IFAU – INSTITUTET FÖR
ARBETSMARKNADSPOLITISK
UTVÄRDERING

Rörlighet och karriärer inom statlig förvaltning

Klaus Brösamle
Oskar Nordström Skans

RAPPORT 2011:15

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 arbetstagarsidan 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.

ISSN 1651-1158

Rörlighet och karriärer inom statlig förvaltning[♣]

av

Klaus Brösamle[•] och Oskar Nordström Skans[*]

2011-09-26

Sammanfattning

Rapporten analyserar sambanden mellan arbetsplatsbyten och karriärmässiga framgångar inom den svenska statliga förvaltningen. Vi dokumenterar sambanden genom analyser av ett datamaterial som gör det möjligt att följa de statsanställda under drygt två decennier. Vi skattar en statistisk modell som beaktar ett antal andra potentiellt viktiga faktorer och resultaten tyder på att såväl rörlighet mellan olika delar av förvaltningen som rörlighet mellan förvaltningen och andra delar av ekonomin ökar sannolikheten att nå en av de högsta chefsnivåerna inom den offentliga förvaltningen. Effekterna är likartade för män och kvinnor. Vi visar också att de skattade effekterna av rörlighet är mindre betydande för de som har en längre formell utbildning, något som stämmer med förutsägelser från teorier om att rörlighet kan fungera som ett sätt att signalera hög produktivitet för de som har mindre betydande formella meriter.

[♣]Vi är tacksamma för synpunkter på denna rapport från Martin Lundin och Caroline Hall.
[•] Hertie School of Governance, Berlin. Epost: broesamle@hertie-school.org
[*]IFAU, Box 513, 75120 Uppsala. E-post: oskar.nordstrom_skans@ifau.uu.se. Tfn 018 471 70 79.

Innehållsförteckning

1 Inledning 3

2 Bakgrund 4
2.1 Relaterad forskning 4
2.2 Karriärer inom den svenska statsförvaltningen 6

3 Datamaterial 7

4 Statsförvaltningen som en intern arbetsmarknad 8

5 Rörlighet och den framtida karriären 10

6 Humankapital eller positiva signaler? 14

7 Slutsatser 16

1 Inledning[1]

Denna rapport studerar sambandet mellan tidiga karriärval och framtida framgångar inom den svenska statliga förvaltningen. Analysen fokuseras på ett datamaterial som innehåller uppgifter om 44 000 anställda inom statsförvaltningen och som dokumenterar personernas karriärhistorik och deras framtida utfall. Syftet är att öka förståelsen för de befordringsgångar som finns inom den svenska förvaltningen, och att bidra till den internationella litteraturen som behandlar hur interna arbetsmarknader fungerar inom olika typer av organisationer. Denna rapport skiljer sig från tidigare studier av interna arbetsmarknader genom att vi fokuserar på offentlig administration, litteraturen har tidigare i huvudsak analyserat privata företag. Anställningsbeslut och befordringsgångar inom den svenska förvaltningen är dock i stor utsträckning informella och decentraliserade på ett sätt som liknar situationen inom den privata sektorn och det är därför inte osannolikt att karriärmekanismerna är likartade.

Vår analys har tre delar. Först ger vi en detaljerad beskrivning av vilka som rekryteras och vilka som befordras inom den statliga förvaltningen. Därefter analyserar vi vilken roll rörligheten spelar för möjligheterna att avancera i förvaltningshierarkierna. Slutligen försöker vi sprida något ljus över de mekanismer som kan ligga bakom våra huvudresultat.

Det finns i huvudsak två skäl till att vi är intresserade av hur rörlighet tidigare i karriären påverkar framtida karriärframgångar. Det första är att vi vill undersöka prediktioner från den så kallade *personnel economics*-litteraturen (bra svensk översättning saknas tyvärr) som hävdar att rörlighet tidigt i karriären kan påverka möjligheten till framtida framgångar. Detta kan dels ske för att en anställd som byter arbetsplats eller arbetsuppgifter får bättre möjligheter att skaffa förmågor som är användbara inom den framtida karriären (d.v.s. öka sitt ”humankapital”), dels genom att rörligheten kan fungera som en signal om att personen är engagerad eller av andra skäl lämplig att befordra.

Det spelar stor roll för tolkningen av rörlighetseffekter om de beror på ökat humankapital eller positiva signaler eftersom ett ökat humankapital bidrar till den gemensamma produktiviteten medan signaleringseffekterna kan göra att de anställda ägnar sig åt för mycket rörlighet, något som kan bli kontraproduktivt från samhällets sida.

Detta är nära kopplat till det andra skälet till att vi är intresserade av rörligheten, och då framförallt inom den offentliga förvaltningen. Om rörlighet

[1] Denna rapport är en sammanfattning av Brösamle och Nordström Skans (2011) som innehåller något fler resultat och en mer detaljerad beskrivning av metoder och data.

har betydande effekter på framtida karriärer så kan detta vara tecken på ineffektiva incitament. Om de anställda förstår att det lönar sig att röra på sig så kan detta göra att de rör på sig av rena karriärskäl, något som i sin tur kan göra att förvaltningen som helhet sköts mindre effektivt – för mycket av resurserna kan komma att ägnas åt de kostsamma delarna med rörlighet (som inskolning) och matchningen mellan förmågor och arbetsuppgifter kan dessutom försämras (se Brösamle 2010). Dessa problem kan vara allra mest betydande inom organisationer där ”produktiviteten” är svårmätt, vilket ofta anses vara en karaktäristisk egenskap hos organisationer som liknar offentlig förvaltning (se till exempel Dixit 2002).

