

HISTORISK TIDSKRIFT
(Sweden)

130:2 • 2010

Då bankmannen blev kvinna

Det svenska bankväsendets feminisering 1910–1939

Av Kajsa Holmberg

Inledning

Svenska bankmannaföreningen kommenterade 1933 i sin tidskrift *Bankvärlden* resultatet av den senaste ”psykotekniska” forskningen, enligt vilken endast 37 procent av kvinnorna ansågs vara ”i stånd till sakligt tänkande”: ”Måhända ej utan rätt plägar man ju tillskriva det evigt kvinnliga en del egenskaper, vilka ha föga eller intet gemensamt med ordning och skick på en bank.”¹ Samtidigt befann sig det svenska bankväsendet mitt i en omfattande feminiseringsprocess som inte hejdades av uppfattningar som Bankmannaföreningens ovan. Från att ha varit kraftigt mansdominerad vid det förra seklets början är könsförhållandet i banksektorn idag det omvända, då kvinnor utgör dryga 60 procent av personalstyrkan.²

Under ungefär samma period som banktjänstemannayrket feminiserades, genomgick flera andra yrken, såsom kontorist, lärare, apotekare och läkare, en motsvarande process.³ Arbetslivets feminisering framträder således som ett av 1900-talets definierande fenomen. Trots detta vet vi fortfarande ganska lite om dess orsaker, förlopp, och konsekvenser, inte

1. *Bankvärlden: svenska bankmannaföreningens tidskrift*, Svenska bankmannaföreningen (Sbmf) (Stockholm 1925:2) s. 17–19; citat *ibid.* (1933:4) s. 173–175.

2. SCB – Statistiska centralbyrån, *Statistisk årsbok för Sverige* (Stockholm 2009) s. 274. Den feminisering som behandlas i denna artikel är själva arbetets, bankmannayrkets. Begreppet avser både en kvantitativ ökning av andelen kvinnliga anställda och en kvalitativ förskjutning i synen på yrket, från ett yrke för män i riktning mot ”kvinnoyrke”.

3. Christina Florin, *Kampen om katedern: feminiserings- och professionaliseringsprocessen inom den svenska folkskolans lärarkår 1860–1906* (Umeå 1987); Ulla Wikander, *Kvinnors och mäns arbeten: Gustavsberg 1880–1980* (Lund 1988); Mats Greiff, *Kontoristen: från chefens högra hand till proletär* (Lund 1992); Margreth Nordgren, *Läkarprofessionens feminisering: ett köns- och maktperspektiv* (Stockholm 2000); Maria Stanfors & Klas Öberg, ”Apotek som arbetsmarknad: institutionell förändring och feminisering av apotek i Sverige”, *Historisk tidskrift* 127:2 (2007) s. 225–246.

Kajsa Holmberg, f. 1985, är doktorand vid Ekonomisk-historiska institutionen i Lund sedan hösten 2008. Hon arbetar med en avhandling om det svenska bankväsendets feminisering, inom ramen för projektet ”Banken som arbetsmarknad”, med finansiering från Sparbanksstiftelsen Färs och Frosta, Handelsbankens forskningsstiftelser och Vetenskapsrådet.

Adress: Ekonomisk-historiska institutionen, Lunds universitet, Box 7083, 220 07 Lund

E-post: kajsa.holmberg@ekh.lu.se

minst inom den kvinnodominerade servicesektorn. Det är talande att det svenska bankväsendets roll som industrifinansiär är väl utforskad medan kunskapen om banken som arbetsmarknad är mycket begränsad. Denna artikel utgör ett bidrag till strävan att fylla dessa kunskapsluckor genom att, utifrån bankmannakårens egna texter, analysera feminiseringens orsaker och förlopp i affärsbankväsendet⁴ under tidsperioden från 1910 till 1939.⁵ En ökad förståelse för de förändringar i personalens könsammansättning som ägde rum under det tidiga 1900-talet är också relevant för den nutida banksektorns utveckling. Trots att kvinnor gradvis ökat sin andel av bankernas arbetskraft är de fortsatt kraftigt underrepresenterade på högre positioner.⁶ Huruvida även dessa poster slutligen kommer innehåsa av kvinnor, eller om det finns ett glastak i de svenska bankerna, återstår ännu att se.

Undersökningen identifierar den strukturella omvandlingen i banksektorn under 1910-talet som en huvudorsak till dess fortsatta feminisering. Efterfrågan på arbetskraft ökade kraftigt inom sektorn, och arbetets innehåll och karaktär förändrades i riktning mot vad som traditionellt betraktats som kvinnoarbete. Därmed minskade den manliga arbetskraftens intresse för banksektorn som arbetsplats. På grund av denna större överensstämmelse mellan bank- och kvinnoarbete samt de tilltagande svårigheterna att attrahera manlig arbetskraft, framstod det efterhand både som alltmer naturligt och som ett nödvändigt val för arbetsgivarna att anställa kvinnor. Vägen mot feminisering låg därmed öppen.

Material och disposition

Feminisering har två huvudsakliga dimensioner: en kvantitativ, som består i att kvinnors andel av arbetskraften i ett tidigare mansdominerat yrke ökar, men också en kvalitativ som innebär en förändring av arbetets könskod från manligt till kvinnligt. Ett yrke som feminiseras i kvalitativ bemärkelse går således från att anses vara lämpligt för män och vad som uppfattas som manliga egenskaper, till att anses vara passande för kvinnor

4. Artikeln behandlar endast de svenska affärsbankerna. När "banksektorn" och "bankväsendet" används fortsättningsvis är det alltså affärsbanksektorn och -väsendet som åsyftas.

5. Andra världskrigets utbrott får utgöra en praktiskt nödvändig slutpunkt, vilket motiveras av att kriget sannolikt ändrade bankernas förutsättningar radikalt.

6. Joan Acker, "The gender regime of Swedish banks", *Scandinavian journal of management* 10 (2006) s. 195–209.

och vad som uppfattas som kvinnliga egenskaper.⁷ Den feminisering som bankväsendet genomgick var både kvantitativ och kvalitativ till sin natur. Förändringar i andelen kvinnlig arbetskraft är dock lättare att mäta och datera än omvandlingar av arbetets könskod. Därför utgör banksektorns kvantitativa feminisering artikelns utgångspunkt, medan den kvalitativa aspekten främst diskuteras i relation till de kvantitativa förändringarna. För att teckna en övergripande bild av banksektorns utveckling används data över sysselsättning, löner och sektorns fysiska struktur, i huvudsak hämtade ur Sveriges bankmatrikel och Sveriges officiella statistik.

Undersökningens huvudsakliga empiriska material är Svenska bankmannaföreningens tidskrift *Bankvärlden*. Bankmannaföreningen bildades 1887 som en sällskapsklubb för banktjänstemän. Med tiden förändrades organisationens roll och 1919 ombildades den till fackförening. Två viktiga steg i denna förändringsprocess togs redan 1911, då kvinnor accepterades som medlemmar och *Bankvärlden* började ges ut. Tidskriftens omfång var initialt begränsat till cirka 15 sidor men utökades gradvis till att under det sena 1930-talet omfatta dryga 50 sidor. Från premiäråret 1911 till och med 1939 har samtliga nummer av denna månatliga publikation lästs och analyserats.

Bankvärlden är som material av hög kvalitet. De bankanställda uppvisade en hög organisationsgrad som fluktuerade mellan knappa 50 och dryga 80 procent under åren i fråga. Skillnaderna mellan män och kvinnor var dock stora. Vid 1910-talets mitt var omkring en av tjugo kvinnor medlemmar i facket, vid 1940-talets början en av fyra.⁸ Med undantag för de artiklar som har en uttalat kvinnlig avsändare kan det fackliga materialet därför inte anses vara representativt för de kvinnliga anställda, men väl för den

7. Se Barbara Reskin & Heidi Hartmann (red.), *Women's work, men's work* (Washington DC 1986); Harriet Bradley, *Men's work, women's work: a sociological history of the sexual division of labour in employment* (Minneapolis 1989); Barbara Reskin & Patricia Roos, *Job queues, gender queues: explaining women's inroads into male occupations* (Philadelphia 1990). Vilka egenskaper som betraktas som manliga respektive kvinnliga förändras över tid. Exempel på egenskaper som historiskt sett har ansetts manliga är fysisk styrka samt god förmåga att fatta beslut och ta ansvar. Traditionellt kvinnliga egenskaper inkluderar tålmodighet, noggrannhet samt god omvärdnadsförmåga. Utifrån detta har exempelvis brandmannayrket kodats som manligt, och sjuksköterskeyrket som kvinnligt. Feminisering kan även inkludera en vertikal dimension, d.v.s. kvinnors andel av arbetskraften på olika nivåer i yrkets hierarki. Här skedde ingen förändring under den undersökta perioden – kvinnornas andel av den beförade arbetskraften var konstant cirka 4 %. Se Bankernas Förhandlingsorganisation (BFO), *Banklönerna 1937* (Stockholm 1938) s. 38.

