

Att lösa livspusslet – tidsrestriktioner, teknisk utveckling och kvinnors arbetsutbud

nr 1 2014 årgång 42

Kvinnor med små barn har de senaste decennierna i allt högre grad satsat på sina karriärer. De flesta arbetar och gör så i större omfattning – samtidigt har de också i allt högre grad mer avancerade jobb. I den här artikeln analyseras hur flexibilitet och tidsrestriktioner påverkar valet av arbetsutbud och karriärväg. När teknisk utveckling gör det möjligt att organisera arbetet så att det blir mer flexibelt kan individer som är bundna av en tidsrestriktion, t ex från åtaganden i familjen, totalt sett arbeta mer och därmed också finna det attraktivt att välja en mer krävande karriär.

Jag vill i denna artikel belysa ett par faktorer – flexibilitet och tidsrestriktioner – som hittills inte har studerats i samband med kvinnors beslut kring hur mycket de ska arbeta. De senaste åren har det skett en dramatisk utveckling av möjligheterna till flexibelt arbete. Det ökande användandet av e-post, distansuppkoppling, videokonferenser etc har minskat behovet av det fysiska mötet i arbetslivet och ökat möjligheterna att vara produktiv på fler ställen än på den faktiska arbetsplatsen. Genom att dela upp arbetstiden, t ex genom att förlägga en del av arbetet till kvällar, tidiga morgnar eller helger och därigenom skapa utrymme för åtaganden i familjen, kan individer som är bundna av tidsrestriktioner totalt sett arbeta fler timmar, något som i sig kan påverka valet av arbete.

Intuitionen bakom min analys är enkel. Att ha barn innebär att man som förälder behöver avsätta tid för att hämta och lämna på dagis, laga mat, ta hand om, hjälpa med läxor osv. Givet att dessa aktiviteter bara delvis kan köpas på marknaden innebär det att föräldrar möter en bindande tidsrestriktion. Tidsrestriktionen utgörs dels av den faktiska tid som går åt till föräldraskapets olika moment, dels av att många aktiviteter måste utföras vid specifika tidpunkter, hämta på dagis t ex, och även om det inte är fråga om att faktiskt göra något tillsammans, som när barnen sover, behöver barn tillsyn och man behöver finnas hemmavid. Fortfarande är det så att kvinnor gör merparten av detta.

Denna s k familjerestriktion kan också påverka vilken typ av arbete en individ kan välja. I synnerhet är många mer avancerade och karriärinriktade jobb förknippade med ett krav på en viss arbetsinsats för att vara produktiva. Det kan t ex handla om ledande funktioner eller arbeten som är analytiskt komplexa, där överlämning till andra blir svår. En sådan ”minsta nivå” gör att individer som tar ett större ansvar för barn och hem, och för vilka familjerestriktionen därmed binder, inte kan ta dessa arbeten – eller kan ta

CHRISTINA HÅKANSON

är doktor i nationalekonomi och ekonom på Sveriges riksbank. Hennes forskning är inriktad på produktivitet, humankapital, familjeekonomi och arbetsmarknad. christina.hakanson@riksbank.se

Den här artikeln baseras på kapitlet ”Solving the Puzzle – Hours Constraints, Technical Change and Female Labor Supply” i avhandlingen *Changes in Workplaces and Careers* (Håkanson 2013), som lades fram vid Stockholms universitet i april 2013.

dem bara genom att göra stora uppoffringar vad gäller andra aktiviteter.

Tidigare analyser av hur flexibilitet påverkar arbetsmarknaden har hittills fokuserat på hur valet av olika yrken påverkas (Goldin och Katz 2011; Flabbi och Moro 2012). Bidraget i den här analysen är att belysa hur en ökad grad av flexibilitet påverkar hur mycket man kan arbeta. Genom att göra det möjligt att planera arbetstiden runt andra aktiviteter under dagen blir det lättare att möta familjerestriktionen, vilket inte bara påverkar hur mycket man väljer att arbeta utan också vilken slags karriär som är möjlig. Modellen erbjuder därmed en tänkbar mekanism till att förklara samtida förändringar i kvinnors arbetsutbud, där de i dag både arbetar mer och gör så i mer avancerade arbeten.

