

Magten ved forhandlingsbordet

– et mikrosociologisk blik på arbejdsliv

Pernille Tanggaard Andersen, Lotte Bloksgaard & Ann-Dorte Christensen

Med udgangspunkt i LO-undersøgelsen *Når køn forhandler løn* sætter artiklen fokus på de potentialer, som mikrosociologiske analyser indeholder i forhold til at udvikle dybtgående og nuanceret viden om skjulte magtforhold, sociale relationer og uligheder i arbejdslivet. Samtidig argumenteres der for, at en flerhed af forskellige metoder virker befordrende for at opbygge grundigt kendskab til arbejdspladsinterne forhold. Dette illustreres konkret gennem LO-undersøgelsens brug af en kombination af feltarbejde, observationer og interviews, som førte til dybtgående indsigt i processerne bag lønforhandlingerne.

Det moderne arbejdsliv er præget af nye ledelsesformer og ændrede arbejdsbetingelser. De menneskelige ressourcer er i centrum sammen med stigende fleksibilitet og individualisering – i forlængelse heraf indgås bl.a. stadig flere individuelt forhandlede kontrakter i arbejdslivet (Beck 2000; Sennett 1999; 2008). Disse nye tendenser har aktualiseret behovet for at udvikle tilgange, der kan analysere sociale processer og mellemmenneskelige relationer i lokale virksomhedskulturer. I denne artikel argumenterer vi for, at mikrosociologiske analyser kan være en af de tilgange, der kan være med til at udvikle dybtgående og nuanceret viden om magtforhold og social interaktion i arbejdslivet. Med mikrosociologi mener vi forskellige former for teoridannelser, der har det til fælles, at de fokuserer på mindre, sociale enheder, face-to-face-relationer og individers samspil med de umiddelbare omgivelser i den daglige interaktion (jf. eksempelvis Goffmann 1959; Mead 1934).

I artiklen udfolder vi argumentet om et større fokus på mikrosociologi i relation til

forskningen i køn i arbejdslivet med særlig vægt på ligeløn, og vi underbygger og illustrerer vores pointer gennem de empiriske studier, som vi foretog i forbindelse med undersøgelsen *Når køn forhandler løn* (2004), som Landsorganisationen i Danmark (LO) i 2002 tog initiativ til.¹

Artiklen falder i to hoveddele. I første del præciseres vores forståelse af mikrosociologi, og vi diskuterer brugen af mikrosociologiske analyser i forskningen om køn og arbejdsmarked med særlig vægt på undersøgelser af ligeløn. I forlængelse heraf præsenteres rammerne omkring LO-undersøgelsen, som blev tilrettelagt som en mikrosociologisk analyse. I den anden del af artiklen redegør vi for, hvordan vi gennem tre forskellige empiriske metoder – feltarbejde, observationer og interviews – fik indblik i sociale relationer og individers samspil og magtkonstellationer i konkrete lønforhandlinger på fire arbejdspladser. I den afsluttende konklusion diskuterer vi, hvilke særlige former for viden mikrosociologiske analyser kan tilføre dansk arbejdslivsforskning.

Mikrosociologi

Det er formålsløst at opstille dikotomier og modsætninger mellem på den ene side makrosociologiske analyser, der fokuserer på samfundets overordnede strukturer og sociale differentieringer, og på den anden side mikrosociologiske analyser, der orienterer sig mod mindre sociale enheder og interpersonelle relationer. Langt de fleste samfundsområder kan og bør i princippet analyseres i et helhedsperspektiv, der inddrager både mikro- og makroforhold (Giddens 1991; Skeggs 1997; Brandth & Kvande 2003).

Imidlertid har der inden for sociologien udviklet sig mikrosociologiske traditioner, som det kan være nyttigt at læne sig opad, og som kan være værdifulde i forhold til at videreudvikle analyser af sociale relationer og interaktion i arbejdslivet.

Det drejer sig først og fremmest om hverdagslivsforskningen (fx Schutz, 1975); den symbolske interaktionisme (fx Mead 1934) og i forlængelse heraf ikke mindst Erving Goffmans teori om social samhandlingsorden, der lægger vægt på at analysere den særlige orden og de særlige regler, der findes i menneskers sociale møder og den sociale situation (Goffmann 1959; se også Kristiansen & Mortensen 2005; Jacobsen & Kristiansen 2002).

Tager vi hverdagsforskningen som eksempel, har grundprincippet været at udvikle helhedsorienterede analyser, der kan tematisere og begrebsliggøre "*det liv, vi lever, opretholder og fornyer, genskaber og omskaber hver dag*" (Beck-Jørgensen 1994, 17). Men på trods af disse intentioner har der blandt hverdagslivsforskere generelt været en enighed om, at de fleste hverdagslivsanalyser har været gennemført med afsæt i familien og de tætte relationer i privatsfære, nabo-fællesskaber mv. (Gullestad 1989; Christensen 2009). Derimod er området kun i ringe grad blevet udviklet i forhold til arbejdsmarkedet og det offentlige liv. (Hochschild

1997; Andersen 2003; Brandth & Kvande 2003; Bloksgaard 2009).

Denne artikel skal ses som et argument for at fremme disse mikrosociologiske tilgange i studier af arbejdsliv, fordi der hermed åbnes op for at udvikle ny viden om skjulte magtforhold, sociale relationer og uligheder på arbejdsmarkedet.

Det er vigtigt at understrege, at der ikke er knyttet én bestemt empirisk metode til mikrosociologi, selvom der generelt er tæt forbindelse til især kvalitative empiriske metoder (individuelle interviews, fokusgruppeinterviews, etnografisk feltarbejde og deltagerobservation). Men fx inden for familiesociologi og dele af arbejdsmarkedsforskningen findes der også eksempler på kvantitative analyser af mikroforhold. Ligeledes er det også en udbredt misforståelse, at kvalitative metoder alene er mikrosociologiske. Som Kristiansen har understreget, findes der et kvalitativt kontinuum, der bevæger sig fra induktive strategier, som sigter mod at udvikle ny mikrosociologisk teori, til kvalitative metoder, der er orienteret mod at rekonstruere makroteori (Kristiansen 2002).

Analyser af ligeløn i arbejdsmarkedsforskning

Den manglende ligeløn har gennem mange år været en plet på idealet om Danmark som ligestillingsland, og der har været igangsat en række undersøgelser, der har skullet forklare, hvorfor der ikke, som lovgivningen tilsiger, er ligeløn mellem kvinder og mænd. Disse undersøgelser har været knyttet an til forskellige teoridannelser, som kan opdeles i tre kategorier:

1. Human Capital teorier, som lægger vægt på, at uligelønnen først og fremmest skyldes kønsforskelle i uddannelse og erfaringer. Jo større en 'beholdning' af human capital en medarbejder har, jo højere løn. I den traditionelle forståelse forventes

kvinder samlet set at akkumulere mindre human capital end mænd (Rosholm & Smith 1996; Ibsen 2001).

