

# Invandringshistoria och nyanländas etablering på arbetsmarknaden

Laura Ansala

Matti Sarvimäki

Olof Åslund



# Invandringshistoria och nyanländas etablering på arbetsmarknaden<sup>a</sup>

av

Laura Ansala<sup>b</sup>, Matti Sarvimäki<sup>c</sup>, och Olof Åslund<sup>d</sup>

2018-11-26

## Sammanfattning

Vi studerar invandrades etablering på arbetsmarknaden, och om denna process är beroende av mottagarlandets invandringshistoria. Studien jämför Sverige och Finland, två länder med liknande arbetsmarknader och institutioner, men med mycket olika erfarenheter av invandring. Trots skillnaderna är likheterna i etableringsprocessen slående. Nyanlända finner ofta sina första jobb i låglöne-företag där chefer och kollegor delar individens utländska bakgrund. Den tid det tar att få sitt första jobb och egenskaperna hos det första jobbet varierar kraftigt beroende på var i världen personen är född. Bakgrunden hos chefer och kollegor och inkomstnivåerna på den första arbetsplatsen förutsäger framtida sysselsättning och inkomster. Mönstren är likartade i Sverige och Finland vilket kan tolkas som att etablering och segregation till stor del styrs av andra faktorer än invandringshistoria och mångfald i befolkningen.

---

<sup>a</sup> Rapporten är en sammanfattning av Ansala, Åslund och Sarvimäki (2018). Vi hänvisar dit för detaljer och fullständig resultatredovisning. Vi tackar Caroline Hall för kommentarer till den svenska rapporten.

<sup>b</sup> Laura Ansala, [laura.ansala@aalto.fi](mailto:laura.ansala@aalto.fi), Aalto University School of Business och Pellervo Economic Research.

<sup>c</sup> Matti Sarvimäki, [matti.sarvimaki@aalto.fi](mailto:matti.sarvimaki@aalto.fi), Aalto University School of Business och VATT Institute for Economic Research.

<sup>d</sup> Olof Åslund, [olof.aslund@ifau.uu.se](mailto:olof.aslund@ifau.uu.se), IFAU och Uppsala universitet.

## Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
2	Finland och Sverige – lika men olika.....	4
3	Data och metod.....	8
4	De första jobben.....	9
4.1	Egenskaper hos det första jobbet och arbetsplatsen.....	11
4.2	Vilka faktorer förutsäger egenskaper hos de första arbetsplatserna? .....	14
5	Inträdeskontext, inkomster och jobbstabilitet.....	16
5.1	Inkomster vid arbetsmarknadsinträdet.....	16
5.2	Jobbstabilitet och senare inkomster.....	19
6	Avslutande diskussion.....	22
	Referenser .....	24

# 1 Inledning

Nyanlända möter ofta etniskt segregerade sammanhang när de ska söka sig in på det nya landets arbetsmarknad. Historiskt har detta i andra länder illustrerats av framväxten av stadsdelar som ”Chinatown” och ”Little Italy”. Diskussionen om nyanlända migranternas assimilering/integration går långt tillbaka och med återkommande farhågor och argument rörande anpassningen till det nya landet, se t.ex. Alba och Nee (2009). I dagens svenska debatt är frågan om segregation mellan invandrade och infödda i boendet, skolan och arbetslivet alltså central.

Det går att tänka sig både positiva och negativa effekter för nyanlända av att det i mottagarlandet finns strukturer som på ett eller annat sätt kopplar till landsmän och andra som invandrat tidigare. Etniska nätverk kan erbjuda möjliga ingångar till arbetsmarknaden och samhället, men det kan också finnas en risk att individen blir kvar i företag och jobb som erbjuder begränsade möjligheter på sikt.

Denna rapport studerar invandrades inträde på arbetsmarknaden i Sverige och Finland. De två länderna har likartade ekonomier och arbetsmarknader, men skiljer sig kraftigt vad gäller invandringshistoria och befolkningens sammansättning. Med hjälp av omfattande registerdata för de båda länderna kan vi ge en detaljerad bild av hur arbetsmarknadsinträdet ser ut, och också analysera om mönster och samband skiljer sig åt beroende på sammanhanget på den nationella nivån.

Vårt huvudresultat är att etableringen på arbetsmarknaden ser mycket likartad ut i Sverige och Finland. Nyanlända har ofta sina första jobb på arbetsplatser där inkomsterna överlag är låga och där många kollegor också är invandrade. Denna sortering är särskilt uttalad längs finare indelningar, dvs. överrepresentationen av landsmän är större än av invandrade i allmänhet. I genomsnitt är 11 procent av individernas kollegor från det egna födelselandet (-regionen) både i Finland och Sverige. Hade de nyanlända fördelats slumpmässigt över arbetsplatser skulle andelen ha varit 0,5 procent eller lägre. Denna överexponering mot andra med liknande bakgrund gäller även mot chefer. Det finns en stor variation mellan ursprungsländer i typen av arbetsplats för första jobbet, och personer från ett visst land tenderar att hitta sina första jobb i liknande miljöer i Sverige och Finland. Vi finner också att den etniska segregationen i inträdesjobb ökar från och med millennieskiftet.

De som har en invandrad chef på sitt första jobb har högre inkomster än de som börjar på i övrigt jämförbara arbetsplatser med en infödd chef. Särskilt starkt är detta samband om den nyanställde och chefen kommer från samma land/region. Det är dock viktigt att påpeka att detta inte nödvändigtvis betyder att det finns ett orsakssamband, det kan också vara så att personer som oavsett var de

börjar arbeta skulle ha högre inkomster av någon anledning söker sig till företag där chefen delar den egna bakgrunden. Ser vi till sammansättningen av kollegor finns det en tendens till att inkomsterna är lägre hos dem som börjar som enda utlandsfödda på arbetsplatsen och hos dem som har sitt första jobb där andelen utlandsfödda kollegor är mycket hög, jämfört med arbetsplatser med viss men inte extremt hög andel invandrade.

Vår studie relaterar både till litteraturen om etnisk segregation mellan arbetsplatser, och till forskningen om invandrades ekonomiska integration. Tidigare studier har påvisat omfattande etnisk segregation i Sverige och andra länder (se t.ex. Bayard m.fl. 1999; Hellerstein och Neumark 2008; Åslund och Skans 2010; Glitz 2014). Forskningen finner i regel också en koppling mellan segregation och individens ställning på arbetsmarknaden – jobb på ”invandrarstäta” arbetsplatser tenderar t.ex. att vara förknippade med lägre inkomster. Men det finns också forskning som pekar på att tillgång till resursstarka ”etniska” nätverk kan vara positivt för individens möjligheter (Munshi 2003; Edin, Fredriksson och Åslund 2003; Colussi 2015; Dustmann m.fl. 2016), och att chefers rekryteringsmönster påverkas av deras bakgrund (Giuliano, Levine och Leonard 2009; Åslund, Hensvik och Skans 2014).

