



IFAU – INSTITUTET FÖR
ARBETSMARKNADSPOLITISK
UTVÄRDERING

Löneskillnader i svenskt näringsliv 1985–2000

Oskar Nordström Skans
Per-Anders Edin
Bertil Holmlund

RAPPORT 2006:8

Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) är ett forskningsinstitut under Näringsdepartementet med säte i Uppsala. IFAU ska främja, stödja och genomföra: utvärdering av arbetsmarknadspolitiskt motiverade åtgärder, studier av arbetsmarknadens funktionssätt och utvärdering av effekterna på arbetsmarknaden av åtgärder inom utbildningsväsendet. Förutom forskning arbetar IFAU med att: sprida kunskap om institutets verksamhet genom publikationer, seminarier, kurser, workshops och konferenser; påverka datainsamling och göra data lättillgängliga för forskare runt om i landet.

IFAU delar även ut anslag till projekt som rör forskning inom dess verksamhetsområden. Anslagen 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 anslag.

IFAU leds av en generaldirektör. Vid myndigheten finns en traditionell styrelse bestående av en ordförande, institutets chef och åtta andra ledamöter. Styrelsen har bl a som uppgift att besluta över beviljandet av externa anslag samt ge synpunkter på verksamheten. Till institutet är även en referensgrupp knuten där arbetsgivar- och arbetstagsarsidan samt berörda departement och myndigheter finns representerade.

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.

Löneskillnader i svenskt näringsliv 1985–2000[§]

av

Oskar Nordström Skans^{*}, Per-Anders Edin[†] och Bertil Holmlund[‡]

2006-08-23

Sammanfattning

Det är väl känt att löneskillnaderna i Sverige har ökat sedan mitten av 1980-talet. Vi har dock hittills haft mycket begränsad kunskap om i vilken utsträckning denna utveckling återspeglar ökad lönespridning mellan företag respektive ökad lönespridning mellan individer inom samma företag. I den här studien använder vi nya data som kombinerar individ- och företagsinformation för att belysa lönestrukturens utveckling. Ett huvudresultat är att de ökade löneskillnaderna i sin helhet kan tillskrivas större löneskillnader mellan företag (arbetsställen). Detta mönster kan återspegla växande sortering av individer med avseende på kvalifikationer och/eller ökad betydelse av lokala löneförhandlingar. Våra resultat antyder att båda faktorerna har spelat en roll.

[§] Denna rapport är en sammanfattning av Nordström Skans m fl (2006). Forskningen har ingått som en del inom programmet "Personell Economics" vid National Bureau of Economic Research (NBER). Vi är tacksamma för kommentarer från Ed Lazear, Kathryn Shaw, Nils Elvander, Anders Forslund och Eva Mörk.

^{*} Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU), Box 513, 751 20 Uppsala. oskar.nordstrom_skans@ifau.uu.se

[†] Nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet, och IFAU. Per-Anders.Edin@nek.uu.se

[‡] Nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet. Bertil.Holmlund@nek.uu.se

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
2	Data.....	3
3	Lönestrukturens utveckling	4
3.1	Lönespridningen mellan och inom arbetsställen	7
3.2	Sortering efter kvalifikationer	9
3.3	Lönedynamik.....	12
4	Diskussion	13
4.1	Sortering efter kvalifikationer	14
4.2	Decentraliserade löneförhandlingar.....	15
4.3	Produktmarknader och betalningsförmåga	15
5	Slutord	16
	Referenser	17

1 Inledning

Löneskillnaderna i Sverige minskade dramatiskt från slutet av 1960-talet till mitten av 1980-talet. Sammanpressningen av lönestrukturen kunde observeras i flera dimensioner, t ex mellan personer med olika utbildningsnivåer och mellan yngre och äldre arbetskraft. I mitten av 1980-talet avstannade lönesammanpressningen och vi har därefter kunnat iaktta en utveckling mot växande löneskillnader, särskilt i den privata sektorn (Edin & Holmlund, 1995; le Grand m fl, 2001).

I den här uppsatsen studerar vi hur löneskillnaderna har utvecklats mellan företag (arbetsställen) respektive mellan individer inom samma företag.¹ Vi använder länkade individ- och företagsdata, dvs data som ger information om såväl individkaraktäristika som (vissa) företagskaraktäristika. De växande löneskillnader som kan observeras sedan mitten av 1980-talet visar sig i allt väsentligt kunna hänföras till växande löneskillnader mellan företag, snarare än större skillnader mellan individer inom samma företag.

Det kan finnas flera anledningar till ett sådant mönster. En möjlighet är att det skett ökad sortering av arbetskraft efter kvalifikationsnivå så att personer med högre respektive lägre kvalifikationer i större utsträckning än tidigare återfinns i olika företag. En annan möjlighet är att betydelsen av lokala förhandlingar har ökat och/eller att skillnaderna mellan företag beträffande lönebetalningsförmåga har ökat. De data vi har gör det inte möjligt att ordentligt diskriminera mellan alternativa hypoteser men resultaten tyder på att båda faktorerna kan ha spelat roll.

