

Vad anser MBA-studenter om lön och kön?

KIMMO ERIKSSON

På DN Debatt den 10 januari 2004 skrev forskaren Eva Meyersson Milgrom att MBA-studenter anser att rättvis lön för en kvinnlig VD är 15 procent lägre än för en manlig VD med samma bakgrund i ett motsvarande företag. Artikeln grundade sig på en opublicerad studie som hon gjort tillsammans Guillermina Jasso, professor vid New York University. Jag har granskat denna studie och kommit fram till att slutsatserna är helt oberättigade, eftersom forskningsmetoden är behäftad med allvarliga brister.

Metoden bygger på att försökspersoner bedömer sk *vinjetter*, där nyckelinformation (såsom ålder och kön) för en viss fiktiv VD presenteras, tillsammans med ett framlumpat löneförslag. För att få reda på respondentens uppfattning om rättvis lön för denna VD använder man en indirekt metod där respondenten bedömer hur orättvist löneförslaget är. Orättvisan anger respondenten på en egen, godtyckligt vald och för forskaren okänd, skala. Från dessa svar härleds rättvisa löner genom en matematisk metod utvecklad av Jasso (se avsnitt 2 nedan). Till de härledda rättvisa lönerna anpassas en linjär modell. Detta ger en formel där man enkelt kan stoppa in nyckelinformation för en tänkt VD och få ut vad denna grupp av respondenter finner vara en rättvis lön för denna VD.

Ett exempel på resultatet av denna metod är följande citat ur DN-artikeln (Meyersson Milgrom 2004): "Exempelvis anser MBA-studenter i Sverige att 1.821.397 dollar är en rättvis lön för en amerikansk vd i 50-årsåldern, med sexton års skolgång och fem års erfaren-

het i verkstadsindustrin och som arbetar i ett medelstort företag (börsvärde 50 miljarder dollar) med huvudkontor i USA. För en kvinnlig vd med samma profil och som arbetar i samma typ av företag anses en rättvis lön vara 1.450.921 dollar!"

Observera den sjuisiffriga noggrannheten, och att skillnaden mellan de löner som anges inte är femton utan tjugo procent. Min slutsats, efter att ha granskat och försökt replikera studien, är att det inte bara är noggrannheten som är illa angiven. Det verkar över huvud taget inte vara möjligt att baserat på vinjettmetoden göra meningsfulla påståenden om vad gruppen av MBA-studenter anser vara rättvisa VD-löner. Det finns allvarliga problem både med vinjettmetoden i sig och den matematiska härledningen av rättvisa löner från svaren. Detta visar sig i att de data som härleds är orimliga och forskarnas tolkning av dem måste därför ifrågasättas. En mer detaljerad redogörelse finns i manuskript (Eriksson, 2004).

1. *Vinjetterna*

De tillfrågade MBA-studenterna ombads att bedöma rättvisan i fyrtio vinjetter av följande typ (Jasso m fl 2004, Table 3):

"The CEO is 30 years old, a man who completed 10 years of school. He was a CEO elsewhere for 2 years. The firm, headquartered in the United States, is in the information sector. The firm has a market value of \$300 billion. The proposed total compensation for the CEO for the first year is \$20 million."

I mitt spellaboratorium på Mälardalens högskola lät jag frivilliga studenter från blandade utbildningsprogram bedöma svenskspråkiga vinjetter av samma typ (Eriksson 2004). Respondenterna fick först svara med en orättvisebedömning av vinjetterna på en egen skala, som hos Jasso och Meyersson Milgrom (2003). För att inte vara beroende

REPLIK

Kimmo Eriksson är professor i matematik/tillämpad matematik vid Mälardalens högskola.

av Jassos metod för att analysera dessa data lät jag dessutom respondenterna gå igenom alla vinjetter igen, och bad dem helt enkelt sätta en rättvis lön på varje vinjett. Som ledning kunde de då se den bedömning de själva just gjort. Vidare lät jag en annan grupp av försökspersoner bedöma samma vinjetter kompletterade med uppgift om varje VD:s lön på sitt förra VD-jobb.

