



Rapport 2023:12

Internationalisering och jämsällldhet

Dnr: 2023/40

Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser

Studentplan 3, 831 40 Östersund

Telefon: 010 447 44 00

E-post: info@tillvaxtanalys.se

www.tillvaxtanalys.se

För ytterligare information kontakta: Josefin Videnord

Telefon: +46 10 447 44 06

E-post: josefin.videnord@tillvaxtanalys.se

Förord

Tillväxtanalys uppdrag är att utvärdera och analysera effekterna av statens insatser för en hållbar nationell och regional tillväxt. Vi ska också ge underlag och rekommendationer för utveckling, omprövning och effektivisering av politiken.

Syftet med den här rapporten är att sammanfatta vad vi idag vet om hur företags internationalisering påverkar jämställdhet mellan kvinnor och män. Vi lyfter fram befintlig kunskap från både svenska och internationella studier som undersökt hur arbetsmarknadsrelaterade gap påverkas av utlandsägande och internationell handel.

En slutsats är att resultaten från tidigare studier varierar beroende på land som undersöks. För Sveriges del ser vi ett ökande könslönegap inom företag där exporten ökar, medan resultat från andra länder kan visa både på minskande eller ökande gap. För att guida policy identifierar vi också områden för vidare studier om jämställdhet med fokus på de förhållanden som råder för svenska internationaliserade företag.

Rapporten är skriven av Josefin Videnord. Anne Kolmodin och Pär Hansson har bidragit med värdefulla synpunkter.

Östersund oktober 2023

Sverker Härd
Generaldirektör, Tillväxtanalys

Innehållsförteckning

Förord	2
Sammanfattning	4
Summary	5
1. Introduktion	6
1.1 Avgränsningar	7
1.2 Rapportens upplägg	7
2. Teoretiskt ramverk	7
2.1 Tidsmässig flexibilitet	7
2.2 Konsumentdiskriminering	8
2.3 Sociala färdigheter	9
3. Utlandsägande	10
3.1 Kvinnors arbetskraftsdeltagande i utlandsägda företag	10
3.2 Könslönegapet i utlandsägda företag	11
4. Internationell handel	12
4.1 Export och könslönegapet	12
4.2 Import och kvinnors arbetskraftsdeltagande	14
4.3 Importkonkurrens	15
4.4 Tjänstehandel	16
4.5 Exportfrämjande	17
5. Kvinnor som chefer i internationaliserade företag	18
6. Områden för vidare studier	19
6.1 Export och alternativa utfall	19
6.2 Exportfrämjande	20
6.3 Import och importkonkurrens i höginkomstländer	20
6.4 Tjänstehandel och jämställdhet	21
6.5 Chefer och internationalisering	21
6.6 Kvinnor som entreprenörer och företagare	21
6.7 Tullavgifter	22
6.8 Sammanvägd studie	23
7. Jämställdhet och policy	23
8. Slutsatser	24
Referenser	25

Sammanfattning

Sverige är ett av världens mest jämställda länder. Samtidigt är vi en liten handelsberoende ekonomi vilket exponerar stora delar av vår arbetsmarknad mot andra länders företagskulturer och könsnormer. Hur det påverkar jämställdheten mellan kvinnor och män är dock en relativt outforskad fråga.

Den här kunskapsöversikten sammanfattar vad vi idag vet om hur företags internationalisering påverkar jämställdhet mellan kvinnor och män, både ur ett svenskt och ett internationellt perspektiv. Ett särskilt fokus riktas mot hur könslönegapet och andra arbetsmarknadsrelaterade gap inom svenska företag påverkas av utlandsägande och internationell handel.

Det här är, vad vi känner till, den första studien som sammanfattar vad som är gjort kring internationalisering och jämställdhet i Sverige. Syftet är att identifiera områden för vidare studier med jämställdhetsperspektiv och de förhållanden som råder för svenska internationaliserade företag.

Rapporten är också tänkt som en introduktion till den framväxande forskningen på området, med fokus på Sverige. Den refererar också till den pågående policydebatten som berör skärningspunkten mellan internationalisering och jämställdhet. Debatten har gradvist rört sig från att nästan enbart fokusera på utvecklingsländer till att också inkludera hur internationalisering påverkar jämställdheten i höginkomstländer.

En slutsats är att resultaten från de olika studierna varierar beroende på land som undersöks. För Sveriges del visar befintliga studier att könslönegapet ökar inom de företag där exporten ökar. Effekten är störst för chefer, men syns även bland tjänstemän. Bland arbetare påverkar inte export könslönegapet.

För att säga något om företagens, och även statens, roll krävs det att vi identifierar vad som driver förändringarna, vilket är helt avgörande för vad företagen och staten bör eller inte bör göra.

Tillväxtanalys ser därför behov av fler studier inom en rad områden som kan guida policy kring internationalisering och jämställdhet.

Summary

Sweden is one of the most gender equal countries. At the same time, we are a small and trade dependent economy, which exposes large parts of our labor market to other countries business and gender norms. How this affects the equality between women and men in Sweden is a relatively unexplored question.

The report summarizes what we know today about gender equality and internationalization, both from a Swedish and an international perspective. Our main focus is on the influence of international trade and foreign ownership on labor market related gender gaps.

This is, to the best of our knowledge, the first report to summarize the Swedish research on internationalization and gender equality. One goal is to identify areas where future studies with a gender equality perspective are needed.

The report can be viewed as an introduction to the latest research on internationalization and gender gaps on Swedish data. It also refers to the ongoing policy debate focusing at the intersection of internationalization and gender equality. The debate has gradually moved from only discussing developing countries to also including high-income countries.

One conclusion based on earlier literature is that, depending on the country studied, results vary. For Sweden, research shows an increasing gender wage gap when export increases. The gap is increasing most among managers, but it also grows among white-collar workers. The blue-collar worker gender wage gap seems to be unaffected by exporting.

To address the question of which role firms, and the state, have we would need to know more about the mechanisms behind the gender gap changes. Knowledge about the mechanisms is crucial if we want to know how the firms and the state should, or should not, act.

The Swedish Agency for Growth Policy Analysis identify a number of areas in need of future research to guide policy on internationalization and gender equality.

1. Introduktion

Sverige är ett av världens mest jämställda länder. Tillsammans med våra nordiska grannländer rankas vi bland de länder där det råder högst jämställdhet mellan män och kvinnor.¹ Trots det finns det skillnader på arbetsmarknaden. Ett sådant exempel är det genomsnittliga könslönegapet, som 2022 var 9,9 procent. När hänsyn tas till utbildning, ålder, yrke, samt avtalade arbetstimmar minskar könslönskillnaden, men ett 4,7 procents gap kvarstår (Beijron och Ekberg, 2022).

Samtidigt som Sverige är ett jämförelsevis jämställt land är vi en liten öppen ekonomi, beroende av omvärlden, inte minst när det kommer till internationell handel. År 2021 uppgick den svenska exporten av varor och tjänster till 45,5 procent av BNP, vilket kan jämföras med en stor ekonomi som USA där exporten 2021 endast utgjorde 10,9 procent av BNP.² Vårt handelsberoende gör stora delar av vår ekonomi och arbetsmarknad exponerade mot andra länder och deras företagskulturer och könsnormer. Från den handelsekonomiska litteraturen vet vi att det generellt är de mest produktiva företagen som tar steget till att bli exportörer.³ Internationell handel ses därför ofta som ett medel att öka konkurrenskraften hos företag och stärka Sveriges ekonomi. Hur det faktum att svenska företag verkar på en internationell marknad hänger ihop med jämställdhet mellan män och kvinnor är dock en relativt utforskad fråga.

Den här kunskapsöversikten sammanfattar vad vi idag vet om hur företags internationalisering påverkar jämställdhet, både ur ett svenskt och ett internationellt perspektiv. Ett särskilt fokus riktas mot hur könslönegapet och andra arbetsmarknadsrelaterade gap inom svenska företag påverkas av utlandsägande och internationell handel. Liknande studier från andra länder kommer att lyftas fram i ett jämförande syfte, samt för att visa på kunskapsluckor och behov av fler svenska studier. Ett viktigt syfte med rapporten är att identifiera områden för vidare studier på svenska data och de förhållanden som råder för svenska internationaliserade företag. Det här är, vad vi känner till, den första studien som sammanfattar vad som är gjort kring internationalisering och jämställdhet på svenska data. Kunskapsöversikten gör inte anspråk på att vara en heltäckande genomgång av litteraturen, utan kan ses som en introduktion till en del av den senaste forskningen med fokus på Sverige och till den pågående policydebatten som berör skärningspunkten mellan internationalisering och jämställdhet.

Att internationell handel bidrar till minskad fattigdom i utvecklingsländer, inte minst för kvinnor, är en slutsats som WTO lyfter fram i sin rapport *Women and Trade*.⁴ Kvinnor gynnas särskilt av ökad välfärd, ökade inkomster och lägre konsumentpriser i spåren av internationell handel. WTO understryker dock att trots att handelspolitik ses som könsneutral påverkas män och kvinnor olika av olika insatser. Exakt hur olika handelspolicy slår mot män respektive kvinnor är det dock svårare att dra några slutsatser om. Det faktum att vi inte vet mer om länken mellan jämställdhet och

¹ <https://hdr.undp.org/data-center/thematic-composite-indices/gender-inequality-index#/indicies/GII> (Nedladdat augusti 2023)

² <https://data.worldbank.org/indicator/NE.EXP.GNFS.ZS?locations=SE-US> (Nedladdat augusti 2023)

³ Se exempelvis Melitz (2003) framstående bidrag till litteraturen om handel och produktivitet.

⁴ World Bank och World Trade Organization (2020)

internationell handel beror till viss del, men inte fullt ut, på bristen på könsaggregerade data. De flesta studier, resonemang och slutsatser som cirkulerar i policydebatten bygger på lärdomar från utvecklingsländer. Även i utvecklade länder som Sverige, där vi har relativt god tillgång på könsaggregerade data, finns det få studier om hur män respektive kvinnor påverkas av internationell handel och internationalisering. Vi vet fortfarande omotiverat lite om hur och varför internationalisering påverkar skillnader mellan könen.