8. Gunnar Palmquist, *Segrande samverkan: historik till Svenska Bankmannaförbundet 75-årsjubileum* (Falköping 1962) s. 334. Uppgifterna om kvinnornas organisationsgrad är begränsade, varför siffror specifikt för perioden 1910–39 inte kan anges.

manliga majoriteten. De uppfattningar som uttrycks i *Bankvärlden* kan inte avfärdas som förbehållna tidskriftens redaktion eller kårens övriga elit. Även om det redaktionella materialet dominerade, var en fyllig insändarspalt samt inlägg från utomredaktionella debattörer också fasta inslag. Samtliga dessa avdelningar i tidskriften har använts i undersökningen.

Uppsatsen disponeras på följande sätt: Inledningsvis beskrivs den svenska banksektorns strukturella utveckling under perioden 1910–1939. Mot denna bakgrund analyseras sedan ekonomiska, institutionella samt könsmaktsrelaterade förklaringsfaktorer till sektorns feminisering, dels på en övergripande nivå och dels utifrån bankmannakårens erfarenhet. Därefter diskuteras hur banksektorns feminisering och kårens upplevelse av densamma kan förstås utifrån ett köteoretiskt perspektiv. Slutligen undersöks bankmannaföreningens hållning gentemot den kvinnliga arbetskraften under de aktuella åren, innan avslutande kommentarer tar vid.

Strukturell omvandling och feminisering i banksektorn

1910-talet markerade en förändring i den svenska banksektorns utveckling. Det var då som det moderna bankväsende vi känner i dag började ta form, och kvinnornas andel av arbetskraften inom bankväsendet ökade kraftigt, från cirka 20 till 30 procent.⁹ Temat för årtiondet var expansion. Underblåst av 1910-talets högkonjunktur och de stora valutavolymer som krigstidens inflation satte i omlopp, sköt både inlåning och omsättning i höjden samtidigt som vinstmarginalerna nådde rekordnivåer. Mellan 1910 och 1919 nästan tredubblades också antalet bankkontor, från cirka 550 till dryga 1 400.¹⁰ Med expansionen ökade bankernas efterfrågan på arbetskraft kraftigt. Innan årtiondet var slut hade arbetsstyrkan i bankerna fördubblats, från totalt dryga 3 000 till cirka 6 500 personer. Diagrammet nedan visar utvecklingen av den totala arbetsstyrkan samt andelen kvinnor mellan 1910 och 1939.

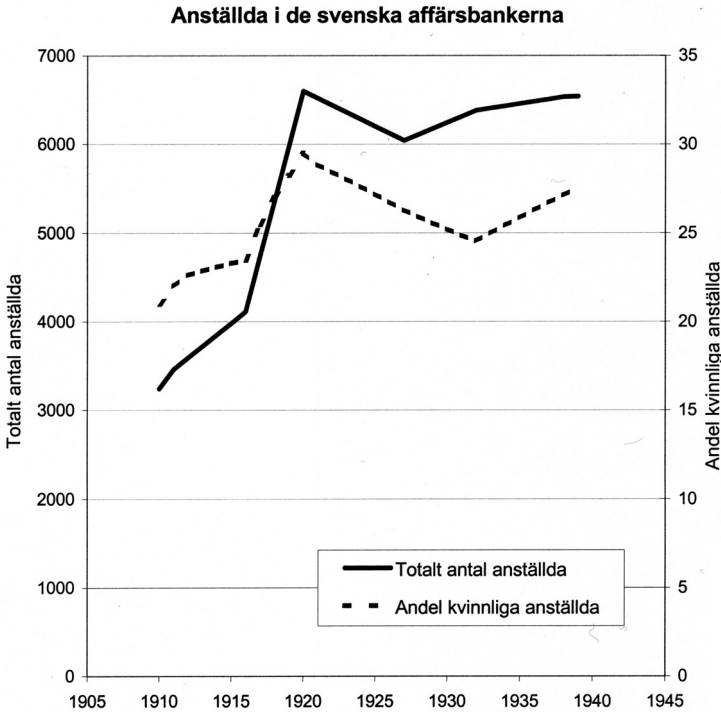
Nära 80 procent av de som nyanställdes under 1910-talet sysselsattes på nyöppnade kontor, och av de som placerades på huvudkontoren engagerades flertalet i den ökade administration som ett utvidgat kontorsnät orsakade.¹¹ Samtidigt ställde de alltmer storskaliga industriföretagen krav

9. Se Palmquist (1962) s. 23; *Sveriges bankmatrikel* (Stockholm 1906–1944).

10. Sven Brisman, *Sveriges affärsbanker: utvecklingstiden* (Stockholm 1934).

11. *Sveriges bankmatrikel* (1906–1944); Ernst Söderlund, *Skandinaviska banken i det svenska bankväsendets historia 1914–1939* (Stockholm 1978) s. 156.

Diagram 1.



Källa: Sveriges bankmatrikel (1906–1944).

på större finansiella muskler hos kreditgivarna. I kombination med den geografiska utbredningen samt tidens enorma profitmöjligheter uppstod en knivskarp konkurrens om marknadsandelar. Bankernas drift att växa resulterade i en stor mängd fusioner, uppköp och övertaganden, stimulerade av sammanslagningen 1910 av Sveriges två största banker, Skånes Enskilda Bank och Skandinaviska Kreditaktiebolaget. I huvudsak var det dock små och medelstora banker som svaldes av större konkurrenter, och vid första världskrigets slut hade antalet bankföretag reducerats från 1908 års toppnotering 83, till dryga 30.¹²

Den kraftigt ökade personalstyrkan och koncentrationen inom banksektorn under 1910-talet medförde en övergång till storskalig produktion av

12. *Uppgifter om bankerna*, Statistiska meddelanden, serie E, SCB (Stockholm 1919–1939).

finansiella tjänster. Under påverkan av de samtida framstegen inom kontorteknologi kom arbetet att mekaniseras och standardiseras allt mer. På 1920-talet utgjorde kombinationen av karbonpapper, skrivmaskinen och bokföringsmaskinen ett småskaligt utvecklingsblock som öppnade helt nya möjligheter till arbetskraftsbesparing.¹³ Denna utveckling manade i sin tur till en omläggning av arbetets organisation, och efter tidstypiskt tayloristiskt mått byråkratiserades och specialiserades arbetet inom bankerna alltmer.

Efterkrigsrecessionen förändrade bankverksamhetens förutsättningar drastiskt. Under de på krigsslutet följande åren fick sektorn betala priset för sin snabba och ibland mindre välplanerade expansion. Som framgår av diagram 1 ovan, minskade både den totala personalstyrkans storlek samt kvinnornas andel av densamma markant. Utvecklingen mot färre och större företag fortsatte men drevs nu av försämrade finanser, kontorsindragningar och rena konkurser.¹⁴ Diagrammet nedan visar utvecklingen av antalet bankföretag och -kontor mellan 1910 och 1939.

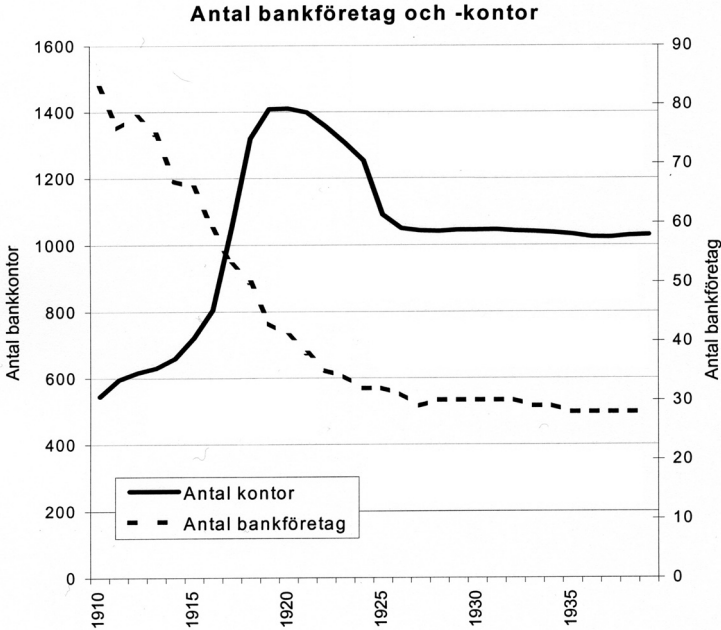
Från mitten av 1920-talet stabiliserades den turbulenta utvecklingen, och tack vare stålbadet under årtiondets början klarade sig bankerna förhållandevis väl igenom 1930-talets depression. Perioden fram till 1939 kom i stället att kännetecknas av konsolidering av både sektorns fysiska struktur, finanser och arbetsstyrka. Den personalomsättning som ägde rum var, vad gällde uppsägningar, koncentrerad till 1920- respektive 1930-talets första år, alltså efterkrigsrecessionen samt depressionen. Nyanställningar skedde i stället vid de respektive årtiondenas slut när sektorn hämtat sig från effekterna av den föregående krisen. För kvinnorna innebar detta att deras andel av arbetskraften började återhämta sig efter 1930-talets ingång, och vid årtiondets slut nådde en nivå nära 1920-talets. Av totalt cirka 6 500 anställda i de svenska affärsbankerna 1939 utgjorde kvinnorna omkring 27 procent.¹⁵

13. Tidiga versioner av karbonpapper lanserades redan vid 1800-talets början, men dessa förmodade bara producera en kopia av dålig kvalitet. Då originalet skrevs för hand var processen också tidsödande, och oron stor att kopian kunde manipuleras. Det var därför först på 1900-talet som karbonpappret fick sitt genombrott, tack vare kombinationen med skriv- och bokföringsmaskinerna. Genom att sätta anpassade karbonpapper i skriv- och bokföringsmaskiner kunde man skapa mer än tio högkvalitativa kopior samtidigt som originalet skrevs. Detta ökade i sin tur kraftigt dessa kontorsmaskiners arbetsbesparande potential. Se Michael Adler, *The writing machine* (London 1973). För vidare läsning om begreppet utvecklingsblock, se Lennart Schön, *En modern svensk ekonomisk historia* (Stockholm 2000); Erik Dahmén, *Svensk industriell företagungsverksamhet: en kausalanalys av den industriella utvecklingen 1919–1939* (Stockholm 1950).

