

Analyse | kraka

15. december 2020

Er der ligeløn på ledelsesgangene?

Af Kristian Binderup Jørgensen og Christian Lund Sørensen

Ligestillingen i toppen af dansk erhvervsliv er et omdiskuteret emne fordi der fortsat er relativt få kvinder i de danske direktioner og bestyrelser. I denne analyse undersøger vi udviklingen i andelen af kvindelige direktører og bestyrelsesmedlemmer i større danske virksomheder. Vi finder, at andelen af kvinder i direktionerne er steget fra mindre end 3 pct. i 2002 til 7 pct. i 2016, og at andelen af kvinder i bestyrelserne er steget svagt fra knap 14 pct. i 2002 til godt 15 pct. i 2016. Vi analyserer desuden lønforskelle mellem kvindelige og mandlige direktører og finder, at kvindelige direktører i gennemsnit tjener mere end 12 pct. mindre end deres mandlige kollegaer, når vi har kontrolleret for individuelle karakteristika og virksomhedsspecifikke forhold. Der er dog en svag tendens til, at denne forskel er blevet mindre i løbet af den betragtede periode.

Kontakt

Ledende økonom
Kristian Binderup Jørgensen
Tlf. 3140 8705
E-mail kbj@kraka.dk

Økonom
Christian Lund Sørensen
Tlf. 2227 6848
E-mail cls@kraka.dk



Deloitte

Kraka er finansieret af Realdania, Deloitte og en række øvrige bidragsydere. Se kraka.org

Vi undersøger kønsforskelle i toppen af erhvervslivet

Sammenfatning

Danmark er kendt for en høj grad af ligestilling mellem kønnene på mange områder, herunder sundhed, uddannelse og arbejdsmarkedsdeltagelse. Når det kommer til kvinder i ledende positioner i erhvervslivet, halter Danmark dog efter flere af de lande vi normalt sammenligner os med. Flere gange har det været foreslået, at der skulle indføres kvoter for antallet af kvindelige bestyrelsesmedlemmer, og store virksomheder er i dag forpligtiget til at udarbejde politikker som kan sikre en mere lige kønssammensætning blandt ledende medarbejdere. I denne analyse undersøger vi udviklingen i andelen af kvindelige direktionsmedlemmer og andelen af bestyrelsesposter, som er besat af kvinder i perioden 2002-2016. Vi undersøger også, hvordan lønnen for kvindelige direktionsmedlemmer har udviklet sig i forhold til de mandlige direktører.

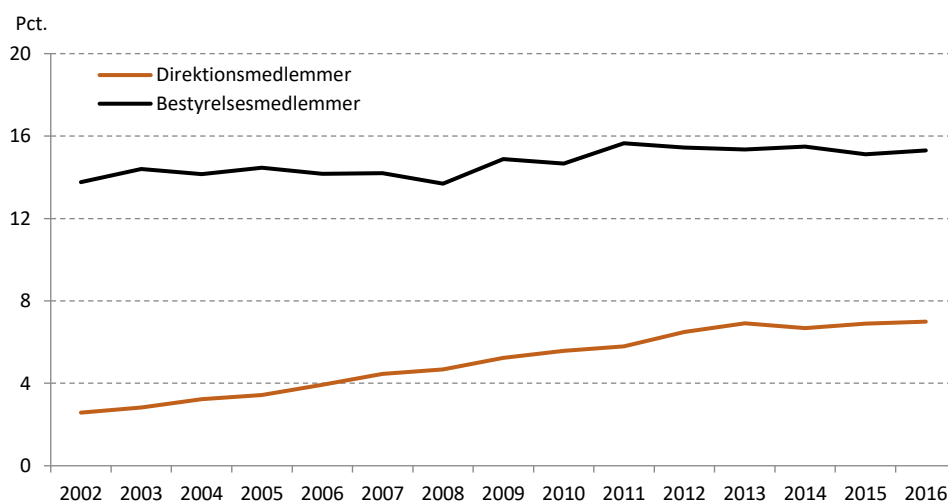
Flere kvindelige direktører, men stadig lille andel

Analysen viser, at andelen af kvindelige direktører i virksomheder med over 50 årsværk er steget markant siden 2002, men at der er lang vej til en lige fordeling idet kvinder udgjorde ca. 7 pct. i 2016, jf. Figur 1. I de senest tilgængelige tal fra Danmarks Statistik fra 2018, ser den svagt stigende tendens ud til at fortsætte.

Kvinder er lidt bedre repræsenteret i bestyrelserne

Andelen af bestyrelsesposter besat af kvinder er også gået frem, men i mindre grad. Dog er kvinder bedre repræsenteret i bestyrelserne, hvor de i 2016 udgjorde ca. 15 pct. Ifølge nyere tal fra Danmarks Statistik er den stagnerende tendens i perioden 2011-2016 fortsat frem til 2018.

Figur 1 Andelen af kvindelige direktører og bestyrelsesmedlemmer



Anm.: Figuren viser andelen af kvindelige direktionsmedlemmer og bestyrelsesmedlemmer i danske virksomheder med 50 årsværk eller mere. Andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer er udregnet som det samlede antal bestyrelsesposter besat af kvinder i forhold til det samlede antal bestyrelsesposter. Personer kan således være talt med flere gange, hvis de besidder flere bestyrelsesposter.

