



IFAU – INSTITUTET FÖR
ARBETSMARKNADSPOLITISK
UTVÄRDERING

Diskriminering i anställningsprocessen: resultat från en Internetbaserad sökkanal

Stefan Eriksson
Jonas Lagerström

RAPPORT 2007:17

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

IFAU delar även ut 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 arbetstagar sidan samt berörda departement och myndigheter finns representerade.

Postadress: Box 513, 751 20 Uppsala
Besöksadress: Kyrkogårdsgatan 6, Uppsala
Telefon: 018-471 70 70
Fax: 018-471 70 71
ifau@ifau.uu.se
www.ifau.se

IFAU har som policy att en uppsats, innan den publiceras i rapportserien, ska seminariebehandlas vid IFAU och minst ett annat akademiskt forum samt granskas av en extern och en intern disputerad forskare. Uppsatsen behöver dock inte ha genomgått sedvanlig granskning inför publicering i vetenskaplig tidskrift. Syftet med rapportserien är att ge den ekonomiska politiken och den ekonomisk-politiska diskussionen ett kunskapsunderlag.

Diskriminering i anställningsprocessen: resultat från en Internetbaserad sökkanal*

av

Stefan Eriksson^a och Jonas Lagerström^b

25 augusti, 2007

Sammanfattning

Syftet med denna studie är att empiriskt undersöka hur olika egenskaper hos jobbsökande, som exempelvis etnicitet, kön, ålder och sysselsättningsstatus, påverkar antalet kontakter de får med företag. Vi använder data från Mitt CV, vilket är en sökkanal där Ams erbjuder arbetsökande att via Internet registrera uppgifter om sina meriter och önskemål om de jobb de vill finna. Fördelen med detta datamaterial är att vi som forskare har tillgång till i princip *samma* information som företagen använder sig av när de beslutar sig för vilka av de sökande de ska kontakta. Våra resultat visar att arbetsökande som har icke-nordiska namn, är äldre eller arbetslösa får färre kontakter, och att det gäller även när vi tar hänsyn till alla andra skillnader. Vi finner också att de sökande som får kontakter genom Mitt CV har en högre sannolikhet att faktiskt få jobb.

* Denna rapport är en svensk sammanfattning av studien "Detecting discrimination in the hiring process: evidence from an Internet-based search channel" vilken finns utgiven som ett IFAU working paper. Den läsare som är intresserad av en utförligare beskrivning av detaljerna i den empiriska analysen finner detta i den studien. Tack till Erik Grönqvist för kommentarer, Eva Granath, Anders Wellman och Ams för data, och Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) för finansiellt stöd.

^a Nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet, Box 513, 751 20 Uppsala, Stefan.Eriksson@nek.uu.se.

^b Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU), Box 513, 751 20 Uppsala, Jonas.Lagerstrom@abo.fi.

Innehållsförteckning

1	Introduktion	3
2	Mitt CV	5
3	Resultat	11
3.1	Antalet erhållna kontakter	11
3.2	Sannolikheten att få ett jobb	17
4	Sammanfattning	19
	Referenser	21

1 Introduktion

Internet har på många sätt förändrat förutsättningarna för arbetssökande. Utöver de sedvanliga sökkanalerna har en arbetssökande numera möjlighet att registrera sitt CV på ett antal webbplatser där företag söker efter personer att anställa. Den alltmer utbredda användningen av Internetbaserade sökkanaler ger forskare nya möjligheter att undersöka hur de arbetssökandes egenskaper påverkar utfallet av deras sökande, vilket kan hjälpa oss att avslöja diskriminering. Ett problem i många diskrimineringsstudier är att man inte kan vara säker på om man mäter faktisk diskriminering eller om de effekter man hittar avspeglar skillnader i andra egenskaper hos de jobbsökande som observeras av företagen under rekryteringsprocessen men som forskarna inte har tillgång till data om. Detta problem är ofta mycket svårlöst och brukar sammanfattas i begreppet icke-observerbar heterogenitet. Data från Internetbaserade sökkanaler kan hjälpa oss att lösa detta problem genom att den inledande kontakten mellan arbetssökande och företag enbart baseras på informationen i den sökandes CV. Därigenom har vi som forskare tillgång till i princip samma information som företagen, och givet att vi hanterar denna information korrekt, kan bättre skattningar av diskrimineringen i de inledande faserna av anställningsprocessen erhållas.

Syftet med denna studie är att använda data från en svensk Internetbaserad söktjänst (Mitt CV) för att undersöka hur olika egenskaper hos de arbetssökande, som etnicitet, kön, ålder och sysselsättningsstatus, påverkar antalet kontakter de får med företag. Därefter undersöker vi om de sökande som får kontakter med företag genom denna söktjänst också har en högre sannolikhet att faktiskt anställas.

Ett företags rekryteringsbeslut är ofta komplicerat eftersom företaget sällan har tillgång till uttömmande information om hur produktiva de sökande skulle bli om de anställs. De sökandes produktiva förmåga påverkas vanligen dels av enkelt observerbara faktorer, som exempelvis utbildning och arbetslivserfarenhet, dels av mer svårobserverade egenskaper som exempelvis motivation och social förmåga. Om den sistnämnda kategorin egenskaper bedöms som viktiga är det därför troligt att företagen använder andra enkelt observerbara egenskaper, som exempelvis etnicitet, kön, ålder och sysselsättningsstatus, som indikatorer för de egenskaper som man inte kan observera direkt. Företagens bristande information om de sökandes produktiva förmåga kan således medföra att de väljer bort sökande baserat på dessa indikatorer,

eller med andra ord använder sig av statistisk diskriminering. Därutöver kan vi inte heller utesluta att vissa arbetsgivare väljer bort sökande på grund av preferenser mot att anställa ur vissa grupper, vilket brukar kallas preferensbaserad diskriminering.

