

Karriärutveckling för högutbildade kvinnor och män i Sverige

Jim Albrecht

Mary Ann Bronson

Peter Skogman Thoursie

Susan Vroman

Karriärutveckling för högutbildade kvinnor och män i Sverige^a

av

Jim Albrecht^b, Mary Ann Bronson^c, Peter Skogman Thoursie^d och
Susan Vroman^e

2018-04-25

Sammanfattning

I den här rapporten följer vi karriärutvecklingen för personer som tagit examen i ekonomi eller juridik. Vi finner att kvinnor och män har ungefär lika lön vid 25 års ålder, men vid 45 års ålder är männens genomsnittliga månadslön cirka 25 procent högre. Det första barnets födelse förklarar ungefär hälften av könslönegapet vid 45 års ålder. Tidigare i karriären förklarar familjebildning mindre. Vi finner vidare att män arbetar i företag med färre anställda, i företag där högutbildade tjänar mer och där de anställda arbetar heltid i större utsträckning. Dessa skillnader visar sig dock ha begränsad betydelse för könslönegapet. Individernas observerade egenskaper tycks spela större roll för könslönegapet. Män får mer betalt för sina egenskaper än vad kvinnor får. Högutbildade män och kvinnor byter företag i ungefär samma omfattning, men männen har en bättre löneutveckling oavsett om de stannar eller byter företag.

^a Denna rapport är en sammanfattning av IFAU Working Paper 2018:9 där detaljer rörande datamaterial och skattningar finns beskrivna.

^b Georgetown University, e-post: albrecht@georgetown.edu

^c Georgetown University, e-post: mary.ann.bronson@georgetown.edu

^d Stockholm University, e-post: peter.thoursie@ne.su.se

^e Georgetown University, e-post: vromans@georgetown.edu

Innehållsförteckning

1	Introduktion.....	3
2	Könsskillnader i utveckling av löner och årsinkomster	4
2.1	Månadslöner.....	5
2.2	Arbetade timmar.....	8
3	Företagens betydelse för könslöneskillnader	10
3.1	Egenskaper hos företagen	11
3.2	Årliga löneförändringar vid byte av företag	16
4	Slutsatser	22

1 Introduktion

Könslöneskillnaderna i Sverige har i flera studier dokumenterats vara högre bland högavlönade. Medianlönen för kvinnor är cirka 10 procent lägre än männens medianlön. Kvinnornas lön vid 90:e percentilen är 30 procent lägre än motsvarande lön för män (Albrecht m.fl. 2003, 2015). Liknande mönster har observerats i flera andra OECD-länder (Arulampalam m.fl. 2007). Studier som specifikt studerar vissa högutbildade grupper finner stora löneskillnader mellan kvinnor och män.¹ En uppmärksam studie av Bertrand m.fl. (2010) följer personer med masterutbildning i finansiell ekonomi från första jobbet efter examen upp till 15 år efter. De finner att kvinnor och män har ungefär samma ingångslöner, men att männens löner ökar relativt kvinnornas över tid och särskilt i samband med att de får barn.

I denna rapport följer vi karriärutvecklingen för personer i Sverige, födda 1960–1970, under 20 år efter det att de tagit examen i ekonomi eller juridik. Dessa kvinnor och män har i stort sett lika lön i början av sina karriärer, men över tid ökar männens löner mer än kvinnornas. Syftet med denna rapport är undersöka företagets och föräldraskapets betydelse för utvecklingen av könslönegapet.

När det gäller företagets betydelse för könslöneskillnader brukar tre hypoteser diskuteras:

- 1) Kvinnor arbetar i större utsträckning än män i företag som erbjuder lägre löner och en flackare löneutveckling. Tidigare forskning har visat att löneutvecklingen är brantare i vissa företag jämfört med andra (Abowd m.fl. 1999; Card m.fl. 2016).
- 2) Kvinnor tjänar mindre på att byta arbetsgivare. Det finns visst empiriskt stöd för att män får fler erbjudanden med högre lön från andra arbetsgivare (Burdett och Mortensen 1998).
- 3) Kvinnor och män på samma företag har olika löneutveckling. Detta mönster har bland annat observerats av Gibbons och Waldman (1999). Tidigare studier har betonat betydelsen av familjebildning för könslönegapet, där könslöneskillnaderna framförallt uppträder i samband med att man får sitt första barn (Angelov m.fl. 2016; Kleven m.fl. 2017).

Vi drar tre slutsatser från vår analys. För det första finner vi i enlighet med tidigare studier att föräldraskapet har betydelse för könslönegapet. Enligt våra beräkningar förklarar föräldraskapet ungefär hälften av könslönegapet vid 45 års

¹ Se exempelvis Bertrand (2018).

ålder, och en lägre andel tidigare i karriären. Män och kvinnor startar med ungefär lika lön, men löneskillnader uppstår tidigt även innan de blir föräldrar.

För det andra att män arbetar i större utsträckning än kvinnor i företag med färre anställda, i företag där högutbildade tjänar mer och i företag med en högre andel som arbetar heltid. Skillnader i företagens egenskaper visar sig ha en begränsad betydelse för könslönegapet. Istället är det så att männen i större utsträckning har individegenskaper som generar en högre lön på arbetsmarknaden och att männen belönas mer för samma egenskaper. För det tredje finner vi att män och kvinnor byter företag i ungefär samma omfattning. Däremot uppvisar männen en starkare årlig löneutveckling än kvinnor, både när de byter företag eller stannar kvar på ett företag.²

2 Könsskillnader i utveckling av löner och årsinkomster

Utgångspunkten för analysen är LOUISE-databasen från SCB som bland annat innehåller information om individegenskaper såsom ålder, utbildning, bostadsort, civilstånd och årsinkomster. Vår undersökningspopulation är alla födda år 1960–70 med minst en avslutad treårig högskoleexamen i ekonomi eller juridik. Målgruppen består av 30 735 personer som vi följer årligen under 20 år från 25 års ålder under perioden 1985–2013. LOUISE innehåller information från olika registerkällor. Vi använder Flergenerationsregistret som länkar alla barn till sina biologiska föräldrar. Från Lönestrukturstatistiken använder vi information om månadslöner som är omräknade till heltidsekvivalenta löner.³ Med hjälp av Yrkesregistret kan vi koppla individerna till de företag de jobbar i och på så sätt beräkna ett antal egenskaper hos företagen där individen jobbar. I huvudanalysen studerar vi kvinnor och män i privat sektor för att jämföra kvinnor och män som är så lika som möjligt.⁴

² En relaterad rapport till vår studie är Reshid (2017) som använder samma datakälla som vi och studerar lönekarriär för kvinnor och män med universitets- eller högskoleexamen. Resultaten visar att både rörlighet mellan jobb och yrke påverkar lönetillväxten för både kvinnor och män men att kvinnor får lägre avkastning på sådan rörlighet. En stor del av den lägre avkastningen uppstår i samband med föräldraskap.

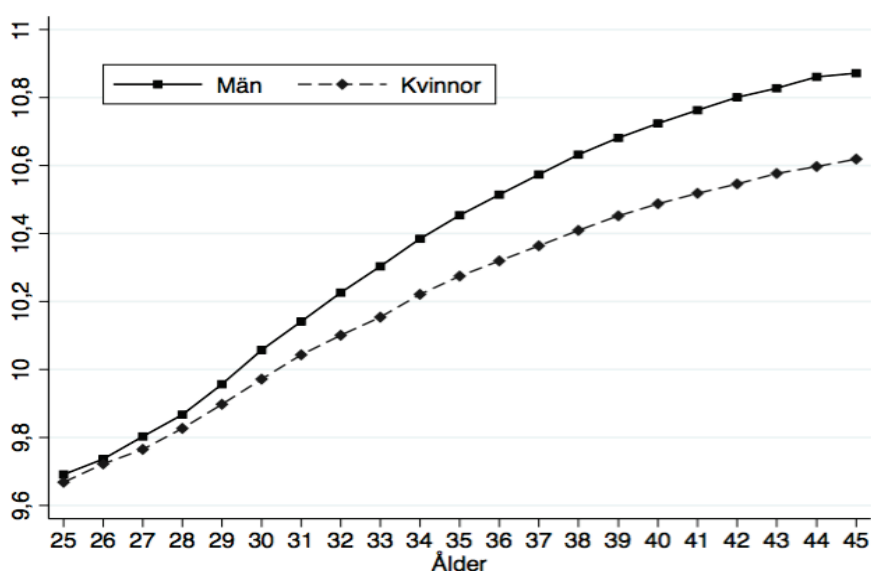
³ Information om månadslöner är inte heltäckande eftersom informationen för privat sektor baseras på urval. Företag med minst 500 anställda totalundersöks men för företag med färre anställda görs ett stratifierat urval. Detta gör att vi inte har information om månadslöner för alla individer under alla år. Detta är ett problem men vi kan jämföra resultaten när vi använder årsarbetsinkomster som finns för alla under alla år. Resultaten för årsinkomster skiljer sig inte om vi baserar analysen på de observationer där alla finns med för alla år eller om vi använder år då månadslöner observeras.

