

Lön efter möda eller lön efter kön?

Könsskillnader före den moderna
arbetsmarknadens genombrott

Maria Stanfors

Lön efter möda eller lön efter kön?^a

Könsskillnader före den moderna arbetsmarknadens genombrott

av

Maria Stanfors^b

2018-02-15

Sammanfattning

Kvinnor har vanligtvis lägre lön än män. Kvinnor är också mindre benägna att göra karriär och har ofta kortare arbetsliv än män. Detta gäller över tid och i de flesta samhällen. Generellt sett har utvecklingen gått mot ökad jämställdhet och därmed minskade könsskillnader. Vi vet emellertid mer om könsgap i moderna kontexter än vad vi vet om hur det förhöll sig förr. Vi har därför i detta projekt undersökt könsskillnader med avseende på lön, karriär och fackföreningsmedlemskap genom att analysera matchade data från svensk tillverkningsindustri vid förra sekelskiftet. Vi har fokuserat på cigarrarbetare och typografer. Resultat visar bland annat att lönediskriminering inte förekom bland dem som betalades efter prestation. Resultat visar också att företaget som arbetaren jobbade på spelade stor roll för löner och karriärer: mindre företag utanför storstäderna behandlade män och kvinnor mer lika än vad större företag i storstäderna gjorde. Vidare visar sig den etablerade sanningen att kvinnors lägre fackliga organisationsgrad vid förra sekelskiftet berodde på att de var svåra att organisera inte stämna. Kvinnor undvek snarare att gå med i facket då det var förknippat med risk och osäker belöning. Sammantaget visar detta projekt att flera könsgap uppstod i samband med praktiker förknippade med den moderna arbetsmarknaden.

^a Denna rapport sammanfattar de viktigaste resultaten från ett forskningsprojekt som syftat till att ta reda på hur stora könslöneskillnaderna var i svensk tillverkningsindustri kring förra sekelskiftet och vad de berodde på. Ett stort tack riktas till Martin Lundin för rådigt redaktörskap och konstruktiva kommentarer på en tidigare version.

^b Maria Stanfors, Ekonomisk-historiska institutionen, Lunds universitet.
maria.stanfors@ekh.lu.se

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
2	Könlöneskillnader och deras orsaker	3
3	Data och metod	5
4	Industrierna som studeras.....	7
5	Resultat	9
5.1	Löneskillnader.....	9
5.2	Kön och karriär	12
5.3	Kön och fackföreningsmedlemskap.....	15
6	Slutsatser	18
	Referenser	21

1 Inledning

En omfattande litteratur visar att vara kvinna alltid har varit förknippat med kostnader i form av lägre lön. Löneskillnader mellan könen är ett fenomen med gamla anor som återfinns i alla samhällen. Könslöneskillnader har minskat över tid, men vi vet mycket mer om löneskillnader i moderna kontexter än vad vi vet om hur det förhöll sig förr. Till stor del har det att göra med tillgång till detaljerade mikrodata som gör det möjligt att kontrollera för såväl individegenskaper, yrke, position, arbetstid som företagskaraktäristik. Denna typ av data har i stort sett inte varit tillgängliga före cirka 1970. Men om man är intresserad av att förstå könslöneskillnader och deras bestämningsfaktorer måste man kunna skilja mellan råa löneskillnader, som inte tar hänsyn till olikheter i individegenskaper (till exempel ålder, utbildning och arbetslivserfarenhet), och löneskillnader som tar hänsyn till egenskaper som är korrelerade med både produktivitet och lön.

I den här rapporten sammanfattas de viktigaste resultaten från ett forskningsprojekt som syftar till att ta reda på hur stora könslöneskillnaderna var i svensk tillverkningsindustri kring förra sekelskiftet och vad de berodde på.¹ En central fråga att besvara är om könslöneskillnader förr berodde på diskriminering eller om detta är ett fenomen som är knutet till den moderna arbetsmarknaden. I projektet har vi analyserat: 1) könslöneskillnader med avseende på yrke, företag, geografiskt läge, samt betydelsen av incitament och olika kontraktstyper; 2) kön och karriär, i meningen löneutveckling över yrkeskarriären; samt 3) kön och fackföreningsmedlemskap. Frågeställningar har besvarats med unika data från tobaksindustrin och tryckerinäringen som gjort det möjligt att studera bland annat löneskillnader och deras bestämningsfaktorer bland män och kvinnor som utförde samma arbete, inom samma företag, på sätt som man vanligtvis analyserar moderna data.

2 Könslöneskillnader och deras orsaker

Frågan huruvida det är marknadskrafter eller normer som styr lönesättning och leder till skillnader mellan könen är en sedan länge debatterad fråga inom nationalekonomi och ekonomisk historia (för det senare, se till exempel Burnette 2008; Cox och Nye 1989; Goldin 1990). Trots detta vet vi inte hur omfattande diskriminering på grund av kön var förr i tiden – vi vet inte riktigt var och i vilken utsträckning diskriminering förekom och om den varierade mellan branscher eller företag.

¹ Resultat från projektet har publicerats i olika internationella tidskrifter samt som ett IFAU Working Paper. Studierna som sammanfattas i denna rapport är Stanfors m. fl. (2014); Burnette och Stanfors (2018); Stanfors och Burnette (2015); Karlsson och Stanfors (2018).

Även om könslöneskillnader existerar är det inte säkert att de beror på diskriminering. De kan också bero på skillnader i produktivitet, i det att män och kvinnor har olika kvalifikationer eller erfarenhet. Medan ekonomer i allmänhet betonar produktivitetsskillnader har historiker oftast sett ideologi och politik som förklaring till könslöneskillnader. Då antas att män och kvinnor är lika produktiva, men kvinnor betalas sämre eftersom samhället värderar deras arbete lägre eller hindrar dem från att arbeta på samma sätt som män.

För historiska perioder är mäns genomsnittligt större fysiska styrka en viktig orsak till könslöneskillnader. Fysisk styrka behövdes för många arbetsuppgifter inom jordbruk och tidig industri, och de som hade mer styrka hade tillträde till arbetsuppgifter som betalades mer. Detta innebar att män och kvinnor i stor utsträckning hade olika jobb och att kvinnor som grupp tjänade mindre. Uppdelningen mellan män och kvinnor på arbetsmarknaden förstärktes av att de flesta kvinnor som hade reguljära arbeten var unga och/eller ogifta; marknadsarbete var vanligtvis koncentrerat till en kort period av kvinnors liv eftersom de flesta slutade arbeta för lön i samband med att de gifte sig (Goldin 1990; Stanfors 2014). Industrialiseringen innebar till en början att mäns fysiska styrka behövdes och premierades (Samuel 1977, 1992), men med tiden kom maskiner att ersätta behovet av fysisk styrka och framväxten av serviceyrken medförde att helt andra kvalifikationer efterfrågades. Emellertid kvarstod lönegapet mellan kvinnor och män, trots att utvecklingen var till kvinnornas fördel.

Få studier har kunnat avgöra om det är marknadskrafter eller normer som ligger till grund för historiska könslöneskillnader. Goldin (1990) lanserar, i sin numera klassiska studie av kvinnor på den amerikanska arbetsmarknaden, hypotesen att lönediskriminering som fenomen uppstod i samband med att tjänstemannayrken blev vanligare. Före 1900 var löner i stor utsträckning oberoende av kön eftersom arbetsuppgifterna som utfördes var okomplicerade, och det var lätt att mäta vad och hur mycket den enskilda individen producerade. Ackords- eller stycklöner, vilket i princip borde utesluta diskriminering, var en vanlig löneform och arbetare på ackord fick betalt i enlighet med vad de producerade. Det rådde stor konkurrens på både produkt- och arbetsmarknader vilket gjorde det svårt för en enskild arbetsgivare att diskriminera på sätt som höjde arbetskostnaderna mer än arbetskraftens marginalproduktivitet eftersom det skulle ha lett till en konkurrensnackdel på en marknad med små vinstmarginaler (Hellerstein, Neumark och Troske 1999). Såväl moderna som historiska studier visar att arbetare på ackord tjänar mer – antingen för att de arbetar hårdare eller för att de bästa arbetarna söker sig till prestationsbaserade lönesystem (Goldin 1986; Lazear 2000). Arbetsmarknaden förr var också oreglerad och det var lätt för arbetsgivare att göra sig av med arbetare som inte höll måttet, men samtidigt

också lätt för arbetstagare att lämna en arbetsgivare som upplevdes som orättvis och hitta ett nytt jobb.

