



IFAU

Institutet för arbetsmarknads- och
utbildningspolitisk utvärdering

Löneutveckling bland invandrade och infödda – betydelsen av arbetsplatser och yrken

Tove Eliasson

RAPPORT 2013:5

Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) är ett forskningsinstitut under Arbetsmarknadsdepartementet med säte i Uppsala. IFAU ska främja, stödja och genomföra vetenskapliga utvärderingar. Uppdraget omfattar: effekter av arbetsmarknads- och utbildningspolitik, arbetsmarknadens funktionssätt och arbetsmarknadseffekter av socialförsäkringen. IFAU ska även sprida sina resultat så att de blir tillgängliga för olika intressenter i Sverige och utomlands.

IFAU delar även ut forskningsbidrag till projekt som rör forskning inom dess verksamhetsområden. Forskningsbidragen delas ut en gång per år och sista dag för ansökan är den 1 oktober. Eftersom forskarna vid IFAU till övervägande del är nationalekonomer, ser vi gärna att forskare från andra discipliner ansöker om forskningsbidrag.

IFAU leds av en generaldirektör. Vid institutet finns ett vetenskapligt råd bestående av en ordförande, institutets chef och fem andra ledamöter. Det vetenskapliga rådet har bl.a. som uppgift att lämna förslag till beslut vid beviljandet av forskningsbidrag. Till institutet är även en referensgrupp knuten där arbetsgivar- och arbetstagersidan samt berörda departement och myndigheter finns representerade.

Rapporterna finns även i tryckt format. Du kan beställa de tryckta rapporterna via telefon eller mejl. Se nedanstående kontaktinformation.

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

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

Löneutveckling bland invandrade och infödda – betydelsen av arbetsplatser och yrken

av

Tove Eliasson^{*}

2013-03-11

Sammanfattning

Rapporten studerar löneutvecklingen för invandrade från länder utanför västvärlden relativt utvecklingen för infödda. Genom att dela upp relativlöneförändringen i löneökningar inom arbetsplatser och yrken samt löneökningar från rörelser mellan arbetsplatser och yrken får vi en bild av betydelsen av de mekanismer som påverkar löneutvecklingen. Invandrargruppens relativlöner ökar främst inom arbetsplatser och yrken, vilket antyder att arbetsgivarna med tiden lär sig om arbetstagarnas produktivitet och därmed ökar lönerna. De invandrade som har en högskoleutbildning ökar inte sina löner genom yrkesrörlighet i samma utsträckning som högskoleutbildade infödda gör. Det kan tolkas som att invandrargruppen inte har tillgång till alla yrken på arbetsmarknaden.

^{*} Uppsala universitet, IBF. Tel: 018-471 65 08, tove.eliasson@ibf.uu.se. Denna text är en sammanfattning av Eliasson (2013), där ytterligare detaljer och analyser redogörs för. Jag är tacksam för värdefulla kommentarer från Oskar Nordström Skans, Per-Anders Edin, Matz Dahlberg, Fredrik Heyman, Francis Kramarz, Lori Beaman, Cynthia Kinnan, Jonathan Guryan och Seema Jayachandran. Många tack även till seminariedeltagare på IBF, UCLS och Northwestern University samt konferensdeltagare på ESPE i Bern 2012, IEB Summer School i Barcelona och ”Workshop on Linked Employer-Employee Data” i Porto 2011.

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
2	Data.....	4
3	Beskrivning av löneassimileringen.....	7
4	Empirisk analys	9
4.1	Påverkas löneassimileringen av selektion in i arbete?.....	9
4.2	Löneassimilering mellan och inom arbetsplatser.....	10
4.3	Löneassimilering mellan och inom yrken.....	13
5	Jämförelse med tidigare studier.....	15
6	Sammanfattande kommentarer	15
	Referenser	17

1 Inledning

Många europeiska länder har upplevt att invandrare som anlänt de senaste åren har haft stora svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden (OECD 2011). I ljuset av detta har alltmer fokus riktats mot att förstå de mekanismer som avgör hur väl utrikesfödda etablerar sig på arbetsmarknaden i sitt nya hemland. Studien syftar till att beskriva löneassimileringen¹ i Sverige för invandrade från länder utanför västvärlden och belysa var på den svenska arbetsmarknaden som gruppen ökar sina relativlönar jämfört med infödda. Genom att förstå det får vi en inblick i vilka faktorer som påverkar de invandrades arbetsmarknads-etablering.

Invandrade från västvärlden har haft en hög sysselsättningsgrad och höga löner på de flesta europeiska arbetsmarknader, medan det som regel inte har gällt för invandrade från länder utanför västvärlden. Det gör det viktigt att studera inkomst- och löneassimilering separat för de två grupperna.² Sarvimäki (2011) visar för Finland att största delen av inkomstupphämtningen för invandrargruppen kan tillskrivas den ökade sysselsättningsgraden efter en tid i landet, medan Husted m.fl. (2001) menar att även ökade relativlönar bidrar till ökad relativinkomst för de invandrade i Danmark. Le Grand och Szulkin (2002) använder sig av tvärsnittsdata från 1995 och visar att efter sex år i Sverige är lönegapet mellan invandrade män från icke-europeiska länder 18 procent. Gapet har minskat till 12 procent efter 20 år i Sverige. Gapet är, enligt studien, mindre för kvinnor och de har också en större löneupphämtning med tid i Sverige. Dock bör dessa resultat tolkas med viss försiktighet på grund av svårigheterna att med tvärsnittsdata kontrollera för effekten av invandringsår på lönenivån.

Lönegapet mellan den infödda befolkningen och de invandrade påverkas också av segregationen på arbetsmarknaden.³ Skans och Åslund (2010) visar att invandrare i Sverige i högre utsträckning arbetar med kollegor med invandrarbakgrund än vad infödda gör, vilket i sin tur är förknippat med lägre arbetsinkomster. Samtidigt är den ökade lönespridningen de senaste 20 åren främst driven av ökade löneskillnader mellan företag (Edin m.fl. 2007). Av den

¹ Med löneassimilering menas den process genom vilken lönen för de invandrade närmar sig lönerna för infödda. Här studerar man alltså vad som påverkar löneutvecklingen för invandrade respektive infödda.

² Se Lalonde och Topel (1992), Hayfron (1998), Barth m.fl. (2012), Shields och Price (1998) för internationella resultat och Arai m.fl. (2000), Hammarstedt och Shukur (2006), Edin m.fl. (2000) för Sverige.