För att empirisk kunna påvisa förekomsten av diskriminering krävs data om sökaktiviteter och sökutfall för ett stort antal jobbsökande samt uttömmande data om alla andra egenskaper hos de sökande som påverkar företagets rekryteringsbeslut. I denna uppsats används data från Mitt CV, vilket är en Internet-baserad sökkanal som tillhandahållits arbetssökande av Ams sedan slutet på 1990-talet. Alla jobbsökande ges här möjlighet att registrera uppgifter om sina meriter och önskemål om de jobb de vill finna. Rekryterande företag erbjuds söka i denna databas efter sökande som de tycker ser intressanta ut och kan sedan kontakta dem för intervjuer etc via e-post inom systemet. De data vi använder omfattar alla arbetssökande i Mitt CV i december 2004 som valde att delta i en studie av företagets rekryteringsbeteende. Datamaterialet innehåller 18 167 aktiva jobbsökande och inkluderar data om de sökandes egenskaper och antalet kontakter de fått med företag. Vi kombinerar även dessa data med andra data från Ams om vilka jobbsökande som fått jobb. Vårt datamaterial har flera fördelar. För det *första* vet vi att vi har tillgång till i princip samma information om de arbetssökande som företagen.¹ Det innebär att vi, givet att vi tar hänsyn till alla andra skillnader mellan de sökande, kan isolera effekten av de faktorer vi är intresserade av. För det *andra* är datamaterialet relativt omfattande och innehåller många olika typer av sökande. Datamaterialet avspeglar verkligt jobbsökande, och de yrken som omfattas har inte påverkats av oss. För det *tredje* kan vi undersöka hur antalet erhållna kontakter genom Mitt CV påverkar sannolikheten att faktiskt anställas.

Vi finner att sökande med icke-nordiska namn, äldre sökande, och sökande som är arbetslösa (öppet arbetslösa eller deltagare i arbetsmarknadspolitiska program) får färre kontakter än andra arbetssökande, och att det gäller även när vi tar hänsyn till alla andra skillnader mellan de sökande. Resultaten indikerar att företagen använder dessa faktorer för att sortera sökande och därmed att diskriminering (statistisk eller preferensbaserad) förekommer på den svenska arbetsmarknaden. Vi visar även att storleken på dessa effekter, till viss del, skiljer sig åt mellan olika grupper av sökande. Vi finner också att de sökande som får kontakter genom Mitt CV har en högre sannolikhet att faktiskt få jobb.

¹ Vi har tillgång till all information utom innehållet i de personliga breven (se not 2).

Två studier som är nära relaterade till vår uppsats är Edin & Lagerström (2006) och Eriksson & Lagerström (2006), vilka använder data för år 2001 från en tidigare version av Mitt CV, kallad Sökandebanken, för att studera diskriminering baserad på etnicitet och kön respektive sysselsättningsstatus. Den förstnämnda studien finner stöd för att diskriminering baserad på kön men inte etnicitet förekommer. Den andra studien finner stöd för att företagen föredrar att anställa sysselsatta framför arbetslösa sökande. Vår studie bekräftar en del av dessa resultat, men ger också en fördjupad bild genom att vårt datamaterial är större och mer representativt, genom att vi kan dela upp de sökande mer finfördelat efter deras etnicitet och genom att vi kan undersöka om kontakter erhållna genom Mitt CV ökar sannolikheten att faktisk få jobb. Vår studie utgör också ett bidrag till den växande diskrimineringslitteraturen, vilken på senare år alltmer har kommit att använda så kallad ”correspondence testing”, vilket är en metod där fiktiva anställningsbrev skickas till företag för att påvisa förekomsten av diskriminering. Exempel på sådana studier är Bertrand & Mullainathan (2004), Carlsson & Rooth (2006), Riach & Rich (2002), Neumark et al (1996), Riach & Rich (1997), Weichselbaumer (2004) och Carlsson (2007), vilka påvisar diskriminering baserad på etnicitet och/eller kön för åtminstone vissa yrkesgrupper. Här kan också nämnas Belzil (1996) och Blau & Robins (1990) vilka, med regressionsbaserade metoder, visar att företag ibland väljer bort arbetslösa sökande.

Resten av denna studie är disponerad enligt följande. Avsnitt 2 presenterar det datamaterial som används i studien. I avsnitt 3 presenteras den empiriska analysen med fokus på uppsatsens huvudresultat. Avsnitt 4 sammanfattar huvudslutsatserna

2 Mitt CV

Denna studie använder sig av data från Mitt CV, vilken är en sökkanal som tillhandahållits arbetssökande av Ams sedan 1997. Alla arbetssökande som vill komma i kontakt med en ny arbetsgivare erbjuds att registrera sina uppgifter i databasen. Detta kan ske antingen hemifrån via Internet eller på Arbetsförmedlingen. Den arbetssökande får fylla i ett antal malldokument med uppgifter om utbildning, arbetslivserfarenhet, språkkunskaper, andra färdigheter,

skriva ett kort personligt brev samt ange vilken typ av arbete han eller hon är intresserad av.² De arbetsgivare som är registrerade hos Arbetsförmedlingen får sedan söka i databasen efter de arbetssökande man vill kontakta. De flesta av dessa kontaktförsök sker inom ett system med elektroniska brevlådor vilket innebär att de registreras i databasen.

I slutet av år 2004 innehöll Mitt CV drygt 100 000 individer. Alla som loggade in i systemet under december 2004 tillfrågades om de ville delta i en studie om företagens rekryteringsbeteende. Omkring 40 procent av de tillfrågade valde att delta i studien, vilket innebär att det datamaterial studien bygger på består av 18 167 arbetssökande. Deltagarna fick också svara på en kort enkät.³ *Tabell 1* ger översiktlig deskriptiv statistik över datamaterialet.

Tabell 1. Deskriptiv statistik över datamaterialet (i andelar)

Antal arbetssökande	18 167
<i>Kön:</i>	
Man	0,47
Kvinna	0,53
<i>Etnicitet:</i>	
Utländskt namn	0,18
<i>därav</i>	
Nordiskt namn	0,06
Afrikanskt namn	0,003
Arabiskt namn	0,02
Asiatiskt namn	0,01
Annat utländskt namn	0,09
<i>Ålder:</i>	
Medel (år)	34,3
Ålder 20-25	0,27
Ålder 26-35	0,33
Ålder 36-50	0,28
Ålder 51-	0,12
<i>Sysselsättningsstatus:</i>	
Sysselsatt	0,27
Arbetslös	0,53
Deltagare i arbetsmarknadspolitiskt program	0,05
Universitetsstudent	0,05

² Ams gav oss tillgång till all information om de arbetssökande utom innehållet i de personliga breven, vilket innebär att vi inte kan ta hänsyn till breven i den empiriska analysen. Även om vi hade fått tillgång till de personliga breven skulle det dock ha varit mycket svårt att ta hänsyn till dem på ett objektiva sätt i den empiriska analysen.

