



IFAU – INSTITUTET FÖR  
ARBETSMARKNADSPOLITISK  
UTVÄRDERING

# **Diskriminering mot icke-heterosexuella i anställningssituationen**

Ali Ahmed  
Lina Andersson  
Mats Hammarstedt

RAPPORT 2011:25

Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) är ett forskningsinstitut under Arbetsmarknadsdepartementet med säte i Uppsala. IFAU ska främja, stödja och genomföra vetenskapliga utvärderingar. Uppdraget omfattar: effekter av arbetsmarknadspolitik, arbetsmarknadens funktionssätt, arbetsmarknadseffekter av åtgärder inom utbildningsväsendet och arbetsmarknadseffekter av socialförsäkringen. IFAU ska även sprida sina resultat så att de blir tillgängliga för olika intressenter i Sverige och utomlands.

IFAU delar även ut forskningsbidrag till projekt som rör forskning inom dess verksamhetsområden. Forskningsbidragen delas ut en gång per år och sista dag för ansökan är den 1 oktober. Eftersom forskarna vid IFAU till övervägande del är nationalekonomer, ser vi gärna att forskare från andra discipliner ansöker om forskningsbidrag.

IFAU leds av en generaldirektör. Vid institutet finns ett vetenskapligt råd bestående av en ordförande, institutets chef och fem andra ledamöter. Det vetenskapliga rådet har bl.a. som uppgift att lämna förslag till beslut vid beviljandet av forskningsbidrag. Till institutet är även en referensgrupp knuten där arbetsgivar- och arbetstagersidan samt berörda departement och myndigheter finns representerade.

Rapporterna finns även i tryckt format. Du kan beställa de tryckta rapporterna via telefon eller mejl. Se nedanstående kontaktinformation.

Postadress: Box 513, 751 20 Uppsala  
Besöksadress: Kyrkogårdsgatan 6, Uppsala  
Telefon: 018-471 70 70  
Fax: 018-471 70 71  
ifau@ifau.uu.se  
www.ifau.se

IFAU har som policy att en uppsats, innan den publiceras i rapportserien, ska seminariebehandlas vid IFAU och minst ett annat akademiskt forum samt granskas av en extern och en intern disputerad forskare. Uppsatsen behöver dock inte ha genomgått sedvanlig granskning inför publicering i vetenskaplig tidskrift. Syftet med rapportserien är att ge den ekonomiska politiken och den ekonomisk-politiska diskussionen ett kunskapsunderlag.

# Diskriminering mot icke-heterosexuella i anställningssituationen<sup>\*</sup>

av

Ali Ahmed<sup>a</sup>, Lina Andersson<sup>b</sup> och Mats Hammarstedt<sup>c</sup>

2011-11-28

## Sammanfattning

I denna rapport presenteras resultatet från ett fältexperiment vilket undersöker förekomsten av diskriminering av homosexuella i anställningssituationen. Vi finner att såväl homosexuella män som homosexuella kvinnor diskrimineras då de söker efter lediga anställningar. Omfattningen av diskrimineringen verkar dock vara mindre än vad som framkommit i tidigare studier. Diskrimineringen förekommer framförallt inom vissa yrkeskategorier som i vår studie är koncentrerade till den privata sektorn. Vidare framkommer en ny dimension av könsskillnaderna på arbetsmarknaden då resultaten visar att homosexuella män framförallt diskrimineras då de söker anställning i mansdominerade yrken medan homosexuella kvinnor diskrimineras då de söker anställning i kvinno-dominerade yrken. Resultaten pekar således mot att homosexuella män i viss utsträckning möter liknande hinder på arbetsmarknaden som heterosexuella kvinnor.

---

<sup>\*</sup> Författarna tackar Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) för finansiellt stöd. Ali M Ahmed finansierades av Riksbankens Jubileumsfond. Vi tackar Anna Pedersen och Adam Wrede för utmärkt assistentarbete och datainsamling. Värdefulla kommentarer har erhållits från Magnus Carlsson, Erik Grönqvist, Johanna Palmberg och Olof Åslund. Vi tackar vidare deltagare vid seminarier vid Linnéuniversitetet, Ratio, IFAU, The 5th Annual Conference on Sociology i Aten 2011, The European Economic Association Annual Conference i Oslo 2011 samt The European Economic Association for Labour Economists i Paphos 2011.

<sup>a</sup> Linnéuniversitetet och Swedish Collegium for Advanced Study, ali.ahmed@lnu.se.

<sup>b</sup> Linnéuniversitetet, lina.andersson@lnu.se.

<sup>c</sup> Linnéuniversitetet, mats.hammarstedt@lnu.se.

## Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
2	Experimentell design.....	5
2.1	Ett randomiserat experiment.....	5
2.2	De sökandes identiteter.....	5
2.3	Yrken.....	6
2.4	Individernas sexuella läggning.....	6
2.5	Ansökningsprocedur.....	8
3	Resultat.....	8
3.1	Andelen ansökningar som ledde till positivt svar från arbetsgivaren.....	8
3.2	Skattningar av sannolikheten att erhålla positivt svar från arbetsgivaren	12
4	Slutsatser och avslutande kommentarer.....	15
	Referenser.....	16
	Bilaga A.....	18
	Bilaga B.....	20

# 1 Inledning<sup>1</sup>

Diskriminering mot icke-heterosexuella är förbjudet enligt svensk lag sedan 1987. Trots detta, och trots det faktum att förekomst av diskriminering mot icke-heterosexuella på olika områden ofta rapporteras i media saknas i hög grad ekonomisk forskning kring huruvida icke-heterosexuella personer diskrimineras på den svenska arbetsmarknaden.<sup>2</sup>

Hittillsvarande ekonomisk forskning rörande homosexuella har i hög grad varit inriktad mot inkomstsituationen bland individer och hushåll med homosexuell läggning. Resultaten från studier på detta område utförda i olika länder är i hög grad samstämmiga. Homosexuella män har lägre inkomster än heterosexuella män medan homosexuella kvinnor i allmänhet har inkomster i nivå med, eller ibland t.o.m. högre än, heterosexuella kvinnor.<sup>3</sup>

I huvudsak har två olika förklaringar framförts till de observerade resultaten. Den första förklaringen står att finna i förekomsten av specialisering inom hushållet. Utgångspunkten är att ett heterosexuellt hushåll fördelar sin tid mellan marknadsarbete och hemarbete på ett annat sätt än ett homosexuellt hushåll.<sup>4</sup> I ett heterosexuellt hushåll fokuserar mannen av tradition ofta mer på marknadsarbete medan kvinnan tar större ansvar för hemarbetet. Detta leder till att mannen i ett heterosexuellt hushåll arbetar fler timmar än kvinnan. Denna specialisering förekommer i mindre utsträckning i homosexuella hushåll. Som en följd av detta kommer heterosexuella män i genomsnitt att arbeta fler timmar än homosexuella män medan heterosexuella kvinnor kommer att arbeta färre timmar än homosexuella kvinnor. Detta skulle i sin tur kunna förklara varför heterosexuella män i genomsnitt tjänar mer än homosexuella män medan det omvända gäller för kvinnor.

Den andra förklaringen tar sin utgångspunkt i förekomsten av diskriminering. Sådan diskriminering kan ha sitt ursprung i preferenser mot homosexuella personer eller i osäkerhet och avsaknad av fullständig information.<sup>5</sup> En brist i tidigare studier är att de inte lyckats belägga huruvida de skillnader i arbetsmarknadsutfall som ofta dokumenterats har sin förklaring i förekomsten av specialisering inom hushållet eller diskriminering.<sup>6</sup>

---

<sup>1</sup> Rapporten är en populärversion av Ahmed m.fl. (2011c).