Våra resultat pekar genomgående på att de som byter arbete mellan olika delar av den statliga förvaltningen eller går fram och tillbaka mellan förvaltningen och resten av ekonomin oftare blir befordrade till någon av de högsta tjänstemannapositionerna inom den statliga förvaltningen. Vår tolkning av resultaten är att de tyder på att rörlighet faktiskt ökar befordringschanserna, även om det är svårt att med säkerhet utesluta att det finns andra faktorer som både samvarierar med rörligheten och befordringsfrekvensen. Anledningen till att vi trots allt gör bedömningen att resultaten reflekterar orsakssamband är att de framstår som väldigt robusta för variationer i den statistiska modellen och de faktorer vi kontrollerar för. Eftersom tolkningen av effekterna i allt väsentligt beror på om de reflekterar ett ökat humankapital eller positiva signalvärden gör vi också ett försök att skilja på dessa två möjliga förklaringar. Med utgångspunkt i den tidigare forskningen på området gör vi antagandet att värdet av ytterligare signaler om hög produktivitet borde vara mest betydande för de som har sämre formella meriter i utgångsläget, medan effekterna tvärtom borde vara starkare för de med högre tidigare utbildning om humankapitalackumulation är den viktigaste mekanismen. Vi finner resultat som ligger närmare prediktionerna från signalteorin: effekterna av tidigare rörlighet är betydligt mer påtagliga för de med lägre tidigare utbildning.

2 Bakgrund

2.1 Relaterad forskning

Det finns relativt lite tidigare kvantitativ forskning kring offentliganställdas karriärvägar. Vi har bara lyckats hitta en tidigare studie som relaterar offentliganställdas karriärval med deras framtida utfall (mer om den nedan). Det flesta andra studier om karriärer inom offentlig förvaltning har istället fokuserat på hur bakgrundsfaktorer som utbildning (Bowman och Mehay, 2002), social

bakgrund (Hartmann, 2002) och kön (Pema och Mehay, 2010) påverkar karriärprogressionen.

Vad gäller just frågan om hur progressionen till de högre ämbetsmanna-positionerna ser ut har man inom den statsvetenskapliga litteraturen producerat ett antal intressanta kvalitativt inriktade studier. Här spänner ansatserna från bibliografiska studier av den brittiska förvaltningen i Theakston (1987 och 1995) till jämförande Europeiska studier av administrativa eliter i Hood och Peters (1994) och studier av administrativa eliter mer generellt i Page och Wright (1999).

De kvantitativa studier av karriärprogressioner inom organisationer som finns har istället fokuserat på privata företag. Dessa studier bygger i allmänhet på de idéer om ”interna arbetsmarknader” som först formulerades i Doeringer och Piore (1971). Där hävdas att arbetsmarknaden egentligen inte bör beskrivas som en återkommande engångsmarknad där jobb tillsätts i ett öppet förfarande och där alla i arbetskraften har samma chans att tillträda ett ledigt arbete. Istället kännetecknas varje organisation av en uppsättning formella eller informella regler som beskriver karriärvägar för de anställda som redan befinner sig inom organisationen. Denna idé om hur företag är organiserade lånar sig, enligt vår bedömning, mycket väl till en analys av karriärvägar inom den offentliga förvaltningen. Nedan följer en kort översikt av några empiriska nyckelstudier på området.

Baker, Gibbs och Holmström (1994) beskriver karriärprogressionen inom ett medelstort amerikanskt finansinstitut. Via en beskrivning av karriärvägar inom organisationen presenterade de det första egentliga empiriska testet av hypotesen om interna arbetsmarknader. Deras resultat pekar på aspekter som stämmer väl på teorierna om interna arbetsmarknader, till exempel förekomsten av ”snabbspårseffekter” vilket innebär att de som befordras tidigt har större sannolikhet att befordras igen. Deras huvudslutsats är dock att karriärprogressionerna bäst beskrivs som en blandning av en stängd intern arbetsmarknad och en klassisk marknad som är öppen för externa faktorer. Studien har följts av andra liknande fallstudier av enskilda företag som ofta kommit till liknande slutsatser.[2]

Två särskilt intressanta empiriska studier från ett svenskt perspektiv är Lazear och Oyer (2004a och 2004b) som analyserar befordringsprogressionen bland tjänstemän inom större svenska (SAF-anslutna) företag under 1970 och 1980-talen. Även de finner att företagen har inslag av interna arbetsmarknader, men att de även rekryterar externt på alla nivåer. Lönerna tycks också i hög

[2] Till exempel Seltzer och Merret (2000) inom en Australiensisk bank. Se även Ariga, Ohkusa och Brunello (1999) som studerar vägar till toppen inom ett japanskt tillverkningsföretag.

grad påverkas av marknadskrafter, vilket innebär att det inte förekommer rena interna arbetsmarknader inom företagen.

Lazear och Shaw (2009) innehåller en generell beskrivning av rörlighet och löner inom och mellan privata företag med enskilda kapitel som beskriver situationen i ett flertal länder, inklusive Sverige (Nordström Skans, Edin och Holmlund 2009 och Oyer 2009).

Den enda direkt relaterade studien vi har funnit som fokuserar på offentlig sektor är Haeck och Verboven (2010) som analyserar progressionen över tjänstegrader bland universitetslärare på ett belgiskt universitet. De finner att de som rör sig mer (uppåt) tidigt i karriären även gör det framgent, vilket författarna tolkar som ett tecken på att tidig rörlighet medför positiva signaleringseffekter.

