

Handelshögskolan vid Örebro universitet

Nationalekonomi, avancerad nivå, uppsats 30hp

Handledare: Daniela Andrén & Fredrik Andersson

Examinator: Dan Johansson

Vårterminen 2015

På tal om lön och kön

En studie om skillnaden i lön mellan kvinnliga och manliga verkställande direktörer
på den svenska arbetsmarknaden år 2012

Författare:

John Johansson, 910428

Viktor Morell, 880903

Sammanfattning

Syftet med denna uppsats är att undersöka om könet har någon betydelse för en vd:s lön i svenska privata aktiebolag år 2012 samt om en ökad andel kvinnor i styrelsen bidrar till att minska lönegapet. Undersökningen baseras på uppgifter om 1 316 vd:ar hämtat från SCB:s databaser Entreprenörskapsdatabasen och LISA för år 2012. Därefter analyseras materialet med regressionsanalys och Blinder-Oaxaca dekomponering för att kunna påvisa om det finns ett oförklarat lönegap samt om en ökad andel kvinnor i styrelsen minskar lönegapet.

Resultatet visar att det finns ett lönegap på 19 procent och att 96 procent av lönegapet kan förklaras av skillnader i lönepåverkande faktorer mellan könen. Uppsatsen kan däremot inte påvisa att könet har någon betydelse för en vd:s lön. Vidare erhålls inget stöd för att en ökad andel kvinnor i styrelsen bidrar till att minska lönegapet.

Nyckelord: Vd, styrelse, kön, lönegap, oförklarat lönegap, förklarat lönegap, humankapitalteori, regressionsanalys, Blinder-Oaxaca dekomponering

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	1
1.1	Bakgrund.....	1
1.2	Syfte och frågeställning	2
2	Institutionell bakgrund	3
2.1	Jämställdhet och diskrimineringslagen	3
3	Teoretisk referensram.....	4
3.1	Vd, styrelse och agentproblemet.....	4
3.2	Humankapitalteori.....	5
3.3	Könsspecifika mekanismer som skapar löneskillnader	6
3.3.1	Allokering av tid.....	6
3.3.2	Allokering av ansträngning	6
3.3.3	Förvärvsavbrott	6
3.3.4	Glastaket.....	7
3.3.5	Social identitet.....	8
3.4	Signaleringsmodellen och statistisk diskriminering	8
4	Tidigare studier	10
4.1	Förväntningar utifrån teori och tidigare studier	11
5	Metod och Data.....	13
5.1	Presentation av metod	13
5.2	Val av testmetod	13
5.2.1	Regressionsmodell.....	13
5.2.2	Blinder-Oaxaca dekomponering av lönegapet	14
5.3	Data	15
5.3.1	Variabler.....	16
5.4	Kritik av metod	17

6	Resultat och analys	19
6.1	Beskrivande statistik	19
6.2	Regressionsanalys	21
6.2.1	Slutgiltig modell	23
6.3	Dekomponering av lönegapet	26
7	Slutsats.....	28
7.1	Slutsatser gällande frågeställningarna.....	28
7.2	Förslag till vidare studier	28
	Källförteckning.....	29

1 Inledning

I avsnittet presenteras uppsatsens bakgrund, syfte och frågeställning.

1.1 Bakgrund

Målet för den svenska jämställdhetspolitiken är att ”kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv” (Regeringen, 2015). Inom jämställdhetspolitiken är ekonomisk jämställdhet en central del; en egen och konkurrenskraftig lön är grunden till frihet och välmående. Ett av måtten på ekonomisk jämställdhet är *lönegapet* som innebär den genomsnittliga skillnaden i lön mellan män och kvinnor (World Economic Forum, 2014). Trots att Sverige är ett av världens mest jämställda länder finns ett lönegap på 13,4 procent (Medlingsinstitutet, 2013).

Inom nationalekonomisk forskning är det i forskningsfältet arbetsmarknadsekonomi som lönegapet studeras. Lönegapet kan till stor del förklaras av genomsnittliga skillnader mellan könen i lönepåverkande faktorer, exempelvis arbetslivserfarenhet, utbildningsnivå och näringsgren. Den del av lönegapet som kan förklaras av skillnader i lönepåverkande faktorer benämns *förklarad lönegap*. För att ta hänsyn till lönepåverkande faktorer tillämpas i regel regressionsanalys, där en binär variabel för kön används som mått för ett *oförklarad lönegap*, vilken utgör det återstående lönegapet som inte går att förklara utifrån lönepåverkande faktorer. Det oförklarade lönegapet i Sverige år 2012 är 5,8 procent (Medlingsinstitutet, 2013), vilket indikerar diskriminering, skillnader i icke-observerbara lönepåverkande faktorer eller inslag av båda.

En delförklaring till det oförklarade lönegapet i Sverige är det så kallade *glastaket* (Albrecht m fl, 2003). Glastaket innebär en barriär som hindrar kvinnor från att nå de högsta positionerna inom näringslivet, oavsett deras kvalifikationer och bedrifter. Arulampalam m fl (2006) visar att glastaket är framträdande för de skandinaviska länderna, däribland Sverige.

Eftersom verkställande direktör (vd) är den högsta positionen inom näringslivet kan det antas att kvinnliga vd:ar brutit glastaket (m fl, 2012). Flera studier har undersökt lönegapet bland vd:ar med varierande resultat. Smith m fl (2011) konstaterar att en manlig vd tjänar mer än sin kvinnliga motsvarighet på den danska arbetsmarknaden mellan år 1996 och 2005, allt annat lika. Däremot kan inte Bugeja m fl (2012) fastställa att det existerar ett oförklarad lönegap för amerikanska vd:ar mellan 1998 och 2010. En annan amerikansk studie (Elkinawy, 2011)

visar, i motsats till Bugeja m fl (2012), ett oförklarat lönegap bland toppchefer på fem procent. Studien väljer även att göra en dekomponering av lönegapet för att undersöka hur stor del av lönegapet som går att förklara och hur stor del som förblir oförklarad.

I två amerikanska studier (Shin, 2012; Carter m fl, 2013) undersöks hypotesen att en ökad andel kvinnor i styrelsen bidrar till att minska lönegapet mellan vd:ar. Båda studierna bevisar att när andelen kvinnor i styrelsen ökar så minskar lönegapet.

Det finns enligt författarnas vetskap ingen studie som undersökt lönegapet bland vd:ar på den svenska arbetsmarknaden. Det är därför av intresse att undersöka om ett lönegap existerar samt om en ökad andel kvinnor i styrelsen bidrar till att minska lönegapet bland vd:ar i Sverige. I ett sådant fall kan det argumenteras för ett införande av könskvotering i styrelser.

Denna uppsats ämnar identifiera vilka observerade egenskaper som påverkar lön. Därefter skattas lönen för vd:ar i Sverige med en regressionsanalys, där en binär variabel för kön inkluderas med avsikt att kunna påvisa om ett oförklarat lönegap existerar.

Regressionsanalysen kompletteras med en dekomponering av lönegapet för att se hur stor del av lönegapet som går att förklara utifrån lönepåverkande faktorer, samt kunna påvisa om en ökad kvinnlig andel i styrelsen bidrar till att minska lönegapet.

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med denna uppsats är att undersöka om könet har någon betydelse för en vd:s lön i svenska privata aktiebolag år 2012 samt om en ökad andel kvinnor i styrelsen bidrar till att minska lönegapet. För att undersöka detta utgår vi från följande frågeställningar:

- Erhåller en kvinnlig vd samma lön som hennes manliga motsvarighet?
- Bidrar en ökad andel kvinnor i styrelsen till att minska det oförklarade lönegapet?

2 Institutionell bakgrund

I avsnittet definieras jämställdhet samt vad diskrimineringslagen innebär.

2.1 Jämställdhet och diskrimineringslagen

Jämställdhet innebär enligt Nationalencyklopedin (2015) att *”kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet.”*. Sverige är ett av världens mest jämställda länder och återfinns till exempel på en fjärde plats i the Global Gender Gap Report (World Economic Forum, 2014). En hög placering betyder dock inte att jämställdhet råder i Sverige, utan att jämställdheten är hög i relation till andra länder.

Om en individs lön eller befordringsmöjligheter missgynnas av arbetsgivaren enbart på grund av sin könstillhörighet föreligger diskriminering. Lagen som ska främja jämställdhet och motverka diskriminering regleras av Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) enligt följande:

”1 § Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön [---]”.

Det finns två olika former av diskriminering, direkt och indirekt:

- Direkt diskriminering innebär enligt Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) *”att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön [---]”*
- Indirekt diskriminering innebär enligt Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) *”att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön [---]”.*

Enligt lagen kan diskriminering endast påvisas för lika eller liknande arbete på samma arbetsställe. Enligt Medlingsinstitutet (2013) går det dock inte *”utifrån den officiella lönestrukturstatistiken avgöra om ett yrke eller arbete är likvärdigt med ett annat yrke eller arbete.”*

3 Teoretisk referensram

I avsnittet ges en överblick över rådande teorier och mekanismer som anses relevanta för att kunna förklara löneskillnader mellan män och kvinnor.