<sup>2</sup> Icke-heterosexuella personer kan omfatta exempelvis homo-, bi- och transsexuella personer. I denna uppsats fokuserar vi på homosexuella personer.

<sup>3</sup> Se Badgett (2006) för en översikt av tidigare studier. För senare års studier, se t.ex. Ahmed & Hammarstedt (2010), Ahmed m.fl. (2011a), Carpenter (2008) samt Elmslie & Tebaldi (2007).

<sup>4</sup> Se Becker (1981).

<sup>5</sup> Se Becker (1957) och Phelps (1972).

<sup>6</sup> Forskning från olika discipliner pekar dock mot att diskriminering av homosexuella personer förekommer på olika områden, se t.ex. Berill (1992), Kite & Whitley (1996), Herek (2000) samt Herek (2002).

Mot bakgrund av ovanstående är syftet med detta projekt att studera förekomsten av diskriminering mot homosexuella i anställningsprocessen med hjälp av ett fältexperiment i vilket fiktiva jobbsökande söker arbeten i tio olika yrken som utannonserats av Arbetsförmedlingen. De fiktiva sökande i experimentet kommer att vara identiska i alla avseenden utom beträffande sexuell läggning. Den sökandes sexuella läggning signaleras i ansökan genom att en heterosexuell man (kvinna) i ansökan uppger att han (hon) lever ihop med en kvinna (man). En homosexuell man (kvinna) uppger däremot att han (hon) lever ihop med en annan man (kvinna). Båda grupperna uppger att de är intresserade av att vistas i naturen och att de är engagerade i Friluftsrådet. Vidare uppger de homosexuella personerna i sina meritföreteckningar att de har varit aktiva i exempelvis RFSL och arbetat för Stockholm Pride Festival medan heterosexuella personer istället uppger att de har arbetat för Röda korset.

Fram tills idag finns relativt få experiment vilka syftat till att belägga förekomsten av diskriminering mot homosexuella i anställningssituationen.<sup>7</sup> Två av experimenten, Adam (1981) och Hebl. m.fl. (2002), är utförda i Kanada respektive USA, medan tre andra experiment, Weischselbaumer (2003) och Drydakis (2009, 2011), är utförda i Österrike respektive Grekland. Resultaten från experimenten utförda i Nordamerika och Europa skiljer sig väsentligt från varandra. Medan resultaten från de europeiska studierna pekar mot förekomsten av kraftig diskriminering av homosexuella i anställningssituationen pekar resultaten från de nordamerikanska studierna på att sådan diskriminering inte föreligger.

Samtliga ovan nämnda experiment är dock begränsade i olika avseenden. För det första är antalet arbeten som söks i de olika experimenten i allmänhet relativt få. För det andra är experimenten begränsade i den meningen att de endast utförs i ett mindre geografiskt område (oftast en stad). För det tredje söker såväl Adam (1981) som Hebl. m.fl. (2002) och Weischselbaumer (2003) endast arbeten inom ett enskilt yrke. Slutligen är hittillsvarande experiment även begränsade i så mening att de endast studerar diskriminering mot homosexuella män eller homosexuella kvinnor.

I det nu aktuella experimentet fokuserade vi, som ovan nämnts, på diskriminering mot såväl homosexuella män som homosexuella kvinnor. Vi fokuserade på tio olika yrkeskategorier och sökte samtliga arbeten i dessa kategorier som var utannonserade av Arbetsförmedlingen under perioden augusti 2010 och januari 2011. Detta gör att vi totalt sökte närmare 4000 arbeten utannonserade över hela Sverige.

---

<sup>7</sup> I Sverige har fältexperiment använts för att studera förekomsten av diskriminering mot homosexuella personer på bostadsmarknaden, se Ahmed m.fl. (2008) och Ahmed & Hammarstedt (2009).

Våra resultat pekar mot att diskriminering av såväl homosexuella män som homosexuella kvinnor föreligger. Dock finner vi att diskrimineringen mot homosexuella är avsevärt mindre i storlek än den som dokumenterats i tidigare forskning från europeiska länder, och även mindre än den som framkommit i svenska studier av etnisk diskriminering.<sup>8</sup> Vi finner vidare att diskrimineringen är begränsad till ett fåtal yrken som förefaller vara inom den privata sektorn i vår studie. Homosexuella män diskrimineras t.ex. i mansdominerade yrken medan homosexuella kvinnor i hög grad diskrimineras i kvinnodominerade yrken.

Rapporten är fortsättningsvis upplagd på följande sätt: I Avsnitt 2 presenteras den experimentella designen. Resultaten från fältexperimentet presenteras i Avsnitt 3 medan Avsnitt 4 innehåller slutsatser och avslutande kommentarer.

## 2 Experimentell design

### 2.1 Ett randomiserat experiment

I likhet med tidigare fältexperiment vilka studerat förekomsten av diskriminering mot homosexuella i anställningssituationen använder vi oss av s.k. *korrespondenstest*, i vilken fiktiva skriftliga jobbansökningar sänds ut till arbetsgivare.<sup>9</sup> Vi utför ett *randomiserat experiment* i vilket varje arbetsgivare endast erhåller en ansökan från en av de fiktiva sökande.<sup>10</sup> Vi inkluderar fyra fiktiva ansökningspersoner i experimentet. En manlig heterosexuell, en manlig homosexuell, en kvinnlig heterosexuell samt en kvinnlig homosexuell sökande. Till varje ansökan tilldelas den sökande kön och sexuell läggning slumpmässigt. Det faktum att varje arbetsgivare endast erhåller en ansökan från en person gör att vi kan använda oss av samma ansökningsbrev vid samtliga ansökningar. Det gör också att risken för att arbetsgivarna skall upptäcka att de ingår i ett experiment minimeras.<sup>11</sup>

### 2.2 De sökandes identiteter

Då vi endast sänder en ansökan till varje arbetsgivare använder vi oss av ett vanligt förekommande svenskklingande manligt förnamn för de manliga sökande och ett vanligt förekommande svenskklingande kvinnligt förnamn för de kvinnliga sökande. De manliga sökande hade förnamnet Erik medan de

---

<sup>8</sup> För svenska studier om etnisk diskriminering se Carlsson och Rooth (2007) och Bursell (2007).

<sup>9</sup> För metodologi i tidigare studier se Adam (1981), Hebl, m.fl. (2002), Weischselbaumer (2003) samt Drydakis (2009, 2011).

<sup>10</sup> För en mer djupgående genomgång av den experimentella designen hänvisas till Working Paper versionen av denna uppsats (Ahmed m.fl., 2011c).

