA-gráðu í náms- og starfsráðgjöf og er óheimilt að afrita ritgerðina á nokkurn hátt nema með leyfi rétthafa.

© Sigrún Fjeldsted Sveinsdóttir 2015

Reykjavík, Ísland 2015

Útdráttur

Meginmarkmið rannsóknarinnar var að kanna mun á undirbúningi og reynslu kvenna og karla í ráðningarviðtölum og samningum um laun. Tekin voru hálfopin viðtöl við átta einstaklinga, fjórar konur og fjóra karla, sem eru með meistarapróf og starfa annað hvort sem lögfræðingar eða verkfræðingar. Niðurstöður sýndu að þó ýmislegt hafi verið sameiginlegt í undirbúningi kynjanna, var reynsla þeirra í ráðningarviðtölum og launasamningum ólík. Konur og karlar byggðu launavæntingar sínar á samanburði við einstaklinga af sínu kyni. Báðum kynjum fannst samningar um laun óþægilegir, en karlar voru virkari þátttakendur í samningaferlinu en konur. Samskipti á vinnustað var hindrun fyrir konur í að semja um laun, en kostur fyrir karla. Þeir sem voru með skýr starfsferilsmarkmið voru virkari í samningaviðræðum. Niðurstöðurnar varpi ljósi á að áhrif kynjakerfisins leynast víða og koma fram í ólíkri reynslu kynjanna í ráðningarviðtölum og betri launasamningum karla. Náms- og starfsráðgjafar geta nýtt sér niðurstöðurnar í ráðgjöf um ráðningarviðtöl og launasamninga.

Abstract

The purpose of this study was to compare the differential experience of women and men, in the hiring interview and salary negotiation process. Semi-structured interviews were conducted with eight individuals, four women and four men, who recently graduated with a masters degree in either law or engineering. The results showed that both women and men prepared for the negotiations but their experience and interpretation of the actual process was quite different. The men and women in the study based their salary expectations on individuals of their own sex mainly. Even though both sexes were feeling uneasy during the salary negotiation process, men participated more actively, compared to the women. Communication and relations with co-workers in the workplace was an obstacle for women in the salary negotiation process but an asset for men. Those professionals that had a clear career goal participated more actively in the negotiation independent of gender. The results indicate that the effect of the patriarchy appears in the different experience and behaviour of women and men in salary negotiations, with men getting better outcome in salary negotiations. In conclusion, these results are useful for career and guidance counsellors who support young people and educate about hiring interviews and salary negotiations.

Formáli

Rannsókn þessi er 30 ECTS eininga lokaverkefni til meistaraþrófs í náms- og starfsráðgjöf við félags- og mannvísindadeild Háskóla Íslands. Rannsóknin var unnin með eigindlegri rannsóknaraðferð. Helsta markmið rannsóknarinnar var að kanna mun á undirbúningi og reynslu sérfræðimenntaðra kvenna og karla í fyrstu ráðningarviðtölum og samningum um laun.

Ég hef alla tíð verið jafnréttissinni en eftir að ég varð móðir hefur áhugi minn á kynjajafnrétti aukist til muna. Ég hafði ekki mikla þekkingu á rannsóknarefninu þegar ég lagði af stað með verkefnið, en tel mig hafa lært mikið af verkinu sem ég mun reyna að miðla til annarra. Auk þess tel ég enn mikilvægara en áður að efla jafnréttishugsun einstaklinga snemma á lífsleiðinni til þess að draga úr áhrifum kynjakerfisins á líf þeirra.

Að lokum færi ég þátttakendum í rannsókninni mínar bestu þakkir fyrir að hafa gefið sér tíma og mér traust með því að deila persónulegri reynslu sinni. Aðalleiðbeinanda mínum Dr. Sif Einarsdóttur prófessor við Háskóla Íslands og meðleiðbeinanda mínum Arney Einarsdóttur lektor við Háskólann í Reykjavík þakka ég kærlega fyrir faglega leiðsögn og góðar ábendingar. Bergsteinn Sigurðsson, Gígja Erlingsdóttir og Heiðbjört Kristjánsdóttir fá bestu þakkir fyrir yfirlestur. Manninum mínum, Magnúsi Björnssyni, vil ég þakka fyrir alla hvatninguna, stuðninginn, skilninginn og ómælda þolinmæði sem hann hefur sýnt mér á námsárum mínum.

Efnisyfirlit

Útdráttur	3
Abstract	4
Formáli.....	5
Inngangur	7
Kynjakerfið	8
Kynbundið náms- og starfsval	13
Ráðningarferli og samningar um laun	15
Rannsóknarspurningar	21
Aðferð.....	22
Þátttakendur.....	22
Framkvæmd.....	23
Úrvinnsla gagna	24
Siðferðileg álitamál.....	25
Niðurstöður	26
Undirbúningur fyrir ráðningarviðtöl og fyrstu samninga um laun	26
Fyrsta reynsla kvenna og karla í launasamningum.....	30
Framtíðarsýn.....	37
Umræður	41
Kynbundinn samanburður	41
Ólík hegðun kynjanna við launasamninga	43
Ólík sýn kynjanna á samskipti á vinnustað	44
Lokaorð.....	46
Heimildir	47
Fylgiskjal 1	58

Inngangur

Ísland þykir standa framarlega í jafnréttismálum. Árið 1980 kusum við fyrst allra þjóða kvenforseta og í nokkur ár hefur Ísland vermt efsta sætið í mælingu Alþjóðaefnahagsráðsins á jafnrétti kynjanna í heiminum (World economic forum, 2013). Í samfélaginu er samt sem áður til staðar ákveðið kynjakerfi, en áhrifin koma fram í ólíkri og ójafnri stöðu kynjanna. Kynbundið náms- og starfsval leggur grunninn að kynskiptum vinnumarkaði, en kynbundinn launamunur hefur undanfarin ár mælst 7-18% (Velferðarráðuneytið, 2014).

Kynin öðlast ólíka reynslu í kynjakerfinu sem mótar viðhorf og væntingar þeirra á misjafnan hátt og hefur þannig áhrif á lífstækifæri þeirra. Það kemur meðal annars fram í ólíkum væntingum kynjanna til launa (Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands, 2008; Jackson, Gardner og Sullivan, 1992; Major, McFarlin og Gagnon, 1984; Tryggvi R. Jónsson, Haukur Gylfason og Albert Arnarson, 2008), ólíkri hegðun í samningaviðræðum (Aðalsteinn Leifsson og Aldís Guðný Sigurðardóttir, 2010; Babcock og Laschever, 2003; Small, Gelfand, Babcock og Gettman, 2007) og kynbundnu náms- og starfsvali sem byggir á hefðbundnum staðalímyndum kynjanna (Velferðarráðuneytið, 2014). Að auki hafa ástæður kynbundins launamunar verið reknar til mismununar kynjanna á vinnumarkaði (Barron, 2003; Kolb, 2009; Kray, Tompson og Galinsky, 2001; Tellhed og Björklund, 2011; Þorlákur Karlsson, Margrét Jónsdóttir og Hólmfríður Vilhjálmisdóttir, 2007). Margt bendir til þess að í samningaferlum á vinnumarkaði sé reynsla starfsumsækjenda og þeirra sem ráða í störf lituð af hefðum kynjakerfisins.

Markmið rannsóknarinnar var að kanna mun á undirbúningi og reynslu sérfræðimenntaðra kvenna og karla í ráðningarviðtölum og samningum um laun. Sjónum var beint að lögfræðingum og verkfræðingum sem höfðu verið frá nokkrum mánuðum og upp í tvö ár í sínu fyrsta starfi sem sérfræðingar á almennum vinnumarkaði, en þar er meira svigrúm til þess að semja um laun en á opinberum vinnumarkaði (Arney Einarsdóttir, Ásta Bjarnadóttir, Katrín Ólafsdóttir og Anna K. Georgsdóttir, 2012). Nýmæli rannsóknarinnar er að kanna sjónarhorn kvenna og karla sem eru að stíga sín fyrstu skref á vinnumarkaði. Reynt var að fá innsýn í hugarheim þeirra og kanna hvaða augum konur og karlar líta á ráðningarviðtöl og launasamninga. Niðurstöður rannsóknarinnar nýtast helst ungu fólki og náms- og starfsráðgjöfum, en eitt af hlutverkum náms- og starfsráðgjafa er að aðstoða einstaklinga sem eru á leið út á vinnumarkað.

Kynjakerfið

Konur og karlar sinna mismunandi hlutverkum innan samfélagsins, náms- og starfsval er kynbundið og áhrif staðalímynda koma fram í ólíkri hegðun og væntingum kynjanna. Kynjafræði aðgreina kyn (e. *sex*) og kyngervi (e. *gender*), þar sem kyn vísar til líffræðilegs munar og kyngervi vísar til menningarbundinnar merkingar um hvað felst í því að vera kona eða karl (Archer og Lloyd, 2002). Kyn einstaklinga hefur lífstíðaráhrif þar sem aðgreining og aðskilnaður kynjanna er viðhaldið í samfélaginu með mismunandi væntingar til kvenna annars vegar og karla hins vegar (Archer og Lloyd, 2002; Eitzen, Zinn og Smith, 2009).

Árið 1869 skrifaði John Stuart Mill að yfirráð karla yfir konum væri rótgrónasta yfirráðakerfi sögunnar og má segja að sú fullyrðing eigi enn vel við (Mill, 2003). Í kynjafræðum er vísað til þessara hefða í því sem kallast kynjakerfi (e. *gender system/patriarchy*). Í þessum kafla verður fyrst fjallað um kynjakerfið sem heild, síðan um stöðu kynjajafnréttis á Íslandi og að lokum áhrif staðalímynda, en þessir þættir hafa mótandi áhrif á konur og karla í samningaviðræðum um laun á vinnumarkaði beggja vegna við samningaborðið.

Kenningin um kynjakerfið byggir á mótunarhyggju sem segir atferli og eiginleika kynjanna mótast í gegnum það sem samfélagið telur viðeigandi fyrir þau. Þannig stjórnar kynjakerfið í gegnum hefðir samfélagsins mismunandi möguleikum fyrir konur og karla sem mótar þau á ólíkan hátt (Walby, 1997). Breski félagsfræðingurinn Sylvia Walby er einn þeirra fræðimanna sem reynt hefur að útskýra valdatengsl milli kvenna og karla, en hún skilgreinir feðraveldið (e. *patriarchy*) sem kynjakerfi. Kynjakerfið er félagslegt yfirráðakerfi sem byggir á einhvers konar forskrift sem býr í menningunni og gerir karla valdameiri en konur. Það kemur meðal annars fram í hærri launum og áhrifameiri stöðum karla á vinnumarkaði (Walby, 1997). Þó karlar séu ekki allir í yfirráðastöðum og konur ekki allar kúgaðar, þá einkennist samfélagið samt sem áður af valdaskipan kynjakerfisins (Walby, 1997; Þorgerður Einarsdóttir, 2006). Kerfið virðist bæði rótgróið og lífseigt, en þrátt fyrir margs konar þjóðfélagslegar breytingar og aukið kynjajafnrétti haldast völd karla meiri en kvenna (Gerður Bjarnadóttir og Guðný Guðbjörnsdóttir, 2011). Kynjakerfið er borið uppi af sex meginsviðum sem eru tiltölulega sjálfstæð en þó tengd innbyrðis og geta öll verið uppspretta kynjaðs valds. Þessi svið eru vinnumarkaður, heimili, ríkisvald, ofbeldi, kynverund og menning.

Walby (1997) skiptir kynjakerfinu í einkasvið og opinbert svið. Í gegnum kynjakerfi einkasviðsins hafa konur verið útilokaðar frá opinberri þátttöku og tók langan tíma að ryðja

kynbundinni útlökun úr vegi til þess að tryggja íslenskum konum rétt til atvinnuþátttöku (Þorgerður Einarsdóttir, 2006). Í dag hafa konur í okkar menningarheimi sömu lagalegu réttindi og karlar og sinnir meirihluti íslenskra kvenna launaðri vinnu (Velferðarráðuneytið, 2014). Í gegnum kynjakerfi opinbera sviðsins er enn að finna yfirráð karla og aðskilnað kynjanna, sem birtist meðal annars á vinnumarkaði (Walby, 1997). Konur hafa fengið formleg réttindi til þátttöku á opinbera sviðinu, en þátttaka þeirra er samt sem áður ekki á jafnréttisgrundvelli (Gyða Margrét Pétursdóttir, 2008). Kynjakerfi einkasviðsins hefur ekki áhrif á konur í dag í sama mæli og áður þegar þær voru útilokaðar frá samfélagsþátttöku, en á opinbera sviðinu eru konur enn undir yfirráðum karla. Aðgreining og aðskilnaður kynjanna innan kynjakerfisins veitir körlum betri stöður og hærri laun en konum á vinnumarkaði (Þorgerður Einarsdóttir, 2006; Walby, 1997). Þetta má glöggst sjá á íslenskum vinnumarkaði sem er mjög kynskiptur þrátt fyrir að menntunarstig íslenskra kvenna sé hátt og atvinnuþátttaka þeirra ein sú mesta í heiminum (Velferðarráðuneytið, 2013; 2014).

Kynjakerfið á þátt í að móta kynin og beina þeim á ólíkar brautir. Aðgreining og aðskilnaður kynjanna sem kemur fram í kynbundnu náms- og starfsvali og ólíkum tækifærum kvenna og karla á vinnumarkaði gefa til kynna að kynjakerfið er ekki á undanhaldi. Mikilvægt er að kanna betur upplifun og reynslu kvenna og karla á öllum sviðum samfélagsins svo hægt sé að vinna betur gegn rótgrónum áhrifum kynjakerfisins.

Staða kynjajafnréttis á íslenskum vinnumarkaði

Á Íslandi hefur mælst mest jafnræði milli kvenna og karla í heiminum (World economic forum, 2013). Kynjajafnréttið er samt sem áður ekki að finna á vinnumarkaði og hefur launamunur mælst einna mestur á Íslandi í samanburði við önnur Norðurlönd (Lilja Mósesdóttir, Andrea G. Dofradóttir, Þorgerður Einarsdóttir, Kristjana Stella Blöndal, Einar Mar Þórðarson og Sigurbjörg Ásgeirsdóttir, 2006; Hagstofa Íslands, 2013-a). Í samanburði við aðrar Evrópuþjóðir hefur munurinn verið svipaður hér á landi og að meðaltali í löndum innan Evrópusambandsins (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006; Hagstofa Íslands, 2013-a).

Barátta fyrir launajafnrétti á Íslandi á sér langa sögu, en árið 1961 samþykkti Alþingi að laun kvenna skyldu hækka í áföngum þar til fullum launajöfnuði væri náð (Lög um launajöfnuð kvenna og karla nr. 60/1961). Jafnréttislög voru fyrst samþykkt árið 1976 (Lög um jafnrétti kvenna og karla nr. 78/1976) í þeim tilgangi að stuðla að jafnrétti kynjanna á

öllum sviðum þjóðfélagsins og þá sérstaklega hvað varðaði launamun. Síðan þá hafa fern ný jafnréttislög tekið gildi, en í dag gilda lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008. Lögin voru sett til þess að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum karla og kvenna með það að markmiði að jafna stöðu kynjanna í samfélaginu. Lögunum er ætlað að tryggja að allir þjóðfélagsþegnar búi yfir sömu möguleikum á því að starfa og þróast í samræmi við hæfileika sína og áhugasvið. Kynbundinn launamunur staðfestir að jafnréttislög virka ekki sem skyldi og bendir til þess að á vinnumarkaði séu jafnvel framin lögbrot.

Í rannsóknum síðastliðinna ára hefur kynbundinn launamunur mælst á bilinu 7-18%, allt eftir því hvaða aðferðafræði er stuðst við, hvaða landsvæði eru mæld og hvaða hópar kannaðir (Velferðarráðuneytið, e.d.). Auk launamunarins fá karlar hlunnindi og aukagreiðslur í meiri mæli en konur (Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar, 2014; Stéttarfélag í almannajónustu, 2014; VR, 2014-a). Þegar horft er til meðalheildarlauna á mánuði í nýjustu launakönnun VR (2014-b) kemur fram að í janúar 2014 voru karlar með rúmlega 575 þúsund krónur í heildarlaun og konur tæpar 499 þúsund krónur fyrir jafn mikla vinnu. Þegar þessar launatölur eru settar í samhengi við starfsævina sést að mikill munur er á heildarlaunum kvenna og karla við starfslok.

Kynbundinn launamun er að finna bæði á almennum og opinberum vinnumarkaði (VR, 2007-a; Hagstofa Íslands, 2010). Vinnumarkaðurinn skiptist í almennan vinnumarkað sem eru hlutafélög og fyrirtæki í eigu einkaaðila og opinberan vinnumarkað sem eru félög, fyrirtæki og stofnanir í eigu ríkis og sveitarfélaga. Ekki ríkja alltaf sömu reglur, lög og hefðir á vinnumörkuðunum tveimur. Öllum ber þó að fylgja banni um mismunun samkvæmt 65.gr stjórnarskrár Lýðveldisins Íslands nr. 33/1944, en þar stendur: „Allir skulu vera jafnir fyrir lögum og njóta mannréttinda án tillits til kynferðis, trúarbragða, skoðana, þjóðernisuppruna, kynþáttar, litarháttar, efnahags, ætternis og stöðu að öðru leyti.“ Því er ólöglegt að ráða eða hafna einstaklingum um starf á fyrrnefndum forsendum. Að auki er slík mismunun lögbrot og mannréttindabrot, en óheimilt er að mismuna einstaklingum af þeirri ástæðu einni að þeir tilheyri tilteknum hópi innan samfélagsins (Lög um jafnan rétt og jafna stöðu kvenna og karla nr. 10/2008, Lög um mannréttindasáttmála Evrópu nr. 62/1994). Starfsmenn á almennum vinnumarkaði eru almennt með hærri laun og kynbundinn launamunur er oftast meiri þar en á opinberum vinnumarkaði (Einar Mar Þórðarson, Heiður Hrund Jónsdóttir, Fanney Þórsdóttir, Ásdís A. Arnalds og Friðrik H. Jónsson, 2008; VR, 2007-a). Margt bendir til þess að á almennum vinnumarkaði sé meira rými til þess að semja um laun og launahækkningar, en

grunnlaun eru mun oftár ákvörðuð í einstaklingsbundnum samningum á almennum vinnumarkaði en á opinberum vinnumarkaði þar sem algengara er að ákvarða laun út frá kjarasamningum á landsvísu (Arney Einarsdóttir o.fl., 2012).