⁴ I den engelska rapporten, Albrecht et al. (2018), visar vi resultat när vi inte gör någon begränsning alls av sektor och slutsatserna ändras inte.

2.1 Månadslöner

I Figur 1 redovisas genomsnittliga månadslöner för åldrarna 25–45, separat för kvinnor och män. Månadslönerna är uttryckta i logaritmer där en skillnad på en log-punkt motsvarar en skillnad på cirka 1 procent. Kvinnor och män har ungefär lika lön vid 25 års ålder. Log-lönen för män och kvinnor vid 25 års ålder är 9,69 respektive 9,67, en skillnad på 2 log-punkter vilket motsvarar 2 procent. Vid 45 års ålder är männens genomsnittliga månadslön cirka 25 procent högre än kvinnornas genomsnittliga månadslön.⁵

Figur 1 Heltidsekvivalenta månadslöner (uttryckta i log) för åldrarna 25–45, separat för kvinnor och män



Källa: Egna bearbetningar från LOUISE-databasen

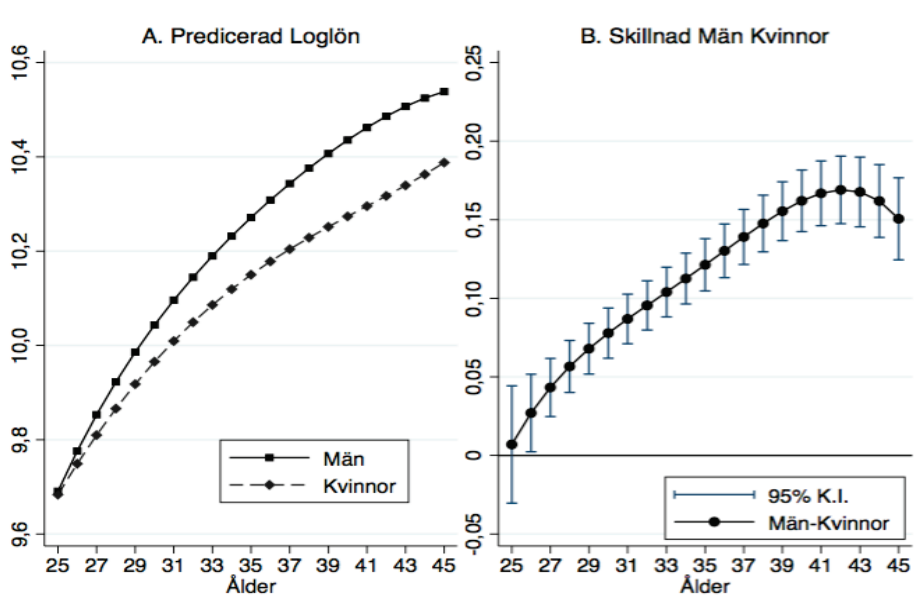
I nästa steg analyserar vi hur genomsnittlig månadslön utvecklas med ålder, separat för kvinnor och män, givet att vi tar hänsyn till hur många år det är före och efter det att individen får sitt första barn. Detta betyder att vi kan studera sambandet mellan ålder och månadslön som inte beror på att sannolikheten att få barn är olika vid olika åldrar. Omvänt kan vi analysera sambandet mellan lön och tid till första barnet som inte beror på att ålder är korrelerat med tid till första

⁵ Den procentuella skillnaden egentligen är lite större, särskilt vid större skillnader i log-punkter.

barnet. Denna metod används genomgående i analyserna som följer (Appendix redovisar i detalj hur den statistiska analysen genomförs).⁶

Panel A i Figur 2 redovisar sambandet mellan ålder och månadslön, separat för kvinnor och män, kontrollerat för tid innan och efter första barnets födelse. Till skillnad från Figur 1 som endast visar genomsnittlig månadslön vid varje ålder, visar Figures 2 den månadslön som är oberoende av när man får sitt första barn (predicerad månadslön). I Panel B redovisas skillnaden i sambandet mellan ålder och månadslön mellan män och kvinnor (med tillhörande 95-procentiga konfidensintervall). På samma sätt som i Figur 1 är könslönegapet mycket litet vid 25 års ålder, men ökar gradvis upp till 42 års ålder.

Figur 2 Skattad utveckling av genomsnittliga heltidsekvivalenta månadslöner (log), separat för kvinnor och män, samt skillnaden mellan män och kvinnor

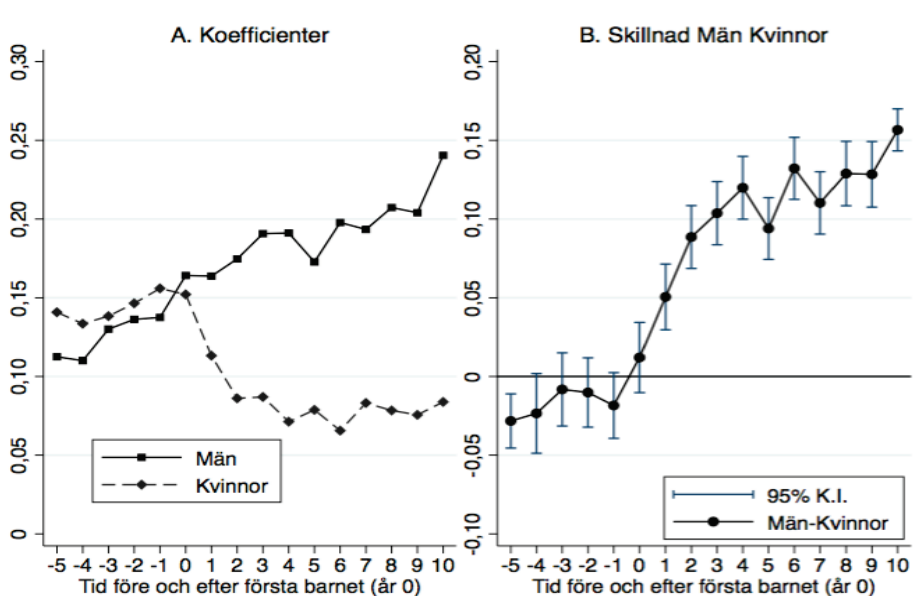


Not: Predicerad log-lön är beräknad utifrån den statistiska modell som presenteras i Appendix. Den ger alltså log-lönen som är oberoende av tid till första barnet, samt trender i lön som gäller för hela ekonomin. K.I.=Konfidensintervall.

⁶ I samtliga regressioner som presenteras i denna rapport kontrolleras även för allmänna tidseffekter (se Appendix). Ålder specificeras i regressionerna med fyra polynom.

I Figur 3 presenteras hur lönen samvarierar med tiden innan och efter första barnet föds, separat för kvinnor och män. Jämförelsegruppen är de som aldrig får barn fram till 45 års ålder och y-axeln ger skillnaden i procent. Sambandet gäller oberoende av ålder eftersom vi kontrollerar för ålder (se Appendix). Hur månadslönen påverkas av tid till första barnet fångar två aspekter. För det första visar sambandet hur månadslöner utvecklas för de som efter ett tag blir föräldrar jämfört med de som aldrig får barn under perioden. För det andra, det visar hur månadslönen utvecklas för föräldrar efter det att de fått barn. Som ett exempel kan vi ta en man som får barn vid 30 års ålder. Vid 25 har han fem år kvar tills hans första barn föds. Panel A visar att han månadslön är cirka 11 procent högre jämfört med en 25-årig man som aldrig får barn fram till 45 års ålder. Vid 27 år är lönen cirka 13 procent högre och lönen fortsätter kontinuerligt att öka under hela perioden.

