

# En fritänkare finner sin forskarmiljö – IUI 1988–1998

Eva Meyersson Milgrom

Särtryck ur Magnus Henrekson (red.),  
*IFN 1939–2019 – 80 år av ekonomisk forskning*

 INSTITUTET FÖR  
NÄRINGSLIVSFORSKNING

# EN FRITÄNKARE FINNER SIN FORSKARMILJÖ – IUI 1988–1998

EVA M. MEYERSSON MILGROM

Forskare inom samhällsvetenskaperna söker både svaren på varför (kausalitet), dvs. hur saker och ting hänger ihop, och hur viktiga samhällsproblem kan lösas med hjälp av politikåtgärder. Detta förhållningssätt präglade forskningsarbetet och atmosfären under min tid på Industriens Utredningsinstitut (IUI), numera Institutet för Näringslivsforskning (IFN), åren 1987 till 1998. För en fritänkare som jag blev IUI en skola för livet. Honnörsord som nyfikenhet, noggrannhet och öppenhet var ledstjärnor i en miljö präglad av generositet och omsorg. Jag står än i dag i stor tacksamhetsskuld till denna min lärlingstid på IUI, till kollegerna och ledarna Gunnar Eliasson, Ulf Jakobsson och Magnus Henrekson. Denna tacksamhet tänker jag ge en bakgrund till i denna essä.

## MINA UNIVERSITET

Jag kommer från ett liberalt upplyst hem, i vilket marknadsekonomi, demokrati och liberalism sågs som viktiga beståndsdelar i ett välfungerande samhälle. Men alla skulle ha lika förutsättningar att nå sin potential och tillföra samhället värde. Arbetar man hårt och gör något av det man har kommer man långt, menade min far Per-Martin Meyerson. De som däremot fått för mycket till skänks av utseende, begåvning och pengar var det litet synd om trots allt, ”ty de blevo antingen förvirrade eller lata!”, hävdade pappa. Vidare var det en princip i mitt föräldrahem att intellektuell ärlighet var en dygd, kosta vad det kosta ville. För att leva efter detta måste man vara modig och det var lättare att vara det där taket var högt.

Efter en socionom- och ekonomexamen gick jag min forskarutbildning dels på sociologiska institutionen på Stockholms universitet (SU), som var kvantitativ i sin inriktning, dels på Harvard University, där jag kunde välja ganska fritt från kursutbudet. Svensk sociologisk forskning handlade framför allt om de medellösa och förtryckta, alternativt om den svenska välfärdsmodellens förträfflighet.

Det intellektuella taket var lågt både på den sociologiska institutionen och vid Institutet för social forskning (SOFI) på SU. Att göra bort sig var lätt, att göra bort sig som kvinna var ännu lättare. Att vara forskare med andra idéer än de rådande och att höja rösten som doktorand var omöjligt. Jag hade dessutom som överklass och judinna ”fel” bakgrund och oroade mig över att mitt projekt skulle stöta på patrull.

Min fars intresse för och arbete med jordbruksfrågan ledde till mitt möte med sociologen Gudmund Hernes i Oslo. Pappa hittade Gudmund Hernes arbete om järntrianglar, det vill säga om elitstrukturer i samhället, ett begrepp Hernes använt för att beskriva den ohälsosamma sammanväxten av intressen mellan delar av ett politiskt-ekonomiskt system, lobbyister och byråkratiska sfärer (Bohlin m.fl. 1984). Dessa bestod bl.a. av parlament, särintressen och myndigheter och hade till syfte att fördela *rents* på folkhemmets bekostnad. Gudmund Hernes var på väg till Harvard och han föreslog att jag också skulle ta mig dit på ett år.

Med hjälp av Fulbright- och Wallanderstipendier kunde jag 1986 i sällskap med min sjuårige son Erik åka till Harvard som internationell forskarstudent. På Harvard blev jag förvånad över den öppenhet som fanns mellan kollegorna och att forskningsfrågor, oavsett ämne, alltid ansågs spännande och att man aldrig ifrågasattes som person. Det spelade ingen roll om en doktorand var fågel eller fisk, så länge hon var intellektuellt hederlig, nyfiken och ville föra forskningsfronten framåt, var hon en bland likar. Forskningsfrågan var alltid legitim men metoden måste passa frågan: *What an intriguing hypothesis or question, what could it mean and why is it important? And how could it be tested?*

På seminarierna deltog människor från hela världen och de flesta talade bruten engelska. Jag tog kurser för Thomas Schelling, nationalekonomen som senare fick ekonomipriset till Alfred Nobels minne, samt för Aage Sørensen och Gudmund Hernes. De båda var sociologer som utbildats vid Johns Hopkins University i Baltimore och handledts av den amerikanske pionjären i matematisk sociologi James Coleman, vars studier hade ett starkt inflytande bland annat på utbildningsväsendet i USA.

Under året på Harvard lärde Gudmund Hernes mig skillnaden mellan normativa och positiva förklaringsmodeller och betydelsen av att ha en sund teoretisk modell med testbara prediktioner. Även nätverkssociologerna Mark Granovetter, då gästprofessor på Stanford University, och Peter Marsden vid Harvard kom med idéer och kommentarer till mitt huvudtema för avhandlingen. Peter Marsdens arbeten om hur man mäter styrkan på en nätverkslänk blev mycket viktig för mitt senare nätverksarbete. Mina erfarenheter från tiden på Harvard och nätverken som jag där knöt an till utgjorde grunden till mitt avhandlingsarbete och min vidare forskning.

Tiden på Harvard gick alltför fort men innan jag återvände till Stockholm hade jag formulerat min avhandlingsfråga: ”Hur snabbt återhämtar sig ett fö-

retag från en kris på börsen, hur snabbt vänder det en negativ avkastning till en positiv?”. Avhandlingen skulle vara en studie av betydelsen av graden av ägar-koncentration och ägarkategori, privat eller institutionellt ägande, ledningsgrup-pens sammansättning och deras sociala nätverks strukturer. Jag skulle undersöka hur börsföretagens ägarstrukturer påverkade ledningsgrupperns sammansättning och därmed ledningsgruppens beslutsförhet och tillgång på informationseffektiva nätverk – och i förlängningen företagens återhämtningsförmåga efter en krissitua-tion på börsen. Jag använde etnografiska, explorativa intervjuer om lednings-gruppens sammansättning och dess nätverk, tillsammans med finansiell ekonomi (CAP-modellen), sociologi (nätverksteori och demografi), socialpsykologi (infor-mationsprocesser och beslutsfattande) och ekonometri.

Väl hemkommen hade jag såväl forskningsfråga som forskningsstrategi och ett internationellt nätverk. Hur skulle jag nu förverkliga detta projekt? Kunde jag få tillräckligt stöd på min hemmainstitution, sociologen vid SU? En ung docent på institutionen, Göran Ahrne, hade tidigt förbarmat sig över mig och hand- ledde mig i mitt avhandlingsarbete. Men en miljö liknande den i Cambridge, Massachusetts, var inte lätt att hitta i Sverige. Jag ville ju gärna ha tillgång till den internationella multidisciplinära akademien, toleransen och kompetensen.

