

Produktmarknadskonkurrens och skillnader i löner mellan kvinnliga och manliga chefer

nr 4 2018 årgång 46

Om kvinnor möter större karriärhinder än män kommer kvinnliga chefer, i genomsnitt, att vara mer kompetenta än manliga chefer, eftersom endast de mest talangfulla kvinnorna kommer att satsa på chefsyrket. Kvinnliga chefer kommer därför att tendera att vara bättre skickade att möta en hårdnande produktmarknadskonkurrens än manliga chefer. Om företagen värdesätter detta, borde den genomsnittliga skillnaden i lön mellan manliga och kvinnliga chefer minska med ökad produktmarknadskonkurrens. Vi finner stöd för denna teoretiska prediktion i svenska mikrodata genom att kvinnliga chefers löner – men inte manliga chefers löner – ökar när produktmarknadskonkurrensen ökar.

Män tjänar i genomsnitt mer än kvinnor och fler män än kvinnor är chefer. En omfattande nationalekonomisk forskning har funnit att dessa skillnader på arbetsmarknaden inte helt kan förklaras av olika observerbara karaktéristika. En möjlig förklaring är i stället att kvinnor diskrimineras.

Ökad produktmarknadskonkurrens – där företagen på marknaden får svårare att höja sina priser utan att förlora kunder till sina rivaler – kan leda till att diskriminerade gruppers position på arbetsmarknaden förbättras. Anledningen är att diskriminering är ineffektiv och ökar företagets kostnader. Bristande produktmarknadskonkurrens gör det möjligt för ineffektiva företag att överleva, medan hög produktmarknadskonkurrens tvingar företag att bli mer effektiva. Vid tillräckligt hög konkurrensnivå slås de diskriminerande företagen följaktligen ut från marknaden. Ett väletablerat resultat i forskningen om diskriminering och produktmarknadskonkurrens är att just ökad konkurrens mellan företag minskar diskrimineringen när det finns tillräckligt många företag som inte diskriminerar.

Samtidigt finns det stöd för att kvinnor missgynnas mer allmänt inom vissa yrken och då framför allt beträffande chefsjobb och att den ovan nämnda konkurrensutslagningsmekanismen därför inte fungerar fullt ut. Frågan blir då om ökad konkurrens mellan företag ändå kan motverka löne- och befattningsskillnader mellan kvinnor och män för sådana yrken. Denna fråga tar vi oss an i en ny studie (Heyman m fl 2017). Vi kommer i denna artikel att redovisa några huvudresultat från denna.

För att få en mer allmän förståelse inleder vi i avsnitt 1 med att ge en kort översikt över den nationalekonomiska forskning som studerar sambandet mellan produktmarknadskonkurrens, löneskillnader och befattningsskillnader mellan kvinnor och män samt diskriminering på arbetsmarknaden.¹

FREDRIK HEYMAN, PEHR-JOHAN NORBÄCK OCH LARS PERSSON

Fredrik Heyman är docent i nationalekonomi och verksam vid Institutet för Näringslivsforskning (IFN). Han forskar främst om arbetsmarknadseffekter av globalisering. fredrik.heyman@ifn.se

Pehr-Johan Norbäck är docent i nationalekonomi och verksam vid Institutet för Näringslivsforskning (IFN). Hans forskning berör främst frågor kring entreprenörskap, innovationer, ägarskap och konkurrens. pehr-johan.norback@ifn.se

Lars Persson är professor i nationalekonomi och verksam vid Institutet för Näringslivsforskning (IFN). Han forskar om entreprenörskap, företagsutveckling och konkurrensfrågor. lars.persson@ifn.se

¹ Se Heyman m fl (2014) för en mer utförlig tidigare översikt av denna litteratur.

I avsnitt 2 presenterar vi en analysram för att studera mer i detalj hur produktmarknadskonkurrens påverkar förekomsten av diskriminering för chefsjobb. Den empiriska analysen av produktmarknadskonkurrens och könslöneskillnader i det svenska näringslivet under åren 1996–2009 presenteras i avsnitt 3. Våra slutsatser redovisas i avsnitt 4.