1.1 Avgränsningar

Internationalisering påverkar män och kvinnor i flera olika dimensioner som arbetstagare, konsumenter och entreprenörer. Rapporten kommer att fokusera på individens roll som arbetstagare och bara i liten grad beröra de övriga två rollerna som konsumenter och entreprenörer. Några förslag på vidare studier kring hur kvinnor respektive män påverkas av internationell handel som konsumenter och entreprenörer genom bland annat tullavgifter och exportstöd kommer dock att diskuteras. Även när internationalisering i form av utlandsägande diskuteras är skillnader mellan kvinnor och män i rollen som arbetstagare i huvudfokus.

1.2 Rapportens upplägg

Rapporten är organiserad som följer. Avsnitt 2 beskriver några av teorierna kring internationalisering och jämställdhet som lägger grund för vilka hypoteser vi utgår ifrån i rapporten. Avsnitt 3 redogör för litteraturen kring hur utlandsägande påverkar arbetsmarknadsrelaterade skillnader mellan män och kvinnor, följ av avsnitt 4 som går igenom internationell handel i relation till samma utfall. Avsnitt 5 diskuterar litteraturen kring chefer och internationalisering och avsnitt 6 identifierar områden i specifikt behov av fler svenska studier. Slutligen diskuteras den pågående policydebatten i avsnitt 7, och slutsatser presenteras i avsnitt 8.

2. Teoretiskt ramverk

I det här avsnittet diskuterar vi de teoretiska ramverk som har lyfts fram i litteraturen för att förklara varför internationalisering kan orsaka könsskillnader i arbetsmarknadsutfall. Syftet med den teoretiska genomgången är att skapa en förståelse för vilka hypoteser vi kan tänkas ha kring varför könslöneskillnader och skillnader i arbetskraftsdeltagande mellan könen kan uppstå till följd av utlandsägande och internationell handel. Förutom de teorier som diskuteras här kan det finnas andra förklaringar och modeller som ger liknande utfall. Verkligheten är ofta mer komplex än våra teoretiska modeller och hypoteser kan förutspå, så det går också att tänka sig att flera krafter samspelar när det kommer till internationalisering och jämställdhet. Trots detta är teoretiska förklaringsmodeller ett bra hjälpmedel för att försöka förstå vilka mekanismer som kan ligga bakom de empiriska utfallen.

2.1 Tidsmässig flexibilitet

Ett teoretiskt ramverk som beskriver varför internationalisering bidrar till könslöneskillnader är det som kallas tidsmässig flexibilitet, en teori utvecklad av Goldin (2014). Teorin bygger på antaganden som ursprungligen kommer från personalekonomi

där jämvikten på arbetsmarknaden karaktäriseras av kompenserande skillnader (compensating differentials).⁵ Detta innebär att exempelvis lön inte bara påverkas av antalet arbetade timmar, utan också av exakt vilka timmar på dygnet arbetet utförs. Ett viktigt begrepp för att förklara teorin är ett icke-linjärt, eller konvext, samband mellan lön och arbetade timmar. Att arbeta 70 timmar i veckan när konvexitet råder ger mer än dubbelt så mycket lön som att arbeta 35 timmar. Goldin (2014) argumenterar för att detta samband råder i några yrken, men inte andra och att det är dessa egenskaper i några yrken som starkt bidrar till de kvarstående löneskillnader mellan män och kvinnor vi ser i höginkomstländer idag. Yrken som exempelvis affärsjurist eller många chefsroller i den privata sektorn kräver att du ska vara ständigt tillgänglig för kunder, arbeta många timmar varje vecka och kunna resa med kort varsel, medan andra yrken, exempelvis inom vetenskap och teknologi, erbjuder mer flexibilitet för när och var arbetet utförs. Vidare görs antagandet att kvinnor är, eller upplevs vara, mindre flexibla än män på arbetsmarknaden, vilket i sin tur leder till att män inom de yrken som kräver mer flexibilitet tjänar mer än kvinnorna i samma yrke.⁶ Det teoretiska ramverk som Goldin (2014) målar upp är ett som tydligt visar att det i vissa yrken straffar sig löne- och karriärmässigt att vilja arbeta färre timmar eller att ha mer flexibilitet när på dygnet arbetet ska utföras.

Om vi överför resonemanget till internationaliserade företag och antar att de ställer högre krav på tidsmässig flexibilitet än svenskägda företag som bara handlar på den inhemska marknaden, skulle teorin om tidsmässig flexibilitet leda till ett större könslönegap i internationaliserade företag jämfört med inhemska. Viktigt att komma ihåg är att denna hypotes endast gäller under antagandet att utlandsägda företag och företag som handlar på en internationell marknad kräver mer flexibilitet av sina anställda än icke-internationaliserade företag. Är så inte fallet kan vi inte heller förklara resultaten från den empiriska litteraturen med teorin om tidsmässig flexibilitet.

2.2 Konsumentdiskriminering

Några av de kanske mest kända diskrimineringsteorierna inom nationalekonomi kommer från Becker (1971). En av dessa teorier som kan bidra till att förklara varför internationell handel skulle kunna orsaka ökande könslönegap handlar om konsumentdiskriminering.⁷

Konsumentdiskriminering innebär att köparen diskriminerar säljaren. I originalmodellen av Becker (1971) kommer diskriminering från köparens sida att leda till perfekt segregation på marknaden och inte till några löneskillnader inom ett företag. Perfekt segregation på marknaden skulle innebära att företag som säljer till konsumenter som diskriminerar gentemot kvinnor enbart skulle anställa män. Förenklat utgår teorin från att om vinstmaximerande företag säljer till kunder som vill diskriminera mellan män och kvinnor, så kommer företagen försöka möta kundernas önskemål och anställa män.

⁵ Se Lazear (1995) för en genomgång av personalekonomi (personnel economics).

⁶ Det kan även kopplas till teorierna om statistiskdiskriminering (Arrow, 1973; Phelps, 1972), där kvinnor diskrimineras på arbetsmarknaden eftersom att de som grupp i genomsnitt antas vara mindre tidsmässigt flexibla än män.

⁷ Teorin om konsumentdiskriminering bygger på så kallad preferensbaserad diskriminering, vilket kort sammanfattat handlar om att en grupp har en preferens för att diskriminera mot en annan grupp (Becker, 1971).

Avvikelser från perfekt konkurrens kan dock enligt denna typ av teori istället resultera i ett könslönegap. Som exempel, om det finns sök- och matchningsfriktioner som gör arbetsmarknaden mer trögörlig, kan vi enligt teoretiska standardmodeller för arbetsmarknadsteori förvänta oss löneskillnader mellan den diskriminerade och icke diskriminerade gruppen (Black, 1995; Rosen, 2003). Om vi tänker oss konsumentdiskriminering från köpare utomlands gentemot kvinnor under antaganden om friktioner på arbetsmarknaden skulle detta återspeglas i ett könslönegap som är ökande i graden av konsumentdiskriminering företaget möter. Viktigt är att ha i åtanke är att det i exemplet ovan inte är arbetsgivaren (företaget) som aktivt diskriminerar kvinnor, utan att diskrimineringen som leder till könslöneskillnader helt kommer från köparens sida.

I en stiliserad modell visar Lark och Videnord (2023) hur just konsumentdiskriminering på exportmarknader i teorin kan leda till ett lönestraff för kvinnor relativt män när det finns friktioner både i form av matchningsfriktioner på arbetsmarknaden och matchningsfriktioner mellan köpare och säljare på en internationell marknad.⁸ Matchningsfriktionerna på den internationella marknaden gör det extra viktigt för exporterande företag att anpassa sig efter de internationella köparnas preferenser, vilket genererar ett könslönegap som ökar med graden av konsumentdiskriminering mot kvinnor. Liksom teorin om tidsmässig flexibilitet kan konsumentdiskriminering förklara eventuella ökande könslönegap inom internationaliserade företag. Teorin kan också förklara eventuell segregering av män och kvinnor mellan internationaliserade företag baserat på vilka kunder utomlands företaget möter.

2.3 Sociala färdigheter

Förutom teorierna om tidsmässig flexibilitet och konsumentdiskriminering har litteraturen även lyft fram att sociala egenskaper, givet att de skiljer sig åt mellan män och kvinnor, skulle kunna påverka könslönegapet inom företag som handlar internationellt. Antagandet är att företag som bedriver internationell handel efterfrågar mer sociala färdigheter av sina anställda. Vidare görs också ett antagande, baserat på resultat från den psykologiska och beteendevetenskapliga litteraturen, om att kvinnor besitter mer sociala färdigheter jämfört med män. Ett övertag i sociala färdigheter skulle leda till att kvinnor har en komparativ fördel i tjänstemannayrken jämfört med män, där å andra sidan männens fysiska övertag ger dem en komparativ fördel i arbetaryrken. I litteraturen beskrivs detta som "brain vs. brawn skills".⁹ Om internationalisering leder till ett ökat behov av de färdigheter tjänstemän besitter, men att kvinnor samtidigt har en komparativ fördel, kommer könslönegapet att krympa bland tjänstemän när graden av internationalisering ökar.

De teoretiska ramverk vi har diskuterat – tidsmässig flexibilitet, konsumentdiskriminering och sociala färdigheter – försöker alla tre förklara varför könslöneskillnader uppstår i internationaliserade företag. De två förstnämnda skulle kunna förklara ett ökande könslönegap och den sistnämnda ett minskande könslönegap, i alla fall bland tjänstemän, där kvinnor i internationaliserade företag gynnas av en ökad

⁸ Se Eaton et al. (2022) för en teoretisk modell och diskussion gällande friktioner mellan köpare och säljare på internationella marknader.

⁹ Se Spitz-Oener (2006), Black och Spitz-Oener (2010), Borghans et al. (2014), Cortes et al. (2018), samt Ngai och Petrongolo (2017).

efterfrågan av sociala egenskaper. Från teorin är det inte på förhand givet vad vi kan förvänta oss för resultat från de empiriska studier vi diskuterar i närmare detalj i kommande avsnitt. Som nämndes i inledningen av det här avsnittet kan det, förutom de förklaringar vi har diskuterat här, finnas flera andra möjliga anledningar bakom förändringar i könsspecifika arbetsmarknadsutfall i samband med internationaliseringsprocesser.

3. Utlandsägande

Företag verksamma i Sverige kan vara utlandsägda, vilket innebär att ägaren är lokaliserad i ett annat land och exempelvis tillhör en multinationell koncern med företag i många olika länder. Just multinationella företag (MNF) är kända för att bidra till spridning av teknologier och kunskap. Uppköp av inhemska företag, eller etablering av företag i andra länder, anses bidra till "spillover-effekter" av viktig kunskap och nya teknologier (Keller, 2010) och ställer också krav på vilken arbetskraft som efterfrågas (Eliasson et al. 2017).

