



IFAU

Institutet för arbetsmarknads- och
utbildningspolitisk utvärdering

Unga invandrare – utbildning, löner och utbildningsavkastning

Katarina Katz
Torun Österberg

RAPPORT 2013:6

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.

Unga invandrare – utbildning, löner och utbildningsavkastning^s

av

Katarina Katz^a och Torun Österberg^{..}

2013-04-08

Sammanfattning

Tidigare forskning har påvisat diskriminering av invandrare vid anställning, att invandrare har lägre löner än jämförbara infödda och att högutbildade invandrare oftare än infödda har arbeten som inte kräver högre utbildning. Vi undersöker om detta gäller även för invandrare som kommit till Sverige som barn och alltså har fått sin högsta utbildning i Sverige. Vi finner att de trots detta har lägre lön och lägre utbildningsavkastning än anställda med Sverige-födda föräldrar. I båda dessa avseenden missgynnas i synnerhet de från Afrika, Asien och Latinamerika. Barn från "arbetskraftsinvandringsländer" som Turkiet och Sydeuropa har också lägre lön än jämförbara infödda men inte lägre utbildningsavkastning. Att ha högre utbildning än yrket normalt kräver är vanligare bland barndomsinvandrarna än bland infödda men har mindre betydelse för löneskillnaden än den låga utbildningsavkastningen.

^s Denna studie har möjliggjorts genom finansiellt stöd från IFAU. Vi är också tacksamma för konstruktiva kommentarer från Mikael Tåhlin, Olof Åslund, Karl-Oskar Lindgren och Martin Lundin.

^a Karlstads universitet, e-post: Katarina.Katz@kau.se

^{..} Göteborgs universitet, e-post: Torun.Osterberg@socwork.gu.se

Innehållsförteckning

1	Inledning och syfte	3
2	Några begrepp och definitioner	5
3	Bakgrund: Invandrare på arbetsmarknaden	7
3.1	Ekonomisk teori om invandring och arbetsmarknadsutfall	7
3.2	Invandrare på den svenska arbetsmarknaden	9
4	Data, definitioner och beskrivande statistik.....	11
5	Statistiska modeller.....	18
6	Resultat	21
6.1	Löneskillnader mellan grupper med olika bakgrund	21
6.2	Skillnader i utbildningsavkastning	23
6.3	Samband mellan över- och underutbildning, löner och utbildningsavkastning.....	25
7	Diskussion och slutsatser.....	27
	Referenser	30
	Appendix.....	34

”Syokonsulenter hade mottagning på tisdagar. Samikillar blev spådda lysande framtider på betonglinjer. Samipojkar skulle bli jobbare, det var ett bra yrke för sådana som hette Conny och Sonny också ... Annisarna blev spådda lysande framtider på sociala linjer. Och på kontor- och distributions-linjerna. Vårdbiträde var också ett bra yrke som Annisar med fördel kunde satsa på ... Men social linje ledde ingenstans och man fick lära sig ingenting.”

(Susanna Alakoski: ”Håpas du trifs bra i fängelset”)

1 Inledning och syfte

Ett stort antal studier har visat på olika problem som invandrare möter på den svenska arbetsmarknaden, i synnerhet invandrare från länder i Asien, Afrika och Latinamerika. Den viktigaste källan till de inkomstskillnader som råder mellan invandrare och svenskar utan invandrarbakgrund är skillnader i förvärvsfrekvens – både skillnader i arbetskraftsdeltagande och i arbetslöshet. Emellertid finns också en skillnad i lön för de som är sysselsatta, även då man kontrollerar för ett antal faktorer som kön och utbildning (le Grand och Szulkin, 2002). Inte minst har högutbildade invandrare svårt att finna arbeten som står i paritet med deras utbildning. ”Hjärnkirurgen som arbetar som spärrvakt i tunnelbanan”, ”civilingenjören som kör taxi”, ”universitetsläraren som städar på sjukhus” är arketyper i journalistik, fiktion och det allmänna medvetandet, och stereotyperna finner även ett visst stöd i forskning (Ekberg och Rooth, 2003; Ekberg och Rooth, 2006; le Grand m. fl., 2013).

Att invandrades utbildning och arbetsförmåga inte tas tillvara på svensk arbetsmarknad är en orättvisa och en förlust både för individen och samhälls-ekonomiskt. Experimentella studier (Carlsson och Rooth, 2008) har kunnat påvisa diskriminering av invandrare vid anställning. Det gäller både de som har en utbildning förvärvat i födelselandet och (men i mindre utsträckning) utlandsfödda som utbildat sig i Sverige.

I denna studie genomför vi en mer systematisk undersökning av hur löner skiljer sig mellan individer med och utan invandrarbakgrund från olika länder, och hur sådana löneskillnader varierar med utbildningsnivå. Vi väljer att fokusera på invandrare som kommit till Sverige före 16 års ålder och alltså har erhållit sin högsta utbildning i Sverige. I brist på bättre beteckning kommer vi att kalla dem ”barndomsinvandrare”. Vi använder registerdata för år 2005 med tillgång till ett stort antal observationer, en rik uppsättning individ- och jobbegenskaper och ett mått på lön korregerad för arbetstid.

Statistiska analyser av registerdata kan sällan ange hur mycket av de dokumenterade skillnaderna i anställningschanser och lön som beror på diskriminering och vad som beror på t.ex. bristande språkkunskaper eller på att det tar tid att etablera sig i ett nytt land, bygga upp kontaktnät och skaffa kunskaper om institutionella förhållanden som skiljer sig mellan länder. Detta gäller inte på samma sätt invandrarnas barn. Därför utgör den framgång eller motgång de möter på arbetsmarknaden i Västeuropa och USA ett viktigt test av ett samhälles förmåga att erbjuda sina medborgare lika möjligheter, oavsett ursprung och etnicitet (Crul och Vermeulen, 2003; Heath och Cheung, 2007). Vår studie gäller individer som har levt i Sverige redan som barn och har fått sin högsta utbildning i Sverige. Om de trots detta brister i språkfärdighet eller saknar det som kallas "Sverigespecifikt humankapital" visar detta på tillkortakommanden i integration och jämlikhet i skola och boendemiljö. Om de istället har goda kunskaper i svenska och om svenska förhållanden men ändå möter större hinder än andra är det ett tecken på diskriminerande särbehandling på arbetsmarknaden.

Att vi valt att studera barndomsinvandrare i stället för andra generationens svenskar (födda i Sverige med utlandsfödda föräldrar) har en mycket praktisk orsak: Vi är speciellt intresserade av personer med föräldrar från länder utanför Europa och övriga OECD-länder. Vi vill kunna se om det finns skillnader även inom denna grupp, skillnader som inte beaktats när de flesta tidigare studier fört samman dem i mycket breda kategorier. Samtidigt vill vi studera arbetsmarknadsutfall vid en ålder då flertalet avslutat sin utbildning. Eftersom få invandrare kom till Sverige från Afrika, Mellanöstern och Latinamerika fram till 1970- eller 80-talet är det för få av deras barn som hade nått vuxen ålder 2005 för att den statistiska analysen ska kunna göras uppdelat på mer än ett fåtal bakgrundsländer. Genom att studera barndomsinvandrare får vi ett tillräckligt stort datamaterial.

De frågor vi ställer för män och kvinnor som kommit till Sverige som barn är:

- Har de lägre lön än jämförbara anställda som har svenskfödda föräldrar och hur varierar detta med ursprungsland?
- Kan sådana löneskillnader bero på att de har lägre utbildningsavkastning än de som är födda i Sverige?
- Om barndomsinvandrarna har lägre utbildningsavkastning än genomsnittet, kan det i så fall vara förknippat med att de oftare arbetar i yrken som normalt kräver lägre utbildning än den de faktiskt har?

Ett av de främsta resultaten av vår undersökning är att de flesta av de grupper vi studerar har lägre lön än jämförbara individer utan invandrar-

bakgrund, trots att vi kontrollerar för ett stort antal person- och jobbegenskaper. En annan slutsats är att barn till invandrare i allmänhet har lägre utbildningsavkastning än anställda av samma kön men med svenskfödda föräldrar. För män från de flesta icke-europeiska länder är detta en viktig mekanism bakom deras lägre löner.

Barndomsinvandrarna är oftare överutbildade i förhållande till sitt yrke än genomsnittet av anställda men diskrepansen mellan individens utbildning och yrkets utbildningskrav förklarar relativt lite av de löneskillnader vi funnit – den låga utbildningsavkastningen är en viktigare faktor.

De flesta variabler vi iakttar eller undersöker varierar betydligt mellan barn till invandrare från olika länder. I en del avseenden kan man urskilja ett mönster utifrån geografiskt avstånd från Sverige, utifrån arbetskrafts- kontra flyktinginvandring eller – vad man kan kalla – ”synliga minoriteter”.¹ I andra avseenden finns det däremot inga sådana regelbundenheter. Breda generaliseringar riskerar att dölja stora variationer i arbetsmarknadsutfall inom kategorierna. Inte minst tyder våra resultat på att även barnen till 60- och 70-talens arbetskraftsinvandrare mött ganska stora svårigheter i utbildning och arbetsliv.

2 Några begrepp och definitioner

All terminologi som berör invandrarbakgrund och etnicitet är värdeladdad. Ord och språkbruk inte bara speglar attityder och fördomar utan bidrar också till att forma dem. Vi har vinnlagt oss om att använda så objektivt beskrivande beteckningar som möjligt men att vara helt exakt hela tiden skulle göra texten alltför mångordig och omständlig. I stället anger vi här hur vi använder olika termer.

De grupper vi jämför i vår studie är:

- Personer med minst en förälder som är född i Sverige.² Dessa kallar vi ”infödda”, ”utan invandrarbakgrund” eller ”med svenskfödda föräldrar”.³

¹ Termen ”synliga minoriteter” har använts av Socialstyrelsen (Socialstyrelsen, 2010:184) för att beteckna invandrare från och barn till invandrare från sydöstra Europa (Grekland och f.d. Jugoslavien), Afrika, Asien och Latinamerika.

² Våra data visar små skillnader i arbetsmarknadsutfall mellan de som har en förälder respektive två föräldrar födda i Sverige. Vi för därför samman dem i en grupp i analysen. Detta är också i linje med SCBs befolkningsstatistik där ”invandrarbakgrund” definieras som att båda föräldrarna är födda utanför Sverige. (Se http://www.scb.se/Pages/TableAndChart____26040.aspx)

³ De kan inte kallas enbart ”svenskar” eftersom varje svensk medborgare oavsett födelseland är svensk och vi undviker termen ”etnisk svensk” eftersom den kan exkludera minoriteter som levt i Sverige i många generationer.

Personer vars båda föräldrar är födda utanför Sverige och som själva inte är födda i Sverige men har kommit hit före det år de fyllde 16 år. Dem betecknar vi som "barndomsinvandrare" i motsats till "vuxeninvandrare" som flyttat till Sverige i vuxen ålder.

För att renodla analysen har vi uteslutit de som invandrat till Sverige efter 15 års ålder. I den statistiska analysen ingår också "andra generationens svenskar" (Sverige-födda vars båda föräldrar är födda utomlands), uppdelade i fem kategorier efter föräldrarnas födelseland. Av utrymmesskäl och för att antalet observationer är begränsat kommer vi dock inte att diskutera resultat som gäller dem i denna rapport utan hänvisar till Katz och Österberg (2013).

