



UNIVERSITY OF GOTHENBURG  
SCHOOL OF BUSINESS, ECONOMICS AND LAW

# LÖNAR SIG FÖRETAGS MILJÖINTRESSE?

Ett experiment om reservationslön och CSR

---

Sophie Cassel och Melissa Ryberg

*Kandidatuppsats i Nationalekonomi 15 hp  
VT 2015*

*Institutionen för Nationalekonomi med statistik  
Handelshögskolan vid Göteborgs universitet  
Handledare: Mitesh Kataria*

## **Abstract**

Studier av bland andra Frank (2004) och Nyborg och Zhang (2012) har visat att det finns ett samband mellan ett CSR-arbete och lönenivå. Teorin är att anställda kan tänka sig att arbeta för lägre lön om företaget har hållbarhetsarbete i form av CSR, då detta genererar bättre känsla för individen. Något som i sin tur kan genererar vinst till företagen i form av lönebesparing. Uppsatsen prövar teorin om att människor accepterar lägre lön för att jobba på en arbetsplats som innehar CSR genom att utföra ett experiment bland 200 ekonomstudenter på Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet. Studien bidrar till den tidigare litteraturen genom att teorin prövas i en ny svensk kontext samt genom en experimentell metod. Resultatet av undersökningen visade att vi inte kunde utläsa någon skillnad i lägsta accepterade lön och teorin kunde därmed förkastas. Vi anser att en mer extensiv studie på området krävs för att kunna bekräfta eller dementera teorins giltighet i Sverige.

*Sökord: CSR-arbete, CSR, hållbart företagande, reservationslön, experiment*

<b>1. Introduktion.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Litteraturoversikt .....</b>	<b>7</b>
<b>2.1 Tidigare forskning om CSR och dess effekt på de anställda .....</b>	<b>7</b>
<b>2.2 Tidigare forskning om CSR och löner.....</b>	<b>8</b>
<b>3. Teoretiska utgångspunkter .....</b>	<b>10</b>
<b>4. Frågeställning och hypoteser.....</b>	<b>12</b>
<b>5. Metod .....</b>	<b>12</b>
<b>5.1 Experiment som metod .....</b>	<b>12</b>
<b>5.2 Etisk diskussion.....</b>	<b>13</b>
<b>5.3 Operationaliseringar och enkäten .....</b>	<b>14</b>
<i>Utformning av stimuli- operationalisering av den oberoende variabeln .....</i>	<i>14</i>
<i>Operationalisering av den beroende variabeln.....</i>	<i>15</i>
<i>Motivering och operationalisering av kontrollvariabler .....</i>	<i>16</i>
<b>5.4 Tillvägagångssätt vid insamling av data.....</b>	<b>18</b>
<b>6. Resultat.....</b>	<b>18</b>
<b>6.1 Beskrivande statistik.....</b>	<b>19</b>
<b>6.2 Kontroll av randomisering .....</b>	<b>22</b>
<b>6.3 Prövning av sambandet mellan reservationslön och CSR-arbete.....</b>	<b>24</b>
<b>6.4 Regression .....</b>	<b>25</b>
<b>7. Slutsats och diskussion .....</b>	<b>28</b>
<b>7.1 Förslag till vidare studier.....</b>	<b>30</b>
<b>8. Referenser .....</b>	<b>32</b>
<b>Appendix 1 .....</b>	<b>34</b>
<b>Appendix 2 .....</b>	<b>38</b>

## 1. Introduktion

Corporate Social Responsibility arbete (i Sverige känt som företagens samhällsansvar), hädanefter refererat CSR, är inget nytt fenomen utan har utvecklats och formats sedan 50-talet (Carroll 2015). Under våren har en diskussion om en lagstiftning för redovisning av företags CSR-arbete i Sverige förekommit, en lagstiftning som skulle komma att gälla redan under 2016. Om denna lagstiftning tas i bruk skulle detta innebära att CSR börjar regleras i form av ett statligt tvingande styrmedel om redovisning av ca 2000 företags hållbarhetsarbete. Regeringen menar att lagförslaget skulle kunna råda bukt på så kallad "greenwashing", där rapporter om hållbarhet skrivs i syfte att endast visas upp. Svenskt Näringsliv pekar i sitt remissvar till den nya lagen på att CSR bäst bedrivs utifrån företagens egenintresse i frågan (Svd 2015). Vår uppsats tar avstamp i denna debatt som väckts om huruvida CSR bidrar till en win-win situation där både företag och miljö är vinnare. Finns det egenintresse ifrån företag att bedriva CSR?

CSR är ett brett begrepp med många definitioner och med många olika sätt att arbeta med samhällsansvar på, exempelvis kan det ske genom sponsring eller utveckling/granskning av produktionskedjan (Grafström et al 2008). CSR Sweden, som är ett nätverk finansierat av näringslivet, definierar CSR som:

*"Att företag på eget initiativ visar upp ett aktivt engagemang i samhällets utveckling. Att företag skall tjäna pengar är självklart; diskussionen om CSR handlar om hur man tjänar sina pengar"*(CSR Sweden 2015).

I en studie från Dahlsrud (2008) har 37 olika internationella definitioner av CSR analyserats och fem olika dimensioner av CSR har tagits fram. Dessa dimensioner är miljö-dimensionen, den sociala dimensionen, den ekonomiska dimensionen, intressent dimensionen och den frivilliga dimensionen av CSR. I Sverige läggs mest vikt vid hållbar utveckling och klimatfrågor, miljöaspekten är det primära fokuset för svenska företag (Cerne 2009). Miljö-dimensionen av CSR kan därför sägas vara den mest dominerade i Sverige. Sverige har länge ansetts ligga i framkant med sin miljöpolitik och det är möjligen därför miljö-dimensionen har varit av störst vikt för CSR-arbetet i Sverige. Denna studie kommer därför att fokusera på miljö-dimensionen av CSR.

Den generella teorin bakom CSR är att det skall vara ett icke tvingande medel med målet att främja ett egeninitiativ från företagen att *vilja ta ansvar* för människa och miljö. CSR kan liknas vid en vanlig företagsstrategi, där hela företaget strävar efter att nå vissa förvalda målsättningar, det kan handla om att minska företagets utsläpp, påverkan på närmiljö etc. Enligt Heal (2005) föreligger det en konflikt mellan företag och samhället. Externa kostnader i form av miljöproblem till följd av utsläpp och dylikt får ofta betalas helt av samhället. Heal (2005) menar att ett bra och effektivt CSR-arbete kan komma att lösa konflikten genom att företagen själva arbetar förebyggande och att de externa kostnaderna på så vis internaliseras, något som han hävdar kan generera vinst till företaget på flera olika vis.

Som ovan nämnt syftar CSR till att vara frivilligt för företagen. Debatten om huruvida företag bör inneha CSR och om detta är lönsamt för verksamheten har pågått sedan fenomenet startade på 1950-talet. Den mest kända kritiken av CSR kommer ifrån Milton Friedman, som 1970 publicerade en artikel i The New York Magazine i vilken han menar att det enda sociala ansvaret som ett företag bör ta är att generera maximal vinst (Friedman 1970). Trots att detta är en 45 år gammal kritik har forskningen fortfarande inte kommit fram till om CSR-arbete påverkar verksamhetens ekonomi positivt även om en mängd studier på området förekommit (Grafström et al 2008).

I dagsläget ses CSR mer som en traditionell affärsstrategi där motiven är att dels attrahera personal och dels attrahera kunder (Grafström et al 2008). Om konsumenter selektivt väljer produkter och tjänster från företag som agerar etiskt eller miljömässigt hållbart, kan det generera vinst i form av ökade marknadsandelar och leda till en marknadspenetration (Cerne 2009).

I denna uppsats ämnar vi att undersöka ett annat ekonomiskt motiv bakom CSR. Kan CSR ha potential att generera vinst till företag i form av ett internt sparande genom att erbjuda en lägre ingångslön till nya anställda inom företaget? Teorin som denna uppsats utgår ifrån är att ett CSR-arbete kan komma att påverka de anställdas enskilda reservationslön i företaget. Med de anställda syftas de på företaget i Sverige och inte anställda hos underleverantörers och deras rättigheter som kan vara en annan typ av CSR arbete. Studien tar inte i beaktande vad den eventuella extra vinst som genereras av lägre löner används till, eller om detta är något som har inverkan på individens reservationslön.

Bland andra Nyborg och Zhang (2012) menar att sparande kan genereras till företag om arbetssökande har preferensen att arbeta på en arbetsplats som har CSR. Om så är fallet kan lönerna pressas nedåt på denna typ av arbetsplatser och vinst kan då komma att genereras i form av lägre lönekostnader. Om de framtida medarbetarna är medvetna om att det företag de vill arbeta för är miljömässigt ansvarstagande är teorin att de kan tänka sig acceptera en lägre lön exempelvis till fördel för den känsla av välbehag som kan tänkas ges av vetskapen att företaget har en bra moralisk ståndpunkt.

Det konkreta syftet för uppsatsen är att undersöka om reservationslönen för arbetssökande ekonomstudenter påverkas av att ett företag bedriver CSR-arbete. Vi väljer att använda oss av reservationslöner då detta är den lägsta accepterade lönen som individen kan tänka sig att arbeta för (Riksbank 2004). Vår studie är teoriprövande då vi utgår ifrån tidigare forskning och en redan existerande teori om ett samband som vi prövar på nytt i en ny kontext, ekonomstudenter i Göteborg, samt med en ny experimentell metod (Esaiasson et. al. 2012).