Figur 3 Sambandet i procent mellan heltidsekvivalenta månadslöner och tid till första barnet, separat för kvinnor och män, samt skillnaden mellan män och kvinnor



Not: Koefficienter mäter hur lön samvarierar i procent med tiden innan och efter första barnet föds, oberoende av ålder (se Appendix). K.I.=Konfidensintervall.

Kvinnor uppvisar en liknande utveckling fram till tidpunkten för första barnets födelse. En kvinna som får sitt första barn vid exempelvis 30 års ålder tjänar vid 29 års ålder i genomsnitt 16 procent mer än kvinnor i samma ålder utan barn.

Fyra år efter barnets födelse är motsvarande skillnad ungefär hälften, det vill säga 7,5 procent. Utvecklingen före första barnet är en kombination av två faktorer: 1) kvinnor som får barn skiljer sig från dem som inte får barn, och 2) kvinnor som får barn påverkas av andra faktorer, t.ex. att föräldraförsäkringen innehåller drivkrafter att jobba då föräldrapenningen baseras på inkomster åren före födelsen.

Sammantaget visar Figur 3 att männens genomsnittliga månadslön inte minskar i samband med första barnets födelse när de jämförs med män utan barn. För kvinnor däremot minskar genomsnittlig månadslön i samband med första barnet jämfört med kvinnor utan barn. Panel B i Figur 3 illustrerar skillnaden mellan hur kvinnor och män påverkas av att få sitt första barn jämfört med de utan barn. Vid året för födsel är könsskillnaden noll, men stiger till mer än 15 procentenheters skillnad. Detta återspeglar mönstret i Panel A där kvinnornas löneutveckling de fyra första åren efter födseln krymper jämfört med de som inte får barn.

2.2 Arbetade timmar

Detta avsnitt studerar arbetstid, vilken här definieras som kvoten mellan årlig förvärvsinkomst och heltidsekvivalent månadslön gånger 12, det vill säga

$$\text{Arbetstid} = \text{Årlig inkomst} / (\text{Månadslön} \times 12)$$

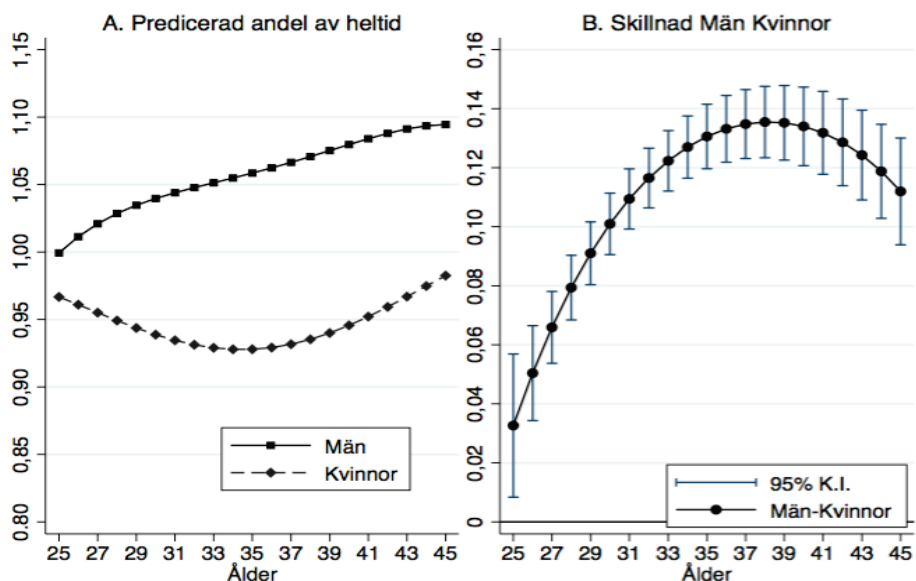
som antar värdet 1 om individen arbetar heltid (40 timmar i veckan), och värden under 1 om individen arbetar mindre än heltid (exempelvis 0.5 om individen arbetar 20 timmar i veckan).⁷

Panel A i Figur 4 presenterar sambandet mellan arbetstid och ålder givet att vi tar hänsyn till tid till första barnet. Män arbetar mer än kvinnor under hela livsrytmen (25–45 år). Skillnaden ökar fram till 40-årsåldern för att därefter avta något. I Figur 5 redovisas hur tid till första barnet är relaterat till arbetstid. Arbetstid för män som får barn skiljer sig inte åt jämfört med män utan barn. Kvinnor som får barn, däremot, arbetar mer innan de får sitt första barn jämfört med kvinnor utan barn. Vid tidpunkten för första barnets födelse minskar arbetstiden betydligt under åren efter första barnet. Arbetstiden ökar sedan successivt och når nästan samma nivå som hos de utan barn.

⁷ Notera att måttet på arbetstid är en förenkling av arbetstid då årlig förvärvsinkomst i huvudsak innehåller sådan ersättning som arbetsgivaren ska betala arbetsgivaravgift för. Det innebär exempelvis att sjuklön som betalas av arbetsgivaren i början av ett sjukfall ingår i förvärvsinkomst trots att individen inte arbetat under perioden med sjuklön. Ett annat exempel är avgångsvederlag som ingår i årlig förvärvsinkomst.

Sammantaget kan vi konstatera att det tidigt i karriären uppstår skillnader i månadslöner och arbetstid mellan kvinnor och män, särskilt efter första barnet. Dessa könsskillnader finns kvar vid 45 års ålder.⁸

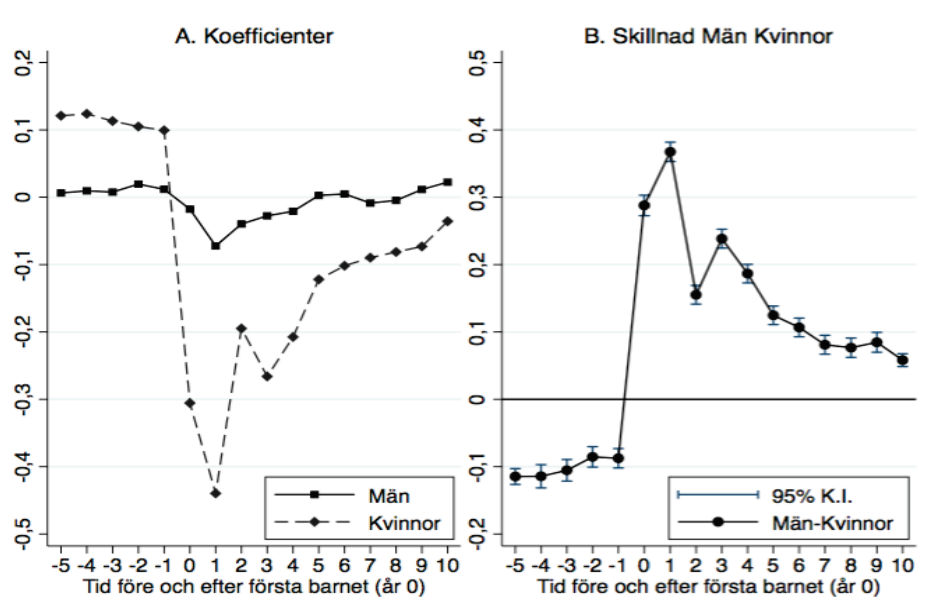
Figur 4 Skattad utveckling av andelen heltid, separat för kvinnor och män, samt skillnaden mellan män och kvinnor



Not: Se Figur 2.

⁸ Skillnader i arbetstid och månadslöner påverkar direkt könsskillnaden i årlig förvärvsinkomst. För analyser av könsskillnader i årliga förvärvsinkomster hänvisas till den engelska rapporten av denna studie (Albrecht et al. (2018)).