Vi kommer att använda ordet "överutbildning" som ibland misstolkas. Att individer betecknas som "överutbildade" innebär inte att det skulle vara bättre om de hade mindre utbildning, eller att utbildningsnivån i samhället borde vara lägre, snarare än att det råder brist på jobb som motsvarar arbetskraftens kvalifikationer. Om t.ex. en invandrad läkare arbetar som taxiförare är problemet inte att hen har en medicinsk utbildning utan att denna utbildning inte kommer till användning. Att varje gång skriva "bristande överensstämmelse mellan en individs utbildning och den utbildningsnivå som normalt krävs i hens yrke"⁴ skulle tynga framställningen alltför mycket jämfört med begreppen "överutbildning" och "underutbildning". Vårt sätt att omsätta dem i konkreta mått presenteras kort i avsnitt 4.

Det finns flera, delvis kompletterande, delvis konkurrerande, teorier om varför människor har arbeten som inte motsvarar deras utbildning. Vi kommer av utrymmesskäl inte att behandla detta här. Johansson och Katz (2007) och Katz och Österberg (2013) ger korta sammanfattningar av dem samt beskriver olika sätt att mäta över- och underutbildning. För mer utförliga introduktioner till ämnet hänvisar vi till Hartog (2000), Büchel och van Haam (2003) och McGuinness (2006). Oavsett mätmetod och förklaringsmodell är de empiriska resultaten från ett stort antal studier från ett stort antal länder mycket konsekventa: Utbildning utöver den som normalt krävs i yrket ger en högre lön (positiv utbildningsavkastning) jämfört med de som har samma yrke men "bara" den utbildning som normalt krävs. Däremot är lönen inte lika mycket högre som den skulle ha varit om utbildningen hade krävts i yrket. På motsvarande sätt har den underutbildade högre lön än andra med samma utbildning men mindre kvalificerade yrken, men lägre lön än de som har lika kvalificerade yrken men mer utbildning.

Leuven och Oosterbeek (2011) diskuterar, i en kritisk översikt av litteraturen, om relationen mellan överutbildning och lön kan tolkas som ett

⁴ Den engelska termen är *education – occupation mismatch*

orsak-verkan förhållande. Det skulle kunna vara så att de "överutbildade" skiljer sig från andra i samma yrke vad gäller förmåga och motivation och kompenserar det genom mer utbildning. Det är emellertid svårt att hävda att grupper, definierade av kön eller ursprungsland, skulle systematiskt skilja sig åt i dessa avseenden.

3 Bakgrund: Invandrare på arbetsmarknaden

3.1 Ekonomisk teori om invandring och arbetsmarknadsutfall

Att invandrare når ett sämre arbetsmarknadsutfall än infödda gäller inte enbart i Sverige. I några fall kan en grupp invandrare visas ha högre sysselsättningsfrekvens och/eller högre lön än infödda men motsatsen är vanligare. De förklaringar som är gängse i ekonomisk teori är i huvudsak urvalseffekter, begränsad överförbarhet av humankapital, avsaknad av land-specifikt socialt kapital samt diskriminering.

Med "*urvalseffekter*" menas att migranter skiljer sig från genomsnittet av arbetskraften i sitt ursprungsland. I länder som USA och Kanada ges invandrings- och arbetstillstånd selektivt till individer som utifrån en rad kriterier förväntas klara sig bra på arbetsmarknaden. Viljan att emigrera kan öka med talanger och ambition som ger invandraren större framgångschanser i det nya landet men också med egenskaper som är till nackdel i ursprungslandet. Att barndomsinvandrarna inte själva valt att immigrera minskar betydelsen av denna problematik.

"*Överförbarhet av humankapital*" kan vara begränsad därför att utbildningar skiljer sig mellan länder. Olika delar av en utbildning kan ha olika betydelse och därför ges olika vikt i ursprungs- respektive mottagarlandet. Kompetensen för ett visst yrke kan inbegripa kunskap om lagar och andra institutionella förhållanden som skiljer sig mellan länderna. De kunskaper i mottagarlandets språk som krävs för att utöva ett yrke kan vara större eller mindre.

Det "*landspecifika sociala kapitalet*" består bl.a. av kontaktnät. Företag som vill anställa har inte fullständig information om alla potentiella kandidater. Människor som söker jobb har inte fullständig information om alla tänkbara arbetsgivare. Det är sedan länge känt att företags rekrytering mycket ofta påverkas av informella kontakter och nätverk (Granovetter, 1974), vilket gör det viktigt att känna personer som kan ge tips om jobb att söka och ge rekommendationer. Inte minst gäller det för det första jobbet en inträdande på arbetsmarknaden får (Erikson m. fl., 2007). Den som är nyinvandrad har haft mindre möjlighet att bygga upp ett sådant nätverk och ungdomar vars föräldrar står utanför arbetsmarknaden har en kanal mindre att använda när de söker

arbete. Behtoui (2004; 2008) finner att en stor del av nyligen gjorda anställningar på den svenska arbetsmarknaden skett med hjälp av informella kontakter och att detta varit till nackdel för såväl invandrare som barn till invandrare, jämfört med infödda. Att ha ett informellt nätverk var väsentligt för att få ett arbete och nätverkets kvalitet påverkade hur bra anställning man fann.

Diskriminering av invandrare i arbetslivet har påvisats i experimentella studier (Carlsson och Rooth, 2008; Carlsson, 2009). I statistiska analyser baserade på registerdata, som i den här undersökningen, går det att konstatera om en grupp med en viss bakgrund i genomsnitt har lägre lön än individer utanför gruppen med jämförbara egenskaper. Men – liksom när det gäller löneskillnader mellan kvinnor och män – kan man aldrig garantera att de ”jämförbara egenskaper” som finns med i modellen täcker alla faktorer av betydelse för en individs produktivitet. Därför kan en del av den ”oförklarade” löneskillnaden bero på annat än diskriminering. Å andra sidan kan dessa analyser också underskatta den del av en löneskillnad som orsakas av diskriminering eftersom en persons val av utbildning, yrke eller arbetsplats kan påverkas av att hen vet eller tror sig tillhöra en grupp som utsätts för diskriminering på arbetsmarknaden.

Det kan också vara svårt att dra gränsen mellan vad som är sakliga skäl – sådant som faktiskt påverkar en individs prestationer i ett visst jobb – och vad som *uppfattas* som sådana. Experimentstudier har till exempel visat att människor som talar ett språk med brytning uppfattas som mindre språkligt och yrkesmässigt kompetenta (Boyd, 2003; Rödin och Özcan, 2011). Från intervjuer med arbetsförmedlare drar Hertzberg (2003) slutsatsen att den kompetens i svenska språket arbetsgivare begärde för att anställa invandrarungdomar inte nödvändigtvis behövdes för arbetsuppgifterna.

En form av diskriminering som beskrivs i ekonomisk teori är statistisk diskriminering. Den kan ta sig två former. Den ena typen förekommer t.ex. då någon egenskap finns i högre grad hos personer i en grupp än i en annan. (Eller då arbetsgivare tror att det är så.) Om en arbetsgivare som vill anställa inte kan avgöra hur det förhåller sig i det enskilda fallet är det rationellt att låta gruppegenskaper avgöra. Även om valet *kan* vara felaktigt för just dessa individer är sannolikheten större att det är rätt.

Statistisk diskriminering kan förekomma även om det inte finns någon skillnad i genomsnittlig förmåga mellan de två grupperna. Spridningen inom grupperna kan vara olika stor och möjligheten för en arbetsgivare att bedöma förmågan hos personer kan vara olika beroende på vilken kategori de tillhör. Då blir det oftare någon från den mest homogena eller lättbedömda gruppen som får jobbet. Om en arbetsgivare vet att en utländsk examen kan vara

antingen bättre eller sämre än motsvarande svenska men inte vet vilket och vill minimera sitt risktagande kan det vara ett skäl att anställa den sökande med svensk examen.

Att vår studie avser barndomsinvandrare innebär att de har en svensk utbildning. Även om inte hela deras skolgång ägt rum i Sverige så har deras högsta examen och slutbetyg erhållits från en svensk skola eller högskola. Bristande språkfärdighet borde inte vara ett problem, eller i alla fall ett betydligt mindre problem, för dem än för personer som invandrat i vuxen ålder.

Ett flertal studier från olika länder visar att invandrare tenderar att oftare vara överutbildade än infödda och att det inverkar på deras löner (Pohl Nielsen, 2007; Chiswick och Miller, 2008; Chiswick och Miller, 2010). Pohl Nielson finner i en dansk studie att även utlandsfödda med en dansk utbildning har förhöjd risk att vara överutbildade, men i mindre grad än personer med utländsk utbildning.

3.2 Invandrare på den svenska arbetsmarknaden

Det finns en rik forskningslitteratur om invandrares situation på den svenska arbetsmarknaden och vi kommer här bara att sammanfatta de allmänt kända grunddragen. För en översikt av forskning fram till 2007, se Schröder (2007).

Den invandring som skedde från 1950-talet till en bit in på 1970-talet var i huvudsak arbetskraftsinvandring. Arbetskraft rekryterades, eller sökte sig, till Sverige, i första hand från Finland, Sydeuropa (främst Grekland), Jugoslavien och Turkiet. Förvärvsfrekvensen bland invandrare var högre än bland infödda. Många arbetade i verkstadsindustrin men även i vård- och serviceyrken. En stor del arbetade i lågkvalificerade yrken (Knocke, 2000). Långt senare (1990) fann Jonsson (2007) att mer än en tredjedel av manliga invandrare från Finland, och mer än 40 procent av de från Grekland och Jugoslavien arbetade i okvalificerade eller semi-kvalificerade yrken, mot 25 procent bland svenskfödda män. Också en tredjedel av sönerna till invandrare från dessa länder fanns i sådana yrken.

Under 1970-talet minskade förvärvsfrekvensen bland invandrare till en nivå under den bland svenskfödda (Ekberg och Andersson, 1995; Ekberg, 1999). Aguilar and Gustafsson (1994) visade att utlandsföddas anställdas löner sjönk i förhållande till inföddas under perioden 1978-90 och att detta gällde invandrare både från de nordiska länderna, från övriga Europa och från utom-europeiska länder. le Grand och Szulkin (2002) fann att invandarmäns genomsnittslöner låg 5,5 procent under infödda mäns, trots att de justerat för ett antal individ- och jobbegenskaper. Motsvarande skillnad mellan invandrade och infödda kvinnor var 2,8 procent. För invandrare från utom-europeiska länder var dessa

justerade löneskillnader gentemot infödda större – 15 procent för män och 12 procent för kvinnor. För utomeuropeiska invandrare med svensk gymnasieutbildning var lönegapet i förhållande till infödda sex procentenheter.

Flera studier av barn till invandrare i Sverige har visat att det finns stora skillnader i framgång på arbetsmarknaden beroende på föräldrarnas ursprungsland. Både sysselsättningsgrad och arbetsinkomst är lägst för barn till invandrare från Sydeuropa och från länder utanför Europa (Rooth och Ekberg, 2003; Behtoui, 2004; Behrenz m. fl., 2007; Nordin och Rooth, 2009). Carlsson och Rooth (2008) fann att (påhittade) arbetssökande med arabisk klingande namn och utländsk utbildning hade mycket mindre chans att kallas till anställningsintervju än sökande med namn som lät "svenska" och en utbildning förvärvad i Sverige. Sökande med svensk utbildning och arbetserfarenhet men "utländska" namn lyckades bättre än de som hade utländsk utbildning men hade lägre chans att komma på intervju än likvärdiga sökande med "svenska" namn.