³ Enkäten återfinns i Eriksson & Lagerström (2007).

Deltagare i annan vuxenutbildning	0,02
Gymnasiestudent	0,01
Föräldraledig	0,01
Annat	0,06
<i>Högsta utbildningsnivå:</i>	
Grundskola	0,13
Gymnasium	0,33
Eftergymnasial utbildning	0,54
<i>Arbetslivserfarenhet:</i>	
Mindre än 1 år	0,15
1-2 år	0,12
2-5 år	0,19
5-10 år	0,14
10-15 år	0,10
15-20 år	0,09
Minst 20 år	0,21
Nästan ingen erfarenhet i sökt yrke	0,28
Någon erfarenhet i sökt yrke	0,39
Nästan enbart erfarenhet i sökt yrke	0,33
<i>Andra kunskaper:</i>	
Chefserfarenhet	0,32
Erfarenhet av utlandsarbete	0,10
Erfarenhet av distansarbete	0,11
Forskningserfarenhet	0,05
Körkort	0,77
Goda språkkunskaper - Svenska	1,00
Goda språkkunskaper - Engelska	0,61
Goda språkkunskaper - Franska	0,04
Goda språkkunskaper - Tyska	0,13
Goda språkkunskaper - Spanska	0,04
Antal språk	3,5
Antal dataprogram	2,3
Andra färdigheter	4,7
<i>Önskad region:</i>	
Stockholm	0,27
Uppsala	0,08
Södermanland	0,07
Östergötland	0,07
Jönköping	0,05
Kronoberg	0,04
Kalmar	0,04
Gotland	0,01
Blekinge	0,03
Skåne	0,17
Halland	0,07
Västra Götaland	0,19
Värmland	0,04
Örebro	0,06
Västmanland	0,06
Dalarna	0,04

Gävleborg	0,05
Västernorrland	0,05
Jämtland	0,02
Västerbotten	0,04
Norrbottn	0,03
<i>Önskat yrke:</i>	
Ledningsarbete (Amsyk1)	0,04
Högutbildade med specialistkompetens (Amsyk2)	0,32
Tekniker och andra med högre utbildning (Amsyk3)	0,31
Kontors- och kundservicearbete (Amsyk4)	0,31
Service-, omsorgs- och försäljningsarbete (Amsyk5)	0,28
Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske (Amsyk6)	0,04
Hantverksarbete inom bygg och tillverkning (Amsyk7)	0,13
Process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete m m (Amsyk8)	0,13
Arbete utan krav på yrkesutbildning (Amsyk9)	0,31
Antal veckor i Mitt CV	50,4

Notera: Etnicitetsvariabeln baseras på en fråga i enkäten (se not 4). Vårt mått på arbetslivserfarenhet inkluderar bara arbete i de yrken individen vill hitta ett jobb i. Det är möjligt för individer att söka efter arbete i flera regioner och/eller yrken.

Av *Tabell 1* framgår att de arbetssökande i Mitt CV är ganska jämt fördelade vad gäller ålder, kön, etnicitet, utbildning, erfarenhet, region och yrke. Genomsnittlig ålder är 34 år, 53 procent är kvinnor, 18 procent har utländska namn, 27 procent är sysselsatta, 53 procent är arbetslösa, mer än hälften har eftergymnasial utbildning, de flesta har någon form av arbetslivserfarenhet och majoriteten söker efter arbete i storstadsregionerna.⁴

Vad gäller resultatet av de arbetssökandes användning av Mitt CV finns det 12 994 kontakter från företag registrerade. *Tabell 2* ger deskriptiv statistik över antalet erhållna kontakter och de sökandes svar på dessa kontakter.⁵ Tabellen visar också andelen av de sökande som fått ett jobb – oavsett via vilken sökkanal – efter att de registrerat sig i Mitt CV (dessa data kommer från Ams; se nedan).

⁴ I enkäten ingick en fråga till den arbetssökande om han/hon tror att arbetsgivare uppfattar personens namn som svenskt eller utländskt. De som svarade utländskt fick även besvara en fråga om de tror att arbetsgivare uppfattar deras namn som nordiskt, afrikanskt, arabiskt, asiatiskt eller annat. Eftersom arbetsgivarna vanligen ser den sökandes namn är detta ett lämpligt sätt att fånga effekten av etnicitet. Eftergymnasial utbildningen inkluderar alla former av utbildning som sker efter gymnasiet; exempelvis högskoleutbildning, påbyggnadsutbildningar, kortare kurser etc.

⁵ De arbetssökande kan svara på företagets kontakter inom ramen för systemet. Då många svar sker på andra sätt, till exempel via telefon, så använder vi dock inte dessa data i den empiriska analysen.

Tabell 2. Deskriptiv statistik över antalet erhållna kontakter, de svar som dessa kontakter genererat och sannolikheten att hitta ett jobb (i andelar)

Grupp	Andel som erhållit minst en kontakt	Genomsnittligt antal kontakter	Genomsnittligt antal svar per kontakt	Sannolikhet att hitta ett jobb efter registrering
Alla	0,28	0,72	0,21	0,22
Män	0,28	0,84	0,21	0,23
Kvinnor	0,28	0,61	0,21	0,22
Svenskt namn	0,28	0,73	0,20	0,23
Utländskt namn	0,27	0,65	0,23	0,18
Nordiskt namn	0,30	0,80	0,22	0,21
Afrikanskt namn	0,25	0,43	0,16	0,05
Arabiskt namn	0,23	0,44	0,28	0,18
Asiatiskt namn	0,18	0,38	0,36	0,12
Annat utländskt namn	0,27	0,64	0,22	0,19
Ålder 20-25	0,22	0,46	0,17	0,21
Ålder 26-35	0,28	0,69	0,19	0,27
Ålder 36-50	0,32	0,89	0,24	0,22
Ålder 51-	0,34	1,00	0,23	0,14
Sysselsatt	0,35	0,98	0,20	0,40
Arbetslös	0,24	0,57	0,21	0,18
Ams program	0,24	0,61	0,26	0,12
Universitetsstudent	0,32	0,87	0,16	0,20
Annan vuxenstudent	0,31	0,71	0,16	0,11
Gymnasiestudent	0,18	0,42	0,16	0,10
Föräldraledig	0,35	0,84	0,22	0,16
Grundskoleutbildad	0,33	0,97	0,19	0,17
Gymnasieutbildad	0,23	0,48	0,21	0,21
Eftergymnasialt utbildad	0,30	0,80	0,21	0,25