Jag fann två stora problem med vinjettmetoden. Det mest allvarliga, eftersom det underminerar hela studiens premiss, är att försökspersonerna inte verkar ha tillgång till någon omedelbar känslomässig rättviserespons. Vid debriefing beklagade sig många av försökspersonerna spontant över uppgiften, med omdömen som: ”det gick inte att hålla reda på alla miljoner och miljarder” och ”rena intelligenstestet, hur skulle man tänka?” Människor verkar sakna en klar uppfattning om vad en VD borde ha i lön. (Jag gissar att detta sannolikt är en förutsättning för de fenomen med vissa mycket höga VD-ersättningar som vi har sett de senaste åren. Inte ens bolagsstyrelserna verkar ju ha en klar uppfattning om huruvida en VD bör ha miljontals, tiotals eller hundratals miljoner kronor i ersättning.)

Det andra problemet med vinjettmetoden är det fenomen som inom psykologi kallas *anchoring*. I den aktuella vinjettmetoden yttrar sig fenomenet i att uppfattningen om rättvis lön påverkas av den hypotetiska lön som respondenten ska bedöma orättvisan i. Jag fann mycket riktigt att nivån på rättvisa löner verkade påverkas kraftigt av den framslumpade hypotetiska lönen. Meyersson Milgrom (2004) hävdar att med deras vinjetter ”fångas just de faktorer upp som bestämmer uppfattningen om vad som utgör grunden för rättvisa löner för verkställande direktören”, men när jag la till uppgift om tidigare VD-lön gav även det stor effekt.

2. Jassos rättvisebedömningsekvation

Den metod för att utvinna rättvisa lönenivåer ut rättvisebedömningar som forskarna använt utvecklades av Jasso (1990) och bygger på en förmodad matematisk lagbundenhet hos människors rättvisebedömningar. Tanken är att om en person uppmanas att på en godtycklig skala sätta ett tal för att beskriva en upplevd orättvisa, så kommer detta tal att vara proportionellt mot logaritmen av den relativa orättvisan (kvoten mellan den orättvisa lönen och en rättvis lön). Detta kan formuleras som en rättvisebedömningsekvation (RBE), här för en viss VD v :

$$J_v = \theta \ln(A_v / C_v) = \theta \ln A_v - \theta \ln C_v \quad (\text{RBE})$$

Här är C_v den lön som respondenten finner rättvis, medan A_v är det löneförslag som ska bedömas. J_v är själva bedömningen, ett tal på en godtycklig skala.

En liten experimentell studie jag genomförde med studenter vid Mälardalens högskola tyder på att avvikelser från denna logaritmiska modell i människors svar på vinjetter ger en osäkerhet på åtminstone 50 procent (Eriksson 2004). Men även om vi antar att ekvationen skulle stämma hyfsat väl, hur kan vi någonsin få reda på värdet på skal faktorn för en given respondent? Självfallet är det omöjligt att veta vilken skala en individ har valt att använda om vi inte kan kalibrera resultaten mot något annat. Jassos lösning är att byta ut termen $-\theta \ln C_v$ mot en konstant α . Med andra ord antar hon att alla VD:ar har samma rättvisa lön. Genom linjär regression över alla VD:ar v kan man då lösa ut skal faktorn ur ekvationen

$$J_v = \alpha + \theta \ln A_v$$

Sedan sätter man in det erhållna värdet på α i RBE för varje VD v , och får sålunda ut den rättvisa lönen C_v . (Värdet på α bryr man sig inte om längre.) Men de rättvisa löner som bestäms varierar kraf-

tigt för olika VD:ar. Det betyder att antagandet om konstanta rättvisa löner är fel. Det därmed härledda värdet på skal-faktorn kan teoretiskt sett bli hur felaktigt som helst.

3. De rättvisa lönerna

I en tabell ger Jasso och Meyersson Milgrom (2003, tabell 4) exempel på de rättvisa löner som metoden ovan resulterade i när MBA-studenter bedömde vinjetter. Det visar sig råda en anmärkningsvärd brist på enighet mellan respondenterna. Redan de två första respondenterna i tabellen har en oenighet på flera tiopotenser, så att den ena sätter tusen gånger högre lön än den andra på samma VD. Samma stora oenighet gäller den relativa lönenivån mellan olika VD:ar; om en respondent vill sätta 30 gånger högre lön på en VD än en annan kan den andra respondenten vilja det motsatta. Och lite längre ner i tabellen hittar man en rättvis lön på tio upphöjt till trettio dollar!