Studier av invandrades integration på arbetsmarknaden (i engelskspråkiga sammanhang används ofta termen assimilering) fokuserar många gånger på hur ställningen på arbetsmarknaden utvecklas över tiden i mottagarlandet. Ett typiskt resultat är att sysselsättning och löner ökar, men att många aldrig når inföddas nivå (se t.ex. Kerr och Kerr 2011, Borjas 2014 och Duleep 2015). Ett mindre antal studier har undersökt vilken roll arbetsplatsen spelar i denna process. Barth, Bratsberg och Raaum (2012) finner t.ex. att 40 procent av löneskillnaden mellan invandrade och infödda i Norge kan förklaras av sortering över arbetsplatser. I likhet med Eliasson (2013) som studerar dessa frågor i Sverige pekar resultaten på att invandrade inte höjer sina inkomster genom att gradvis byta till ”bättre” arbetsplatser.

## 2 Finland och Sverige – lika men olika

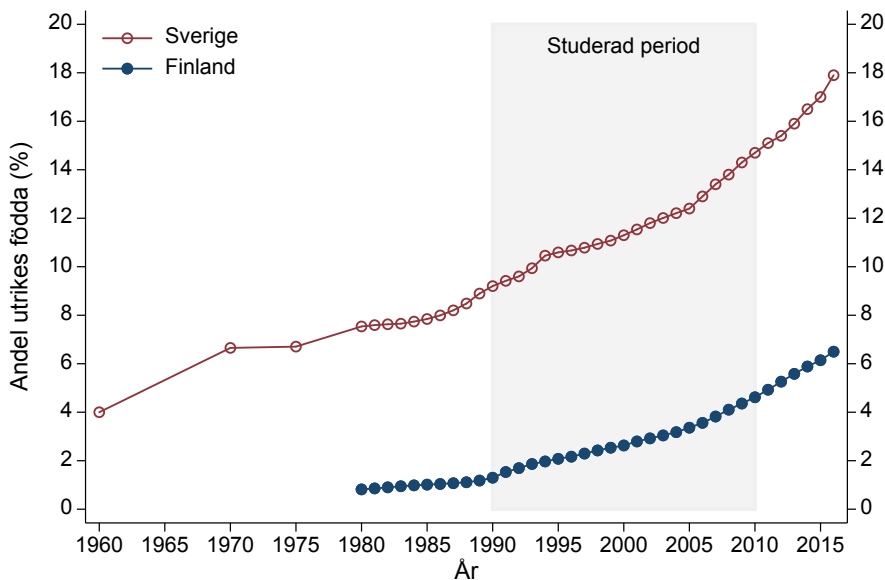
Finland och Sverige delar en lång historia och har på många sätt liknande institutionella förhållanden och arbetsmarknader. En jämförelse av ekonomiska indikatorer visar på flera likheter: BNP per capita är på jämförbara nivåer, lönespridningen är låg i internationell jämförelse, det finns få jobb med mycket låga löner, den fackliga anslutningsgraden är hög och välfärdssystemen är relativt generösa (se Skedinger (2016) och Böckerman, Skedinger och Uusitalo (2018) för närmare diskussion). För många internationella migranter framstår sannolikt

också båda länderna som små, långt norrut och med språk som inte talas på många andra ställen.

Men ländernas migrationshistoria efter andra världskriget är mycket olika. Som framgår av Figur 1 var redan år 1990 (när vår studie börjar) 9,2 procent av Sveriges befolkning utlandsfödd. Detta var ett resultat av arbetskraftsinvandring (till stor del från Finland) som började under 1950-talet, och som senare skiftade mot flykting- och anhöriginvandring från och med 1970-talet. Utvecklingen har inneburit att Sverige har en stor och varierad befolkning med utländsk bakgrund.

Finland förde å andra sidan en mycket restriktiv invandringspolitik fram till början av 1990-talet. En jämförelse av den chilenska migrationen till länderna kan illustrera skillnaderna. Trots att invandringen av denna grupp under perioden 1973–1978 ibland ses som starten för Finlands mer öppna invandringspolitik (Martikainen, Saukkonen och Säävälä, 2013) var det inte mer än totalt 180 personer som kom till landet. I Sverige ökade antalet chilenska medborgare från 212 till 7 225 mellan 1973 och 1980, och 1990 var siffran över 20 000.

I Finland var i början av 1990-talet endast 1,3 procent av befolkningen utlandsfödd, och en stor del av dessa var barn till finländare som tidigare utvandrat. Men som framgår av Figur 1 började invandringen öka, dels från grannländer som Ryssland och Estland, dels via humanitära migranter från t.ex. Bosnien och Somalia (varifrån Sverige mottog ett betydligt större antal personer). I en relativ bemärkelse är utvecklingen 1990–2010 mer dramatisk i Finland, i och med att landet går från att det knappt finns några invandrade till att ha en inte obetydlig andel i befolkningen som har bakgrund i olika delar av världen. Men även i Sverige ökade andelen utlandsfödda, och i slutet av observationsperioden (lik-som idag) är skillnaden betydande mellan länderna.



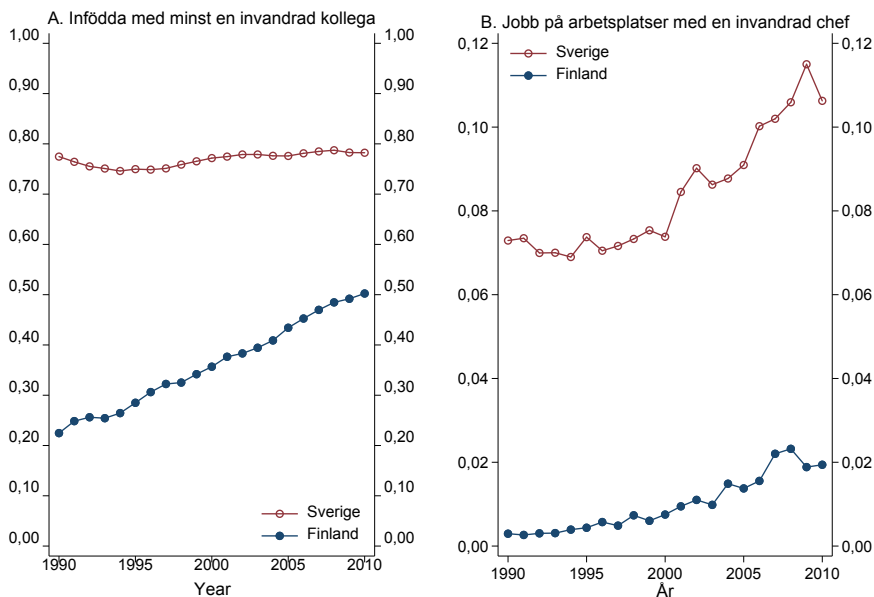
Figur 1 Andel utrikes födda i befolkningen, 1960–2016

Källa: Befolkningsstatistiken.

Skillnaderna har också visat sig i befolkningens attityder till invandring och invandrare under den aktuella perioden. I 2002 års European Social Survey var Sverige det land (av de 22 som ingick i undersökningen) som uppvisade den mest positiva attityden till invandring. I Finland var betydligt fler för en restriktiv invandringspolitik och uppgav att invandrare tar jobb från infödda. Däremot var det ungefär lika vanligt att tro att invandring utgör ett kulturellt hot (Ervasti 2004).

