

Utlandsägande och löner i Sverige

FREDRIK HEYMAN, FREDRIK SJÖHOLM OCH PATRIK GUSTAVSSON TINGVALL

Fredrik Heyman är fil dr i nationalekonomi och verksam vid Institutet för Näringslivsforskning. Hans huvudsakliga forskningsinriktning är arbetsmarknadsekonomi.
fredrik.heyman@naringslivsforskning.se

Fredrik Sjöholm, docent i nationalekonomi och Patrik Gustavsson Tingvall, fil dr i nationalekonomi, är båda verksamma vid Japaninstitutet vid Handelshögskolan i Stockholm. Fredrik Sjöholm forskar framförallt inom internationell ekonomi.
fredrik.sjoholm@hhs.se.

Patrik Gustavsson Tingvall forskar främst inom internationell ekonomi. patrik.gustavsson@hhs.se

Vi tackar Mats Lundahl för värdefulla synpunkter och Forskningsrådet för arbetsliv och social vetenskap (FAS) för finansiering.

Inflödet av utländska direktinvesteringar till Sverige har ökat betydligt under de senaste femton åren. Det finns anledning att tro att detta kan påverka lönenivåer och företagens lönestruktur. Denna uppsats undersöker sambandet mellan utländska företag, nationalitet och löner i Sverige. Vi finner att utlandsägda företag i Sverige betalar relativt höga löner men att detta snarare beror på multinationalt än nationalitet. Vidare leder uppköp av svenska företag till en ökad lönespridning med en löneökning till chefer i allmänhet och till VD i synnerhet och en oförändrad eller sänkt lön till övrig personal. Denna effekt tycks emellertid bero på uppköpen i sig och inte på internationaliseringen, då en liknande effekt uppkommer också då svenska ägare köper upp utlandsägda företag verksamma i Sverige.

Utländska direktinvesteringar står för en stor del av den ökade globaliseringen. Produktionen i utlandsägda dotterbolag har ökat mer än 50 procent snabbare än den internationella handeln sedan 1990, och antalet anställda i utlandsägda företag har fördubblats (Jungnickel 2002, s 2). Sverige har i högsta grad varit delaktigt i denna utveckling. Svenska multinationella företag har under årtionden haft en betydande utlandsverksamhet och på senare år har inflödet av utländska direktinvesteringar ökat markant.

Denna utveckling har lett till ett ökat intresse bland ekonomer för hur direktinvesteringar påverkar såväl hemländer som värdländer. De flesta studier visar att ett inflöde av utländska direktinvesteringar kan bidra till samhällsekonomiska vinster (se Lipsey 2004 för en översikt). Därför satsar många länder betydande medel på att locka till sig utländska företag (Te Velde 2001). Den aspekt av utländska direktinvesteringar som framförallt har uppmärksammat är deras positiva effekt på inflödet av ny teknologi och tillgången till marknader.

Direktinvesteringars effekt på löner har också rönt uppmärksamhet, både i policyssammanhang och i akademiska studier. Det finns på sina håll en oro för att multinationella företag ska kunna tvinga fram lägre löner genom att trovärdigt hota med att flytta produktion utomlands (Klein 2000). Ett sådant hot kan tvinga fram relativt låga löner såväl i industrialiserade länder, där produktion kan förloras till låglöneländer, som i utvecklingsländer, där multinationella företag med liten koppling till den lokala ekonomin snabbt kan slå igen fabriken och flytta till mer fördelaktiga produktionsplatser.

Å andra sidan visar empiriska studier att utlandsägda företag betalar relativt höga löner. I utvecklingsländer är lönepremien ofta betydande, runt 20

procent för tjänstemän och 10 procent för arbetare även efter att man kontrollerat för arbetsstyrkans kön och dess genomsnittliga utbildningsnivå, samt för olika företagskarakteristika (Lipsey och Sjöholm 2004; Sjöholm och Lipsey 2006). Studierna på industrialiserade länder är färre men även där tycks utlandsägda företag betala relativt höga löner. Girma m fl (2001) finner exempelvis att lönerna i utlandsägda företag i Storbritannien är ca 10 procent högre än lönerna i inhemska företag.

Slutsatsen att utlandsägda företag betalar högre löner än inhemska företag kommer från studier av genomsnittslöner. Dessa studier baseras på företagsgenomsnitt och inte på analys av enskilda individers löner och har därför inte på ett fullödigt sätt kunnat ta hänsyn till individkarakteristika. Att genomsnittslönen är högre i utlandsägda företag behöver inte betyda att enskilda individers löner ökar med utländskt ägande. I stället kan det finnas systematiska skillnader mellan individer i olika företag med avseende på t ex utbildning och erfarenhet. Dessa egenskaper har i sin tur stor betydelse för lönen och detta kan i sig vara orsaken till observerade löneskillnader snarare än själva ägandet.