Figur 5 Sambandet i procent mellan andelen heltid och tid till första barnet, separat för kvinnor och män, samt skillnaden mellan män och kvinnor



Not: Se Figur 3.

3 Företagens betydelse för könslöneskillnader

Av förra avsnittet framgår att kvinnor och män startar sina karriärer med ungefär lika lön men att skillnader uppstår tidigt i karriären. Ett könslönegap finns redan före de får sitt första barn, men gapet blir mer uttalat efter det första barnets födelse. I detta avsnitt undersöker vi tre potentiella förklaringar till detta mönster. För det första, arbetar män i större utsträckning i företag som ger högre inkomster? För det andra ökar männens löner snabbare för att de byter företag oftare? För det tredje har männen en brantare löneutveckling än kvinnor inom samma företag?

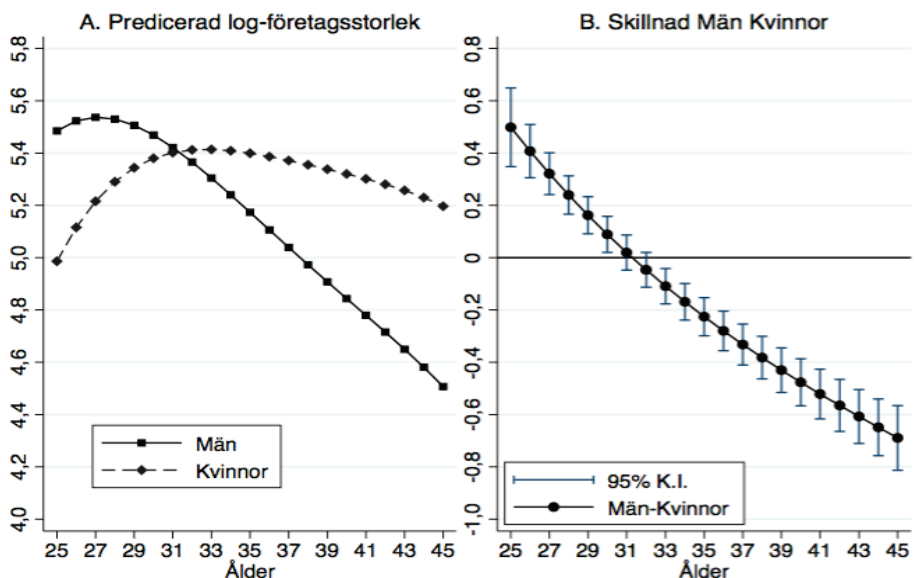
3.1 Egenskaper hos företagen

3.1.1 Företagsstorlek

En möjlig förklaring till skillnader i kvinnor och mäns löneutveckling är att de är anställda i olika typer av företag. De egenskaper hos företagen vi använder med hjälp av vår data är: (i) antalet anställda (företagsstorlek), (ii) årsinkomster bland manliga högutbildade kollegor, och (iii) andelen kollegor som arbetar deltid.

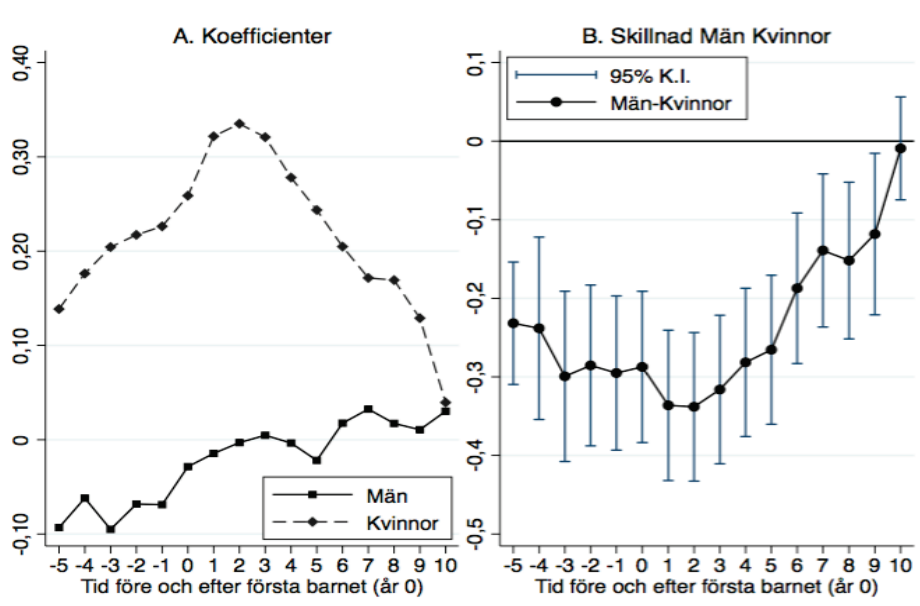
Panel A i Figur 6 visar hur ålder samvarierar med företagsstorlek (uttryckt i log), separat för män och kvinnor, då hänsyn tagits till när första barnet föds (analysen är densamma som i förra avsnittet och beskriven i Appendix). Kvinnorna startar sin karriär i företag med färre anställda jämfört med män, men med åldern ökar företagsstorleken i de företag där kvinnor arbetar. Det omvända observeras för män där företagsstorlek minskar med ålder. Efter 31 års ålder befinner sig kvinnor i företag med fler anställda jämfört med männen (könsskillnaden i hur företagsstorlek samvarierar med ålder redovisas i Panel B i Figur 6).

Figur 6 Skattad utveckling av genomsnittlig företagsstorlek, separat för kvinnor och män, samt skillnaden mellan män och kvinnor



Not: Se Figur 2.

Figur 7 Sambandet i procent mellan företagsstorlek och tid till första barnet, separat för kvinnor och män, samt skillnaden mellan män och kvinnor



Not: Se Figur 3.

I Panel A i Figur 7 redovisas hur tid till första barnet samvarierar med företagsstorlek kontrollerat för ålder. Jämfört med kvinnor utan barn, ökar företagsstorleken för kvinnor fram till två år efter första barnets födelse. Därefter minskar företagsstorleken kontinuerligt relativt kvinnor utan barn. För män spelar tid till första barnet mindre roll när de jämförs med män utan barn. Detta återspeglas i Panel B i Figur 7 som visar skillnaden mellan män och kvinnors samvariation med företagsstorlek och tid till första barnet, där kvinnor arbetar allt mer i större företag efter första födelsen.

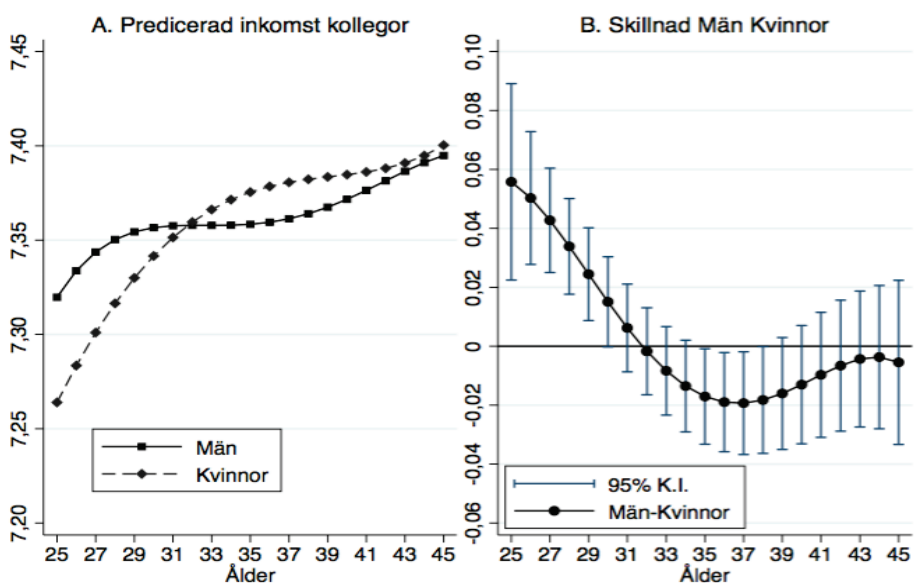
Sambandet att kvinnor som fått barn i högre utsträckning tenderar att sorteras till större företag jämfört med männen som fått barn är i linje med argumentet som framförts i forskning på data från USA, där större företag tillåter mer flexibel och kortare arbetstid (se exempelvis Goldin (2014), Bronson (2015) och Cortes och Pan (2017)). Argumentet bygger på att stora företag har relativt många högutbildade att välja mellan vid situationer när det behövs vikarie, exempelvis på grund av föräldraledighet.