14. *Bankvärlden* (1925:1) s. 1–3; *ibid.* (1925:9) s. 121; Söderlund (1978) s. 154f.

15. *Sveriges bankmatrikel* (1906–1944).

Diagram 2.



Källa: *Sveriges bankmatrikel* (1906–1944); *Brisman* (1934); *Uppgifter om bankerna* (1919–1939).

Det ekonomiska perspektivet – utbud och efterfrågan på kvinnlig arbetskraft

I ekonomisk teori problematiseras vanligen inte kulturella uppfattningar om skillnader mellan könen. Den föreställning om män och kvinnor som råder vid en viss tidpunkt betraktas helt enkelt som en av många förutsättningar till vilka individen har att förhålla sig rationellt. Detta synsätt vägleder den vanligaste utbudsorienterade förklaringen till feminisering, som utgår från Beckers humankapitalteori. Enligt Becker beslutar individen om investeringar i humankapital, exempelvis utbildning, utifrån den förväntade avkastningen. En kvinna som förväntar sig låg lön, små karriärmöjligheter och huvudansvaret för hem och familj ser ingen anledning att skaffa sig de meriter som är nödvändiga för kvalificerade jobb. De negativa

förväntningarna blir en självuppfyllande profetia. Sådana förväntningar skapar också ett motiv för arbetsdelning och specialisering inom hushållet, då den totala effektiviteten blir störst om mannen i första hand ägnar sig åt förvärvsarbete och kvinnan åt att sköta hemmet. Resultatet blir en lång rad mansdominerade yrken.¹⁶ Mer positiva förväntningar på kvinnors karriärmöjligheter skulle således stärka kvinnors incitament att investera i humankapital, vilket i sin tur skulle öka deras anställningsbarhet. Om detta skedde åren kring 1910 skulle det kunna förklara en förändrad könsammansättning av bankernas arbetskraft.

Stärkta ekonomiska incitament för kvinnor att söka sig till banksektorn är svårt att belägga empiriskt. Lönedata är knappa, både för banksektorn och konkurrerande yrken. De uppgifter som finns indikerar att bankanställda kvinnor tjänade mer i absoluta tal än de som arbetade i exempelvis industri eller handel, men mindre än kvinnor i statlig tjänst. Samtidigt utvecklades dock de kvinnliga banktjänstemännens löner sämre än de flesta andra yrkesgrupper, och könslöneskillnaderna inom yrket var bland marknadens största.¹⁷ Sett över den aktuella tidsperioden som helhet försämrades kvinnliga banktjänstemäns löner ytterligare i förhållande till männen.

Feminiseringen kan inte heller knytas till en höjning av kvinnornas kompetens som skulle gjort dem mer anställningsbara. De formella inträdeskraven i sektorn var låga ända in på 1930-talet, och även om kvinnornas utbildningsnivå ökade successivt redan under periodens början, kom de stora förbättringarna först från 1920-talets slut, då flickor fick rätt till statlig utbildning även efter folkskolans sex år, på samma villkor som pojkar.¹⁸ Vidare kunde kvinnor inte förvänta sig någon lång karriär i bankerna. Från 1900-talets början och fram till att lagstiftningen om gift kvinnas rätt till förvärvsarbete trädde i kraft 1939, var bank och försäkring de

16. Gary Becker, *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (Chicago 1964); Ronald Ehrenberg & Robert Smith, *Modern labour economics: theory and public policy* (Boston 2003) s. 210–214.

17. Lars Svensson, "En historia om löneutjämning: kvinnors och mäns löner i långsiktigt perspektiv" i Inga Persson & Eskil Wadensjö (red.) *Kvinnors och mäns löner: varför så olika*, Statens offentliga utredningar (SOU) 1997:136 [Kvinnomaktsutredningen] (Stockholm 1997) s. 14–20.

18. *Bankvärlden* (1918:11) s. 172–173; Kvinnoarbetskommittén, *Betänkande angående gift kvinnas förvärvsarbete*, SOU 1938:47 (Stockholm 1938) s. 113; Bankernas Förhandlingsorganisation (1938) s. 59; Ann-Sofie Ohlander, *Kvinnors arbete* (Stockholm 1995); Maria Stanfors, *Education, labor force participation and changing fertility patterns: a study of women and socioeconomic change in twentieth century Sweden* (Stockholm 2003) s. 149–153; Ingela Schånberg, *De dubbla budskapen: kvinnors bildning och utbildning i Sverige under 1800- och 1900-talen* (Lund 2004) s. 143.

enda sektorer där avsked vid giftermål fortfarande tillämpades systematiskt.¹⁹ Policyn motiverades med den manliga försörjarnormen och dess motsvarande husmorsideal för kvinnor. Övertygelsen om dessa traditionella könsrollers förtjänster var stark i den konservativa banksektorn. I praktiken var dock även arbetsgivarnas intresse av en viss lönedämpande personalomsättning en betydande drivkraft bakom behandlingen av gifta kvinnor i arbetskraften.²⁰

Ur ett efterfrågeperspektiv anses kvinnor vanligen ersätta män för att de har lägre löner för liknande eller till och med identiska arbetsuppgifter. Genom att öka andelen kvinnlig arbetskraft kan arbetsgivaren därmed få samma arbete utfört till en lägre kostnad. Utifrån denna logik borde dock bankerna aldrig varit mansdominerade, särskilt som anställningarna ofta inte krävde särskilda kvalifikationer. Beckers förklaring till denna motsägelse utgår från begreppet "smak", eller "preferens": om arbetsgivarna själva, deras befintliga anställda eller kunder har en preferens för en viss typ av personal kan arbetsgivarna välja denna trots att det innebär högre lönekostnader. Detta kan till och med vara det mest lönsamma beslutet om alternativet är strejk eller bojkott.²¹ Arbetsgivarna gör således ständigt en avvägning mellan preferens och pris för arbetskraft – under begränsning av de rådande ekonomiska ramarna. Den mycket skarpa konkurrensen i banksektorn under 1910-talet och den ekonomiska krisen efter krigsslutet gjorde det därför sannolikt svårare för arbetsgivarna att anställa personal på grundval av preferens, i det här fallet kön, snarare än pris.

En närliggande förklaring till feminisering utgår från den ursprungligen marxistiska idén om arbetsgivarens behov av olika typer av arbetskraft. Enligt denna förklaring har arbetsgivaren behov av en stabil kärna av erfaren och kvalificerad personal kompletterad med marginella grupper, såsom kvinnor, att använda som buffert vid konjunktursvängningar.²² I banksektorns fall finns tydliga indikationer på att kvinnliga banktjänstemän delvis kom att spela en konjunkturdämpande roll. När nyanställningar ägde rum ökade kvinnorna sin andel av arbetskraften, och när personal sades

19. SOU (1938:47) s. 319f; Håkan Lindgren, *Bank, investmentbolag, bankirfirma: Stockholms enskilda bank 1924–1945* (Stockholm 1988) s. 124–130.

20. Ohlander (1995) s. 30.

21. Reskin & Hartmann (red.) (1986) s. 47; Irene Padavic & Barbara Reskin, *Women and men at work* (Thousand Oaks 2002) s. 78.