Jafnlaunastaðallinn var gefinn út árið 2012 og er hann svokallaður kröfustaðall með það að markmiði að tryggja að kynbundin mismunun sé ekki til staðar í launamálum fyrirtækja og stofnana (Velferðarráðuneytið, 2014). VR hefur boðið upp á jafnlaunavottun frá árinu 2013 sem byggir í grunninn á fyrrnefndum jafnlaunastaðli og veitir fyrirtækjum og stofnunum tækifæri til að þess að kanna hvort launamismunun sé til staðar hjá þeim. Innleiðing staðalsins er valfrjáls en með því að sækja um vottunina geta vinnuveitendur sýnt samfélagslega ábyrgð og vilja í verki um að þeir telji að konur og karlar skuli fá greidd sömu laun (VR, 2014-b). Þannig geta atvinnurekendur nýtt staðalinn sem verkfæri til að tryggja launajöfnuð kynjanna á sínum vinnustað. Líklegt er að það myndi einnig draga úr þeim áhrifum sem kynjakerfið og kynjaðar staðalímyndir hafa á launamun kynjanna.

Mörg stéttarfélög gera árlegar launakannanir meðal félagsmanna en þær varpa ljósi á ýmislegt fleira en launatölur. Samkvæmt árlegri launakönnun VR (2014-a) töldu 91% karla og 62% kvenna að jafnrétti væri til staðar á vinnustað þeirra og voru hlutföllin svipuð í mati á möguleika til starfsframa innan fyrirtækisins. Einnig kom fram að 81% karla var með hlunnindi á vinnustað sínum en aðeins 68% kvenna. Niðurstöður annarra stéttarfélaganna hafa verið sambærilegar þó einhverju muni í prósentum (Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar, 2014; Stéttarfélag í almannaþjónustu, 2014; VR, 2014-a). Menntun skilar minni launalegum ávinningi en áður samkvæmt launakönnunum VR (2014-b), en framhaldsnám á háskólastigi skilar mestum ávinningi. Árið 2009 höfðu einstaklingar með meistaraáráðu 40% hærra laun en fólk með grunnskólapróf en árið 2014 var hlutfallið 30% (VR, 2014-b).

Barátta gegn kynjamisrétti hefur staðið í áratugi hér á landi, en kynbundinn launamunur staðfestir að kynjamismunun á íslenskum vinnumarkaði er enn til staðar. Til þess að koma á raunverulegu kynjajafnrétti á vinnumarkaði er þörf á frekari rannsóknum sem skoða viðfangsefnið í kynjafræðilegu ljósi.

Staðalímyndir

Karlar hafa alla tíð hlotið meiri ábyrgð, völd og laun en konur. Í gegnum ár og aldir hafa þróast ólíkar hugmyndir um konur annars vegar og karla hins vegar. Þrátt fyrir að konur og karlar standi jafnfætis á lagalegum grundvelli er margt sem bendir til þess að viðhorf og

væntingar til kynjanna sé ólík. Enn má sjá hvernig kynjaðar staðalímyndir hafa áhrif á reynslu kvenna og karla í ýmsum aðstæðum, en staðalímyndir (e. *stereotypes*) eru ríkjandi viðhorf gagnvart ákveðnum hópum. Einstaklingar notast við staðalímyndir sem hjálpartæki í hinum og þessum aðstæðum, en staðalímyndir segja meðal annars til um hvernig einstaklingar innan ákveðinna hópa hegða sér (Hogg og Vaughan, 2008; Prentice og Carranza, 2002).

Kynjaímyndir (e. *gender stereotypes*) eru ein tegund staðalímynda (e. *stereotype*) en vísað er til kynjaímynda þegar fjallað er um kynjaðar staðalímyndir. Kynjaímyndir eru ríkjandi hugmyndir í samfélaginu um hvað það þýðir að vera karl eða kona (Basow, 1992). Kynjaímyndir eru stór hluti af sjálfsmýnd einstaklinga og hefur áhrif á hvernig hver og einn skilgreinir sjálfan sig. Þær fela í sér ólík viðhorf og væntingar um eiginleika og hegðun kynjanna og byggja oft á einhæfum, gömlum og íhaldssömum hugmyndum um hefðbundin kynhlutverk (Arna H. Jónsdóttir, Steinunn Helga Lárusdóttir og Þórdís Þórðardóttir, 2012). Kynjaímyndir hafa oftast en ekki áhrif á hvernig komið er fram við einstaklinga og hvernig þeir haga sér. Flestir vilja uppfylla það hlutverk sem hæfir kröfum samfélagsins og er oft ætlast til ólíkrar framkomu og hegðunar kvenna og karla (Arna H. Jónsdóttir o.fl., 2012; Berglind Rós Magnúsdóttir, Guðrún M. Guðmundsdóttir, Jóna Pálsdóttir, Kristín Ástgeirsdóttir og Kristín Jónsdóttir, 2010). Cudd og Andreasen (2005) bentu á að persónulegir eiginleikar einstaklinga fái oft ekki notið sín vegna þess að fólk reynir að standa undir væntingum staðalímynda og samsvara sig sínum líkum. Í ráðgjöf um nám og störf er mikilvægt að ráðgjafar séu meðvitaðir um áhrif staðalímynda og hjálpi einstaklingum að horfa framhjá kynjun samfélagsins í náms- og starfsvali þeirra (Andersen og Hysock, 2009).

Konum og körlum er oft stillt upp sem andstæðum sem gefur til kynna að öðru kyninu skorti það sem talið er ríkjandi hjá hinu. Algeng staðalímynd meðal karla er að þeir séu sjálfstæðir, ákveðnir og kappsamir á meðan algeng staðalímynd kvenna er að þær séu tilfinninganæmar, blíðar og umhyggjusamar (Eagly, Wood og Diekmann, 2000; Heilman, 2001). Þegar einstaklingar eru meðvitaðir um neikvæða staðalímynd sem þeir tengja við eigin persónueinkenni getur það haft slæm áhrif á frammistöðu þeirra í aðstæðum sem reyna á staðalímyndina (Davies, Spencer og Steele, 2005; Kray o.fl., 2001; Kray, Thompson og Galinsky, 2002; Marx og Stapel, 2006; Marx, Stapel og Muller, 2005; Steele og Aronson, 1995). Þessi áhrif kallast ógn staðalímynda (e. *stereotype threat*) (Steele og Aronson, 1995; Steele, Spencer og Aronson, 2002). Ógn staðalímynda getur komið fram hjá hvaða hópi sem er þegar samræmi er á milli staðalímynda og aðstæðna (Davies o.fl., 2005). Rannsóknir hafa

sýnt hvernig ógn staðalímynda hefur neikvæð áhrif á margra hópa, meðal annars kvenna í samningaviðræðum (Kray, o.fl., 2001; Tellhed og Björklund, 2011).

Þó markmið þessarar rannsóknar sé að kanna mun á hvernig konur og karlar bera sig að í ráðningarviðtölum og samningum um laun er mikilvægt að þekkja hvernig kynjaðar staðalímyndir hafa áhrif á reynslu kynjanna í samhengi við náms- og starfsferil þeirra.

Kynbundið náms- og starfsval

Margt bendir til þess að kynjaðar staðalímyndir hafi langtímaáhrif á viðhorf og væntingar kvenna og karla. Það kemur meðal annars fram í kynbundnu náms- og starfsvali. Gamlar hefðir um ólík hlutverk kynjanna á vinnumarkaði virðast enn vera til staðar og tefja þær jafnréttisþróun og draga úr frelsi einstaklinga við náms- og starfsval.

Konur eru um helmingur íslensku þjóðarinnar (Hagstofa Íslands, 2013-b), eru í meirihluta nema á framhaldsskólastigi, háskólastigi og doktorsstigi (Hagstofa Íslands, 2011) og atvinnuþátttaka íslenskra kvenna er sú mesta í vestrænum ríkjum (Lilja Mósesdóttir o.fl., 2006; OECD, 2013, Hagstofa Íslands, 2013-a) Það skilar þeim samt sem áður hvorki sambærilegum starfsframa né tækifærum á vinnumarkaði og körlum (Andersen og Hysock, 2009; Þorgerður Einarsdóttir og Berglind Rós Magnúsdóttir, 2012). Að fjöldi hámenntaðra kvenna á Íslandi njóti ekki sömu tækifæra og karlar á vinnumarkaði er birtingarmynd þess kynjakerfis sem við búum við og undirstrikar mikilvægi þess að kanna það frekar.

Námsval er mjög kynskipt og byggir á hugmyndum um karlmennsku og kvenleika, en kynjaðar staðalímyndir ráða miklu um náms- og starfsval ungs fólks (Þorgerður Einarsdóttir og Berglind Rós Magnúsdóttir, 2012; Velferðarráðuneytið, 2014). Kynjakerfið viðheldur mismunandi hlutverkum kynjanna í samfélaginu með ólíkum væntingum til kvenna og karla, en íslenskir karlar sækja frekar í námsgreinar sem eru betur launaðar og njóta meiri virðingar en hefðbundnar kvennagreinar (Þorgerður Einarsdóttir og Berglind Rós Magnúsdóttir, 2012). Það sama á við um vinnumarkaðinn, en karlar sinna frekar forystustörfum og konur umönnunarstörfum (Velferðarráðuneytið, 2014).

Kynbundið námsval leiðir af sér kynbundinn vinnumarkað sem er talin vera ein af helstu ástæðum þess að illa gengur að vinna bug á launamun kynjanna. Íslenskur vinnumarkaður er mjög kynskiptur (e. *gender segregation in the labour market*) sem felur í sér að konur og karlar sinna ólíkum störfum og er mestur launamunur meðal starfsstétta sem eru mjög kynskiptar (Lilja Mósesdóttir, 2007). Í fræðilegu samhengi er kynskipting

vinnumarkaðarins bæði lárétt og lóðrétt. Lárétt skipting vísar til þess að kynin gegna ólíkum störfum og lóðrétt skipting vísar til þess að karlar eru fjölmennari í áhrifastöðum en konur (Gyða Margrét Pétursdóttir og Þorgerður Einarsdóttir, 2007). Þegar annað kynið telur 2/3 hluta starfsstéttar er talað um kvenna- eða karlastétt og eru hefðbundin kvennastörf verr launuð en hefðbundin karlastörf (Berglind Rós Magnúsdóttir, Guðrún M. Guðmundsdóttir, Jóna Pálsdóttir, Kristín Ástgeirsdóttir og Kristín Jónsdóttir, 2010).

Þrátt fyrir gjörbreyttar aðstæður á vinnumarkaði er enn að finna gamlar hugmyndir um hvernig karlmennska og kvenleiki henta betur við ákveðin störf og aðstæður (Berglind Rós Magnúsdóttir o.fl., 2010). Auk þess virðist það enn sjálfsagt að karlar vinni lengri vinnudaga og að konur sjái frekar um hefðbundin húsverk og umönnun barna auk vinnu utan heimilisins. Þessu fyrirkomulagi er viðhaldið af kynjakerfinu þar sem laun karla eru almennt hærri en laun kvenna (Einar Mar Þórðarson o.fl., 2008). Rannsókn á vinnuþenningu, kynjatengslum og fjölskylduábyrgð á Íslandi sýndi fram á að við val á starfi réðu laun talsvert meiru meðal karla en kvenna, en það skipti konur mestu máli að geta hjálpað öðrum og látið gott af sér leiða (Gyða Margrét Pétursdóttir, 2008). Áhugavert er að kanna hvort ólík viðhorf kvenna og karla til launa sé einnig að finna meðal sérfræðinga í sambærilegum störfum.

Kynbundið náms- og starfsval hefur slæm áhrif á jafnréttis- og framþróun atvinnulífsins þar sem hefðbundin kvennastörf njóta oftast en ekki minni launa, valda og virðingar (Velferðarráðuneytið, 2011; Þuríður Ósk Sigurjónsdóttir, 2011). Auk þess takmarkar kynjaskiptingin náms- og starfsmöguleika einstaklinga á ólíkan máta eftir kyni (Sif Einarsdóttir, 2012). Þessi málefni eiga erindi á borð náms- og starfsráðgjafa sem eru sérfræðingar um nám og störf. Eitt af markmiðum ráðgjafarinnar er að efla vitund einstaklinga um hæfileika, viðhorf og áhuga þeirra þannig að hver og einn njóti sín í námi og starfi. Auk þessa er náms- og starfsráðgjöfum ætlað að stuðla að velferð einstaklinga með hagsmuni þeirra í forgrunni (Menntamálaráðuneytið, 1998). Náms- og starfsráðgjafar eru því í lykilaðstöðu til að ná til nemenda og er mikilvægt að ráðgjafar séu vel upplýstir um áhrif kynjakerfisins og kynjaðra staðalímynnda í náms- og starfsvali kvenna og karla.

Náms- og starfsráðgjafar vinna meðal annars eftir starfsþróunarkenningum, en starfsþróunarkenning Super (e. *Life span theory*) nær yfir allt æviskeiðið (Super, 1990). Þegar einstaklingar leita til náms- og starfsráðgjafa áður en þeir halda út á vinnumarkað er mikilvægt að ráðgjafar hafi í huga að einstaklingarnir hafa mótast í gegnum fyrri reynslu sem hefur áhrif á hegðun þeirra og viðhorf. Nancy Betz (2005) flokkar hindranir kvenna á náms-

og starfsferli í þrennt: samfélagslegar, félagsmótandi og hugarfarslegar. Segja má að kynjakerfið birtist í þeim öllum. Samfélagslegar hindranir koma fram í staðalímyndum, kynhlutverkum og kynbundinni félagsmótun skólakerfisins, félagsmótandi hindranir birtast í togstreitu milli starfsframa og fjölskyldulífs og hugarfarslegar hindranir felast í mati kvenna á eigin færni sem byggir á kynjuðum staðalímyndum (Betz, 2005). Auk hindrana sem konur standa frammi fyrir á náms- og starfsferli sínum hefur einnig verið sýnt fram á að sjálfstraust þeirra minnkar með árunum (Betz, 2005; Eccles, Barber og Jozefowicz, 1999; Jón Torfi Jónasson og Kristjana Stella Blöndal, 2002; Þorgerður Einarsdóttir og Berglind Rós Magnúsdóttir, 2012).

Kynbundið náms- og starfsval og hindranir á náms- og starfsferli geta haft í för með sér að konur og karlar stefna að mismunandi markmiðum á vinnumarkaði. Hefðir og venjur kynjakerfisins greiða leið karla að hærri stöðum og halda konum lægra settum. Mikilvægt er að náms- og starfsráðgjafar séu meðvitaðir um það sem hefur áhrif á náms- og starfsval einstaklinga. Betz (2005) leggur áherslu á að styðja og hvetja konur til þess að forða þeim frá áhrifum kynhlutverka og staðalímynda. Þetta á að sjálfsögðu einnig við um ráðgjöf við karla. Þar af leiðandi er áhugavert að skoða hvernig konur og karlar líta á ráðningarviðtöl og samninga um laun í samhengi við náms- og starfsferil sinn.

Ráðningarferli og samningar um laun

Kynjun samfélagsins teygir anga sína í allar áttir, en kynbundið náms- og starfsval leiðir af sér kynjaðan vinnumarkað. Sumir vilja meina að konur geti sjálfum sér um kennt að karlar séu launahærri en þær þar sem þær geri ekki nægilegar launakröfur og biðji ekki um jafn há laun og karlar (Grunig, Hon og Toth, 2013). Slíkt viðhorf er mikil einföldun sem horfir algjörlega framhjá gerð samfélagsins þar sem kynbundinni mismunun er viðhaldið í kynjakerfinu (Gyða Margrét Pétursdóttir, 2010; Meyerson og Fletcher, 2000). Ævilöng kynbundin mismunun hefur mótandi áhrif á konur og karla og má búast við að munurinn birtist meðal annars þegar þau ráða sig til starfa og semja um laun. Margt bendir til þess að staðalímyndir hafi áhrif á viðhorf og væntingar kynjanna til náms- og starfsferils og því er forvitnilegt að kanna hvernig konur og karlar líta á ráðningarviðtöl og launasamninga í samhengi við náms- og starfsferil sinn. Í þessum kafla er fyrst fjallað um ráðningarferlið og réttindi launþega á vinnumarkaði. Síðar er fjallað um ólíkar væntingar og kröfur kvenna og karla til launa, þar sem kynjaðar staðalímyndir spila veigamikil hlutverk.

Á bæði opinberum og almennum vinnumarkaði ráðast réttindi og skyldur launþega almennt af ráðningarsamningum við vinnuveitanda, kjarasamningum og reglna löggjafans. Vægi þessara þátta ræðst þó af vinnuveitandanum, en fleiri lög og reglur gilda á opinberum vinnumarkaði en almennum. Við ráðningar í störf á opinberum vinnumarkaði skal meðal annars fylgja lögum um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996, stjórnáskilgöllum nr. 37/1996 og lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008. Á almennum vinnumarkaði hafa vinnuveitendur meira frelsi við ráðningar. Þó er þeim gert að fylgja ákvæðum í 65. gr. stjórnarskrárinnar um bann við mismunun, forgangsréttarákvæðum kjarasamninga ef þau eru til staðar og lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 (Alþýðusamband Íslands, e.d.-a).

Tímabilið frá því að starf er auglýst og þar til búið er að ráða í það kallast ráðningarferli (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2006). Ráðningarferlið getur verið vandasamt, en takmarkið er að ráða þann sem er hæfastur hverju sinni. Margar aðferðir eru til sem beita má við ráðningar, en algengast er að skipta ráðningarferlinu í þrennt. Fyrst er starfið sem ráða á í skilgreint, næst fer fram öflun umsækjenda og að lokum ráðning í starfið sem byggir oftast á því að taka viðtöl við umsækjendur (Cook, 2009; Þóra Hrólfsdóttir og Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2007). Viðtöl eru algengasta aðferðin við ráðningar hér á landi líkt og víða erlendis og geta þau verið með ýmsu móti hvað varðar skipulagningu viðtalsins (Arney Einarsdóttir o.fl., 2012; Beardwell og Clayton, 2007) og tímalengd (Cook, 2009). Þegar tekin hefur verið ákvörðun um að ráða einstakling til starfa er gerður ráðningarsamningur (Cook, 2009).

Ráðningarsamningar eru almennt persónubundnir og því geta aðilar samningsins ekki fengið aðra einstaklinga til að efna skyldur sínar gagnvart samningnum fyrir sig (Alþýðusamband Íslands, e.d.-b). Ráðningarsamningur verður að vera í samræmi við kjarasamning, en lágmarkslaun eru ákveðin í kjarasamningum samkvæmt ákvæðum laga um stéttarfélag og vinnudeilur nr. 80/1938 með áorðnum breytingum og samkvæmt lögum um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda nr. 55/1980 (Alþýðusamband Íslands, e.d.-c). Kjarasamningur er skriflegur samningur milli atvinnurekenda og stéttarfélaga, félags atvinnurekanda eða sambands atvinnurekenda um kaup og kjör launamanna (Alþýðusamband Íslands, e.d.-d). Í ráðningarsamningum þarf að koma fram hvaða kjarasamningur gildir og öll ákvæði ráðningarsamninga um lægri laun eða aðrar starfstengdar greiðslur sem koma fram í kjarasamningum eru ógild.