Gunnar Eliasson, dåvarande chef på IUI, kom till min räddning. Min far, Per-Martin Meyerson, blev förmedlaren mellan SU och IUI. Han arbetade på Industriförbundet och hade disputerat på avhandlingen *Företagsamhetens ekono-miska teori och politiska villkor* (1973). Han hade allmänt goda relationer med IUI och i synnerhet till den gode vännen och studiekompisen Gunnar Eliasson. Gunnar fann mitt avhandlingsämne om ägande och företagsprestation intressant; frågorna var av intresse för IUI och Gunnar hade redan börjat utforska dem i an-tologin *Hur styrs storföretag?* (1984). Ämnet hade också långt tidigare intresserat Erik Dahmén, professor på Handelshögskolan och tidigare IUI-forskare. Under 1940-talet skrev han sin avhandling *Svensk industriell företagarverksamhet* (1950) vid IUI. För en nationalekonom var mitt avhandlingsämne ”hett”. Det var dock ett ovanligt ämne för en sociolog.

## FORSKNINGSINSTITUT I FÖRÄNDRING

När jag år 1987 kom till IUI på Grevgatan 34 fanns fortfarande det gamla eko-nomgardet och dess idéer kvar i korridorerna. Dessa forskare var i mångt och mycket präglade av tänkare som Friedrich von Hayek, Joseph Schumpeter, Eli Heckscher, Bertil Ohlin, Erik Lundberg och Erik Dahmén. Men snart skulle informationsekonomin göra sitt inträde i den akademiska forskningsvärlden, och så även på institutet.

Det nya, unga doktorandgänget med Sten Nyberg och Jonas Häckner från

Handelshögskolan i spetsen gjorde den nya litteraturen tillgänglig. Christina Hartler kom från Institutet för internationell ekonomi (IIES) vid SU, Erik Mellander från Uppsala universitet, Eugenia Kazamaki Ottersten från SOFI, Karl-Markus Modén från Göteborgs universitet och Pontus Braunerhjelm från Graduate Institute of International Studies i Genève. Senare anslöt redan disputerade forskare som Stefan Fölster, Magnus Henrekson, Karolina Ekholm, Per Skedinger och Per Lundborg. Stefan var en idéspruta och oerhört fantasifull. Per Skedingers och Per Lundborgs insikter och gedigna kunskaper om den svenska arbetsmarknaden blev ovärderliga för mitt senare arbete om den svenska arbetsmarknaden. Jag har än i dag nära kontakt med många av dessa tidigare arbetskamrater, t.ex. Per Skedinger som jag hållit kontakten med i över 20 år och på så sätt hållit mig uppdaterad om den svenska arbetsmarknaden.

Vid denna tid fanns också Bo Axell, en ganska besvärlig, men oerhört intressant forskare.<sup>1</sup> Han var visserligen främst intresserad av sök teori, men var allmänt nyfiken, originell i sitt tänkande och extremt analytisk. Till honom gick jag ibland för att testa mina tankar och ofta kom jag ut med nya viktiga frågor snarare än svar. Och tack vare Gunnar Eliassons intresse och uppkoppling till ett internationellt forskarnätverk rann nytt blod i institutets ådror. Från Stanford University kom Paul David och Kenneth Arrow, från Massachusetts Institute of Technology (MIT) kom Ernst Berndt och från Cornell University kom Ken Burdett. Dessa seniora forskare blev viktiga samtalspartner för oss unga och ”hungriga”. Med hjälp av IUI-affilierade forskare som finansekonomen Adri De Ridder och ekonometrikerna Erik Mellander och Ernst Berndt kunde jag utveckla en konceptuell modell att testa med etablerade finansiella verktyg som CAP-modellen och statistiska verktyg som LISREL.

Jag var sociolog men ville jobba tvärvetenskapligt, plocka modeller och metoder som var relevanta för forskningsfrågan utan att vara bunden till en specifik disciplin. Jag utgick från teoretiska förklaringsmodeller till problemet som jag observerat, det vill säga vilka mekanismer det var som kunde ligga till grund för de empiriska observationerna. Att jag under min tid på Harvard blev exponerad för många olika discipliner inom samhällsvetenskaperna gjorde det möjligt att matcha forskningsfråga med relevant metod och data med forskningsfråga. Jag var intresserad av nätverksteori, incitamentssystem och ägarkontrollfrågor, och framför allt av organisationsdesign. Varför jobbar folk hårt? Varför ska man anstränga sig extra mycket om man inte får betalt för det? Är det tur eller skicklighet som avgör om det går bra för ett företag? Vilka typer av nätverksstrukturer genererar den bästa informationen för en ledningsgrupp? Hur ska en vd kompenseras för att få rätt incitament?

1 Se Persson och Siven (2019).

Mitt förhållningssätt till forskning var möjligt eftersom IUI-miljön fostrade oss till samhällsvetare drivna av nyfikenhet och experimentlusta. Men där slutade nog likheterna oss doktorander emellan. Vi skilde oss åt med avseende på forskningsorientering, teoribildning, användandet av empiri och forskningsfrågor. Forskningen täckte en bred palett av ämnen alltifrån kunskapskapital, utvecklingsekonomi och oligopolteori till fåfångans betydelse. När vi stötte på patrull fanns resurserna: vi själva. Tillsammans hade vi tillgång till många olika kunskaper och dörrarna var alltid öppna. Vi vågade pröva nytt, experimentera och anta svårare utmaningar. Företagen såg IUI som "sitt" forsknings- och utredningsinstitut och gjorde tillgång på unika data möjlig. Jag fick t.ex. tillgång till unik information som sällan var tillgänglig men ofta nog så viktig; data om ledningsgruppers personliga och professionella nätverk och kompensationspaket är mycket ovanliga, så ovanliga att min avhandling om ledningsgruppers nätverk inte bara var multidisciplinär utan även den första i sitt slag i Sverige.

Att vara forskarstudent på ett forskningsinstitut istället för en akademisk institution vid universitet förde både med sig goda och några komplicerande sidor. Att som student vara beroende av en professor på en universitetsinstitution, vilket var fallet på den tiden, var litet av ett vågspel. Somliga hamnade i ett gynnat läge, andra inte. Numera har doktoranderna flera medlemmar i sin handledarkommitté, vilket ökar friheten när det gäller val av ämne och metoder. För många av oss doktorander på IUI gav institutet en möjlighet att fritt kunna ta till sig forskningsidéer utan att vara utlämnade åt en enskild professors syn på hur forskning bör bedrivas. Vi kunde fånga upp idéer från de internationella gästforskarna och från kolleger och testa dem på våra handledare på de akademiska institutioner där vi hörde hemma. Det var inte alltid så enkelt att sälja in de nya idéerna till vår akademiska institution och handledande professor, vilket somliga av oss blev varse, men med tunga internationella forskarnamn bakom oss blev det lite enklare.