1. Företag och diskriminering – en bakgrund

Varför skulle företag välja att diskriminera genom att anställa färre personer av en viss grupp eller ge dem lägre ersättning? Vi kommer här att använda en bred definition av diskriminering. Denna inbegriper (i) direkt diskriminering av vissa grupper på grund av att de som anställer föredrar individer från en viss grupp, s k preferensbaserad diskriminering, (ii) diskriminering av individer som tillhör grupper med lägre genomsnittlig produktivitet eller diskriminering av individer som tillhör grupper kring vilka osäkerheten är större, s k statistisk diskriminering, samt (iii) indirekt diskriminering genom att utformningen av arbetsuppgifterna är sådana att vissa grupper har svårt att söka anställning. I det följande beskriver vi kort dessa tre olika former av diskriminering.

Preferensbaserad diskriminering

En första form av diskriminering är att de som anställer och äger företagen har en negativ preferens gentemot vissa grupper av individer, exempelvis kvinnor eller invandrare, och därför inte anställer (så många av) dessa eller ger dem sämre villkor. Becker (1971) presenterade en tidig analysram av denna situation. Grundtanken är att företagsledare med negativa uppfattningar om en viss grupp upplever en extra kostnad av att anställa individer därifrån. Detta gör att dessa företagare kommer att anställa färre ur den diskriminerade gruppen och till lägre lön. Vidare kan det påverka typen av arbeten. Exempelvis kan en viss grupp få svårare att få jobb med direkt kundkontakt om kunderna specifikt ogillar denna grupp (Arrow 1973). En ytterligare aspekt är att diskriminering ofta är identitetsspecifik och därigenom yrkesspecifik (Akerlof och Kranton 2000). Således kommer vissa typer av yrken att ha större problem med diskriminering än andra yrken.

Statistisk diskriminering

Företag kan även diskriminera individer på grund av osäker information om individers och gruppers produktivitet. Företag kommer då att basera sin uppfattning om den förväntade produktiviteten hos en jobbsökande på den genomsnittliga produktiviteten för den grupp som den anställde tillhör. Om en grupp har låg genomsnittlig produktivitet kommer högpresterande individer inom denna grupp att diskrimineras. Detta benämns individuell diskriminering. Om företagen i stället har mindre information om eller av någon anledning undervärderar medelvärdet av gruppens produktivitet talas det om gruppdiskriminering (Lang och Lehmann 2012).

Indirekt diskriminering

Nyare studier har gått vidare med att undersöka effekten av arbetsvillkor och normer. Med utgångspunkt i att kvinnor tar större ansvar för hem och familj utvecklar Goldin (2014) ett teoretiskt ramverk som kan förklara varför löneskillnaderna mellan kvinnor och män varierar inom olika yrken. I modellen tar kvinnor ett större ansvar för hemarbetet än män och efterfrågar därför mer flexibla arbetstider. Vissa arbetsuppgifter är dock svåra att dela mellan olika anställda och kräver hög närvaro på jobbet. Detta gör att kvinnor som väljer deltidstjänster i sådana yrken får ett oproportionellt löneavdrag jämfört med heltidsanställda män inom dessa yrken. Goldin (2014) visar sedan empiriskt att en stor del av könslöneskillnaderna i USA kommer från löneskillnader inom sådana oflexibla yrken, medan lägre könslöneskillnader finns i mer flexibla yrken.

Produktmarknadskonkurrens och diskriminering

En effektiv produktmarknadskonkurrens kan potentiellt förbättra de anställdas situation. Ökad konkurrens kan framför allt leda till att diskriminerade gruppers position på arbetsmarknaden förbättras. Anledningen är att diskriminering är ineffektiv och ökar företagets kostnader. Bristande konkurrens gör det möjligt för ineffektiva företag att överleva, medan hög konkurrens tvingar företag att bli effektiva (Becker 1983). Ett ökat konkurrenstryck kommer också att påverka företagsledningens drivkrafter. Företagsledningar som verkar i en miljö utan konkurrens får större möjlighet att arbeta mindre hårt, driva sina personliga favoritprojekt och diskriminera grupper de inte gillar. Alltför omfattande konkurrens innebär dock att avkastningen för ansträngning riskerar att bli för låg för ledningen, och därigenom riskerar effektivitetsutvecklingen att hämmas. Samtidigt visar Rosen (2003) att om det finns sökkostnader och lokal marknadsmakt i löneförhandlingar kvarstår diskriminering av diskriminerade grupper även i situationer då inträde och uppköp är möjliga.