I vår empiriska analys använder vi oss delvis av modeller som bygger på resonemang från Belzil och Bognanno (2004 och 2008). De undersöker ett antal hypoteser om karriärprogression bland mellanchefer och toppchefer på ett rikt datamaterial som täcker mer än 380 amerikanska företag. De finner (relativt blygsamma) positiva effekter av tidiga karriärframgångar på senare framgångar. För att utröna vad detta beror på analyserar de hur effekterna skiljer sig åt beroende på graden av tidigare formella meriter. De finner att effekterna är större för de med mindre formella meriter (lågutbildade) eller där osäkerheten borde vara större av andra skäl (nyanställda). Detta tolkas som att effekterna troligen drivs av signaleringsmekanismer. Vi återkommer till en mer detaljerad diskussion om detta resonemang nedan.

2.2 Karriärer inom den svenska statsförvaltningen[3]

Tillsättandet av högre tjänstemän är i Sverige huvudsak meritokratiskt; relativt få av de centrala tjänstemännen är politiskt tillsatta och befordran utgår i huvudsak från förtjänst och anställningstid. Även tjänster som tillsätts genom politiska beslut (som generaldirektörstjänster) tillfaller ofta personer med en tidigare karriär inom statsförvaltningen.

Till skillnad från i många andra länder är de flesta frågor om anställningar och löner inom svensk förvaltning kraftigt decentraliserade och hanteras på ett sätt som är relativt informellt. Enskilda myndigheter kan själva annonsera och rekrytera den personal man önskar och formella löneskalor har för länge sedan avskaffats. Det saknas också i huvudsak rent yrkesspecifika karriärbanor inom förvaltningen. Jurister, statsvetare och ekonomer för att nämna tre av de vanliga ämnesområden bland de grupper vi studerar, har en gemensam karriär-

[3] Detta avsnitt bygger i stor utsträckning på Pierre och Ehn (1999) och Pierre (1995).

väg även om myndigheternas och departementens ibland specialiserade ämnesområden naturligtvis sätter gränser för rörligheten.

3 Datamaterial[4]

Våra data kommer från IFAU-databasen som samlar uppgifter från ett antal olika register. I denna rapport är det huvudsakliga datamaterialet taget från strukturlönestatistiken vilken innehåller löner, tjänsteomfattning och yrkes- eller befattningskoder för alla offentliganställda sedan 1985. Det material vi använt i denna studie slutar år 2008. Till strukturlönematerialet har vi lagt uppgifter från den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken (RAMS) om kön, ålder, invandringsstatus, högsta utbildning och arbetsgivare under de år då man inte arbetat inom den statliga förvaltningen.

Från detta breda material har vi valt ut de personer som varit anställda inom statlig förvaltning under något av åren 1995, 1996 eller 1997.[5] Vi valde tre år för att inte förlora personer med kortare frånvaro.

Vårt huvudsakliga utfall mäts från yrkesstatistiken och motsvarar händelsen att någon gång ha en tjänst som klassas som högre tjänsteman enligt yrkesregistret.[6] I vissa analyser studerar vi även övergången till mellanchefsnivå, som definieras som att ha ett ledningsarbete inom den statliga förvaltningen.[7]

Inom detta material har vi sedan karaktäriserat individernas tidigare karriärer. Vi har uteslutit alla som redan varit högre tjänstemän (innan 1995) och de som har kortare utbildning än gymnasium. Detta ger oss ett datamaterial som innehåller ungefär 44 000 individer. Vi har även genomfört känslighetsanalyser på de personer som påbörjar sin karriär inom förvaltningen under dataperioden, men vi återkommer till det i senare avsnitt.

Personernas tidigare rörlighet har beskrivits i två dimensioner, dels om de bytt organisation (och arbetsställe) inom förvaltningen, dels om de arbetat utanför förvaltningen. Båda dessa variabler har kodats årsvis under de tio år som föregår det analyserade året. De årsvisa variablerna analyseras i detalj i Brösamle och Nordström Skans (2011) men de resultat som presenteras i denna

[4] En mer detaljerad beskrivning av datamaterialet finns i Brösamle och Nordström Skans (2011).
[5] Baserat på organisationens huvudsakliga verksamhetsinriktning. Mer precist inkluderas SNI92 koder 751 (offentligförvaltning) exklusive 7514 (stöd till offentlig förvaltning) men inklusive 7521 (utrikes förvaltning).
[6] Tresiffrig SSYK = 111. SSYK finns i våra data från 1995, men för år fram till och med 1995 inkluderar data istället befattningskoder för de statligt anställda. Det överlappande året gör det möjligt att översätta de äldre befattningskoderna till den senare kodnomenklaturen. Typiska exempel på högre tjänstemän är generaldirektörer och avdelningschefer.
[7] Ensiffrig SSYK = 1.

rapport fokuserar för enkelhetens skull på den samlade (ackumulerade) rörligheten under de föregående tio åren.

4 Statsförvaltningen som en intern arbetsmarknad

I detta avsnitt ger vi en beskrivning av de tre centrala karriärsteg inom statsförvaltningen som vi kan identifiera med våra data; inträdet till förvaltningen, övergången till (något) ledningsarbete och övergången till en högre tjänstemannaposition. I Tabell 1 ges, för varje steg, både en generell beskrivning och en beskrivning av de som senare kommer att övergå till en högre tjänstemannaposition.

Tabellen visar att de utfall vi studerar är ganska extrema mått på karriärframgångar. Endast 7,5 procent av de anställda övergår till någon form av ledningsarbete, och färre än en procent av de anställda får en position som klassas som högre tjänsteman (vårt huvudsakliga utfall i den senare analysen). Vad gäller generella bakgrundsfaktorer ser vi att 65 procent av de som blir högre tjänstemän är män, medan könsförhållandet är ungefär det motsatta för hela gruppen anställda. Intressant nog uppstår könsskillnaden redan på de lägre ledningsnivåerna, 66 procent av alla som är i ledningsarbete är män. Som förväntat har de som övergår till högre ledningspositioner i genomsnitt en högre utbildning än sina kollegor, över 90 procent av de som övergår till att vara högre tjänstemän har en universitets- eller högskoleutbildning.