1. Kvinnors arbete

I flertalet länder har kvinnors arbetskraftsdeltagande ökat sedan början av 1970-talet och i dag deltar kvinnor på arbetsmarknaden i nästan lika hög utsträckning som män. I Sverige ökade deltagandet snabbt från under 40 procent på 1960-talet till över 80 procent redan på 1980-talet, men det har sedan dess planat ut (Gustafsson och Jacobsson 1985). Det ökande arbetskraftsdeltagandet är flitigt studerat i litteraturen.¹ Ökningen drevs i huvudsak av ett kraftigt ökat deltagande bland gifta kvinnor (Olivetti 2006; Attanasio m fl 2008; Goldin och Olivetti 2013). Så även i Sverige: redan på 1980-talet var det i princip ingen skillnad i arbetskraftsdeltagande bland gifta jämfört med ogifta kvinnor (Selin 2009; Angelov m fl 2013).

Hur mycket man arbetar står ofta i fokus när man studerar mäns arbetsutbud, men den saken är mycket mindre studerad för kvinnor. Samtidigt går det inte att utgå ifrån att resultat för män är direkt överförbara på kvinnors beslut. Det är uppenbart att kvinnor i någon mån möter andra förutsättningar än män, där den mest uppenbara skillnaden är konsekvenserna av att ha familj, som inte bara innebär ett naturligt avbrott i karriären under spädbarnstiden utan också påverkar förutsättningarna för arbetet många år efter det. Skälet är just den tidsrestriktion som är behäftad med föräldraskapet. Män arbetar i huvudsak heltid, men för kvinnor har inträdet på arbetsmarknaden utan tvekan skapat en avvägning mellan familj och karriär (Goldin 2004). För att möta familjerestriktionen väljer många kvinnor mindre karriärorienterade yrken och/eller deltidsarbete. Olika mönster för kvinnors och mäns arbetsutbud kan alltså bero på tidsrestriktioner, snarare än på skillnader i preferenser. I Sverige har det förts en aktiv politik för att främja jämställdheten och underlätta avvägningen mellan familj och karriär. Exempel är införandet av särbeskattning, subventionerad barnomsorg och generös föräldraledighet. Denna politik till trots avstannade minskningen i löneskillnad mellan könen redan på 1980-talet (Edin och Richardson 2002).

Bertrand m fl (2010) studerar löneutvecklingen för personer med MBA-examen från ett toppuniversitet i USA. De finner att föräldraskap fortfa-

¹ Se Killingsworth och Heckman (1986) för en översikt.

rande straffar sig karriärmässigt för kvinnor. De identifierar skillnader i karriäravbrott och antalet arbetade timmar per vecka, båda i hög grad förknippade med moderskapet, som två av de viktigaste förklaringsfaktorerna. Liknande resultat har hittats i Sverige. I en nyligen publicerad artikel finner Angelov m fl (2013) att skillnaden mellan föräldrarnas inkomster och löner ökar med 35 respektive 10 procent mätt femton år efter det att första barnet fötts. Albanesi och Olivetti (2009) visar att en jämvikt där kvinnor tar större ansvar i hemmet och har lägre lön kan uppstå även om det inte finns några skillnader mellan könen på förhand. Även om arbetsgivaren inte vet hur många timmar man arbetar hemma, räcker det med att de tror att fördelningen är olika mellan könen för att män och kvinnor ska få olika utfall. Kvinnor kommer att erbjudas kontrakt med lägre krav, lön och en mindre resultatbaserad del i inkomsten i förhållande till män.

