

Könsskillnader i löner, inkomster och produktivitet

Negar Khaliliaraghi

Petter Lundborg

Johan Vikström

Wikströms tryckeri AB, Uppsala 2026

ISSN 1651-1131

Könsskillnader i löner, inkomster och produktivitet^a

av

Negar Khaliliaraghi^b, Petter Lundborg^c och Johan Vikström^d

2026-03-16

Sammanfattning

Vi undersöker hur könsskillnader i lön, inkomst och befordringar beror på skillnader i produktivitet och/eller andra faktorer. Unika data och metodavvägningar gör att vi studerar arbetsförmedlare. Vi finner inga betydande produktivitetsskillnader, men kvinnliga arbetsförmedlare är något mer produktiva än sina manliga kollegor när det gäller att få sina arbetssökande tillbaka i arbete. Vidare är deras timlöner i stort sett identiska. Trots detta tjänar kvinnor cirka 8 procent mindre per år. Två anledningar är att kvinnor oftare jobbar deltid och oftare är frånvarande från arbetet, exempelvis på grund av sjukdom eller föräldraskap. Vi finner vissa indikationer på att kvinnor befordras i mindre utsträckning än män. Sammantaget talar resultaten för att arbetstid och befordringar, snarare än produktivitet, spelar roll för att upprätthålla inkomstskillnader mellan kvinnor och män i detta sammanhang.

^a Denna rapport är en sammanfattning av IFAU Working paper 2026: 7. Tack till Heather Sarsons, Pascaline Dupas, Petra Persson, Eva Ranehill, Karin Hederö, Christina Felfe, Malin Tallås Ahlzén, Therese Nilsson, Håkan Selin, Ana Rodriguez-Gonzales och seminariedeltagare på Stanford University, IFAU, och Lunds universitet för värdefulla kommentarer.

^b IFAU, e-post: negar.khaliliaraghi@ifau.uu.se

^c Lunds universitet, IZA, e-post: petter.lundborg@nek.lu.se

^d IFAU, Uppsala universitet och UCLS, e-post: johan.vikstrom@ifau.uu.se

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
2	Svenska arbetsförmedlare och hur de tilldelas arbetssökande.....	5
3	Data.....	6
4	Hur undersöker vi löneskillnaderna?	8
5	Produktivitetsskillnader mellan kvinnor och män	10
6	Könsskillnader i löner.....	13
7	Könsskillnader i inkomster.....	15
8	Könsskillnader i befordringar	17
9	Slutsatser.....	18
	Referenser	20

1 Inledning

Det finns fortfarande stora könsskillnader på arbetsmarknaden, trots decennier av framsteg i kvinnors arbetsmarknadsutfall (Goldin, 2014; Pan m.fl., 2024). Idag har kvinnor i de flesta västländer högre utbildningsnivå än män, men de tjänar fortfarande mindre – särskilt i högavlönade sektorer, toppyrken och på ledande positioner (Bertrand m.fl., 2010; Blau och Kahn, 2017). Att förstå vad som driver dessa skillnader är därför viktigt. I den här studien använder vi unika svenska data för att undersöka om könsskillnader i inkomster och andra arbetsmarknadsutfall speglar skillnader i produktivitet och prestation, eller om andra faktorer är viktigare för könslönegapet.

Det finns flera tänkbara skäl till att könsskillnader i produktivitet kan vara relevanta. Kvinnor bär ofta ett större ansvar för hushållet, vilket kan påverka deras produktivitet på arbetsmarknaden. Särskilt moderskap kan minska produktiviteten genom avbrott i arbetslivet, deltidsarbete eller begränsningar i arbetstid och pendling (Bertrand m.fl., 2010; Lundborg m.fl., 2017; Kleven m.fl., 2019; Adams-Prassl m.fl., 2023). Detta kan också påverka företagens beteende och leda till diskriminering, till att företagen investerar mindre resurser i internutbildning och andra kompetensförstärkande åtgärder för kvinnor, eller att arbetsgivare tilldelar kvinnor mindre attraktiva arbetsuppgifter med färre utvecklingsmöjligheter (Correll m.fl., 2007).

Samtidigt finns det få tidigare studier som kunnat undersöka sambandet mellan könslönegap och produktivitet. En viktig orsak är att det är svårt att mäta prestation och produktivitet. I många yrken kan en enskild medarbetares produktivitet inte observeras, och jämförelser försvåras av att män och kvinnor ofta tilldelas olika arbetsuppgifter. Exempelvis får kvinnor oftare arbetsuppgifter som inte leder till befordran. I vissa fall bygger prestationsbedömningar dessutom på subjektiva utvärderingar, vilket kan innebära att kvinnor bedöms hårdare eller möter stereotypa förväntningar. Detta gör att uppmätta skillnader inte alltid speglar faktiska skillnader i produktivitet (De Pater m.fl., 2010; Babcock m.fl., 2017; Zeltzer, 2020).

Mot denna bakgrund kan vår studie av arbetsförmedlare i Sverige mellan 2003 och 2014 bidra med ny kunskap. Genom att studera arbetsförmedlare kan vi undvika problemet att män och kvinnor ofta får olika arbetsuppgifter. Anledningen är att många lokala kontor fördelade arbetssökande till en personlig förmedlare utifrån deras födelsedatum, det vill säga vilken dag i månaden de var födda. Det innebär att kvinnliga och manliga förmedlare ansvarade för liknande klienter och utförde samma arbetsuppgifter under samma villkor. Vi kan dessutom mäta förmedlarnas prestation på ett objektiva sätt med hjälp av administrativa data, exempelvis hur snabbt en förmedlares arbetssökande lämnar

arbetslöshet eller vilken typ av jobb de hittar. På så sätt kan vi mäta produktivitet för manliga och kvinnliga förmedlare på ett trovärdigt sätt, och använda detta för att studera sambandet mellan produktivitet och könslöneskillnader.

Vi genomför olika analyser. Inledningsvis ser vi små skillnader i produktivitet mellan kvinnliga och manliga arbetsförmedlare. Kvinnor är, om något, något mer produktiva än män. Arbetssökande som tilldelas en kvinnlig förmedlare lämnar arbetslösheten lite snabbare än de som tilldelas en manlig. Vi ser heller inga skillnader i jobb kvalitet – inkomsterna i det första jobbet efter arbetslöshet är liknande, och vi hittar inga skillnader i antalet klienter per avtalad arbetstimme.