2. Kønsoptionen på arbejdsmarkedet. Denne type forklaring lægger vægt på, at uligelønnen skyldes kvinders og mænds forskellige placering på arbejdsmarkedet. Argumentet er, at køn fungerer som en faktor, der strukturerer og sorterer arbejdskraften (Deding & Larsen 2008; Emerek og Holt (red.) 2008).
3. Mikrosociologiske analyser og kulturanalytiske tilgange, der sætter fokus på kønede diskriminations- og forskelsættende faktorer i det direkte møde mellem mennesker på arbejdspladsen. Denne type forklaring rummer forskellige elementer, men der vil ofte være tale om mere skjulte og uformelle diskriminationsfaktorer, fx stereotype forestillinger om kønnenes egenskaber, kvalifikationer og værdier, uformelle magtstrukturer og Rip-, Rap- og Rup-effekter, som bygger på en antagelse om, at mandedominerede magthierarkier reproduceres, fordi mænd bedst kan få øje på de kvalifikationer, som er forbundet med mandekønnet (Højgaard 1996; Staunæs & Søndergaard 2008).

Samlet set har der været lagt mest vægt på de to første kategorier. Forskningen her har som oftest været baseret på statistiske modeller og kvantitative undersøgelser. De mikrosociologiske analyser har mere været rettet mod at komme 'bagom tallene' og forstå 'det uforklarede løngab' gennem kvalitative metoder. Da fokus i denne artikel er på den tredje forklaringstype, vil vi i det følgende se nærmere på den.

Lis Højgaard har her ydet nogle af de væsentligste bidrag til den danske arbejdsmarkedsforskning. Hendes udgangspunkt har været, at de forskellige teoretiske tilgange supplerer hinanden, og hun har argumenteret for, at 'nedefra-blikket' gennem mi-

krosociologien sætter fokus på andre aspekter af ligelønnen end fx mere strukturelle forklaringstyper. I bogen *Køn & Løn* (1996) skelner Højgaard således mellem en økonomisk og en sociologisk tilgang. Pointen er, at den økonomiske tilgang bygger på et individcentreret perspektiv (fx Human Capital teorierne), mens den sociologiske tilgang bygger på en arbejdsmarkedsdynamisk vinkel, hvor Højgaard især fremhæver et relationelt magtperspektiv, der ser køn som konstrueret i en kulturel kontekst i et modsætningsfyldt samspil mellem strukturelle og individuelle faktorer (Højgaard 1996, 37). Bogen har til hensigt at forklare, hvorfor kvinder efter mere end 20 års formel ligeløn stadig får mindre i løn end mænd. Der er tale om en casebaseret analyse af fire virksomheder primært baseret på interviews med medarbejdere og ledelse.

I et nyere bidrag (Højgaard 2008), som handler om vertikal kønsarbejdsdeling og ledelse, opstiller Højgaard igen to supplerende perspektiver. På den ene side 'tallenes' perspektiv, der dokumenterer kvinders underrepræsentation i ledelse. På den anden side 'kulturens perspektiv', der fokuserer på de arbejdspladsinterne processer; dér hvor køn og kønshierarkier produceres og reproduceres. Omdrejningspunktet her er kulturelle betydningssystemer og kulturelle tolkningsrammer knyttet til køn.

Vi finder Højgaards bidrag vigtigt at flere grunde. For det første fordi hun gennem både teoretiske og empiriske analyser har været med til at udvikle de mikrosociologiske analyser og det kulturanalytiske perspektiv på køn og arbejdsmarked. For det andet fordi hun i sin argumentation har lagt vægt på en kombination, hvor mikrosociologien ses i et dynamisk samspil til andre teoretiske traditioner, fx den økonomiske og 'tallenes perspektiv'. Derfor har det ikke været spørgsmål om enten/eller, men i stedet både/og. Et af resultaterne af

Højgaards lønanalyse er, at uligelønnen ikke kan forklares med én bestemt faktor. I stedet er det kombinationen af et stærkt differentieret lønsystem, kønsarbejdsdeling samt kønsforestillinger, der skaber og genskaber løngabet (Højgaard 1996, 220-225). Denne pointe understreger, at de forskellige tilgange og forskellige metoder producerer forskellige typer af viden. Der er brug for så meget viden som muligt. I forhold til lønforskelle er det helt afgørende med så meget statistisk dokumentation og analyse som muligt, men erfaringerne viser også, at især det uforklarede løngab kræver inddragelse af andre metoder.

Dorthe Staunæs og Dorte Marie Søndergaard har i en undersøgelse af køn og ledelse i en stor privat virksomhed vist, hvordan kommunikationsmønstre og sociale relationer er gennemsvivet af kønnede tolkninger, som bl.a. betyder, det er nemmere for mandlige end kvindelige ledere at etablere sociale identifikationsmodeller (et fænomen, som de betegner som 'male bonding'). Undersøgelsen dokumenterer, at køn er en strukturerende og betydningsbærende faktor i den sociale samhandling på arbejdspladsen, idet den toner og hierarkiserer sociale relationer og handle-mønstre (Staunæs og Søndergaard 2008). Ligesom Højgaards undersøgelse illustrerer også denne undersøgelse, hvordan mikrosociologiske analyser kan være med til at afdække, hvordan forskelsbehandling skabes og reproduceres via mere skjulte processer og mekanismer i arbejdslivet.

LO-undersøgelsen *Når køn forhandler løn*

Det konkrete afsæt for LO-undersøgelsen *Når køn forhandler løn* var et politisk ønske om mere viden om den manglende ligeløn. Dette behov var blevet forstærket af, at der op gennem 1990'erne var udviklet nye decentrale lønsystemer på det danske arbejdsmarked, hvilket man formodede kunne være en yderligere barriere mod ligelønnen, da

det ofte var blevet påpeget, at kvinder nyder godt af centrale lønfastsættelser, af kollektive forhandlinger og få, gennemsigtige og objektive tillæg (Pedersen & Udsen 1999).

Det overordnede formål med LO-undersøgelsen var at analysere processerne i de individuelle lønforhandlinger så tæt på forhandlingsbordet som muligt. Dermed lå undersøgelsen i udgangspunktet inden for det mikrosociologiske område med fokus på skabelsen af kønsforestillinger og magtmekanismer i de sociale relationer på arbejdsmarkedet. Men samtidig ønskede vi at komme 'et spadestik' dybere end Lis Højgaards interviewanalyse ved i højere grad at få indblik i det direkte møde og den sociale samhandling ved (løn)forhandlingsbordet. Forventningen var, at der herigennem kunne afdækkes mere skjulte diskriminationsfaktorer i forbindelse med uligeløn.

Ud fra disse overordnede rammer blev undersøgelsen tilrettelagt, så der kunne indhentes så meget viden om de sociale processer og magtforhold i forbindelse med lønforhandlingerne som muligt. Dette skete gennem tre forskellige, men supplerende kvalitative metoder, der på hver sin måde er velegnet til at opnå viden om sociale relationer i den daglige interaktion med betydning for forhandlinger om løn:

1. Feltarbejde
2. Observationer af lønforhandlinger
3. Interviews med medarbejdere, ledere og tillidsfolk.

Vi vil i det følgende begrunde vores brug af disse tre grundmetoder i undersøgelsen og senere i artiklen illustrere, hvordan vi gennem brug af disse metoder kunne få indsigt i kønsforestillinger og magtrelationer af betydning for ligeløn. Hensigten med at kombinere flere metoder har været at få et bedre indblik i de komplekse dynamikker, der fungerer på arbejdspladsniveau og sammen

medvirker til skabelsen af forestillinger om køn med konsekvenser bl.a. for uligeløn.