I studien används experimentell design som sedan efterföljs av en statistisk analys av resultaten. Tidigare studier om sambandet mellan lön och CSR-arbete har använt sig av enkätundersökningar eller statistiska material, se exempelvis Montgomery och Ramus (2007), Frank (2004) och Nyborg och Zhang (2012). Vi kommer i vår studie använda oss av ett experiment med en platsannons som stimuli, vilket eventuellt skulle kunna ge ett annat resultat. Då ett experiment används kan vi undvika en så kallad "demand effekt" som innebär att respondenten anger det svar som denna tror är önskvärt, för en mer utförlig diskussion om "demand effekt" i experimentella studier se Zizzo (2008). Detta menar vi är ett av våra främsta vetenskapliga bidrag till den tidigare litteraturen.

Vår studie bidrar även med att utföra experiment i en ny kontext då tidigare studier om sambandet framför allt har utförts på studenter i USA, se exempelvis Frank (2004). Enligt en rapport ifrån EU-barometern 2013 är amerikaner och svenskar både olika intresserade av hur företag betar sig ansvarstagande mot miljön, 87 procent jämfört med 79 procent, samt olika i hur informerade befolkningen anser sig vara om hur företag betar sig ansvarsfullt, 63 procent i USA och 51 procent i Sverige (EU barometern 2013). Resultaten av vår studie bidrar därför till litteraturen och är således inomvetenskapligt relevant. Studien är utomvetenskapligt relevant i dagsläget med tanke på det lagförslag som regeringen presenterat om redovisning

av företags CSR-arbete. Dessutom kan det finnas ett allmänintresse om hur både lönebildning ser ut och konsekvenserna av att bedriva hållbarhetsarbete.

Denna uppsats kommer först att bestå av en litteraturöversikt, främst över litteraturen rörande sambandet mellan löner och CSR-arbete. Sedan kommer teoretiska utgångspunkter att presenteras följt av en beskrivning av vårt experiment. Avslutningsvis redovisas resultaten av studien, följt av diskussion och slutsats.

## **2. Litteraturöversikt**

I litteraturöversikten presenteras först tidigare forskning om CSR och dess effekt på anställda och därefter kommer de tidigare studier som har legat till grund för vår undersökning kring sambandet mellan CSR och lön att presenteras.

### **2.1 Tidigare forskning om CSR och dess effekt på de anställda**

Hur de anställda i allmänhet påverkas av CSR är något som tidigare undersökts i litteraturen. Undersökningar har utförts för att utläsa huruvida ett CSR-arbete eller ett arbete för social hållbarhet av liknande slag hänger ihop med motivationen hos de anställda eller med rekryteringen av de anställda. Exempelvis har Koppel och Regner (2013) genom ett experiment visat att ett CSR-arbete har ett positivt samband med högre ansträngning. De visar även att en matchning mellan vad den anställda anser vara ett legitimt CSR-mål och en arbetsplats med just det önskade målet ökar den anställdes ansträngningsnivå. Tidigare forskning är dock delad, då Fehrler och Kosfeld (2014) inte finner ett samband mellan ett mer effektivt arbete och donationer från företag till ideella organisationer, som kan vara ett exempel på en typ av CSR-arbete.

En annan del av tidigare forskning undersöker CSR:s effekt på de arbetssökande. Turban och Greening (1997) visar att ett bra CSR-arbete i form av ett starkt CSP (Corporate Social Performance), som är en form av skattning av företagets sociala hållbarhetsprestation, sänder ut positiva signaler till potentiella arbetssökande vilket gör att ryktet för dessa företag förbättras. Något som i sin tur leder till en ökad villighet att arbeta för de företag med högt CSP. Greening och Turban (2000) visar genom ett experiment gjort på studenter att CSP ökar antalet studenter som både är villiga att söka jobb, gå på intervju samt tacka ja till arbetet.

Albinger och Freeman visar i sin studie från 2000 att detta samband mellan CSP och antal arbetsökande är starkare vid tillfällena när antalet arbetstillfällen är fler.

Även Brekke och Nyborg (2008) har utvecklat en ekonomisk modell där de menar att ett CSR-arbete attraherar fler motiverade arbetare som vill jobba för företag som bedriver ett hållbarhetsarbete. De påstår även att det i framtiden kan bli så att företag med CSR slår ut företag som inte innehar ett CSR-arbete.

## **2.2 Tidigare forskning om CSR och löner**

Det finns en del tidigare forskning rörande sambandet mellan CSR och lönenivåer. Sambandet har exempelvis undersökts av Besley och Ghatak (2005). De utvecklade ett teoretiskt ramverk, som bland annat är applicerbart på skolor, där de visat att mer motiverade anställda inte kräver lika mycket i lön.

Frank (2004), Montgomery och Ramus (2007), Nyborg och Zhang (2012) samt Preston (1989) har alla empiriskt undersökt sambandet mellan löner och CSR-arbete eller ideellt arbete.

Frank (2004) har undersökt sambandet mellan CSR-arbete och lönenivå på flera sätt. I en studie har de använt lönestatistik för nytutexaminerade studenter och jämfört denna med hur studenter vid samma universitet skattat CSR-arbetet. Frank finner i sin studie att ett högt värde på CSR-arbetet, i olika yrkesgrupper, hänger ihop med en nästan 30 procent lägre lön jämfört med anställda i samma yrkesgrupp men med en lägre CSR-skattning. I en kompletterande studie undersöker Frank studenters val mellan två alternativa arbetsplatser, den ena med ett arbete för ett mer etiskt/socialt ansvarstagande företag och den andra utan detta etiska ansvar. Studenterna erbjöds samma lön för de båda arbetena och valde därefter en av arbetsplatserna. Frank visar att som minst valde 79 procent av studenterna att arbeta för det mer etiska företaget. Utöver detta frågar Frank studenterna hur stor kompensation som skulle krävas för att de skulle byta till en anställning för det mindre etiskt/socialt ansvarstagande företaget. Frank visar att kompensationslönen som krävs för att byta arbete varierar mellan 2000 dollar extra per år till 15 000 dollar extra per år.

Även Montgomery och Ramus (2007) har studerat sambandet mellan lön och CSR. De undersöker om, och i så fall hur mycket, ekonomstudenter kan tänkas vara villiga att försaka i



lön för att arbeta för ett företag som innehar CSR. I undersökningen var 97 procent av respondenterna villiga att försaka en del av lönen för att arbeta för ett företag som uppfyller samtliga av deras aspekter av CSR. Det var fler som var villiga att ge upp lön för att arbeta för ett företag som bryr sig om de anställdas arbetsvillkor eller är etiska i sitt företagsutövande jämfört med om företaget är engagerat i det lokala civilsamhället eller bryr sig om miljömässig hållbarhet. Montgomery och Ramus (2007) frågade hur mycket studenterna skulle kunna tänka sig att försaka i lön för att arbeta för ett företag med samtliga fyra karaktärsdrag och fann att studenterna i genomsnitt är villiga att ge upp ca 14 000 dollar om året eller 14 procent av årslönen.

Nyborg och Zhang (2012) har undersökt sambandet mellan lönebildning och CSR genom statistisk metod. De har genom en kartläggning av lönestatistik i Norge samt genom en enkätundersökning där företagens ansvarstagande skattades kommit fram till att ett högt skattat CSR-arbete hänger samman med en 38 procent lägre lön generellt. De hittar även en interaktionseffekt mellan CSR-arbete och att vara kvinna där detta svagt statistiskt signifikant hänger samman med 13 procent lägre lön. Det starkaste sambandet mellan lön och CSR är dock för män, något som de tror kan bero på att kvinnor i större utsträckning arbetar för företag som har CSR. Eftersom män, enligt deras undersökning mer frekvent arbetar i företag utan CSR-arbete blir skillnaden lön därmed större bland gruppen män.

Preston (1989) jämför lönen för 300 tjänstemän mellan en mängd icke vinstdrivande organisationer och vinstdrivande företag. Detta kan inte fullt ut likställas med att bedriva CSR-arbete men studien anses trots detta anses vara av intresse. Han kommer fram till att det finns signifikanta skillnader i lön, där de som arbetar för en icke vinstdrivande organisation tjänar mindre. Detta gäller både de som arbetar som managers och de som arbetar längre ner i hierarkin. Han menar att de löneskillnader han finner beror på att icke vinstdrivande organisationer ger pengar till välgörenhet, något som gör att de får mindre pengar att kunna betala löner med. Detta är ett faktum som de anställda är medvetna om och de är därmed villiga att acceptera lägre lön till förmån för att arbeta för ett företag med stort socialt ansvarstagande (Preston 1989).

### 3. Teoretiska utgångspunkter

Forskning som ovan presenterats har visat på tidigare empiri som kopplat samman lönenivå och CSR-arbete (Frank 2004, Montgomery och Ramus 2007, Nyborg och Zhang 2012, Preston 1989). Det teoretiska ramverk som möjliggör detta samband presenteras nedan. Denna teori återfinns i den tidigare litteraturen av bland andra Nyborg och Zhang (2012) och Brekke och Nyborg (2008). Utgångspunkten för det teoretiska ramverk är att företag med ett CSR-arbete kan attrahera arbetssökande som föredrar att arbeta i företag med ett hållbarhetsarbete, något som kan leda till lägre jämviktslön på grund av ett utbudsöverskott av arbetskraft som är villig att acceptera en lägre lön för arbetsplatser med CSR.