I samband med en mer komplex produktion och servicesektorns expansion efter 1900 blev det vanligare med arbetsuppgifter som är svåra att bedöma med avseende på produktivitet, vilket inte bara påverkade lönesättning utan också anställningsvillkor och kontrakt. Det blev också viktigare med företagsspecifik internutbildning. Då denna var dyrbar, framför allt om arbetstagaren lämnade firman, införde man interna arbetsmarknader med lönesystem som gav anställda anledning att stanna i företaget på lång sikt. Ett tidigt exempel på detta är bank- och försäkringsverksamhet, där arbetsgivare försökte motivera arbetstagare att stanna och prestera väl på jobbet genom att erbjuda långsiktiga kontrakt som innebar uppskjuten ersättning (exempelvis pensioner (jämför Lazear 1979)) och möjligheter till karriär (med högre positioner och löner; se Seltzer och Simons 2001). Denna förändring skapade större möjligheter att diskriminera på olika sätt, vilket var till nackdel för kvinnor (Seltzer 2011, 2013).

Utifrån ekonomisk teori innebär diskriminering att man gör åtskillnad och behandlar lika produktiva individer olika på basis av icke-produktivitetsrelaterade egenskaper. Diskriminering på grund av kön uppstår då lika produktiva kvinnor och män behandlas olika (Jacobsen 1999). Det är många olika aktörer som kan vilja diskriminera: arbetsgivare såväl som medarbetare och kunder kan utöva diskriminering genom att föredra personer som tillhör en viss grupp (Becker 1957). Diskriminering kan delas upp i direkt lönediskriminering, värde-diskriminering och fördelningsdiskriminering (Bergmann 1974). I första fallet betalas kvinnor sämre än män på icke-produktivitetsrelaterade grunder medan det sistnämnda fallet handlar om att kvinnor inte har samma tillgång till vissa yrken eller befattningar och därför koncentreras till andra, oftast lägre betalda.

Det är mot denna bakgrund som vi har genomfört ett antal studier om betydelsen av kön för löner, karriärer och fackföreningsmedlemskap bland industriarbetare i Sverige kring förra sekelskiftet.

3 Data och metod

Det bästa sättet att analysera könsskillnader är att studera situationen inom företag och jämföra individer som gör samma jobb. Detta har generellt sett inte gjorts tidigare på historiska data. Analyser av detta slag har försvårats av att män och kvinnor sällan utförde samma arbete och av att sammanhållna datamaterial med förklarande variabler, både på individ- och på företagsnivå, har saknats. För detta projekts forskningsändamål finns det emellertid anmärkningsvärt bra, tidigare utforskade, uppgifter.

I slutet av förra sekelskiftet fanns en vilja att förstå industrialiseringens effekter och industriarbetarnas arbetsvillkor. Inspirerade av undersökningar i Storbritannien och USA, lät den svenska regeringen via Kommerskollegium utföra en rad omfattande kartläggningar av bland annat tobaksindustrin och landets tryckerier. Industrierna undersöktes i sin helhet och därmed föreligger uppgifter för alla anställda och arbetsställen under ett visst år. Från dessa källor har en databas konstruerats som matchar individer med företag. Det finns detaljerad information om såväl arbetare som företag.² Detta tillåter analyser av könsskillnader vad gäller en rad utfall och gör att vi kan testa huruvida eventuella skillnader mellan män och kvinnor kan förklaras av skillnader i individegenskaper, vilket jobb de hade, men också av företagsspecifika, såväl mätbara som icke-observerbara, karakteristikta.

Vi har analyserat könsskillnader vad gäller lön, karriär och fackföreningsmedlemskap med hjälp av standardmetoder. I de studier som genomförts har vi dragit nytta av några unika drag hos datamaterialet. I materialet finns uppgifter om veckolön samt arbetade timmar under veckan som gör det möjligt att beräkna timlöner. Detta är viktigt då kön är i fokus, eftersom kvinnor kan tjäna mindre än män på grund av kortare arbetstid. I materialet för cigarrarbetare ingår också uppgifter om vilken löneform individen arbetade under och det finns även information om vilka ackord arbetarna hade. Det gör det möjligt att beräkna individuell produktivitet. Därmed kan hypotesen om att prestationsbaserad lön minimerade utrymmet för arbetsgivare att diskriminera på basis av kön testas. För typografer vet vi om de arbetade för hand eller med de nyare maskinerna. Vi har dessutom tillgång till uppgifter om faktisk erfarenhet av yrket och tid i företaget för arbetare i båda yrkena, vilket tillåter mer detaljerade kontroller och konstruktion av löneprofiler som indikerar graden av yrkesskicklighet och omfattningen av lärande på jobbet. Denna typ av uppgifter är sällsynta och ända sedan Jacob Mincers verk (1974) används ofta antal år sedan avslutad utbildning som proxy för erfarenhet. Det vore dock fel att anta detta för de individer som vi studerar här, eftersom både pojkar och flickor ofta utförde enklare jobb direkt efter att de slutade skolan vid 12–13 års ålder och sedan sökte sig till tillverkningsindustrin där fler jobb krävde viss mognad. Teorier om interna arbetsmarknader betonar betydelsen av yrkeserfarenhet i allmänhet och tid hos

² Arbetsgivarna lämnade uppgifter om antal anställda, lönekostnader, maskiner, arbetstider, anställningskontrakt, förmåner (som var obetydliga) och erfarenhet av strejker och lockouter. Arbetarna tillfrågades om födelsedatum och -plats, föräldrars yrke, civilstånd, antal barn, hälsotillstånd, nuvarande yrke, när de påbörjade nuvarande yrke och sysselsättning på aktuell fabrik, veckolön, löneform, arbetade timmar, fackmedlemskap etc. Eftersom arbetarna rapporterar både veckolön och arbetade timmar kan timlön beräknas.

den aktuella arbetsgivaren i synnerhet för lön och karriär och därför är det viktigt att ha bra mått på dessa variabler.

För analyserna av fackföreningsmedlemskap har vi dragit nytta av att data-materialet täcker industrier i deras helhet. Vi har därför tillgång till alla arbetare vid alla företag under ett visst år, oavsett om de var medlemmar i facket eller ej. Detta är mycket ovanligt. Tidigare studier har oftast bara haft uppgifter om medlemmar men saknat uppgifter om vilka som faktiskt hade möjlighet att gå med i organisationen.

Samtliga analyser har begränsats till vuxna (personer äldre än 15 år) cigarrarbetare och typografer för vilka vi har full information för samtliga variabler av intresse.

Den empiriska strategin är traditionell. För frågeställningar rörande löneskillnader mellan män och kvinnor har vi skattat löneregressioner för att se hur kön samvarierar med lön och jämför individer mellan och inom företag. För cigarrarbetare skattades löneregressioner för alla och separat med avseende på löneform. Dessutom skattades sannolikheten att jobba under ett visst lönesystem. För typografer skattades löneregressioner för alla individer och för dem som arbetade inom ett och samma företag, men också med avseende på olika företagskarakteristika.³ I de fall då vi jämför individer inom samma företag innehåller modellerna en kontrollvariabel för vilket företag individen arbetade på. Genom att inkludera en sådan tar skattningarna hänsyn till eventuella skillnader som kan föreligga mellan företag, exempelvis vad gäller rekrytering och avlöning av personal men också gruppdynamik, vilket är svårt att observera.

