

Kommer sent, lämnar tidigt?

Invandrades utträde från arbetsmarknaden

Fredrik Larsson

Lisa Laun

Olof Åslund

Kommer sent, lämnar tidigt? Invandrades utträde från arbetsmarknaden^a

Av

Fredrik Larsson^b, Lisa Laun^c och Olof Åslund^d

2023-06-12

Sammanfattning

Vi studerar utträden från arbetslivet, med fokus på skillnader mellan inrikes och utrikes födda. Frågan har hittills fått begränsad uppmärksamhet, trots att andelen utlandsfödda i den åldrande befolkningen ökar, samtidigt som skillnaderna på arbetsmarknaden är stora mellan människor med olika bakgrund. Bland de som jobbar är sannolikheten att lämna arbetslivet större bland invandrade redan från 50 års ålder. Men när de närmar sig 65 år stannar vissa grupper av utrikes födda i högre grad kvar i arbetslivet i stället för att följa normen att gå i pension vid en viss ålder. Skillnaderna är överlag större bland män än bland kvinnor. Utbildningsnivå och familjesituation förklarar inte mycket av skillnaderna i pensioneringsmönster mellan invandrade och infödda. Däremot är arbetsmarknadshistorik, hälsa och typ av yrke viktiga faktorer. Resultaten tyder på att ekonomiska begränsningar och/eller möjligheter snarare än skillnader i preferenser är de viktigaste förklaringarna till skillnaderna mellan inrikes och utrikes födda.

^a Vi tackar Martin Lundin för värdefulla synpunkter och förslag. Rapporten bygger på Åslund, Larsson och Laun (2023).

^b Arbetsförmedlingen

^c IFAU, lisa.laun@ifau.uu.se

^d Uppsala universitet och IFAU. olof.aslund@nek.uu.se

Innehållsförteckning

1	Inledning	3
2	Tidigare forskning	6
2.1	Vilka faktorer påverkar arbetsmarknadsutträdet?.....	6
3	Data och metod.....	8
4	Pensionering och vägarna dit.....	10
5	Resultat	12
5.1	Skillnader utifrån kön, utbildning och ålder vid invandring.....	16
6	Avslutning	18
	Referenser	20
	Bilagor	24

1 Inledning

Sverige och många andra länder har en hög och ökande andel utrikes födda i sina åldrande befolkningar. Samtidigt är de socioekonomiska skillnaderna mellan grupper med olika bakgrund stora. Medan en omfattande forskningslitteratur handlar om hur sysselsättning, löner och inkomster utvecklas över tid efter invandringstillfället (Borjas, 2014; Duleep, 2015; Dustmann & Görlach, 2015; Forslund m.fl., 2017; Laun m.fl., 2020), har mycket mindre uppmärksamhet ägnats åt skillnader mellan invandrade och infödda mot slutet av arbetslivet. Detta är förvånande, eftersom pensioneringsmönster har stor betydelse inte bara för individen utan även för offentliga finanser och därmed för invandringens ekonomiska konsekvenser för samhället.

I den här rapporten studerar vi invandrades utträde från arbetsmarknaden. Det finns flera tänkbara anledningar till att det skulle kunna finnas skillnader mellan invandrade och infödda med avseende på beslut om pension. Grundläggande ekonomisk teori betraktar utträdet från arbetsmarknaden som ett resultat av en individuell optimering för att balansera konsumtion och fritid. Beslut om pensionering kan därför skilja sig åt mellan grupper beroende på skillnader i individuella egenskaper som innebär olika inkomspotential. Det kan till exempel handla om att utbildning eller hälsa varierar systematiskt mellan grupperna. På samma sätt kan skillnader vad gäller yrken, arbetsmiljö och framtida arbetsmarknadsutsikter leda till variationer i utträdesmönster. Invandrade och infödda kan också ha olika uppfattningar om hur och var de vill tillbringa sin tid, vilket skulle kunna påverka pensionsbesluten. Dessutom kan välfärdsstatens institutioner, eller förväntningar om diskriminering, leda till att vissa grupper av individer väljer att lämna arbetsmarknaden tidigare eller senare än andra.

I Sverige har sedan 1960-talet en betydande arbetskraftsinvandring och senare till större delar humanitär och familjerelaterad invandring resulterat i en stor och varierad utlandsfödd befolkning. Utrikes födda utgör idag cirka 19 procent av 50–70-åringarna (SCB, 2020b), och siffran beräknas nå 32 procent år 2050 (SCB, 2020a). På grund av den ökande livslängden förväntas äldreförsörjningskvoten – antalet äldre i förhållande till antalet i arbetsför ålder – öka från cirka 35 till 40 under de kommande femton åren (Flood & Ruist, 2015).