I samma undersökning uppgav 32 (58) procent av de svarande i Sverige (Finland) att de inte hade några invandrade vänner. Ett annat mått på kontakterna mellan invandrade och infödda ges av Figur 2 som visar andelen av de infödda som har minst en utrikes född kollega under perioden 1990–2010. I Sverige låg denna andel strax under 80 procent under hela perioden. I Finland gällde det endast var fjärde arbetstagare 1990, men andelen ökade gradvis till ungefär varannan. Den nedre delen av figuren ger en indikation på det potentiella inflytandet för invandrade på arbetsmarknaden. Den visar andelen jobb som finns på arbetsplatser där ”chefen” (mätt som den som har högsta inkomsten) är utrikes född. Vi ser att denna siffra är betydligt högre i Sverige. Även i Finland stiger andelen, men ligger kvar på cirka två procent år 2010, i jämförelse med över tio procent i Sverige.





Figur 2 Invandrade kollegor och chefer i Sverige och Finland

Källa: Egna bearbetningar av registerdata.

Sammantaget pekar skillnaderna mellan länderna på att vi skulle kunna förvänta oss att etableringsprocessen ser olika ut. Den invandrade befolkningen är större i Sverige och borde kunna erbjuda andra typer av ingångar för nyanlända. Samhället och den infödda befolkningen har en annan vana av invandring och politik och system har kunnat anpassas till invandring. Detta betyder inte nödvändigtvis att vi skulle förvänta oss att det skulle gå bättre för dem som kommer till Sverige i jämförelse med Finland, men att mönstren borde kunna skilja sig åt.

Ett annat skäl är att selektionen av migranter troligen skiljer sig åt, dvs. att de som kommer som ”pionjärer” till Finland har andra egenskaper än de som invandrar till Sverige. Detta innebär att det inte går att tolka eventuella skillnader som att Sverige gör ett bättre eller sämre jobb än Finland i att integrera invandrade på arbetsmarknaden. Men som vi ska se nedan är huvudresultatet – trots de betydande skillnader som diskuterats ovan – att mönstren och sambanden är mycket likartade, både på övergripande och detaljerade nivåer.

### 3 Data och metod

Studien bygger på registerdata för hela Sveriges respektive Finlands befolkning i arbetsför ålder. I dessa data kan man följa individer över tid och se vid vilka företag och arbetsplatser de arbetar och vilka inkomster de har. Huvudurvalet består av utrikes födda individer som invandrat under perioden 1990–2010 i åldrarna 18–60 år.<sup>1</sup> Individerna följs under sin första observerade period i Sverige eller Finland och som längst till och med 2010, det år de fyller 60, utvandrar eller avlider. Som invandringsår räknas det år individen fick sitt uppehållstillstånd. I Sverige ingår 367 000 individer i det urval som observeras hos en första arbetsgivare, i Finland knappt 87 000. Datamaterialet är inte kombinerade så att det går att följa individer i båda länderna, däremot är de bearbetade så att materialet och resultaten ska bli så jämförbara som möjligt.

Individerna i urvalet var i genomsnitt 31–32 år då de fick sina uppehållstillstånd, något färre än hälften var kvinnor och cirka 30 procent hade barn i hushållet. För Finland var invandringen från Ryssland och de baltiska länderna relativt sett omfattande. I Sverige utgjorde personer från mellanöstern, f.d. Jugoslavien (särskilt Bosnien), Nordafrika och Polen större andelar.

Inträdesjobben och deras egenskaper är viktiga i analysen. Vi definierar inträdesjobbet från det första tillfället en individ kan kopplas till en arbetsplats (arbetsställe i statistiken). Inträdesinkomsten räknar vi som förvärvsinkomsten (anställning och egenföretagande) kalenderåret efter inträdet. I vissa fall använder vi inkomstrang, vilket är ett mått på var i inkomstfördelningen en individ eller de anställda på en arbetsplats befinner sig. Övriga mått på sysselsättning och inkomster kommenterar vi i anslutning till resultatredovisningen.

För att mäta segregation använder vi olika mått på exponering mot kollegor (andra på samma arbetsställe) och chefer med en viss bakgrund (utlandsfödda eller från samma region som individen själv). Den faktiska exponeringen kan jämföras mellan grupper, och också kontrasteras mot förväntad exponering, dvs. det vi skulle ha sett om fördelningen över arbetsplatser var slumpmässig. Dessa förväntade värden kan vara obetingade eller betingade på t.ex. boenderegion och bransch (se Åslund och Skans (2009) för en metoddiskussion).

Analysen är beskrivande på så sätt att vi inte gör anspråk på att fånga orsaks samband, t.ex. mellan vilken typ av arbetsplats individen börjar på och vilken inkomst hen får. Det finns starka skäl att tro att det sker en sortering så att personer som skulle ha hög inkomst oavsett var de jobbar i större utsträckning börjar arbeta på vissa typer av arbetsplatser. Det vi primärt är intresserade av är hur mönstren ser ut i olika dimensioner och sammanhang.

---

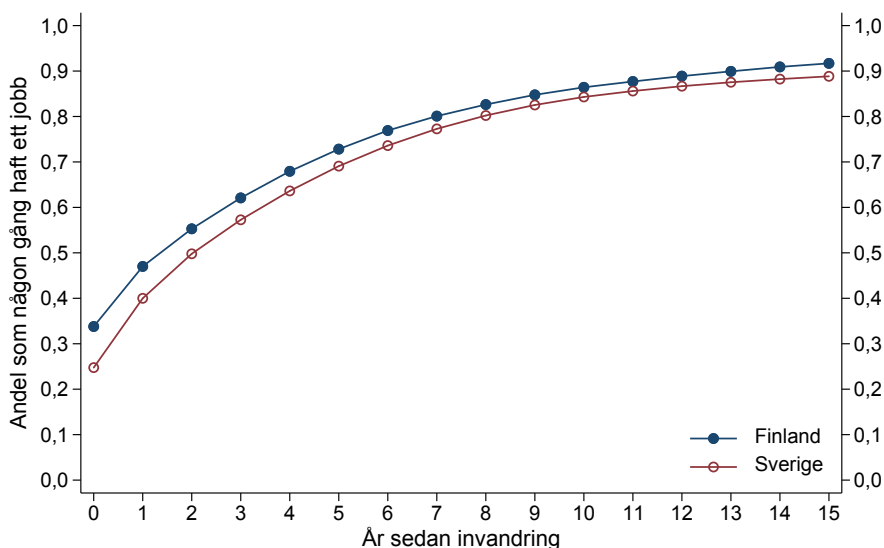
<sup>1</sup> För Finland kräver vi också att personen inte har finska som angivet modersmål.

I regressionsanalyserna tar vi dock hänsyn till en stor mängd individuella och kontextuella faktorer (se Ansala, Åslund och Sarvimäki (2018) för närmare beskrivning).

## 4 De första jobben

Figur 3 ger en första bild av inträdet på arbetsmarknaden. Den visar andelen som haft sitt första arbete vid olika tidpunkter efter invandringen. Ungefär 25 procent av dem som migrerat till Sverige och 35 procent av dem som kommit till Finland hade sin första anställning redan under invandringsåret. Sedan stiger kurvan relativt kraftigt, men fortfarande efter 15 år i mottagarlandet har cirka var tionde person ännu inte tagit steget in på arbetsmarknaden. Värdena är enbart en enkel beskrivning och skillnaderna mellan Finland och Sverige kan bero på flera faktorer. De kan inte tolkas som att det ena landet gör ett bättre eller sämre jobb med etableringen. Det finns t.ex. betydande skillnader i sammansättningen avseende födelseland, vilket har starkt samband med hur det går på arbetsmarknaden (se Figur 4 nedan).