2 Data

Vi använder data med information om såväl anställda som arbetsgivare. Huvudkällan är SCB:s registerbaserade arbetsmarknadsstatistik (RAMS) för åren 1985–2000. RAMS innehåller uppgifter om alla personer som var anställda i ett företag någon gång under ett år. Vidare finns information om varje anställds löneinkomster under året, liksom första och sista anställnings-

¹ Med "företag" avses genomgående arbetsställen; vi använder (något oegentligt) företag och arbetsställe som synonymer. Vi har dock genomfört analysen även på företagsnivå med samma huvudresultat.

månad i företaget. Med hjälp av uppgifterna om årslöneinkomster och anställningsmånader skapar vi en ny variabel avsedd att mäta månadslön hos en och samma arbetsgivare. Denna fås genom att dividera årslöneinkomsten med antalet anställningsmånader. Vi har inga uppgifter om arbetad tid och för att begränsa studien till personer som arbetar heltid eller nära heltid utesluter vi observationer med extremt låga månadslöner. En jämförelse med ”sanna” månadsdata för heltidsarbetande från LINDA-databasen visar att våra konstruerade månadsdata ger en bild av lönestrukturen som ligger nära den som framkommer från LINDA.²

Vi avgränsar i huvudsak studien till näringslivet och till arbetsställen med minst 25 anställda. Anledningen till storleksbegränsningen är att vi vill kunna beskriva lönestrukturen inom företagen på ett rimligt sätt. År 2000 arbetade nära 60 procent av de anställda i näringslivet på arbetsställen med minst 25 anställda.

3 Lönestrukturens utveckling

Vi inleder med att ge en översiktlig bild av hur fördelningen av reallöner har utvecklats sedan mitten av 1980-talet. Figur 1 visar reallönefördelningar för fyra olika år. Av figuren kan vi utläsa att reallönerna har ökat men vi kan också notera en tendens till större lönespridning. Samma mönster återfinns i Tabell 1, där vi noterar en ökning av lönespridningen – standardavvikelsen för individuella (logaritmerade) löner – från 0,307 till 0,340 mellan 1986 och 2000. Utvecklingen mot ökad lönespridning i Sverige är väl känd från tidigare studier och bekräftas således i våra data.³

I tabellen ser vi också att lönespridningen *mellan* arbetsställen har ökat över tiden. Däremot har det skett mycket små förändringar av spridningen *inom* arbetsställen. Vi ska närmare studera och diskutera denna utveckling i resten av uppsatsen.

² För en beskrivning av LINDA, se Edin & Fredriksson (2000).

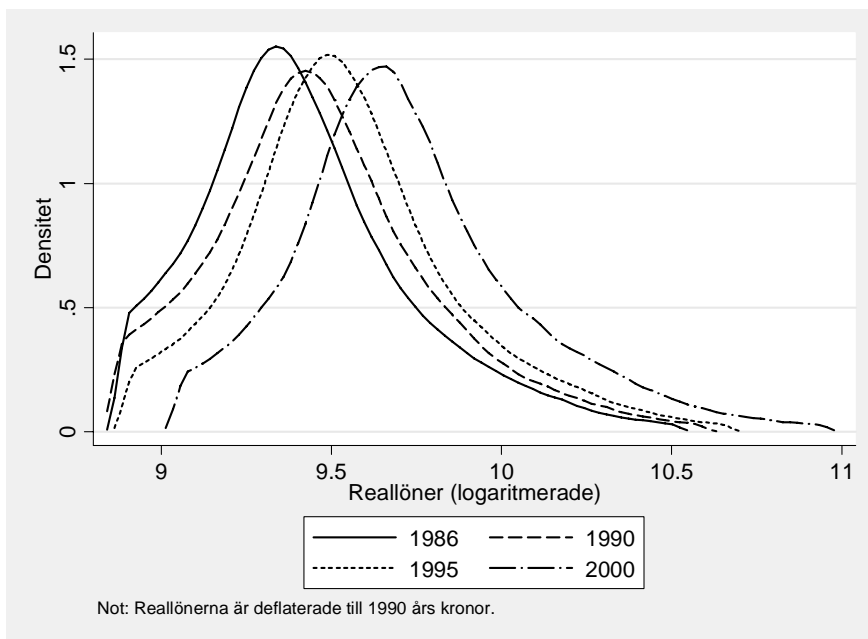
³ Se t ex Le Grand m fl (2000), Edin & Holmlund (1995) och Gustavsson (2004). Se även Hibbs (1990).

Tabell 1. Lönestrukturen inom och mellan arbetsställen.