Vidare undersöker vi sambandet mellan kön, produktivitet och timlön. Även utan produktivitetsskillnader kan löneskillnader uppstå om arbetsgivare diskriminerar eller om kvinnor och män förhandlar olika. Vi finner dock mycket små skillnader i lön mellan lika produktiva män och kvinnor, vilket tyder på att diskriminering och skillnader i förhandlingsstil spelar liten roll i denna kontext.

Trots att vi inte ser några betydande produktivitetsskillnader ser vi tydliga könsskillnader i årsinkomst. Kvinnliga arbetsförmedlare tjänar i genomsnitt cirka 8 procent mindre per år än män. Eftersom produktivitet och timlön är nästan identiska måste skillnaden bero på arbetstid. Ungefär hälften av gapet förklaras av skillnader i avtalade timmar och resterande hälft av skillnader i faktiskt arbetade timmar. Vi ser inga könsskillnader i sannolikheten att bli befordrad.

Vår analys ger nya insikter om orsakerna till könslöneskillnader. Även om vår kontext är specifik för Arbetsförmedlingen i Sverige tror vi att resultaten har bredare relevans. Tidigare internationella studier inkluderar studier i andra högkvalificerade yrken, såsom juridik, medicin, akademi och företagsledning (Jagsi m.fl., 2006; Bertrand, 2011; Goldin och Katz, 2016; Azmat och Ferrer, 2017; Sarsons m.fl., 2021). Liksom i dessa yrken har arbetsförmedlare stort handlingsutrymme i sitt arbete, och deras insatser har viktiga konsekvenser för klienternas resultat (Graversen och Ours, 2008; Crepon m.fl., 2013; Sarsons och Schiprowski, 2020; Cederlöf m.fl., 2021; Humlum m.fl., 2023). Dessutom har chefer stort utrymme att sätta löner, vilket gör att både prestation och förhandlingar kan påverka inkomster. Arbetsförmedlarkontexten är därför relevant att studera.

Khaliliaraghi m.fl. (2026) ger en detaljerad beskrivning av den tidigare litteraturen men här fokuserar vi bara på några exempel. Ett är Azmat och Ferrer (2017), som visar att manliga jurister genererar fler debiterbara timmar och högre intäkter än kvinnliga jurister, och att detta förklarar en stor del av inkomstgapet i den kontexten. För ett yrke som inte kräver hög utbildning visar Cook m.fl.

(2020) att manliga Uber-förare är mer produktiva, bland annat eftersom de kör snabbare och oftare i områden med hög efterfrågan. Bolotnyy och Emanuel (2022) finner att kvinnliga kollektivtrafikförare arbetar mindre övertid och värderar förutsägbarhet och schemareglering högre, vilket förklarar en stor del av deras lägre inkomster. I det här sammanhanget bidrar vår studie med nya insikter från en miljö där män och kvinnor faktiskt har liknande arbetsuppgifter.

2 Svenska arbetsförmedlare och hur de tilldelas arbetssökande

Det här avsnittet ger en översikt av vad arbetsförmedlarna vid Arbetsförmedlingen (AF) gör och hur de tilldelas arbetssökande. Förmedlarna ger olika typer av stöd till de arbetssökande, såsom yrkesvägledning, matchning till jobb, kompetenskartläggning och olika utbildningar. I början av 2000-talet, som är den period vi studerar, hade arbetsförmedlarna på lokalkontoren relativt stor frihet i sitt arbete. De bestämde i hög grad själva hur ofta de träffade arbetssökande, vilka program de anvisade dem till och förmedlarna hade också stor frihet att anvisa till olika lediga jobb. De förväntades också se till att deras arbetssökande följde reglerna i arbetslöshetsförsäkringen.

Arbetsförmedlarna har olika bakgrund och erfarenheter. Under vår studieperiod krävdes minst gymnasieutbildning och tre års arbetslivserfarenhet, men många hade högre utbildning, 71 procent hade examen från universitet, ofta inom personal- och arbetslivsfrågor.

Under tidsperioden som vi studerar fick varje arbetssökande en arbetsförmedlare när de skrevs in på AF. Hur de arbetssökande fördelas till förmedlarna bestämdes av lokalkontoren. Vissa kontor matchade arbetssökande med arbetsförmedlare som var inriktade på särskilda branscher. Andra kontor använde födelsedatum, alltså den arbetsförmedlare man fick bestämdes av vilken dag i månaden den arbetssökande är född. Det betyder att arbetsförmedlaren ansvarar för arbetssökande födda på vissa datum. Sådan tilldelning har stora fördelar ur ett utvärderingsperspektiv: när födelsedatum används blir tilldelningen i praktiken slumpmässig. Den här studien använder därför endast data från kontor med tilldelning baserat på födelsedatum. Dessa kontor identifieras enkelt med hjälp av data.

För illustrativa exempel på anvisningen av arbetssökande till förmedlare hänvisar vi till Khaliliaraghi m.fl. (2026) som också diskuterar olika undantag från tilldelningen av arbetsförmedlare baserat på födelsedatum, till exempel om arbetssökande med särskilda behov behöver en särskild handläggare. För att ta hänsyn till detta i våra analyser använder vi endast variation baserat på den

arbetsförmedlare som den arbetssökande skulle ha fått om födelsedatumsregeln hade följts strikt. Det leder till en instrumentvariabel (IV) ansats som beskrivs i detalj i Khaliliaraghi m.fl. (2026).

3 Data

Vi använder registerdata från AF som omfattar arbetsförmedlare och deras arbetssökande mellan 2003 och 2014. Data innehåller bland annat exakt födelsedatum för arbetssökande, vilken förmedlare de är tilldelade till, och vilket kontor de tillhör. Detta gör det möjligt att identifiera kontor som använder födelsedatumsregler och att koppla arbetssökande till handläggare och kontor. Data innehåller även information om handläggarnas uppgifter och anställningstid som förmedlare, antal klienter samt alla möten och anvisningar till program som arbetsförmedlarna har genomfört.

Vi använder också registerdata från SCB över arbetsinkomster, heltidslöner, yrkesinformation, utbildning, demografi och arbetslivserfarenhet. Dessa data används för att skapa bakgrundsinformation samt information om våra tre huvudutfall i studien: timlöner, arbetsinkomster och befordringar. Tillsammans ger dessa tre utfall viktig information om skillnader i arbetsmarknadsutfall mellan kvinnor och män.

