

Aktiebolagens gemensamma styrelsemedlemmar – en del av det sociala kapitalet³

Fredrik W. Andersson⁴

Sammanfattning

För att företagen ska bli framgångsrika måste de ha tillgång till tre olika sorters kapital: *i*) finansiellt kapital, *ii*) humankapital och *iii*) socialt kapital. I denna studie analyseras en del av det sociala kapitalet, nämligen de företag som har en eller flera gemensamma styrelsemedlemmar med ett annat företag. Dessa företag har tillgång till en viktig kanal för kunskapsöverföring.

År 2006 hade 46 procent av Sveriges aktiebolag tillgång till minst en gemensam styrelsemedlem. Företag som inte hade tillgång till gemensamma styrelsemedlemmar, var generellt sett mindre med i genomsnitt 5,6 sysselsatta. Totalt arbetade 54 procent av de sysselsatta (i aktiebolag) år 2006 i företag som hade fler än två gemensamma styrelsemedlemmar.

Vi delar upp gemensamma styrelsemedlemmar i två slag, de med: *i*) *intra*kopplingar, där styrelseledamöterna verkar inom samma bransch och de med *ii*) *inter*kopplingar, där styrelsemedlemmarna verkar inom

³ Denna artikel är en avrapportering från projektet "Integrerad databas över företag, företagare samt företagsledare i ett könsperspektiv", som finansieras av Näringsdepartementet. En viktig del är skapandet av en entreprenörskapsdatabas, som täcker företagare och företagsledare i det privata näringslivet.

Stort tack till Jan Andersson, Jonas Färnstrand, Claes-Håkan Gustafson, Gunnar Hedin, Freja Lundgren, Andreas Poldahl och Jan Selén, alla vid SCB, Love Bohman och Lotta Stern vid SOFI, Kenth Hermansson och Jonny Ullström vid VINNOVA samt deltagare vid ett seminarium på Näringsdepartementet för alla synpunkter och förbättringsförslag.

⁴ Författaren är utredare vid enheten för ekonomisk analys vid SCB. Förfrågningar kan ställas direkt till författaren via e-post med adress fredrik.andersson@scb.se.

olika branscher. Studien visar att de tjänsterelaterade branscherna hade en högre andel företag med intrakopplingar än de varuproducerande.

Företagen betalade i genomsnitt 13 procent högre arvoden till de ledamöter som även hade styrelseuppdrag i andra företag. En liknande effekt fanns inte för VD eller ordförande. Man kan anta att dessa ledamöter tillför företagen expertkunskap. Detta kan indikera att företagen tror sig få en förhöjd avkastning om de har tillgång till ledamöter som förser företagen med socialt kapital. Företag med tio eller färre sysselsatta år 2004 med tillgång till gemensamma styrelsemedlemmar hade i genomsnitt 7 procent högre tillväxt i antalet sysselsatta mellan 2004 och 2006 än övriga företag. Om företaget dessutom ingick i en koncern 2004, var tillväxttalet 18 procent.

Bakgrund

I denna studie analyseras de företag som har minst en gemensam styrelsemedlem med ett annat företag. Om en person sitter i styrelserna för både företag A och B finns det en koppling mellan dessa två företag. Det överensstämmer med definitionen av "*interlocking directorates*" (Pennings, 1980).

För att företagen ska bli framgångsrika måste de ha tillgång till tre olika sorters kapital: *i*) finansiellt kapital, *ii*) humankapital och *iii*) socialt kapital. De två förstnämnda är de mest kända och utforskade delarna av kapitalet⁵. Den tredje delen, det sociala kapitalet, är mindre utforskat på grund av att mikrodata inte varit tillgängliga på samma sätt. Ronald S. Burt (1992) anser att det är relationerna mellan företagen som genererar företagens sociala kapital. Relationerna mellan företagen kan t.ex. skapas av gemensamma styrelsemedlemmarna, vilka kan ge förutsättningar för synergieffekter.

Mizruchi (1996) menar att olika företagsbeteenden kan förklaras av de gemensamma styrelseledamöterna. Det finns ett antal teorier om varför företag vill ha gemensamma styrelsemedlemmar: hemligt företagssamarbete (kan leda till karteller), kunskapsöverföring och övervakning (*business scan*), skapar legitimitet, erbjuder avancemang i karriären samt social tillhörighet för individerna.

⁵ Om företagen har tillgång till finansiellt kapital, har de även tillgång till realkapital.

Det är aktieägarna som tillsätter styrelserna, vilka i sin tur tillsätter de verkställande direktörerna. Om vi antar att aktiebolagens ägare tillsätter de styrelsemedlemmar som de tror kan maximera aktiebolagens marknadsvärde, så stödjer det teorin om att gemensamma styrelseledamöter kan skapa en kanal för kunskapsöverföring – "business scan".

