

Könslöneskillnader före den moderna arbetsmarknadens genombrott

Kvinnor har vanligtvis lägre lön än män. Denna studie undersöker hur kön påverkade lönen bland svenska cigarrarbetare vid förra sekelskiftet, 1900. Styrka och handhavande av teknik var oviktigt, men könslöneskillnaderna var ändå stora. Analysen visar att diskriminering endast förekom bland dem som inte betalades efter prestation. När hänsyn tas till individuell produktivitet blir kön oväsentligt. Detta resultat är i linje med ekonomisk teori men står i stark kontrast till tidigare historisk forskning. Kvinnor gynnas av produktivetsbaserad lönesättning snarare än lönesättning som baseras på förväntningar och relationer till arbetsgivaren, vilken är förknippad med den moderna arbetsmarknaden och bidrar till könslöneskillnader i dag.

Kvinnors lägre avlöning i förhållande till män hör till de mest konstanta lagbundenheterna inom det ekonomiska livet. (Eli Heckscher i bilaga XVI till Lärarlönenämnden 1914, s 675)

Att vara kvinna har alltid varit förknippat med lägre lön i alla samhällen – det visar en omfattande litteratur och det kommer till uttryck i Heckscher-citatet. Könslöneskillnaderna har dock minskat över tid. År 1913 tjänade en kvinnlig industriarbetare 58 procent av genomsnittslönen för en manlig industriarbetare. År 1995 hade skillnaden minskat och kvinnor inom den svenska tillverkningsindustrin tjänade 90 procent av genomsnittslönen för män. Än i dag har dock kvinnor i genomsnitt lägre lön än män, såväl i Sverige som i andra länder.

Lönegapet mellan könen, som ofta definieras som skillnaden mellan kvinnors och mäns genomsnittslön, är en av de viktigaste indikatorer som finns på kvinnors ekonomiska ställning. Måttet är dock problematiskt om man bara jämför genomsnittslön utan att ta hänsyn till de faktiska skillnader som finns mellan grupperna.

Man bör skilja på det så kallade rålönegapet, som är den löneskillnad som inte tar hänsyn till olikheter i individegenskaper som ålder, utbildning, arbetslivserfarenhet etc, och det standardiserade lönegapet, som tar hänsyn till sådana faktorer. Medan rålönegapet år 1995 var 10 procent för industriarbetare och 18 procent för hela den svenska arbetsmarknaden (Edin och Richardson 2002; Johansson m fl 2005), förmedlar det standardiserade lönegapet en annan bild. När man tar med skillnader i individegenskaper och yrkesval i beräkningen minskar löneskillnaderna mellan kvinnor och män för hela arbetsmarknaden till strax under 10 procent, och skillnaderna minskar ytterligare om man tar hänsyn till befattning (Meyerson m fl

MARIA STANFORS

är docent i ekonomisk historia och verksam vid Ekonomisk-historiska institutionen vid Lunds universitet. Hennes forskning handlar om arbetsmarknadsutfall och familjebildning förr och nu, oftast utifrån ett könsperspektiv. maria.stanfors@ekh.lu.se

2001). Ju fler faktorer man tar hänsyn till i beräkningen, desto mindre blir könslönegapet. Det är alltså viktigt att hålla isär de olika begreppen om man verkligen vill förstå orsakerna till könslönskillnader – inte minst om de beror på diskriminering eller ej – och komma till rätta med dem genom att på lämpligt sätt utforma politik och åtgärder.

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 tillgången till detaljerade mikrodata som gör det möjligt att kontrollera för såväl individegenskaper, yrke, position, arbetstid, som företagskaraktäristik. Denna typ av data har hittills i stort sett inte varit tillgängliga före ca 1970.

Syftet med denna artikel är att på basis av nya och i sitt slag unika data analysera könslönskillnader i slutet av 1800-talet på samma sätt som man analyserar moderna data. Vi vet att rälönegapet mellan män och kvinnor var stort förr, men vad det berodde på är oklart. Analysen bidrar till diskussionen om marknadskrafter eller normer styr lönesättning och kan ge svar på frågan om könslönskillnader förr berodde på diskriminering eller om detta är ett fenomen kopplat till den moderna arbetsmarknaden.