<sup>11</sup> Ett exempel på ansökningsbrev bifogas i Appendix A.

kvinnliga sökande hade förnamnet Maria. Såväl de manliga som de kvinnliga sökande hade det typiskt svenska efternamnet Johansson.<sup>12</sup> Således hade såväl heterosexuella som homosexuella manliga sökande namnet Erik Johansson medan såväl heterosexuella som homosexuella kvinnliga sökande hade namnet Maria Johansson. De fiktiva sökande försågs även med postadresser, email-adresser och telefonnummer.<sup>13</sup>

Samtliga sökande var vid tidpunkten för experimentet 32 år gamla (födda 18 maj 1978). De var vidare gifta men hade inga barn. De sökande hade 15 års relevant arbetslivserfarenhet för de yrken som de sökte arbete i (11 eller 12 år om yrket krävde universitets-/ högskoleutbildning). De sökande var intresserade av att vistas i naturen och att jogga och promenera. Vidare var de intresserade av att fotografera och var aktiva i olika frivilligorganisationer. De sökande var således identiska i samtliga ovanstående avseenden. Till varje ansökan tilldelades de sökande sedan slumpmässigt kön och sexuell läggning.

### **2.3 Yrken**

I experimentet fokuserade vi på tio olika yrken. Vår utgångspunkt var bl.a. att inkludera såväl mansdominerade som kvinnodominerade yrken i avseende att studera i vilken utsträckning detta påverkar förekomsten av diskriminering. Vidare ville vi inkludera yrken från såväl den privata som den offentliga sektorn. Ett ytterligare villkor var att antalet utannonserade jobb i de olika yrkena som inkluderades var tillräckligt stort för att vi skulle kunna erhålla tillförlitliga resultat. Fem kvinnodominerade yrken inkluderades. Dessa var butiksbiträde, förskollärare, lokalvårdare, servitör samt sjuksköterska.<sup>14</sup> De fyra mansdominerade yrken som inkluderades var verkstadsarbetare, lastbilschaufför, försäljare och byggnadsarbetare.<sup>15</sup> Vidare ingick yrket gymnasielärare i vilket andelen kvinnor och män var i stort sett lika.

### **2.4 Individernas sexuella läggning**

Varje ansökan bestod av tre delar. Den första delen var en kortare intresseanmälan i form av ett email i vilket den sökande uppgav för arbetsgivaren att han/hon var intresserad av den utannonserade tjänsten. Den andra delen utgjordes av ett ansökningsbrev vilket bifogades ovan nämnda email. I ansök-

---

<sup>12</sup> Enligt Statistiska Centralbyrån var Erik och Maria det mest vanliga förnamnet i Sverige den 31 december 2009. Vidare var Johansson det mest vanliga förekommande efternamnet i Sverige vid samma tidpunkt.

<sup>13</sup> Postadresserna registrerades hos Brevia Mail KB. Email adresserna registrerades hos gmail.com medan telefonnummer erhöles från Tele2 Sverige AB.

<sup>14</sup> Enligt Statistiska Centralbyrån (2010) uppgick andelen kvinnor i dessa yrken till mellan 65 procent (bland butiksbiträden) till 93 procent (bland förskollärare och sjuksköterskor).

<sup>15</sup> Andelen män i dessa yrken varierade enligt Statiska Centralbyrån (2010) från 72 procent bland försäljare till 99 procent bland byggnadsarbetare.



ningsbrevet presenterade den sökande sig med namn, vilket naturligtvis signalerade den sökandes kön. Vidare framgick den sökandes sexuella läggning av detta ansökningsbrev. En manlig (kvinnlig) heterosexuell sökande skrev då:

*På min fritid tycker jag om att umgås med min fru [man]. Jag tycker dessutom om att vara ute i naturen. Jag joggar, promenerar och fotograferar. Jag är också aktiv i olika organisationer och föreningar. Mitt naturintresse har gjort att jag är engagerad i Friluftsförbundet men jag är också engagerad i Röda Korset och har haft olika uppdrag i samband med olika typer av frivilligarbete.*

Medan en manlig (kvinnlig) homosexuell sökande skrev:

*På min fritid tycker jag om att umgås med min man [fru]. Jag tycker dessutom om att vara ute i naturen. Jag joggar, promenerar och fotograferar. Jag är också aktiv i olika organisationer och föreningar. Mitt naturintresse har gjort att jag är engagerad i Friluftsförbundet men jag är också engagerad i RFSL och har tidigare haft olika uppdrag i samband med arrangemanget av Stockholm Pride Festival.*

Den sökandes sexuella läggning signaleras således genom att homosexuella personer uppger att de varit engagerade i RFSL och Stockholm Pride Festival medan heterosexuella personer istället uppger att de varit engagerade i Röda Korset och andra frivilligorganisationer. Att signalera sexuell läggning på detta sätt är inte oproblematiskt. En homosexuell person uppger att han eller hon varit aktiv i intresseorganisationer såsom RFSL medan en heterosexuell person uppger att han eller hon varit aktiv i välgörenhetsorganisationen Röda Korset. Detta kan naturligtvis skicka olika signaler till arbetsgivarna. Av skäl som följer bedömer vi att om något kommer denna skillnad göra att vi överskattar den faktiska diskrimineringen.

Det är möjligt att de homosexuella sökande framstår som aktivister medan de heterosexuella sökande framstår som välgörare eller filantroper. Med andra ord kan det finnas en risk att de homosexuella sökande signalerar aktivism medan de heterosexuella sökande signalerar generositet. En signal om aktivism kan ha en negativ inverkan och en signal om generositet kan ha en positiv inverkan på arbetsgivarnas uppfattning om en sökande. Om så är fallet måste förekomsten av diskriminering mot homosexuella i denna studie tolkas med försiktighet eftersom den löper risken att vara överskattad. Vi argumenterar dock för att detta förbehåll är av särskild vikt om vi finner att diskrimineringen är betydande och om diskrimineringen förekommer i ett flertal eller samtliga yrken och bland både män och kvinnor. Vi menar att om det finns en positiv effekt av att signalera generositet och en negativ effekt av att signalera aktivism

så bör dessa effekter rimligtvis förekomma oberoende av yrkeskategori och den sökandes kön. Av resultaten som redovisas senare i rapporten så framkommer till synes inga starka tecken på att ovanstående signaleringseffekter förekommer i studien.

## **2.5 Ansökningsprocedur**

Vi sökte anställningar som var utannonserade på Arbetsförmedlingens Internet-sida (<http://www.ams.se/>). Cirka en tredjedel av alla anställningar i Sverige utannonseras på detta sätt. Vi sökte samtliga lediga tjänster som utannonserades under perioden 16 augusti 2010 till 31 januari 2011. Vi sökte endast anställningar där arbetsgivaren tillät den sökande att söka via email. Totalt sökte vi 3 996 anställningar. Vid varje ansökningstillfälle dokumenterade vi den sökandes kön, den sökandes sexuella läggning och den aktuella anställningens yrke. Vidare dokumenterade vi vilket datum anställningen utannonserats, i vilken stad anställningen var utannonserad, om det var en fast eller tillfällig anställning, om det var ett hel- eller deltidsarbete och huruvida det var en anställning i den privata eller offentliga sektorn.<sup>16</sup>

Vi dokumenterade också huruvida arbetsgivarna gav den sökande en positiv respons på ansökan i så mening att den sökande erbjöds att inkomma med mer information om sig själv, blev erbjuden att komma på anställningsintervju eller direkt blev erbjuden anställning. I de fall då arbetsgivarna tog en sådan kontakt tackade vi omedelbart nej till arbetsgivaren i syfte att minimera kostnader och besvär för arbetsgivaren.

## **3 Resultat**

### **3.1 Andelen ansökningar som ledde till positivt svar från arbetsgivaren**

Vi sökte totalt 3 996 anställningar under perioden augusti 2010 till januari 2011.<sup>17</sup> Figur 1–4 ger en sammanfattning av resultaten. Med positivt svar avses i figurerna att den sökande blivit erbjuden att inkomma med mer information om sig själv, blivit erbjuden att komma på anställningsintervju eller blivit erbjuden anställning.