Vi utgår från att gemensamma styrelsemedlemmar har förtroendet och möjligheten att kunna påverka företagets operativa och strategiska beslut i en positiv bemärkelse för företagen, så att marknadsvärdena ökar. Det finns således en form av socialt kapital i dessa företag, eftersom styrelsemedlemmarna i förtroende mellan varandra utbyter funderingar, tankar och idéer som kan vara av vikt för företagets utveckling. På detta sätt är gemensamma styrelseledamöter en tillgång som företagen har och som kan delas med andra företag. Det är en tillgång som finns på marknaden och som företagen kan investera i. Ägarna kan välja in "styrelseproffs" i sina företagsstyrelser och på detta sätt få kontakter och kunskaper snabbare än om kunskapen skulle generas internt inom företaget.

I denna artikel behandlas följande ämnen: *i)* En redovisning av styrelsemedlemmarnas kopplingar inom och mellan olika branscher. *ii)* Betalar företagen högre arvoden för de personer som har två eller fler styrelseuppdrag? *iii)* Är tillgången på gemensamma styrelsemedlemmar tillväxtfrämjande för aktiebolagen?

Företagens gemensamma styrelsemedlemmar

Genom den nya integrerade databasen över företag, företagare samt företagsledare kan vi nu studera vilka företag som har gemensamma styrelseledamöter. Den täcker samtliga aktiebolag som är registrerade i Sverige och som finns med i den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken (RAMS). Endast ledamöter med fullständigt personnummer ingår i redovisningen.

År 2006 fanns det totalt ca 66 000 personer som satt i minst två aktiebolagsstyrelser. Det motsvarar 16 procent av alla styrelsemedlemmar. Drygt 14 000 eller 21 procent av dessa var kvinnor.

Mindre företag saknar gemensamma styrelsemedlemmar

Ju större företagen är, desto fler gemensamma styrelsemedlemmar har företagen. Av tabell 3 framgår att drygt 54 procent av de sysselsatta i alla aktiebolag jobbar i större företag (med i genomsnitt 55,3

sysselsatta) som har fler än två gemensamma styrelseledamöter. De större företagen har oftast fler styrelsemedlemmar, vilket innebär att sannolikheten att dessa sitter i andra styrelser ökar.

Företag utan gemensamma styrelsemedlemmar är mindre med i genomsnitt 5,6 sysselsatta. Totalt var det nästan 91 000 företag, vilket motsvarar drygt hälften av alla aktiebolag. Dessa bolag sysselsatte ca 505 000 personer eller 21 procent av de sysselsatta.

Mönstret var stabilt mellan 2004 och 2006. Noterbart är att det genomsnittliga antalet sysselsatta i företag med fler än två gemensamma styrelsemedlemmar, har minskat med 6,4 sysselsatta mellan 2004 och 2006. Detta kan indikera att fler och mindre företag inser att tillgången på gemensamma styrelseledamöter är ett framgångsrecept.

3. Antal företag och sysselsatta efter antal gemensamma styrelsemedlemmar 2004 och 2006

3. Number of enterprises and employed, by number of shared members of the board of the directors

Antal gemensamma styrelsemedlemmar	Antal företag 2006	Antal sysselsatta 2006	Andel av totala sysselsättn. procent 2006	Andel av totala sysselsättn. procent 2004	Genomsnittligt antal sysselsatta per företag 2006	Genomsnittligt antal sysselsatta per företag 2004
0	90 957	505 696	20,8	20,9	5,6	5,3
1	31 343	292 511	12,1	12,0	9,3	9,6
2	23 776	320 318	13,2	12,2	13,5	13,2
>2	23 648	1 308 049	53,9	54,8	55,3	61,7
Totalt	169 724	2 426 574				

Gemensamma styrelsemedlemmar av två slag

Vi delar in de gemensamma styrelsemedlemmarna i två grupper, de med: *i*) intrakopplingar och de med *ii*) interkopplingar.

Intrakopplingar innebär att företagens styrelseledamöter arbetar i ytterligare minst en företagsstyrelse inom *samma* huvudgrupp enligt SNI 2002⁶. Med *interkopplingar* menar vi att företagens styrelsemedlemmar sitter i ytterligare minst en företagsstyrelse som är verksam inom en *annan* huvudgrupp.

⁶ SNI = Standard för svensk näringsgrensindelning. Huvudgrupp är den tredje nivån i SNI 2002 med totalt 62 klasser.

Intrakopplingar

År 2006 fanns det totalt nästan 35 600 styrelseposter som hade kopplingar mellan två styrelser inom samma huvudgrupp. Drygt 18 procent av dessa styrelseposter innehades av kvinnor. Totalt var det ca 41 000 företag eller 24 procent som har tillgång till intrakopplingar.