Liksom utlandsägande bidrar till spridning av kunskap och teknologier över nationella gränser, kan vi tänka oss att även ägandelandets normer och kultur sprids över internationella gränser. Givet att synen på män och kvinnor sprids skulle detta kunna leda till könsspecifika effekter på olika arbetsmarknadsutfall, som exempelvis lön eller arbetskraftsdeltagande. Det centrala budskapet i litteraturen kring utlandsägande och jämställdhet är att ägarlandet till viss del överför sin företagskultur och sina könsnormer i mottagarlandet, och att det därigenom sker en påverkan på arbetsmarknadsutfallen för de anställda där. Könsspecifika utfall som har undersökts närmare i den befintliga litteraturen är kvinnors arbetskraftsdeltagande och könslönegapet – två arbetsmarknadsutfall som går att studera för att utvärdera jämlikheten i ett land, industri eller företag. Nedan presenteras resultaten och slutsatserna från dessa studier.

3.1 Kvinnors arbetskraftsdeltagande i utlandsägda företag

Studier över hur utlandsägande påverkar kvinnors arbetskraftsdeltagande som har gjorts i Japan och Kina pekar på att utlandsägande bidrar till att företagen anställer relativt fler kvinnor och även utser fler kvinnor till chefer (Kodama et al., 2018; Tang och Zhang, 2021). Tang and Zhang (2021) förklarar det genom ett teoretiskt ramverk som bygger på Becker (1971) och preferensbaserad diskriminering, där arbetsgivarna i de inhemska företagen agerar som att det finns en extra kostnad associerad med att ha kvinnor som arbetare. Då de inhemska företagen agerar som att arbetskostnaderna för kvinnor är högre än de verkliga kostnaderna leder detta till att utlandsägda företag, som i modellen antas ha en mindre snedvriden bild av kostnaderna för kvinnlig arbetskraft, kommer att anställa fler kvinnor än de inhemska företagen.¹⁰ Modellen förutser att företag med en mer felaktig bild av kostnaderna att anställa kvinnor kan få en minskad produktion,

¹⁰ Den diskrimineringsteori av Becker (1971) som diskuteras här är arbetsgivar-diskriminering, till skillnad från konsument-diskriminering som beskrevs i det teoretiska avsnittet. Den viktiga skillnaden är att diskrimineringen nu kommer från arbetsgivarens sida och inte från de konsumenter företaget möter.

intäkt och vinst.¹¹ Dock säger modellen inget direkt om könslönegapet, utan endast om kvinnors arbetskraftsdeltagande.

3.2 Könslönegapet i utlandsägda företag

När det kommer till utlandsägande och löneskillnader visar Vahter och Masso (2019) på ett större könslönegap i Estland bland utlandsägda multinationella företag (MNF). Estland har den största löneskillnaden mellan män och kvinnor inom EU och är beroende av utländska investerare och internationell handel. Författarna förklarar könslönegapet hos utlandsägda MNF:s med att männen får en större andel av den lönepremie som är associerad med MNF:s. Jämfört med inhemska företag ökar även kvinnornas löner, men männens löner ökar mer. Det leder till att det i genomsnitt är större löneskillnader hos utlandsägda MNF:s. Vidare resonerar författarna att MNF:s många gånger kräver mer kontinuerligt engagemang och åtaganden av sina anställda jämfört med inhemska företag. Det skulle i så fall stämma överens med teorin om tidsmässig flexibilitet som förklarades i avsnittet ovan, där kvinnor har, eller upplevs ha, mindre flexibilitet jämfört med män.

Även i Polen, ett annat östeuropeiskt land med ett stora löneskillnader mellan män och kvinnor, har Magda och Salach (2021) visat att utlandsägande leder till växande lönegap. Det omvända verkar dock gälla i Japan, där utlandsägda företag ser ut att ha ett mindre könslönegap jämfört med inhemska företag (Kodama et al., 2018) och Sverige där skillnaderna i genomsnitt krymper något i företag som går från att vara svenskägda till att bli utlandsägda (Halvarsson et al., 2022b). Effekten som identifieras i Halvarsson et al. (2022b) är dock heterogen med avseende på vilket ägandelandet är. Ägandeländer med mindre jämställda könsnormer bidrar till ett ökande gap, vilket författarna menar talar för att kulturella normer från ägandelandet faktiskt sprids till dotterbolag lokaliserade i andra länder. Studien bygger på matchad individ och företagsdata från SCB för åren 2005–2015. Författarna kompletterar svenska data med mått över hur jämställda de olika ägandeländerna är och skattar sin regressionsmodell med både individ-företag och företag-års fixa effekter. Den identifierande variationen är inom en individ-företags match, vilket betyder att lönen för liknande individer inom samma företag, men av olika kön, jämförs över tid, vilket de argumenterar tar hand om selektionseffekter på både individ- och företagsnivå. Selektionseffekter är exempelvis det faktum att en individ kan välja vilket företag han eller hon arbetar för eller att ett företag kan välja vilka länder de handlar med. Om dessa effekter påverkar lönesättningen i företaget så reflekterar den skattade effekten inte den verkliga av export på könslönegapet, utan snarare det faktum att vissa individer väljer att arbeta på vissa företag, eller vissa företag väljer att handla med vissa länder. Därför är det viktigt att kontrollera för och i möjligaste mån exkludera selektionseffekter från resultaten.

En forskningsartikel som studerar könslönegapet i svenskägda företag med dotterbolag utomlands är Halvarsson et al. (2023). De undersöker hur skillnaden utvecklas över tid inom svenska företag med dotterbolag i Estland - ett land med ett betydligt större könslönegap än Sverige. Frågan är om svenska bolag som är engagerade i länder med

¹¹ Även om skillnaderna i modellen kommer från preferensbaserad diskriminering, visar författarna att en alternativ modell med statistiskdiskriminering leder till ett liknande utfall, se exempelvis Arrow (1973) och Phelps (1972) för genomgångar av statistisk diskriminering.

stora löneskillnader mellan könen också har större lönegap på hemmamarknaden, det vill säga om det finns feedback-effekter som gör att internationaliserade företag använder en liknande lönesättning både på hemmamarknaden och utomlands. Resultaten tyder på att så kan vara fallet; en ökad betydelse av dotterbolag i Estland, mätt i andel anställda, är associerat med ett ökande könslönegap i Sverige. Även här används svenska mikrodata och en empirisk strategi som bygger på företag-års och match fixa effekter. Den här studien pekar alltså på att även de länder där svenska företag väljer att etablera sig kan, via feedback-effekter, påverka hur löner för män respektive kvinnor sätts hemma i Sverige. Viktigt är dock att påpeka att studien endast fokuserar på dotterbolag i ett specifikt land - Estland. En mer omfattande undersökning där samtliga länder där ett företag har dotterbolag ingår skulle krävas för att dra mer långtgående slutsatser.

Sammantaget visar studier från olika länder varierande resultat vad gäller effekten av utlandsägande på könslönegapet. Studier på svenska data visar att ägandelandet har betydelse för löneskillnader inom företag i Sverige, men att effekten är heterogen med avseende på ägarlandets könsnormer. En slutsats vi kan dra av detta är att lönesättningen i företag som verkar på en internationell marknad, via ägande, kan påverkas av jämställdheten i de länder de har koppling till.

4. Internationell handel

I likhet med utlandsägande kan det faktum att svenskägda företag verkar på en internationell marknad påverka arbetsmarknadsrelaterade skillnader mellan män och kvinnor. Könslönegapet och arbetskraftsdeltagande är två utfall som har studerats i litteraturen, där könslönegapet har varit i fokus i de studier som baseras på svenska data. Internationell handel består av export och import av både varor och tjänster. En del av litteraturen vi kommer att beröra diskuterar också hur andra aspekter relaterade till internationell handel, som importkonkurrens och exportfrämjande, kan påverka kvinnor respektive män i olika utsträckning.

4.1 Export och könslönegapet

En relativt liten men växande litteratur undersöker hur export och de aktiviteter som kommer med att vara ett exporterande företag påverkar könslönegapet. Även vilka varor som exporteras och mottagarlandet kan spela roll.

En av de första artiklarna att undersöka export och jämställdhet är Juhn et al. (2014), som studerar könsspecifika arbetsmarknadsutfall i mexikanska företag. De finner att en ökad liberalisering av handeln bidrar till bättre relativa arbetsmarknadsutfall för kvinnor inom arbetaryrken, medan utfallen blir relative sämre för kvinnor inom tjänstemannayrken. Anledningen till detta är, enligt författarna, teknologisk uppgradering inom de sektorer som gynnas mest av den ökade handeln. Studien talar därmed emot hypotesen om att internationell handel skulle leda till en ökad betydelse av sociala färdigheter som i sin tur skulle gynna kvinnor relativt mer i tjänstemannayrken.

Bøler et al. (2018) är det första studien som specifikt fokuserar på export och könslönegapet. Författarna frågar vad som händer med kvinnors relativt mäns löner när norska företag går från att vara icke exporterande till att bli exporterande. I genomsnitt

hittar de en treprocentig ökning av könslönegapet inom exporterande företag för högskoleutbildade individer. För att identifiera denna effekt använder de en modell med multipla fixa effekter, där både match-specifika (individ-företag) och företag-år specifika fixa effekter ingår för att ta hand om bland annat selektionseffekter, vilka om de inte kontrolleras för kan påverka utfallen. I gruppen utan högskoleutbildning hittar de ingen signifikant effekt. Anledningen till ökade löneskillnader bland högskoleutbildade tillskriver författarna att kvinnor generellt är, eller uppfattas vara, mindre flexibla gällande arbetstider och när på dygnet en viss syssla ska utföras. Behovet av flexibilitet hos de anställda ökar i samband med att företaget handlar med motparter i andra tidzoner, vilket i sin tur påverkar kvinnors relativa löner negativt. Idén om att kvinnor generellt är mindre flexibla med arbetstider på grund av ett större ansvar för familj och hem är inte ny, utan kommer från den arbetsmarknadslitteratur med Goldin (2014) i spetsen som diskuterades i det teoretiska ramverket ovan och som belyser hur bland annat tidsmässig flexibilitet påverkar kvinnor och män olika i arbetslivet. Bøler et al. (2018) åskådliggör därmed empiriskt hur teorin om tidsmässig flexibilitet kan förklara det ökande könslönegapet bland exportörer.