3.1.2 Årsinkomster bland högutbildade manliga kollegor

Figureerna 8 och 9 redovisar hur årsinkomster hos högutbildade manliga kollegor samvarierar med ålder och tid till första barnet, separat för kvinnor och män. När det gäller ålder, kontrollerat för tid till barnet, är det generellt inga stora skillnader mellan kvinnor och män (se Figur 8). De skillnader som föreligger gäller framförallt under de första åren i karriären där männens manliga kollegor tjänar mer än kvinnornas manliga kollegor.

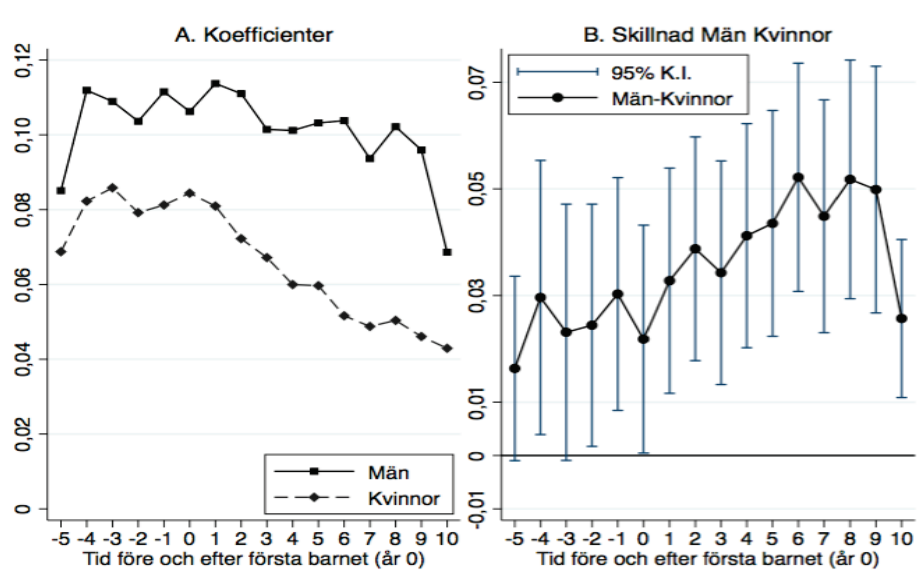
Panel A i Figur 9 visar att kvinnor som får barn i större utsträckning än kvinnor utan barn arbetar i företag där manliga högutbildade tjänar mer (kontrollerat för ålder). Motsvarande samband finns för män och skillnaden är då större, vilket innebär att männen som får barn har en starkare sortering än kvinnor till företag där manliga högutbildade kollegor har en hög inkomst.

Figur 8 Skattad utveckling av genomsnittlig årsinkomst bland manliga kollegor på företaget, separat för kvinnor och män, samt skillnaden mellan män och kvinnor



Not: Se Figur 2.

Figur 9 Sambandet i procent mellan kollegors årsinkomst och tid till första barnet, separat för kvinnor och män, samt skillnaden mellan män och kvinnor



Not: Se Figur 3.

3.1.3 Andelen anställda som arbetar deltid

Andelen anställda på företaget som arbetar deltid ingår som komponent i andra studier där man uppskattat hur familjevänligt ett företag är. Detta gäller exempelvis Karimi et al (2016) som på svenska data dokumenterar att kvinnor tenderar att flytta till fler familjevänliga företag kring tidpunkten för första födelsen. De använder flera egenskaper hos företagen för att skapa ett index som fångar hur familjevänligt ett företag är. I denna rapport förenklar vi och använder endast andelen kollegor som arbetar deltid. Resultaten visar att sambandet mellan ålder och andelen kollegor som arbetar deltid inte skiljer sig mellan kvinnor och män. Däremot sker en tydlig ökning i andelen kollegor som arbetar deltid för kvinnor i samband med att de får sitt första barn. Motsvarande förändring observeras inte för män. Av utrymmesskäl hänvisar vi till den engelska rapporten för en mer ingående presentation av resultaten (Albrecht et al (2014)).

3.1.4 Dekomponering av könslönegapet

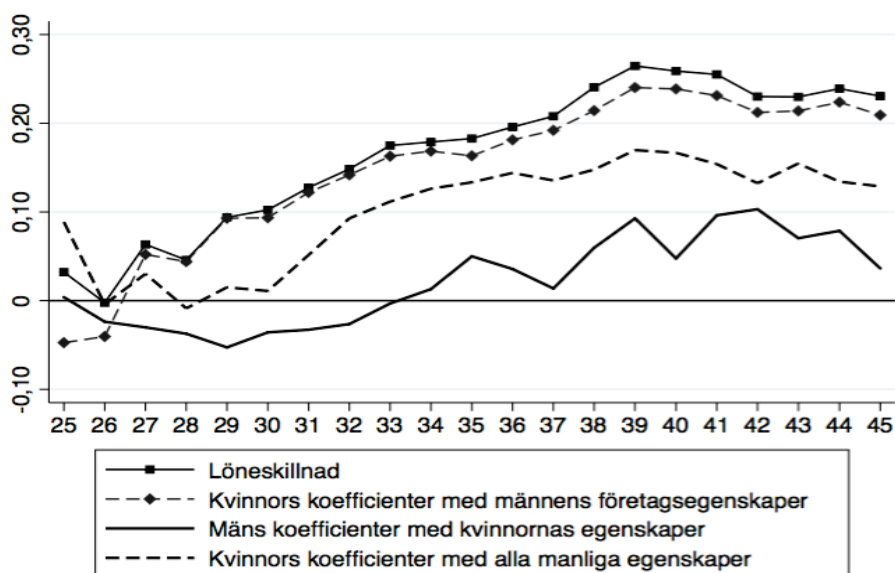
För att mer systematiskt förstå vilka faktorer som ligger bakom könslönegapet genomför vi en så kallad lönedekomponering. Först görs separata löneregressioner för kvinnor och män med en uppsättning individegenskaper och företagsegenskaper som förklarande variabler. Därefter beräknas för varje ålder

det könslönegap som skulle föreligga om: (i) kvinnor arbetar i företag med samma egenskaper som i de företag där männen arbetar, (ii) kvinnor har samma individegenskaper och företagsegenskaper som män, och (iii) om kvinnor belönas för egenskaper – både individ- och företagsegenskaper – på samma sätt som män.

De individegenskaper som används är: ålder (och ålder i kvadrat), kategorier för hur många år universitetsutbildning individen har, andelen av heltid som individen arbetar, och andelen av heltid som individen arbetade året innan mättdpunkten. Företagens egenskaper som ingår är: bransch kategorier (2-siffrig klassificering), genomsnittlig årsinkomst för högutbildade manliga kolleger, kvoten mellan årsinkomsten vid 90:e percentilen och 50:e percentilen bland högutbildade på företaget, kategorier för företagsstorlek (färre än 100 anställda, mellan 100-500 anställda, och 500 anställda eller fler), antalet anställda (uttryckt i log), genomsnittliga antalet föräldrapenningdagar som alla anställda på företaget tog ut under de första två åren för sitt första barn.

Resultaten redovisas i Figur 10. Den övre kurvan visar den genomsnittliga loglöneskillnaden mellan män och kvinnor vid varje ålder. Ett värde på exempelvis 0,2 innebär att män tjänar i genomsnitt 20 procent mer än kvinnor.

Figur 10 Lönedekomponering av skillnaden i månadslön mellan män och kvinnor



Kurvan som benämns ”Kvinnors koefficienter med männens företagsegenskaper” visar hur könslönegapet ser ut om kvinnorna hypotetiskt arbetar i företag med samma egenskaper som i de företag där männen faktiskt arbetar. Kurvan ligger något under kurvan för det faktiska könslönegapet men skillnaderna är inte särskilt stora. Lönegapet som beror på skillnaden i egenskaper hos företag utgör högst 2–2,5 procentenheter (eller cirka 9 procent av könslönegapet). Detta betyder att män tenderar att arbeta i företag som av olika anledningar betalar en högre lön men att företagens egenskaper som vi använder i denna analys bara förklarar en liten del av könslönegapet.