1. Löneskillnader och deras orsaker

Löneskillnader kan vara strukturella, direkta och baserade på befattning. *Strukturella löneskillnader* innebär att observerbara faktorer som påverkar lön, t ex ålder, yrke, befattning, utbildning och arbetslivserfarenhet, skiljer sig mellan könen. Löneskillnader kan alltså bero på skillnader i humankapital men också på skillnader i lön mellan typiska kvinnoyrken och typiska mansyrken. Om det finns ett sk *glastak* som gör att män i större utsträckning än kvinnor har bättre jobb och högre positioner i företag och organisationer får vi också löneskillnader. Slutligen finns *direkta löneskillnader*, som är den restpost som blir kvar då man tagit hänsyn till strukturella skillnader. Dessa kan bero på begränsningar i det empiriska underlaget och att relevanta uppgifter saknas, men de kan också bero på diskriminering.

Även om könslönskillnader existerar är det alltså 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. Becker (1985) menar att specialisering inom hushållet medför att kvinnor i och med reproduktivt ansvar för hem och barn har mindre kraft att lägga på lönearbete och därmed tjänar mindre. På senare tid har ekonomer pekat på att kvinnor är mindre tävlingsinriktade och avstår från att konkurrera, vilket leder till lägre inkomster och mindre framgångsrika karriärer (Gneezy m fl 2003). Medan ekonomer i allmänhet betonar produktivitetsskillnader har historiker oftast sett ideologi och politik som förklaring till könslönskillnader. Då antas att män och kvinnor är lika produktiva, men kvinnor betalas sämre eftersom samhället värderar kvinnors arbete lägre eller hindrar dem från att arbeta.

Få studier har emellertid kunnat avgöra om det är marknadskrafter eller normer som ligger till grund för historiska könslönskillnader. Frå-

gan om det är marknadskrafter eller normer som styr lönesättning är därför omdebatterad inom ekonomisk historia (Goldin 1990; Cox och Nye 1989; Burnette 2008). 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 de arbetsuppgifter 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. Det rådde stor konkurrens på både produkt- och arbetsmarknader, och då de varor som de flesta företag producerade var enkla och standardiserade var det svårt för en enskild arbetsgivare att diskriminera på sätt som höjde arbetskostnaderna mer än marginalproduktiviteten. Detta eftersom ett sådant beteende skulle ha lett till en konkurrensnackdel på en marknad med små vinstmarginaler (Hellerstein m fl 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 1990; Lazear 2000).

I samband med tjänstemannasektorns framväxt efter 1900 blev det vanligare med professionella och servicerelaterade arbetsuppgifter som är svåra att bedöma med avseende på produktivitet, vilket inte bara påverkade lönesättning utan också anställningsvillkor och kontrakt. Exempel på detta är anställda inom bank- och försäkringsverksamhet, där arbetsgivare har incitament att knyta arbetstagare till sig och försöker motivera dem att stanna och prestera väl genom att erbjuda långsiktiga kontrakt som innebär uppskjuten ersättning (exempelvis pensioner) och möjligheter till karriär (Seltzer och Simons 2001). Denna förändring skapade större möjligheter att diskriminera på olika sätt till nackdel för kvinnor.

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. 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, värdediskriminering och fördelningsdiskriminering (Bergmann 1974). I det första fallet betalas kvinnor sämre än män på icke-produktivitetsrelaterade grunder. Värdediskriminering innebär att kvinnors arbete typiskt värderas lägre än mäns, medan det sistnämnda fallet handlar om att kvinnor inte ges tillträde till vissa jobb och därför koncentreras till andra.

2. Fördelar med att studera cigarrarbetare

Det bästa sättet att analysera könslöneskillnader är att studera situationen inom företag och jämföra individer som gör samma jobb. Detta har inte

gjorts tidigare på historiska data. Analyser har försvårats av att män och kvinnor sällan utför samma arbete och har störts av att förklarande variabler, både på individ- och på företagsnivå, saknats. Den svenska cigarrindustrin kring förra sekelskiftet utgör en bra fallstudie av könsdiskriminering på arbetsmarknaden. Industrin använde både män och kvinnor för samma jobb. Det fanns inga formella kvalifikationskrav, och varken styrka eller handhavande av maskiner var viktigt. Fackföreningar existerade och var öppna för både män och kvinnor.