4 Industrierna som studeras

Rapporten refererar till resultat från studier på två industrier kring förra sekel-skiftet: tobaksindustrin och tryckeriindustrin. Det kan vara på sin plats att beskriva hur dessa såg ut och fungerade vid tidpunkten.

Båda industrierna anställde män och kvinnor för samma jobb. Vi fokuserar på två ”könsintegrerade” yrken, som också var respektive industris största och viktigaste: cigarrarbetare och typograf. Det fanns inga formella kvalifikationskrav för dessa yrken, som till exempel en viss examen, men typograferna var tvungna att kunna läsa och skriva betydligt bättre än vad gemene man kunde. Inget av yrkena krävde fysisk styrka och handhavande av komplicerade maskiner

³ Löneregressionerna skattas med hjälp av minsta kvadrat-metoden (OLS) och sannolikheten att jobba på ackord skattas med hjälp av en probit. Denna ansats är mycket lik den ansats som vi använder när vi undersöker medlemskap i fackförening (där också utfallet är binärt), fast då skattar vi en linjär sannolikhetsmodell.

var inte heller särskilt viktigt även om de typografer som arbetade med de moderna sättmaskinerna (*Linotype*) tjänade mer än de som arbetade för hand. Båda yrkena var bland de första att bilda fackföreningar, så dessa existerade vid tiden för undersökningarna och var öppna för både män och kvinnor. Vid tiden då materialinsamlingen genomfördes ansågs såväl cigarrmakare (rullare och sorterare) som typografer tillhöra arbetarklassens översta skikt.

Cigarrproduktionen i Sverige var år 1898 fabriksbaserad men inte mekaniserad. Produktionen bestod av beredningsarbete, varefter cigarrer rullades för hand, sorterades efter kvalitet och förpackades. Rullning och sortering av cigarrer var kvalificerat arbete. Kvaliteten på cigarrer varierade, men de rullades på samma sätt. Ackord var vanliga för alla utom beredningsarbetare. Ackorden var individuella och könsneutrala, men specifika för arbetsuppgiften.⁴ 70 procent av cigarrarbetarna var kvinnor. Alla arbetsuppgifter inkluderade båda könen med undantag för arbetsledare, som enbart var män.

Tabell 1 Översikt av de undersökta industrierna

	Tobaksindustrin 1898 ^a	Tryckerinäringen 1902/03 ^b
Antal anställda	4 380	7 855
Män	1 621 (37 %)	5 867 (75 %)
Kvinnor	2 759 (63 %)	1 988 (25 %)
	<u>Cigarrarbetare^c</u>	<u>Typografer^c</u>
Antal anställda	3 167	2 852
Män	916 (29 %)	2 481 (87 %)
Kvinnor	2 251 (71 %)	371 (13 %)
Relativlön (kvinnor/män)	0,64	0,71
Genomsnittsålder, män	36	30
Genomsnittsålder, kvinnor	30	27
Andel gifta, män	46 %	39 %
Andel gifta, kvinnor	20 %	11 %
Arbete i storstad (Stockholm, Göteborg, Malmö), män	63 %	58 %
Arbete i storstad (Stockholm, Göteborg, Malmö), kvinnor	78 %	59 %
Företagets storlek (genomsnitt), män	118	86
Företagets storlek (genomsnitt), kvinnor	155	53
Fackmedlemskap, män	82 %	88 %
Fackmedlemskap, kvinnor	40 %	68 %

Källor: ^a Elmquist, H. (1899). ^b Elmquist, H. (1909). ^c Egna beräkningar baserade på primärmaterial.

⁴ Man kunde alltså inte välja om man ville jobba på ackord eller ha timlön.

Även typografer arbetade på fabriker. De utgjorde 36 procent av alla anställda inom tryckerinäringen. Typograferna satte samman text med hjälp av typer. Den form som sattes samman var spegelvänd för att bli rätt i samband med tryck vilket gjorde arbetsuppgifterna tämligen avancerade. Att arbeta med de moderna maskinerna ansågs mer utmanande och betalades därför bättre. Introduktionen av dessa maskiner revolutionerade såväl typografin som tryckerikonsten – innan dess hade ingen tidning mer än åtta sidor. Vid tiden för materialinsamlingen var det relativt ovanligt med maskiner inom svensk tryckerinäring och de flesta typografer arbetade därför för hand. Det vanliga var att man lärde yrket som lärling. År 1902/03 var 25 procent av alla arbetare inom tryckeriindustrin kvinnor, som var segregerad, det vill säga uppdelad efter kön och arbetsuppgift. Kvinnor var över-representerade inom bokbinderi och underrepresenterade inom yrken med högre status som typograf. År 1902/03 var 13 procent av typograferna i Sverige kvinnor.

5 Resultat

5.1 Löneskillnader⁵

Kvinnor som år 1898 arbetade med cigarrtillverkning tjänade i genomsnitt 36 procent mindre per timme än män, medan kvinnliga typografer år 1902/03 tjänade 29 procent mindre än manliga typografer. Könslöneskillnader i denna omfattning har även dokumenterats för USA vid tiden för förra sekelskiftet (Goldin 1990; Burnette 2015). Män hade dock i allmänhet egenskaper som förknippas, direkt eller indirekt, med högre produktivitet. I enlighet med detta visar resultat från regressioner, där timlönen⁶ modelleras som en funktion av kön, ålder, erfarenhet, andra individegenskaper, position, jobbegenskaper och företagsfixa effekter, på mindre könslöneskillnader; då tjänade kvinnor inom cigarrtillverkning 24 procent mindre än män medan kvinnliga typografer tjänade lika mycket som manliga typografer.

För cigarrarbetare innebar kön betydligt större, hela 24 procentenheter, skillnader för arbetare på tidlön än för arbetare på ackord (Stanfors m.fl. 2014). Detta tyder på att diskriminering främst existerade bland arbetare på tidlön. Att diskriminering tycks ha förekommit bland arbetare på tidlön, men inte bland ackordslönearbetare, understöds också av en så kallad dekomponering i enlighet med en metod som delar upp löneskillnaden i två delar: en del som kan förklaras av

⁵ De studier som refereras till här är Stanfors m.fl. (2014) om cigarrindustrin (studien finns också på svenska i referatform som Stanfors (2013)) och Burnette och Stanfors (2018) om typografer.

⁶ I regressionsmodellerna används den logaritmerade timlönen som beroende variabel vilket är standard.

skillnader i mätbara individegenskaper, och en del som inte kan förklaras av dessa utan förklaras av andra faktorer.⁷

För att säkerställa att resultaten för arbetare på ackordslön är korrekta görs en närmare analys av arbetare som rullade cigarrer med hjälp av en form. Formen gjorde så att alla cigarrer hade samma utseende, var lika stora och därmed helt jämförbara produkter. För dessa arbetare är de faktiska ackorden kända. Då dessa var individuella och könsneutrala får vi ett mått på produktivitet. Resultat från regressioner som tar hänsyn till individuell produktivitet visar inga tecken på skillnader med avseende på kön. Slutsatsen blir att när väl män och kvinnor utförde samma jobb och betalades i enlighet med prestation var kön oväsentligt, allt annat lika.