Skattar vi en modell för hur olika faktorer samvarierar med inträdestakten framkommer en förväntad bild. Män kommer i arbete snabbare än kvinnor, ensamstående utan barn snabbare än andra, och personer i åldrarna 25–44 tenderar att ha sina första jobb tidigare än yngre och äldre. Hög lokal arbetslöshet är korrelerat med längre tid till första jobbet. Överlag pekar analyserna på att sambanden är likartade i Sverige och Finland. Se Ansala, Sarvimäki och Åslund (2018) för detaljerade resultat.

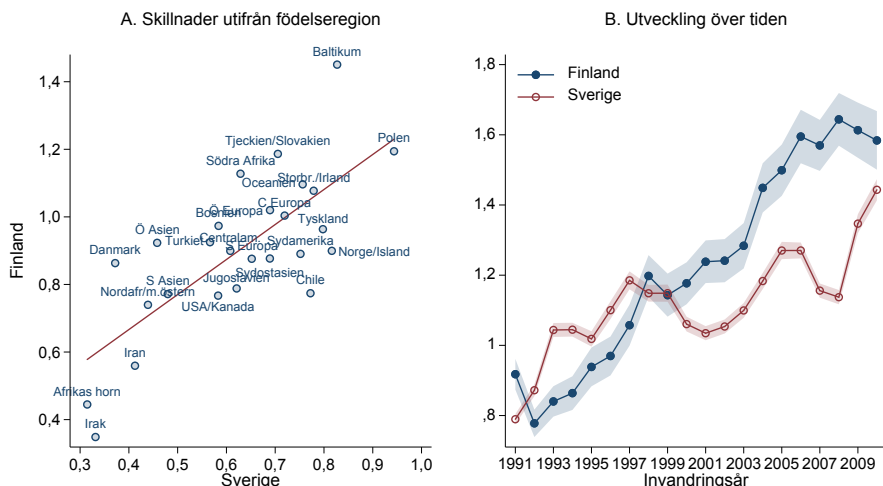


Figur 3 Övergången till det första jobbet

*Anm:* Figuren visar andelen som någon gång varit kopplad till ett arbetsställe, efter tid i Sverige. Värdena bygger på Kaplan-Meier-skattningar.

Figur 4 visar skillnader beroende på födelseregion och invandringsår. Dessa resultat fångar upp mönster som inte kan förklaras av andra egenskaper individuellt eller lokalt.<sup>2</sup> Vi ser att födelseland/-region har ett mycket starkt samband med hur lång tid det tar att komma in på arbetsmarknaden, vilket är i linje med flera tidigare studier (se t.ex. Ruist 2018 och Forslund, Liljeberg och Åslund 2017). Men det mest slående är hur likartade mönstren är i de två mottagarländerna. Födelselandsgrupper som kommer i arbete relativt snabbt/långsamt i Sverige gör det i regel också i Finland. Vi återkommer till dessa likheter senare. De skattade tidsmönstren indikerar att det (när man tar hänsyn till andra faktorer) verkar finnas en positiv trend i inträdestakten, särskilt i Finland.

<sup>2</sup> Analysen kontrollerar också för: kön, ålder (5 kategorier), familjeställning (6 kategorier), andel invandrade respektive landsmän i den arbetsmarknadsregion individen först bodde i och arbetslösheten i denna region.



Figur 4 Övergången till arbete – födelseregion och invandringsår

Anm: Figurerna visar skattningar av hur tiden till första jobbet är kopplad till födelseregion och invandringsår efter att hänsyn tagits till andra faktorer (se fotnot 2). Ett högre värde indikerar att övergången går snabbare.

#### 4.1 Egenskaper hos det första jobbet och arbetsplatsen

Vi övergår nu till att studera de första anställningarnas egenskaper. Panel A i Tabell 1 visar att den genomsnittliga förvärvsinkomsten i 2010 års penningvärde året efter inträdet var motsvarande ca 15 000 Euro (dvs. ca. 150 000 kronor) både i Sverige och Finland. Inträdesinkomsterna ligger också som väntat i den nedre delen av inkomstfördelningen, i båda länderna runt den 30:e percentilen i genomsnitt. Av panel B framgår att arbetsplatserna tenderar att ha låga inkomstnivåer. Den genomsnittliga rangen i Sverige är 38, vilket speglar en starkare koncentration till låglönearbetsplatser än vad man först kan tro. Rangen är beräknad utifrån fördelningen av arbetsplatser, utan hänsyn tagen till hur många anställda de har. Eftersom små arbetsplatser tenderar att ha lägre inkomster kommer färre personer att arbeta på arbetsplatser med låg rang. Som en jämförelse kan nämnas att bland de invandrade på första jobbet i Sverige hade cirka hälften en rang för arbetsplatsen under 30; bland infödda år 2010 var det färre än var femte arbetstagare som befann sig på en sådan arbetsplats.

Panel C–F beskriver sammansättningen av kollegor och chefer med avseende på invandringsbakgrund. Värdena visar på en kraftig segregation och de första jobben verkar finnas på relativt likartade arbetsplatser oavsett andelen invand-

rade i befolkningen. Den faktiska andelen utlandsfödda kollegor vid inträdet i Sverige var 35 procent. Detta är klart högre än de elva procent som ges av en obetingad förväntan (dvs. andelen utlandsfödda bland alla anställda i urvalet), och även relativt de 15 procent som hade varit fallet om sorteringen inom bransch och lokal arbetsmarknad varit slumpmässig.

Men det mest slående mönstret framkommer i jämförelsen med Finland. I genomsnitt hade personerna i studien 21 procent invandrade kollegor på första jobbet, att jämföra med 2 procent i arbetskraften som helhet. Det innebär alltså en ”överexponering” på 10, jämfört med drygt 3 i Sverige. Ser vi till andra indikatorer (andelen från samma födelseland och chefernas bakgrund) är mönstret likartat: de första jobben finns på liknande arbetsplatser, oavsett befolkningsammansättning och invandringshistoria. Det verkar alltså som att segregerade och segmenterade arbetsmarknader uppstår direkt när ett land börjar ta emot invandring, snarare än att de växer fram gradvis.

Tabellen bekräftar också att sorteringen är ännu starkare längs finare indelningar än i dimensionen invandrad–infödd. I Sverige är t.ex. den faktiska närvaron av kollegor och chefer från det egna födelselandet i storleksordningen 10 gånger högre än vad som ges av gruppens andel av befolkningen. Det kan också vara värt att påpeka att även om segregationen är omfattande, är ”komplett” segregation inte det typiska. Andelen inträdesjobb på arbetsplatser som helt domineras av utrikes födda ( $\geq 90$  procent) är mindre än tio procent i båda länderna. En stor del av överexponeringen drivs istället av arbetsplatser med en tydlig men mer måttlig överrepresentation av invandrade/landsmän.