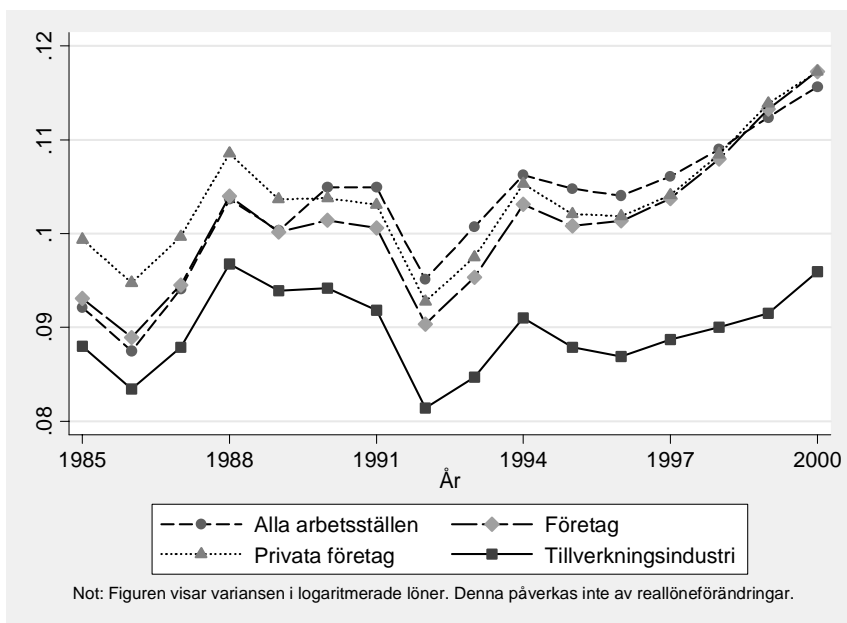
	Logaritmerade reallöner			
	1986	1990	1995	2000
Genomsnittslön	9,420	9,477	9,553	9,727
Standardavvikelse	0,307	0,322	0,318	0,340
P90	9,843	9,907	9,981	10,193
P75	9,585	9,658	9,724	9,906
P50	9,380	9,449	9,523	9,685
P25	9,210	9,262	9,347	9,506
P10	9,050	9,074	9,166	9,324
N	692 870	800 332	739 378	860 581
Lönespridning mellan arbetsställen				
Standardavvikelse	0,145	0,152	0,169	0,188
P90	9,603	9,664	9,751	9,959
P75	9,478	9,541	9,624	9,801
P50	9,376	9,440	9,505	9,665
P25	9,297	9,353	9,407	9,561
P10	9,227	9,272	9,318	9,472
N	7047	8306	7526	9 067
Lönespridning inom arbetsställen				
Standardavvikelse	0,266	0,279	0,273	0,279
P90	0,355	0,361	0,361	0,371
P75	0,308	0,317	0,317	0,326
P50	0,260	0,274	0,267	0,272
P25	0,220	0,238	0,226	0,228
P10	0,186	0,207	0,192	0,195
N	7047	8306	7526	9 067

Anm: P90, P75 etc. avser percentil 90, percentil 75 etc. 1990 års prisnivå, privata företag.
N är antalet observationer.

De över tiden växande löneskillnaderna mellan individer illustreras också i Figur 2, för hela ekonomin liksom för sektorer. Det är noterbart att trendmässiga ökningen av lönespridningen inte återfinns inom tillverkningsindustrin.



Figur 1. Reallönernas fördelning 1986, 1990, 1995 och 2000 (logaritmiska löner, 1990 års prisnivå).

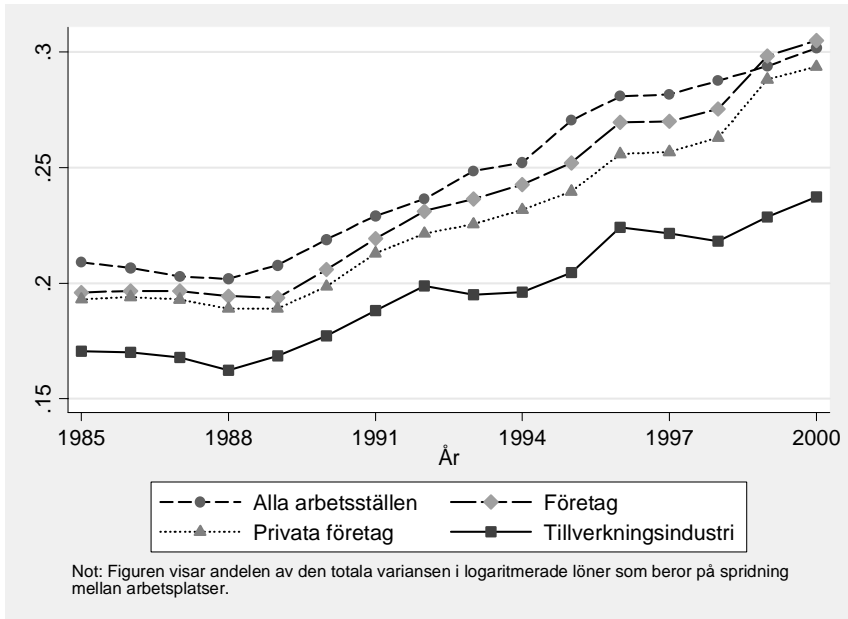


Figur 2. Lönespridningen i svensk ekonomi.