Då det var viktigt att jobba på ackord för att få en rättvis lön är det också relevant att ställa frågan om diskriminering påverkade fördelningen av arbete bland cigarrarbetarna. Idag anses "glastaket" vara en viktig anledning till könslöneskillnader i det att många kvinnor väljs bort för mer välbetalda jobb (Albrecht, Björklund och Vroman 2001). Både män och kvinnor tjänade mer om de arbetade på ackord, men vinsten var större för kvinnor med tanke på de ojämsställda lönerna bland arbetare på tidlön. Man kan därför förvänta sig att kvinnor var intresserade av att arbeta på ackord förutsatt att de inte undvek dessa för att de ansågs vara alltför konkurrensutsatta. Vi testar därför på vilket sätt kön är associerat med benägenheten att arbeta på ackord. Resultaten visar att, när vi kontrollerar för andra faktorer, spelade kön ingen roll. Kvinnor tycks därmed inte ha diskriminerats vad gäller att få arbeta på ackord och de visar inga tecken på att ha undvikit konkurrens i form av prestationsbaserad lön. Detta står i kontrast till dagens arbetsmarknad för vilken ekonomer ofta framhåller att kvinnor är mindre tävlingsinriktade och avstår från konkurrens, vilket bidrar till deras lägre inkomster och mindre framgångsrika karriärer (Gneezy, Niederle och Rustichini 2003).

Våra resultat är viktiga för att de bekräftar det som teorin säger, men som tidigare inte har testats empiriskt på historiska data. Vi finner tecken på direkt lönediskriminering bland arbetare som betalades per arbetad timme men inte bland dem som jobbade på ackord. Även om en större andel män jobbade på ackord var detta enligt analyserna inte fråga om fördelningsdiskriminering, utan det återspeglar snarare skillnader i individuella produktivitetsrelaterade egenskaper till männens fördel. Det fanns ett glastak, men det var ovanför verkstads-golvet. Bland arbetare på ackord betalades både män och kvinnor i enlighet med vad de producerade.

⁷ Den oförklarade delen antas ofta motsvara diskriminering, men kan också reflektera icke-observerade skillnader mellan män och kvinnor som påverkar produktivitet och lön. Därför bör man vara försiktig med att dra säkra slutsatser om diskriminering på basis av dessa resultat.

Bland typograferna på landets tryckerier fanns också, som nämnts ovan, genomsnittliga löneskillnader med avseende på kön. Individegenskaper och olika aspekter av jobbet (såsom skiftarbete och arbete vid maskin) förklarar 80 procent av löneskillnaderna mellan män och kvinnor.⁸ Återstoden förklaras av företaget som individen jobbade på. När man kontrollerar för detta så försvinner effekten av kön på lön. Detta tyder på att det var vissa – inte alla – företag som diskriminerade och att det därför spelade roll var man jobbade. Vissa aspekter av företaget är mätbara (storlek, lokalisering, andel kvinnor av arbetskraften, etc.) och om vi undersöker dessa framstår lokalisering i någon av de tre stora städerna Stockholm, Göteborg och Malmö som särskilt viktigt för ojämsställda löner bland typografer. Företag i storstäderna betalade, allt annat lika, kvinnor mindre än män. Det gjorde även stora företag, som i hög grad var lokaliserade till storstäderna. I mångt och mycket bekräftar detta teorier om hur olika företagskarakteristika påverkar lönenivån (se till exempel Brown och Medoff 1989; Oi och Idson 1999; Even och MacPherson 2012). Det finns dock inte mycket tidigare forskning om hur dessa faktorer påverkar könlöneskillnader och framför allt inte på historiska data. Det kan vara så att större företag har svårare att leda och löna individer, eftersom de inte har lika detaljerad och direkt information om sina anställda som ledningen på mindre företag har. I dessa avseenden kan omdömen i högre grad baseras på stereotypa föreställningar om grupper, snarare än på enskilda individer. Därför blir kön, men även andra karakteristika, viktiga signaler. Idag anser forskningen att denna form av (statistisk) diskriminering är viktig för det glastak som finns vad gäller kvinnors karriärer och löner (Albrecht, Björklund och Vroman 1991; Booth 2007).

Kompletterande analyser visar att företag som betalade höga löner på många sätt var annorlunda. De var betydligt större än andra företag. De var också i hög grad urbana, mer mekaniserade med mer erfaren arbetskraft och en mindre andel kvinnor bland de anställda. Mindre företag och företag utanför de tre storstäderna var mindre mekaniserade och hade en större andel kvinnor bland de anställda. De betalade lägre löner, delvis eftersom kostnadsläget var lägre än i storstäderna, men framför allt så betalade de lika löner för män och kvinnor. Kanske var de också annorlunda vad gäller arbetsmiljö och praktiker på arbetsplatsen vilka är viktiga aspekter av jobbet, jämte lönen, som vi dock inte kan observera direkt.

⁸ Ungefär hälften av löneskillnaderna förklaras av ålder och olika typer av erfarenhet, en mindre del av utbildning,

5.2 Kön och karriär⁹

I moderna termer avser man ofta med karriär att avancera till högre och mer betydelsefulla positioner. Att göra karriär är därmed förknippat med mer ansvar och högre lön. För hundra år sedan var det en försvinnande liten del av arbetskraften som hade sådana möjligheter, ens att bli förman var mycket ovanligt. Men karriär kan också avse en persons utveckling över arbetslivet och är därmed mer relevant för fler, även i ett historiskt perspektiv. Då blir en central fråga hur långt arbetslivet är och i vilken mån arbetstagare skaffar sig kvalifikationer som gör att de klarar av fler och mer avancerade arbetsuppgifter¹⁰ alternativt blir mer effektiva vilket ska betala sig över arbetslivet.

De flesta jobb förr var enkla och innebar en kort lärotid då lönen ökade. Därefter planade lönetillväxten ut. I stor utsträckning var ålder och erfarenhet viktiga faktorer då fysisk mognad gjorde att man klarade av mer och fler saker och man lärde sig på jobbet snarare än i skolan. Figurerna 1a och b illustrerar detta för män och kvinnor som jobbade med cigarrtillverkning med avseende på ålder och erfarenhet av yrket. Löneprofiler, beräknade som en funktion av erfarenhet av yrket, visar att mäns löner ökade kraftigt under de första sju åren varefter de planade ut medan kvinnors löner ökade snabbt under fyra år och därefter endast marginellt. Det bör noteras att eftersom vi saknar longitudinella data och endast har tillgång till tvärsnittsdata så är löneprofilerna syntetiska och sammansatta av olika individers erfarenheter vid ett och samma tillfälle i stället för att bygga på en och samma individ över tid. Data som följer individer över karriären är ovanliga, inte minst för historiska perioder (jämför Mincer 1974).¹¹ Detta medför att slutsatser om erfarenhetens betydelse för lönen bör dras med viss försiktighet.

Figur 1 visar det genomsnittliga sambandet mellan antal års erfarenhet av yrket och den logaritmerade lönen för män respektive kvinnor. Figuren visar också den skattade funktion (spline) som bäst beskriver verkliga data.¹² Resultaten för typografer är likartade med undantag för att den period då individer

⁹ De studier som refereras till här är Stanfors och Burnette (2015) om löneprofiler bland män och kvinnor i svensk cigarrindustri (jämfört med löneprofiler med avseende på kön bland arbetare i USA 1890 och jordbruksarbetare i Storbritannien) och Burnette och Stanfors (2018) om typografer.

¹⁰ Ofta skiljer man mellan funktionell och utvidgad karriär. Det första innebär att klara av svårare och mer specialiserade arbetsuppgifter, det senare innebär att klara av flera slags arbetsuppgifter.

