



IFAU – INSTITUTET FÖR
ARBETSMARKNADSPOLITISK
UTVÄRDERING

Påverkar chefens kön den anställdes lön?

Lena Hensvik

RAPPORT 2011:26

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.

Påverkar chefens kön den anställdes lön?♦

av

Lena Hensvik*

30 november, 2011

Sammanfattning

Rapporten undersöker sambandet mellan förekomsten av kvinnliga chefer och de anställdas löner. Analysen, som bygger på ett stort representativt urval av arbetsplatser, finner inget stöd för att kvinnor skulle gynnas av att arbeta för en kvinnlig chef. Löneskillnaderna mellan könen är mindre på arbetsplatser som leds av kvinnor, men detta förklaras av att organisationer med kvinnliga chefer också anställer fler högpresterande kvinnor. Chefen i sig verkar emellertid ha liten betydelse för dessa anställningsmönster i förhållande till andra arbetsplatsfaktorer. Resultaten motsäger därmed att en ökning av andelen kvinnliga chefer skulle ha en avgörande betydelse för underordnade kvinnors löner eller anställningsmönster.

♦ Denna rapport är en sammanfattning av IFAU Working Paper 2011:22. Jag vill tacka Olof Åslund, Erling Barth, Per-Anders Edin, Erik Grönqvist, Peter Nilsson, Johanna Rickne, Oskar Nordström Skans, Per Skedinger och deltagare vid 2011 års EEA konferens i Oslo och 2011 års EALE konferens på Cypern för värdefulla kommentarer.

* IFAU och Uppsala universitet, Adress: IFAU, Box 513, 751 20 Uppsala, 018-471 60 54, lena.hensvik@ifau.uu.se.

Innehållsförteckning

1	Introduktion	3
2	(Hur) kan kvinnliga chefer spela roll?	5
3	Data.....	6
4	Kvinnliga chefer och löneskillnader på den svenska arbetsmarknaden	7
5	Resultat	12
5.1	Påverkas de anställdas löner av chefens kön?	12
5.2	Kvinnliga chefer och anställningsmönster.....	14
5.3	Varierar effekten över arbetsplatser?	18
6	Slutsatser.....	19
	Referenser	21

1 Introduktion

Även om kvinnor i Sverige idag deltar fullt ut på arbetsmarknaden, är de fortfarande underrepresenterade inom företagets toppskikt. Bristen på kvinnor i ledande positioner framhävs ofta som en anledning till de varaktiga löneskillnader som observeras mellan kvinnor och män, något som har lett till en diskussion i flera länder om könskvotering till nyckelposter.

Syftet med rapporten är att undersöka om den ojämna könsfördelningen bland chefer bidrar till könslönegapet på den svenska arbetsmarknaden. Det finns två huvudsakliga orsaker till varför ökad kvinnlig representation på chefsposter skulle kunna öka jämställdheten. Dels är en underrepresentation av kvinnor i arbetsledande positioner en direkt bidragande förklaring till könslönegapet, eftersom chefer ofta finns i toppen av lönefördelningen. Fler kvinnliga chefer skulle också kunna leda till mindre löneskillnader bland underordnade kvinnor och män om kvinnliga beslutsfattare har en positiv påverkan på kvinnliga arbetstagares karriärmöjligheter.

Trots att dessa argument har lyfts fram i litteraturen och den offentliga debatten, vet vi fortfarande relativt lite om vilken betydelse chefen har för de rådande könsskillnaderna på arbetsmarknaden. Detta beror delvis på bristande datatillgång, vilket har förhindrat empiriska analyser av ett sådant samband. Ett fåtal svenska studier pekar emellertid på att arbetsplatser och näringsgrenar med en högre andel kvinnliga chefer har mindre löneskillnader mellan könen (Hultin och Szulkin, 2003, Konjunkturinstitutets lönebildningsrapport, 2011). Carduso och Winter Ebmer (2010) studerar arbetsmarknaden i Portugal och finner att lönerna bland kvinnor ökar när arbetsplatsen har en kvinnlig chef.

En metodologisk invändning mot dessa studier är att det är svårt att avgöra om analyserna fångar det korrekta orsakssambandet mellan chefens kön och arbetstagarnas löner. Anledningen är att det kan finnas ”icke-observerade” skillnader mellan arbetsplatser som leds av kvinnliga och manliga chefer och som också påverkar kvinnors och mäns löner och anställningsmöjligheter. På grund av förekomsten av sådana skillnader är det mycket svårt att avgöra om en ökning av den kvinnliga representationen bland chefer faktiskt skulle leda till förändringar i hur lönerna fördelas mellan kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden. För att kunna dra en sådan slutsats är det viktigt att ta hänsyn till att chefsammansättningen kan samvariera med vem som väljer att börja/sluta på arbetsplatsen.¹

¹ Kwon och Meyersson Milgrom (2010) studerar om könsammansättningen bland chefer påverkar arbetstagares sannolikhet att lämna arbetsplatsen mellan åren 1970 och 1990. De visar att män som arbetar på mansdominerade arbetsplatser har större sannolikhet att sluta när de har

I den här studien används longitudinella data som omfattar samtliga arbetsstagare på ett stort urval av svenska arbetsplatser under 13 år. Panelstrukturen innebär att samma personer och arbetsplatser kan följas över tid, vilket möjliggör att ta hänsyn till faktorer som skulle kunna ge upphov till ett falskt samband mellan chefens kön och de anställdas löner. Dessutom kan anställningsmönster analyseras, vilket fördjupar kunskapen kring kvinnliga chefers betydelse för kvinnors arbetsmarknadsutfall.

Andelen kvinnor i ledande positioner har ökat markant under den studerade perioden. Löneskillnaderna mellan kvinnor och män har också minskat, även om det fortfarande finns ett signifikant lönegap som inte kan förklaras av mätbara skillnader i vare sig ålder utbildning, erfarenhet eller yrkesval. Precis som tidigare studier ses också ett negativt samband mellan andelen kvinnliga chefer och lönegapet mellan kvinnor och män. Detta samband kvarstår då hänsyn tas till att kvinnor och män arbetar inom olika sektorer, branscher, yrken och arbetsplatser.