Notera: Genomsnittligt antal kontakter per svar är antalet registrerade svar dividerat med antalet registrerade kontakter. Sannolikheten att få ett jobb är sannolikheten att ha avregistrerats av Arbetsförmedlingen eftersom den sökande fått ett jobb (oavsett hur den sökande fått detta jobb). Detta anges för dem som fått ett jobb vid någon tidpunkt efter att de registrerat sig i Mitt CV. Sista tidpunkt för att få ett jobb som beaktas är 9 maj, 2005. Den sista kolumnen inkluderar bara de sökande som är registrerade både i Mitt CV och hos Arbetsförmedlingen.

Av *Tabell 2* framgår att 28 procent av de sökande har kontaktats av ett företag, att det genomsnittliga antalet kontakter är 0,72, att det genomsnittliga antalet besvarade kontaktförsök är 0,14, och att totalt 22 procent har fått jobb efter att de registrerat sig i Mitt CV. Vi ser också att det finns en del intressanta skillnader mellan olika delgrupper. Exempelvis så har sökande som är män, har svenska namn, är äldre, sysselsatta eller högutbildade fått fler kontakter än

sökande som är kvinnor, har utländska namn, är yngre, arbetslösa eller lågutbildade. Vi kan dock inte utifrån detta dra slutsatser om vissa grupper väljs bort av arbetsgivare eftersom vi vet att det även finns många andra skillnader mellan grupperna. För att kunna svara på frågan om faktorer som etnicitet, kön, ålder och sysselsättningsstatus används som instrument att rangordna jobb-sökande måste vi ta hänsyn till alla sådana skillnader samtidigt i en regressionsanalys.

Innan vi går över till att diskutera den empiriska undersökningen är det viktigt att kort diskutera några begränsningar med det datamaterial som används i denna studie. *För det första* måste vi fråga oss om de individer som valt att delta i studien skiljer sig från dem som valt att inte delta och om detta påverkar validiteten av våra resultat för just denna sökkanal. Vi har inte tillgång till någon information om den grupp som valt att inte delta i studien och därmed finns en risk för över- eller underskattning av de verkliga effekterna om grupperna skiljer sig åt på något sätt som vi inte korrekt kontrollerat för. Det är dock viktigt att betona att det, förutom innehållet i de personliga breven, inte existerar någon information om de arbetssökande som enbart företagen har tillgång till. Det betyder – givet att vi inkluderat korrekt definierade kontrollvariabler för alla observerbara skillnader och att breven inte spelar alltför stor roll – att bortfallet inte är ett stort problem. I den robusthetsanalys som vi utför finner vi inga tecken på att detta skulle vara ett stort problem, och det är därför inte troligt att detta påverkar utfallet. Detta bör dock hållas i minnet när man tolkar resultaten. *För det andra* måste vi fråga oss om de arbetssökande och arbetsgivare som använder Mitt CV skiljer sig åt från dem som inte gör det. Detta är viktigt om vi vill använda resultaten från denna studie för att dra slutsatser om hela arbetsmarknaden. Jämför vi de sökande i detta datamaterial med andra data över arbetssökande ser vi att den viktigaste skillnaden är att våra arbetssökande i högre grad är kvinnor samt välutbildade. I den empiriska analysen försöker vi beakta detta genom att utföra regressionerna separat för olika delgrupper för att se om effekterna skiljer sig åt mellan olika grupper. Vi finner vissa skillnader, men huvudresultaten är likartade i de flesta delgrupper. När det gäller företagen som använder Mitt CV kan vi inte vara säkra på att de är representativa för hela arbetsmarknaden eftersom vi inte har tillgång till någon information om de företag som använder Mitt CV för att rekrytera arbetskraft. Jämför man de krav på yrke/region som de sökande som blivit kontaktade av företag har med inflödet av vakanser till Arbetsförmedlingen ser man dock att skillnaderna inte är speciellt stora. *För det tredje* måste

vi fråga oss om de arbetsgivare som använder Mitt CV har tillgång till mindre information om de arbetssökande än andra rekryterande företag och därför är mer benägna att använda enkelt observerbara indikatorer för att sortera bort sökande. I så fall riskerar vi att överskatta effekten av dessa faktorer för hela arbetsmarknaden. Det är dock inte självklart att de arbetsgivare som använder Mitt CV har mindre information om de sökande än de arbetsgivare som väljer sökande utifrån sedvanliga ansökningshandlingar. *För det fjärde* måste vi fråga oss om det är vanligt att företag kontaktar sökande utanför systemet med elektroniska brevlådor, till exempel via telefon, vilket skulle kunna medföra att vi inte på ett bra sätt mäter antalet erhållna kontakter. Enligt Ams sker dock de flesta kontakter inom ramen för systemet.

3 Resultat

Här presenteras resultaten dels för antalet erhållna kontakter, dels för sannolikheten att faktiskt få jobb.

3.1 Antalet erhållna kontakter

Vi vill nu undersöka om de jobsökandes etnicitet, kön, ålder och sysselsättningsstatus påverkar antalet företagskontakter de får. För att kunna göra detta måste vi ta hänsyn till alla andra egenskaper som är observerbara för de företag som använder Mitt CV. Vi vet sedan tidigare att de faktorer som bör spela roll är dels observerbara faktorer som direkt påverkar produktiviteten, dels de observerbara faktorer som arbetsgivaren kan tänkas använda som indikatorer för icke-observerbara faktorer som påverkar produktiviteten. Utöver dessa faktorer är det rimligt att två andra faktorer spelar roll; dels i vilken del av landet och i vilket yrke den sökande vill hitta ett jobb eftersom skillnader mellan olika lokala arbetsmarknader rimligen påverkar utfallet, dels den tid individen har funnits med i Mitt CV eftersom chansen att bli kontaktad rimligen ökar för den som funnits med länge. Vi inkluderar därför kontrollvariabler för alla dessa faktorer definierade på ett sätt helt analogt med den uppdelning som vi använde när vi presenterade Mitt CV i avsnitt 2.