2. En titt på trender i svenska data

Man kan förvänta sig att familjerestriktionen binder som mest när barnen är relativt små. Figur 1 visar det genomsnittliga arbetsutbudet för kvinnor med barn upp till sju års ålder, fördelat på olika yrkesgrupper och separat för privat och offentlig sektor, åren 1996–2009.² Arbetsutbudet mäts som andel av heltid via variabeln tjänsteomfattning. Varje anställd har en tjänsteomfattning mellan 1 och 100 procent (heltid). Data sammanställs i fyra yrkesgrupper: högre chefer och tjänstemän, lägre chefer och tjänstemän, arbeten på en mellannivå samt enklare försäljnings-, kontors-, service- och rutinarbeten.

Kvinnor med små barn som arbetar som chef eller tjänsteman på högre nivå inom den privata sektorn har i genomsnitt ökat sitt arbetsutbud med ca fyra procentenheter mellan 1996 och 2009. De arbetar också mest, i genomsnitt 95,4 procent av heltid under 2009, och närmar sig därmed motsvarande nivåer för män. En jämförelse av sektorerna visar att förändringen över tid är kvalitativt lika, men ökningen bland högre chefer och tjänstemän i offentlig sektor sker från en lägre nivå. I lägre försäljningsyrken, service- och rutinarbeten är arbetsutbudet generellt lägre och har i stället varit relativt oförändrat under perioden.

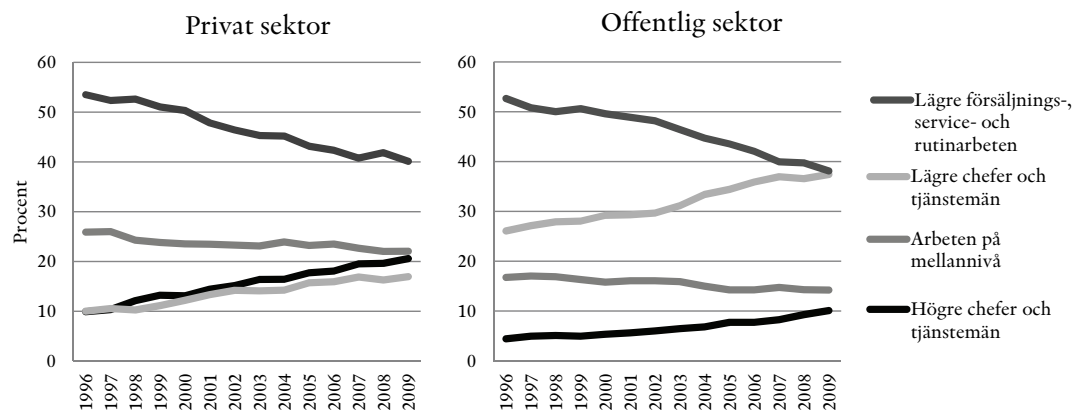
Samtidigt som det har skett en ökning av arbetsutbudet i mer avancerade arbeten har det också skett stora förändringar i hur dessa kvinnor fördelar sig mellan de olika yrkesgrupperna. I figur 2 framträder ett intressant mönster där kvinnor med små barn i allt högre grad återfinns i mer avancerade arbeten. I den privata sektorn fördubblades t ex andelen kvinnor med små barn med ett arbete som högre chef eller tjänsteman mellan åren 1996 och 2008. Under samma period minskar andelen kvinnor med små barn i lägre försäljningsyrken samt i service- och rutinarbeten.³

² För att få information om hur många barn en individ har matchas demografiska variabler från LOUISE (SCB olika år).

³ Se Håkanson (2013) för motsvarande nedbrytningar för män samt för män och kvinnor utan barn i förskoleåldern.