Kilde: Danmarks Statistiks registre, Erhvervsstyrelsens deltagerregister og egne beregninger.

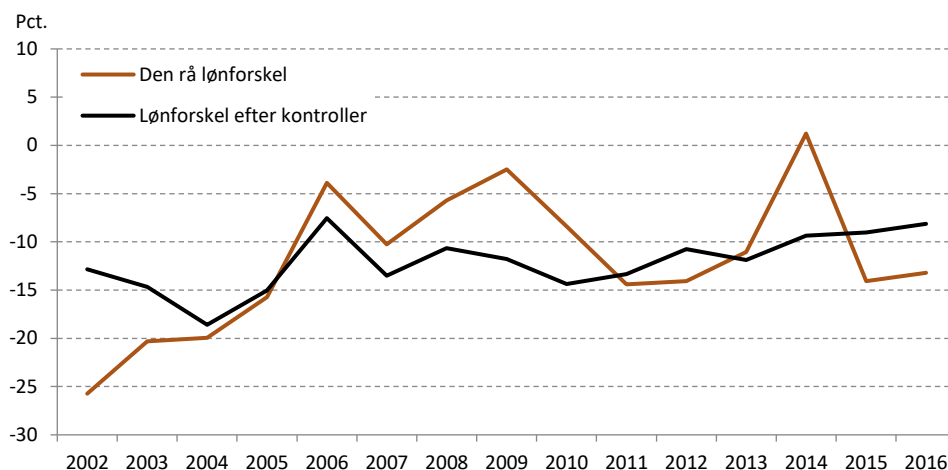
Lønforskellen mellem mænd og kvinder er mindsket

Analysen viser også, at den rå lønforskel mellem mandlige og kvindelige direktører overordnet set er mindsket fra 26 pct. i 2002 til 13 pct. i 2016, jf. den orange kurve i Figur 2. Dog er udviklingen præget af store udsving fra år til år. Når man kontrollerer for direktørernes og virksomhedernes karakteristika, er lønforskellen mellem mænd og kvinder reduceret fra 13 pct. til 8 pct. på 14 år, jf. den sorte kurve i Figur 2. Ændringerne over tid er dog lige akkurat ikke statistisk signifikante. Indsnævringen er glædelig ift. at sikre ligeløn på ledelsesgangene. Hvis lønforskellen indsnævres i samme tempo fremadrettet (ca. 1/3 pct.point pr. år), vil det dog stadig tage mere end 20 år før lønforskellen er helt væk.

En del af lønforskellen kan ikke umiddelbart forklares

Der er altså fortsat en lønforskel mellem mandlige og kvindelige direktører på ca. 8 pct. i 2016, som vi ikke kan forklare ud fra vores observerbare karakteristika såsom størrelsen af virksomheden, branche, antallet af børn, alder, uddannelse, bestyrelsessammensætning mv.

Figur 2 Lønforskel mellem mænd og kvinder med og uden kontrolvariable



Anm.: Lønforskellen efter kontroller er beregnet på baggrund af en regressionsmodel, som angivet i Tabel 1, søjle 5, med den tilføjelse, at dummi for hvorvidt man er kvinde er interageret med årsummies. Lønforskellen efter kontroller er signifikant forskelligt fra nul på et 5-pct. signifikansniveau i hele perioden undtagen 2006.

Kilde: Danmarks Statistiks registre, Erhvervsstyrelsens deltagerregister og egne beregninger.

Vi mangler indsigt i den uforklarede del af lønforskellen

Litteraturen peger på, at den uforklarede lønforskel mellem mænd og kvinder fx kan skyldes forskelle i præferencer mellem mænd og kvinder, statistisk diskrimination fra bestyrelserne, hvor de fx antager at kvindelige ledere prioriterer deres børn højere end mandlige ledere baseret på gennemsnitlige historiske betragtninger eller forskelle i komparative fordele mellem kønnene. Disse forklaringer udelukker ikke hinanden, men kan alle bidrage til at forklare en del af den resterende forskel. Vi kan ikke på baggrund af denne analyse sige hvilken af disse forklaringer, der er mest plausibel. Denne usikkerhed gør det svært at konkludere om politiktiltag vil være velfærdsforbedrende eller forvridende.

Gennemsigtighed kan mindske lønforskelle

Vores analyse viser, at andelen af kvinder i direktionerne stiger, men fortsat er lav. Lønforskellene mellem mandlige og kvindelige ledere er blevet mindre, men er stadig til stede og væsentlige. Dansk forskning har vist, at et dansk krav om åbenhed om lønforskelle mellem kønnene fra 2006 for visse virksomheder reducerede lønforskellene mellem mænd og kvinder i de omfattede virksomheder ved bl.a. at dæmpe mændenes lønvækst, jf. Bennedsen m.fl. (2020). Øget åbenhed om lønforskelle imellem kønnene kan potentielt være en måde at reducere kønsforskellene på med relativt begrænsede omkostninger.