Vi estimerar modeller för antalet erhållna kontakter. För att utföra detta använder vi oss av standardmetoder för att skatta denna typ av data; vilket innebär att vi använder Poissonmodellen. *Tabell 3* presenterar resultaten.

Tabell 3. Poissonestimater av antalet erhållna kontakter

	(1)	(2)	(3)
Nordiskt namn	0,014 (0,075)	-0,020 (0,068)	-0,030 (0,063)
Afrikanskt namn	0,008 (0,383)	0,084 (0,376)	-0,110 (0,358)
Arabiskt namn	-0,311** (0,128)	-0,234* (0,127)	-0,286** (0,134)
Asiatiskt namn	-0,312* (0,187)	-0,183 (0,189)	-0,184 (0,173)
Annat utländskt namn	-0,065 (0,067)	-0,233*** (0,067)	-0,228*** (0,054)
Kvinna	-0,179*** (0,034)	-0,072** (0,034)	0,018 (0,038)
Ålder 26-35	-0,016 (0,049)	-0,295*** (0,059)	-0,124** (0,054)
Ålder 36-50	0,065 (0,052)	-0,495*** (0,083)	-0,132* (0,074)
Ålder 51-	0,004 (0,066)	-0,565*** (0,106)	-0,165* (0,091)
Arbetslös	-0,203*** (0,041)	-0,135*** (0,040)	-0,125*** (0,035)
Deltagare i Ams-program	-0,278*** (0,093)	-0,159* (0,092)	-0,128* (0,077)
Universitetsstudent	0,074 (0,082)	0,065 (0,082)	0,071 (0,075)
Deltagare i annan vuxenutbildn.	-0,029 (0,097)	0,076 (0,094)	0,003 (0,095)
Gymnasiestudent	0,136 (0,247)	0,254 (0,243)	0,045 (0,189)
Föräldraledig	0,044 (0,146)	0,028 (0,146)	0,162 (0,126)
Annat	0,034 (0,083)	0,046 (0,075)	-0,067 (0,065)
Gymnasieutbildad	-	0,121** (0,056)	0,063 (0,049)
Eftergymnasialt utbildad	-	0,164*** (0,050)	0,086* (0,045)
1-2 års erfarenhet	-	0,111 (0,072)	0,130** (0,065)
2-5 års erfarenhet	-	0,347*** (0,068)	0,332*** (0,061)
5-10 års erfarenhet	-	0,387*** (0,075)	0,333*** (0,069)
10-15 års erfarenhet	-	0,474*** (0,084)	0,377*** (0,078)
15-20 års erfarenhet	-	0,646*** (0,101)	0,534*** (0,085)

	(1)	(2)	(3)
20- års erfarenhet	-	0,557*** (0,099)	0,402*** (0,087)
Någon relevant erfarenhet	-	0,179*** (0,045)	0,118*** (0,041)
Nästan enbart relevant erfarenhet	-	0,127*** (0,047)	0,131*** (0,043)
Andra färdigheter	Nej	Ja	Ja
Dummies för yrke	Nej	Nej	Ja
Dummies för region	Nej	Nej	Ja
Antal observationer	18 167	18 167	18 167
R ²	0,26	0,31	0,42

Notera: Antalet erhållna kontakter är estimerat med Poissonmodellen. Tidsvektorn och en konstant är alltid inkluderade. Andra färdigheter inkluderar alla variabler som finns med i *Tabell 1*. Robusta standardfel anges inom parentes. ***, ** och * betecknar signifikans på 1-, 5- och 10-procentsnivån. Referenskategorin är en 20–25 år gammal sysselsatt man med ett svenskt namn som är grundskoleutbildad och har 0–1 års icke-relevant erfarenhet.

I kolumn 1 i *Tabell 3* har vi enbart inkluderat de faktorer som företagen kan tänkas använda som indikatorer för andra icke-observerbara egenskaper (etnicitet, kön, ålder och sysselsättningsstatus). Vi ser här att sökande med arabiska och asiatiska namn, kvinnor och arbetslösa kontaktas färre gånger av företag än andra sökande. Detta indikerar att företag använder dessa faktorer för att sortera sökande, men vi kan inte bortse från möjligheten att dessa resultat förklaras av andra systematiska skillnader mellan grupperna. För att undersöka om detta är fallet inkluderar vi i kolumn 2 och 3 successivt variabler för sådana skillnader. I kolumn 2 inkluderas variabler för de sökandes produktiva egenskaper – utbildning, arbetslivserfarenhet etc. – och vi ser att dessa egenskaper har de positiva effekter som kan förväntas. I kolumn 3 inkluderas även variabler för de krav – yrke och region – de sökande har på de jobb de vill finna. Vi ser att även dessa variabler spelar stor roll. I kolumn 3, där vi beaktar alla dessa skillnader, ser vi att de sökande som har arabiska och andra utländska namn, är äldre eller arbetslösa får färre kontakter. Effekterna av ålder och deltagande i program är dock enbart signifikanta på 10-procentsnivån. För sökande med afrikanska och asiatiska namn är de negativa koefficienterna inte signifikanta, vilket kan bero på att dessa grupper är små. Om vi istället inkluderar alla sökande med icke-nordiska namn i en kategori får vi en stark negativ effekt (se kolumn 1 i *Tabell 4*). Den negativa effekten för kvinnor

bortfaller när vi tar hänsyn till de sökandes krav på yrke/region.⁶ Dessa resultat är en tydlig indikation på att företag använder etnicitet, ålder och sysselsättningsstatus för att sortera arbetssökande och att diskriminering därmed förekommer på den svenska arbetsmarknaden. Resultaten är statistiskt signifikanta på sedvanliga nivåer och är stabila över olika alternativa specifikationer. När det gäller storleken på effekterna finner vi att de arbetssökande som har arabiska namn, är äldre än 50 år eller är arbetslösa fått 0,2, 0,14 respektive 0,11 färre kontakter. Då det genomsnittliga antalet kontakter är 0,72, är den relativa effekten av dessa effekter i storleksordningen 15–28 procent.