Mot bakgrund av ovanstående resonemang ter det sig viktigt att noggrant undersöka löneeffekter av utländska direktinvesteringar. Vi har i två uppsatser studerat om utlandsägda företag i Sverige betalar relativt sett högre löner än svenskägda dito för individer med jämförbara produktiva egenskaper (Heyman m fl 2004, 2005). Studierna har baserats på samkörda individ- och företagsdata vilket gjort det möjligt att jämföra anställdas löner och även följa individers löneutveckling före och efter ett uppköp. Denna uppsats bygger i stor utsträckning på resultaten i dessa båda studier.

1. Möjliga samband mellan utlandsäggande och löner

Den teoretiska litteraturen kring äggande och löneskillnader är fragmentarisk. Vidare gäller att den empiriska litteraturen oftast jämfört inhemska företag med utlandsägda företag, medan den teoretiska litteraturen snarare skiljer mellan multinationella och icke-multinationella företag (Markusen 2002).¹

En förklaring till det positiva sambandet mellan utlandsäggande och löner utgår från kostnader för omsättning av anställda. Om dessa kostnader är större för multinationella företag än för icke-multinationella kan de förstnämnda välja att betala en lönepremie. Det finns skäl att tro att så kan vara fallet. Exempelvis betonar Dunning (1988) olika fördelar som kan vara förknippade med multinationell verksamhet och som har betydelse för företagens förmåga att konkurrera på utländska marknader. Dessa fördelar kan innefatta sådana faktorer som starka varumärken eller

¹ I studier av utvecklingsländer utgör detta inte något större problem då de allra flesta multinationella företag i dessa länder är utlandsägda. Däremot kan det vara viktigare att ha distinktionen mellan multinationella och utländska företag i åtanke i studier på mer industrialiserade länder.

bättre teknologi, distributionsmöjligheter och marknadsföring än inhemska icke-multinationella företag. Eftersom sådana fördelar är centrala för konkurrenskraft försöker företagen skydda och säkerställa att de inte sprids vidare till lokala konkurrenter. Ett sätt att göra detta är att betala en lönepremie till anställda för att undvika att konkurrenter får tillgång till den företagsspecifika kunskapen genom att rekrytera företagets personal. I detta perspektiv kan det vara viktigt att skilja på olika typer av anställda. Det är troligt att en lönepremie inte behöver betalas till hela personalstyrkan, utan främst till ett antal för företagen centrala personer som besitter någon form av företagsspecifik kunskap. Dessa nyckelpersoner kan innefatta olika specialister och personer i chefsställning. Följden är att olika ägande kan påverka inte bara lönenivån utan även lönefördelningen mellan olika typer av anställda.

Det finns även andra skäl till varför inflöde av utländska direktinvesteringar till Sverige kan tänkas påverka lönefördelningen. I en internationell jämförelse har Sverige en tämligen sammanpressad lönestruktur.² Om en utländsk ägare behåller den företagstypiska lönestrukturen vid etablering i Sverige, kan detta innebära en extra press mot ökad lönespridning. Om denna hypotes stämmer leder inflöde av utländska företag till en ökad lönespridning.

En ytterligare förklaring som förts fram utgår ifrån att observerade löneskillnader beror på att utländska företag delar med sig av det mervärde som skapas. En omfattande empirisk litteratur har funnit att det finns ett positivt samband mellan vinster och löner, s k *rent-sharing* (se t ex Hildreth och Oswald 1997 och Arai 2003). Om vinster i genomsnitt är högre i utlandsägda företag och om *rent-sharing* förekommer, leder detta till högre löner i dessa företag än i svenskägda företag. Mot detta kan ställas att även om utländska företag har högre vinster att dela med sig av, har de också en starkare förhandlingsstyrka än inhemska företag, eftersom de lättare kan flytta produktion och sysselsättning mellan länder.³