3.1 Vd, styrelse och agentproblemet

Ett aktiebolag ägs av dess aktieägare som i sin tur utser en styrelse, vilken har i uppdrag att driva företaget i aktieägarnas intresse och utse en vd. Vd:ns uppgift är att operativt leda företaget och ansvara för den löpande förvaltningen. Det är styrelsens uppgift att bestämma vilken beslutanderätt vd:n skall ha samt upprätta ett kontrakt som ger denne incitament att driva företaget enligt aktieägarnas intressen.

När styrelsen överlåter driftansvaret av företaget till vd:n uppkommer *agentproblemet* (Principal agent problem), vilket innebär en risk att vd:n inte arbetar för att maximera aktieägarnas intresse utan sina egna. Agentproblemet uppkommer på grund av asymmetrisk information mellan styrelse (principalen) och vd (agenten); vd:n besitter information om företagets verksamhet som inte bolagsstyrelsen har tillgång till. En vd kan till exempel välja att enbart presentera information som gynnar denne och motiverar en högre ersättning. En lösning till agentproblemet är att styrelsen utformar ett effektivt lönekontrakt där vd:n erhåller ersättning i proportion till företagets prestation. Om vd:n inte erhåller prestationsbaserad ersättning kan det skapa incitament hos vd:n att fatta beslut som inte är i enlighet med styrelsen och därmed aktieägarnas intressen. Exempel på en sådan situation är om vd:n driver företaget till kortsiktiga vinster medan aktieägarnas intresse är att skapa vinster på längre sikt. Styrelsen kan också se till att vd:n agerar för aktieägarnas intresse genom maktutövning, exempelvis hot om uppsägning (Bergström, 2012).

Agentproblemet är inget betydande problem i företag där bolagsstyrelsen har liknande tillgång till information som vd:n. Små företag karaktäriseras ofta av en bolagsstyrelse med god insikt i företaget eftersom vd:n ofta sitter i styrelsen. Agentproblemet är mer påtagligt för större företag med flera intressenter och styrelsemedlemmar. Agentproblemet går även att applicera på förhållandet mellan aktieägarna och bolagsstyrelsen eftersom det inte är någon självklarhet att bolagsstyrelsen enbart agerar i aktieägarnas intresse (Bergström, 2012).

3.2 Humankapitalteori

Humankapital innebär kunskaper, färdigheter och medfödd förmåga som påverkar en individs produktivitet. Summan av en individs humankapital är dennes humankapitalstock. En individ kan utveckla sin humankapitalstock bland annat genom utbildning och arbetslivserfarenhet. Med en större humankapitalstock förväntas arbetstagaren vara mer produktiv, vilket innebär en högre lön (Björklund m fl, 2006).

Enligt humankapitalteorin är skillnader i arbetstagarens produktiva egenskaper förklaringen till att löner på arbetsmarknaden varierar. När ett företag anställer en ny individ erhåller denne en lön som ska motsvara den extra produktivitet som individen tillför, vilket betyder att marginalproduktiviteten ska vara lika med lönen (Becker, 1993).

Enligt humankapitalteorin ses utbildning som en investering i humankapital. Implikationen med att utbilda sig är att det medför direkta och indirekta kostnader för individen. Den direkta kostnaden är exempelvis böcker och avgifter, medan den indirekta motsvarar utebliven inkomst under studietiden. Vid individens beslut att investera i utbildning jämförs kostnader med den extra livsinkomst individen förväntas få genom att utbilda sig. Eftersom framtida pengaflöden har avtagande nuvärde grundas investeringsbeslutet på det diskonterade värdet. En rationell individ väljer att utbilda sig om villkor (1) uppfylls (Björklund m fl, 2006).

$$\sum_{t=1}^T \frac{\text{Extra inkomst av högre utbildning}_t}{(1+r)^t} > \sum_{t=1}^T \frac{\text{Kostnad för högre utbildning}_t}{(1+r)^t} \quad (1)$$

Humankapitalteorin är central i denna uppsats eftersom produktiva egenskaper är lönepåverkande faktorer som till stor del förklarar skillnader i lön mellan individer. Det finns däremot ingenting i humankapitalteorin som antyder att individens kön har någon betydelse för lönen. Utifrån denna teori uppkommer ett oförklarat lönegap när individer med liknande produktiva egenskaper behandlas olika utifrån egenskaper som inte är relaterade till produktivitet, exempelvis könstillhörighet (Becker, 1993). Denna uppsats kompletteras därför med teori om könsspecifika mekanismer som bidrar till att förklara löneskillnader mellan könen.

3.3 Könsspecifika mekanismer som skapar löneskillnader

3.3.1 Allokering av tid

Becker (1985) beskriver resultatet av att allokera tid på olika aktiviteter. Tid krävs för att öka humankapitalstocken och om en individ spenderar all sin tid på en enskild aktivitet erhålls en ökande marginalprodukt, vilket betyder att en individ maximerar sin nytta genom att allokera all sin tid på en aktivitet. Incitamentet blir därför att investera tid i specifikt humankapital, till exempel förvärvsarbete eller hushållsarbete. Denna mekanism förklarar skillnader av hushållets (en man och en kvinna) investering i humankapital. Eftersom kvinnan i ett hushåll tenderar att ta större ansvar i hemmet och därmed allokerar mer tid på hushållsarbete, deltar hon i mindre utsträckning på arbetsmarknaden. För att maximera hushållets inkomst kommer mannen att investera sitt humankapital på förvärvsarbete genom att utbilda sig (Becker, 1985).

3.3.2 Allokering av ansträngning

Även om kvinnor och män (i ett hushåll) skulle allokera samma tid på förvärvsarbete och hushållsarbete finns det könsspecifika skillnader i ansträngningsnivå. Becker (1985) menar att kvinnan inte kommer anstränga sig lika mycket i sitt arbete som hon kommer anstränga sig i hushållsarbetet. Kvinnan tenderar därför att välja ett yrke och en yrkesroll som kräver mindre ansträngning. Dessa yrken liksom yrkesroller är ofta förknippade med en lägre lönenivå (Becker, 1985).

Ovannämnda kan vara en förklaring till varför löneskillnader mellan kvinnor och män uppkommer, när exempelvis utbildningsnivå och antal arbetade timmar är liknande.

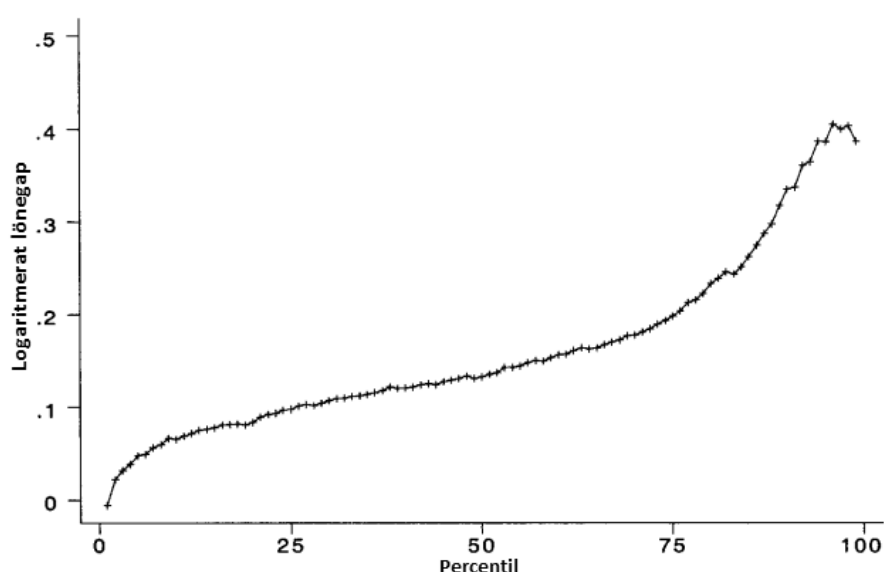
3.3.3 Förvärvsavbrott

Förvärvsavbrott som föräldraledighet och arbetslöshet påverkar utvecklingen av humankapitalet negativt och därmed individens lön och befordringsmöjligheter. Enligt Polacheck (1981) är förlusten i löneutveckling vid förvärvsavbrott generellt högre bland högavlönade yrken, liksom lägre bland lågavlönade yrken. Individer som förväntar sig ha många förvärvsavbrott under sin livstid har därmed incitament att välja ett yrke eller befattning där förlusten i löneutvecklingen är låg. Om kvinnor i högre utsträckning än män förväntar sig ha förvärvsavbrott, borde kvinnor enligt denna teori återfinnas i lågavlönade yrken samt i yrkesroller med mindre ansvar.

3.3.4 Glastaket

Glastak är ett begrepp som beskriver en osynlig social barriär som begränsar kvinnors befordringsmöjligheter och hindrar dem från att nå de högsta positionerna inom näringslivet. En indikation på om ett glastak existerar är när lönegapet ökar vid högre lönenivåer (se *Figur 1*). Detta mäts genom att först beräkna lönefördelningen för populationen efter kön och därefter jämförs lönegapet vid olika percentiler, exempelvis 25:e, 50:e och 75:e percentilen. Förekomsten av ett glastak innebär att skillnaden i lön är som störst i den 75:e percentilen, näst störst i den 50:e och minst i den 25:e (Cotter m fl, 2001).