Í íslenskum fyrirtækjum og stofnunum eru laun stjórnenda, sérfræðinga og skrifstofufólks oftast ákvörðuð í einstaklingsbundnum samningum og hafa slíkir samningar færst í aukana á almennum vinnumarkaði síðustu fimm árin (Arney Einarsdóttir, Ásta Bjarnadóttir og Finnur Oddsson, 2009; Arney Einarsdóttir o.fl., 2012). Hið gagnstæða hefur gerst á opinberum vinnumarkaði en þar hefur notkun kjarasamninga á landsvísu við ákvörðun launa aukist frá árinu 2009. Þó má gera ráð fyrir því að flest fyrirtæki og stofnanir leggi kjarasamninga á landsvísu til grundvallar hvað varðar atriði eins og veikindarétt og vinnutíma í ráðningarsamningum. Þegar samið er um laun er algengt að samið sé um ákveðin kjör umfram laun sem kjarasamningur segir til um, eins og fasta yfirvinnu eða önnur föst kjör, en algengara er að karlar semji um þess konar viðbótargreiðslur en konur (Bandalag starfsmanna ríkis og bæja, e.d.; Fjármála- og efnahagsráðuneytið, 2013). Mikilvægt er að einstaklingar undirbúi sig vel fyrir samningaviðræður, en góður undirbúningur er forsenda þess að ná góðum árangri í samningum (Lewica, Sanders og Barry, 2006).

Á Íslandi hefur verið vel staðið að lagasetningum í baráttunni fyrir kynjajafnrétti og er afnám launaleyndarinnar dæmi um slíkt. Fram til ársins 2008 mátti tilgreina í ráðningarsamningum að laun væru trúnaðarmál og starfsmönnum því ekki heimilt að greina frá launum sínum. Með lögum um jafnan rétt og jafna stöðu kvenna og karla nr. 10/2008 var þessu breytt en í 19. gr. laganna kemur fram að starfsmönnum sé heimilt að segja frá launum sínum ef þeir vilja. Launaleynd var afnumin í þeim tilgangi að vinna gegn kynbundnum launamun, en launaleynd hefur verið talin einn af þeim þáttum sem viðheldur muninum þar sem konur og karlar ræða ekki laun sín á milli (Félagsvísindastofnun, 2008; Gyða Margrét Pétursdóttir, 2010).

Algengara er á meðal fyrirtækja og stofnana á almennum vinnumarkaði en á opinberum vinnumarkaði að samið sé um breytileg laun eftir frammistöðu, hvatagreiðslur út frá hópárangri, sveigjanleg hlunnindi og hvatagreiðslur fyrir einstaklingsmarkmið til þess að umbuna sérfræðingum (Arney Einarsdóttir o.fl., 2012). Þetta gefur til kynna að meira rými sé til staðar fyrir sérfræðinga á almennum vinnumarkaði að semja um laun en á opinberum vinnumarkaði. Þess vegna var ákveðið að þátttakendur þessarar rannsóknar væru sérfræðingar á almennum vinnumarkaði sem höfðu meira svigrúm til að semja um laun og kjör.

Þróunin virðist vera í þá átt að starfsmenn eigi rétt á viðtali við yfirmann einu sinni á ári. Starfsmenn geta nýtt viðtalið til þess að ræða um starfið, laun og önnur kjör eins

hlunnindi, stöðuhækkun, sveigjanlegan vinnutíma, námsstyrk og svo mætti lengi telja (Aðalsteinn Leifsson, 2011-b; Kjarasamningur milli VR og Samtaka atvinnulífsins, 2014; Kjarasamningur milli SFR og Matís ohf, 2011). Flestum starfsmönnum finnst viðtöl af þessu tagi erfið þar sem samningar um laun og önnur kjör eru persónulegar viðræður. Árleg viðtöl við yfirmenn eru hins vegar mjög mikilvæg fyrir starfsmenn, en þeir sem fara í slík viðtöl semja oft um laun og fá hærri laun en þeir sem gera það ekki (Aðalsteinn Leifsson, 2011-b). Þess ber að geta að félagsmenn VR sem fara í starfsmanna- eða launaviðtal mælast með hærri heildarlaun en þeir sem ekki fara í slíkt viðtöl (VR, 2008). Áður en starfsmenn semja um laun í ráðningarferli eða í árlegu viðtali geta þeir aukið sjálfsöryggi sitt og líkurnar á því að þeir nái árangursríkum samningum með því að vita hvað þeir vilja, kynna sér markaðinn, bera launin sín saman við sambærilega hópa og þekkja valmöguleika sína og vinnuveitanda (Aðalsteinn Leifsson, 2011-b).

Allt lífið fá konur og karlar ólík skilaboð frá samfélaginu og þegar fólk hefur starfsferil sinn hefur það tileinkað sér viðeigandi hegðun út frá kyni sínu. Segja má að í samningaferlum komi félagsmótun og staðalímyndir karla þeim að góðum notum en ekki er hægt að segja það sama um konur.

Ólíkar væntingar og kröfur kynjanna til launa

Á almennum vinnumarkaði fá sérfræðingar oftast tækifæri til þess að koma launavæntingum sínum á framfæri. Konur og karlar hafa ólíkar væntingar og kröfur til launa, en margt bendir til þess að kynbundin félagsmótun samfélagsins leiki þar stórt hlutverk. Í fyrsta sinn sem samið er um laun á nýjum vinnustað eru einstaklingar í góðri stöðu til þess að hafa áhrif á hversu mikilla tekna þeir munu þéna á næstu árum (Aðalsteinn Leifsson, 2011-a). Launahækkningar eru í flestum tilfellum í prósentum samkvæmt kjarasamningum og því hafa byrjunarlaun mikil áhrif á launaþróun einstaklinga. Karlar semja oft um hærri byrjunarlaun en konur og því eru miklar líkur á að heildarlaunabilið milli kynjanna aukist yfir starfsævina (Babcock og Laschever, 2003; Bowles og McGinn, 2005; Brett og Stroh, 1997; Dreher og Cox Jr, 2000; Gerhart, 1990). Auk þess er líklegra að þeir sem eru launahærri öðlist meiri ábyrgð í starfi og stöðuhækkun en þeir launalægri (Aðalsteinn Leifsson, 2011-b), sem kemur sér mun betur fyrir karla en konur vegna hefða kynjakerfisins

Staðalímyndir hafa áhrif á frammistöðu og hegðun einstaklinga við margskonar aðstæður, meðal annars í samningaviðræðum (Kray, o.fl., 2001; Kray, Thompson og Galinsky,

2002; Kray og Thompson, 2005; Tellhed og Björklund, 2011). Karlar semja ekki aðeins um hærri byrjunarlaun en konur, þeir eru einnig líklegri til þess að reyna samninga (Babcock, Gelfand, Small og Stayn, 2006; Babcock og Laschever, 2003; Barron, 2003; Crothers o.fl., 2010-a; Kray o.fl., 2001; Small o.fl., 2007; Tellhed og Björklund, 2011; Tryggvi o.fl., 2008), gera hærri launakröfu (Barron 2003; Kray o.fl., 2001; Tellhed og Björklund, 2011) og óska í meiri mæli eftir stöðuhækkun en konur (Crothers o.fl., 2010a; 2010b). Sambærilegar niðurstöður komu fram í spurningakönnun sem lögð var fyrir íslenska háskólanema, en karlar voru líklegri en konur til þess að gera gagntilboð í launasamningum og launavæntingar karla voru hærri en kvenna (Aðalsteinn Leifsson og Aldís Guðný Sigurðardóttir, 2010).

Talið er að staðalímyndin um að karlar séu betri í samningaviðræðum en konur hafi áhrif á samningahegðun kvenna (Barron, 2003; Kray o.fl., 2001; Tellhed og Björklund, 2011). Það er þó ekki algilt þar sem sýnt hefur verið fram á hið gagnstæða, en í rannsókn Kray o.fl., (2001) kom í ljós að þegar konur voru meðvitaðar um staðalímynd sem segir konur verri samningamenn en karla náðu konurnar betri samningum þegar þær sömdu við karla en konur. Ástæðan var talin vera viðbragð kvennanna við staðalímyndinni (e. *stereotype reactance*) og þannig hafi neikvæða staðalímyndin hvatt konurnar áfram frekar en ógnað þeim. Ennfremur hefur verið sýnt fram á að þegar lögð er áhersla á að kvenlegir eiginleikar tryggi árangur í samningaviðræðum gengur konum betur en körlum að semja, en þegar karllægir eiginleikar eru sagðir árangursríkari í samningum er því öfugt farið (Kray o.fl., 2002). Þessar ólíku niðurstöður benda til þess að áhrif staðalímýnda geti verið margvísleg og mikilvægt er að umsækjendur og ráðningaraðilar séu á varðbergi gagnvart þeim.

Kynjaðar staðalímyndir hafa ekki einungis áhrif á einstaklingana sjálfa í launasamningum heldur einnig á viðhorf þeirra sem eru hinum megin við samningsborðið. Vegna staðalímýnda og hefða kynjakerfisins gætu ráðningaraðilar talið að konur sætti sig við lægri laun en karlar (Nieva og Gutek, 1980; Olian, Schwab og Haberfeld, 1988; Tosi og Einbender, 1985). Í rannsókn Þorláks Karlssonar o.fl., (2007) kom fram að bæði konur og karlar buðu konum 10-12% lægri laun en körlum, en rannsakendur töldu að staðalímyndir hafi leikið stórt hlutverk og ályktuðu að niðurstöðurnar endurspegluðu kynjuð viðhorf, kynbundin hlutverk og ólíkar væntingar til kynjanna í íslensku samfélagi (Þorlákur Karlsson, o.fl., 2007).

Í launakönnun á meðal félagsmanna í Stéttarfélagi í almannabjónustu (2014) munaði 21% á því hvað konum og körlum fannst sanngjörn laun fyrir fullt starf, en það er sami munur

og er á heildarlaunum kynjanna í fullu starfi, körlunum í hag. Sömu kynjuðu væntingar var að finna á íslenskum vinnumarkaði árið 2008, en þá óskuðu konur sér 80% af því sem karlar óskuðu sér fyrir sambærilegt starf (Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands, 2008). Það má því segja að konur búast við lægri launum en karlar (Jackson o.fl., 1992; Major, McFarlin og Gagnon, 1984; Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands, 2008), launakröfur þeirra eru að jafnaði lægri (Barron, 2003; Babcock og Laschever, 2007) og þær virðast sætta sig við við lægri laun en karlar (Barron, 2003; Jackson, Gardner og Sullivan 1992; Tryggvi R. Jónsson o.fl., 2008). Þegar litið er á launavæntingar kvenna í stærra samhengi má sjá að huglægar og félagsmótandi hindranir sem konur verða fyrir á náms- og starfsferli setja strik í reikninginn við samningsborðið (Betz, 2005).

Niðurstöður rannsókna sem kanna samningaferli kvenna og karla eru ekki á einn veg. Rannsóknir sem notast við spurningakannannir þar sem þátttakendur velja fyrirfram gefna svarmöguleika gefa til kynna að ekki sé kynjamunur á samningahegðun (Crothers o.fl., 2010a; 2010b; Gerhart og Rynes, 1991; Guthrie, Magyar, Eggert og Kain, 2009; Marks og Harold, 2011; O'Shea og Bush, 2002), en rannsóknir sem notast við tilraunir gefa til kynna mun á samningahegðun kvenna og karla (Babcock og Laschever, 2003; 2007; Barron, 2003; Kray, o.fl., 2001; Small o.fl., 2007; Tellhed og Björklund, 2011). Ósamræmi í niðurstöðum gefa til kynna að þörf er á frekari og fjölbreyttari rannsóknum á hegðun kynjanna við samninga. Með því að taka viðtöl við konur og karla um reynslu þeirra í samningaferlum er til dæmis hægt að öðlast betri þekkingu og dýpri skilning á hegðun, viðhorfum og hugsanaferlum kynjanna.

Rannsóknarspurningar

Skortur er á rannsóknum sem kanna raunverulega samninga og gefa innsýn í hugarheim kvenna og karla þegar þau semja um laun. Markmið rannsóknarinnar var að kanna mun á undirbúningi og reynslu sérfræðimenntaðra kvenna og karla í ráðningarviðtölum og launasamningum. Viðtöl voru notuð til að fá upplýsingar annars vegar um undirbúning og reynslu kvenna og karla fyrir og í fyrsta ráðningarviðtalinu og fyrstu launasamningum og hins vegar um undirbúning og reynslu þeirra í fyrstu samningum um launahækkunir í starfi. Rannsóknin beindist að í lögfræðingum og verkfræðingum sem voru í sínum fyrstu störfum sem sérfræðingar. Rannsóknarspurningarnar sem leitað var svara við voru eftirfarandi:

- Undirbúa konur og karlar sig með ólíkum hætti fyrir sitt fyrsta ráðningarviðtal og samninga um laun?
- Er reynsla kvenna og karla af fyrsta ráðningarviðtalinu og samningum um laun ólík?
- Líta konur og karlar ólíkt á ráðningarviðtöl og samninga um laun í samhengi við náms- og starfsferil sinn?

Aðferð

Í rannsókninni eru notaðar eigindlegar rannsóknaraðferðir (e. *qualitative research methods*) en þær aðferðir henta vel til að öðlast skilning á aðstæðum, hegðun og reynslu þeirra sem rannsóknin beinist að. Eigindlegar rannsóknaraðferðir eiga rætur að rekja til fyrirbærafræði (e. *phenomenology*) sem leitast við að öðlast djúpan skilning á veruleika og undirliggjandi merkingu í reynslu ákveðins hóps með tilgang rannsóknarinnar í huga (Berg, 2009). Þar sem markmið þessarar rannsóknar var að kanna mun á undirbúningi og reynslu kvenna og karla í fyrstu ráðningarviðtölum og launasamningum hentaði þessi aðferð viðfangsefninu vel. Tekin voru hálfopin einstaklingsviðtöl (e. *semistandardized*) við þátttakendur í þeim tilgangi að öðlast djúpan skilning á upplifun og reynslu þeirra (Berg, 2009).

Þátttakendur

Rannsóknin byggir á viðtölum við átta einstaklinga sem hafa lokið meistaranámi og eru í sínu fyrsta starfi sem sérfræðingar á almennum vinnumarkaði. Annar helmingur þátttakenda eru verkfræðingar og hinn helmingurinn lögfræðingar. Þessar starfsstéttir voru valdar vegna þess hve margir sérfræðingar eru í þeim störfum á almennum vinnumarkaði, en þar er meira rými til launasamninga en á opinberum vinnumarkaði (Arney, o.fl., 2012; VR, 2007-a). Um er að ræða fjórar konur og fjóra karla, tvo af hvoru kyni í hvorum atvinnugeira. Við val á þátttakendum var notað markmiðsúrtak (e. *purposive samples*) en þá eru einstaklingar valdir á þeim forsendum að þeir geti gefið upplýsingar um rannsóknarefnið (Berg, 2009). Þátttakendur voru á aldursbilinu 26-30 ára, bjuggu á höfuðborgarsvæðinu og voru barnlausir. Við val á þátttakendum var sett viðmið um að þeir væru í sínu fyrsta starfi sem sérfræðingar og að ekki væru fleiri en tvö ár frá því þau hófu störf. Viðmiðin voru sett til þess að tryggja að ekki væri of langt liðið frá ráðningarviðtölunum og samningaviðræðunum sem rannsóknin byggir á.

Hér verður gert grein fyrir þátttakendum í rannsókninni og til þess að tryggja trúnað og nafnleynd hefur nöfnum þeirra verið breytt og þeim gefin gervinöfn.

Gígja er 27 ára, er ekki í sambúð og býr í foreldrahúsum. Gígja er með meistarapróf í verkfræði og þegar viðtalið var tekið voru þrjú mánuðir frá því að hún hóf störf.

Hafsteinn er 28 ára, er í sambúð og býr í leiguhúsnæði. Hafsteinn er með meistarapróf í verkfræði og þegar viðtalið var tekið voru tveir mánuðir frá því að hann hóf störf.

Eggert er 29 ára, er í sambúð og býr í eigin húsnæði. Eggert er með meistarapróf í verkfræði og þegar viðtalið var tekið voru tvö ár frá því að hann hóf störf.

Linda er 30 ára, er í sambúð og býr í leiguhúsnæði. Linda er með meistarapróf í lögfræði og þegar viðtalið var tekið voru tvö ár frá því að hún hóf störf.

Eydís er 28 ára, er í sambúð og býr í leiguhúsnæði. Eydís er með meistarapróf í lögfræði og þegar viðtalið var tekið voru tvö ár frá því að hún hóf störf.

Nói er 29 ára, er í sambúð og býr í eigin húsnæði. Nói er með meistarapróf í lögfræði og þegar viðtalið var tekið voru tvö ár frá því að hann hóf störf.

Magnús er 26 ára, er ekki í sambúð og býr í leiguhúsnæði. Magnús er með meistarapróf í lögfræði og þegar viðtalið var tekið var eitt ár frá því að hann hóf störf.

Þórdís er 27 ára, er í sambúð og býr í leiguhúsnæði. Þórdís er með meistarapróf í verkfræði og þegar viðtalið var tekið voru tvö ár frá því að hún hóf störf.

Framkvæmd

Vinna við rannsóknina hófst í október 2012. Auglýst var eftir einstaklingum sem uppfylltu þátttökuskilyrði rannsóknarinnar á samskiptamiðlinum Facebook. Fjöldi ábendinga barst og hafði rannsakandi samband með tölvupósti við fjórar konur og fjóra karla. Eftir að hafa stuttlega kynnt þeim fyrirkomulag og tilgang rannsóknarinnar samþykktu þau öll að taka þátt. Þátttakendum var ekki sagt frá því að rannsakandi kæmi til með að bera saman kynin sérstaklega þar sem að það hefði getað haft áhrif á svör þeirra og niðurstöður rannsóknarinnar. Til þess að þátttakendur hefðu sem minnst fyrir þátttöku sinni leyfi rannsakandi þeim að velja stað og stund fyrir viðtölin. Viðtölin fóru ýmist fram í fundarherbergjum, kaffihúsum og heimahúsum, allt eftir hentisemi hvers þátttakanda.