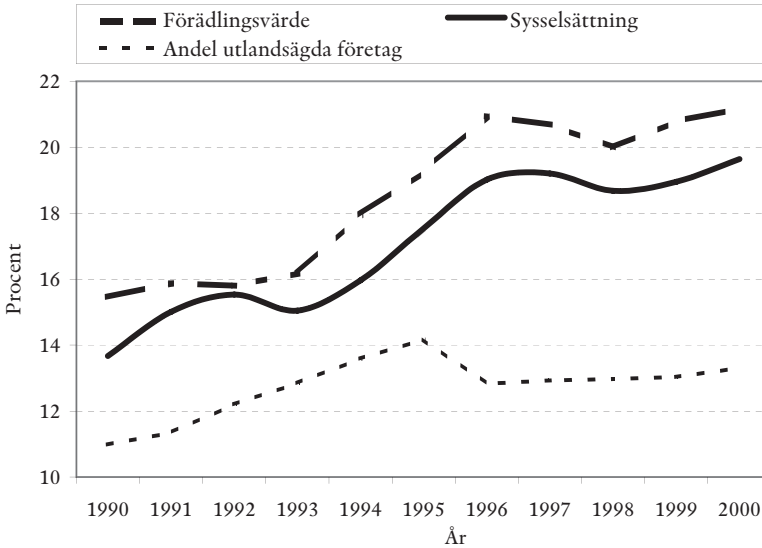
2. Utlandsägande och löner i Sverige

Analysen baseras på samkörda företags- och individdata från SCB. För perioden 1996 och framåt har vi information om samtliga företag inom svenskt näringsliv.⁴ För perioden 1990–1995 har vi information om alla företag inom tillverkningsindustrin med minst 20 anställda. För tjänstesektorn är motsvarande siffra 50 anställda och för företag som faller under storleksrestriktionen har vi ett stratifierat slumpmässigt urval. Individdata består av ett stort urval på ungefär 2 miljoner anställda per år under perioden 1996–2000. För att eliminera effekter av bl a byte av arbetsgivare och

² Se t ex Blau och Kahn (1996) eller Björklund m fl (1998).

³ Notera att det som här gäller för utlandsägda företag även inkluderar svenska multinationella företag.

⁴ Undantaget är företag i den finansiella sektorn.



Figur 1
Utlandsägda företags andel av sysselsättning, förädlingsvärde och antal företag, 1990–2000

Källa: Heyman m fl (2004, figur 1).

isolera effekten av uppköp på löner begränsar vi oss till individer som arbetar i samma företag åtminstone fyra år i rad.⁵

Vi börjar med att presentera deskriptiv information om utlandsägande och löner. Figur 1 visar utvecklingen av förädlingsvärde, sysselsättning och antal företag 1990–2000 för det urval av företag som analysen baseras på. Som framgår av figuren ökade utlandsägda företags andel av förädlingsvärdet från 15 procent 1990 till ungefär 21 procent 1996–97 för att därefter stanna på denna nivå.⁶ Utlandsägda företags andel av sysselsättningen följer kurvan för förädlingsvärdet tämligen väl, dock med något lägre andelar vilket tyder på högre arbetskraftsproduktivitet. Slutligen framgår det av figuren att utlandsägda företags andel av antalet företag är relativt låg, vilket innebär att utlandsägda företag i genomsnitt är större än svenskägda företag. Utvecklingen mot ett alltmer internationaliserat näringsliv är i linje med en likartad utveckling i många andra jämförbara länder.

En jämförelse av den genomsnittliga lönenivån i svenskägda och utlandsägda företag visas i tabell 1. Genomsnittslönen är ungefär 20 procent högre i utlandsägda företag jämfört med svenskägda. Denna löneskillnad verkar inte bero på att utländska företag etablerar sig i höglönebranscher, vilket framgår av uppdelningen på branschnivå i tabellen. Löner i utlandsägda företag är med ett undantag högre än i svenskägda företag i alla branscher vid båda tidpunkter.

Om löneskillnaden inte beror på att utlandsägda företag är koncentre-

⁵ Se Heyman m fl (2004) för detaljerad information om data och metod. Våra resultat är robusta för korningar på data som inte innefattar några överlevnadsrestriktioner.

⁶ Att kurvan planar ut beror till viss del på att vi ställt som krav på företagen att vara observerbara i minst fyra efterföljande år, varför något inflöde av nya företag ej sker efter 1997.

Tabell 1
Jämförelse mellan
utländska och
inhemska företag:
utlandsägda/svensk-
ägda företag,
1990 och 2000

Bransch	Medellön		Andel anst med minst 3-års post- gymn utb		Företagsstorlek	
	1990	2000	1990	2000	1990	2000
Total lönekvot	1,18	1,21	2,02	1,72	1,28	1,59
Lönekvot per bransch:						
Mineralutv och livsmedel	1,04	1,21	2,12	1,70	1,30	3,52
Trä, kemi och gummi	1,10	1,12	2,49	1,77	2,38	2,11
Optik och motorfordon	1,19	0,85	2,94	1,58	1,95	1,28
Energi och byggverksamhet	1,13	1,04	2,19	1,42	1,76	0,96
Detaljhandel	1,34	1,43	4,27	3,12	1,04	1,31
Transporttjänster	1,08	1,16	1,37	3,01	0,70	1,31
Fastighetstjänster	1,08	1,25	0,88	1,10	0,86	2,01

Källa: Heyman m fl (2004, tabell 1).

rade till höglönebranscher kan en alternativ förklaring vara systematiska skillnader i t ex utbildningsnivå och företagsstorlek. Om utlandsägda företag i genomsnitt är större och har en mer högutbildad personal än motsvarande svenska företag skulle detta kunna förklara en del av löneskillnaden. Av tabell 1 framgår det att andelen högutbildade är betydligt högre i utlandsägda företag. Det är även stora skillnader i antal anställda mellan företag med olika ägande.