³ Se Tomaskovic-Devey m.fl. (2006), Catanzarite (2000), Elliott och Lindley (2008) för internationella resultat och Le Grand och Szulkin (2002) för Sverige.

anledningen är det viktigt att förstå hur etnisk sortering mellan arbetsplatser påverkar den relativa lönetillväxten för invandrargruppen.

Två hinder för att etablera sig på ett nytt lands arbetsmarknad är avsaknaden av kunskaper som är specifika för värdlandet, såsom språk och kulturella koder, samt svårigheter att signalera kompetens och tidigare erfarenheter. I den här studien skattas en löneassimileringsmodell där relativlöneökningen delas upp i löneökningar inom arbetsplatser och yrken, samt löneökningar från rörelser mellan yrken och arbetsplatser.⁴ Genom att studera var de invandrades relativlön ökar jämfört med de infödda kan vi få indikationer om dessa faktors relativa påverkan på arbetsmarknadsetablering i Sverige.

Studien visar att invandrade från länder utanför västvärlden i Sverige idag har en ökning av relativlönen med mellan 5–8 procentenheter på 30 år från ett initialt lönegap på mellan -16 och -19 procent. Det innebär att ett betydande lönegap består även efter 30 år. De högskoleutbildade har störst initialt lönegap men de är också den grupp vars relativlön ökar mest med tiden i Sverige. Oavsett utbildningsnivå så förklaras de invandrades relativlöneökning främst av högre lönetillväxt inom arbetsplatser och yrken än vad infödda med samma utbildningsnivå har. Det kan tolkas som att arbetsgivarna har en initialt låg värdering av de invandrades kompetens som revideras upp då de lär sig om arbetstagarens faktiska produktivitet och därmed ökar också lönen. Varken rörelser mellan företag eller yrken bidrar till att minska lönegapet mellan de infödda och de invandrade. Högskoleutbildade invandrade uppnår inte lika stora löneökningar från yrkesrörlighet som jämförbara infödda gör. Det kan tolkas som att erfarenheter och examina från hemlandet är svåra att överföra till den svenska arbetsmarknaden, vilket begränsar det antal yrken man kan få anställning inom.

2 Data

Den här studien använder registerdata från Statistiska centralbyrån för åren 1995–2008. Information om löner finns i ett dataset som täcker hela den offentliga sektorn samt ett stratifierat urval av den privata sektorn varje år. När ett företag är i urvalet betyder det att löneinformation finns för alla dess anställda och totalt sett täcker datasetet cirka 50 procent av alla anställda i den privata sektorn. Löner är registrerade som heltidsekvivalenter⁵ och 130 yrken

⁴Barth m.fl. (2012) och Damas De Matos (2011) utför liknande analyser för Norge respektive Portugal.

⁵ Lönen är omräknad till en heltidsmånadslön oavsett hur många timmar individen har arbetat den specifika månaden.

studeras. Förutom informationen om specifika anställningar innehåller datasetet individinformation såsom ålder, kön, födelseland, invandringsår och högsta uppnådda utbildningsnivå. Variabeln födelseland används för att avgöra om en individ kommer från västvärlden eller inte, även om landsindelningen inte är perfekt (se Eliasson (2013) för detaljer). Här studeras enbart löneassimileringen för individer med ursprung i länder utanför västvärlden, vilka i fortsättningen kommer att refereras till som invandrargruppen.⁶

Tabell 1 Beskrivning av individer, 2002

	Företagsdata (urvalsdata)	
	Infödda	Utrikesfödda
Ålder (medel)	45,544	42,086
Man	0,452	0,487
<25 år	0,007	0,008
>25 år & <35 år	0,167	0,172
>35 år & <45 år	0,278	0,438
>45 år & <55 år	0,309	0,316
>55 år	0,239	0,066
Högst grundskola	0,143	0,195
Gymnasium	0,480	0,404
Mer än gymnasium	0,377	0,401
Månadslön (SEK)	23 042	19 266
Sysselsättningsgrad	0,989	0,956
År sedan invandring		11,960
<5 år i Sverige		0,103
>5 år & <10 år i Sverige		0,328
<10 år & <20 år i Sverige		0,432
>20 år i Sverige		0,136
Antal	1 541 640	56 025

Tabell 1 och Tabell 2 beskriver de infödda och utrikesfödda som är i lönedatat under år 2002.⁷ Oavsett bakgrund är den yngsta gruppen starkt underrepresenterad i datasetet, vilket har att göra med att de som uppdaterar sin utbildnings-

⁶ Jag begränsar datasetet till de som invandrat tidigast 1975, samt till de som har invandrat som vuxna (alla som invandrat innan 20 års ålder är exkluderade), samt exkluderar individer som under den observerade tiden ändrar sin högsta utbildningsnivå.

⁷ Se Eliasson (2013) för ytterligare beskrivning.

status under observationsperioden är utelämnade från analysen. Det är inte förvånande att en stor andel av de utrikesfödda har en högskoleutbildning, då invandrargruppen är mycket heterogen och många kohorter av invandrare har varit välutbildade (Eriksson 2007).⁸ I genomsnitt har invandrargruppen ca 84 procent av de inföddas löner.

Tabell 2 Beskrivning av arbetsplatser och yrken, 2002

	Företagsdata (Urvalsdata)	
	Infödda	Utrikesfödda
Arbetsplatssegregering		
<10 % utrikesfödda	0,928	0,561
<25 % & >10 % utrikesfödda	0,056	0,234
<50 % & >25 % utrikesfödda	0,014	0,152
<75 % & >50 % utrikesfödda	0,002	0,044
>75 % utrikesfödda	0,005	0,012
Antal	1 458 138	51 103
Yrkessegregering		
<5 % utrikesfödda	0,844	0,543
<10 % & >5 % utrikesfödda	0,1	0,21
<20 % & >10 % utrikesfödda	0,057	0,248
Antal	1 541 640	56 025

Det är tydligt från Tabell 2 att de utrikesfödda arbetar på arbetsplatser med fler utrikesfödda kollegor än vad infödda gör.⁹ Fler än 90 procent av de infödda arbetar på arbetsplatser med mindre än 10 procent utrikesfödda kollegor, medan mer än hälften av de invandrade arbetar på arbetsplatser med mer än 10 procent utrikesfödda kollegor. Det är känt att arbetsplatssegregeringen är större bland små företag, som här har en lägre sannolikhet att vara i företagsurvalet. Samma segregationsmönster kan även ses i termer av yrken, där många invandrade arbetar i yrken med en majoritet utrikesfödda kollegor.