Fordele og ulemper ved politiktiltag bør overvejes nøje

Man bør altid afveje gevinsterne mod de omkostninger, det indebærer for virksomhederne, når man overvejer forskellige politiktiltag. Fx vil kvoter for kvinder i direktionerne og i bestyrelserne begrænse virksomhedernes rekrutteringsmuligheder på den korte bane, men måske forbedre dem på den længere bane ved at nedbryde informationsbarrierer eller skabe flere kvindelige rollemodeller. Erfaringer fra indførelsen af en kvote for kvindelige bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede norske virksomheder viser, at virksomhedernes markedsværdi og profit faldt i årene efter lovændringen, jf. Ahern og Dittmar (2012) og Matsa og Miller (2013). Lovændringen medførte også, at der i højere grad blev ligeløn i bestyrelserne, men havde derudover ikke den store effekt på kvinder udenfor bestyrelserne i de omfattede virksomheder syv år efter reformen, jf. Bertrand m.fl. (2018).

Høj grad af ligestilling mellem kønnene, ...

1. Indledning

I sammenligning med resten af verden er Danmark kendt for en høj grad af ligestilling mellem kønnene, jf. fx OECD (2018). Danmark har historisk været et foregangsland i forhold til børnepasning og barselsrettigheder, hvilket har betydet, at danske kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet har været blandt de højeste i verden. Samtidig er andelen af kvinder på videregående uddannelser vokset, og der uddannes i dag flere kvinder end mænd på de videregående uddannelser, jf. DEA (2016).

... men ikke på alle områder

Ligestillingsdebatten fylder dog stadig meget i Danmark og det er ikke alle områder, hvor kvinder synes at have opnået ligestilling, jf. OECD (2018). Det gælder blandt andet på ledelsesgangene, hvor tidligere undersøgelser viser, at Danmark halter bagefter de andre nordiske lande. I den seneste Global Gender Gap Report fra World Economic Forum er Danmark rangeret som nummer 98 i verden når det kommer til andelen af kvinder i ledende stillinger, jf. World Economic Forum (2018). Fraværet af kvinder i ledende positioner har blandt andet ført til et forslag om kønskvoter i bestyrelser, som man har i Norge, men der har indtil videre ikke været opbakning til forslaget.¹ I Danmark blev det i 2012 vedtaget, at de største virksomheder skal opstille måltal for det underrepræsenterede køn i virksomheden samt udarbejde politikker som kan sikre lige repræsentation.²

Er der ligeløn på ledelsesgangene?

Debatten i medierne beror oftest på oplysninger fra de absolut største virksomheder og giver ikke nødvendigvis et fuldstændigt billede af kønsforskelle i dansk erhvervsliv. Ved brug af registerdata undersøger vi i denne analyse, hvordan andelen af kvinder i direktioner og bestyrelser i virksomheder med mere end 50 årsværk har udviklet sig i perioden 2002-2016. Dernæst undersøger vi, om de kvinder der er i direktionen, får samme løn som deres mandlige kollegaer.

Datagrundlag for analysen

2. Datagrundlag og metode

Analysen er baseret på datagrundlaget beskrevet i Jørgensen m.fl. (2019) og er beskrevet nærmere i Boks 1. Datasættet er desuden suppleret med oplysninger om bestyrelsen i virksomheden, hvilket også er beskrevet i Boks 1. Samlet set indeholder datasættet oplysninger om 4.827 virksomheder og 8.670 direktører, hvoraf 498 er kvinder.

¹ Se fx Politiken: *Norge, Frankrig og Tyskland gør det – men Danmark vil ikke*, 17. juni 2019, https://politiken.dk/oeonomi/fokus_oeonomi/Koensopdelt_arbejdsmarked/art5622503/Norge-Frankrig-og-Tyskland-g%C3%B8r-det-men-Danmark-vil-ikke.

² Se Erhvervsstyrelsen: *Kønsfordeling i ledelsen i de største virksomheder* 17. juni 2019, <https://erhvervsstyrelsen.dk/koensfordeling-i-ledelsen>.

Boks 1 Datagrundlag for analysen**Direktion**

Direktionsmedlemmer er identificeret via indberetninger til Erhvervsstyrelsens Deltagerregister, som er koblet med Danmarks Statistiks registre omkring indkomst (IND), uddannelse (UDDA), beskæftigelse (RAS), generelle personoplysninger (BEF) og information om de virksomheder, hvor de identificerede direktører er ansat (FIRM). Datagrundlaget dækker perioden 2002-2016 og indeholder alle indberettede medlemmer af direktionen og ikke kun topdirektøren. I forhold til Jørgensen m.fl. (2019), er datasættet yderligere afgrænset, så vi her kigger på virksomheder med mere end 50 ansatte.³

Bestyrelse

Datasættet er suppleret med oplysninger om antallet af bestyrelsesmedlemmer i virksomhederne, herunder kønsfordelingen blandt bestyrelsesmedlemmerne. Virksomheder er kun medtaget i analysen, hvis der kan tilknyttes information om bestyrelsen.

**Model til
identifikation af
lønforskellene**

De umiddelbare lønforskelle mellem mandlige og kvindelige direktører kan skyldes systematiske forskelle i hvilke virksomheder de leder eller i deres uddannelse eller erfaring. For at adskille observerbare forskelle fra uobserverbare forskelle estimeres en økonometrisk model. Analysen tager udgangspunkt i en klassisk humankapital-model med uddannelse og erfaring, hvor vi har tilføjet yderligere forklarende variable, jf. Boks 2. Metodisk læner analysen sig op ad Smith m.fl. (2011), som undersøger samme udvikling i perioden 1996-2005. Til forskel fra dette studie, som anvender DISCO-koder til identifikationen af direktører, vicedirektører og potentielle direktører, bruger vi indberetninger til Deltagerregistret, som giver en mere præcis identifikation af direktører.