Högst koncentration av intrakopplingar (61 procent av företagen inom huvudgruppen) återfanns inom *el-, gas-, ång- och hetvattenförsörjning*. Notera att en hög andel av intrakopplingar också kan indikera en sämre konkurrensutsatt bransch på grund av samarbete mellan företagsstyrelserna; detta är baksidan med företagets intrakopplingar.

Endast två av huvudgrupperna med intrakopplingar större än 25 procent var relaterade till industrin. Dessa var *stål- och metallframställning* samt *massa- och pappers- och pappersvarutillverkning*. Det tyder på att tjänsteproducerande branscher generellt har en högre grad av intrakopplingar.

Den bransch som hade flest företag med intrakopplingar var *andra företagstjänster*. Nästan 11 400 företag hade intrakopplingar, vilket motsvarar nästan 28 procent av alla företag med intrakopplingar.

4. Företag med gemensamma styrelsemedlemmar i samma huvudgrupp enligt SNI 2002 (intra-kopplingar). 2006

4. Enterprises with shared members of the board of the directors within the same major group SE-SIC 2002 (intra-connections)

Huvudgrupp enligt SNI 2002	Antal företag	Antal företag totalt	Andel företag procent
El-, gas-, ång- och hetvattenförsörjning	222	362	61,3
Försäkring och pensionsfondsverksamhet utom obligatorisk socialförsäkring	68	174	39,1
Andra företagstjänster	11 404	31 498	36,2
Forskning och utveckling	250	738	33,9
Stödtjänster till transport	610	1 959	31,1
Stödtjänster till finansiell verksamhet	423	1 372	30,8
Finansförmedling utom försäkring och pensionsfondsverksamhet	188	613	30,7
Hotell- och restaurangverksamhet	2 153	7 259	29,7
Fastighetsverksamhet	1 864	6 365	29,3
Intressebevakning	43	148	29,1
Databehandlingsverksamhet m.m.	2 019	7 094	28,5
Förlagsverksamhet	768	2 766	27,8
Sjötransport	81	298	27,2
Stål- och metallframställning	68	264	25,8
Lufttransport	22	86	25,6
Massa-, pappers- och pappersvarutillverkning	68	269	25,3
Övriga huvudgrupper	20 794	108 419	19,2
Totalt	41 045	169 684	24,2

Interkopplingar

År 2006 fanns det 49 900 företag eller 29 procent som hade interkopplingar. Huvudgruppen *intressebevakning* hade den högsta andelen företag med interkopplingar, 95 procent. Det ligger i sakens natur att individer som representerar olika intressen har kopplingar till andra branscher.

I sexton av huvudgrupperna hade mer än hälften av företagen interkopplingar. Vi kan således konstatera att en högre andel av företagen hade interkopplingar än intrakopplingar. Det är alltså vanligare att företag har styrelsekopplingar mellan olika branscher än inom branschen.

5. Företag med gemensamma styrelsemedlemmar i en annan huvudgrupp enligt SNI 2002 (interkopplingar). 2006

5. Enterprises with shared members of the board of the directors within an other major group SE-SIC 2002 (inter-connections)

Huvudgrupp enligt SNI 2002	Antal företag	Antal företag totalt	Andel företag procent
Intressebevakning	140	148	94,6
Försäkring och pensionsfondsverksamhet utom obligatorisk socialförsäkring	157	174	90,2
Vattenförsörjning	14	16	87,5
Tillverkning av stenkolsprodukter, raffinerade petroleumprodukter	19	24	79,2
Finansförmedling utom försäkring och pensionsfondsverksamhet	456	613	74,4
Utvinning av metallmalmer	12	17	70,6
Tobaksvarutillverkning	7	10	70,0
Utvinning av råpetroleum och naturgas samt service i anslutning härtill	2	3	66,7
Post- och telekommunikationer	194	312	62,2
El-, gas-, ång- och hetvattenförsörjning	218	362	60,2
Forskning och utveckling	411	738	55,7
Tillverkning av kemikalier och kemiska produkter	228	428	53,3
Tillverkning av kontorsmaskiner och datorer	73	139	52,5
Massa-, pappers- och pappersvarutillverkning	140	269	52,0
Stål- och metallframställning	134	264	50,8
Tillverkning av motorfordon, släpfordon och påhängsvagnar	230	457	50,3
Övriga huvudgrupper	47 481	165 710	28,7
Totalt	49 916	169 684	29,4

Resultatet av företagens intra- och interkopplingar är delvis ett resultat av SNI 2002 nomenklaturen. Den har en detaljerad uppdelning av varuproducerande branscher, medan t.ex. huvudgrupp 74 (*andra företagstjänster*) är mycket diversifierad. Inom den huvudgruppen fanns det ca 31 000 aktiebolag, vilket motsvarade nästan 20 procent av alla aktiebolag.