Andra EU-länder kan också förvänta sig att den utrikes födda andelen av befolkningen ökar under de kommande decennierna (Scott, 2017; Scott & Tegunimataka, 2020). Uppgifter från Eurostat visar att andelen invandrade är betydligt högre i åldersgruppen 30–50 år än bland dem äldre än 50 år. Liknande tendenser kan ses i USA. Där förväntas andelen utlandsfödda bland 45–64-

åringarna öka från ungefär 18 procent 2016 till 23 procent år 2030 (United States Census Bureau, 2017). Flera amerikanska rapporter tyder på att invandringen har en betydande inverkan på utvecklingen av försörjningskvoten (S. Johnson, 2020; Vespa, 2018).

I den här studien använder vi registerdata över befolkningen i arbetsför ålder i Sverige 2001–2018 för att studera utträdet från arbetsmarknaden bland infödda och invandrade som anlänt sedan 1930-talet. Vi delar in de utrikes födda i tre grupper utifrån födelseregion: Afrika och Asien, Östeuropa samt Västeuropa och Nord- och Sydamerika. Dessa kategorier är breda, men fångar upp stora genomsnittliga skillnader i arbetsmarknadsutfall och skäl till migrationen. Vi presenterar också resultat för ”andra generationen”, det vill säga infödda med utrikes födda föräldrar. Fokus ligger på att analysera hur pensionsbeslut bland arbetstagare med utländsk bakgrund av olika ursprung avviker från infödda arbetstagare, och i vilken utsträckning detta kan förklaras av individuella bakgrundsegenskaper och arbetsmarknadshistorik. Vi definierar pensionering baserat på faktiskt utträde från arbetsmarknaden, det vill säga inte på en tidpunkt då pensionsutbetalningar startar.

Pensionering förutsätter definitionsmässigt arbete vid något tidigare tillfälle. Vi studerar därför personer som var sysselsatta vid 50 års ålder och följer gruppen till och med 70 år. Vid 60 år är andelen pensionärer 10 procent bland infödda, men hela 20 procent bland personer från Afrika och Asien och till och med något högre bland östeuropeiska invandrare. Barn till invandrade uppvisar mindre men ändå tydliga skillnader gentemot andra infödda. När de flesta arbetstagare sedan går i pension vid 64–65 år minskar skillnaden mellan invandrade och infödda kraftigt. Vid 70 års ålder är skillnaden bara 2,7 procentenheter.

Tidigare studier har visat att över tid har pensioneringen i Sverige senarelagts och att det har blivit allt vanligare att lämna arbetsmarknaden genom ”vanlig” pension snarare än till följd av förtidspensionering, sjukdom eller arbetslöshet (Laun & Palme, 2020). Vår analys visar att den övergripande utvecklingen under 2000-talet är likartad för personer med olika ursprung. Vi ser dock att personer födda i Norden och övriga Europa oftare lämnar arbetsmarknaden via sjukskrivning eller förtidspension. Arbetstagare födda i Afrika och Asien har redan från 50 år en större sannolikhet än infödda att lämna via arbetslöshet. Eftersom den sistnämnda kategorin har en i genomsnitt svagare ställning kan resultatet ses som en första signal om att ett tidigt utträde kan bero på dåliga arbetsmarknadsutsikter.

Våra analyser tyder vidare på att utrikes födda lämnar arbetsmarknaden i högre takt än infödda i åldrarna 50–60 år. När den typiska pensionsåldern 65 år

närmar sig blir skillnaden i stället den omvända. Normen att gå i pension just vid 65 år är alltså svagare bland personer med utländsk bakgrund jämfört med infödda. Om vi i analyserna kontrollerar för en stor mängd bakgrundsegenskaper minskar skillnaderna mellan invandrade och infödda fram till 60 år. Däremot har kontrollvariablerna liten inverkan på skillnaderna kring den typiska pensionsåldern. I den grundläggande analysen är skillnaden mot infödda större för personer födda i Östeuropa, Afrika och Asien än för personer födda i Västeuropa och Nord- och Sydamerika. Det är också i de förstnämnda grupperna som vi finner det avvikande pensioneringsbeteendet runt 65 års ålder.

Våra analyser visar också att utbildning och familjebakgrund inte förklarar skillnaderna mellan invandrade och infödda i någon större utsträckning. Men ett tidigare utträde från arbetsmarknaden är starkt kopplat till arbetsmarknads-historik och även till indikatorer på hälsa.

Ett återkommande tema i debatten om invandrades integration på arbetsmarknaden är att kvinnor, särskilt de som är födda utanför västvärlden, klarar sig dåligt i förhållande till jämförbara infödda. Bland de som är anställda vid 50 års ålder tyder våra resultat däremot på att skillnaderna i fråga om utträde är större för män än för kvinnor. De analyser som vi genomför och som tar hänsyn till flest bakgrundsfaktorer pekar på att invandrade kvinnor faktiskt går i pension i lägre takt än infödda "allt annat lika".