Ett allmänt tuffare konkurrenstryck genom avregleringar, förstärkta konkurrensregler och ökad internationell konkurrens torde alltså minska diskriminering så länge som konkurrenstrycket initialt inte är mycket högt. Detta sker dels genom att etablerade företag måste effektivisera sin verksamhet, dels genom att ineffektiva företag slås ut och nya, effektiva företag träder in på marknaden.² Black och Strahan (2001) undersöker avregleringar inom den amerikanska banksektorn och finner att ökad konkurrens leder till minskade löneskillnader mellan män och kvinnor. Studien visar även att avregleringar leder till en ökning av andelen kvinnliga chefer. Black och Brainerd (2004) visar att ökad importkonkurrens ökar relativlönerna för kvinnor, men bara i industrier där konkurrenstrycket initialt var lågt. Hellerstein m fl (2002) finner att vinsterna hos företag med relativt sett fler kvinnor anställda är högre i industrier med lågt konkurrenstryck,

² Se t ex Weichselbaumer och Winter-Ebmer (2007) samt Zweilmüller m fl (2008) för översikter.

vilket är i linje med tesen att marknadsmakt möjliggör diskriminering.³

En viktig del av ökat konkurrenstryck utgörs av uppköp och hot om uppköp. Ett företag som diskriminerar kommer alltid att utsättas för hot om uppköp eftersom en alternativ ägare som inte diskriminerar kommer att kunna driva verksamheten mer effektivt. Heyman m fl (2013) finner att uppköp ökar andelen kvinnliga chefer i bolag som verkar i industrier där produktmarknadskonkurrensen är låg. Uppköp och produktmarknadskonkurrens kan således i vissa fall motverka diskriminering.

2. Vår analysmodell

Den existerande teoretiska litteraturen om hur produktmarknadskonkurrens påverkar förekomsten av befattnings- och löneskillnader mellan kvinnor och män saknar enligt oss ett par fundamentala aspekter.

Befintlig teori bygger på att det finns både diskriminerande och icke-diskriminerande företag på marknaden, vilket gör att diskriminerande företag slås ut eller tvingas bete sig icke-diskriminerande. Men för vissa yrken är diskriminering mer allmän till sin karaktär och denna utslagningsmekanism är då inte i aktuell. Goldin (2014) har – som beskrivits ovan – visat att vissa yrken är förknippade med svårigheter att dela arbetsuppgifter och kräver långa oflexibla arbetsdagar på arbetsplatsen eller på resande fot. Detta gör att anställda som väljer korta flexibla arbetstider i dessa yrken förlorar en oproportionerlig del av lönen i relation till en heltidslön. Kvinnor som tar hand om familj och barn kommer därigenom att få en avsevärt lägre inkomst än män i samma yrke och satsar med lägre sannolikhet på heltidspositioner inom yrket. Mer allmänt är det troligt att chefsyrket och framför allt toppchefsyrket har de karakteristiska som Goldin beskriver och att detta gäller i de flesta företag.

Det är också så att diskriminering kommer att påverka vilka som kommer att satsa på att bli toppchefer. Då toppchefer leder stora företag som ofta konkurrerar på oligopolistiska marknader kommer dessa chefs ledarskapsskicklighet att ha stor inverkan på dessa företags konkurrensförmåga och vinstnivå. Vi menar därför att det är viktigt att inkorporera hur diskriminering påverkar kvinnors och mäns incitament att försöka bli toppchefer. I Heyman m fl (2017) utvecklar vi en analysram som inkorporerar dessa aspekter i en karriärmodell med oligopolistiska företag. Här bestämmer unga talanger, kvinnor och män, om de ska satsa på en utbildning som eventuellt kan leda till ett chefsjobb. Talangernas förmågor är olika – men det finns inga systematiska skillnader mellan kvinnor och mäns förmågor. En del av de talanger som satsat på utbildningen kommer sedan att få ett erbjudande om en chefsposition.

³ Vi fokuserar här på effekter av produktmarknadskonkurrens. Att ökad konkurrens minskar förekomsten av diskriminering är dock mer allmängiltigt. Folke och Rickne (2016) studerar svenska politiska partier och finner att tillsättningar av de högsta politiska positionerna blir mer jämställda när partierna utsätts för större politisk konkurrens från andra partier.

