



IFAU – INSTITUTET FÖR
ARBETSMARKNADSPOLITISK
UTVÄRDERING

Leder anonyma jobbansökningar till lika möjligheter?

Oskar Nordström Skans
Olof Åslund

RAPPORT 2007:28

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.

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.

Leder anonyma jobbansökningar till lika möjligheter?*

av

Oskar Nordström Skans^A och Olof Åslund^B

2007-12-07

Sammanfattning

Nyare forskning visar på ett övertygande sätt att kvinnor och personer med utländsk bakgrund tenderar att diskrimineras när arbetsgivare väljer vilka sökande som ska kallas till jobbintervjuer. I ljuset av detta hävdas ofta att rekryteringsprocesser med avidentifierade (anonyma) jobbansökningar är ett bra sätt att minska diskrimineringen på den svenska arbetsmarknaden. Mycket lite är dock känt om hur metoden fungerar i praktiken. Denna rapport utvärderar ett försök med avidentifiering i Göteborgs kommun. Analysen bygger på detaljerade uppgifter från 3 500 ansökningar till över 100 tjänster. Resultaten visar att en rekryteringsordning med anonyma ansökningar ökade chansen att komma till intervju för både kvinnor och personer med bakgrund utanför västvärlden. För kvinnor finns även en ökad chans att bli erbjuden anställning, men vi ser ingen sådan effekt för personer med utländsk bakgrund.

* Vi tackar personalen i Göteborgs kommun för svar på frågor om anställningsprocessen, för att ha fyllt i våra formulär och för att ha tillhandahållit datamaterialet. Tack också till Kristina Sibbmark som dokumenterade försöken och till Elnaz Alizadeh som sammanställt data. Vi är tacksamma för synpunkter från Per-Anders Edin, Peter Fredriksson, Dan-Olof Rooth, och från seminariedeltagare vid IFAU, IFN, SULCIS och Göteborgs kommun.

^A IFAU och Uppsala universitet, oskar.nordstrom_skans@ifau.uu.se, 018-471 70 79

^B IFAU, SNS och Uppsala universitet, olof.aslund@ifau.uu.se, 018-471 70 89

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
2	Försöken i Göteborg.....	5
3	Data.....	7
3.1	Dokumentationen av försöken.....	7
3.2	Rekryteringarna och de sökande.....	9
4	Resultat.....	11
4.1	Känslighetsanalyser och variationer.....	13
5	Avslutning.....	14
	Referenser.....	16
	Bilaga A – Beskrivning av data.....	18

1 Inledning¹

I Sverige liksom i övriga västvärlden finns det systematiska skillnader mellan olika grupper på arbetsmarknaden: kvinnor tjänar mindre än män och bland stora grupper av utlandsfödda är sysselsättningen betydligt lägre än bland infödda.² Många politiker, debattörer och forskare anser idag att diskriminering i rekryteringsprocessen bidrar till dessa ojämlikheter. Detta har lett till förslag på "avidentifierade" anställningsprocesser där t ex namn, kön och ursprungsland inte avslöjas under rekryterings inledande skede. Ytterst lite är dock känt om vilka effekter denna typ av åtgärd har i praktiken.³ Denna rapport, som är den första systematiska svenska studien av frågan, redovisar resultat från ett storskaligt försök med avidentifiering som genomfördes i Göteborgs kommun under 2004–2006.

Att det finns stora skillnader på arbetsmarknaden har varit känt sedan länge, men det är svårt att belägga att dessa beror på diskriminering. På senare tid har dock resultat från experimentella studier på ett övertygande sätt påvisat att diskriminering i anställningsprocessen är en realitet.⁴ Carlsson & Rooth (2007a, b) utförde ett sk "korresponderstest" som innebar att likvärdiga ansökningar som slumpmässigt tilldelats ett visst namn skickades till arbetsgivare.⁵ De finner att chansen att bli kallad till intervju är betydligt lägre om ansökan har ett "arabisktklingande"⁶ namn än ett "svensktklingande" namn. Storleksmässigt ligger effekterna nära de som framkom i en inflytelserik amerikansk studie som jämförde "svarta" och "vita" namn på ett liknande sätt (Bertrand & Mullainathan 2004).

¹ Denna rapport är en förkortad och populariserad version av Åslund & Nordström Skans (2007). Vi hänvisar till den publikationen för detaljer kring analysen och en fullständig resultatredovisning.

² Se Eriksson (2007) för en översikt om studier av invandrade på den svenska arbetsmarknaden och Konjunkturinstitutet (2007) för en ny studie om könsrelaterade löneskillnader på den svenska arbetsmarknaden.

³ Försök genomförs under 2007 på sju statliga myndigheter och planeras också i Stockholms stad.

⁴ Ett annat sätt att försöka påvisa diskriminering är att kontrollera för så mycket som möjligt av det som kan förklara t ex skillnader i sysselsättning, och sedan tolka "oförklarade skillnader" som diskriminering; se t ex le Grand & Szulkin (2002), Arai & Vilhelmsson (2002) och Rooth (2002). Även laboratorieexperiment där man visar betydelsen av "svenska" och "utländska" namn i olika sammanhang (Holm 2000, Ahmed 2005).

⁵ Internationellt har dessa (och liknande) typer av tester genomförts under lång tid. Se Riach & Rich (2002) för en sammanställning.

⁶ Den engelska versionen Carlsson & Rooth (2007b) använder "Middle Eastern" för att beskriva namnen.

I tidigare forskning finns även ett fåtal studier som ger direkt evidens för att ”ögonbindlar” på rekryteringsansvariga kan påverka utfallet. Det mest kända exemplet är Goldin & Rouse (2000) som visar att kvinnor har större chans att komma vidare vid uttagningar till symfoniorkestrar i USA om uppspelningen sker bakom en ridå jämfört med om juryn ser musikerna. Studien är övertygande och sammanhanget gör att avidentifieringen blir tydlig och slående, men det är svårt att veta om effekten av anonymitet går att överföra till vanligare branscher och yrken. Visst svenskt stöd för avidentifieringstanken ges också av Edin & Lagerström (2006) som visar att kvinnor har 15 procent lägre chans att kontaktas av arbetsgivare om de uppger namn (eller kön) när de registrerar sig i Arbetsförmedlingarnas sökandekatalog på Internet. Eriksson & Lagerström (2007) finner i en närliggande undersökning att ett ”icke-nordiskt” namn ger 25 procent lägre sannolikhet att kontaktas av en arbetsgivare.