Nyborg och Zhang (2012) samt Brekke och Nyborg (2008) framhåller att interna vinster av CSR inte endast kan komma ifrån ökade marknadsandelar ifrån konsumentens sida utan också internt genom de anställdas acceptans att arbeta för en lägre lön. De resonerar kring att det finns människor som strikt föredrar att arbeta på en arbetsplats med ett CSR-arbete eller hållbarhetsarbete. Om tillräckligt många människor föredrar arbetsplatser med CSR-arbete kan detta leda till en ökad efterfrågan på denna typ av arbeten. Lönenivån på arbetsplatser med ett CSR-arbete kan därmed tänkas vara lägre eftersom konkurrensen om dessa arbeten pressar ned reservationslönen, då företag inte behöver erbjuda en lika hög lön till sina anställda och i alla fall få tillgång till skickliga medarbetare. Nyborg och Zhang (2012) samt Brekke och Nyborg (2008) bygger sin teori på antagandet om att tillräckligt många människor föredrar en arbetsplats med CSR-arbete och att reservationslönen på dessa därför kan vara lägre, inte bara på grund av att det ökade utbudet pressar ned jämviktslönen utan också för att de arbetssökande av egen vilja kan tänka sig att acceptera en lägre lön. De utvecklar dock inte resonemanget om varför människor skulle föredra arbetsplatser med ett CSR-arbete, och det till den grad att de accepterar en lägre lön.

Turban och Greening (1997, 2000) visade empiriskt att företag med ett högt CSP (som är en typ av mått på CSR) har ett mer positivt rykte och möter ett större utbud av arbetssökande. De tillämpade signaleringsteorin och den sociala identitetsteorin för att förklara och motivera sina studier. Signaleringsteorin innebär att företag sänder ut signaler om organisationen som påverkar de ansökandes intresse för arbetsplatsen. En hög CSP ranking menar Greening och Turban (2000) är ett sätt att signalera företagets värderingar vilket kan påverka hur attraktiva de är som arbetsplats och därför påverka de ansökande. Den sociala identitetsteorin bygger på

att människor identifierar sig med sin arbetsplats. Greening och Turban (2000) hävdar att människan uppskattar att känna sig delaktig i och identifiera sig med en organisation som verkar för ett bättre samhälle. Denna typ av organisation eller företag skulle därför attrahera fler arbetssökande vilket, om de har den preferensen att arbeta för ett företag med hållbarhetsarbete, skulle kunna pressa ner reservationslönen för denna typ av arbeten. Greening och Tuban (2000) och Truban och Greening (1997) presenterar teorier som kan förklara varför företag med ett högt CSP är mer attraktiva för arbetssökande. Dock bygger dessa teorier på att människor värderar sådant som hållbarhet föredrar dessa arbetsplatser, två möjliga förklaringar till att människor gör det presenteras nedan.

Det kan finnas många potentiella orsaker till varför människor skulle föredra arbetsplatser med CSR och acceptera en lägre lön. En möjlig anledning till att människor föredrar arbetsplatser med CSR kan vara en ökad oro över miljösituationen idag. Enligt SOM institutets rapport rörande svenska trender är 48 respektive 45 procent av respondenterna mycket oroad över miljöförstöring och förändringar i jordens klimat, vilket kan tolkas som att miljöproblematiken är en viktig fråga för gemene man (SOM-institutet, 2015). En rapport från Svensk Handel (2015) visar att konsumenternas intresse för mer miljövänliga produkter har ökat under de senaste tre åren och att betalningsviljan för dessa också är högre jämfört med motsvarande produkter som inte är miljövänliga. Kombinationen av en stor oro för miljösituationen och en villighet att betala mer för miljövänliga produkter skulle även kunna speglas på arbetsmarknaden. På grund av en ängslan för framtida miljöförstöring och klimatförändringar skulle människor kunna föredra en arbetsplats med hållbarhetsarbete och vara villiga att acceptera en lägre reservationslön för att arbeta på en sådan arbetsplats. En ökande oro för miljösituationen skulle kunna leda till att antalet sökande, med preferens om en hållbar arbetsplats, ökar och reservationslönen kan därav bli lägre och ändock accepteras av de sökande.

Ytterligare orsaker till varför människor skulle kunna föredra att arbeta för företag med CSR menar Heal (2005) är att människor vill kunna känna stolthet över sitt val av arbete och inte behöva försvara valet för vänner och familj. Ett befintligt CSR-arbete är ett tecken på att ett företag agerar mer hållbart och kan därmed rättfärdiga valet av arbetsplats. Frank (2004) driver tesen att människor inte alltid följer antagandet om *homo oeconomicus* (rationell egoist) och att moraliska aspekter i valet av arbete kan väga tungt. Han visar i sina undersökningar att människor kan vara villiga att försaka lön eller andra förmåner till förmån

för en etisk arbetsplats. Moraliska och sociala aspekter skulle kunna vara ytterligare en förklaring till varför människor föredrar en arbetsplats med CSR arbete och därför kan tänka sig acceptera en lägre reservationslön i utbyte mot ett hållbart arbete.

Denna empiriska studie kommer i nästa steg att genom experimentell metod att pröva teorin om att det finns ett samband mellan CSR och lägre lön. Studien kommer dock inte att vidare utreda varför ett sådant samband finns eller ej.

## 4. Frågeställning och hypoteser

Studien arbetar utifrån och ämnar besvara den konkreta frågeställningen:

*Påverkas reservationslönen negativt av ett CSR-arbete?*

För att svara på frågeställningen utvecklades en enkät med experimentella inslag för att samla in data för att pröva hypoteserna,

$$H_0: \mu_{\text{Experimentgrupp}} = \mu_{\text{Kontrollgrupp}}$$

$$H_a: \mu_{\text{Experimentgrupp}} \neq \mu_{\text{Kontrollgrupp}}$$

Med  $\mu$  menas medelvärdet av den beroende variabeln *lägsta accepterade ingångslön*.

## 5. Metod

Studiens frågeställning och hypoteser testades genom att ett experiment i form av enkäter utfördes. Under metodkapitlet diskuteras först valet av metod, sedan motiveras operationaliseringar och utformningen av enkäten samt tillvägagångssättet vid insamlingen av enkätsvaren.

### 5.1 Experiment som metod

Valet av experiment som metod kom av flera orsaker. Experiment, men då mer i form av spel eller i laborationer i datasalar, har använts i tidigare studier om sambandet mellan *ansträngningsnivå/motivation* hos de anställda och CSR-arbete se exempelvis Koppel och Regner (2013) samt Fehrler och Kosfeld (2014). Tidigare studier rörande sambandet mellan

*lön* och CSR-arbete har använt sig av stora statistiska material se Nyborg och Zangh (2012) eller enkät/frågeundersökningar se Montgomery och Ramus (2007) och Frank (2004). Denna studie gjorde ett försök att kombinera de bästa sidor ur dessa två metoder för de olika forskningsfälten, ett stort stickprov och experimentell design.

En experimentell design gav möjlighet att försöka hitta/mäta den kausala mekanismen mellan lön och CSR-arbete. Detta är möjligt då så kallad randomisering tillämpas. Om resultatet för experimentgruppen och kontrollgruppen skiljde sig på den beroende variabeln kan det hävdas att det är stimuli för experimentgruppen som orsakar skillnaden i den undersökta variabeln, något som gör uttalanden om den kausala mekanismen möjlig (Esaiasson et. al. 2012).

Som med många andra metoder finns det kritik och svårigheter med att använda experiment som metod. Kritiken riktas framförallt mot att de som är med inte kan antas vara representativa för hela populationen, det vill säga generaliserbarheten (Esaiasson et. al. 2012). I denna studie stämmer denna kritik då resultaten nödvändigtvis inte kan generaliseras till alla studenter på Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet. Valet av ekonomstudenter som respondenter kommer vidare att diskuteras, motiveras och problematiseras under rubriken ”5.4 tillvägagångssätt vid insamling av data”.

## **5.2 Etisk diskussion**

Användandet av experiment som metod innebär att verkligheten för de som deltar delvis förvrängs. Detta kan vara problematiskt ur ett etiskt perspektiv (Esaiasson et. al. 2012). Vi valde att hantera problemet genom att på framsidan till experimentet skriva våra kontaktuppgifter så att möjlighet till “debriefing” fanns.

Den förvrängning som förekom i experimentet var dock inte särskilt utmärkande då en riktig annons med en liten modifikation användes. Inte heller de siffror som användes, rekommenderad lön, var fiktiva utan baserades på rekommendationer från Civilekonomerna (2015), Jusek (2015) och Unionen (2015).

### 5.3 Operationaliseringar och enkäten

Som nämnts tidigare genomfördes ett experiment i form av enkäter. Under denna rubrik diskuteras och motiveras såväl utformningen av själva stimuli, operationaliseringen av variablerna samt enkätens frågor. I appendix 1 finns enkäten i sin helhet.

#### *Utformning av stimuli- operationalisering av den oberoende variabeln*

Vid utformandet av stimuli i ett experiment står valet mellan att antingen välja ett redan existerande stimuli eller utforma ett eget (Esaiasson et. al. 2012). I denna undersökning skapades ett eget stimuli genom användandet av en fiktiv platsannons med tillhörande enkät. Grunden i platsannonsen hämtades från Handelshögskolan vid Göteborgs Universitets platsannonsbank.

Användandet av en platsannons motiverades framförallt av att denna typ av text har lagom längd samt är relevant för den tänkta beroende variabeln, reservationslön och den oberoende variabeln, förekomst av CSR. Då enkäten delades ut bland studenter i korridorerna på Göteborgs Universitet var det viktigt att göra enkäten så kort som möjligt för att kunna få maximal svarsfrekvens. Platsannonsen valdes som stimuli då syftet med studien är att undersöka hur/om reservationslönen påverkas av företagets hållbarhetsarbete. Respondenterna fick i och med platsannonsen ta ställning till en potentiell arbetsplats vilket därför anses vara en relevant design. En platsannons som kan tilltala så många som möjligt av ekonomstudenterna valdes.