För att fånga fenomenet diskriminering antas företagen möta en extra kostnad om de anställer en kvinna som chef. Att företagen tycker att det är mer kostsamt att anställa en kvinna som chef kan vara preferensbaserat. Men det kan också vara som i Goldin (2014) att det är svårt att ersätta anställda i chefsposition vid frånvaro och att män är mer benägna att alltid vara tillgängliga. I modellen bestäms chefslönerna i en förhandling mellan chef och företag, där lönen beror på chefernas betydelse för företagets vinstutveckling och på den eventuella diskrimineringskostnaden. Det följer då att diskriminering leder till att kvinnliga chefer med samma kompetens som manliga chefer får en lägre lön, eftersom företagen möter en högre förväntad kostnad av att anställa en kvinnlig chef. Detta leder i sin tur till att endast de mest talangfulla kvinnorna kommer att satsa på att bli chefer. I genomsnitt kommer därmed kvinnliga chefer att ha högre kompetens än manliga chefer.

Vilken inverkan har då produktmarknadskonkurrens i modellen? När företagen utsätts för hårdare konkurrens minskar deras vinster. Eftersom chefers löner bestäms i en förhandling med företagen skulle man förvänta sig att hårdare konkurrens kommer att leda till lägre chefslöner och därmed svagare incitament att välja en chefskarriär. Men eftersom lönen i en förhandling kommer att vara relaterad till skillnaden i vinst mellan att anställa en talang som chef och vinsten man får av att inte anställa, kan lönen ändå öka när produktmarknadskonkurrensen ökar. Detta gäller i synnerhet om chefen har hög kompetens, då företaget inser att vinsten under ett svagt ledarskap kommer minska mer än vinsten under en stark ledning. Då kvinnliga chefer i genomsnitt kommer att ha en högre kompetens är manliga chefer, följer det paradoxalt nog att diskriminering kommer att leda till att kvinnliga chefers löner kan förväntas öka när produktmarknadskonkurrensen ökar, medan så inte behöver vara fallet för manliga chefer. Eftersom kvinnliga chefers löner kommer att öka när produktmarknadskonkurrensen ökar, leder detta också till att fler kvinnor blir chefer.

Analysen visar alltså att diskriminering – i form av ett missgynnande av kvinnor – leder till att kvinnliga chefer i genomsnitt har högre kompetens än manliga chefer, vilket leder till att de i genomsnitt kommer att hantera ökad konkurrens mellan företagen bättre. Om denna konkurrens ökar så kommer därför vinsterna i företag som leds av kvinnliga chefer att utvecklas bättre än vinsterna i företag ledda av män. Därigenom kommer kvinnliga chefers löner att öka relativt manliga chefers löner när konkurrensen ökar.

Vi förväntar oss slutligen att andra anställda än chefer kommer att påverkas mindre av produktmarknadskonkurrens. Chefer antas ha en unik företagsspecifik kompetens som är svår för företaget att ersätta. Andra grupper av anställda kan tänkas ha en mer generell kompetens för vilken det finns en arbetsmarknad där individer från många olika branscher deltar. Kopplingen mellan produktmarknadskonkurrensen där individen arbetar och individens lön antas därför vara svagare för andra grupper än chefer.

3. Produktmarknadskonkurrens och löner – en empirisk analys

I den empiriska delen av denna artikel undersöker vi hur kvinnors och mäns löner påverkas av produktmarknadskonkurrens under perioden 1996–2009. Vi fokuserar särskilt på chefsjobb där löner för chefer kan tänkas sättas i en förhandling enligt modellen ovan. Vi kommer även att analysera hur andelen kvinnliga chefer påverkas. Den empiriska analysen baseras på data från en omfattande och detaljrik databas från SCB. Databasen omfattar företags-, arbetsställe- och individdata som är sammankopplade via unika löpnummer.

Relativlöner och andelen kvinnor i näringslivet 1996–2009

Vi börjar med att beskriva hur situationen ser ut, inte minst med avseende på andel anställda kvinnor, kvinnors relativlöner och kvinnors utbildning. Detta klargörs i tabell 1, som omfattar företag med åtminstone 20 anställda under perioden 1996–2009. Panel A visar deskriptiv statistik på företagsnivå. Utifrån panel A ser vi att andelen högutbildade kvinnor är betydligt högre än andelen högutbildade totalt sett – kvinnor har således i genomsnitt högre utbildning än män. När det gäller andelen kvinnliga chefer och vd:ar ligger dessa långt under den genomsnittliga andelen kvinnor.

Panel B i tabell 1 visar genomsnittslöner baserade på individuella löner beräknade på ett stort antal individer från SCB:s Strukturlönestatistik. Lönerna (angivna i en logaritmisk skala) är beräknade som heltidsekvivalenta månadslöner. I panel B ser vi att det finns betydande löneskillnader mellan kvinnor och män. Under perioden 1996–2009 var det genomsnittliga könslönegapet 14 procent.