Det var modigt av Gunnar Eliasson att ta in de nya matematiska och spelteoriorienterade doktoranderna och framför allt en forskarstudent i sociologi. Främmande fåglar kan ge nya forskningsidéer men de kan lika gärna leda till segerering, isolering och dålig stämning. För min del var dock denna blandning av forskningstraditioner och forskningsinriktningar idealisk. Ett sätt att få till stånd en känsla av tillhörighet bland olika slags individer på IUI var att göra annorlunda och roliga saker tillsammans. Att åka dressin i Värmland eller göra ett studiebesök på STORA var förenat med god social samvaro i kombination med att lära nytt. Gunnar Eliassons sätt att göra det trevligt socialt och kulturellt byggde jag senare vidare på när jag och min man ordnade "måndagsmiddagar" för doktorander på Stanford. Först jobb och presentation av arbete, sedan god mat och goda viner.

Gunnar Eliassons ledningsfilosofi var enkel: frihet under ansvar. Hans sätt

att leda passade förstås inte alla, men många med mig tyckte att det fungerade utmärkt. Vi fick tillgång till en trygg miljö där man tilläts experimentera med idéer och metoder, diskutera halvfärdiga idéer och få kommentarer av kollegorna. Forskarmiljön präglades av tvärvetenskaplig kunskap; mikro- och makroekonomisk, teoretisk, empirisk och policyorienterad forskning blandades. Forskarstandarden var klart formulerad, utan rangordning, utfrysning eller ”trycka ner”-mentalitet. Tonen var vänlig och uppmuntrande. Man förväntades skriva working papers, tala inför styrelsen, göra presentationer på seminarier, skriva i dagspressen och framför allt publicera i vetenskapliga tidskrifter. Det var inga små krav, men vi blev mångsidiga i vår forskarkompetens vilket bidrog till att vi blev mer självständiga.

Som forskarstudenter på IUI måste vi söka finansiering hos forskningsfinansiärer som Riksbankens Jubileumsfond och Jan Wallanders och Tom Hedelius stiftelse. Också det gav färdigheter som vi fick nytta av senare i våra forskarkarriärer. Dessa mångfacetterade erfarenheter gjorde att vi efter doktorsexamen kunde välja en akademisk karriär eller gå till internationella organisationer, myndigheter eller företag. Christina Hartler gick till Sida, Pontus Braunerhjelm blev vice vd på IUI, vice vd på SNS, vd på Entreprenörskapsforum och så småningom professor på KTH. Sten Nyberg och Jonas Häckner blev professorer vid SU och Erik Mellander fick en nyckelroll som ställföreträdande chef vid IFAU i Uppsala. Själv flyttade jag så småningom till forskarvärlden i USA, först till University of California, Berkeley (UC Berkeley), sedan vidare till Harvard och MIT för att slutligen hamna på Stanford år 2002.

## MIN FORSKNING PÅ IUI

De internationella nätverk som var knutna till IUI exponerade oss för nya sätt att tänka och gjorde det möjligt för oss att bolla idéer med duktiga forskare. Unga doktorander bidrog med det nya inom informationsekonomin, dvs. principal-agent- och institutionella teorier. Själv tillförde jag nätverks- och systemteori. Som nyexaminerad från kurser för Thomas Schelling hade jag med mig insikter från spelteori (där vi studerade fenomen som förhandlingsstrategi och effekter av hot). Min inspiratör Gudmund Hernes och mentorerna Aage Sørensen och James Coleman från USA-tiden ansåg att modelltänkande, matematik och statistik var ett måste för sociologisk forskning, vilket influerade mig och andra i den nya generationen sociologer.

Bland forskarna på IUI fann jag diskussionerna med Pavel Pelikan om betydelsen av institutionella förhållanden och evolution inspirerande. Denne flykting från Prag var både en personlighet och en fläkt från den gamla världen och dess filosofi, matematik och biologi. Pavel Pelikans forskning kretsade främst kring

evolutionsteori, tillgång på ekonomisk kompetens och marknaden för företagskontroll samt de institutioner som främjade ett hälsosamt ekonomiskt system.

Bland annat var mitt systemtänkande influerat av Pavel Pelikans diskussion om Gödels teorem, vilket kastade ljus över problem förenade med företagskontroll. Jag hävdade nämligen att länders system för företagskontroll var en del i ett ännu större system av juridiska, socioekonomiska och politiska förhållanden. Exempelvis bestod de svenska, koreanska och taiwanesiska systemen av familjeägda företagskonglomerat. Då länderna hade svagt utvecklade finansmarknader saknades aktivt disciplinerande instrument som *take over*-mekanismer när företag var dåligt skötta. Andra system för företagskontroll kännetecknades av omfattande finansiella marknader, där ägandet var spritt och institutionellt. Detta gjorde att illa fungerande företag kunde köpas upp av *raiders* och ledningsgrupper kunde riskera att förlora sina jobb. Till varje typ av system av företagskontroll hör ett antal komponenter som inte kan bytas ut, lika litet som komponenter kan adderas, men vem som kontrollerar kontrollanten är likväl en viktig fråga i alla system.

Med Pavels diskussion i ryggen kunde jag välja en systemorienterad beskrivning av hur ägandets organisation påverkade ledningsgruppens sammansättning. Institutionellt, spritt ägande samvarierar med en homogen och socialt integrerad ledningsgrupp, som i sin tur påverkar tillgången till nätverk; de blir små och överlappande i stället för spridda, och med unika länkar till olika informationskällor. Effekten blir att företag som har små och täta nätverk reagerar långsammare på en negativ utveckling för den egna aktiekursen och det tar därmed längre tid för dem att gå från en negativ till en positiv avkastning. Företag med koncentrerat ägande har ledningsgrupper som är större och mer differentierade, vilket leder till mindre överlappande externa kontakter och större nätverk. Detta ger större tillgång till ny information och därmed en snabbare reaktion på en negativ signal från aktiemarknaden. Besluten kan också tas snabbare eftersom det är den kontrollerande ägaren som till sist tar besluten.

Industriförbundets finansekonom Adri De Ridder och gästforskaren Ernst Berndt från MIT rådde mig att använda en variabel med goda och beprövade egenskaper: hur snabbt ett företag går från en negativ avkastning till nollresultat eller till en positiv avkastning.