Även om avidentifierade ansökningar leder till att diskriminerade grupper i högre grad kallas till intervju så behöver detta inte betyda att de erbjuds fler jobb. En arbetsgivare som absolut inte vill anställa personer som tillhör en viss grupp kan alltid välja att diskriminera vid själva anställningssteget istället. Det finns dock minst två skäl till att avidentifieringar kan hjälpa medlemmar av diskriminerade grupper även i detta steg: För det första får de en chans att bättre presentera sina meriter vilket kan göra att de inte på samma sätt väljs bort på grund av osäkerhet (om till exempel utländska meriter är svårare att bedöma). För det andra ger ny svensk forskning (Rooth 2007) vissa belägg för negativa ”implicita attityder” mot invandrare, d v s att rekryterare (och andra) kan ha fördomar mot namn som låter utländska utan att de själva vet om det. Det är tänkbart att betydelsen av sådana implicita attityder kan minska vid den personliga kontakt som en intervju innebär. Med undantag av Goldin & Rouse (2000) har dock inte tidigare forskning kunnat titta på hur avidentifiering påverkar det faktiska anställningsbeslutet.

Det finns alltså starka bevis för att kön och utländsk bakgrund påverkar anställningsprocessen trots att detta är otillåtet enligt gällande diskrimineringslagstiftning. Ytterst lite är dock känt om avidentifiering *i praktiken* är ett fungerande sätt att motverka diskrimineringen. Det datamaterial vi använder kommer från stadsdelsförvaltningar i Göteborgs kommun som genomförde ett försök med avidentifiering under delar av 2004–2006. Uppgifterna omfattar mer än 3 500 sökande till över 100 tjänster i två förvaltningar som deltog i försöket och i en jämförelseförvaltning som använde ”vanliga” rekryteringar. I

undersökningen har vi möjlighet att följa hela anställningsprocessen: vem söker, vem får komma på intervju och vem erbjuds jobbet?

Resultaten visar att på de tjänster som tillsatts med hjälp av en anonym ansökningsprocess (AAP) påverkade inte den sökandes kön eller etniska⁷ bakgrund om de kallades till intervju. På de jobb där vanliga rekryteringsprocesser tillämpades finner vi dock, helt i linje med tidigare forskning, att kvinnor och personer med bakgrund utanför västvärlden hade en lägre chans att få komma till intervju efter att hänsyn tagits till en stor mängd faktorer som påverkar de sökandes lämplighet. Vid en jämförelse mellan de två rekryteringsformerna finner vi alltså att AAP påverkar det första steget i anställningsprocessen.

När vi studerar sannolikheten att faktiskt erbjudas anställning är resultaten inte lika entydiga. För kvinnor finns en statistiskt säkerställd ökning av sannolikheten för ett jobberbjudande. För dem med utländsk bakgrund kan vi inte se någon sådan effekt, vilket tyder på att den första positiva effekten försvinner i intervjusteget för denna grupp.

Resten av rapporten är upplagd på följande sätt. I avsnitt 2 beskriver vi kort försöken med aidentifiering i Göteborg och diskuterar utvärderingens uppläggning. Avsnitt 3 beskriver datamaterialet och avsnitt 4 presenterar resultaten från undersökningen. I avsnitt 5 ges en kort sammanfattande diskussion.

2 Försöken i Göteborg⁸

I februari 2004 beslutade kommunfullmäktige i Göteborg att AAP skulle prövas i ett pilotprojekt. En förfrågan gick ut till samtliga 21 stadsdels- och ett 20-tal specialförvaltningar och alla kommunägda bolag om intresse för att delta. 7 förvaltningar anmälde intresse och av dessa valdes stadsdelarna Centrum och Kortedala samt Kulturförvaltningen ut. Anledningen till valet var att dessa visade starkt intresse för projektet och att förvaltningarna var av olika storlek.

⁷ Med etnisk bakgrund avses här inte bara etnicitet i en strikt bemärkelse utan även födelseland eller modersmål.

⁸ Innehållet i avsnittet bygger huvudsakligen på Sibbmark (2007). Vi hänvisar dit för en utförlig beskrivning av försöken och en undersökning av hur olika aktörer uppfattade dem.

I denna rapport fokuserar vi på Centrum och Kortedala och jämförelseförvaltningen Gunnared som knöts till projektet.⁹ Gunnared valdes ut eftersom man var beredd att genomföra den dokumentation som behövdes för utvärderingen och också planerade ett betydande antal rekryteringar. Det är också värt att notera att stadsdelen inte ville vara med i försöken med AAP eftersom de såg det som ett hinder i dess aktiva arbete för ökad integration. Det är alltså rimligt att anta att cheferna i samtliga förvaltningar var medvetna om och uppmärksamma på frågan om integration på arbetsmarknaden.

Vår analys baseras på en jämförelse av rekryteringar i Centrum och Kortedala å ena sidan, och rekryteringar i Gunnared å andra sidan. Därför är det viktigt att fråga sig om de mönster vi ser vid rekryteringar i Gunnared motsvarar vad som skulle ha skett i Centrum och Kortedala om de inte hade använt AAP. Det finns både likheter och skillnader mellan stadsdelarna.¹⁰ Centrum har en befolkning om 54 000, Kortedala och Gunnared är mindre med 27 000 respektive 22 000 invånare. Gunnared är mest socialt utsatt med en arbetslöshet på 5,6 procent. Dessutom ingår 23 procent av de boende i ett socialbidragshushåll och 48 procent är utrikes födda. Kortedala intar en mellanposition utifrån dessa indikatorer (4 – 9 – 23 procent) medan Centrum är mer gynnat (3 – 3 – 15 procent).