Sambandet mellan intrakopplingar och interkopplingar

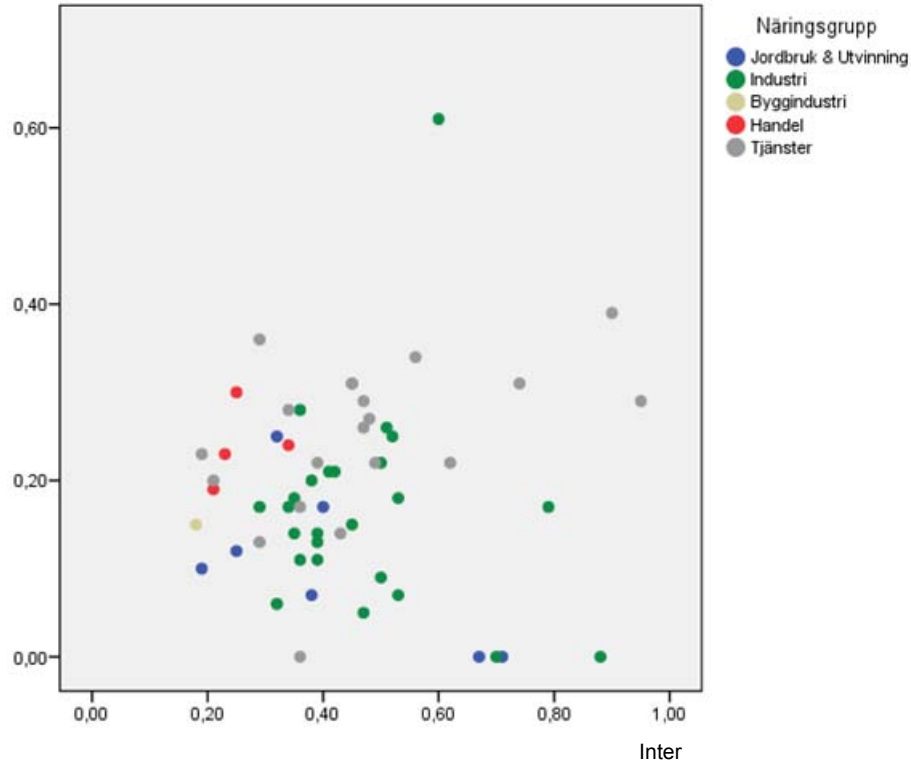
Vi har kunnat konstatera att en högre andel av företagen hade interkopplingar än intrakopplingar. Vi vill nu studera sambandet närmarre. De olika huvudgrupperna inordnas i följande fem kategorier (näringsgrupper): *i) jordbruk och utvinning* (SNI 01–14), *ii) industri*

(SNI 15–41), *iii*) byggindustri (SNI 45), *iv*) handel (SNI 50–55) och *v*) tjänsteproducerande (SNI 60–99).

20. Sambandet mellan intrakopplingar och interkopplingar för varje huvudgrupp SNI 2002. 2006

20. Plot of the relationship between the intra-connections and inter-connections for each major group (SE-SIC 2002)

Intra

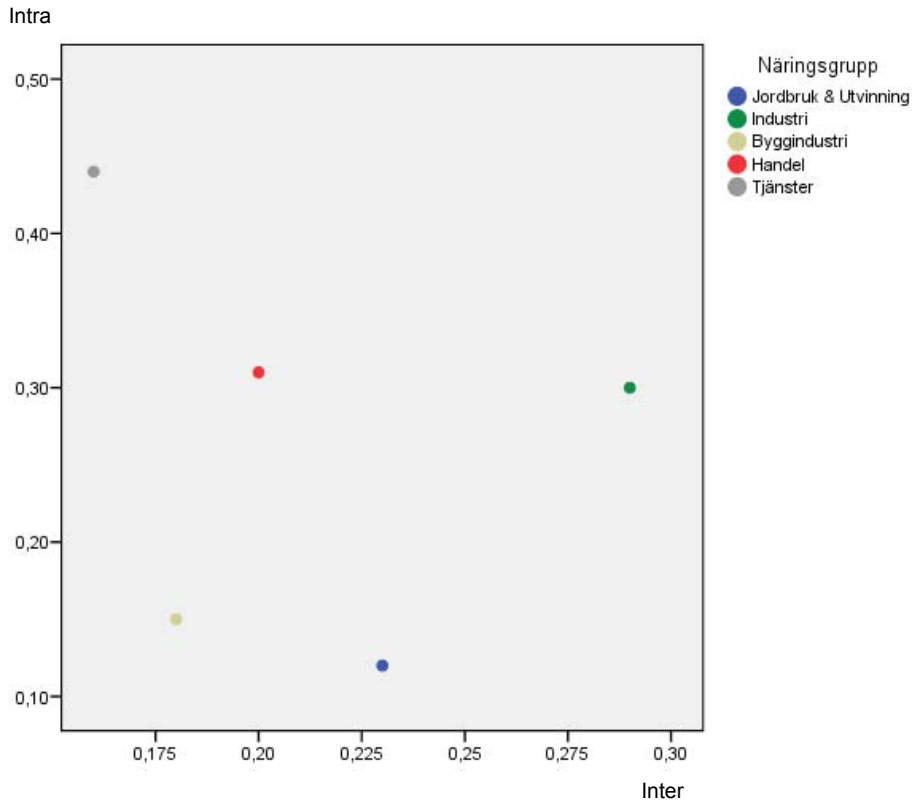


För att kunna studera sambandet på en ännu grövre nivå, låter vi varje kategori (näringsgrupp) representeras av en enda punkt.