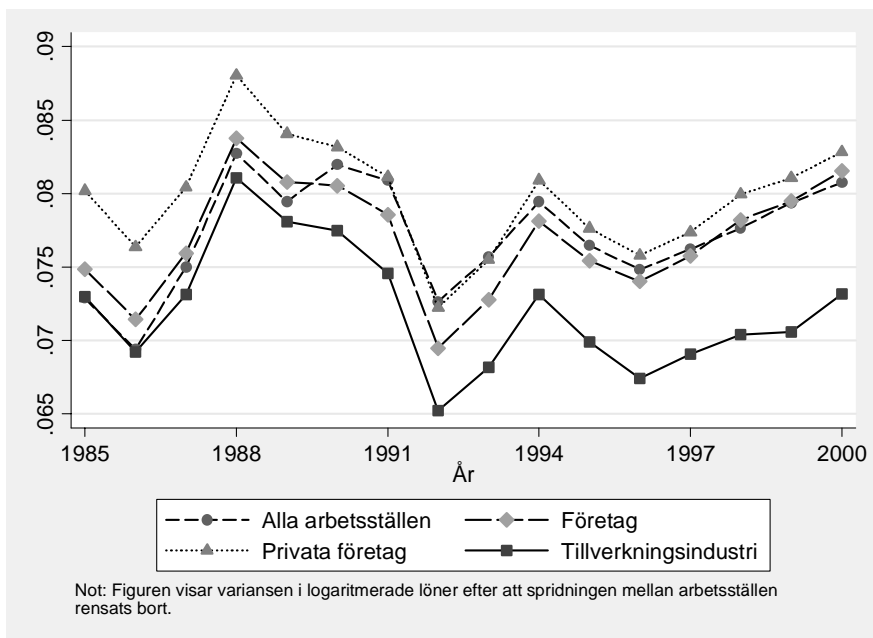
3.1 Lönespridningen mellan och inom arbetsställen

Vi övergår nu till att mer i detalj studera lönespridningen mellan och inom arbetsställen. Av Figur 3 framgår att den relativa betydelsen av "mellanföretagsvariansen" – den andel av den totala variansen som kan hänföras till löneskillnader mellan arbetsställen – har ökat under hela perioden. Ökningen återfinns inom näringslivet liksom inom ekonomin som helhet. Det går att visa att samma mönster återfinns inom delbranscher, dvs mellan företag som verkar inom samma bransch.

Figur 4 visar hur "inomvariansen" – den genomsnittliga variansen av löneskillnaderna inom arbetsställen – har utvecklats. Det finns variationer över tiden, men ingen tydlig trend mot ökad lönespridning inom arbetsställen. Ökningen av mellanvariansen svarar med andra ord för hela ökningen av den individuella lönespridningen under perioden.



Figur 3. Andel av total lönespridning som förklaras av löneskillnader mellan arbetsställen.



Figur 4. Lönespridning inom arbetsställen.

3.2 Sortering efter kvalifikationer

De ökade löneskillnader mellan arbetsställen som vi observerat skulle kunna förklaras av att arbetskraften i allt större utsträckning ”sorteras” på arbetsställen utifrån observerbara och icke observerbara kvalifikationer. Konsekvensen av en sådan ökad sortering skulle bli att hög- respektive lågkvalificerad arbetskraft i allt större utsträckning återfinns inom olika arbetsställen. En alternativ möjlighet är att betydelsen av ”genuina” arbetsställeeffekter har ökat, det vill säga att personer med samma kvalifikationer i allt större utsträckning tjänar olika beroende på var de arbetar. Detta skulle kunna inträffa som en effekt av att löneförhandlingar i större utsträckning äger rum på lokal nivå.

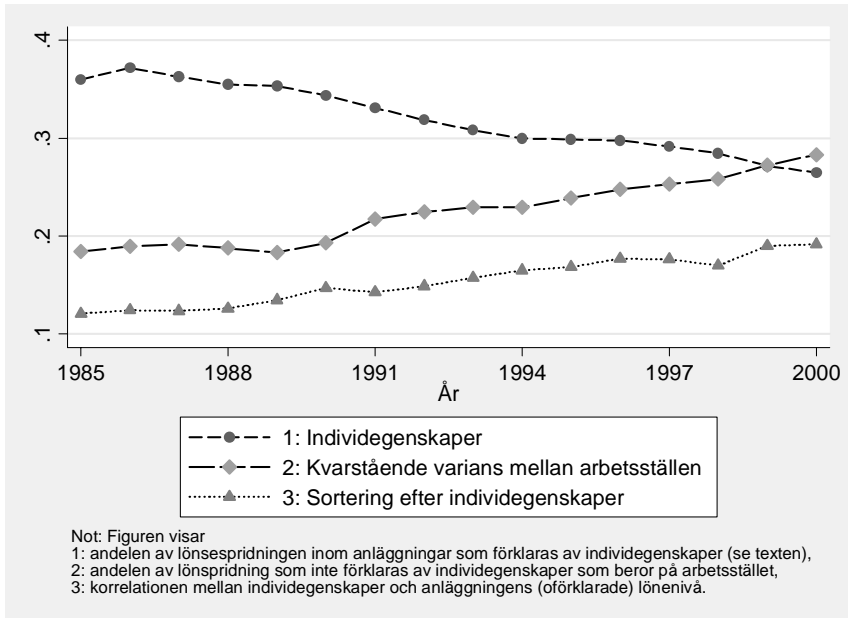
För att belysa betydelsen av arbetskraftens kvalifikationer har vi skattat löneekvationer där individens lön förklaras av *individvariablerna*: ålder, ålder i kvadrat, utbildning, kön och invandrarstatus. Förutom individvariablerna, vilka traditionellt sett brukar användas för att förklara löneskillnader, inkluderar vi även variabler som fångar upp skillnader mellan arbetsställena (s k fixa