Enligt en nyligen publicerad rapport från Statistiska Centralbyrån arbetade en femtedel av utrikes födda med en högskoleutbildning förvärvad utanför Sverige i jobb som inte kräver högskolekompetens. Däremot hade 90 procent av de som hade en svensk högskoleutbildning ett arbete som krävde högskoleutbildning, oavsett om de var födda i eller utanför Sverige. Också sannolikheten att alls ha ett förvärvsarbete var större bland utrikes födda med utbildning från en svensk högskola än bland invandrare med utländsk utbildning (Hultgren, 2012). I en grupp högutbildade manliga invandrare från Afrika som ingick i en studie av Ekberg och Rooth (2006) arbetade, till exempel, bara hälften av de som efter 5–15 år i Sverige hade en anställning i ett yrke som normalt kräver högskoleutbildning. Motsvarande bland män födda i Sverige var nio av tio. Ekberg och Rooth fann dock ganska få högutbildade invandrare i yrken helt utan krav på yrkesutbildning. Enligt en undersökning från 2010 (le Grand m. fl., 2013) var 57 procent av anställda födda i Afrika och Asien, som varit minst fem år i Sverige, överutbildade. Motsvarande siffra för Latinamerika var 58 procent. Detta skall jämföras med 46 procent av svenskfödda.

Nordin (2011) fann att utbildningsavkastningen – det vill säga skillnaden i lön mellan de som har ett års längre respektive kortare utbildning – var ungefär en procentenhet lägre bland anställda som invandrat i vuxen ålder än bland dem som är födda i Sverige. Enligt Nordins studie är skillnaderna i utbildningsavkastning mellan Sverigefödda och vuxeninvandrare större bland kvinnor än män. Han fann också att invandrare från Syd- och Östeuropa samt från länder "utanför Europa" hade lägre utbildningsavkastning än för de från "Väst-

europa”.⁵ När det gällde anställda som invandrat före 17 års ålder fann han tvärtom att de hade högre utbildningsavkastning än infödda, i synnerhet de från utomeuropeiska länder. Nordin drar därför slutsatsen att den låga utbildningsavkastningen för vuxna invandrare i huvudsak beror på begränsad överförbarhet av humankapital och mindre Sverige-specifikt humankapital, men inte på diskriminering på arbetsmarknaden.⁶ Man måste naturligtvis också komma ihåg att utbildningsavkastning för en viss grupp mäter *skillnaden* i lön mellan högre och lägre utbildade inom gruppen. Det är logiskt fullt möjligt för högutbildade invandrare att tjäna betydligt mindre än lika högutbildade infödda men ändå ha lika hög eller högre utbildningsavkastning – om lågutbildade invandrare samtidigt har lägre lön än lågutbildade infödda.

4 Data, definitioner och beskrivande statistik

Vi använder registerdata från IFAU-databasen som i sin tur är hämtad från SCB. Där ingår data från bland annat befolknings- och utbildningsregistren, företagsregistret och Lönedatabasen. I vårt urval ingår alla som fanns registrerade i Lönedatabasen 2005, som då var 25–49 år gamla och antingen var födda i Sverige eller hade flyttat till Sverige före 16 års ålder. Sammanlagt är det 1 170 000 personer.

Medlingsinstitutets lönedatabas innehåller månadslön omräknad till heltidslön för samtliga anställda inom offentlig sektor och 50 procent av anställda inom privat sektor.⁷ Genom att vi alltså använder månadslön för heltid skiljer sig vår studie från tidigare analyser av löneskillnader mellan infödda och invandrare i Sverige, förutom le Grand och Szulkin (2002). Övriga studier har använt årlig förvärvsinkomst för individer som tjänat över ett lågt minimibelopp. Dessa studier mäter alltså en kombinerad effekt av löneskillnader i egentlig mening och inkomstskillnader som beror på skillnad i årsarbetstid – självvald eller ofrivillig.

Att enbart inkludera anställda födda i Sverige, med in- respektive utrikesfödda föräldrar eller sätta gränsen vid en lägre invandringsålder än 16 år

⁵ Inklusive Australien, Nya Zeeland, USA och Kanada.

⁶ Han diskuterar dock inte möjligheten att statistisk diskriminering ger upphov till lägre avkastning på utländska utbildningar om arbetsgivare vet mindre om dessa och värderar dem lägre för att undvika felsatsningar.

⁷ Urvalet av arbetsgivare inom privat sektor är stratifierat efter företagsstorlek och data är försedd med urvalsvikter som använts i alla våra beräkningar. Egenföretagare ingår inte i Lönedatabasen och omfattas alltså inte av vår studie. Se också http://www.scb.se/Pages/Standard____21742.aspx om lönestatistiken.

hade varit en fördel men hade kraftigt minskat antalet individer från utomeuropeiska länder.⁸

I data anges föräldrars födelseland, uppdelat på 27 länder eller regioner. Efter att ha jämfört deskriptiv statistik över sysselsättningsgrad, löner, ålder och utbildning slog vi samman några av dessa. Vi tog också hänsyn till antalet personer i gruppen. I analysen kommer vi att dela upp barndomsinvandrarna efter 18 länder eller regioner. Definitionerna av dessa och antalet män och kvinnor i datamängden anges i tabell A1 i Appendix. Vi använder oss av länders namn som geografiska beteckningar, inte etniska.⁹

Vi för inte samman barn till invandrare som själva är födda i Sverige med barndomsinvandrare med föräldrar från samma land och vi behandlar enbart barndomsinvandrarna i denna rapport.¹⁰ Orsaken är att de föräldrar som invandrat från Afrika, Asien och Latinamerika så tidigt att deras Sverige-födda barn var vuxna 2005, i många avseenden skiljer sig från senare års större invandring.

Tabell 1 visar genomsnittlig månadslön (omräknad till heltid) och antal utbildningsår i de olika grupperna.¹¹ Större delen av arbetskraftsinvandringen under 1950-80 skedde från Finland, Jugoslavien, Turkiet och Grekland medan flertalet av de flyktinginvandrare som anlände under 1980-talet och senare kom från Latinamerika, Mellanöstern, Afrika och f.d. Jugoslavien.¹²

⁸ Åslund m. fl. (2009) samt Böhlmark (2008; 2009) undersöker effekterna av ålder vid invandring på utbildnings- och arbetsmarknadsutfall för personer som invandrat som barn eller tonåringar. Båda finner att den gör stor skillnad när det gäller utbildningsutfall och har en viss, men begränsad, inverkan på sysselsättning och lön på lång sikt.

⁹ Data gör ingen åtskillnad mellan etniciteter. Till exempel kan en "turkisk" invandrare vara kurd eller etnisk turk, en "rumän" kan tillhöra de ungerska, romska eller judiska minoriteterna i landet, likaväl som en "infödd svensk" kan tillhöra en etnisk minoritet.

¹⁰ Vissa resultat som gäller andra generationens svenskar redovisas i Katz och Österberg (2013).

¹¹ Data anger personens högsta erhållna utbildningsnivå. Hur många utbildningsår vi antar att de olika nivåerna motsvarar framgår av tabell A4 i Appendix.

¹² Majoriteten av invandrare från Jugoslavien under 1960- och 70-talen var arbetskraftsinvandrare medan en stor grupp flyktingar anlände under krigsåren på 1990-talet. Eftersom de som inkluderas i vår analys måste ha varit i Sverige minst 10 år 2005 (från 15 års ålder eller yngre till 25 år eller äldre) bör andelen flyktinginvandrare bland de som är födda i f.d. Jugoslavien vara låg. Även från Turkiet har både arbetskraftsinvandrare och flyktingar kommit till Sverige.

Tabell 1a Deskriptiv statistik för urvalet – män

Födelseland	Månads-lön (SEK)	Utbildnings-år	Andel över-utbildade	Andel under-utbildade
Sverige*	26719	12,3	26%	18%
Finland	25044	11,4	25%	22%
Danmark, Norge eller Island	25844	12,0	26%	13%
F.d. Jugoslavien	23979	11,7	34%	12%
Östeuropa 3 och Baltikum	29601	13,2	28%	14%
Östeuropa 2	24448	12,9	42%	12%
Polen	25658	12,5	31%	13%
Västländer	26569	12,7	30%	21%
Sydeuropa	24823	11,6	26%	30%
Chile	22203	11,9	35%	20%
Latinamerika	22695	12,4	33%	17%
Afrikas Horn	21543	12,3	37%	10%
Övriga Afrika	23210	12,0	33%	10%
MENA**	22558	12,6	47%	11%
Iran	24363	13,2	41%	15%
Turkiet	22287	11,6	47%	15%
Ostasien	27708	13,0	25%	20%
Sydasien	22533	11,8	38%	14%
Övriga Asien	22335	12,3	39%	19%

* Endast de med minst en svenskfödd förälder.

** MENA betecknar Nordafrika och Mellanöstern.

Utbildningsnivån varierar mellan grupperna. Bland de grupper som har högst genomsnittlig utbildning finns barndomsinvandrare från Öst- och Centraleuropa samt från Iran. Några av de grupper där den är lägst är de från Turkiet, Finland, f.d. Jugoslavien och Sydeuropa. Till exempel har nära 30 procent av män födda i Sydeuropa, i urvalet, och 17 procent av kvinnorna mindre än 2-årigt gymnasium, liksom drygt 20 procent av barndomsinvandrarna från Turkiet. Bland de med Sverigefödda föräldrar är andelen cirka 11 procent. Barndomsinvandrarna från Iran, har oftare längre högskoleutbild-

Tabell 1b Deskriptiv statistik för urvalet – kvinnor

Födelseland	Månads- lön (SEK)	Utbildnings år	Andel över- utbildade	Andel under- utbildade
Sverige*	22490	12,8	24%	16%
Finland	21459	11,9	23%	15%
Danmark, Norge eller Island	21404	12,3	20%	21%
F.d. Jugoslavien	21096	12,2	27%	12%
Östeuropa 3 och Baltikum	25143	13,5	19%	7%
Östeuropa 2	22877	13,7	36%	10%
Polen	22467	13,2	27%	11%
Västländer	24403	13,0	29%	25%
Sydeuropa	24471	12,4	19%	16%
Chile	20379	12,3	26%	13%
Latinamerika	21713	12,9	29%	11%
Afrikas Horn	20445	12,4	23%	6%
Övriga Afrika	21551	12,8	25%	12%
MENA**	20384	12,6	40%	10%
Iran	21014	13,4	32%	9%
Turkiet	20119	11,8	21%	23%
Ostasien	23211	13,6	37%	12%
Sydasien	19276	12,4	49%	7%
Övriga Asien	19653	12,9	39%	9%

* Endast de med minst en svenskfödd förälder.

** MENA betecknar Nordafrika och Mellanöstern.

ning än infödda och längre genomsnittlig utbildningslängd, medan andelen med minst tre års eftergymnasial utbildning är låg bland de som är födda i MENA (Mellanöstern och Nordafrika). Däremot har många i den senare gruppen kort eftergymnasial utbildning vilket höjer deras genomsnittliga utbildningslängd till ungefär samma som inföddas. Man bör alltså vara försiktig med att generalisera i geografiska termer, t.ex. "avstånd från Sverige" eller "utom-europeiska länder" när det gäller utbildningsnivå.

Nästan alla grupper av barndomsinvandrare har lägre genomsnittslön än infödda. Undantagen är framförallt grupper från Öst- och Västeuropa. Lägst löner har barn till invandrare från Latinamerika, Afrika, MENA och Turkiet. Generellt är skillnaderna gentemot infödda mindre bland kvinnor än bland män.