IUI:s forskarstudenter gavs också möjlighet att samtala om sin forskning med styrelser i svenska företag. En hel del styrelseledamöter fick klart för sig att rekrytering baserad på *attraction for similarity*, likhetsprincipen med avseende på värderingar, intressen, uppfattning och språk, inte alltid är så lyckad om man vill förutse och klara krissituationer. I sådana situationer gynnas beslutsfattare av tillgång till ny, icke-rutinartad information. Att kunna tänka nytt och annorlunda är differentierade grupper *forte*. Samtidigt är det svårt att fatta beslut om medlemmarna är för olika eller har för olika intressen. För ett effektivt besluts-



fattande krävs ett gemensamt intresse i fråga om målet med verksamheten. En metod att förena heterogena medlemmars intressen i en ledningsgrupp är att ge dem starka incitament kopplade till ett specifikt utfall, exempelvis avkastning. Nätverksstrukturer och informationseffektivitet fick just jag chansen att skriva om i SNS-boken *Livschanser och välfärd* (1987).

Min avhandling *The Impact of Ownership Structure and Executive Team Composition on Firm Performance – The Resolution of a Leadership Paradox* (1992) illustrerade betydelsen av unika data, insiktsfulla och hjälpsamma forskarkolleger samt en forskningsinriktning som kombinerade olika teoribildningar från nationalekonomi, finansiell ekonomi och socialpsykologi. Resultaten från avhandlingen blev viktiga i den kurs som jag kom att utveckla och ge vid Stockholms universitet: *International Comparison of Corporate Governance Systems*. Jag har sedan givit denna kurs vid Haas Business School vid UC Berkeley, Sloan School of Management vid MIT, Wuhan University i Kina, Graduate School of Business på Stanford, Bank and Accounting College i Kigali, Rwanda, och på Sheriff University i Teheran, Iran.

Idéer från Pavel Pelikan men också den nya informationsekonomin, främst Nobelpristagaren Bengt Holmströms och Paul Milgroms idéer om incitament, tolkades och översattes med stor klarhet av Sten Nyberg och Jonas Häckner på IUI. I en ESO-rapport om problemen med statligt bolagsägande tillsammans med Susanne Lindh (1998) och i boken *Sveriges systemskifte i fara?* (Meyerson 1993) använde vi just dessa tankar om incitamentsproblem och vem som kontrollerar vem. Rapporten byggde också på min avhandling och behandlade problemet med moralisk risk och multipla lager av principal-agent-problem. Vem styr och övervakar de statliga företagen? Ytterst är det medborgarna genom att rösta bort de politiker som inte sköter sig. Men eftersom nivåerna mellan politiker och myndigheter och antalet frågor på politikernas bord är många föreligger inte effektiva incitament för styrelser i statliga företag att representera ägarna, dvs. medborgarna. Systemet bygger nämligen på att något eller någon ska kontrollera och övervaka politikerna, och regeringspolitikerna ska övervaka departement, myndigheter och de statliga företagen. Bengt Holmströms (1979) och Holmströms och Paul Milgroms (1991) matematiska analyser lyfte fram detta som ett svårt problem: hur utkrävs ansvar i situationer i vilka politiker och företagsledare har så många olika uppgifter i sina uppdrag?

Tiden på IUI lärde mig att det är viktigt att förstå sina data. Jag fick chans att på ett etnografiskt, explorativt sätt undersöka och fråga experterna om företagskontroll och företagsprestation. Då fanns inte de tekniker som nu står till buds. I dag har vi stora möjligheter att inkorporera experterna i etnografiska, explorativa och hypotesgenererande samtal och göra textanalyser av dessa. Genom att införliva nya teknologier, som maskininlärning och djup maskininlärning (artificiell intelligens, AI), kan vi få fram mönster i större skala. Dessa hypoteser kan sedan

testas på stora longitudinella datamaterial. Detta är numera min huvudsysselsättning: att studera människors behov av närhet i livsfasövergångar, exempelvis från yrkesverksamhet till pensionering och potentiella hälsomässiga kostnader av brist på närhet. Vi intervjuar människor om deras upplevelse av närhet, tillgång till sociala nätverk samt uppfattningar om relationers innehåll och förväntningar, för att sedan med en algoritm utläsa mönster från svaren (Karlgrén, Li och Meyersson Milgrom 2019). Dessa mönster tjänar som underlag för hypoteser som kan testas på ett mer traditionellt sätt, t.ex. i min nuvarande forskning på longitudinella urvalsundersökningar som exempelvis *Health and Retirement Surveys* (HRS) i USA och motsvarande undersökningar i Europa och Asien.

## MIN VINSTLOTT – TILLGÅNGEN TILL SAF-LO-STATISTIKEN

Den stora vinstlott för mig var SAF-LO-statistiken, som jag fick tillgång till via IUI efter avhandlingsarbetet och fortfarande förfogar över.<sup>2</sup> Tillsammans med norska, finska och delvis danska *firm-matched* data var dessa unika i världen. SAF-LO-datan är komplett till skillnad från den mer vanligt förekommande *employer-employee linked*-datan. Vi kan följa varje företag och deras anläggningar samt anställda och deras förflyttningar inom systemet. Ett undantag var att bank- och försäkringsföretagen inte ingick; det hävdades att dessa data hade brunnit upp! Alla anställda i ett företag ingår, utom vd och ledningsgruppen, och vi har tillgång till utbildning, lön, arbetstid och erfarenhet för varje individ. *Employer-employee linked*-data innehåller istället ett representativt urval av tjänstemän och arbetare, vilka är kopplade till sina respektive företag.

Under tjugo års tid, från 1970 till 1990, samlades dessa uppgifter in av parterna på arbetsmarknaden. Uppgifterna användes som input i löneförhandlingarna och måste därmed vara av högsta möjliga kvalitet. De påverkades inte av de vanliga fallgroparna med ”komma ihåg”-problem och icke-ifyllda uppgifter. Data omfattade samtliga medlemsföretag, alla anställda samt deras löner, löneslag (fasta, rörliga m.m.) och befattningsinformation. Därmed kunde jag följa både företag och anställda över längre perioder. I dag ser motsvarande data annorlunda ut och är inte heller lika systematiskt insamlade. År 1990 bestämde SAF att insamlingen av uppgifter från alla medlemsföretag skulle upphöra. Den officiella motiveringen var att löneförhandlingssystemet reformerats och att uppgifterna inte längre behövdes.

---

2 SAF var den vedertagna förkortningen för Svenska Arbetsgivareföreningen, vilken var Sveriges ledande arbetsgivarorganisation från bildandet 1902 till dess att organisationen upphörde 2001 i och med bildandet av Svenskt Näringsliv, en sammanslagning mellan SAF och Sveriges Industriförbund.