Figur 1 Källa: SCB (olika år), egna beräkningar.
Genomsnittlig tjänsteomfattning för kvinnor med barn upp till 7 års ålder



Figur 2 Källa: SCB (olika år), egna beräkningar.
Kvinnor med barn upp till 7 års ålder fördelade på olika yrkesgrupper

3. En modell för arbetsutbud med tidsrestriktioner

För att analysera frågan om arbetsutbud och hur tidsrestriktioner påverkar detta har jag i Håkanson (2013) utvecklat en formell modell. I denna artikel beskrivs dess huvuddelar. Modellen bygger på två specifika antaganden. För det första kräver mer avancerade och välavlönade arbeten en minsta arbetsinsats för att vara produktiva. För det andra är arbeten olika flexibla. Graden av flexibilitet avgör i vilken utsträckning arbete kan förläggas till olika tidpunkter under dagen och utföras från olika fysiska platser genom en möjlighet till flexibelt arbete.⁴ Dessa två antaganden innebär att indivi-

⁴ I modellen representeras graden av flexibilitet av hur produktivt flexibelt arbete är i förhållande till arbete som utförs på arbetsplatsen.

der som är bundna av en tidsrestriktion, t ex från åtaganden i familjen, bara kommer att välja ett mer karriärinriktat arbete om graden av flexibilitet är tillräckligt hög. Först modelleras en förenklad, statisk version. Fördelen är att den enkelt går att lösa analytiskt och illustrerar mekanismen på ett transparent sätt. Därefter studeras implikationerna över livscykeln, där individen ökar sin kompetens genom att arbeta, vilket bestämmer löneutvecklingen över tiden.

I modellen maximerar individen nyttan av konsumtion, produktion i hemmet och fritid. Det finns två olika arbeten: ett avancerat arbete och ett enklare rutinarbete. Det avancerade arbetet ger högre lön men är i gengäld behäftat med ett krav om ett minsta antal arbetstimmar för att arbetet ska vara produktivt. Jag kallar den minsta nivån för karriärsrestriktionen. Vidare antas att karriärsrestriktionen binder, dvs att kravet på arbetsinsats är högre än vad en individ skulle välja att arbeta om valet av timmar var fritt. Det innebär att för att kunna ta det avancerade arbetet måste individen göra avkall på produktion i hemmet och/eller fritid. Rutinarbetet har lägre lön men ingen restriktion på hur mycket man måste arbeta – en individ är lika produktiv om hon arbetar heltid eller deltid. Olika arbeten antas ha av olika grad av flexibilitet. För enkelhetens skull antas att flexibiliteten i rutinarbetet är noll, medan den i det avancerade arbetet kan variera. Den minsta nödvändiga arbetsinsatsen i det avancerade arbetet kan därmed uppnås genom timmar på arbetet, via flexibelt arbete eller via en kombination av dem.

Individer skiljer sig åt vad gäller om de har en tidsrestriktion från åtaganden hemma, en familjerestriktion. Familjerestriktionen inbegriper inte bara den faktiska tid som går åt till att vara förälder, utan också att många aktiviteter måste utföras vid specifika tidpunkter på dagen, vilket kan inskränka ytterligare på hur mycket man kan arbeta. Omfattningen på familjerestriktionen är olika för olika individer och bestäms t ex av storlek på familj, vad för slags partner man har (delar man lika på arbetet hemma?), men också av institutionella faktorer såsom tillgänglighet till barnomsorg och hushållsnära tjänster. För att hålla modellen så enkel som möjligt identifierar jag två typer av individer: tidsbegränsade, för vilka familjerestriktionen binder, och obegränsade, för vilka den inte gör det. Individen väljer den karriär där nyttan maximeras, med hänsyn till den sedvanliga budgetrestriktionen, karriärrestriktionen och familjerestriktionen.

En statisk version av modellen är rättfram att lösa analytiskt. För att illustrera mekanismen antas värden på vikterna för konsumtion, produktion i hemmet och fritid samt för familjerestriktionen och karriärsrestriktionen.⁵ Därefter löses modellen för olika värden på flexibilitet, där flexibiliteten i det avancerade arbetet går från noll till (nära) full flexibilitet.