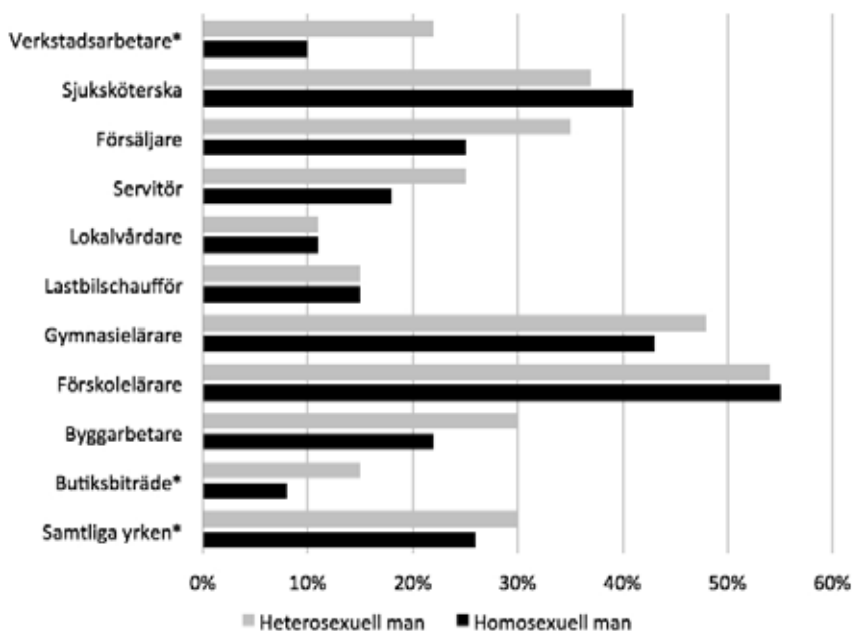
---

<sup>16</sup> Majoriteten av de anställningar som var utannonserade var i den privata sektorn. Andelen anställningar i den privata sektorn uppgick till över 98 procent för samtliga yrken utom bland förskollärare, gymnasielärare och sjuksköterskor för vilka andelen i privat sektor uppgick till knappt 50 procent.

<sup>17</sup> Totalt sökte vi 4 131 anställningar under perioden. P.g.a. olika omständigheter, såsom t.ex. felaktiga adresser och inkomplett information från arbetsgivaren blev till slutligen antalet sökta anställningar 3 996.

Det framgår av resultaten i Figur 1 att en heterosexuell man fick ett positivt svar från arbetsgivarna för ca 30 procent av ansökningarna. Motsvarande siffra för en homosexuell man var drygt 26 procent. Skillnaden mellan en heterosexuell man och en homosexuell man i sannolikheten att få ett positivt svar från arbetsgivaren uppgick således till ca 15 procent.

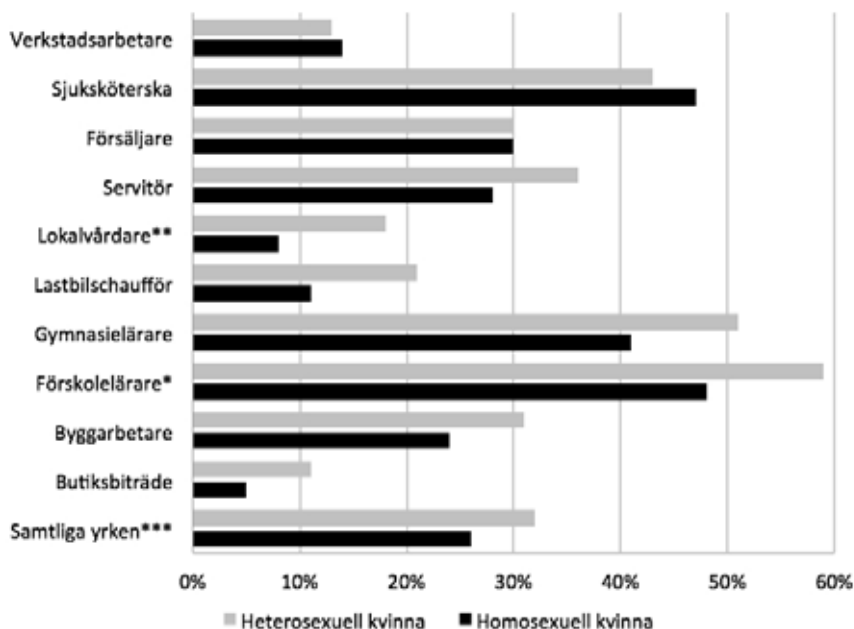
Om vi istället studerar kvinnor i Figur 2 finner vi att heterosexuella kvinnor fick ett positivt svar från arbetsgivaren i ca 32 procent av fallen medan motsvarande siffra för homosexuella kvinnor uppgick till drygt 26 procent. Skillnaden i sannolikhet att få ett positivt svar från arbetsgivaren mellan en heterosexuell och en homosexuell kvinna uppgick således till ca 23 procent.<sup>18</sup>



Obs: \* indikerar statistisk signifikant skillnad vid 10-procentsnivån, \*\* vid 5-procentsnivån och \*\*\* vid 1-procentsnivån.

Figur 1 Andel jobbansökningar som resulterade i ett positivt svar bland manliga sökande uppdelat efter typ av yrke

<sup>18</sup> För fullständig information om hur stor andel jobbansökningar som resulterade i ett positivt svar för homo- och heterosexuella inom olika yrkeskategorier hänvisas till Working Paper versionen av denna uppsats (Ahmed m.fl., 2011c).



Obs: \* indikerar statistisk signifikant skillnad vid 10-procentsnivån, \*\* vid 5-procentsnivån och \*\*\* vid 1-procentsnivån

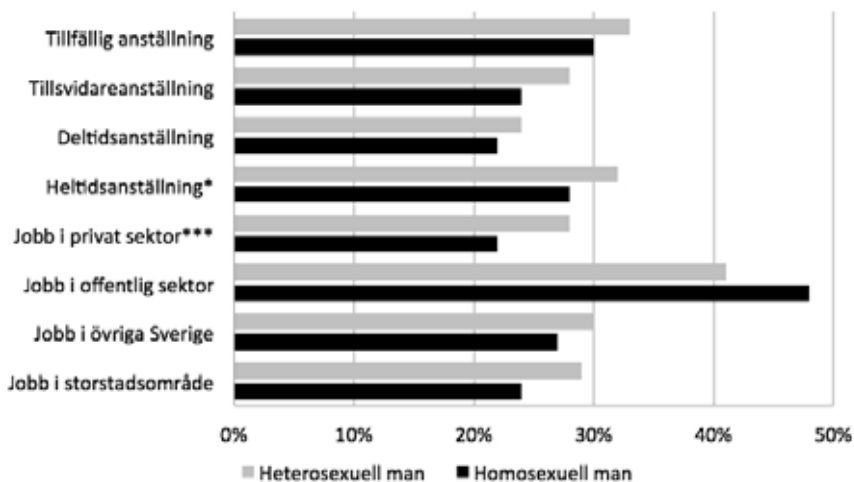
Figur 2 Andel jobbsökningar som resulterade i ett positivt svar bland kvinnliga sökande uppdelat efter typ av yrke

Av Figur 1–2 framgår att homosexuella personer diskriminerades i anställningssituationen. Men det framgår även att denna diskriminering är begränsad till ett fåtal av de yrken som ingår i studien. Homosexuella män diskriminerades då de sökte anställning som butiksbiträde och som verkstadsarbetare medan homosexuella kvinnor diskriminerades då de sökte anställning som förskollärare och när de sökte anställning som lokalvårdare.