Tabell 1 Beskrivning av de första anställningarna

	Finland	Sverige
<i>A: Egen förvärvsinkomst</i>		
Årsinkomst (1000-tal Euro)	15,3	15,6
Inkomstrang bland förvärvsarbetande	0,29	0,31
<i>B: Inkomster på arbetsstället</i>		
Genomsnitt (1000-tal Euro)	20,0	18,4
Rang relativt andra arbetsställen	0,43	0,38
<i>C: Andel utrikes födda kollegor</i>		
Observerad	0,21	0,35
Förväntad (obetingat)	0,02	0,11
Förväntad givet bransch och region	0,04	0,15
<i>D: Andel utrikes födda chefer</i>		
Observerad	0,13	0,28
Förväntad (obetingat)	0,02	0,10
Förväntad givet bransch och region	0,03	0,15
<i>E: Andel samma födelseland/-region bland kollegor</i>		
Observerad	0,11	0,11
Förväntad (obetingat)	<0,01	0,01
Förväntad givet bransch och region	0,01	0,01
<i>F: Andel samma födelseland/-region bland chefer</i>		
Observerad	0,08	0,09
Förväntad (obetingat)	<0,01	0,01
Förväntad givet bransch och region	<0,01	0,01
Antal individer	86 807	367 471

*Anm:* Kollegor är andra anställda på arbetsstället samma år som individen får sitt första jobb. Chef definieras som den som har den högsta inkomsten på arbetsstället.

## 4.2 Vilka faktorer förutsäger egenskaper hos de första arbetsplatserna?

På samma sätt som tiden till det första jobbet varierar beroende på bakgrundsfaktorer och individuella egenskaper, är det troligt att egenskaperna hos det första jobbet varierar mellan grupper. För att undersöka detta skattar vi regressionser där den beroende variabeln är t.ex. exponering mot utlandsfödda kollegor eller arbetsplatsens inkomstrang. Dessa analyser för Finland och Sverige visar att män börjar arbeta bland landsmän oftare än vad kvinnor gör, och att mönstret för olika åldersgrupper är blandat. Som visas i Ansala, Åslund och Sarvimäki (2018) finner vi också att de som hittar arbete snabbt tenderar att ha fler invandrade kollegor än de som dröjer lite. Men bland dem som tar mer än 10 år på sig att hitta ett första arbete är exponeringen mot kollegor med utländsk bakgrund också hög.

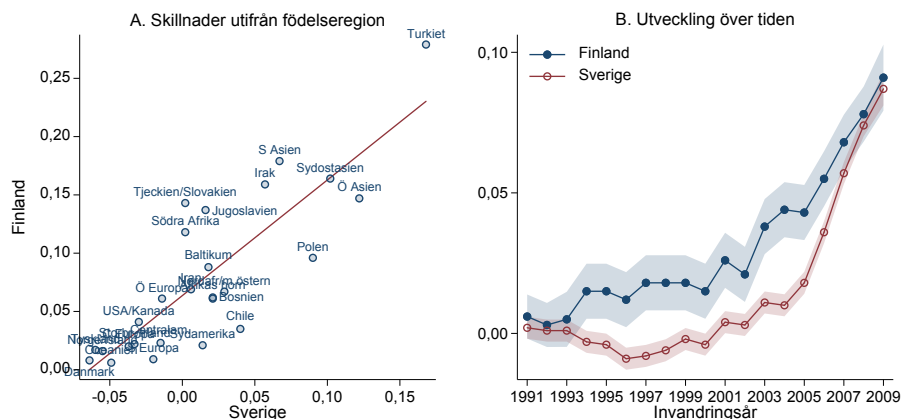
Figur 5 och Figur 6 nedan visar skillnader beroende på födelseregion och invandringsår för exponering mot ”landsmän” respektive inkomstnivå bland övriga på den första arbetsplatsen (när hänsyn tagits till andra faktorer, se not till figuren). Det finns i de två länderna ett mycket starkt samband i vilka grupper som möter olika typer av miljöer på sina första arbeten: observationerna ligger samlade längs regressionslinjen i figur A i både Figur 5 och Figur 6. När det gäller tidsmönstret visar det sig att segregationen i inträdesjobben stiger kraftigt från och med millennieskiftet: givet övriga faktorer har de som kommit senare avsevärt fler landsmän bland kollegorna på första jobbet. Ansala, Åslund och Sarvimäki (2018) visar att en liknande utveckling finns för andelen invandrade kollegor och för sammansättningen bland chefer. Parallellt med detta syns en utveckling mot att inträdet allt oftare sker på arbetsplatser med låga inkomster. Det går alltså att hävda att arbetsmarknaden för nyanlända blivit mer segregerad och segmenterad.

Kompletterande analyser visar också att de som börjar på ett jobb i en viss typ av miljö tenderar att befinna sig i liknande sammanhang fem år senare (Ansala, Åslund och Sarvimäki 2018). Denna persistens är naturligtvis inte oväntad, men vi finner också att en viss egenskap hos den första arbetsplatsen i en statistisk mening är kopplad till andra arbetsplatsegenskaper under senare år. De som börjar på arbetsplatser med höga inkomster har i genomsnitt färre invandrade kollegor i senare perioder, även när man tar hänsyn till den aktuella inkomstnivån på det jobbet. Den som har sitt första jobb på en arbetsplats med många landsmän tenderar omvänt att arbeta på en arbetsplats med lägre inkomster fem år senare.

Sammantaget pekar dessa observationer på att det är viktigt att undersöka sambandet mellan egenskaper hos de första arbetsplatserna och individens ställ-

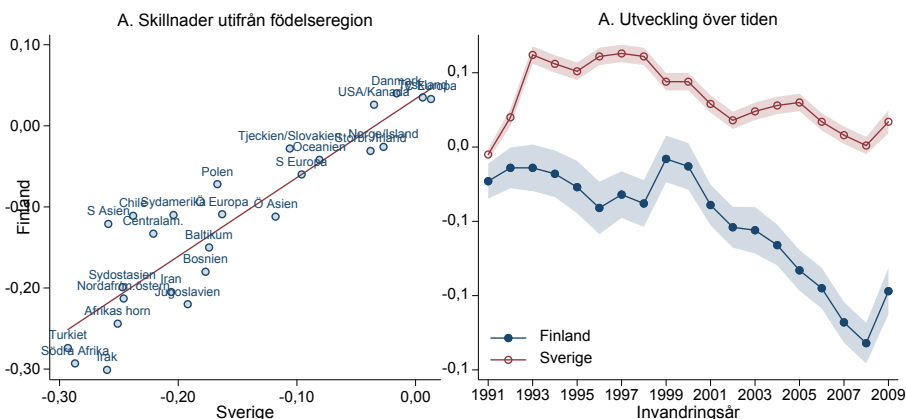


ning på arbetsmarknaden, vid inträdet och på sikt. Dessa analyser presenteras i nästa avsnitt.



Figur 5 Skillnader i andel kollegor från samma region beroende på födelseregion och invandringår

*Anm:* Analysen kontrollerar också för: kön, ålder (5 kategorier), familjeställning (6 kategorier), andel invandrade respektive landsmän i den arbetsmarknadsregion individen först bodde i och arbetslösheten i denna region.



Figur 6 Skillnader i arbetsplatsens inkomstrang beroende på födelseregion och invandringår

*Anm:* Analysen kontrollerar också för: kön, ålder (5 kategorier), familjeställning (6 kategorier), andel invandrade respektive landsmän i den arbetsmarknadsregion individen först bodde i och arbetslösheten i denna region.

## 5 Inträdeskontext, inkomster och jobbstabilitet

I ljuset av ovanstående resultat och med tanke på att tidigare forskning visat på generellt ökande löneskillnader mellan arbetsplatser (Skans, Edin och Holmlund 2009; Barth m.fl. 2016), är det särskilt angeläget att förstå sambanden mellan inträdeskontext och individuella arbetsmarknadsutfall.