Det är viktigt att notera att löneskillnaderna i denna tabell är icke-justerade skillnader där vi inte tar hänsyn till skillnader i andra lönepåverkande faktorer såsom yrke, utbildning, arbetslivserfarenhet eller typ av företag där man är anställd. När dessa faktorer tas med minskar skillnaden mellan mäns och kvinnors löner, dock kvarstår fortfarande en oförklarad del. Enligt den officiella lönestatistiken från Medlingsinstitutet var den genomsnittliga löneskillnaden mellan män och kvinnor 12 procent år 2016. Till största delen förklaras löneskillnaderna av skillnader i yrkestillhörighet mellan män och kvinnor. Detta innebär att kvinnor är överrepresenterade i låglöneyrken, medan det omvända gäller för män i höglöneyrken. En motsvarande analys baserad på våra data finner att för hela perioden 1996–2009 är löneskillnaden mellan män och kvinnor 15 procent. Denna minskar till runt 9,5 procent när hänsyn tas till skillnader i utbildning, arbetslivserfarenhet, yrke, industri och ett antal olika företagskaraktistika.⁴

Det bör slutligen noteras att även om mäns och kvinnors löner skiljer sig åt även efter att man kontrollerar för karakteristika såsom arbetslivserfarenhet, utbildning, yrke, sektor eller bostadsort, går det fortfarande inte att

⁴ Se Rickne (2017) för en översikt av den nationalekonomiska litteraturen om löneskillnader mellan kvinnor och män. Se även Boschini (2017) och Keloharju m fl (2018).

| Källa | Variabel | Alla år | |
|------------|------------------------------|-----------|------------------------|
| | | Medel | Standard- avvikelse |
| A. Företag | Andel kvinnor | 0,33 | 0,23 |
| | Andel högutbildade kvinnor | 0,36 | 0,29 |
| | Andel medelutbildade kvinnor | 0,33 | 0,25 |
| | Andel lågutbildade kvinnor | 0,33 | 0,30 |
| | Andel kvinnlig chef | 0,19 | 0,25 |
| | Andel kvinnlig vd | 0,12 | 0,28 |
| | Antal anställda | 326 | 1 161 |
| | Kapital | 0,98 | 0,43 |
| | Andel högutbildade | 0,25 | 0,23 |
| | Ålder | 40,78 | 5,19 |
| | Antal observationer | 41 183 | |
| B. Individ | Lön (log) | 9,94 | 0,33 |
| | Lön (log) kvinnor | 9,85 | 0,29 |
| | Lön (log) män | 10,00 | 0,34 |
| | Arbetslivserfarenhet | 22,56 | 12,58 |
| | Antal observationer | 1 298 218 | |

Ann: Antal anställda avser antal heltidsanställda på årsbasis (s k heltidsekvivalenter), kapitalintensitet är kapitalstock per anställd och andel högutbildade är andel med eftergymnasial utbildning.

Källa: Heyman m fl (2017).

bortse ifrån att skillnader ändå kan bero på andra faktorer som inte låter sig mätas. Det går alltså inte att med säkerhet utesluta att löneskillnader mellan män och kvinnor beror på någon annan omätbar faktor som inte behöver vara kopplad till diskriminering. I vår undersökning undviker vi delvis detta mätproblem genom det sätt på vilket vi genomför vår empiriska analys, som presenteras nedan.

Ett mått på konkurrens

Här beskriver vi kortfattat hur vi mäter konkurrens. Produktmarknadskonkurrens är ett begrepp som inte lätt kan fångas i ett enhetligt mått. Teoretiska modeller fångar konkurrens med antalet företag, graden av produkt-differentiering, graden av samarbete mellan företagen och om företagen har kvantitet eller priser som strategiska variabler.

I den empiriska litteraturen mäts konkurrens ofta med hjälp av olika industrispecifika koncentrationsmått. Vi använder i stället ett relativt nytt mått på produktmarknadskonkurrens som utgår från Boone (2008).⁵

⁵ Se Heyman m fl (2013) för ett exempel på en studie som använder Boones konkurrensmått. Se även Heyman m fl (2014, 2017) för detaljer.

Utgångspunkten är att traditionella mått på konkurrens, som koncentrationsmått och *price cost margins*, har betydande nackdelar när de används empiriskt. Det mått som tas fram i Boone m fl (2007) utgår i stället ifrån hur industrier skiljer sig åt vad gäller företagens vinstelasticitet med avseende på marginalkostnader. Ju högre absolutvärde på denna elasticitet en industri har, desto hårdare är konkurrensen. Måttet mäter enkelt uttryckt hur känsliga företagens vinster är för förändringar i marginalkostnader. Baserat på tillgång till våra mikrodata skattar vi empiriskt måttet genom regressionser på företagsnivå för varje industri.