I rutinarbetet kommer en obegränsad individs arbetsutbud att bestämmas av vikten på konsumtion i nyttofunktionen, medan en individ som är bunden av familjerestriktionen arbetar mindre. När flexibiliteten är låg

⁵ Vikterna är antagna för att ge en enkel illustration och är *inte* ett försök till kalibrering – se Håkanson (2013) för en diskussion.

innebär karriärsrestriktionen att en tidsbegränsad individ skulle behöva fördubbla arbetstiden om denna i stället skulle ta det avancerade arbetet. Uppoffringen i termer av familj och fritid är då så stor att en tidsbegränsad individ alltid väljer rutinarbetet. I takt med att teknisk utveckling ökar produktiviteten i flexibelt arbete minskar dock skillnaderna i nytta fram till en brytpunkt där det blir optimalt också för den tidsbegränsade individen att välja det avancerade arbetet. Vinsten i form av högre konsumtion uppväger då kostnaderna av mindre fritid och produktion i hemmet. Att välja det avancerade arbetet medför dock en stor omfördelning av tid. Tid på arbetet ökar dramatiskt, samtidigt som flexibelt arbete utgör ungefär 20 procent av den totala tid som läggs på arbete. För att kompensera för den lägre produktiviteten i det flexibla arbetet kommer den totala tid som läggs ned på arbete att vara högre än för en obegränsad individ i samma arbete. Avvägningen mellan familj och karriär innebär också att produktionen i hemmet minskar med ca 30 procent, medan mängden fritid samtidigt minskar med en dryg fjärdedel.⁶

Den statistiska modellen missar dock flera viktiga aspekter. För det första är ett arbetsliv långt och den tid som individer är begränsade av att ha små barn är relativt kort. Därmed binder familjrestriktionen i realiteten bara under en del av ett arbetsliv. För det andra tyder forskningen på, vilket visas i t ex Datta Gupta och Smith (2002), Bertrand m fl (2010) och Angelov m fl (2013), att det straffar sig i termer av lön och karriärutveckling att arbeta deltid eller helt lämna arbetsmarknaden under en period. För att ta hänsyn till detta omformuleras modellen till en livscykelmodell där lönen bestäms dynamiskt. Individer ökar sin kompetens (och därmed lön) genom att arbeta och kunskaper blir efterhand inaktuella.⁷

Olivetti (2006) visar att profilen för (gifta) kvinnors arbetsutbud i USA på 1970-talet hade två toppar – de arbetade mycket i början av arbetslivet, för att sedan arbeta mindre under småbarnsåren, varefter de i hög grad återvände till arbetsmarknaden när barnen hade blivit äldre. Profilen var dock distinkt annorlunda för kvinnor på 1990-talet. Deras profil var mer lik den hos män, med bara en topp. Den dominerande förklaringen låg i att den skattade avkastningen på erfarenhet hade ökat med omkring 25 procent för kvinnor, jämfört med ungefär 6 procent för män. Olivettis modell säger dock inget om varför avkastningen på erfarenhet hade ökat. I den här modellen ges en tänkbar förklaring, nämligen att det inte bara handlar om att arbeta mer, utan också i vilken typ av arbete.

Livscykelmodellen utgår ifrån Olivetti (2006) och lägger till de två typerna av arbete samt flexibelt arbete och familjrestriktionen från den statistiska modellen. Modellen har fyra tioårsperioder som tillsammans representerar ett arbetsliv. Familjrestriktionen antas binda endast i den

⁶ Storleken på effekterna är naturligtvis ett resultat av valet på parametrarnas värden, men en liknande bild fås också för en mängd andra värden.

⁷ Jag använder mig av en liknande specifikation som i t ex Olivetti (2006) och Wallenius (2011). Se Håkanson (2013) för detaljer.

andra tioårsperioden (och som tidigare inte för alla). Den stora skillnaden från den statistiska modellen är att individer i det avancerade arbetet ökar sin kompetens genom att arbeta och att kunskaperna efterhand blir inaktuella. I rutinarbetet antas att kunskaperna inte blir inaktuella, men det finns inte heller någon möjlighet att öka kompetensen. Det medför att lägre arbetstid eller ett mindre krävande arbete i den period när familjerestriktionen binder får konsekvenser för löneutfallen under hela arbetslivet. Kostnaden för ett avbrott i karriären blir större, ju snabbare kunskaper blir inaktuella och ju mer kunskaper man ”missar” att hämta in om arbetstiden är lägre. Tidsbegränsade individer tenderar därmed att välja yrken där ett avbrott i karriären inte är lika kostsamt (Goldin och Katz 2011).