22. Bradley (1989) s. 65f.

upp var det övervägande kvinnor som fick gå.²³ Då kvinnorna som regel lämnade banksektorn vid giftermål var också omsättningen på kvinnlig arbetskraft hög. Detta var av stor betydelse för arbetsgivarna, eftersom det reducerade risken med nyanställningar. Om arbetskraftsbehovet minskade kunde personalstyrkans storlek enkelt modereras genom kvinnornas frekventa naturliga avgångar.²⁴ Därmed kunde uppsägningar av (och sannolika konfrontationer med) de manliga banktjänstemännen, som av hävd åtnjöt en mycket stark anställningstrygghet, undvikas. Tillämpningen av normen att inte anställa eller låta gifta kvinnor kvarstå i tjänst anpassades också till skiftningar i konjunkturerna, och denna mekanism förstärkte således den kvinnliga personalens roll som buffert. I tider av arbetskraftsbrist gjorde bankirerna undantag från den officiella policyn, annars var tillämpningen rigid. Möjligen hade också Bankmannaföreningen indirekt del i denna utveckling genom sin kamp för anställningsskydd för främst den manliga delen av kåren.²⁵

Det finns också många exempel på hur kvinnor beretts tillfällig plats i mansdominerade yrken under kristider när en stor del av den manliga arbetskraften varit frånvarande. I Sverige, liksom i många andra länder, kastades många kvinnor in i nya arbetsområden under första världskriget när männen kallades till militärtjänstgöring för att sedan kastas ut igen när freden tog vid och männen återvände.²⁶ Men även om krigstidsförhållandena bidrog till bankväsendets expansion och den därpå följande efterfrågan på arbetskraft under 1910-talet ersattes inte kvinnorna av män vid krigsslutet, trots att tillgången på manlig arbetskraft var god och kvinnorna inte hade något lagstadgat anställningsskydd eller var en stark politisk kraft. Något hade ändrats i banksektorn som gjorde att män inte längre var det självklara valet som arbetskraft.

Det institutionella perspektivet – bankarbetet blir kvinnoarbete

Enligt det institutionella perspektivet är kulturella uppfattningar om mäns och kvinnors egenskaper föränderliga men fortplantar sig till mer trögrörliga formella och informella institutioner, vilka i sin tur kan påverka

23. *Sveriges bankmatrikel* (1906–1944).

24. Ragnhild Lundström, *Bank, industri, utlandsaffärer: Stockholms Enskilda Bank 1910–1924* (Stockholm 1999) s. 77.

25. För ett exempel på hur Bankmannaföreningens krav påverkade män och kvinnor olika, se Lindgren (1988) s. 9 ff., 123f.

26. Kvinnoarbetskommittén (1938) s. 92; Padavic & Reskin (2002) s. 63f.

möjligheterna för kvinnors inträde i nya yrken. Normen att avskeda kvinnor vid giftermål är ett specifikt exempel som också hade stöd i lagstiftningen, medan könskodning av arbeten är ett mer generellt exempel. På 1910-talet, liksom i dag, märker samhället kontinuerligt yrken och aktiviteter som lämpliga för personer av olika kön och formar därigenom individens förväntningar. Detta påverkar i sin tur både arbetsgivares anställningsbeslut och arbetstagarnas yrkesval via alla de personer som har inflytande över detta såsom föräldrar, lärare och vänner. Individerna socialiseras således ständigt till att välja ett passande yrke.²⁷

De förändringar i bankarbetets karaktär som 1910-talets omvandling medförde verkade samtliga i en och samma riktning: arbetet kom gradvis att överensstämma alltmer med vad som traditionellt betraktades som "kvinnoarbete". Från att tidigare ha ställt krav på kvaliteter som ansågs typiskt manliga, såsom ansvarstagande, intelligens och hantverksskicklighet, kom uppgifterna i bankerna alltmer att vila på foglighet och tålmodigt utförande av enkla, monotona arbetsuppgifter, vilket traditionellt förknippades med kvinnor.²⁸ En större överensstämmelse mellan bank- och kvinnoarbete sänkte sannolikt den sociala och ekonomiska kostnaden för att anställa kvinnor eftersom reaktionerna från kunder och kollegor mildrades. Det bör också ha gjort det lättare för kvinnor att överväga banktjänstemannayrket samt försvara sitt val för omgivning.

Eftersom många av våra föreställningar grundas på vad vi ser omkring oss är den rådande könsmärkningen av yrken delvis självförstärkande. Enligt Irene Padavic och Barbara Reskin krävs det därför ofta externa chocker för att förändring ska äga rum. Arbetskraftsbristen under 1910-talet skulle kunna vara en sådan faktor som inspirerade arbetsgivarna att tänka i nya banor. Om den okonventionella arbetskraften (här kvinnor) väl uppnår en substantiell minoritet kan de sedan utmana stereotypen och tvinga fram en omformulering av densamma – något som inte bara signalerar till övriga kvinnor att yrket i fråga är tillgängligt utan också påverkar de berörda männen yrkesidentitet.²⁹

27. Reskin & Hartmann (red.) (1986) s. 43–54.

28. Reskin & Hartmann (red.) (1986) s. 41; Bradley (1989) s. 9.

29. Reskin & Hartmann (red.) (1986) s. 41f., 126; Padavic & Reskin (2002) s. 8f., 44.

Könsmaktsperspektivet – bankens status som arbetsplats

Könsmaktsperspektivet utvecklades av feministiska teoretiker som en kritik mot de ekonomiska och institutionella perspektiven vilka ansågs ofullständiga och förenklade. Enligt feministisk teori är könssegrering på arbetsmarknaden främst ett resultat av mäns vilja att bibehålla sin överordnande position i samhället, vilken bygger på skillnad och åtskillnad mellan könen i allt väsentligt. Kvinnor hänvisas till lågstatusarbeten, och dessa arbeten uppfattas också som mindre attraktiva, till stor del på grund av att det är kvinnor som utför dem.³⁰ Feminisering anses därför äga rum när den manliga arbetskraftens intresse för ett yrke eller befattning minskar.

Att män lämnar ett yrke varpå kvinnor kan ta deras plats kan bero både på att mer attraktiva jobb möjligheter för männen öppnas på annat håll och på förändringar inom det berörda yrket. Ofta består förändringarna av omorganisationer eller tekniska utvecklingar, som genom ökad arbetsdelning och mekanisering gör arbetsuppgifterna mindre kvalificerade och stimulerande, och det var just den utveckling som bankarbetet genomgick under 1910-talets strukturella omvandling. Även framtidsutsikterna, anställningstryggheten och lönerna tenderar att minska i samband med feminiseringen.³¹ En liknande öppning för kvinnor kan uppstå vid tillkomsten av nya nivåer i arbetshierarkins botten, då kvinnor kan fylla dessa utan att konkurrera ut några män, något som antas minska den manliga arbetskraftens motstånd. Detta är en viktig faktor, då arbetsgivare generellt anses vara villiga att gå långt för att undvika att provocera sin befintliga manliga personalkår, inte minst med tanke på de potentiella kostnaderna för strejk eller maskning.³²

Under 1920-talet noterades det i flera media att banksektorn blivit en sämre arbetsplats. De rådande förhållandena ansågs ”*icke* hedersamma” för bankerna, och den ”synnerligen hårt” drabbade kåren ansågs utgöra “det nyaste proletariatet”. Trots detta betraktades de bankanställda alltjämt som tjänstemannaklassens elit, inte minst av den breda allmänheten. Även Fritz Croners undersökning från 1939 om tjänstemännens sociala och ekonomiska situation framhöll banktjänstemännen som de mest privilegierade – både vad gällde lön, semester, anställningstrygghet och arbetstid.³³ De

30. Reskin & Hartmann (red.) (1986) s. 48; Padavic & Reskin (2002) s. 144.

31. Reskin & Roos (1990) s. 42–48.

32. Bradley (1989) s. 40–46, 145; Padavic & Reskin (2002) s. 10, 36.

33. Citat ur *Bankvärlden* (1925:10) s. 147f; *ibid.* (1933:12) s. 440; Fritz Croner, *De svenska privatanställda: en sociologisk studie*, (Stockholm 1939); Lindgren (1988) s. 139.

tre teoretiska perspektiv som presenterats ovan skiljer sig i sin betoning av olika aspekters betydelse för feminisering. De identifierar olika grupper som de centrala aktörerna bakom en förändring av arbetskraftens könsammansättning och framhåller olika faktorer som individens starkaste drivkraft: ekonomisk vinning, social acceptans eller status och samhällslig överordning. I följande avsnitt undersöks hur Bankmannaföreningens praktiska upplevelse av perioden från 1910 till 1939 överensstämmer med dessa teoretiska förklaringsmodeller.

Incitament, könskoder och status i bankmannakårens ögon

I linje med det ekonomiska perspektivet erfor bankmannakåren att arbetskraftens pris blev en allt viktigare faktor i tillsättningsbesluten under tidsperioden i fråga. Ett led i arbetsgivarnas drift att sänka arbetskraftskostnaderna var ett ökat intresse för yngre personal, som inte behövde betalas lika höga löner som äldre dito. Enligt Bankmannaföreningen började arbetsgivarna i allt högre grad betrakta arbetskraften som förbrukad redan i 30-årsåldern. Genom att anställa kvinnor sänktes därför lönekostnaderna på två sätt – dels var den kvinnliga arbetskraften billigare än den manliga generellt, dels var den yngre. Då normen i banksektorn var att gifta kvinnor inte kvarstod i tjänst kunde arbetsgivarna vidare räkna med att majoriteten av kvinnorna skulle lämna sina anställningar när de gifte sig. En ytterligare lönedämpande effekt av en stor andel kvinnlig arbetskraft var följaktligen att det säkerställde en snabb arbetskraftsomsättning. Under åren innan de kvinnliga banktjänstemännen gifte sig hann de sällan stiga i graderna eller samla på sig en yrkeserfarenhet som förpliktigade arbetsgivarna att betala ut en högre lön.³⁴

Även de omvälvande förändringarna i arbetets organisation och karaktär uppmärksammades av de anställda. I kårens ordalag, hade "ett allt mera målmedvetet arbete satts in på uppgiften att förenkla produktionen, att undersöka och sortera den mänskliga arbetskraften med hänsyn till dess lämplighet för olika uppgifter och att i görligaste mån ersätta denna arbetskraft med maskiner."³⁵ Att denna utveckling förde banktjänstemannayrket

34. *Bankvärlden* (1917:11) s. 181; *ibid.* (1918:11) s. 172; *ibid.* (1919:8) s. 136; *ibid.* (1924:6) s. 82; *ibid.* (1926:7) s. 125; *ibid.* (1927:5) s. 87; *ibid.* (1929:1) s. 4–6; *ibid.* (1931:11) s. 401f; *ibid.* (1934:9) s. 352f.; citat *ibid.* (1935:6) s. 247f.; *ibid.* (1935:8) s. 317; Lundström (1999) s. 76–78.