Vi har även utfört separata regressioner för olika delgrupper för att se om effekterna skiljer sig åt mellan olika grupper. Några av dessa resultat redovisas i *Tabell 4*.

⁶ Detta kan tolkas som att kvinnor söker efter jobb på arbetsmarknader med få lediga jobb och/eller att de söker efter jobb på färre arbetsmarknader. I vårt datamaterial finner vi att kvinnor, i genomsnitt, söker i färre regioner, vilket delvis kan förklara detta resultat.

Tabell 4. Poissonestimater av antalet erhållna kontakter för olika delgrupper

	Alla	Kvinnor	Män	Arbetslösa	Icke-nordiskt namn	Nordiskt namn	Född i Sverige	Låg-utbildad	Högutbildad
Icke-nordiskt namn	-0,228*** (0,050)	-0,139** (0,066)	-0,261*** (0,071)	-0,266*** (0,071)	-	-	-0,159* (0,092)	-0,164** (0,075)	-0,259*** (0,063)
Kvinna	0,019 (0,038)	-	-	0,026 (0,057)	-0,042 (0,082)	-0,021 (0,025)	-0,010 (0,051)	0,186*** (0,060)	-0,058 (0,047)
Ålder 26-35	-0,125** (0,054)	-0,088 (0,063)	-0,110 (0,091)	0,051 (0,086)	-0,242** (0,117)	-0,126*** (0,036)	-0,178*** (0,069)	-0,082 (0,082)	-0,125* (0,071)
Ålder 36-50	-0,134* (0,074)	-0,153 (0,094)	-0,103 (0,115)	0,128 (0,112)	-0,290** (0,143)	-0,139*** (0,050)	-0,167*** (0,105)	-0,132 (0,111)	-0,133 (0,097)
Ålder 51-	-0,166* (0,091)	-0,230* (0,121)	-0,152 (0,136)	0,031 (0,132)	-0,024 (0,189)	-0,161*** (0,060)	-0,111 (0,125)	-0,263** (0,132)	-0,123 (0,118)
Arbetslös	-0,125*** (0,035)	-0,102** (0,047)	-0,129*** (0,050)	-	-0,265*** (0,078)	-0,120*** (0,022)	-0,173*** (0,048)	-0,196*** (0,052)	-0,070 (0,047)
Deltagare i Ams-program	-0,129* (0,077)	-0,181* (0,106)	-0,030 (0,103)	-	0,130 (0,165)	-0,162*** (0,051)	-0,272*** (0,104)	-0,347*** (0,117)	0,025 (0,099)
Antal observationer	18 167	9 618	8 549	9 683	2 251	15 916	11 384	8 377	9 790
R ²	0,42	0,37	0,47	0,41	0,44	0,40	0,38	0,44	0,41

Notera: Antalet erhållna kontakter är estimerat med Poissonmodellen. Tidsvektorn, en konstant och alla andra variabler i *Tabell 1* tabell 1 är alltid inkluderade. Icke-nordiskt namn inkluderar alla utländska namn utom de nordiska. Född i Sverige inkluderar endast de sökande som är registrerade hos arbetsförmedlingen och som enligt deras register är födda i Sverige. Lågutbildad avser grundskola/gymnasium, högutbildad avser eftergymnasial utbildning. Robusta standardfel anges inom parentes. ***, ** och * betecknar signifikans på 1-, 5- och 10-procentsnivån.

Följande skillnader är värda att notera.⁷

- I de flesta fall får sökande med icke-nordiska namn färre kontakter. De specifika etniska grupper som missgynnas mest skiljer sig dock delvis åt. Resultaten indikerar att det bland män främst är de med asiatiska och andra utländska namn som väljs bort, medan det bland kvinnor är de med arabiska och andra utländska namn som väljs bort. Dessa resultat ska dock tolkas med försiktighet eftersom vissa av delgrupperna är små och resultaten därmed inte alltid är stabila. Etnicitetseffekterna är speciellt starka för dem som är över 40 år eller som söker jobb i högkvalificerade yrken. Vi ser också att sökande med icke-nordiska namn som är födda i Sverige (andragenerationsinvandrare) får färre kontakter.
- Att vara arbetslös medför alltid en negativ effekt.
- Jämför man kvinnor och män så indikerar resultaten att kvinnor som är högutbildade eller söker efter högkvalificerade jobb kontaktas färre gånger, medan det omvända gäller för kvinnor som är lågutbildade eller söker efter lågkvalificerade jobb. Resultatet att effekten är större för kvinnor som söker högkvalificerade jobb är statistiskt signifikant.

För att undersöka om våra resultat är robusta har vi utfört, bland annat, följande känslighetsanalyser.

- Vi har försökt undersöka om vi på ett bra sätt har lyckats med att inkludera alla egenskaper som företagen kan tänkas basera sina kontaktbeslut på. Det bör här återigen noteras att vi har tillgång till exakt samma information om de arbetssökande som företagen förutom innehållet i de personliga breven. För att se om breven spelar roll har vi, bland annat, undersökt om brevens längd påverkar antalet kontakter. Vi finner då att de sökande som skriver längre brev fått fler kontakter, men att detta inte påverkar övriga resultat. Vi har också undersökt om de sökandes tidigare lön, som troligen är korrelerad med deras produktiva förmåga, spelar roll. Då den tidigare lönen inte kan observeras av de rekryterande företagen, bör den inte påverka deras kontaktbeslut. Det visar sig att lönen inte påverkar kontaktbeslutet, vilket är en indi-

⁷ För en utförligare beskrivning av resultaten hänvisas till Eriksson & Lagerström (2007).

kation på att vi fångat alla viktiga skillnader mellan de sökande i våra regressioner.

- Vi har undersökt om stock/flödesaspekten av vårt datamaterial — det vill säga det faktum att de sökande kan registrera sig och avregistrera sig vid valfri tidpunkt — påverkar resultaten genom att vi utfört analysen separat för sökande med olika tid i basen. Vi finner även här att detta inte påverkar våra resultat kvalitativt.
- Vi har skattat modellen med sannolikheten att få minst en kontakt som utfallsvariabel istället för antalet kontakter, och även här förblir resultaten i huvudsak oförändrade.