För ändamålet finns det anmärkningsvärt bra, tidigare utforskade, data. År 1898 lät den svenska regeringen via Kommerskollegium utföra en omfattande kartläggning av bl a tobaksindustrin. Industrin undersöktes i sin helhet, och därmed föreligger uppgifter för alla anställda och arbetsställen. Från denna källa har en databas konstruerats som i likhet med moderna data matchar individer med företag. Det finns detaljerad information om såväl arbetare som företag.¹ Detta tillåter analys av könslöneskillnader och test av huruvida eventuella skillnader mellan män och kvinnor kan förklaras av skillnader i individegenskaper. Eftersom vissa arbetstagare betalades per timme och andra med ackordslön är det möjligt att testa om löneformen påverkade diskriminering.

Cigarrproduktionen 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 cigarrerna varierade, men de rullades på samma sätt. Ackord var vanliga för alla utom beredningsarbetare. Ackorden var individuella och könsneutrala, men specifika för arbetsuppgiften.² År 1898 var 70 procent av cigarrarbetarna kvinnor. Alla arbetsuppgifter inkluderade båda könen med undantag för arbetsledare, som enbart var män.

3. Hur kan vi analysera könslöneskillnader vid förra sekelskiftet?

Denna studie avser att med hjälp av standardmetoder undersöka i vilken utsträckning direkt lönediskriminering förekom vid förra sekelskiftet på basis av ovan nämnda material som länkar individer till företag. I materialet finns uppgifter om vilken löneform individen arbetade under och det finns även information om vilka ackord arbetarna hade. Detta gör det möjligt att beräkna individuell produktivitet. Därmed kan hypotesen om att presta-

¹ Arbetsgivarna lämnade uppgifter om antal anställda, lönekostnader, maskiner, arbetstider, anställningskontrakt, förmåner (som var triviala) 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, vilket är ovanligt men mycket viktigt ur ett genusperspektiv, eftersom kvinnor typiskt tjänar mindre eftersom de arbetar färre timmar.

² Man kunde alltså inte välja om man ville jobba på ackord eller timlön.

tionsbaserad lön minimerade utrymmet för arbetsgivare att diskriminera på basis av kön testas. Den empiriska strategin är tämligen traditionell. Den innebär att jag först skattar löneregressioner för att se hur kön samvarierar med lön, totalt och med avseende på löneform. Sen skattar jag regressioner separat för kvinnor och män, för att sedan dela upp löneskillnaden i olika delkomponenter, vilket också ger en uppdelning av lönegapet i vad som kan förklaras och vad som lämnas oförklarat. Även detta görs för alla men också separat med avseende på löneform. Därefter skattar jag sannolikheten att jobba under ett visst lönesystem.³ Alla regressioner innehåller en kontrollvariabel för vilket företag individen arbetar på. Genom att inkludera en sådan jämförs individer på samma arbetsplats med varandra, och skattningarna tar därmed hänsyn till eventuella skillnader som kan föreligga mellan företag, exempelvis vad gäller rekrytering och avlöning av personal, men som är svåra att observera.⁴

Analysen begränsas till vuxna cigarrarbetare (över 15 år) för vilka vi har full information för variabler av intresse. Lärlingar och förmän exkluderas då de omfattades av särskild lönesättning. För att kunna jämföra lika med lika studeras fabriker med könsblandad arbetsstyrka med minst tio anställda, varav fem cigarrarbetare. Urvalet består av 1 914 individer (612 män och 1 302 kvinnor).

I genomsnitt tjänade kvinnor 36 procent mindre per timme än män. Män hade dock i allmänhet egenskaper som förknippas, direkt eller indirekt, med högre produktivitet. Resultat från OLS-regressioner, där timlönen⁵ modelleras som en funktion av kön, ålder, erfarenhet, andra individegenskaper och företagsfixa effekter, tyder dock på mindre könslöneskillnader, men att kön innebar betydligt större skillnader för arbetare på tidlön än för arbetare på ackord. Utifrån detta förefaller det som diskriminering existerade och var vanligare bland arbetare på tidlön.