Som tidigare nämnts så har de flesta empiriska studier använt sig av genomsnittlig lön på företagsnivå, vilket också är vad som redovisas i tabell 1. I tabell 2, där varje individ är en observation, framgår det tydligt vilken effekt aggregering av data kan ge på medelvärden. När vi går från företagsnivå ner till individnivå minskar lönedifferensen mellan utlandsägda och svenskägda företag betydligt. Sannolikt speglar de minskade löneskillnaderna mellan svenska och utländska företag skillnader i löner mellan stora och små företag och att de båda typerna av företag är fördelade olika över storleksklasser. Stora företag tenderar att betala höga löner och utlandsägda företag tenderar att i genomsnitt vara större än svenskägda företag.

Vi har i tabell 2 delat upp svenskägda företag i svenska multinationella och icke-multinationella företag. Det framgår tydligt att lönen i utlandsägda företag är högre än i svenskägda icke-multinationella företag, men att det inte föreligger någon nämnvärd skillnad mellan utlandsägda och svenskägda multinationella företag. Den genomsnittliga löneskillnaden mellan multinationella (svenska och utländska) och icke multinationella företag är ca nio procent. Lönepremien finns i alla typer av jobb och för anställda med olika typer av utbildning. Den tycks vara relativt stor för kvalificerade arbetsuppgifter och högutbildad arbetskraft (ca 13–14 procent) och relativt låg för okvalificerade arbetsuppgifter och lågutbildad arbetskraft (ca 6–8 procent). I tabell 2 ser vi även att icke-multinationella företag har en relativt stor andel kvinnor och okvalificerad arbetskraft, men att det i övrigt är små skillnader mellan anställda i de tre företagskategorierna.

Tabell 2
 Deskription av företag med olika ägandeform, 1996–2000

	Svenskägda lokala företag	Svenskägda multinationella företag	Utlandsägda multinationella företag
Individdeskription 1996–2000			
Genomsnittlig månadslön	19 693	21 595	21 364
Lön kvalificerade jobb	27 555	31 284	31 045
Lön medelkvalificerade jobb	19 026	20 228	19 859
Lön enkla jobb	16 847	18 287	17 154
Lön postgymn utbildning	28 751	32 814	32 917
Lön gymnasial utbildning	19 335	20 667	20 762
Lön grundskoleutbildning	17 479	18 619	18 209
Andel kvinnor	0,42	0,27	0,30
Andel postgymn utbildning	0,082	0,11	0,10
Andel gymnasial utbildning	0,69	0,67	0,63
Andel grundskoleutbildning	0,22	0,22	0,26
Andel kvalificerade jobb	0,17	0,17	0,19
Andel medelkvalificerade jobb	0,47	0,57	0,57
Andel enkla jobb	0,35	0,26	0,23
Genomsnittlig yrkeserfarenhet	26,1	23,6	24,9
Genomsnittlig ålder	44	42	43
Antal observationer	774 757	547 375	298 068

Not: Angivna värden baseras på samkörda data där individer har matchats till respektive företag. Se Heyman m fl (2005) för hur olika kategorier är definierade.

3. Ekonometriska resultat

Diskussionen ovan tyder på att löneläget är relativt högt i utlandsägda företag. Vidare skiljer sig utlandsägda och svenskägda företag åt i termer av storlek och utbildningsnivå på arbetskraften. Om löneskillnaden beror på en premie för utlandsäggande eller på andra företagskaraktistika kan inte avgöras med deskriptiv statistik. I stället får man använda sig av ekonometriska metoder.

Som vi såg i tabell 1 är det obetingade lönegapet nästan 20 procent mellan svenskägda och utlandsägda företag. Om man i en ekonometrisk analys på företagsnivå tar hänsyn till företagskaraktistika och företagets humankapitalkomposition, dock med avsaknad av information om enskilda anställda, faller den skattade löneskillnaden till ca 11 procent.⁷ Studerar vi i stället individdata och utnyttjar direkt information om anställdas löner faller den obetingade löneskillnaden mellan utlandsägda och svenskägda företag ytterligare till ca åtta procent. När vi slutligen ekonometriskt skattar löner och lönepremier med utnyttjande av detaljerad individinformation är lönepremien näst intill uttraderad och uppgår till endast ca två procent.⁸

⁷ En närmare beskrivning av ekonometrisk metod och diskussion av resultaten ges i Heyman m fl (2004, 2005).