Tidigare forskning på företag och deras anställda var antingen baserad på självrapporterade uppgifter, ”komma ihåg”-data, i vilka glömske-effekterna utgjorde stora problem, eller fallstudier av företag. SAF-LO-datan är unik och har med åren lett till intressanta insikter, inte bara om den svenska arbetsmarknaden utan också om internationella förhållanden. Med hjälp av många medförfattare, sociologer som ekonomer, har vi kunnat bringa reda i kunskapen kring problem alltifrån könsdiskriminering, lön och produktivitet, till kompensations- och befattningskarriärer i företag. Vi har även kunnat ta oss an frågor som betydelsen av konjunkturläget när man kommer ut på arbetsmarknaden för den fortsatta karriärutvecklingen. Illoong Kwon, Seiwoon Hwang och jag (2010) studerade exempelvis om det spelar någon roll om en nyutexaminerad ingenjör kommer ut på arbetsmarknaden i en konjunkturuppgång eller -nedgång. Svaret är ja. Vi fann att de som kommer ut under en uppgång befordras oftare. Illoong och jag studerade också hur företag anställer och befordrar personal, och fann att företag till de högre positionerna föredrar att anställa inifrån företaget snarare än rekrytera utifrån. Däremot går man utanför företaget för att anställa kompetens som inte sedan tidigare finns tillgänglig inom företaget (2014a). Samarbetet med Illoong kom senare att leda till fler ofta citerade arbeten (t.ex. Kwon och Meyersson Milgrom 2014b).

Det var vid en presentation av databaser på IUI, SCB och SAF som jag insåg vilken guldgruva SAF-LO-datan är. Ett icke-komplett utdrag av dessa data förvaltades av SCB; tyvärr hade de inte den så viktiga sista siffran om befattningsnivå i den fyrställiga BNT-koden. Eftersom mitt primära syfte var att titta på lönesättning och produktivitet var SAF intresserat av att låta mig använda datan.

Min och Trond Petersens forskning på SAF-LO-datan ledde till att vi ofta blev inbjudna till viktiga konferenser och seminarier. När vi publicerade vår första uppsats var en grupp amerikanska forskare på gång med liknande analyser baserade på franska data. John M. Abowd, en av författarna till de första rapporterna med *firm-matched* data, har sedan vikt sitt liv åt att även få tillgång till motsvarande data för USA och har fått fram *employer-employee linked* data. Många forskare kom sedan att försöka få tillgång till likartat material, vilket delvis lyckades i Norge, Danmark och Finland. Liknande, men mindre kompletta data, samlades in i Frankrike, Tyskland och USA. Tillgången till dessa data har gjort det möjligt för mig och mina medförfattare att skriva ett antal inflytelserika uppsatser, publicerade i internationella tidskrifter och böcker samt i svenska tidningar och tidskrifter.

Den internationella forskningstermen kom att bli *firm-matched* data och tillgången till dessa data gjorde det möjligt att ställa forskningsfrågor som inte tidigare kunnat ställas. Exempel på frågor kunde vara vilka typer av lönesystem som gynnar kvinnors karriärer, vilka lönesystem som uppmuntrar produktivitets-

tillväxt, om arbetsgivare systematiskt diskriminerar kvinnor på arbetsmarknaden och om det finns ett ”glastak” på den svenska arbetsmarknaden. Det mest intressanta i SAF-LO-datan är BNT-koden, den detaljerade fyrställiga yrkeskod som gjorde det möjligt att ovanligt detaljerat kunna jämföra en mans arbete med en kvinnas och anställda i ett visst företag jämfört med samma arbete utfört i ett annat företag. Den sista siffran i den fyrställiga koden, som visade befattningsgrad, gjorde att exempelvis en vd-sekreterare i ett företag på relevanta grunder kunde jämföras med en i ett annat.

Studier om kvinnors villkor på arbetsmarknaden var inget nytt ämne för IUI. Siv Gustafssons och Petra Lantz forskning om ekonomiska teorier och fakta kring skillnader mellan kvinnor och män hade kommit redan 1985 (Gustafsson och Lantz 1985). År 1994 kontaktade jag Trond Petersen, UC Berkeley, som jobbade med norska data, och Rita Asplund, som jobbade med finska. Det var inget lätt jobb vi åtagit oss. Med dåtidens mått var en datamängd på åtta gigabyte enorm, men i dag kan detta knappast benämnas *big data*. Samarbetet med Rita och Trond ledde till studien om lönekontrakt, risk och produktivitet (Meyersson Milgrom, Petersen och Asplund 2001), men det var några av våra andra artiklar som kom att skapa en stor diskussion i Sverige.

## FORSKNINGSRESULTATEN OCH KALABALIKEN I SVERIGE

Den första uppsatsen som kom ut baserad på SAF-LO-datan var ”Lika lön för lika arbete” samförfattad med Trond Petersen (Meyerson och Petersen 1997a). Tillsammans med Trond och Vemund Snartland kom jag att skriva en rad ytterligare studier baserade på dessa data (Meyerson och Petersen 1997b, 1997c; Meyersson Milgrom, Petersen och Snartland 2001, 2003). I studien från 2001 gjorde vi en jämförelse mellan Sverige, Norge och USA. Med SAF-LO-statistiken kunde vi jämföra män och kvinnor som arbetade på samma arbetsplats, för samma arbetsgivare och med samma typ av arbete. Genom att beakta faktorer som utbildning, yrke, erfarenhet och kunnskap, kunde vi visa att lönegapet under åren 1970 till 1990 var mycket litet och framför allt hade det inte förändrats särskilt mycket. För arbetare var lönegapet under en procent och för tjänstemän under fem procent.

Segregeringen mellan män och kvinnor på arbetsmarknaden förklarades mest av yrkesval och arbetstid i Sverige och arbetsmarknadssegregeringen var större i Sverige än i både Norge och USA. I alla de tre länderna förklarade yrkesval mer än vilket företag man jobbade på. Det märkliga var att vi fann, trots de många institutionella förändringarna under tidsperioden, att kvinnors representation, vare sig i toppen av företag eller i olika branscher, inte hade förändrats nämnvärt.

Kvinnor återfanns 1990 fortfarande i hög grad på deltidstjänster och i vårdsektorer samt som lärare och bibliotekarier.

I en påföljande studie analyserade vi om det fanns ett glastak för kvinnor på den svenska arbetsmarknaden, dvs. om det var så att kvinnor inte blev befordrade till de högre befattningarna och i så fall vad det berodde på (Meyersson Milgrom och Petersen 1998, 1999, 2006). Kunde kvinnor med samma erfarenhet och yrkesskicklighet, och som jobbade för samma arbetsgivare med likartade arbetsuppgifter, nå samma befattning som män? Resultaten visade att det fanns ett glastak, men vad värre var: i Sverige fanns det både glastak och glasväggar. Den svenska arbetsmarknaden var både vertikalt och horisontellt segregerad, och mer så än i både Norge och USA. Vi fann dock att män och kvinnor med samma utbildning, som arbetade med samma typ av jobb och hade samma arbetstid nådde likartad befattningsnivå. I lagens mening kunde dessa resultat därmed inte bekräfta diskrimineringshypotesen; man kunde inte säga att det var arbetsgivarna som aktivt och systematiskt diskriminerade kvinnorna.