Löneskillnaden som beror på skillnader i individegenskaper och företagsegenskaper mellan kvinnor och män är större. Kurvan som benämns ”Kvinnors koefficienter med alla manliga egenskaper” visar hur könslönegapet hypotetiskt ser ut om kvinnorna hade samma individ- och företagsegenskaper som män. Könslönegapet minskar mer i detta fall jämfört med fallet då kvinnorna bara fick männens företagsegenskaper. Som ett exempel kan anges att könslönegapet vid 40 års ålder är 27 procent. När kvinnorna får männens företagsegenskaper är gapet 24 procent. När kvinnorna också får männens individegenskaper är könslönegapet 16 procent. Det betyder att individegenskaper spelar större roll för könslönegapet än egenskaper hos företagen.

Slutligen ger kurvan ”Mäns koefficienter med kvinnornas egenskaper” den löneskillnad som skulle föreligga om kvinnornas egenskaper (både individ- och egenskaper hos företagen) ersattes på samma sätt som för män. Figur 10 visar att skillnader i ersättningar för egenskaper förklarar nästan hela könslönegapet fram till 30-års ålder. Därefter spelar även könsskillnader i egenskaper en betydande roll för könslönegapet (en viktig egenskap för gapet men som inte framgår av figuren är i vilken omfattning individen föregående år arbetade deltid).

Sammanfattningsvis visar lönedekomponeringen att egenskaper hos företagen förklarar en liten del av könslönegapet. Skillnader i individegenskaper, så som att ha arbetat deltid, förklarar något mer av gapet. Den främsta förklaringen till könslönegapet är skillnader i avkastning på individegenskaper. I nästa avsnitt studerar vi om skillnader i rörlighet mellan företag kan utgöra en del av könslönegapet.

3.2 Årliga löneförändringar vid byte av företag

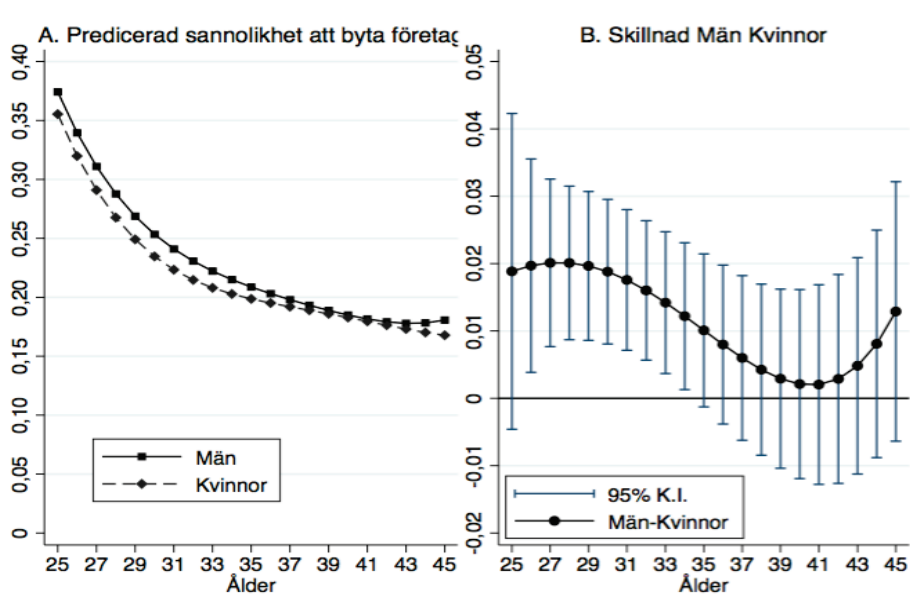
I detta avsnitt undersöks om individernas rörlighet mellan företag har betydelse för könslönegapet. Analysen inleds med att jämföra kvinnor och mäns benägenhet att byta företag. Återigen analyseras betydelsen av ålder och tid till första barnet.

3.2.1 Sannolikheten att byta företag

Figur 11 visar hur sannolikheten att byta företag samvarierar med ålder, separat för kvinnor och män, då vi kontrollerar för tid till första barnet. Som framgår av Panel A i Figur 11 är andelen män och kvinnor som flyttar från ett företag till ett annat mellan 35 och 40 procent i början av karriären. Därefter minskar andelen som byter företag med ålder för båda lönen. Vid 45 års ålder är andelen cirka 18 procent. Könsskillnaderna är små (se Panel B i Figur 11) även om män tenderar att byta företag i något större utsträckning tidigt i karriären.

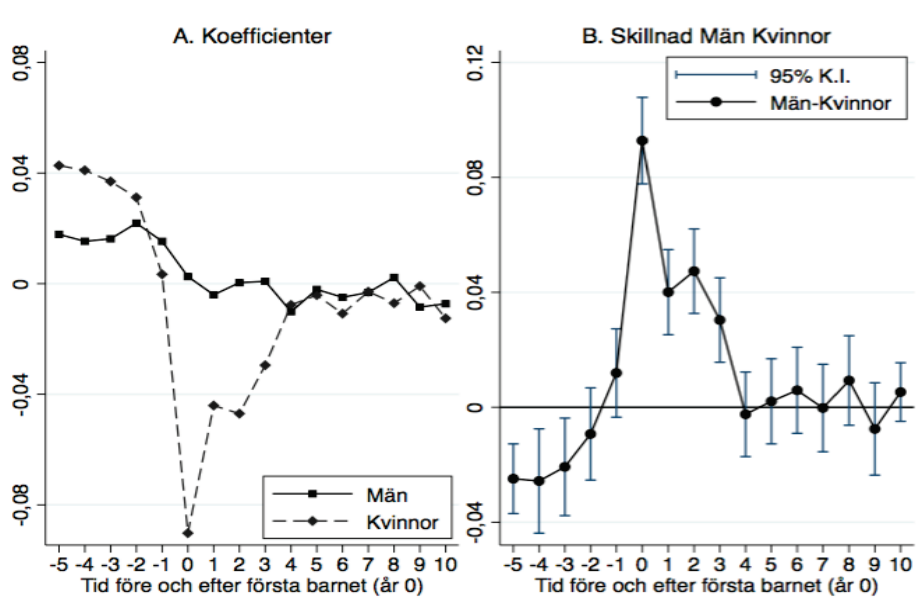
I Figur 12 illustreras hur tid till första barnet samvarierar med byte av företag. Kvinnor är mer benägna att byta företag under åren före första barnet jämfört med kvinnor utan barn. Vid året då barnet föds och tre år efter är gället det omvända, det vill säga kvinnor som får barn blir mindre benägna att byta företag, särskilt under året då barnet föds. För män föreligger inga stora skillnader mellan de som får barn och de som inte får barn, även om en viss skillnad syns i början av karriären då män med barn är något mer benägna att byta företag.

Figur 11 Skattad utveckling av sannolikheten att byta företag, separat för kvinnor och män, samt skillnaden mellan män och kvinnor



Not: Se Figur 2.

Figur 12 Sambandet mellan sannolikheten att byta företag och tid till första barnet, separat för kvinnor och män, samt skillnaden mellan män och kvinnor



Not: Se Figur 3.