De tre förvaltningarna har dock samma ansvarsområden och liknar varandra i flera avseenden. Antalet anställda är mellan 1 500 och 1 850, och personalomsättning och sjukfrånvaro ligger på jämförbara nivåer. Med tanke på att andelen utlandsfödda bland de boende är större i Gunnared, är det inte förvånande att också en större andel av de kommunanställda i stadsdelen är det. Könsfördelningen bland de anställda är dock likartad.

Andra argument talar också för att jämförelsen är rimlig. Stadsdelarna ligger inom samma lokala arbetsmarknad och vänder sig till stor del till samma grupp av arbetssökande. Kortedala ligger mellan Gunnared och Centrum, och det tar mindre än 30 minuter med kollektivtrafiken att förflytta sig mellan de två senare stadsdelarna. En kartsökning indikerar att det mellan Kortedala och Gunnared är en bil- eller cykelfärd om mindre än 8 kilometer. En person som är registrerad på arbetsförmedlingen får med stor sannolikhet en anvisning till ett lämpligt ledigt jobb oavsett vilken av förvaltningarna som utlyser tjänsten.

⁹ Kulturförvaltningen genomförde endast ett litet antal rekryteringar med bristfällig dokumentation.

¹⁰ Uppgifterna gäller 2006, se www.goteborg.se.

Ett annat möjligt problem är om valet att delta i försöken beror på att cheferna i de förvaltningarna har en särskilt positiv syn på AAP. Detta skulle i så fall kunna leda till att vi överskattar effekterna av AAP. Här är det viktigt att påpeka att rekryteringsansvaret i regel är decentraliserat till cheferna på respektive enhet (t ex skola), men att beslutet att delta fattades av den centrala stadsdelsförvaltningen. Sibbmark (2007) visar också att en jämförbar andel av cheferna i försöks- och jämförelsegruppen tror att AAP påverkar chanserna för dem med utländsk bakgrund. Försöksgruppen var *mindre* positiv till AAP efter försöksperioden, men eftersom man uppger sig ha blivit mer negativ under försöken är det svårt att dra någon slutsats om hur det såg ut innan de startade. Det finns alltså inget som pekar på att rekryterande chefer med positiv bild av AAP påverkade beslutet att delta.

Utvärderingen kan också kompliceras av om det finns skillnader i kvalifikationer mellan sökande i olika grupper till jobb som tillsätts med de två metoderna, eventuellt till följd av att de som tror sig gynnas av en viss typ av förfarande söker sig dit. Vår grundläggande metod för att hantera detta är att i analysen ta hänsyn till en mycket stor uppsättning egenskaper hos de sökande (mer om detta i nästa avsnitt). Vi har också på olika sätt försökt testa om ”kvalitetsskillnader” kan ha betydelse för huvudresultaten. Dessa tester finns beskrivna i detalj i Åslund & Nordström Skans (2007). Sammanfattningsvis visar de att det för kön inte finns någon anledning att tro att resultaten påverkas, och att vi (om något) snarast skulle underskatta effekten av AAP för personer med utländsk bakgrund.

3 Data

3.1 Dokumentationen av försöken¹¹

Den avidentifiering som genomfördes i försöken syftade till att förhindra att rekryterande chefer fick ta del av viss ”irrelevant” information innan de fattat beslut om vilka som skulle kallas till intervju. Den information som undanhölls var uppgifter som indikerade kön och etnisk bakgrund (där den senare faktorn var huvudanledningen till att försöken initierades). Eftersom kön och bakgrund ändå avslöjas i samband med en anställningsintervju fick cheferna tillgång till alla uppgifter om de sökande så snart det första urvalet gjorts.

¹¹ Implementeringen av AAP varierade i viss grad över tid och mellan förvaltningar, vilket beskrivs i Sibbmark (2007). Vi ger här en översiktlig bild av det vanligaste förfarandet.

Rent praktiskt gick AAP till så att sökande i platsannonsen ombads fylla i ett särskilt formulär. I detta skulle enbart uppgifter som utbildning, arbetslivserfarenhet och annan relevant information anges. Formuläret innehöll särskilda instruktioner om att inte heller uppge indirekt identifierande uppgifter som t ex var man har utbildat sig (eftersom en utländsk utbildning ofta ger en indikation om personens ursprung). I typfallet skickades det ifyllda formuläret tillsammans med ett vanligt ansökningsbrev och CV till administrationen som kontrollerade ifall det fanns identifierande uppgifter i ansökan. Om detta var fallet avidentifierade personalen antingen ansökan själva eller så kontaktades den sökande och ombads fylla i en korrekt ansökan.

Vid det första urvalet ombads cheferna gradera de sökande på en skala A–D: A – kallas till intervju; B – möjligen intressant men kallas inte i en första runda; C – formellt kvalificerad men inte aktuell; D – ej kvalificerad. Cheferna ombads också uppge om de trodde sig veta vem den sökande var. I samband med intervjuerna dokumenterades vem/vilka som erbjöds anställningen respektive anställdes. Cheferna i jämförelseförvaltningen lämnade in motsvarande uppgifter.

Vi har strävat efter att följa och dokumentera hela anställningsprocessen. Detta innebär att vi har samlat in platsannonser, formulär, fullständiga ansökningshandlingar och också de rekryterande chefernas bedömningsformulär. Den grundläggande principen i detta arbete har varit att dokumentera allt som finns tillgängligt för den rekryteringsansvariga i olika skeden. Detta innebär t ex att vi har separat information om meriter som framkommer i de anonyma formulären respektive den fullständiga ansökan. Även information om exempelvis udda ansökningar (t ex ovanligt skrivna eller med dåligt språk), marginalkommentarer av cheferna eller indikationer på att processen inte har gått till som det är tänkt har sammanställts.

Eftersom vi vet vilket jobb ansökan gäller kan vi på ett ovanligt bra sätt se, och kvantifiera, hur individens kvalifikationer matchar kraven i platsannonsen. Vi har konstruerat våra data så att vi ska kunna mäta överensstämmelsen mellan en sökandes faktiska utbildning och de kvalifikationskrav som anges i annonsen. Detta innebär t ex att om annonsen efterfrågar en ”förskollärare” så får alla med förskolläraryt utbildning en indikation på att de har den utbildning som efterfrågats men om annonsen istället säger ”förskollärare specialiserade på Montessori” krävs att man även har någon utbildning inom detta.