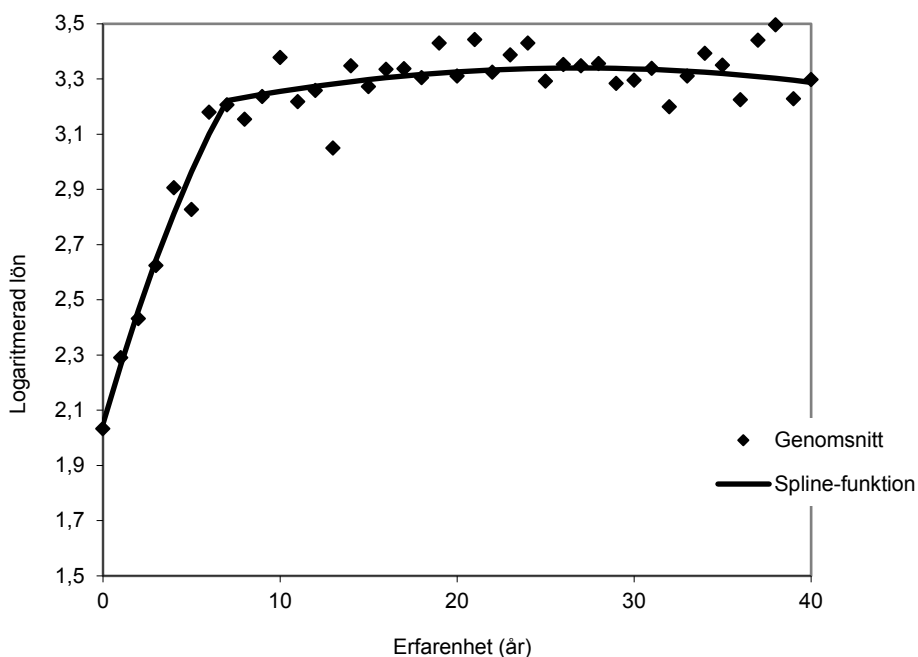
¹¹ Även Mincer (1974) och många efterföljande använde tvärsnittsdata för att etablera löneprofiler med avseende på ålder och erfarenhet.

¹² Den modellspecifikation som bäst beskriver data innehåller en så kallad spline-term (jämför med Hatton (1997) och hans analys av invandrades och inföddas löner i USA kring förra sekelskiftet). Det innebär att den skattade funktionen av sambandet mellan antal år erfarenhet av yrket och den logaritmerade lönen innehåller en term som tar hänsyn till att det sker ett brott efter ett antal år. För män sker det efter sju år och för kvinnor efter fyra år.

lärde sig det mer komplexa yrket var några år längre för både män och kvinnor. Intressant att notera i sammanhanget är att kunskaperna som inhämtades och som påverkade lönen var av generell karaktär. Det var erfarenhet av yrket snarare än företagsspecifik erfarenhet, vilket framhålls som avgörande i moderna, mer avancerade och serviceorienterade yrken (exempelvis i bank), som var korrelerad med lönen över karriären kring år 1900. Detta gjorde det möjligt för individer att byta arbetsgivare om lönen och villkoren upplevdes som bättre på det ena än på det andra stället.

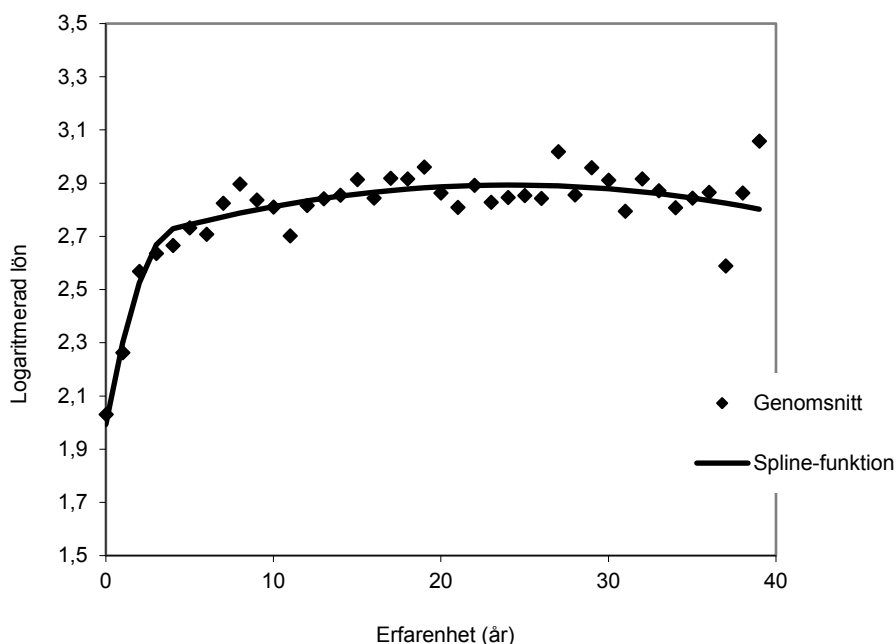
Figur 1 Erfarenhet-löneprofiler för cigarrarbetare i Sverige 1898

a) Män



Not: Den så kallade spline-funktionen innehåller en term som innebär ett brott i sambandet mellan erfarenhet och lön vid sju års erfarenhet för män.

b) Kvinnor



Not: Den så kallade spline-funktionen innehåller en term som innebär ett brott i sambandet mellan erfarenhet och lön vid fyra års erfarenhet för kvinnor.

Källa: Egna beräkningar på basis av primärmaterialet (se Tabell 1). Jämför Stanfors och Burnette (2015).

En anledning till att kvinnor tjänade mindre än män med samma erfarenhet och ålder kan vara att de lönearbetade under en kortare del av livet (hade kortare karriärer) och investerade mindre i olika typer av lärande. Enligt humankapitalteorin kan arbetstagare avstå från viss lön under en period för att investera i sig själv avseende kunnskap och färdigheter¹³, vilket kan löna sig senare under arbetslivet. Individer som förväntar sig ett kortare arbetsliv tenderar att välja jobb med högre ingångslöner, men med lägre lönetillväxt, jämfört med individer som förväntar sig ett längre arbetsliv. Det är uppenbart att detta är ett historiskt faktum som bidragit till könsskillnader. Men sådana förväntningar är inte alltid korrekta då tiderna förändras; till exempel underskattade unga kvinnor i USA i slutet av 1960-talet sitt framtida arbetskraftsdeltagande, kanske för att kvinnors

¹³ Humankapital avser ofta formell skolutbildning som vid förra sekelskiftet var obetydlig då den överväldigande majoriteten endast gick sex år i folkskola (Orring 1967).

arbetskraftsdeltagande förändrades snabbt under denna period (Goldin, Katz och Kuziemko 2006).

Skillnader i mäns och kvinnors utbildning och träning kan vara formella eller informella. I det undersökta materialet finns uppgifter om formell utbildning eftersom vi vet om individen hade gått i skola utöver den obligatoriska folkskolan. Vi vet också vilka arbetare som var lärlingar vid tiden för undersökningen. Tyvärr vet vi inte vilka som hade varit lärlingar tidigare, men vi vet att lärling var det vanliga sättet att tillägna sig mer komplexa yrken, som exempelvis typograf, och vi vet att lärlingstiden betonades av typograferna som grupp vid tiden för undersökningen, bland annat genom Typografförbundet.

Våra data visar att kvinnor hade lägre formell utbildning än män. Om vi till exempel tittar på typograferna 1902/03, så ser vi att en mindre andel av den kvinnliga arbetskraften hade utbildning utöver folkskola. Å andra sidan var en större andel av den kvinnliga arbetskraften lärlingar (33 procent av kvinnorna jämfört med 23 procent av männen), vilket också var en viktig del av lärande och karriär. Men den högre andelen kvinnor som var lärlingar beror på att kvinnor som arbetade som typografer var yngre, hade mindre erfarenhet och var under upplärning. Om vi delar in hela arbetsstyrkan i grupper med olika mycket erfarenhet innehåller varje grupp en mindre andel kvinnliga lärlingar. Bland typografer med upp till fem års erfarenhet var 73 procent av kvinnorna och 83 procent av männen lärlingar. Bland dem med sex till tio års erfarenhet var 7 procent av kvinnorna och 10 procent av männen lärlingar. Kvinnor var oftare antagna som lärlingar vid tiden för undersökningen men detta var på grund av att de som grupp hade mindre erfarenhet än män. Allokeringen av lärlingsutbildning till män respektive kvinnor kan ha varit rationell eller baserad på diskriminering, men oavsett orsak så påverkade det deras karriärer.