Timlöner hämtas från strukturlönestatistiken från SCB, som ger årliga uppgifter om lön (månadslön i heltidsekvivalent) och avtalad arbetstid för alla arbetsförmedlare. Observera att detta avser faktiska löner och inte löner beräknade från arbetsinkomster och något mått på arbetad tid. Arbetsinkomster hämtas från registret RAMS, som innehåller information om alla anställningar, inklusive information om årlig arbetsinkomst. Strukturlönestatistiken innehåller också information om yrkeskoder, vilket gör det möjligt att fastställa varje arbetstagares exakta roll, från förmedlare och lägre chefsposter till mer seniora positioner. Detta används för att studera könsskillnader i befordringar (yrkeskoden ändras från arbetsförmedlare till chef eller högre position inom AF).

För att mäta arbetsförmedlarnas produktivitet använder vi information om alla deras arbetssökande. Våra data innehåller bland annat information om tid i arbetslöshet för alla arbetssökande. Vårt huvudmått på produktivitet är om arbetssökande lämnar arbetslösheten inom 180 dagar. Detta kompletteras med alternativa mått, till exempel totalt antal dagar i arbetslöshet samt indikatorer för att lämna arbetslöshet inom 30 och 90 dagar. Det är också relevant att undersöka kvaliteten på de jobb som arbetssökande får, med hjälp av information om lönen i det första jobbet och hur länge den arbetssökande behåller jobbet. Slutligen

studerar vi hur många arbetssökande varje förmedlare träffar som ytterligare ett produktivitetsmått.

De minsta kontoren utesluts ur analysen, kontor med färre än 200 arbets-sökande per år eller handläggare med färre än 30 klienter per år. Det ger ett urval på 8 719 arbetsförmedlare och 1 589 249 arbetssökande på 257 kontor mellan 2003 och 2014. Av dessa har 5 174 arbetsförmedlare arbetat på kontor som till-ämpat födelsedatumsregler minst ett år under perioden.

Khaliliaraghi m.fl. (2026) ger en mer detaljerad beskrivning av datamaterialet som används. Exempelvis ser vi att kvinnliga arbetsförmedlare i genomsnitt är 45,5 år och att 66 procent har universitetsexamen. Manliga arbetsförmedlare är något äldre, 46,4 år, med liknande utbildning. Vanliga utbildningar för arbets-förmedlarna är företagsekonomi och socialt arbete och majoriteten av hand-läggarna har mer än åtta års erfarenhet.

Vi använder alltså data från den svenska offentliga sektorn, och mer specifikt från AF. En naturlig fråga att ställa är därför: hur bestäms lönerna för arbets-förmedlarna och varför skiljer de sig åt? Alla statligt anställda omfattas av årliga kollektivavtal som förhandlas fram mellan staten och de fackförbund som organiserar arbetsförmedlarna. Dessa avtal anger de övergripande ramarna för löneökningar som utgör en grund för individuell och differentierad lönesättning. Dessa individuella löner sätts i normalfallet genom samtal mellan arbets-förmedlaren och dennes chef. Tanken är att det ska finnas en koppling mellan hur väl arbetsförmedlaren utför sitt arbete och vilken lön hen får. Statistik från Arbetsgivarverket visar att år 2010 sattes nästan åtta av tio löner i staten genom den här typen av individuella lönesamtal.

Våra data visar också på betydande löneskillnader mellan olika arbets-förmedlare. Vi ser till exempel att ingångslönerna varierar mycket, även när vi jämför personer som börjar samma år och på samma kontor. Likaså skiljer sig de årliga löneförändringarna åt mellan förmedlarna, vilket bekräftar att lönerna i hög grad formas av individuella förhandlingar och bedömningar. Vi ser också att olika observerbara egenskaper (ålder, utbildningsnivå, utbildningsinriktning och antal år anställda som arbetsförmedlare) förklarar en mindre andel av skillnaderna i löner och löneökningar. Det skulle kunna antyda att faktorer som förhandlingsskicklighet, individuell prestation och diskriminering kan påverka arbetsförmedlarnas löner.

4 Hur undersöker vi löneskillnaderna?

Vi undersöker skillnader mellan manliga och kvinnliga arbetsförmedlare i två steg. Först tittar vi på om det finns skillnader i hur produktiva manliga och kvinnliga arbetsförmedlare är, mätt utifrån hur det går för deras arbetssökande. Sedan analyserar vi skillnader i lön, inkomster och befordringar mellan kvinnor och män och kopplar dessa skillnader till förmedlarnas egenskaper, familjesituation och produktivitet. I det här avsnittet ger vi en övergripande beskrivning av vår empiriska metod. För en mer detaljerad beskrivning hänvisar vi till Khaliliaraghi m.fl. (2026).

För att få en trovärdig jämförelse av olika förmedlares produktivitet använder vi data från de lokalkontor där arbetssökande fördelas till arbetsförmedlare utifrån deras födelsedatum. På så sätt får manliga och kvinnliga arbetsförmedlare i genomsnitt samma typ av arbetssökande. Det gör att skillnader i resultat, exempelvis hur snabbt deras arbetssökande kommer i arbete, inte beror på vilka arbetssökande de möter, utan på skillnader i förmedlarnas prestationer. Det ger oss trovärdiga mått på produktivitet som vi kan använda för att undersöka hur skillnader i lön och karriär hänger ihop med skillnader i produktivitet.

I den första delen av vår analys undersöker vi skillnader i produktivitet mellan kvinnliga och manliga arbetsförmedlare. Arbetsförmedlares viktigaste uppgift är att hjälpa människor tillbaka i arbete, så vårt huvudmått på produktivitet är hur snabbt de arbetssökande lämnar arbetslöshet. Vi tittar också på vilken kvalitet jobben har och hur många arbetssökande varje arbetsförmedlare träffar som kompletterande mått.

För att undersöka produktivitetsskillnader jämför vi jobbutfall för arbetssökande beroende på om deras förmedlare är kvinna eller man. Samtidigt tar vi hänsyn till andra faktorer hos arbetsförmedlaren, till exempel ålder, utbildning, antal barn, invandrarbakgrund och hur länge de har arbetat på Arbetsförmedlingen. Mer specifikt skattar vi en modell där vi relaterar utfallet för arbetssökande till en indikator för om förmedlaren är kvinna samt andra förmedlarvariabler (se Khaliliaraghi m.fl., 2026 för detaljer). Den skattade ”effekten” av denna variabel för en kvinnlig förmedlare fångar produktivitetsskillnaden mellan manliga och kvinnliga arbetsförmedlare.