Ett problem vid jämförelse av löner för de grupper som ingår i vår analys är att andelen anställda varierar så kraftigt. Vi kan inte veta hur hög lön icke-sysselsatta eller egenföretagare med olika bakgrund skulle ha fått om de hade haft en anställning. De som är anställda kan tänkas skilja sig från de som inte är det i olika avseenden som påverkar den lön de skulle kunna få. Vi gör inte några ekonometriska korrigeringar för detta, men vi redovisar ett mått på sysselsättningsfrekvens för olika grupper för att ge en indikation på omfattningen av de urvaleffekter som kan finnas. Tabell 2 visar den andel av män och kvinnor i åldern 25–49 som tillhör kärnarbetskraften, enligt den definition Socialstyrelsen använder, oavsett om de finns i Lönedatabasen eller inte.¹³

I samtliga grupper av barndomsinvandrare är andelen i kärnarbetskraften lägre än bland infödda, bland både män och kvinnor. De vars föräldrar är födda i Norden eller övriga Europa har relativt hög anknytning till arbetsmarknaden, medan andelen är lägst bland bandomsinvandrare från Mellanöstern och Afrika. Allra lägst är andelen bland kvinnor födda i Afrika och Mellanöstern (MENA, Iran och Turkiet) men skillnaden mellan kvinnor och män från samma bakgrundsland är mindre i dessa grupper än bland infödda. Sambandet mellan gruppens utbildning och sysselsättningsgrad är inte enkelt. Andelen i kärnarbetskraften är låg både bland barndomsinvandrarna från Turkiet som har låg genomsnittlig utbildningsnivå och de från Iran och från f.d. Sovjet som har mycket hög. Samtidigt har de från Finland relativt låg utbildning och hög sysselsättning.

¹³ Det vill säga som 2005 har en arbetsinkomst, inklusive sjuk- och föräldrapenning som överstiger 3,5 basbelopp (138 000 kronor)

Tabell 2 Procentandel i befolkningen i ålder 25–49 år som tillhör kärnarbetskraften*

	Män	Kvinnor
Minst en förälder född i Sverige	80	64
<i>Barndomsinvandrare från</i>		
Finland	73	63
Danmark, Norge eller Island	71	54
F.d. Jugoslavien	61	49
Östeuropa 3 och Baltikum	58	49
Östeuropa 2	55	44
Polen	57	49
Västländer	67	56
Sydeuropa	58	50
Chile	55	44
Latinamerika	53	46
Afrikas Horn	45	40
Övriga Afrika	55	46
MENA	42	31
Iran	42	37
Turkiet	47	36
Ostasien	68	56
Sydasien	59	44
Övriga Asien	62	45

*Har en förvärvsinkomst som uppgår till minst 3,5 basbelopp. Andelarna är beräknade på hela befolkningen oavsett förvärvsstatus.

Den utbildning ”som normalt krävs i yrket” mäter vi med hjälp av de utbildningskrav som anges i Socio-ekonomiskt index (SEI). Yrket anges av SSYK-klassificeringen på 4-siffernivå.¹⁴ För alla yrken som kräver efter-

¹⁴ SEI bygger på en tidigare yrkesklassificering, NYK (Nordisk Yrkesklassificering). NYK och SSYK är inte helt och hållet översättbara till varandra. Vi har använt en ”nyckel” som gjorts av SCB genom att två datamaterial (Arbetskraftsundersökningarna och Levnadsnivåundersökningarna) från ett år dubbelkodats i SSYK och NYK/SEI. SSYK-yrken har tillskrivits den SEI-kod som är vanligast bland de personer som arbetar inom dem. Vi tackar Leif Haldorsson på SCB för att vi fått tillgång till detta material. Ansvar för hur vi använder det i denna studie är naturligtvis vårt.

gymnasial utbildning har vi undersökt om den erforderliga utbildningstiden ändrats efter SEI-kodens tillkomst. Detta gäller bland annat utbildningar inom vårdyrken och pedagogik som förändrades i och med Högskoleförordningen 1993 (HSF:1993). För de individer som tagit sina examina så sent att de i allmänhet bör ha gjort det enligt HSF:1993 har vi modifierat vår kodning med hänsyn till detta.¹⁵ Såväl SEI-indelningen som det antal utbildningsår olika utbildningsnivåer anses motsvara finns angivna i Appendix, Tabell A5.16

Eftersom många av yrkeskategorierna i SSYK innefattar mer specifika jobb som är olika kvalificerade spänner "normalt antal utbildningsår i yrket" ofta över ett intervall. En viss anställning som "nationalekonom" kan t.ex. kräva doktorsexamen medan det är tillräckligt med kandidat- eller magisterexamen för en annan tjänst. Därför finns för varje yrke en övre och undre gräns för hur lång utbildning som normalt kan krävas. Vi definierar år över- och underutbildningsvariablerna på följande sätt:

- Om den anställda har en utbildning som är längre än den övre gränsen för vad som kan anses normalt i yrket är "antal överutbildningsår" skillnaden mellan hans utbildning och detta maxvärde.
- Om den anställda har en utbildning som är kortare än den undre gränsen för vad som kan anses normalt i yrket är "antal underutbildningsår" skillnaden mellan denna undre gräns och hans utbildning.

När vi i lönomodellerna skattar koefficienter för "år av överutbildning" talar de om hur många procent mindre den tjänar som har ett års längre utbildning än yrket kräver, jämfört med någon som har lika lång utbildning men som arbetar i ett yrke som kräver detta. På motsvarande sätt talar koefficienten för "år av underutbildning" om hur många procent mer den underutbildade har i lön än någon med ett lika kvalificerat yrke men ett års kortare utbildning.

Som framgår av Tabell 1 är andelen överutbildade högre bland manliga barndomsinvandrare än bland infödda, i nästan alla grupper och i synnerhet bland de utomeuropeiska, medan det bland kvinnorna finns både grupper med högre och med lägre andel än för de med Sverigefödda föräldrar.¹⁷

¹⁵ Exakt kodning, yrke för yrke, kan erhållas från författarna.

¹⁶ För mer information om SSYK- och SEI-klassificeringarna, se (Statistiska Centralbyrån,1996) respektive (Statistiska Centralbyrån,1982)

¹⁷ I Katz och Österberg (2013) redovisar vi också logistisk analys av sannolikheten att vara överutbildad när man kontrollerar för ett antal individegenskaper.

5 Statistiska modeller

För att statistiskt analysera sambanden mellan lön, födelseland, utbildning samt över- och underutbildning använder vi fem modeller där vi stegvis för in olika variabler. I Figur 1 visas ett schema över vad modellerna innehåller. "Lönen" är månadslön omräknad till heltid och i den statistiska skattningen använder vi logaritmen av lönen vilket innebär att de koefficienter vi skattar ger ett närmevärde på den procentuella löneförändring som en variabel medför. Till exempel är koefficienten för "antal utbildningsår" för män i vår första modell 0,069 och för kvinnor 0,056. Det betyder att ett års längre utbildning, i genomsnitt, ger män 6,9 procent högre lön och kvinnor 5,6 procent.¹⁸

I vår första modell, Modell A, ingår den anställdes utbildning, mätt i år, de olika födelselandskategorierna och några kontrollvariabler. De sistnämnda står för olika egenskaper som personen har med sig till arbetsmarknaden: ålder, civilstånd, antal barn, bostadsort, utbildningsinriktning och vid vilken ålder hen har flyttat till Sverige. Lönerna för barndomsinvandrare från olika länder jämförs med de för anställda vars föräldrar är födda i Sverige. Att koefficienten för "barndomsinvandrare från Finland" är -0,024 för män innebär alltså att en man i den gruppen i genomsnitt tjänar cirka 2,4 procent mindre än en man med infödda föräldrar, förutsatt att de är lika när det gäller allt annat som ingår i modellen.¹⁹

Även individer med samma egenskaper i de avseenden som ingår i Modell A kan ha olika lön om de har olika typer av arbete, på olika typer av arbetsplatser. Därför skattar vi också en Modell B som, utöver variablerna i Modell A, också tar hänsyn till egenskaper hos personens jobb, som i tidigare svenska studier visat sig ha samband med löner. Dessa är sektor (privat, kommunal, statlig), näringsgren²⁰ samt andel kvinnor i yrket.

Man kan hävda att Modell A inte kontrollerar för tillräckligt många faktorer men också att Modell B kontrollerar för alltför många, särskilt om man vill tolka de återstående löneskillnaderna som ett resultat av diskriminering. Å ena sidan kan de olika jobb-variablerna ses som resultatet av frivilligt gjorda val. Å andra sidan kan diskriminering leda till att individer med utländsk bakgrund begränsas i sina val av utbildning, yrke och arbetsplats. Att då kontrollera för sådant i modellen leder till att man underskattar av effekterna av särbehandling.

¹⁸ För en mer formell beskrivning av modellerna och den statistiska analysen hänvisar vi till Katz och Österberg (2013).

¹⁹ Att den skattade koefficienten för egenskapen "att vara barndomsinvandrare från Finland" är -0,024 innebär formellt, matematiskt att det i genomsnitt ger en löneskillnad på $(e^{-0,024} - 1) \cdot 100$ procent vilket är mycket nära -2,4 procent.

²⁰ SNI på en-siffernivå.

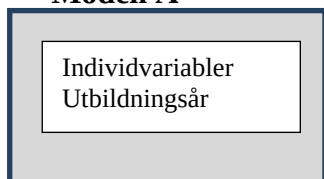
Det kan vara så att diskriminering förekommer i högre grad inom vissa delar av arbetsmarknaden och att en diskriminerad grupp därför undviker dem. I så fall kan faktorer som i Modell B behandlas som objektiva *förklaringar till* löneskillnader i själva verket (i viss mån) vara *effekter av* diskriminering och då skulle Modell A vara mer rättvisande.²¹ Vi kommer att använda Modell B som huvudmodell men man bör komma ihåg att de skattningar vi finner här i viss mån kan vara underskattningar.

Nästa steg i analysen blir att se om utbildning ger olika lönepåslag för personer med olika bakgrund och om detta kan vara en mekanism bakom löneskillnader mellan de olika grupperna. För att göra det bygger vi upp Modell C där vi skattar en koefficient för antal utbildningsår för varje bakgrundsland, separat. I övrigt ingår samma individ- och jobbegenskaper i Modell C som i Modell B.

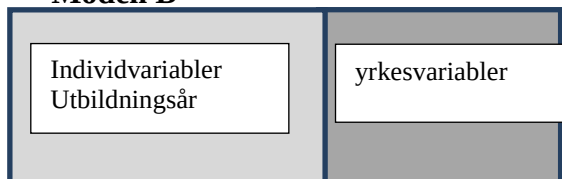
²¹ Även i Modell A kan det dock finnas ett liknande problem om de utbildningsval ungdomar med invandrarbakgrund gör påverkas av förväntningar om diskriminering i det framtida arbetslivet.

Figur 1 Schema över lönemodellerna A-E
Beroende variabler i samtliga är logaritmen av månadslön.