I stort sett hela lönepremien av att ha en chef av samma kön försvinner emellertid då man kontrollerar för skillnader i de anställdas egenskaper. Resultaten ger därmed inte stöd för hypotesen att chefer sätter orättvisa löner med avseende på arbetstagarens kön. Däremot verkar sambandet spegla en sortering på arbetsmarknaden, där högpresterande kvinnor oftare arbetar i organisationer med kvinnliga överordnade. En sådan sortering skulle kunna bero på att kvinnliga chefer är bättre på att identifiera duktiga arbetstagare av samma kön, t.ex. på grund av könsuppdelade nätverk. En alternativ orsak skulle kunna vara att högpresterande kvinnor söker sig till arbetsplatser med kvinnligt chefskap, t.ex. om de förväntar sig bättre karriärmöjligheter på dessa arbetsplatser. En tredje förklaring är att det inte är chefen i sig, utan andra arbetsplatsspecifika faktorer som bidrar till att vissa organisationer anställer fler högpresterande kvinnor och befordrar kvinnor till ledarpositioner.

En fördjupad analys av orsakerna ger stöd för den sistnämnda förklaringen, dvs. att förekomsten av kvinnliga chefer spelar liten roll i förhållande till andra arbetsplatsspecifika faktorer för varför vissa organisationer rekryterar fler högpresterande kvinnor. Att förstå vilka dessa skillnader är framstår därmed som viktigt för att förstå kvinnors lägre löner på den svenska arbetsmarknaden.

I nästa avsnitt beskrivs de teorier som motiverar ett eventuellt samband mellan chefens egenskaper och arbetstagarnas löner. I avsnitt 3 beskrivs de data som används i studien och i avsnitt 4 ges en beskrivning av kvinnors löner och

en kvinnlig chef. Detta gäller särskilt arbetstagare med hög utbildningsnivå. På kvinno-dominerade arbetsplatser spelar chefens kön ingen roll.

representation bland chefer på den svenska arbetsmarknaden. Resultaten av analysen återfinns i avsnitt 5 och i avsnitt 6 dras slutsatser utifrån dessa resultat.

2 (Hur) kan kvinnliga chefer spela roll?

Ett antal studier dokumenterar betydande löneskillnader mellan kvinnor och män, i andra länder liksom på den svenska arbetsmarknaden (Albrecht et al, 2003, Polachek och Xiang, 2009). Den empiriska litteraturen har framförallt fokuserat på att förklara detta lönegap med systematiska olikheter i egenskaperna hos de anställda, t.ex. utbildningsnivå och arbetslivserfarenhet. Det har dock visat sig att sådana skillnader endast kan förklara en del av de totala löneskillnaderna, vilket har lett till att andra teorier har förts fram för att förstå det återstående könslönegapet.

Endast ett fåtal studier har undersökt om chefens egenskaper spelar roll för hur kvinnor och män kompenseras på arbetsmarknaden. Det finns emellertid flera tänkbara förklaringar till ett sådant samband. En teori är att kvinnor missgynnas i lönesättningen på grund av lönediskriminering, vilket i det här sammanhanget innebär att ersättningen för den anställdes arbetsinsats inte enbart bestäms utifrån individens produktivitet utan också utifrån dennes kön. Diskriminering kan uppstå om arbetsgivare gynnar en specifik grupp på basis av sina preferenser (Becker, 1971). En annan orsak till diskriminering är s.k. statistisk diskriminering vilket innebär att arbetsgivaren, i brist på fullständig information om arbetstagarens produktivitet, utgår från den förväntade genomsnittliga produktiviteten i den grupp som individen tillhör. En motivering till statistisk diskriminering av kvinnliga arbetstagare är att de som grupp har längre förvärvsavbrott än manliga arbetstagare i samband med familjebildning (Lazear och Rosen, 1990).²

Kvinnliga chefer skulle också kunna gynna kvinnliga arbetstagare genom att fungera som förebilder eller mentorer (Akerlof och Kranton, 2000, Athey et al., 2000, Goldin, 2002). Ett par studier har analyserat betydelsen av kvinnliga mentorer/förebilder inom akademien men resultaten är inte entydiga (Neumark och Gardecki, 1998 och Blau et al., 2010). Det är dock tänkbart att arbetstagare har lättare att identifiera sig och etablera relationer med överordnade av samma kön. Litteraturen framhäver att sociala kontakter är betydelsefulla för att lyckas

² Experimentella studier visar att kvinnor och män med samma observerbara kvalifikationer har samma möjligheter att bli kallad till intervju (exempelvis Carlsson, 2009) Denna och liknande experimentstudier är dock ofta begränsade till att kunna identifiera diskriminering i beslutet att bli kallad till intervju och inte när det gäller beslutet om vem som faktiskt får jobbet.

på arbetsmarknaden (Ioannides och Datcher Loury, 2004).³ Bristen på kvinnliga beslutsfattare skulle därmed kunna ge upphov till ojämlikheter i kvinnor och mäns karriärmöjligheter, om kvinnor (män) har fler/starkare sociala kontakter med andra kvinnor (män).

En växande litteratur, ofta baserad på laboratorieexperiment, undersöker hypotesen att kvinnor och män beter sig olika när de ställs inför risk-, konkurrens- och förhandlingssituationer (se Bertrand, 2010 för en översikt). Man har t.ex. funnit att kvinnor är mindre aggressiva i löneförhandlingar än män. Säve-Söderberg (2009) undersöker könskillnader i förhandlingsförmåga bland svenska arbetstagare och finner att kvinnor ställer lägre krav i löneförhandlingar och att de också erbjuds lägre löner. Även om dessa studier inte direkt beaktar hur förhandlingsförmågan varierar med chefens kön, är det möjligt att kvinnliga chefer skulle kunna bidra till minskade skillnader i förhandlingsförmåga mellan kvinnor och män, t.ex. om arbetstagare har lättare att förhandla med parter av samma kön.

3 Data

I denna studie används registerdata från Statistiska Centralbyrån. Huvudanalysen bygger på uppgifter om anställningar och löner under perioden 1996 till 2008. I studien definieras arbetsplatser som så kallade *arbetsställen*, dvs. en enhetlig verksamhet förlagd på en specifik plats.⁴ Analysen baseras huvudsakligen på registerinformation om månadslöner och yrkesklassificering för samtliga anställda i offentlig sektor och ett stort representativt urval av anställda i privat sektor.⁵

Cheferna identifieras utifrån yrkestillhörighet. Huvudsakligen analyseras sambandet mellan andelen kvinnor i den *högsta* chefsbefattningen på arbetsstället och lönerna bland anställda icke-chefer. För ca 70 procent av arbetsställen innebär detta att chefen är definierad som ”verkställande direktör” eller ”chef för mindre företag”. För arbetsställen som inte har en sådan chef används lägre chefspositioner (mellanchefer⁶). I Hensvik (2011) studeras också den relativa betydelsen av chefer på olika nivå inom arbetsstället, då chefer på lägre

³ Kontakter kan t.ex. sprida information om lediga arbeten eller andra möjligheter att avancera, vilket kan påverka individens karriärmöjligheter.