Vad berodde då denna arbetsmarknadssegregering på? Vilken betydelse hade faktorer som ålder, utbildning och arbetstid för uppnådd befattningsnivå? Och förändrades segregeringen över kohorter eller under livscykeln? Vår kohortanalys visade att befattningssgapet var betydligt mindre i de yngre kohorterna. De kvinnor som kom ut på arbetsmarknaden under 1920- och 30-talet var troligen utsatta för diskriminering. De senare kohorterna uppvisade däremot inte ett lika stort befattningssgap. Livscykelnalysen visade att lönegapet var störst i åldern 36 till 50 år. Efter fyllda 50 år minskade dock gapet successivt. Vi spekulerade i att detta sannolikt berodde på att kvinnor i denna fas hade både jobb och traditionellt familjearbete att sköta. De var barnlediga under längre tid och oftare hemma med sjukt barn och kom därmed på efterkälken i fråga om lönetillväxt och befordran. Vi kunde statistiskt säkerhetsställa att kvinnor i denna livsfas oftare arbetade deltid, oftare var hemma med nyfött eller sjukt barn och oftare var sjuka jämfört med männen.

Långt senare, i uppsatsen "Gender Composition in Occupation Hierarchies and Persistence of Labor Market Segregation – Non-Monotonic Threshold Effects of Exogenous Changes" (Kwon och Meyersson Milgrom 2014a) kom Illoong Kwon och jag fram till att det inte nödvändigtvis är arbetsgivarnas beslut som leder till segregering på arbetsmarknaden, utan det är de val som görs av män och kvinnor bl.a. på arbetsplatsen. Vi använde en exogen chock för företaget i form av att företaget antingen blir uppköpt eller slås samman med ett annat företag. Vi fann då att när ännu en kvinna blev utsedd till chef ledde detta till att både män och kvinnor flydde företaget. Och företagsledningen hade sedan svårt att rekrytera män, även om man gynnade dem med ökade befordringsmöjligheter.

I vår studie "Are Female Workers Less Productive than Male Workers?"

(Meyersson Milgrom, Petersen och Snartland 2007) om skillnader i produktivitet mellan män och kvinnor på svenska SAF-LO-data, kunde vi även visa att skillnaden i genomsnittlig produktivitet mellan könen var mycket låg, en procent, men den varierade förstås mellan typer av arbeten och branscher.

Men redan efter våra första analyser var vi överraskade över våra resultat när det gällde könsdiskriminering på arbetsmarknaden. Den förhärskande meningen var att arbetsgivare diskriminerade. Det var ju därför vi år ut och år in såg detta bruttolönegap på 20 procent. Vid denna tid fanns det mycket få kvinnor på toppbefattningar och i styrelser i det svenska samhället. Jag ansåg att för att göra något åt löneskillnaderna måste vi undersöka mekanismerna bakom dessa siffror. Om det inte var arbetsgivarnas aktiva val att tillsätta män på toppbefattningar och belöna män mer än kvinnor, vad kunde då förklara skillnaderna?

Vi gick upp till SAF:s ledning våren 1994 i tron att de skulle bli själaglada över att vi funnit att det inte var arbetsgivare som diskriminerar kvinnor. I stället blev reaktionen den motsatta. Det var som att hamna i en frysbox. Vi fick kalla handen och ett stenhårt förbud att skriva om våra resultat och använda data, punkt slut. Diskriminering var ett tabubelagt ämne på SAF. Ingen fick dra upp korken och släppa ut anden ur den här flaskan. Detta påbud kom från högsta ort, dvs. från SAF:s dåvarande ordförande Ulf Laurin.

Jag fick vänta i ungefär ett och ett halvt år innan jag kunde fortsätta arbetet med datan. Jag bombarderade de jag kände med nära anknytning till ledningen på SAF och med okvädningsord på temat ”hur kunde man arbeta för dumhet i stället för smarthet” och emotionella utläggningar om ”hur irrationell får SAF-ledningen egentligen vara?”. IUI:s vd Ulf Jakobsson och SAF:s chefsekonom Jan Herin kom till slut till min undsättning och bearbetade ledningen. Efter några månader segrade visheten över dumheten.

Strax hade vi fyra publikationer och två bilagor till SOU-utredningen (SOU 1997:136 och SOU 1998:137) om diskriminering på arbetsmarknaden (Meyerson och Petersen 1998, 1999) samt en bestört journalistkår och perplexa intressegrupper. Speciellt senfärdig i att förstå våra resultat var JämO:s Claes Borgström. Under lång tid vägrade myndigheten att ta till sig våra resultat. De framhärjade i att arbetsgivarna var boven i dramat och vägrade inse varför vi faktiskt såg så stora bruttolöne- och förmögenhetsgap. Än i dag är det alarmerande med dessa bruttoskillnader i uppnådd befattning, lön och förmögenhet mellan kvinnor och män.

IUI-ledningens ständiga utmaning var förstås att fungera väl både för forskare och för sina huvudmän, det vill säga för grundfinansiärerna. Huvudfinansiärerna till IUI var Industriförbundet och SAF. I samhället sågs institutet som näringslivets forsknings- och utredningsinstitut. IUI-forskarna förväntades välja ämnen som var relevanta för näringslivet, men forskarna måste fritt få välja ämnen och lämpliga metoder, annars vore de inte forskare. Och ofta var det heller inte snab-

ba resultat som genererades. Forskningen tog tid. En av de stora frågorna var också hur teoretisk forskningen skulle få vara. Å ena sidan var det svårt att försvara att bara ägna sig åt modeller och inte testa dess prediktioner. Å andra sidan menade forskningsledningen att teorier var viktiga som kompasser för att ta ut kursen för den empiriska forskningen. Vilka prediktioner skulle annars kunna testas? På den tiden jobbade teoretiker och empiriker ofta separerade från varandra, till skillnad från senare då teoretikerna kom att samarbeta med empiriker för att testa sina teorier.

Som IUI-finansiär var det även viktigt att kunna referera till trovärdiga forskningsrapporter. IUI och dess huvudmän var därmed angelägna att IUI:s arbeten betraktades som vetenskaplig forskning. Det fanns dock ett starkt krav hos huvudmännen att forskningen skulle vara samhälls- och policyrelevant. Forskningspublikationer gav huvudmännens argument trovärdighet och respekt från politiker och medborgare. Det fanns således ett gemensamt intresse bland huvudmän och forskare av att forskarna publicerade i internationella tidskrifter och samlingsvolymerna underkastade kollegial expertgranskning. IUI:s policyanalyser och rekommendationer fick på så sätt större tyngd då företagen förstod att institutets anseende kunde bli förstört om man inte producerade seriös forskning och att man i så fall skulle förlora ett instrument för att påverka samhällspolitiska frågor.<sup>3</sup>

Det motstånd vi mötte var inte första gången som IUI:s behov av forskarintegritet sattes på hårda prov. Tidigare hade Odd Gulbrandsen och Assar Lindbeck skrivit om den överreglerade jordbrukssektorn i motsättning till vissa huvudmäns intressen (Gulbrandsen och Lindbeck 1968; se även Lindbeck 2009). Men även då vann forskningsresultaten över särintressena; IUI:s dåvarande styrelseordförande Marcus Wallenberg respekterade forskningens villkor.