effekter). På så sätt kan vi beräkna tre olika mått: För det första kan vi se i vilken utsträckning variansen *inom företagen* kan förklaras av individvariablerna. För det andra kan vi se i vilken utsträckning arbetsplatsen spelar roll efter att vi kontrollerat för individvariablerna, dvs efter att vi kontrollerat för sortering med avseende på dessa karaktäristika. Detta ges av den ökning av löneekvationernas förklaringsgrad som fås genom att inkludera arbetsställevariabler i ekvationerna. För det tredje kan vi se i vilken utsträckning individer med individkaraktäristika som förknippas med höga löner dessutom arbetar på arbetsställen med oförklarad höga löner.

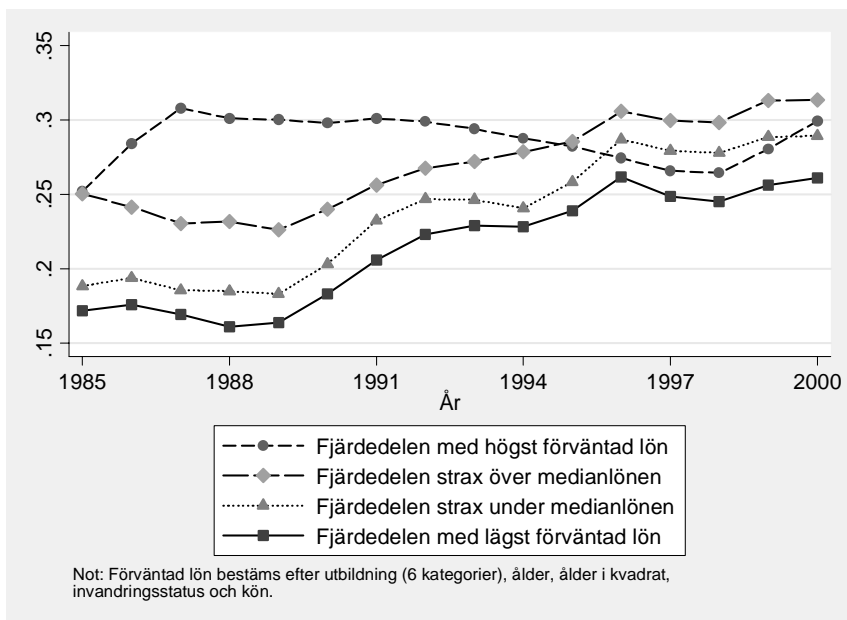
Resultaten illustreras i Figur 5 och visar att individvariablerna i allt mindre utsträckning förklarar lönespridningen inom företagen (kurva 1). Detta stämmer väl med den generella bilden av fallande förklaringsgrad för individkaraktäristika som visas i Gustavsson (2006). Vi ser även att den växande betydelsen av var man arbetar kvarstår även sedan vi tagit hänsyn till observerbara individegenskaper (kurva 2). Även korrelationen mellan de skattade arbetsställeeffekterna och modellens predikterade löner ökar (kurva 3) vilket visar på en ökad sortering: personer med goda kvalifikationer återfinns alltså i allt större utsträckning på arbetsställen som betalar höga löner. Det ligger nära till hands att anta att detta också indikerar ökad sortering efter icke observerbara kvalifikationer.

Ser arbetsställeeffekterna olika ut i olika delar av lönefördelningen? Vi har delat in individerna i fyra lika stora grupper utifrån hur höga löner de borde ha givet individegenskaperna. Dessa "förväntade löner" ges alltså av de skattade löneekvationerna. Av Figur 6 framgår att betydelsen av var man arbetar ökat över tiden i de tre fjärdedelar som har de lägsta förväntade lönerna men *inte* i gruppen med den högsta förväntade lönen.⁴ I början av perioden var arbetsplatsens betydelse starkast för de mest kvalificerade men i slutet av perioden är skillnaderna små mellan de olika grupperna. Detta mönster antyder att förändrade lönebildningsinstitutioner kan ha haft betydelse. För höglönlade tjänstemän, som återfinns i lönefördelningens övre kvartil, har det traditionellt funnits betydande utrymme för individuella löneförhandlingar vilket kan ge upphov till löneskillnader mellan arbetsplatser. En spekulativ tolkning av Figur 6 är att lönebildningsprocessen har blivit alltmer likartad för olika grupper.

⁴ Vi har även skattat detta för män och kvinnor separat, och mönstret är detsamma för de två könen.