Om vi istället studerar betydelsen av olika jobbkaraktäristika i Figur 3–4 finner vi att homosexuella kvinnor diskrimineras då de söker anställning i storstäder. Detta resultat skiljer sig från vad som framkommit i tidigare forskning. En rad olika studier har visat att homosexuella kvinnor klarar sig relativt väl på arbetsmarknaden i storstadsområden.<sup>19</sup> Vidare framkommer att såväl homosexuella män som homosexuella kvinnor diskrimineras när de söker anställning i den privata sektorn. I den offentliga sektorn föreligger dock ingen diskriminering. Diskriminering av såväl homosexuella män som kvinnor

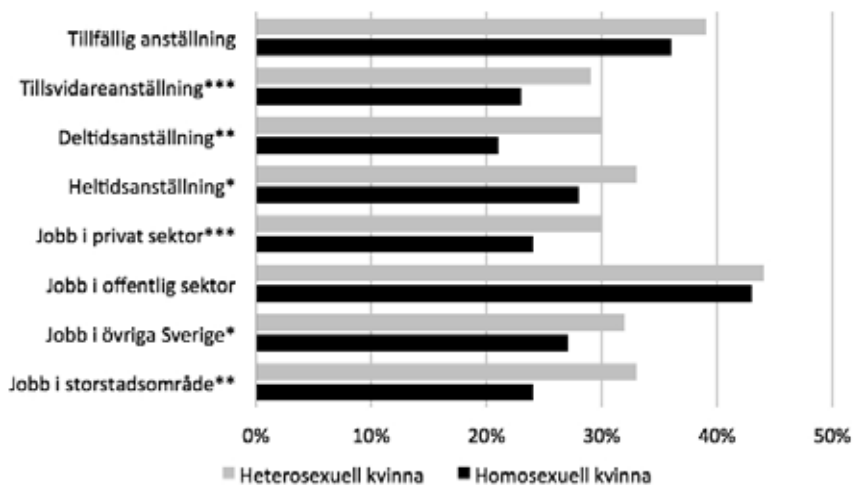
<sup>19</sup> Se Ahmed & Hammarstedt (2010), Arabsheibani m. fl. (2004) samt Clain & Leppel (2001).

föreligger när de söker heltidsanställningar. Homosexuella kvinnor diskrimineras dessutom då de söker deltidsarbete.



Obs: \* indikerar statistisk signifikant skillnad vid 10-procentsnivån, \*\* vid 5-procentsnivån och \*\*\* vid 1-procentsnivån.

Figur 3 Andel jobbsökningar som resulterade i ett positivt svar bland manliga sökande uppdelat efter jobbkaraktäristika



Obs: \* indikerar statistisk signifikant skillnad vid 10-procentsnivån, \*\* vid 5-procentsnivån och \*\*\* vid 1-procentsnivån.

Figur 4 Andel jobbsökningar som resulterade i ett positivt svar bland kvinnliga sökande uppdelat efter jobbkaraktäristika

### 3.2 Skattningar av sannolikheten att erhålla positivt svar från arbetsgivaren

I detta avsnitt skattar vi sannolikheten att erhålla ett positivt svar (bli erbjuden att inkomma med mer information om sig själv, bli erbjuden att komma på anställningsintervju eller bli erbjuden anställning) från arbetsgivaren med hjälp av en linjär sannolikhetsmodell. Vi skattar tre olika specifikationer av modellen.<sup>20</sup> *Specifikation 1* kontrollerar enbart för den sökandes sexuella läggning. *Specifikation 2* innehåller även kontrollvariabler för yrke och jobbkaraktäristika. *Specifikation 3* kontrollerar för jobbkaraktäristika samt för huruvida arbetsgivaren finns i privat eller offentlig sektor. Eftersom majoriteten av alla anställningar är i den privata sektorn är det inte möjligt att inkludera sektor och yrke i samma specifikation. I *Specifikation 3* är därför variablerna för yrke utelämnade. Vidare ingår i *Specifikation 3* en interaktionsterm mellan variablerna Offentlig sektor och Sexuell läggning. Samtliga specifikationer skattas separat för kvinnor och män.

Resultaten för både män och kvinnor presenteras i Tabell 1. Det framkommer i de olika specifikationerna att homosexuella män har mellan 3 och 6 procentenheter lägre sannolikhet än heterosexuella män att få ett positivt svar från arbetsgivaren. Vidare framkommer i *Specifikation 3* att sannolikheten att få ett positivt svar från arbetsgivaren är högre i den offentliga än i den privata sektorn och att denna effekt är större för homosexuella än för heterosexuella män. Dessa resultat är således väl i linje med vad som framkom i Figur 1–4.

Resultaten från samtliga specifikationer för kvinnor i Tabell 1 pekar mot att homosexuella kvinnor har ca 6 procentenheter lägre sannolikhet att få positivt svar från arbetsgivaren än heterosexuella kvinnor. Precis som för män framkommer att sannolikheten att få positivt respons är högre om anställningen är i den offentliga än i den privata sektorn. Dock föreligger inga skillnader med avseende på sexuell läggning i detta avseende.

---

<sup>20</sup> En fullständig variabelista finns i Appendix B.

Tabell 1 Skattningsresultat för män respektive kvinnor från linjära sannolikhetsmodeller av sannolikheten att få ett positivt svar (robusta standardfel inom parenteser)

	Män			Kvinnor		
	Spec. 1	Spec. 2	Spec. 3	Spec. 1	Spec. 2	Spec. 3
Homosexuell	-0,0377* (0,0202)	-0,0452** (0,0190)	-0,0553*** (0,0210)	-0,0575*** (0,0202)	-0,0603*** (0,0191)	-0,0546*** (0,0203)
Kontroll för typ av yrke	Nej	Ja	Nej	Nej	Ja	Nej
Kontroll för jobbkaraktäristika	Nej	Ja	Ja	Nej	Ja	Ja
Offentlig sektor	-	-	0,1281*** (0,0457)	-	-	0,1404*** (0,0389)
Skillnad mellan homosexuell & heterosexuell i offentlig sektor	-	-	0,1183* (0,0626)	-	-	0,0110 (0,0344)
Konstant	0,2754*** (0,0237)	0,0907*** (0,0338)	0,2314*** (0,0310)	0,3031*** (0,0243)	0,1159*** (0,0334)	0,3071*** (0,0342)
R <sup>2</sup>	0,0036	0,1247	0,0343	0,0056	0,1252	0,0331
Antal observationer	1 978	1 978	1 978	2 018	2 018	2 018

Obs: Alla specifikationer innehåller kontrollvariabler för säsongsvariation i antalet jobbannonser (dummyvariabel för den månad som ansökan skickades in). För fullständiga specifikationer hänvisas läsaren till Ahmed m.fl. (2011c). \* indikerar statistisk signifikans på 10-procentsnivån, \*\* på 5-procentsnivån och \*\*\* på 1-procentsnivån.