Figur 1: Lönegapet efter inkomstpercentil i Sverige 1998



Källa: Albrecht m fl (2003)

Förekomsten av glastak har undersökts i flera studier. Arulampalam m fl (2006) undersökte om det fanns något glastak i olika europeiska länder och visade att glastaket är störst i de skandinaviska länderna. År 2015 genomfördes en studie (Albrecht m fl, 2015) där löneskillnader och glastakets förekomst i Sverige studerades. Studien visar att ett glastak existerar på den svenska arbetsmarknaden. Studien påvisar ett samband mellan förvärvsavbrott och glastaket; den negativa relationen mellan förvärvsavbrott och löneutveckling är störst för de mest högvärlönde individerna, vilket är i enlighet med Polacheck (1981).

Albrecht m fl (2015) diskuterar resultatet och föreslår tre förklaringar till det negativa sambandet mellan löneutveckling och förvärvsavbrott. Den första är att förvärvsavbrott påverkar individens humankapitalstock negativt, vilket leder till en lägre produktivitet och lön. Den andra är att arbetsgivare utövar statistisk diskriminering, vilket sker när

arbetsgivaren systematiskt förväntar sig att kvinnor som grupp tar ut mer föräldraledighet och därmed inte ges samma möjlighet att utvecklas. Den tredje förklaringen är att kvinnor inte väljer högavlönade yrken, då dessa förknippas med svårigheter att kombinera familjeliv med karriär.

3.3.5 Social identitet

Teori om social identitet (Tajfel, 1982) föreslår att individer inom en grupp har en tendens att utvärdera varandras kompetens på ett mer fördelaktigt sätt, till skillnad från om individer inom en grupp utvärderar kompetensen för individer utanför deras grupp. Styrelsemedlemmar kan i en rekryteringsprocess dela upp potentiella vd:ar efter grupptillhörighet baserade på social identitet, exempelvis demografiska likheter såsom kön och ålder. Detta innebär exempelvis att en mansdominerad styrelse favoriserar män vid rekryteringsbeslutet och lönesättningen av en vd, samt det motsatta; en kvinnodominerad styrelse favoriserar kvinnliga vd:ar.

3.4 Signaleringsmodellen och statistisk diskriminering

Som tidigare nämnts under avsnitt 3.2 är det grundläggande antagandet i humankapitalteorin att investering i utbildning leder till ökad produktivitet för individen. Ett alternativt synsätt är teorin om signalering. Där antas att utbildning inte leder till ökad produktivitet hos individen, utan att utbildning signalerar arbetsgivaren om att individen har hög produktivitet. Ur arbetstagarens perspektiv skiljer sig inte humankapitalteori från signaleringsteori nämnvärt, då utbildning i båda fallen leder till en högre framtida lön (Björklund m fl, 2006).

Signaleringsmodellen utgår från att arbetsgivaren inte har fullständig information om arbetstagarens produktiva egenskaper och att det är kostsamt att tillförskaffa sig denna information. En rationell styrelse vill anställa den vd som förväntas vara mest produktiv för företaget. Under denna förutsättning kan styrelsen använda kostnadsfria genomsnittliga gruppegenskaper som indikator för vd:ns produktivitet. Ett rekryteringsbeslut som grundar sig i sådan information är *statistisk diskriminering*. Statistisk diskriminering innebär att en individ har svårt att bli anställd, erhåller en lägre lön eller ges sämre utvecklingsmöjligheter på arbetsplatsen, enbart på grund av sin grupptillhörighet (Björklund m fl, 2006).

Om lönesättningen för en vd påverkas negativt av genomsnittlig information om dennes kön, till exempel förväntningar om förvärvsavbrott och ansträngningsnivå, utsätts individen för statistisk diskriminering.

4 Tidigare studier

I avsnittet ges en inblick i forskning om lönegapet bland vd:ar samt de resultat vi förväntar oss utifrån dessa.

Oförklarad lönegap bland vd:ar

Smith m fl (2011) undersöker om det finns ett oförklarad lönegap bland vd:ar i Danmark mellan åren 1996 och 2005. Datamaterialet hämtas från samtliga företag i den privata sektorn med fler än 50 anställda. Resultaten visar att det finns en betydande skillnad mellan könen i ersättning efter kontroll för ett stort antal faktorer på individ- och företagsnivå; en kvinnlig vd erhåller en lägre ersättning jämfört med sin manliga motsvarighet. Författarna menar därför att det fortfarande, jämfört med andra länder, finns ett betydande glastak i Danmark definierat som ett oförklarad lönegap bland vd:ar.

Inget oförklarad lönegap bland vd:ar

I en amerikansk studie (Bugeja m fl, 2012) undersöks om ett lönegap bland vd:ar. Författarna fokuserar på gruppen vd:ar med motiveringen att vd är den mest homogena av verkställande roller. Studien baseras på datamaterial från 14 759 observationer av vd:ar i amerikanska företag mellan åren 1998 och 2010. Utav dessa är 291 observationer kvinnliga vd:ar och övriga utgör kontrollgruppen. Studien inkluderar endast variabler om företaget, däribland nettoomsättning med motiveringen att en hög nettoomsättning innebär stort ansvar vilket rättfärdigar en hög lön.

Författarna hittar inga bevis för att en kvinnlig vd erhåller en lägre lön jämfört med sin manliga motsvarighet, när hänsyn tas till företagets näringsgren, storlek, antal i styrelsen och andel kvinnor i styrelsen. Studien fastställer därför att kvinnliga vd:ar, som brutit glastaket, inte utsätts för någon lönediskriminering.

Dekomponering av lönegap för vd:ar

Elkinawy m fl (2011) undersöker löneskillnader bland toppchefer i USA, mellan åren 1996 till 2004. Studien genomför en linjär regressionsanalys enligt OLS där toppchefens lön förklaras av observerade lönepåverkande faktorer från företaget. För att undersöka om det finns ett oförklarad lönegap inkluderar studien en binär variabel för kön som är lika med 1 om toppchefen är kvinna liksom 0 om man. Koefficienten för den binära variabeln utgör det

oförklarade lönegapet, allt annat lika. Resultatet i studien visar ett oförklarat lönegap på fem procent.

Vidare vill Elkinawy m fl (2011) kontrollera hur stor del av lönegapet som går att förklara och hur stor del som förblir oförklarad. För att undersöka detta dekomponeras lönegapet i en förklarad och oförklarad del. Resultatet från dekomponeringen visar att 75 procent av lönegapet går att förklara och 25 procent förblir oförklarad.

Civilstånd och antal barn

Geiler m fl (2014) undersöker det oförklarade lönegapet bland vd:ar i Storbritannien utifrån ett datamaterial där alla företag mellan åren 1996 och 2007 inkluderas. I studiens regressionsanalys inkluderas civilstånd och antal barn i åldern noll till två år som förklarande variabler med motiveringen att familjeansvar ofta faller oproportionerligt på kvinnor. Övriga variabler som inkluderas är bland annat ålder, ämbetstid, näringsgren och andelen kvinnor i styrelsen. Studien visar att vd:ar som är gifta erhåller en högre lön och att denna effekt är större för män jämfört med kvinnor. Vidare fastslår författarna att lönegapet mellan manliga och kvinnliga vd:ar ökar när variablerna antal barn och civilstånd inkluderas.

Kvinnlig representation i styrelsen minskar lönegapet bland vd:ar

Carter m fl (2013) dokumenterar rådande trender i lönegapet utifrån paneldata hämtat från amerikanska företag mellan åren 1996 och 2010. Resultatet visar att lönegapet under denna period minskat från 22 procent till 11 procent. En aspekt som undersöks är huruvida kvinnlig representation i styrelserummen bidrar till att minska lönegapet. Studien finner stöd för att lönegapet minskar när andelen kvinnor i styrelsen ökar.

Shin, T. (2012) undersöker hypotesen att lönegapet bland vd:ar är mindre i företag där en större andel kvinnor finns i styrelsen. Studien samlar data från 7 711 amerikanska vd:ar och deras företag. Hypotesen utgår från sociopsykologiska faktorer, nämligen teori om social identitet. Teorin förutsäger att kvinnliga styrelsemedlemmar har likheter i social identitet med kvinnliga vd:ar och därmed mer benägna att utvärdera kvinnliga vd:ars kompetens och ledarskap på ett fördelaktigt sätt, vilket innebär en högre lön.

4.1 Förväntningar utifrån teori och tidigare studier

I våra förväntningar utgår vi från att kvinnliga vd:ar har brutit glastaket, eftersom de nått den högsta befattningen inom näringslivet (Bugeja m fl, 2012). Huruvida könet har någon

betydelse för en vd:s lön påvisar den danska studien (Smith m fl, 2011) ett oförklarat lönegap på 14 procent medan den amerikanska studien (Bugeja m fl, 2012) inte kan påvisa ett signifikant oförklarat lönegap. Eftersom resultaten är delade vet vi inte vilket resultat som kan förväntas i denna uppsats. Intuitionen säger att den danska arbetsmarknaden är mer lik den svenska än vad den amerikanska är.

Lönen för en vd förväntas öka med ålder, vilken är vår approximation för arbetslivserfarenhet. Enligt humankapitalteorin förväntas en högre utbildningsnivå ha en betydande positiv effekt på lönen, där eftergymnasial utbildningsnivå förväntas ge en högre lön jämfört med gymnasial utbildningsnivå (Björklund m fl, 2006).