Experimentgruppen och kontrollgruppen erhöll samma enkät, innehållandes samma frågor, med det enda undantaget att experimentgruppen hade en platsannons som nämnde att tjänsten innebar ett aktivt hållbarhetsarbete samt att företaget värnade om miljön vid ansökan (se appendix 1 för annonsen och enkäten). Den oberoende variabeln, CSR-arbete, mättes genom formuleringarna kring företagets miljömässiga hållbarhetsarbete.

CSR-arbete valdes att operationaliseras som ett "*aktivt och extensivt miljöhållbarhetsarbete*" eftersom det i Sverige är just miljö-dimensionen av CSR-arbete som det läggs störst vikt vid (Cerne 2009).

Endast dessa detaljskillnader i stimuli användes då tidigare studier visat att ett CSR-arbete gett upphov till stora effekter (Frank 2004, Nyborg och Zang 2012).

Då studien utförs inom ramen för en kandidatuppsats användes endast två grupper, en experimentgrupp och en kontrollgrupp. Att inkludera fler grupper med olika grader av stimuli är en potentiell framtida forskning av intresse men som hade krävt ett mer omfattande arbete.

### ***Operationalisering av den beroende variabeln***

Efter att ha läst och beaktat platsannonsen fick respondenterna svara på samma frågeformulär. Formuläret samt platsannonsen finns att läsa i appendix 1. Enkäten började med ett antal frågor som fungerade både som uppvärmningsfrågor och kontroller, dessa kommer vidare att diskuteras under rubriken “motivering och operationalisering av kontrollvariabler”.

För att kunna undersöka frågeställningen krävdes en operationalisering av den beroende variabeln reservationslön. Reservationslönen anses generellt påverkas av ersättnings- och bidragsnivå (Riksbank 2015). Fregert och Jonoung (2012) menar exempelvis att arbetslöshetsförsäkringens utformning med en hög ersättningsnivå negativt påverkar incitamenten att söka och acceptera arbete. För att mäta hur och om reservationslönen påverkades beroende på om respondenten läst annonsen med stimuli eller inte krävdes att ingångslönen undersöktes i enkäten. Frågan som ställdes var följande:

*Medelgångslönen för nyutexaminerade ekonomer ligger på ungefär 27 000 kronor i månaden. Vilket intervall av ingångsmånadslön (före skatt) skulle krävas för att du accepterar arbetet i annonsen?*

Respondenten fick sedan kryssa i ett av svarsalternativen av 2000 kronors intervaller mellan det lägsta intervallet 16 000 - 18 000 före skatt upp till det högsta intervallet 48 000 - 50 000 före skatt. Intervall valdes att användas då det medförde att eventuella oseriösa svar och en alltför stor spridning kunde undvikas. Intervall om 2000 kronor valdes då detta ansågs vara ett tillräckligt stort intervall för att faktiskt ge en ekonomisk skillnad i månadsinkomsten men även ge ett lagom antal svarsalternativ.

Vid utformningen av svarsintervallen användes olika fackförbunds rekommendationer för att finna den genomsnittliga ingångslönen för en nyutexaminerad ekonom om ungefär 27000 kronor i månaden (Civilekonomerna 2015, Jusek 2015 samt Unionen 2015). Utifrån denna rekommendation valdes därför 26 000 - 28 000 som utgångsvärde. I enkäten skrevs den

normala/rekommenderade ingångslönen ut då studenter eventuellt inte är helt insatta i hur en relevant lönenivå ser ut på marknaden.

I skapandet av intervaller, och framförallt i utformningen av spannet av svarsalternativ, användes tidigare forskning som referensram. Montgomery och Ramus (2007) fann i sin undersökning att studenter generellt var villiga att ge upp 14 procent av lönen för att arbeta för ett företag med ett CSR-arbete, något som för en nyutexaminerad skulle motsvara ca 3700 kronor. Frank (2004) fann istället att studenter inom revision krävde ca 14 000 dollar extra i årsinkomst som kompensation för att byta arbetsplats från ett konstmuseum till ett bensinbolag. I svenska kronor motsvarar det cirka 10 000 kronor extra i lön i månaden.

Nyborg och Zhangs studie ifrån 2012 visade på ytterligare en större effekt av CSR-arbete på lönenivå där de menade att CSR-arbete hänger samman med cirka 40 procent lägre lön. För en ekonom skulle detta innebära att lönen därmed är 16 000 istället för 27 000.

I enkätens svarsalternativ användes det största spannet om runt 40 procent av löneskillnader som utgångspunkt (Nyborg och Zhang 2012) då detta skulle kunna fånga upp en lika stor skillnad i reservationslön bland studiens respondenter. Dock utvidgades det övre spannet för att kunna fånga in studenter som inte var intresserade av arbetet, och som därför skulle kräva en betydligt högre lön.

### ***Motivering och operationalisering av kontrollvariabler***

Utöver beroende och oberoende variabel användes flera typer av kontrollvariabler. Kontrollvariabler användes eftersom dessa kunde försäkra att fördelningen av respondenter i kontrollgruppen och experimentgruppen blev likvärdiga, det vill säga att randomiseringen fungerat. De kontrollvariabler som användes hade även undersökts i tidigare studier där vissa visat ha effekt på sambandet mellan CSR och lön. De kontrollvariabler som användes var; ålder, tid kvar till examen, arbetslivserfarenhet, kön samt motivation bakom att söka arbetet och intresse för miljöfrågor. Valet av kontrollvariabler baserades framför allt på studier av Frank (2004), Nyborg och Zhang (2012) samt Greening och Turban (2000).

Greening och Turban (2000) undersökte vad som påverkar studenters vilja att acceptera ett arbetserbjudande med eller utan etiskt ansvarstagande och kontrollerade för ålder samt tidigare arbetslivserfarenhet. Greening och Turban (2000) framhåller att ålder och



arbetslivserfarenhet i tidigare forskning visat sig influera benägenheten att acceptera arbetserbjudanden. Greening och Turban (2000) kom fram till att ålder hade en negativ påverkan på både intentionen att söka arbetet, komma på intervju samt sannolikheten att acceptera ett jobberbjudande. Tidigare arbetslivserfarenhet hade tvärt om en positiv effekt på samtliga tre stadierna av arbetsökande. Ingen av dessa koefficienter var signifikanta på en 5 procentig signifikansnivå, men då Greening och Turban (2000) visat att de har haft en effekt fann vi det relevantt att kontrollera för dem. Greening och Turban (2000) efterfrågade tid kvar på utbildning i sin studie men kontrollerade inte för denna i sina regressioner, något som vi därför valde att göra.

Kontrollvariabeln kön användes då denna visat påverka resultaten i både Frank (2004) och Nyborg och Zhang (2012). Frank (2004) kom fram till att det fanns en skillnad i lön mellan företag som anses "moraliska" och de som inte gjorde det, och att män i större utsträckning väljer bort att arbeta i dessa "moraliska företag" och att det därför fanns en skillnad mellan könen. Nyborg och Zhang (2012) kom i sin undersökning fram till att en interaktionsvariabel mellan kön och CSR är signifikant på 5 procents signifikansnivå. Nyborg och Zhang (2012) påpekar även att effekten av att inneha CSR-arbete på lön är större i gruppen män, något som tyder på att kön har en effekt och därför är en mycket relevant kontrollvariabel.

Även en kontrollvariabel om vad som lockade mest med det beskrivna arbetet användes. Valet av denna kontrollvariabel baseras på tidigare forskning om att en matchning mellan vad arbetsgivaren och anställda anser viktigt genererar en större arbetsansträngning från den anställda, se exempelvis Koppel och Regner (2013) eller Aakerlof och Kranton (2005). Viljan att anstränga sig mer på arbetet kan tänkas hänga samman med en acceptans för lägre lön och denna variabel var därför relevant som kontrollvariabel.

Kontrollvariabeln rörande miljöintresse användes då Greening och Turban (2000) undersökt hur ett miljöintresse påverkar sambandet mellan CSR och arbetsökandes intresse för arbetet. Även om de fann att intresse inte hade signifikant påverkan sågs detta som relevant och intressant att använda.

## **5.4 Tillvägagångssätt vid insamling av data**

Insamlingen av enkäter skedde på Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet den 4 maj 2015. I experimentet deltog 200 ekonomstudenter, lika många (100) i kontrollgruppen som i experimentgruppen. Enkäterna delades ut under två föreläsningar samt runt om på Handelshögskolan.

En så kallad "random assignment" tillämpades, vilket innebär att även om experimentdeltagarna inte var slumpmässigt dragna ur vår population (ekonomstudenter vid Göteborgs universitet) så avgjorde slumpen om experimentdeltagaren tillhörde kontrollgruppen eller experimentgruppen (Esaiasson et. al. 2012). Randomiseringen skedde med hjälp av Excels randomiseringshjälp. Med randomisering borde fördelningen av svaren på våra kontrollvariabler blivit jämt fördelade. Kontrollen för att randomiseringen verkligen skett diskuteras i resultaten.

Ekonomstudenter valdes som respondenter då denna grupp har använts i tidigare studier på området se exempelvis Frank 2004.

Valet att använda 200 respondenter berodde dels på att detta kan vara ett så pass stort urval att statistisk signifikans kan nås och dels då det är en datamängd som var rimlig att samla in och noggrant kunna analysera inom ramen för en kandidatuppsats.

Datainsamlingen fortlöpte utan större hinder men det noterades att vissa studenter talade med varandra under ifyllningen av enkäten, något som kan ha påverkat resultatet. Trots klara instruktioner i enkäten tycktes inte alla vara införstådda med att de först skulle läsa och beakta platsannonsern som skulle ligga till grund för svaren som senare fortlöpte. Vissa studenter verkade även en aning stressade vilket kan ha påverkat utgången på vårt resultat.