Redan här kan vi också lära oss en hel del om i vilken utsträckning den statliga förvaltningen kan beskrivas som en intern arbetsmarknad genom att studera graden av intern respektive extern rekrytering till de olika nivåerna.[8] Här kan vi se att anställningar direkt från privata företag till ledningstjänster inom förvaltningen är ovanliga (mindre än tre procent), speciellt till högre tjänstemannabefattningar (drygt en procent). Däremot är det inte helt ovanligt att gå direkt från andra delar av den offentliga sektorn eller från andra icke vinstdrivande organisationer, till ledningsarbeten inom den statliga förvaltningen (14 respektive fem procent). Den absoluta huvuddelen rekryteras dock inom förvaltningen, speciellt gäller detta positioner som högre tjänstemän.

[8] För en snarlik beskrivning av den privata sektorn (om än för en något annan tidsperiod) se Lazear och Oyer (2004a).

Tabell 1 Egenskaper vid olika stadier av förvaltningskarriärer

Statistik för de som påbörjar:	Första anställning inom förvaltningen			Första ledningsarbetet inom förvaltningen			Högre tjänst
	Alla	Blir högre tjm	Blir inte högre tjm	Alla	Blir högre tjm	Blir inte högre tjm	Alla
Antal individer	44 444	325	44 119	3 487	325	3 162	325
Andel första anst inom förv.	100	100	100	7,85	100	7,17	0,7
Antal observationer	1 021 331	5 166	1 016 165	78 542	5 166	73 376	5 166
Män (andel)	44,1	64,6	44,0	66,0	64,6	66,2	64 6
Invandrat (andel)	7,92	6,15	7,93	5,53	6,15	5,47	6 15
Ålder (medel)	37,1	39,2	37	48,2	46,5	48,4	50,2
Ålder (minsta)	18	23	18	26	26	26	26
Ålder (högsta)	64	57	64	64	64	64	64
Högsta utbildning							
Gymnasiet	46,8	4,92	47,2	10,1	4,92	10,6	4 92
Kort högskoleutbildning	6,98	2,15	7,01	4,7	2,15	4,97	2,15
Lång högskoleutbildning	43,6	80,3	43,4	78,2	80,3	78,0	80,3
Forskarstudier	2,55	12,6	2,48	7,0	12,6	6,4	12,6
Anställning föregående år							
Inom förvaltningen	--	--	--	73,57	59,54	75,03	80,0
I privat sektor	14,18	5,96	14,26	2,52	1,97	2,58	1,23
Annan sektor	20,07	44,92	19,89	14,79	15,38	13,63	5,23
Ledningsarbete föreg. år	--	--	--	--	--	--	32,92
Extern rörlighet från föreg år	51,31	67,08	51,20	24,38	37,85	22,99	20,0
Intern rörlighet från föreg år	--	--	--	5,82	10,46	5,34	9,23

Not: För definitioner och urvalsrestriktioner, se texten samt Brösamle och Nordström Skans (2011).

Relativt få av de som rekryteras till ledningsarbete från en tjänst inom förvaltningen byter arbetsplats i samband med att de får en ledningsposition för första gången. Kanske lite förvånande är detta särskilt tydligt för de som fått ett lägre ledningsarbete. Noterbart är dock att det är betydligt vanligare med rörlighet i samband med att man tillträder sitt första ledningsarbete bland de som senare blir högre tjänstemän.

Sammantaget tyder detta på att den svenska statsförvaltningen i stora drag är en intern arbetsmarknad. Å andra sidan förekommer också en icketrivial rörlighet mellan förvaltningen och världen utanför. Den interna arbetsmarknaden är därmed, trots sin dominans, ”genomtränglig”. Statistiken pekar också på att de mellanchefer som inte rekryterats internt inom sin organisation är de som i störst utsträckning fortsätter röra sig uppåt. I Brösamle och Nordström Skans (2011) visas även att de mellanchefer som når sina positioner tidigare med större sannolikhet fortsätter röra sig uppåt, ett resultat som stämmer väl med resultat kring snabbspårspositioner som man funnit i tidigare studier av den privata sektorn (Baker, Gibbs och Holmström, 1994).

5 Rörlighet och den framtida karriären

Föregående avsnitt visade att de mellanchefer som antingen har rört sig internt inom förvaltningen, eller som har erfarenhet från andra organisationer utanför förvaltningen oftare fortsätter sina karriärer uppåt. Men även andra faktorer kan förstås förklara detta samband. För att analysera detta, och för att få en mer precis beskrivning av sambanden, skattar vi i detta avsnitt övergångsmodeller (hazardmodeller). Dessa statistiska modeller beskriver hur olika faktorer samvarierar med sannolikheten att övergå från ett tillstånd (i vårt fall allt annat än högre tjänsteman) till ett annat (i vårt fall högre tjänsteman). De skattningar vi presenterar ska ses som relativa ökningar av sannolikheten att övergå till att bli en högre tjänsteman. Detta innebär att en skattning med värdet 1 innebär en oförändrad sannolikhet, medan en skattning med värdet 2 innebär att sannolikheten dubblas. Modellen diskuteras i mer detalj i Brösamle och Nordström Skans (2011).

Huvudresultaten presenteras i Tabell 2. Skattningarna visar effekten av rörlighet under de 10 föregående åren, och effekterna är slående. Varje händelse av ytterligare (tidigare) rörlighet leder ungefär till en fördubblad sannolikhet för att bli en högre tjänsteman. Här kan det dock vara viktigt att komma ihåg att sannolikheten i grunden är väldigt liten och att endast en mindre andel av de berörda har rört sig fler än fyra gånger under tioårsperioden.