Gagnaöflun fór fram með viðtölum frá október 2012 og fram til október 2014. Viðtölin voru 51-75 mínútna löng og voru tekin upp á stafrænt upptökutæki með samþykki þátttakenda. Í upphafi hvers viðtals var ítrekað að trúnaðar og nafnleyndar yrði gætt og því væri ekki hægt að rekja upplýsingar til þeirra. Einnig var þeim tjáð að rannsóknin hefði verið tilkynnt til Persónuverndar.

Í viðtölunum var stuðst við viðtalsramma (fylgiskjal 1) með opnum spurningum. Kostur þess að nota opnar spurningar er helst að þær gefa skýra mynd af viðhorfi og reynslu þátttakenda. Viðtalsramminn var ákveðinn fyrirfram og byggði á spurningum sem rannsakandi taldi mikilvægar til að fá ítarlegar og góðar upplýsingar frá þátttakendum. Spurningarnar voru valdar út frá niðurstöðum fyrri rannsókna á álíka viðfangsefnum. Reynsla einstaklinga í ráðningarviðtölum og samningum um laun hefur lítið verið rannsökuð hérlandis og hafði rannsakandi áhuga á að kanna hvort að hugsun og viðhorf íslenskra sérfæðimenntaðra kvenna og karla væri sambærileg því sem erlendir fræðimenn hafa ritað. Í viðtölunum var markmiðið að fá gott flæði í frásagnir þátttakenda og að þeir næðu að tjá sig óhindrað, því var viðtalsramminn aðeins notaður til stuðnings. Auk þess leiddi oft eitt af öðru og var hvert og eitt viðtal einstakt þar sem það var frjálst að víkja frá rammanum. Viðtalsramminn var settur upp á þann hátt að fyrst voru þátttakendur beðnir um að greina frá helstu bakgrunnsupplýsingum. Því næst voru spurningar um menntun og starf þeirra. Þessar upplýsingar hafa lítið að gera með rannsóknina sjálfa en voru notaðar til þess að kynnast þátttakendum örlítið áður en þeir voru spurðir um persónulegri reynslu. Aflað var upplýsinga um undirbúning þátttakenda fyrir ráðningarviðtölin ásamt reynslu þeirra af fyrstu ráðningarviðtölunum og launasamningum. Að lokum voru þátttakendur spurðir um hvernig þeim leið í starfi sínu og aflað upplýsinga um viðhorf þeirra og framtíðarsýn tengd náms- og starfsferli.

Úrvinnsla gagna

Viðtölin voru tekin upp á stafrænt upptökutæki og afrituð orðrétt. Úrvinnsla gagna byrjaði samhliða gagnaöflun. Að hverju viðtali loknu hófst orðrétt afritun sem lauk einum til þremur dögum síðar. Samhliða afritun hvers viðtals skrifaði rannsakandi hjá sér athugasemdir og hugleiðingar. Að afritun lokinni voru gögnin 273 blaðsíður.

Við greiningu gagnanna var stuðst við grundaða kenningu (e. *grounded theory study*) sem felur meðal annars í sér að gera gagnasöfnun markvissa og koma skipulagi á rannsóknargögn (Charmaz, 2006). Þar sem rannsókninni var ætlað að bera saman undirbúning og reynslu kynjanna í fyrstu ráðningarferlum og samningum þeirra um laun og launahækkningar hentaði nálgun grundaðrar kenningar vel. Eftir að afritun viðtalanna lauk hófst kóðun sem er aðferð til að greina innihald gagna (Charmaz, 2006). Fyrst var notuð opin kóðun (e. *initial coding*) þar sem gögnin eru lesin vandlega, línu fyrir línu og leitað að

hugtökum, þemum (e. *themes*) eða kóðunarflokkum. Næst var farið yfir gögnin með markvissri kóðun (e. *selective coding*) sem afmarkar gögnin enn frekar. Þá eru gögnin lesin út frá einum kóðunarflokki eða þema sem fannst í opinni kóðun og leitað eftir ákveðnum atriðum í gögnunum sem tengjast hverju þema. Þannig skýrist betur hvaða þemu er að finna í gögnunum, hver eru meginþemu og hver undirþemu. Við gagnagreiningu var sífelldum samanburði (e. *constant comparative method*) beitt með þeim hætti að viðtölin voru greind áður en frekari gagna var aflað (Charmaz, 2006). Hvert viðtal var greint á sama máta og hver greining borin saman við fyrri greiningar.

Siðferðileg álitamál

Í eigindlegum rannsóknum er rannsakandinn helsta rannsóknartækið sem miðlar og skapar þá þekkingu sem fæst á vettvangi. Markmiðið er að skilja veröldina í gegnum upplifun og reynslu þeirra sem rannsóknin snýr að og því þarf rannsakandi að setja eigin hugmyndir, reynslu og upplifun til hliðar (Berg, 2009). Mikilvægt er að traust ríki á milli rannsakanda og þátttakenda og að fyllsta trúnaðar sé ávallt gætt. Auk þess ber að tryggja að rannsóknin hafi að engu leyti neikvæð áhrif á þátttakendur (Kvale og Brinkman, 2009).

Rannsakandi er feministi og því eru jafnréttismál honum hugleikin. Að vera jafnréttissinni að rannsaka ójafnrétti krafðist þess að rannsakandi þurfti sífelldu að vera meðvitaður um að leggja skoðanir sínar til hliðar og gæta hlutleysis. Auk þess er rannsakandi kona sem tók viðtöl við konur og karla og því gæti kyn rannsakanda haft áhrif á frásögn þátttakenda. Rannsakandi var þátttakendum trúr og greindi eftir bestu getu frá þeirra upplifun og reynslu án þess að lita það með eigin skoðunum. Þó er óraunhæft að ætlast til þess að hugmyndir rannsakanda, þekking og reynsla hafi engin áhrif á greiningu og túlkun gagnanna.

Niðurstöður

Tilgangur rannsóknarinnar var að kanna mun á undirbúningi og reynslu sérfræðimenntaðra kvenna og karla í fyrstu ráðningarviðtölum og launasamningum. Lögð var áhersla á að skyggjast inn í hugarheim kynjanna og bera saman upplifun og líðan þeirra í ráðningarferlum og samningum um laun. Nokkur meginþemu komu fram í viðtölunum og er niðurstöðum skipt í þrjú kafla með þau að leiðarljósi. Fyrst er að nefna hvernig konur og karlar undirbyggja sig fyrir ráðningarviðtölin en þar komu fram þemun *launavæntingar* og *streita*. Næst er fjallað um reynslu kynjanna í fyrstu ráðningarviðtölunum og samningum um laun. Þar komu fram þemun *óþægindi* og *samskipti*. Að lokum er fjallað um framtíðarsýn í samhengi við náms- og starfsferil, en þar komu fram þemun *starfsferilsmarkmið* og *nám*. Í textanum er vitnað talsvert í orð þátttakenda í þeim tilgangi að þeirra upplifun komi sem best fram.

Undirbúningur fyrir ráðningarviðtöl og fyrstu samninga um laun

Þegar þátttakendur voru spurðir um undirbúning fyrir ráðningarviðtölin kom í ljós að allir þátttakendur öfluðu sér þekkingar um fyrirtækið eða stofnunina sem þeir fóru í viðtal hjá. Þemun sem komu fram í undirbúningi fyrir viðtölin voru *launavæntingar* og *streita*. Þemað launavæntingar kom fram hjá konum og körlum og lýsti sér þannig að í undirbúningi fyrir ráðningarviðtölin könnuðu þátttakendur hvaða launavæntingar þau ættu að hafa og á hverju þau ættu að byggja væntingarnar. Þemað streita kom einnig fram hjá bæði konum og körlum, en þó á ólíkan hátt, þar sem streita kvenna tengdist þeim sjálfum en streita karla aðstæðunum. Þátttakendur voru allir byrjaðir að huga að náms- og starfsferli sínum á meðan meistaranáminu stóð og fannst þeir vel undirbúinir fyrir ráðningarviðtölin, en konurnar nefndu að þær hefðu viljað undirbúa sig betur fyrir launasamninga.

Launavæntingar

Allir þátttakendur byrjuðu að sækja um störf nokkrum mánuðum fyrir námslok en ein kona og tveir karlar höfðu starfað hjá fyrirtækjunum sem þau starfa hjá með námi. Fyrir fyrstu ráðningarviðtölin höfðu ungu sérfræðingarnir kannað hvaða launavæntingar væru raunsæjar. Það gerðu þau ýmist með því að spyrja vini með sömu menntun og í svipuðum störfum ásamt því að skoða kjarasamninga eða launakannanir.

Í ljós kom að konur og karlar spurðu aðeins einstaklinga af sínu kyni um laun. Karlarnir og tvær konur skoðuðu einnig kjarakannanir og þeir sem unnu með námi spurðu samstarfsfélaga um hvaða laun væru raunhæf byrjunarlaun.

Þó að konurnar hefðu kynnt sér hvaða laun væru mögulega í boði var Eydís sú eina sem undirbjó sig fyrir samningaviðræður. Fyrir ráðningarviðtalið var hún búin að ákveða að gera háa launakröfu því hún hafði heyrt að það væri hægt að gera góða launasamninga hjá lögmannsstofum. Eydís fékk launakröfu sína ekki samþykkt og fékk því lægri byrjunarlaun en hún hafði vonast eftir, en sagði að launin væru „*týpísk byrjunarlaun, alls ekkert undir því neitt*“. Hún sagði:

...ég skaut mjög hátt og hann hafði greinilega heyrt þessa tölu áður og sagði að maður þyrfti að vera búinn með hdl réttindin og hafa starfsreynslu til þess að þetta væri raunhæft sko. ...ég samþykkti það sem hann bauð aðallega útaf ástandinu sko, það var erfitt fyrir lögfræðinga að fá vinnu á þessum tíma og margar vinkonur mína atvinnulausar. ...en við sömdum fyrst og fremst um að við myndum semja upp á nýtt þegar ég fengi hdl réttindin, sem ég er nýbúin að fá, þannig ég geri ráð fyrir að við förum að semja...

Gígja, Linda og Þórdís mótuðu launavæntingar sínar meðal annars með því að spyrja vinkonur sínar í sambærilegum störfum um þeirra laun. Í ráðningarviðtölunum komu þær launakröfum sínum samt sem áður ekki á framfæri og samþykktu fyrsta launatilboð vinnuveitenda. Engin þeirra hugsaði til þess að reyna að semja vel, mestu skipti þær að fá vinnu. Gígju voru boðin aðeins lægri byrjunarlaun en meðalbyrjunarlaun verkfræðinga samkæmt kjarakönnun og Linda tók starfinu án þess að vita hver launin væru. Að mati Þórdísar voru laun aukaatriði, en hún sagði:

Ég bjóst alveg við að fá minna en ég fékk sko, en ég var náttúrulega ekkert búin að undirbúa mig undir svona launaviðtal og maður vissi náttúrulega ekkert hvað maður ætti að ætlast til að þannig að ég hugsaði mig ekki einu sinni um og sagði bara já sko, en eftir á þegar ég hugsa það þá hefði ég aldrei átt að segja já strax. ... Maður náttúrulega kunni þetta ekki þannig maður bara vildi fá vinnuna og sagði bara já og amen. Hún bauð mér samt alveg að hugsa málið en ég sagði bara nei nei ég vil bara fá vinnuna.

Flestir karlarnir voru meðvitaðir um launavæntingar og launaþróun sína, en þeir skoðuðu kjarakannanir og spurðu karlkyns vini í sambærilegum störfum hvaða laun þeir gætu farið fram á. Eggert og Nói höfðu unnið hjá fyrirtækinu með námi og vissu að þeim stóð áframhaldandi starf til boða að því loknu. Þeir fóru því ekki í hefðbundið ráðningarviðtal, en fengu nýjan ráðningarsamning og sömdu um laun og önnur kjör.

Eggert og Magnús gerðu aðeins hærra launakröfu en kom fram í kjarakönnunum en þeir höfðu báðir áform um að semja um góð byrjunarlaun. Magnús ákvað að „*skjóta aðeins hærra*“ en hann hafði séð í kjarakönnunum því hann vissi að fyrirtækið stóð vel og að margir starfsmenn þess væru vel launaðir. Báðir fengu þeir launaóskir sínar samþykktar.

Hafsteinn tók styrkleikapróf að námi loknu til að komast að því hvers konar störf hentuðu honum best. Ólíkt hinum ungu sérfræðingunum sótti hann um fá störf, því hann var með fastmótaða hugmynd um starfsþróun sína. Honum var ekki gefinn kostur á að semja um byrjunarlaun og samþykkti byrjunarlaun samkvæmt kjarasamningum. Hafsteinn virtist ekki mjög ánægður með launin og sagðist hafa áform um að „*stimpla sig inn*“ hjá fyrirtækinu og óska fljótlega eftir launahækkun. Nói komst að því að launabilið var mikið á vinnustaðnum eftir að hafa þreifað fyrir sér um laun eldri starfsmanna. Þegar Nói starfaði sem nemi var hann á svokölluðum nemalaunum sem ekki var hægt að semja um. Að námi loknu gerði hann ráð fyrir að byrjunarlaun væru einnig óumsemjanleg og að hann gæti samið um hærra laun eftir ákveðinn tíma. Hann reyndi því ekki að semja um laun og samþykkti fyrsta launatilboð. Nú veit hann hins vegar að hann hefði eflaust getað samið um betri byrjunarlaun ef hann hefði reynt samninga. Hann sagði:

...ég vissi allavega að mér stóð þetta starf til boða og að ég fengi meira borgað en ég fékk sem nemi. Ég hef alltaf verið á skítalaunum þannig það var bara fínt og ég vissi líka að minn vinnustaður held ég hafi svolítið verið að reyna að spila svolítið öruggt sko en þeir reyndu að ráða alla á tímabundna samninga. ...Ég vissi að það voru aðrir sem höfðu farið í viðtöl á sama tíma og þeim hafði verið boðið tímabundnir samningar. Eina sem ég var búinn að ákveða var að ég myndi ekki taka það sko, þú veist, ég var búinn að ákveða að ég ætlaði að segja að það kemur ekki til mála, ég vildi bara fá fastráðningu.

Streita

Það kom skýrt fram í gögnunum að allir þátttakendur að Eggerti undanskildum upplifðu streitu fyrir ráðningarviðtalið og átti hún ýmsar birtingarmyndir. Streitan hafði samt sem áður ekki neikvæð áhrif því flestir fundu helst fyrir henni fyrir og í byrjun ráðningarviðtalanna.

Streitan kom fram hjá tveimur konum þannig að þær efuðust um eigið ágæti og óttuðust að uppfylla ekki væntingar ráðningaraðila. Linda sem var vel undirbúin fyrir ráðningarviðtalið upplifði streitu sem kom þannig fram að hún efaðist um hvort hún réði við starfið. Hún sagði:

Ég var aðallega bara hrædd og stressuð, en samt líka mjög spennt. Ég man að ég hugsaði að ég vona að ég valdi þeim ekki vonbrigðum, eða þú veist, ég vona að þeir haldi ekki að ég sé miklu betri en ég er. Það stressaði mig.

Þórdís upplifði einnig efasemdir um sjálfa sig þegar streitan hafði náð tökum á henni fyrir viðtalið. Áhyggjur hennar voru sömu og Lindu, að hún væri ekki hæf í starfið. Hún hafði skrifað meistararitgerð sem tengdist fyrirtækinu og fyrir ráðningarviðtalið var hún stressuð um að þekking hennar væri ekki nægjanleg. Fyrir ráðningarviðtalið sagðist hún hafa hugsað: „*Þeir halda örugglega að ég vissi mun meira en ég samt sko gerði*“.

Eydís finnur almennt ekki fyrir streitu en að „*vissulega fylgir alltaf eitthvað stress svona aðstæðum*“. Hún nefndi einnig að tengsl skipti mestu máli til þess að fá starf sem lögfræðingur og að karlar eigi meiri séns því „*öryggi er eiginleiki sem er rosalega gott að hafa sem lögfræðingur og þeir eru bara öruggari með sig*“. Eydís sagðist hafa lært af körlum í kringum sig, en hún upplifði ekki sömu tilfinningar og Linda og Þórdís gerðu. Fyrir samninga um laun sagðist hún vera meðvituð um að vera ákveðin, en hún sagði: „*...ég setti mig í einhvern ákveðinn ham og það er svona að vera ákveðin hamur...*“.

Gígja upplifði mikla streitu, en hún fór í sitt fyrsta ráðningarviðtal í gegnum tölvuforritið Skype þar sem hún var að ljúka námi erlendis. Henni fannst það kostur því að „*þeir sjá ekki stressið á manni í tölvunni*“. Streitan hjá Gígju tengdist viðtalinu sjálfu og hvernig hún kæmi fyrir sjónir ráðningaraðila. Hún sagðist hafa verið „*svo stressuð yfir því að geta ekki svarað eins og þeir búast við*“. Auk þess beindist streita hennar að því hvort hún myndi ná að tengjast ráðningaraðilanum í viðtalinu. Gígja sagði:

Já ég var mög stressuð yfir því hvernig fólkíð væri, af því að þegar ég er stressuð þá á ég það til að fara bara að djóka og ég var hrædd um að ef

fólkið myndi ekki taka því vel, en sem betur fer var þetta hresst fólk, en já, ég var aðallega stressuð yfir hvernig fólk væri, hve mörg þau væru og já eins og ég sagði, stress hvort ég fengi þessar týpísku spurningar og gæti svarað þeim.

Allir karlarnir, að Eggerti undanskildum upplifðu einnig streitu fyrir ráðningarviðtölin og samninga um laun. Streitan kom fram í líkamlegum einkennum og tengdist aðstæðunum, en þeir lýstu streitunni sem „*hnút í maganum*“. Karlarnir fóru færri orðum um streituna en konurnar og drógu frekar úr henni. Magnús kom því á framfæri að hann „*var ekkert að drepast úr stressi sko...*“. Hafsteinn fann fyrir streitu þegar hann valdi klæðnað fyrir viðtalið því hann hafi ekki áttað sig á því hvort hann væri of fínn til fara. Nói, sem hafði unnið hjá fyrirtækinu meðfram námi, upplifði streitu tengda því hvort hann fengi samþykka kröfu um fastráðningu.