Vi måste dock vara försiktiga med att tolka omfattningen av lönediskriminering på basis av kön. Nästa steg blir att dekomponera löneskillnaderna i enlighet med en metod som delar upp skillnaden i mäns och kvinnors löner i två delar: en som kan förklaras av skillnader i individegenskaper och yrke, dvs variabler som finns tillgängliga som data, och en som inte kan förklaras av dessa utan förklaras av andra faktorer. Den oförklarade delen antas ofta motsvara diskriminering, men kan vara en under- eller överskattning om det finns icke-observerade skillnader mellan män och kvinnor som påverkar produktivitet och lön.

Resultaten presenteras i tabell 1. För alla arbetstagare är medeltimlönen för män 46,0 logenheter högre än för kvinnor. Skillnaden anges i logenheter eftersom vi använder den naturliga logaritmen av timlön som beroende

³ Löneregressionerna skattas med hjälp av minsta kvadrat-metoden (OLS); dekomponeringen följer den så kallade Oaxaca-Blinder-metoden; och sannolikheten att jobba på ackord skattas med hjälp av en probit.

⁴ För en fullständig version av denna artikel och alla resultat, se Stanfors m fl (2013).

⁵ I regressionsmodellerna används den logaritmerade timlönen som beroende variabel, vilket är standard.

Tabell 1
Dekomponering av
könslönegapet, dvs
genomsnittlig löne-
skillnad mellan män
och kvinnor för alla
och olika löneformer

	Löngap (log- enheter)	Statistiskt förklarad skillnad (logenheter)	Statistiskt oförklarad skillnad (logenheter)	Förklarad skillnad (%)	Oförklarad skillnad (%)
<i>Alla</i>					
Totalt	46,0	31,3	14,7	68	32
varav:					
Individkaraktistik		16,6			
Yrke		14,7			
<i>Arbetare på tidlön</i>					
Totalt	23,3	10,8	12,5	46	54
varav:					
Individkaraktistik		-1,0			
Yrke		11,8			
<i>Arbetare på ackord</i>					
Totalt	44,0	51,0	-7,0	116	-16
varav:					
Individkaraktistik		14,3			
Yrke		36,7			

Anm: Oaxaca-Blinder-metoden används. Alla regressioner inkluderar kontroller för ålder, ålder i kvadrat, civilstånd, hälsa, yrke, erfarenhet i yrket och hos arbetsgivaren (samt deras kvadrattermer), migration, hemmavarande barn, karriäravbrott, fackmedlemskap, medlemskap i sjukförsäkring samt företagsfixa effekter.

Källa: Stanfors m fl (2013).

variabel. Logenheter kan nära nog tolkas som procent (men dessa skiljer sig åt vid större värden). Av den genomsnittliga löneskillnaden mellan män och kvinnor förklarar individuella egenskaper, såsom ålder och erfarenhet, 16,6 logenheter samtidigt som bättre jobb förklarar ytterligare 14,7. Dessa faktorer står för drygt två tredjedelar av könslöneskillnaden, vilket gör att en tredjedel kvarstår som oförklarad. Hade kvinnor och män haft samma egenskaper och lönat lika hade lönegapet varit mindre. Resultaten är dock beroende av löneform. En större del av löneskillnaderna bland tidlönearbetare lämnas oförklarad (54 procent), medan löneskillnaderna bland ackordsarbetare (mer än) fullt förklaras av en kombination av skillnader i individegenskaper och jobb.⁶ Stora skillnader vad gäller mäns och kvinnors egenskaper och jobb bland ackordslönearbetare innebär att kvinnor som grupp rentav var överbetalda gentemot män.

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 form, var lika stora och

⁶ Det är inte realistiskt att tro att arbetsgivare diskriminerade till förmån för kvinnor på ackord. Till viss del generas resultatet av metoden som använder könsspecifika regressioner. Då kvinnor generellt har relativt svaga individegenskaper och sämre jobb än män är de kvinnospecifika beräkningarna baserade på dessa. Sedan beräknas vad kvinnor borde tjäna om de hade samma egenskaper och jobb som män. Detta kan generera en förmån för kvinnor.

därmed helt jämförbara produkter. För dessa arbetare är de faktiska ackorden kända. Då dessa var individuella och könsneutrala får vi ett mått på individuell produktivitet. Resultat från OLS-regressioner som tar hänsyn till individuell produktivitet visar inga tecken på diskriminering. Koefficienten för kön är mycket liten och helt obetydlig statistiskt sett. Slutsatsen blir att när väl män och kvinnor utförde samma jobb och betalades i enlighet med prestation var kön oväsentligt, allt annat lika.