För att närmare kunna studera huruvida diskrimineringen mot homosexuella varierar mellan mans- och kvinnodominerade yrken skattar vi även separata linjära sannolikhetsmodeller för sannolikheten att få ett positivt svar från arbetsgivare i dessa yrken. Två olika specifikationer av modellen skattas. *Specifikation 1* kontrollerar enbart för sexuell läggning medan *Specifikation 2* även kontrollerar för typ av yrke och jobbkaraktäristika. Tabell 2 visar resultaten för både mansdominerade yrken (verkstadsarbetare, lastbilschaufför, försäljare och byggnadsarbetare) och för kvinnodominerade yrken (butiksbiträde, förskollärare, lokalvårdare, servitör samt sjuksköterska).

Tabell 2 Skattningsresultat från linjära sannolikhetsmodeller av sannolikheten att få ett positivt svar i mansdominerade respektive kvinnodominerade yrken (robusta standardfel inom parenteser)

	Män		Kvinnor	
	Specifikation 1	Specifikation 2	Specifikation 1	Specifikation 2
<i>Mansdominerade yrken</i>				
Homosexuell	-0,0810** (0,0334)	-0,0787** (0,0333)	-0,0314 (0,0327)	-0,0270 (0,0327)
Kontroll för typ av yrke och jobbkaraktäristika	Nej	Ja	Nej	Ja
Konstant	0,2629*** (0,0393)	0,2076** (0,0830)	0,2131*** (0,0372)	0,3498*** (0,1079)
R <sup>2</sup>	0,0148	0,0401	0,0120	0,0459
Antal observationer	654	654	678	678
<i>Kvinnodominerade yrken</i>				
Homosexuell	-0,0126 (0,0262)	-0,0248 (0,0240)	-0,0645** (0,0265)	-0,0723*** (0,0243)
Kontroll för typ av yrke och jobbkaraktäristika	Nej	Ja	Nej	Ja
Konstant	0,2773*** (0,0308)	0,1263*** (0,0393)	0,3317*** (0,0327)	0,1278*** (0,0397)
R <sup>2</sup>	0,0036	0,1670	0,0087	0,1730
Antal observationer	1 181	1 181	1 194	1 194

Obs: Alla specifikationer innehåller kontrollvariabler för säsongvariation i antalet jobbannonser (dummyvariabel för den månad som ansökan skickades in). För fullständiga specifikationer hänvisas läsaren till Ahmed m.fl. (2011c). \* indikerar statistisk signifikans på 10-procentsnivån, \*\* på 5-procentsnivån och \*\*\* på 1-procentsnivån.

Av Tabell 2 framgår att homosexuella män diskrimineras då de söker anställning i mansdominerade yrken. Homosexuella män har ca 8 procentenheter lägre sannolikhet än heterosexuella män att få ett positivt svar från arbetsgivarna när de söker anställning i dessa yrken. Däremot föreligger inga skillnader i sannolikheten att få positivt svar från arbetsgivaren mellan homosexuella och heterosexuella kvinnor i mansdominerade yrken.

Tabell 2 visar även motsvarande resultat för kvinnodominerade yrken. Här framkommer att homosexuella kvinnor har lägre sannolikhet än heterosexuella kvinnor att få positivt svar från arbetsgivaren när de söker anställning i kvinnodominerade yrken. Skillnaden uppgår till ca 7 procentenheter. Bland män finns däremot inga skillnader mellan homosexuella och heterosexuella personer i sannolikheten att få positivt svar från arbetsgivaren när de söker arbete i kvinnodominerade yrken.



## 4 Slutsatser och avslutande kommentarer

Vår studie har påvisat diskriminering mot såväl homosexuella män som homosexuella kvinnor i anställningssituationen i Sverige. Resultaten pekar vidare mot att diskrimineringen framförallt förekommer i vissa yrken och dessutom till storleken är mindre än vad som framkommit i liknande fältexperiment utförda i andra europeiska länder.<sup>21</sup> Diskrimineringen av homosexuella tycks därför vara mindre i Sverige än i andra europeiska länder. Detta resultat är i linje med vad som framkommit i de undersökningar som visat att de allmänna uppfattningarna om och attityderna till homosexuella är betydligt mindre negativa i Sverige än i de flesta andra länder i Europa.<sup>22</sup> Våra resultat pekar också på att diskrimineringen av homosexuella även är mindre än den tidigare dokumenterade etniska diskrimineringen i Sverige (som liknar den i andra Europeiska länder).<sup>23</sup>

Diskrimineringen mot homosexuella arbetssökande är i vår studie koncentrerad till vissa yrken som i huvudsak förekommer i den privata sektorn. Vidare framkommer en ny dimension av könsskillnaderna på arbetsmarknaden då resultaten visar att homosexuella män framförallt diskrimineras då de söker anställning i mansdominerade yrken medan homosexuella kvinnor diskrimineras då de söker anställning i kvinnodominerade yrken. Resultaten pekar således mot att homosexuella män i viss utsträckning möter liknande hinder på arbetsmarknaden som heterosexuella kvinnor. Detta är ett resultat som framkommit även i tidigare forskning.<sup>24</sup>

Slutligen kan konstateras att den diskriminering som belagts i våra resultat endast gäller skillnader mellan homosexuella och heterosexuella i sannolikheten att få ett positivt svar från arbetsgivaren när man söker utannonserade anställningar. Våra resultat säger däremot inget om huruvida diskriminering av homosexuella förekommer då de exempelvis blivit kallade till anställningsintervju. Resultaten säger inte heller något om i vilken utsträckning diskriminering av homosexuella personer förekommer ute på arbetsplatser. Mot bakgrund av resultaten i denna studie och mot bakgrund av det faktum att tidigare forskning visat på skillnader mellan homosexuella och heterosexuella i såväl inkomster som yrkesställning bör även dessa frågeställningar ägnas uppmärksamhet i framtida forskning.

---

<sup>21</sup> Se Weichelbaumer (2003), Drydakis (2009, 2011).

<sup>22</sup> Se exempelvis Gerhards (2010).

<sup>23</sup> Se framförallt Carlsson och Rooth (2007) och Bursell (2007).

<sup>24</sup> Se Frank (2006) och Ahmed m.fl. (2011b).

## Referenser

- Adam, B.D. (1981). "Stigma and employability: Discrimination by sex and sexual orientation in the Ontario legal profession." *Canadian Review of Sociology and Anthropology* 18(2), 216–221.
- Ahmed, A.M. & Hammarstedt, M. (2009). "Detecting discrimination against homosexuals: Evidence from a field experiment on the Internet." *Economica* 76(303), 588–597.
- Ahmed, A.M. & Hammarstedt, M. (2010). "Sexual orientation and earnings: A register data-based approach to identify homosexuals." *Journal of Population Economics* 23(3), 835–849.
- Ahmed, A.M., Andersson, L., & Hammarstedt, M. (2008). "Are lesbians discriminated against in the rental housing market: A correspondence testing experiment." *Journal of Housing Economics* 17(3), 234–238.
- Ahmed, A.M., Andersson, L. & Hammarstedt, M. (2011a). "Inter- and intra-household earnings differentials among homosexual and heterosexual couples." *British Journal of Industrial Relations*, 49(s2), s258–s278.
- Ahmed, A.M., Andersson, L. & Hammarstedt, M. (2011b). "Sexual orientation and occupational rank." *Economics Bulletin*, 31(3), 2422–2433.
- Ahmed, A.M., Andersson, L. & Hammarstedt, M. (2011c). "Are homosexuals discriminated against in the hiring process?" *IFAU Working Paper 2011:21*.
- Arabsheibani, G. R., Marin, A., & Wadsworth, J. (2004). "In the pink: Homosexual-heterosexual wage differentials in the UK." *International Journal of Manpower* 25(3/4), 343–354.
- Badgett, M. V. L. (2006). "Discrimination based on sexual orientation: A review of the literature in economics and beyond." I: Rogers III, William M. (ed). *Handbook on the Economics of Discrimination*. Edward Elgar, Cheltenham, 161–186.
- Becker, G.S. (1957). *The Economics of Discrimination*. University of Chicago Press, Chicago.
- Becker, G.S. (1981). *The Treatise on the Family*. Harvard University Press, Cambridge.
- Bursell, M. (2007). "What's in a name? A field experiment test for the existence of ethnic discrimination in the hiring process." *SULCIS Working Paper 7*.