Kategorierna *tjänster*, *handel* och *industri* hade relativt höga andelar intrakopplingar, medan *byggindustrin* och *jordbruk och utvinning* hade en lägre andel intrakopplingar.

21. Sambandet mellan intrakopplingar och interkopplingar för varje näringsgrupp. 2006

21. Plot of the relationship between the intra-connections and inter-connections for each line of business



Styrelsemedlemmarnas arvode

Företag kan alltså investera i styrelsemedlemmar som binder samman företag, precis som de kan investera i real- eller humankapital. Dessa kunskapsöverföringskanaler är som en maskin eller en universitetsutbildning, de kan öka företagets marknadsvärde. I så fall borde också företagen vara beredda att betala högre arvoden för de personer som binder samman företag. Vi vill därför studera arvodesbeloppen för styrelsemedlemmar. Vi formulerar följande hypotes.

Nollhypotes:

Styrelsemedlemmarnas arvodesbelopp är oberoende av hur många företag styrelseledamöterna representerar.

För att kunna testa hypotesen skapar vi en population av de styrelsemedlemmar som erhöll kontrolluppgifter för 2006. Vi exkluderar de personer som var både förvärvsarbetande enligt RAMS⁷ och som hade en styrelserepresentation i samma företag.

Totalt fanns det kontrolluppgifter för 57 800 olika styrelseposter, vilket vi likställer med arvoden. Av tabell 6 framgår att arvoden varierade, eftersom median- och medelvärdet skiljer sig åt. Detta gällde framför allt för männen, men även till viss del för kvinnorna. Det finns således styrelsemedlemmar som hade mycket höga arvoden. Vi ser också att mäns genomsnittliga arvoden klart överstiger kvinnors. Kvinnor hade dock ett högre medianvärde än män.

6. Medel- och medianvärdet för styrelsemedlemmars arvoden i kr efter kön. 2006

6. Mean and median values of the fees for the shared members of the board of the directors, by sex. SEK

Kön	Antal	Medelvärde, kr	Medianvärde, kr
Män	36 800	83 200	34 000
Kvinnor	20 900	59 100	39 800
Totalt	57 800	74 500	36 000

Vi prövar nollhypotesen genom en multivariat regressionsanalys, där vi logaritmerar arvodesbeloppen. En dummy variabel skapas för de styrelsemedlemmar som binder samman företag (genererar socialt kapital). Styrelseledamöter, som ingår i endast en styrelse (genererar ej socialt kapital), utgör referensgrupp.

Vi inkluderar även andra oberoende variabler som kan belysa orsakerna till skillnader i arvoden. Dessa förklarande variabler är bl.a. individernas kön, ålder, utbildningsnivå, styrelseposition, företagets storlek och företagets näringsgrupp (enligt uppdelning i föregående avsnitt).

Om ovanstående nollhypotes ska förkastas, måste koefficienten för socialt kapital vara signifikant skild från noll.

⁷ För mer information, se www.scb.se/rams.

7. Regressionsresultat avseende högre arvoden efter styrelsefunktion. 2006

7. Results of bivariate regressions with respect to high fees, by position in the board of directors

Variabler	Styrelseposition			
	Samtliga Koeff.	VD eller ordförande Koeff.	Ledamot Koeff.	Suppleant Koeff.
Intercept	10,98***	11,61***	11,11***	10,73***
Socialt kapital	0,08***	0,04	0,13***	-0,06**
Styrelseposition				
VD	1,23***	0,71***		
Ordförande	0,67***			
Ledamot	0,21***			
Suppleant	-			
Man	-0,22***	0,13***	0,10***	-0,56***
Svensk bakgrund	-0,07***	-0,11***	-0,12***	-0,05*
Ålder				
39 år eller yngre	-0,15***	-0,22***	-0,03	-0,18***
40–49 år	-	-	-	-
50 år eller äldre	-0,28***	-0,35***	-0,27***	-0,26***
Utbildning				
Förgymnasial	-0,07***	-0,07	-0,07***	-0,03
Gymnasial	-	-	-	-
Eftergymnasial	0,12***	0,09***	0,16***	0,04*
Antal sysselsatta per företag				
1–4	-0,13***	-0,97***	-0,15***	0,18***
5–9	-0,30***	-0,85***	-0,44***	0,06
10–19	-0,48***	-0,82***	-0,58***	-0,25***
20–49	-0,51***	-0,57***	-0,52***	-0,64***
50–99	-0,42***	-0,36***	-0,41***	-0,65***
≥100	-	-	-	-
Näringsgrupp				
Jordbruk o. utvinning	-0,22***	-0,12	-0,30***	-0,17***
Industri	-0,35***	-0,19***	-0,54***	-0,17***
Byggindustri	-	-	-	-
Handel	-0,14***	-0,15***	-0,27***	0,08***
Tjänster	-0,51***	-0,01	-0,73***	-0,37***
Antal observationer	55 998	10 097	25 635	20 267
Adj. R ²	0,09	0,11	0,06	0,12