⁴ Arbetsställen och arbetsplatser används synonymt i rapporten.

⁵ Urvalet är stratifierat med avseende på bransch och företagsstorlek, och små företag i privat sektor är underrepresenterade. I analysen viktas observationerna med urvalssannolikheten för respektive bransch-storlekskategori. Lönerna baseras på taxeringsuppgifter och omfattar fast lön, fasta lönetillägg, rörlig lön, OB/skifttillägg, jour- och beredskapsersättning samt förmåner.

⁶ Drift- och verksamhetschefer samt chefer för särskilda funktioner.

nivå potentiellt kan erbjuda starkare mentorskap. Dessa resultat sammanfattas i avsnitt 5.3.

Utöver lönestatistiken utnyttjas även registerinformation om individerna, såsom ålder, kön och utbildningsnivå. Denna information finns tillgänglig för samtliga anställda under perioden 1985 till 2008, vilket också gör det möjligt att beräkna arbetsplatsernas storlek, andelen kvinnor bland de anställda samt individers arbetslivs- och arbetsplatserfarenhet.

Det slutgiltiga datasetet består av samtliga anställda (exklusive chefer) i offentlig sektor och ett urval från privat sektor under perioden 1996–2008. Uppgifterna omfattar individernas bakgrundsegenskaper, månadslöner, yrkes-, bransch- och arbetsplatstillhörighet, andelen kvinnliga kollegor, arbetsplatsstorlek och chefens kön.

I tillägg till det huvudsakliga datasetet används också data för en period före 1996 (1985 till 1995) i syfte att skapa förutbestämda individbaserade mått på arbetstagares produktivitet. Dessa mått används för att analysera rekryteringsmönster i avsnitt 5.2. Data och metod för denna analys beskrivs mer ingående i detta avsnitt och i Hensvik (2011).

4 Kvinnliga chefer och löneskillnader på den svenska arbetsmarknaden

Trots att Sverige har en hög sysselsättningsgrad bland kvinnor finns det tydliga könsskillnader i andra arbetsmarknadsutfall. Svenska studier har visat att det finns påfallande skillnader i yrkes- och befattningsfördelningen mellan kvinnor och män.⁷ Det har också visats att lönegapet mellan kvinnor och män är större i toppen av lönefördelningen, vilket tyder på kvinnors relativt sämre karriärutveckling (Albrecht m.fl., 2003).

Kolumn (1) och (2) i Tabell 1 redovisar skillnader i de genomsnittliga egenskaperna (ålder, utbildning, arbetslivserfarenhet) mellan anställda kvinnor och män under den studerade perioden. Sammantaget kan man konstatera att det finns små skillnader mellan kvinnor och män i dessa dimensioner. Liksom i tidigare studier framgår det emellertid att arbetsmarknaden är könsuppdelad; kvinnor arbetar oftare med andra kvinnor, på större arbetsplatser i offentlig sektor och det finns stora skillnader i yrkesfördelningen.

⁷ Se Granqvist och Regner (2003) för en översikt av lönestudier.

Tabell 1 Beskrivning av könsskillnader bland arbetstagare i urvalet

	Alla Arbetstagare		Arbetstagare på arbetsställen som leds av:	
	Kvinnor (1)	Män (2)	Kvinnor (3)	Män (4)
<i>Arbetstagarens egenskaper</i>				
Månadslön (standardavvikelse)	9,88 (0,28)	10,03 (0,36)	9,87 (0,25)	9,90 (0,28)
Andel kvinnliga kollegor	0,67	0,31	0,77	0,53
Ålder	42,1	40,1	42,6	41,7
Erfarenhet	14,8	14,7	15,0	14,6
Arbetsplatserfarenhet	6,8	7,2	6,6	7,4
Utbildningsnivå				
Grundskola	0,13	0,17	0,10	0,15
2-årigt gymnasium	0,31	0,30	0,31	0,28
3-årigt gymnasium	0,18	0,21	0,16	0,20
Någon högskoleutbildning	0,17	0,14	0,17	0,15
Minst 3 års högskoleutbildning	0,21	0,16	0,26	0,20
Forskarutbildning	0,01	0,02	0,01	0,01
Okänd	0,002	0,003	0,002	0,002
Yrke				
Ledningsarbete (chefer)	0,03	0,09	-	-
Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens	0,19	0,17	0,24	0,21
Arbete som kräver kortare högskoleutbildning	0,21	0,19	0,19	0,23
Kontors- och kundservicearbete	0,15	0,06	0,10	0,23
Service-, omsorgs- och försäljningsarbete	0,30	0,07	0,38	0,14
Hantverksarbete inom byggverksamhet och tillverkning	0,01	0,18	0,01	0,02
Process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete m.m.	0,04	0,19	0,01	0,09
Arbete utan krav på särskild yrkesutbildning	0,07	0,05	0,07	0,07
<i>Arbetsställets egenskaper</i>				
Privat sektor	0,35	0,62	0,28	0,51
Antal anställda	441	364	299	693
Observationer	13 496 367	10 149 707	4 991 116	4 800 542
Antal år	13	13	13	13

Anm: Arbetsställen räknas som "kvinnoledda" om mer än hälften av de högst rankade cheferna är kvinnor. Arbetslivserfarenhet och arbetsplatserfarenhet har beräknats med hjälp av longitudinella data (trunkerade 1985). Observationerna är viktade med urvalssannolikheterna för att åstadkomma ett nationellt representativt urval.

Värt att notera är kvinnors lägre andel i ledande positioner. Endast tre procent bland kvinnorna arbetar med ledningsarbete, motsvarande siffra bland män är nio procent. Ett liknande mönster framgår om man tittar på könsskillnader i gruppen av chefer. Tabell 2 visar att kvinnliga chefer är något yngre och har högre genomsnittlig utbildningsnivå än manliga chefer. Trots detta är lönerna lägre bland kvinnliga chefer, vilket delvis verkar förklaras av att de återfinns på lägre chefspositioner i jämförelse med de manliga cheferna. Det ska dock noteras att dessa skillnader inte är statistiskt säkerställda, och de bör därmed tolkas med försiktighet.