LO-undersøgelsen er først og fremmest baseret på et omfattende *feltarbejde* i de fire medvirkende virksomheder. Feltarbejde er kendetegnet ved dybdegående studier, hvor hvert enkelt felt eller case bliver studeret intensivt med den hensigt at opbygge et helt billede af denne samt dennes kontekst (Neergaard 2001; de Vaus 2002). Maaløe argumenterer for brug af feltarbejde som metode på følgende måde: *“Der er forhold, som kun kommer til syne ved direkte at følge og lægge mærke til, hvad folk gør, hvordan de omgås, tale med dem på deres egne betingelser herom i deres daglige virkelighed”* (Maaløe 1996, 48). Ved feltarbejde opholder forskeren sig således blandt de mennesker, vedkommende studerer i deres ‘naturlige omgivelser’ – i det sociale felt, der er genstand eller kontekst for analyse. Feltarbejde som metode er således anvendt i undersøgelsen for at opnå en bred viden om de sociale felter, som hver virksomhed udgør og give et bredt indblik i løndannelsesprocessen og meningsproduktionen på de specifikke arbejdspladser (Maaløe 1996; Wadel 2001; Järvinen & Mik-Meyer 2005).

Observation er velegnet som metode, når sigtet er at identificere betydninger og skjulte magtforhold (Kristiansen & Krogstrup, 1999). Fx kan forskelsbehandling opfattes som illegitim, hvorfor man måske ikke har lyst til at tale om det i et interview. Forskelsbehandling kan – bl.a. som følge af tendenser til individualisering og kønsneutralitet i det moderne arbejdsliv – også være skjult for den enkelte og derfor ikke synliggøres gennem interviews (for en uddybning af disse problemstillinger se Bloksgaard 2009). Gennem observation øges desuden muligheden for at opnå viden om, hvilken betydning køn får i lønfastsættelsen – det kan være svært at opnå viden om kvinders og mænds praksisser og handlemåder gennem

interviews, idet direkte spørgsmål om køn ofte vil give stereotype svar (Haavind 2000; Bloksgaard 2009). Endelig rummer observationer den store fordel, at man i studier, hvor det er relevant, kan få adgang til at analysere den direkte kommunikation og forhandling mellem to parter. Generelt er observation derfor et velegnet supplement til, og i nogle tilfælde kontrol med, individuelle interviews, idet *“observationsstudier bringer os et skridt nærmere den analyserede situation, end interviews er i stand til”* (Dyrberg et al. 2000, 331). Endvidere giver observation rig mulighed for at belyse det uformelle niveau i fx i forhandlinger: Hvem der taler og hvor længe, forskellige former for non-verbal kommunikation, fx kropssprog, etc. At vi i undersøgelsen vælger at observere ‘det direkte møde’ ved forhandlingsbordet mellem lederrepræsentant og medarbejder er inspireret af den danske sprogforsker Jann Scheuer, som i studiet *Den umulige samtale* (1998) via bl.a. observationer af jobsamtaler har afdækket, at de to køn har forskellige råderum i denne situation og dermed også forskellig mulighed for at opnå ansættelse.

Interviewet er velegnet til at opnå indblik i den meningsproduktion, der sker, når personer udtrykker sig sprogligt. I kvalitative tilgange betragtes interviewet som en form for social interaktion, hvorfor *“[i]nterviewet ses som en måde at undersøge de betydninger, som folk skaber i social interaktion”* (Jørgensen & Phillips 1999, 130). ILO-undersøgelsen er der gennemført informantinterviews med de aktører, der har deltaget i lønforhandlingerne. Det primære formål med interviewene var således at få aktørernes egne forklaringer og tolkninger knyttet til observationerne, hvilket er en fordel, da det ikke altid er åbenlyst, hvad der foregår mellem mennesker i bestemte situationer (Kristiansen & Krogstrup 1999). Der er gennemført interviews på henholdsvis arbejdsgiversiden og arbejdstagersiden og med en række kollektive forhandlere.

I forbindelse med virksomhedsanalyser er det nemlig vigtigt at interviewe mennesker, som er forskelligt positioneret her, idet hver informant har sin oplevelse af den sociale (organisatoriske) virkelighed (Maaløe 1996, 221; Staunæs & Søndergaard 2005, 55). Idet LO-undersøgelsen har fokus på lønforhandlingssituationer i arbejdslivet, er det særligt vigtigt at få beretninger fra aktører, som har været direkte involveret i forhandlingerne, og som repræsenterer hver deres position i hierarkiet. Informant-interviewene er alle først gennemført efter observationerne; dette ud fra et ønske om ikke at intervenere lønforhandlingssituationerne. Ud over disse er der i undersøgelsen også gennemført en række ekspert-interviews med centrale nøglepersoner, som har kunnet give baggrunds- eller faktisk viden om de inddragede arbejdspladser og processer her; eksempelvis tillids-/medarbejderrepræsentanter, ledelsesrepræsentanter, personaleansvarlige mv.

LO-undersøgelsen er således baseret på et omfattende empirisk materiale – dette består bl.a. af observationer af 30 lønforhandlinger² samt 43 interviews med medarbejdere/kollektive forhandlere og ledere samt tillids-, ledelsesrepræsentanter og personalemedarbejdere³. Det skal dog nævnes, at vi udover de primære data også arbejdede med såvel generelle som virksomhedsspecifikke lønstatistikker og dokumentarisk materiale, ligesom vi kontekstualiserede virksomhederne i forhold til bl.a. deres konkrete personale-, ligestillings- og lønpolitikker mv.

Feltarbejde i fire virksomheder

Feltarbejdet i de fire virksomheder har udgjort en væsentlig metode i LO-undersøgelsen i forbindelse med at få et indblik i virksomhedskulturerne, og hvorledes løndannelsesprocesserne foregår i praksis her. Vi har i flere omgange opholdt os i længere perioder i de fire virksomheder. Her har vi bevæget os omkring i virksomhederne, i så-

vel forretningsområder som back offices, i kantinen, på HR-kontorer, butiksområder, chefgange etc. Herved har vi fået et indblik i såvel fysiske rammer og arbejdsforhold, som atmosfære, travlhed, omgangstone medarbejderne imellem, forhold til ledelse etc. – alt sammen ting, der har været med til at informere os om de fire virksomheders værdier og normativiteter. Tiden i virksomhederne har – sammen med formelle og uformelle samtaler med medarbejdere og ledelsespersoner, surfen på intranet og læsning af virksomhedsdokumenter – medvirket til at give et langt større indblik i løndannelsesprocesserne og rammerne herfor de pågældende steder, end hvis vi kun havde benyttet observation og interviews. Feltarbejdet i studiet har været eksplorativt, da vi løbende har brugt den information, vi opnåede, i den videre proces i feltet, bl.a. i forbindelse med at træffe konkrete metodiske valg som eksempelvis udvælgelse af informanter etc. (Yin 2003; se også Bloksgaard 2009; Andersen 2003).