Notera: * signifikant vid 10 procent, ** signifikant vid 5 procent, *** signifikant vid 1 procent och – innebär referensgruppen. Koefficienterna är skattade i SAS med hänsyn tagen till att variansen inte uppfyller kravet på homoskedasticitet (HCCME=3).

Av tabell 7 framgår att vi kan förkasta den uppställda nollhypotesen, då koefficienten för socialt kapital har en trestjärnig signifikans. Det innebär att det är statistiskt säkerställt att de två gruppernas arvoden skiljer sig åt.

Resultatet indikerar på att företagen betalade i genomsnitt 8 procent högre arvoden till personer som satt i minst två styrelser 2006 – ceteris paribus (allt annat lika). Studerar vi de olika styrelsefunktionerna separat, ser vi att det är endast för gruppen *ledamöter* som socialt kapital genererar högre arvoden, i genomsnitt 13 procent högre. Det tyder på att företagen tar in expertkunskap i form av ledamöter.

Dessutom ser vi att de företag som hade 100 eller fler sysselsatta tenderar att betala ut de högsta arvodena. Vi ser också att en högre utbildningsnivå verkar ha en positiv inverkan på arvodesnivåerna. Värt att notera är att individer med utländsk bakgrund (första och andra generationens invandrare) hade högre arvoden än ledamöter som är födda i Sverige med två inrikes födda föräldrar. En skillnad mellan dessa två grupper är att medelåldern för personer med svensk bakgrund är fem år högre.

Männen hade generellt sett högre arvoden än kvinnorna när det gäller betydelsefulla styrelsefunktioner, dvs. VD, ordförande eller ledamöter, medan motsatsen gäller suppleantposterna⁸.

Främjar gemensamma styrelsemedlemmarna tillväxten?

Vi tror att tillgången på gemensamma styrelsemedlemmar – kunskapsöverföring – är väsentlig för att företagen ska kunna öka sitt marknadsvärde. I detta kapitel fokuserar vi på om företagets tillgång till gemensamma styrelsemedlemmar är en framgångsfaktor som förbättrar företagets tillväxt, mätt i antalet sysselsatta.

⁸ Vi vet sedan tidigare att totalt fanns det 26 procent kvinnor i styrelserna, medan motsvarande siffra i denna individpopulation är 37 procent.

Gynnas de mindre företagens sysselsättning av gemensamma styrelsemedlemmar?

Vi prövar hypotesen om att företag, som hade tillgång till gemensamma styrelsemedlemmarna år 2004, hade en högre tillväxt av antalet sysselsatta mellan åren 2004 och 2006 än de företag, som inte hade denna tillgång 2004.

Som underlag använder vi en företagspopulation som innehåller samtliga aktiebolag som hade tio eller färre sysselsatta 2004 samt uppgifter om antalet sysselsatta år 2006⁹. Vi gör denna avgränsning på grund av att flertalet av de större företagen hade gemensamma styrelsekopplingar, ju fler sysselsatta desto större är sannolikheten att företagen har gemensamma styrelsemedlemmar. Därefter beräknar vi förändringar i sysselsättningen mellan 2004 och 2006¹⁰. Vi delar in företagen i två grupper: *i*) de företag som hade tillgång till gemensamma styrelsemedlemmar, och *ii*) de företag som inte hade tillgång till gemensamma styrelsemedlemmar.

Vi gör ytterligare en uppdelning av företagen, om företagen hade en koncerntillhörighet eller inte år 2004. Vi vill kunna särskilja mindre företag som ingår i en koncern, då vi a priori har en föreställning om att företag med koncerntillhörighet generellt sett har en högre ambition att växa än de företag som inte ingår i en koncern. Företag utan koncerntillhörighet är troligtvis i större utsträckning familjeföretag och kan ha en lägre ambition att växa, både vad gäller omsättning och antal sysselsatta. Eftersom det är ägarna till aktiebolagen som väljer styrelsemedlemmar, kan samma individ representera flera företag inom samma koncern. Vi delar således även upp de tidigare två grupperna efter om de tillhör en koncern eller inte år 2004. Vi erhåller totalt fyra grupper. Antalet styrelsemedlemmar i företagen kan vara en proxy variabel för ambitionen att växa.