Vidare förväntas giftermål ha en positiv effekt på en manlig vd:s lön, men en något mindre positiv effekt för en kvinnlig vd (Geiler m fl, 2014; Smith, 2011). Effekten av föräldraskap varierar i olika studier. Vi förväntar oss att en manlig vd som har barn i ålder noll till tre har en högre lön jämfört med dennes motsvarighet utan barn. Däremot förväntas effekten bli den motsatta för kvinnliga vd:ar; att kvinnor med barn i åldern noll till tre erhåller en lägre lön (Geiler m fl, 2014; Smith, 2011).

Utifrån teori om statistisk diskriminering och social identitet är det även intressant att inkludera födelseland i vår undersökning för att se hur detta bidrar till att förklara lönen för en vd. Vi har dock inga specifika förväntningar utifrån dessa teorier.

I samtliga tidigare studier inkluderas näringsgren som förklarande variabel eftersom olika näringsgrenar kännetecknas av olika lönenivåer. Kontroll för näringsgren förväntas därmed bidra till att förklara lönegapet. Vidare förväntas en högre nettoomsättning leda till en högre lön (Bugeja m fl, 2012). Att vara vd första året förväntas ha en negativ påverkan på lön (Bugeja m fl, 2012), medan ett större antal personer i styrelsen förväntas ha en positiv påverkan på lön enligt agentteorin. Slutligen förväntas en ökad andel kvinnor i styrelsen bidra till att minska lönegapet bland vd:ar (Carter m fl, 2013; Shin, 2012).

5 Metod och Data

I avsnittet presenteras uppsatsens tillvägagångssätt, val av testmetod, inkluderade variabler samt kritik mot vårt tillvägagångssätt.

5.1 Presentation av metod

I denna uppsats tas en ekonometrisk ansats ur ett nationalekonomiskt perspektiv. För att skaffa kunskap inom området som berör lönegapet har vi tagit del av olika studier och rapporter som studerat lönegapet i olika länder. Därefter valdes relevanta teorier ut med avsikt att skapa en ökad förståelse om bakomliggande mekanismer till att löneskillnader mellan könen kan uppkomma.

5.2 Val av testmetod

I denna uppsats undersöks om könet har någon betydelse för en vd:s lön. För att undersöka detta beräknas lönegapet med hjälp av regressionsanalys, i enlighet med tidigare studier (Bugeja m fl, 2012; Smith m fl, 2011, Elkinawy m fl, 2011). Regressionsanalysen kompletteras med en dekomponering av lönegapet med avsikt att undersöka hur stor del av lönegapet som kan förklaras och hur stor del som förblir oförklarad (Elkinawy m fl, 2011).

5.2.1 Regressionsmodell

En vd:s lön skattas med regressionsanalys enligt minsta kvadratmetoden (OLS):

$$Y_i = X_i\beta_i + \delta F_i + \epsilon_i \quad (2)$$

Y_i = Logaritmerad lön för individ i

X_i = Vektor som innehåller lönepåverkande faktorer

β_i = Koefficient för vektor X_i

F_i = Binär variabel som är lika med 1 för kvinnor och 0 för män

δ = Koefficient för den binära variabeln F_i

ϵ_i = Störningsterm

I ekvation (2) mäter koefficienten δ det oförklarade lönegapet mellan kvinnliga och manliga vd:ar, det vill säga skillnaden i lön mellan en manlig och kvinnlig vd givet liknande lönepåverkande faktorer. Variablerna i vektor X_i består av egenskaper som enligt teori påverkar lön och presenteras under avsnitt 5.3.1.

5.2.2 *Blinder-Oaxaca dekomponering av lönegapet*

För att undersöka i vilken utsträckning lönegapet mellan två grupper går att hänföra till skillnader i lönepåverkande faktorer genomförs en dekomponering av lönegapet. Den traditionella metoden som används är känd som Blinder-Oaxaca dekomponering (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973) och tar hänsyn till skillnader i koefficienter mellan könen. Modellen dekomponerar lönegapet i en del som förklaras av skillnader mellan könen i lönepåverkande faktorer och en kvarvarande oförklarad del som inte kan förklaras av gruppskillnader i lönepåverkande faktorer. För att genomföra en dekomponering av lönegapet skattas först lönestrukturen enligt ekvation (2) för män och kvinnor, där den binära variabeln F_i exkluderas. Därefter sätts de två löneekvationerna ihop enligt följande:

$$\underbrace{\bar{Y}_{män} - \bar{Y}_{kvinnor}}_{\text{Lönegapet}} = \underbrace{[\bar{X}_{män} - \bar{X}_{kvinnor}] \hat{\beta}_{män}}_{\text{Förklarad del}} + \underbrace{\bar{X}_{kvinnor} [\hat{\beta}_{män} - \hat{\beta}_{kvinnor}]}_{\text{Oförklarad del}} \quad (3)$$

$\bar{Y}_{män}$ och $\bar{Y}_{kvinnor}$ = Den logaritmerade genomsnittliga skattade lönen för män respektive kvinnor, där differensen mellan dem utgör lönegapet

$\bar{X}_{män}$ och $\bar{X}_{kvinnor}$ = Medelvärden av de förklarande variablerna för män och kvinnor

$\hat{\beta}_{män}$ och $\hat{\beta}_{kvinnor}$ = Skattade koefficienter från regressionen för män och kvinnor, vardera

Den första termen på höger sida i ekvation (3) är den *förklarade delen* av lönegapet som beror på differens i medelvärdet av lönepåverkande faktorer för män och kvinnor, exempelvis arbetslivserfarenhet och nettoomsättning.

Den andra termen på höger sida i ekvation (3) är den *oförklarade delen* som visar hur stor del av lönegapet som beror på att avkastningen i lön för en variabel skiljer sig åt mellan män och kvinnor, trots samma lönepåverkande faktorer (för en genomsnittlig kvinna). Den oförklarade delen används ofta som ett mått på lönediskriminering, men innefattar även effekter av gruppskillnader mellan män och kvinnor som inte observeras inom modellen.

5.2.3 *Mätproblem med Blinder-Oaxaca dekomponering*

Ett stort problem med Blinder-Oaxaca dekomponeringen som lyfts fram av flera forskare är valet av icke-diskriminerande lönestruktur (Reimers, 1983; Cotton, 1988; Neumark, 1988; Oaxaca m fl, 1994). Det innebär att resultatet av dekomponeringen beror på om lönestrukturen för kvinnor eller män används som icke-diskriminerande norm. Valet av icke-diskriminerande lönestruktur bör vara den lönestruktur som tros råda när ingen lönediskriminering förekommer.

Det råder dock delade meningar om vilken lönestruktur som skall ses som icke-diskriminerande norm. Reimer (1983) föreslår att den genomsnittliga koefficienten från båda gruppernas lönestruktur bör användas som icke-diskriminerande norm. Cotton (1988) föreslår en viktad koefficient som norm, där hänsyn tas till storleken på de undersökta grupperna. Vidare förespråkar Neumark (1988) och Oaxaca m fl (1994) användningen av koefficienten från den gemensamma lönestrukturen för kvinnor och män.

Enligt vår uppfattning råder det godtycklighet vid valet av icke-diskriminerande lönestruktur. I denna uppsats används mäns lönestruktur som icke-diskriminerande norm vilket är i enlighet med Oaxaca (1973). Ett potentiellt problem med att använda den manliga lönestrukturen som norm är risken för överskattning av resultaten, om det exempelvis finns inslag av positiv diskriminering i mäns lönestruktur.

5.3 Data

För att identifiera vilken individ som är vd i ett svensk aktiebolag används SCB:s *Entreprenörskapsdatabas*, där en vd identifieras om individen är registrerad vd enligt Bolagsverket. Därefter matchas individerna med databasen *lönestrukturstatistik för privat sektor* (SLP) och löneinformation för 1 936 vd:ar erhålls. För att erhålla uppgifter om dessa vd:ar hämtas bakgrundsdata från *Longitudinell integrationsdatabas för Sjukförsäkrings- och Arbetsmarknadsstudier* (LISA). Databasen LISA är integrerad med databaser från bland annat *Företagens ekonomi*, där information om företaget hämtas samt *Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik* (RAMS), där personuppgifter hämtas. Samtliga variabler är hämtade från 2012, med undantag för styrelsens egenskaper som hämtas från föregående år, 2011.

Vårt datamaterial består av observationer från 1 936 vd:ar som efter vikt skall motsvara en population om 25 660 vd:ar. Vi har valt att endast undersöka lönen för vd:ar i privata aktiebolag där tjänsteomfattningen är 100 procent. Månadslönen för vd:ar logaritmeras i enlighet med tidigare studier (Bugeja m fl, 2012; Smith m fl, 2011) med avsikt att erhålla en normalfördelning av månadslönen. Näringsgrenar med mindre än sex kvinnliga vd:ar exkluderas, likaså näringsgrenen finans och försäkring då information om nettoomsättning saknas. Vidare exkluderas företag vars nettoomsättning är lägre än en miljon kronor samt företag som endast har en sysselsatt. Vi har även valt att utesluta observationer från företag

där antalet i styrelsen är fler än 34 på grund av skevhet. Efter dessa avgränsningar minskar antalet observationer till 1 316, motsvarande en viktad population på 15 435 vd:ar.