Der er imidlertid mange udfordringer forbundet med at lave feltarbejde – nogle af disse omhandler adgangen til de empiriske felter og relationen mellem undersøger(e) og felt. Adgangen til empiriske felter kan være vanskelig – ikke mindst i arbejdslivet, hvor det bliver stadig sværere at få adgang til at lave empirisk feltarbejde. Dels på grund af en stigning i forskere og studerende, som ønsker at lave virksomhedsanalyser, dels på grund af stigende effektivitetskrav på såvel det private som det offentlige arbejdsmarked, som får ledere og mellemledere – som ofte er virksomhedens gatekeepere – til at 'bortskære' alle ekstra aktiviteter, som ikke bidrager til øget produktivitet (Buchanan et al. 1988; Maaløe 1996). Adgangen ind på de fire virksomheder, som medvirker i LO-undersøgelsen, har imidlertid været forbundet med en række særlige vanskeligheder og barrierer – der har således væ-

ret flere vanskelige 'adgangsforhandlinger' og på forskellige niveauer. For det første var kun private virksomheder, som havde eller var i gang med at implementere et decentralt lønsystem og individuelle lønforhandlinger relevante for undersøgelsen (se Andersen & Bloksgaard 2004). For det andet måtte vi, efter fundet af relevante virksomheder, indgå i reelle forhandlinger om at få adgang til feltet og få virksomhederne til at indvillige i at medvirke. Her blev det hurtigt klart, at lønområdet udgør en af 'kronjuvelerne' for virksomhederne, som det er vanskeligt at få tilladelse til at undersøge nærmere. Processen med at få adgang til feltet blev yderligere besværliggjort af, at vi ikke alene ønskede at undersøge lønområdet, men at vi tillige ønskede at observere selve lønforhandlingssituationen. Dette mente flere virksomhedsledere var kontroversielt. Betænelighederne gik primært på, hvad vores tilstedeværelse kunne afstedkomme af ligelønssager. Også manglende interesse for køn og ligeløn eller holdningen 'der er ingen ulighed her' har været årsag til flere afslag. For hver tiende virksomhed vi kontaktede, indvilligede én i at deltage⁴. Herefter indledte vi endnu en runde 'adgangsforhandlinger', nemlig med medarbejderne, som skulle give lov til, at vi observerede deres lønforhandling⁵ (se Andersen & Bloksgaard 2004).

Dét at undersøge løn på arbejdspladsniveau kan siges at være 'farligt feltarbejde' – undersøgelsens feltarbejde udgør dét, man kan betegne 'situationel fare', da forskerens tilstedeværelse kan virke provokerende på undersøgelseskulturen eller påvirke denne (Jacobsen & Kristiansen 2001). At vi udførte netop farligt feltarbejde fremstod klart for os undervejs; ikke kun i forbindelse med adgangsforhandlingerne men også under feltarbejdet og datagenereringen i de fire virksomheder. Dette kom især til udtryk på virksomheden Telia X, hvor vores tilstede-

værelse affødte et mindre medarbejder-'oprør'. På den pågældende virksomhed var der en politik om, at medarbejderne ikke diskuterede løn. Men selve feltarbejdet og vores tilstedeværelse satte dog gang i en lavine, idet vores feedback på den enkeltes kompetencer i forhandlingssituationen i det efterfølgende medarbejderinterview førte til, at medarbejderne indbyrdes åbenlyst begyndte at diskutere løn. Undersøgelsen og dens fokus på løn samt vores tilstedeværelse affødte således et brud med den lokale kultur. Fra virksomhedens side var der en frygt for, at dette ville forårsage en større konflikt internt mellem medarbejderne samt, at dette på længere sigt ville kunne resultere i en større lønudgift i virksomheden. Vi måtte derfor 'gyde olie på vandene' og love fremover ikke direkte at opfordre til 'lønsnak' blandt medarbejderne. Feltarbejdet kunne fortsætte, men vores tilstedeværelse havde skabt en ændring i virksomhedskulturen, og der var 'no going back' (jf. Haraways pointe om forskeren som neutralt vidne til en objektiveret virkelighed (1991)).

Observationer af lønforhandlingssituationer

Observationerne af lønforhandlingssituationer på virksomhedsniveau har først og fremmest givet et indblik i, hvordan disse foregår i praksis. Indholdet af disse og lønværktøjerne anvendt her kan være svære at forstå rent teknisk, før man er 'fluen på væggen' i konkrete forhandlingssituationer. Observationerne giver således et nærmere og mere dybdegående kendskab til den praktiske udførelse af lønforhandlingerne. Herudover viser observationerne, hvilke argumenter lederne bruger, når de begrundet lønfastsættelsen (uddybes senere) og giver dermed et indblik i begrundelser for belønning samt forhandlingsstrategier.

Observationerne afdækker desuden magtforholdet mellem medarbejder og leder,

som ofte er sløret i det daglige samarbejde i virksomheder med moderne ledelsesformer. Dette bliver dog i observationerne af lønforhandlingssituationen tydeligt. Følgende sekvens stammer fra en lønforhandling mellem en midaldrende kvinde, Maria, og hendes noget yngre mandlige mellemlider:

Leder: *Du har i alt fået to 3-taller og resten 2-taller, så du lever klart op til den løn, du får nu, det er der slet ikke nogen tvivl om. Og derfor får du også lidt mere end den almindelige regulering. Udmeldingen var, at der slet ikke var noget til lønpuljen....det er de midler, vi har.*

Maria: *Du må meget gerne gå tilbage og bede om mere.*

Leder: *Der er ikke mere.*

Maria: *Du må meget gerne sige, at jeg ikke er tilfreds. Jeg synes, du skal gå tilbage og se, om ikke der kan blive et par slanter mere.*

Leder: *Det er der ikke noget, der hedder mere....Jeg kender svaret. Det er, hvad vi overhovedet har kunnet strække os til inden for de økonomiske rammer, vi har...det er der slet ingen tvivl om... [pakker papirer sammen].*

Her ender lønforhandlingen. Lederen 'lukker' således diskussionen og antyder samtidig, at den faste procedure med mulighed for at anke vurderingen ikke mere findes på virksomheden. Eksemplet viser, at lederen skal være positivt stemt over for medarbejderens forespørgsel om mere i løn for at gå aktivt tilbage til sin leder og forsøge at forhandle mere hjem til den pågældende medarbejder. Observationerne viser, at medarbejderne således på mange måder er 'i ledernes vold', idet disse har stor magt i fastsættelsen af løn (Andersen & Bloksgaard 2004; 2005).