Lönenivåerna är alltså inte att lita på, men det skulle ju ändå kunna vara så att vissa trender, såsom könsdiskriminering, går att urskönja ur materialet. Till de rättvisa lönerna anpassar Jasso m fl (2003) en linjär modell. Ur denna modell härleds bland annat en könskoefficient som anger hur stor andel av rättvis lön för en man som är rättvist för en motsvarande kvinna. Det är denna könskoefficient som forskarna har bestämt till 0,85 på grupp-nivå, dvs att kvinnors rättvisa lön är 15 procent lägre än mäns. Men på individ-nivå ser man i en tabell (Jasso och Meyersson Milgrom, 2003, tabell 6) att även könskoefficienten varierar orimligt mycket. Till exempel skulle vissa manliga MBA-studenter anse att kvinnor generellt ska ha trettio gånger mer i lön än män!

Dessa data kan knappast återspegla vad respondenterna faktiskt anser vara rättvisa löner. Men notera också att om data skulle vara riktiga, så ger de i alla

fall inget stöd åt forskarnas tankar på en gemensam uppfattning hos gruppen av MBA-studenter (som dessutom kan anges på dollarn när).

4. Tolkningen av resultaten

I DN-artikeln skriver Meyersson Milgrom (2004): ”Uppfattningarna om vad som utgör rättvisa vd-löner varierade mycket lite mellan de amerikanska och svenska MBA-studenterna. [...] En tolkning av resultaten kan vara att MBA-studenter internationaliserats som grupp.”

De uppmätta uppfattningarna varierade ju med många storleksordningar mellan olika individer. Hur kan de då variera ”mycket lite” på grupp-nivå? Jasso och Meyersson Milgrom (2003) be-lägger likheten mellan grupperna med ett antal diagram där man ser hur vissa storheter är fördelade i de tre grupperna av respondenter (amerikanska män, svenska män och svenska kvinnor). Deras första exempel visar fördelningen av respondenternas $s_k R^2$ -värden, dvs modellens förklaringsgrad. I alla tre grupper är fördelningen ungefär likformig mellan 0,2 och 0,7. Men denna likhet säger ju inte något alls om vilka löner de två grupperna finner rättvisa, utan bara att den linjära modellen passade ungefär lika dåligt i båda grupperna. Övriga diagram visar likhet mellan fördelningar av modellkoefficienter för olika respondenter. Ett exempel på det är könskoefficienten, som i alla tre grupperna varierar med en faktor tusen. Min tolkning är att denna likhet på grupp-nivå snarare är uttryck för ett gigantiskt brus i data än för MBA-studenternas internationalisering.

I ingressen till DN-artikeln av Meyersson Milgrom (2004) stod det ordagrant: ”Studenterna i båda länderna anser, oavsett kön, att det är rättvist att kvinnliga vd:ar med samma kvalifikation som manliga och som arbetar i samma typ av företag har 15 procent lägre

lön.” Med tanke på hur data ser ut tycker jag att detta närmast är förtal av gruppen MBA-studenter. I en huvudledare har sedan Dagens Nyheter (2004) refererat till debattartikeln och dess resultat som ännu ett tecken på att ”bland näringslivets ledare och deras påläggskalvar har ingenting hänt” i frågan om syn på kön och kompetens. Kanske är det så, men den refererade studien är i alla fall inget gott belägg.

Frågan ”Vilken lönenivå anses rättvis för en VD” verkar vara fel ställd. Detta hindrar dock inte att man med vinjetter kan försöka besvara frågan om kvinnor diskrimineras redan på vinjettnivå. I stället för att bry sig om de absoluta nivåerna kan man låta två grupper bedöma två vinjettuppsättningar som bara skiljer sig på kön, och sedan se om de relativa bedömningarna skiljer sig mel-

lan vinjettuppsättningarna. I min studie bland studenter på Mälardalens högskola undersökte jag detta och fann där ingen effekt av kön (Eriksson 2004).

REFERENSER

Eriksson, K (2004), ”A theoretical and experimental assessment of Jasso’s method for justice evaluation of CEO compensations”, manuskript, Mälardalens Högskola.

Meyersson Milgrom, E (2004), ”Kön skäl för löneskillnad”, *Dagens Nyheter*, 10 januari 2004.

Dagens Nyheter (2004), ”Kön och kompetens”, 16 januari 2004.

Jasso, G och E Meyersson Milgrom (2003), ”Distributive Justice and CEO Compensation”, CDDRL report 20273, Stanford Institute for International Studies.

Jasso, G (1990), ”Methods for the Theoretical and Empirical Analysis of Comparison Processes”, *Sociological Methodology*, vol 20, s 369–419.