För att fånga variationen som skapas genom födelsedatumreglerna jämför vi hur väl förmedlarna presterar när de jämförs med andra förmedlare på samma kontor under samma år. Vi gör detta genom att kontrollera för årseffekter och kontorseffekter samt interaktioner mellan dessa. Ibland görs undantag från födelsedatumsregeln, vilket riskerar att snedvrider fördelningen av arbetssökande till kvinnliga och manliga förmedlare. För att hantera detta använder vi en metod med instrumentvariabler. Den utgår ifrån vilken arbetsförmedlare en arbets-

sökande skulle ha fått om datumregeln alltid följts strikt. Denna variation används som ett "instrument" för den förmedlare som varje arbetssökande faktiskt fick. På så sätt fångar vi bara den slumpmässiga variation som födelse-datumreglerna skapar.

Denna så kallade IV-strategi ger väntevärdesriktiga estimat av produktivitetsskillnaden mellan kvinnliga och manliga förmedlare under fyra antaganden. Här ger vi en översiktlig beskrivning av dessa och hänvisar till Khaliliaraghi m.fl. (2026) för en detaljerad empirisk analys av varje antagande. För det första ska födelsedatumregeln vara en stark prediktor för vilken förmedlare varje arbetssökande i slutändan får, även efter undantagen som diskuterats ovan. Att så är fallet kan vi bekräfta med hjälp av data. För det andra måste födelsedatumregeln skapa slumpmässig tilldelning av arbetssökande till arbetsförmedlare inom samma kontor. Eftersom det exakta datum i månaden som en arbetssökande är född är mer eller mindre slumpmässigt, är detta antagande uppfyllt och det bekräftas av olika analyser i Khaliliaraghi m.fl. (2026).¹

I den andra delen av vår analys undersöker vi hur produktivitet hänger ihop med könsskillnader i löner, inkomster och befordringar. Vi gör detta genom att relatera olika arbetsmarknadsutfall för arbetsförmedlarna till deras produktivitet och andra förmedlarvariabler. Till skillnad från analysen i den första delen studerar vi här förmedlarnas egna arbetsmarknadsutfall det vill säga löner, inkomster och en indikator för befordran till högre positioner. Vårt huvudsakliga fokus är skillnaden i dessa utfall mellan kvinnliga och manliga arbetsförmedlare. Övriga variabler i modellen inkluderar faktorer som ofta används i studier av könsskillnader i lön: ålder, utbildningsnivå och inriktning, antal barn samt antal år som arbetsförmedlare. Precis som tidigare justerar vi även för årseffekter och kontorseffekter för att jämföra kvinnliga och manliga förmedlare inom samma kontor, vilket utnyttjar födelsedatumsreglerna. För denna analys behöver vi ett mått på varje förmedlares produktivitet. Vi följer därför Cederlöf m.fl. (2025) och skattar så kallade förmedlarspecifika effekter, som fångar den relativa skillnaden i prestation mellan olika förmedlare. För mer detaljer hänvisar vi till Khaliliaraghi m.fl. (2026).

¹ Förutom dessa två antaganden krävs två mer tekniska antaganden. Monotonicitet: Om regeln säger att en arbetssökande ska få en viss förmedlare ökar chansen att det också blir så. Våra tester bekräftar detta. Uteslutningsrestriktion: Vi studerar bara de totala skillnaderna mellan kvinnliga och manliga förmedlare, därför behöver vi inte oroa oss för detta antagande.

5 Produktivitetsskillnader mellan kvinnor och män

Inledningsvis undersöker vi om manliga och kvinnliga arbetsförmedlare är olika produktiva samt hur produktivitet beror på arbetsförmedlarens utbildning, föräldraskap och erfarenhet. Till att börja med använder vi jobbchanser för arbetsförmedlarnas arbetssökande för att mäta hur produktiva förmedlarna är. I Tabell 1 använder vi sannolikheten att en arbetssökande får arbete inom 180 dagar. Vår första modell i kolumn 1 kontrollerar enbart för skillnader i ålder och invandringsstatus, utöver de kontors- och årseffekterna som beskrevs ovan. Vi finner att kvinnliga arbetsförmedlare är något mer produktiva än manliga: arbetssökande som tilldelas kvinnliga förmedlare är 0,81 procentenheter mer benägna att lämna arbetslöshet inom 180 dagar. Givet en baslinjeutfallsgrad på 63 procent motsvarar detta ungefär 1,3 procents produktivitetsfördel.

I övriga kolumner i Tabell 1 undersöker vi hur andra bakgrundsfaktorer påverkar denna könsskillnad i produktivitet. Exempelvis skiljer sig kvinnliga och manliga arbetsförmedlare åt i fråga om exempelvis utbildning, antal barn och yrkeserfarenhet. Om produktivitet samvarierar med sådana faktorer kan gapet öka eller minska när vi tar hänsyn till dem. I kolumn 2 lägger vi till utbildningsvariabler men detta påverkar inte könsskillnaden.

Tabell 1 Skillnader i produktivitet mellan kvinnor och män och andra egenskaper

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kvinna	0,0081*** (0,0028)	0,0079*** (0,0028)	0,0081*** (0,0029)	0,0075*** (0,0029)	0,0077*** (0,0029)
Universitetsexamen		0,0029 (0,0087)	0,0032 (0,0089)	0,0036 (0,0087)	0,0040 (0,0089)
Gymnasieexamen		0,0082 (0,0089)	0,0082 (0,0091)	0,0084 (0,0089)	0,0083 (0,0091)
Ekonomexamen		0,0000 (0,0033)	0,0003 (0,0034)	-0,0004 (0,0034)	-0,0001 (0,0034)
Samhällsvetenskaplig examen		0,0014 (0,0040)	0,0012 (0,0040)	0,0017 (0,0040)	0,0014 (0,0040)
Minst ett barn under 4 år			-0,0008 (0,0045)		-0,0005 (0,0045)
1 barn			0,0028 (0,0038)		0,0025 (0,0038)
2 barn			-0,0060 (0,0043)		-0,0068 (0,0043)
+3 barn			-0,0109* (0,0064)		-0,0112* (0,0064)
Erfarenhet som förmedlare 2–4 år				-0,0045 (0,0050)	-0,0035 (0,0050)
4–6 år				-0,0028 (0,0058)	-0,0007 (0,0058)
6–8 år				0,0035 (0,0063)	0,0057 (0,0063)
8–10 år				-0,0005 (0,0064)	0,0013 (0,0064)
+10 år				0,0023 (0,0052)	0,0041 (0,0052)
Utrikes född	-0,0059 (0,0040)	-0,0058 (0,0040)	-0,0057 (0,0040)	-0,0055 (0,0040)	-0,0053 (0,0040)
Medelvärde	0.63	0.63	0.63	0.63	0.63
Antal observationer	1,371,307	1,371,307	1,371,307	1,371,307	1,371,307