Arbetslivserfarenhet behandlas på liknande sätt och där har vi separerat erfarenhet i sökt yrke från ”annan relevant erfarenhet”. Det finns självklart ett

visst godtycke i den senare definitionen. Kriteriet som använts är att relevansen ska antingen vara uppenbar eller framgå av platsannonsern. Om man söker anställning som rektor är det t ex uppenbart relevant att ha arbetat som lärare, och om annonsen efterfrågar ledaregenskaper klassas all chefserfarenhet som relevant.

Genom att ha en stor mängd information om de sökandes meriter kan vi på ett bra sätt renodla effekten av kön respektive etnisk bakgrund. Kön är i de flesta fall enkelt klassificerat antingen utifrån namn eller från personnummer. Beträffande utländsk bakgrund har vi som regel utgått från information från den sökande, t ex formuleringar som ”jag kommer ifrån...” eller ”mitt modersmål är...”. Eftersom antalet sökande är begränsat används bara tre grupper för ursprungsregion: Sverige, Övriga västvärlden, Utanför västvärlden.

Vi studerar två utfall: att bli kallad till intervju och att bli erbjuden jobbet. Det första visar om personen har passerat det första steget i anställningsprocessen, och det är i första hand där man skulle förvänta sig att AAP har en effekt. Personer som har fått ett A eller intervjuats klassas som att de har blivit erbjudna en intervju.¹² Men det går också att hävda att AAP:s värde ligger i om det påverkar vem som faktiskt erbjuds anställningen. Här är det lämpligt att utgå ifrån jobberbjudande snarare än anställning, eftersom vi inte vill att personer som tackar nej till jobbet ska klassificeras som att de inte lyckats i processen.

3.2 Rekryteringarna och de sökande

Tabell 1 nedan visar antalet tjänster och sökande efter rekryteringsform och bred tjänstekategori. Sammanlagt rör det sig om 109 tjänster och lite fler än hälften av dessa har använt AAP.¹³ Vi ser också att det finns skillnader i fördelningen över kategorier. Jämförelserekryteringarna innehåller endast en chefsrekrytering, och det finns också skillnader i kategorierna lärare och omvårdnad. Eftersom det är tänkbart att effekterna av kön och etnicitet varierar beroende på tjänstetyp kommer vi i analysen att balansera om jämförelsegruppen så att fördelningen av de sökande över olika typer av tjänster motsvarar den i försöksgruppen.

¹² Anledningen till att inte enbart använda A är att det för vissa rekryteringar saknas bedömningar.

¹³ Siffrorna gäller de tjänster som dokumenterats. Antalet skiljer sig från det totala antal som redovisas i Sibbmark (2007). Huvudsakligen beror skillnaden på att det saknas fullständig dokumentation av vissa tjänster.

Trots att det finns fler AAP-tjänster är det totala antalet sökande till dessa tjänster lägre än till jämförelsetjänsterna – det är alltså färre sökande per tjänst vid AAP-rekryteringarna. En tänkbar orsak till detta är att AAP innebär en större ansträngning för sökanden eftersom det inte räcker med att skicka in sina vanliga handlingar och ett standardbrev. Även om kostnaden för att fylla i det anonyma formuläret kan tyckas begränsad kan den vara tillräcklig för att hindra en person som inte är särskilt intresserad av jobbet eller som bedömer sig ha små chanser att få anställningen.

Tabell 1 Antal rekryteringar och sökande inom olika kategorier

Kategori	Antal rekryteringar			Totalt antal sökande		
	Jämförelse	AAP	Totalt	Jämförelse	AAP	Totalt
Förskola	10	15	25	306	260	566
Lärare	10	6	16	408	105	513
Socialtjänst	11	6	17	459	144	603
Chefer	1	11	12	29	174	203
Hälsa, omvårdnad	7	16	23	329	431	760
Övriga	8	8	16	590	294	884
Totalt	47	62	109	2 121	1 408	3 529

En tänkbar effekt av AAP är att sannolikheten att kallas till intervju ökar. Detta kan bero på att den reducerade mängden information gör att man kallar alla som uppfyller vissa kriterier. Eller på att chefer försöker kringgå anonymiteten genom att kalla betydligt fler av de sökande. Vid en första anblick ger *Tabell A 1* intryck av att så är fallet – andelen som erbjudits intervju är avsevärt större i AAP än vid jämförelserekryteringarna. Men studerar man materialet närmare visar det sig att detta snarare är en effekt av det lägre antalet sökande. *Antalet* intervjuade skiljer sig inte systematiskt beroende på rekryteringsformen.

Däremot varierar både andelen och antalet intervjuade kraftigt mellan rekryteringar. Antalet är som minst 1 och som mest 19, och andelen varierar från 3 till 100 procent. Detta illustrerar det faktum att chansen att komma vidare är

unik för varje rekrytering. Analysen genomförs därför så att skillnader mellan rekryteringar inte påverkar resultaten. Vi återkommer till detta i nästa avsnitt.

Av tabellen i bilagan framgår också att andelen sökande med utländsk bakgrund är större i jämförelsegruppen, medan det för andelen kvinnor är ett motsatt mönster.¹⁴ Tabellen visar även de övriga variabler som ingår i den empiriska analysen. Den genomsnittliga sökanden är ca 35 år gammal. Utbildningsnivån är hög: tre av fyra har eftergymnasial utbildning och 64 procent har den utbildning som efterfrågas. 42 procent har erfarenhet i sökt yrke. Notera också hur utbildning och erfarenhet har kategoriserats i flera variabler för att så långt det är möjligt fånga individens kvalifikationer.

4 Resultat

Detta avsnitt redovisar inledningsvis huvudresultaten från den empiriska undersökningen. Därefter diskuteras kort ett antal variationer och känslighetsanalyser.