Þegar dregnar eru saman helstu niðurstöður varðandi undirbúning fyrir fyrstu ráðningarviðtölin og samninga um laun kom í ljós að konur og karlar byggja launavæntingar sínar á kjarakönnunum og launum einstaklinga af sínu kyni á sama starfsvettvangi. Í ljósi kynbundins launamunar er mögulegt að ungu sérfræðingarnir hafi fengið mismunandi upplýsingar um laun og því haft ólíkar launavæntingar. Einnig upplifðu bæði kynin streitu fyrir ráðningarviðtölin og samninga um laun, en hún birtist á misjafnan hátt hjá konum og körlum. Streitan kom fram í efasemdum kvenna um að þær væru nógu góðar eða hæfar í starfið sem þær sóttu um, en streita karla kom fram í líkamlegum einkennum. Það virðist sem streitan hafi verið meiri á meðal kvenna en karla. Þó er mögulegt að áhrif staðalímynda eða kyn rannsakanda hafi haft áhrif á frásagnir ungu sérfræðinganna.

Fyrsta reynsla kvenna og karla í launasamningum

Ráðningarferli ungu sérfræðinganna var mismunandi eftir fyrirtækjum og stofnunum. Sumir fóru fyrst í ráðningarviðtal og sömdu seinna um laun, en aðrir sömdu um laun í ráðningarviðtalinu. Þemun sem komu fram voru *ópægindi* og *samskipti*. Þemað ópægindi kom fram hjá báðum kynjum og lýsti þér þannig að þeim fannst launasamningar óþægilegir. Ópægindin höfðu ólíkar afleiðingar fyrir kynin, en karlar voru virkir þátttakendur í samningum um laun, en konur ekki. Þemað samskipti kom fram í ósk um launahækkun í starfi. Samskipti við vinnuveitendur og samstarfsfólk var hindrun fyrir konur í að óska eftir launahækkun, en kostur fyrir karla. Góð samskipti á vinnustað skiptu konurnar það miklu

máli að þær kusu að kanna ekki sögusagnir um kynbundinn launamun á vinnustaðnum, því þær töldu að það gæti breytt andrúmsloftinu í vinnunni.

Óþægindi

Ungu sérfæðingunum, að Eggerti undanskildum, fannst samningar um laun óþægilegir. Þegar kynin voru borin saman kom í ljós greinilegur kynjamunur í samningum um laun. Karlar létu óþægindi við samninga um laun ekki hindra sig og voru virkir þátttakendur í launasamningum. Óþægindin voru hindrun fyrir konur í samningum um laun, að Eydísi undanskilinni. Þær forðuðust því launasamninga og samþykktu fyrsta launatilboð.

Linda, Gígja og Þórdís fundu allar fyrir eftirsjá yfir að hafa ekki undirbúið sig betur fyrir samninga um laun. Þeim fannst óþægilegt þegar kom að launaviðræðum í ráðningarferlinu og þegar þeim var gefinn kostur á að semja voru þær ekki nógu vel undirbúnar. Fyrir ráðningarviðtalið hafði Gígja kannað hver byrjunarlaun verkfræðinga væru. Í viðtalinu var hún ekki spurð um launavæntingar, heldur sagt hvaða laun fyrirtækið væri að bjóða, en þau voru töluvert lægri en launin sem Gígja hafði aflað sér upplýsinga um. Vegna þess að Gígju fannst launaviðræður óþægilegar samþykkti hún byrjunarlaunin sem henni voru boðin. Það var augljóst að henni fannst hún þurfa að útskýra ástæður þess að hún hafi ekki reynt að semja betur, en hún sagðist upplifa „eðli“ sitt þannig að henni fyndist óþægilegt að biðja um hærri laun en henni voru boðin. Hún telur líklegt að karlmenn séu með hærri laun á hennar vinnustað vegna þess að: „*karlmenn eru ákveðnari og frekari í það að fá hærri laun*“. Hún lítur svo á að konur þurfi að vera ákveðnari og hefði viljað fara á námskeið í samningatækni áður en hún fór út á vinnumarkað. Hún sagði:

...ég var náttúrulega ekkert búin að undirbúa mig undir svona launaumræðu þannig að ég hugsaði mig ekki einu sinni um. ... Mér fannst bara mjög óþægilegt að fara að biðja um eitthvað meira. Þetta var óþægilegt að vera í þessum, að vera að ræða þetta, mér fannst þetta bara svona eins og ef ég væri að ætlast til að fá hærra, þú veist, þá væri ég að, þú veist, vera með of mikið nöldur og kvart og eitthvað. Þannig ég held að þetta, þetta var bara svona óþægilegt móment þannig ég sagði bara já.

Eftir að hafa samþykkt byrjunarlaun, sem voru lægri en kom fram í kjarakönnun, spurði hún tvær vinkonur sínar sem voru með sömu menntun og nýlega byrjaðar í sambærilegum störfum um þeirra laun. Þær voru með laun samkvæmt kjarakönnun sem voru hærri en laun

Gígju, og hvöttu vinkonur hennar hana til þess að ræða þetta við vinnuveitanda. Gígju leið mjög illa með að gera það, en fannst kostur að hún hafði ekki enn hafið störf og gat gert það í gegnum tölvupóst. Hún var hins vegar mjög kvíðin því að sjá hvernig henni yrði svarað. Hún sagði:

Úff já ég sendi sko e-mail og sagði að ég hefði heyrt að fólk væri að fá hærra í byrjunarlaun og bla bla. Hún benti þá á að ég væri að fá borgað yfirvinnu en ekki þarna allir fá það, en jább, þannig, en hún spurði hvað ég væri sátt með... ..ég sagði held ég bara sama og vinkona mín ein, en þau buðu mér aðeins lægra en það sem var allt í lagi.

Lindu fannst óþægilegt þegar hún var spurð um launavæntingar í ráðningarviðtalinu og þorði ekki að segja neitt. Hennar svar var því „Ég geri bara ráð fyrir því að þið verðið sanngjarnir“. Þegar viðtalið er tekið hefur hún starfað í tvö ár hjá fyrirtækinu án þess að hækka í launum. Nýlega var starfsmönnum fyrirtækisins gefinn kostur á starfsmannaviðtali sem hún nýtti sér ekki. Hún telur þó að margir hafi nýtt sér það og óskað eftir launahækkunum. Hún gerði það hins vegar ekki þar sem „þetta er óþægilegt og ég var bara sátt við mín laun“. Eydis sem var eina konan sem greindi frá launavæntingum sínum í ráðningarviðtalinu upplifði samt sem áður sömu óþægindi og aðrir þátttakendur. Henni fannst erfiðara að semja um laun í starfi en byrjunarlaun, vegna þess að hún hafði myndað persónuleg tengsl við yfirmenn. Þegar hún samdi um byrjunarlaun var einnig samið um að þegar hún hefði lokið ákveðnum lögmannsréttindum fengi hún launahækkun. Þegar viðtalið við hana var tekið hafði hún nýlega lokið réttindunum en vegna þess hve það er „óþægilegt að biðja um hærra laun“ ætlar hún að bíða og sjá hvort launin hennar verði hækkuð án þess að hún þurfi að biðja um það. Hún sagði:

Ég myndi alveg þurfa að mana mig upp sko.... Mér finnst þetta óþægilegt. Þá finnst mér eins og ég sé bara að segja að ég sé svo góður starfsmaður og þið eigið að borga mér meira, æj ég veit ekki. Og svo fær maður kannski bara frá þeim: „Já þú ert nú bara ekki nógu góð og þyrftir þá að vera hér meira eða eitthvað“.

Eins og fram hefur komið upplifðu karlar einnig óþægindi varðandi samninga um laun, að Eggerti undanskildum sem fannst sjálfsagt að vera virkur í samningaferlum. Magnús kom launavæntingum sínum á framfæri þegar honum var gefinn kostur á að semja, þó honum

hafi fundist það óþægilegt. Hann er einnig búinn að semja um launahækkun frá því hann hóf störf. Það skipti Nóa meira máli að semja um fastráðningu en laun, en hann upplifði einnig óþægindi því hann vissi að vinnuveitendur reyndu oftast að gera tímabundna samninga. Honum fannst því óþægilegt að gera kröfu um annað, en hann lét slag standa og fékk fastráðningu. Auk þess hefur hann fengið launahækkanir í starfi án þess að sækjast eftir þeim að fyrri bragði. Þrír mánuðir voru frá því að Hafsteinn hóf störf þegar viðtalið var tekið og var hann farinn að huga að því að reyna að semja um hærri laun. Honum fannst tilhugsunin óþægileg og velti fyrir sér hvenær væri rétti tíminn til þess að semja um hærri laun og hversu mikil launahækkun væri raunhæf. Hann sagði:

...þannig að þú veist, mér finnst þetta svolítið óþægilegt sko, en ég ætla samt að gera það sko. Mér þætti best ef ég gæti rökstutt það með því að geta sýnt bara þjúra árangur eins og hérna, hérna eru þúsund útseldir tímar, en ég ætla samt ekki að bíða endalaust eftir að það verði þannig..ég er bara að reyna að átta mig á hvenær ég ætti að leggja í þetta.

Nói á margt sameiginlegt með upplifun kvennanna, en hann hefur aldrei gert kröfur um laun eða launahækkun. Fyrirkomulagið hjá fyrirtækinu er þannig að fyrsta árið hækkaði hann á þriggja mánaða fresti í launum. Hann sagðist þó vita að hann gæti eflaust fengið launahækkun ef hann myndi sækjast eftir því. Honum fyndist það samt sem áður óþægilegt og bætir við að laun hans séu góð og dugi honum. Nói kemur því á framfæri að hann hefur ætlað að óska eftir launahækkun í þó nokkurn tíma, en hefur ekki gert það því tilhugsunin um það sé mjög óþægileg. Auk þess hefur hann fengið ýmis hlunnindi í starfi sem hafa gert það að verkum að honum finnst „*ennþá óþægilegra að biðja*“ um hærri laun. Hann segir einnig að það hafi áhrif að í gegnum tíðina hafi hann verið á „*skítalaunum*“ í vinnum með námi og í þeim samanburði eru öll laun góð. Sjálfsmýnd hans virðist einnig hafa áhrif en hann segir að hann sé ekki þessi „*týpíski lögfræðingur*“ og vitnar í starfsfélaga sinn sem hann veit að er á hærri launum en hann, því að „*sú týpa er líka bara miklu grimmari og miklu grimmari en ég að biðja um há laun sko*“.

Eggert hefur samið þrisvar um laun frá því hann hóf störf fyrir tveimur árum. Mismiklar samningaviðræður áttu sér stað í hvert sinn, en alltaf var hann tilbúinn með rökstuðning fyrir launahækkuninni. Þegar viðtalið var tekið við Magnús var hann að „*mana sig*“ í að óska eftir launahækkun. Honum fannst tilhugsunin óþægileg en var þó sannfærður

um að hann fái launakröfu sína samþykkt því hann hafi heyrt að fyrirtækið geri vel við þá sem standa sig. Hann sagði að hann myndi aldrei óska eftir launahækkun út í bláinn, heldur vegna þess að hann telur sig mikilvægan fyrir fyrirtækið. Hann sagði meðal annars:

Þú labbar ekkert inn og segir bara, hey ég vil hærri laun. Þú ert bara búinn að standa þig, ert mikilvægur og þau vita það og vilja halda þér. Þetta þarf alveg að vera útpælt og rökstutt svo að þú labbir ekki úr viðtalinu og bara...ekki sáttur.

Samskipti

Það kom skýrt fram að það skipti konurnar og Nóa miklu máli hvernig þau kæmu fyrir og hvernig álit vinnuveitandi og samstarfsfélagar hefðu á þeim. Góð samskipti á vinnustaðnum eru þeim mikilvægari en margt annað og hindrar þau í að semja um laun og kanna sögusagnir um kynbundinn launamun á vinnustaðnum.

Eins og fram hefur komið var Eydís eina konan sem var virkur þátttakandi í samningum um byrjunarlaun. Hinar konurnar samþykktu fyrsta launatilboð og af frásögnum þeirra að dæma hefði næstum því verið hægt að bjóða þeim hvaða laun sem væri. Sem dæmi má nefna að Linda og Þórdís réðu sig til starfa án þess að semja um laun og vissu því ekki launin fyrr en eftir að þær hófu störf. Konurnar hafa hugsað um að óska eftir launahækkunum, en þær segjast ekki kunna við það. Allar hafa þær velt fyrir sér hvort þær semji um hærri laun við yfirmenn, starfsmannastjóra eða vinnuveitanda. Þær eru sammála um að vilja ekki semja við einhvern sem þær eiga oft samskipti við. Sambönd þeirra við yfirmenn og samstarfsfélaga eru góð og virðast þær ekki vera tilbúnar að gera neitt sem gæti breytt því. Konurnar og Nóa líta svo á að ef þau óska eftir launahækkun við einstakling sem þau eiga góð samskipti við gæti það haft slæm áhrif á samskiptin. Ennfremur telja konurnar að viðhorfið sem vinnuveitandinn hefur til þeirra gæti breyst til hins verra ef þær gera kröfur um hærri laun. Þær telja að þær gætu verið álitnar frekjur og það vilja þær ekki.

Eydís var ókunnug ráðningaraðilanum þegar hún samdi um byrjunarlaun. Þegar viðtalið við hana er tekið á hún rétt á launahækkun sem samið var um í ráðningarviðtalinu, en nú hefur hún myndað góð sambönd og vináttu við yfirmenn sína sem hefur þær afleiðingar að hún á erfitt með að sækjast eftir launahækkun. Hún lýsti þessu svona:

Ég veit ekki hvenær ég nefni þetta, þetta er svona fólk sem er bara félagar þínir svona daglega og svo bara allt í einu á ég að fara að biðja um

launahækkun, þá er það einhvern veginn öðruvísi aðstæður og mér finnst það ekkert þægilegt. Ég held ég bíði bara eftir að það verði talað við mig af fyrra bragði.

Gígja sagði að hún myndi upplifa sig sem frekju sem væri með nöldur og kvart ef hún færi fram á meira en henni er boðið og vísar í tilvikið þegar hún sendi tölvupóst og óskaði eftir hærri launum. Hún kveið því mikið að hitta konuna sem hún átti í rafrænum samskiptum við. Hún taldi að það væri kostur og galli að ræða um launamál við einstakling sem hún þekkti vel. Kosturinn væri að hún gæti talað meira frá hjartanu en gallinn að hún gæti samt ekki verið með frekju og beðið um launahækkun. Hún sagði ennfremur:

Það er þægilegt og óþægilegt ef það er einhver sem sem ég er með góð tengsl við. Því að mér fannst einmitt sko, að ég held að ef maður talar um ákveðna hluti, að hitta manneskjuna aftur eftir það, þá finnst manni eins og það sé ekki alveg aðskilið. Það mun kannski hafa áhrif á samskiptin ef að maður var með einhverja frekju í launaviðtalinu.

Fyrir ekki svo löngu óskaði Linda eftir starfsmannaviðtal í þeim tilgangi að semja um hærri laun. Hún var búin að ákveða að nota mikla yfirvinnu sem ástæðu fyrir bón sinni, en áður en hún kom því á framfæri að hún vildi launahækkun var henni sagt að hún þyrfti ekki að vinna alla þessa yfirvinnu. Það varð til þess að hún kunni ekki við að reyna að semja. Vegna þess að Lindu finnst óþægilegt að ræða launamál við yfirmann sinn sem hún er í reglulegum samskiptum við var hún að bíða eftir að hann fari í fæðingarorlof, en á meðan ætlar hún að óska eftir launahækkun. Þórdís fékk launahækkun fyrir skömmu án þess að semja um hana, en henni var sagt að laun hafi verið hækkuð hjá flestum konum á vinnustaðnum, því það væri verið að reyna að jafna launamun kynjanna innan fyrirtækisins. Það kom henni nokkuð á óvart og þar sem hún var ánægð með launin sín sá hún ekki fram á að óska eftir launahækkun á næstunni.

Nói upplifði það sama og konurnar, en hann taldi „þægilegra að ræða peningamál við einhvern sem er ókunnugur“. Ástæðan er sú að honum fyndist óþægilegt að vera að spjalla við einhvern á góðum nótum í vinnunni og ætla síðan að fara og „heimta“ hærri laun. Hann er eini karlinn sem sagðist ekki vilja virka frekur, en slíkur hugsunarháttur kemur ekki fram hjá hinum körlunum.

Svo virðist sem konunum finnst þær ábyrgar fyrir góðum samskipum á vinnustaðnum. Eydís, Linda, Þórdís og Nói hafa öll heyrt um eða hafa persónulega reynslu af kynbundnu launamisrétti á vinnustað sínum eða innan sinnar starfsstéttar. Enginn þeirra vill samt kanna það nánar vegna þess að þau telja að það gæti haft í för með sér leiðindi á vinnustaðnum. Linda hefur heyrt um karl í vinnunni sem er með sömu menntun og í sambærilegu starfi og hún, en með hærri laun en hún og aðrar konur í sambærilegum störfum. Hún er ekki tilbúin að kanna málið nánar, þó að það hafi valdið henni hugarangri. Linda sagði að „*ef þú gerir það þá ertu svolítið að eitra andrúmsloftið*“ og að það myndi skapa leiðindi, sem hún vill alls ekki verða valdur að. Hinir ungu sérfræðingarnir sem höfðu heyrt svipaðar sögur voru sömu skoðunar og Linda. Linda vissi þó að hún væri með sömu laun og aðrar konur í sambærilegum störfum og virtist það skipta hana meira máli.

Eins og Nói, taldi Gígja að í upphafi fengju allir nýútskrifaðir sömu byrjunarlaun. Hún fékk hins vegar efasemdir um að fyrirkomulagið væri á þann veg eftir að henni voru boðin aðeins hærri laun vegna athugasemd við launin sem henni voru upphaflega boðin. Aðspurð um hvort hún teldi sig vera með sömu laun og karlarnir sem hún vinnur í teymi með varð hún djúpt hugsí og sagði að það gæti verið að þeir hefðu samið um betri laun vegna þess að „*þeir eru allavega miklu svona ákveðnari og sko svona ákveðnir og öruggari en ég*“. Hún vildi hins vegar ekki vita af því ef þeir hafi samið betur, því hún vill ekki að samskiptin í vinnunni breytist.

Viðhorf kynjanna til samskipta á vinnustaðnum eru ólík, en Nói er þar undantekning á. Eggerti og Magnúsi finnst betra ef þeir eiga regluleg og góð samskipti við þann sem sér um launasamninga. Þeir telja betra að samningsaðilinn þekki til þeirra svo þeir geti betur rökstutt hvers vegna þeir sækjast eftir hærri launum. Þegar viðtalið er tekið við Hafstein er hann að undirbúa sig fyrir að biðja um launahækkun í fyrsta sinn. Viðhorf og hugsun hans til launasamninga er ólík kvenna, en hann sagði:

...ég er mikið búinn að spá í þessu hvorn ég tala við, yfirmann minn eða starfsmannahaldið. Sko yfirmaður minn er frábær maður og það væri fínt að tala við hann sko... en ég held að ég myndi frekar vilja tala við starfsmannahaldið sko, málið er að hann (yfirmaðurinn) er stjórnarformaður fyrirtækisins og hann er að spá mikið í þú veist budgetið þú veist og með puttann á púlsinum ímynda ég mér á rekstrinum sko... en

Það er kannski ekki eins með starfsmannahaldið að þá hérna, þau hafa kannski ekki eins mikla tilfinningu fyrir rekstrinum og þá er það kannski þeirra hlutverk að hafa gott starfsfólk innan fyrirtækisins og þú veist, hundrað þúsund kall til eða frá skiptir sko, skiptir kannski ekki miklu í samhengi fyrir þau...