³ Denne yderligere afgrænsning er lavet fordi mange små virksomheder ikke er aktieselskaber og dermed ikke behøves at have en bestyrelse.

Boks 2 Metode

Med udgangspunkt i Smith m.fl. (2011) estimerer vi en regressionsmodel for direktørlønnen:

$$y_{i,j,t} = \gamma K_i + \alpha X_{i,t} + \beta Z_{j,t} + dT_t + \varepsilon_{i,j,t}$$

hvor:

- $y_{i,j,t}$ er den naturlige logaritme til direktør i 's løn i virksomhed j til tidspunktet t .
- K_i er en indikator der angiver hvorvidt direktør i er kvinde.
- $X_{i,t}$ er en vektor med forklarende variable der knytter sig til direktøren, såsom alder, uddannelsesniveau, om personen er internt forfremmet, om personen er udenlandsk statsborger, andel af den samlede løn som udbetales i form af aktieløn og antal børn.
- $Z_{j,t}$ er en vektor med forklarende variable som knytter sig til virksomheden, såsom antal årsværk, branche, produktivitet, eksportandel, importandel, antal bestyrelsesmedlemmer og kønssammensætningen i bestyrelsen.
- T_t er en vektor af dummies, der indikerer hvilket år der er tale om.

Modellen er estimeret ved pooled OLS, hvorfor fejleddene for direktør i sandsynligvis er korrelerede over tid. Derfor rapporteres heteroskedasticitetsrobuste standardfejl.

Visse forhold er uobserverbare og kan derfor ikke inkluderes i vores model. Det kan fx være direktørens arbejdsindsats eller direktørens ambitionsniveau. Disse uobserverbare forhold påvirker med stor sandsynlighed direktørens løn, og hvis de også er korreleret med køn, vil det påvirke fortolkningen af koefficienten. Estimatet for lønforskellen er derfor ikke nødvendigvis et udtryk for diskrimination af den ene eller anden form, men kan fx også skyldes forskellige præferencer hos mænd og kvinder, jf. Afsnit 5.

Vi kigger på andele og lønforskelle

3. Er der kommet flere kvindelige direktører?

For at afdække graden af ligestilling blandt kvinder og mænd i toppen af erhvervslivet er man nødt til at kigge på flere mål. Mediernes fokus har primært været på, at kvinder er markant underrepræsenterede i danske virksomhedsledelser og bestyrelser, og flere har set det som et udtryk for manglende ligestilling. Ligestilling indebærer dog også, at de der når til tops, bliver aflønnet ens på baggrund af kvalifikationer og præstationer. I dette afsnit undersøger vi udviklingen i andelen af kvindelige direktører og bestyrelsesmedlemmer. I Afsnit 4 analyserer vi lønforskellene mellem kvindelige og mandlige direktører.

Flere kvindelige direktører, men stadig få

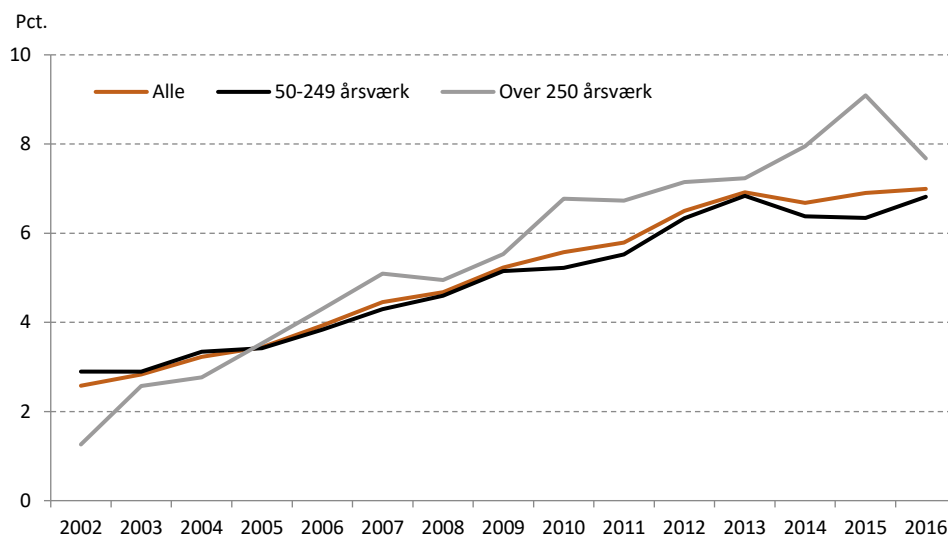
Andelen af kvindelige direktionsmedlemmer er steget fra 2,9 pct. i 2002 til 7,7 pct. i 2016, jf. den orange kurve i Figur 3. På trods af en betydelig stigning siden 2002 er niveauet stadig langt fra halvdelen og lavere end i de øvrige nordiske lande, jf. Smith m.fl. (2011). Stigningen i andelen af kvindelige direktionsmedlemmer gælder både for de mindre virksomheder med under 250 årsværk og for de større virksomheder, jf. den sorte og den grå kurve i Figur 3. Ifølge nyere tal fra Danmarks Statistik, ser tendensen ud til at fortsætte frem mod 2018, hvor de senest tilgængelige tal er fra.