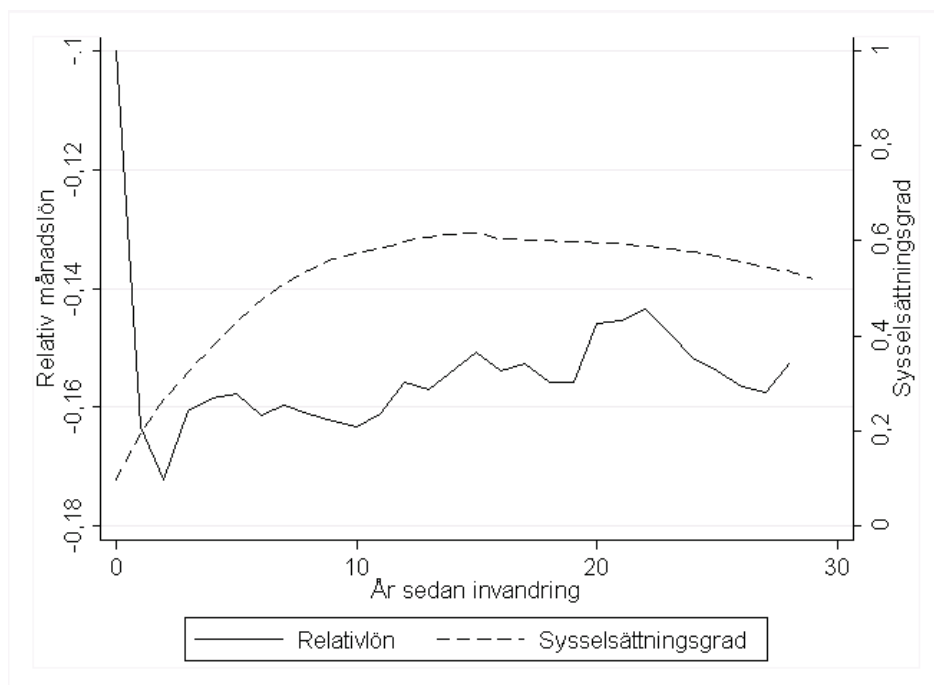
⁸ För grupperna från Europa utom EU25, Asien, Sydamerika och Afrika har andelen som har invandrat med någon form av högskoleutbildning ökat stegvis från gruppen som invandrade för 1990, till de som invandrade på 90-talet, tills slutligen de som invandrade 2000–2005 (Eriksson 2007).

⁹ Då invandrade från länder i västvärlden är uteslutna från analysen innefattar följande analyser enbart invandrade från länder utanför västvärlden samt infödda.

3 Beskrivning av löneassimileringen

I denna rapport studeras hur lönerna för de invandrare som har arbete förändras med vistelsetid i Sverige. Figur 1 beskriver hur relativlönen utvecklas med tid i Sverige, med kontroller enbart för kön, ålder och invandringskohort. Relativlönen ökar från -17 procent av de inföddas genomsnittslön till omkring -15 procent efter 30 år, vilket är en mycket långsam upphämtningstakt med tanke på storleken på det initiala gapet.

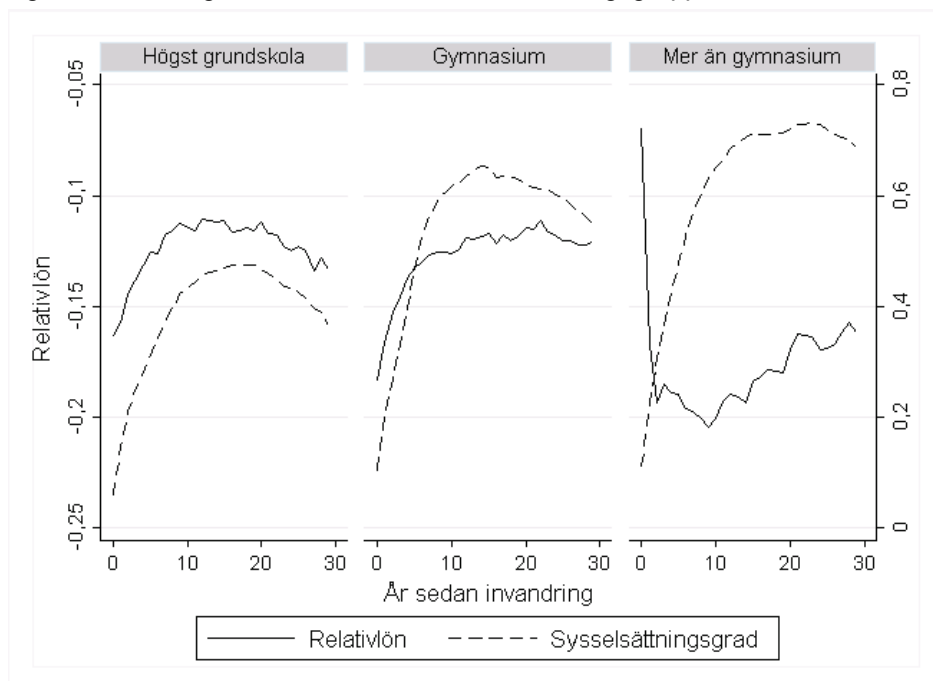
Figur 1 Utveckling av relativlönen



Den streckade linjen i figuren visar sysselsättningsgraden i invandrargruppen vid olika vistelsetid i Sverige. Figuren visar att väldigt få invandrade har ett arbete direkt efter ankomsten, vilket gör att den lön som de invandrare som har arbete de första åren tjänar inte är ett representativt mått på etableringen av invandrargruppen i stort. Den genomsnittliga relativlönen under de allra första åren är högre än senare år, vilket implicerar att de som hittar arbete de första åren tycks ha andra egenskaper än de som hittar arbete senare. Över tiden kommer även de personer som har sämre förutsättningar för etablering på den svenska arbetsmarknaden att få arbete. Denna förändring av sammansättningen bland de invandrare som är sysselsatta kan göra att genomsnittslönen för gruppen sysselsatta invandrare kan bli allt lägre ju längre gruppen varit i Sverige. I den empiriska analysen skattas löneassimileringsgraden i en ekono-

metrisk modell, där hänsyn tas till sammansättningen av individer som har ett arbete vid olika tidpunkter.