Resultaten som presenteras nedan bygger på en regressionsanalys där sannolikheten för att lyckas (d v s erbjudas intervju respektive anställning) relateras till kön och geografiskt/etniskt ursprung. Analysen tar också hänsyn till en stor mängd variabler som beskriver individens kvalifikationer och egenskaper (se *Tabell A 1*), och tillåter dessutom att dessa kan påverka chanserna olika beroende på om det rör sig om en AAP eller en ”vanlig” rekrytering. Som diskuterats ovan hanterar metoden också det faktum att sannolikheten att komma vidare i processen varierar beroende på vilken tjänst man söker. Som analysen genomförs spelar det ingen roll om orsaken till dessa skillnader är att antalet sökande är stort, att vissa chefer föredrar att intervjua fler än andra eller att det för vissa tjänster redan vid utlysningen kan finnas en känd kandidat som med hög sannolikhet erbjuds anställningen.

Den fråga som ställs är med andra ord: givet att en person med vissa egenskaper söker en viss tjänst, spelar det då någon roll om man är man/kvinna eller har svensk/utländsk bakgrund?

Övre delen av *Tabell 2* visar resultat för sannolikheten att få komma på intervju. I den första kolumnen studeras enbart AAP-rekryteringar. Resultaten

¹⁴ Åslund & Nordström Skans (2007) undersöker om antalet sökande eller andelen tillhörande en viss grupp påverkar betydelsen av kön och etnicitet. Sammantaget pekar analysen på att detta inte påverkar tolkningen av huvudresultaten.

visar att det inte finns någon statistiskt säkerställd skillnad mellan kvinnor och män, och inte heller några skillnader beroende på ursprung. Det tycks alltså som att AAP fungerar som det är tänkt, d v s att dessa faktorer inte påverkar intervjuurvalet.

Nästa fråga är om detta mönster skiljer sig från det som skulle ha uppstått om AAP inte hade använts? Den andra kolumnen visar resultat för rekryteringar där normala anställningsprocesser har använts.¹⁵ Här visar det sig att kvinnor har en lägre chans att få ett intervjuerbjudande än män, och att detsamma gäller personer med icke-västlig bakgrund relativt dem med svenskt ursprung. Skillnaderna är både statistiskt signifikanta och av betydande storlek. Mönstret ligger nära det vi skulle förvänta oss från tidigare forskning (t ex Carlsson & Rooth 2007), vilket styrker vår hypotes om att jämförelse-rekryteringarna ger en rättvisande bild av vad som skulle ha framkommit om inte AAP använts. Av den tredje kolumnen framgår att de skattade skillnaderna mellan de två rekryteringsformerna också är betydande, och statistiskt säkerställda.

En fråga som följer av detta är om även betydelsen av andra faktorer påverkas av AAP. Det är rimligt att tro att chefer som inte längre kan sortera på kön och ursprung lägger större vikt vid andra egenskaper. Resultaten visar på ett sådant mönster – framför allt gäller detta utbildning, och då särskilt om man har den efterfrågade utbildningen eller inte, vilket blir betydligt viktigare under AAP än under normala rekryteringsformer. Detta tyder på att formella kvalifikationer får större betydelse som urvalsinstrument när AAP används.

Dessa resultat kan tolkas som att AAP i dessa försök hade en stor betydelse för missgynnade grupperns möjligheter att passera anställningsprocessens första steg. Nästa fråga blir då naturligen om även chansen att få ett jobberbjudande påverkades. Här är det viktigt att påminna sig om att osäkerheten blir betydande. Det finns i materialet totalt 167 observationer där sökande erbjudits en anställning på en sökt tjänst. När dessa delas in i undergrupper blir antalet mycket litet, och slumpmässiga variationer kan få genomslag. Dessutom är det viktigt att påpeka att det i samband med intervjuerna naturligen kan framkomma en mängd egenskaper och intryck som vi inte har möjlighet att kontrollera för.

Med dessa reservationer i åtanke visar den nedre delen av *Tabell 2* hur chansen att erbjudas en anställning beror på kön och ursprung. För kvinnor leder det faktum att AAP användes vid intervjuurvalet till en större sannolikhet

¹⁵ D v s rekryteringar i jämförelseförvaltningen.

att få ett jobbberjudande. För de sökande som har en "icke-västlig" bakgrund finns det dock tecken som tyder på att den positiva effekten som framkom i det första steget försvinner i samband med intervjuerna. Chansen att få ett jobbberjudande tenderar att vara lägre än för dem med svensk bakgrund och är likartad under båda rekryteringsformerna. Det är dock viktigt att notera att den statistiska osäkerheten är betydande vilket gör att resultaten ska tolkas med stor försiktighet.

Tabell 2 AAP och sannolikheten att bli kallad till intervju / erbjuden anställning

	(i) AAP	(ii) Jämförelse	(iii) Skillnad AAP–Jmf
<i>Erbjuden intervju</i>			
Kvinna (jmf med man)	(+2,8 %)	–6,0 %	+8,8 %
Icke-väst (jmf med Sverige)	(–0,4 %)	–8,9 %	+8,4 %
Övriga väst (jmf med Sverige)	(+0,3 %)	(–3,4 %)	(+3,7 %)
<i>Erbjuden anställning</i>			
Kvinna (jmf med man)	+2,9 %	–3,8 %	+6,7 %
Icke-väst (jmf med Sverige)	(–2,4 %)	–2,1 %	(–0,3 %)
Övriga väst (jmf med Sverige)	(–0,3 %)	(–3,9 %)	(+3,6 %)

Anmärkningsar: Tabellen visar en skattad effekt (i procentenheter) på sannolikheten att bli erbjuden intervju/anställning. Värden inom parentes är inte statistiskt säkerställda på 5-procentsnivån. Se Åslund & Nordström Skans (2007) för detaljer kring analysen.

4.1 Känslighetsanalyser och variationer

En första typ av känslighetsanalys är att se om valet av utfallsvariabler har betydelse. Det visar sig att det inte spelar någon roll om vi istället studerar sannolikheten att ha blivit graderad A (eller A eller B) respektive faktiskt anställd.¹⁶

En annan fråga rör definitionen av ursprung. Det är tänkbart att en mängd faktorer kan utgöra grund för diskriminering/urval. Vi har därför testat att använda namn respektive direkta uppgifter om att personen är utlandsfödd som indelningsgrund, och resultaten kvarstår även om det verkar som att namn har en mindre betydelse än de andra kriterierna.