Not: Skattningar av sambandet mellan arbetsförmedlars egenskaper och sannolikheten att arbets-sökande lämnar arbetslöshet inom 180 dagar. Data från kontor med födelsedatumsregel. Alla arbets-förmedlaregenskaper instrumenteras med hjälp av predikterade arbetsförmedlaregenskaper. Alla modeller justerar för interaktioner mellan årseffekter, kontorseffekter samt en dummy under 25 år. Standardfel, klustrade på arbetsförmedlarnivå, inom parentes. * p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01.

Härnäst undersöker vi föräldraskapets roll. Även om kvinnliga arbets-förmedlare i genomsnitt är mer produktiva, är det välkänt att föräldraskap påverkar kvinnors karriärer mer än mäns. I den mån moderskap är förknippat med lägre produktivitet är föräldraskap relevant att undersöka. Resultaten i kolumn 3 ger dock svagt stöd för att föräldraskap påverkar könsskillnaden i produktivitet. Att kontrollera för antal barn, och separat för barn under 5 år,

förändrar inte den lilla könsskillnaden i produktivitet i någon större utsträckning. Undantaget är personer med tre eller fler barn, som är signifikant mindre produktiva, men skillnaden är relativt liten. Det kan finnas flera förklaringar till att föräldraskap inte påverkar svenska arbetsförmedlares produktivitet. Föräldraledighetens längd kan helt enkelt vara för kort för att orsaka betydande kompetensförlust; även i Sverige där ledigheten är generös utgör ett års ledighet en liten del av ett helt arbetsliv. Dessutom kan flexibilitet i arbetsformer på Arbetsförmedlingen underlätta kombinationen av arbete och familj.

Kolumn 4 i Tabell 1 visar vidare att skillnader i erfarenhet och antal anställningsår inte förändrar könsskillnaden i produktivitet. I kolumn 5 inkluderar vi samtliga variabler samtidigt; inte heller då förändras den lilla könsskillnaden i produktivitet påtagligt.

Avsaknaden av större könsskillnader i produktivitet står i kontrast till resultaten från vissa tidigare studier. Ett exempel är Azmat och Ferrer (2017) som finner stora könsskillnader i produktivitet inom juristyrket i USA och i det fallet hade föräldraskap också större betydelse för produktivitet. En förklaring till skillnaden mellan denna och vår studie kan vara skillnader i arbetsorganisation om arbetsförmedlare lättare kan balansera familjeansvar med arbetet och att förmedlare i mindre utsträckning jobbar mycket långa arbetsdagar. Dessutom förklaras en betydande del av produktivitetsgapet bland jurister i USA av skillnader i karriärambitioner. Givet att lönepremien för avancemang är mindre för arbetsförmedlare än för jurister, är sådana ambitionsskillnader sannolikt mindre betydelsefulla här. Sammantaget antyder detta att även bland högkvalificerade yrken varierar könsskillnader i produktivitet och moderskapets roll avsevärt.

Hittills tyder våra resultat på att kvinnliga arbetsförmedlare är något mer produktiva när det gäller att få sina klienter i arbete. Resultaten i Tabell 1 bygger på ett särskilt produktivitetsmått: sannolikheten att en arbetssökande får jobb inom 180 dagar. Khaliliaraghi m.fl. (2026) redovisar också resultat när vi använder alternativa mått, inklusive sannolikheten att få jobb inom 30 respektive 90 dagar, samt arbetslöshetens längd i dagar. Resultaten liknar dem för jobb inom 180 dagar i Tabell 1.

Khaliliaraghi m.fl. (2026) studerar också flera produktivitetsmått relaterade till hur bra jobb som arbetsförmedlarnas arbetssökande hittar: hur länge det första jobbet efter arbetslösheten varar, samt långsiktiga inkomster och sysselsättning. Studien undersöker också om manliga och kvinnliga arbetsförmedlare hanterar lika många klienter per arbetad timme. Tanken är att jobbkvalitet och antalet klienter som får stöd fångar andra dimensioner av produktivitet än hur fort de

arbetssökande hittar jobb. Resultaten i Khaliliaraghi m.fl. (2026) visar dock inte på några betydande könsskillnader i dessa dimensioner.

6 Könsskillnader i löner

Efter att ha visat att manliga och kvinnliga arbetsförmedlare är ungefär lika produktiva studerar vi nu om denna likhet i produktivitet också återspeglas i löner. Om produktivitet är en central förklaring till könsskillnader i lön, bör våra resultat också förutsäga små skillnader i lön mellan kvinnliga och manliga arbetsförmedlare. Om det däremot kvarstår löneskillnader mellan könen tyder det på att andra faktorer än produktivitet påverkar lönesättningen, till exempel diskriminering eller könsskillnader i löneförhandlingar. Vår kontext, där vi kan utesluta större produktivitetsskillnader mellan kvinnor och män, samt kontrollera för de relativt små skillnader i produktivitet som vi ser, erbjuder därför en bra kontext för att studera dessa hypoteser.

Kolumn 1 visar könslönegapet för arbetsförmedlarna i vår studie. För denna grupp är könslönegapet i löner litet och icke-signifikant. I kolumn kontrollerar vi för utbildning och erfarenhet. I kolumn 2–4 lägger vi stegvis till ytterligare variabler till modellen. I kolumn 2 har vi med arbetade timmar, i kolumn 3 kontrollerar vi för produktivitet, och i kolumn 4 lägger vi också till familjevariabler. I samtliga fall ser vi små skillnader i timlöner mellan manliga och kvinnliga arbetsförmedlare. Eftersom produktivitetsskillnaderna mellan kvinnor och män från början var små, gör det som förväntat liten skillnad om vi kontrollerar för produktivitet eller inte.