De olika kolumnerna visar skattningar för olika varianter på den statistiska modellen. I den första kolumnen kontrollerar vi för arbetstid (genomsnitt under åren i förvaltningen), invandrarbakgrund, kön, utbildningsnivå och utbildningsinriktning. Dessutom tillåts sannolikheten att övergå till en högre tjänstemannaposition variera fritt med födelseår i kolumn (1) medan kolumn (2) istället inkluderar variabler som separat fångar ålder och utfallsår. I kolumn (3) låter vi dessutom övergångssannolikheten variera fritt beroende på typ av arbetsställe (bransch) inom förvaltningen. I kolumn (4) slutligen, kontrollerar vi för antal år man arbetat inom förvaltningen och antal år man arbetat med ledningsarbete inom förvaltningen.

Tabell 2 Skattade effekter på sannolikheten att få jobb som högre tjänsteman

	(1)	(2)	(3)	(4)
Intern rörlighet	1,908***	1,908***	1,378***	1,847***
	(0,109)	(0,105)	(0,094)	(0,117)
Extern rörlighet	2,104***	2,087***	1,609***	2,266***
	(0.134)	(0.132)	(0.116)	(0.151)
Anställningsår				0.935***
				(0,023)
Ledningsarbete (år)				1,514***
				(0.029)
Heltidsarbete	1,024***	1,024***	1,005	1,017
(andel)	(0,009)	(0,009)	(0,009)	(0,008)
Invandrad	0,935	0,888	0,122	0,997
	(0,220)	(0,207)	(0,277)	(0,236)
Man	1,512***	1,463***	1,821***	1,172***
	(0,189)	(0,182)	(0,234)	(0,150)
Kort högskola	2,927**	1,870	2,983**	2,307
	(1,528)	(0,996)	(1,581)	(1,208)
Lång högskola	14,08***	4,196***	10,21***	8,662***
	(5,183)	(1,871)	(3,830)	(3,224)
N	576 878	576 878	304 556	576 878

Not: Hazardkvoter framskattade med Cox proportionella hazard-metod (skattningar med logit ger liknande resultat). Beroende variabeln är övergångar till att för första gången bli en högre tjänsteman enligt yrkesregistret. Effekterna är multiplikativa, dvs en skattning med värdet ett betyder ”ingen effekt”. Alla modeller kontrollerar för utbildningsinriktning. Kolumn (1) och (4) stratifierar på födelseår, kolumn (2) kontrollerar istället för utfallsår, kolumn (3) stratifierar på organisationens inriktning (SNI-kod). Referenskategorin är kvinna född i Sverige utan högskoleutbildning. Intern rörlighet mäter antal byten av arbetsställe inom förvaltningen, extern rörlighet mäter antalet inflöden till förvaltningen (båda under de 10 senaste åren. Standardfel inom parentes. *** (**,*) statistiskt signifikant på 1 (5, 10) procentsnivån.

Det mest intressanta är förstås att huvudresultaten inte verkar påverkas av att vi tar hänsyn till dessa faktorer, men skattningarna av kontrollvariablerna kan även vara intressanta i sig. Som väntat ser vi att män har betydligt större sannolikhet att övergå till högre tjänstemannapositioner, men huvuddelen av denna effekt fångas upp av variablerna som kontrollerar för antal år som anställd inom förvaltningen och antal år i ledningsarbete. Detta bekräftar bilden från det beskrivande avsnittet; könsskillnaderna vad gäller befordringar verkar i huvudsak uppstå redan vid övergången till de lägre ledningspositionerna. Utbildningsnivån har som förväntat mycket stora effekter på sannolikheten att övergå till en högre tjänstemannaposition. Effekterna av invandringsbakgrund skattas genomgående med för dålig precision för att det ska gå att uttala sig om de är positiva eller negativa.

Tabell 3 Skattade effekter på sannolikheten att få jobb som högre tjänsteman

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Intern rörlighet	1,989***	1,860***	2,004***	1,717***
	(0,171)	(0,134)	(0,202)	(0,140)
Extern rörlighet	2,096***	2,148***	2,263***	2,420***
	(0.227)	(0.169)	(0.258)	(0.206)
Anställningsår			0,929*	0,956*
			(0.039)	(0.031)
Ledningsarbete (år)			1,599***	1,495***
			(0,054)	(0,036)
Heltidsarbete	1,059***	1,006***	1,043**	0,999
(andel)	(0,018)	(0,008)	(0,017)	(0,007)
Invandrad	1,214	0,633	1,075	0,784
	(0,388)	(0,219)	(0,356)	(0,276)
Kort högskola	2,657	1,165	2,446	1,593
	(2,535)	(0,756)	(2,256)	(1,018)
Lång högskola	10,36***	2,081***	11,83***	5, 356***
	(8,457)	(1,151)	(7,114)	(2,575)
N	324 286	252 592	324 286	252 592

Not: Hazardkvoter framskattade med Cox proportionella hazard-metod (skattningar med logit ger liknande resultat). Beroende variabeln är övergångar till att för första gången bli en högre tjänsteman enligt yrkesregistret. Effekterna är multiplikativa, dvs en skattning med värdet ett betyder ”ingen effekt”. Alla modeller kontrollerar för utbildningsinriktning. Modellerna motsvarar kolumn (2) respektive (4) i Tabell 2. Referenskategorin är födda i Sverige utan högskoleutbildning. Intern rörlighet mäter antal byten av arbetsställe inom förvaltningen, extern rörlighet mäter antalet inflöden till förvaltningen (båda under de 10 senaste åren. Standardfel inom parentes. *** (**,*) statistiskt signifikant på 1 (5, 10) procentsnivån.