Bonfiglioli och De Pace (2021) använder en liknande empirisk strategi som Bøler et al. (2018) med högdimensionella fixa effekter när de studerar hur intensifierad export påverkar löneskillnader mellan män och kvinnor i Tyskland. De hittar ingen genomsnittlig effekt av ökad export, men när de skiljer på arbetaryrken och tjänstemannayrken ser de ett minskande gap inom tjänstemannayrken och ett ökande inom arbetaryrken. Författarna förklarar det faktum att kvinnor verkar gynnas av internationell handel i tjänstemannayrken med en kvinnlig komparativ fördel inom sociala färdigheter och egenskaper. Dessa färdigheter ökar i betydelse när företag säljer varor utomlands och därför gynnas kvinnor som arbetar inom tjänstemannayrken relativt män när företaget intensifierar sin export.

Idag finns det två artiklar som belyser hur könslönegapet inom svenska företag påverkas av ökad exportintensitet. Det ena artikeln fokuserar på graden av kontraktsintensitet i de varor företagen handlar med och det andra på jämställdheten hos handelspartners. Den första studien av Halvarsson et al. (2022a) visar att export av varor som kräver mer interaktion mellan köpare och säljare för att handel ska uppstå, vilka brukar beskrivas som kontraktsintensiva (eller relationsspecifika) varor, leder till ett ökat könslönegap inom företaget. Detta talar till viss del emot litteraturen som säger att kvinnors komparativa fördel i sociala förmågor spelar större roll när företag säljer varor utomlands och talar snarare för den beteendevetenskapliga och psykologiska litteratur som säger att män har komparativa fördelar i förhandlingssituationer.¹²

¹² Se litteraturgenomgång av Croson och Gneezy (2009) som lyfter fram att kvinnor är mindre riskbenägna än män. Born et al. (2022) pekar på att män uppvisar större villighet att leda oavsett könsfördelningen i ett team. Annan relevant litteratur är den som visar att kvinnor verkar vara mindre benägna att delta och engagera sig i tävlingsinriktade aktiviteter. (Eriksson och Sandberg, 2012; Gneezy et al., 2003; Niederle och Vesterlund, 2011, 2007). Däremot argumenterar Bertrand (2011) för att skillnader mellan könen när det kommer till tävlingsinriktning är kontextspecifika och inte universella. Den beteendevetenskapliga och psykologiska litteraturen pekar på att män har en komparativ fördel i förhandlingar och presterar bättre i mer tävlingsinriktade och riskfulla miljöer jämfört med kvinnor, men med reservationen att resultaten inte är universella utan beror på hur experimenten är riggade.

Hur löneskillnader mellan könen inom svenska företag påverkas av export till mindre jämställda länder studeras av Lark och Videnord (2023). Den empiriska strategin följer i grunden den övriga litteraturen om export och könslönegapet (se Bøler et al., 2018; Bonfiglioli and De Pace, 2021; Halvarsson et al., 2022a) och använder sig av matchad individ-företagsdata och högdimensionella fixa effekter, men fokus ligger på exportmottagarlandets jämställdhet. Författarna hittar en genomsnittlig negativ effekt på kvinnors löner relativt mäns när exportintensiteten ökar, men finner att denna effekt enbart drivs av export till länder där större ojämlikhet mellan män och kvinnor råder. Om ett företag som exporterar allt de producerar byter exportdestination från ett av de mest jämställda länderna (Danmark) till ett mindre jämställt land (Saudiarabien) så ökar könslönegapet inom företaget med ungefär 14 procent. Studien belyser möjligheten att jämställdheten hos handelspartners påverkar lönesättningen inom det egna företaget. Teoretiskt skulle exempelvis konsumentdiskriminering, som diskuterats närmare i teoriavsnittet, kunna förklara resultatet, vilket författarna visar med en stiliserad modell över lönesättning.

Trots ett relativt liknande metodologiskt ramverk, visar litteraturen på varierande effekter beroende på vilket land som studeras. Det ser också ut att ha betydelse om den extensiva eller intensiva exportmarginalen undersöks, samt vilken tidsperiod studien täcker. För Sveriges del visar samtliga studier på ett ökande könslönegap inom de företag där exportintensiteten ökar och att effekten är störst för chefer, men även påtaglig bland tjänstemän. Bland arbetare syns ingen effekt på löneskillnader av ökad export. Det som driver förändringarna verkar vara associerat med chefer och tjänstemän, vilket skulle kunna förklaras med att dessa grupper är mer direkt exponerade mot köpare utomlands och de aktiviteter som är förknippade med handel med andra länder.

4.2 Import och kvinnors arbetskraftsdeltagande

Liksom export så kan import påverka arbetsmarknadsutfall hos män och kvinnor i olika grad. Trots att import är en viktig del av den internationella handeln så är studierna av import och jämställdhet betydligt färre än för export. Ett undantag är Khoban (2021) som menar att import av relationsspecifika varor spelar roll för kvinnors arbetskraftsdeltagande i Indien. Företag i Indien som importerar relationsspecifika varor från mer jämställda länder ökar sin andel kvinnor bland de anställda. Författaren förklarar det med att exponeringen av företaget mot mer jämställda könsnormer, där fler kvinnor arbetar, leder till att de indiska företagen omvärderar sin syn på kvinnors arbetskraftsdeltagande och därmed anställer fler kvinnor. Resultat från studier av utvecklingsländer bidrar till bilden av att globalisering och jämställdhet är två integrerade processer, samt att könsnormer i ett land kan influera företag i ett annat land via internationell handel.

Det finns idag inte, vad vi har kunnat hitta, någon studie som studerar hur import påverkar jämställdheten i svenska företag. Däremot kontrollerar Lark och Videnord (2023) i sin studie av exportens påverkan på könslönegapet också för import. I studien framkommer att import verkar ha betydelse, men att inkluderandet av import i den

empiriska skattningen inte förändrar eller tar bort de effekter som hittas för export. Snarare tyder utfallen på att både export och import kan påverka könslönegapet.

4.3 Importkonkurrens

Importkonkurrens från omvärlden påverkar inhemska arbetsmarknadsutfall, både i form av förlorade arbetstillfällen och omstrukturering av arbetskraften. Mest känd är förmodligen studien av Autor et al. (2013) som visar att ungefär 20 procent av minskningen i den amerikanska tillverkningsindustrins sysselsättningsandel mellan åren 1990–2007 berodde på importkonkurrens från Kina. För Norge visar Balsvik et al. (2015) att importkonkurrens från Kina leder till att lågutbildad arbetskraft förlorar jobben, men de hittar ingen effekt på lönerna.

Liksom importkonkurrens kan påverka vilka jobb som försvinner, verkar det också drabba män och kvinnor olika. En studie av Hakobyan och McLaren (2017) visar att NAFTA, frihandelsavtalet mellan USA, Kanada och Mexiko, hade en större negativ påverkan på kvinnors arbetskraftsdeltagande än mäns. Speciellt utsatta var kvinnor utan gymnasieexamen i arbetaryrken där arbetskraftsdeltagandet minskade mest. Sauré och Zoabi (2014) kommer fram till en liknande slutsats i sin studie av NAFTA som visar att ökad importkonkurrens från Mexiko leder till en negativ effekt på kvinnors arbetskraftsdeltagande i USA. De visar med en teoretisk modell hur både arbetskraftsdeltagandet bland kvinnor faller och könslönegapet ökar i kvinnointensiva sektorer när internationell handel expanderar. Effekterna förklaras av författarna med att män migrerar till de handelsexpanderande sektorerna, samt att kvinnlig arbetskraft och kapital ses som komplement till varandra.

Kim (2018) studerar kinesisk importkonkurrens i Kanada och finner att kvinnor drabbas hårdast och förlorar jobben i högre utsträckning än män. Den omfördelning av arbetskraften som mildrade den negativa effekten var också mindre gynnsam för kvinnor relativt män. Besedeš et al. (2021) visar däremot att ökade handelsrelationer mellan USA och Kina ledde till en negativ effekt på männens arbetskraftsdeltagande, men en positiv effekt för kvinnors arbetskraftsdeltagande. Författarna förklarar diskrepansen med att de lågutbildade män som förlorade jobben ersattes av kvinnor med collegeutbildning.

Importkonkurrens kan också leda till könsspecifik reallokering av arbetskraft mellan sektorer, vilket Brussevich (2018) visar gäller i USA. De kvinnor som lämnar arbetaryrken tenderar att få nya jobb i servicesektorn eller välbetalda jobb inom finans eller motsvarande. Männerna som lämnar arbetaryrken verkar däremot hamna i lågavlönade servicejobb inom grossist- eller detaljhandeln. Kvinnor har en lägre sannolikhet jämfört med män att lämna arbetskraften eller bli arbetslösa när de lämnar jobb inom tillverkningsindustrin, då de har en högre mobilitet från tillverkningsindustrin till servicesektorn (Brussevich, 2018).

Även de större svårigheterna för kvinnor att uppnå en fungerande balans mellan arbetsliv och privatliv kan påverka utfallet av importkonkurrens. När den danska textilindustrin blev utsatt för kinesisk importkonkurrens i början av 2000-talet ledde detta till att kvinnor som närmade sig slutet av sin fertila ålder lämnade arbetsmarknaden i större utsträckning än andra grupper på arbetsmarknaden. Detta ledde i sin tur till att den negativa effekten av importkonkurrens blev större för kvinnor relativt män, även om fördelningen av de negativa effekterna var liknande mellan könen i andra åldersgrupper.

Författarna förklarar resultaten med att alternativkostnaderna för att byta bransch och vidareutbilda sig var större i denna grupp kvinnor och att många således prioriterade familjebildning istället för att bygga upp en ny karriär (Keller och Utar, 2022).

Oss veterligen finns det inte några studier på hur importkonkurrens påverkar jämställdheten mellan kvinnor och män i Sverige. Då det finns stora skillnader i arbetsmarknadernas funktionssätt och industristrukturen kan vi inte heller generalisera resultaten från Nordamerika eller Danmark och påstå att vi skulle hitta liknande utfall här. Det går således inte att med säkerhet uttala sig kring hur importkonkurrens påverkar skillnader mellan könen i Sverige baserat på resultat från andra länder. Däremot så visar Eliasson et al. (2021) att strukturomvandling i Sverige, vilken till viss del sker på grund av importkonkurrens, i högre utsträckning leder till att män i perifera regioner förlorar jobbet. Män ser också ut att förlora mer inkomster i samband med friställningen jämfört med kvinnor. Skillnaden i inkomstförlust förklarar författarna med att kvinnor i mindre utsträckning än män arbetar i tillverkningsindustrin, vilken har drabbats hårt strukturomvandlingar. Dock verkar det vara männen som i högre grad återanställs i ett nytt jobb inom ett år jämfört med kvinnorna. Studien visar därmed att även män och kvinnor i Sverige drabbas olika av strukturomvandlingar, vilka kan bero på importkonkurrens, men även kan ha andra orsaker, exempelvis teknologisk utveckling.