Tabell 2 Skillnader i timlöner (logaritmerad) mellan kvinnor och män

	(1)	(2)	(3)	(4)
Kvinna	-0,002 (0,002)	0,001 (0,002)	0,001 (0,002)	0,001 (0,002)
Universitetsexamen	0,020*** (0,006)	0,020*** (0,006)	0,020*** (0,006)	0,020*** (0,006)
Gymnasieexamen	0,010 (0,006)	0,009 (0,006)	0,009 (0,006)	0,010* (0,006)
Ekonomexamen	0,001 (0,002)	0,001 (0,002)	0,001 (0,002)	0,001 (0,002)
Samhällsvetenskaplig examen	-0,002 (0,002)	-0,002 (0,002)	-0,002 (0,002)	-0,002 (0,002)
Utrikes född	-0,010*** (0,002)	-0,011*** (0,002)	-0,011*** (0,002)	-0,011*** (0,002)
Erfarenhet som förmedlare				
2–4 år	0,018*** (0,003)	0,019*** (0,003)	0,019*** (0,003)	0,018*** (0,003)
4–6 år	0,042*** (0,003)	0,044*** (0,003)	0,044*** (0,003)	0,043*** (0,003)
6–8 år	0,065*** (0,004)	0,066*** (0,004)	0,066*** (0,004)	0,066*** (0,004)
8–10 år	0,078*** (0,004)	0,081*** (0,004)	0,081*** (0,004)	0,080*** (0,004)
+10 år	0,101*** (0,003)	0,103*** (0,003)	0,103*** (0,003)	0,103*** (0,003)
Arbetade timmar per vecka		0,002*** (0,000)	0,002*** (0,000)	0,002*** (0,000)
Produktivitet			0,003* (0,001)	0,003* (0,001)
Minst ett barn under 4 år				0,007*** (0,003)
1 barn				-0,002 (0,002)
2 barn				0,003 (0,003)
3+ barn				0,003 (0,004)
Medellev. utfall	10,0	10,0	10,0	10,0
Antal observationer	5 660	5 660	5 660	5 660

Not: Skattningar av sambandet mellan arbetsförmedlarnas timlöner och deras egenskaper. Timlönerna är i heltids ekvivalenta månadslöner i SEK. Data från kontor med födelsedatumsregel. Alla arbetsförmedlaregenskaper instrumenteras med hjälp av predikterade arbetsförmedlaregenskaper. Alla modeller justerar för interaktioner mellan årseffekter och kontorseffekter. * p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01.

Hur förhåller sig dessa resultat till annan forskning? Även om avsaknaden av produktivitetsskillnader mellan könen står i kontrast till vissa tidigare studier, är våra resultat för könslönegapet förenliga med tidigare resultat. Vi finner inga könsskillnader i lön i en situation där produktivitetsskillnader saknas medan tidigare studier av jurister, Uber-förare och kollektivtrafikförare har funnit löne-

skillnader i situationer där det fanns stora produktivitetsskillnader mellan könen. Sammantaget antyder detta att produktivitetsskillnader, exempelvis på grund av familjebildning, har betydelse för lönegapet. Det talar också för att andra förklaringar, såsom lönediskriminering eller könsskillnader i löneförhandlingar, inte är avgörande förklaringar till könsskillnader i löner.

7 Könsskillnader i inkomster

Vi flyttar nu fokus från timlöner till årsinkomster, som avspeglar både skillnader i lön och arbetad tid. Tabell 3 visar att kvinnliga förmedlare tjänar cirka 8 procent mindre än manliga förmedlare. Utfallet i tabellen är logaritmerad årsinkomst, vilket gör att vi kan tolka skattningarna som ungefärliga procentuella skillnader. I kolumn 2 kontrollerar vi för timlönen. Det har liten effekt på inkomstgapet, vilket bekräftar att könsskillnaden i inkomster inte drivs av lönenivåer, utan av könsskillnader i arbetstid. När vi i kolumn 3 kontrollerar för avtalade timmar minskar gapet med ungefär hälften, till cirka 3,5 procent. Den återstående skillnaden beror sannolikt på faktiskt antal arbetade timmar, som vi inte kan observera med hjälp av våra data.

I kolumn 4 undersöker vi om familjerelaterad frånvaro bidrar till det kvarvarande gapet genom att lägga till indikatorer för föräldraskap. Även om barn signifikant minskar inkomsterna förändras könsgapet knappt. Detta pekar på andra former av frånvaro, som sjukledighet eller obetald ledighet, som sannolika förklaringar till inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män.

Sammanfattningsvis visar detta avsnitt att könsskillnader i årsinkomst inte beror på skillnader i lön eller produktivitet, utan på skillnader i faktiskt arbetad tid. Kvinnliga arbetsförmedlare presterar lika bra som män på timbasis, men tjänar trots detta mindre över året eftersom de oftare arbetar deltid och oftare är borta från arbetet, exempelvis på grund av sjukfrånvaro, föräldraledighet eller annan frånvaro. Allt detta trots att de är något mer produktiva än sina manliga kollegor.