Modell A



Modell B



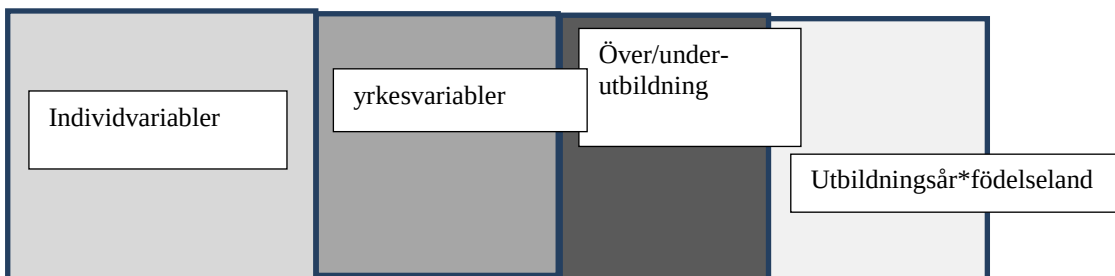
Modell C



Modell D



Modell E



De följande modellerna, D och E undersöker inverkan av över- och underutbildning. I Modell D lägger vi till "antal år av överutbildning" och "antal år av underutbildning", som beskrevs i föregående avsnitt. I övrigt ingår samma variabler som i grundmodellen B. När dessa två variabler finns med i modellen kommer koefficienten för antal år av utbildning att stå för effekten av ett års utbildning inom gränserna för vad yrket normalt kräver. För att få effekten av ett års utbildning utöver vad som krävs i yrket måste man lägga till koefficienten för överutbildning. Denna brukar i alla undersökningar vara negativ när man samtidigt kontrollerar för år av utbildning, vilket betyder att ett års överutbildning ger mindre påslag i lönekuvertet än ett års utbildning som krävs i yrket.

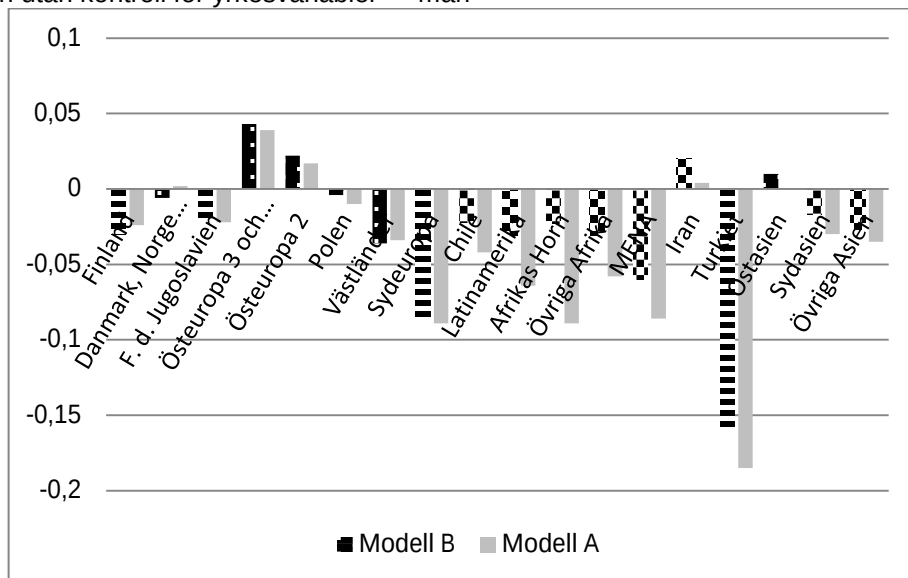
Den sista fråga vi ställer till datamaterialet är om skillnader i utbildningsavkastning för olika bakgrundsländer är förbundna med över- och underutbildning. För att undersöka detta skapar vi Modell E genom att lägga till "antal år av överutbildning" och "antal år av underutbildning" i Modell C som tillåter olika utbildningsavkastning för de olika grupperna.

6 Resultat

6.1 Löneskillnader mellan grupper med olika bakgrund

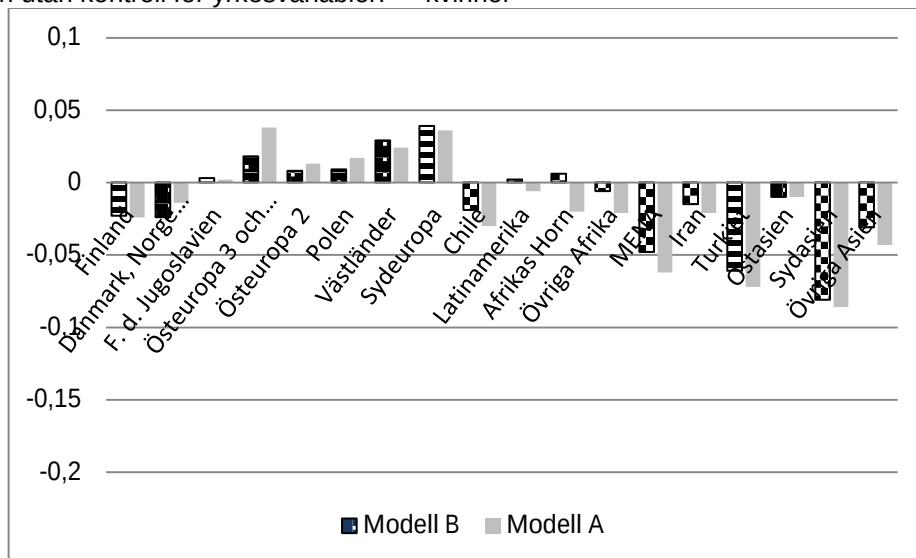
Figur 2a och 2b visar koefficienterna för bakgrundslandsvariablerna för barndomsinvandrare, skattade med Modell A (med de egenskaper individen har med sig till arbetsmarknaden) och Modell B (med jobbrelaterade variabler tillagda). (De underliggande siffervärdena finns i Tabell A2 i Appendix.) Enligt Modell B har de flesta grupper av manliga barndomsinvandrare lägre lön än infödda med likartade individ- och jobbegenskaper. Skillnaden är störst för barndomsinvandrare från Sydeuropa, Turkiet och MENA. För övriga grupper ligger den skattade löneskillnaden i allmänhet kring 2–3 procentenheter. För några grupper med hög genomsnittsutbildning, från Östeuropa och Iran, finns en liten positiv differential. För kvinnorna är lönedifferensen i förhållande till infödda för de flesta grupper mindre än två procentenheter. Undantagen är större negativa löneskillnader för de från MENA, Turkiet och Sydasiens samt positiva lönedifferenser jämfört med infödda för de från Öst- och Central-europa (Östeuropa 2) samt Sydeuropa

Figur 2a Justerade löneskillnader mellan barndomsinvandrare och infödda med och utan kontroll för yrkesvariabler* – män



* Enfärgade staplar från Modell A och mönstrade staplar från Modell B där yrkesrelaterade variabler inkluderas. Grupper från de viktigaste arbetskraftsinvandringsländerna är markerade med randiga staplar och de från de utomeuropeiska flyktinginvandringsländerna med rutiga. För beskrivning av modellerna se avsnitt 5.

Figur 2b Justerade löneskillnader mellan barndomsinvandrare och infödda med och utan kontroll för yrkesvariabler.* – kvinnor



* Se not till Figur 2a

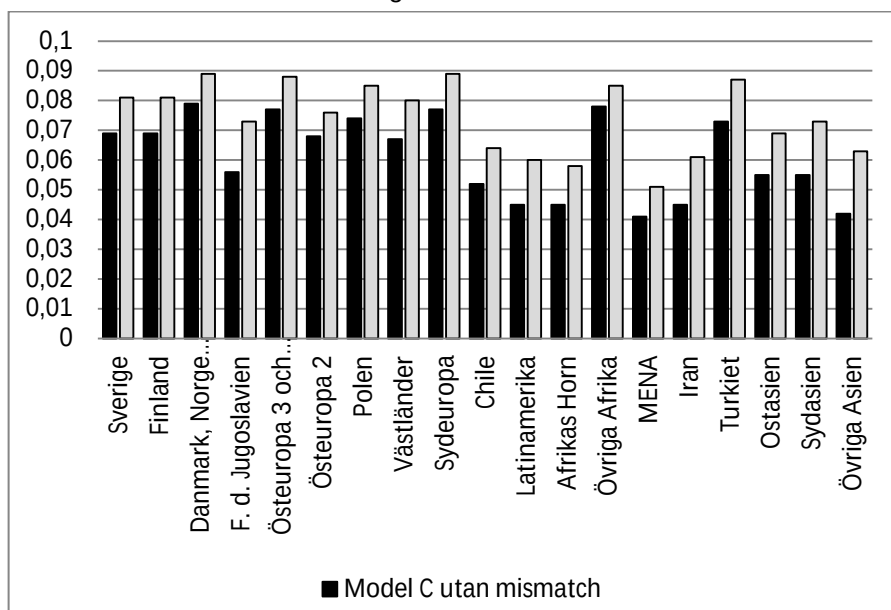
Modell A visar skillnaden mellan den lön barndomsinvandrarna faktiskt har och den man statistiskt skulle förvänta sig att de skulle ha, givet deras ålder, utbildning och andra individegenskaper. Som framgår av figuren finner vi oftast något större skillnader när vi använder Modell A än när vi använder Modell B där också jobbegenskaper ingår, i synnerhet för män av utomeuropeiskt ursprung. Skillnaden mellan resultaten från Modell B och Modell A reflekterar var på arbetsmarknaden de olika grupperna befinner sig. Detta kan antingen vara av eget val eller bero på att människor av olika ursprung har olika svårt att få olika typer av arbeten, även med likartad utbildning.

De större negativa koefficienterna i Modell A tyder på att framför allt de som kommit till Sverige som barn från Sydeuropa, Afrika, Latinamerika och Mellanöstern har jobb inom sektorer och näringsgrenar där löner är relativt låga. En bidragande faktor när det gäller de manliga barndomsinvandrarna från utomeuropeiska länder är att de oftare än infödda män arbetar i yrken med hög andel kvinnor. Till exempel arbetar mer än en fjärdedel av männen från Afrikas horn i ett yrke där andelen kvinnor är minst 75 procent (mot cirka 7 av procent av män utan invandrarbakgrund). Detta gäller inte männen från Turkiet men de är i stället kraftigt överrepresenterade inom näringsgrenen ”handel och restaurang”. För kvinnor är skillnaden mellan koefficienterna i Modell A och B mindre. Det förefaller som om de segment av arbetsmarknaden där de invandrade och de infödda kvinnorna befinner sig i, är mer lika än för männen.

6.2 Skillnader i utbildningsavkastning

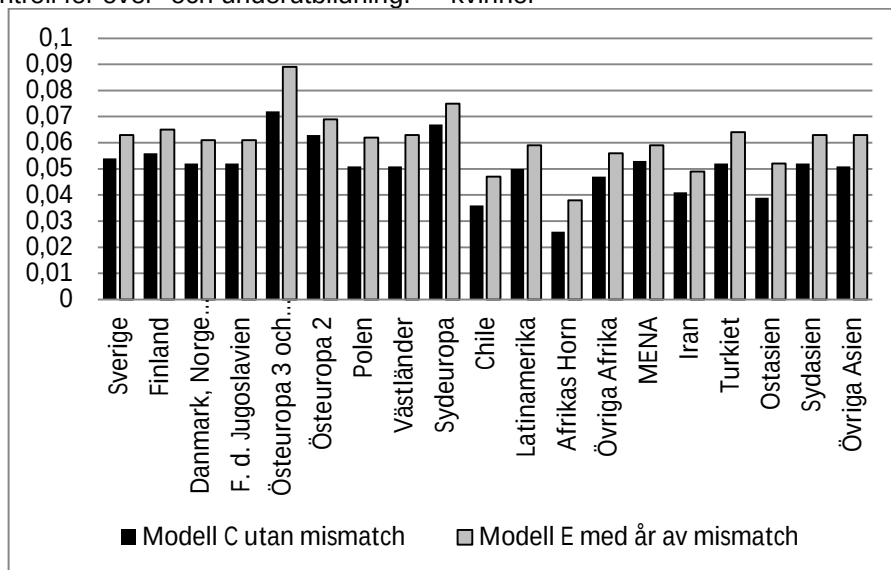
Enligt Modell B är den genomsnittliga avkastningen av ett års ytterligare utbildning 5,3 procent för kvinnor och 6,9 procent för män. (Se avsnitt 5 samt Tabell A2 a och b i Appendix.) Med Modell C kan vi avläsa utbildningsavkastningen för individer från varje enskilt bakgrundsland/region. Den visas som de mörka staplarna i Figur 3a och b. (Siffrorna finns i Tabell A3.)