Vår ekonometriska modell

Vår teoriram, som beskrivits i avsnitt 2 ovan, anger att om diskrimineringen är tillräckligt stark kommer kvinnliga chefers relativlöner, i genomsnitt, att förbättras när produktmarknadskonkurrensen ökar. Detta testar vi genom att skatta följande regressionser på individnivå, separat för kvinnor och män:

$$\ln(\text{lön})_{ijt} = b_1 \text{konkurrens}_{jt} + X_{jt}'b + Z_{it}'c + \mu_{ij} + \mu_t + \varepsilon_{ijt} \quad (1)$$

Den beroende variabeln, $\ln(\text{lön})_{ijt}$, visar den naturliga logaritmen av månadslönen för en individ i , anställd i företag j vid tidpunkt t . Den förklarande variabeln, konkurrens_{jt} , är vårt mått på produktmarknadskonkurrens och mäter alltså hur känsliga företagens vinster är för kostnadsökningar. Utgångspunkten är att i branscher med hög konkurrens kommer kostnadsökningar att följas av större vinstfall än i branscher med låg konkurrens. Graden av konkurrens som företag j utsätts för mäts som den konkurrens som råder inom den industri (eller bransch) h som företag j (huvudsakligen) tillhör.

När vi undersöker sambandet mellan relativlöner och produktmarknadskonkurrens måste vi naturligtvis också ta hänsyn till andra faktorer. Vi inkluderar därför en rad kontrollvariabler både på företagsnivå (X_{jt}) och individnivå (Z_{it}).

När vi skattar ekvation (1) inkluderas också olika s k fixa effekter. Här finns en tidsspecifik effekt som kontrollerar för alla utelämnade faktorer som är gemensamma för individer ett givet visst år (μ_t). Vi kontrollerar även för faktorer som är konstanta över tiden för en individ som arbetar i ett visst företag (μ_{ij}), en s k *spell-fixed effect*. Vi kan då inte inkludera effekten av att vara kvinna i ekvation (1) eftersom egenskapen att vara kvinna (eller man) kommer att plockas upp av μ_{ij} . Vi låter därför effekten av konkurrens variera med om individ i är en kvinna eller man. Vi vill alltså här undersöka om ökad konkurrens påverkar kvinnor och män olika. Koefficienten b_1 beskriver hur ökad konkurrens påverkar kvinnors eller mäns löner.

Vi skattar även regressionser på företagsnivå där vi studerar hur produktmarknadskonkurrens påverkar hur stor andel av de sysselsatta i företagen som är kvinnor. Den beroende variabeln är då andel kvinnor på företagsnivå (se Heyman m fl 2014, 2017 för detaljer kring dessa regressionser).

| Typ av position | | | | | | | | | | |
|--|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|--------------------|------------------|-------------------|------------------|---------------------|
| Beroende variabel: Lön (log) | Alla | | Icke-chefer | | Samtliga chefer | | Chefer under vd | | Vd | |
| | Män | Kvinnor | Män | Kvinnor | Män | Kvinnor | Män | Kvinnor | Män | Kvinnor |
| Konkurrens | 0,148 (0,155) | 0,159 (0,179) | 0,159 (0,151) | 0,157 (0,191) | 0,147 (0,110) | 0,499** (0,222) | 0,099 (0,111) | 0,342* (0,198) | 0,302 (0,274) | 0,707*** (0,241) |
| R ² | 0,40 | 0,43 | 0,37 | 0,42 | 0,49 | 0,47 | 0,51 | 0,49 | 0,29 | 0,28 |
| Antal indi- vid-före- tagskombi- nationer | 2 275 488 | 1 451 939 | 2 111 681 | 1 388 023 | 201 468 | 59 595 | 180 077 | 51 881 | 31 469 | 11 256 |
| Antal observa- tioner | 8 258 078 | 4 596 236 | 7 434 113 | 4 329 862 | 632 687 | 161 574 | 556 838 | 135 835 | 75 849 | 25 739 |

Ann: Beroende variabel är individuell lön (log) för individer i företag med åtminstone 20 anställda. Samtliga specifikationer innehåller kontroller för företagsstorlek, kapitalintensitet och andel anställda med eftergymnasial utbildning. Klustrade standardfel på industrinivå inom parentes. *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.