Sammanfattningsvis finner vi att arbetssökande med icke-nordiska namn (speciellt de med arabiska namn) samt äldre och arbetslösa sökande får färre kontakter med företag än andra sökande. Dessa effekter kvarstår även när vi tar hänsyn till alla andra systematiska skillnader mellan grupperna, vilket indikerar att svenska arbetsgivare använder etnicitet, ålder och sysselsättningsstatus för att sortera jobbsökande.

3.2 Sannolikheten att få ett jobb

Resultaten hittills visar att sökande med icke-nordiska namn samt äldre och arbetslösa sökande får färre kontakter. Utifrån dessa resultat kan vi dock inte säkert veta om kontakter erhållna genom Mitt CV har en positiv effekt på sannolikheten att faktiskt få ett jobb. För att kunna svara på denna fråga måste vi kombinera våra data med data om förändringar i de sökandes sysselsättningsituation efter att de registrerat sig i Mitt CV. Vi har tillgång till sådana data för de sökande som också finns registrerade i arbetsförmedlingens vanliga register, vilket 12 969 av våra sökande gör. För dessa sökande kan vi observera om de har avregistrerats ur dessa register för att de fått ett jobb. Utifrån dessa data kan vi sedan undersöka om sannolikheten att få ett jobb påverkas av antalet erhållna kontakter i Mitt CV. Vi konstruerar därför en variabel som mäter om den sökande har fått ett jobb vid något tillfälle efter det att han eller hon registrerat sig i Mitt CV.

Ett grovt sätt att undersöka om antalet kontakter påverkar sannolikheten att få ett jobb är att estimerar denna sannolikhet som en funktion enbart av antalet erhållna kontakter. Gör vi det finner vi en positiv effekt; estimatets storlek är 0,106. Denna skattning är dock svårtolkad eftersom vi vet att antalet erhållna kontakter även påverkas av alla de övriga egenskaper som finns registrerade i

Mitt CV. En viktig fråga är därför om vi kan identifiera en kausal effekt från antalet erhållna kontakter till sannolikheten att få ett jobb. Här är det återigen viktigt att notera att det faktum att vi har tillgång till *samma* information som de rekryterande företagen innebär att antalet erhållna kontakter *inte kan påverkas av någon annan faktor än de faktorer som både vi och företagen kan observera*. Andra faktorer som kan påverka sannolikheten att få ett jobb, som exempelvis motivation, kan inte påverka antalet erhållna kontakter eftersom dessa faktorer inte är synliga för de rekryterande företagen när de fattar sina kontaktbeslut. Skattar vi sannolikheten att få ett jobb som en funktion av antalet erhållna kontakter och alla andra observerbara egenskaper hos de sökande kan vi därför få ett korrekt estimat av hur antalet kontakter påverkar sannolikheten att få ett jobb.

Tabell 5 visar resultatet av att skatta sannolikheten att få ett jobb vid någon tidpunkt efter att den sökande registrerat sig i Mitt CV.⁸

Tabell 5. Probitestimater av sannolikheten att få ett jobb

	Alla	Kvinnor	Män	Icke-nordiskt namn	Nordiskt namn	Arbetslös
Antal kontakter	0,016* (0,010)	0,071*** (0,018)	-0,008 (0,012)	0,086** (0,038)	0,012 (0,010)	0,027* (0,015)
Antal obs.	12 969	6 802	6 075	1 524	11 361	7 658
R ²	0,09	0,10	0,11	0,18	0,09	0,06

Notera: Estimerad med Probitmodellen. Den beroende variabeln är sannolikheten att få ett jobb vid någon tidpunkt efter att personen registrerat sig i Mitt CV, men före 9 maj 2005. Samtliga regressioner inkluderar även tidsvektorn, en konstant och alla andra förklarande variabler i tabell 1. Robusta standardfel anges inom parentes. ***, ** och * betecknar signifikans på 1-, 5- och 10-procentsnivån.

Av *Tabell 5* framgår att antalet erhållna kontakter har en positiv effekt på sannolikheten att få ett jobb, även om effekten bara är signifikant på 10-procentsnivån.⁹ Vi ser också att effekten till viss del skiljer sig mellan olika grupper. Den positiva effekten av att få kontakter är större för kvinnor och

⁸ Liknande resultat erhålles om vi i stället använder sannolikheten att få ett jobb efter december 2004 som utfallsvariabel.

⁹ Om vi istället använder om de sökande fått minst en kontakt som förklarande variabel blir effekten starkare.

sökande med icke-nordiska namn. Dessa resultat indikerar att kontakter erhållna genom Mitt CV är mer betydelsefulla för sökande som tillhör grupper som har en svag ställning på den svenska arbetsmarknaden.

Sammanfattningsvis finner vi att jobbsökande som får kontakter genom Mitt CV har en högre sannolikhet att faktiskt få ett jobb. Därmed missgynnas de sökande som tillhör grupper som får färre kontakter — personer med icke-nordiska namn, äldre och arbetslösa — vilket är speciellt bekymmersamt eftersom dessa grupper verkar ha en högre sannolikhet att faktiskt få ett jobb givet att de kontaktas av företag genom Mitt CV.

4 Sammanfattning

Den alltmer utbredda användningen av Internetbaserade söktjänster gör det lättare att forska om hur olika egenskaper hos jobbsökande påverkar företagens rekryteringsbeslut. Det faktum att de företag som använder sådana rekryteringsmetoder baserar sina val enbart på faktorer som är observerbara i databasen ger oss som forskare möjlighet att komma runt många av de problem med icke-observerbar heterogenitet som vanligen karaktäriserar diskrimineringsstudier.

Denna studie använder sig av data från en svensk Internetbaserad söktjänst, Mitt CV, för att undersöka hur antalet erhållna kontakter påverkas av faktorer som etnicitet, kön, ålder och sysselsättningsstatus. Vi finner att sökande som har icke-nordiska namn, är äldre eller arbetslösa får färre kontakter. En del av dessa skillnader förklaras av skillnader i utbildning, arbetslivserfarenhet, andra färdigheter och de krav som sökande har på de jobb de vill finna, men även när vi tar hänsyn till alla sådana skillnader återstår en negativ effekt av att tillhöra någon av ovan nämnda grupper. Detta indikerar att en del företag använder dessa faktorer för att sortera bort sökande i sin rekrytering av arbetskraft, och att diskriminering därmed existerar på den svenska arbetsmarknaden. Vi finner också att de sökande som får många kontakter har en högre sannolikhet att faktiskt hitta jobb.