3.2.2 Löneutveckling för de som byter företag

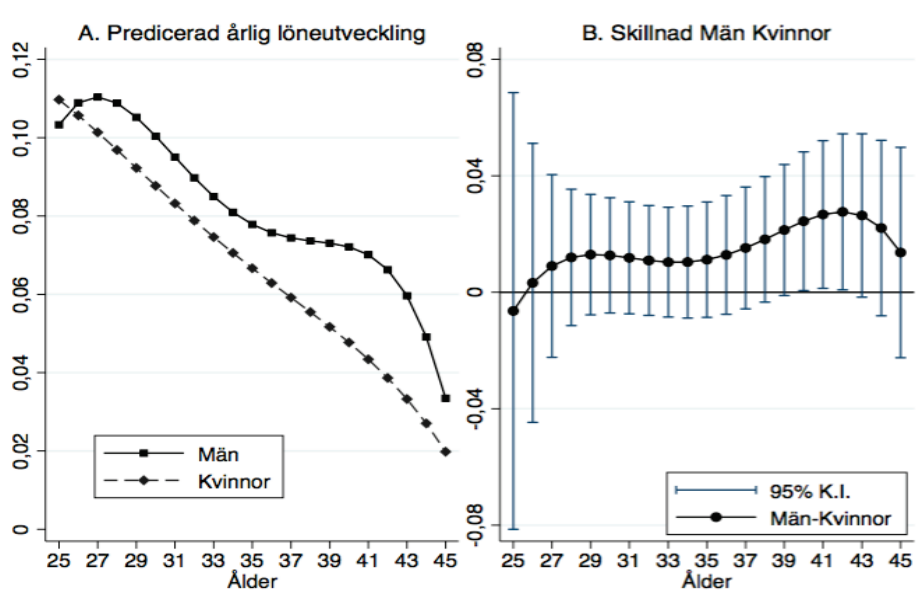
I nästa steg analyseras den årsvisa löneutvecklingen hos de som byter företag. Både kvinnor och män är mer benägna att byta företag tidigt i karriären och det är under den perioden som lönerna ökar som mest. Panel A i Figur 13 visar att både kvinnornas och männens löneökningar vid byte av företag är som högst tidigt i karriären. Exempelvis, för män som byter företag vid 28 års ålder är den genomsnittliga löneökningen cirka 11 procent. Vid 45 års ålder är motsvarande ökning cirka 4 procent. Män som byter företag har generellt högre löneökningar jämfört med kvinnor, men skillnaderna är endast signifikanta tidigt i 40-årsåldern. Notera att skillnaden i löneökningar mellan män och kvinnor kan ha flera förklaringar. Exempelvis kan det vara så att män få fler erbjudanden om att byta företag. När det gäller sambandet löneutveckling och tid till första barnet vid byte av företag föreligger inget stabilt mönster och vi ser inga signifikanta könsskillnader (se Figur 14).

Sammanfattningsvis visar analysen att män byter företag något oftare jämfört med kvinnor och att byten sker tidigt i karriären. Avkastningen på att byta företag är något högre för män men skillnaderna är inte statistiskt signifikanta.

Vi har även studerat löneutvecklingen för kvinnor och män som stannar på företaget. Analysen visar att männen också har en högre löneutveckling än

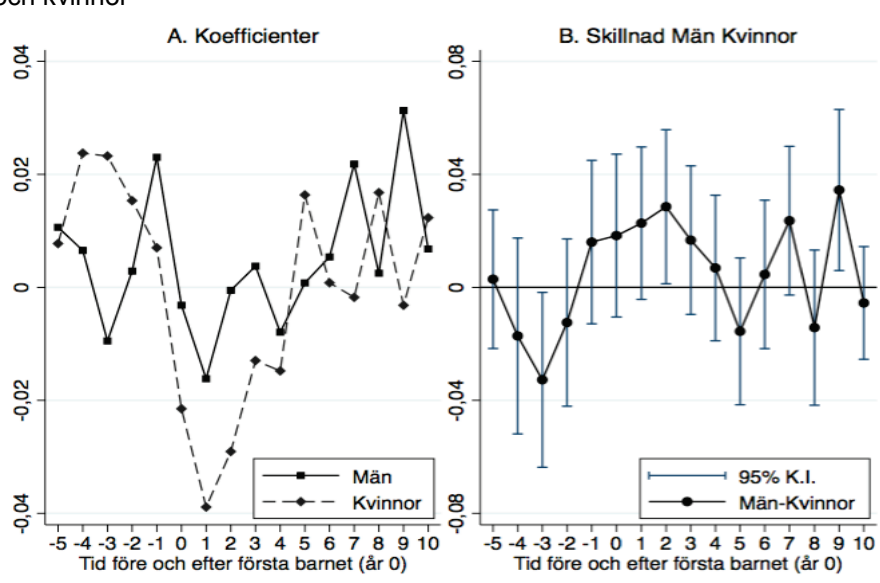
kvinnorna när de stannar kvar på företaget, och det gäller i synnerhet tidigt i karriären. Kvinnor som stannar på företaget och får barn får en lägre löneutveckling vid tidpunkten för första barnet och åren därefter jämfört med kvinnor utan barn. Detta samband gäller inte alls för män vilket innebär att kvinnorna förlorar mer på att stanna kvar på företaget när de får barn än vad män gör. För en mer detaljerad genomgång av analysen, se Albrecht m.fl. (2018).

Figur 13 Skattad årlig löneutveckling för individer som byter företag, separat för kvinnor och män, samt skillnaden mellan män och kvinnor



Not: Se Figur 2.

Figur 14 Sambandet mellan löneutveckling för individer som byter företag och tid till första barnet, separat för kvinnor och män, samt skillnaden mellan män och kvinnor



Not: Se Figur 3.

3.2.3 Dekomponering av rörlighet mellan företag och löneutveckling

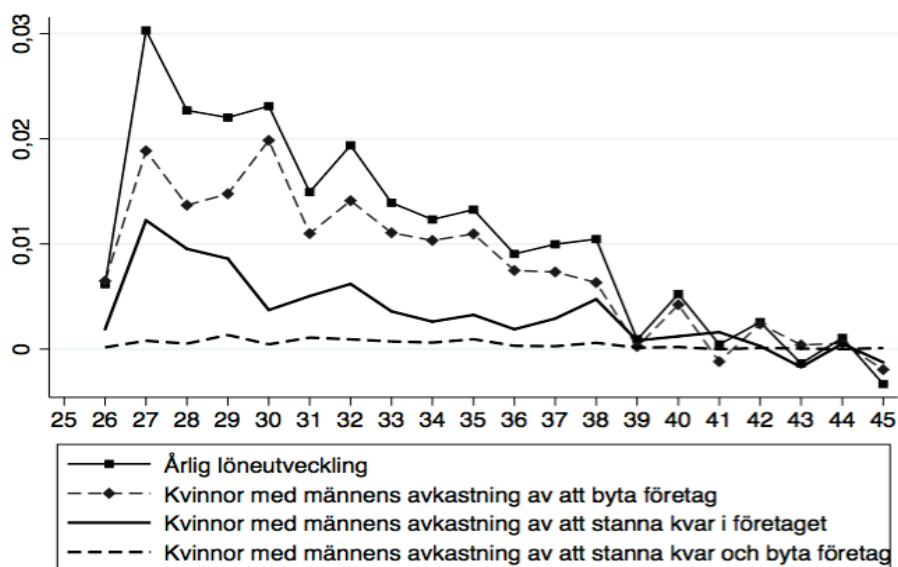
Slutligen gör vi en dekomponering den årliga löneutvecklingen som består av könsskillnader i benägenheten i att byta företag och könsskillnader i löneförändringar av att byta företag eller stanna kvar på företaget. Genomsnittlig förändring i log-lön ($\Delta \log Lön$) från ett år till ett annat för respektive kön kan skrivas på följande sätt

$$\Delta \log Lön = P(Byte) \times (\Delta \log Lön|Byte) + [1 - P(Byte)] \times (\Delta \log Lön|Icke byte)$$

där $P(Byte)$ är sannolikheten att en individ byter företag. Ovan har vi visat att kvinnor och män byter företag i ungefär samma utsträckning ($P(Byte)$ skiljer sig alltså inte nämnvärt mellan könen). Den intressanta frågan är i vilken utsträckning avkastning på att byta företag eller att stanna kvar i ett företag kan förklara könsskillnader i årlig löneförändring. För att analysera detta beräknar vi den årliga löneförändringen som skulle föreligga om kvinnor fick samma avkastning som män av att: (i) byta företag, (ii) stanna kvar på företaget, och (iii) både byte och stanna kvar på företaget.