Figur 3a Utbildningsavkastning för grupper med olika bakgrund, med och utan kontroll för över- och underutbildning.* – män



* Staplarna visar utbildningsavkastning per år av utbildning. De mörka staplarna har skattats med Modell C och de ljusa med Modell E där år av över- respektive underutbildning inkluderats.

Figur 3b Utbildningsavkastning för grupper med olika bakgrund, med och utan kontroll för över- och underutbildning.* – kvinnor



* Se not till Figur 3a

För barndomsinvandrare från de tidiga arbetskraftsinvandrings-länderna ligger utbildningsavkastningen på ungefär samma nivå som för infödda. Undantaget är en högre utbildningsavkastning för kvinnor från Sydeuropa. Av de grupper av kvinnor, som har en påtagligt högre genomsnittlig utbildningsnivå än infödda, har de från Östeuropa och f.d. Sovjetunionen en hög utbildningsavkastning medan de från Iran har en låg. Lägst utbildningsavkastning har kvinnor från Chile och Afrikas Horn. Bland männen har alla grupper från flyktlingsinvandringsländerna i Asien, Afrika och Latinamerika betydligt lägre utbildningsavkastning än infödda. (Undantaget är de från Afrika förutom Nordafrika och Afrikas Horn.)

Resultaten från Modell C innebär att den genomsnittliga skillnaden i lön mellan en anställd med treårigt gymnasium och en med tre års eftergymnasial utbildning uppgår till mellan 12 och 14 procent om de är manliga barndomsinvandrare från MENA, "övriga Asien", Afrikas Horn, Latinamerika eller Iran. Motsvarande skillnad för män med föräldrar födda i Sverige är 21 procent. Kvinnliga barndomsinvandrare från Afrikas Horn som genomfört en tre-årig eftergymnasial utbildning har i genomsnitt åtta procent högre lön än de som enbart har gymnasieutbildning. För kvinnor med Sverigefödda föräldrar är skillnaden 16 procent.

När vi tar hänsyn till att utbildningsavkastningen är olika för personer födda i olika länder förändras koefficienterna för födelseland eftersom de inte längre inkluderar den skillnad som beror just på den skilda utbildningsavkastningen. Koefficienterna för födelseland blir mycket mindre negativa i Modell C än i Modell B (Tabell A2a och b i Appendix) vilket innebär att låg utbildningsavkastning är en viktig mekanism bakom de lägre genomsnittslöner barndomsinvandrare från många länder har, jämfört med infödda. (Det är viktigt att komma ihåg att i en modell med både bakgrundslandsvariabler och landspecifik utbildningsavkastning går det inte att ge någon tolkning av födelselands-koefficienterna tagna för sig utan de måste ses tillsammans med utbildningsavkastningen.)

6.3 Samband mellan över- och underutbildning, löner och utbildningsavkastning

Kan låga löner och låg utbildningsavkastning vara ett resultat av att män och kvinnor med invandrarbakgrund oftare måste ta ett arbete som inte motsvarar deras kvalifikationer?

I Modell D utökar vi Modell B med variabler för antal år av överutbildning respektive underutbildning. Därmed kommer den koefficient vi skattar för antal år av faktisk utbildning att visa hur många procent högre lön ett års ytterligare utbildning ger om den anställdes utbildning ligger inom ramarna för vad som

normalt krävs i yrket. Som framgår av Tabell A2a och b är det ungefär en procentenhet mer än den genomsnittliga utbildningsavkastning som skattades med Modell B, för både kvinnor och män. Utbildning som yrket normalt kräver ger alltså högre lönepåslag än genomsnittet för all utbildning.

Om en mans faktiska utbildning överstiger vad som normalt krävs i hans yrke blir hans lön i genomsnitt 6,4 procent lägre än för anställda med samma utbildning, men yrken där denna utbildning krävs. För kvinnor är motsvarande skillnad är 4,9 procent.

Om man i stället vill jämföra den överutbildades lön med anställda i samma yrke som enbart har den utbildning som krävs måste man ta hänsyn till två effekter: Att länge utbildning ger högre lön men att tillägget blir mindre om utbildningen inte krävs i yrket. Nettobehållningen av ett års överutbildning blir summan av koefficienten för utbildningsår och den negativa koefficienten för överutbildningsår. Enligt Modell D blir nettoavkastningen av att ha genomfört ett års längre utbildning alltså bara 1,4 procent för en överutbildad man och 1,3 procent för en överutbildad kvinna.

Trots att det finns betydligt större andel överutbildade bland många grupper av barninvandrare än bland infödda visar det sig innebära relativt lite för löneskillnaden. Om man multiplicerar ”löneavdraget” för överutbildade med andelen överutbildade i de olika grupperna får man fram en genomsnittlig skillnad i lön gentemot med infödda som för de allra flesta fall grupper ligger under två procentenheter.

Ett sätt att undersöka sambandet mellan utbildningsavkastning och överutbildning är att jämföra parametern för utbildning för varje grupp från Modell C med den från Modell E, där vi kontrollerar för över- och underutbildning. Detta visas av de ljusa staplarna i Figur 3. Skillnaden i koefficienter för utbildningsår är ungefär densamma för barndomsinvandrarna som för de med Sverigefödda föräldrar.²² Slutsatsen blir här att över- och underutbildning, i alla fall som de mäts i denna studie, inte är den främsta drivkraften bakom den låga utbildningsavkastning som barndomsinvandrare från många länder har.²³

²² Den ligger mellan 0,6 och 1,2 procentenheter för nästan samtliga grupper av kvinnor och mellan 1,0 och 1,8 procentenheter för nästan alla grupper av män, såväl infödda som barndomsinvandrare. Vi gjorde också samma jämförelse med en modell som tog hänsyn till att effekten av att vara över- eller underutbildad skiljer sig åt mellan grupperna. De skattade utbildningsavkastningarna skiljde sig ytterst lite från Modell D.

²³ Ett annat tecken på detta är att koefficienterna för födelseland inte skiljer sig så mycket mellan Modell B och Modell D medan vi ju såg ganska stora förändringar när vi jämförde Modell B med Modell C.

7 Diskussion och slutsatser

Sammanfattningsvis finner vi att de flesta grupper av barndomsinvandrare har lägre genomsnittslöner än anställda med svenskfödda föräldrar. De grupper som kommer från länder i Afrika, Asien²⁴ och Latinamerika har de lägsta lönerna.

Detta gäller också när man kontrollerar för en lång rad individ- och jobbegenskaper. Detta gäller båda könen, men män i högre grad än kvinnor. Däremot ser vi inte något lika enkelt eller klart mönster i termer av geografiskt avstånd från Sverige, typ av invandring eller region i dessa justerade löneskillnader som vi gjorde för skillnaden i ojusterad genomsnittslön. För barndomsinvandrare från Väst-, Central- och Östeuropa är lönedifferenserna i förhållande till infödda i de allra flesta fall små, och i några fall positiva, medan de i allmänhet är negativa och större för ”synliga minoriteter”. Män från arbetskraftsinvandringsländerna i Sydeuropa samt Turkiet är starkt missgynnade, mer än de från de flesta utomeuropeiska länder. Däremot ligger barndomsinvandrare från Finland och Jugoslavien bara i genomsnitt 2–3 procentenheter under infödda i justerad löneskillnad. Skillnaden i justerat löneutfall är stor mellan barndomsinvandrare från MENA (Mellanöstern och Nordafrika), å ena sidan, och de från Iran å den andra. Våra resultat här understryker faran av att övergeneralisera kring breda kategorier som ”invandrare”, ”utomeuropeiska invandrare” och ”arbetskrafts- respektive flyktinginvandrare”. Det är viktigt att vara specifik både vad gäller kön, utbildningsnivå och ursprungsland.

I många av grupperna i vårt urval är förvärvsfrekvensen låg. Om de som inte är sysselsatta skulle ha haft en anställning är det rimligt tro att deras löner skulle vara förhållandevis låga och snarare sänka än höja genomsnittet för gruppen. Det innebär att de löneskillnader vi finner troligen är en underskattning av graden av lönenackdel för barndomsinvandrare.

Sådana urvalseffekter – att de som har sämst möjligheter när det gäller lön i större utsträckning står utanför arbetsmarknaden – skulle kunna vara en delförklaring till att löneskillnaderna mellan barndomsinvandrare och infödda av samma kön är mindre för kvinnor än för män inom nästan alla grupper. Förvärvsfrekvensen är ju lägre bland kvinnorna. En annan förklaring är att jämförelsen, som le Grand och Szulkin (2002) påpekar, ju görs med infödda kvinnor som även de har nackdelen av att vara kvinnor på arbetsmarknaden.

²⁴ Barndomsinvandrare från Ostasien verkar inte passa in i mönstret men en så stor majoritet av denna grupp har anlänt till Sverige före två års ålder att det verkar troligt att många av dem kommit som adoptivbarn.

Kvinnor arbetar också i högre utsträckning än män i den offentliga sektorn där lönespridningen är mindre än i den privata.

Det är något lättare att se ett mönster när det gäller utbildningsavkastning. Barndomsinvandrarna från arbetskraftsinvandringsländer har i allmänhet ungefär samma utbildningsavkastning som de med svenskfödda föräldrar. De från Öst- och Centraleuropa och före detta Sovjetunionen har en något högre median det i de flesta fall är svårare för flyktinginvandrarna med bakgrund i Afrika, Asien och Latinamerika att öka sina löner genom längre utbildning än vad det är för infödda. Beräkning av medellöner för hög- respektive lågutbildade inom de grupper som har låg utbildningsavkastning tyder på att skillnaden dem emellan är liten därför att högutbildade barndomsinvandrare har låg lön, inte för att lågutbildade har hög. Våra resultat tyder också på att låg utbildningsavkastning är en betydelsefull mekanism bakom löneskillnaderna i förhållande till infödda för många av de utomeuropeiska grupperna. Om barn till invandrare får en låg avkastning på sin utbildning har det långsiktiga negativa följder, för dem själva och för samhället som helhet eftersom det kan ge stora grupper av ungdomar i Sverige signalen att ”det inte är någon idé att utbilda sig”.

Våra slutsatser skiljer sig avsevärt från Nordin (2011) som finner högre utbildningsavkastning bland anställda som invandrade som barn – i synnerhet bland de från utomeuropeiska länder – än för infödda. En skillnad mellan vår studie och Nordins är hur ursprungsländer grupperats. Nordin inkluderar invandrare från alla icke-europeiska länder, förutom de anglosaxiska, i en kategori och för samman de från södra och östra Europa i en annan. En annan viktig skillnad är att Nordin analyserar årlig förvärvsinkomst över en ganska låg nivå (SEK 60 000) som inte förutsätter heltids- och helårsarbete. Därför avspeglar hans resultat en kombination av lön per tidsenhet och årsarbetstid.