Figur 2 Utveckling av relativlönen för olika utbildningsgrupper



Figur 2 visar relativlönen för de olika utbildningsgrupperna. Här blir det tydligt att det är bland de högskoleutbildade som löneskillnaderna är störst mellan de som får ett arbete tidigt och de som först får ett arbete ett antal år senare. De har ett initialt lönegap på omkring -19 procent av de inföddas löner (om man bortser från toppen de första åren) och sedan ökar de mycket långsamt sin relativlön till omkring -16 procent efter 30 år. De andra utbildningsgruppernas relativlöner ökar mer, från omkring -18 procent till -12 procent för de med gymnasieutbildning, och för de med lägst utbildning från omkring -16 procent till -12 procent. Beskrivningen av relativlönens utveckling skiljer sig inte åt nämnvärt mellan könen, men däremot är det initiala lönegapet större för män (se dessa figurer i Eliasson (2013)).

4 Empirisk analys

4.1 Påverkas löneassimileringen av selektion in i arbete?

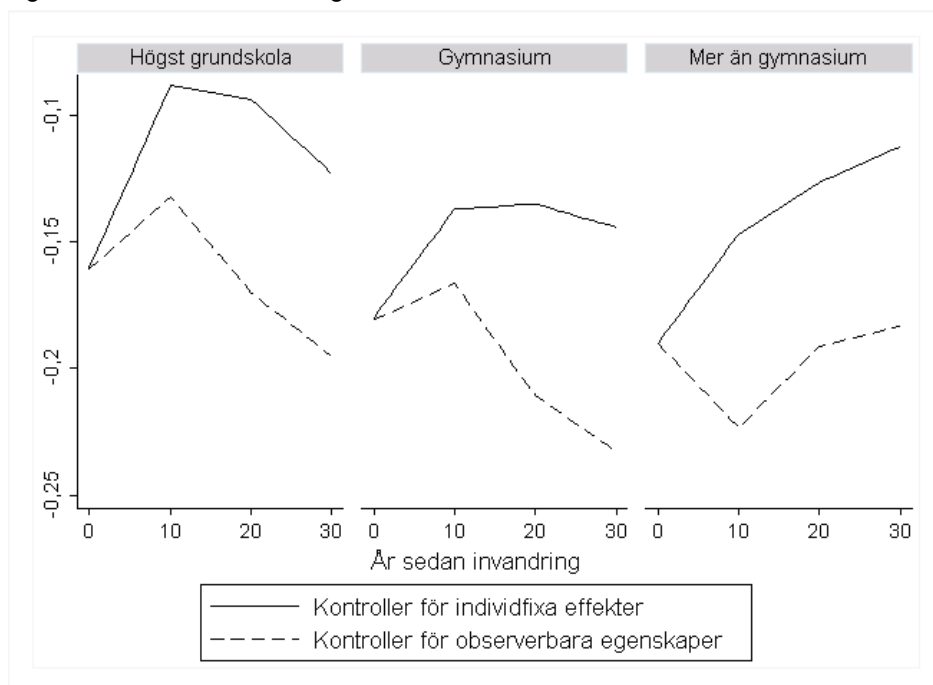
Innan vi går vidare och studerar vilka faktorer som bidrar till löneassimileringen är det viktigt att förstå hur sammansättningen av den grupp som har arbete vid olika tidpunkter påverkar skattningen av löneassimileringen. I Figur 3 jämförs resultat från analyser med och utan kontroller för sammansättningen av den grupp som är i arbete vid olika tidpunkter. Den streckade linjen i Figur 3 visar relativlöneförändringar för gruppen sysselsatta invandrade utan att ta hänsyn till individers icke-observerbara egenskaper medan den heldragna linjen visar samma skattning när dessa icke-observerbara individegenskaper har kontrollerats för. Resultaten presenteras bäst i figurer, där man kan följa utvecklingen av lönegapet mellan de invandrade och de infödda över tid i över tid i Sverige.¹⁰

Figur 3 ska alltså tolkas som att gruppen med högst grundskola har ett initialt lönegap på ca 16 procent, som sedan minskar till omkring 9 procent på tio år (se den heldragna linjen). De högskoleutbildade upplever den största relativlöneökningen med omkring 8 procentenheter på 30 år (från det initiala gapet på omkring -19 procent). De gymnasieutbildade har en relativlöneökning på omkring 4 procentenheter de första tio åren men sedan avstannar upphämtningen nästan helt på omkring -15 procent.

Det är tydligt från Figur 3 att om vi inte skulle kontrollera för sammansättningen av individer som har arbete vid olika tidpunkter så skulle vi skatta en mycket lägre löneassimilering, och till och med ett ökande lönegap över tid (se den streckade linjen). Det här stödjer hypotesen om att de individer som får arbete direkt efter att de anlänt till Sverige har bättre förutsättningar för att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden än de som får arbete först efter ett antal år. Då studien av Le Grand och Szulkin (2002) använt sig av tvärsnittsdata har de inte haft möjlighet att kontrollera för skillnaderna mellan de individer som får arbete direkt efter ankomsten och de som får arbete senare. Det kan vara en bidragande orsak till att de har skattat ett större lönegap vid sex år efter invandring än vad jag gör här.

¹⁰ Se Eliasson (2013) för ytterligare förklaring av modellen.