Våra resultat pekar också på att skillnaden mellan invandrade och infödda när det gäller utträde från arbetsmarknaden är könsrelaterad på olika sätt för den första och andra generationen. Skillnaderna mellan utrikes och inrikes födda är större för män än för kvinnor. Men för barn till invandrare är skillnaderna mellan män mindre, medan vi finner en betydligt högre sannolikhet att lämna arbetsmarknaden tidigt bland infödda kvinnor med utländsk bakgrund jämfört med andra infödda.

Skillnaderna i fråga om utträde från arbetsmarknaden som vi ser i rapporten ger upphov till betydande ekonomiska kostnader, men också möjligheter. Om till exempel den genomsnittliga arbetstagaren som är född i Afrika, Asien eller Östeuropa hade haft samma utträdesmönster som den genomsnittliga infödda arbetstagaren, skulle hen ha arbetat ett helt extra år mellan 50 och 65 års ålder. Den andel i vårt urval som utgörs av dessa grupper ökade från 6 till 10 procent under observationsperioden, och som diskuterats ovan förväntas andelen fortsätta öka. Att skillnaderna till stor del kan förklaras av historisk och aktuell sysselsättning, förvärvsinkomst, yrke och arbetsplats pekar på att minskade skillnader i ställningen på arbetsmarknaden är en nyckel till mer likartade pensioneringsmönster.

2 Tidigare forskning

Forskningen om invandrades utträde från arbetsmarknaden är begränsad. Tidigare svenska studier pekar på att det finns skillnader mellan invandrare och infödda i tidigt utträde, och att möjligheterna till förtidspensionering historiskt har varit kopplade till dessa (Hammarstedt, 2000; Johansson m.fl., 2018; Laun m.fl., 2020). På liknande sätt visar studier från Norge att välfärdssystemen har ett samband med åldrande invandrades beteende på arbetsmarknaden (Bratsberg m.fl., 2010, 2014, 2020).

Forskning från andra länder har i stor utsträckning förlitat sig på enkät- och folkräkningsuppgifter (till skillnad från den typ av registerdata som finns tillgänglig i de nordiska länderna). Resultat från USA pekar på att inföddas arbetskraftsutbud sjunker i mycket högre takt jämfört med invandrarnas runt pensionsåldern, men att utträdesmönstren för infödda och invandrare med längre arbetslivserfarenhet i landet är relativt likartade (Borjas, 2011; Lopez & Slavov, 2020). Andra studier finner att latinamerikaner i USA är mindre benägna att gå i pension än vita icke-hispaniska medborgare (R. W. Johnson m.fl., 2017). I likhet med den svenska forskningen tyder amerikanska studier på att invandrades beteende på arbetsmarknaden i högre åldrar kan vara kopplat till tillgång till välfärds- och pensionssystemen, till exempel genom att rätten till social trygghet gör att invandrare betar sig mer som infödda (Borjas, 2011), och att strängare kriterier för rätten till socialbidrag försenar pensioneringen för utlandsfödda män (men inte för kvinnor) (Kaushal, 2010).

2.1 Vilka faktorer påverkar arbetsmarknadsutträdet?

Faktorer som påverkar utträdet från arbetsmarknaden kan vara kopplade till skillnader mellan invandrare och infödda på två sätt: antingen skiljer sig faktorn systematiskt åt mellan grupperna eller så reagerar grupperna på den på olika sätt. En viktig del i vår studie är att undersöka om skillnader i pensioneringsbeteende mellan utrikes och inrikes födda kan förklaras av skillnader i bakgrundsegenskaper. Nedan diskuterar vi olika faktorer och deras möjliga betydelse.

Grundläggande individ- och familjeegenskaper har visat sig ha ett samband med utträde från arbetsmarknaden. Högre utbildning är kopplad till senare pensionering (Anxo m.fl., 2019). De med mer utbildning kan ha mindre fysiskt krävande och kanske mer stimulerande arbeten, vilket underlättar längre karriärer. En annan mekanism kan vara att arbetstagaren tar igen förlorade arbetsår till följd av längre utbildning, eller att utbildning leder till bättre hälsa som möjliggör ett längre arbetsliv (Johansson m.fl., 2018).