Den årliga löneförändringen för kvinnor och män presenteras i Figur 15. Den övre kurvan visar den faktiska könsskillnaden i årlig löneförändring. Kurvan ”Kvinnor med männens avkastning av att byta företag” visar hur könsskillnaden ser ut om kvinnor fick samma avkastning som män av att byta företag. Som framgår av Figur 15 krymper könsskillnaderna i årlig löneförändring om kvinnor skulle få samma avkastning som män på att byta företag. Detta betyder alltså att en del av skillnaden i löneutveckling mellan kvinnor och män beror på att män tjänar mer på att byta företag än vad kvinnor gör.

Figur 15 Lönedekomponering av årlig löneutveckling



Män tjänar också mer om de stannar kvar i ett företag. Könsskillnaden i avkastningen på att stanna kvar i företaget är större än motsvarande könsskillnad av att byta företag. Detta illustreras av kurvan: ”Kvinnor med männens avkastning av att stanna kvar i företaget” som ligger under kurvan där kvinnor får samma avkastning som män av att byta företag. Om vi låter kvinnor få samma avkastning på att både byta företag och stanna kvar i ett företag så försvinner könsskillnaden i årlig löneförändring nästan helt (se kurvan: ”Kvinnor med männens avkastning av att stanna kvar och byta företag”). Återigen, detta speglar det faktum att män och kvinnor byter företag i ungefär samma omfattning. Det är alltså inte rörligheten i sig som spelar roll för könsskillnaden i årlig löneförändring utan det faktum att männen får högre löneökningar både när de byter företag eller när de stannar kvar på ett företag.

Det mönster vi observerar i Figur 15, och särskilt det faktum att kvinnor och män byter företag i ungefär samma omfattning, betyder inte att rörlighet mellan företag är oviktigt när det gäller att förstå könsskillnader i löneutveckling. Det kan vara så att män får fler jobberbjudanden av andra företag och att detta gör att män kan vara mer kräsna när det gäller att acceptera andra jobb. Bättre alternativa jobb kan också stärka förhandlingspositionen på företaget. Denna typ av mekanismer är ett ämne för framtida forskning.

4 Slutsatser

Högutbildade kvinnor tjänar i snitt mindre jämfört med högutbildade män. I den här rapporten har vi med hjälp av data som kopplar företag till anställda följt karriärutvecklingen för personer födda 1960–1970 upp till 20 år efter det att de tagit examen i ekonomi eller juridik. Kvinnor och män hade i stort sett lika löner i början av sina karriärer, men över tid ökade männens löner mer än kvinnornas och vid 45 års ålder tjänar männen i genomsnitt cirka 25 procent mer än kvinnorna.

Tre slutsatser dras från denna analys. För det första finner vi att tidigare studier överbetonat det första barnets betydelsen för könslönegapet. I vår studie förklarar föräldraskapet bara hälften av könslönegapet vid 45 års ålder och ännu mindre tidigt i karriären. Män och kvinnor startar med ungefär lika lön, men skillnader uppstår tidigt och alltså även innan de blir föräldrar.

För det andra män och kvinnor tenderar att arbeta i olika företag med olika egenskaper. Män arbetar i företag med färre anställda, i företag där högutbildade kollegor har högre inkomster och i företag där anställda i mindre utsträckning arbetar deltid. Dessa skillnader i företagens egenskaper visar sig ha en begränsad betydelse för könslönegapet. Det som spelar roll är snarare individernas egenskaper och hur dessa belönas på arbetsmarknaden. Män har i större utsträckning än kvinnor individegenskaper som generar en högre lön på arbetsmarknaden, men också att männen belönas mer för samma egenskaper.

Slutligen, tidigare forskning inom sökteori har framhållit rörlighet mellan företag som viktigt för löneutvecklingen. Mot den bakgrunden skulle man kunna förvänta sig att högutbildade män är mer benägna att byta företag jämfört med kvinnor. Detta är dock inte vad vi observerar – högutbildade män och kvinnor byter företag i ungefär samma omfattning. Istället är det avkastningen på att byta företag som skiljer sig åt mellan könen. Männens årliga löneutveckling ökar mer än kvinnornas löner, både när de byter företag eller när de stannar kvar på samma företag.

Referenser

- Abowd, John, Francis Kramarz, och David Margolis (1999), "High Wage Workers and High Wage Firms," *Econometrica*, 67(2), 251-333.
- Albrecht, James, Anders Björklund och Susan Vroman (2003), "Is There a Glass Ceiling over Sweden?" *Journal of Labor Economics*, 21(1), 145-77.
- Albrecht, James, Peter Thoursie och Susan Vroman (2015), "Parental Leave and the Glass Ceiling in Sweden," *Research in Labor Economics*, 41, 89-114.
- Albrecht, James, Mary Ann Bronson, Peter Thoursie och Susan Vroman (2018), "The Career Dynamics of High-Skilled Women and Men: Evidence from Sweden," IFAU Working Paper 2018:9.
- Angelov, Nikolay, Per Johansson och Erica Lindahl (2016), "Parenthood and the Gender Gap in Pay," *Journal of Labor Economics*, 34(3), 545-77.
- Arulampalam, Wiji, Booth, Alison, och Mark Bryan (2007), "Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution," *Industrial and Labor Relations Review*, 60(2), 163-86.
- Bertrand, Marianne (2018), "Coase Lecture – The Glass Ceiling," *Economica*, 85, 205-231.
- Bertrand, Marianne, Claudia Goldin och Lawrence Katz (2010), "Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors," *American Economics Journal: Applied Economics*, 2, 228-55.
- Blau, Francine och Lawrence Kahn (2016), "The Gender Wage Gap: Extent, Trends and Explanations," *Journal of Economic Literature*, forthcoming.
- Bronson, Mary Ann (2015), "Degrees are Forever: Marriage, Educational Investment, and Lifecycle Labor Decisions of Men and Women," working paper.
- Burdett, Kenneth och Dale Mortensen (1998), "Wage Differentials, Employer Size and Unemployment," *International Economic Review*, 39, 257-73.
- Card, David, Ana Rute Cardoso, Joerg Heining, och Patrick Kline (2016), "Firms and Labor Market Inequality: Evidence and Some Theory," working paper.
- Cortes, Patricia och Jessica Pan (2017), "When Time Binds: Substitutes for Household Production, Returns to Working Long Hours, and the Gender Wage Gap Among the Highly Skilled," *Journal of Labor Economics*, under publicering.
- Gibbons, Robert och Michael Waldman (1999), "Careers in Organizations: Theory and Evidence," Chapter 36 in Orley Ashenfelter och David Card, red., *Handbook of Labor Economics*, Volume 3, Elsevier Science, 2374-2437.
- Goldin, Claudia (2014), "A Gender Convergence: Its Last Chapter," *American Economic Review*, 104(4), 1091-1119.

Karimi, Arizo, V. Joseph Hotz, och Per Johansson (2016), “Family-Friendly Firms? Worker Mobility, Firm Attributes and Wage Trajectories of Women and Men,” working paper.

Kleven, Henrik Jacobsen, Camille Landais, och Jakob Egholt Sogaard (2017), “Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark,” working paper

Reshid, Abdulaziz Abrar (2018), “The Gender gap in early career wage growth: the role of children, job mobility and occupational mobility”, IFAU Working paper 2017:5

Appendix

Vi estimerar följande statistiska modell:

$$y_{it} = \beta_0 + \sum_{j=1}^4 \beta_j X_{it}^j + \sum_k \gamma_k d_{it}^k + \lambda_t + \varepsilon_{it}$$

Där y_{it} är utfallet (exempelvis log månadslön, företagsstorlek etc.) för individ i år t , X_{it}^j är ålder (inkluderar fyra polynom), och d_{it}^k är en dummy om det är k år före eller efter första barnets födelse ($k = -5, -4, \dots, 10$). λ_t är allmänna tidseffekter. För de individer som får sitt första barn relativt sent i livet observerar vi mer än 5 år före första barnet föds. Dessa individer inkluderas i d_{it}^{-5} , dvs effekten 5 år före man får sitt första barn. På samma sätt för de som får barn tidigt i livet observerar vi mer än 10 år efter första barnets födelse. Dessa individer inkluderas i d_{it}^{10} . Den utelämnade kategorin är de som aldrig får barn upp till 45 års ålder.

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

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

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

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

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

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