35. *Bankvärlden* (1923:12) s. 205; *ibid.* (1926:4) s. 53; citat *ibid.* (1929:9) s. 205–207; *ibid.* (1930:8) s. 205; *ibid.* (1931:2) s. 35; *ibid.* (1932:8) s. 256; *ibid.* (1932:9) s. 325; *ibid.* (1933:12) s. 443; *ibid.* (1938:11) s. 359.

närmare kvinnoarbete stod också klart. "Måhända är det så, att kvinnans intellektuella begåvning genomsnittligt icke når upp till mannens [... men] i längden kan det för det mekaniserade arbetets fullgörande vara viktigare att besitta noggrannhet och ambition än intelligens och beträffande dessa egenskaper torde kvinnan vara mer än jämbördig med mannen."³⁶

Den kanske mest genomgripande följden av de strukturella förändringarna i banksektorn var dock att bankmannakåren kom att omvärdera det egna yrket. Banktjänstemannayrket hade traditionellt haft mycket hög status och setts som en karriärmässig språngbräda. De formella inträdeskraven, vad gällde exempelvis akademisk och annan formell utbildning, var låga i förhållande till jämförbara arbeten i offentlig sektor, och nya anställda lärdes oftast upp på plats för att tränas i alla delar av hantverket. Då banktjänstemännen av hävd var mångsysslare med breda ansvarsområden, fungerade arbetet därför ofta som en skola för ambitiösa unga män med sikte på att en dag bli egna företagare. Genom den förändring i arbetets karaktär som tog fart under 1910-talet ändrades detta.

Som ett resultat av arbetets standardisering och bankledningarnas strävan efter ökad arbetsdelning, upplevde kåren att personalen i bankerna delades upp i två skikt: "Ett övre, jämförelsevis smalt skikt av kvalificerad personal, varifrån de högre befattningarna så gott som uteslutande rekryteras, samt ett lägre, bredare lager av personer uteslutande sysselsatta med rutinarbete". För majoriteten av de anställda som såg sina utbildningsmöjligheter och karriärvägar bommas igen framför sig var upplevelsen dramatisk. Bankanställning kom allt mer att förknippas med en livslång position som anställd – underordnad – med litet utrymme för utveckling.³⁷

Detta skifte möjliggjordes genom vad Bankmannaföreningen uppfattade som en förändring i arbetsgivarnas syn på sin arbetskraft. Historiskt sett hade banktjänstemannayrket medfört många högt värderade privilegier, däribland en god löneutveckling, betald sjukfrånvaro, semester, anställningstrygghet och till viss del även pensioner – förmåner varav de flesta bara fanns i ett fåtal andra yrken. Dessa gynnsamma arbetsvillkor kom dock enligt de anställda att erodera från 1910-talet i kölvattnet av stor-drift och tilltagande konkurrens. Arbetsgivarnas traditionella patriarkala

36. Citat ur *Bankvärlden* (1925:2) s. 18f.; Kvinnoarbetskommittén (1938) s. 84f.

37. *Bankvärlden* (1918:9) s. 141f.; *ibid.* (1918:11) s. 172; citat *ibid.* (1920:9) s. 145; *ibid.* (1921:3) s. 51; *ibid.* (1924:9) s. 125; *ibid.* (1926:7) s. 123f.; *ibid.* (1930:2) s. 45; *ibid.* (1931:2) s. 35; *ibid.* (1932:9) s. 316; *ibid.* (1933:12) s. 440; *ibid.* (1935:10) s. 226.

omsorg om arbetsstyrkan fick gradvis stå tillbaka för renodlade kortsiktiga ekonomiska motiv. Anställningstryggheten urholkades, arbetsbördan ökade och lönesättningen och befordringsgången blev godtycklig.³⁸

Utvecklingen som Bankmannaföreningen beskriver skulle kunna ses som ett fall av vad Harry Braverman har kallat *de-skilling*, eller av-kvalificering. Processen utgår från arbetsgivarnas strävan att kontrollera arbetskraften och kapa kostnader. Genom teknisk utveckling ersätts kvalificerad personal med hantverksskicklighet och helhetsperspektivet på arbetet av maskiner som kan hanteras av mindre kunnig personal – ofta kvinnor.³⁹ Även om mekanisering och standardisering inte var begränsat till banksektorn är det möjligt att denna breda samhällseliga process, som bankerna inte undkom, berövade sektorn delar av sin unika status just genom att arbetsplatsen blev mer lik många andra.

De regelrätta uppsägningarna under det tidiga 1920-talets recession blev aldrig omfattande, men hotet var ständigt närvarande. En djup rädsla växte därför fram i kåren, inte minst för att många av de avsked som trots allt verkställdes gällde fast anställda. Detta hade tidigare varit otänkbart, och orsakade bestörtning i kårleden.⁴⁰ Under krigsåren förlorade de bankanställdas reallön mer än en tredjedel av sitt värde. Lörens bottenläge orsakade en omfattande arbetskraftsflykt 1917–1918, som ytterligare ökade arbetsgivarnas behov att rekrytera personal från nya grupper av befolkningen. Löneutvecklingen sporrade också Svenska bankmannaföreningens omvandling från intresseorganisation till fackförening 1919. Trots att lönernas förkrigsnivå åter nåddes 1921, förblev banktjänstemännen missnöjda med sin lönenivå och dess utveckling ända fram till 1930-talets slut. En stark känsla av förfördelning och ekonomisk press genomsyrade kåren och gav upphov till upprepade uttalanden om banktjänstemännen som "notoriskt underbetalda" och löner "som ej ge löntagaren livsuppehälle". Än mindre ansågs lönenivån tillåta banktjänstemännen åtnjuta den standard de var vana vid – de hade varken råd att hålla sig med piano eller bibliotek,

38. *Bankvärlden* (1922:10) s. 128–140; *ibid.* (1929:1) s. 4–6; (1933:1) s. 17; *ibid.* (1933:3) s. 113–115; *ibid.* (1934:1) s. 17; *ibid.* (1938:5) s. 177f.; *ibid.* (1939:8) s. 314; Sbmf, *Svenska bankmannaföreningen 1887–1937: en återblick vid 50-årsjubileet* (Stockholm 1937) s. 13; Palmquist (1962) s. 54–60; Lindgren (1988) s. 111f.

39. Harry Braverman, *Labor and monopoly capital* (New York 1974); Bradley (1989) s. 65–70.

40. *Bankvärlden* (1920:9) s. 129; *ibid.* (1921:10) s. 137f.; *ibid.* (1922:10) s. 143; *ibid.* (1924:6) s. 82; *ibid.* (1924:9) s. 127; *ibid.* (1925:1) s. 1–3; *ibid.* (1925:9) s. 121; *ibid.* (1925:10) s. 137–139; *ibid.* (1925:10) s. 146f.; *ibid.* (1926:5) s. 77f.; *ibid.* (1927:1) s. 3; *ibid.* (1929:9) s. 205–207; *ibid.* (1933:7) s. 275; *ibid.* (1933:12) s. 440.

något som det ansågs självklart för män med deras intellektuella standard att hungra efter.⁴¹

Enligt Bankmannaföreningen försämrades förhållandena inte bara absolut utan också relativt andra sektorer. Tjänstemän i tidigare likvärdiga yrken upplevdes nu gå om de bankanställda. Än mer plågsam var jämförelsen med arbetarna. Genom förändringen i bankarbetets karaktär och organisation hade en bred massa av banktjänstemän "degraderats till kuggar i ett maskineri", tvingade att jobba mekaniskt tills de reducerades till "antingen en räknemaskin eller en skrifmaskin". Arbetet krävde få kvalifikationer och kunskaper och betalades därefter. Enligt kårens egen upplevelse befann sig dessa anställda litet eller inget över kroppsarbetarna vare sig i fråga om arbetsuppgifter, anställningsförhållanden eller lön. Snarare tvärtom; "en stor kontingent av banktjänstemän skulle vara glada, om det kunde bli fastslaget att hänsyn till det mänskliga krävde att de finge komma i åtnjutande av samma löne-, eventuellt naturaförmåner som en gatsopare eller en tjänsteflicka."⁴²

Sammantaget delade banktjänstemännen således inte det omgivande samhällets fortsatt positiva syn på deras arbetsplats – allmänhetens uppfattningar betraktades som illusoriska och "grundfalska". I stället upplevde bankmannakårens sektorns omvandling under 1910-talet och åren därefter som en "revolutionerande försämring av levnadsstandarden", med förlorad arbetsglädje och yrkesstolthet som följd. Framtiden tedde sig tröstlöst grå.⁴³

Köteori som möjlig syntes

Den köteoretiska förklaringen till yrkens feminisering utvecklades av sociologiprofessorn Barbara Reskin, och kan förstås som en syntes av de ekonomiska, institutionella och könsmaktsrelaterade perspektiven. Enligt

41. Citat två ur *Bankvärlden* (1920:9) s. 145; *ibid.* (1922:7) s. 95f; *ibid.* (1922:10) s. 142f; *ibid.* (1922:12) s. 177f; *ibid.* (1924:8) s. 109; *ibid.* (1927:11) s. 234; *ibid.* (1928:1) s. 2; *ibid.* (1929:12) s. 302; *ibid.* (1930:1) s. 1; *ibid.* (1931:1) s. 3; *ibid.* (1932:10) s. 346; *ibid.* (1932:12) s. 425; *ibid.* (1933:3) s. 78; *ibid.* (1933:5) s. 179; citat ett *ibid.* (1935:1) s. 2; Lundström (1999) s. 90–107.