Tabell 2 Chefsegenskaper uppdelade på kön

	Chefen är:	
	Kvinna (1)	Man (2)
Månadslön (standardavvikelse)	10,29 (0,36)	10,42 (0,42)
Ålder	45,4	46,3
Erfarenhet	17,3	17,2
Utbildningsnivå		
Grundskola	0,06	0,11
Gymnasium ≤ 2 år	0,15	0,20
Gymnasium > 2 år	0,14	0,20
Universitet ≤ 2 år	0,28	0,20
Universitet > 2 år	0,36	0,27
Forskarutbildning	0,01	0,02
Okänd	-	-
Chefstyp		
Andel bland toppchefer	0,31	0,38
Andel bland mellanchefer	0,69	0,62
Observationer	347 907	606 578
Antal år	13	13

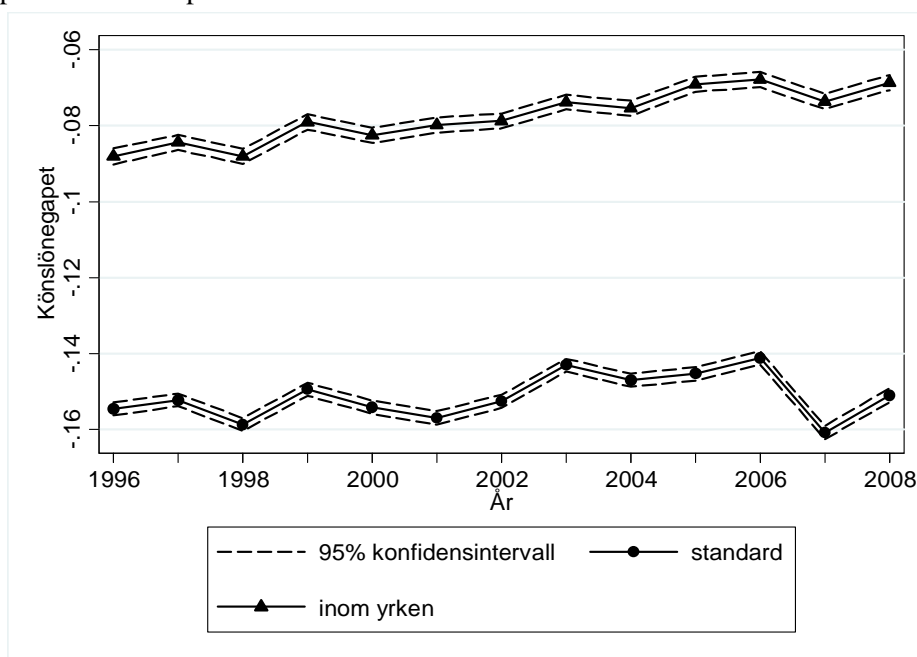
Anm: Urvalet består av de högst rankade cheferna på varje arbetsställe. De viktade observationerna har viktats med urvalssannolikheterna.

Studier av lönegapets storlek visar att löneskillnaderna minskade fram till början av 1980-talet, då denna tendens avstannade och att lönegapet därefter har legat konstant (se Edin och Richardsson 2001); detta trots att det har skett en utjämning mellan könen i fråga om utbildningslängd och arbetslivserfarenhet (Le Grand m.fl., 2001). En orsak kan vara att det finns individuella skillnader i produktivitet som inte fångas upp av dessa observerbara faktorer och

som inte utjämnats över tid. En annan möjlig förklaring, enligt Le Grand m.fl. (2001) är att en den utökade tillämpningen av individuell lönesättning ger chefer ökat inflytande på de anställdas lönenivå.

Figur 1 illustrerar hur löneskillnaderna mellan kvinnor och män har utvecklats under observationsperioden (1996–2008). Det är det s.k. standardiserade könslönegapet som visas, dvs. löneskillnaden mellan kvinnor och män då hänsyn tagits till ålder, utbildningsnivå och arbetslivserfarenhet (den nedre tidsserien) samt yrke (den övre tidsserien). Av figuren framgår att det genomsnittliga lönegapet mellan kvinnor och män är ca 15 procent när man tar hänsyn till systematiska skillnader i utbildning, ålder och erfarenhet, och det minskar till åtta procent då man även tar hänsyn till att kvinnor och män arbetar inom olika yrken.⁸ Löneskillnaderna mellan kvinnor och män som arbetar inom samma yrke tycks ha minskat något under den studerade perioden.

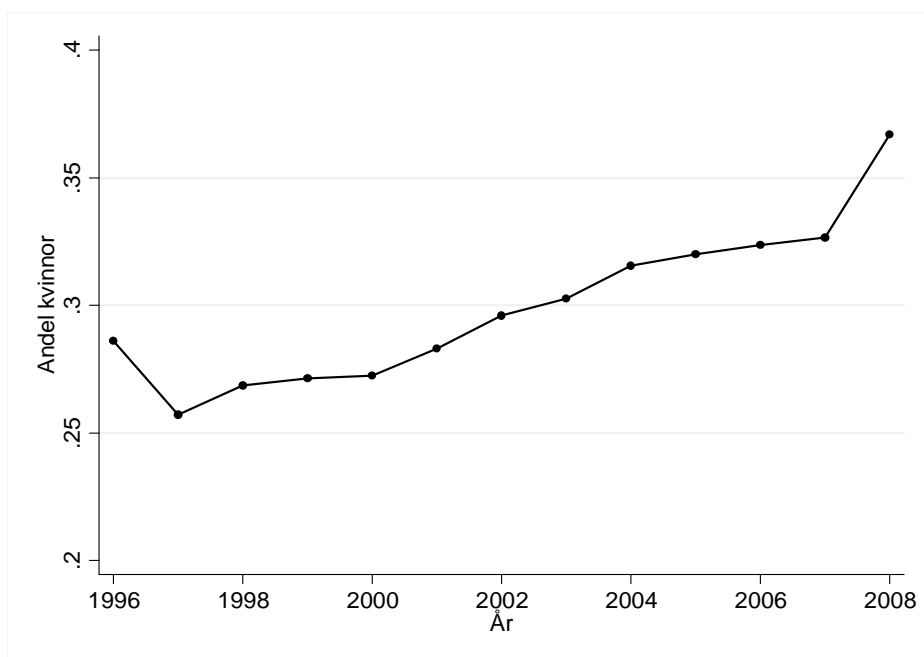
Figur 2 visar utvecklingen av andelen kvinnliga chefer under samma period. Andelen kvinnor i chefsposition har ökat markant från 26 procent i början av perioden till 36 procent år 2008.



Figur 1 Det standardiserade lönegapet mellan kvinnor och män 1996 till 2008

Anm: Figuren visar separata regressionskoefficienter för det årsvis skattade lönegapet mellan kvinnor och män då man tar hänsyn till ålder, ålder i kvadrat, utbildningsnivå och arbetslivserfarenhet (standard) samt yrkestillhörighet (inom yrken).

⁸ Yrkeskoden skiljer på 113 olika yrken.