- Carlsson, M. & Rooth, D-O. (2007). "Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data." *Labour Economics* 14(4), 716–729.
- Carpenter, C.S. (2008). "Sexual orientation, work, and income in Canada." *Canadian Journal of Economics* 41(4), 1239–1261.
- Clain, S.H. & Leppel, K. (2001). "An investigation into sexual orientation discrimination as an explanation for wage differences." *Applied Economics* 33(1), 37–47.
- Drydakis, N. (2009). "Sexual orientation discrimination in the labour market." *Labour Economics* 16(4), 364–372.
- Drydakis, N. (2011). "Women's sexual orientation and labor market outcomes in Greece." *Feminist Economics* 17(1), 89–117.
- Elmslie, B. & Tebaldi, E. (2007). "Sexual orientation and labor market discrimination." *Journal of Labor Research* 28(3), 436–453.
- Frank, J. (2006). "Gay glass ceilings." *Economica* 73(291), 485–508.
- Gerhards, J. (2010). "Non-discrimination towards homosexuality." *International Sociology* 25(1), 5–28.
- Hebl, M.R., Foster, J.B., Mannix, L.M., & Dovidio, J.F. (2002). "Formal and interpersonal discrimination: A field study of bias toward homosexual applicants." *Personality and Social Psychology Bulletin* 28(6), 815–825.
- Herek G.M. (2000). "Sexual prejudice and gender: Do heterosexuals' attitudes towards lesbian and gay men differ?" *Journal of Social Issues* 56(2), 40–66.
- Herek G.M. (2002). "Gender gaps and public opinion about lesbians and gay men." *Public Opinion Quarterly* 66(1), 40–66.
- Kite, M.E. & Whitley, B.E. (1996). "Sex differences in attitudes toward homosexual persons, behaviors, and civil rights: A meta-analysis." *Personality and Social Psychology Bulletin* 22(4), 336–353.
- Phelps, E.S. (1972). "The statistical theory of racism and sexism." *American Economic Review* 62(4), 659–661.
- Statistics Sweden (2010). *Women and Men in Sweden 2010*. SCB-Tryck, Örebro.
- Weichselbaumer, D. (2003). "Sexual orientation discrimination and hiring." *Labour Economics* 10(6), 629–642.

## Bilaga A

Exempel på ett ansökningsbrev. Nedanstående ansökningsbrev användes för att söka efter anställning som servitör. Denna version användes av en manlig homosexuell sökande. Inom parentes framkommer den information som användes av kvinnliga och heterosexuella sökande.

Erik [Maria] Johansson

Adress: Frejgatan 13, 114 79 Stockholm

Telefon: 0720-16 42 49 [0720-16 96 59, 0720-17 49 50, 0720-17 50 67]

E-post: eg.jhnsn@gmail.com [es.jhnsn@gmail.com, mg.jhnsn@gmail.com, ms.jhnsn@gmail.com]

### Anställning som servitör

Jag läste i annonsen att ni söker efter en servitör. Jag är mycket intresserad av anställningen. Med mina knappt femton års arbetslivserfarenhet från restaurangbranschen tror jag att jag kommer att kunna göra mycket nytta på er restaurang.

Jag är 32 år och har knappt 15 års arbetslivserfarenhet i branschen. Jag har lätt för att samarbeta, trivs med mitt yrke och hoppas kunna fortsätta inom det.

Jag är gift men har inga barn. På min fritid tycker jag om att umgås med min man [fru]. Jag tycker dessutom om att vara ute i naturen. Jag joggar, promenerar och fotograferar. Jag är också aktiv i olika organisationer och föreningar. Mitt naturintresse har gjort att jag är engagerad i Friluftsförbundet men jag är också engagerad i RFSL och har tidigare haft olika uppdrag i samband med arrangemanget av Stockholm Pride Festival. [Mitt naturintresse har gjort att jag är engagerad i Friluftsförbundet men jag är också engagerad i Röda Korset och har haft olika uppdrag i samband med olika typer av frivilligarbete.]

Sänder med en översikt över mina arbeten och utbildningar. Jag har betyg från samtliga. Mina språkkunskaper är svenska och engelska i tal och skrift. Med förhoppning om att få träffa er i person översänder jag denna ansökan.

Vänliga hälsningar,

Erik [Maria] Johansson

## **Meritförteckning**

### *Personlig information:*

Erik [Maria] Johansson

Personnummer: 1978-05-18

Adress: Frejgatan 13, 114 79 Stockholm

Telefonnummer: 0720-16 42 49

E-post: eg.jhnssn@gmail.com [es.jhnssn@gmail.com, mg.jhnssn@gmail.com, ms.jhnssn@gmail.com]

### *Arbetslivserfarenhet:*

2005-2010 Anställd som servitör vid Quality Hotel Globe, Stockholm

1996-2005 Anställd som servitör vid Scandic Hotel, Bromma

### *Utbildning:*

1993-1996 Hotell- och restaurangprogrammet, Stockholms hotell- och restaurangskola

### *Språk:*

Svenska (modersmål), Engelska

## Bilaga B

Tabell B 1 Variabellista

---

<i>Beroende variabel</i>	
$y_i$	1 om individen blev erbjuden att inkomma med mer information om sig själv, blev erbjuden att komma på anställningsintervju eller blev erbjuden anställning, 0 annars
<i>Oberoende variabler</i>	
Homosexuell	1 om sökanden är homosexuell, 0 annars
<i>Typ av yrke</i>	
Butiksbiträde	Referens
Byggnadsarbetare	1 om sökt yrke är byggnadsarbetare, 0 annars
Förskollärare	1 om sökt yrke är förskollärare, 0 annars
Gymnasielärare	1 om sökt yrke är gymnasielärare, 0 annars
Lastbilschaufför	1 om sökt yrke är lastbilschaufför, 0 annars
Lokalvårdare	1 om sökt yrke är lokalvårdare, 0 annars
Servitör	1 om sökt yrke är servitör, 0 annars
Försäljare	1 om sökt yrke är säljare, 0 annars
Sjuksköterska	1 om sökt yrke är sjuksköterska, 0 annars
Verkstadsarbetare	1 om sökt yrke är verkstadsarbetare, 0 annars
<i>Jobbkarakärstika</i>	
Storstadsområde	1 om jobbet finns i Stockholm, Göteborg eller Malmö, 0 annars
Tillsvidareanställning	1 om jobbet är en tillsvidareanställning, 0 annars
Heltidsanställning	1 om jobbet är en heltidsanställning, 0 annars
Offentlig sektor	1 om jobbet finns i den offentliga sektorn, 0 annars