Om vi tänker oss att resultaten från studier av strukturomvandling står sig även om vi enbart studerat importkonkurrens blir det tydligt att män och kvinnor kan drabbas olika och beroende på vilket utfall vi studerar kan resultaten variera. Sammanfattar vi litteraturen med studier från andra länder ser vi på ett liknande sätt att även om importkonkurrens ser ut att minska könslönegapet i Nordamerika, så ser det ut att drabba kvinnors arbetskraftsdeltagande hårdare relativt mäns.

4.4 Tjänstehandel

Internationell handel består av handel med både varor och tjänster. I den handelsekonomiska litteraturen diskuteras oftast enbart varuhandel. En anledning är att varuhandel länge har varit den dominerande formen av internationell handel och att det tack vare tullregler finns mer heltäckande och detaljerad data över varuhandel jämfört med tjänstehandel. Ur ett jämställdhetsperspektiv är tjänstehandel ytterst intressant att studera. Tjänstesektorn är dels den sektor där den internationella handeln ökar mest, dels en sektor där kvinnor traditionellt sett är mer representerade än i tillverkningsindustrin. Än idag är frågor kring hur tjänstehandel påverkar arbetsmarknadsrelaterade skillnader mellan män och kvinnor ett område där det finns få studier.

Kvinnor arbetar i genomsnitt i mindre handelsintensiva sektorer och jobb jämfört med män (Korinek et al., 2021). En ökad handel inom den kvinnodominerade tjänstesektorn hade därför kunnat bidra till en mer jämn balans genom att fler kvinnor blir exponerade mot internationell handel. Om även lönemekanismen med ökade löner inom exporterande företag gäller, innebär detta att lönerna inom den exportexponerade tjänstesektorn kommer att öka och att intensifierad tjänstehandel skulle kunna bidra till ett minskat könslönegap. En studie som visar precis detta, fast för import, är Lassmann och Spinelli (2020) som hittar att ökad tjänstehandelsimport bidrar till ett minskat könslönegap i Storbritannien. För utvecklingsländer visar studier generellt ett minskande

könslönegap när tjänstehandeln ökar, se exempelvis Johannesson och Nordås (2021) som visar att ökad tjänstehandel i Indien leder till ett minskat könslönegap då kvinnor kan dra nytta av sin komparativa fördel i tjänstesektorn relativt tillverkningsindustrin.¹³

4.5 Exportfrämjande

Från den handelsekonomiska litteraturen vet vi att det är de mest produktiva och tillväxtdrivna företagen som tar steget till att bli exportörer. Att hjälpa dessa företag på traven i steget att nå en större marknad är därför en vanlig handelspolitisk strategi i många länder. I Sverige bidrar staten årligen med stora resurser vad gäller exportfrämjande, främst i form av exportkrediter, men även omfattningen av andra insatser är en betydande del av de svenska industripolitiska satsningarna (OECD, 2023). En aspekt som hittills inte har diskuterats djupare i relation till exportfrämjande är om, och i så fall hur, exportfrämjandet påverkar jämställdheten mellan män och kvinnor. I en genomgång av resultaten av den svenska feministiska utrikespolitiken (FUP) som fördes mellan åren 2014–2022, argumenterar Towns et al. (2023) för att myndigheter och ambassads sektioner dedikerade till internationell handel ändrade sig mest till följd av politiken då de från början hade minst fokus på jämställdhetsfrågor. Dessa började arbeta mer systematiskt med jämställdhetsmål när FUP infördes. Dock menar författarna att det är svårt att slå fast exakt vilka medel och metoder de olika handels- och främjandeaktörerna använder sig av då det är så pass nyligt de har börjat engagera sig i jämlikhetsfrågor.

Från ekonomisk teori vet vi att sådant som minskar kostnaderna för företagen, exempelvis exportstöd, kan bidra till att finansiera kostsam diskriminering (Becker, 1971). Även om det i grunden är ineffektivt att diskriminera mellan könen, kan ett tillflöde av extra resurser möjliggöra för sådant som annars varit för olönsamt. Å andra sidan bidrar internationell handel som sådan till en ökad konkurrens vilket teoretiskt leder till att diskriminering bör minska eller helt upphöra (Becker, 1971; Arrow, 2015; National Board of Trade Sweden, 2020, 2019). Den empiriska frågan är vilken av effekterna som är störst och ger utslag på företagsnivå när det kommer till exportfrämjande åtgärder. Reduceringen av de handelsrelaterade kostnaderna för företagen kan tänkas bidra till att resurser används mindre effektivt, eller så hjälper den ökade konkurrensutsättningen företag att effektivisera bort sådant som inte är lönsamt.

En studie från Chile argumenterar för att de extra resurser som tillförs företagen ger en ekonomisk möjlighet att diskriminera (Lopez, 2016). Studien visar också att exportstöden i Chile är effektiva för att öka exporten, men följs av en minskad anställning av lågutbildade kvinnor. Även här finns det anledning att fundera över hur resultaten skulle se ut om vi studerat svenska företag och exportstöd istället.

¹³ Se också National Board of Trade Sweden (2019) för en policydiskussion kring hur internationell handel med tjänster skulle kunna verka för minskande könslönegap.

5. Kvinnor som chefer i internationaliserade företag

Om kvinnor missgynnas i mindre flexibla yrken, vilket bl.a. Goldin (2014) hävdar, kan det ha en speciellt stark påverkan på chefer. I rollen som chef ingår det exempelvis ofta att vara tillgänglig även utanför vanliga kontorstider. Könslönegapet i Sverige ökar generellt mer på chefs- än tjänstemannanivå. Det verkar också gälla för könsspecifika effekter av internationalisering. Resultat från studier på svenska data av både Halvarsson et al. (2022a) och Lark och Videnord (2023) pekar på att lönerna hos chefer som är kvinnor är speciellt hårt drabbade av internationalisering. En förklaring till det växande gapet mellan kvinnor och män som chefer i exporterande företag är att cheferna oftare är involverade i interaktionen med köpare i andra länder. De är mer synliga på företaget och i kontakten med köpare. Om kvinnor på något vis blir diskriminerade i handelsrelationen med mindre jämställda länder är resultatet från Lark och Videnord (2023) det förväntade: kvinnor som chefer i dessa företag har relativt lägre löner än chefer som är män. Författarna hittar inga signifikanta effekter när fokus ligger på individer i arbetaryrken. Sambandet verkar enbart gälla för chefer och i en något lägre grad även för andra tjänstemän. Halvarsson et al. (2022a) visar på ett liknande sätt att lönerna hos män som är chefer gynnas mer än lönerna hos kvinnor som är chefer när företag exporterar kontraktstintensiva varor. Även här är argumentet att det är chefernas synlighet och engagemang i interaktionen med handelspartners som i högre grad gynnar män än kvinnor. Här spelar dock handelspartnern i sig ingen roll utan sambandet gäller generellt när företagen exporterar kontraktstintensiva varor där graden av interaktion med köpare är högre.

En artikel som visar på interaktionen mellan styrelsens könssammansättning och könsrelaterade institutioner i länderna företagen handlar med är Hoch och Rudsinske (2022). De argumenterar för att kombinationen av en hög andel kvinnor i styrelsen och könsdiskriminerande institutioner i exportdestinationen leder till mindre försäljning där jämfört med försäljningen till länder med mindre könsdiskriminerande institutioner. Vidare visar de med en strukturell gravitets-ekvation att det negativa sambandet gäller även för ett lands aggregerade andel kvinnor i styrelser och bilateral export till länder med könsdiskriminerande institutioner. Författarna argumenterar för att institutionell diskriminering av kvinnor som chefer utgör en barriär för internationalisering, både på företag- och landnivå. Den diskriminering som härrör från exportdestinationerna kan därför leda till diskriminering av chefer som är kvinnor också i mer jämlika länder.

Även om det endast finns ett fåtal studier specifikt inriktade på internationalisering i relation till skillnader mellan kvinnor och män som chefer, så finns det en närliggande litteratur som beaktar chefer och jämställdhetsaspekter. Enligt en studie av Sondergeld och Wrohlich (2023) har andelen kvinnor bland cheferna stor betydelse för bland annat könslönegapet, där en högre andel kvinnor innebär ett minskat könslönegap. Lark och Videnord (2023) drar en liknande slutsats för internationaliserade företag i Sverige när de kontrollerar för andelen kvinnor bland cheferna och ser att det minskar den negativa effekten av export på könslönegapet. Där har även den totala andelen kvinnor i företaget en minskande effekt på tillväxten i könslönegapet. En annan studie på svenska data av Heyman et al. (2020) visar att kvinnliga chefer i genomsnitt är mer talangfulla än manliga

chefer på motsvarande nivå. Den positiva selektionen av kvinnor till chefspositioner förklarar författarna med att de högre hindren för kvinnor gör att endast de mest talangfulla kvinnorna väljer en chefskarriär. De hittar också en positiv effekt på lönerna för chefer som är kvinnor och andelen anställda kvinnor när konkurrensen på produktmarknaden ökar, vilket de förklarar med den positiva selektionen av kvinnor till dessa positioner. Givet att en kvinna som chef generellt, och mer specifikt i VD position, är skickligare än en man på motsvarande post visar författarna i sin modell att även lönerna kommer att öka för dessa kvinnor när konkurrensen på produktmarknaden hårdnar. Hur deras resultat skulle relatera till internationalisering är inte givet, utan kräver en vidare analys.

Sammantaget visar litteraturen att det finns skillnader mellan kvinnor och män i chefspositioner när det kommer till andel kvinnor respektive män på dessa positioner, samt deras löner. Även om litteraturen kring internationalisering och chefer endast består av ett fåtal forskningsartiklar, så finns det lärdomar att hämta även från den litteratur som mer generellt undersöker jämställdhetsaspekter i relation till chefspositioner. Dock finns det ett behov av fler studier kring chefer, kön och internationalisering för att vi ska kunna förstå hur dessa aspekter påverkar varandra och vad som främjar mer jämställda internationaliseringsprocesser.