## **6. Resultat**

I denna del analyseras först svarsfrekvensen för vår insamlade data. Därefter presenteras beskrivande statistik för datamaterialet och en kontroll av randomiseringen. Resultatet utifrån studiens frågeställning och hypoteser kommer sedan att redovisas.

I samtliga analyser användes det lägsta värdet i intervallet av respondenternas valda ingångslön, då det var något som underlättade analysen samt tolkningen av resultaten.

Samtliga av våra analyser genomfördes i Stata 11 och 13. I appendix 2 finns en komplett variabeltabell där samtliga variablers antagna värden redovisas.

Beträffande svarsfrekvensen av de 200 enkäter som delades ut återlämnades 199. Bland dessa 199 fanns ett bortfall om fem stycken enkäter som lämnades in blanka, av dessa var fyra i kontrollgruppen och en i experimentgruppen.

Av de enkäter som samlades in var några ofullständiga då samtliga frågor inte hade besvarats. En av enkäterna hade en obesvarad fråga om ålder, en innehöll en obesvarad fråga angående önskad lön och två enkätsvar saknade svar om hur lång tid de har kvar till examen.

## 6.1 Beskrivande statistik

Nedan presenteras beskrivande statistik, där antalet observationer, medelvärde, standardavvikelse samt minimivärde och maxvärde för de variabler som inte är ”dummyvariabler” redovisas i tabellform.

Tabell 1. Beskrivande statistik av kontinuerliga variabler.

---

<i>Variabel</i>	<i>N</i>	<i>Medelvärde</i>	<i>Standardavvikelse</i>	<i>Min.</i>	<i>Max.</i>
<i>Ålder</i>	193	23,1	4,11	19	50
<i>Tid kvar till examen</i>	191	2,1	0,8	1	3
<i>Lägsta accepterade lön</i>	193	26 259	4 193	16 000	48 000
<i>Intresse av miljöfrågor</i>	193	2,8	0,87	1	4

---

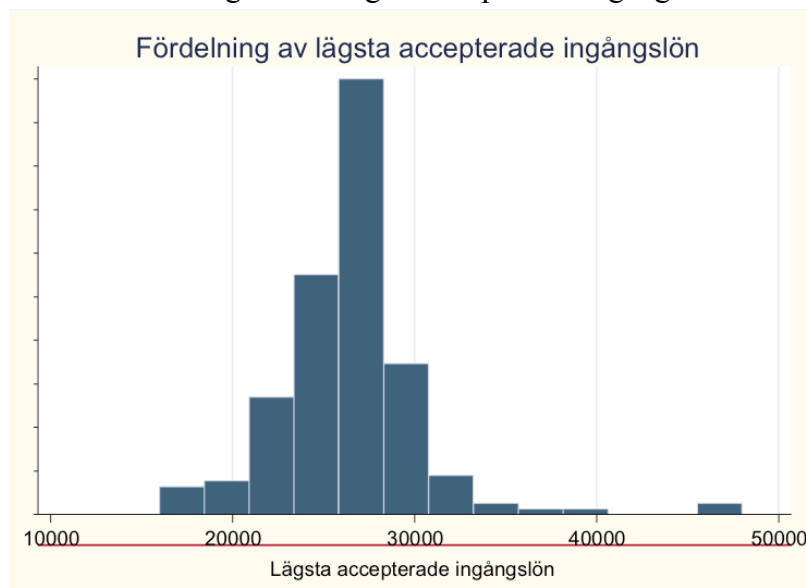
Från tabell 1 kan utläsas att de som svarat på enkäten i genomsnitt kan acceptera en något lägre lön än vad som rekommenderas för en nyexaminerad ekonom, drygt 26 000 istället för

de 27 000 som rekommenderas av bland annat Unionen. Detta är något som kan bero på att studien använde den lägsta accepterade ingångslönen i intervallet. Resultaten visade även att respondenterna i undersökningen i genomsnitt har mer än ett år kvar till examen då 2,1 är medelvärde och svarsalternativet mer än ett år kvar till examen kodats till 2. Tabell 1 visar också att respondenternas intresse av miljöfrågor hamnade på 2,8 av 4 möjliga.

Av de i experimentgruppen var det sex personer som angav miljöskäl som främsta motiv till ett intresse av tjänsten och även bland dem var medellönen 26 000. Eftersom antalet var begränsat analyserades inte denna kontrollvariabel vidare.

Ett histogram (graf 1) över den beroende variabeln, lägsta accepterade ingångslön, visade att fördelningen av denna variabel är centrerad mellan 24 000 - 27 000 och att det finns få extremvärden i den insamlade datamängden.

Graf 1. Fördelning av den lägsta accepterade ingångslönen i hela datamängden.



Ett fåtal svarade inom det lägsta intervallet 16000 - 18000 och det var endast två som svarade inom det högsta intervallet 48000 - 50000. Majoriteten av svaren föll inom intervallen 24000 upp till 28000, med 47 personer inom intervallet 26000 - 28000 och 43 personer inom intervallet 24000 - 26000.

Nedan presenteras beskrivande statistisk över dummyvariablernas fördelning mellan grupperna.

Tabell 2. Beskrivande statistik över dummy variabler.

<i>Variabel</i>	N (besvarade)	%	Medelvärde	Standard avvikelse	Antal som ingår gruppen
<i>Experiment grupp</i>	199				96
<i>Kontrollgrupp</i>	199				99
<i>Kön</i>					
<i>Kvinna</i>		45 %			
<i>Man</i>		55 %			
<i>Program</i>					
<i>Fristående kurs</i>	194		0,64	0,48	118
<i>ACE</i>	194		0,108	0,311	20
<i>ESI</i>	194		0,118	0,32	22
<i>SMIL</i>	194		0,036	0,187	7
<i>PLOG</i>	194		0,031	0,17	6
<i>Master</i>	194		0,051	0,22	10
<i>Tidigare arbetslivserfarenhet</i>					
<i>Nej</i>	192		0,08	0,277	16

<i>Ja inom icke relevant bransch</i>	192	0,68	0,466	125
<i>Ja inom relevant bransch</i>	192	0,23	0,42	44

Utifrån tabell 2 kunde det konstateras att respondenterna var någorlunda jämnfördelade med tanke på kön samt inom vilken grupp de befinner sig i. Däremot kunde stora skillnader utläsas i vad respondenterna studerar samt deras tidigare arbetslivserfarenhet. En klar majoritet av respondenterna läste fristående kurser och hade tidigare arbetslivserfarenhet inom en icke relevant bransch. Denna snedfördelning av variabler uppfattades dock inte som ett större problem förutsatt att randomiseringen fungerat.

## 6.2 Kontroll av randomisering

Vid kontrollen av randomiseringen granskades att det inte fanns några statistiskt signifikanta skillnader i fördelningen av kontrollvariablerna mellan experiment och kontrollgrupp.

Då endast två grupper jämfördes, en kontrollgrupp och en experimentgrupp, kunde randomiseringskontroll i form av ett tvåsidigt t - test (oberoende stickprov, där standardavvikelsen antas vara okända men lika - se formel under rubrik 6.3) utföras.

Tabell 3. Kontroll av randomiseringen.

<i>Kontrollvariabel</i>	<i>Medelvärde experimentgrupp</i>	<i>Medelvärde kontrollgrupp</i>	<i>t-värde</i>
<i>Kvinna</i>	0,47	0,43	- 0,6
<i>Ålder</i>	23,51	22,67	- 1,43
<i>Fristående kurs</i>	0,56	0,73	2,35*
<i>ACE</i>	0,14	0,07	- 1,52
<i>ESI</i>	0,18	0,05	- 2,82*
<i>SMIL</i>	0,04	0,03	- 0,33
<i>PLOG</i>	0,03	0,03	0,05
<i>Master</i>	0,03	0,07	1,36
<i>Tid kvar till examen</i>	215	2,05	-0,85
<i>Ingen arbetslivserfarenhet</i>	0,10	0,06	-0,91
<i>Arbetslivserfarenhet i ej relevant bransch</i>	0,66	0,69	0,4
<i>Arbetslivserfarenhet i relevant bransch</i>	0,23	0,24	0,11
<i>Intresse av miljöfrågor</i>	2,78	2,83	0,33

Kritiskt t-värde 1.653, \* = p-värde < 0,050

Från kontrollen av randomiseringen visades att det inte fanns någon statistisk signifikant skillnad mellan grupperna för några variabler förutom fördelningen av respondenter som läser fristående kurs samt studenter som läser ESI-programmet.

Resultaten visade att det fanns statistiskt signifikant fler respondenter som läser fristående kurs i kontrollgruppen jämfört med experimentgruppen. I experimentgruppen var det däremot statistiskt signifikant fler som läste ESI-programmet jämfört med i kontrollgruppen. Detta var något problematiskt då det innebar att randomiseringen inte fungerat fullt ut. Detta resultat var något som krävde vidare undersökning, något som utvecklas under rubriken 6.4 och problematiseras i diskussion och slutsats.

### 6.3 Prövning av sambandet mellan reservationslön och CSR-arbete

För att kunna studera effekten av studiens stimuli på den beroende variabeln *lägsta accepterade ingångslön* utfördes ett tvåsidigt t-test i syftet att jämföra de två oberoende grupperna. Ett t-test användes (oberoende stickprov, där standardavvikelserna antas vara okända men lika) för att jämföra skillnaden mellan medelvärdena på variabeln *lägsta accepterade ingångslön* i de två grupperna för att kunna testa för statistisk signifikant skillnad.

Formel som användes var:

$$t = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{s_1^2(n_1 - 1) + s_2^2(n_2 - 1)}{n_1 + n_2 - 2} \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}}$$

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

Tabell 4. t-test.