Lille fremgang i andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer

Andelen af bestyrelsesposter besat af kvinder er steget svagt fra 13,8 pct. i 2002 til 15,3 pct. i 2016, jf. Figur 4. Fremgangen er primært sket i de store virksomheder, som typisk har større bestyrelser. I det anvendte data, kan vi ikke skelne mellem bestyrelsesmedlemmer udpeget på generalforsamlingen og medarbejderrepræsentanter. Ifølge Smith og Smith (2015) udpeges kvinder dog i højere grad til bestyrelser som medarbejderrepræsentanter. Ligesom for direktører tyder nyere tilgængelige tal på, at den overordnede tendens

fortsætter. Der er dog sket en opbremsning i stigningen i andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer i de store virksomheder.

Figur 3 Andelen af kvindelige direktører

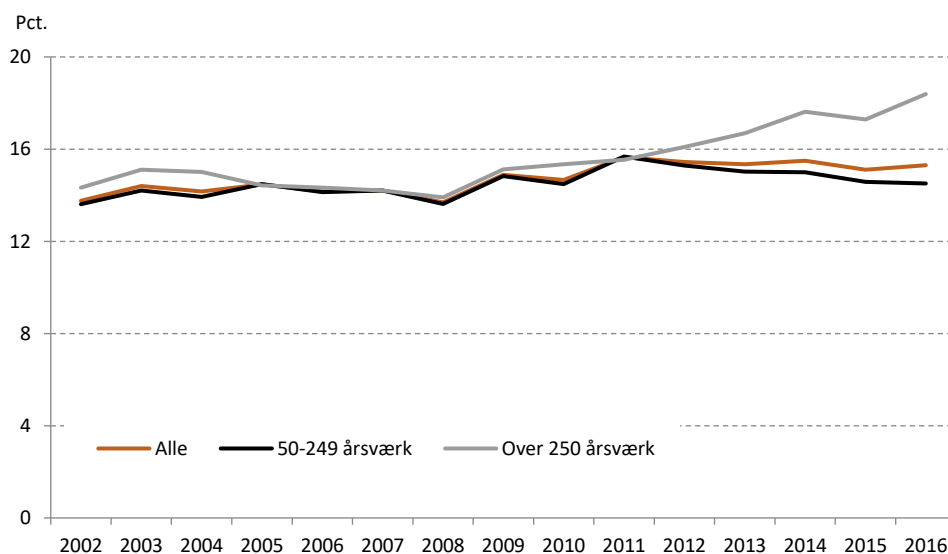


Kilde: Danmarks Statistiks registre, Erhvervsstyrelsens deltagerregister og egne beregninger.

Sammenligning med lignende analyser

Sammenlignet med resultaterne i Smith og Smith (2015), som dækker perioden 1997-2010, er andelen af kvindelige direktionsmedlemmer i vores analyse en anelse lavere, men den stigende tendens er den samme. I forhold til bestyrelsesmedlemmer finder Smith og Smith (2015) en mere tydelig opadgående tendens, men niveauet i 2010 er næsten identisk med vores analyse. Forskellene skyldes sandsynligvis forskellige datakilder og afgrænsninger.

Figur 4 Andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer



Anm.: Andelen er udregnet som det samlede antal bestyrelsesposter besat af kvinder i forhold til det samlede antal bestyrelsesposter. Personer kan således være talt med flere gange, hvis de besidder flere bestyrelsesposter.

Kilde: Danmarks Statistiks registre, Erhvervsstyrelsens deltagerregister og egne beregninger.

4. Lønforskelle mellem mandlige og kvindelige direktører

Hvordan ser det ud med lønforskellen?

I dette afsnit analyserer vi lønforskellene mellem mandlige og kvindelige direktører. Vi ser både på de rå lønforskelle og lønforskellene, når vi har kontrolleret for hvilke typer af virksomheder mænd og kvinder er direktører i og direktørernes baggrundskarakteristika.

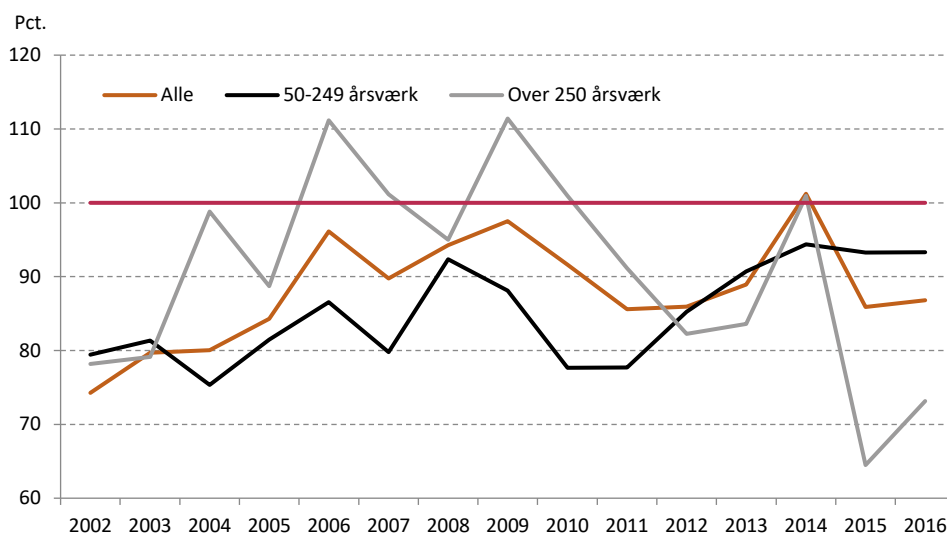
Kvindelige direktører tjener mindre end deres mandlige kollegaer

Lønforskellen mellem mandlige og kvindelige direktører er mindsket en anelse i perioden 2002-2016, jf. den orange kurve i Figur 5. Det skyldes især udviklingen fra 2002 til 2006, hvor forskellen blev reduceret fra 25 pct. til 4 pct. Siden 2006 har forskellen været relativt stabil på omkring 10 pct. I modsætning til udviklingen i andelen af kvindelige direktører, ser det således ikke ud til, at der er nogen vedvarende trend i udviklingen i lønforskellen mellem mænd og kvinder.