42. Citat två ur *Bankvärlden* (1918:9) s. 141f; *ibid.* (1919:9) s. 158–162; citat ett *ibid.* (1920:5) s. 77; *ibid.* (1920:5) s. 81; *ibid.* (1923:10) s. 122–124; *ibid.* (1924:1) s. 2; *ibid.* (1924:9) s. 126; citat tre *ibid.* (1925:3) s. 40; *ibid.* (1925:8) s. 103; *ibid.* (1926:7) s. 123; *ibid.* (1926:10) s. 174f; *ibid.* (1926:10) s. 184; *ibid.* (1929:9) s. 205f; *ibid.* (1930:8) s. 198; *ibid.* (1933:12) s. 440–443; *ibid.* (1934:4) s. 113f; *ibid.* (1934:12) s. 425; Sbmf (1937) s. 20; Palmquist (1962) s. 64–67

43. *Bankvärlden* (1920:9) s. 145; *ibid.* (1918:1) s. 8; citat *ibid.* (1924:8) s. 112–114; *ibid.* (1926:10) s. 173–175; *ibid.* (1926:11) s. 191; *ibid.* (1927:11) s. 232; *ibid.* (1930:11) s. 302–304.

Reskin rankar arbetsgivare och arbetskraft kontinuerligt varandra utifrån sina respektive preferenser. Resultatet blir köer, genom vilka den mest eftertraktade arbetskraften får de mest attraktiva jobben och visa versa. På grund av tradition, föreställningar om mäns och kvinnors roller, antaganden om kvinnors lägre produktivitet och högre frånvaro samt en vilja från, ofta manliga, arbetsgivare att bevara mäns överordning i samhället, menar Reskin att arbetsgivarna generellt rankar män före kvinnor. Däremot tenderar arbetskraft av båda könen att prioritera samma faktorer i sin ranking av olika yrken, såsom lön, anställningstrygghet och arbetsförhållanden. I de fall män som favoriserad grupp lämnar en arbetsplats tar därför kvinnor vanligen gärna steget in.

Reskin anser att omkastningar i arbetsgivarnas kördning oftast har en av tre orsaker. Den första är att efterfrågan på den högst rankade arbetskraften inte kan mötas. Detta beror sällan på en absolut brist utan i stället på den berörda arbetskraftens ointresse: yrket är inte tillräckligt attraktivt. Orsak nummer två är attitydförändringar som kan vara antingen ideologiskt eller ekonomiskt motiverade, det vill säga resultatet av ett förändrat kostnadsutrymme för diskriminering. En liknande mekanism är verksam i de fall arbetsgivarnas kördning påverkas av den tredje faktorn, förändringar i arbetskraftens sammansättning. Ju större del en arbetskraftstyp utgör av den totala mängden, desto svårare är den att diskriminera, och vice versa. Historien visar dock att det krävs ett starkt ekonomiskt tryck för att skapa en omsvängning i arbetsgivares attityd eller policy, då personliga övertygelser är svåra att bryta.⁴⁴

Reskins modell stämmer väl överens med utvecklingen i den svenska banksektorn 1910–39. Det är tydligt att banksektorn degraderades som arbetsplats i de manliga anställdas ögon, vilket enligt Bankmannaföreningen resulterade i både arbetskraftsflykt och en minskad förmåga att attrahera ny kvalificerad personal. Trots kårens ökande missnöje med förhållandena i sektorn hade dock arbetsgivarna inga problem att hitta villig arbetskraft, dels bland män ur arbetarklassen, för vilka bankanställning sågs som ett kliv upp på den sociala stegen, dels bland kvinnor från främst medel- och överklass.

44. Reskin & Roos (1990). Se även Myra Strober & Carolyn Arnold, "The dynamics of occupational segregation among bank tellers" i Clair Brown & Joseph Pechman (red.), *Gender in the workplace*, (Washington DC 1987), som förklarar den amerikanska banksektorns feminisering utifrån ett köperspektiv.

Attitydmässigt var banksektorn en av marknadens mest konservativa arbetsplatser under perioden i fråga och hyste en omfattande strukturell diskriminering, tydligast yttrad i motståndet mot gifta kvinnors rätt till förvärvsarbete. Dessutom var anställningsförhållandena för kvinnor osäkra och lönenivån låg. Under krigsåren minskade visserligen gapet mellan mäns och kvinnors löner, vilket stärker tesen om arbetskraftsbrist, men därefter var utvecklingen dystert sett ur kvinnornas perspektiv. Medan de manliga banktjänstemännens reallön steg stadigt från krigsslutet stagnerade de kvinnligas. Den genomsnittliga kvinnolönens andel av männens dito föll successivt från cirka 65 procent 1922 till omkring 55 procent 1939 – några procentenheter lägre än vid periodens början.⁴⁵ Trots detta var tillgången på kvinnlig arbetskraft genomgående god. Hundratals kvinnor sköt också upp eller avstod från giftermål för att stanna på banken, trots att de kunnat undgå problemet genom att byta arbetsplats.

Kvinnornas orubbade intresse för banksektorn måste förstås utifrån deras faktiska alternativ – kvinnor hade vid tidpunkten i fråga långtifrån samma möjligheter på arbetsmarknaden som män. Från kvinnornas perspektiv ansågs det administrativa arbetet i bankerna både mer prestigefullt och attraktivt än tänkbara alternativ som hushålls- eller industriarbete, trots att det inte nödvändigtvis betalades bättre.⁴⁶ Om något torde männens minskade intresse för bankmannayrket därför ha placerat det högre på kvinnornas lista, då det blev ett mer näbart alternativ.

Bankmannakårens hållning gentemot den kvinnliga arbetskraften

Om attityden till kvinnlig arbetskraft, eller de egenskaper som tillskrevs kvinnor, förändrades mellan 1910 och 1939, kan det bidra till att förklara banksektorns feminisering. Att följa Bankmannaföreningens förhållningssätt till den kvinnliga arbetskraften är ett sätt att undersöka detta.

Bortsett från generella appeller till ”männen och kvinnorna i våra banker” var frågan om kvinnlig arbetskraft frånvarande i den fackliga diskussionen fram till 1923. Tystnaden under 1910-talet kan förklaras av två faktorer. För det första sågs kvinnor sannolikt inte som något särskilt märkvärdigt eller hotfullt i en tid av arbetskraftsbrist och tilltagande manligt missnöje

45. Kommerskollegium, *Sociala meddelanden* (Stockholm 1919–29); Socialstyrelsen, *Lönestatistisk årsbok* (Stockholm 1929–39).

46. *Bankvärlden* (1926:10) s. 184; Kvinnoarbetskommittén (1938) s. 113; Margit Palmaer, *Vitnidskvinnor* (Stockholm 1939) s. 27–31; Croner (1939) s. 447; Svensson, (1997) s. 16–20.

med banksektorn som arbetsplats. I Bankmannaföreningens första artikel i ämnet framställdes kvinnlig arbetskraft närmast just som en tillfällig nödlösning från arbetsgivarnas sida. Bankerna ansågs inte längre kapabla att locka till sig den mest kvalificerade arbetskraften, varför de fick hålla till godo med mindre kompetent arbetskraft – kvinnor.⁴⁷

För det andra, och troligen av större betydelse, saknade Bankmannaföreningen långt in på 1920-talet en enad front. I sin position som privilegierad tjänstemannaelit var bankkåren vid 1910-talets början starkt emot alla former av kollektivism och fackföreningsliknande organisation. Sådana associerades med arbetarklass och socialism, vilket banktjänstemännen misstrodde och ansåg oförenligt med sin omsorgsfullt odlade självbild som upplysta individualister. Att Bankmannaföreningen gradvis öppnade sig för organisationstanken – på bred front långt efter omvandlingen till fackförbund – sågs som en framtvungad utveckling efter många års standardförsämring. Arbetarklassens framgång betraktades med tilltagande avund, och från 1920-talet yppades allt oftare uppfattningen att bankkårens brist på organisation inbjöd till exploatering och delvis var skuld till sektorns relativa statusförlust.⁴⁸

Banktjänstemännens gruppidentitet var således ännu i sin linda under 1910-talet. Även om missnöje med kvinnornas intåg troligen pyrde här och där, fanns ingen kanal för att omsätta det i ett organiserat motstånd. Feminiseringen kunde således fortlöpa förhållandevis ostörd och arbetsgivarna behövde inte betala något högre pris, vare sig ekonomiskt eller socialt, för sina radikala anställningsbeslut.