5.3.1 Variabler

Månadslön (ln), utgörs av den naturliga logartimen av månadslön. När den beroende variabeln logaritmeras tolkas en enhets ökning i den förklarande variabel som procentuell förändring i månadslön, motsvarande den förklarande variabelns koefficient.

Kvinna, binär variabel som antar värdet 1 om vd:n är kvinna respektive 0 om vd:n är man. Det är denna variabel som representerar det oförklarade lönegapet och ett negativt värde innebär att kvinnor missgynnas.

Ålder, en grundläggande variabel inom humankapitalteorin. Högre ålder ska ge en högre lön på grund av att humankapitalstocken ökar med åldern, däribland arbetslivserfarenhet.

Ålder i kvadrat, variabel som enligt humankapitalteori kontrollerar för den avtagande effekt som ålder har på löneutvecklingen.

Gift, binär variabel som antar värdet 1 om vd:n är gift. Enligt teori ska giftermål ha en positiv effekt på lönen, exempelvis på grund av emotionellt stöd av makan.

Ej född Sverige, binär variabel som antar värdet 1 om vd:n ej är född i Sverige. Variabeln inkluderas för att kontrollera för eventuella löneskillnader som beror på födelseland.

Barn i åldern 0-3, binär variabel som antar värdet 1 om vd:n har barn i åldern noll till tre respektive 0 om vd:n inte har något barn i denna ålder.

Förgymnasial utbildning, binär variabel som antar värdet 1 om vd:ns högsta genomförda utbildningsnivå är 9 år eller lägre (grundskola eller folkskola).

Gymnasial utbildning, binär variabel som antar värdet 1 om vd:ns högsta genomförda utbildningsnivå är gymnasial (1-3år).

Eftergymnasial utbildning, binär variabel som antar värdet 1 om vd:ns högsta genomförda utbildningsnivå är eftergymnasial eller högre (doktorand- och forskarnivå inkluderat). Enligt humankapitalteori ska en högre utbildningsnivå leda till en högre lön.

Näringsgren, binära variabler som visar vilken näringsgren företaget är verksam inom. Dessa är jordbruk, tillverkning, bygg, handel, hotell & restaurang, IT, juridik & ekonomi, uthyrning av tjänster, utbildning, vård & omsorg och kultur & nöje (SCB, 2015).

Stockholms län, binär variabel som antar värdet 1 om företagets huvudsakliga arbetsställe är beläget i Stockholms län. Lönen förväntas vara högre för en vd som är verksam i ett företag i en storstad. Anledningen till detta är att vi anser det sannolikt att företag i Stockholms län drar nytta av agglomerationsfördelar, det vill säga ekonomiska fördelar som uppstår när företag är belägna i närliggande geografiska område.

Nettoomsättning (ln), den naturliga logaritmen av företagets årliga nettoomsättning. Valet att logaritmera nettoomsättningen görs med avsikt att få en normalfördelad nettoomsättning.

Vd första året, binär variabel som antar värdet 1 om det är första året som individen är vd i företaget.

Vd ägarintresse, binär variabel som antar värdet 1 om vd:n har ägarintresse, definierat som aktieinnehav i företaget.

Antal personer i styrelsen, antalet styrelsemedlemmar, oavsett kön.

Andel kvinnor i styrelsen, andelen kvinnor i styrelsen som kan anta ett värde mellan 0 till 1. Denna variabel beräknas genom att dividera antal kvinnor i styrelsen med antal personer i styrelsen.

Ofullständiga uppgifter om styrelsen, binär variabel som antar värdet 1 om uppgifter saknas för en eller flera styrelsemedlemmar. Syftet med variabeln är att kontrollera för eventuella felskattningar som beror på att uppgifter om kön för vissa styrelsemedlemmar saknas. Vidare kan variabeln även tänkas kontrollera för utländsk kompetens i styrelsen, eftersom uppgifter endast saknas för utländska styrelsemedlemmar. I uppsatsens datamaterial saknas uppgifter för en eller flera styrelsemedlemmar i cirka 21 procent av företagen.

5.4 Kritik av metod

En begränsning med vår uppsats är att en ekonometrisk ansats tas utifrån ett nationalekonomiskt perspektiv. Vi är väl medvetna om att det finns icke-observerbara lönepåverkande faktorer som skiljer sig åt mellan könen och kan motivera löneskillnader. Exempel på sådan information kan vara skillnader i medfödd förmåga, engagemang och ambitionsnivå.

Våra regressionsanalyser kan enbart påvisa ett statistiskt samband mellan kön och lön utifrån alla variabler i modellen, men inte om det oförklarade lönegapet enbart beror på könet och därmed diskriminering. För att med absolut säkerhet kunna påstå att diskriminering förekommer krävs en förklaringsgrad på 100 procent, vilket inte är realistiskt att uppnå. Ett annat tänkbart problem är det faktum att våra statistiska modeller inte tar någon hänsyn till eventuella orsakssamband mellan modellernas variabler. Det kan exempelvis vara så att en ökad andel kvinnor i styrelsen bidrar till att ge kvinnliga vd:ar en högre lön, men det kan också vara så att könet inte har någon betydelse för en vd:s lön i ett företag där andelen kvinnor i styrelsen är hög. Bristande information om styrelsens egenskaper, exempelvis uppgifter om kön och ordförande, skapar även dessa svårigheter att undersöka hur egenskaper i styrelsen påverkar lönegapet.

Ett annat problem som diskuteras i en amerikansk studie (Carter, m fl, 2013) är huruvida en kvinnlig vd är mer benägen att acceptera ett lönekontrakt med en lägre lön jämfört med sin manliga motsvarighet. Om så är fallet kan inte koefficienten för *kvinnor* tolkas som att kvinnor i genomsnitt tvingas ta en lägre lön utan att de accepterar en anställning där en lägre lön erbjuds.

Avslutningsvis anser vi att flertalet av de teorier vi valt att presentera (Becker, 1985; Polacheck, 1981) är något föråldrade och inte skapade för att förklara löneskillnader mellan vd:ar, utan löneskillnader för hela den arbetsföra befolkningen. Vi vill belysa det faktum att vi studerar lönegapet bland ”överlevare”, där våra kvinnor antas ha brutit glastaket och exempelvis lyckats kombinera föräldraskap med en framgångsrik karriär. Detta medför att våra valda teorier troligtvis inte går att applicera i samma utsträckning på vd:ar. Anledningen till att vi ändå valt att presentera dessa teorier är för att redogöra bakomliggande mekanismer som kvinnor behöver bryta för att ta sig igenom glastaket.

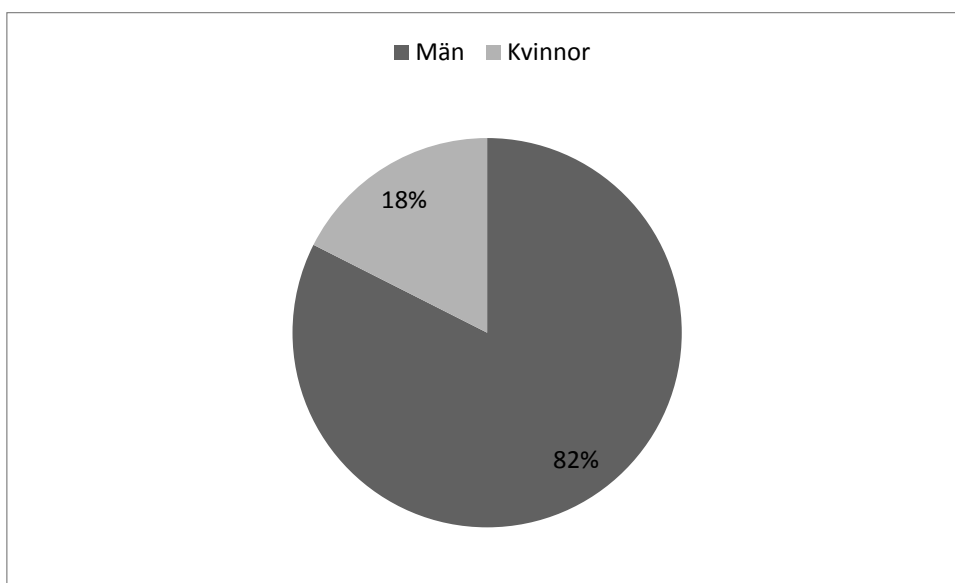
6 Resultat och analys

I avsnittet sammanställs, illustreras och analyseras resultaten från våra tester.

Inledningsvis vill vi påpeka att våra resultat endast gäller för vd:ar år 2012, efter de avgränsningar vi gjort samt efter det att observationerna viktas enligt instruktioner från SCB.

6.1 Beskrivande statistik

Figur 2: Könsfördelning bland vd:ar



Källa: egen beräkning

Könsfördelningen bland vd:ar är ojämn då endast 18 procent är kvinnor. Dessa siffror överensstämmer med teori om glastak; att kvinnor som grupp inte återfinns i samma utsträckning på högre positioner i näringslivet.

Nedan presenteras medelvärden av variabler för män respektive kvinnor bland vd:ar i vårt urval. Värdet för den 50:e percentilen (medianen) redovisas inom parentes för lön och nettoomsättning. Dessutom redovisas resultaten av t-test för skillnad i medelvärde mellan män och kvinnor för respektive variabel.