Forskel på små og store virksomheder

For virksomheder med mellem 50 og 250 årsværk er lønforskellen mellem mandlige og kvindelige direktører samlet set mindsket over perioden, jf. den sorte kurve i Figur 5. For de større virksomheder har der ikke været en klar tendens, og lønforskellen er meget volatil. I størstedelen af perioden får de kvindelige direktører dog en mindre løn end de mandlige, jf. den grå kurve i Figur 5.

Figur 5 Gennemsnitlige kvindelige lønninger som andel af de mandlige lønninger



Anm.: Den orange kurve viser lønnen for alle kvindelige direktører, som andel af lønnen for alle mandlige direktører. Den sorte kurve viser det samme for virksomheder med mellem 50 og 249 årsværk, mens den grå kurve viser det for virksomheder med 250 årsværk eller mere. Den røde streg viser niveauet hvor kvindelige og mandlige direktører får den samme løn. Den orange kurve kan ligge under både den sorte og grå kurve pga. sammensætningseffekter. Det kan fx ske når andelen af kvindelige direktører er større blandt de små virksomheder end blandt de store virksomheder, hvilket er tilfældet i starten af perioden, jf. Figur 3. Tilsvarende kan den orange kurve ligge over den sorte og grå kurve, hvis andelen af kvindelige direktører er større i de store virksomheder end i de små virksomheder, hvilket er tilfældet i slutningen af perioden.

Kilde: Danmarks Statistiks registre, Erhvervsstyrelsens deltagerregister og egne beregninger.

Kan lønforskel forklares ved forskelle i brancher mv.?

Figur 5 indikerer, at der er systematiske forskelle på lønningerne for mandlige og kvindelige direktører. Disse forskelle kan skyldes forskelle i hvilke brancher og virksomheder henholdsvis kvinder og mænd er direktører i og forskelle i uddannelse og erfaring mellem kvindelige og mandlige direktører.

En humankapitalmodel for direktør-lønninger

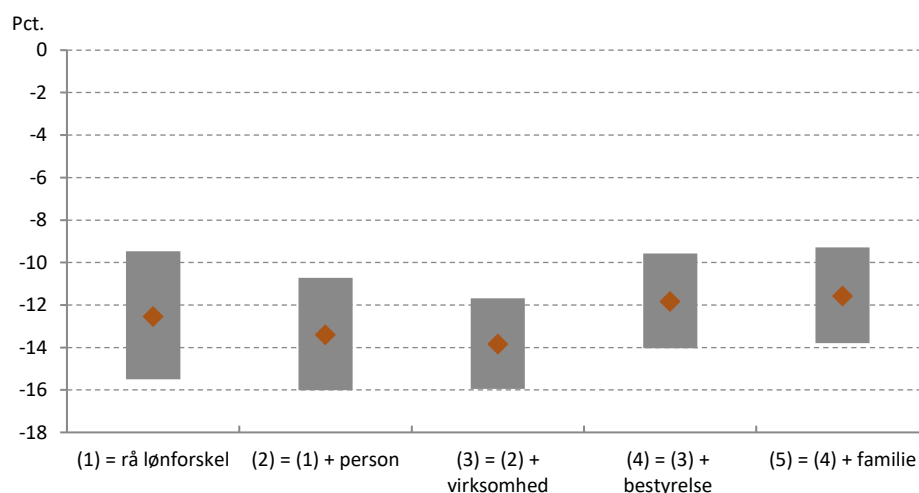
For at undersøge om lønforskellene skyldes systematiske forskelle i observerbare karakteristika estimeres en humankapital-model (se Boks 2). I den første specifikation inkluderes en dummy der angiver om man er kvinde og årsdummies. I de efterfølgende modeller

inkluderes flere og flere variable: i model 2 en dummy for om man er CEO, i model 3 personlige karakteristika, i model 4 virksomhedskarakteristika og endeligt i model 5 familie-karakteristika. Modellerne estimeres ved brug af pooled OLS og regressionsoutputtet fremgår af Tabel 1. Hvis lønforskellen mellem mandlige og kvindelige direktører skyldes observerbare forskelle, vil koefficienten til indikatoren for om man er kvinde blive mindre, efterhånden som flere variable inkluderes.