⁸ I lönergressioner på individnivå utnyttjar vi såväl företagspecifik som individspecifik information.

Det tycks därför som att skillnader i genomsnittslöner mellan inhemska och utländska företag framförallt beror på skillnader i individ- och företagskaraktäristika, snarare än på själva ägandet. För enskilda individer föreligger det ingen påtaglig löneskillnad mellan utlandsägda och svenskägda företag.⁹

Som nämnts ovan drar den teoretiska litteraturen snarare en skiljelinje mellan icke multinationella och multinationella företag än mellan utlandsägda och inhemska företag. Om vi delar upp svenska företag i lokala och multinationella företag, går det då att upptäcka några löneskillnader? Vid en sådan uppdelning finner vi att det inte finns någon löneskillnad mellan utlandsägda och svenskägda multinationella företag. Däremot uppgår den skattade lönepremien för enskilda anställda till fem procent när vi jämför utlandsägda företag med svenskägda icke-multinationella företag. Det är sålunda *multinationalitet*, snarare än *nationalitet*, som är av betydelse vid en analys av den ökade internationaliseringens effekter på löner.

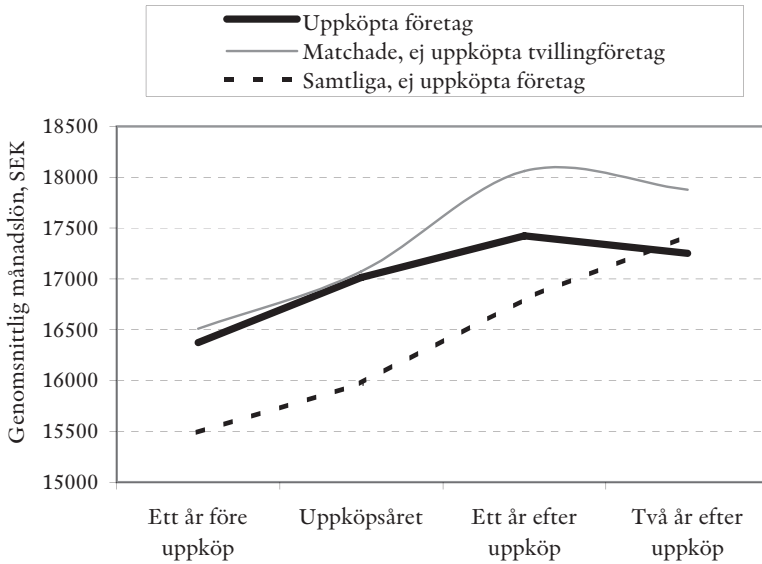
Man kan spekulera i varför multinationella företag betalar relativt höga löner. Som tidigare nämnts skulle en möjlig förklaring vara vinstdelningsprogram i kombination med relativt sett högre vinster i multinationella företag. Dock kvarstår lönepremien i ekonometriska skattningar även när man kontrollerar för företagets lönsamhet, vilket tyder på att detta inte är en viktig förklaring. Det ter sig troligt att det snarare är vikten av företags-specifika tillgångar och risken att förlora dessa tillgångar till konkurrenter som förklarar de relativt höga lönerna i multinationella företag.

Uppköp

Ett ytterligare sätt att nalkas frågan huruvida utlandsägande och multinationalitet påverkar löner är att utnyttja information om löner för individer i företag som byter ägare. Man kan då jämföra deras löneutveckling med motsvarande utveckling för individer som är kvar i företag som inte övergår i utländsk ägo. Om det föreligger en positiv effekt av utlandsägande på anställdas löner bör detta observeras vid en ekonometrisk analys av uppköp. Om det i stället är icke-observerbara egenskaper hos anställda som orsakar löneskillnaderna så kan vi inte förvänta oss någon löneeffekt av utländska uppköp. En komplikation är att det inte nödvändigtvis är slumpmässigt vilka företag som byter ägare. För att beakta det senare använder vi s k matchingstekniker där vi för varje uppköpt företag identifierar ett ”tvillingföretag” som inte blir uppköpt. Vi jämför sedan löneutvecklingen hos individer som arbetar i dessa företag.