På den anden side viser observationerne, at ledernes magt i forhold til løntildelingen ofte sløres i lønforhandlingssituationen. Dette bl.a. fordi lederne ofte bruger et

virksomhedsøkonomisk argument til at begrunde en manglende lønstigning, og hermed opnår de medarbejdernes forståelse. Følgende sekvens stammer fra en samtale med en mandlig medarbejder Rasmus og hans mandlige leder, men er typisk for de samtaler, vi har observeret. Lederen har lige meldt en lønregulering ud til Rasmus:

Leder: *Vi har jo ikke så mange penge at give af, og derfor er situationen lidt svær for os, forstået på den måde, at der ikke kan blive ret meget til nogen af os. Du ved, hvordan situationen er.... Så det er kronerne...?*

Rasmus: *Ok... [...] Man skal jo være skuffet og sætte næsen op efter mere....men jeg er jo heller ikke dum, jeg ved jo godt, hvordan tingene ser ud. Og det er jo heller ikke det, der skal skille os ad....Jeg ved jo godt, at det ikke er din skyld, og at du gerne ville give mere, hvis du kunne...så jeg bebrejder overhovedet ikke dig noget!*

Det virksomhedsøkonomiske argument bruges imidlertid også af lederne i situationer, hvor det er medarbejdernes manglende indsats, der er årsag til en manglende lønregulering. Dette tyder på, at det er svært at give/modtage personlig kritik i lønforhandlingssituationen, og at lederne derfor har en tendens til at 'krybe uden om' det mere personlige og svære i situationerne og i stedet bruge mere upersonlige faktorer som forklaring. Hermed fralægger lederne sig imidlertid ansvaret for lønfordelingen og slører, at han/hun i nogen udstrækning har beføjelse til at give lønstigning. Observationerne viser således, at der kan være indbygget et skjult magtforhold i lønforhandlingssituationen (Andersen & Bloksgaard 2004; 2005).

Interviews med fokus på forhandling, løn og køn

Et centralt formål med interviewene har som beskrevet været at opnå forklaringer

og tolkninger på dét, der er foregået i lønforhandlingssituationen. Herunder ikke mindst at få uddybet de begrundelser, som lederne i lønforhandlingssituationerne har givet for lønfastsættelsen (uddybes i afsnittet nedenfor). Men interviewene med medarbejdere og ledere i de fire virksomheder har også givet mulighed for at undersøge, hvilke betydninger, der gøres gældende i det moderne arbejdsliv, og hvorledes disse betydninger, ofte ubevist, konstrueres i relation til køn i medarbejders og leders udtalelser (Andersen & Bloksgaard 2004; 2006; 2008; se også Bloksgaard 2009). De følgende interviewsekvenser er henholdsvis en kvindelig medarbejders og en mandlig leders beskrivelse af, hvad 'den gode medarbejder' er på deres virksomhed:

"En god medarbejder er én, der er engageret og synes, at det er sjovt at være ansat herinde. Og så er der selvfølgelig dét at tage ansvar for sit job ...Og være mødestabil (...) i betragtning af, hvad man får af opgaver og så videre, så kigger de selvfølgelig nok på, hvem der kan være der, og hvem der kan træde til, og det skal ikke være én, der kan risikere at være væk lige dagen efter eller sådan et eller andet" (Kvindelig medarbejder).

"Det er et spørgsmål om indstilling! 'Hvem har mulighed for at blive lidt, vi skal lige have nået det her – hvis I kan blive en halv time til, eller komme på en idé' – der er nogle personer, man altid kan regne med. Omvendt er der måske to medarbejdere, som siger 'næ, det gider jeg ikke, altså jeg har fri kl. halv fire', og de har gjort det jævnlige" (Mandlig leder).

Interviewene med medarbejdere og ledere viser, at dét, at kunne indtræde i positionen som en god medarbejder, medfører, at man har et ganske bestemt forhold til arbejdspladsen; nemlig at man i høj grad priorite-

rer og indretter sig efter denne. Dette kan gøre det svært for medarbejdere, som samtidig er forældre. Interviewene viser også, at kvinder fortsat har – eller forventes at have – det største forældreansvar. En kvindelig leder siger eksempelvis:

"Det undrer mig meget, at i min afdeling, eller generelt faktisk, der er det altid kvinder, der skal have barnets første sygedag. Det er til enhver tid kvinderne, der prioriterer familien højere end mændene. Og en nybagt far regner man som meget mere stabil end en nybagt mor. Det er moderen, der går ned i tid, og ikke arbejder om aftenen, mens faderen arbejder normalt. Det er helt klart...Der er vi ikke nået ret langt." (Kvindelig leder)

Interviewmaterialet afdækker, at et kønsaspekt dog typisk er helt fraværende i medarbejdernes og ledernes overvejelser om, hvem der kan indfri kravene i arbejdslivet. Interviewene viser, at kvinders og mænds forskellige forældreansvar ikke kobles sammen med overvejelserne om værdisættelse og belønning og dermed muligheden for løn eller forfremmelse; køn opfattes som irrelevant i forbindelse med lønfastsættelse. Overordnet viser interviewmaterialet dog tydeligt, at køn er indbygget i meningsproduktionen af tilsyneladende kønsneutrale kategorier i arbejdslivet, eksempelvis den gode medarbejder (Andersen & Bloksgaard 2004; 2006; se desuden Bloksgaard 2009). Og samlet viser undersøgelsens empiriske materiale, at disse kønnede forestillinger kan skabe forskellige betingelser for kvinder og mænd med hensyn til løn (jf. afsnittet nedenfor).

Sidst men ikke mindst har interviewene givet et indblik i mere uformelle forhandlinger af løn, altså forhandlinger uden for den formelle forhandlingssituation – dét man ofte kalder for 'korridorforhandlinger'. Et eksempel herpå ses i interviewet med John, en medarbejder sidst i 30'erne. Han har af

personlige årsager valgt at forlade en lederstilling i sin virksomhed og i stedet blive 'medarbejder på gulvet'. Johns lønniveau er imidlertid ikke blevet reduceret tilsvarende. I den følgende interviewsekvens fortæller John om, hvorledes den aftale kom i stand:

"Jeg er jo kommet ind i jobbet med en anden baggrund. [...] Så dengang tog jeg en samtale med personalechefen og fortalte....altså for at vi kunne få vores private økonomi med hus og børn til at hænge sammen, så var det dét og dét lønniveau jeg ville skulle ligge på...Og dét accepterede han." (Mandlig medarbejder)

Johns historie illustrerer, at netværk kan have afgørende betydning for løn, ligesom mod og dét, at man kender til de mere uformelle 'kommunikationsveje', spiller en rolle (Andersen & Bloksgaard 2004).

Kombinationen af flere mikrosociologiske metoder

De foregående afsnit har givet eksempler på, hvad de tre metoder hver især har bidraget med i LO-undersøgelsen. Det er imidlertid kombinationen af de tre mikrosociologiske metoder, som vi vil fremhæve som undersøgelsens væsentligste styrke. Først og fremmest har det været af afgørende betydning for undersøgelsens resultater og genereringen af ny viden på lønområdet, at vi har fulgt og observeret en række konkrete lønforhandlinger og samtidig lavet interviews herom i en række *faktiske* løndannelsesprocesser på virksomhedsniveau. I stedet for blot at analysere virksomhedernes formelle lønpolitikker og gennemføre interviews med ledere om, hvordan de *principielt* ville fordele løn blandt deres medarbejdere, har vi kunnet spørge ind til den pågældende leders faktiske fordeling af løn blandt en gruppe konkrete medarbejdere i en netop overstået lønproces og høre dennes begrun-

delser herfor. I praksis lavede vi i lederinterviewene en 'runde' på alle den pågældende leders medarbejdere og spurgte ind til lønfastsættelse og begrundelse herfor hos hver enkelt. I runden sammenholdt og konfronterede vi ledernes forklaringer med de observerede lønforhandlinger og de argumenter, som blev benyttet her. Dette gav et unikt indblik i på den ene side ledernes 'reelle' begrundelser for løntildeling, og på den anden side ledernes forhandlingsstrategier og -argumenter. Kombinationen af interview og observation har således muliggjort det at belyse såvel holdning som handling, samt hvorledes/hvornår disse er koblet eller ikke koblet. At disse ikke altid stemmer overens, understreger nødvendigheden af at benytte begge metoder i forbindelse med at opnå et bredt indblik i løndannelse.