Kontrol for observerbare forskelle ændrer ikke meget

I den første specifikation estimeres den gennemsnitlige lønforskel mellem mandlige og kvindelige direktører til at være 12,5 pct., jf. det første orange mærke i Figur 6. Dette er den gennemsnitlige rå lønforskel mellem mandlige og kvindelige direktører.⁴ Efterhånden som vi inkluderer flere og flere kontrolvariable ændrer lønforskellen sig marginalt, jf. de efterfølgende orange mærker i Figur 6. Forskellene er dog ikke statistisk signifikante, som kan ses ved at konfidensintervallet (de grå søjler rundt om de orange mærker) overlapper. Mandlige direktører får en løn, som er 11,5 pct. højere end kvindelige direktører, når vi har kontrolleret for personkarakteristika, virksomhedskarakteristika, bestyrelsesstørrelse og andelen af kvinder i bestyrelsen samt familieforhold, jf. det sidste orange mærke i Figur 6.

Figur 6 Regressionsestimater for løngab



Anm.: De orange mærker indikerer punkttestimatet for lønforskellen mellem mandlige og kvindelige direktører i 5 for forskellige regressionsmodeller. De grå søjler indikerer 95 pct. konfidensintervallet

Kilde: Danmarks Statistiks registre, Erhvervsstyrelsens deltagerregister og egne beregninger.

Der er stadig en stor lønforskel, som ikke umiddelbart kan forklares

Det er altså kun en meget lille del af den rå lønforskel, som kan forklares af forskelle i virksomhedskarakteristika og personkarakteristika. Vores analyse peger således ikke på, at lønforskellene mellem kvindelige og mandlige direktører skyldes forskelle i hvilke brancher eller virksomheder, de er direktører i. Det ser heller ikke ud til at være forskelle i uddannelse, erfaring eller familieforhold, som kan forklare lønforskellen. Det eneste der ser ud til at reducere lønforskellen en smule er virksomhedernes bestyrelsesforhold. Direktører i større bestyrelser får generelt en højere løn, og kvinder er i højere grad ansat i virksomheder med mindre bestyrelser. Selvom lønforskellen efter inklusion af alle kontroller er en anelse mindre end den rå lønforskel, er der stadig en markant del, som ikke kan forklares af observerbare forhold.

⁴ Den procentuelle forskel er udregnet som $\exp(\gamma)-1$, hvor γ er koefficienten tilhørende kvindeindikatoren, jf. Boks 2.

I overensstemmelse med tidligere studie

De estimerede lønforskelle mellem mandlige og kvindelige direktører er nogenlunde i tråd med resultaterne i Smith m.fl. (2011), som finder en lønforskel på 13-22 pct. Smith m.fl. (2011) analyserer en tidligere periode og bruger en anden population, hvor direktører er identificeret ved hjælp af DISCO-koder.

Tabel 1 Regressionsresultater

		(1) ln(løn) baseline	(2) ln(løn) (1)+HC	(3) ln(løn) (2)+FIRM	(4) ln(løn) (3)+BEST	(5) ln(løn) (4)+FAM
Direktørens karakteristika	Kvinde (d)	-0.134*** (0.0176)	-0.144*** (0.0156)	-0.149*** (0.0126)	-0.126*** (0.0129)	-0.123*** (0.0130)
	Alder		0.102*** (0.00582)	0.0698*** (0.00432)	0.0680*** (0.00429)	0.0655*** (0.00431)
	Alder^2		-0.00102*** (5.92e-05)	-0.000732*** (4.38e-05)	-0.000716*** (4.35e-05)	-0.000695*** (4.36e-05)
	Aktieandel		2.942*** (0.0820)	1.655*** (0.0680)	1.653*** (0.0678)	1.652*** (0.0676)
	Udlænding (d)		0.127*** (0.0363)	0.0505* (0.0289)	0.0630** (0.0284)	0.0692** (0.0283)
	Internt forfremmet (d)			-0.0804*** (0.00649)	-0.0728*** (0.00549)	-0.0718*** (0.00548)
CEO	CEO (d)			0.216*** (0.00707)	0.220*** (0.00707)	0.219*** (0.00708)
Virksomheds-karakteristika	Årsværk			0.277*** (0.00323)	0.267*** (0.00328)	0.267*** (0.00327)
	Produktivitet			0.366*** (0.0108)	0.364*** (0.0108)	0.364*** (0.0108)
	Eksportandel			0.152*** (0.0191)	0.152*** (0.0190)	0.153*** (0.0191)
	Importandel			0.139*** (0.0230)	0.142*** (0.0234)	0.142*** (0.0236)
Bestyrelsen	Mere end 5 i bestyrelsen (d)				0.0878*** (0.00632)	0.0875*** (0.00631)
	Andel af kvinder i bestyrelsen				-0.0815*** (0.0146)	-0.0832*** (0.0146)
Direktørens familieforhold	Gift/registreret partnerskab (d)					0.0374*** (0.0114)
	Tidligere gift (d)					0.0639*** (0.0149)
	Børn					0.0106*** (0.00321)
Øvrige kontroller	Konstant	13.72*** (0.0117)	11.18*** (0.140)	5.560*** (0.169)	5.678*** (0.168)	5.701*** (0.168)
	Årsdummies	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
	Uddannelse	Nej	Ja	Ja	Ja	Ja
	Branche	Nej	Nej	Ja	Ja	Ja
	Observationer	37,311	37,311	37,311	37,311	37,311
	R ²	0.090	0.234	0.460	0.463	0.464

Anm.: Robuste standardfej i parentes. ***, ** og * angiver statistisk signifikans på henholdsvis 1, 5 og 10 pct. niveau. Variable der indgår som dummy er angivet med (d). Estimationerne er udført ved hjælp af pooled OLS.