Tabell 1: Beskrivande statistik

	Män	Kvinnor	Signifikant skillnad
Antal i populationen	12 727	2 708	
Andel av populationen	0,82	0,18	Ja***
<i>Personuppgifter</i>			
Månadslön, kr	61 850(47 000)	47 537(40 000)	Ja***
Ålder	46,19	48,16	Ja*
Gift	0,71	0,62	Nej
Ej född Sverige	0,02	0,07	Ja*
Barn i åldern 0-3	0,21	0,02	Ja***
Förgymnasial utbildning	0,10	0,10	Nej
Gymnasial utbildning	0,41	0,44	Nej
Eftergymnasial utbildning	0,49	0,47	Nej
<i>Näringsgren</i>			
Jordbruk	0,02	0,03	Nej
Tillverkning	0,22	0,03	Ja***
Bygg	0,13	0,01	Ja**
Handel	0,24	0,35	Nej
Hotell & restaurang	0,00	0,10	Nej
IT	0,12	0,06	Nej
Juridik & ekonomi	0,20	0,30	Nej
Uthyrning av tjänster	0,04	0,05	Nej
Utbildning	0,00	0,03	Ja**
Vård & omsorg	0,01	0,04	Nej
Kultur & nöje	0,01	0,02	Nej
<i>Uppgifter från företaget</i>			
Stockholms län	0,29	0,39	Nej
Nettoomsättning, tkr	167 118(24 948)	58 590(9 519)	Ja***
Vd första året	0,13	0,11	Nej
Vd ägarintresse	0,30	0,48	Ja*
Antal i styrelsen	3,8514	3,5420	Nej
Andel kvinnor i styrelsen	0,18	0,49	Ja***
Ofullständiga uppgifter om styrelsen	0,22	0,15	Nej

*** p<0,01 ** p<0,05 * p<0,10

Den genomsnittliga månadslönen och medianlönen är 14 313kr respektive 7 000kr högre för män än den för kvinnor. Kvinnliga vd:ar är i genomsnitt två år äldre och det är en mindre andel av kvinnorna som är gifta. En intressant observation är att det endast är två procent av kvinnliga vd:ar som har ett barn i åldern noll till tre år, medan motsvarande siffra för manliga är 20,5 procent. Vad gäller högsta genomförda utbildningsnivå finns det inga nämnvärda skillnader mellan de två grupperna.

Könsfördelningen inom näringsgrenar skiljer sig åt. Bland manliga vd:ar är 22 procent verksamma inom näringsgrenen tillverkning, där motsvarande siffra för kvinnliga vd:ar endast

är 3,5 procent. Liknande snedfördelning gäller för näringsgrenen bygg med 12,6 procent män och endast 0,5 procent kvinnor. Inom handel, juridik och ekonomi återfinns majoriteten av kvinnliga vd:ar, 64,5 procent. Utbildning är den enda näringsgrenen där andelen av kvinnliga vd:ar är signifikant högre, 3,1 procent jämfört med andelen av manliga, 0,2 procent.

I 38,6 procent av de företag som leds av kvinnor är det huvudsakliga arbetsstället beläget i Stockholms län och motsvarande siffra för män är 29,4 procent. Den genomsnittliga omsättningen i företag ledda av män är betydligt högre än den för kvinnor, 167 118 000kr respektive 58 590 000kr. Även medianomsättningen skiljer sig åt i liknande proportion, 24 948 000kr respektive 9 519 000kr.

Det är en större andel av kvinnliga vd:ar, 48,5 procent, som har ägarintresse i företaget de är verksamma i jämfört med andelen av manliga, 29,7 procent. Vidare är det i genomsnitt en större andel kvinnor i styrelsen i företag som leds av kvinnor, 49 procent, jämfört med andelen kvinnor i styrelsen i företag som leds av män, 18,3 procent.

6.2 Regressionsanalys

Vi har valt att genomföra fyra olika regressioner för att se hur förklaringsgraden samt det oförklarade lönegapet, skattningen av koefficienten för *kvinn*a, förändras när olika variabler inkluderas. *Modell (4)* är den slutgiltiga modellen, där alla lönepåverkande variabler inkluderas utifrån teori och tidigare studier. Det är även denna modell som analyseras för att besvara uppsatsens frågeställning. Resultaten i *Tabell 2* visar den skattade genomsnittliga procentuella förändringen i månadslön som de inkluderade variablerna bidrar med.

Tabell 2: Estimat för månadslön (ln) beräknade enligt ekvation (2)

Förklarande variabler	<i>Modell (1)</i>	<i>Modell (2)</i>	<i>Modell (3)</i>	<i>Modell (4)</i>
Intercept	10,8708 *** (0,0407)	9,3388*** (0,6045)	7,1084*** (0,4509)	7,4655*** (0,3993)
Kvinna	-0,1907 *** (0,0691)	-0,2404*** (0,0700)	-0,0471 (0,0478)	-0,0628 (0,1003)
Ålder		0,0451* (0,0254)	0,0418** (0,0187)	0,0346** (0,0162)
Ålder i kvadrat		-0,0003 (0,0002)	-0,0003** (0,0002)	-0,0003* (0,0001)
Ej svenskfödd		-0,3077 (0,2055)	-0,2439** (0,0996)	-0,3236*** (0,1231)
Gift		0,0708 (0,0553)	0,0459 (0,0437)	0,0418 (0,0457)
Barn i åldern 0-3		-0,0722	0,0917	0,0959

	(0,01021)	(0,0731)	(0,0673)
Förgymnasial utbildning	<i>Referens</i>	<i>Referens</i>	<i>Referens</i>
Gymnasial utbildning	0,0974 (0,0790)	0,1479*** (0,0584)	0,1260** (0,0499)
Eftergymnasial utbildning	0,3678*** (0,0791)	0,1489** (0,0584)	0,1144** (0,0552)
Jordbruk		-0,1529 (0,1336)	-0,1448 (0,01511)
Tillverkning		0,0091 (0,0922)	-0,0266 (0,1142)
Bygg		-0,0535 0,1266	-0,0343 (0,1331)
Handel		-0,0993 (0,0952)	-0,0904 (0,1157)
Hotell och restaurang		-0,0684 (0,1000)	-0,0856 (0,1161)
IT		0,2714*** (0,1021)	0,1950 (0,1227)
Juridik och ekonomi		0,3143*** (0,09522)	0,2567** (0,1167)
Uthyrning av tjänster		0,0716 (0,0990)	0,0525 (0,1164)
Utbildning		<i>Referens</i>	<i>Referens</i>
Vård och omsorg		-0,0154 (0,1045)	-0,0539 (0,1232)
Kultur och nöje		0,0557 (0,1178)	0,0211 (0,1302)
Stockholms län		0,1120*** (0,0417)	0,1215*** (0,0387)
Nettoomsättning (ln)		0,2368*** (0,0138)	0,2095*** (0,0126)
Vd första året		0,0007 (0,0625)	-0,0174 (0,0617)
Vd ägarintresse		-0,0853* (0,0457)	-0,0352 (0,0426)
Antal personer i styrelsen			0,0379*** (0,0087)
Andel kvinnor i styrelsen			-0,1664* (0,0912)
Ofullständiga uppgifter om styrelsen			0,1474*** (0,0567)
Kvinna*Ej född i Sverige			0,1721 (0,1450)
Kvinna*Gift			-0,0303 (0,0782)
Kvinna* Barn i åldern 0-3			-0,0596 (0,2205)
Kvinna* Barn i åldern 0-3*Gift			0,1550 (0,2751)
Kvinna*Eftergymnasial utbildning			-0,0698 (0,0821)
Kvinna*Andel kvinnor i styrelsen			0,2215 (0,1786)
R ²	0,0200	0,1643	0,6221
	*** p<0,01	** p<0,05	* p<0,10

I *Modell (1)* inkluderas enbart den binära variabeln *kvinna* som förklarande variabel.

Resultatet visar att kvinnliga vd:ar i genomsnitt erhåller en lön som är 19,1 procent lägre än den för män. Skillnaden är signifikant på en procents nivå men förklaringsgraden är endast två procent. Vi kan därmed konstatera att lönegapet bland svenska vd:ar är större jämfört med lönegapet för hela befolkningen som är 13,4 procent (Medlingsinstitutet, 2013).

När vi i *Modell (2)* inkluderas variablerna *ålder*, *ålder i kvadrat*, *gift*, *ej svenskfödd*, *barn i åldern 0-3* och högsta genomförda utbildningsnivå ökar förklaringsgraden till 16,4 procent. Variabeln *kvinna* visar ett oförklarat lönegap på 24 procent, signifikant på en procents nivå. Dessa variabler förväntades minska det oförklarade lönegapet men istället ökade löneskillnaden, vilket är tänkvärt.

I *Modell (3)* undersöks hur det oförklarade lönegapet liksom förklaringsgraden förändras när hänsyn tas till *näringsgren*, *Stockholms län*, *nettoomsättning*, *vd första året* och *vd ägarintresse*. Resultatet visar att det oförklarade lönegapet minskar från 24 procent till 4,7 procent och dessutom är skillnaden inte längre signifikant. Noterbart är att förklaringsgraden ökar kraftigt från 16,4 procent till 62,2 procent. Den största förklaringen är att logaritmen av företagets nettoomsättning inkluderas.