Figur 2 Andelen kvinnor bland högsta chefer 1996 till 2008

Hur ser då sambandet ut mellan förekomsten av kvinnliga chefer och kvinnors löner? De två sista kolumnerna i Tabell 1 delar upp de kvinnliga arbetstagarna efter om de arbetar för en kvinnlig eller manlig chef.⁹ Det framgår att kvinnor som arbetar för kvinnliga chefer har lägre lön i genomsnitt. Det är dock mycket svårt att uttala sig om detta samband beror på chefen i sig eller på andra faktorer som skiljer dessa arbetsställen åt och som samvarierar med chefens egenskaper. Kvinnor leder till exempel oftare mindre arbetsplatser i offentlig sektor, där lönerna generellt är lägre. För att fastslå om det finns ett kausalt samband mellan chefens kön och arbetstagarens lön är det därmed viktigt att ta hänsyn till alla sådana systematiska skillnader mellan arbetsplatser som leds av kvinnliga och manliga chefer och som också påverkar lönesättningen. I nästa avsnitt redogörs för hur den empiriska analysen på ett mer noggrant sätt tar hänsyn till sådana faktorer.

⁹ Arbetsplatser som har mer än en chef räknas som "kvinnoleda" om mer än hälften av cheferna är kvinnor.

5 Resultat

5.1 Påverkas de anställdas löner av chefens kön?

För att undersöka sambandet mellan chefens kön och lönegapet mellan kvinnor och män används en modell som skattar skillnaden i kvinnors relativlöner för anställda som har kvinnliga och manliga chefer.¹⁰ Resultaten av analysen redovisas i Tabell 3. För att ta hänsyn till att arbetstagare och arbetsplatser med kvinnliga chefer kan skilja sig från arbetstagare och arbetsplatser med manliga chefer tar modellen också till en rad individspecifika och arbetsplatspecifika lönepåverkande faktorer. Dessa inkluderas stegvis i kolumnerna (1)–(5).

Den första kolumnen kontrollerar för den anställdes ålder, utbildningsnivå, arbetslivserfarenhet och arbetsplatserfarenhet. I kolumn (2) inkluderas arbetsplatsegenskaper såsom storlek, könssammansättning, sektors- samt branschtillhörighet. I kolumn (3) jämförs hur det arbetsplatspecifika lönegapet varierar mellan arbetsplatser med manliga respektive kvinnliga chefer (4) jämförs könslönegapet *inom samma arbetsplats och yrke* på kvinno- och mansledda arbetsplatser.

Skattningen i kolumn (1) innebär att den genomsnittliga könslönedifferensen är 14 procent (-0.141) bland personer som har en manlig chef och ca 12 procent (-0.141+0.023) bland personer som har en kvinnlig chef. Sammantaget innebär detta att kvinnligt chefskap är associerat med ett ca 2 procent lägre könslönegap vilket framgår av den övre raden i tabellen.

Kolumn (2) och (3) tar hänsyn till att kvinnor och män är ojämnt fördelade över branscher och arbetsplatser. Detta minskar de generella löneskillnaderna mellan könen liksom betydelsen av att ha en kvinnlig chef, vilket speglar att kvinnodominerade branscher har lägre löner i genomsnitt. Sambandet mellan kvinnligt chefskap kvarstår emellertid; effekterna innebär att löneskillnaderna mellan kvinnor och män på samma arbetsplats är ca hälften så stora på arbetsplatser som leds av kvinnor.

¹⁰ Modellen som skattas ser i praktiken ut på följande sätt: $\log(w)_{ijt} = \beta_1 K_i + \gamma_1 K_i \times KC_{ijt}^M + \gamma_2 KC_{ijt}^M + X_{ijt} + A_{jt} + \delta_i + \delta_j + \varepsilon_{ijt}$ där K_i är en variabel som antar värdet 1 om den anställda individen i är kvinna, och KC_{ijt}^M är andelen kvinnor bland arbetsställets j 's högst rankade chefer år t , X_{ijt} och A_{jt} är vektorer med individegenskaper samt arbetsplatsegenskaper, δ_i och δ_j är års- och individfixa effekter. β_1 mäter den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män, γ_1 mäter den genomsnittliga löneeffekten av att ha en kvinnlig chef och γ_2 mäter hur effekten av att ha en kvinnlig chef varierar mellan kvinnor och män.

En möjlig orsak till varför kvinnors löner är relativt högre på arbetsplatser med kvinnliga chefer är att de arbetar i yrken med relativt högre lön i jämförelse med sina manliga kollegor. Denna hypotes undersöks i kolumn (4) där lönerna jämförs för kvinnor och män inom samma yrke och arbetsplats. Här framgår att yrkesval tycks förklara en del – men inte hela – sambandet mellan kvinnligt chefskap och kvinnors relativlöner.

Storleken på estimaten är jämförbara med de som presenteras i KI:s lönebildningsrapport (2011). Där tolkas det negativa sambandet mellan andelen kvinnliga chefer och lönegapet som att fler kvinnliga chefer innebär en reducering av könslönegapet. För att dra en sådan slutsats är det emellertid viktigt att klargöra om det uppmätta sambandet drivs av skillnader i lönesättningen beroende på chefens kön eller skillnader i egenskaperna hos de personer som arbetar för kvinnliga och manliga chefer.

I den sista kolumnen analyseras lönerna för individer som haft både kvinnligt och manligt chefskap under observationsperioden. Sådan variation gör det möjligt att undersöka effekten av att ha en kvinnlig chef när man konstanthåller individegenskaper som påverkar lönen. I stort sett hela effekten försvinner då man tar hänsyn till sådana egenskaper; den kvarstående effekten innebär att lönegapet minskar med 0,3 procent under kvinnligt chefskap. Sammantaget tyder detta resultat på att merparten av sambandet mellan kvinnligt ledarskap och lönerna på arbetsplatsen förklaras av systematiska skillnader i egenskaperna hos de anställda, snarare än olika avkastning på givna egenskaper beroende på om chefen är kvinna eller man.