Þegar dregnar eru saman helstu niðurstöður um reynslu ungu sérfræðinganna í fyrsta ráðningarferlinu og samningum um laun má segja að þeim hafi liðið vel, að launasamningum undanskyldum. Það virðist sem konum og körlum hafi fundist samningar um byrjunarlaun jafn óþægilegir, en það hafði ólík áhrif á samningaferli þeirra. Karlar voru líklegri til þess að yfirstíga óþægindin og voru flestir virkir þátttakendur í samningaferlum. Auk þess fannst þeim betra að semja um launahækkunir í starfi vegna nánari kynna við vinnuveitendur. Óþægindin við samninga um laun voru hindrun fyrir konur, en þær samþykktu fyrsta launatilboð, hófu störf án þess að fá upplýsingar um launin og höfðu ekki óskað eftir launahækkun. Góð samskipti á vinnustað og við vinnuveitendur hindraði þær í að óska eftir launahækkun. Konurnar vildu halda í ákveðna ímynd sem þær höfðu skapað sér í samskiptum sínum við yfirmenn og helstu samstarfsfélaga og samkvæmt henni passaði ekki að heimta „hærri laun“. Það virðist sem konurnar og einn karl líti svo á að það sé á þeirra ábyrgð að halda góðum samskiptum á vinnustaðnum. Það hindraði þau í að óska eftir launahækkun í starfi og í að kanna hvort sögusagnir um kynbundinn launamun væru á rökum reistar.

Framtíðarsýn

Framtíðarsýn ungu sérfræðinganna á náms- og starfsferil sinn voru mismunandi. Sumir sáu fyrir sér að vinna sig upp á vinnustað sínum, aðrir töldu líklegt að þeir myndu skipta um starf og einhverjir stefndu á framhaldsnám. Þemun *starfsferilsmarkmið* og *nám* komu fram. Þemun komu ólíkt fram hjá konum og körlum. Þemað starfsferilsmarkmið kom skýrar fram hjá körlum en konum og lýsti sér þannig að starfsferilsmarkmið karla voru skýr og markviss. Þemað nám kom skýrar fram hjá konum en körlum og lýsti sér þannig að fleiri konur en karlar stefna á nám. Í ljós kom að þeir sem voru með skýr starfsferilsmarkmið voru árangursmiðaðri í samningum um laun en þeir sem ekki voru með eins skýr markmið eða stefndu á nám.

Starfsferilsmarkmið

Ungu sérfræðingarnir hafa misjafna sýn á náms- og starfsferilinn. Eggert, Hafsteinn, Magnús og Eydís eru með skýr starfsferilsmarkmið og stefna að því að verða stjórnendur, eigendur eða forstjórar fyrirtækja. Nói, Linda og Eydís ætla í frekara nám og markmið Gígju er að starfa við það sem tengist betur hennar sérhæfingu, en hún vill ekki vera yfirmaður eða neitt slíkt.

Eggert, Hafsteinn, Magnús og Eydís eru árangursmiðuð, en það var áberandi í orðræðu þeirra að þau vilja öðlast völd og peninga. Eggert sagðist vilja „*stjórna þróunarvinnunni í þessum geira*“, Hafsteinn ætlar að verða forstjóri og Magnús stefndi að því að „*pottþétt eiga hlut í þessu*“ í framtíðinni. Eydís fékk nýlega aðra sýn á starfsferil sinn og sett sér ný starfsferilsmarkmið. Hún sagði:

...ég er eiginlega byrjuð að hugsa svolítið þannig, af hverju á ég ekki bara að gera það líka í staðinn fyrir að halda mig við eitthvað plan sem ég gerði fyrir löngu. ...reyna bara að fara inn í einhverja stjórnunarstöðu hjá einhverju fyrirtæki sem gengur vel og hérna fá laun í samræmi við það...þannig þú veist, ég gæti verið áfram í lögmennsku, ég myndi þá vilja vera eigandi stofu, klárlega, ef ég fengi ekki inn á mína stofu innan ákveðins tíma þá myndi ég leita eitthvert annað, eða eiginlega bara stofna mína eigin stofu.

Eggert hefur kynnt sér laun verkfræðinga vel og ætlar að verða yfirmaður eða stjórnandi. Helsta markmið hans að styrkjast í starfi og auka sífellt við sig þekkingu. Hann stefnir á að vinna sig hratt og örugglega upp í launum, sem skýrir viðhorf hans til launasamninga. Þegar laun hans hafa náð hámarki hjá fyrirtækinu sem hann starfar fyrir ætlar hann að reyna að semja um að fá hlut í fyrirtækinu eða sækja um starf hjá annarri verkfræðistofu þar sem hann getur unnið sig hærra upp. Hafsteinn, sem hefur verið í sínu starfi í þrjú mánuði er einnig með skýr starfsferilsmarkmið. Hann ætlar að vinna sig upp og eignast hlut í fyrirtækinu innan þriggja ára og seinna verða forstjóri. Markmið hans er að skapa sér starfsferil þar sem hann hefur peninga og völd, en hann segir sjálfur að hann hafi alltaf verið í einhverjum ráðum og nefndum til þess að „*svala einhverri valdagræðgi*“. Hann vill starfa þannig að hann geti „*supportað ákveðinn lífsstíl*“ sem hann útskýrði svona:

...geta farið til útlanda tvisvar til þrisvar á ári, geta þú veist keypt góðan mat og þú veist, ekki vera í einhverju svona fjárhagslegum, með

fjárhagsáhyggjur, en samt gera full af skemmtilegum hlutum, fara í leikhús og bara já, hafa líka svona smá ráðstöfunartekjur í annað.

Magnús stefnir einnig á stjórnunarstöðu í framtíðinni. Þegar hann var spurður um framtíðaráfram kom í ljós að hann á sér stóra drauma, en hann lagði áherslu á að hann geri sér grein fyrir að hann sé ungur og þurfi að afla sér reynslu. Hann lítur mikið upp til stjórnenda og hluthafa innan fyrirtækisins og er markmið hans að vinna sig upp eins og nokkrir eldri starfsmenn hafa gert. Markmið hans er að eignast hlut „*einvern tímann í framtíðinni*“.

Gígja er eini ungi sérfræðingurinn sem passar í hvorugt þemað. Hún hefur lítið hugsað til framtíðarinnar hvað varðar náms- og starfsferil og það virðist nægja henni að hún er ánægð í vinnunni. Eftir umhugsun sagði hún að hana langi að vera meira en „*bara hjálparmaður*“. Eftir að hafa íhugað framtíðina betur komst hún að þeirri niðurstöðu að hún væri ánægð ef hún fengi að starfa við það sem hún hefði mesta þekkingu á. Hún sagðist samt sem áður ekki vilja vera yfirmaður eða stjórnandi, en þó hafa eitthvað að segja um verkin sem hún ynni.

Nám

Fjórir þátttakendur stefndu á frekara nám og litu því á núverandi starf sem tímabundið. Að Eydísi undanskyldri, höfðu þeir ekki eins skýr starfsferilsmarkmið og hinir ungu sérfræðingarnir og stefna ekki á stjórnunar- eða yfirmannsstöður í framtíðinni eins og þeir.

Nói var eini karlinn sem dreymir ekki um valdastöðu og ætlar í meira nám. Hann starfar á lögmannsstofu en vill ekki gera ævistarf úr því þrátt fyrir að það séu miklir tekjumöguleikar þar að hans sögn. Aðspurður um framtíðina sagðist hann vita að eftir tíu ár verði hann ekki í sama starfi og nú. Hann stefnir á að fara utan í framhaldsnám í lögfræði og breyta um starfsvettvang að því loknu. Hann langar helst að starfa sem lögfræðingur hjá fyrirtæki en ekki lögmaður á lögmannsstofu og helst sinna fræðimennsku samhliða starfi.

Eydís er eini ungi sérfræðingurinn sem stefnir á að mennta sig í stjórnun, því hún ætlar að verða yfirmaður eða eigandi að lögmannsstofu. Linda og Þórdís stefna á frekara nám vegna þess að þær langar að verða færari á sínu starfssviði. Þegar Þórdís var spurð um hvernig hún sæi starferilsþróun sína var lítið um svör, en hún sagðist ekki vera „*mikill planari*“. Hún er ánægð í starfi sínu og það skipti hana mestu máli. Þórdísi finnst samt líklegt að hún fari í nám á næstu árum til þess að sérhæfa sig betur.

Þegar dregnar eru saman helstu niðurstöður um framtíðarsýn þátttakenda á náms- og starfsferil sinn hafði sýn þeirra hafi ómeðvituð áhrif á viðhorf og hegðun þeirra í samningum um laun. Segja má að ungu sérfræðingarnir sem eru með skýr starfsferilsmarkmið séu þegar byrjaðir að vinna að markmiðum sínum og því sé mikilvægara fyrir þau að semja vel. Markmið þátttakendanna sem ætla í frekara nám eru ekki eins skýr og þeir stefna ekki að forystu- og valdastöðum. Greinilegur kynjamunur kom fram, en ein kona og þrjú karlar voru með skýr starfsferilsmarkmið og tóku þátt í samningum um laun og einn karl og þrjár konur stefna á nám og tóku ekki virkan þátt í launasamningum.

Umræður

Markmið þessarar rannsóknar var að kanna mun á undirbúningi og reynslu sérfræðimenntaðra kvenna og karla í ráðningarviðtölum og launasamningum. Í ljós kom að ýmislegt var sambærilegt, en í meginatriðum var reynsla kynjanna ólík. Sameiginlegt var að í undirbúningsferlinu könnuðu konur og karlar hvaða launavæntingar þau ættu að hafa, en kynin byggðu væntingarnar á samanburði við einstaklinga af sínu kyni. Báðum kynjum þóttu launasamningar óþægilegir, en óþægindin höfðu ólíkar afleiðingar og áhrif á samningahegðun kvenna og karla. Konur komu sér hjá virkri þátttöku í launasamningum með því að samþykka fyrsta launatilboð og óska ekki eftir launahækkun í starfi, en þær fundu fyrir eftirsjá að hafa ekki undirbúið sig betur fyrir samninga um laun. Karlar tóku virkan þátt í samningaviðræðum um laun og óskuðu eftir launahækkun. Konur töldu betra að semja við einstaklinga sem þær eiga ekki í reglulegum samskiptum við, en körlunum fannst nánari kynni við samningsaðila kostur. Góð samskipti við vinnuveitendur og samstarfsfólk hafði áhrif á reynslu kvenna í samningaferlum. Eins tóku þeir sem höfðu skýr starfsferilsmarkmið oftast þátt í samningaviðræðum um laun en þeir sem stefndu á nám eða höfðu ekki sett sér skýr starfsferilsmarkmið.

Kynbundinn samanburður

Þegar litið er til undirbúnings fyrir fyrsta ráðningarviðtalið og samninga um laun kemur í ljós að þátttakendur könnuðu hvaða launavæntingar væru raunhæfar fyrir starfið. Það gerðu bæði kynin meðal annars með því að spyrja aðra sérfræðinga í sambærilegum störfum og af sama kyni og þau sjálf um launin þeirra. Launavæntingar ungu sérfræðinganna voru því kynbundnar og byggðu ekki á launum sérfræðinga almennt. Vegna kynbundins launamunar á vinnumarkaði eru líkur á því að kynin hafi fengið mismunandi upplýsingar um ásættanleg laun og haft ólíkar væntingar til launa. Það er þó ekki vitað með vissu þar sem þátttakendur voru ekki beðnir um að greina frá launum eða launavæntingum sínum. Þegar kynin ræða laun aðeins við einstaklinga af sínu kyni er ákveðinni hringrás viðhaldið sem vinnur gegn kynjöfnuði (Crosby, 1982). Ljóst er að ungu sérfræðingarnir sem greindu frá reynslu sinni eiga þátt í að halda þeirri hringrás gangandi. Segja má að kynbundinn samanburður

sérfræðinganna í mótun launavæntinga sé gott dæmi um áhrif kynjakerfisins á íslenskum vinnumarkaði.

Kynbundinn launasamanburður þátttakenda er í samræmi við fyrri rannsóknir sem sýna að þegar einstaklingar meta aðstæður sínar styðjast þeir við félagslegan samanburð (e. *social comparison*) með því að miða sig við sína líka. Þannig miða konur sig við aðrar konur og karlar sig við aðra karla (Crosby, 1982; Major og Forcey, 1985; Sumner og Brown, 1996), einnig í launavæntingum (Babcock og Laschever, 2003). Bæði kynin voru ánægð með laun sín, en ánægjan fólst meðal annars í vitneskjunni um að laun þeirra væru sambærileg launum kvenna og karla sem kynin báru sig saman við. Viðhorf þeirra er í samræmi við rannsóknir sem hafa sýnt að það skiptir einstaklinga meira máli að þeirra hlutur sé sambærilegur þeirra sem þeir miða sig við en hvernig hann er í samanburði við heildina (Babcock, Wang og Loewenstein, 1996).

Einn karlkyns og þrír kvenkyns sérfræðingar greindu frá sögusögnum um að kynbundið launamisrétti væri til staðar á vinnustað þeirra. Möguleikinn á því að brotið væri gegn þeim olli hugarangri, en ungu sérfræðingarnir höfðu samt sem áður ekki kannað það frekar. Til þess að möguleg mismunun gegn konunum hefði ekki slæm áhrif á þær virtust þær réttlæta hana með félagslegum og kynbundnum samanburði. Þannig skipti konurnar meira máli að laun þeirra væru sambærileg launum annarra kvenna heldur en launum karla í sérfræðistörfum. Þetta er í samræmi við rannsóknir Babcock og Laschever (2003) sem gefa dæmi í bókinni *Women don't ask* um hvernig konur bera sig saman við aðrar konur, en ekki einstaklinga sem búa yfir sambærilegri reynslu eða velgengi í starfi. Að auki komu áhrif kynjakerfisins á konurnar skýrt fram, en þær gerðu karllægum eiginleikum þeirra sem um ræddi hátt undir höfði. Réttlæting virðist hafa verið bjargráð kvennanna í vanmætti þeirra gegn kynjamisrétti á vinnustöðum, en samkvæmt Manstead og Semin (2001) leita einstaklingar allra leiða til þess að koma á jafnræði í huga sínum þegar ójöfnuður er til staðar.

Niðurstöður þessarar rannsóknar eru nokkuð athyglisverðar í samanburði við rannsókn Þorláks Karlssonar o.fl., (2007) sem draga í sinni rannsókn þá ályktun að viðhorf kvenna og karla á Íslandi sé mjög kynjað. Hér komu fram áhrif kynjakerfisins á viðhorf og væntingar kynjanna í ráðningarviðtölum og samningum um laun, en Þorlákur Karlsson o.fl., (2007) greindu frá sambærilegum áhrifum kynjakerfisins meðal þeirra sem ráða í störf. Það má því segja að þegar sest er að samningsborðum hafi karlar ákveðið forskot.

Ólík hegðun kynjanna við launasamninga

Þegar komið er út á vinnumarkað hafa konur og karlar áralanga reynslu af hvers konar hegðun telst viðeigandi, út frá kyni þeirra. Ólík reynsla þeirra er ein ástæða þess að karlar ná betri samningum en konur (Babcock, Gelfand, Small og Stayn, 2006; Barron, 2003; Crothers o.fl., 2010-a; Kray o.fl., 2001; Tellhed og Björklund, 2011; Tryggvi Jónsson o.fl., 2008). Að því gefnu kæmi á óvart ef hegðun kvenna og karla við launasamninga væri eins.

Í samanburði á reynslu ungu sérfræðinganna kom í ljós að hegðun kynjanna var ólík. Kynjamunurinn fólst í því að flestir karlarnir voru virkir þátttakendur í samningaferlinu en aðeins ein kona. Ýmislegt bendir til þess að ungu sérfræðingarnir sem tóku virkan þátt í samningaviðræðum um laun hafi samið betur en þeir sem gerðu það ekki, en rannsóknir hafa sýnt að þeir sem gera gagntilboð eða launakröfu ná betri samningum en þeir sem samþykkja fyrsta launatilboð (Barron, 2003; Gerhart, 1990; Small o.fl., 2007; Tellhed og Björklund, 2011). Konurnar sem samþykktu fyrsta launatilboð og komu launavæntingum sínum ekki á framfæri sáu eftir því að hafa ekki undirbúið sig betur fyrir samninga um laun. Það er í samræmi við fyrri rannsóknir sem greina frá eftirsjá sem einstaklingar upplifa þegar þeir telja að þeir hefðu getað samið betur (Galinsky, Seiden, Kim og Medcec, 2002; Kray og Gelfand, 2009).

Eins og fram hefur komið fannst öllum ungu sérfræðingunum launasamningar óþægilegir, sem var ástæða þess að konurnar forðuðust launasamninga. Körlunum fannst betra að semja um launahækkunir í starfi en byrjunarlaun vegna nánari kynna við samningsaðila. Kunningssskapur eða regluleg samskipti við samningsaðila hafði hins vegar ólík áhrif á konurnar og hindraði þær í að óska eftir launahækkun. Í ljósi þess sem vitað er um reynslu þátttakenda í fyrsta ráðningarviðtalinu og samningum um laun auk fyrri rannsókna, má draga þá ályktun að karlkyns sérfræðingarnir hafi byrjað starfsferil sinn með hærri laun en kvenkyns sérfræðingarnir. Babcock og Laschever (2007), sem könnuðu kynbundinn launamun á meðal útskriftarnema komust að því að karlkyns útskriftarnemar voru með 7% hærri byrjunarlaun en kvenkyns útskriftarnemar. Launamunurinn var tilkominn vegna ólíkrar hegðunar kynjanna í launaviðræðum, en konur samþykktu flestar fyrsta launatilboð en minna en helmingur karla gerði það. Munur á samningahegðun ungu sérfræðinganna fellur vel að hugmynd Herrmann (2004) um ólíka samningahegðun kynjanna, en í samningaviðræðum líkti hún hegðun karla við keppni sem þeir ætla að sigra, en hegðun kvenna við athöfn þar sem komist er að sanngjörnu samkomulagi.