Figur 3 Relativlöneutveckling med och utan kontroller för individfixa effekter



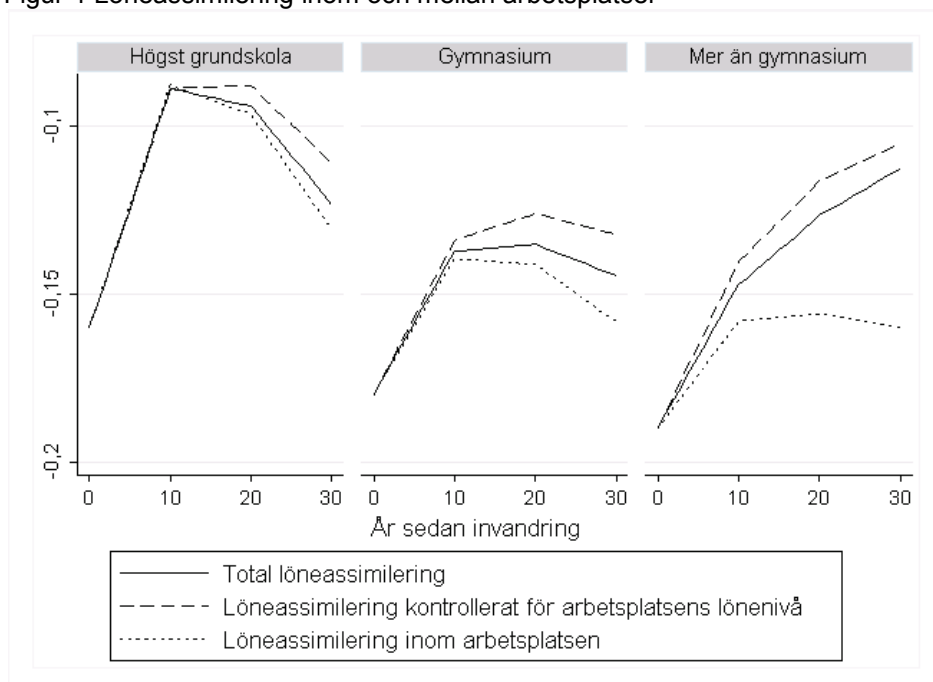
4.2 Löneassimilering mellan och inom arbetsplatser

För att ta reda på hur vilka faktorer som bidrar till löneassimileringen för utrikesfödda på den svenska arbetsmarknaden skattar jag en modell över den totala relativlönstillväxten. Genom att använda paneldata som sträcker sig från 1995 till 2008 kan jag kontrollera för den effekt som potentiellt kan uppstå av att grupper som har anlänt vid olika tidpunkter har olika möjligheter på arbetsmarknaden.

Denna sammantagna löneassimilering, eller relativlöneförändring, är ett resultat av ett flertal faktorer och utifrån den grundläggande skattningen kan vi inte avgöra hur de respektive förklaringsmodellerna bidrar till den assimilering vi ser. Här är den totala löneassimileringen representerad av den heldragna linjen i Figur 4, vilken är samma heldragna linje som i Figur 3. Den streckade linjen i figuren i Figur 4 är den skattade relativlöneökningen när man också kontrollerar för skillnader i lönenivåer mellan olika arbetsplatser. Men lönenivån varierar inte enbart mellan arbetsplatser, utan även mellan anställningar (matcher mellan en individ och en arbetsplats). Därför visar Figur 4 också en prickad linje, vilken kontrollerar för lönenivån för den specifika anställningen, som beskriver den relativlöneökning som invandrargruppen

upplever när man enbart jämför de två gruppernas löneökningar inom sina specifika anställningar.

Figur 4 Löneassimilering inom och mellan arbetsplatser

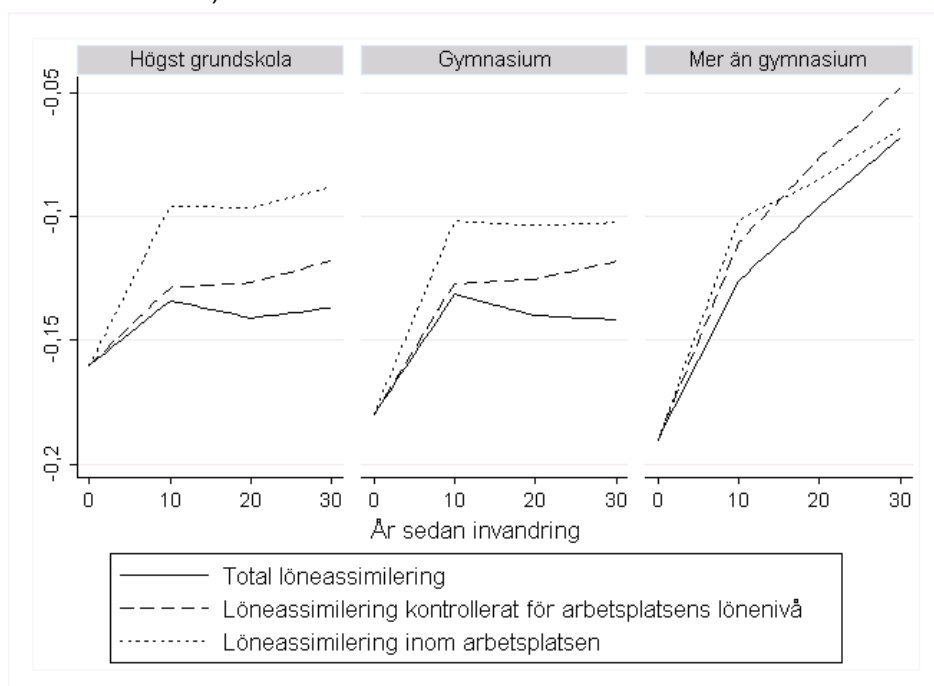


Den här figuren kan alltså ge oss insikt i var relativlönen för de invandrade växer jämfört med infödda. Om vi skulle se att relativlönstillväxten bland företag med samma lönenivåer (streckad linje) var mindre än den totala relativlöneökningen (heldragen linje) så skulle skillnaden däremellan tolkas som den del av relativlöneökningen som beror på att man med tiden rör sig in i arbetsplatser med högre genomsnittliga löner. Men här ser vi mycket små skillnader mellan den totala löneassimileringen och löneassimileringen bland företag med liknande lönenivåer, vilket innebär att de invandrade inte ökar sin lön relativt de infödda genom att röra sig in i bättre betalande företag över tiden.