Diskriminering kan också påverka fördelningen av arbete. I dag anses "glastaket" vara en viktig faktor för könslöneskillnader i det att många kvinnor väljs bort för vissa mer välbetalda jobb (Albrecht m fl 2001). Fanns det ett glastak för cigarrarbetare som gjorde det svårt för kvinnor att få bättre betalda jobb på ackord? Både män och kvinnor tjänade mer om de arbetade på ackord, men vinsten var större för kvinnor med tanke på diskrimineringen 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.

En statistisk analys (av typen probit) testar på vilket sätt kön är associerat med benägenheten att arbeta på ackord. Resultaten visar att, allt annat lika (se anmärkningen till tabell 1), spelade kön ingen roll. Kvinnor diskriminerades inte vad gällde att få arbeta på ackord, och inte heller skydde de konkurrens i form av prestationsbaserad lön. Dessa resultat är viktiga.

5. Vad kan vi lära?

Jämfört med moderna studier lämnar denna en hel del att önska, inte minst avsaknaden av register- och longitudinella data, men jämfört med andra historiska studier är den unik. Aldrig tidigare har en hel, könsblandad industri kunnat studeras med kontroll för såväl individegenskaper som företag. Därutöver är indikatorer på individuell produktivitet mycket ovanligt.

I enlighet med ekonomisk teori finner vi 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 inte fråga om fördelningsdiskriminering, utan det återspeglar snarare skillnader i individuella produktivitsrelaterade egenskaper till männens fördel. Det fanns ett glastak, men det var ovanför verkstadsgolvet bland förmän. Bland arbetare på ackord betalades både män och kvinnor i enlighet med vad de producerade.

Denna studie bidrar med viktiga resultat som vi kan dra lärdomar av i dag. Först bekräftas att olika löner med avseende på kön inte behöver komma av direkt lönediskriminering, sedan bekräftas att produktivitsrelaterad lön minimerar lönediskriminering. Men vad viktigare är: resultaten visar att kvinnor inte undvek de mer konkurrensutsatta arbetsuppgifterna, utan sökte sig till dessa precis som män. Som grupp hade kvinnor en mycket svagare position än män på den reguljära arbetsmarknaden 1898. Dels berodde detta på avsaknaden av välbetalda alternativ, vilket medförde att

kvinnor som grupp accepterade en lägre lönenivå än män. Noteras bör att kvinnor i cigarrindustrin tjänade betydligt mer än kvinnor i textilindustrin och i husligt arbete, som var de vanligaste alternativen. Dels berodde detta på kvinnors reproduktiva ansvar. Än i dag kvarstår faktum i Sverige, liksom på andra håll, att det är kvinnor som förväntas vårda dem som inte kan ta hand om sig själva. Bland cigarrarbetarna hade alltså kvinnor ett alternativ som inte fanns för män, nämligen att bli förälder på heltid. Sett i ljuset av vad samtida industriarbete innebar, i meningen att arbeta i en cigarrfabrik, ett bomullsspinneri eller en limfabrik 60 timmar i veckan året runt utan större möjlighet till avancemang, var antagligen tillvaron att vara mamma och ta hand om sin familj ett tämligen attraktivt val.

I dag är situationen helt annorlunda. Kvinnor och män har mer lika kvalifikationer och därmed mer lika alternativ på arbetsmarknaden. Både män och kvinnor antas ta ansvar för hem och familj. Ändå kvarstår familjebildning och reproduktivt ansvar som viktiga bidragande orsaker till olikheter vad gäller mäns och kvinnors arbetsmarknadsutfall. Inte minst gäller detta glastaksmönstret, med större relativa könsskillnader högre upp i lönedistributionen. Detta kan inte förklaras av skillnader i mäns och kvinnors utbildningsnivå,⁷ inte heller av yrke eller fördelning över sektorer (jfr Löfström 2012). Vi återkommer till förklaringarna diskriminering och produktivitet. I moderna kontexter har statistisk diskriminering – att individer blir bedömda efter gruppkaraktäristika och förväntningar snarare än på basis av individuella karaktäristika – blivit viktigt som förklaring till glastaksmönstret, men inte till nivåskillnaderna. Att karriärintresserade kvinnor blir bedömda efter genomsnittskvinnan är problematiskt, men det är också den alternativa förklaring som betonar produktivitetsskillnader. På den moderna arbetsmarknaden är det svårt att mäta individuell produktivitet. Mycket av det som produceras är tjänster snarare än varor, och de är heterogena till sin natur. Diffusa mått som social kompetens, naturliga ledaregenskaper eller rentav ”himla trevlig kille” återspeglar möjligen att män som grupp betonar karriären mer, men mäter knappast produktiva egenskaper på ett rättvist och vettigt sätt. Dessutom syns inte måtten i data och kan därför inte analyseras.