¹⁶ Huvudresultaten baseras på en modell där personer kodas som att ha fått ett intervjuerbjudande om de antingen kodats med "A" eller faktiskt blivit intervjuade, se *Avsnitt 3.1*.

Vi har också testat en mängd variationer på den statistiska modellen: t ex ändrat uppsättningen bakgrundsvariabler, uteslutit alla observationer och rekryteringar där det finns indikationer på felaktigheter, tagit bort observationer där anonym information ”läckt”, studerat endast rekryteringar från och med november 2005 då alla förvaltningar arbetade på ett likartat sätt och policyn var att inkludera samtliga rekryteringar i försöket. Dessa variationer bekräftar de resultat som presenterats ovan.

Det är tänkbart att effekten av AAP varierar mellan grupper. Kategorin ”Icke-väst” är stor och det är möjligt att sammansättningen skiljer sig åt mellan förvaltningarna. Här tillåter inte materialet en generellt finare indelning, men resultaten styrks av att vi ser likartade mönster om personer från Iran och Irak bildar en egen kategori. Ett annat exempel är att effekten av att anonymisera kön kan variera beroende på ursprung, och att anonymt ursprung kan ha olika effekt för kvinnor och män. Här blir antalet observationer i vissa undergrupper alltför litet för att dra säkra slutsatser, men mönstren pekar på att könseffekten finns oavsett ursprung, men att ursprungseffekten drivs främst av kvinnor. Det förefaller också som att AAP i större utsträckning gynnade de personer med utländsk bakgrund som hade svensk utbildning än de med utländsk utbildning.

Vi har också studerat om effekten av AAP varierade över tjänstekategori eller förvaltning. Det visade sig att effekten för ursprung var större i Kortedala än i Centrum. Detta gör att vi inte behöver oroa oss för att effekterna påverkas av skillnader i befolkningsunderlaget, eftersom Kortedala är mer likt Gunnared än vad Centrum är. Beträffande tjänster finner vi könseffekter oavsett typ av tjänst men att ursprungseffekten var tydligare inom förskola och skola.

5 Avslutning

Denna rapport studerar hur avidentifierade jobbansökningar påverkar rekryteringsprocessen. Datamaterialet kommer från Göteborgs kommun och omfattar över 3 500 sökande och mer än 100 tjänster. Resultaten är slående: i de fall där avidentifierade ansökningar (AAP) används finns ingen skillnad beroende på kön eller ursprung i chansen att bli kallad till anställningsintervju. I de fall där vanliga rekryteringsförfaranden används är däremot chansen lägre för kvinnor och personer med bakgrund utanför västvärlden. Det senare mönstret ligger väl i linje med vad som framkommit i tidigare studier, och det

verkar alltså som att AAP hade en betydande effekt för dessa gruppers möjligheter att komma vidare i processen.

När det gäller chansen att få ett jobberbjudande är resultaten däremot mindre entydiga. För kvinnor finns även här en ökad chans till framgång, men vi finner ingen sådan effekt för dem med icke-västligt ursprung. I slutändan verkar det alltså som att AAP bidrar till att utjämna skillnader i jobberbjudanden beroende på kön, men resultaten visar ingen effekt på skillnaderna beroende på ursprung.

Frågan är då om AAP är en bra och effektiv metod för att motverka särbehandling i anställningsprocessen? Det intuitiva argumentet är starkt: det enda som bör ha betydelse är en individs kunskaper och färdigheter, och så länge även andra saker påverkar möjligheterna kan det finnas skäl att göra något åt det. Ett problem är dock att även uppenbart relevanta faktorer kan indikera gruppstillhörighet – var man studerat och arbetat är ett exempel, personliga referenser en annan. Dessutom måste man då beakta risken för att AAP faktiskt kan skapa den typ av orättvisa som den är till för att bekämpa. En person född utanför Sverige med examen från ett toppuniversitet och en lång internationell karriär framstår rimligen som mindre attraktiv om denna information suddas ut. Klart är också att ”positiv särbehandling” (som är en tänkbar alternativ modell för att öka missgynnades chanser på arbetsmarknaden) svårligen låter sig kombineras med AAP – för att kunna ge fördel till de missgynnade måste man veta vilka de är. Ytterligare en sak att förhålla sig till är hur AAP uppfattas i den rekryterande organisationen. Sibbmark (2007) visar att chefer och administratörer ogillade metoden, till stor del för att man uppfattade den som administrativt krånglig.¹⁷

Dessa nackdelar måste alltså vägas mot de positiva effekter AAP kan ha. Erfarenheterna från Göteborg visar att det definitivt är möjligt att påverka åtminstone det första steget i anställningsprocessen. En invändning är då att detta är av begränsat värde om den mest missgynnade gruppen ändå inte får någon ökad chans till arbete. Å andra sidan kan man hävda att likvärdiga möjligheter att få komma på en anställningsintervju kan ha ett värde i sig, och utgör åtminstone ett första steg mot en rättvis anställningsprocess. Vilken slutsats man når beror på hur man värderar olika för- och nackdelar. Vår studie visar dock att anonyma ansökningar påverkar anställningsprocessen i avsedd riktning.

¹⁷ Sobat & Svensson (2007) finner liknande resultat.