5.3 Kön och fackföreningsmedlemskap¹⁴

Fackföreningar har haft en betydande inverkan på arbetsmarknader och samhällen – inte minst det svenska – under mer än ett sekel (Freeman och Medoff 1984). Kvinnor hade länge lägre organisationsgrad än män och ansågs ofta vara svåra att organisera, framför allt i fackligt avseende (Goldin 1990, s. 192; Holloway 2005, s. 60; Kessler-Harris 1975)¹⁵. Deras mindre benägenhet att vara med i fackföreningar har angetts som bidragande orsak till löneskillnader och segregering på arbetsmarknaden (Burnette 2008) och användes som ett argument

¹⁴ Detta stycke bygger på Karlsson och Stanfors (2018) om riskpreferenser och könsskillnader i fackföreningsmedlemskap och medlemskap i sjukförsäkring bland cigarrarbetare och typografer.

¹⁵ I Sverige har nu kvinnor högre organisationsgrad än män, både bland arbetare och tjänstemän.

för införandet av könsspecifik skyddslagstiftning på arbetsmarknaden i Sverige såväl som i andra länder (Wikander, Kessler-Harris och Lewis 1995).

Även om kvinnors lägre organisationsgrad är ett väl etablerat faktum i historiska sammanhang så är könsgapen råa och beräknade på ovägda siffror på gruppnivå. Få, om ens några, studier har beräknat standardiserade könsskillnader som tagit hänsyn till bransch, yrke, företag och individuella karakteristika hos män och kvinnor i arbetskraften. Således vet vi inte om kvinnor verkligen var svåra att organisera, och inte heller om de hölls utanför fackliga organisationer eftersom de motarbetades, arbetade på företag med viss gruppdynamik eller med en stark antifacklig inställning, eller om de avstod från att vara med i facket eftersom de hade korta förväntade karriärer. Vi har därför undersökt huruvida kvinnor inom tillverkningsindustrin kring förra sekelskiftet var mindre benägna att ansluta sig till tidiga fackföreningar och, om så var fallet, varför. Vår studie tar tillvara unika aspekter av datamaterialet som är nationellt täckande, kopplar samman samtliga arbetstagare med företagen som de arbetade på vid tiden för undersökningen (medlemmar såväl som icke-medlemmar). Vi har uppgifter om män och kvinnor som utförde samma jobb, vilket är viktigt för att förstå könsskillnader.

Teoretiska förklaringar till könsskillnader i fackföreningsmedlemskap innehåller vanligtvis samma element som förklaringar till andra könsskillnader på arbetsmarknaden. Bland annat anges kvinnors svagare arbetsmarknadsanknytning, överrepresentation på lägre positioner och yrken med lägre status (och lägre organisationsgrad), samt exkludering från olika former av kompetensutveckling som anledningar till varför kvinnor i mindre utsträckning än män var med i de tidiga fackföreningarna.

I vår studie av könsskillnader i fackföreningsmedlemskap utgick vi från ett enkelt teoretiskt ramverk där det individuella valet att gå med i facket bestäms av kostnader och intäkter förknippade med detta medlemskap. Men vi tog också med i beräkningen en tidigare försummad aspekt av kostnads-intäktskalkylen, nämligen osäkerhet och risk förknippad med medlemskap, och hur bedömningen av detta påverkade mäns och kvinnors beslut att gå med i facket.

Vi studerade cigarrindustrin och tryckerinäringen vid förra sekelskiftet, som båda var exempel på tidiga fackföreningar¹⁶, men där fackligt medlemskap förknippades med olika osäkerhet och risk. Cigarrindustrin kan karakteriseras som en högriskmiljö med monopolmakt hos företagen, fler strejker och negativa attityder till fackföreningar bland arbetsgivare. Tryckerinäringen, åtminstone i

¹⁶ Typograförbundet var Sveriges första fackförbund och bildades 1887. 1889 bildades det landsomfattande Skandinaviska tobaksarbetareförbundet i Sverige av lokala föreningar bland tobaksarbetare, där cigarrarbetarna var tongivande.

förhållande till typografer, representerar i stället en lågriskmiljö med avseende på fackligt medlemskap, både vad gäller (avsaknad av) monopolmakt och attityder bland arbetsgivare. Vi kan förstå detta genom att tänka på hur branscherna fungerade kring år 1900. Cigarrproducenterna var i och för sig pristagare på en konkurrensutsatt marknad medan tryckerierna kunde höja priser utan att förlora alltför mycket av sin verksamhet och därmed kunde de föra över en del av de högre arbetskostnaderna till kunderna. Typografförbundet kunde således utverka lönekrav vilket inte tobaksarbetareförbundet kunde. Cigarrfirmor kunde dessutom lagra produkter, till exempel i händelse av konflikt, på ett sätt som inte tryckerierna kunde (särskilt inte de som var verksamma i den expansiva tidnings- och reklambranschen) vilket ytterligare förstärkte Typografförbundets position. I verkligheten yttrade detta sig i att tobaksarbetareförbundet, vid tiden för undersökningarna, nyligen hade haft en stor konflikt rörande föreningsfriheten medan typografernas fackförening godkändes av arbetsgivare. För en cigarrarbetare var därför fackmedlemskap förknippat med risker medan det för en typograf innebar tillgång till stöd och säkerhet.

Båda industrierna var könsblandade så att män och kvinnor utförde samma jobb, till och med de kvalificerade, och kvinnor kunde bli fackliga medlemmar på samma sätt som män. Jämförelsen mellan de två förbunden är också intressant då samtida beskrivningen var att tobaksarbetareförbundet var mer välkomnande gentemot kvinnor än Typografförbundet, som ansågs mer aggressivt och chauvinistiskt i sin framtoning, till förmån för män.

I ett första steg kan vi bekräfta att det fanns ett könsgap vad gäller fackligt medlemskap bland både cigarrarbetare och typografer (se Tabell 1). Detta gap minskar betydligt då vi kontrollerar för olika observerbara individegenskaper och icke-observerade skillnader på företagsnivå. Kvinnor var emellertid, med hänsyn taget till sådana faktorer, mindre benägna att vara medlemmar i tobaksarbetareförbundet. Könsskillnaden i fackligt medlemskap bland typografer förklarades däremot helt av individuella och företagspecifika faktorer. Könsskillnaderna i fackföreningsmedlemskap var särskilt stora på cigarrfabriker med låg organisationsgrad. På dessa arbetsplatser var kostnaderna (alltså de negativa riskerna) förknippade med att vara fackmedlem förmodligen högre än på andra ställen.

För att testa om kvinnor var allmänt svåra att organisera, vilket ofta förts fram, undersökte vi också medlemskap i sjukkassor (som vi tiden för undersökningarna var frivilligt). Analyserna visar att det inte fanns några skillnader mellan män och kvinnor i detta avseende. Dessa organisationer bildades och leddes, precis som fackföreningarna, av män och hade också denna grupps intressen mer för ögonen. Våra resultat förkastar alltså att kvinnor, i allmänhet, var svåra att organisera, utan modifierar bilden av en lägre organisationsgrad

bland kvinnor. Den hängde ihop med individuella karakteristika (kvinnor var yngre, hade mindre utbildning och erfarenhet än män), men hängde också ihop med att de hade kortare förväntade karriärer och därmed en kortare diskontingsperiod för vilken de vägrade kostnader mot intäkter förknippade med fackföreningsmedlemskap. I detta avseende spelade det roll vid vilket företag man arbetade. Våra resultat pekar på att kostnaderna och intäkterna hade med attityder till facklig organisering och gruppdynamik bland de anställda att göra. Kvinnor undvek att gå med i organisationer som var förknippade med större risk för konflikt och negativa attityder hos arbetsgivaren och osäkra belöningar och vissa (framför allt om de var cigarrarbetare) valde därför bort facket men gick med i sjukkassa. I det senare var nettointäkterna lättare att beräkna och medlemskapet var inte förknippat med risk vilket var fallet med fackföreningsmedlemskap kring förra sekelskiftet.