### 5.1 Inkomster vid arbetsmarknadsinträdet

Ett första steg i att undersöka detta är att skatta modeller över hur förvärvsinkomsten under det första hela året efter inträdet är relaterad till faktorer på arbetsplatsen. Tabell 2 visar resultaten. Dessa analyser tar också hänsyn till ett stort antal andra bakgrundsfaktorer (i syfte att isolera just de samband vi är intresserade av). Skattningarna för dem visar att det finns en stor (och i mottagarländerna likartad) spridning i inträdesinkomster beroende på var i världen individen är född. Män har högre inkomster än kvinnor på sitt första jobb och åldersskillnader syns i inkomsterna främst mellan de yngsta och övriga grupper. De som hittar arbete direkt har högre inkomster än de som träder in lite senare, och inkomsterna tenderar att vara lägre om den lokala arbetslösheten är hög. Alla dessa korrelationer är i linje med allmänna mönster för inkomstskillnader.

Skattningarna i de två första kolumnerna pekar på att sambandet mellan inträdesinkomsten och närvaron av landsmän och andra invandrade tenderar att ta formen av ett upp- och nervänt U. Att vara den enda utlandsfödda på arbetsplatsen är i viss mån associerat med lägre inkomster jämfört med miljöer med något fler utlandsfödda. Men på arbetsplatser med hög och mycket hög andel invandrade kollegor ser vi lägre inkomstnivåer för de inträdande. Sambandet mellan sammansättningen av kollegor och den individuella inkomsten försvagas dock om vi också kontrollerar för inkomstnivån på arbetsplatsen (kolumn tre och fyra). Detta speglar att arbetsplatser med många invandrade ofta är arbetsplatser med generellt låga inkomster.

Sambanden mellan chefens bakgrund och individens inkomst är dock tydligare och mer robusta i de olika modellerna. Skattningarna pekar på en i storleksordningen 1 300–2 400 Euro högre årsinkomst för en person vars chef är utlandsfödd men från ett annat land/region, jämfört med om chefen är infödd men arbetsplatsen i övrigt likadan. Är chefen från samma del av världen som individen själv är inkomsterna i genomsnitt ytterligare lite högre. Dessa resultat kan spegla många olika mekanismer, och det är viktigt att komma ihåg att de är just korrelationer som inte kan tolkas kausalt. Det kan vara så att personer som skulle ha haft hög inkomst oavsett var de jobbar oftare söker sig till chefer med utländsk bakgrund, eller att chefer är bättre på att identifiera produktiva personer med

egenskaper som på något sätt liknar dem själva (se Hensvik (2013) för en liknande analys utifrån kön). Men det kan naturligtvis också t.ex. vara så att det finns effektivitetsvinster av likheter, eller att chefer premierar dem som har en bakgrund som liknar deras egen.

Även om det övergripande intrycket är likartat finns det vissa skillnader mellan Finland och Sverige i mönstren. När vi tar hänsyn till arbetsställets inkomstnivå är skattningen för den högsta koncentrationen av landsmän bland kollegorna nära noll i Finland, medan kategorin har de lägsta inkomsterna i Sverige. För invandrarandelen är däremot mönstret det motsatta. Det finns också en tendens till att de skattade skillnaderna beroende på chefens bakgrund och arbetsställets rang är högre i Sverige.

Resultaten är överlag i linje med tidigare forskning som funnit att arbetsplatssegregation är negativt kopplat till individuella arbetsmarknadsutfall (t.ex. Catanzarite och Aguilera 2002, Åslund och Skans 2010, och Glitz 2014). De stämmer också överens med studier som pekat på att lönerna är högre och jobbseparationerna färre bland invandrade som har chefer som delar deras bakgrund (Åslund, Hensvik och Skans 2014).

Tabell 2 Inträdeskontext och förvärvsinkomster

	Finland	Sverige	Finland	Sverige
Kollegor från egna födelseregionen (%, 0 ref.)				
0–5	0,46	1,25	1,12	1,31
5–10	–1,15	–0,35	0,61	1,04
10–50	–0,92	–1,46	0,53	0,43
50–90	–3,01	–4,27	–1,16	–1,45
90–100	–1,47	–4,77	(0,18)	–1,70
Andel andra utlandsfödda kollegor (%, 0 ref.)				
0–5	0,77	2,02	(–0,06)	(0,11)
5–10	–0,79	2,78	(0,04)	1,59
10–50	–2,08	–0,71	(0,27)	0,40
50–90	–3,07	–3,33	–0,57	(0,13)
90–100	–4,32	–3,58	–1,79	(–0,11)
Chefens ursprung (infödd ref.)				
Samma födelseregion	2,72	2,96	2,56	3,55
Annan utlandsfödd	1,27	1,90	1,32	2,41
Arbetsställlets inkomstrang (<25 ref.)				
25–50			3,84	4,30
50–75			7,72	8,84
≥75			17,43	22,49
Antal observationer	86 807	367 471	86 807	367 471
R <sup>2</sup>	0,14	0,17	0,24	0,27

*Anm:* Tabellen visar skattade samband mellan förvärvsinkomster (1 000 Euro) året efter arbetsmarknadsinträdet och olika karaktäristika hos den första arbetsplatsen. Värden inom parentes är inte statistiskt signifikanta på 5-procentsnivån. Analysen kontrollerar också för: kön, ålder (5 kategorier), familjeställning (6 kategorier), andel invandrade respektive landsmän i den arbetsmarknadsregion individen först bodde i och arbetslösheten i denna region, arbetsställlets storlek (9 kategorier), invandringsår och födelseregion.

## 5.2 Jobbstabilitet och senare inkomster

Nästa steg är att studera hur egenskaper hos den första arbetsplatsen relaterar till individens fortsatta ställning på arbetsmarknaden. Tabell 3 visar resultat från analyser av den första anställningens varaktighet, hur många arbetsplatser individen arbetar på under de sex första åren från och med inträdet, och det totala antalet månader som sysselsatt under den perioden.

De första anställningarna varade något längre i Sverige än i Finland – 21 jämfört med 16 månader i genomsnitt. De som saknade landsmän på arbetsplatsen hade i båda länderna en kortare första anställning jämfört med dem som hade åtminstone några kollegor med samma bakgrund. På liknande sätt innebar en chef från den egna födelseregionen cirka 2,5 månader längre tid på första jobbet. För andra grupper av invandrade kollegor och chefer är sambanden svagare.

I både Sverige och Finland hade en genomsnittlig person i studien anställning på drygt tre arbetsplatser under de första sex åren från inträdet. Detta antal tenderade att vara lägre hos dem som jobbade med landsmän, men sambanden med chefens bakgrund är inte lika tydligt. Tolkningen av resultaten för detta utfall är inte helt entydigt: många anställningar kan tolkas som en osäker position, men kan också indikera att individen har bra förmåga och möjlighet att finna arbete.

I genomsnitt var personerna i Sverige anställda under 47 månader under de sex första åren efter inträdet. I Finland var motsvarande siffra 38 månader. Resultaten liknar delvis dem för förvärvsinkomster vid inträdet: värdena är högre för arbetsplatser där det finns åtminstone några landsmän jämfört med inga, men tenderar sedan att sjunka på arbetsplatser som domineras av den egna gruppen. Utländsk bakgrund hos chefen på det första jobbet är positivt korrelerat med tiden i sysselsättning.