Figur 2 visar löneutvecklingen i företag som blir utlandsägda och i företag som fortsätter i svensk ägo. Figuren visar att utländska ägare köper inhemska höglöneföretag och att ett utländskt uppköp av ett svenskt före-

⁹ Värt att notera är att analysen på individnivå tar hänsyn till löneskillnader som följd av förändringar i fördelningen av olika typer av anställda i företagen. Att premien i utlandsägda företag försvinner på individnivå överensstämmer med en studie av Martins (2004) på portugisiska data.



Figur 2
Löneutveckling för anställda i företag som 1997-98 blev uppköpta av utländsk ägare och företag som fortsätter i svensk ägo

Källa: Heyman m fl (2004, figur 1). Heltidsekvivalent månadslön i 1990 års priser.

tag ger en långsammare löneökningstakt än vad som skulle ha varit fallet om företaget stannat kvar i svensk ägo.

När vi ekonometriskt studerar effekten av uppköp på individers lön får vi också en negativ effekt.¹⁰ Denna effekt är fyra procent om vi jämför uppköpta företag med samtliga svenska företag (omatchat) och två procent när vi jämför uppköpta företag med likartade svenska "tvillingföretag" (matchat). Det tycks således inte vara fallet att utlandsägda företag betalar mer än svenskägda företag för den genomsnittlige anställde. Däremot är utländska uppköp inriktade mot svenska höglöneföretag, vilket kan antas vara korrelerat med företagets produktivitet och utvecklingspotential.

Naturligtvis kan man tänka sig att olika yrkeskategorier påverkas olika av utländskt ägande. Som tidigare nämnts antas multinationella företag besitta företagsspecifik kunskap som de försöker förhindra att spridas vidare. Ett sätt att förhindra denna spridning är att betala en lönepremie till nyckelpersoner. Exempelvis pekar Shleifer och Summers (1988) och Bertrand och Mullainathan (2003) på att ett uppköp kan ses som ett tillfälle att genomföra strukturella organisationsförändringar. Dessa omstruktureringar kan innebära att vissa delar av personalen får gå medan andra delar av organisationen kan komma att expandera. I samband med dessa förhandlingar står den nya ägaren relativt obunden av gamla avtal varför förändringar i lönestrukturen lättare låter sig göras. Det är med andra ord antagligen lättare att få igenom relativa lönesänkningar i en situation där arbetstagarna uppfattar hotet om uppsägning som överhängande. En lönepremie riktad till nyckelpersoner kan vara ett medel för att få dessa omstruktureringar

¹⁰ Se tabell 5 i Heyman m fl (2004).

genomförda. Vi bör även beakta att vid uppköp är det köpande företaget ofta angeläget att behålla nyckelpersoner och deras nätverk. Sammantaget pekar resonemanget på att, om något, kan vi förvänta oss ökad lönespridning efter ett uppköp.

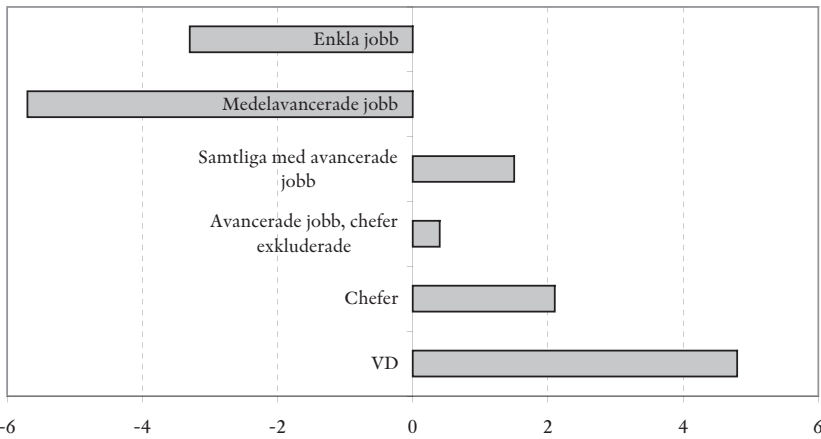
Det mönster vi finner i vår analys av löneutveckling för olika typer av arbetskraft efter uppköp är förvånansvärt stabilt oavsett om vi delar upp de anställda efter utbildningsnivå eller efter hur kvalificerade arbetsuppgifter de har. Den enda grupp som lönemässigt entydigt gynnas av ett uppköp är högutbildade personer med kvalificerade arbeten som chefer eller specialister. Övriga grupper får en sämre löneutveckling än vad som skulle ha varit fallet om företaget ej blivit uppköpt.