6. Områden för vidare studier

I det här avsnittet diskuterar vi områden där vi, utifrån den befintliga litteraturen, har identifierat ett speciellt behov av vidare studier för att kartlägga hur internationalisering påverkar jämställdheten. Antingen finns det för få studier generellt på området, eller så saknas det studier för Sverige och på svenska data och förhållanden.

6.1 Export och alternativa utfall

Fokus i den befintliga litteraturen kring export och jämställdhet har till stor del legat på löneskillnader mellan män och kvinnor. Specifikt för Sverige så är alla tidigare studier inriktade på könslönegapet, även om några av dem diskuterar alternativa utfall. Detta gäller inte bara för export utan även för studier kring utlandsägande. Det finns därför ett behov av att undersöka andra företagsspecifika utfall, exempelvis andelen kvinnor i företaget, andel nyanställda som är kvinnor, hur länge kvinnor respektive män stannar i företaget, andel kvinnor bland cheferna och andelen befordringar bland kvinnor respektive män. En anledning till att tidigare litteratur främst fokuserat på löneskillnader är att det då går att tillämpa den empiriska strategi som beskrivits ovan där företags-års, samt individ-företags fixa effekter är viktiga delar för att hävda ett kausalt samband från export eller utlandsägande till förändringar i könslönegapet. För att kunna argumentera för ett kausalt samband när vi studerar utfall på företagsnivå krävs istället en exogen chock för internationell handel, exempelvis ett instrument för export och att en instrumentalvariabelanalys genomförs. I ett första steg går det att studera korrelationer mellan export/utlandsägande/import och könsspecifika utfall, men för att kunna diskutera kausala samband behöver vi en exogen chock. Detta är den huvudanledning som uppges till varför just könslönegapet har varit i fokus tidigare och inte exempelvis förändringar i andelen män och kvinnor inom företaget.

En annan dimension för litteraturen att ta i beaktning är att det går att studera både den extensiva marginalen – när ett företag går från att inte exportera till att börja exportera, samt den intensiva marginalen – när graden av exportintensitet i ett redan exporterande företag ökar. Då exporterande företag anses öka tillväxten mer än icke exporterande företag, är båda marginalerna av stor betydelse. Ur ett jämställdhetsperspektiv är det viktigt att veta om bytet från icke-exportör till exportör leder till olika förutsättningar för män och kvinnor, eller om det helt beror på intensiteten i exporten.

Även mekanismerna bakom ett ökande/minskande könslönegap, eller en ökande/minskande andel kvinnor i företagen går att studera närmare. För att kunna säga något om företagets, och även statens, roll krävs det att vi kan identifiera vad som driver förändringarna.

6.2 Exportfrämjande

En viktig del av Sveriges handelsstrategi rör export och exportfrämjande. Tillväxtanalys har tidigare utvärderat hur olika typer av exportfrämjande insatser har påverkat exporten i de berörda företagen.¹⁴ Däremot saknas studier som utvärderar om de exportfrämjande insatserna har haft någon påverkan på jämställdheten mellan män och kvinnor, samt om det finns ett behov av exportfrämjande aktiviteter eller stöd speciellt riktade mot kvinnor. Det har inte, så vitt vi känner till, genomförts någon effektutvärdering med fokus på handelsfrämjande och jämställdhet. Inte heller den befintliga forskningen kring internationalisering och jämställdhet adresserar den frågan.¹⁵ Som diskuterats tidigare i rapporten kan olika former av stöd och främjandeåtgärder bidra till diskriminering, men det kan också göra företagen mer konkurrensutsatta och därigenom minska möjligheterna till diskriminering. Exportfrämjande är ett område där det faktiskt kan finnas en direkt länk mellan policy och utfall, samt en möjlighet för staten att påverka framtida utfall. Könsspecifika utfall av exportfrämjande åtgärder bör därför analyseras och utvärderas för att kartlägga hur det ser ut idag, samt om befintliga stödinsatser och krediter bör utformas annorlunda ur ett jämställdhetsperspektiv.

6.3 Import och importkonkurrens i höginkomstländer

Hur import påverkar könsspecifika arbetsmarknadsutfall i Sverige och även i andra höginkomstländer är ett område där det råder brist på studier. Då många svenska företag importerar varor och tjänster är det något som vore intressant och relevant att studera ur ett jämställdhets- och resurseffektivitetsperspektiv. Även importkonkurrens bör studeras närmare i den svenska kontexten. I studier från andra OECD-länder råder ingen konsensus för hur importkonkurrens påverkar kvinnor respektive män. De mixade utfallen tyder snarast på att resultaten är landspecifika (och kanske även industrispecifika) och att det därför behövs studier från många olika länder för att kartlägga vilka underliggande faktorer som leder till vilket utfall. För Sveriges beslutsfattare är det viktigt för att peka ut riktningen för vilken handels- och

¹⁴ Se ramrapporten: Tillväxtanalys (2020), samt de delstudier som rapporten hänvisar till.

¹⁵ Ett undantag är ett working paper från Chile argumenterar för att de extra resurser som tillförs företagen ger en ekonomisk möjlighet att diskriminera (Lopez, 2016). Studien visar också att exportstöden är väldigt effektiva för att öka exporten, men följs av en minskad anställning av lågutbildade kvinnor. Här finns det anledning att fundera över hur resultaten skulle se ut om vi studerat svenska företag och exportstöd istället.

industripolitik vi vill driva, både på hemmaplan och inom EU, för att gynna, eller i alla fall inte missgynna, jämställdhet.

6.4 Tjänstehandel och jämställdhet

Tjänstehandeln är ett område där det behövs fler studier och särskilt studier med ett jämställdhetsfokus. Sker en utträngningseffekt likt den som hittats i tidigare litteratur där män flyttar till de handelsexpanderade sektorerna, eller gynnas även kvinnors sysselsättning när tjänstehandel ökar? Män har generellt en fördel i handelsintensiva sektorer, men beror det på handeln som sådan eller på det faktum att dagens handelsintensiva sektorer är produktionsbaserade? Det finns en mängd obesvarade frågor kring tjänstehandel och jämställdhet i och med den snabbt växande internationella handeln med tjänster. Här behövs studier på svenska data, men även studier för fler länder som kartlägger generella tendenser.

6.5 Chefer och internationalisering

Då könslönegapet tenderar att växa mer på chefsnivå ser vi att det behövs fler studier inriktade på könsskillnader på just chefsnivå. Vi vet ännu väldigt lite om hur chefer påverkas av internationalisering, samt om den omvända relationen – hur chefer som är kvinnor respektive män påverkar internationaliseringsprocesser, och om kön är en faktor som påverkar företagets val när det kommer till internationell handel. Inom dessa områden finns det bidrag att göra både för forskning och policy, inte minst med tanke på den goda tillgång till detaljrika mikrodata som vi har i Sverige. Ett exempel är det faktum att vi kan identifiera om den operativa företagsledaren är en man eller kvinna, vilket är en nyckelvariabel för att studera toppchefers påverkan, och inflytande, över företagets internationalisering. Vi kan även genom yrkesdata identifiera chefer på flera olika nivåer inom företagen och se om de är kvinnor eller män som innehar de olika chefspositionerna. Detta möjliggör för studier av könsskillnader i relation till internationalisering även på chefsnivå.

6.6 Kvinnor som entreprenörer och företagare

Hittills har vi endast diskuterat skillnader i arbetsmarknadsutfall mellan män och kvinnor. En annan aspekt som bör diskuteras i relation till internationalisering är skillnader i entreprenörskap mellan kvinnor och män.

Världsbanken uppskattar att ungefär 40 procent av förlorade inkomster till följd av könsskillnader globalt beror på gapet i entreprenörskap (World Bank Group, 2018). I Sverige äger färre kvinnor än män företag (Angelov et al., 2023; Thulin et al., 2023). På internationell nivå är de företag som ägs av kvinnor mindre jämfört med de företag som ägs av män. Eftersom handelskostnaderna är högre för mindre företag innebär det att kvinnliga entreprenörer får det tuffare att bedriva internationell handel (Korinek et al., 2021). Detta återspeglas också i den internationella statistiken. Oberoende av företagets storlek eller bransch, så bedriver företag som leds av kvinnor internationell handel i lägre utsträckning, än företag som leds av män. De företag som kvinnor driver finns oftare i servicesektorn och har svårare att få finansiering, både när det gäller start- och riskkapital. Däremot så sysselsätter företag som drivs av kvinnor en större andel andra kvinnor än företag som drivs av män (Korinek et al., 2021). Det kan därför finnas flera motiv för att förbättra möjligheterna för kvinnors företag att växa. Att underlätta för

kvinnor som driver företag att nå internationella marknader är ett sätt att öka tillväxtpotentialen i dessa företag. Men för att kunna göra det måste vi först veta varför färre företagarkvinnor agerar på internationella marknader, samt vilka möjligheter och hinder det finns för dem att delta i internationaliseringsprocesser.

En studie av Enterprise Europe Network, Almi och Företagarna (2021) har genom intervjuer med kvinnor som driver företag i Sverige identifierat utmaningar och hinder för att bedriva internationell handel. Kvinnorna i studien uppgav att den största utmaningen med internationalisering är att hitta nya kontakter och internationella nätverk. Men också juridiska och avtalsrelaterade utmaningar lyfts fram. De redan internationaliserade företagen uppgav att de behöver hjälp att etablera nätverk och hitta vägar in på exportmarknaderna, men också rådgivning kring försäljning, produktanpassning till internationella regler, positionering, och i viss mån även finansiering. Företag som inte var internationaliserade, och inte heller siktade på att bli det, uppgav brist på personal och finansiering som anledningar till varför de inte verkade på internationella marknader. Även kulturella skillnader, ekonomiska risker, kompetens- och erfarenhetsbrist upplevdes som hinder.

Vi efterfrågar fler studier som ökar vår kunskap om de möjligheter och hinder företagarkvinnor möter i internationaliseringsprocesser. Som komplement till intervjustudien ovan kan andra kvalitativa, och kvantitativa, metoder användas för att bygga vidare på vår förståelse för internationalisering och kvinnors företagande. Vi efterfrågar också effektutvärderingar av de insatser som riktas specifikt mot att hjälpa företagarkvinnor i internationaliseringsprocesser.