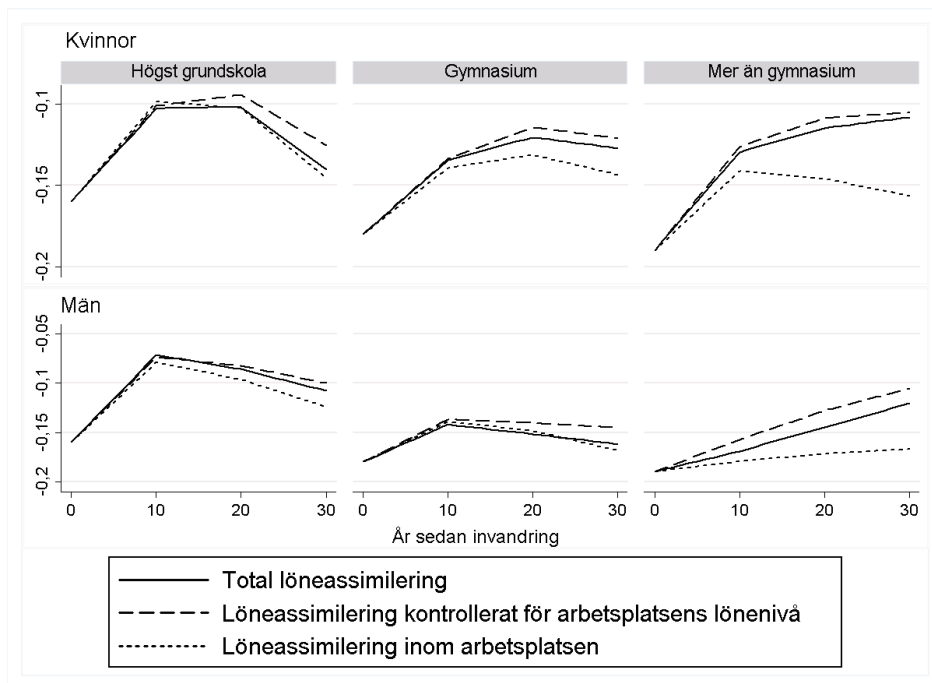
En lägre relativlönstillväxt på en arbetsplats (prickad linje) än den totala relativlönstillväxten kan tolkas som att mobilitet på arbetsmarknaden bidrar till relativlöneökningen. För de med som högst gymnasieutbildning är relativlöne-tillväxten inom arbetsplatserna väldigt lik den totala relativlönstillväxten, vilket innebär att rörelser mellan arbetsplatser inte bidrar till löneassimileringen för de här grupperna. Men för gruppen med högskoleutbildning är relativlöne-ökningen inom arbetsplatser avsevärt lägre än den totala relativlöneökningen.

Dock är de här resultaten skattade med ett dataset som inte täcker hela arbetsmarknaden (se datagenomgång), och när jag utför en känslighetsanalys på hela arbetsmarknaden så ändras resultatet för de högskoleutbildade (se Figur 5). Anledningen till att jag inte använder data över hela arbetsmarknaden för den grundläggande analysen är att det inte finns löneinformation för det datasetet, utan enbart approximerade löner konstruerade från årsinkomster och antal jobbade månader. Men trots att lönevariablerna alltså skiljer sig åt mellan dataseten kan vi dra slutsatsen att även de högskoleutbildades löneassimilering främst kan förklaras av relativlöneökningar inom arbetsplatserna. Resultaten skiljer sig inte nämnvärt mellan könen, vilket visas i Figur 6.

Figur 5 Löneassimilering inom och mellan arbetsplatser (Data över hela arbetsmarknaden)



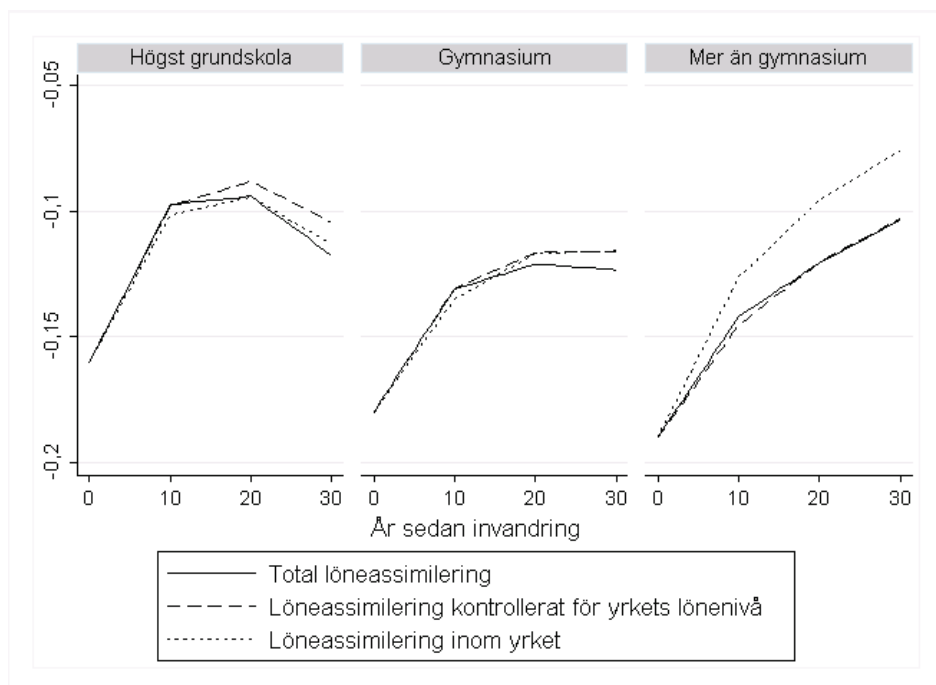
Figur 6 Löneassimilering mellan och inom arbetsplatser uppdelat på kön



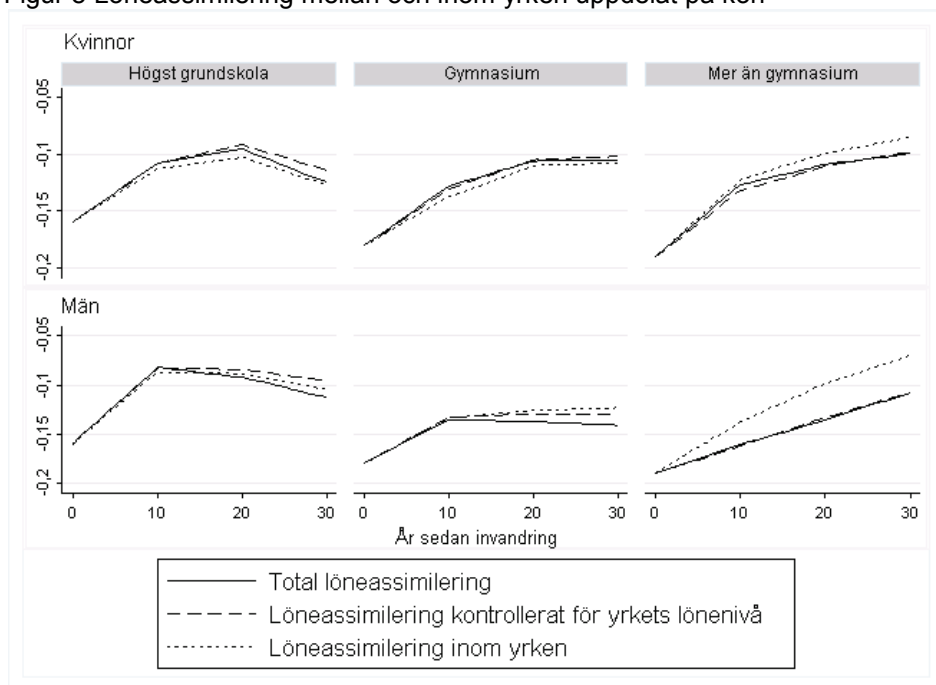
4.3 Löneassimilering mellan och inom yrken