Om de löneskillnader mellan grupper vi finner delvis beror på diskriminering skulle man kunna finna en delförklaring till den låga utbildningsavkastningen i den svenska lönestrukturen. Sverige har högre lägstalöner och mindre lönespridning i den nedre delen av fördelningen än många andra länder. Detta begränsar utrymmet för diskriminering i den nedre delen av lönestegen. Om det förekommer mer diskriminering i den övre delen av lönefördelningen än i den lägre, blir löneskillnaden mindre mellan hög- och lågutbildade bland invandrargrupper som utsätts för diskriminering.

Överutbildning i förhållande till vad som normalt krävs i yrket är vanligare bland barndomsinvandrare än bland infödda men i jämförelse med låg utbildningsavkastning är den av avsevärt mindre betydelse för löneskillnaderna mellan barndomsinvandrare och infödda. Överutbildning kunde inte heller för-

klara den låga utbildningsavkastningen för barndomsinvandrare från Afrika, Asien och Latinamerika.

Även om svårigheten att finna arbete är det största problemet för barnomsinvandrare på den svenska arbetsmarknaden finner vi också märkbara löneskillnader bland de som har en anställning. Geografiskt avstånd och att tillhöra en ”synlig minoritet” har dock starkare samband med sannolikheten att ha ett arbete än med lönen för de som är anställda.

Barn till arbetskraftsinvandrare som kommit från Turkiet, Sydeuropa och Jugoslavien har relativt låg sysselsättningsgrad och låg utbildning. Manliga barndomsinvandrare från Turkiet och Sydeuropa har låg lön jämfört med infödda med liknande arbetsmarknadsegenskaper. Analysen skulle fördjupas om vi också kunde föra in socialt ursprung i modellerna men i de data vi använder finns inte information om föräldrarnas utbildning och socio-ekonomiska ställning. Det som är känt är att en stor del av arbetskraftsinvandrarna hade lågkvalificerade arbeten och att detta även gäller många av deras barn. Arbetskraftsinvandrarna var av största betydelse för efterkrigstidens svenska verkstadsindustri, för vård och hemtjänst. De fick arbete, men det betydde inte nödvändigtvis att de och deras barn fick samma möjligheter som barn till infödda svenskar.

De grupper vi studerar har levt i Sverige sedan barndomen och har erhållit sin högsta utbildning i Sverige. De borde rimligen inte hindras av brist på ”Sverige-specifikt humankapital” i någon större utsträckning. De kan däremot sakna informella nätverk och kontakter av betydelse för nyinträdande på arbetsmarknaden och de kan vara utsatta för diskriminering. Som vi ser det, leder både avsaknad av kontakter och diskriminering till en orättvisa mot individerna och ett samhällsekonomiskt ineffektivt underutnyttjande av deras potential.

Referenser

- Aguilar, R. och B. Gustafsson (1994), "Immigrants in Sweden's labour market during the 1980s", *International Journal of Social Welfare*, årg. 3, nr 3, s. 139-147.
- Behrenz, L., M. Hammarstedt och J. Månsson (2007), "Second-generation immigrants in the Swedish labour market", *International Review of Applied Economics*, årg. 21, nr 1, s. 157-174.
- Behtoui, A. (2008), "Informal recruitment methods and disadvantages of immigrants in the Swedish labour market", *Journal of Ethnic and Migration Studies*, årg. 34, nr 3, s. 411-430.
- , (2004), "Unequal opportunities for young people with immigrant backgrounds in the Swedish labour market", *Labour*, årg. 18, nr 4, s. 633-660.
- Böhlmark, A. (2008), "Age at immigration and school performance: A siblings analysis using Swedish register data", *Labour Economics*, årg. 15, nr 6, s. 1366-1387.
- , (2009), "Integration of childhood immigrants in the short and long run? Swedish Evidence1", *International Migration Review*, årg. 43, nr 2, s. 387-409.
- Boyd, S. (2003), "Foreign-born teachers in the multilingual classroom in Sweden: The role of attitudes to foreign accent", *International Journal of Bilingual Education and Bilingualism*, årg. 6, nr 3-4, s. 283-295.
- Buchel, F. och M. van Ham (2003), "Overeducation, regional labor markets, and spatial flexibility", *Journal of Urban Economics*, årg. 53, nr 3, s. 482-493.
- Carlsson, Magnus. 2009. Essays on Discrimination in Hiring. Växjö University. Växjö.
- Carlsson, M. och D. Rooth (2008), "Is it your foreign name or foreign qualifications? an experimental study of ethnic discrimination in hiring", IZA DP 3810,.
- Chiswick, B. R. och P. W. Miller (2010), "Educational mismatch: Are high-skilled immigrants really working at high-skilled jobs and the price they pay if they aren't?", Paper presented at the 2010 ESPE Conference.

- , (2008), "Why is the payoff to schooling smaller for immigrants?", *Labour Economics*, årg. 15, nr 6, s. 1317-1340.
- Crul, M. och H. Vermeulen (2003), "The second generation in europe", *International Migration Review*, årg. 37, nr 4, The Future of the Second Generation: The Integration of Migrant Youth in Six European Countries, s. 965-986.
- Ekberg, J. (1999), "Immigration and the public sector: Income effects for the native population in Sweden", *Journal of Population Economics*, årg. 12, nr 3, s. 411-430.
- Ekberg, J. och L. Andersson (1995), "Invandring, sysselsättning och ekonomiska effekter", DS 1995:68, ESO Finansdepartementet, Stockholm.
- Ekberg, J. och D. Rooth (2006), "Occupational mobility for immigrants in Sweden", *International Migration Review*, årg. 44, nr 2,.
- , (2003), "Yrke och utbildningar på 2000-talets arbetsmarknad - skillnad mellan inrikes och utrikes födda personer", Rapport Integration 2003, Integrationsverket, Norrköping.
- Erikson, R., O. Nordström Skans, A. Sjögren och O. Åslund (2007), "Ungdomars och invandrades inträde på arbetsmarknaden 1985–2003", 2007:18, IFAU, Uppsala.
- Granovetter, M. (1974), *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*, Harvard University Press, Cambridge MA.
- Hartog, J. (2000), "Over-education and earnings: Where are we, where should we go?", *Economics of Education Review*, årg. 19, nr 2, s. 131-147.
- Heath, A. F. och S. Y. Cheung (2007), "Unequal chances: Ethnic minorities in western labour markets", i Heath, A. F., Cheung, S. Y. and Smith, S. N., (red.), *Unequal chances: Ethnic minorities in western labour markets*, Oxford University Press, Oxford.
- Hertzberg, F. (2003), *Gräsrotsbyråkrati och normativ svenskhet : Hur arbetsförmedlare förstår en etniskt segregerad arbetsmarknad*, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Hultgren, F. (2012), "Svensk utbildning ger jobb", *Statistik från SCB Nr 2012:32*, årg. 2012, nr 11/27,.

- Johansson, M. och K. Katz (2007), "Wage differences between women and men in Sweden - the impact of skill mismatch", IFAU Working Paper 2007:13, IFAU.
- Jonsson, J., O (2007), "The farther they come, the harder they fall? first and second generation immigrants in the Swedish labour market", i Heath, A. F. och Cheung, S. Y., (red.), *Unequal chances: Ethnic minorities in western labour markets*, British Academy.
- Katz, K. och T. Österberg (2013), "Wages of childhood immigrants in Sweden – education, returns to education and overeducation", IFAU Working Paper 2013:8, IFAU.
- Knocke, W. (2000), "Integration or segregation? immigrant populations facing the labour market in Sweden", *Economic and Industrial Democracy*, årg. 21, nr 3, s. 361-380.
- le Grand, C., R. Szulkin, A. Tibajev och M. Tåhlin (2013), "Vid arbetslivets gränser. sysselsättning, matchning, barriärer 1974-2010. underlagsrapport nummer 12 till den parlamentariska socialförsäkringsutredningen.", S 2010:04, Statens Offentliga Utredningar, Stockholm.
- le Grand, C. och R. Szulkin (2002), "Permanent disadvantage or gradual integration: Explaining the immigrant-native earnings gap in Sweden", *Labour*, årg. 16, nr 1, s. 37-64.
- Leuven, E. och H. Oosterbeek (2011), "Overeducation and mismatch in the labor market", IZA DP 5523, IZA, Bonn.
- McGuinness, S. (2006), "Overeducation in the labour market", *Journal of Economic Surveys*, årg. 20, nr 3, s. 387-418.
- Nordin, M. (2011), "Immigrants' returns to schooling in Sweden", *International Migration*, årg. 49, nr 4, s. 144-166.
- Nordin, M. och D. Rooth (2009), "The ethnic employment and income gap in Sweden: Is skill or labor market discrimination the explanation?", *Scandinavian Journal of Economics*, årg. 111, nr 3, s. 487-510.
- Pohl Nielsen, C. (2007), "Immigrant overeducation: Evidence from denmark", *Policy Research Working Paper 4234*, World Bank,.
- Rödin, M. och G. Özcan (2011), "Is it how you look or speak that matters? an experimental study exploring the mechanisms of ethnic discrimination", 2011:3, SULCIS, Stockholm University, Stockholm.

- Rooth, D. och J. Ekberg (2003), "Unemployment and earnings for second generation immigrants in Sweden: Ethnic background and parent composition", *Journal of Population Economics*, årg. 16, nr 4, s. 787-814.
- Schröder, L. (2007), "From problematic objects to resourceful subjects: An overview of immigrant-native labour market gaps from a policy perspective", *Swedish Economic Policy Review*, årg. 14, s. 7-31.
- Socialstyrelsen (red.), (2010), *Social rapport 2010*, Socialstyrelsen, Stockholm.
- Statistiska Centralbyrån (1996), "Standard för svensk yrkesklassificering 1996", MIS 98:3, Statistiska Centralbyrån, Stockholm.
- (1982), "Socioekonomisk indelning (SEI)", MIS 1982:4., Statistiska Centralbyrån, Stockholm.
- Åslund, O., A. Böhlmark och O. Nordström Skans (2009), "Age at migration and social integration", IFAU Working Paper 2009:21, IFAU, Uppsala.