Våra resultat visar att de företag som rekryterar personal genom Mitt CV använder enkelt observerbara egenskaper, som etnicitet, ålder och sysselsättningsstatus, för att sortera de arbetssökande. En viktig fråga är om detta beteende bör kallas diskriminering. Som tidigare nämnts brukar ekonomer dela upp diskriminering i två typer; statistisk diskriminering, där arbetsgivare

använder enkelt observerbara egenskaper som indikatorer för viktiga icke-observerbara egenskaper, och preferensbaserad diskriminering, där arbetsgivare har direkta preferenser över de observerbara egenskaperna. Ibland hävdas det att enbart preferensbaserad diskriminering utgör verklig diskriminering eftersom statistisk diskriminering kan ses som ett rationellt beteende för de arbetsgivare som saknar fullständig information om de sökandes produktivitet. Utifrån våra resultat kan vi inte separera dessa båda typer av diskriminering även om statistisk diskriminering är en mer trolig förklaring för några av de effekter vi finner, såsom den negativa effekten av att vara arbetslös. Oavsett skälet till att företagen använder faktorer som etnicitet, ålder och sysselsättningsstatus för att sortera sökande, blir dock konsekvenserna för de individer som tillhör någon av dessa grupper densamma; de får färre kontakter med företag, och har därmed en lägre sannolikhet att hitta jobb.

Referenser

- Belzil, C. (1996), Relative Efficiencies and Comparative Advantages in Job Search, *Journal of Labor Economics* 14, 154-173.
- Bertrand, M. och S. Mullainathan (2004), Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination, *American Economic Review*, 94, 991-1013.
- Blau, D. M. och Robins, P. K. (1990), Job Search Outcomes for the Employed and Unemployed, *Journal of Political Economy* 98, 637-655.
- Carlsson, M. (2007), Sex Discrimination and Segregation in the Swedish Labour Market: A Field Experiment, Mimeo, Kalmar universitet, Kalmar.
- Carlsson, M. och D.-O. Rooth (2006), Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data, IZA Working Paper 2281, IZA, Bonn.
- Edin, P.-A. och J. Lagerström (2006), Blind Dates: Quasi-experimental Evidence on Discrimination, Working paper 2006:4, IFAU, Uppsala.
- Eriksson, S. och J. Lagerström (2006), Competition between Employed and Unemployed Job Applicants: Swedish Evidence, *Scandinavian Journal of Economics*, 108, 373-396.
- Eriksson, S. och J. Lagerström (2007), Detecting Discrimination in the Hiring Process: Evidence from an Internet-Based Search Channel, Working Paper 2007:19, IFAU, Uppsala.
- Goldin, C. och C. Rouse (2000), Orchestrating Impartiality: The Impact of "Blind" Auditions on Female Musicians, *American Economic Review*, 90, 715-741.
- Neumark, D. with the assistance of R. J. Bank and K. D. van Nort (1996), Sex Discrimination in Restaurant Hiring: An Audit Study, *Quarterly Journal of Economics*, 111, 915-941.
- Riach, P.-A. och J. Rich (1997), Testing for Sexual Discrimination in the Labor Market, *Australian Economic Papers*, 26, 165-178.
- Riach, P.-A. och J. Rich (2002), Field Experiments of Discrimination in the Market Place, *Economic Journal*, 112, F480-F518.
- Weichselbaumer, D. (2004), Is It Sex or Personality? The Impact of Sex-stereotypes on Discrimination in Applicant Selection, *Eastern Economic Journal*, 30, 159-186.

IFAU:s publikationsserier – senast utgivna

Rapporter/Reports

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

Working Papers

- 2007:1** de Luna Xavier & Per Johansson “Matching estimators for the effect of a treatment on survival times”
- 2007:2** Lundin Daniela, Eva Mörk & Björn Öckert “Do reduced child care prices make parents work more?”
- 2007:3** Bergemann Annette & Gerard van den Berg “Active labor market policy effects for women in Europe – a survey”
- 2007:4** Andersson Christian “Teacher density and student achievement in Swedish compulsory schools”
- 2007:5** Andersson Christian & Nina Waldenström “Teacher supply and the market for teachers”
- 2007:6** Andersson Christian & Nina Waldenström “Teacher certification and student achievement in Swedish compulsory schools”
- 2007:7** van den Berg Gerard, Maarten Lindeboom & Marta López “Inequality in individual mortality and economic conditions earlier in life”
- 2007:8** Larsson Laura & Caroline Runeson “Moral hazard among the sick and unemployed: evidence from a Swedish social insurance reform”
- 2007:9** Stenberg Anders “Does adult education at upper secondary level influence annual wage earnings?”
- 2007:10** van den Berg Gerard “An economic analysis of exclusion restrictions for instrumental variable estimation”
- 2007:11** Forslund Anders & Kerstin Johansson “Random and stock-flow models of labour market matching – Swedish evidence”
- 2007:12** Nordin Martin “Immigrants’ return to schooling in Sweden”
- 2007:13** Johansson Mats & Katarina Katz “Wage differences between women and men in Sweden – the impact of skill mismatch”
- 2007:14** Gartell Marie, Ann-Christin Jans & Helena Persson “The importance of education for the reallocation of labor: evidence from Swedish linked employer-employee data 1986–2002”
- 2007:15** Åslund Olof & Hans Grönqvist “Family size and child outcomes: Is there really no trade-off?”
- 2007:16** Hesselius Patrik & Malin Persson “Incentive and spill-over effects of supplementary sickness compensation”
- 2007:17** Engström Per & Patrik Hesselius “The information method – theory and application”

2007:18 Engström Per, Patrik Hesselius & Malin Persson “Excess use of Temporary Parental Benefit”

2007:19 Eriksson Stefan & Jonas Lagerström “Detecting discrimination in the hiring process: evidence from an Internet-based search channel”

Dissertation Series

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

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

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

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

2006:5 Johansson Kerstin “Empirical essays on labor-force participation, matching and trade”