Observationerne gjorde os i stand til at spørge ind til handlingerne og argumenterne brugt i hver enkelt forhandlingssituation. Kombinationen af observation og interviews har dermed sikret et bredere indblik i, ud fra hvilke kriterier lønnen fordeles, end vi ville have fået gennem kun interviews. Observationerne viste nemlig, at lederne – ud over de formelt fastsatte kriterier for belønning i virksomhedernes lønpolitikker – også lønner (eller undlader at lønne) ud fra en række andre parametre (Andersen & Bloksgaard 2004; 2006; 2008). Eksempelvis viser virksomhedernes lønværktøjer og interviewmaterialet, at familiebehov og forældreskab ikke er tænkt ind i belønningssystemerne og disses kriterier. Men observationerne viste, at dette alligevel i nogle tilfælde fik betydning for lønfastsættelsen. Den følgende sekvens stammer fra en lønforhandling mellem Birgit og hendes noget yngre mandlige leder:

Leder: *Du har forberedt dig, kan jeg se?*

Birgit: *Ja, jeg er gået på barrikaderne [griner]*

Leder: *Det tager jeg stille og roligt.... Hvad forventer du?*

Birgit: *10 kr. mere i timen* [griner]

Leder: *Er det forventningen? Ud fra hvad mener du det?*

Birgit: *Jeg synes, jeg dækker et stort areal* [griner] *og at jeg tager ansvar for mine ting....ja* [nikker]. *Så det mener jeg virkelig!*

Leder: *Så du vil gerne have i alt* [beløb] *kr. i timen? Øhhh...* [tøver]

Birgit: *Er du overrasket?*

Leder: *Ja, det er jegog hvis jeg skal være helt ærlig, så er 10 kr. også langt, langt uden for rækkevidde; det har vi ikke mulighed for. Og nu må du ikke misforstå mig, men med den arbejdsfunktion du har, så er* [beløb] *kr. mere i timen end mindstelønnen også for meget.... du får i forvejen mere end mange af de andre, så du burde være glad...jeg vil også sige, at i forhold til de arbejdstider du har, så kan jeg ikke retfærdiggøre, at du får så stor en løn, dét ligger altså også i vurderingen af lønnen.*

Sekvensen slutter med, at lederen melder ud, at Birgits krav ligger langt fra dét, han kan (vil) opfylde. Først siger han, at han ikke har mulighed for at give så stort et beløb, men derefter går han i dén sætning, der starter med *“Og nu må du ikke misforstå mig...”* et skridt tættere på sagens kerne; nemlig at han ikke mener, at Birgit bør have så høj en løn for det arbejde, hun udfører. På baggrund af observationen kan vi i interviewet med lederen spørge ind til, hvad begrundelsen er for, at Birgit ikke kommer igennem med sit lønkrav. Her fortæller han, at Birgit til daglig ikke lever op til hans billede af ‘den gode medarbejder’, bl.a. fordi hun efter hans vurdering prioriterer arbejdspladsen for lavt i forhold til familielivet (hun har to børn) – et faktum lederen også hentyder til, når han i forhandlings-situationen siger, at han ikke kan retfærdiggøre en højere løn *“i forhold til de arbejdstider*

du har”. Lederen fortæller i interviewet, at Birgit, uanset hvilke argumenter hun havde brugt, ikke ville have opnået en højere løn end den, han på forhånd havde fastsat hende til. Interviewet giver mulighed for, at vi kan spørge mere ind til og få lederen til at uddybe sit synspunkt på familiebehov og sammenhængen med løn. Herigennem opnår vi indblik i, at familiebehov og forældreansvar kan få betydning for kvinders løn. Lederen forklarer bl.a.:

“Noget af det første hun [Birgit] gjorde, da hun kom ind efter barsel, det var at sige, ‘jamen hvorfor skulle hun ikke have lønforhøjelse det år, hun havde været væk?’. Hvor jeg siger, ‘jamen jeg kan ikke vurdere dig på det år. Jeg kan jo ikke se, om du er blevet dårligere eller bedre i løbet af det år.’” (Mandlig leder)

Kombinationen af interview og observation viser hos den mandlige leder (og en række andre ledere fra de fire virksomheder), at familieansvar bliver en parameter, der trækker ned i forhold til løn. På trods af, at tanker om forældreansvar og -roller ikke er nærværende, når der tænkes præstation og løn på virksomhederne, bl.a. når kriterierne til lønskemaer opstilles, og at kriterierne opfattes som objektive og kønsneutrale, viser observationerne og interviewene, at familieansvar, herunder særligt fravær ved barsel, kan medføre lønmæssig stagnation. Dette peger på, at kvinders familieansvar kan være medvirkende til at forklare løngabet mellem kvinder og mænd (Andersen & Bloksgaard 2004; se også Bloksgaard 2008; 2009).

Anvendelsen af feltarbejde, observation og interview som metoder har således peget på, at løndannelse – som formodes at foregå ud fra en række objektive og kønsneutrale kriterier – må ses ske som noget relationelt og i interaktion med andre, hvor forestillinger om køn spiller ind og kan få betydning. Observationerne har dermed gjort det mu-

ligt at 'komme bagom' den retorik, ledere sædvanligvis italesætter om, hvilke kriterier der er for belønning. I interviews vil ledere tendentielt udtale sig ud fra 'politisk korrekthed', idet de – i modsætning til medarbejdere, som kan udtale sig åbent ud fra deres egen personlige synsvinkel – sidder i en mere sårbar position:

"a position concerned with policy, finance, public image, power and control [...] inevitably they are going to be more 'politically' aware" (Gillham 2005; 57).

Dette må formodes i særlig høj grad at gælde, når undersøgelsen handler om et kontroversielt emne som ligeløn (som jf. tidligere er et 'sprængfarligt' emne). I interviewene med lederne var disse imidlertid meget åbne og ærlige, og vi har fået flere fortællinger, der viser forskelsbehandling. Dette, mener vi, hænger sammen med, at vi på forhånd havde observeret lønforhandlingerne; således har observationerne formodentlig ført til mindre politisk korrekthed i interviewsituationen⁶.

Observationerne af lønforhandlingerne har – *sammen* med interviews og feltarbejde – således givet et bredt indblik i, hvordan lønfastsættelsen foregår på lokalt virksomhedsniveau. To af undersøgelsens væsentligste konklusioner er bl.a.:

- At det er en myte, at kvinder er dårligere forhandlere end mænd⁷
- At forestillingen om, at lønfastsættelsen afgøres i lønforhandlingsituationen ikke holder stik; denne afgøres til daglig (Andersen & Bloksgaard 2004).