6.7 Tullavgifter

Även den direkta handelspolitiken tycks kunna påverka könslönegapet. Länder med högre könsspecifika tullavgifter visar sig också ha ett större könslönegap, där tullavgiftsgapet bidrog till ungefär 10 procent av det totala könslönegapet (United States International Trade Commission, 2022).¹⁶ Betz et al. (2021) visar att det råder stor ojämlikhet i tullavgifter för importvaror beroende på om det är varor kvinnor eller män konsumerar. I en studie av 167 länder över åren 1995–2005 var tullavgifterna i genomsnitt betydligt högre för varor som konsumeras av kvinnor. Effekten minskade dock i demokratiska länder med en högre representation av kvinnor i lagstiftande församlingar. Författarna drar slutsatsen att kvinnliga representanter har en stor betydelse då deras direkta påverkan kan minimera diskriminerande policys och lagar. Det är svårt att tänka sig att betydelsen av detta är stort i EU-länder, eller i demokratiska höginkomstländer generellt, men samtidigt krävs det fler studier för att bekräfta hur det verkligen ser ut. Här är det viktiga fokuset kanske mer på EU generellt än specifikt på Sverige då vi är en integrerad del av EU:s handelspolitik och tullavgifter, framförallt när det gäller import och importtullar.

¹⁶ De könsspecifika tullavgifterna beräknades som medelvärdet inom en industri gånger andelen kvinnor eller män i samma industri och sedan summera kvinnornas respektive männens tullavgifter över alla industrier. Tullavgiftsgapet är kvinnors plus mäns könsspecifika tullavgifter delat på männens tullavgift (United States International Trade Commission, 2022).

6.8 Sammanvägd studie

Det finns studier som visar på ett samband mellan könseffekten av internationalisering och hur kvinno- respektive mansdominerade sektorer är, och att den initiala könsfördelningen avgör utfallet av internationalisering (United States International Trade Commission, 2022). Den insikten kan vara av betydelse för företagens egna policy gällande könsfördelning.

Att de olika dimensionerna av könsskillnader inom företaget (andel kvinnor, könslönegapet, andel kvinnor i chefsposition) troligtvis kan påverka varandra är något som kräver en större studie som tar hänsyn till och diskuterar flera aspekter. Det finns även behov av en studie som utvärderar hur de olika formerna av internationalisering – export, import, utlandsägande – sammantaget bidrar till exempelvis arbetsmarknadsrelaterade könsskillnader. I den befintliga litteraturen utvärderas en dimension i taget och endast i undantagsfall tas hänsyn till att andra faktorer kan spela in.¹⁷ De få studier som diskuterar fler internationaliseringsprocesser kontrollerar dessutom bara för alternativa kanaler. Den relativa betydelsen av de individuella processerna, eller samspelet mellan dessa, lämnas utan vidare diskussioner. Vi efterlyser därför studier som tar ett helhetsgrepp för att undersöka länken mellan internationalisering och jämställdhet.

7. Jämställdhet och policy

McKinsey Global Institute (2015) uppskattar att världens BNP skulle öka med ungefär 28 biljoner USD (motsvarande storleken av Kina och USA:s ekonomier tillsammans) över en tioårsperiod om vi lyckades få jämställda ekonomiska möjligheter för både män och kvinnor. Forskning från andra länder visar att inkludering av kvinnor i beslutfattande och lagstiftande församlingar minskar snedvridningar av exempelvis handelsrelaterade lagar eller tullavgifter som missgynnar kvinnor. Det kan därför finnas anledning att prioritera att ha med kvinnliga representanter när handelsavtal eller liknande förhandlas fram. Vidare förespråkar von Hagen (2014) att fler sociala aspekter tas med i förhandlingar för att skapa en inkluderande och hållbar tillväxt. Att inte tänka på potentiella könsskillnader i handelspolicy minskar inte bara jämställdheten, utan drabbar även produktiviteten och tillväxten. Det är slutsatser som också Kommerskollegium lyfter fram i sina rapporter riktade mot handelspolicy för att gynna jämställdhet (National Board of Trade Sweden, 2020; 2019). Där lyfter de fram behovet av jämställdhetsanalys av nya WTO avtal, samt inkludering av jämställdhetsperspektiv i större omfattning i EU:s frihandelsavtal. Även vikten av att både kvinnor och män kan ta del av olika handelsfrämjande insatser pekas ut som en viktig punkt för att nå en jämlik handel.

Korinek et al. (2021) konstaterar i sin OECD-rapport att sambandet mellan handel och jämlikhet varierar inom OECD-länder beroende på vilken dimension av jämlikhet som studeras (arbetskraftsdeltagande, löner, andel jobb i exportsektorn etc.), samt på det

¹⁷ Se exempelvis Lark och Videnord (2023) för en studie där hänsyn tas till fler internationaliseringsformer i analysen genom att författarna kontrollerar för utlandsägande och även import i utvalda specifikationer.

specifika landets inkomstnivå, specialisering, kompetensfördelning och kulturella attityder och normer gällande kvinnor. De argumenterar för att många av de könsskillnader som handel orsakar skulle kunna åtgärdas med inrikespolitik. Viktiga delar av inrikespolitiken som pekas ut är tillgång till finansiering för kvinnor som driver företag, kvinnors deltagande i STEM-utbildningar, samt större möjligheter för kvinnor att bygga upp både inhemska och internationella nätverk. Slutsatserna tyder också på att mer allmänna åtgärder, som att eftersträva en jämn könsfördelning inom företag och styrelser, samt minska uppdelningen mellan män och kvinnor på arbetsmarknaden, är nycklar för att internationalisering ska ha möjlighet att minska könslönegap. Här har inrikespolitiken en viktig funktion att fylla.

8. Slutsatser

Vår kunskapsöversikt visar att det behövs fler studier om internationalisering och jämställdhet. För att veta vilka åtgärder som behöver prioriteras behövs fler studier med fokus på höginkomstländer, och särskilt Sverige. Den befintliga forskningen pekar på att könsspecifika effekter av internationalisering och internationell handel till stor del är just landspecifika och att redan befintliga arbetsmarknadsstrukturer, inrikespolitik och könsnormer har stor inverkan på utfallen.

Beslutsfattare behöver öka sin medvetenhet om att synen på jämställdhet i de länder som investerar i Sverige, samt de länder svenska företag bedriver handel med, kan påverka jämställdheten i de exponerade företagen i Sverige. Liksom den svenska synen på jämställdhet mellan könen kan influera omvärlden, så kan omvärldens syn också påverka oss. Det är därför viktigt att vi i våra relationer med andra länder tar jämställdhetsfrågan i beaktande och att internationaliserade företag prioriterar jämställdhet, genom att aktivt se över sitt eget interna jämställdhetsarbete och agerande på den globala marknaden.

Vilken utrikespolitik och handelspolitik ska vi föra baserat på det vi vet idag kring internationalisering och jämställdhet? Både politiker, tjänstemän och representanter för näringslivet bör fråga sig hur viktigt det är att Sverige representerar jämställda värderingar i olika internationella, politiska och affärsmässiga sammanhang. Den här kunskapsöversikten har pekat ut det faktum att liksom vi påverkas av omvärlden har också vi möjlighet att genom internationell handel bidra till en mer jämlik värld. Utrikespolitik och handelspolitik är tätt sammankopplade och inom båda politikområdena kan Sverige fortsätta att vara ett föregångsland när det kommer till att förespråka jämställdhet mellan könen och lyfta fram att det är något som gynnar produktivitet och tillväxt i både företag och samhällen. En jämställd arbetsmarknad utnyttjar befintliga resurser och kompetens på ett mer produktivt sätt och genererar ett större bidrag till landets ekonomi och välbefinnande. På ett liknande sätt kan vi tänka oss att en mer jämställd värld utnyttjar våra globala resurser och kompetenser på ett mer effektivt sätt vilket gynnar både män och kvinnor världen över.

Referenser

- Angelov, N., Bornefalk, A., Daunfeldt, S.-O., Galte Schermer, I., 2023. Varför driver så få kvinnor företag i Sverige? Svenskt näringsliv.
- Arrow, K.J., 1973. The Theory of Discrimination, in: O. Ashenfelter and A. Rees (Eds), *Discrimination in Labor Markets*. Princeton University Press, Princeton.
<https://doi.org/10.1515/9781400867066-003>
- Autor, D.H., Dorn, D., Hanson, G.H., 2013. The China Syndrome: Local Labor Market Effects of Import Competition in the United States. *American Economic Review* 103, 2121–2168. <https://doi.org/10.1257/aer.103.6.2121>
- Balsvik, R., Jensen, S., Salvanes, K.G., 2015. Made in China, sold in Norway: Local labor market effects of an import shock. *Journal of Public Economics* 127, 137–144.
<https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2014.08.006>
- Becker, G.S., 1971. *The economics of discrimination*, 2. ed. ed, Studies in economics. University of Chicago Press, Chicago.
- Bejron, P., Ekberg, J., 2022. Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2022 - Vad säger den officiella lönestatistiken?, Medlingsinstitutet.
- Bertrand, M., 2011. New Perspectives on Gender, in: *Handbook of Labor Economics*. Elsevier, pp. 1543–1590. [https://doi.org/10.1016/S0169-7218\(11\)02415-4](https://doi.org/10.1016/S0169-7218(11)02415-4)
- Besedeš, T., Lee, S.H., Yang, T., 2021. Trade liberalization and gender gaps in local labor market outcomes: Dimensions of adjustment in the United States. *Journal of Economic Behavior & Organization* 183, 574–588.
<https://doi.org/10.1016/j.jebo.2020.12.020>
- Betz, T., Fortunato, D., O'Brien, D.Z., 2021. Women's Descriptive Representation and Gendered Import Tax Discrimination. *Am Polit Sci Rev* 115, 307–315.
<https://doi.org/10.1017/S0003055420000799>
- Black, D.A., 1995. Discrimination in an Equilibrium Search Model. *Journal of Labor Economics* 13, 309–334.
- Black, S.E., Spitz-Oener, A., 2010. Explaining Women's Success: Technological Change and the Skill Content of Women's Work. *The Review of Economics and Statistics* 92, 187–194.
- Bøler, E.A., Javorcik, B., Ulltveit-Moe, K.H., 2018. Working across time zones: Exporters and the gender wage gap. *Journal of International Economics* 111, 122–133.
<https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2017.12.008>
- Bonfiglioli, A., De Pace, F., 2021. Export, Female Comparative Advantage and the Gender Wage Gap.
- Borghans, L., Ter Weel, B., Weinberg, B.A., 2014. People Skills and the Labor-Market Outcomes of Underrepresented Groups. *ILR Review* 67, 287–334.
<https://doi.org/10.1177/001979391406700202>
- Born, A., Ranehill, E., Sandberg, A., 2022. Gender and Willingness to Lead: Does the Gender Composition of Teams Matter? *The Review of Economics and Statistics* 104, 259–275. https://doi.org/10.1162/rest_a_00955
- Brussevich, M., 2018. Does trade liberalization narrow the gender wage gap? The role of sectoral mobility. *European Economic Review, Gender Differences in the Labor Market* 109, 305–333. <https://doi.org/10.1016/j.eurocorev.2018.02.007>
- Cortes, G.M., Jaimovich, N., Siu, H.E., 2018. The "End of Men" and Rise of Women in the High-Skilled Labor Market. Working Paper Series.
<https://doi.org/10.3386/w24274>