6 Slutsatser

I den här rapporten har frågan om könsskillnader på arbetsmarknaden satts i ett historiskt perspektiv. Rapporten sammanfattar ett projekt som syftat till att ta reda på hur stora könsskillnaderna var med avseende på lön, karriär och fackföreningsmedlemskap och på vad de berodde. För analyserna har vi använt oss av unika matchade individdata från svensk tillverkningsindustri vid förra sekelskiftet.

Vi har valt att fokusera på två könsblandade industrier: cigarrindustrin och tryckerinäringen. Mer specifikt har vi analyserat cigarrarbetare och typografer vilka var de viktigaste yrkena för respektive industri. Inom dessa yrken hade män och kvinnor samma jobb, och fysisk styrka var oväsentligt, vilket gjorde att grupperna kunde delta på mer lika villkor. Vi jämför alltså lika med lika i stället för med olika vilket ofta har varit fallet i tidigare historisk forskning.

Analyserna bekräftar i ett första steg stora råa skillnader med avseende på mäns och kvinnors löner, karriärer och fackföreningsmedlemskap. Men då vi justerar för individegenskaper och företagskarakteristik, ger våra resultat en annorlunda bild av könsskillnader på arbetsmarknaden för hundra år sedan än vad som tidigare angivits. De visar sig bland annat att lönediskriminering inte tycks ha förekommit bland cigarrarbetare som arbetade på ackord. Däremot tyder resultaten på att det förekom ojämsställda löner bland arbetare som inte betalades efter prestation. När man jämför män och kvinnor inom samma företag och tar hänsyn till individuell produktivitet blir kön oväsentligt. Resultatet är i linje med ekonomisk teori men står i stark kontrast till tidigare historisk forskning. Det

indikerar att kvinnor gynnas av produktivetsbaserad lönesättning snarare än lönesättning som baseras på förväntningar och relationer till arbetsgivaren.

När vi studerar typografer, som var ett för tiden modernt yrke, som utförde mer komplexa arbetsuppgifter finner vi att könslöneskillnader förklaras av individegenskaper och skillnader mellan företag, framför allt med avseende på lokalisering och storlek. Det visar sig att vissa företag behandlade män och kvinnor lika medan andra behandlade dem olika. De förstnämnda företagen var ofta små och låg ute i landet. De verkade förmodligen mer i enlighet med marknadskrafterna än större företag i de tre storstäderna (Stockholm, Göteborg och Malmö) verkade utifrån andra principer vad gäller lönesättning och allokering av internutbildning vilket påverkade mäns och kvinnors karriärer.

Resultaten visar att om vi ska förstå könslöneskillnader så är det viktigt att förstå lönesättning och könsdynamik på företagsnivå och hur de varierar mellan företag (jämför Card, Cardoso och Kline 2016). Dessa aspekter har tidigare inte utforskats för historiska kontexter, på grund av brist på data. Men de studeras inte heller alltid i mer samtida analyser. Könsskillnader kan alltså inte bara förklaras eller förstås genom att undersöka individer utan vi måste undersöka företagen där de arbetar, det vill säga sammanhanget för produktion, lönesättning och relationer mellan arbetsgivare och arbetstagare. När företag har olika förväntningar på manliga och kvinnliga anställda erbjuder de könsspecifika kontrakt för utbildning och kompensation. Det tycks leda till systematiska skillnader i lön efter kön.

Ytterligare ett exempel på detta är frågan om varför kvinnor historiskt sett varit mindre benägna att gå med i fackföreningar än män. Denna skillnad har i sin tur använts för att förklara förekomsten av löneskillnader och segregering på arbetsmarknaden, i både historiska och moderna samhällen. Det sägs ofta att kvinnor ”var svåra att organisera”, men detta påstående har förvånansvärt svagt empiriskt stöd. Våra resultat visar att det fanns en könsskillnad vad gäller fackföreningsmedlemskap bland de grupper som vi studerar. Men könsgapet minskar avsevärt när vi tar hänsyn till individuella egenskaper och faktorer på företagsnivå. Könsskillnader i fackligt medlemskap var särskilt stora på cigarrfabriker med låg fackanslutning där kostnaderna i form av negativa risker för att vara fackmedlem kunde uppfattas som högre än på andra företag. Det fanns inte några skillnader mellan män och kvinnor vad gäller fackföreningsmedlemskap bland typografer och inte heller vad gäller medlemskap i sjukkassor i de två industrier som vi studerar. Kvinnor var alltså inte allmänt svåra att organisera, utan snarare verkar de ha undvikit organisationer som var förknippade med större risk och osäkra belöningar med tanke på deras kortare förväntade karriärer.

Moderna studier av riskaversion har inte bara funnit könsskillnader utan också skillnader beroende på vilken typ av beslut som fattas. Till exempel verkar kvinnors riskaversion vara mest uttalad i frågor som rör investeringar och besparingar och mindre uttalade när det gäller yrkesval. Dessutom har sättet på vilket beslutet har fattats visat sig vara av betydelse (Tversky och Kahneman 1981). Våra resultat visar, liksom moderna experiment, att det är viktigt att sätta individen och dennas beslut i det sammanhang som han/hon verkar i. Kring förra sekelskiftet var fackmedlemskap betydligt mer riskabelt än vad det är idag – för cigarrarbetare var exempelvis rätten att få organisera sig en stor fråga – och vinsterna var osäkra. Arbetskonflikter var vanliga och kunde bli kostsamma för individen både i termer av pengar och arbetsvillkor och det förekom trakasserier av förtroendevalda på vissa företag (Lindbom 1938; Lindbom och Kuhm 1940). I sammanhanget bör man också betänka att, rent teoretiskt, skulle ingen ha anslutit sig till tobaksarbetareförbundet om det bara handlade om förväntade lönevinster. Men vid förra sekelskiftet fanns det andra orsaker till att arbetstagare skulle vilja gå med i en fackförening; till exempel rätten att organisera sig och en bättre arbetsmiljö, vilket vi ofta glömmer idag.

De yrken som vi har studerat i projektet finns inte idag; både cigarrarbetare och typografer tillhör det förgångna. Arbetsmarknaden förändras i takt med ekonomiska strukturförändringar och med ett hundraårsperspektiv kan vi säga att det hänt fantastiskt mycket vad gäller arbete, arbetsvillkor och jämställdhet. Men likväl är det vissa saker som är svåra att förändra. Att man förr betalades efter möda snarare än efter kön gör inte att vi vill tillbaka till en arbetsmarknad så som den var kring 1900. Det visar dock att kvinnor verkar gynnas av produktivt baserad lönesättning snarare än lönesättning som baseras på förväntningar och relationer till arbetsgivaren. Det senare är förknippat med den moderna arbetsmarknaden och bidrar sannolikt till de könsskillnader som finns idag. Projektets bidrag kan sammanfattas med att vi kan och bör använda det förflutna som lins för att förklara och förstå könsskillnader på dagens arbetsmarknad.