Tabell 3 Skillnader i årlig arbetsinkomst (logaritmerad) mellan kvinnor och män

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kvinna	-0,078*** (0,006)	-0,075*** (0,005)	-0,035*** (0,004)	-0,035*** (0,004)	-0,039*** (0,004)
Universitetsexamen	0,004 (0,021)	-0,025 (0,018)	-0,016 (0,014)	-0,016 (0,014)	-0,018 (0,014)
Gymnasieexamen	0,012 (0,021)	-0,002 (0,018)	-0,002 (0,014)	-0,002 (0,014)	-0,006 (0,014)
Ekonomexamen	-0,004 (0,007)	-0,005 (0,006)	-0,001 (0,005)	-0,001 (0,005)	-0,000 (0,005)
Samhällsvetenskaplig examen	-0,006 (0,008)	-0,003 (0,007)	-0,001 (0,006)	-0,001 (0,006)	-0,000 (0,006)
Utrikes född	0,002 (0,008)	0,016** (0,007)	0,007 (0,006)	0,007 (0,006)	0,007 (0,006)
Erfarenhet som förmedlare					
2–4 år	0,007 (0,010)	-0,019** (0,010)	-0,008 (0,008)	-0,008 (0,008)	-0,006 (0,008)
4–6 år	-0,007 (0,012)	-0,068*** (0,012)	-0,032*** (0,010)	-0,032*** (0,010)	-0,020** (0,009)
6–8 år	0,043*** (0,012)	-0,052*** (0,012)	-0,016 (0,011)	-0,016 (0,011)	-0,010 (0,010)
8–10 år	0,036*** (0,014)	-0,077*** (0,014)	-0,021** (0,011)	-0,021** (0,011)	-0,017* (0,010)
+10 år	0,036*** (0,010)	-0,110*** (0,012)	-0,044*** (0,010)	-0,044*** (0,010)	-0,043*** (0,010)
Timplön (logaritmerad)		1,450*** (0,058)	1,220*** (0,043)	1,220*** (0,043)	1,246*** (0,044)
Arbetade timmar per vecka			0,026*** (0,001)	0,026*** (0,001)	0,025*** (0,001)
Produktivitet				0,001 (0,004)	0,001 (0,004)
Minst ett barn under 4 år					-0,085*** (0,008)
1 barn					-0,018*** (0,006)
2 barn					-0,036*** (0,007)
3+ barn					-0,050*** (0,011)
Medelvärde	12,4	12,4	12,4	12,4	12,4
Antal observationer	5 660	5 660	5 660	5 660	5 660

Not: Skattningar av sambandet mellan arbetsförmedlarnas årliga arbetsinkomster (i SEK) och deras egenskaper. Data från kontor med födelsedatumsregel. Alla egenskaper instrumenteras med hjälp av predikterade egenskaper. Alla modeller justerar för interaktioner mellan årseffekter och kontors-effekter. * p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01.

8 Könsskillnader i befordringar

Även om våra tidigare resultat visar relativt små könsskillnader i produktivitet och inga skillnader i timlön kan det fortfarande finnas skillnader i befordringar. Sådana skillnader syns inte när man jämför arbetstagare i samma nuvarande roll, men kan uppstå genom snedvridna befordringsprocesser. Vår kontext gör det möjligt att testa om lika produktiva kvinnor och män befordras i samma utsträckning. En befordran definieras som en övergång från arbetsförmedlare till en chefsposition enligt yrkeskoderna.

Resultaten i Tabell 4 ger vissa indikationer på ett gap mellan kvinnor och män i befordringar: kvinnor är 0,4 procentenheter, eller 44 procent, mindre benägna att befordras jämfört med män. Det är en betydande ”effekt” men den är inte statistiskt signifikant. En bidragande orsak är att det är relativt ovanligt (1 procent befordras varje år) att arbetsförmedlare befordras, vilket bidrar till en stor osäkerhet i våra skattningar av befordringsgapet. Kolumn 2 kontrollerar för produktivitet för att utesluta att skillnader i prestation driver gapet. Som väntat kvarstår könsgapet oförändrat. I kolumn 3 lägger vi till avtalade timmar, eftersom deltidsarbete kan försvåra befordran till en chefsposition. Men även när avtalade timmar inkluderas kvarstår könsskillnaden även om den fortfarande inte är statistiskt säkerställd.

Tabell 4 Skillnader i sannolikheten att bli befördrar mellan kvinnor och män

	(1)	(2)	(3)
Kvinna	-0,004 (0,003)	-0,004 (0,003)	-0,003 (0,003)
Universitetsexamen	0,007 (0,005)	0,008 (0,005)	0,008 (0,005)
Gymnasieexamen	0,002 (0,005)	0,002 (0,005)	0,002 (0,005)
Ekonomexamen	0,004 (0,003)	0,004 (0,003)	0,004 (0,003)
Samhällsvetenskaplig examen	0,002 (0,005)	0,002 (0,005)	0,002 (0,005)
Utrikes född	-0,005* (0,003)	-0,006* (0,003)	-0,006* (0,003)
Erfarenhet som förmedlare			
2–4 år	0,022*** (0,008)	0,022*** (0,008)	0,022*** (0,008)
4–6 år	0,015* (0,007)	0,015* (0,007)	0,015** (0,008)
6–8 år	0,010 (0,008)	0,011 (0,008)	0,011 (0,008)
8–10 år	0,020** (0,009)	0,020** (0,009)	0,021** (0,009)
+10 år	0,014*** (0,005)	0,014*** (0,005)	0,015*** (0,005)
Produktivitet		-0,004 (0,003)	-0,004 (0,003)
Arbetade timmar per vecka			0,000* (0,000)
Medelvärde	0,009	0,009	0,009
Antal observationer	5 660	5 660	5 660

Not: Skattningar av sambandet mellan sannolikheten att en arbetsförmedlare befordras till chef och deras egenskaper. Data från kontor med födelsedatumsregel. Alla egenskaper instrumenteras med hjälp av predikterade egenskaper. Alla modeller justerar för interaktioner mellan årseffekter och kontorseffekter. * $p < 0,1$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$.

9 Slutsatser

Den här rapporten har undersökt hur könsskillnader i lön beror på skillnader i produktivitet. En vanlig uppfattning är att kvinnors mer frekventa frånvaro från arbetsmarknaden, ofta på grund av barnafödande och vård av sjuka barn, leder till produktivitetsförluster som bidrar till könslönegapet. Att mäta produktivitetsskillnader och deras effekt på lönesskillnader är dock svårt. I högkvalificerade yrken är produktivitetsmått ofta otillgängliga, och när de finns kan de snedvridas av könsskillnader i uppgiftstilldelning. Om kvinnor oftare får mindre meriterande uppgifter blandas uppgifterna ihop med prestation i måtten, vilket

gör det svårt att skilja faktiska produktivitetsskillnader från skillnader i arbetsuppgifter. För att hantera detta har vi använt ett naturligt experiment på AF, där arbetsförmedlare slumpmässigt tilldelas arbetssökande utifrån födelsedatum. Denna slumpmässighet eliminerar könsskillnader i arbetsuppgifter, och tillsammans med objektiva utfallsdata från AF gör det att vi kan mäta könsskillnader i produktivitet, löner och inkomster på ett trovärdigt sätt.