Tabell 3 Kvinnligt chefskap och löneskillnaderna mellan kvinnor och män

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Specifikation:	OLS	OLS	Arbetsplats FE	Arbetsplats × Yrke FE	Anställd FE
<i>Effekt av kvinnlig chef på kvinnors lön</i>					
Kvinnlig anställd × Kvinnlig chef	0,023*** (0,004)	0,047*** (0,004)	0,050*** (0,002)	0,035*** (0,001)	0,003** (0,001)
<i>Huvudestimat</i>					
Kvinnlig anställd	-0,139*** (0,002)	-0,111*** (0,001)	-0,107*** (0,002)	-0,064*** (0,001)	-
Kvinnlig chef	-0,100*** (0,005)	-0,040*** (0,004)	-0,036*** (0,002)	-0,025** (0,001)	-0,004** (0,002)
<i>Kontroller</i>					
År	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Individegenskaper	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Arbetsplatsegenskaper	Nej	Ja	Ja	Ja	Ja
<i>Jämförelse av löner mellan personer inom:</i>					
Samma bransch	Nej	Ja	Ja	Ja	Ja
Samma arbetsplats	Nej	Nej	Ja	Ja	Nej
Samma arbetsställe och yrke	Nej	Nej	Nej	Ja	Nej
Samma anställd	Nej	Nej	Nej	Nej	Ja
R ²	0,46	0,52	0,65	0,76	0,92
Arbetsställen	61 684	58 150	58 150	59 486	58 150
Observationer	23 232 506	22 275 484	22 275 484	22 329 637	22 275 484

Anm: *, ** and *** visar statistisk signifikans på 10, 5 och 1 procentsnivån. Standardfelen är robusta för seriell korrelation inom arbetsstället och för heteroskedasticitet. Den beroende variabeln är logaritmerad månadslön. Samtliga regressioner innehåller kontroller för generella trender (årsfixa effekter) och följande individegenskaper: ålder, ålder², utbildningsnivå uppdelat på 6 kategorier, arbetslivserfarenhet och arbetsplatserfarenhet (0, 1–2, 3–4, 5–10, och >10 år). Kolumnerna (2)–(5) kontrollerar dessutom för följande arbetsplatsegenskaper: logaritmerad arbetsplatsstorlek, andelen kvinnliga kollegor och en variabel som indikerar om individen arbetar i privat/offentlig sektor. Kolumn (2) inkluderar branschindikatorer på 5-siffrorsnivå, och kolumnerna (3)–(5) inkluderar branschindikatorer på 2-siffrorsnivå. Kolumn (4) inkluderar yrkeskategorier på 3-siffrorsnivå. Observationerna är viktade med urvalssannolikheterna.

5.2 Kvinnliga chefer och anställningsmönster

Även om resultaten i Tabell 3 motsäger att kvinnor får högre relativlöner av kvinnliga chefer, tyder de på att det finns skillnader i egenskaperna hos de som anställs av kvinnliga och manliga chefer. I detta avsnitt undersöks därför närmare om kvinnliga chefer påverkar *vem* som rekryteras. Dels undersöks om kvinnliga chefer anställer fler kvinnor överlag, och dels om de tycks anställa kvinnor med högre prestationsförmåga jämfört med manliga chefer.

Resultaten redovisas i Tabell 4. Modellen som skattas liknar den i löneanalysen, men nu undersöks huruvida förekomsten av kvinnliga chefer sam-

varierar med produktiviteten hos nyanställda samt sannolikheten att kvinnor anställs. Analysen bygger på nyanställningar till arbetsplatser där chefen kan identifieras mellan åren 1996 och 2008. Liksom tidigare inkluderas individ- och arbetsplatskontroller stegvis i kolumn (1)–(5).

Den övre delen av tabellen redovisar sambandet mellan kvinnligt chefskap och könssammansättningen bland nyanställda. Här framgår att kvinnliga chefer inte verkar anställa fler kvinnor generellt. Den första kolumnen visar visserligen på ett mycket starkt samband mellan kvinnligt chefskap och andelen kvinnliga rekryteringar, men detta samband försvinner när man tar hänsyn till bransch- och arbetsplats-specifika skillnader i kvinnors och mäns anställningsmöjligheter.¹¹

Den nedre delen av Tabell 4 redovisar sambandet mellan kvinnligt chefskap och den nyanställdes produktivitet. Som proxy för de nyanställdas produktivitet konstrueras ett mått utifrån lönedata för perioden 1985–1995. Måttet fångar den del av den individuella lönen som arbetstagaren bär med sig från arbetsplats till arbetsplats och kan därmed ses som en indikator för individernas produktivitet eller prestationsförmåga.¹²

Den positiva koefficienten i kolumn (1) innebär att kvinnor som anställs av kvinnliga chefer har högre produktivitet relativt sina manliga motsvarigheter på arbetsmarknaden då de anställs av kvinnliga chefer. Sambandet kvarstår då hänsyn tas till arbetsplatsens storlek, bransch och sektorstillhörighet (kolumn 2) samt när produktivitetsskillnaden mellan kvinnor och män som anställs inom samma arbetsplats (kolumn 3), och inom samma arbetsplats och yrke (kolumn 4) undersöks.

Detta samband behöver emellertid inte innebära att kvinnliga chefer i sig bidrar till att fler högpresterande kvinnor anställs. Skillnader i arbetsplatsvillkor inom branscher skulle t.ex. kunna leda till en systematisk sortering av kvinnor – såväl underordnade som chefer – till vissa företag. Tidigare litteratur t.ex. har framfört att arbetsplatsvillkor som påverkar balansen mellan familjeliv och arbetsliv är viktigare vid kvinnors, i jämförelse med mäns, val av arbetsplats (Bloom m.fl., 2010).

Att särskilja om det är kvinnliga chefer i sig eller andra faktorer som spelar roll för vilka kvinnor som rekryteras är naturligtvis viktigt för hur resultaten i Tabell 4 ska tolkas. Om kvinnliga chefer direkt minskar produktivitetsgapet

¹¹ Om estimatet sätts i relation till genomsnittssannolikheten att en kvinna anställs (54 procent) innebär detta en mycket liten effekt. Åslund et al., (2009) finner t.ex. att utlandsfödda chefer är tre gånger mer benägna att anställa utlandsfödda, jämfört med svenska chefer.

¹² När termerna "produktivitet" och "prestationsförmåga" används i texten, syftar dessa till om individen har ett högt eller lågt produktivitetmått. I Hensvik (2011) ges en mer utförlig beskrivning av hur måttet bestäms.

mellan könen skulle detta innebära att organisationer som öppnar upp för fler kvinnor i chefsposition kommer att rekrytera fler högpresterande kvinnor framöver. Tillsättningen av kvinnliga chefer skulle därmed kunna fungera som ett medel för att öka andelen högpresterande kvinnor på arbetsplatsen. Om sambandet däremot uppstår på grund av andra arbetsplatsfaktorer som påverkar *både* sammansättningen av kvinnliga chefer och egenskaperna hos de anställda vore denna slutsats felaktig.