Vi har även analyserat om effekterna av rörlighet varierar beroende på personens kön. I Tabell 3 visar vi skattningar separat för kvinnor och män, med och utan kontroll för tidigare arbetstid. Huvudintrycket är att effekten av både intern och extern rörlighet, precis som effekterna av de flesta av de andra variablerna, är väldigt lika för de två grupperna. I detta avseende tycks alltså karriärvägarna för män och kvinnor vara relativt likartade.

I Brösamle och Nordström Skans (2011) presenteras även skattningar där effekten får variera beroende på hur länge sedan det var man bytte arbetsplats. Dessa skattningar tyder på att effekterna av tidigare arbetsplatsbyten i stora drag är oberoende av hur länge sedan det var bytet skedde. Detta gäller så länge det inte gått mer än 8 år; skattningarna för ännu tidigare arbetsplatsbyten är inte statistiskt signifikanta vilket tyder på att det inte är någon avgörande begränsning att de resultat vi visar här inte tar hänsyn till rörlighet längre än 10 år tillbaka i tiden.

Tabell 4 Effekter för de som påbörjat sina karriärer under dataperioden

	(1)	(2)	(3)	(4)
Intern rörlighet	2,414***	2,396***	1,496*	1,624**
	(0,409)	(0,400)	(0,331)	(0,334)
Extern rörlighet	2,517***	2,374***	1,912**	2,738***
	(0.581)	(0,513)	(0,539)	(0,632)
N	83 099	83 099	83 099	83 099

Not: Hazardkvoter framskattade med Cox proportionella hazard-metod. Beroende variabeln är övergångar till att för första gången bli en högre tjänsteman enligt yrkesregistret. Effekterna är multiplikativa, dvs en skattning med värdet ett betyder ”ingen effekt”. Alla modeller kontrollerar för utbildningsinriktning. Modellerna i kolumn (1) till (4) motsvarar de i Tabell 2. Intern rörlighet mäter antal byten av arbetsställe inom förvaltningen, extern rörlighet mäter antalet inflöden till förvaltningen (båda under de 10 senaste åren. Standardfel inom parentes. *** (**,*) statistiskt signifikant på 1 (5, 10) procentsnivån.

Tabell 4 visar skattningar för det begränsade urval som påbörjat sina karriärer inom förvaltningen under dataperioden (tidigast 1988) och deras uppskattade inträde i arbetslivet (räknat från ålder och utbildningslängd) får inte ligga mer än 6 år innan de började arbeta inom statsförvaltningen. I någon bemärkelse ger detta material en bättre beskrivning av individernas karriärer inom förvaltningen eftersom vi observerar personerna från den tidpunkt då de påbörjade sina karriärer. Å andra sidan sker övergångar till att bli högre tjänstemän oftast relativt sent i karriärerna så utfallen blir mer ovanliga i detta urval. De skattade effekterna av den samlade rörligheten under de föregående 10 åren är dock i samma storleksordning som för hela datamaterialet vilket är

betryggande. Det bör dock nämnas i sammanhanget att de skattade effekterna för den alternativa modellen som tillåter för olika effekter under individuella år bakåt i tiden skattas med en sämre precision vilket gör att flera av de enskilda skattningarna blir statistiskt insignifikanta i detta urval (se Brösamle och Nordström Skans, 2011).

6 Humankapital eller positiva signaler?

Även om vi inte med säkerhet kan utesluta att det samband vi finner beror på att andra (utelämnade) faktorer både påverkar antalet arbetsplatsbyten och utfallen så är vår tolkning av resultaten att rörlighet inom och mellan organisationer tycks öka sannolikheten att bli befordrad till positioner som högre tjänsteman. Om man är villig att acceptera den tolkningen återstår dock frågan om detta är bra eller inte. Beror den ökade befordringschansen på att man lär sig mer om man är mer rörlig, eller är det bara ett sätt att signalera sin egen produktivitet? I det senare fallet finns det en risk för att det uppstår en situation där tjänstemännen försöker bevisa sin duglighet genom att byta jobb oftare än vad som är bra för den samlade verksamheten. Tiden som måste läggas på inskolning i nya arbetsuppgifter kan bli onödigt omfattande och matchningen mellan förmågor och arbetsuppgifter kan försämras.

Här bör det betonas att det är svårt att skilja på vilken typ av mekanismer som är de dominerande. Inom litteraturen förekommer dock ett antal resonemang som kan ge oss ledning om hur man skulle kunna konstruera ett empiriskt test. Bernard (1995) presenterar till exempel en teoriram kring intern befordran som tar sin utgångspunkt i att de anställdas förmågor är okända till en början, och därefter gradvis avslöjas under anställningstiden. Förmågorna kan dock bara observeras av den nuvarande arbetsgivaren. Andra arbetsgivare kan, i sin tur, observera om den anställde befordrats. Det gör att arbetsgivare kan vilja avstå från att befordra arbetstagare. Dessutom kan arbetsgivare komma att fortsätta befordra de som redan befordrats för att få behålla dem inom företaget (snabbspårseffekter). Med denna teoriram som grund visar DeVaro och Waldman (2007) att signaleffekterna borde vara svagare för dem med längre tidigare utbildning eftersom utbildning är en signal som är observerbar för alla. De förutspår, och finner visst empiriskt stöd för, att lönepremien i samband med befordran är mindre för högutbildad personal. Ett liknande resonemang förs av Belzil och Bognanno (2004) som finner att snabbspårseffekterna inom de 380 amerikanska företag de studerar är mindre tydliga bland de som har högre utbildning och längre anställningstid, alltså för grupper där osäkerheten borde vara mindre.