Anvendelsen af en mikrosociologisk tilgang og kombinationen af forskellige metoder viser således, at uligeløn må forklares ud fra andre faktorer end den individuelle lønforhandlingssituation.

Konklusion

Vi har i denne artikel argumenteret for, at et mikrosociologisk blik kan være nyttigt i analyser af sociale relationer i arbejdslivet. Det åbner mulighed for at komme tættere på de forhold på arbejdspladsniveau, som har betydning for skjulte magt- og diskriminationsforhold. Det gælder ikke mindst i forhold til at komme bagom tilsyneladende kønsneutrale forestillinger om 'den gode medarbejder' og holdninger om, at forældresvar og -roller ikke er kriterier, der har betydning for lønfastsættelsen på virksomhederne.

Gennem LO-undersøgelsen *Når køn forhandler løn* har vi endvidere vist, hvordan en flerhed af forskellige empiriske metoder kan være gensidigt supplerende og befordrende i forhold til at opbygge en mangfoldig og nuanceret af viden om sociale processer på mikroniveau. Komplekse problemstillinger – som fx forklaringer på uligeløn mellem kønnene – kræver en klarlægning af mange forskellige typer af mekanismer.

Forskning i ligeløn må udvikles på mange niveauer. De kvantitative statistiske undersøgelser og 'tallenes perspektiv' er uundværlig i den fortsatte registrering og analyser af uligeløn. Men samtidig er det vigtigt også at videreudvikle og prioritere de mikrosociologiske analyser, som kan sætte spot på de uformelle diskriminationsfaktorer og af-dække de stereotype kønsforestillinger, der fortsat aktiveres både direkte og indirekte ved lønforhandlingsbordet.

Vi har i denne artikel relateret det mikrosociologiske perspektiv til forskning om ligeløn. Men vi mener, at et mikrosociologisk perspektiv generelt har en berettigelse i arbejdslivsforskning. Ikke mindst i lyset af udviklingen hen imod en stigende individualisering og flere forhandlinger i arbejdslivet, som gør analyser af lokale processer og social interaktion særligt væsentlige.

NOTER

- 1 Undersøgelsen blev foretaget af Pernille Tanggaard Andersen og Lotte Bloksgaard ved FREIA – Center for Kønsforskning ved Aalborg Universitet fra 2003 og 2004 med Ann-Dorte Christensen som projektleder. Hovedresultaterne fra undersøgelse er publiceret i rapporten *Når køn forhandler løn* (Andersen & Bloksgaard 2004). Se også Andersen og Bloksgaard 2005, 2006 og 2008.
- 2 Reelt PU(præsentationsudvikling)- og MUS-(medarbejderudviklings)- samtaler – det er som oftest i disse, medarbejdere har mulighed for at have dialog med og evt. påvirke deres leder mht. løn. I artiklen anvendes dog konsekvent termen 'lønforhandling' om de formelle situationer eller samtaler, hvor medarbejderen og lederen taler om løn. De observerede samtaler fandt sted fra februar til juni 2004.
- 3 Det empiriske materiale består desuden af skriftlig dokumentation fra virksomhederne (eksempelvis beskrivelser af personalepolitik, lønsystemer, etc.), lønstatistik fra de medvirkende afdelinger i virksomhederne samt feltnoter. Som beskrevet er de primære forskningsmetoder i undersøgelsen dog observation og interview, og da disse er i fokus i denne artikel, er kun disse nærmere beskrevet heri.
- 4 For overvejelser om undersøgelsens anvendelighed se Andersen & Bloksgaard 2004.
- 5 Indførelsen af nye decentrale lønsystemer og anvendelsen af 'belønningsledelse' har betydet, at løn i stigende grad kobles til personlige, sociale og faglige kompetencer hos den enkelte medarbejder (Ibsen & Scheuer 2000; Udsen 2007). I forlængelse heraf opleves løn i dag i vid udstrækning som noget individuelt eller personligt, hvorfor den enkelte medarbejder kan være tilbageholdende med at løfte sløret for, hvor meget 'man er værd', ligesom der kan være et forbehold over at lade andre få indblik i ens (manglende?) forhandlingsevner.
- 6 Dette kan dog også pege på, at den forskelsbehandling, som finder sted i arbejdslivet, bl.a. pga. varetagelse af familiebehov, opleves som normal og legitim (Andersen & Bloksgaard 2006; se også Bloksgaard 2009).
- 7 I hvert fald når man, som vi i undersøgelsen, befinder sig på LO-niveau.

REFERENCER

- Andersen, Pernille Tanggaard (2003): Retten til at vælge fællesskab. Yngre ufaglærte kvinders opfattelse af og praksis om fællesskab og solidaritet, i *GEP – Gender, Empowerment and Politics*, Aalborg, Aalborg Universitet.
- Andersen, Pernille Tanggaard & Lotte Bloksgaard (2004): Når køn forhandler løn, i *LO-Dokumentation* 1/2004, København, LO.
- Andersen, Pernille Tanggaard & Lotte Bloksgaard (2005): Individuel løn – reel forhandling eller symbolpolitik? i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 4/2005, s. 62-77.
- Andersen, Pernille Tanggaard & Lotte Bloksgaard (2006): Når 'den gode medarbejder' er maskulint konnoteret. Køn og positioneringer i lønsamtaler, i *Kvinder, køn og forskning*, 4/2006, s. 32-43.
- Andersen, Pernille Tanggaard & Lotte Bloksgaard (2008): Gendered Negotiations of Competences and Management, i *Nordic Journal of Women's Studies*, 1/2008, s. 58-71.
- Bech-Jørgensen, Birte (1994): *Når hver dag bliver hverdag*, København, Akademisk forlag.
- Beck, Ulrich (2000): *The Brave New World of Work*, Cambridge, Polity Press.
- Bloksgaard, Lotte (2009): *Arbejdsliv, forældreskab og køn – forhandlinger af løn og barsel i tre moderne virksomheder*, Ph.d. afhandling, FREIA – Center for kønsforskning, Aalborg Universitet.
- Bloksgaard, Lotte (2008): Kompetencekrav, familiepolitikker og køn i moderne arbejdspladskontekster, i Ruth Emerek & Helle Holt (red.): *Lige muligheder – frie valg? Om*