För att skilja på dessa förklaringar analyseras arbetsplatser som byter chef i den sista kolumnen. Genom att jämföra vilka personer som anställs till samma arbetsplats under kvinnligt respektive manligt chefskap är det möjligt att ta hänsyn till skillnader i rekryteringsmönster i organisationer med kvinnliga och manliga beslutsfattare som inte varierar över tid. Resultaten, som presenteras i kolumn (5), visar att hela sambandet mellan chefen och de produktivitetsrelaterade skillnaderna mellan könen som observeras i tidigare kolumner försvinner då man jämför anställningsmönster på samma arbetsplats över tid. Detta tyder på att det finns arbetsplatsfaktorer som avgör vilka organisationer som anställer högpresterande kvinnor, men att chefens kön har liten betydelse för vilka kvinnor som anställs.

Tabell 4 Kvinnliga chefer och sammansättningen bland nyrekryterade

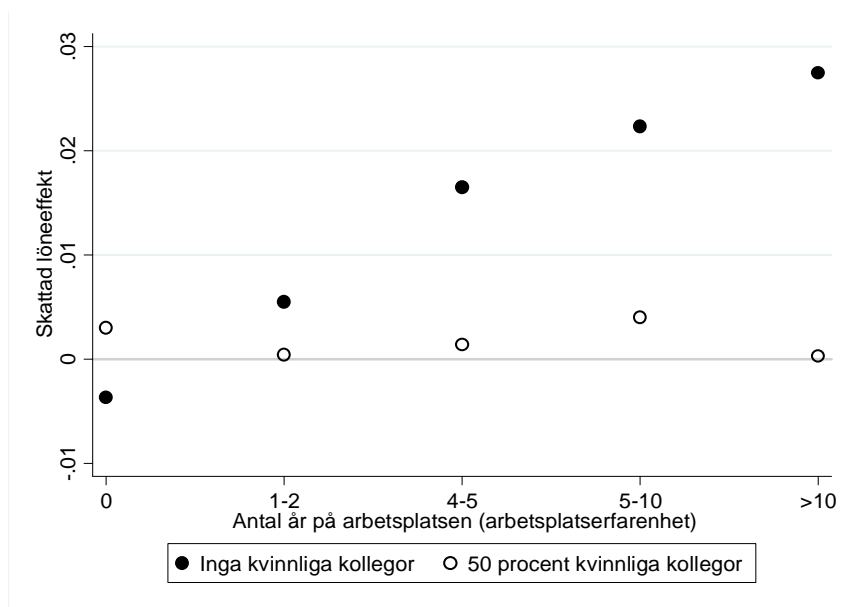
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Specifikation:	OLS	OLS	Arbets- plats FE	Arbets- plats Yrke FE	Arbetsplats × Kön FE
	Individ- egenskaper	Bransch och arbetsplats- egenskaper	Bransch och arbetsplats- egenskaper	Bransch, arbetsplats och yrkes- egenskaper	Chefsbyten
<i>A: Utfallsvariabel: Nyanställd är kvinna</i>					
Kvinnlig chef	0,386*** (0,005)	0,071*** (0,004)	0,010*** (0,003)	0,008*** (0,003)	
R ²	0,108	0,238	0,301	0,404	
Observationer	2 902 637	2 893 096	2 815 111	2 815 111	
<i>B: Utfallsvariabel: Produktivitet hos nyanställd</i>					
Kvinnlig chef × Kvinnlig nyanställd	0,024*** (0,003)	0,028*** (0,004)	0,035*** (0,003)	0,029*** (0,003)	0,002 (0,003)
Kvinnlig nyanställd	-0,163*** (0,001)	-0,149*** (0,001)	-0,150*** (0,001)	-0,122*** (0,001)	
Kvinnlig chef	-0,060*** (0,003)	-0,024*** (0,003)	-0,025*** (0,002)	-0,019*** (0,002)	-0,003 (0,003)
R ²	0,802	0,809	0,824	0,852	0,831
Observationer	1 500 109	1 483 766	1 453 064	1 453 064	1 453 064
<i>Kontroller</i>					
År	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Utbildningsnivå	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
<i>Jämförelse inom:</i>					
Samma bransch	Nej	Ja	Ja	Ja	Ja
Samma arbetsplats	Nej	Nej	Ja	Ja	Ja
Samma arbets- plats och yrke	Nej	Nej	Nej	Ja	Ja

Anm: *, ** and *** visar statistisk signifikans på 10, 5 och 1 procentsnivån. Standardfelet är robusta för seriell korrelation inom arbetsstället och för heteroskedasticitet. Urvalet består av nyrekryterade individer 1996 till 2008. Beroendevariabeln i den övre delen av tabellen är individens produktivitet, bestämd med hjälp av lönedata för perioden 1985 till 1995. Beroendevariabeln i den nedre delen av tabellen är en indikatorvariabel som antar värdet 1 om den nyanställda är kvinna, och 0 annars. Andelen kvinnliga chefer är centrerad kring medelvärdet. Samtliga regressioner kontrollerar för ålder och ålder². Kolumnerna (2)–(4) inkluderar logaritmerad arbetsplatsstorlek och en variabel som indikerar om individen rekryterats i privat/offentlig sektor. Kolumn (3) inkluderar branschindikatorer på 5-siffersnivå, och kolumnerna (4)–(6) inkluderar branschindikatorer på 2-siffersnivå. Kolumn (5) inkluderar yrkeskategorier på 3-siffersnivå. Observationerna är viktade med urvalssannolikheterna.

5.3 Varierar effekten över arbetsplatser?

Trots att huvudanalysen visar att könssammansättningen bland chefer har en relativt liten påverkan på lönesättningen i genomsnitt, är det möjligt att vissa kvinnor gynnas av att arbeta för kvinnliga chefer. I Hensvik (2011) redogörs för hur effekten av kvinnliga chefer skiljer sig mellan små och stora arbetsplatser, mellan offentlig/privat sektor och med avseende på könssammansättningen bland de anställda. Generellt är dessa skillnader små, även om det verkar finnas en liten positiv effekt på ingångslönen hos kvinnor som anställs på kvinnodominerade arbetsplatser av en kvinnlig chef, även då hänsyn tas till individuella produktivitetsskillnader. En möjlig förklaring konsistent med detta resultat är att kvinnliga chefer använder sina kvinnliga anställda för att öka sin kännedom om kvinnors produktivitet, vilket leder till en initial lönepremie som försvinner över tid.