Figur 5. Arbetsställeeffekter och observerade individegenskaper.



Figur 6. Andel av variansen som förklaras av arbetsställeffekter efter förväntad lönenivå.

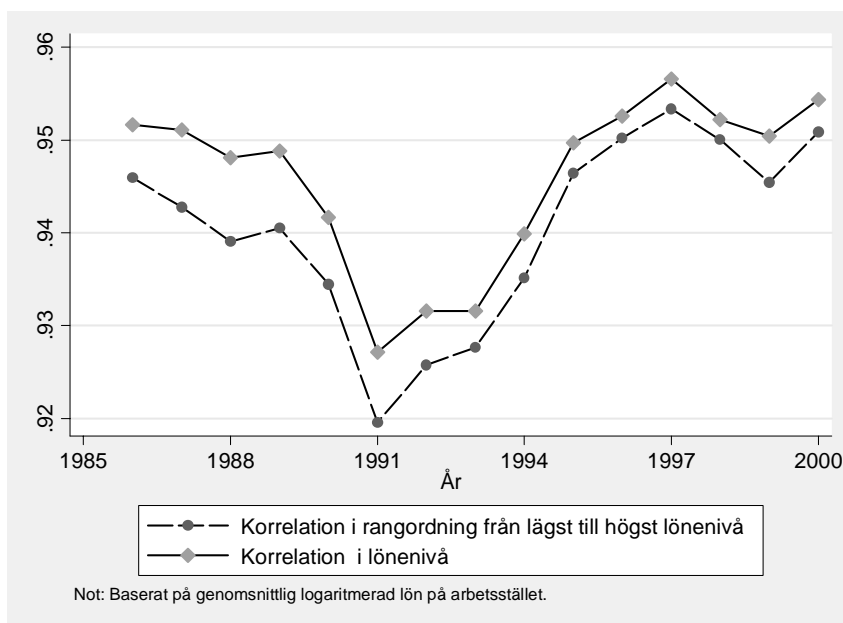
3.3 Lönedynamik

Vi har dokumenterat ökad lönespridning mellan arbetsställen vid varje observationstillfälle. Vi övergår nu till lönernas utveckling i tidsdimensionen och ställer frågan om lönerna på arbetsställenivå varierar mer år från år, d v s om de har blivit mer "volatila" över tiden.

Figur 7 visar årsvisa (år t , $t+1$) korrelationer av logaritmerade genomsnittliga löner på arbetsställenivå. Korrelationerna varierar mellan 0,92 och 0,96 men det finns ingen klar trend i dessa samband och således ingen tendens till ökad volatilitet över tiden. Om ett företag betalar en hög lön ett år kommer det alltså med stor sannolikhet göra det även nästa år, och detta samband har varken stärkts eller försvagats över tiden.

En brist i våra data är avsaknaden av produktivitetmått på arbetsställenivå. Därför kan vi inte undersöka samband mellan löner och produktivitet på anläggningnivå och avgöra om dessa samband har ändrats över tiden. De mönster vi sett i lönedata – ingen ökad volatilitet år från år – kan tolkas som att lönerna inte har blivit mer följsamma visavi (åtminstone tillfälliga) företags-

specifika förhållanden trots den ökade lönespridningen mellan arbetsställen. En alternativ tolkning är att volatiliteten i pris- och produktivitet har minskat så att ökad följsamhet i löner visavi företags specifika förhållanden inte återspeglas i ökade löneskillnader mellan arbetsställen.



Figur 7. Korrelationer mellan arbetsställets lönenivå och arbetsställets lönenivå föregående år.

4 Diskussion

Vi har dokumenterat en gradvis ökning av löneskillnaderna mellan arbetsställen sedan mitten av 1980-talet, ett mönster som syns i rådata liksom och som finns kvar efter att vi tagit hänsyn till observerbara individegenskaper. Hur ska denna utveckling förstås och förklaras? En möjlighet är ökad sortering av arbetare med avseende på kvalifikationer. Det skulle också kunna handla om "genuina" arbetsställeeffekter i form av ökad lokal förhandlingsmakt för fackföreningar och/eller större spridning i företagens lönebetalningsförmåga.

Nedan diskuterar vi i vilken utsträckning dessa olika förklaringar verkar rimliga i ljuset av våra resultat.

4.1 Sortering efter kvalifikationer

Kremer & Maskin (1996) har utvecklat en teori om löneskillnader som handlar om hur en generell ökning av utbildningsnivån påverkar löneskillnaderna och arbetskraftens allokering med avseende på kvalifikationer. Ett resultat från teorin är att en större spridning i kvalifikationer mellan olika individer också kommer att leda till större segregering efter kvalifikationer, dvs vi kommer att observera att hög- respektive lågkvalificerad arbetskraft i allt större utsträckning återfinns i olika företag. Vidare kommer en ökning av den genomsnittliga kvalifikationsnivån att leda till större löneskillnader mellan företag om spridningen av kvalifikationer är tillräckligt stor.