---

## IFAU:s publikationsserier – senast utgivna

### Rapporter

- 2011:1** Hall Caroline och Linus Liljeberg ”En jobbgaranti för ungdomar? Om Arbetsförmedlingens ungdomsinsatser”
- 2011:2** Angelov Nikolay, Per Johansson, Erika Lindahl och Elly-Ann Lindström ”Kvinnors och mäns sjukskrivningar”
- 2011:3** Eliason Marcus ”Undersköterskor och sjukvårdsbiträden i kristider: inkomst- och sysselsättningseffekter av friställningar inom den offentliga sektorn under 1990-talet”
- 2011:4** Brandén Maria och Sara Ström ”För vems skull flyttar par? Kön, karriärmöjligheter och pars regionala rörlighet i Sverige”
- 2011:5** Sjögren Anna och Helena Svaleryd ”Nitlott i barndomen – familjebakgrund, hälsa, utbildning och socialbidragstagande bland unga vuxna”
- 2011:6** Mörk Eva ”Från försörjningsstöd till arbete – Hur kan vägen underlättas?”
- 2011:7** Forslund Anders och Johan Vikström ”Arbetsmarknadspolitikens effekter på sysselsättning och arbetslöshet – en översikt”
- 2011:8** Eliason Marcus, Petter Lundborg och Johan Vikström ”Massuppsägningar, arbetslöshet och sjuklighet”
- 2011:9** Lundin Daniela och Martin Lundin ”Arbetsförmedlingens service och arbetsmetoder: om processtyrning i en målstyrd myndighet”
- 2011:10** Lagerström Jonas ”Vilken betydelse har arbetsförmedlare för arbetslösas framtida sysselsättning och arbetsinkomst?”
- 2011:11** Lundborg Petter, Martin Nilsson och Johan Vikström ”Hur påverkar socioekonomisk status och ålder arbetsmarknadseffekterna av olika hälso-problem?”
- 2011:12** Hanspers Kajsa och Lena Hensvik ”Konkurrens och sysselsättning – en empirisk studie av fem marknader”
- 2011:13** Lundin Martin ”Marknaden för arbetsmarknadspolitik: om privata kompletment till Arbetsförmedlingen”
- 2011:14** Avdic Daniel och Marie Gartell ”Studietakten för högskolestudenter före och efter studiemedelsreformen 2001”
- 2011:15** Brösamle Klaus och Oskar Nordström Skans ”Rörlighet och karriärer inom statlig förvaltning”
- 2011:16** Boschini Anne, Christina Håkanson, Åsa Rosén och Anna Sjögren ”Måste man välja? Barn och inkomst mitt i karriären för kvinnor och män födda 1945–1962”

- 2011:17** Mörk Eva och Linus Liljeberg "Fattig sjuk och arbetslös – en beskrivning av personer i kläm mellan stat och kommun"
- 2011:18** Hallberg Daniel, Thomas Lindh och Jovan Žamac "Studieresultat för studenter med barn"
- 2011:19** Ahnlund Petra och Stina Johansson "Omvårdnadsprogrammet: genomströmning, etableringsgrad och utbildningens relevans"
- 2011:20** Persson Anna "Inkomster och fattigdom hos före detta socialbidragstagare"
- 2011:21** Nordström Skans Oskar och Francis Kramarz "Sociala kontakter och ungdomars inträde på arbetsmarknaden"
- 2011:22** Calmfors Lars, Girts Dimdins, Marie Gustafsson Sendén, Henry Montgomery och Ulrika Stavlöt "Uppfattas tjänstehandel som mindre rättvis än varuhandel? En studie av attityder till låglönekonkurrens i utrikeshandel"
- 2011:23** Persson Malin "Överströmning mellan tillfällig föräldrapenning och sjuk-skrivning – effekter av utökad kontroll av den tillfälliga föräldrapenningen"
- 2011:24** Sibbmark Kristina "Arbetsmarknadspolitisk översikt 2010"
- 2011:25** Ahmed Ali, Lina Andersson och Mats Hammarstedt "Diskriminering mot icke-heterosexuella i anställningssituationen"

### Working papers

- 2011:1** Eliason Marcus "Assistant and auxiliary nurses in crisis times: earnings and employment following public sector job loss in the 1990s"
- 2011:2** Forslund Anders, Peter Fredriksson och Johan Vikström "What active labor market policy works in a recession?"
- 2011:3** Brandén Maria och Sara Ström "For whose sake do couples relocate? Gender, career opportunities and couples' internal migration in Sweden"
- 2011:4** Bergemann Annette, Marco Caliendo, Gerard J. van den Berg och Klaus F. Zimmermann "The threat effect of participation in active labor market programs on job search behavior of migrants in Germany"
- 2011:5** van den Berg Gerard J., Petter Lundborg, Paul Nystedt och Dan-Olof Rooth "Critical periods during childhood and adolescence: a study of adult height among immigrant siblings"
- 2011:6** Ridder Geert och Johan Vikström "Bounds on treatment effects on transitions"
- 2011:7** Vikström Johan, Michael Rosholm och Michael Svarer "The relative efficiency of active labour market policies: evidence from a social experiment and non-parametric methods"
- 2011:8** Carlsson Mikael och Oskar Nordström Skans "Evaluating microfoundations for aggregate price rigidities: evidence from matched firm-level data on product prices and unit labor cost"



- 2011:9** Carlsson Mikael, Julián Messina och Oskar Nordström Skans “Wage adjustment and productivity shocks”
- 2011:10** Lagerström Jonas “How important are caseworkers – and why? New evidence from Swedish employment offices”
- 2011:11** Lundborg Petter, Martin Nilsson och Johan Vikström ”Socioeconomic heterogeneity in the effect of health shocks on earnings: evidence from population-wide data on Swedish workers”
- 2011:12** Avdic Daniel och Marie Gartell “The study pace among college students before and after a student aid reform: some Swedish results”
- 2011:13** Brösamle Klaus och Oskar Nordström Skans “Paths to higher office: evidence from the Swedish Civil Service”
- 2011:14** Doblhammer Gabriele, Gerard J. van den Berg och Thomas Fritze “Economic conditions at the time of birth and cognitive abilities late in life: evidence from eleven European countries”
- 2011:15** Boschini Anne, Christina Håkanson, Åsa Rosén och Anna Sjögren ”Trading off or having it all? Completed fertility and mid-career earnings of Swedish men and women”
- 2011:16** Hallberg Daniel, Thomas Lindh och Jovan Žamac ”Study achievement for students with kids”
- 2011:17** Persson Anna “Earnings, income and poverty among welfare leavers in Sweden”
- 2011:18** Kramarz Francis och Oskar Nordström Skans “When strong ties are strong – networks and youth labor market entry”
- 2011:19** Persson Malin “Substitution between temporary parental leave and sickness absence”
- 2011:20** Meghir Costas, Mårten Palme and Marieke Schnabel “The effect of education policy on crime: an intergenerational perspective”
- 2011:21** Ahmed Ali, Lina Andersson och Mats Hammarstedt “Are homosexuals discriminated against in the hiring process?”

### **Dissertation series**

- 2010:1** Johansson Elly-Ann “Essays on schooling, gender, and parental leave”
- 2010:2** Hall Caroline “Empirical essays on education and social insurance policies”
- 2011:1** Hensvik Lena “The effects of markets, managers and peers on worker outcomes”