Referenser

- Albrecht, James, Anders Björklund och Susan Vroman (2001), "Is There a Glass Ceiling in Sweden?", *Journal of Labor Economics*, 21 (1), 145–77.
- Becker, Gary (1957), *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, Gary (1962), *Human Capital*. Chicago: Chicago University Press.
- Bergmann, Barbara (1974), "Occupational Segregation, Wages and Profits when Employers Discriminate by Race or Sex", *Eastern Economic Journal*, 1 (2), 103–10.
- Booth, Alison (2007), "The glass ceiling in Europe: Why are women doing badly in the labour market?", *Swedish Economic Policy Review*, 14, 121–44.
- Brown, Charles och James Medoff (1989), "The Employer Size Wage Effect", *Journal of Political Economy*, 97 (5), 1029–57.
- Burnette, Joyce (2008), *Gender, Work, and Wages in Industrial Revolution Britain*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Burnette, Joyce (2015), "The Paradox of Progress: The Emergence of Wage Discrimination", *European Review of Economic History*, 19 (2), 128–48.
- Burnette, Joyce och Maria Stanfors (2018), "Understanding the Gender Gap among Turn-of-the-Century Swedish Compositors", IFAU Working Paper 2018:1.
- Card, David, Ana Rute Cardoso och Patrick Kline (2016), "Bargaining, Sorting and the Gender Wage Gap: Quantifying the Impact of Firms on the Relative Pay of Women", *Quarterly Journal of Economics*, 131 (2), 633–86.
- Cox, Donald och John Vincent Nye (1989), "Male-Female Wage Discrimination in Nineteenth-Century France", *Journal of Economic History*, 49 (4), 903–20.
- Elmqvist, Henning (1899). *Undersökning af tobaksindustrien i Sverige*. Stockholm: Kommerskollegium.
- Elmqvist, Henning (1909). *Undersökning af tryckerier och därmed förenad handtering i Sverige*. Stockholm: Kommerskollegium.
- Even, William och David MacPherson (2012), "Is Bigger Better? The Decline of the Wage Premium at Large Firms", *Southern Economic Journal*, 78 (4), 1181–201.

- Freeman, Richard och James Medoff (1984), *What Do Unions Do?* New York: Basic Books.
- Goldin, Claudia (1986), "Monitoring Costs and Occupational Segregation by Sex: A Historical Analysis," *Journal of Labor Economics*, 4 (1): 1–27.
- Goldin, Claudia (1990), *Understanding the Gender Gap*. New York: Oxford University Press.
- Goldin, Claudia, Lawrence Katz och Ilyana Kuziemko, (2006), "The Homecoming of American College Women: The Reversal of the College Gender Gap", *Journal of Economic Perspectives*, 20 (4), 133–56.
- Gneezy, Uri, Muriel Niederle och Aldo Rustichini (2003), "Performance in Competitive Environments: Gender Differences", *Quarterly Journal of Economics*, 118 (3), 1049-74.
- Hatton, Timothy (1997), "The Immigration Assimilation Puzzle in Late Nineteenth-Century America", *Journal of Economic History*, 57 (1), 34–62.
- Hellerstein, Judith, David Neumark och Kenneth Troske (1999), "Wages, Productivity, and Worker Characteristics: Evidence from Plant-Level Production Functions and Wage Equations", *Journal of Labor Economics* 17 (3), 409–46.
- Holloway, Gerry (2005), *Women and Work in Britain since 1840*. London: Routledge.
- Kessler-Harris, Alice (1975), "Where are the Organized Women Workers?", *Feminist Studies*, 3 (1-2), 92–110.
- Jacobsen, Joyce (2007), *The Economics of Gender*. Malden: Blackwell Publishing.
- Karlsson, Tobias och Maria Stanfors (2018), "Risk Preferences and Gender Differences in Union Membership in Late Nineteenth-Century Swedish Manufacturing", *Feminist Economics*, 24 (1), 114–41.
- Lazear, Edward (1979), "Why is there Mandatory Retirement?", *Journal of Political Economy*, 87 (6), 1261–84.
- Lazear, Edward (2000), "Performance Pay and Productivity", *American Economic Review* 90 (5), 1346–61.
- Lindbom, Tage (1938), *Den svenska fackföreningsrörelsens uppkomst och tidiga historia 1872–1900*. Stockholm: Tidens förlag.

- Lindbom, Tage och Evert Kuhm (1940), *Tobaksarbetarnas förbund i Sverige 1889–1939*. Stockholm: Svenska tobaksindustriarbetareförbundet.
- Mincer, Jacob (1974), *Schooling, Experience, and Earnings*. New York: Columbia University Press.
- Oi, Walter och Todd Idson (1999), “Firm-Size and Wages”, in *Handbook of Labor Economics vol. 3*, Orly Ashenfelter and David Card (red.), ss. 2165–214. Amsterdam: North Holland.
- Orring, Jonas (1967), *Skolan i Sverige*. Stockholm: Seelig.
- Samuel, Raphael (1977), “Workshop of the World: Steam Power and Hand Technology in mid-Victorian Britain”, *History Workshop*, 3 (1), 6–72.
- Samuel, Raphael (1992), “Mechanization and Hand Labour in Industrializing Britain”, i *The Industrial Revolution and Work in Nineteenth-Century Europe*, Lenard R. Berlanstein (red.), ss. 26–43. London: Routledge.
- Seltzer, Andrew (2011), “Female Salaries and Careers in British Banking, 1915–1941”, *Explorations in Economic History*, 48 (4), 461–77.
- Seltzer, Andrew (2013), “The Impact of Female Employment on Male Salaries and Careers: Evidence from the English Banking Industry, 1890–1941”, *Economic History Review*, 66 (4), 1039–62.
- Seltzer, Andrew och Kenneth Simons (2001), “Salaries and Career Opportunities in the Banking Industry: Evidence from the Personnel Records of the Union Bank of Australia”, *Explorations in Economic History*, 38 (2), 195–224.
- Stanfors, Maria (2013), “Könslöneskillnader före den moderna arbetsmarknadens genombrott”, *Ekonomisk Debatt* 41 (5), 5–13.
- Stanfors, Maria (2014), “Women in a Changing Economy: The Misleading Tale of Participation Rates in a Historical Perspective”, *The History of the Family* 19 (4), 513–36.
- Stanfors, Maria och Joyce Burnette (2015), “Estimating Historical Wage Profiles”, *Historical Methods: A Journal of Quantitative and Interdisciplinary History*, 48 (1), 35–51.
- Stanfors, Maria, Tim Leunig, Björn Eriksson och Tobias Karlsson (2014), “Gender, Productivity and the Nature of Work and Pay: Evidence from the Late Nineteenth-Century Tobacco Industry”, *Economic History Review*, 67 (1), 48–65.

Tversky, Amos och Daniel Kahneman (1981), “The Framing of Decision and the Psychology of Choice”, *Science* 211 (4481), 453–58.

Wikander, Ulla, Alice, Kessler-Harris och Jane Lewis (1995), *Protecting Women: Labor Legislation in Europe, the United States, and Australia, 1890-1920*. Urbana: University of Illinois Press.

Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) är ett forskningsinstitut under Arbetsmarknadsdepartementet med placering i Uppsala.

IFAU ska främja, stödja och genom forskning genomföra uppföljningar och utvärderingar. Uppdraget omfattar effekter av arbetsmarknads- och utbildningspolitik, arbetsmarknadens funktionssätt och arbetsmarknadseffekter av socialförsäkringen.

I rapportserien presenteras såväl IFAU:s forskning som resultat av samarbeten med andra nationella och internationella forskningsorganisationer.

IFAU delar årligen ut bidrag till olika forskningsprojekt, vars resultat publiceras i rapportserien.

Rapporterna kan vara fristående eller publiceras tillsammans med ett Working paper.

Alla IFAU:s publikationer finns på www.ifau.se