Källa: Heyman m fl (2014).

Tabell 2
Konkurrens och löner

Regressionsanalys av produktmarknadskonkurrens och kvinnors och mäns löner

Tabell 2 redovisar våra resultat när ekvation (1) skattas separat för män och kvinnor. De första två kolumnerna studerar samtliga anställda, oavsett yrke. Utan hänsyn tagen till individens typ av jobb eller storlek på företaget som individen är verksam i finner vi ingen statistiskt säkerställd effekt av konkurrens på individuella löner – vare sig generellt eller för kvinnor. Liknande resultat finner vi i kolumnerna 3–4 som är skattade på icke-chefer.

I kolumn 5–10 visar vi resultat för anställda som innehar olika typer av chefsjobb. Här finner vi intressanta könsskillnader. Kolumnerna 5–6 redovisar resultat för anställda som har någon form av chefsbefattning. Trots att starkare konkurrens inte har någon statistiskt signifikant effekt på manliga chefers löner finns dock en positiv, starkt signifikant effekt av konkurrens på kvinnliga chefers löner. Detta indikerar att starkare konkurrens minskar könslönegapet mellan manliga och kvinnliga chefer. Dessa resultat ger stöd åt modellen i avsnitt 2. Till följd av ett kvinnligt ”glastak” för att uppnå de allra högsta lönerna så behöver kvinnor en större grad av medfödd talang för att investera i en karriär som leder till ett chefsjobb. Eftersom bara chefer, och särskilt högre chefer, kommer att kunna tillgodogöra sig fördelarna med starkare produktmarknadskonkurrens, är det mer troligt att kvinnliga chefers löner påverkas positivt av ökad konkurrens, något som vi observerar i våra empiriska resultat.

Ytterligare stöd till skillnader mellan manliga och kvinnliga chefer ges i kolumnerna 7–8, som visar resultat för chefer som ej är vd, och i de två sista kolumnerna, som visar resultat för vd:ar. Intressant nog finner vi starkast

resultat för vd:ar, dvs för högsta positionen i ett företag. Den skattade effekten är dubbelt så stor för vd:ar som den är för lägre chefspositioner. Vi har även skattat motsvarande regressioner för olika typer av företagsstorlekar. Dessa estimeringar påverkar inte kvalitativt våra resultat. Starkast resultat hittar vi genomgående för kvinnliga vd:ar.

Som ett alternativt till Boone-måttet har vi även använt ett annat mått på konkurrens, nämligen importtullar. Dessa tullar, som bestäms på EU-nivå, är att betrakta som helt exogena från företagets sida, då vi inte kan förvänta oss att enskilda svenska företag påverkar dessa. Lägre importtullar bör innebära högre konkurrens, och därmed kan variation i tullar tänkas spela en liknande roll som Boones konkurrensmått. När vi använder tullar som mått på konkurrens kvarstår våra resultat för samtliga anställda, samtliga anställda som ej är chefer och våra skattningar på vd:ar. Dock finner vi nu inga resultat för lägre chefer. Sammantaget innebär detta att för toppjobb, framför allt vd:ar, påverkar variationen i konkurrens relativlöner mellan män och kvinnor.

Slutligen har vi även studerat empiriskt i vilken mån det finns ett samband mellan produktmarknadskonkurrens och andel kvinnor på företagsnivå, med särskilt fokus på andel chefer. Resultat från dessa skattningar visar på ett positivt samband mellan produktmarknadskonkurrens, å ena sidan, och andel chefer och andel vd:ar, å andra sidan. Detta är också vad vi förväntar oss utifrån vår modell.

4. Sammanfattning och slutsatser

Vi har visat att lönerna för kvinnliga toppchefer ökar när konkurrensen mellan företagen ökar, medan ingen motsvarande effekt finns på manliga toppchefer löner. Vad kan förklara detta resultat? En möjlig förklaring är att kvinnor missgynnas i rollen som högt uppsatt chef, vilket leder till att kvinnliga chefer med samma kompetens som manliga chefer får en lägre lön. Detta eftersom företagen upplever en extra kostnad av att anställa en kvinnlig chef. I längden leder detta i sin tur till att endast de mest talangfulla kvinnorna kommer att satsa på att bli chefer. I genomsnitt kommer därmed kvinnliga chefer att ha högre kompetens än manliga chefer.