- det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti, København, SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, s. 317-340.
- Brandth & Kvande (2003): *Fleksible fedre. Maskulinitet, arbeid, velferdstat*, Oslo, Universitetsforlaget.
- Buchanan, David, David Boddy & James McCalm (1988): Getting in, getting on, getting out and getting back, i Alan Bryman (red.): *Doing research in organizations*, London, Routledge.
- CELI (2003): *Ligeløn og lønforhandlinger*, Roskilde, Roskilde Universitetscenter.
- Christensen, Ann-Dorte (2001): Kønssociologi: Fra kønsroller til kønskonstruktioner, i Jacobsen, Michael Hviid, Mikael Carleheden & Søren Kristiansen (red.): *Tradition og fornyelse – en problemorienteret teorihistorie for sociologien*, Aalborg, Aalborg Universitetsforlag.
- Christensen, Ann-Dorte (2009): Routines, Ruptures, and Strategies. Everyday Life in the Scandinavian Tradition, i Michael Hviid Jacobsen (ed.): *Sociologies of the Unnoticed. An introduction to the Sociologies of Everyday Life*, New York, Macmillan, s. 307-328.
- DA/LO (2003): *Kvindens og mænds løn*, København, DA & LO.
- Deding, Mette & Lisbeth Pedersen (2000): *Lønforskelle mellem kvinder og mænd I Danmark*, København, Socialforskningsinstituttet.
- Deding, Mette & Kennson Wong (2004): *Mænds og kvinders løn*, København, Socialforskningsinstituttet.
- Deding, Mette og Mona Larsen (2008): *Lønforskelle mellem mænd og kvinder 1997-2006*, København, SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Dyrberg, Torben Bech, Allan Dreyer Hansen & Jacob Torfing (2000): *Diskursteorien på Arbejde*, Roskilde, Roskilde Universitetsforlag.
- Emerek, Ruth og Helle Holt (red.) (2008): *Lige muligheder – frie valg. Om det kønsopdelte arbejdsmarked*, København, SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Gherardi, Silvia (1995): Køn – noget vi tænker, noget vi gør i vores daglige liv i organisationer, i Flensted-Jensen, Elisabeth et al.: *Køn og kultur i organisationer*, Odense, Odense Universitetsforlag.
- Giddens, Anthony (1991): *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*, Cambridge, Polity Press.
- Gillham, Bill (2005): *Research Interviewing – the range of techniques*, Berkshire, Open University Press.
- Gupta, Nabanita & Nina Smith (2002): Children and Career Interruptions: the Family Gap in Denmark, *Economica*, 69/2002, s. 609-629.
- Goffman, Erving (1959): *The Presentation of Self in Every Day Life*, New York, Anchor Books.
- Gullestad, Marianne (1989): *Kultur og hverdagsliv: På sporet av det moderne Norge*, Oslo, Universitetsforlaget.
- Haraway, Donna J. (1991): Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective, i *Simians, Cyborgs, and Women, The Reinvention of Nature*, Great Britain, Free Association Books.
- Hochschild, Arlie (1997): *The Time Bind – When Work becomes Home and Home becomes Work*, New York, Henry Holt & Co.
- Højgaard, Lis (1996): *Køn og løn*, København, Samfundslitteratur.
- Højgaard, Lis (2008): Køn er ikke relevant her. Den vertikale kønssegregering på den danske arbejdsmarked, i Ruth Emerek & Helle Holt (red.): *Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*, København, SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, s. 141-159.
- Haavind, Hanne (2000): På jakt etter kjønne betydninger, i Hanne Haavind (red.): *Kjønn og fortolkende metode*, Oslo, Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Ibsen, Flemming & Steen Scheuer (2000): *Oprør i løndannelsen. Lønhieraki eller belønningsledelse*, København, Dansk Management Forum.
- Jacobsen, Michael Hviid og Søren Kristiansen (2002): *Erving Goffman – sociologien om det elementære livs sociale former*, København, Hans Reitzels Forlag.
- Järvinen, Margaretha & Nanna Mik-Meyer (2005a): Indledning: Kvalitative metoder i et interaktionistisk perspektiv, i Margaretha Järvinen & Nanna Mik-Meyer (red.): *Kvalitative metoder i et interaktionistisk perspektiv*,

- København, Hans Reitzels Forlag.
- Jørgensen, Marianne Winther & Louise Phillips (1999): *Diskursanalyse som teori og Metode*, Roskilde, Samfundslitteratur, Roskilde Universitetsforlag.
- Kristiansen, Søren & Hanne Kathrine Krogstrup (1999): *Deltagende observation*, København, Hans Reitzels Forlag.
- Kristiansen, Søren (2002): Det kvalitative kontinuum – om data og teoriudvikling i kvalitativ sociologi, i Michael Hviid Jacobsen m.fl. (red.) *Liv, fortælling, tekst. Strejftog i kvalitativ sociologi*, s. 315-341.
- Kristiansen, Søren og Niels Mortensen (2005): Sociologiske analyser af hverdagslivet, i Anders Esmark m.fl. (red.): *Socialkonstruktivistiske analysestrategier*, Frederiksberg, Roskilde Universitetsforlag/Samfundslitteratur, s. 31-60.
- Mead, George Herbert (1934): *Mind, Self & Society*, Chicago and London, University of Chicago Press.
- Maaløe, Erik (1996): *Case-studier af og om mennesker i organisationer*, København, Akademisk Forlag A/S.
- Neergaard, Helle (2001): *Udvælgelse af cases i kvalitative undersøgelser*, København, Samfundslitteratur.
- Pedersen, Rittmann Vibeke & Sanne Udsen (1999): *Nye kønsneutrale lønsystemer*, København, Beskæftigelsesministeriet.
- Rosholm, Michael & Nina Smidt (1996): The Danish Gender Wage Gap in the 1980's: A panel Data Study. *Oxford Papers*.
- Schutz, Alfred (1975): *Hverdagslivets sociologi*, København, Hans Reitzels Forlag.
- Sennett, Richard (1999): *Det fleksible menneske – eller arbejdets forvandling og personlighedens nedsmeltning*, Højbjerg, Forlaget Hovedbjerg.
- Sennett, Richard (2008): *The Craftsman*, New York, Allen Lane.
- Skeggs, Beverly (1997): *Formations of Class and Gender*, London, Sage.
- Staunæs, Dorthe & Dorte Søndergaard (2005): Interview i en tangotid, i Järvinen og Mik-Meyer: *Kvalitative metoder i et interaktionistisk perspektiv*, København, Hans Reitzels Forlag, s. 49-73.
- Staunæs, Dorthe & Dorte Søndergaard (2008): Corporate Fictions, i *Tidsskrift for Kønnsforskning*, 3, 2006, s. 69-87.
- Scheuer, Jann (1998): *Den umulige samtale – Sprog, køn og magt i jobsamtaler*, København, Akademisk Forlag.
- Udsen, Sanne (2007): *Belønningsledelse*. København, Forlaget Samfundslitteratur.
- de Vaus, David (2001): *Research Design in Social Research*, London, SAGE Publications.
- Wadel, Cato (1991): *Feltarbejde i egen kultur*, Flekkefjord, Seek A/S.
- Yin, Robert K. (2003): *Case Study Research – Design and Methods*, London, SAGE.

Pernille Tanggaard Andersen, ph.d. sociolog er adjunkt ved Folkesundhedsvidenskab ved Syddansk Universitet
e-mail: ptandersen@health.sdu.dk

Lotte Bloksgaard, sociolog, ph.d. er forskningsmedarbejder ved FREIA – Center for Kønsforskning ved Aalborg Universitet, Institut for Historie, Internationale Studier og Samfundsforhold (IHIS)
e-mail: lblo@ihis.aau.dk

Ann-Dorte Christensen, ph.d., er professor ved Institut for Sociologi, Socialt Arbejde og Organisation, Aalborg Universitet
e-mail: adc@socsci.aau.dk