Det kan vara värt att notera att rörlighet mellan olika parallella tjänster inom förvaltningen skiljer sig från den vertikala rörelse (befordringar) som analyserats i de studier som vi just redogjort för. I stora drag tror vi att det är rimligt att karaktärisera den parallella rörligheten som vi analyserar som ett utslag av frivillig karriärrörlighet. Lite förenklat kan man säga att alla kan välja att byta jobb, men alla kan inte välja att bli befordrade. Anta nu, i likhet med de tidigare studierna, att formell och observerbar utbildning fungerar som en (möjligen imperfekt) signal på förmåga, och att den också (möjligen imperfekt) reflekterar personens förmåga att tillgodogöra sig nya färdigheter. Om vi dessutom antar att olika signaler delvis är utbytbara borde rörligheten vara mest värdefull för de *lågutbildade* från ett *signalvärdesperspektiv* (eftersom de är i större behov av att signalera sin produktivitet). Å andra sidan bör röligheten vara mest värdefull för de *högutbildade* från ett *humankapitalperspektiv*.

Tabell 5 Befordringssannolikheter och utbildningsnivå

	(1)	(2)	(3)	(4)
Intern rörlighet	2,847***	3,077***	2,253***	3,289***
(för lågutbildade)	(0,724)	(0,701)	(0,659)	(0,815)
Intern rörlighet x utbildn.	0,626*	0,582**	0,561*	0,539**
(relativ effekt hög/lågutbildade)	(0.163)	(0.137)	(0.168)	(0.0,137)
N	576 878	576 878	304 556	576 878

Not: Hazardkvoter framskattade med Cox proportionella hazard-metod. Beroende variabeln är övergångar till att för första gången bli en högre tjänsteman enligt yrkesregistret. Effekterna är multiplikativa, dvs en skattning med värdet ett betyder ”ingen effekt”. För interaktionseffekterna mellan utbildning och rörlighet gäller att skattningar mindre än ett betyder att effekten är mindre för högutbildade (minst någon högskoleutbildning). Alla modeller kontrollerar för utbildningsinriktning. Modellerna i kolumn (1) till (4) motsvarar de i Tabell 2. Intern rörlighet mäter antal byten av arbetsställe inom förvaltningen. Standardfel inom parentes. *** (**,*) statistiskt signifikant på 1 (5, 10) procentsnivån.

Detta resonemang antyder att vi skulle förvänta oss större effekter för de lågutbildade om signalresonemangen är mer betydelsefulla, men större effekter för de högutbildade om humankapitaleffekterna dominerar. Vi har därför skattat om modellen och låtit effekten interna arbetsplatsbyten variera med utbildningsnivå.[9] Resultaten som presenteras i Tabell 5 visar att betydelsen av intern rörlighet är mindre (ungefär hälften så stor) för de högutbildade eftersom interaktionseffekten mellan högre utbildning och rörlighet är (signifikant)

[9] Vi fokuserar här på de interna arbetsplatsbytena eftersom de ligger närmare de teorier vi stöder oss på, vilka alla handlar om organisationers interna befordringsgångar. Externa arbetsplatsbyten bestäms sannolikt av en mer komplicerad process där fler faktorer spelar in.

mindre än ett (ungefär 0,5). Skattningarna är alltså i detta avseende mer samstämmiga med teorier som baseras på att rörlighet signalerar individuell produktivitet, än teorier som baseras på att rörlighet skapar högre individuell produktivitet.

Resultaten är dock också öppna för alternativa tolkningar. Det är till exempel möjligt att de högutbildade har mer specialiserade karriärer och därför stannar inom sin arbetsplats och stiger i rang inom sitt specialområde. Vi har försökt analysera betydelsen av om utbildningsinriktningen är allmän eller specifik men inte funnit några tecken på betydande skillnader, men data är å andra sidan inte speciellt väl lämpade för just denna typ av analys. En annan hypotes är att de högutbildade har större möjlighet att börja sina karriärer på mer attraktiva arbetsplatser där möjligheten till befordran är större. Det faktum att resultaten, både här och i tidigare avsnitt, inte påverkas av om vi kontrollerar för typ av arbetsställe (kolumn 3) talar dock möjligen emot denna tolkning.

7 Slutsatser

Vi har i denna rapport studerat rörligheten inom den svenska statsförvaltningen och vilka effekter rörligheten har på möjligheten att bli befordrad till en högre tjänstemannaposition.

Till att börja med finner vi att huvuddelen av de som övergår till en högre tjänstemannaposition eller till någon annan ledningstjänst inom förvaltningen gör detta genom intern befordran. Men det förekommer även en betydande rörlighet inom förvaltningen och mellan förvaltningen och andra delar av ekonomin. Framförallt gäller dock detta andra delar av offentlig sektor; chefsrekryteringar direkt från den privata företagssektorn är mycket ovanliga.

Den andra delen av rapporten studerar hur tidigare rörlighet påverkar möjligheten till framtida befordran. Här finner vi genomgående ganska stora effekter där erfarenheter av att ha arbetat inom andra delar av förvaltningen, eller utanför förvaltningen, under de föregående åtta åren tycks öka sannolikheten att bli befordrad. Det bör dock nämnas att vi inte helt kan utesluta möjligheten att andra faktorer samvarierar med såväl den tidiga rörligheten som med de mer fördelaktiga utfallen senare i karriären. Vi finner även att kvinnor har lägre sannolikhet att övergå till de högre tjänstemannapositionerna än vad män har, men också att dessa effekter i huvudsak drivs av att övergångarna redan till lägre ledningspositioner är mer ovanliga bland kvinnor än bland män. Effekterna av tidigare rörlighet skiljer sig dock väldigt lite åt mellan män och kvinnor.