Som för inkomster i avsnittet ovan uppvisar inkomstrangen för den första arbetsplatsen också ett starkt samband med jobbstabiliteten. Den som i Sverige började sitt yrkesliv på en arbetsplats som tillhörde den högsta kvartilen i inkomstfördelningen hade mer än ett års längre första anställning, en arbetsgivare mindre och åtta månader mer som sysselsatt, jämfört med en person som gick in på en arbetsplats i den lägre kvartilen. I de flesta fall är sambanden gradvisa över inkomstfördelningen och likartade i Sverige och Finland.

Tabell 3 Jobbstabilitet från och med första jobbet

	Första jobbets varaktighet (månader)		Antal arbetsplatser första sex åren		Månader i sysselsättning	
	Fin.	Sve.	Fin.	Sve.	Fin.	Sve.
Kollegor fr. egna födreg (%; 0 ref.)						
0–5	2,16	1,69	-0,12	-0,11	1,83	0,43
5–10	2,59	2,30	-0,22	-0,24	1,89	(-0,10)
10–50	1,21	1,49	-0,35	-0,23	(-0,22)	-1,15
50–90	(1,06)	(0,26)	-0,45	-0,26	(-1,01)	-2,34
90–100	2,31	1,76	-0,46	-0,37	(0,90)	(-0,63)
Andel övr. utfödda kollegor (%; 0 ref.)						
0–5	(-0,32)	-0,59	0,12	(-0,01)	(-0,20)	(-0,09)
5–10	(-0,24)	(-0,02)	0,08	(0,02)	(0,42)	(0,32)
10–50	(0,13)	(0,13)	0,15	(-0,01)	0,97	(-0,08)
50–90	(-0,59)	-0,99	0,24	0,07	(0,76)	-0,99
90–100	-2,34	(-0,07)	(-0,14)	-0,08	(-0,83)	-1,14
Chefens ursprung (infödd ref.)						
Samma födelseregion	2,64	2,43	(-0,02)	-0,05	1,79	2,19
Annan utlandsfödd	(-0,30)	0,94	0,17	0,04	(0,56)	1,38
Arb.ställets ink.rang (<25 ref.)						
25–50	5,09	4,47	-0,12	-0,19	6,23	4,02
50–75	8,72	9,17	-0,33	-0,52	10,02	6,36
≥75	13,31	13,70	-0,78	-1,00	14,17	8,16
R <sup>2</sup>	0,11	0,09	0,11	0,07	0,14	0,09
Medelvärde	16,3	21,2	3,3	3,2	38,3	47,2

*Anm:* Tabellen visar skattade samband mellan indikatorer på jobbstabilitet och olika karaktäristika hos den första arbetsplatsen. Värden inom parentes är inte statistiskt signifikanta på 5-procentsnivån. Antalet observationer är 45 731 (211 924) för Finland (Sverige). Analysen kontrollerar också för: kön, ålder (5 kategorier), familjeställning (6 kategorier), andel invandrade respektive landsmän i den arbetsmarknadsregion individen först bodde i och arbetslösheten i denna region, arbetsställets storlek (9 kategorier), invandringsår och födelseregion.

Vi har också studerat sambandet mellan inträdeskontext och inkomster fem år efter inträdet (se Ansala, Åslund och Sarvimäki (2018) för fullständiga resultat). Dessa analyser använder samma modell som i Tabell 2 ovan, och belyser hur den miljö individen mötte vid inträdet korrelerar med inkomsten i en senare period. Ett sådant samband kan ha flera orsaker, t.ex. att individen även senare befinner sig i en miljö som liknar den hen först mötte. Men det kan också vara så att sambandet är indirekt, dvs. att miljön vid inträdet påverkar den första inkomsten, vilken i sin tur har betydelse för framtida ställning. Det kan naturligtvis också vara så att det inte finns några orsakssamband överhuvudtaget, utan att allt handlar om en sortering av individer med olika inkomspotential över olika typer av arbetsplatser.

Sambanden mellan individens inkomst fem år efter arbetsmarknadsinträdet och kollegornas bakgrund vid inträdet, är mindre tydligt än när vi studerade inträdesinkomster, men det finns ett mönster av att de som började på arbetsplatser med en majoritet av landsmän eller andra invandrade har lägre inkomster fem år senare. Dessa resultat är tydligare för Sverige än för Finland, och här ser vi också att det för närvaron av andra utlandsfödda finns ett samband liknande det vi såg tidigare, dvs. inkomsterna är högre vid måttliga nivåer jämfört med mycket låga eller höga värden.

Chefens invandringsbakgrund vid inträdet uppvisar ett något mindre, men fortsatt statistiskt och ekonomiskt signifikant samband med individens inkomst fem år senare. ”Allt annat lika” hade de som hade en chef med utländsk bakgrund cirka 1 000 Euro högre inkomster fem år senare. Inte oväntat finns också ett starkt samband mellan den genomsnittliga inkomstnivån på första arbetsplatsen och individens framtida inkomst: det skiljer i storleksordningen 15 000 Euro mellan dem som började på en arbetsplats med inkomster i den lägsta kvartilen jämfört med den högsta.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Se Ansala, Åslund och Sarvimäki (2018) för detaljer kring resultaten. Ett metodmässigt problem i analysen av framtida inkomster är att den initiala kontexten är kopplad till sannolikheten att vara förvärvsarbetande i senare perioder (liknande det vi såg i Tabell 3). För att testa känsligheten i resultaten skattade vi också modeller där även individer utan förvärvsinkomst inkluderades. Dessa resultat liknade dem där vi betingade på positiv förvärvsinkomst fem år efter inträdet.

## 6 Avslutande diskussion

Denna rapport ger en detaljerad beskrivning av de första stegen i invandrades integration på arbetsmarknaden. Genom att jämföra Sverige och Finland får vi en bild av hur dessa processer är relaterade till invandringshistoria och befolkningssammansättningen i mottagarlandet.

Ett första huvudresultat är den omfattande etniska segregationen i inträdet. Utlandsfödda hittar ofta sina första anställningar på arbetsplatser med en oproportionerligt hög andel andra invandrade bland kollegor och chefer. Särskilt stark är överexponeringen mot personer från det egna födelselandet. Omfattningen av segregationen varierar kraftigt beroende på födelseland, och vi ser också att segregationen förstärks över tiden genom att senare kohorter ännu oftare arbetar med andra med utländsk bakgrund.

Ett andra resultat är att egenskaperna hos de första arbetsplatserna är starkt kopplade till individens initiala och senare ställning på arbetsmarknaden. De som börjar sitt yrkesliv i mottagarlandet med en chef som delar den egna bakgrunden har högre inkomster på kort och lång sikt och längre anställningar jämfört med dem som har en infödd chef på i andra avseenden likadana arbetsplatser. Sambanden mellan kollegornas sammansättning och individens utfall är komplexa och indikerar att de som har sina första arbeten i miljöer med viss, men måttlig representation av andra invandrade har högre inkomster jämfört med dem som är den enda utlandsfödda på arbetsplatsen och dem som börjar på arbetsplatser som helt domineras av invandrade anställda. ”Har” istället för ”får” är viktigt i sammanhanget – det vi skattar är associationer som inte kan tolkas som orsaksamband.