Referenser

- Ahmed A (2005) *Essays on the behavioral economics of discrimination*, doktorsavhandling, Växjö University Press, 91 pp.
- Arai M & R Vilhelmsson (2004) "Unemployment-Risk Differentials Between Immigrant and Native Workers in Sweden" *Industrial Relations*, 43(3), 690–698.
- Bertrand M & S Mullainathan (2004) "Are Emily and Gregg more Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination", *American Economic Review* 94(4), 991–1013.
- Carlsson & Rooth (2007a) "Etnisk diskriminering på svensk arbetsmarknad – resultat från ett fältexperiment", *Ekonomisk debatt* 35(3), 55–68.
- Carlsson & Rooth (2007b) "Evidence of discrimination in the Swedish labor market using experimental data", *Labour Economics* 14(4), 716–729.
- Edin P-A & J Lagerström (2006) "Blind dates: quasi-experimental evidence on discrimination", IFAU working paper 2006:4
- Eriksson S (2007), *Arbetsutbud och sysselsättning bland personer med utländsk bakgrund. En kunskapsöversikt*, Ds 2007:4, Finansdepartementet, Regeringskansliet.
- Goldin C & C Rouse (2000) "Orchestrating impartiality: The impact of 'blind' auditions on female musicians", *American Economic Review* 90(4), 715–741.
- le Grand C & R Szulkin, (2002), "Permanent Disadvantage or Gradual Integration: Explaining the Immigrant-Native Earnings Gap in Sweden", *Labour* 16(1), s 37–64.
- Holm H J (2000) "What's in a Name? An Ethnical Discrimination Experiment", Working paper 2000:3, Department of Economics, Lund University.
- Konjunkturinstitutet (2007) *Lönebildningsrapporten 2007*.
- Riach PA & J Rich (2002) "Field experiments of discrimination in the market place", *Economic Journal* 112 (November), 480–518.
- Rooth D-O (2002) "Adopted Children in the Labour Market — Discrimination or Unobserved Characteristics?" *International Migration* 40 (1), 71–98.

- Rooth D-O (2007) "Implicit Discrimination in Hiring: Real World Evidence", IZA Discussion Paper, 2764.
- Sibbmark K (2007) "Aidentifierade jobbansökningar – erfarenheter från ett försök i Göteborgs stad", IFAU rapport 2007:15.
- Sobat D & J Svensson (2007) "Aidentifierade ansökningshandlingar: Upplevelser kring metodens funktionsduglighet som ett redskap i kampen mot diskriminering vid rekrytering", D-uppsats, Företagsekonomiska institutionen, Stockholms universitet.
- Åslund O & O Nordström Skans (2007) "Do anonymous job application procedures level the playing field?", IFAU working paper 2007:31

Bilaga A – Beskrivning av data

Tabell A 1 Databeskrivning - medelvärden (standardavvikelser)

	AAP	Jmf.	Totalt
Erbjuden intervju	0,29	0,13	0,19
Erbjuden anställning	0,07	0,03	0,05
Kvinna (man ref.)	0,81	0,76	0,78
Kön okänt	0,03	0,06	0,05
Ursprungsregion (Sverige ref.) Övriga västvärlden	0,02	0,03	0,03
Icke-Väst	0,12	0,19	0,16
Okänt	0,05	0,04	0,05
Ålder	37,12 (10,49)	33,72 (9,90)	35,14 (10,29)
Utbildningsnivå: maximalt gymnasium*	0,20	0,18	0,19
Eftergymnasial, <2 år	0,03	0,03	0,03
Eftergymnasial ≥ 2 år	0,72	0,73	0,73
Forskarutbildning	0,01	0,01	0,01
Saknas	0,03	0,05	0,04
Efterfrågad utbildning: ja	0,69	0,60	0,64
Efterfrågad utbildning: överkvalificerad	0,00	0,01	0,01
Erfarenhet i sökt yrke (år)	2,56 (4,83)	1,15 (3,16)	1,71 (3,97)
Har erfarenhet i sökt yrke	0,48	0,38	0,42
Har erfarenhet i sökt yrke (timanst.)	0,10	0,07	0,08
Har erfarenhet i sökt yrke (praktik)	0,14	0,20	0,18
Annan relevant erfarenhet (år)	2,29 (5,16)	,64 (2,67)	1,30 (3,95)
Har annan relevant erfarenhet	0,32	0,17	0,23
Har annan relevant erfarenhet (timanst.)	0,04	0,03	0,03
Har annan relevant erfarenhet (praktik)	0,02	0,03	0,03
Foto i ansökan	0,04	0,09	0,07
Dåligt språk	0,03	0,04	0,04
Tidigare anställd i Göteborgs kommun	0,11	0,03	0,06
Förtur	0,01	0,00	0,01
Antal observationer	1 408	2 121	3 529

Anm: Se Åslund & Nordström Skans (2007) för detaljer. *Endast 10 sökande har mindre än gymnasial utbildning.

IFAU:s publikationsserier – senast utgivna

Rapporter

- 2007:1** Lundin Daniela ”Subventionerade anställningar för unga – en uppföljning av allmänt anställningsstöd för 20–24-åringar”
- 2007:2** Lundin Daniela, Eva Mörk & Björn Öckert ”Maxtaxan inom barnomsorgen – påverkar den hur mycket föräldrar arbetar?”
- 2007:3** Bergemann Annette & Gerard van den Berg ”Effekterna av aktiv arbetsmarknadspolitik för kvinnor i Europa – en översikt”
- 2007:4** Junestav Malin ”Socialförsäkringssystemet och arbetsmarknaden – politiska idéer, sociala normer och institutionell förändring – en historik”
- 2007:5** Andersson Christian ”Lärartäthet, lärarkvalitet och arbetsmarknaden för lärare”
- 2007:6** Larsson Laura & Caroline Runeson ”Effekten av sänkt sjukpenning för arbetslösa”
- 2007:7** Stenberg Anders ”Hur påverkar gymnasialt komvux löneinkomster och vidare studier?”
- 2007:8** Forslund Anders & Kerstin Johansson ”Lediga jobb, arbetssökande och anställningar – den svenska matchningsfunktionen”
- 2007:9** Kennerberg Louise ”Hur förändras kvinnors och mäns arbetssituation när de får barn?”
- 2007:10** Nordin Martin ”Invandras avkastning på utbildning i Sverige”
- 2007:11** Johansson Mats & Katarina Katz ”Underutnyttjad utbildning och lönegapet mellan kvinnor och män”
- 2007:12** Gartell Marie, Ann-Christin Jans & Helena Persson ”Utbildningens betydelse för flöden på arbetsmarknaden”
- 2007:13** Grönqvist Hans & Olof Åslund ”Familjestorlekens effekter på barns utbildning och arbetsliv”
- 2007:14** Lindqvist Linus ”Uppföljning av plusjobb”
- 2007:15** Sibbmark Kristina ”Avidentifierade jobbansökningar – erfarenheter från ett försök i Göteborgs stad”
- 2007:16** Hesselius Patrik & Malin Persson ”Incitamentseffekter och Försäkringskassans kostnader av kollektivavtalade sjukförsäkringar”
- 2007:17** Eriksson Stefan & Jonas Lagerström ”Diskriminering i anställningsprocessen: resultat från en Internetbaserad sökkanal”