Appendix

Tabell A1 Beteckningar för bakgrundsländer och regioner samt antal observationer

Bakgrundsländer	Män – ovägt	Kvinnor – ovägt	Män – viktade	Kvinnor – viktade
Svensk bakgrund, åtminstone en Sverige-född förälder	491136	604943	913452	836103
Andra generationen, födda i Sverige				
Övriga Europa	11179	13730	21317	19201
F.d. Jugoslavien - Jugoslavien, Kroatien, Makedonien, Slovenien och Bosnien-Hercegovina	1988	1889	3885	2535
Sydeuropa - Grekland, Italien, Malta, Monaco, Portugal, San Marino, Spanien och Vatikanstaten	586	538	1011	889
Turkiet	434	539	765	769
Icke-europeiska länder utom Kanada, USA, Australien, Fiji, Kiribati, Mikronesien, Nauru, Nya Zeeland, Palau, Papua Nya Guinea, Solomon Island, Tonga, Västra Samoa och Vanuatu	389	421	614	637
Barndomsinvandrare				
Finland	5331	7359	9734	10106
Skandinavien	1308	1691	2488	2644
F.d. Jugoslavien - Jugoslavien, Kroatien, Makedonien, Slovenien och Bosnien-Hercegovina	1616	1874	2781	2473
Östeuropa 3 och Baltikum - Slovakien, Tjeckien, Tjeckoslovakien, Ungern, Estland, Lettland och Litauen	315	344	459	669
Östeuropa 2 - Albanien, Armenien, Azerbajdzjan, Bulgarien, Kazakstan, Kirgizistan, Georgien, Moldavien, Rumänien, Ryssland, Sovjetunionen, Tadzjikistan, Turkmenistan, Ukraina och Uzbekistan	319	322	502	404
Polen	706	832	1281	1175
Västländer - Irland, Storbritannien, Tyskland Dem Rep (DDR), Tyskland, Andorra, Belgien, Frankrike Liechtenstein, Luxemburg, Nederländerna, Schweiz, Österrike, Kanada, USA, Australien, Fiji, Kiribati, Mikronesien, Nauru, Nya Zeeland, Palau, Papua Nya Guinea, Solomon Island, Tonga, Västra Samoa och Vanuatu	1322	1494	2501	2605
Sydeuropa - Grekland, Italien, Malta, Monaco, Portugal, San Marino, Spanien och Vatikanstaten	432	507	659	738
Chile	1022	1202	1591	1577
Latinamerika - Antigua och Bermuda, Bahamas, Barbados, Belize, Costa Rica, Kuba, Dominica, Dominikanska republiken, El Salvador, Grenada, Guatemala, Haiti, Honduras, Jamaica, Mexiko, Nicaragua, Panama, Saint Lucia, Saint Vincent St Kitts & Nevis & Anguilla, Trinidad och Tobago, Argentina, Bolivia, Brasilien, Colombia, Ecuador, Paraguay, Peru, Guyana, Surinam, Uruguay och Venezuela.	886	971	1398	1280

Bakgrundsländer	Män – ovägt	Kvinnor – ovägt	Män – viktade	Kvinnor – viktade
Afrikas Horn och Sudan - Djibouti, Eritrea, Etiopien, Somalia och Sudan.	368	402	474	472
Övriga Afrika - Angola Egypten Benin Botswana Burkina Faso Burundi Centralafrika. Rep Komorerna Ekvatorialguinea Elfenbenskusten Gabon Gambia Ghana Guinea Guinea-Bissau Kamerun Kap Verde Kongo Kenya Lesotho Liberia Madagaskar Malawi Mali Mauretanien Mauritius Moçambique Namibia Niger Nigeria Rwanda Sao Tomé och Príncipe Senegal Seychellerna Sierra Leone Sydafrika Swaziland Tanzania Tchad Togo Uganda Zaire Zambia Zanzibar Zimbabwe	274	321	371	387
MENA - Algeriet Bahrain Cypern Egypten Franska Marocko, Förenade Arabemiraten Gaza-området Jemen Israel Jordanien Kuwait Libanon Libyen Marocko Palestina Qatar Saudiarabien Syrien Tunisien, Södra Jemen och Irak	803	867	1423	1326
Iran	718	721	1158	951
Turkiet	624	897	1057	1271
Ostasien - Hongkong Japan, Kina, Kina (Taiwan) Sydkorea, Nordkorea,	553	1595	1107	2573
Sydostasien - Filippinerna Indonesien Laos Malay Federation Malaysia Singapore Thailand Vietnam, Rep Vietnam	797	762	1404	1341
Övriga Asien - Afghanistan Bangladesh Bhutan Brunei Indien Kampuchea Maldiverna Mongoliet Nepal Oman Pakistan Sikkim Sri Lanka	766	1459	1371	2133

Tabell A2a Koefficienter från löneekvationer för bakgrundsländer/regioner
– män

	ModellA	ModellB	ModellC	ModellD	ModellE
<i>Barndomsinvandrare från</i>					
Finland	-0,024**	-0,030***	-0,021	-0,024***	-0,026***
Danmark, Norge, Island	0,002**	-0,006	-0,122***	-0,002	-0,098
F.d.Jugoslavien	-0,022**	-0,019***	0,138***	-0,007	0,082***
Östeuropa 3 och Baltikum	0,039*	0,043***	-0,048	0,040***	-0,063
Östeuropa 2	0,017*	0,022*	0,048	0,031***	0,098***
Polen	-0,010**	-0,004	-0,052	0,002	-0,046**
Västländer	-0,034**	-0,036***	-0,004	-0,043***	-0,036
Sydeuropa	-0,089*	-0,085***	-0,167***	-0,083***	-0,179
Chile	-0,042**	-0,022***	0,192***	-0,021***	0,174
Latinamerika	-0,064**	-0,031***	0,272***	-0,023***	0,234
AfrikasHorn	-0,089*	-0,023*	0,288***	-0,012	0,265***
ÖvrigaAfrika	-0,058*	-0,031*	-0,136	-0,019	-0,071***
MENA	-0,086**	-0,060***	0,297***	-0,055***	0,321***
Iran	0,004**	0,020***	0,346***	0,032***	0,289***
Turkiet	-0,185**	-0,160***	-0,200***	-0,133***	-0,209
Ostasien	0,000**	0,010	0,203***	0,009	0,159***
Sydasien	-0,030**	-0,017*	0,159***	-0,007	0,088***
ÖvrigaAsien	-0,035**	-0,027***	0,316***	-0,011	0,204***
Utbildningsår	0,069***	0,069***		0,080***	
Yrkesspecifikavar	Nej	Ja	Ja	Ja	Ja
År av överutbildning	Nej	Nej	Nej	-0,066***	-0,066***
År av underutbildning	Nej	Nej	Nej	0,051***	0,051***
Utbildningsår*land-interaktioner	Nej	Nej	Ja	Nej	Ja

Referens: Förälder/föräldrar födda i Sverige.

Beroende variabel: Logaritmen av heltidsmånadslönen.

***p<0,001 **p<0,01 *p<0,05

Tabell A2b Koefficienter från löneekvationer för bakgrundsländer/regioner
– kvinnor

	ModellA	ModellB	ModellC	ModellD	ModellE
<i>Barndomsinvandrare från</i>					
Finland	-0,024**	-0,023***	-0,056***	-0,017***	-0,04*
Danmark, Norge, Island	-0,014**	-0,024***	-0,008	-0,029***	-0,01*
F.d.Jugoslavien	0,002**	0,003	0,020	0,007	0,031*
Östeuropa 3 och Baltikum	0,038**	0,018*	-0,229***	0,019**	-0,332*
Östeuropa2	0,013*	0,008	-0,116	0,017	-0,071
Polen	0,017**	0,009	0,040	0,010	0,020*
Västländer	0,024**	0,029***	0,065**	0,026***	0,027*
Sydeuropa	0,036**	0,039***	-0,128**	0,037***	-0,115*
Chile	-0,030**	-0,019***	0,193***	-0,018***	0,178*
Latinamerika	-0,006**	0,002	0,047	0,003	0,056*
AfrikasHorn	-0,020**	0,006	0,346***	0,013	0,317*
Övriga Afrika	-0,021*	-0,006	0,085	-0,004	0,083
MENA	-0,062**	-0,048***	-0,038	-0,039***	0,003*
Iran	-0,021**	-0,015*	0,150***	-0,016**	0,162*
Turkiet	-0,072**	-0,061***	-0,037	-0,060***	-0,077*
Ostasien	-0,010**	-0,010**	0,192***	0,000	0,149*
Sydasien	-0,086**	-0,081***	-0,063*	-0,071***	-0,074*
ÖvrigaAsien	-0,043**	-0,031***	0,000	-0,025***	-0,028*
Utbildningsår	0,056**	0,053***		0,063***	
Yrkesspecifika var	Nej	Ja	Ja	Ja	Ja
År av överutbildning	Nej	Nej	Nej	-0,050***	-0,05***
År av underutbildning	Nej	Nej	Nej	0,036***	0,036***
Utbildningsår*land-interaktioner	Nej	Nej	Ja	Nej	Ja

Referens: Förälder/föräldrar födda i Sverige.

Beroende variabel: Logaritmen av heltidsmånadslönen.

***p<=0,001 **p<=0,01 *p<=0,05

Tabell A3 Landspecifik utbildningsavkastning

	Modell C män	Modell E män	Modell C kvinnor	Modell E kvinnor
Svensk bakgrund	0,069***	0,081***	0,054***	0,063***
<i>Barndomsinvandrare från</i>				
Finland	0,069***	0,081***	0,056***	0,065***
Danmark, Norge, Island	0,079***	0,089***	0,052***	0,061***
F.d. Jugoslavien	0,056***	0,073***	0,052***	0,061***
Östeuropa3 och Baltikum	0,077***	0,088***	0,072***	0,089***
Östeuropa2	0,068***	0,076***	0,063***	0,069***
Polen	0,074***	0,085***	0,051***	0,062***
Västländer	0,067***	0,080***	0,051***	0,063***
Sydeuropa	0,077***	0,089***	0,067***	0,075***
Chile	0,052***	0,064***	0,036***	0,047***
Latinamerika	0,045***	0,06***	0,050***	0,059***
Afrikas Horn	0,045***	0,058***	0,026***	0,038***
Övriga Afrika	0,078***	0,085***	0,047***	0,056***
MENA	0,041***	0,051***	0,053***	0,059***
Iran	0,045***	0,061***	0,041***	0,049***
Turkiet	0,073***	0,087***	0,052***	0,064***
Ostasien	0,055***	0,069***	0,039***	0,052***
Sydasien	0,055***	0,073***	0,052***	0,063***
Övriga Asien	0,042***	0,063***	0,051***	0,063***

Beroende variabel: Logaritmen av heltidsmånadslönen.

***p<=0,001**p<=0,01*p<=0,05

Tabell A4 SUN2000. SEI and SSYK klassifikationer

SUN2000 klassifikationer och antal utbildningsår är framräknade enligt följande schema:

Sun-kod	Nivå	Antal utbildningsår
64	Doktorsutbildning	21
62	Licentiatutbildning	19
60	Övrig/ospec forskarutbildning	18
55	Eftergymnasial utbildning minst fem år	17
54	Eftergymnasial utbildning fyra år	16
53	Eftergymnasial utbildning tre år	15
52	Eftergymnasial utbildning två år	14
41	Eftergymnasial utbildning kortare än två år	13
33	Gymnasial utbildning tre år	12
32	Gymnasial utbildning två år	11
31	Gymnasial utbildning kortare än två år	10
20	Förgymnasial utbildning 9 (10) år	9
10	Förgymnasial utbildning kortare än 9 år	8

Tabell A5 Socioekonomisk indelning (SEI) och adekvat utbildningslängd

Kategori		Normalt antal utbildningsår efter grundskola	Intervall för adekvat utbildningslängd
<i>Arbetare</i>			
11	Ej facklärd arbetare, varuproducerande	Mindre än två år	8-10 år
12	Ej facklärd arbetare, tjänsteproducerande	Mindre än två år	8-10 år
21	Facklärd arbetare, varuproducerande	Minst två år	11-14 år
22	Facklärd arbetare, tjänsteproducerande	Minst två år	11-14 år
<i>Tjänstemän</i>			
33	Lägre tjänstemän I	Mindre än två år	11 år
36	Lägre tjänstemän II	Minst två år, men inte tre	11 år
46	Tjänstemän på mellannivå	Tre år, men inte sex	12-14 år
56	Högre tjänstemän	Minst sex år	15-21 år
57	Ledande befattningar	Ingen nivå definierad	11-21 år

Se MIS82:4 (Statistiska Centralbyrån, 1982)

IFAU:s publikationsserier – senast utgivna

Rapporter

- 2013:1** Olsson Martin ”Anställningsskydd och föräldrelaterad 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”
- 2013:6** Katz Katarina och Torun Österberg ”Unga invandrare – utbildning, löner och utbildningsavkastning”

Working papers

- 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”
- 2013:8** Katz Katarina och Torun Österberg “Wages of childhood immigrants in Sweden – education, returns to education and overeducation”

Dissertation series

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