Det tredje, och kanske mest överraskande, resultatet är att alla mönster vi funnit är så likartade i Sverige och Finland. Detta står i kontrast till de förväntningar som skulle ges av hypoteser om segregerade arbetsmarknader och nätverk som etableras gradvis, och den roll som Sveriges betydligt längre och mer omfattande erfarenhet av invandring skulle kunna tänkas spela för etableringen av nyanlända. Det faktum att likheterna dominerar blir ännu mer slående om vi beaktar att selektionen av migranter till Finland och Sverige troligen skiljer sig åt.

Trots dessa skillnader börjar invandrade sina arbetsliv på likartade arbetsplatser i de två länderna. Samma bakgrundsegenskaper förutsäger inträdestakten, vilka miljöer individen sannolikt hamnar i och vilken ställningen på arbetsmarknaden blir. Sambanden mellan kontextuella faktorer och individens inkomster och sysselsättning uppvisar också stora övergripande likheter.

Våra resultat skulle kunna peka på att ett lands invandringshistoria har begränsad betydelse för att integrationsprocessen. Denna möjliga slutsats ska dock inte misstolkas som att inträdesprocessen är likartad för alla migranter – resulta-



ten pekar tvärtom på mycket stora skillnader i tiden till första arbetet, vilken typ av jobb individen får och hur det senare går på arbetsmarknaden. De regelbundenheter vi finner gäller istället relationerna mellan olika gruppers etablering, och hur olika faktorer kring inträdet relaterar till individens ställning.

En enskild studie kan naturligtvis inte ge ett fullständigt svar på hur historia och övergripande faktorer i samhället påverkar förutsättningarna för nyanländas etablering i olika länder. Men den kan ge några pusselbitar och indikera viktiga frågor för fortsatt forskning. Med tanke på det stora intresset från politik och samhälle framstår det som motiverat med fler analyser av detaljerade etableringsmönster i olika typer av sammanhang.

## Referenser

- Alba, R. D., och Nee, V. 2009. *Remaking the American mainstream: Assimilation och contemporary immigration*. Harvard University Press.
- Ansala, Laura, Olof Åslund, och Matti Sarvimäki. 2018. "Immigration History, Entry Jobs, and the Labor Market Integration of Immigrants." IFAU Working Paper 2018:20
- Barth, Erling, Bernt Bratsberg, och Oddbjørn Raaum. 2012. "Immigrant wage profiles within and between establishments." *Labour Economics* 19 (4): 541–556.
- Barth, Erling, Alex Bryson, James C Davis, och Richard Freeman. 2016. "It's where you work: Increases in the dispersion of earnings across establishments and individuals in the United States." *Journal of Labor Economics* 34.
- Bayard, Kimberly, Judith Hellerstein, David Neumark, och Kenneth Troske. 1999. "Why are Racial och Ethnic Wage Gaps Larger for Men than for Women? Exploring the Role of Segregation." NBER Working Paper No. 6997.
- Borjas, George J. 2014. *Immigration economics*. Harvard University Press.
- Böckerman, Petri, Per Skedinger, och Roope Uusitalo. 2018. "Seniority rules, worker mobility och wages: Evidence from multi-country linked employer-employee data." *Labour Economics* 51:48–62.
- Colussi, Tommaso. 2015. "Migrant Networks and Job Search Outcomes: Evidence from Displaced Workers." IZA Discussion Paper No. 9339.
- Duleep, Harriet Orcutt. 2015. "The adjustment of immigrants in the labor market." In *Handbook of the Economics of International Migration*, vol. 1. Elsevier, 105–182.
- Dustmann, Christian, Albrecht Glitz, Uta Schönberg, och Herbert Brucker. 2016. "Referral-Based Job Search Networks." *The Review of Economic Studies* 83 (2): 514– 546.
- Edin, Per-Anders, Peter Fredriksson, och Olof Åslund. 2003. "Ethnic Enclaves and the Economic Success of Immigrants-Evidence from A Natural Experiment." *Quarterly Journal of Economics* 118 (1):329–357.
- Eliasson, Tove. 2013. "Decomposing immigrant wage assimilation: The role of workplaces and occupations." Working Paper 2013:7, IFAU.

- Forslund, Anders, Linus Liljeberg, och Olof Åslund. 2017. "Flykting- och anhöriginvandrares etablering på den svenska arbetsmarknaden" Rapport 2017:14, IFAU.
- Giuliano, Laura, David I Levine, och Jonathan Leonard. 2009. "Manager Race and the Race of New Hires." *Journal of Labor Economics* 27 (4):589–631.
- Glitz, Albrecht. 2014. "Ethnic Segregation in Germany." *Labour Economics* 29:28–40.
- Hellerstein, Judith K och David Neumark. 2008. "Workplace Segregation in the United States: Race, Ethnicity, och Skill." *The Review of Economics and Statistics* 90 (3):459– 477.
- Hensvik, Lena. 2014. Manager impartiality: Worker-firm matching and the gender wage gap. *ILR Review*, 67(2), 395-421.
- Kerr, Sari Pekkala och William R Kerr. 2011. "Economic Impacts of Immigration: A Survey." *Finnish Economic Papers* 24 (1):1–32.
- Martikainen, Tuomas, Pasi Saukkonen, och Minna Säävälä. 2013. *Muuttajat: Kansainvälinen Muuttoliike ja Suomalainen Yhteiskunta*. Gaudeamus.
- Munshi, Kaivan. 2003. "Networks in the Modern Economy: Mexican Migrants in the US Labor Market." *Quarterly Journal of Economics* 118 (2):549–599.
- Ruist, Joakim. 2018. *Tid för integration—en ESO-rapport om flyktingars bakgrund och arbetsmarknadsetablering*.
- Skans, Oskar. N., Per-Anders Edin, och Bertil Holmlund. 2009. Wage dispersion between and within plants: Sweden 1985-2000. I *The structure of wages: An international comparison* (s. 217-260). University of Chicago Press.
- Skedinger, Per. 2016. "Labour Markets in Finland and Sweden: A Swedish Perspective." IFN Policy Paper 75.
- Åslund, Olof och Oskar Nordström Skans. 2009. "How to Measure Segregation Conditional on the Distribution of Covariates." *Journal of Population Economics* 22 (4): 971–981.
- Åslund, Olof och Oskar Nordström Skans. 2010. "Will I see you at work? Ethnic Workplace Segregation in Sweden, 1985–2002." *ILR Review* 63 (3):471–493.
- Åslund, Olof, Lena Hensvik, och Oskar Nordström Skans. 2014. "Seeking Similarity: How Immigrants och Natives Manage in the Labor Market." *Journal of Labor Economics* 32 (3):405–441.

Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) är ett forskningsinstitut under Arbetsmarknadsdepartementet med placering i Uppsala.

IFAU ska främja, stödja och genom forskning genomföra uppföljningar och utvärderingar. Uppdraget omfattar effekter av arbetsmarknads- och utbildningspolitik, arbetsmarknadens funktionssätt och arbetsmarknadseffekter av socialförsäkringen.

I rapportserien presenteras såväl IFAU:s forskning som resultat av samarbeten med andra nationella och internationella forskningsorganisationer.

IFAU delar årligen ut bidrag till olika forskningsprojekt, vars resultat publiceras i rapportserien.

Rapporterna kan vara fristående eller publiceras tillsammans med ett Working paper.

Alla IFAU:s publikationer finns på [www.ifau.se](http://www.ifau.se)