Här utförs samma analys som ovan, men här delas den totala relativlönstillväxten i dess variation mellan och inom yrken istället för som tidigare mellan och inom arbetsplatser. Figur 7 visar dessa resultat. Igen visar den heldragna linjen den totala löneassimileringen, och den streckade linjen löneassimileringen kontrollerat för yrkets genomsnittliga lönenivå. Dessa två linjer ligger väldigt nära varandra, vilket innebär att rörelser in i bättre betalande yrken inte bidrar till löneassimileringen. De högskoleutbildade invandrade upplever dock en mycket hög löneassimilering inom givna yrken (beskrivet av den prickade linjen). Det faktum att den totala löneassimileringen är lägre än denna innebär att löneskillnaderna mellan infödda och invandrade högskoleutbildade ökar över tid på grund av att infödda tjänar mer på yrkesmässig mobilitet än vad de invandrade gör. Även den här analysen visar liknande resultat för män och kvinnor, se Figur 8.

Figur 7 Löneassimilering inom och mellan yrken



Figur 8 Löneassimilering mellan och inom yrken uppdelat på kön



5 Jämförelse med tidigare studier

Damas de Matos (2011) visar för en grupp med arbetskraftsinvandrare i Portugal att ungefär en tredjedel av relativlöneökningen jämfört med infödda kan tillskrivas rörelser in i bättre betalande företag. Att resultaten för Sverige skiljer sig åt kan sannolikt förklaras av att gruppen som hon studerar skiljer sig åt från den grupp som jag studerar i Sverige. Mina resultat avseende var relativlönstillväxt sker är mer i linje med resultat för Norge. Här visar Barth m.fl. (2012) att avsaknaden av relativlönstillväxt för de invandrade mestadels kan förklaras av en avsaknad av rörelser in i bättre betalande företag. För de skattningar som är mest jämförbara ser ökningen av lönegapet över tid väldigt lika ut i Sverige och Norge, vilket kan innebära att den långsamma relativlönstillväxt som Barth m.fl.(2012) skattar beror på att de inte kontrollerar för sammansättningen av individer som har arbete vid olika tidpunkter.

Rooth och Ekberg (2006) har tidigare visat att de högutbildade invandrade i Sverige uppgraderar sin yrkesmässiga status i Sverige mycket långsamt vilket är i linje med vad vi ser här.

6 Sammanfattande kommentarer

Studien visar att relativlöneökningen är störst för de högskoleutbildade invandrarna, som ökar sin relativlön med omkring 8 procentenheter över 30 år, men oavsett utbildningsnivå kvarstår lönegapet 30 år efter invandring. De lägre utbildade har en snabbare relativlöneökning initialt som avstannar efter omkring 10 år, och för de som inte har en gymnasieutbildning börjar då relativlönen minska igen. Den högre relativlöneökningen för de högskoleutbildade kan bero på att språkkunskaper är viktigare för att etablera sig på den delen av arbetsmarknaden dit de högutbildade invandrarna söker sig.

Löneassimileringen kan främst förklaras av att de invandrade har högre löneökningar inom arbetsplatser än infödda med samma utbildningsnivå. Det innebär att varken mobilitet på arbetsmarknaden eller rörelser in i företag som betalar högre löner bidrar till löneassimileringen. Den högre löneökningstakten inom arbetsplatserna för de invandrade kan tolkas som att dessa individer initialt är anställda på löner som är lägre än deras egentliga produktivitet. Detta brukar ofta tolkas som tecken på statistisk diskriminering, där lönerna för minoritetsgruppen ökar när arbetsgivaren lär sig om individens egentliga produktivitet.

De högutbildade upplever en annorlunda löneökning inom och mellan yrken än vad de lågutbildade gör. De med lägre utbildning får till största delen sin relativlöneökning inom de yrken där de arbetar, medan det är tydligt att de

högskoleutbildade invandrade skulle haft en högre relativlöneökning om de hade ökat sina löner lika mycket genom yrkesmobilitet som de infödda gör. En tolkning av detta är att yrkesrörligheten för den högutbildade gruppen begränsas av svårigheten att överföra erfarenheter och examina från hemlandet, vilket inte blir lika tydligt för de som anländer utan en eftergymnasial utbildning.

Avslutningsvis kan sägas att avsaknaden av relativlöneökningar för invandrare från rörelser på arbetsmarknaden ger tydliga signaler om att det finns arbetsplatser och yrken på arbetsmarknaden som invandrare från länder utanför västvärlden har svårt att få tillgång till.

Referenser

- Arai M., H. Regnér och L. Schröder (2000): "Invandrare På Den Svenska Arbetsmarknaden" i Näringsdepartementet (Ds 2000: 69) Alla lika olika – expertbilagor, Fritzes, Stockholm.
- Barth E., B. Bratsberg och O. Raaum (2012): "Immigrant Wage Profiles within and between Establishments", *Labour Economics*, 19, 541-556.
- Catanzarite L. (2000): "Brown-Collar Jobs: Occupational Segregation and Earnings of Recent-Immigrant Latinos", *Sociological Perspectives*, 43, 45-75.
- Damas De Matos A. (2011): "The Careers of Immigrants", London School of Economics.
- Edin P.-A., B. Holmlund och O. N. Skans (2007): "Wage Dispersion between and within Plants: Sweden 1985-2000", National Bureau of Economic Research, Inc, NBER Working Papers: 13021.
- Edin P.-A., R. J. Lalonde och O. Åslund (2000): "Emigration of Immigrants and Measures of Immigrant Assimilation: Evidence from Sweden", *Swedish Economic Policy Review*, 7, 163-204.
- Eliasson T. (2013): "Decomposing immigrant wage assimilation – the role of workplaces and occupations". IFAU Working paper 2013:7.
- Elliott R. J. R., och J. K. Lindley (2008): "Immigrant Wage Differentials, Ethnicity and Occupational Segregation", *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)*, 171, 645-671.
- Eriksson S. (2007): *Arbetsutbud Och Sysselsättning Bland Personer Med Utländsk Bakgrund : En Kunskapsöversikt*. Stockholm: Finansdepartementet.
- Hammarstedt M. och G. Shukur (2006): "Immigrants' Relative Earnings in Sweden – a Cohort Analysis", *Labour*, 20, 285-323.
- Hayfron J. E. (1998): "The Performance of Immigrants in the Norwegian Labor Market", *Journal of Population Economics*, 11, 293-303.
- Husted L., H. S. Nielsen, M. Rosholm och N. Smith (2001): "Employment and Wage Assimilation of Male First-Generation Immigrants in Denmark", *International Journal of Manpower*, 22, 39-71.