Kremer & Maskin presenterar empiriska belegg för att segregering efter kvalifikationer faktiskt har blivit allt vanligare i USA, Storbritannien och Frankrike under 1980- och 1990-talen. De visar också, utifrån data från delstater i USA, att segregering efter kvalifikationer förstärks av ökad spridning i kvalifikationer.

I Sverige har utbildningsnivån ökat betydligt under senare decennier. Mellan 1970 och 2000 ökade andelen av befolkningen med minst gymnasieutbildning från 30 till 50 procent och andelen med universitetsutbildning från 7 till 30 procent (Björklund m fl, 2005). Om det också har skett en ökad spridning av utbildningsnivå borde vi, om Kremer-Maskin teorin stämmer, också observera ökad segregering efter kvalifikationer, dvs precis det vi observerar i svenska data.

Vi har undersökt hur den svenska spridningen i utbildningsnivå har utvecklats. Från början av 1990-talet kan vi observera en markant ökning av spridningen, mätt som variansen i antal skolår (se Nordström Skans m fl, 2006). Detta mönster är således konsistent med Kremer-Maskin teorin, men det är naturligtvis djärvt att ge de statistiska sambanden en kausal tolkning. Resultaten visar emellertid att det finns anledning att närmare studera hur förändringar i utbildningsexpansionen i Sverige har påverkat företagens incitament att matcha olika typer av arbetskraft med varandra.

4.2 Decentraliserade löneförhandlingar

I en gängse modell för löneförhandlingar bestäms lönen av faktorer *inom* respektive *utom* företaget. Till den förre gruppen av faktorer hör företagets lönebetalningsförmåga, i första hand produktpris och produktivitet. Ju större förhandlingsmakt det lokala facket har, desto följsammare blir lönen i förhållande till företagets lönebetalningsförmåga. Det lokala fackets förhandlingsmakt inskränks av arbetsgivarparten men också av förekomsten av ett fackförbund (eller en centralorganisation) på nationell nivå. Ju mer centraliserat löneförhandlingssystemet är, desto svagare blir sambanden mellan lön och lönebetalningsförmåga i enskilda företag. Om det finns ett samband mellan lön och lönebetalningsförmåga brukar man tala om att det förekommer ”överskottsdelning” (rent sharing) på lokal nivå mellan anställda och företagsägare.

Det finns ett antal svenska studier som har studerat förekomsten av överskottsdelning på svensk arbetsmarknad. Resultaten pekar på att överskottsdelning förekommer men att den är av relativt begränsad betydelse.⁵ Än så länge finns inte mycket evidens när det gäller förändringar över tid när det gäller betydelsen av överskottsdelning. En studie av Forslund och Lindh (2004) avseende industrin redovisar vissa samband mellan lön och produktivitet i enskilda anläggningar. De kan dock inte finna något stöd för att (de svaga) sambanden har blivit starkare.

4.3 Produktmarknader och betalningsförmåga

En ökning av produktivitetsspridningen mellan anläggningar kan ge upphov till större löneskillnader mellan dessa om överskottsdelning förekommer i någon utsträckning. En nyligen publicerad uppsats av Dunne m fl (2004) ger ett intressant perspektiv på denna fråga med hjälp av data från amerikansk tillverkningsindustri. Författarna använder anläggningsdata för perioden 1975–92 och finner att praktiskt taget hela ökningen av lönespridningen kan hänföras till ökad spridning mellan anläggningar. De kan samtidigt också visa att produktivitetsspridningen mellan anläggningar har ökat under perioden och att det finns en stark positiv korrelation mellan lön och produktivitet – liksom mellan löne- och produktivetsförändringar – på anläggningsnivå.

⁵ Holmlund & Zetterberg (1991) utnyttjade branschdata för industrin medan data på anläggningsnivå använts av Arai (2003), Forslund (1994) samt Forslund & Lindh (2004).

En intressant observation i Forslund & Lindh (2004) är att det verkar finnas en trendmässig ökning av spridningen i anläggningarnas lönebetalningsförmåga från mitten av 1980-talet.⁶ I den utsträckning en liknande utveckling gäller för hela den privata sektorn skulle detta kunna vara en faktor bakom de växande löneskillnader mellan arbetsställen som vi har dokumenterat.

5 Slutord

Vi har i den här uppsatsen presenterat ny information om hur lönespridningen mellan individer och arbetsställen har utvecklats sedan mitten av 1980-talet. Den viktigaste observationen är att det finns en mycket markant ökning av löneskillnaderna mellan arbetsställen under perioden. Däremot har lönespridningen mellan individer inom samma företag förändrats i obetydlig utsträckning. Dessa mönster finns i rådata men också efter det att vi tagit hänsyn till observerbara individegenskaper.

Det ligger nära till hands att se utvecklingen mot mer decentraliserade löneförhandlingar som en plausibel förklaring till den ökade lönespridningen mellan företag. Tyvärr tillåter inte våra data att närmare pröva denna hypotes. För att undersöka betydelsen av förändrade lönebildningsinstitutioner krävs data med information såväl om löner som om företagets lönebetalningsförmåga.