När vi delar upp gruppen med kvalificerade arbeten i verkställande direktörer, övriga chefer, och övrig personal med kvalificerade tjänster, blir mönstret ännu tydligare. Den yrkeskategori som gynnas överlägset mest av ett uppköp är verkställande direktörer. Övriga chefer har också en positiv löneutveckling efter uppköp. I siffror innebär uppköp ett lönelöft för verkställande direktörer på runt 4,5–5,5 procent (relativt den löneutveckling som skulle ha erhållits om företaget ej blivit uppköpt). Motsvarande lönepremie för övriga chefer och annan personal med kvalificerade arbetsuppgifter är ca 1,3–2,5 procent och –1,4–1,6 procent. För att tydliggöra effekten av utländska uppköp på löner för olika anställda visas i figur 3 koefficienterna från en ekonometrisk skattning.

Om vi summerar diskussionen ovan finner vi att efter att vi tagit bort cheferna från gruppen med kvalificerade arbeten är löneeffekten av uppköp nära noll för resterande personer i denna grupp. För anställda med låg och medelkvalificerade jobb faller den relativa lönen efter ett uppköp med tre till fem procent.

Det finns åtminstone två möjliga orsaker till en ökad lönespridning efter utländska uppköp. Den första är, som tidigare nämnts, beroende på en skillnad mellan lönestrukturer utomlands och i Sverige. Lönestrukturen utomlands är i många fall mindre sammanpressad och det kan tänkas att denna importerar till de utländska företagens dotterbolag i Sverige. Den andra förklaringen är att rationaliseringar vid uppköp i kombination med ett behov av att behålla nyckelpersonal leder till ökad lönespridning. Ett möjligt sätt att undersöka vilken typ av förklaring som är mest trolig är att utnyttja information om löner i företag som uppvisar andra typer av ägarförändringar. Vi har följt denna ansats och jämfört resultaten ovan med utvecklingen för löner efter att svenska ägare köpt upp företag i Sverige som tidigare haft utländska ägare.

När vi jämför svenska uppköp av utlandsägda företag med verksamhet i Sverige med utländska uppköp av svenska företag skiljer sig dessa endast marginellt. Framförallt verkställande direktörer och övriga chefer erhåller ett lönelöft när tidigare utlandsägda företag i Sverige övergår i svensk ägo. För övrig arbetskraft finner vi inte någon statistiskt säkerställd negativ effekt.



Figur 3
Löneeffekt vid utländska uppköp av svenskägda företag för olika yrkesgrupper (uppköp 1997–98, procentuell löneförändring)

Not: Jämförelse med alla ej uppköpta svenska företag.

Källa: Heyman m fl (2005, tabell 4 och 7). Siffrorna är estimerade koefficienter från en ekonometrisk specifikation.

Med andra ord observeras ökad lönespridning efter alla typer av uppköp och det är framförallt högre chefer som gynnas. En relevant fråga är om inte de flesta högre chefer får lämna jobbet efter ägarbyte och på så sätt ändå förlorar på denna förändring. Våra resultat tyder på att ägarbyte ökar sannolikheten för chefsbyte men att en majoritet stannar kvar inom företaget. Ungefär 58 procent av de verkställande direktörerna är fortsatt verksamma inom företaget vid utgången av året efter uppköpet ($t+1$). Av dessa har ca 30 procent fått andra befattningar. Det kan jämföras med en motsvarande genomsnittlig överlevnad på 71 procent för verkställande direktörer i företag som inte byter ägare. Slutsatsen blir att befattningen som verkställande direktör är relativt flyktig och att flyktigheten ökar med ägarbyten, men att en majoritet trots allt stannar kvar inom företaget.

4. Avslutning

Denna artikel sammanfattar forskning baserad på ett omfattande material med samkörda individ- och företagsdata, vilket utnyttjats för att studera om utlandsägda företag betalar högre lön än inhemska företag och om utlandsägda företag betalar högre lön än inhemska företag för *identiska* anställda. Svaret på den första frågan förefaller vara ett obetingat ja. Genomsnittslönen är högre i utlandsägda företag än i svenskägda företag.

Svaret på den andra frågan tycks vara ett lika obetingat nej. På individnivå finner vi inget belägg för att utländska företag betalar högre lön än svenska företag för identiska anställda. Snarast verkar den observerade löneskillnaden bero på skillnader i egenskaper hos anställda i första hand och skillnader i företagsegenskaper i andra hand. Vad vi däremot finner är att multinationella företag tenderar att betala högre löner än icke-multinationella företag.

Vi följer även löneutvecklingen för individer som arbetar i svenska företag som blir utsatta för ett utländskt uppköp och jämför denna med löneutvecklingen för liknande personer som jobbar i företag som kvarstår i svensk ägo. Vi finner då att utländska uppköp är koncentrerade till svenska företag med relativt höga löner och att löneutvecklingstakten faller efter ett utländskt övertagande av företaget.