När frågan om kvinnlig arbetskraft väl introducerats, blev kvinnorna ett återkommande inslag i den bankfackliga pressen. Tonen i de många artiklarna varierade dock kraftigt, och Bankmannaföreningen förblev ambivalent till feminiseringsprocessen 1930-talet ut. En återkommande uppfattning var att de flesta kvinnor var ointresserade av sitt yrke och betraktade det som "ett mera tillfälligt tvångsarbete" i väntan på giftermål. På grund av detta fanns kvinnorna vara opålitliga, illojala och i avsaknad

47. *Bankvärlden* (1919:11) s. 210; *ibid.* (1921:8) s. 118; *ibid.* (1923:1) s. 1f.; *ibid.* (1925:2) s. 17–19; *ibid.* (1925:9) s. 121f.; *ibid.* (1925:10) s. 146; *ibid.* (1926:5) s. 77; *ibid.* (1930:2) s. 45; *ibid.* (1934:5) s. 129; SOU (1938:47) s. 88.

48. *Bankvärlden* (1919:3) s. 41; *ibid.* (1920:12) s. 185; *ibid.* (1923:7) s. 120; *ibid.* (1926:10) s. 173–175; *ibid.* (1927:10) s. 222; *ibid.* (1929:10) s. 230–233; *ibid.* (1930:5) s. 118–121; *ibid.* (1932:9) s. 315; *ibid.* (1933:8) s. 306; *ibid.* (1934:4) s. 113; *ibid.* (1935:3) s. 101; *ibid.* (1938:5) s. 177; Palmquist (1962) s. 54–63.

av ambition, vilket påstods skada arbetsmoralen och solidariteten inom kåren. Det ansågs därför vara ett välkänt faktum att "många manliga bankanställda hyser en mer eller mindre uttalad aversion mot kvinnorna i sektorn". Samtidigt varnade Bankmannaföreningens ledning upprepade gånger för generaliseringar, och hävdade att reservationen och rädslan för kvinnlig arbetskraft var överdriven. Att dessa starka och motstridiga ståndpunkter framfördes parallellt under nästan två årtionden antyder att bankmannakåren var djupt splittrad i frågan om kvinnlig personal.⁴⁹

Inte ens under sitt starkaste missnöje med utvecklingen inom sektorn såg Bankmannaföreningen feminiseringen som roten till det onda. Om inte arbetet standardiserats och mekaniserats och arbetsgivarna svikit, ansågs situationen ha varit en annan. Vad den kvinnliga arbetskraften däremot ansågs vara delaktig i, var upprätthållandet av den riktning som utvecklingen tagit. Kvinnor ansågs allmänt både kunna och vilja arbeta för vilken lön som helst, och bedömdes därför utöva ett kraftigt negativt lönetryck. Även vad gällde sektorns osäkra anställningsförhållanden och höga arbetslöshetsnivå betraktade Bankmannaföreningen kvinnor som mindre känsliga. Då kvinnor officiellt inte hade rollen som familjeförsörjare stämplades de som "behovslösa", och med sin familj och traditionella roll att falla tillbaka på ansågs kvinnor acceptera en situation som var ohållbar för män.⁵⁰ Arbetande kvinnor betraktades därför som osolidariska gentemot den manliga yrkeskåren, trots att en överväldigande majoritet av kvinnorna i banksektorn var ogifta och alltså inte hade någon make att lita till för sin försörjning.

Att kvinnor och medlemmar av arbetarklassen skulle översvämma banksektorn, och därigenom ytterligare försämra löne- och arbetsförhållandena samt tillgången till jobb, var en ständig källa till oro. För att hindra en "sammhällskatastrof" föreslog Bankmannaföreningen allt från restriktiv arbetstidslagstiftning till kolonisering av nya geografiska territorier för att bereda plats åt undanträngd arbetskraft. Dessa stämningar var dock långt ifrån unika för banksektorn under 1920- och 1930-talen, då riksdagsmotioner om att begränsa kvinnors arbetskraftsdeltagande avlöste varandra. Bankmannaföreningen var samtidigt också väl medveten om att diskriminering och nedvärdering av kvinnors arbete underblåste proble-

49. Citat ur *Bankvärlden* (1923:1) s. 1f.; *ibid.* (1925:2) s. 19; Kvinnoarbetskommittén (1938) s. 88.

50. *Bankvärlden* (1935:3) s. 120; *ibid.* (1932:9) s. 316; Kvinnoarbetskommittén (1938) s. 85, 127, citat s. 398.

met med lönedumping och osäkra anställningsförhållanden. Föreningen konstaterade öppet att det var samhällets syn på kvinnlig arbetskraft som möjliggjorde arbetsgivarnas exploatering av densamma, trots att det på de enskilda arbetsplatserna, inte minst i bankerna, var väl känt vilket viktigt arbete kvinnorna utförde.⁵¹

Lösningen som Bankmannaföreningen lanserade på problemet med lönedumpning och olaga konkurrens var en minimilönetariff. Enligt förslaget skulle minimilönen vara densamma för kvinnor och män under de fem första anställningsåren. Lika lön för lika arbete sades vara "till allas fördel". Från det sjätte året drog dock männen ifrån allt mer i föreningens postulerade lönetabeller, och hur detta gynnade kvinnorna motiverades aldrig. När kvinnorna i kåren från 1930-talets mitt yrkade på en nivellering mellan samtliga minimilönenivåer, hänvisade centralstyrelsen frågan till utredning av experter på "sådana ting som beräkning av levnadskostnads- och budgetberäkningar, pensioneringsfrågor samt bedömning och värdesättning av arbetsprestationer".⁵² Något resultat från utredningen eller vidare uttalande från Bankmannaföreningens sida presenterades inte före 1930-talets slut.

De kvarvarande könslöneskillnaderna och det uteblivna bemötandet av de kvinnliga anställdas krav på jämlikhet väcker frågan om Bankmannaföreningens likalönsförslag främst drevs av de huvudsakligen manliga medlemmarnas självintresse. Föreningens hållning i den kvinnorelaterade fråga som uppmärksammades mest i den fackliga pressen mellan 1910 och 1939, kvinnors rätt att behålla sitt arbete vid giftermål, talar för att så var fallet. Ämnet lyftes av en kvinnlig insändarskribent redan 1924 men blev utan bemötande, undantaget en insändare i annat ärende, vars avsändare inte "kunde låta bli att le gott åt den unga damens synpunkter". Därefter följde tolv års tystnad tills en grupp kvinnliga fackföreningsmedlemmar 1936 gemensamt framförde kravet att gifta kvinnor skulle få kvarstå i tjänst. Samtidigt begärde de Bankmannaföreningens stöd i frågan. Denna gång fick appellen reaktioner, av blandad natur. Men trots den direkta uppmaningen och de berörda kvinnornas utsatta position svävade facket på målet gällande sin officiella hållning: "tiden ansågs inte vara mogen".⁵³ Detta

51. *Bankvärlden* (1925:2) s. 17–19; *ibid.* (1925:3) s. 39–41; *ibid.* (1931:1) s. 2; *ibid.* (1934:4) s. 114.

52. *Bankvärlden* (1929:11) s. 262; *ibid.* (1931:1) s. 2; citat ett *ibid.* (1934:4) s. 114; citat två *ibid.* (1934:10) s. 321f; *ibid.* (1935:3) s. 120; Kvinnoarbetskommittén (1938) s. 84f.

53. Citat ett ur *Bankvärlden* (1924:10) s. 151; citat två *ibid.* (1936:12) s. 375f.; *ibid.* (1936:5) s. 165.

fästän en av kårens mest uttalade invändningar mot kvinnlig arbetskraft tidigare varit den bristande ambition och solidaritet som ansågs komma ur kvinnornas ofta tillfälliga vistelse i banken. När Bankmannaföreningen i mars 1937 slutligen gav sitt principiella stöd, var lagstiftningsprocessen redan i rullning, och någon aktion från facketts sida kom aldrig på tal.