- Le Grand C. och R. Szulkin (2002): "Permanent Disadvantage or Gradual Integration: Explaining the Immigrant–Native Earnings Gap in Sweden", *Labour*, 16, 37-64.
- OECD (2011): "International Migration Outlook: Sopemi 2011", OECD Publishing.
- Lalonde R. J. och R. H. Topel (1992): "The Assimilation of Immigrants in the U.S. labor Market", in *Immigration and the Workforce: Economic Consequences for the United States and Source Areas*, ed. by G. J. B. a. R. B. Freeman: University of Chicago Press, 67-92.
- Rooth D. O. och J. Ekberg (2006): "Occupational Mobility for Immigrants in Sweden", *International Migration*, 44, 57-77.
- Sarvimäki M. (2011): "Assimilation to a Welfare State: Labor Market Performance and Use of Social Benefits by Immigrants to Finland", *The Scandinavian Journal of Economics*, 113, 665-688.
- Shields M. A. och S. W. Price (1998): "The Earnings of Male Immigrants in England: Evidence from the Quarterly Lfs", *Applied Economics*, 30, 1157-1168.
- Skans O. N. och O. Åslund (2010): "Will I See You at Work? Ethnic Workplace Segregation in Sweden, 1985-2002", *Ind. & Lab. Rel. Rev.*, 63, 471-511.
- Tomaskovic-Devey D., C. Zimmer, K. Stainback, C. Robinson, T. Taylor och T. McTague (2006): "Documenting Desegregation: Segregation in American Workplaces by Race, Ethnicity, and Sex, 1966–2003", *American Sociological Review*, 71, 565-588.

IFAU:s publikationsserier – senast utgivna

Rapporter

- 2012:20** Ulander-Wänman Carin "Flexibilitet – en dominerande diskurs i de anställningsvillkor som rör sysselsättningstrygghet för arbetstagare i kommun och landsting"
- 2012:21** Wikström Christina och Magnus Wikström "Urval till högre utbildning – Påverkas betygens prediktionsvärde av ålder?"
- 2012:22** Karimi Arizo, Erica Lindahl och Peter Skogman Thoursie "Effekter av föräldrapenning på arbetsutbud"
- 2012:23** Sibbmark Kristina "Arbetsmarknadspolitisk översikt 2011"
- 2012:24** Liljeberg Linus, Sara Martinson och Jonas Thelander "Vad innebär det att bli coachad? En utvärdering av jobbcoachningen vid Arbetsförmedlingen"
- 2012:25** van den Berg Gerard J., Petter Lundborg och Johan Vikström "De långsiktiga ekonomiska och sociala konsekvenserna av att förlora ett barn"
- 2012:26** Hägglund Pathric, Per Johansson och Lisa Laun "Rehabiliteringsgarantin"
- 2012:27** Engdahl Mattias och Olof Åslund "Ekonomiska drivkrafter och studie-resultat – effekter av Sfi-bonus"
- 2012:28** Lindgren Karl-Oskar "Arbetsplatsstorlek och sjukfrånvaro"
- 2013:1** Olsson Martin "Anställningsskydd och föräldrarelaterad frånvaro"
- 2013:2** Angelov Nikolay, Per Johansson och Erica Lindahl "Det envisa könsgapet i inkomster och löner – Hur mycket kan förklaras av skillnader i familjeansvar?"
- 2013:3** Vikman Ulrika "Så påverkar föräldraförsäkringen nyanlända invandrades etablering på arbetsmarknaden"
- 2013:4** Forslund Anders, Linus Liljeberg och Leah von Trott zu Solz "Arbetspraktik – en utvärdering och en jämförelse med arbetsmarknadsutbildning"
- 2013:5** Eliasson Tove "Löneutveckling bland invandrade och infödda – betydelsen av arbetsplatser och yrken"

Working papers

- 2012:20** Angelov Nikolay och Arizo Karimi "Mothers' income recovery after child-bearing"
- 2012:21** Wikström Christina och Magnus Wikström "University entrance selection and age at admission"
- 2012:22** Karimi Arizo, Erica Lindahl och Peter Skogman Thoursie "Labour supply responses to paid parental leave"

- 2012:23** van den Berg Gerard J., Petter Lundborg och Johan Vikström "The economics of grief"
- 2012:24** Åslund Olof och Mattias Engdahl "The value of earning for learning: performance bonuses in immigrant language training"
- 2012:25** Collet Francois och Peter Hedström "Endogenous tie formation mechanisms in a directed network generated by employee mobility"
- 2012:26** Lindgren Karl-Oskar "Workplace size and sickness absence transitions"
- 2013:1** Nekby Lena, Peter Skogman Thoursie och Lars Vahtrik "Examination behavior – Gender differences in preferences?"
- 2013:2** Olsson Martin "Employment protection and parental child care"
- 2013:3** Angelov Nikolay, Per Johansson och Erica Lindahl "Is the persistent gender gap in income and wages due to unequal family responsibilities?"
- 2013:4** Vikman Ulrika "Paid parental leave to immigrants: An obstacle to labor market entrance?"
- 2013:5** Pingel Ronnie och Ingeborg Waernbaum "Effects of correlated covariates on the efficiency of matching and inverse probability weighting estimators for causal inference"
- 2013:6** Forslund Anders, Linus Liljeberg och Leah von Trott zu Solz "Job practice: an evaluation and a comparison with vocational labour market training programmes"
- 2013:7** Eliasson Tove "Decomposing immigrant wage assimilation – the role of workplaces and occupations"

Dissertation series

- 2012:1** Laun Lisa "Studies on social insurance, income taxation and labor supply"