Þátttakendur sem höfðu skýra framtíðarsýn og skýr starfsferilsmarkmið voru virkir þátttakendur í samningum um laun. Flestir sem höfðu skýr markmið stefndu að stöðuhækkunum í framtíðinni, sem gefur til kynna að markmið þeirra hafi ýtt undir mikilvægi þess að semja vel. Átti þetta frekar við um ungu karlkyns sérfræðingana. Þegar reynsla þátttakenda er sett í samhengi við kynjakerfið þar sem karlar hafa meiri möguleika á ábyrgðar- og forystustörfum en konur vekja ólík starfsferilsmarkmið ungu sérfræðinganna ekki mikla undrun. Sandell og Shapiro (1980) bentu á að væntingar einstaklinga til launa og framtíðarstarfa byggja meðal annars á þeim sem þeir miða sig við. Eins og fram hefur komið voru launavæntingar þátttakenda kynbundnar og byggðu á samanburði við eigið kyn. Starfsferilsmarkmið þeirra virðast einnig byggjast á kynbundnum samanburði, en konur eru ekki að klífa metorðastigann jafnt á við karla (VR, 2007-b; Cotter og Hermsen, 2001).

Babcock og Laschever (2007) halda því fram að konum finnist þær þurfa að sanna sig í starfi til þess að hækka í launum og samkvæmt Barron (2003) telja konur að vinnuveitandinn viti betur en þær sjálfar hversu verðmætir starfskraftar þær eru. Samskonar niðurstöður komu fram á meðal kvennanna í þessari rannsókn, en engin þeirra hafði óskað eftir launahækkun að eigin frumkvæði. Þrátt fyrir að eiga rétt á hækkun samkvæmt kjarasamningi eða auknu starfsálagi áttu konurnar erfitt með að óska eftir launahækkun og biðu þess að vinnuveitendur hefðu frumkvæði að því að hækka laun þeirra.

Ólík sýn kynjanna á samskipti á vinnustað

Þegar litið er til frásagna ungu sérfræðinganna kom í ljós að kynjaðar staðalímyndir voru meira áberandi í viðhorfum kvenna í fyrsta ráðningarviðtali þeirra og launasamningum. Þær vildu gefa af sér ákveðna ímynd til ráðningaraðila, samningsaðila og samstarfsfélaga sem hafði áhrif á hegðun þeirra í samningum um laun.

Álit annarra skipti konurnar máli og má segja að þær hafi viljað uppfylla væntingar sem gerðar eru til kvenna með því að vera samvinnuþýðar, umhyggjusamar og vingjarnlegar. Sú ímynd samræmist algengum staðalímyndum kvenna og höfðu áhrif á hegðun þeirra í ráðningarviðtalinu sem og í viðhorfi þeirra til launaviðræðna og jafnréttis á vinnustað sínum. Konurnar gerðu ekki launakröfur eða óskuðu eftir launahækkunum því þær vildu ekki vera álitnar frekar eða ánægðar með sig. Reynsla kvennanna í þessari rannsókn falla vel að fyrri þekkingu um áhrif staðalímynda á konur í samningaviðræðum. Konur óttast að haga sér á annan hátt en staðalímyndir kvenna segja til um, en það getur haft slæmar afleiðingar fyrir þær (Tinsley, Cheldelin, Schnedier og Amantullah, 2009; Tinsley, Gavio, Goroski, Stoeber og

Griffith, 2008). Fyrri rannsóknir hafa sýnt að staðalímyndir geti haft truflandi áhrif á konur í samningaviðræðum (Bohnet og Bowles, 2008; Kray o.fl., 2001; Tellhed og Björklund, 2011), en vegna staðalímynda finnst konum að þær eigi að hugsa meira um aðra og vera örlátar (Bohnet og Bowles, 2008; Eckel, de Olivera og Grossman, 2008). Þess vegna getur það reynst konum erfitt að brjótast út úr viðjum staðalímyndanna og væntinga viðsemjenda í ráðningarviðtölum og launaviðræðum.

Annað sem hindraði konurnar í að óska eftir launahækkun voru góð samskipti þeirra við vinnuveitendur. Konurnar óttuðust að ef þær óskuðu eftir hærri launum gætu samskipti þeirra við samningsaðila og vinnuveitendur tekið breytingum til hins verra. Þegar litið er til fyrri rannsókna sést að áhyggjur kvennanna eru á rökum reistar, en sýnt hefur verið fram á að það geti haft slæmar fjárhagslegar og félagslegar afleiðingar fyrir konur að sýna hegðun sem samræmist ekki staðalímyndum (Tinsley o.fl., 2009; Tinsley, Gavio, Goroski, Stoeber og Griffith, 2008). Tinsley o.fl., (2009) vilja meina að konur á vinnumarkaði séu tilneyddar til þess að velja hvort þær vilji vera álitnar góðar í samskiptum eða hæfar í starfi. Vilji þær sýna samskiptahæfni þurfa þær að hegða sér í samræmi við staðalímyndir kvenna með því að vera umhyggjusamar og samvinnuþýðar, en vilji þær vera álitnar hæfar í starfi þurfa þær að vera sjálfsöruggar, sjálfstæðar og ákveðnar sem teljast karllægir eiginleikar. Þegar konur hegða sér hins vegar eins og staðalímyndir karla segja til um eiga þær á hættu að fá slæmt umtal (Amantullah, 2007; Bowles o.fl., 2007; Tinsley o.fl., 2008) um að þær séu erfiðar og óvingjarnlegar (Bowles o.fl., (2007) eða að fólk hafi ekki áhuga á frekari samskiptum við þær (Amantullah, 2007). Segja má að niðurstöður fyrri rannsókna varpi ljósi á ástæður þess að konurnar í þessari rannsókn tóku ekki þátt í samningum um laun þar sem álit vinnuveitenda skipti þær meira máli en laun.

Takmarkanir rannsóknarinnar felast í því að þátttakendur voru fáir, aðeins fjórar konur og fjórir karlar, úr tveimur sérfræðihópum. Einnig voru þátttakendur einungis inntir eftir upplýsingum um launasamninga, en í auknum mæli er samið um ýmis önnur kjör og hlunnindi í ráðningarsamningum. Auk þess er mögulegt að kyn rannsakanda og kynjaðar staðalímyndir hafi haft áhrif á frásagnir þátttakenda. Ekki er hægt að alhæfa um niðurstöðurnar, en það er alla jafna ekki gert í eigindlegum rannsóknum. Vonast er til þess að rannsóknin geti nýst sem þekkingargrunnur í áframhaldandi rannsóknum á viðfangsefninu. Í framhaldi væri áhugavert að skoða ráðningaferlið í heild sinni með fleiri þátttakendum og úr fleiri starfsstéttum. Þá væri einnig áhugavert að kanna hvort fjölskylduhagir, fjárhagsstaða og stærð vinnustaðar hafi áhrif á reynslu kvenna og karla í samningaferlum.

Lokaorð

Niðurstöður rannsóknarinnar eru að mestu leyti samhljóða niðurstöðum fyrri rannsókna sem sýna ólíka hegðun og ólíkar væntingar kynjanna í samningaferlum. Fáar rannsóknir hafa hins vegar beinst að raunverulegum launasamningum eins og þessi rannsókn gerði. Þó að niðurstöðurnar staðfesti það sem áður hefur komið fram í öðrum rannsóknum, þá felst gildi rannsóknarinnar fyrst og fremst í því að fengin var innsýn í hugarheim og reynslu kvenna og karla sem höfðu nýlega farið í ráðningarviðtöl og samið um laun.

Sagt hefur verið að kynjakerfið sé rótgróið í menningunni og að það lifi af byltingar og þjóðfélagsbreytingar. Áhrif kynbundinnar mismununar eru oft hulin og er mikilvægt að koma þeim upp á yfirborðið svo hægt sé að vinna gegn þeim. Með því að efla jafnréttishugsun umsækjenda um störf og vinnuveitenda mætti eflaust draga úr kynjamisrétti á vinnumarkaði. Viðhorf og væntingar innan samfélagsins virðast áhrifameiri en lagasetningar og aðgerðir stjórnvalda. Ef raunverulegt jafnrétti á að nást þarf að útrýma aldagömlum hugmyndum um kvenleika og karlmennsku og uppræta löngu úrelt kynjakerfi. Þannig verða vonandi næstu kynslóðir lausar við áhrif kynjaðra staðalímynda og kynin standi jöfnum fótum alls staðar í samfélaginu.

Heimildir

- Aðalsteinn Leifsson. (2011-a). *Að semja um hærri laun*. (PowerPoint glæsur). Sótt 12. janúar 2015 af http://www.vr.is/Uploads/VR/namskeid/launavidraedur_adalsteinn_leifsson.pdf.
- Aðalsteinn Leifsson. (2011-b). Árangursríkar launaviðræður. *VR blaðið*, 33(4), 8-9.
- Aðalsteinn Leifsson og Aldís Guðný Sigurðardóttir. (2010). Gender in individual salary negotiations: Learning to counter-offer. Í Ingjaldr Hannibalsson (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum XI: Viðskiptafræðideild* (bls. 1-7). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Alþýðusamband Íslands. (e.d.-a). *Almennur og opinber vinnumarkaður samanburður*. Sótt 27. mars 2015 af <http://www.asi.is/vinnurettarvefur/stettarfelog-og-vinnudeilur/almennur-og-opinber-vinnumarkadur-samanburdur/>.
- Alþýðusamband Íslands. (e.d.-b). *Stofnun ráðningarsambands og ráðningarsamningar*. Sótt 27. mars 2015 af <http://www.asi.is/vinnurettarvefur/rettindi-a-vinnumarkadi/stofnun-radningarsambands/stofnun-radningarsambands-og-radningarsamningar/>.
- Alþýðusamband Íslands. (e.d.-c). *Laun og vinnutími*. Sótt 27. mars 2015 af <http://www.asi.is/vinnurettarvefur/rettindi-a-vinnumarkadi/laun-og-vinnutimi/>.
- Alþýðusamband Íslands (e.d.-d). *Kjarasamningar*. Sótt 27. mars 2015 af <http://www.asi.is/%C3%BEinn-rettur/kjarasamningar/>.
- Amantullah, E. T. (2007). *The influence of gender role stereotypes on perceivers' evaluations and targets' behaviors in value claiming negotiations and situational moderation by representation role* (doktorsritgerð, Columbia University NY). Sótt 10. mars 2015 af http://www8.gsb.columbia.edu/programs-admissions/sites/programs-admissions/files/abstracts/Emily_Amanatullah_Dissertation.pdf.
- Andersen, M.L. og Hysock, D. (2009). *Thinking about women: Sociological perspectives on sex and gender* (8. útgáfa). Boston: Allyn and Bacon.
- Archer, J. og Lloyd, B. (2002). *Sex and gender* (2. útgáfa). Cambridge: Cambridge University Press.

- Arna H. Jónsdóttir, Steinunn Helga Lárusdóttir og Þórdís Þórðardóttir. (ritstj.). (2012). *Kynjamyndir í skólastarfi* (2.útgáfa). Reykjavík: Háskóli Íslands, Menntavísindasvið.
- Arney Einarsdóttir, Ásta Bjarnadóttir og Finnur Oddsson. (2009). *Staða mannauðsstjórnunar á Íslandi: CRANET rannsóknin 2009*. Reykjavík: Háskólinn í Reykjavík.
- Arney Einarsdóttir, Ásta Bjarnadóttir, Katrín Ólafsdóttir og Anna K. Georgsdóttir. (2012). *Staða og þróun mannauðsstjórnunar á Íslandi: CRANET rannsóknin 2012*. Reykjavík: Háskólinn í Reykjavík.
- Babcock, L., Gelfand, M., Small, D. og Stayn, H. (2006). Gender differences in the propensity to initiate negotiations. Í D. De Cremer, M. Zeelenberg og J. K. Murnighan (ritstj.), *Social psychology and economics* (bls. 239 –262). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Babcock, L. og Laschever, S. (2003). *Women don't ask, negotiation and the gender dived*. Princeton: University Press.
- Babcock, L. og Laschever, S. (2007). *Women don't ask: The high cost of avoiding negotiation and positive strategies for change*. Princeton: University Press.
- Babcock, L., Wang, X. og Loewenstein, G. (1996). Choosing the wrong pond: social comparisons in negotiations that reflect a self-serving bias. *The Quarterly Journal of Economics*, 111(1), 1-19.
- Bandalag starfsmanna ríkis og bæja. (e.d.). *Kynbundinn launamunur*. Sótt 10.mars 2014 af <http://www.bsrb.is/jafnrretti/kynbundinn-launamunur>.
- Barron, L. A. (2003). Ask and you shall receive? Gender differences in negotiators' beliefs about requests for a higher salary. *Human Relations*, 56(6), 635-662.
- Basow, S. A. (1992). *Gender: Stereotypes and roles* (3. útgáfa). Belmont, CA: Thomas Brooks/Cole Publishing.
- Beardwell, J. og Claydon, T. (2007). *Human resource management: A contemporary approach* (5. útgáfa). England: Prentice Hall.
- Berg, B. L. (2009). *Qualitative research methods for the social sciences* (7.útgáfa). Boston: Allyn and Bacon.
- Berglind Rós Magnúsdóttir, Guðrún M. Guðmundsdóttir, Jóna Pálsdóttir, Kristín Ásgeirsdóttir og Kristín Jónsdóttir. (2010). *Kynungabók. Upplýsingar fyrir ungt fólk um jafnrétti kynja*. Reykjavík: Mennta- og menningarmálaráðuneytið.

- Betz, N. (2005). Womens career development. Í S.D. Brown og R.W. Lent (ritstj). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (bls. 253-279). Hoboken, NJ: Wiley.
- Bowles, H. R., Babcock, L. og McGinn, K. L. (2005). Constraints and triggers: Situational mechanics of gender in negotiation. *Journal of Personality and Social psychology*, 9(6), 951-965.
- Bowles, H., Babcock, L. og Lai, L. (2007). Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations: Sometimes it does hurt to ask. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103(1), 84-103.
- Bowles, H. R. og McGinn, K. L. (2005). Claiming authority: Negotiating challenges for women leaders. Í D. M. Messick og R. M. Kramer (ritstj.), *The psychology of leadership: New perspectives and research* (bls. 191-208). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Brett, J. M. og Stroh, L. K. (1997). Jumping ship: Who benefits from an external labor market career strategy? *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 331-341.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis*. London: Sage Publication.
- Cook, M. (2009). *Personnel selection: Adding value through people* (5.útgáfa). England: John Wiley and sons..
- Crosby, F. (1982). *Relative deprivation and working women*. New York: Oxford University Press.
- Crothers, L. M., Hughes, T. L., Schmitt, A. J., Theodore, L. A., Lipinski, J., Bloomquist, A. J. og Cindy, L. (2010a). Has equality been achieved? Salary and promotion negotiation practices of a national sample of school psychology university faculty. *Psychologist-Manager Journal*, 13(1), 40-59.
- Crothers, L. M., Schmitt, A. J., Hughes, T. L., Lipinski, J., Theodore, L. A., Radliff, K. og Ward, S. (2010b). Gender differences in salary in a female-dominated profession. *Gender in management: An International Journal*, 25(7), 605-626.
- Cotter, D. A. og Hermsen, J.M. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80(2), 655-681.
- Cudd, A.E. og Andreasen, R.O. (2005). *Feminist theory. A philosophical anthology*. Malden: Blackwell Publishing.

- Davies, P. G., Spencer, S. J. og Steele, C. M. (2005). Clearing the air: Identity safety moderates the effects of stereotype threat on women's leadership aspirations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(2), 276-287.
- Dreher, G. F. og Cox Jr, T. H. (2000). Labor market mobility and cash compensation: The moderating effects of race and gender. *Academy of Management Journal*, 43(5), 890-900.
- Eagly, A. H., Wood, W. og Diekmann, A. B. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. Í T. Eckes og H. M. Trautner (ritstj.), *The developmental social psychology of gender* (bls. 123–174). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Eccles, J.S., Barger, B. og Jozefowicz, D. (1999). Linking gender to educational, occupational and recreational choices. Applying the Eccles et.al. model of achievement-related choices. Í W.B. Swann, jr., J.H. Langlois og L.A. Gilbert (ritstj.), *Sexism and stereotypes in modern society* (bls. 153-192). Washington: American Psychological Association.
- Eckel, C., de Olivera, A. C. og Grossman, P. J. (2008). Gender and negotiation in the small: Are women (perceived to be) more cooperative than men? *Negotiation Journal*, 24(2), 224-429.
- Einar Mar Þórðarson, Heiður Hrunn Jónsdóttir, Fanney Þórsdóttir, Ásdís A. Arnalds og Friðrik H. Jónsson. (2008). *Kynbundinn launamunur á íslenskum vinnumarkaði*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands. Sótt 12. janúar 2014 af http://www.velferdarraduneyti.is/media/acrobat-skjol/Konnun_Felagsvisindastofnunar_um_kynbundinn_launamun_a_islenskum_vinnu-markadi2.pdf.
- Eitzen, D. S., Zinn, M. B. og Smith, K. E. (2009). *Social problems* (11. útgáfa). Boston: Allyn and Bacon.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2006). *The gender pay gap*. Dublin: Höfundur.
- Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands. (2008). *Kynbundinn launamunur á íslenskum vinnumarkaði*. Reykjavík: Höfundur.
- Fjármála- og efnahagsráðuneytið. (2013). *Skýrsla nefndar um málefnalegar skýribreytur við greiningu á launamun kynjanna*. Reykjavík: Höfundur.