När vi slutligen delar upp personalen i olika grupper efter utbildning och jobb utkristalliseras ett tydligt mönster. Chefer och andra nyckelpersoner i allmänhet och verkställande direktör i synnerhet gynnas lönemässigt av ett uppköp. Övriga grupper förlorar lönemässigt på ett uppköp. Dessa löneförändringar tycks inte ha något med internationalisering att göra då ägarförändringar från utländskt till svenskt ger samma resultat.

En förklaring till den gynnsamma löneutvecklingen för anställda i nyckelpositioner är att de nya ägarna vill behålla det uppköpta företags nätverk och kompetens och därför erbjuder dessa personer en lönepremie. De observerade löneförändringarna som följer på uppköpen är också förenliga med teorier som utgår ifrån att uppköpstillfällen ger möjligheter för nya ägare att omförhandla olika kontrakt. Enligt exempelvis Shleifer och Summers (1988) innebär uppköp möjligheter för nya ägare att omförhandla löner i syfte att öka avkastningen på insatt kapital. En möjlighet är att ett ägarbyte möjliggör en förändring av den interna lönestrukturen om denna av de nya ägarna anses ha varit hämmande för företaget. I klartext innebär detta att den nya ägaren inte bara kan erbjuda nyckelpersoner en lönepremie för att stanna kvar i företaget utan även förhandla ner löneläget i de delar av företaget där personalen är mer utbytbar. Följden av detta kan i många fall bli en ökad lönespridning.

REFERENSER

- Arai, M (2003), "Wages, Profits and Capital Intensity: Evidence from Matched Worker-Firm Data", *Journal of Labor Economics*, vol 21, s 593-618.
- Bertrand, M och S Mullainathan (2003), "Enjoying the Quiet Life? Corporate Governance and Managerial Control", *Journal of Political Economy*, vol 111, s 1043-1076.
- Blau, F och L Kahn (1996), "International Differences in Male Wage Inequality: Institutions versus Market Forces", *Journal of Political Economy*, vol 104, s 791-837.
- Björklund, A, M Palme och M Svensson (1998), "Income Distribution in Sweden: An Assessment Using Different Income Concepts", *Swedish Economic Policy Review*, vol 2, nr 2, s 229-266.
- Dunning, J H (1988), "Multinationals, Technology and Competitiveness", Allen & Unwin, London.
- Girma, S, D Greenaway och K Wakelin (2001), "Who Benefits from Foreign Direct Investment in the UK?", *Scottish Journal of Political Economy*, vol 48, nr 2, s 119-133.
- Heyman, F, F Sjöholm och P Tingvall (2004), "Is There Really a Foreign Ownership Wage Premium? Evidence from Matched Employer-Employee Data", Stockholm School of Economics, The European Institute of Japanese Studies, WP 206.
- Heyman, F, F Sjöholm och P Tingvall (2005), "Acquisitions, Multinationals, and Wage Dispersion", Stockholm School of Economics, The European Institute of Japanese Studies, WP 222.
- Hildreth, A K G och A J Oswald (1997), "Rent-Sharing and Wages: Evidence from Company and Establishment Panels", *Journal of Labor Economics*, vol 15, s 318-337.
- Jungnickel, R (2002), *Foreign-Owned Firms: Are They Different?*, Houndmills and Palgrave-MacMillan, New York.

Klein, N (2000), *No Logo*, Flamingo, London.

Lipsey, R (2004), "Home- and Host-Country Effects of Foreign Direct Investment," i Baldwin, R E och L A Winters (red), *Challenges to Globalization*, University of Chicago Press, Chicago.

Lipsey, R E och F Sjöholm (2004), "Foreign Direct Investment, Education, and Wages in Indonesian Manufacturing", *Journal of Development Economics*, vol 73, s 415-422.

Markusen, J (2002), *Multinational Firms and the Theory of International Trade*, MIT Press, Cambridge MA.

Martins, P (2004), "Do Foreign Firms Really Pay Higher Wages? Evidence from Different

Estimators", IZA Discussion Paper 1388.

Shleifer, A och L H Summers (1988), "Breach of Trust in Hostile Takeovers", i Auerbach, A J (red), *Corporate Takeovers: Causes and Consequences*, University of Chicago Press, Chicago.

Sjöholm F och R E Lipsey (2006), "Foreign Firms and Indonesian Manufacturing Wages: An Analysis with Panel Data", *Economic Development and Cultural Change*, under publicering.

Te Velde, D W (2001), *Policies Towards Foreign Direct Investment in Developing Countries: Emerging Best-Practices and Outstanding Issues*, Overseas Development Institute, London.