- Crosen, R., Gneezy, U., 2009. Gender Differences in Preferences. *Journal of Economic Literature* 47, 448–474. <https://doi.org/10.1257/jel.47.2.448>
- Eaton, J., Kortum, S.S., Kramarz, F., 2022. Firm-to-Firm Trade: Imports, Exports, and the Labor Market. NBER Working Paper Series 29685.
- Eliasson, K., Hansson, P., Lindvert, M., 2017. Effects of foreign acquisitions on R&D and high-skill activities. *Small Business Economics* 49, 163–187. <https://doi.org/10.1007/s11187-016-9815-9>
- Eliasson, K., Hansson, P., Ouraich, I., Tynelius, U., 2021. Strukturomvandling och omställningspolitik i svenskt näringsliv (No. 5), *Ekonomisk Debatt*.
- Enterprise Europe Network, Almi och Företagarna, 2021. Kvinnors företagande - Internationalisering & tillväxt.
- Gneezy, U., Niederle, M., Rustichini, A., 2003. Performance in Competitive Environments: Gender Differences*. *The Quarterly Journal of Economics* 118, 1049–1074. <https://doi.org/10.1162/00335530360698496>
- Goldin, C., 2014. A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review* 104, 1091–1119. <https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091>
- Hakobyan, S., McLaren, J., 2017. NAFTA and the Gender Wage Gap. W.E. Upjohn Institute. <https://doi.org/10.17848/wp17-270>
- Halvarsson, D., Lark, O., Tingvall, P., Videnord, J., 2022a. Bargaining for Trade: When Exporting Becomes Detrimental for Female Wages. Working Papers 2022:13, Lund University, Department of Economics.
- Halvarsson, D., Lark, O., Tingvall, P.G., 2022b. Foreign Ownership and Transferring of Gender Norms. IFN Working Paper No. 1433.
- Halvarsson, D., Lark, O., Tingvall, P.G., Vahter, P., Videnord, J., 2023. Do gender norms travel within corporations? The impact of foreign subsidiaries on the home country's gender wage gap. *Applied Economics Letters* 0, 1–5. <https://doi.org/10.1080/13504851.2023.2205093>
- Hederos Eriksson, K., Sandberg, A., 2012. Gender Differences in Initiation of Negotiation: Does the Gender of the Negotiation Counterpart Matter? *Negotiation Journal* 28, 407–428. <https://doi.org/10.1111/j.1571-9979.2012.00349.x>
- Heyman, F., Norbäck, P.-J., Persson, L., 2020. Talent, Career Choice and Competition: The Gender Wage Gap at the Top. SSRN Journal. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3725296>
- Hoch, F., Rudsinske, J., 2022. Institutional discrimination against female managers as a barrier to firm internationalization and international trade. *Diskussionspapier des Instituts für Organisationsökonomik* No. 1/2022.
- Johannesson, L., Nordås, H.K., 2021. Services Trade: The Great Gender Equaliser? *Foreign Trade Review* 56, 341–363. <https://doi.org/10.1177/00157325211011845>
- Juhn, C., Ujhelyi, G., Villegas-Sanchez, C., 2014. Men, women, and machines: How trade impacts gender inequality. *Journal of Development Economics* 106, 179–193. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2013.09.009>
- Keller, W., 2010. International Trade, Foreign Direct Investment, and Technology Spillovers, in: *Handbook of the Economics of Innovation*. Elsevier, pp. 793–829. [https://doi.org/10.1016/S0169-7218\(10\)02003-4](https://doi.org/10.1016/S0169-7218(10)02003-4)
- Keller, W., Utar, H., 2022. Globalization, Gender, and the Family. *The Review of Economic Studies* 89, 3381–3409. <https://doi.org/10.1093/restud/rdac012>
- Khoban, R., 2021. Globalization and Development: The Impact of International Trade on Political and Social Institutions, Dissertation in Economics 2021:2. Stockholm University.

- Kim, M., 2018. Rising Import Competition in Canada and its Employment Effect by Gender: Evidence from the “China Shock,” CSLS Research Report 2018-3. Centre for the Study of Living Standards, Ottawa.
- Kodama, N., Javorcik, B.S., Abe, Y., 2018. Transplanting corporate culture across international borders: Foreign direct investment and female employment in Japan. *The World Economy* 41, 1148–1165. <https://doi.org/10.1111/twec.12612>
- Korinek, J., Moisé, E., Tange, J., 2021. Trade and Gender: A Framework of Analysis.
- Lark, O., Videnord, J., 2023. Do Exporters Import Gender Inequality? (preprint). SSRN. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4435226>
- Lassmann, A., Spinelli, F., 2020. Services trade and labour market outcomes in the United Kingdom (OECD Trade Policy Papers No. 243), OECD Publishing. Paris. <https://doi.org/10.1787/62112593-en>
- Lazear, E.P., 1995. Personnel economics, Wicksell lectures, [1993]. MIT Press, Cambridge, Mass. ;
- Lopez, R.A., 2016. Are Export Subsidies Good for Women? Micro Evidence from a Quasi-Natural Experiment, International Business School. Brandeis University.
- Magda, I., Sałach, K., 2021. Gender pay gaps in domestic and foreign-owned firms. *Empir Econ* 61, 2237–2263. <https://doi.org/10.1007/s00181-020-01950-z>
- McKinsey Global Institute, 2015. The power of parity: How advancing women’s equality can add \$12 trillion to global growth. McKinsey & Company September 2015.
- Melitz, M.J., 2003. The Impact of Trade on Intra-Industry Reallocations and Aggregate Industry Productivity. *Econometrica* 71, 1695–1725.
- National Board of Trade Sweden, 2020. Trade and Gender Equality: The role of trade policy, National Board of Trade Sweden. Stockholm.
- National Board of Trade Sweden, 2019. Trade and Gender Gaps: Can trade policy contribute to gender equal value chains?, National Board of Trade Sweden. Stockholm.
- Ngai, L.R., Petrongolo, B., 2017. Gender Gaps and the Rise of the Service Economy. *American Economic Journal: Macroeconomics* 9, 1–44. <https://doi.org/10.1257/mac.20150253>
- Niederle, M., Vesterlund, L., 2011. Gender and Competition. *Annu. Rev. Econ.* 3, 601–630. <https://doi.org/10.1146/annurev-economics-111809-125122>
- Niederle, M., Vesterlund, L., 2007. Do Women Shy Away From Competition? Do Men Compete Too Much?*. *The Quarterly Journal of Economics* 122, 1067–1101. <https://doi.org/10.1162/qjec.122.3.1067>
- OECD, 2023. Sweden: Quantifying Industrial Strategy.
- Phelps, E.S., 1972. The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review* 62, 659–661.
- Rosen, A., 2003. Search, Bargaining, and Employer Discrimination. *Journal of labor economics* 21, 807–829. <https://doi.org/10.1086/377018>
- Sauré, P., Zoabi, H., 2014. International trade, the gender wage gap and female labor force participation. *Journal of Development Economics* 111, 17–33. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2014.07.003>
- Sondergeld, V., Wrohlich, K., 2023. Women in Management and the Gender Pay Gap. IZA Discussion Paper Series.
- Spitz-Oener, A., 2006. Technical Change, Job Tasks, and Rising Educational Demands: Looking outside the Wage Structure. *Journal of Labor Economics* 24, 235–270.

- Tang, H., Zhang, Y., 2021. Do multinationals transfer culture? Evidence on female employment in China. *Journal of International Economics* 133, 103518.
<https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2021.103518>
- Thulin, P., Broström, A., Stutzinsky, H., 2023. Kvinnors entreprenörskap i Sverige. *Entreprenörskapsforum*.
- Tillväxtanalys, 2020. Fungerar exportfrämjandet? – motiv, aktörer och effekter. *Tillväxtanalys* 2020:05.
- Towns, A., Bjarnegård, E., Jezierska, K., 2023. More Than a Label, Less Than a Revolution: Sweden's Feminist Foreign Policy. *The Expert Group for Aid Studies*.
- United States International Trade Commission, 2022. Distributional Effects of Trade and Trade Policy on U.S. Workers (No. 5374). *United States International Trade Commission, Washington*.
- Vahter, P., Masso, J., 2019. The contribution of multinationals to wage inequality: foreign ownership and the gender pay gap. *Rev World Econ* 155, 105–148.
<https://doi.org/10.1007/s10290-018-0336-2>
- von Hagen, M., 2014. Trade and Gender – exploring a reciprocal relationship: Approaches to mitigate and measure gender-related trade impacts, *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH*.
- World Bank Group, 2018. *Women, Business and the Law 2018*. Washington, DC: World Bank. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1252-1>
- World Bank, World Trade Organization, 2020. *Women and Trade: The Role of Trade in Promoting Gender Equality*. Washington, DC: World Bank.
<https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1541-6>

På vilket sätt statens insatser bidrar till svensk tillväxt och näringslivsutveckling står i fokus för våra rapporter.

Läs mer om vilka vi är och vad nyttan med det vi gör är på www.tillvaxtanalys.se. Du kan även följa oss på LinkedIn och YouTube.

Anmäl dig gärna till vårt [nyhetsbrev](#) för att hålla dig uppdaterad om pågående och planerade analys- och utvärderingsprojekt.

Varmt välkommen att kontakta oss!



Tillväxtanalys

Studentplan 3, 831 40 Östersund

Telefon: 010-447 44 00

E-post: info@tillvaxtanalys.se

Webb: www.tillvaxtanalys.se