Den existerande teoribildningen visar på två möjliga förklaringar till våra resultat. Den ena är att rörlighet kan göra att den anställde blir mer produktiv, den andra att rörlighet kan göra att den anställde signalerar att han eller hon har egenskaper som är attraktiva hos personer på ledande positioner. Teorierna förutspår att de produktivitetshöjande effekterna borde vara större hos de högutbildade, medan signaleffekterna borde vara mer dominerande bland de lågutbildade. Våra resultat visar tydligt att effekterna är större bland de med lägre utbildning, vilket alltså i huvudsak stödjer teorierna om att rörlighet framförallt är ett sätta att visa att man har rätt kvaliteter för att bli befordrad.

Även om de senare resultaten omgärdas av en del osäkerhet, testet är trots allt inte helt direkt, så pekar de i en riktning som kan antyda att karriärincitamenten inom statsförvaltningen kan vara snedvridande: Om rörlighet ökar sannolikheten att bli befordrad, och de anställda förstår detta, kan detta skapa incitament till rörlighet som inte är önskvärda från den sammanlagda förvaltningens sida. Rörlighet är förknippad med kostnader i termer av inskolning, och rörlighet för rörlighetens skull riskerar dessutom göra att matchningen mellan förmågor och arbetsuppgifter försämras. I en vidare mening ser vi våra analyser som ett första steg mot en fördjupad förståelse av hur (delvis informella) karriärincitament kan påverka individers rörlighet och organisationers effektivitet inom den offentliga sektorn.

Referenser

Ariga, K, Y Ohkusa och G Brunello (1999) ”Fast tracks: is it in the genes? The Promotion policy of a large Japanese firm” *The Journal of Economic Behavior and Organization* 38(4), s. 385–402.

Baker G, M Gibbs och B Holmström (1994) “The Internal Economics of the Firm: Evidence from Personnel Data” *Quarterly Journal of Economics* 109(4), s. 881–919.

Belzil C och M Bognanno (2004) “The Promotion Dynamics of American Executives” IZA Discussion Paper No 1003, IZA, Bonn.

Belzil C och M Bognanno (2008) ”Promotions, Demotions, Halo Effects and the Earnings Dynamics of American Executives” *Journal of labor Economics* 26(2), s. 287–310.

Bernard D (1995) ”Strategic Promotion and Competition” *Review of Economic Studies* 62(2), s. 315–339.

Bowman W R och S L Mehay (2002) “College Quality and Employee Job Performance: Evidence from Naval Officers” *Industrial and Labor Relations Review* 55(4), s. 700–714.

Brösamle K (2010) *Careering Bureaucrats and Bureaucrats’ Careers* Doktorsavhandling i Statskunskap, Oxford University.

Brösamle K och O Nordström Skans (2011) ”Paths to higher office: evidence from the Swedish Civil Service” IFAU Working Paper 2011:13.

Devaro J och M Waldman (2007) “ The signaling Role of Promotions: Further Theory and Empirical Evidence” ILR Working Paper, Cornell University, Ithaca.

Dixit A (2002) “Incentives and Organizations in the Public Sector: An interpretative Review” *Journal of Human Resources* 37(4), s. 696–727.

Doeringer P B och M Piore (1971) *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books, Lexington.

Haeck C och F Verboven (2010) “The internal Economics of a University: Evidence from Personnel Data”, CEPR Discussion paper 7843, under publicering i *Journal of Labor Economics*.

Hartmann M (2002) *Der Mythos von den Leistungseliten: Spitzenkarrieren und soziale Herkunft in Wirtschaft, Politik, Justiz, und Wissenshaft*. Campus, Frankfurt och New York.

Hood C och B G Peters (1994) *Rewards at the Top: A Comparative Study of High Public Office*, Sage Publications, London.

Lazear E P och P Oyer (2004a) “Internal and external labour markets: a personnel economics approach” *Labour Economics* 11:527–554.

Lazear E P och P Oyer (2004b) “The Structure of Wages and Internal Mobility” *American Economic Review: Papers and Proceedings* 94(2), s. 212–216.

Lazear E P och K L Shaw (2009) "Wage Structure, Raises, and Mobility An introduction to International Comparisons of the Structure of Wages within and across Firms" i Lazear E P och K L Shaw (red.) *The Structure of Wages: An International Comparison*, University of Chicago Press, Chicago, s. 1-58

Nordström Skans O, P-A Edin och B Holmlund (2009) "Wage dispersion between and within plants: Sweden 1985-2000" i Lazear E P och K L Shaw (red.) *The Structure of Wages: An International Comparison*, University of Chicago Press, Chicago.

Oyer P (2009) "Wage Structure and Labor Mobility in Sweden, 1970-90" i Lazear E P och K L Shaw (red.) *The Structure of Wages: An International Comparison*, University of Chicago Press, Chicago, s. 419-448.

Page E C och V Wright (1999) *Bureaucratic Elites in the Western European States*, Oxford University Press, Oxford.

Pema E och S L Mehay (2010) “The Role of Job Assignment and Human Capital Endowments in Explaining Gender Differences in Job Performance and Promotions” *Labour Economics* 17(6), s. 998–1009.

Pierre J (1995) “Governing the Welfare state: public administration the state and society in Sweden” i *Bureaucracy in the Modern State* J Pierre (red), Edvard Elgar, Vermont, s. 140–160.

Pierre J och P Ehn (1999) ”The Swedish Senior Civil Service” i *Bureaucratic Elites in the Western European States* Page E C och V Wright (red), Oxford University Press, Oxford, s. 249–265

Seltzer A och D Merret (2000) “Personnel Policies at the Union Bank of Australia: Evidence from the 1888-1900 Entry Cohorts”. *Journal of Labour Economics* 18(4), s. 573–613.

Theakston K (1987) *Junior Ministers in British Government*, Basil Blackwell, Oxford och New York.

Theakston K (1995) *The Civil Service since 1945*, Blackwell, Oxford and Cambridge MA.

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 hälsoproblem?

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 komplement 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”

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 silblings"

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"

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"