Inför lagstiftandet om gift kvinnas rätt till förvärvsarbete var Bankmannaföreningen, liksom stora delar av övriga samhället, orolig att kombinationen arbete och familj skulle inverka negativt på kvinnornas prestation antingen i hem- eller arbetslivet. Stort inflytande på stämningarna hade den då just uppmärksammade så kallade krisen i befolkningsfrågan, och diskussionen kom att kretsa kring hur den gifta kvinnans eventuella rätt till förvärvsarbete skulle påverka barnafödandet. Den grupp kvinnliga bankanställda som under hotet om uppsägning vid giftermål avstod från familjebildning betraktades av många närmast som en fertilitetsreserv som inte längre kunde undvaras. Kvinnorna i fråga beskrevs som "moderna nunnor" som, pressade att avstå från familj, dessutom skulle drabbas av "nervösa sammanbrott och självmordstankar".⁵⁴ Bankmannaföreningens slutliga stöd för den gifta kvinnans rätt till förvärvsarbete hade således ett drag av prioritering mellan kvinnans olika roller. Då kvinnor i valet mellan karriär och familj inte sällan valde karriären, sågs skapandet av möjligheten att kombinera de två som den bästa lösningen. Hellre öppnade man dörren vidare för kvinnan som kollega, än stängde den för henne som maka och moder.

När lagen till sist trädde i kraft i maj 1939 kallade Bankmannaföreningen den "ett skolexempel på vad fasta, målmedvetna organisationer för anställda kunna åstadkomma".⁵⁵ Även flera årtionden senare hävdade föreningen att den kämpat hårt för kvinnors rättigheter under perioden i fråga, och varit drivande bakom de förändringar som ägde rum.⁵⁶

De kvinnliga medlemmar i Bankmannaföreningen som hördes i debatten delade inte denna officiella uppfattning. De manliga kollegorna sågs främst som en hindrande kraft, som oavsett om det gällde arbetslöshet, dåliga löner eller rentav lågkonjunktur gjorde kvinnorna till syndabockar. I den kvinnliga arbetskraftens breda lager upplevde också majoriteten långt in

54. *Bankvärlden* (1935:11–12) s. 247; citat tre *ibid.* (1936:12) s. 39 ff.; citat två *ibid.* (1937:4) s. 206f.; *ibid.* (1938:10) s. 313–315; citat ett *ibid.* (1939:2) s. 63; *ibid.* (1939:4) s. 143; *ibid.* (1936:5) s. 165; *ibid.* (1939:5) s. 205; Palmquist (1962) s. 301.

55. Citat ur *Bankvärlden* (1939:5) s. 185; *ibid.* (1939:5) s. 203.

56. Palmquist (1962) s. 301f.

på 1930-talet att facket vare sig kunde eller ville hjälpa dem, varför de var tveksamma till att överhuvudtaget bli medlemmar, vilket också avspeglades i statistiken.⁵⁷

Den bild som framträder i *Bankvärlden* skiljer sig delvis från både den kvinnliga arbetskraftens och, framförallt, fackets utsaga. Bankmannaföreningen framstår varken som kvinnornas förkämpe eller motståndare, utan snarare som mycket passiv, både i fråga om att uttrycka åsikter och agera. Avståndet mellan Bankmannaföreningens ord och handling kastar ett sken av efterhandskonstruktion över dess uttalanden om sin kamp för kvinnor. Samtidigt är det möjligt att facket trots allt gjorde vad det kunde. I den mån som föreningens ambivalens verkligen avspeglade en splittring inom kåren var handlingsutrymmet sannolikt begränsat. Inte minst med tanke på att en stor majoritet av medlemmarna var män, vilket reducerade kvinnors inflytande i föreningen, och förmodligen påverkade både dess benägenhet och förmåga att arbeta för kvinnors intressen negativt. Att grupper inom Bankmannaföreningen bedrev en tyst kamp för kvinnors rättigheter, som de inte kunde skylta med utan att riskera sina karriärer eller föreningens överlevnad, kan inte styrkas, men heller inte uteslutas.

Sammanfattningsvis går det inte att spåra någon förändring av de egenskaper som tillskrevs kvinnor, eller någon markant attitydförändring till kvinnlig arbetskraft i den bankfackliga pressen under perioden i fråga. Den stora debatten om kvinnornas plats i sektorn var dessutom senkommen, och kan inte förklara de föregående årtiondenas feminisering.

Avslutande kommentarer

Undersökningen av det svenska bankväsendets feminisering mellan 1910 och 1939 illustrerar dess utgångspunkt: kunskapen om feminisering i allmänhet, och banksektorns i synnerhet, är begränsad. Inget teoretiskt perspektiv räcker ensamt till för att förklara processen. Snarare är de ekonomiska, institutionella och könsmaktsrelaterade faktorerna tätt sammanvävda på ett sätt som en köteoretisk angreppsvinkel kommer närmast

57. *Bankvärlden* (1924:12) s. 185f.; *ibid.* (1935:3) s. 123f.; *ibid.* (1936:11) s. 355; *ibid.* (1939:2) s. 63; Palmquist (1962) s. 302. Det är värt att nämna att arbetsgivarna upplevdes som ännu mer negativt inställda till förbättringar av den kvinnliga arbetskraftens position än de manliga banktjänstemännen. För vidare läsning om relationen fack, arbetsgivare och kvinnlig arbetskraft under mellankrigstiden se Tobias Karlsson, *Downsizing: personnel reductions at the Swedish Tobacco Monopoly 1915–1939* (Lund 2008).

att illustrera. Då förklaringsfaktorernas relativa betydelse varierat över tid, påminner studien också om vikten av ett historiskt perspektiv för att förstå förändringsprocesser på arbetsmarknaden – något som är lika aktuellt idag som för 100 år sedan.

Som central orsak till bankväsendets feminisering 1910–1939 framträder den genomgripande strukturella omvandlingen i sektorn under 1910-talet. Omvandlingen orsakade inte bara en kraftigt ökad efterfrågan på arbetskraft, utan medförde också en mer långsiktig förändring i bankarbetets karaktär som förde det närmare vad som traditionellt betraktades som kvinnoarbete. Därigenom minskade den manliga arbetskraftens intresse för banksektorn som arbetsplats. För arbetsgivarna innebar detta att kvinnor blev både ett mer logiskt och nödvändigt val som arbetskraft. Den kausalitet som framträder här är anmärkningsvärd: Banksektorns minskade förmåga att attrahera manlig arbetskraft föregick feminiseringen. Arbetets statusförlust var således, tvärt emot den populära uppfattningen, inte *resultatet* av en ökad kvinnlig närvaro, utan gjorde i stället feminiseringen möjlig.

Mindre del i kvinnornas växande andel av arbetskraften hade troligtvis Bankmannaföreningen, som under hela perioden i fråga förblev ambivalent i förhållande till de kvinnliga banktjänstemännen och deras arbetsvillkor. Tre årtionden efter sitt tillträde 1933 uppgav Gertrud Lingström, Bankmannaföreningens första kvinnliga styrelseledamot, att hon fått sin prominenta plats för syns skull. "Jag blev en skylt utåt. De ville visa, att det fanns kvinnlig representation i styrelsen".⁵⁸ Lingströms uttalande antyder att världen utanför bankens dörrar åtminstone delvis hade en mer progressiv syn på kvinnlig arbetskraft än de manliga banktjänstemännen och deras arbetsgivare, och att detta omgivande samhälle blev allt svårare även för banksektorn att ignorera, inte minst i takt med feminiseringens framskridande och kvinnornas ökande organisationsgrad. Trots detta förhöll sig Bankmannaföreningen intill 1930-talets slut passiv till de kvinnliga banktjänstemännens situation och problem, åtminstone utåt sett. Kvinnorna själva menade att både den allmänna opinionen, pressen och företrädare för andra yrken hade större del i deras gradvis förbättrade situation än deras manliga kollegor och arbetsgivare. Mot 1930-talets slut hade samhället alltmer börjat förvänta sig att kvinnor skulle vara självförsörjande

58. Palmquist (1962) s. 302.

som ogifta. Samtidigt ansåg de kvinnliga kårmedlemmarna själva att de fullbordat anpassningen till förvärvsarbetslivet och nu inte kunde nöja sig med att, som gifta, endast vara hemmafruar.⁵⁹ Frågan för framtiden var inte längre huruvida det "evigt kvinnliga" var förenligt med ordning och skick på en bank, utan vilken plats det fanns för männen i den nya tidens banker.

When the bank man became a woman: the feminisation of the Swedish bank sector 1910–1939

This article investigates the course and causes of the feminisation of the Swedish bank sector between the years 1910 and 1939 from an employee perspective. With union periodicals as the main source material, economic, institutional and cultural explanations to feminisation are tested and proved to be tightly interwoven in a way best captured by a queue-theoretical approach.

The analysis identifies the radical structural change in the bank sector during the 1910s as the catalyst of feminisation. A massive growth in size of both the sector itself and its units greatly increased the demand for labour, but also led to a qualitative change in the character of bank work which brought it closer to traditional "women's work" and reduced men's interest in the occupation. From the employers' point of view, at the same time that it became necessary to hire women, women also became a more natural choice of bank labour.

The findings from the Swedish bank sector contrast with the conventional wisdom that a workplace loses status as a result of an increased female presence. Instead, loss of status is found to have preceded and enabled feminisation. This article therefore underscores the importance and further need of qualitative empirical inquiry for understanding changes in the labour composition of occupations.

Keywords: Sweden, 20th century, feminisation, gender, bank sector, labour unions, labour market, sex-typing, queue theory.

59. *Bankvärlden* (1935:3) s. 123f.; *ibid.* (1936:11) s. 355; *ibid.* (1939:2) s. 63.