6.2.1 Slutgiltig modell

Enligt resultatet från *Modell (4)* kan vi inte påvisa något oförklarat lönegap mellan manliga och kvinnliga vd:ar. Det oförklarade lönegapet, koefficienten för *kvinna*, är 6,28 procent men går inte att fastställa med statistisk säkerhet. Resultatet överensstämmer inte med våra förväntningar under avsnitt 4.1; att ett oförklarat lönegap går att påvisa i likhet med den danska studien (Smith m fl, 2011). Vi erhåller istället ett oförklarat lönegap som inte är statistiskt signifikant, i enlighet med studien för amerikanska vd:ar (Bugeja m fl, 2012).

Variabeln *ålder* är positiv och innebär att lönen ökar med 3,4 procent per år, allt annat lika. *Ålder i kvadrat* får ett negativt värde om knappa 0,03 procent. Båda variablernas värde motsvarar uppsatsens förväntningar under avsnitt 4.1. Eftersom *ålder* används som approximation för arbetslivserfarenhet är resultaten i enlighet med humankapitalteorin; ju mer arbetslivserfarenhet desto högre lön, men med en avtagande effekt.

Från *Tabell 2* framgår det att koefficienten för variabeln *ej svenskfödd* är -0,3235, vilket innebär att en utlandsfödd vd i genomsnitt erhåller 32,3 procent lägre i lön jämfört med en svenskfödd vd. Resultatet är statistiskt signifikant och effekten är större än vad som förväntades under avsnitt 4.1.

Koefficienten för *gift* visar en positiv effekt på 4,1 procent, men går inte att statistiskt säkerställa. Inte heller interaktionsvariabeln *kvinn*gift* är statistiskt signifikant. Detta överensstämmer inte med förväntningarna under avsnitt 4.1; att variabeln *gift* har en positiv effekt på lönen för män och en något mindre positiv effekt på lönen för kvinnor.

Koefficienten till den binära variabeln *barn i åldern 0-3* har ett positivt värde, men är inte statistisk signifikant. Detta är inte i enlighet med våra förväntningar om att en manlig vd med barn i åldern noll till tre erhåller en högre lön. Vi förväntade oss även att denna effekt skulle vara negativ och signifikant för kvinnor, men inte heller detta går att påvisa. Det som däremot är tänkvärt och som presenteras i *Tabell 1* är att endast två procent av kvinnorna har ett barn i åldern noll till tre, medan motsvarande siffra för män är 20,5 procent. Denna stora skillnad överensstämmer med teori om familjeansvar, att kvinnan ofta tar ett större ansvar för barnen och därmed inte kan leda ett företag under barnets yngsta tre år.

Vad gäller de tre olika utbildningsnivåerna *förgymnasial*, *gymnasial* och *eftergymnasial* erhålls oväntade resultat. *Gymnasial utbildning* har en positiv effekt på lönen på 12,6 procent (jämfört med *förgymnasial*), vilket är i enlighet med humankapitalteorin. Däremot utmärker sig koefficienten för *eftergymnasial utbildning*, 11,4 procent, eftersom effekten är mindre än den för *gymnasial utbildning*. Enligt tidigare studier och grundläggande humankapitalteori ska en högre utbildningsnivå ge en högre lön. Varför vi får detta resultat är inget som vi vet med säkerhet. Vi kan endast spekulera i att eftersom vi endast undersöker lönen för gruppen vd:ar så har inte utbildningsnivå lika stor betydelse; alla i vårt urval är redan vd. Hade vi däremot undersökt sannolikheten att bli vd år 2012 hade troligtvis utbildningsnivå haft stor betydelse.

Enligt resultaten i *Tabell 2* kan vi inte påvisa om näringsgren påverkar lönen för en vd. Det enda som går att påvisa är att en vd inom näringsgrenen *juridik och ekonomi* tjänar 25,6 procent högre i lön jämfört med sin motsvarighet inom *utbildning*.

Vidare är koefficienten för *Stockholms län* 0,12, vilket innebär att vd:ar i företag vars huvudsakliga arbetsställe är beläget i Stockholms län tjänar 12 procent mer. Resultatet överensstämmer med de förväntningar som presenteras under avsnitt 4.1; att lönenivån är högre i storstäder.

Koefficienten för *nettoomsättning* visar att för varje procents ökning i nettoomsättning ökar i genomsnitt lönen med 0,2 procent, allt annat lika. Resultatet är i enlighet med tidigare studier (Bugeja m fl, 2012); en högre nettoomsättning förknippas med större ansvar vilket resulterar i en högre lön.

Variabeln *vd första året* har enligt våra resultat inget samband med lönen för en vd. Att vara vd första året förväntas ha en negativ signifikant påverkan på lönen med motiveringen att styrelsen förväntas sätta en lägre lön det första året, men kompenserar detta med någon form av incitamentsprogram, exempelvis erbjuder styrelsen vd:n optioner eller aktier i företaget (Bugeja m fl, 2012).

Koefficienten för *vd ägarintresse* är inte signifikant, vilket inte överensstämmer med våra förväntningar under avsnitt 4.1. Vd:ar med ägarintresse förväntas enligt agentteorin ha en större personlig förmögenhet bundet till företagets prestation och därmed mindre benägna att ta ut en hög lön.

Vidare har koefficienten för *antal personer i styrelsen* ett positivt signifikant värde på 0,037, vilket innebär att lönen ökar med i genomsnitt 3,7 procent för varje ytterligare styrelsemedlem. Enligt agentteorin innebär en större styrelse sämre övervakning av företaget och därmed erbjuder styrelsen en högre lön för att vd:n ska agera i företagets intresse. Det finns en korrelation mellan *Antal personer i styrelsen* och *nettoomsättning* på 0,3445 av den enkla anledningen att större företag har fler personer i styrelsen.

För variabeln *andel kvinnor i styrelsen* visar regressionsanalysen att en ökad andel kvinnor ger en lägre lön, oavsett vd:ns kön. Detta kan tolkas som att kvinnliga styrelsemedlemmar pressar ned lönen, men det är mer troligt att företag med kvinnlig representation i styrelsen förknippas med en lägre lönenivå. För att undersöka huruvida en ökad andel kvinnor i styrelsen minskar lönegapet inkluderas interaktionsvariabeln *kvinn*andel kvinnor i styrelsen*. Variabelns koefficient är inte signifikant och vi kan därmed inte påvisa att en ökad andel kvinnor i styrelsen gynnar kvinnliga vd:ar och bidrar till att minska lönegapet.

Resultaten för *antal personer i styrelsen* och *andel kvinnor i styrelsen* bör tolkas med försiktighet, eftersom det i cirka en femtedel av företagen finns styrelsemedlemmar där uppgifter om kön saknas. Anledningen till detta är att vi inte vet könet på de utländska styrelsemedlemmarna som ingår i vårt datamaterial. För att hantera osäkerheten i skattningen av styrelsens egenskaper inkluderas den binära variabeln *ofullständiga uppgifter om styrelsen*. Variabeln korrelerar positivt med nettoomsättning, vilket vi tolkar som att större företag tenderar att ha utländska styrelsemedlemmar.

6.3 Dekomponering av lönegapet

Regressionsanalysen kompletteras med en dekomponering av lönegapet i syfte att undersöka hur stor del av lönegapet som går att förklara och hur stor del som förblir oförklarad.

Estimaten från dekomponeringen presenteras i *Tabell 3* och inkluderar samtliga variabler från *Modell (4)*, exklusive interaktionsvariablerna.

Tabell 3: Dekomponering av lönegapet enligt ekvation (3)

	Koefficient (Standardfel)	
<i>Sammanfattning</i>		
Månadslön (ln) män	10,8708***	(0,0423)
Månadslön (ln) kvinnor	10,6801***	(0,0605)
Lönegapet	0,1906***	(0,0738)
Förklarad del av lönegapet	0,1828**	(0,0747)
Oförklarad del av lönegapet	0,0078	(0,0548)
<i>Detaljerad förklarad del av lönegapet</i>		
Ålder	-0,0179*	(0,0105)
Ej född i Sverige	-0,0166	(0,0106)
Gift	0,0041	(0,0065)
Barn i åldern 0-3	0,0189	(0,0135)
Förgymnasial utbildning	<i>Referens</i>	
Gymnasial utbildning	-0,0042	(0,0175)
Eftergymnasial utbildning	0,0031	(0,0145)
Näringsgren	-0,0173	(0,0342)
Stockholms län	-0,0093	(0,0115)
Nettoomsättning (ln)	0,1374***	(0,0498)
Vd första året	-0,0006	(0,0026)
Vd ägarintresse	0,0094	(0,0111)
Antal i styrelsen	0,0142	(0,0143)
Andel kvinnor i styrelsen	0,0513*	(0,0295)
Ofullständiga uppgifter om styrelsen	0,0103	(0,0103)

Resultatet i *Tabell 3* visar med statistisk signifikans att 96 procent av lönegapet går att förklara av differenser i medelvärde av lönepåverkande faktorer för män och kvinnor. När det förklarade lönegapet dekomponeras kan vi påvisa att det finns gruppskillnader i *ålder*, *nettoomsättning* och *andel kvinnor i styrelsen* mellan kvinnliga och manliga vd:ar.

Estimatet av *ålder* visar att om den genomsnittliga åldern för kvinnor vore densamma som den för män, skulle lönegapet öka med 1,8 procent. Anledningen till detta är att den genomsnittliga åldern för kvinnor är högre än den för män (se *Tabell 1*).