När en individ optimerar över hela livscykeln stärks incitamenten att arbeta mer under de intensiva småbarnsåren. Insatserna är högre eftersom dagens val av arbetsutbud får konsekvenser för lönen också i framtiden. Jämfört med den statistiska modellen kommer det därför att vara optimalt att välja det avancerade arbetet redan vid lägre nivåer av flexibilitet och som en konsekvens byts ytterligare fritid mot arbete för att kompensera för produktivitsbortfallet och för att möta kraven i det avancerade arbetet. Vid låga nivåer på flexibilitet kommer den tidsbegränsade individen, liksom tidigare, att välja rutinarbetet. När familjerestriktionen binder faller arbetstiden väsentligt för att sedan återgå till den initiala nivån i resterande perioder. Profilen för arbetsutbudet över livscykeln får därmed två toppar, likt de som dokumenterades i Olivetti (2006) för kvinnor på 1970-talet.

När flexibiliteten är tillräckligt hög blir det optimalt att i stället välja det avancerade arbetet. Om man jämför nyttan av de två olika karriärsvälan period för period innebär dock omfördelningen av tid att nyttan är lägre i det avancerade arbetet jämfört med rutinarbetet i den period som familjerestriktionen binder, även om det sett över hela livscykeln är optimalt. Detta resultat kan relateras till en relativt ny litteratur om hur lyckliga kvinnor upplever sig vara. Stevenson och Wolfers (2009) finner att kvinnors upplevda lycka har minskat, både i absoluta tal och relativt mäns. En hypotes är att det hör samman med ”det dubbla skiftet”, dvs att först göra en full arbetsdag för att sedan dessutom göra det mesta av arbetet i hemmet.⁸

I ett sista steg analyseras vad som händer om man tar bort kravet om en minsta arbetsinsats i det avancerade yrket. En tidsbegränsad individ kan då välja det avancerade arbetet med en lägre arbetsomfattning. Intressant nog räcker det att individen ökar sin kompetens genom arbete och att kunskaper efter hand blir inaktuella för att upprätthålla de huvudsakliga resultaten. En viktig skillnad från tidigare är att så länge produktiviteten i flexibelt arbete är lägre kommer den dubbla toppen i arbetsutbudet att uppstå även i det avancerade arbetet och konsekvensen i termer av löneutveckling är betydande. När flexibiliteten i det avancerade arbetet är just så hög att den

⁸ Resultaten i forskningen är dock blandade. Stevenson och Wolfers (2009) finner inget stöd för att trenderna skulle vara extra starka för t ex kvinnor med små barn, medan Mencarini (2012) finner visst stöd för hypotesen i en studie på data från European Social Survey.

tidsbegränsade individen väljer det avancerade arbetet genererar modellen löneskillnader mellan en individ som är begränsad av familjerestriktionen och en som inte är det om ca 30 procent mätt i slutet av arbetslivet.

4. Diskussion

Kvinnor möter i någon mån andra förutsättningar än män i arbetslivet. Den mest uppenbara skillnaden är konsekvenserna av att ha familj, som inte bara utgör ett naturligt avbrott i karriären under spädbarnstiden – den påverkar också förutsättningarna för arbetet många år efter det. I den här artikeln har jag beskrivit hur teknisk utveckling, genom att göra flexibelt arbete mer produktivt, kan lätta på familjerestriktionen. Om man kan vara produktiv på fler ställen än på den faktiska arbetsplatsen och dela upp arbetstiden över dagen, t ex genom att förlägga en del av arbetet till kvällar eller helger, skapas utrymme för åtaganden i familjen, och individer som är bundna av tidsrestriktioner kan totalt sett arbeta mer, vilket också kan påverka vilken typ av arbete man väljer. När individen ökar sin kompetens genom arbete får dessutom lägre arbetstid eller ett mindre krävande arbete konsekvenser för löneutfallen under hela arbetslivet. Att öka möjligheterna för flexibelt arbete men också att lätta på familjerestriktionen genom att dela mer lika kan därmed ge stora effekter i termer av lön och karriär.