Vidare undersöks också om effekten ser olika ut beroende på chefskategori. Om kvinnliga chefer främst gynnar andra kvinnor genom kvinnligt mentorskap, är det möjligt att könssammansättningen bland mellanchefer har större betydelse för lönerna än sammansättningen bland chefer i organisationernas toppskikt. Resultaten tyder på att kvinnliga mellanchefer har en viss positiv effekt på kvinnors löner, och att denna effekt tilltar med tiden som arbetstagaren varit anställd på arbetsplatsen. Effekten, illustrerad i Figur 3, är dock endast synlig för kvinnliga arbetstagare på mansdominerade arbetsplatser; kvinnor med få kvinnliga kollegor har högre lönetillväxt om de har kvinnliga mellanchefer jämfört med manliga. Resultatet är konsistent med att mentorskap kan vara viktigt för kvinnor som är i minoritet på sin arbetsplats. Att effekten avtar med andelen kvinnor bland de anställda skulle eventuellt kunna bero på att kostnaden av att vara mentor/handledare ökar i takt med andelen kvinnliga underordnade.



Figur 3 Effekten av kvinnlig mellanchefer på lönen för kvinnliga arbetstagare

Not: Figuren visar resultatet från en regressionsmodell som skattar sambandet mellan kvinnligt chefskap på kvinnors jämfört med mäns löner beroende på arbetsplatssammansättning och arbetsplatserfarenhet. För en mer detaljerad beskrivning och fullständiga resultat se Hensvik (2011).

6 Slutsatser

I den offentliga debatten lyfts ofta en ökad andel kvinnliga chefer fram som ett verktyg för att minska könslönegapet, både i Sverige och internationellt. Tidigare forskning har funnit stöd för ett positivt samband mellan kvinnors löner och kvinnligt chefskap, vilket har tolkats som att en ökad representation av kvinnliga chefer skulle leda till ett minskat könslönegap. Brister i data har dock förhindrat en djupare analys av mekanismerna bakom ett sådant samband, vilket leder till att tidigare skattade samband är svårtolkade.

I linje med tidigare studier finner analysen att löneskillnaderna mellan könen är mindre på arbetsplatser som har en kvinnlig, jämfört med en manlig, chef. Men när man tar hänsyn till individuella produktivitetsskillnader bland de anställda framgår det att sambandet främst beror på att sammansättningen av de anställda varierar systematiskt med chefens kön, snarare än att arbetstagare med samma produktivitet behandlas olika i lönesättningen. En fördjupad analys av kvinno- och mansledda arbetsplatser rekryteringsbeteende bekräftar denna slutsats. Jag finner att organisationer med kvinnliga beslutsfattare är mer

benägna att anställa högpresterande kvinnor i jämförelse med organisationer som leds av män. Detta mönster tycks dock bero på andra arbetsplatspecifika faktorer, och studien ger därmed begränsat stöd för att en ökning av andelen kvinnliga chefer skulle leda till förändrade löner eller anställningsmöjligheter bland kvinnor.

Sammantaget krävs det fortsatt forskning för att förstå orsakerna till det könsrelaterade lönegapet. Utifrån resultaten framstår det som viktigt att identifiera orsakerna till att vissa organisationer tillsätter kvinnliga chefer och anställer högpresterande kvinnor på lägre positioner. Detta kan skapa en bättre förståelse för hur kvinnor och män sorteras på den svenska arbetsmarknaden och den ojämna lönefördelningen mellan kvinnor och män.

Referenser

- Akerlof, G. A., och R. Kranton (2000), "Economics and Identity", *Quarterly Journal of Economics*, 115, s. 715–753.
- Albrecht, J. A. Björklund och S. Vroman (2003), "Is There a Glass-Ceiling in Sweden?", *Journal of Labor Economics*, Vol. 21, Nr. 1, s. 145-177.
- Athey S., C. Avery och P. Zemsky (2000), "Mentoring and Diversity", *American Economic Review*, v 90 (4, Sep), s. 765-786.
- Becker, Gary S., (1971), *The Economics of Discrimination*, second ed., University of Chicago Press, Chicago.
- Bell, L. (2005), "Women-Led Firms and the Gender Gap in Top Executive Jobs", IZA Discussion Paper Nr. 1689.
- Bertrand, M. (2011), "New Perspectives on Gender", *Handbook of Labor Economics*, Vol. 4b, eds. O. Ashenfelter och D. Card.
- Blau, F., J. M. Currie, R. Croson och D. K. Ginther (2010), "Can Mentoring Help Female Assistant Professors? Interim Results from a Randomized Trial", NBER Working Paper Nr. 15707.
- Cardoso, A. R. och R. Winter-Ebmer (2010), "Female-Led Firms and Gender Wage Policies", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 64, Issue 1, Artikel 7.
- Carlsson, M., (2009) "Kan könsdiskriminering förklara yrkessegregeringen på den svenska arbetsmarknaden?", *Ekonomisk Debatt*, Nr 8.
- Goldin, C. (2002), "A Pollution Theory of Discrimination: Male and Female Differences in Occupations and Earnings", NBER Working Paper No. 8985.
- Granqvist, L och H. Regnér (2003), "Löneskillnader mellan kvinnor och män. Vad kan vi lära oss av ekonomisk forskning?", Stockholm: SACO.
- Hensvik, L. (2011), "Manager impartiality? Worker-firm matching and the gender wage gap", IFAU Working Paper 2011:22.
- Hultin, M. och R. Szulkin (2003), "Mechanisms of Inequality, Unequal Access to Organizational Power and the Gender Wage Gap", *European Sociological Review*, 19(2), s. 143-159.
- Ioannides, Y. M. och L. Datcher Loury (2004), "Job Information Networks, Neighborhood Effects, and Inequality", *Journal of Economic Literature*, Vol. 42(4), s. 1056-1093, December.

- Kwon, I. and E. M. Meyersson Milgrom (2010), "Status, Relative Pay and Wage Growth: Evidence from M&A:s", SIEPR Working Paper No. 07-026.
- Lazear E. och S. Rosen (1990), "Male-Female Wage Differences in Job Ladders", *Journal of Labor Economics*, Nr. 8, s. 106-123.
- Lönebildningsrapporten 2011, Konjunkturinstitutet.
- Neumark D. och R. Gardecki (1998), "Women Helping Women? Role-model and Mentoring Effects on Female PhD Students in Economics", *Journal of Human Resources*, Vol. 33, Nr.1 s. 220-246.
- Säve-Söderberg, J. (2009), "Are Women Asking for Low Wages? Gender Differences in Competitive Bargaining Strategies and Ensuing Bargaining Success", mimeo Stockholm University.

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 komplet-
ment 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"
- 2011:26** Hensvik Lena "Påverkar chefens kön den anställdes lön?"

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?”
- 2011:22** Hensvik Lena “Manager impartiality? Worker-firm matching and the gender wage gap”

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”