Estimatet av *nettoomsättning* visar att lönegapet hade minskat med 13,7 procent om kvinnor skulle leda företag med i genomsnitt lika stor nettoomsättning som den för män. Resultatet är intressant och tolkas som att kvinnor leder företag där nettoomsättningen är lägre än den för män. Nettoomsättning är också den variabel som förklarar huvuddelen av lönegapet. Detta resultat väcker frågor om huruvida det existerar en barriär som hindrar kvinnor från att bli vd i företag med hög nettoomsättning.

Estimatet i *Tabell 3* visar att lönegapet hade minskat med 5 procent om företagen som leds av kvinnor hade haft samma andel kvinnor i styrelsen som de företag som leds av män.

Resultatet är i enlighet med *Modell (4)*; en ökad andel kvinnor i styrelsen bidrar till att minska lönen, oavsett kön. Resultatet skall tolkas med försiktighet eftersom vi inte kan dra slutsatsen att en mindre andel kvinnor i styrelsen ökar lönen, utan enbart att lönen är lägre för en vd i ett företag där andelen kvinnor i styrelsen är hög.

Den oförklarade delen av lönegapet på 0,78 procent är inte signifikant, vilket gör att vi inte kan tolka estimaten under den oförklarade delen. Detta överensstämmer med resultatet från *Modell (4)*, där koefficienten för *kvinnor* inte heller är signifikant.

Anledningen till att värdet på det oförklarade lönegapet i dekomponeringen inte överensstämmer med det oförklarade lönegapet i *Modell (4)* beror på valet att använda mäns lön som icke-diskriminerande norm. Hade vi istället valt att använda den genomsnittliga koefficienten från båda gruppernas lönestruktur som icke-diskriminerande norm hade det oförklarade lönegapet överensstämt.

Vi erhåller en hög förklarad del av lönegapet jämfört med Elkinawy m fl (2011). Anledningen till detta kan bero på att uppsatsen kombinerar lönepåverkande faktorer från både företaget och individen. Tidigare studier (Elkinawy, 2011; Bugeja, 2012) har endast inkluderat lönepåverkande faktorer från företaget med motiveringen att vd:ar är en homogen grupp med liknande individuella egenskaper. I denna uppsats inkluderas exempelvis variablerna utbildningsnivå, civilstånd och barn, vilka härstammar från humankapitalteorin.

Valet av variabler är ingen självklarhet eftersom vi inte känner till någon annan studie som undersökt lönegapet mellan kvinnliga och manliga vd:ar i Sverige. Vi vill även påpeka att uppsatsen använder logaritmen av variablerna lön och nettoomsättning, vilket skapar osäkerhet i skattningarna och innebär att våra resultat från dekomponeringen endast indikerar att 96 procent av lönegapet kan förklaras.

7 Slutsats

I avsnittet besvaras frågeställningen och förslag till vidare studier ges.

7.1 Slutsatser gällande frågeställningarna

Syftet med denna uppsats är att undersöka om könet har någon betydelse för en vd:s lön i svenska privata aktiebolag år 2012, samt om en ökad andel kvinnor i styrelsen bidrar till att minska lönegapet.

Vårt resultat visar att det finns ett lönegap på 19 procent och att 96 procent av lönegapet beror på skillnader i lönepåverkande faktorer mellan könen, huvudsakligen nettoomsättning. Vi kan däremot inte påvisa att könet har någon betydelse för en vd:s lön eftersom det återstående oförklarade lönegapet inte är signifikant.

Huruvida en ökad andel kvinnor i styrelsen bidrar till att minska lönegapet visar vårt resultat att lönen är lägre för vd:ar i företag med en högre andel kvinnor. Vi kan däremot inte påvisa att en ökad andel kvinnor i styrelsen minskar lönegapet. Vi vill dock påpeka att resultatet bör tolkas med försiktighet på grund av bristfälliga uppgifter om styrelsen för cirka en femtedel av företagen.

Skillnader i nettoomsättning är den enskilt största förklaringen till varför ett lönegap mellan manliga och kvinnliga vd:ar existerar. Detta resultat väcker frågor om huruvida det existerar en barriär som hindrar kvinnor från att bli vd i företag med hög nettoomsättning.

7.2 Förslag till vidare studier

Ett förslag till vidare studier är att inkludera fler företagsbaserade variabler i modellen samt fler variabler om styrelsens egenskaper, exempelvis könet på ordföranden med avsikt att erhålla bättre estimat samt kunna undersöka huruvida en ökad andel kvinnor i styrelsen bidrar till att minska lönegapet.

Eftersom vårt resultat visar att kvinnor i genomsnitt leder företag där nettoomsättningen är cirka en tredjedel av den för män, vore ett förslag till vidare studier att undersöka kvinnors möjligheter att leda företag med hög nettoomsättning. Har detta med glastaket att göra eller finns det ytterligare en barriär som kvinnor behöver bryta?

Källförteckning

Databaser

Longitudinell integrationsdatabas för sjukförsäkrings- och arbetsmarknadsstudier (LISA), Statistiska centralbyrån (hämtad 2015-04)

Lönestrukturstatistik för privat sektor (SLP), Statistiska centralbyrån (hämtad 2015-04)

Entreprenörskapsdatabasen, Statistiska centralbyrån (hämtad 2015-04)

Böcker och artiklar

Albrecht, J. Björklund, A. Vroman, S. (2003) *Is There a Glass Ceiling in Sweden?*, Journal of Labor Economics, The University of Chicago Press

Albrecht, J. Thoursie, P. Vroman, S (2015) *Glastaket och föräldrarförsäkringen i Sverige*, IFAU

Arulampalam, W. Booth, A. Bryan, M. (2006) *Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wages Distribution*, Centre for Economic Policy Research, The Australian National University

Becker, G. (1985) *Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor*, Journal of Labor Economics, vol. 3, The University of Chicago Press

Becker, G. (1993) *Human capital*, Third Edition, The national bureau of Economic Research, The University of Chicago Press

Bergström, C. (2012) *Företagsledarens lön*, SNS Förlag, Scandbook AB

Björklund, A. Edin, P. Holmlund, B. Wadensjö, E. (2006) *Arbetsmarknaden*, Tredje upplagan, SNS Förlag, Tallinns Boktryckeri

Blinder, A. (1973) *Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates*, *The Journal of Human Resources*, vol. 8, University of Wisconsin Press

Bugeja, M. Matolcsy, Z. Spiropoulos, H. (2012) *Is There a Gender Gap in CEO Compensation?*, Journal of Corporate Finance, vol. 18, Elsevier

Carter, M. Franco, F. Gine, M. (2013) *Trends in executive gender pay gaps: the role of females' risk aversion and board composition*, London Business School

- Cotter, A. Hermsen, J. Ovadia, S. Vanneman, R. (2001) *The Glass Ceiling Effect**, Oxford Journals: Social Forces, Vol. 80, Oxford University Press
- Cotton, J. (1988) *On the decomposition of wage differentials*, Review of Economics and Statistics, vol. 70, MIT Press
- Elkinawy, S. Stater, M. (2011) *Gender differences in executive compensation: Variation with board gender composition and time*, Journal of Economics and Business, Vol. 63, Elsevier
- Geiler, P Renneboog, L. (2014) *Are Female Top Managers Really Paid Less?*, CentER Discussion Paper Series, No. 2014-004, Tilburg University
- Neumark, D. (1988) *Employer's discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination*, Journal of Human Resources, vol. 23, University of Wisconsin Press
- Oaxaca, R. (1973) *Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets*, International Economic Review, vol. 14, Economics Department of the University of Pennsylvania
- Oaxaca, R. Ransom, M. (1994) *On discrimination and the decomposition of wage differentials*, Journal of Econometrics, vol. 61, Elsevier
- Polacheck, S. (1981) *Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure*, The Review of Economics and Statistics, vol. 63, MIT Press
- Reimers, C. (1983) Labor market discrimination against Hispanic and black men, The Review of Economics and Statistics, vol. 65, MIT press
- Shin, T. (2012) *The Gender Pay Gap in Executive Compensation: The Role of Female Directors and Chief Executive Officers*, The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science, vol. 639
- Smith, N. Smith, V. Verne, M. (2011) *The gender pay gap in top corporate jobs in Denmark: Glass ceilings, sticky floors or both?*, International Journal of Manpower, vol. 32, Emerald Group Publishing Limited
- Tajfel, H. (1982) *Social Psychology of Intergroup Relations*, Annual Review of Psychology, vol. 33, University of Bristol

Övriga källor

Medlingsinstitutet (2013), *Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2013?* http://www.mi.se/files/PDF-er/att_bestalla/loneskillnader/skillnaden13.pdf

(Tillgänglig 2015-03-20)

Nationalencyklopedin (2015), *Definition av jämställdhet*

<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/j%C3%A4mst%C3%A4lldhet> (Tillgänglig 2015-04-02)

Regeringen (2015), *Mål för jämställdhetspolitiken*

<http://www.regeringen.se/sb/d/2593/a/257029> (Tillgänglig 2015-05-12)

SFS 2008:567, *Diskrimineringslagen*, Justitiedepartementet, Stockholm

World Economic Forum (2014), *The Global Gender Gap Report 2014*

http://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR_CompleteReport_2014.pdf (Tillgänglig 2015-04-05)