Om kvinnliga chefer i genomsnitt har högre kompetens än manliga chefer kan de hantera ökad konkurrens mellan företagen bättre. Om denna konkurrens ökar kommer därför vinsterna i företag som leds av kvinnliga chefer att utvecklas bättre än vinsterna i företag ledda av män. Därigenom kommer kvinnliga chefers löner att öka relativt manliga chefers löner när konkurrensen ökar.

Ett ytterligare resultat är avsaknad av effekter på löner av ökad konkurrens på andra anställda än chefer. Detta är konsistent med vår teoretiska analys, som visar att löneeffekten från ökad konkurrens endast bör gälla anställda som har stor påverkan på företagets vinst, vilket icke-chefer oftast inte har.

Våra resultat indikerar att ökad konkurrens mellan företag kan fungera som ett komplement till andra åtgärder för att minska löneskillnaderna mellan gynnade och missgynnade grupper på arbetsmarknaden. En fördel med ökad produktmarkandskonkurrens är att den både minskar löneskillnader mellan gynnade och missgynnade topchefskandidater samtidigt som den stimulerar de med högst talang att investera i sin karriär.

Akerlof, G A och R E Kranton (2000), "Economics and Identity", *Quarterly Journal of Economics*, vol 115, s 715-753.

Arrow, K J (1973), "The Theory of Discrimination", i Ashenfelter, O och A Rees (red), *Discrimination in Labor Markets*, Princeton University Press, Princeton, NJ.

Becker, G S (1971), *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, Chicago, IL.

Becker, G S (1983), "A Theory of Competition among Pressure Groups for Political Influence", *Quarterly Journal of Economics*, vol 98, s 371-400.

Black, S E och P E Strahan (2001), "The Division of Spoils: Rent-Sharing and Discrimination in a Regulated Industry", *American Economic Review*, vol 91, s 814-831.

Black, S E och E Brainerd (2004), "Importing Equality? The Impact of Globalization on Gender Discrimination", *Industrial and Labor Relations Review*, vol 57, s 540-559.

Boone, J, J C Van Ours och H Van der Wiel (2007), "How (Not) to Measure Competition", CEPR Discussion Paper 6275, London.

Boone, J (2008), "A New Way to Measure Competition", *Economic Journal*, vol 118, s 1245-1261.

Boschini, A (2017), "Olika kön, olika lön - en ESO-rapport om diskriminering på arbetsmarknaden", rapport 2017:5, Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi, Stockholm.

Folke, O och J Rickne (2016), "Electoral Competition and Gender Differences in Political Careers", *Quarterly Journal of Political Science*, vol 11, s 59-101.

Goldin, C (2014), "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter", *American Economic Review*, vol 104, s 1091-1119.

Hellerstein, J K, D Neumark och K R Troske (2002), "Market Forces and Sex Discrimination", *Journal of Human Resources*, vol 28, s 353-380.

Heyman, F, H Svaleryd och J Vlachos (2013), "Competition, Takeovers, and Gender Discrimination", *Industrial and Labor Relations Review*, vol 66, s 409-432.

Heyman, F, P-J Norbäck och L Persson (2014), "Produktmarkandskonkurrens och diskriminering - teori och empiri", uppdragsforskningsrapport, Konkurrensverket, Stockholm.

Heyman, F, P-J Norbäck, och L Persson (2017), "Gender Discrimination at the Top and Product Market Competition", IFN Working Paper 1169, Stockholm.

Keloharju, M, S Knüpfer och J Tåg (2018), "What Prevents Female Executives from Reaching the Top?", IFN Working Paper 1111, Stockholm.

Lang, K och J-Y K Lehmann (2012), "Racial Discrimination in the Labor Market: Theory and Empirics", *Journal of Economic Literature*, vol 50, s 959-1006.

Rickne, J (2017), "Varför tjänar kvinnor mer än män?", i Aldén L m fl, *Nationalekonomins frågor*, Studentlitteratur, Lund.

Rosen, A (2003), "Evidence-Based Social Work Practice: Challenges and Promise", *Social Work Research*, vol 27, s 197-208.

Weichselbaumer, D och R Winter-Ebmer (2007), "The Effects of Competition and Equal Treatment Laws on Gender Wage Discrimination", *Economic Policy*, vol 22, s 235-287.

Zweilmüller M, R Winter-Ebmer och D Weichselbaumer (2008), "Market Orientation and Gender Wage Gaps: An International Study", *Kyklos*, vol 61, s 615-635.

REFERENSER