	<i>Medelvärde experimentgrupp</i>	<i>Medelvärde kontrollgrupp</i>	<i>t - värde</i>
<i>Lägsta efterfrågade lön</i>	25 959,6	26 574,47	1,02

*Alpha 0,05, df 191*



Utifrån signifikansnivå samt antalet df (frihetsgrader) kunde det kritiska t-värdet om runt 1,654 utläsas. Detta jämfördes sedan med de t-värden som utvanns ur vårt t-test se tabell 4. Vid granskningen konstaterades att t-värdet i våra resultat uppkom till 1,0185 som i tabellen avrundades uppåt till 1,02. Då  $1,645 > 1,02$  kunde  $H_0$  om att medelgångslönen är lika mellan experiment och kontrollgrupp inte förkastas. Vi finner därför inget stöd för  $H_a$ . Då ingen statistisk signifikant skillnad mellan grupperna hittades kunde därmed studiens teoretiska utgångspunkt om att det råder ett negativt samband mellan CSR och reservationslön avfärdas som felaktig. CSR-arbete leder med andra ord inte till en lägre accepterad ingångslön enligt vår studie.

#### **6.4 Regression**

För att komplettera det resultatet som funnits i t-testen gjordes även en regressionsanalys. Regressionen utfördes för att undersöka vilka variabler som hade en signifikant påverkan på den lägsta accepterade lönen och för att kontrollera för variablerna ESI och fristående kurs som inte blivit jämt fördelade mellan experiment och kontrollgrupp. Vid en regression kan dessa variablers effekt på den beroende variabeln *lägsta accepterade ingångslön* analyseras. Från tabell 5 går det att utläsa att ingen av variablerna fristående kurs eller ESI hade signifikant effekt på den lägsta accepterade ingångslönen. Det medför att den misslyckade randomiseringen inte var problematisk ur just denna synpunkt, dock kan andra problematiska aspekter finnas, något som utvecklas vidare i slutsats och diskussion.

Vid analysen användes en OLS regression, detta trots att undersökningen innefattade begränsade svarsalternativ i den beroende variabeln *lägsta accepterade ingångslön*, något som skulle kunna leda till en så kallad trunkerad datamängd. Vid en trunkerad datamängd är en tobit-regression mer fördelaktig att tillämpa. Under rubriken 6.1 visas fördelningen av vår beroende variabel, där framgår det dock tydligt att vår datamängd inte var trunkerad. Det vill säga att det inte fanns några tecken på att fler skulle kryssat i högre/lägre alternativ än de intervall som fanns i enkäten. Därmed ansågs det vara möjligt att tillämpa en vanlig OLS-regression.

Regressionen för inkomst/lön brukar i regel presenteras i logaritmför att tydligt kunna påvisa de oberoende variabelernas påverkan i procentuell form (Wooldrige 2014). På grund av detta valde vi att logaritmera den beroende variabel *lägsta accepterade ingångslön* och därefter utföra en regression. Koefficienterna från denna regression ska därmed tolkas som procentuell effekt på lägsta accepterade ingångslön. I regressionen uteslöts dummyvariablerna ACE och ingen tidigare arbetslivserfarenhet för att undvika en så kallad ”dummy variable trap” (Wooldrige 2014).

Ekvationen som tillämpades för hela modellen (se modell 3 i tabell 5) statueras nedan:

$$\begin{aligned} \log(\text{lägsta accepterade ingångslön}) &= \beta_0 + \beta_1 \text{Experimentgrupp} + \beta_2 \text{Experimentgrupp} * \text{Kvinna} \\ &+ \beta_3 \text{Ålder} + \beta_4 \text{Kvinna} + \beta_5 \text{Fristående kurs} + \beta_6 \text{ESI} + \beta_7 \text{PLOG} \\ &+ \beta_8 \text{SMIL} + \beta_9 \text{Master} + \beta_{10} \text{Tid kvar till examlen} \\ &+ \beta_{11} \text{Arb. liv. erf. ej relevant bransch} \\ &+ \beta_{12} \text{Arb. liv. erf. relevant bransch} + \beta_{13} \text{Intresse av miljöfrågor} + u \end{aligned}$$

Tabell 5. Linjär regression. Beroende variabel är logaritmen av lägsta accepterade ingångslön.

<i>Variabel</i>	<i>Modell 1</i>	<i>Modell 2</i>	<i>Modell 3</i>
<i>Experimentgrupp</i>	- 0,023	- 0,029	- 0,030
<i>Experimentgrupp *</i>		- 0,005*	0,013
<i>Kvinna</i>			
<i>Ålder</i>			0,0053*
<i>Kvinna</i>			- 0,054
<i>Friståendekurs</i>			- 0,031
<i>ESI</i>			- 0,032
<i>PLOG</i>			- 0,011
<i>SMIL</i>			0,0011
<i>Master</i>			0,031
<i>Tid kvar till examen</i>			0,036**
<i>Arbetslivserfarenhet i icke relevant bransch</i>			- 0,0022
<i>Arbetslivserfarenhet i relevant bransch</i>			0,078
<i>Intresse av miljöfrågor</i>			0,0045
<i>N</i>	193	193	185
<i>R<sup>2</sup></i>	0,0059	0,037	0,12
<i>Konstant</i>	10,17***	10,19***	9,99***

\* = p-värde < 0,100 \*\* = p-värde < 0,050 \*\*\* = p-värde < 0,001

Från tabell 5, modell 1, kan utläsas att det inte finns någon statistiskt signifikant negativ effekt av att befinna sig i experimentgruppen på den lägst accepterade lönen. Detta är ytterligare en bekräftelse på att ett CSR-arbete inte har någon effekt på ingångslön enligt våra resultat. Att variabeln *experimentgrupp* fortsätter att vara icke signifikant tyder på att studiens stimuli inte hade någon effekt.

Modell 2 i tabell 5 visar att det finns en interaktionseffekt mellan variabeln kvinna och variabeln experimentgrupp som är statistiskt signifikant på en 10 procent signifikansnivå. Interaktionsvariabeln valdes att inkluderas då tidigare studier av exempelvis Nyborg och Zhang (2012) funnit en signifikant sådan mellan just att vara kvinna och arbeta för ett företag med CSR. Då inga andra liknande interaktionseffekter mellan andra variabler funnits signifikanta i tidigare studier (se exempelvis Greening och Turban 2000) användes endast denna interaktionsvariabel mellan kvinna och experimentgrupp. Att interaktionsvariabeln var signifikant på 10 procent signifikansnivå innebär att bland kvinnor i experimentgruppen fick studiens stimuli effekt, om än en liten effekt på 3,4 procent lägre accepterad lön. Denna effekt försvann dock när samtliga kontrollvariabler förs in i modellen.

I regressionen där samtliga kontrollvariabler används har tid kvar till examen en statistiskt signifikant positiv effekt på den accepterade lägsta lönen på 5 procent signifikansnivå, se tabell 5 Modell 2. Detta innebär att längre tid kvar till examen hänger ihop med högre accepterad lägsta lön med 3,5 procent. Om signifikansnivån sänktes till 10 procent så hade även variabeln ålder en positiv effekt, något som innebär att en högre ålder hänger samman med högre accepterad lägsta lön, om än med marginellt effekt på 0,5 procent per år.

Dock förklarar inte modellerna mycket av den variation som finns i datamängden. Detta kan utläsas då  $R^2$  värden för modell 1 är 0,005, för modell 2 är 0,037 och för modell 3 är 0,12.

## 7. Slutsats och diskussion

Studien fann inga signifikanta samband mellan en lägre reservationslön och CSR när sambandet prövades med ett t-test och regressioner.  $H_0$  kunde vid ett t-test inte förkastas och sambandet var därmed inte signifikant på en 5 procentig signifikansnivå.

Vid utformningen av designen inför experimentet valdes ett subtilt stimuli. Det eftersom vi inte ville leda respondenterna till ett riktat resultat i undersökningen. Det stimuli som användes var endast några få extra rader i en fabricerad platsannons.

Vår förhoppning var att vi skulle kunna bekräfta den tidigare teorin och då med vetskapen att vårt resultat hade varit väldigt spontant och därav ytterst tillförlitligt. I vissa tidigare studier ställdes frågan relativt rättfram om respondenten kunde tänka sig acceptera en lägre lön om de visste att företaget var ett etiskt korrekt sådant. De som besvarat enkäten menade att de var villiga att acceptera en lägre lön (se exempelvis Frank 2004). Hade vi valt att utforma en undersökning på samma vis finns det en stor chans att vi hade fått annorlunda resultat och kunnat visa på en effekt av CSR-arbete. Vi finner det relevant att beakta att ledande undersökningar med tydliga frågor de facto innebär en risk för missvisande resultat. Risken för bias i form av "demand effect" kan tänkas vara överhängande. De flesta kan nog tänka sig vara villiga att acceptera en lägre reservationslön på papper, men är detta sedan fallet i praktiken? Nyborg och Zhang (2012) visade med hjälp av lönestatistik i Norge på en stor skillnad i lönenivå men detta kanske snarare beror på andra faktorer och kanske inte är ett medvetet val av arbetstagaren.

Eftersom studiens stimuli var subtilt gjordes ett försök att mäta den kausala mekanismen utan detta bias i form av "demand effect" (Zizzo 2008). Diskussionen kring hur en undersökning av detta slag skall utformas är en svår och viktig diskussion. Vad kommer leda till ett mer sanningsenligt svar?