Kilde: Danmarks Statistiks registre, Erhvervsstyrelsens deltagerregister og egne beregninger.

5. Andre mulige forklaringer på lønforskellen

Mulige forklaringer på kønsforskel

Der er flere teorier, som forsøger at forklare den resterende lønforskel mellem mænd og kvinder. Blandt de væsentligste er i) forskelle i præferencer, ii) statistisk diskrimination og

iii) færre outside options for kvinder, jf. Smith m.fl. (2011). De tre teorier er kort beskrevet nedenfor.

1. Kvinder og mænd kan have forskellige præferencer

En mulig forklaring på lønforskellen er, at mænd og kvinder har forskellige præferencer omkring arbejdslivet jf. Croson & Gneezy (2009). De dokumenterer, at kvinder tenderer til at være mere risikoaverse og have større aversion i forhold til konkurrence. Aversion i forhold til konkurrence kan afspejle sig i, at man i mindre grad deltager i turneringslignende ansættelsesforløb og at man i mindre grad har lyst til at forhandle om løn. Begge former for aversion er noget, der kan give sig udslag i, om man søger ledende stillinger og hvordan man aflønnes. Lønforskelte kan også afspejle, at kvinder og mænd i gennemsnit har en forskellig prioritering mellem arbejdsliv og privatliv.

2. Statistisk diskrimination

En anden mulig forklaring er statistisk diskrimination, som bunder i asymmetrisk information. Virksomhedsbestyrelser kan ikke observere individuelle præferencer, men de kan analysere gennemsnit for mænd og kvinder. Hvis kvinder fx i højere grad går på barsel og henter børn og i mindre grad prioriterer arbejdslivet, kan der opstå statistisk diskrimination, hvor færre kvinder forfremmes og hvor kvinder tjener mindre. Denne diskrimination kan være selvforstærkende fordi kvinder foretager færre karrierefremmende investeringer, hvis de ved, at de diskrimineres, og dermed mindskes mulighederne for forfremmelse endnu mere.

3. Færre outside options

Hvis kvinder er mindre mobile ift. at skifte job, fx mens de har små børn, så vil de have færre alternative jobmuligheder. Det kan give udslag i en lavere løn, fordi kvindelige direktører har en svagere forhandlingsposition.

Dansk studie peger på udvikling omkring 1. barn

Et dansk studie har for nyligt vist, at en stor del af lønforskellen mellem mænd og kvinder på det danske arbejdsmarked kan forklares af lønudviklingen omkring fødslen af kvinders første barn, jf. Kleven m.fl. (2019). Denne udvikling kan både afspejle forskellige præferencer, diskrimination eller færre outside options.

Svært at drage konklusion om policy

Det er svært analytisk at skelne mellem disse mulige forklaringer. Om der er behov for policy-tiltag, og i så fald hvilke, afhænger i høj grad af hvad årsagen er til lønforskellen mellem mandlige og kvindelige direktører. Analysen viser dog, at der ikke ser ud til at være ligeløn på ledelsesgangene.

6. Litteratur

Ahern, K. og A. Dittmar (2012). "The changing of the boards: the impact on firm valuation of mandated female board representation", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 127, s. 137–197

Bennedsen, M., E. Simintzi, m. Tsousoura og D. Wolfenson (2020). *Do Firms Respond to Gender Pay Gap Transparency?*, NBER Working Paper Nr. 25435

Bertrand, M., S. Black, S. Jensen og A. Lleras-Muney (2019). "Breaking the Glass Ceiling? The Effect of Board Quotas on Female Labour Market Outcomes in Norway", *The Review of Economic Studies*, Vol. 86, s. 191–239

Booth, A. L., Francesconi, M. & Frank, J. (2003). "A sticky floors model of promotion, pay, and gender", *European Economic Review*, vol 47: 295-322.

Croson, R., & Gneezy, U. (2009). "Gender Differences in Preferences". *Journal of Economic Literature*, vol. 47, nr. 2, s. 448-74.

Coate, S. & Loury, G. (1993). "Will Affirmative-Action Policies Eliminate Negative Stereotypes?", *American Economic Review* 83, s. 1220-40.

DEA (2016). *Kvindernes uddannelsessystem og mændenes arbejdsmarked*. DEA notat 51.

Jørgensen, K. B., Whitta-Jacobsen, H. J., Munch, J. R., Sørensen, C. L. og Jeppesen, T. A. (2019). *Er de danske direktørlønninger stukket af?* KRAKA baggrundsnotat.

Kleven, H., Landais, C., & Søgaaard, J.E. (2019). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), s.181-209.

Matsa, D. og A. Miller (2013). "A Female Style in Corporate Leadership? Evidence from Quotas", *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 5, s. 136–169

OECD (2018). *Is the Last Mile the Longest? Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries*, OECD Publishing, Paris.

Smith, N., Smith, V. & Verner, M. (2011). The Gender Pay Gap in Top Corporate Jobs in Denmark– Glass Ceilings, Sticky Floors or both?, *International Journal of Manpower*, Vol. 32 (2), s. 156 – 177.

Smith, N. & Smith, V. (2015). Women in top management positions – why so few? And does it matter? *Danish Journal of Management & Business*, (1), s. 23-37.

World Economic Forum (2018). *Global Gender Gap Report 2018*. World Economic Forum. Geneva Switzerland.