Flera resultat är relevanta. Inledningsvis visar vår rapport att produktivitetsskillnaderna mellan könen är små. Kvinnliga arbetsförmedlare är minst lika effektiva som män när det gäller att få arbetssökande i arbete. Om något går deras klienter något snabbare till arbete, utan att jobb kvaliteten eller antalet klienter påverkas negativt. Vidare är löneskillnaderna små och inte statistiskt säkerställda. Traditionella förklaringar som diskriminering och skillnader i förhandlingsstil verkar spela liten roll i denna kontext. Trots detta tjänar kvinnor mindre per år, vilket helt förklaras av färre avtalade och faktiska arbetstimmar. Vi finner vissa indikationer på könsskillnader i befordringar. Kvinnor befordras mer sällan än män.

Referenser

- ADAMS-PRASSL, A., HARA, K., MILLAND, K., och CALLISON-BURCH, C., 2023. The Gender Wage Gap in an Online Labor Market: The Cost of Interruptions. *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 107, s. 1–23.
- AZMAT, G. och FERRER, R., 2017. Gender gaps in performance: Evidence from young lawyers. *Journal of Political Economy*, Vol. 125, Nr. 5, s. 1306–1355.
- BABCOCK, L., RECALDE, M.P., VESTERLUND, L., och WEINGART, L., 2017. Gender Differences in Accepting and Receiving Requests for Tasks with Low Promotability. *American Economic Review*, Vol. 107, Nr. 3, s. 714–47.
- BERTRAND, M., 2011. Chapter 17 - New Perspectives on Gender. D. Card och O. Ashenfelter, red., Vol. 4, s. 1543–1590.
- BERTRAND, M., GOLDIN, C., och KATZ, L.F., 2010. Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors. *American Economic Journal: Applied Economics*, Vol. 2, Nr. 3, s. 228–55.
- BLAU, F.D. och KAHN, L.M., 2017. The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, Vol. 55, Nr. 3, s. 789–865.
- BOLOTNYY, V. och EMANUEL, N., 2022. Why do women earn less than men? Evidence from bus and train operators. *Journal of Labor Economics*, Vol. 40, Nr. 2, s. 283–323.
- CEDERLÖF, J., SÖDERSTRÖM, M., och VIKSTRÖM, J., 2021. *What makes a good caseworker?* IFAU Working Paper 2021:9.
- COOK, C., DIAMOND, R., HALL, J.V., LIST, J.A., och OYER, P., 2020. The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers. *The Review of Economic Studies*, Vol. 88, Nr. 5, s. 2210–2238.

- CORRELL, S.J., BENARD, S., och PAIK, I., 2007. Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? *American Journal of Sociology*, Vol. 112, Nr. 5, s. 1297–1338.
- CREPON, B., DUFLO, E., GURGAND, M., RATHELOT, R., och ZAMORA, P., 2013. Do Labor Market Policies have Displacement Effects? Evidence from a Clustered Randomized Experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 128, Nr. 2, s. 531–580.
- DE PATER, I.E., VAN VIANEN, A.E.M., och BECHTOLDT, M.N., 2010. Gender Differences in Job Challenge: A Matter of Task Allocation. *Gender, Work & Organization*, Vol. 17, Nr. 4, s. 433–453.
- GOLDIN, C., 2014. A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*, Vol. 104, Nr. 4, s. 1091–1119.
- GOLDIN, C. och KATZ, L.F., 2016. A Most Egalitarian Profession: Pharmacy and the Evolution of a Family-Friendly Occupation. *Journal of Labor Economics*, Vol. 34, Nr. 3, s. 705–746.
- GRAVERSEN, B.K. och OURS, J.C. VAN, 2008. How to help unemployed find jobs quickly: Experimental evidence from a mandatory activation program. *Journal of Public Economics*, Vol. 92, Nr. 10, s. 2020–2035.
- HUMLUM, A., MUNCH, J.R., och RASMUSSEN, M., 2023. *What Works for the Unemployed? Evidence from Quasi-Random Caseworker Assignments*. IZA Discussion Paper 16033.
- JAGSI, R., GUANCIAL, E.A., WOROBAY, C.C., HENAULT, L., CHANG, Y., STARR, R., TARBELL, N.J., och HYLEK, E., 2006. The "gender gap" in authorship of academic medical literature—a 35-year perspective. *The New England Journal of Medicine*.

- KHALILIARAGHI, N., LUNDBORG, P., och VIKSTRÖM, J., 2026. Gender Gaps in Productivity, Wages, and Promotions: Evidence from a Random Task Allocation Policy, IFAU Working Paper 2026:7.
- KLEVEN, H., LANDAIS, C., och EGHOLT SØGAARD, J., 2019. Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, Vol. 11, Nr. 4, s. 181–209.
- LUNDBORG, P., PLUG, E., och WÜRTZ RASMUSSEN, A., 2017. Can Women Have Children and a Career? IV Evidence from IVF Treatments. *American Economic Review*, Vol. 107, Nr. 6, s. 1611–37.
- PAN, J., OLIVETTI, C., och PETRONGOLO, B., 2024. Chapter 8 - The evolution of gender in the labor market. *Handbook of Labor Economics, Volume 5*. C. Dustmann och T. Lemieux, red., Vol. 5, s. 619–677.
- SARSONS, H., GËRXHANI, K., REUBEN, E., och SCHRAM, A., 2021. Gender Differences in Recognition for Group Work. *Journal of Political Economy*, Vol. 129, Nr. 1, s. 101–147.
- SARSONS, H. och SCHIPROWSKI, A., 2020. The Role of Caseworkers in Unemployment Insurance: Evidence from Unplanned Absences. *Journal of Labor Economics*.
- ZELTZER, D., 2020. Gender Homophily in Referral Networks: Consequences for the Medicare Physician Earnings Gap. *American Economic Journal: Applied Economics*, Vol. 12, Nr. 2, s. 169–97.

Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) är ett forskningsinstitut under Arbetsmarknadsdepartementet med placering i Uppsala.

IFAU ska främja, stödja och genom forskning genomföra uppföljningar och utvärderingar.

Uppdraget omfattar effekter av arbetsmarknads- och utbildningspolitik, arbetsmarknadens funktionssätt och arbetsmarknadseffekter av socialförsäkringen.

I rapportserien presenteras såväl IFAU:s forskning som resultat av samarbeten med andra nationella och internationella forskningsorganisationer.

IFAU delar årligen ut bidrag till olika forskningsprojekt, vars resultat publiceras i rapportserien.

Rapporterna kan vara fristående eller publiceras tillsammans med ett Working paper.

Alla IFAU:s publikationer finns på www.ifau.se