## POLICYORIENTERING

Alla doktorander på IUI var införstådda med att man förväntades vara policyorienterad och att alla nya resultat på ett eller annat sätt skulle kommuniceras både till medlemmarna och medborgarna. Själv skrev jag på *DN Debatt*, i *Dagens Industri*, *Affärsvärlden* och andra tidningar om betydelsen av ägarorganisation och företagsprestation, om vd-löner samt om könsdiskriminering. Jag deltog också i SNS Ekonomirådsrapport 2003 om ägarmakt och omvandling i Europa tillsammans med Hans Tson Söderström, Bengt Holmström, Erik Berglöf och Peter Högfeldt (Söderström m.fl. 2003).

En av de större mediediskussionerna under min tid på IUI var ledningsgrup-

<sup>3</sup> För en mer omfattande diskussion kring detta hänvisas till Henrekson och Jakobsson (2009).

pers ersättningspaket. Jag hade presenterat delar av min avhandling på American Sociological Association 1991 och Seymour Spilerman på Columbia University förslog att jag skulle kombinera materialet i avhandlingen med nya data om vd-ersättningar. Sagt och gjort. Jag ringde till alla mina respondenter och frågade om deras ersättningspaket. Alla svarade villigt, om än inte alltid så detaljerat. IUI stod ju bakom undersökningen, så varför inte? Det blev en *hit*, eftersom det ännu inte fanns ett påbud om att publicera sådan information i årsredovisningarna. Medierna slog upp min rapport och forskningsartikel om kompensationskontrakt i svenska börsnoterade företag (Meyerson 1994a, 1994b, 1995) stort.

Policyarbetet gav också viktiga impulser till ny forskning. Ett sådant blev ”Compensation and Distributive Justice” med Guillermina Jasso (2008). Vårt första projekt tillsammans var baserat på mina intresseområden om diskriminering på arbetsmarknaden och vd-ersättning. I en av våra studier frågade vi master- och MBA-studenter vid lärosäten i Europa och i USA om deras uppfattning om vad vd:ar faktiskt hade i lön och vad som i deras ögon var en rättvis lön. Vi fann att studenterna från de olika universiteten hade mycket lika syn på vad som faktiskt gällde och samma syn på vad som var en rättvis ersättning. Ett av de mer överraskande resultaten var att de flesta tyckte att det var rättvist att ge kvinnor lägre lön än jämförbara män. Vidare var acceptansen för omfattande skillnader i lön för vd:ar stor både bland europeiska och amerikanska studenter. Löneskillnaderna berodde enligt studenterna på var företagets huvudkontor var lokaliserat och skillnader sågs därför som naturliga.

## NÅGRA AVSLUTANDE ORD

IFN har fortsatt den gamla IUI-traditionen att förena relevanta ämnen som utbildning, energi och ägarfrågor och har kunnat dra till sig duktiga forskarstudenter och seniora forskare. I dag mer än någonsin fyller IFN en viktig roll i samhällsdebatten som en fristående röst på gedigen forskningsgrund. De stora problem som måste lösas är inte längre bara tillväxt och inkomstfördelning utan också klimathotet. Det är inte tro utan ”sannolikt vetande” – kunskap – som måste till för att lösa dessa utmaningar. En annan stor utmaning är i dag förmågan att kommunicera resultaten på ett trovärdigt sätt.

## REFERENSER

- Bohlin, Olof, Ingemar Ståhl och Per-Martin Meyerson (1984), *Makten över maten. Livsmedelssektorns politiska ekonomi*. Stockholm: SNS Förlag.
- Dahmén, Erik (1950), *Svensk industriell företagarverksamhet. Kausalanalys av den industriella utvecklingen 1919–1939*. Stockholm: IUI och Almqvist & Wiksell.



- Eliasson, Gunnar, Harald Fries, Lars Jagrén och Lars Oxelheim (1984), *Hur styrs storföretag? En studie av informationsbehandling och organisation*. Stockholm och Malmö: IUI och Liber Förlag.
- Fölster, Stefan, Catharina Barkman, Eva M. Meyerson och Roger Pyddoke (1993), *Sveriges systemskifte i fara? Erfarenheter av privatisering, avreglering och decentralisering*. Stockholm: Almqvist & Wiksell International.
- Gulbrandsen, Odd och Assar Lindbeck (1968), *Jordbrukspolitikens mål och medel*. Stockholm: IUI och Almqvist & Wiksell.
- Gustafsson, Siv och Petra Lantz (1985), *Arbete och löner – ekonomiska teorier och fakta kring skillnader mellan kvinnor och män*. Stockholm: IUI, Arbetslivscentrum och Almqvist & Wiksell.
- Henrekson, Magnus och Ulf Jakobsson (2009), "Vilket värde kan Institutet för Näringslivsforskning tillföra Svenskt Näringsliv och andra finansiärer?". Sid. 434–443 i Magnus Henrekson, red., *IFN/IUI 1939–2009 – Sju decennier av forskning om ett näringsliv i utveckling*. Stockholm: Ekerlids Förlag.
- Holmström, Bengt (1979), "Moral Hazard and Observability". *Bell Journal of Economics*, vol. 10, nr 1, 74–91.
- Holmström, Bengt och Paul Milgrom (1991), "Multitask Principal-Agent Analyses: Incentive Contracts, Asset Ownership, and Job Design". *Journal of Law, Economics, & Organization*, vol. 7, Special Issue, 24–52.
- Jasso, Guillermina och Eva M. Meyersson Milgrom (2008), "Distributive Justice and CEO Compensation". *ACTA Sociologica*, vol. 51, nr 2, 123–144.
- Karlgren, Jussi, Renee Li och Eva M. Meyersson Milgrom (2019), "Quantifying Textual Data – A Method Research Note: Themes and Patterns in Free Form Answers to Interview Questionnaires". Mimeo. Stanford, CA: Stanford University.
- Kwon, Illoong och Eva M. Meyersson Milgrom (2014a), "The Significance of Firm and Occupation Specific Human Capital in Hiring and Promotion". *Labour Economics*, vol. 31, December, 162–173.
- Kwon, Illoong och Eva M. Meyersson Milgrom (2014b), "Gender Composition in Occupation Hierarchies and the Persistence of Labor Market Segregation – Non-Monotonic Threshold Effects of Exogenous Changes". SIEPR Working Paper. Stanford, CA: Stanford Institute for Economic Policy Research, Stanford University.
- Kwon, Illoong, Eva M. Meyersson Milgrom och Seiwoon Hwang (2010), "Cohort Effects in Promotions and Wages: Evidence from Sweden and the United States". *Journal of Human Resources*, vol. 45, nr 3, 772–806.
- Lindbeck, Assar (2009), "Assar minns: mina tre perioder på IUI". Sid. 245–250 i Magnus Henrekson, red., *IFN/IUI 1939–2009. Sju decennier av forskning om ett näringsliv i utveckling*. Stockholm: Ekerlids Förlag.