Då resultatet inte visade på någon effekt av vår stimuli kan det möjligen bero på bristande randomisering. Det faktum att randomiseringen verkar ha misslyckats trots Excels randomiseringshjälp leder oss till frågan om vilka andra variabler som är olik fördelade mellan grupperna. Hade vi haft likvärdiga grupper kunde resultatet blivit ett annat då vi inte

vet vilka andra egenskaper, som inte frågades efter, som är snedfördelade mellan grupperna och kan vara bakomliggande variabler till resultatet.

Ytterligare något att beakta är att vårt stickprov är ett litet selektivt prov som inte kan användas för att generellt säga något om hela populationen i ekonomstudenter på Handelshögskolan. Dock var detta en avgränsning som ansågs rimlig inom ramen för en kandidatuppsats. Även valet av den undersökta gruppen kan diskuteras då vi endast undersökte ekonomstudenter. Kanske är målgruppen ekonomstudenter missvisande då arbetsmarknaden för ekonomer är hård vilket kan innebära att de hellre väljer ett välbetalt jobb över ett jobb som ger en bättre magkänsla.

Vi noterade vid vår enkätinsamling att några respondenter verkade en aning stressade och inte fullt tog sig tid att läsa igenom platsannonsen samt instruktionerna på sida 1. Somliga studenter talade också med varandra och fåtalet verkade till och med missa platsannonsen som var hela grunden inför besvarandet av de kommande frågorna. Detta kan ha påverkat det resultat vi fick fram.

Vår studie visade att *tid kvar till examen* har en positiv signifikant effekt på lägsta accepterade lön på en 5 procentig signifikansnivå, något som innebär att längre tid kvar till examen hänger ihop med ett högre värde på den lägsta begärda lönen. Detta är något som inte har visats i tidigare forskning och där vår studie kom med ett intressant resultat. Vi tror att *tid kvar till examen* har en positiv effekt på reservationslön då nya studenter kan vara mer ovetande om situationen på arbetsmarknaden, studenter med kortare tid kvar till examen kanske är mer pessimistisk eller realistisk och därför kan tänka sig lägre lön.

På en 10 procentig signifikansnivå hade ålder en positiv effekt på reservationslön. Ålder är något som Greening och Turban (2000) inte finner en signifikant påverkan på benägenheten att acceptera ett arbetsförslag med eller utan CSR-arbete men där vår studie visade en signifikant effekt för ålder på lönebildning. Tidigare studier av bland andra Frank (2004) och Nyborg och Zhang (2012) har funnit en negativ interaktions effekt på reservationslönen av CSR arbete och att vara kvinna. Vår studie kommer fram till liknande resultat men den statistiska signifikansen försvann vid införandet av kontrollvariabler i modellen.

Variabeln motiv till vad som tilltalar mest med annonsen användes inte vid analysen då endast sex av de 100 som läste om företaget med hållbarhetsarbete faktiskt angav miljöskäl/hållbarhets motiv till varför annonsen är av intresse. Även bland dessa respondenter var medelvärden på den krävda lönen 26 000. Detta tyder på att även bland de som är motiverade till att söka arbetet av just miljöskäl kan man inte tänka sig en lägre lön, något som ifrågasätter forskningsfältet om CSR och motivation.

Vår förhoppning var att genom vår studie finna ett signifikant samband mellan CSR och lägre lön eftersom detta skulle kunna inge incitament för företag att använda CSR, särskilt med tanke på att forskningen tidigare varit tvetydig i de ekonomiska resultaten av CSR (Grafström et al 2008). Teorin, utvecklad av bland andra Nyborg och Zhang (2012), om sambandet mellan CSR och lön menar att CSR-arbeten skulle attrahera arbetssökande med preferenser om ett hållbarhetsarbete. Konkurrensen om arbetstillfällena skulle pressa ner jämviktslönen för dessa arbetsplatser, något som den arbetssökande skulle vara villig att acceptera till förmån för ett hållbarhetsarbete. Förklaringar till att människor skulle kunna tänka sig att arbeta för en lägre lön kan exempelvis vara oro över miljösituationen och/eller av sociala eller moraliska skäl. Vårt resultat visar emellertid att vi inte kan finna några bevis på att CSR leder till att nya medarbetare kan tänka sig en lägre ingångslön, och utifrån de interna aspekterna verkar inte CSR vara ett sätt att generera extra intäkt i form av besparing på lön. Detta interna sparande kan utifrån våra resultat inte läggas till den potentiella win-win situationen ett företag kan få av CSR genom extern påtryck från konsument samt marknadspenetration.

Slutsatsen av vår studie är därmed att det inte utifrån våra resultat är så att CSR är ett sätt att generera en större intäkt i form av besparing på lön. Vad som händer med lagförslaget om tvingad CSR-redovisning återstår att se, men enligt våra resultat finns det inte incitament från företagen själv att genomföra CSR-arbete endast utifrån löneaspekten.

## **7.1 Förslag till vidare studier**

Vi menar att det resultat som vi finner i vår studie är långt ifrån tillräckligt för att teorin om ett negativt samband mellan lönebildning och CSR skall kunna bekräftas eller dementeras. Det krävs mer och kompletterande studier för att undersöka sambandet i Sverige. Förslagsvis skulle studenter på andra institutioner kunna inkluderas i studien. Även de som redan är ute i arbetslivet skulle vara av intresse att undersöka då vi i vår regression fann att tid kvar till

examen signifikant påverkar den lägsta accepterade lönen. Det skulle eventuellt även vara fördelaktigt att arbeta med ett större stickprov där kanske fler grupper kan jämföras.

Framtida studier skulle även med fördel kunna undersöka om det bakomliggande antagandet till teorin om sambandet mellan CSR och lön stämmer. Antagandet om att det är konkurrensen mellan människor, med preferenser om ett hållbarhetsarbete samt acceptans om lägre lön, som pressar ned reservationslönen har i vår mening inte tillräckligt undersökts i litteraturen utan endast antagits av bland andra Nyborg och Zhang (2012).

Den främsta kritiken mot vår egen studie är själva utformningen av stimuli som eventuellt var för subtilt. Men denna avvägning är svår, då det är svårt att avgöra vilken typ av undersökning som ger ett mest tillförlitligt svar. Framtida forskning skulle kunna arbeta med olika starka stimuli och kanske upprepa studier som gjorts i USA för att enbart undersöka den svenska kontexten.

En studie om huruvida sambandet mellan reservationslön och CSR är olika för olika lönenivåer skulle vara av intresse. Det kan tänkas vara så att de som tjänar mer är mer benägna att ge upp en del av sin lön för att arbeta för ett företag som har CSR-arbete medan de med lägre lön kanske inte är lika benägna att acceptera lägre lön då de inte har lika stort spelrum och behöver hela sin inkomst för att finansiera sitt leverne. Då vi undersökte studenter kanske resultatet ser annorlunda ut i just denna grupp.

## 8. Referenser

- Akerlof, G. och Kranton, R. (2005). Identity and the Economics of Organizations. *Journal of Economic Perspectives*, 19(1), pp.9-32.
- Besley, T. och Ghatak, M. (2005). Competition and Incentives with Motivated Agents. *American Economic Review*, 95(3), pp.616-636.
- Brekke, K. och Nyborg, K. (2008). Attracting responsible employees: Green production as labor market screening. *Resource and Energy Economics*, 30(4), pp.509-526.
- Carroll, A.B. (2015) Corporate social responsibility, *Organ Dyn*, (online) Tillgänglig via: <<http://dx.doi.org/10.1016/j.orgdyn.2015.02.002>> [Hämtad den 15 April 2015].
- Cerne, S. (2009). *CSR: En fluga? eller konsten att tjäna mer pengar i en föränderlig värld*. Stockholm: Kerasos.
- Civilekonomerna, (2015). *Din ingångslön – rätt lön för nyutexaminerade*. (online) Tillgänglig via: <<http://www.civilekonomerna.se/anstallning-lon/sa-far-du-ratt-lon/din-ingangslon-ratt-lon-for-nyutexaminerade>> [Hämtad den 22 April 2015].
- CSR SWEDEN, (2015). *VERKSAMHET - CSR SWEDEN*. (online) Tillgänglig via: <http://www.csrsweden.se/om-csr-sweden/verksamhet/> [Accessed 4 Jun. 2015].
- Dahlsrud, A. (2008). How corporate social responsibility is defined: an analysis of 37 definitions. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 15(1), pp.1-13.
- Esaiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H. & Wängnerud, L. (2012). *Metodpraktikan*. Stockholm: Norstedts juridik.
- EU Barometern = European Commission. 2013. *How companies influence our society: citizens' view*. Rapport Flash Eurobarometer 363 - TNS Political & Social at the request of the European Commission, Directorate-General Enterprise and Industry.
- Fehrler, S. och Kosfeld, M. (2014). Pro-social missions and worker motivation: An experimental study. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 100, pp.99-110.
- Frank (2004). *What price the moral high ground?*, Oxfordshire: Princeton University press
- Fregert, K. and Jonung, L. (2003). *Makroekonomi*. Stockholm: Studentlitteratur.
- Friedman, M. (1970). A Friedman doctrine: The social responsibility of business is to increase its profits. *New York Times Magazine*, 13, 33.
- Grafström, M., Göthberg, P. and Windell, K. (2008). *CSR*. Malmö: Liber.
- Greening, D. och Turban, D. (2000). Corporate Social Performance As a Competitive Advantage in Attracting a Quality Workforce. *Business & Society*, 39(3), pp.254-280.
- Heal, G. (2005). Corporate Social Responsibility: An Economic and Financial Framework. *The Geneva Papers on Risk and Insurance Issues and Practice*, 30(3), pp.387-409.