⁶ Spridningsmättet är standardavvikelsen för logaritmerade nominella förädlingsvärden per anställd.

Referenser

- Arai, M (2003) Wages, Profits, and Capital Intensity: Evidence from Matched Worker-Firm Data, *Journal of Labor Economics* 21, 593-618.
- Björklund, A, M A Clark, P-A Edin, P Fredriksson & A Krueger (2005) The Market Comes to Education in Sweden: An Evaluation of Sweden's Surprising School Reforms, Russel Sage.
- Dunne, T, L Foster, J Haltiwanger & K Troske (2004) Wage and Productivity Dispersion in United States Manufacturing: The Role of Computer Investment, *Journal of Labor Economics* 22, 397-429.
- Edin P-A & P Fredriksson (2000) LINDA - Longitudinal INdividual DAta for Sweden Department of Economics Uppsala University, Working Paper 2000:19.
- Edin, P-A & B Holmlund (1995) The Swedish Wage Structure: The Rise and Fall of Solidarity Wage Policy?, i R Freeman and L Katz (red), *Differences and Changes in Wage Structures*, University of Chicago Press.
- Forslund, A (1994), Wage Setting at the Firm Level – Insider versus Outsider Forces, *Oxford Economic Papers* 46, 245-261.
- Forslund, A & T Lindh (2004) Decentralization of Bargaining and Manufacturing Employment: Sweden 1970-96, manuskript, Department of Economics, Uppsala University.
- Gustavsson M (2006) The Evolution of the Swedish Wage Structure: New Evidence for 1992-2001, *Applied Economics Letters*, 13(5), 279-286.
- Hibbs, D (1990) Wage Dispersion and Trade Union Action in Sweden, i I Persson (red), *Generating Equality in the Welfare State: The Swedish Experience*, Norwegian University Press.
- Holmlund, B & J Zetterberg (1991), Insider Effects in Wage Determination: Evidence from Five Countries, *European Economic Review* 35, 1009-1034.
- Kremer, M & E Maskin (1996) Wage Inequality and Segregation by Skill, NBER Working Paper 5718, *Quarterly Journal of Economics* (under publicering).

Le Grand C, R Szulkin & M Thålin (2001) Lönestrukturens förändring i Sverige, i SOU 2001:53, *Välfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde*, Fritzes.

Nordström Skans O, P-A Edin & B Holmlund (2006) "Wage dispersion between and within plants: Sweden 1985–2000" IFAU Working Paper 2006:9.

IFAU:s publikationsserier – senast utgivna

Rapporter/Reports

- 2006:1** Zenou Yves, Olof Åslund & John Östh ”Hur viktig är närheten till jobb för chanserna på arbetsmarknaden?”
- 2006:2** Mörk Eva, Linus Lindqvist & Daniela Lundin ”Påverkar maxtaxan inom barnomsorgen hur mycket föräldrar arbetar?”
- 2006:3** Hägglund Pathric ”Anvisningseffekter” – finns dom? Resultat från tre arbetsmarknadspolitiska experiment”
- 2006:4** Hägglund Pathric ”A description of three randomised experiments in Swedish labour market policy”
- 2006:5** Forslund Anders & Oskar Nordström Skans “(Hur) hjälps ungdomar av arbetsmarknadspolitiska program för unga?”
- 2006:6** Johansson Per & Olof Åslund ”Arbetsplatsintroduktion för vissa invandrare” – teori, praktik och effekter”
- 2006:7** Calleman Catharina ”Regleringen av arbetsmarknad och anställningsförhållanden för hushållstjänster”
- 2006:8** Nordström Skans Oskar, Per-Anders Edin & Bertil Holmlund ”Löneskillnader i svenskt näringsliv 1985–2000”

Working Papers

- 2006:1** Åslund Olof, John Östh & Yves Zenou “How important is access to jobs? Old question – improved answer”
- 2006:2** Hägglund Pathric “Are there pre-programme effects of Swedish active labour market policies? Evidence from three randomised experiments”
- 2006:3** Johansson Per “Using internal replication to establish a treatment effect”
- 2006:4** Edin Per-Anders & Jonas Lagerström “Blind dates: quasi-experimental evidence on discrimination”
- 2006:5** Öster Anna “Parental unemployment and children’s school performance”
- 2006:6** Forslund Anders & Oskar Nordström Skans “Swedish youth labour market policies revisited”
- 2006:7** Åslund Olof & Per Johansson “Virtues of SIN – effects of an immigrant workplace introduction program”
- 2006:8** Lalive Rafael “How do extended benefits affect unemployment duration? A regression discontinuity approach”

2006:9 Nordström Skans Oskar, Per-Anders Edin & Bertil Holmlund “Wage dispersion between and within plants: Sweden 1985–2000”

Dissertation Series

2006:1 Hägglund Pathric “Natural and classical experiments in Swedish labour market policy”

2006:2 Savvidou Eleni “Technology, human capital and labor demand”

2006:3 Söderström Martin “Evaluating institutional changes in education and wage policy”

2006:4 Lagerström Jonas “Discrimination, sickness absence, and labor market policy”