- 2007:18** Erikson Robert, Oskar Nordström Skans, Anna Sjögren & Olof Åslund "Ungdomars och invandrades inträde på arbetsmarknaden 1985–2003"
- 2007:19** Agerström Jens, Rickard Carlsson & Dan-Olof Rooth "Etnicitet och övervikt: implicita arbetsrelaterade fördomar i Sverige"
- 2007:20** Bennmarker Helge, Kenneth Carling & Anders Forslund "Vem blir långtidsarbetslös?"
- 2007:21** Edmark Karin "Strategisk konkurrens i kommuners utgiftsbeslut för barnomsorg, skola och äldreomsorg"
- 2007:22** Lindahl Erica "Systematiska avvikelser mellan slutbetyg och provresultat – spelar elevens kön och etniska bakgrund roll?"
- 2007:23** Lindahl Erica "Spelar lika kön och etnisk bakgrund på lärare och elever roll för provresultat och slutbetyg?"
- 2007:24** Fredriksson Peter & Björn Öckert "Hur mycket påverkas studieresultat av resurser?"
- 2007:25** Bygren Magnus & Michael Gähler "Kvinnors underrepresentation på chefspositioner – en familjengelägenhet?"
- 2007:26** Edmark Karin "Påverkar olika hårda krav på aktivering av socialbidragsstagare var man väljer att bo?"
- 2007:27** Sibbmark Kristina "Arbetsmarknadspolitisk översikt 2006"
- 2007:28** Nordström Skans Oskar & Olof Åslund "Leder anonyma jobbansökningar till lika möjligheter?"

Working papers

- 2007:1** de Luna Xavier & Per Johansson "Matching estimators for the effect of a treatment on survival times"
- 2007:2** Lundin Daniela, Eva Mörk & Björn Öckert "Do reduced child care prices make parents work more?"
- 2007:3** Bergemann Annette & Gerard van den Berg "Active labor market policy effects for women in Europe – a survey"
- 2007:4** Andersson Christian "Teacher density and student achievement in Swedish compulsory schools"
- 2007:5** Andersson Christian & Nina Waldenström "Teacher supply and the market for teachers"
- 2007:6** Andersson Christian & Nina Waldenström "Teacher certification and student achievement in Swedish compulsory schools"

- 2007:7** van den Berg Gerard, Maarten Lindeboom & Marta López "Inequality in individual mortality and economic conditions earlier in life"
- 2007:8** Larsson Laura & Caroline Runeson "Moral hazard among the sick and unemployed: evidence from a Swedish social insurance reform"
- 2007:9** Stenberg Anders "Does adult education at upper secondary level influence annual wage earnings?"
- 2007:10** van den Berg Gerard "An economic analysis of exclusion restrictions for instrumental variable estimation"
- 2007:11** Forslund Anders & Kerstin Johansson "Random and stock-flow models of labour market matching – Swedish evidence"
- 2007:12** Nordin Martin "Immigrants' return to schooling in Sweden"
- 2007:13** Johansson Mats & Katarina Katz "Wage differences between women and men in Sweden – the impact of skill mismatch"
- 2007:14** Gartell Marie, Ann-Christin Jans & Helena Persson "The importance of education for the reallocation of labor: evidence from Swedish linked employer-employee data 1986–2002"
- 2007:15** Åslund Olof & Hans Grönqvist "Family size and child outcomes: Is there really no trade-off?"
- 2007:16** Hesselius Patrik & Malin Persson "Incentive and spill-over effects of supplementary sickness compensation"
- 2007:17** Engström Per & Patrik Hesselius "The information method – theory and application"
- 2007:18** Engström Per, Patrik Hesselius & Malin Persson "Excess use of Temporary Parental Benefit"
- 2007:19** Eriksson Stefan & Jonas Lagerström "Detecting discrimination in the hiring process: evidence from an Internet-based search channel"
- 2007:20** Agerström Jens, Rickard Carlsson & Dan-Olof Rooth "Ethnicity and obesity: evidence of implicit work performance stereotypes in Sweden"
- 2007:21** Uusitalo Roope & Jouko Verho "The effect of unemployment benefits on re-employment rates: evidence from the Finnish UI-benefit reform"
- 2007:22** Edmark Karin "Strategic competition in Swedish local spending on child-care, schooling and care for the elderly"
- 2007:23** Valentin Kvist Ann & Jan-Eric Gustafsson "The relation between fluid intelligence and the general factor as a function of cultural background: a test of Cattell's investment theory"
- 2007:24** Lindahl Erica "Comparing teachers' assessments and national test results – evidence from Sweden"

- 2007:25** Lindahl Erica “Gender and ethnic interactions among teachers and students – evidence from Sweden”
- 2007:26** Fredriksson Peter & Björn Öckert “Resources and student achievement – evidence from a Swedish policy reform”
- 2007:27** Adda Jérôme, Mónica Costa Dias, Costas Meghir & Barbara Sianesi “Labour market programmes and labour market outcomes: a study of the Swedish active labour market interventions”
- 2007:28** Bygren Magnus & Michael Gähler “The gender gap in workplace authority in Sweden 1968–2000 – a family affair?”
- 2007:29** Edmark Karin “Effects of work requirements on welfare migration”
- 2007:30** Mendes Rute, Gerard van den Berg & Maarten Lindeboom “An empirical assessment of assortative matching in the labor market”
- 2007:31** Åslund Olof & Oskar Nordström Skans “Do anonymous job application procedures level the playing field?”

Dissertation series

- 2007:1** Lundin Martin “The conditions for multi-level governance: implementation, politics, and cooperation in Swedish active labor market policy”
- 2007:2** Edmark Karin “Interactions among Swedish local governments”
- 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”
- 2006:5** Johansson Kerstin “Empirical essays on labor-force participation, matching and trade”