Jag förordar definitivt inte en återgång till en arbetsmarknad såsom den var vid förra sekelskiftet, men däremot mer forskning kring åtgärder som kan behövas för att utjämna skillnader i arbetsmarknadsutfall mellan män och kvinnor i dagens Sverige. Genom att förena moderna metoder och historiska data kan man binda samman dagsaktuella problem med erfarenheter från det förgångna. Historiska erfarenheter visar att då styrka och handhavande av maskiner inte är viktigt fungerar incitament i form av prestationsbaserad lön för både män och kvinnor och kan minska osakliga löneskillnader, då den ger lön efter möda snarare än efter kön. På dagens arbetsmarknad betyder råstyrka lite, såväl kvinnor som män är effektiva teknikanvändare och lönesättning ska ske på individuell basis, så det borde därför fungera även i dag.

⁷ Möjligen kan olika utbildningsinriktning vara en förklaring.

- Albrecht, J, A Björklund och S Vroman (2001), "Is There a Glass Ceiling in Sweden?", *Journal of Labor Economics*, vol 21, s 145-177.
- Becker, G (1957), *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, Chicago.
- Becker, G (1985), "Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor", *Journal of Labor Economics*, vol 3, s 33-58.
- Bergmann, B (1974), "Occupational Segregation, Wages and Profits when Employers Discriminate by Race or Sex", *Eastern Economic Journal*, vol 1, s 103-110.
- Burnette, J (2008), *Gender, Work, and Wages in Industrial Revolution Britain*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Cox, D och J V Nye (1989), "Male-Female Wage Discrimination in Nineteenth-Century France", *Journal of Economic History*, vol 49, s 903-920.
- Edin, P-A och K Richardson (2002), "Swimming with the Tide: Solidarity Wage Policy and the Gender Earnings Gap", *Scandinavian Journal of Economics*, vol 104, s 49-67.
- Goldin, C (1990), *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*, Oxford University Press, Oxford.
- Gneezy, U, M Niederle och A Rustichini (2003), "Performance in Competitive Environments: Gender Differences", *Quarterly Journal of Economics*, vol 118, s 1049-1074.
- Hellerstein, J, D Neumark och K Troske (1999), "Wages, Productivity, and Worker Characteristics: Evidence from Plant-Level Production Functions and Wage Equations", *Journal of Labor Economics*, vol 17, s 409-446.
- Johansson, M, K Katz och H Nyman (2005), "Wage Differentials and Gender Discrimination - Changes in Sweden 1981-98", *Acta Sociologica*, vol 48, s 341-364.
- Lazear, E (2000), "Performance Pay and Productivity", *American Economic Review*, vol 90, s 1346-1361.
- Lärlönelönnämnden (1914), *Huvudbetänkande. Bilagor*, P A Norstedt & Söner, Stockholm.
- Löfström, Å (2012), "Lön, livslön och livslögn - en studie av könslönegapet i ekonomyrket", *Ekonomisk Debatt*, årg 40, nr 7, s 36-46.
- Meyerson, E M, T Petersen och V Snartland (2001), "Equal Pay for Equal Work? Evidence from Sweden and a Comparison with Norway and the US", *Scandinavian Journal of Economics*, vol 103, s 559-583.
- Seltzer, A och K 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*, vol 38, s 195-224.
- Stanfors, M m fl (2013), "Gender, Productivity and the Nature of Work and Pay: Evidence from the Late Nineteenth Century Tobacco Industry", under utgivning i *Economic History Review*.