REFERENSER

- Albanesi, S och C Olivetti (2009), "Home Production, Market Production and the Gender Wage Gap: Incentives and Expectations", *Review of Economic Dynamics*, vol 12, s 80–107.
- Angelov, N, P Johansson och E Lindahl (2013), "Is the Persistent Gender Gap in Income and Wages due to Unequal Family Responsibilities?", IFAU Working Paper nr 3, IFAU, Uppsala.
- Atanasio, C, H Low och V Sanchez-Marcos (2008), "Explaining Changes in Female Labor Supply in a Life-Cycle Model", *American Economic Review*, vol 98, s 1517–1552.
- Bertrand, M, C Goldin och L Katz (2010), "Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors", *American Economic Journal: Applied Economics*, vol 2, s 228–255.
- Datta Gupta, N och N Smith (2002), "Children and Career Interruptions: The Family Gap in Denmark", *Economica*, vol 69, s 609–629.
- Edin, P-A och K Richardson (2002), "Swimming with the Tide: Solidarity Wage Policy and the Gender Earnings Gap", *Scandinavian Journal of Economics*, vol 104, s 49–67.
- Flabbi, L och A Moro (2012), "The Effect of Job Flexibility on Female Labor Market Outcomes: Estimates from a Search and Bargaining Model", *Journal of Econometrics*, vol 168, s 81–95.
- Goldin, C (2004), "The Long Road to the Fast Track: Career and Family", NBER Working Paper nr 10331, NBER, Cambridge, MA.
- Goldin, C och L Katz (2011), "The Cost of Workplace Flexibility for High-Powered Professionals", *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, s 45–67.
- Goldin, C och C Olivetti (2013), "Shocking Labor Supply: A Reassessment of the Role of World War II on U.S. Women's Labor Supply", NBER Working Paper nr 18676, NBER, Cambridge, MA.
- Gustafsson, S och R Jacobsson (1985), "Trends in Female Labor Force Participation in Sweden", *Journal of Labor Economics*, vol 3, s 256–274.
- Håkanson, C (2013), *Changes in Workplaces and Careers*, doktorsavhandling, Institutet för internationell ekonomi, Stockholms universitet.
- Killingsworth, M och J Heckman (1986), "Female Labor Supply: A Survey", i Ashenfelter, O och R Layard (red), *Handbook of Labor Economics*, North Holland, Amsterdam.

Mencarini, L (2012), "Happiness, Household and Gender Inequality in Europe", *European Sociological Review*, vol 28, s 203-219.

Olivetti, C (2006), "Changes in Women's Hours of Market Work: The Role of Returns to Experience", *Review of Economic Dynamics*, vol 9, s 557-587.

SCB (olika år), Lönstrukturstatistik samt Longitudinell databas kring utbildning, inkomst och sysselsättning (LOUISE), Statistiska Centralbyrån, Stockholm.

Selin, H (2009), "The Rise in Female Employment and the Role of Tax Incentives - An

Empirical Analysis of the Swedish Individual Tax Reform of 1971", CESifo Working Paper nr 2629, CESifo, München

Stevenson, B och J Wolfers (2009), "The Paradox of Declining Female Happiness", *American Economic Journal: Economic Policy*, vol 1, s 190-225.

Wallenius, J (2011), "Human Capital Accumulation and the Intertemporal Elasticity of Substitution of Labor: How Large is the Bias?", *Review of Economic Dynamics*, vol 14, s 577-591.