- Jusek, (2015). *Ingångslöner för nyexaminerade - Jusek.se*. (online) Tillgänglig via: <<http://www.jusek.se/Lon/Ingangsloner-for-nyexaminerade/>> [Hämtad den 22 April 2015].
- Koppel, H. och Regner, T. (2013). Corporate Social Responsibility in the work place. *Exp Econ*, 17(3), pp.347-370.
- Montgomery, D. och Ramus, C. (2007). Including Corporate Social Responsibility, Environmental Sustainability, and Ethics in Calibrating MBA Job Preferences. *SSRN Journal*.
- Nyborg, K. och Zhang, T. (2012). Is Corporate Social Responsibility Associated with Lower Wages?. *Environ Resource Econ*, 55(1), pp.107-117.
- Preston, A. (1989). The Nonprofit Worker in a For-Profit World. *J LABOR ECON*, 7(4), p.438.
- Riksbank.se, (2004). *Rosenberg: Penningpolitiken och förutsättningarna för tillväxt*. (online) Tillgänglig via: <<http://www.riksbank.se/sv/Press-och-publicerat/Tal/2004/Rosenberg-Penningpolitiken-och-forutsattningarna-for-tillvaxt/>> [Hämtad den 18 Maj 2015].
- Svd, (2015). *Svenskt Näringsliv rasar mot regeringens hållbarhetslag*. (online) Tillgänglig via: <[http://www.svd.se/naringsliv/hallbar-finans/svenskt-naringsliv-rasar-mot-regeringens-hallbarhetslag\\_4483849.svd](http://www.svd.se/naringsliv/hallbar-finans/svenskt-naringsliv-rasar-mot-regeringens-hallbarhetslag_4483849.svd)> [Hämtad den 18 Maj 2015].
- Svensk Handels, (2015). *Det ansvarsfulla företaget 2014*. (online) Tillgänglig via: <[http://www.svenskhandel.se/globalassets/\\_gammalt-innehall/csr/det-ansvarsfulla-foretaget-2014.pdf](http://www.svenskhandel.se/globalassets/_gammalt-innehall/csr/det-ansvarsfulla-foretaget-2014.pdf)> [Hämtad den 26 Juli 2015].
- SOM-institutet (2015) *SOM-rapport 2015:20 Svenska trender 1986-2014*. (Online) Tillgänglig via: <[http://som.gu.se/digitalAssets/1534/1534693\\_svenska-trender-1986-2014.pdf](http://som.gu.se/digitalAssets/1534/1534693_svenska-trender-1986-2014.pdf)> [Hämtad den 26 Juli 2015].
- Turban, D. och Greening, D. (1997). Corporate Social Performance and organizational attractiveness to prospective employees. *Academy of Management Journal*, 40(3), pp.658-672.
- Unionen, (2015). *Ekonom*. (online) Tillgänglig via: <<http://www.unionen.se/rad-och-stod/om-lon/marknadsloner/ekonom>> [Hämtad den 22 April 2015].
- Wooldridge J.M. (2014) *Introduction to Econometrics – Europe, Middle East and Africa edition*. Hampshire: CENGAGE learning.
- Zizzo, D. (2009). Experimenter demand effects in economic experiments. *Exp Econ*, 13(1), pp.75-98.

## Appendix 1



### UNIVERSITY OF GOTHENBURG

Hej

Vi är två studenter som skriver kandidatuppsats i Nationalekonomi här på Göteborgs Universitet. Vi undersöker studenters ingångslöner i samband med den första anställning som är relevant för utbildningen.

Enkäten består av en platsannons följt av några frågor, annonsen skall läsas innan du börjar svara på frågorna.

Vi skulle uppskatta om du tar dig några minuter att svara på denna enkät. Du är självfallet helt anonym.

Om du vill ta del av det färdiga resultatet tveka inte att kontakta oss på [sophie.cassel@telia.com](mailto:sophie.cassel@telia.com) eller [melissaryberg@live.se](mailto:melissaryberg@live.se)

Tack på förhand!

Vänligen  
Melissa och Sophie

PLATSANNONS stimuli för experimentgruppen är fetmarkerad och står inom parantes:

Vi söker dig som motiveras av en utmanande och omväxlande roll som ekonomiassistent. Du som är nyutexaminerad ekonom får hos oss möjligheten att utvecklas i ett expansivt och innovativt företag.

Som ekonomiassistent har du flera arbetsuppgifter inom ekonomi och administration  
Det omfattar bland annat:

- Ansvar för löpande bokföring, hela löneprocessen och fakturering.
- En viktig roll i företagets ständiga förbättringsarbete inom alla processer och verksamhetsdelar.
- Daglig kontakt med företagets medarbetare där du ger den bästa service i alla frågor som kan dyka upp.
- Ett helhetsansvar för den löpande verksamheten på vårt kontor vilket exempelvis innebär inköp, bokningar, hantering av post och att säkerställa att det alltid är representativt och välkomnande hos oss.

Dessutom kommer du ingå i företagets ledningsgrupp och därigenom vara med och utveckla företaget. För rätt person erbjuder tjänsten stora möjligheter att i framtiden ta en ledande ekonomiroll i företaget. **(Företaget bedriver även ett aktivt och extensivt miljöhållbarhetsarbete som det för dig finns stora möjligheter att bidra till.)**

Du är ekonom och nyutexaminerad alternativt har upp till 2 års erfarenhet. Det är meriterande om du har arbetat med löpande bokföring men inget krav. Det viktigaste för oss är att du har rätt personlighet och engagemang!

Tillträde enligt överenskommelse.

Vi tillämpar löpande urval

**(Ansökan sker via mail vi vill ju spara på miljön!)**

Ponera att du är aktuell för följande jobb-position och svara på frågorna utefter detta. Kryssa endast i ett alternativ.

1. Ålder: \_\_\_\_\_

2. Kön:

- Man
- Kvinna

3. Program:

- Fristående kurser
- ACE
- ESI
- SMIL
- PLOG
- Master program

4. Tid kvar till examen:

- Mindre än ett år
- Mer än ett år
- Mer än två år

5. Medelgångslönen för nytexaminerade ekonomer ligger på ungefär 27 000 kronor i månaden. Vilket intervall av ingångsmånadslön (före skatt) skulle krävas för att du accepterar arbetet i annonsen?

- 16 000 – 18 000
- 18 000 – 20 000
- 20 000 – 22 000
- 22 000 – 24 000
- 24 000 – 26 000
- 26 000 – 28 000
- 28 000 – 30 000
- 30 000 – 32 000
- 32 000 – 34 000
- 34 000 – 36 000
- 36 000 – 38 000
- 38 000 – 40 000
- 40 000 – 42 000
- 42 000 – 44 000
- 44 000 – 46 000
- 46 000 – 48 000
- 48 000 – 50 000

6. Har du någon tidigare arbetslivserfarenhet?

- Ja inom relevant bransch
- Ja inom icke relevant bransch
- Nej

Vänd sida!



7. Vad i annonsen tilltalar dig mest med det utlysta arbetet?

---

8. Hur intresserad är du i allmänhet av miljöfrågor?

- Mycket intresserad
- Ganska intresserad
- Inte särskilt intresserad
- Inte alls intresserad

## Appendix 2

Variabel	Beskrivning	Antagna värden
<b>Log (lägsta accepterade ingångslön)</b>	Logaritmen av den lägsta accepterade ingångslönen, det lägsta beloppet i intervallet	Antar värden mellan 16000 och 48000
<b>Experimentgrupp</b>	Om deltagaren läst artikeln med stimuli	= 1 om respondenten är i experimentgruppen, = 0 om är i kontrollgruppen
<b>Experimentgrupp * Kvinna</b>	Interaktionsvariabel om respondenten är i experimentgrupp och kvinna	= 1 om respondenten är kvinna och i experimentgrupp, = 0 om personen inte är kvinna eller är i kontrollgrupp
<b>Ålder</b>	Respondentens ålder	Öppen fråga, kontinuerliga värden
<b>Kvinna</b>	Respondentens kön	= 1 om respondenten är kvinna, = 0 om respondenten är man
<b>Fristående kurs</b>	Om respondenten läser fristående kurs	= 1 om respondenten läser fristående kurs, = 0 om inte
<b>ESI</b>	Om respondenten läser ESI programmet	= 1 om respondenten läser ESI, = 0 om inte
<b>ACE</b>	Om respondenten läser ACE programmet	= 1 om respondenten läser ACE, = 0 om inte
<b>PLOG</b>	Om respondenten läser PLOG programmet	= 1 om respondenten läser PLOG, = 0 om inte
<b>SMIL</b>	Om respondenten läser SMIL programmet	= 1 om respondenten läser SMIL, = 0 om inte
<b>Master</b>	Om respondenten läser programmet	= 1 om respondenten läser Master = 0 om inte
<b>Tid kvar till examen</b>	Tid som respondenten har kvar på till närmaste examen	= 1 om respondenten har mindre än ett år kvar, = 2 om respondenten har mer än två år kvar, = 3 om respondenten har mer än två år kvar
<b>Arbetslivserfarenhet i icke-relevant bransch</b>	Om respondenten har tidigare arbetslivserfarenhet i icke-relevant bransch	= 1 om respondenten har arbetslivserfarenhet i icke-relevant bransch, = 0 om inte
<b>Arbetslivserfarenhet i relevant bransch</b>	Om respondenten har tidigare arbetslivserfarenhet i relevant bransch	= 1 om respondenten har arbetslivserfarenhet relevant bransch, = 0 om inte
<b>Ingen arbetslivserfarenhet</b>	Om respondenten inte har tidigare arbetslivserfarenhet	= 1 om respondenten inte har tidigare arbetslivserfarenhet= 0 om inte
<b>Intresse av miljöfrågor</b>	Hur intresserade respondenten är av miljöfrågor	= 4 mycket intresserad, = 3 ganska intresserad, = 2 inte särskilt intresserad, = 1 inte alls intresserad