- Lindh, Susanne och Eva M. Meyerson (1998), *Staten och bolagskapitalet – om aktiv styrning av statliga bolag*. Rapport till Expertgruppen för Studier i Offentlig ekonomi – ESO. Ds 1998:64. Stockholm: Allmänna Förlaget.
- Meyerson, Eva M. (1987), ”Resurser och förankring ur ett nätverksperspektiv”. Sid. 110–121 i Ingemund Hägg och Lennart Arvedson, red., *Livschanser och välfärd*. Stockholm: SNS Förlag.
- Meyerson, Eva M. (1992), *The Impact of Ownership Structure and Executive Team Composition on Firm Performance – The Resolution of a Leadership Paradox*. Doktorsavhandling. Stockholm: IUI och Sociologiska institutionen, Stockholms universitet.
- Meyerson, Eva M. (1993), ”Kontrollmöjligheter i fall av asymmetrisk information. Två fallstudier: Riksbanken och husläkarsystemet”. Kapitel 11, sid. 171–200 i Stefan Fölster, Catharina Barkman, Eva M. Meyerson och Roger Pyddoke, *Sveriges systemskifte i fara? Erfarenheter av privatisering, avreglering och decentralisering*. Stockholm: Almqvist & Wiksell International.
- Meyerson, Eva M. (1994a), *Kompensationskontrakt i svenska börsnoterade företag*. Stockholm: IUI.
- Meyerson Eva M. (1994b), ”Human Capital, Social Capital and Compensation: The Relative Contribution of Social Contacts to Managers’ Incomes”. *ACTA Sociologica: Journal of the Scandinavian Sociological Association*, Special Issue on Social Networks, vol. 37, nr 4, 483–400.
- Meyerson, Eva M. (1995), ”Kompensationskontrakt för ledningsgrupper i svenska börsnoterade företag”. *Ekonomisk Debatt*, årg. 23, nr 3, 217–224.
- Meyerson, Eva M. och Trond Petersen (1997a), ”Lika lön för lika arbete: en studie av svenska förhållanden i internationell belysning”. Sid. 104–125 i Inga Persson och Eskil Wadensjö, red., *Kvinnors och mäns löner – Varför så olika?* SOU 1997:136. Stockholm: Fritzes.
- Meyerson, Eva M. och Trond Petersen (1997b), ”Är kvinnor utsatta för lönediskriminering?”. *Ekonomisk Debatt*, årg. 25, nr 1, 17–23.
- Meyerson, Eva M. och Trond Petersen (1997c), ”Olika betalt för lika arbete – en myt?”. *Ekonomiska Samfundets Tidskrift*, årg. 50, nr 1, 39–49.
- Meyersson Milgrom, Eva M. och Trond Petersen (1998), ”Finns det ett glas-tak för kvinnor? En studie av svenska arbetsplatser i privat näringsliv 1970–1990”. Sid. 109–135 i Inga Persson och Eskil Wadensjö, red., *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden*. SOU 1998:137. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet och Fritzes.
- Meyersson Milgrom, Eva M. och Trond Petersen (1999), ”More Glory and Less Injustice: The Glass-Ceiling in Sweden 1970–1990”. Sid. 174–199 i Kevin T. Leicht, red., *The Future of Affirmative Action. Research in Social Stratification and Mobility*, vol. 17. Stamford, CT: JAI Press.

- Meyersson Milgrom, Eva M. och Trond Petersen, (2006), "Is There a Glass Ceiling for Women in Sweden? Life Cycle and/or Cohort Effects 1970–1990". Sid. 156–211 i Francine Blau, Mary Brinton och David Grusky, red., *The Declining Significance of Gender?* New York, NY: Russell Sage.
- Meyersson Milgrom, Eva M., Trond Petersen och Rita Asplund (2001), "Pay, Risk and Productivity". *Finnish Economic Papers*, vol. 15, nr 1, 3–23.
- Meyersson Milgrom, Eva M., Trond Petersen och Vemund Snartland (2001), "Equal Pay for Equal Work? Evidence from Sweden, Norway and the U.S.". *Scandinavian Journal of Economics*, vol. 103, nr 4, 559–583.
- Meyersson Milgrom, Eva M., Trond Petersen och Vemund Snartland (2003), "The Within-Job Gender Wage Gap, Sweden 1970–1990". Sid. 319–354 i Vincent Buskens, Werner Raub och Chris Snijders, red., *The Governance of Relations in Markets and Organizations. Research in the Sociology of Organizations*, vol. 20. London: Emerald.
- Meyersson Milgrom, Eva M., Trond Petersen och Vemund Snartland (2007), "Are Female Workers Less Productive than Male Workers? Productivity and the Gender Wage Gap". Sid. 300–318 i Kevin T. Leicht, red., *Research in Social Stratification and Mobility*, vol. 20. Stanford, CT: JAI Press.
- Meyerson, Per-Martin (1973), *Företaget och innovationerna. Studier i den industriella förnyelsens betingelser*. Doktorsavhandling. Stockholm: Nationalekonomiska institutionen, Stockholms universitet.
- Persson, Mats och Claes-Henric Siven (2019), "Bo Axell, 1945–2006". Sid. 199–225 i Magnus Henrekson red., *IFN 1939–2019 – 80 år av ekonomisk forskning*. Stockholm: Ekerlids Förlag.
- Söderström, Hans Tson, Erik Berglöf, Bengt Holmström, Peter Högfeldt och Eva M. Meyersson Milgrom (2003), *Ågarmakt och omvandling. Den svenska modellen utmanad*. SNS Ekonomiråds rapport 2003. Stockholm: SNS Förlag.

## FÖRFATTARPRESENTATION



Eva M. Meyersson Milgrom har en doktorsgrad i sociologi från Stockholms universitet och var verksam som doktorand och forskare vid IFN från 1988 till 1998. Därefter har hon arbetat i USA. Sedan 2002 är hon verksam som forskare och lärare vid sociologiska institutionen på Stanford University och på Stanford Institute of Economic Policy and Research (SIEPR). Hon har också varit gästprofessor vid en rad ledande amerikanska universitet.

Eva Meyersson Milgrom publicerar både i ekonomiska och sociologiska akademiska tidskrifter. Hennes viktigaste forskningsbidrag är inom följande tre områden: företagskontroll, särskilt om vd-ersättningar och styrelsesammansättning; organisation och arbetsmarknad, speciellt om könsskillnader i lön, befattningsbefordran och produktivitet; samt om ledningsgruppers sociala nätverk och informationstillgång.

Eva Meyersson Milgrom har anlitats som expertvittne rörande ledningsgruppers ersättningar och om börsnoterade företags könssammansättning. Hon har också blivit konsulterad i frågor som gäller jämställdhet, om hur företag kan matcha strategiförändringar med organisationsdesign samt användbarheten av *ad hoc*-grupper i stora företag.