- Galinsky, A. D., Seiden., V.L., Kim, P. H. og Medvec, V.H. (2002). The dissatisfaction of having your first offer accepted: The role of counterfactual thinking in negotiations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(2), 271-283.
- Gerður Bjarnadóttir og Guðný Guðbjörnsdóttir. (2011). Kynjakerfið og viðhorf framhaldsskólanema. *Netla – Veftímarit um uppeldi og menntun*. Sótt 15. febrúar 2015 af [http://skemman.is/stream/get/1946/13704/32802/1/001_\\$00282\\$0029.pdf](http://skemman.is/stream/get/1946/13704/32802/1/001_$00282$0029.pdf).
- Gerhart, B. (1990). Gender differences in current starting salaries: The role of performance, college major and job title. *Industrial and Labor Relations Review*, 43(4), 418-433.
- Gerhart, B. og Rynes, S. (1991). Determinants and consequences of salary negotiations by male and female MBA graduates. *Journal of Applied Psychology*, 76(2), 256-262.
- Guthrie, S. R., Magyar, T. M., Eggert, S. og Kain, C. (2009). Female athletes do ask! An exploratory study of gender differences in the propensity to initiate negotiation among athletes. *Women in Sport and Physical Activity Journal*, 18(1), 90-101.
- Grunig, L. A., Hon, L. C. og Toth, E. L. (2013). *Women in public relations: How gender influences practice*. New York: Routledge.
- Gyða Margrét Pétursdóttir. (2008). Within the socially, desirable aura of gender equality; Division of domestic labour and child care. Í Gunnar Þór Jóhannesson og Helga Björnsdóttir (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum IX: Félags- og mannvísindadeild* (bls. 213-222). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Gyða Margrét Pétursdóttir. (2010). Homo economicus meets homo holismus: Men and women discuss their salaries within different frames of reference. Í Silja Bára Ómarsdóttir (ritstj.), *Þjóðarspejillinn 2010* (bls. 22-29). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Gyða Margrét Pétursdóttir og Þorgerður Einarsdóttir. (2007). *Fyrirvinnur, hálfdrættingar og heildarhyggja: Um vinnumenningu, fjölskylduábyrgð og kynjatengsl innan vinnustaða Reykjavíkurborgar*. Reykjavík: Jafnréttisnefnd Reykjavíkurborgar.
- Gylfi Dalmann Aðalsteinsson. (2006). Geta aðferðir mannauðsstjórnunar haft áhrif á gæði ráðninga hjá hinu opinbera. *Stjórnsmál og stjórnsýsla*, 1(2), 3-10.
- Hagstofa Íslands. (2010). *Launamunur kynjanna. Skýrsla unnin vegna samstarfsverkefnis Hagstofu Íslands, Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins um launamun kvenna og karla byggt á gagnasöfnum Hagstofunnar*. Reykjavík: Höfundur.

- Hagstofa Íslands. (2011). *Brautskráningar á háskólastigi og doktorsstigi eftir prófgráðu, aldursflokkir og kyni 1995-2010*. Sótt 22. maí 2013 af <http://gagnatorg.capacent.is/en/data/set/v5n/brautskraningar-a-haskolastigi-og-doktorsstigi-ef-tir-profgradu-aldursflokkir-og-kyni-1995-2010#!display=line&ds=v5n!1et=16ik.16ih.16ii.16ig:1eu=16is:1ev:1ew>.
- Hagstofa Íslands. (2013-a). Óleiðréttur launamunur kynjanna 2008-2012. *Hagtíðindi. Laun, tekjur og vinnumarkaður*, 98(15), 1-8. Reykjavík: Höfundur.
- Hagstofa Íslands. (2013-b). Mannfjöldapróun 2012. *Hagtíðindi. Mannfjöldi*, 98(10), 1-8. Reykjavík: Höfundur.
- Heilman., M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57(4), 657-674.
- Herrmann, G. M. (2004). Haggling spoken here: Gender, class, and style in US garage sale bargaining. *Journal of Popular Culture*, 38(1), 55-81.
- Hogg, M. A. og Vaughan, G. M. (2008). *Social psychology* (5. útgáfa). Harlow: Prentice Hall.
- Jackson, L., Gardner, P. og Sullivan, L. (1992). Explaining gender differences in self-pay expectations; Social comparison standards and perceptions of fair pay. *Journal of Applied Psychology*, 77(5), 651-663.
- Jón Torfi Jónasson og Kristjana Stella Blöndal. (2002). *Ungt fólk og framhaldsskólinn. Rannsókn á námsgengi og afstöðu '75 árgangsins til náms*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands og Háskólaútgáfan.
- Kjarasamningur á milli VR og Samtaka atvinnulífsins*. (2014). Gildistími 1. janúar 2014 til 28. febrúar 2015.
- Kjarasamningur á milli SFR og Matís ohf*. (2011). Gildistími 1. júní 2011 til 31. janúar 2012.
- Kolb, D.M. (2009). Too bad for the women or does it have to be? Gender and negotiation research over the past twenty-five years. *Negotiation Journal*, 25(4), 515-531.
- Kray, L. J. og Thompson, L. L. (2005). Gender stereotypes and negotiation performance: An examination of theory and research. *Research in Organizational Behavior*, 26, 103-182.
- Kray, L. J. og Gelfand, M. J. (2009). Relief versus regret: The effect of gender and negotiating norm ambiguity on reactions to having one's first offer accepted. *Social Cognition*, 27(3), 418-436.

- Kray, L.J., Thompson, L. og Galinsky, A. (2001). Battle of the sexes. Gender stereo-type confirmation and reactance in negotiations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(6), 942-958.
- Kray, L. J., Thompson, L. og Galinsky, A. (2002). Reversing the gender gap in negotiations: An exploration of stereotype regeneration. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 87(2), 386-409.
- Kvale, S. og Brinkman, S. (2009). *Interviews: Learning the craft of qualitative research interviewing*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Lilja Mósesdóttir. (2007). *Launamunur kynjanna: ástæður, framtíðarhorfur og aðgerðir*. (PowerPoint glærur). Sótt 22. maí 2014 af https://www.vr.is/Uploads/VR/frettir_2007/kvennahreyf-launamunur.pdf.
- Lilja Mósesdóttir, Andrea G. Dofradóttir, Þorgerður Einarsdóttir, Kristjana Stella Blöndal, Einar Mar Þórðarson og Sigurbjörg Ásgeirsdóttir. (2006). *Mælistikur á launajafnrétti á Norðurlöndum*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun
- Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr.10/2008.*
- Lög um jafnrétti kvenna og karla nr. 78/1976.*
- Lög um launajöfnuð kvenna og karla nr. 60/1961.*
- Lög um mannréttindasáttmála Evrópu nr. 62/1994.*
- Lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996.*
- Lög um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda nr. 55/1980.*
- Lög um stéttarfélag og vinnudeilur nr. 80/1938 með áorðnum breytingum 70/1954, 33/1978, 91/1991, 75/1996, 83/1997, 20/2001.*
- Major, B. og Forcey, B. (1985). Social comparisons and pay evaluations: Preferences for same – sex and same – job wage comparisons. *Journal of Experimental Social Psychology*, 21(4), 393- 405.
- Major, B., McFarlin, D. og Gagnon, D. (1984). Overworked and underpaid: On the nature of gender differences in personal entitlement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47(6), 1399–1412.

- Manstead, A. S. R. og Semin, G. R. (2001). Methodology in social psychology: Tools to test theories. Í M. Hewstone og W. Stroebe (ritstj.), *Introduction to social psychology* (3. útgáfa)(bls. 73-111). Massachusetts: Blackwell Publishers.
- Marks, M. og Harold, C. (2011). Who asks and who receives in salary negotiation. *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 371-394.
- Marx, D. M., og Stapel, D. A. (2006). It's all in the timing: Measuring emotional reactions to stereotype threat before and after taking a test. *European Journal of Social Psychology*, 36(5), 687-698.
- Marx, D. M., Stapel, D. A., og Muller, D. (2005). We can do it: The interplay of construal orientation and social comparison under threat. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(3), 432-446.
- Menntamálaráðuneytið. (1998). *Efling náms- og starfsráðgjafar. Nefndarálit*. Reykjavík: Höfundur.
- Meyerson, D. og Fletcher, J. (2000). A modest manifesto for shattering the glass ceiling. *Harvard Business Review*, 78(1), 126-137.
- Mill, J. S. (2003). *Kúgun kvenna* (Sigurður Jónasson þýð). Reykjavík: Hið íslenska bókmenntafélag (1878).
- Nieva, V. E. og Gutek, B. A. (1980). Sex effects on evaluation. *Academy Of Management Review*, 5(2), 267-276.
- OECD. (2013). *OECD Factbook 2013: Economic, environmental and social statistics: Labour*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- Olian, J. D., Schwab, D. P. og Haberfeld, Y. H. (1988). The impact of applicant gender compared to qualifications on hiring recommendations: A meta-analysis of experimental studies. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 41(2), 180-195.
- O'Shea, P. G. og Bush, D. F. (2002). Negotiation for starting salary: Antecedents and outcomes among recent college graduates. *Journal of Business and Psychology*, 16(3), 365-382.

- Prentice, D. A. og Carranza, E. (2002). What women and men should be, shouldn't be, are allowed to be, and don't have to be: The content of prescriptive gender stereotypes. *Psychology of Women Quarterly*, 26(4), 269–281.
- Sandell, S. og Shapiro, D. (1980). Work expectations, human capital accumulation, and the wages of young women. *Journal of Human Resources*, 15(3), 335-353.
- Sif Einarsdóttir. (2012). Kynjamunur á starfsáhuga. Raunverulegur eða skekkja á áhugakönnunum? Í Arna H. Jónsdóttir, Steinunn H. Lárusdóttir og Þórdís Þórðardóttir (ritstj.), *Kynjamyndir í skólasterfi* (2. útgáfa) (bls. 103–123). Reykjavík: Háskóli Íslands, Menntavísindasvið.
- Small, D. A., Gelfand, M., Babcock, L. og Gettman, H. (2007). Who goes to the bargaining table? The influence of gender and framing on the initiation of negotiation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(4), 600-613.
- Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar. (2014). *Launakönnun 2014*. Sótt 7. apríl 2015 af <http://strv.is/kjaramal/launakonnun-2014/>.
- Steele, C. M. og Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5), 797–811.
- Steele, C. M., Spencer, S. J. og Aronson, J. (2002). Contending with group image: The psychology of stereotype and social identity threat. Í M. P. Zanna (ritstj.), *Advances in experimental social psychology* (34. útgáfa) (bls. 33-47). San Diego: Academic Press.
- Stéttarfélag í almannapjónustu. (2014). *Launakönnun 2014*. Sótt 31. mars 2015 af <http://sfr.is/kannanir-sfr/launakonnun-sfr/launakonnun-2014/helstu-nidurstodur/>.
- Stjórnarskrá lýðveldisins Íslands* nr. 33/1944.
- Stjórnsýslulög* nr. 37/1996.
- Sumner, K. E., T. J. Brown. (1996). Men, women, and money: Exploring the role of gender, gender-linkage of college major and career-information sources in salary expectations. *Sex Roles*, 34(11-12), 823-839.
- Super, D. E. (1990). A Life-Span, Life-space approach to career development. Í Brown, S. D. og Brooks, L. (ritstj.), *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice* (2. útgáfa, bls. 197–261). San Francisco: Jossey-Bass.

- Tellhed, U. og Björklund, F. (2011). Stereotype threat in salary negotiations is mediated by reservation salary. *Scandinavian Journal of Psychology*, 52(2), 185-195.
- Tinsley, C. H., Cheldelin, S. I., Schnedier, A. K. og Amanatullah, E. T. (2009). Women at the bargaining table: Pitfalls and prospects. *Negotiation Journal*, 25(2), 233-247.
- Tinsley, C. H., B. Gavio, A. W. Goroski, K. Stoeber, E. Griffith. (2008). *Should I stay or should I go? Gender, work-life crisis, and predictability. Working paper, Georgetown University Women's Leadership Initiative*. Sótt 29.mars 2015 af http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB4QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.researchgate.net%2Fprofile%2FCatherine_Tinsley%2Fpublication%2F229744017_Women_at_the_Bargaining_Table_Pitfalls_and_Prospects%2Flinks%2F0c960519a0be4c62c3000000.pdf&ei=KLNDVYXrL4KtswHOTyDwAw&usg=AFQjCNGPrHH_HpZtArQvOTagiS2MQnz88w&sig2=r9v5xdBHfDvX15cmYW-RA&bvm=bv.92189499,d.bGg.
- Tosi, H. L. og Einbender, S. W (1985). The effects of the type and amount of information in sex discrimination research: A meta-analysis. *Academy of Management Journal*, 28(3), 712-723.
- Tryggvi R. Jónsson, Haukur Gylfason og Albert Arnarson. (2008). Áhrif væntinga til launa á launakröfur. Í Ingjalður Hannibalsson (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum IX: Viðskiptafræðideild og Hagfræðideild* (bls. 559-569). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Velferðarráðuneytið. (e.d.). *Nýlegar launarannsóknir*. Sótt 31.mars 2015 af www.velferðarraduneyti.is/vefir/launajafnretti/nr/34288.
- Velferðarráðuneytið. (2011). *Skýrsla velferðarráðherra um stöðu og þróun jafnréttismála. Jafnrétti kynjanna í tölum*. Reykjavík: Höfundur.
- Velferðarráðuneytið. (2013). *Skýrsla félags- og húsnæðismálaráðherra um stöðu og þróun jafnréttismála árið 2013*. Reykjavík: Höfundur.
- Velferðarráðuneytið. (2014). *Aðgerðarhópur um launajafnrétti á vinnumarkaði. Vinnu- og áfangaskýrsla 2013. Launarannsóknir og átaksverkefni um launajafnrétti á vinnumarkaði*. Reykjavík: Höfundur.
- VR. (2014-a). *Launakönnun 2014*. Sótt 31. mars 2015 af <http://www.vr.is/kannanir/launakonnun-2014/helstu-nidurstodur/>.

- VR. (2014-b). *Launakönnun 2014*. Sótt 31. mars 2015 af <http://www.vr.is/kannanir/launakonnun-2014/launamunur-kynjanna/>.
- VR. (2008). *Launakönnun 2008*. Sótt 24. mars 2015 af <http://www.vr.is/kannanir/eldrilaunakannanir/launakonnun2008/>.
- VR. (2007-a). *Launamunur kynjanna á opinberum og almennum vinnumarkaði*. Sótt 3. apríl 2013 af <http://www.vr.is/kannanir/eldrilaunakannanir/launakonnun2007/jafnrettid/-launamunurkynjannaopinberumogalmennumvinnumarkadi/>.
- VR. (2007-b). *Völundarhús kvenna*. Sótt 5. apríl 2015 af <http://www.vr.is/frettir/lesa-frett/?newsid=5d880ad2-0e01-4bb6-9f4f-9e671ced69ec&hidedate=false>.
- Walby, S. (1997). *Theorizing patriarchy*. Oxford: Blackwell.
- World Economic Forum. (2013). *The global gender gap report 2013*. Geneva: Höfundur.
- Puríður Ósk Sigurjónsdóttir. (2011). Kyngervi raunvísinda: Námsval og aðstæður kvenna í ákveðnum greinum á Verkfræði- og náttúruvísindasviði Háskóla Íslands (óútgefin meistararitgerð). Sótt 10. apríl 2015 af http://skemman.is/en/stream/get/1946/7206/19339/1/MA_ritger%C3%B0_%C3%9E%C3%93S.pdf.
- Þorgerður Einarsdóttir og Berglind Rós Magnúsdóttir. (2012). Karlar í útrýmingarhættu? Um stöðu kvenna og karla í framhaldsskólum og háskólum. Í Arna H. Jónsdóttir, Steinunn H. Lárusdóttir og Þórdís Þórðardóttir (Ritstj.), *Kynjamyndir í skólastarfi* (2.útgáfa) (bls. 199–219). Reykjavík: Háskóli Íslands, Menntavísindasvið.
- Þorlákur Karlsson, Margrét Jónsdóttir og Hólmfríður Vilhjálmsdóttir. (2007). *Kvennanafn lækkar launin: Tilraun á mögulegum skýringum á óútskýrðum launamuni karla og kvenna*. Reykjavík: Háskólinn í Reykjavík.
- Þóra Hrólfisdóttir og Gylfi Dalmann Aðalsteinsson (2007). Sálfræðilegi samningurinn og væntingar umsækjenda í ráðningarferlinu. Í Ingjaldur Hannibalsson (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum VIII* (bls. 509-520). Reykjavík: Háskólaútgáfan.

Fylgiskjal 1

Viðtalsrammi sem stuðst var við í viðtölunum:

- **Bakgrunns upplýsingar**

Segðu mér nafn, aldur, fjölskylduhagi og hvort þú býir í leiguhúsnæði eða eigin húsnæði.

- **Menntun og starf**

Getur þú sagt mér frá menntun þinni og af hverju þú valdir lögfræði/verkfræði?

Hver voru framtíðaráform þín á meðan námi stóð varðandi atvinnu og/eða laun?

Sóttir þú um störf bæði á almennum vinnumarkaði og hjá hinu opinbera?

Getur þú sagt mér frá hvað felst í starfi þínu?

- **Undirbúningur ráðningarviðtals**

Getur þú sagt mér frá ferlinu sem fór af stað eftir að þú útskrifaðist og þar til þú fékkst starfið?

Hvernig undirbjóstu þig fyrir fyrsta ráðningarviðtalið?

Hvernig þér leið fyrir ráðningarviðtalið og hvað varst þú helst að hugsa áður en þú fórst í viðtalið?

Varst þú búin/búinn að kanna laun lögfræðinga/verkfræðinga fyrir ráðningarviðtalið?

Hversu miklu máli skipta laun þig?

Varst þú með ákveðnar launavæntingar? Ef já, út frá hversu ákvaðstu þær?

- **Ráðningarviðtalið og launasamningar**

Hvernig leið þér í fyrsta ráðningarviðtalinu?

Hvernig fór samningaferlið um laun fram (fyrsta launatilboð samþykkt eða virk þátttaka í samningaviðræðum) ?

Hver nefndi fyrst launahugmynd (þú eða ráðningaraðili)?

Hvernig leið þér að semja um laun?

Hvað finnst þér um byrjunarlaun þín?

Var ráðningarviðtalið og launasamningarnir eins og þú hafðir ímyndað þér? Hvernig og hvernig ekki?

Hvernig voru byrjendalaunin samanborið við launavæntingar þínar?

Hvort sá kona eða karl um ráðningarviðtalið og launasamninga? Skipti kyn þeirra þig máli?

- **Staða þín í dag**

Hvernig líður þér í starfi þínu í dag?

Hvernig líður þér með laun þín?

Hvernig eru laun þín í samanburði við laun annarra með sambærilega menntun og í svipuðum störfum?

Heldur þú að það sé launamunur milli kynja í þinni starfssétt? Ef já, af hverju telur þú það?

Heldur þú að það sé launamunur milli kynja þar sem þú starfar? Ef já, af hverju telur þú það?

Hefur þú óskað eftir launahækkun eftir að þú hófst störf? Ef já, hvenær gerðiru það/hvernig leið þér/hvernig fannst þér ganga/fékkst þú það sem þú óskaðir eftir? Ef nei, af hverju ekki/hvernig líður þér við tilhugsunina um að óska eftir launahækkun/við hvern viltu helst ræða um laun í starfi?

- **Framtíðin**

Hvaða væntingar hefur þú til framtíðarinnar hvað varðar nám og störf?

Hvernig er framtíðarsýn þín á náms- og starfsferilinn næstu 5-10 árin?

Hvað skiptir þig mestu máli í starfi?

Er eitthvað sem þú vilt bæta við?