Av tabell 8 framgår att den genomsnittliga tillväxten i antalet sysselsatta var som högst (34 procent) i gruppen med företag som både hade tillgång till gemensamma styrelsemedlemmar och som ingick i en koncern. Lägre genomsnittlig tillväxt (26 procent) hade gruppen av företag som hade gemensamma styrelsemedlemmar, men som inte ingick i någon koncern. De två grupperna av företag som saknade

⁹ Källa RAMS.

¹⁰ Sju stycken extremvärden har tagits bort från populationen, fem från gruppen företag som har gemensamma styrelsemedlemmar samt två stycken från gruppen företag som inte har gemensamma styrelsemedlemmar. Högsta värdet, ca 28 000 procent, hade ett företag i gruppen gemensamma styrelsemedlemmar.

gemensamma styrelsemedlemmar hade lägst genomsnittlig sysselsättningstillväxt, ca 15 procent.

8. Genomsnittlig tillväxt av antalet sysselsatta mellan 2004 och 2006 efter tillgång till gemensamma styrelsemedlemmar och koncerntillhörighet år 2004

8. Increase in number of employed between 2004 and 2006, by access to shared members of the board of the directors, and group property 2004

Grupp	Antal företag ¹¹	Genomsnittlig tillväxt	Standardavvikelse	Koncern	Gemensamma styrelsemedlemmar
0	27 756	1,26	1,33	Nej	Ja
1	13 457	1,34	2,15	Ja	Ja
2	63 621	1,15	0,81	Nej	Nej
3	5 741	1,14	0,91	Ja	Nej
Totalt	110 575				

För att empiriskt pröva vår hypotes om att företag (med tio eller färre anställda) med gemensamma styrelsemedlemmar hade en förhöjd tillväxt vad gäller antalet sysselsatta, använder vi oss av multivariat regressionsanalys. Vi skapar fyra dummyvariabler, som bygger på indelningen i tabell 8. Om dummyvariablernas koefficienter för gemensamma styrelsemedlemmar (grupp 0 och 1) är signifikant skilda från noll, kan vi förkasta vår uppställda nollhypotes. Vår referensgrupp utgörs av de företag som inte hade gemensamma styrelsemedlemmar och som saknade koncerntillhörighet (grupp 2).

Nollhypotesen är:

Förändringen av antalet sysselsatta är densamma oberoende om företagen har tillgång till gemensamma styrelsemedlemmar – socialt kapital – eller inte.

Genom den multivariata regressionsanalysen tar vi också hänsyn till olika karakteristika hos företagen, deras styrelser och deras operativa företagsledare, vilka kan påverka företagets tillväxt. Vi kan alltså studera om effekten av tillgången till gemensamma styrelsemedlemmar fortfarande är signifikant när vi konstanthåller uppgifter om företagets storlek (antalet sysselsatta), näringsgrupper, antal styrelsemedlemmar och deras medelålder m.m. Därtill konstanthåller vi bl.a. kön, ålder och utbildning för de operativa företagsledarna.

¹¹ Aktiebolag med tio eller färre anställda.

Resultaten från tabell 9 ger vid handen att gruppen företag med gemensamma styrelsemedlemmar hade en signifikant högre tillväxt av antal sysselsatta mellan 2004 och 2006. De hade i genomsnitt 18 respektive 7 procent högre tillväxt än företag utan gemensamma styrelsemedlemmar, beroende på om företagen tillhörde en koncern eller inte. I absoluta tal är koefficienterna 0,12 respektive 0,43 sysselsatta¹².

Värt att notera är att företag som hade yngre operativa företagsledare respektive genomsnittlig medelålder i styrelsen som var 39 år och lägre, hade generellt den högsta tillväxten. Därtill finner vi att de företag som leds av operativa företagsledare som är män, hade generellt en högre tillväxt.

Det finns dock ett endogenitetsproblem, eftersom vi inte vet hur kausaliteten går. Är det företagets förhöjda tillväxt som tillåter företagen att rekrytera styrelsemedlemmar med kopplingar till andra företag? Eller är det de facto det gemensamma styrelseledamöterna som genererar en förhöjd tillväxt hos företagen? För att reda ut kausaliteten krävs ytterligare studier.

¹² Gruppen företag med koncerntillhörigheten i kombination med gemensamma styrelsemedlemmar hade en signifikant högre tillväxt i antalet sysselsatta. Det visar vanliga t-test när vi testar om koefficienterna för dessa två dummyvariabler är skilda från varandra.

9. Regressionsresultat avseende förändring i sysselsättningen mellan 2004 och 2006 efter tillgång till gemensamma styrelsemedlemmar och koncerntillhörighet år 2004

9. Results of bivariate regressions with respect to increase in employment between 2004 and 2006, by access to shared members of the board of the directors, and group property 2004

Variabler	Förändring i sysselsättningen, procent		Förändring i sysselsättningen, absoluta tal	
	Koeff.	Std.	Koeff.	Std.
Intercept	101,8***	(1,8)	0,37***	(0,05)
Koncern (KCR) och gemensamma styrelsemedlemmar				
Ej KCR & gemensam (0)	6,7***	(0,8)	0,12***	(0,02)
KCR & gemensam (1)	18,3***	(1,8)	0,43***	(0,04)
Ej KCR & ej gemensam (2)	-		-	
KCR & ej gemensam (3)	2,5**	(1,0)	0,04	(0,03)
Antal styrelsemedlemmar				
1–2	-7,3***	(0,8)	-0,22***	(0,02)
3–4	-		-	
≥5	15,2***	(3,1)	0,38***	(0,07)
Styrelsens medelålder				
39 år eller lägre	7,9***	(1,3)	0,19***	(0,04)
40–49 år	-		-	
50 år eller mer	-4,6***	(0,9)	-0,13***	(0,02)
Antal sysselsatta				
1–4	22,8***	(0,8)	0,8***	(0,03)
5–10	-		-	
Företagets startår				
2000-talet	20,4***	(0,9)	0,44***	(0,02)
Näringsgrupp				
Jordbruk o. utvinning	-10,0***	(1,3)	-0,38***	(0,04)
Industri	-2,8*	(1,5)	-0,13***	(0,04)
Byggindustri	-		-	
Handel	-6,8***	(1,0)	-0,27***	(0,03)
Tjänster	-6,5***	(1,1)	-0,20***	(0,03)
Opf Man	3,2***	(1,0)	0,11***	(0,02)
Opf Svensk bakgrund	-1,1	(0,9)	<0,01	(0,02)
Opf Utbildning				
Förgymnasial	0,5	(0,7)	>-0,01	(0,02)
Gymnasial	-		-	
Eftergymnasial	0,6	(1,0)	0,04*	(0,02)
Opf Ålder				
39 år eller yngre	6,2***	(1,1)	0,14***	(0,03)
40–49 år	-		-	
50 år eller äldre	-3,7***	(0,9)	-0,13***	(0,02)
Observationer	108 456		108 456	
Adj. R ²	0,03		0,02	

Notera: * signifikant vid 10 procent, ** signifikant vid 5 procent, *** signifikant vid 1 procent och – innebär referensgrupp. Koefficienterna är skattade i SAS med hänsyn tagen till att variansen inte uppfyller kravet på homoskedasticitet i en vanlig OLS. Därmed är de skattade med hjälp av Heteroscedastic Corrected Covariance Matrix Estimators (HCCME=3).

Avslutning

Den som vill studera de operativa företagsledarna och företagens styrelser i övrigt tillsammans med olika ekonomiska uppgifter går en spännande framtid till mötes. Det finns mycken obruten mark att plöja.

I dagsläget förfogar SCB över tre årgångar av registrerade styrelsemedlemmar i svenska aktiebolag. Målet är att årligen uppdatera den s.k. entreprenörskapsdatabasen (Integrerad databas över företag, företagare samt företagsledare i ett könsperspektiv); därigenom skulle longitudinella studier av datamaterialet underlättas. Exempel på sådana studier skulle kunna vara hur rekryteringen av nya styrelsemedlemmar sker samt vilken bakgrund de har.

Vi har i och med denna rapport fått indikationer på att mindre företag (med tio eller färre sysselsatta) som har gemensamma styrelsemedlemmar hade en förhöjd tillväxt av antalet sysselsatta mellan 2004 och 2006 jämfört med företag utan gemensamma styrelsemedlemmar. Det är ännu oklart om det är de gemensamma styrelsemedlemmarna som via sin överföring av kunskap genererar en högre tillväxt för företagen eller om det är den högre tillväxten som möjliggör rekrytering av gemensamma styrelsemedlemmar. Det är angeläget att klarlägga kausalitetsproblemet vid fortsatta studier.

Datamaterialet gör det också möjligt att t.ex. studera om de snabbväxande företagens styrelser skiljer sig från övriga företagsstyrelser. De operativa företagsledarnas roll för tillväxten skulle även kunna belysas liksom utvecklingen för företag med styrelser bestående av både kvinnor och män.

Arbetsmarknaden befann sig mellan 2004 och 2006 i en lågkonjunktur, på väg in i en konjunkturuppgång (Andersson, 2008). När längre tidsserier finns tillgängliga skulle det även vara intressant att studera hur förekomsten av gemensamma styrelsemedlemmar påverkar företagets anpassningar till konjunkturen.