Familjesituationen kan också påverka pensionsbeslut. Tidigare studier visar att det finns ett samband mellan att ha barn respektive att vara ogift och att vilja arbeta efter pensionsåldern, även om de empiriska beläggen verkar starkare för att vara ogift (Frieze m.fl., 2011). Den roll som familjesituation spelar verkar dock vara beroende av kön. Gifta män arbetar vanligtvis längre än andra män, medan det är tvärtom för gifta kvinnor. En bidragande förklaring kan vara att kvinnor oftare är yngre än sin make och att par föredrar att gå i pension samtidigt (Frieze m.fl., 2011). Det faktum att kvinnor tar mer ansvar för det obetalda arbetet inom familjen, vilket i högre åldrar kan innefatta barnbarn, kan också påverka besluten (Lumsdaine & Vermeer, 2015). Vidare finns resultat som pekar på att ekonomiska incitament verkar vara viktigare för kvinnors jämfört med mäns beslut om att lämna arbetslivet (Anxo m.fl., 2019).

Flera studier pekar på hälsa som en av de mest centrala aspekterna när det gäller att förklara pensionering (Bound m.fl., 2010; McGarry, 2004). Hälsan bland äldre i Sverige har förbättrats avsevärt under de senaste decennierna. Trots en ökad sysselsättning för personer över 60 år ger hälsoförbättringarna ytterligare möjligheter att förlänga arbetslivet enligt vissa resultat (Johansson m.fl., 2018).

När det gäller skillnader i hälsa finner vissa studier att migranter har bättre hälsa än infödda (Kennedy m.fl., 2015). En del studier från Europa pekar dock på skillnader i motsatt riktning och finner till exempel att invandrare oftare lider av psykisk ohälsa (Ladin & Reinhold, 2013; Tinghög m.fl., 2017), tar del av mer sjukvård (Solé-Auró m.fl., 2012) och har sämre självrapporterad hälsa än infödda (Moullan & Jusot, 2014; Sungurova m.fl., 2006; Wiking m.fl., 2004).

Ställningen på arbetsmarknaden kan tänkas ha stor betydelse för utträdesmönster. Dessa aspekter är särskilt relevanta med tanke på de stora skillnaderna mellan utrikes födda och infödda när det gäller sysselsättning och inkomster. Invandrade med kortare arbetslivserfarenhet kan ha starkare ekonomiska incitament att fortsätta arbeta för att spara till pensionen och öka rätten till förmåner. Men i den mån tidigare inkomster avspeglar framtida inkomstpotalential kan sambandet med utträde från arbetsmarknaden vara det motsatta (dvs. den som har högre tidigare inkomster kan väntas ha det även fortsättningsvis och därmed mer att vinna på att fortsätta jobba). Historisk arbetslöshet, som indikerar en svagare anknytning till arbetsmarknaden, kan vara kopplat till ett tidigt utträde (Anxo m.fl., 2019). Det finns också indikationer på att effekterna av att förlora jobbet är större bland utlandsfödda (Bratsberg m.fl., 2018), vilket kan påverka pensioneringsbeteendet.

Yrkes- och branschfördelning är två andra relevanta faktorer, särskilt med tanke på att det finns betydande etnisk segregation mellan branscher och

arbetsplatser (Åslund & Skans, 2010). Tidigare forskning tyder på att dåliga arbetsförhållanden och/eller arbetsmiljö ökar sannolikheten för förtids-pensionering (Carr m.fl., 2016; Dal Bianco m.fl., 2015). De som fortsätter att arbeta efter pensionsåldern är oftare chefer eller egenföretagare och arbetar under mer gynnsamma psykosociala förhållanden (Anxo m.fl., 2019; Wahrendorf m.fl., 2017).

Sammanfattningsvis pekar tidigare forskning på ett stort antal faktorer som kan påverka sannolikheten för tidigare eller senare utträde från arbetslivet. En del av dessa skiljer sig systematiskt åt mellan inrikes och utrikes födda. I nästa avsnitt redogör vi för hur analyserna beaktar detta.

3 Data och metod

Vår studie bygger på registerdata som sammanställts av SCB. Uppgifterna omfattar hela den svenska befolkningen åren 1985–2018. Vi fokuserar på utträden från arbetsmarknaden under perioden 2001–2016 bland personer i åldern 50–70 år födda 1935–1966. Åldersbegränsningen är vald för att fånga upp dem som närmar sig, når och överskrider pensionsåldern. Pensionering är i princip betingat på arbetskraftsdeltagande – man kan inte lämna arbetslivet om man aldrig har arbetat. Vår huvudanalys fokuserar därför på personer som var sysselsatta vid 50 års ålder.

Vi följer tidigare studier som definierat pensionering baserat på faktiskt utträde från arbetsmarknaden (Johansson m.fl., 2015, 2018). Eftersom det inte finns någon inkomstprövning i det svenska pensionssystemet går det att kombinera arbete och pension. Att någon tar emot pensionsutbetalningar säger därför inte nödvändigtvis att individen har slutat arbeta. Vi definierar en individ som sysselsatt om arbetsinkomsten under ett år överstiger 1 prisbasbelopp. Om en individ inte är sysselsatt under innevarande år och inte heller under något senare år anses arbetstagaren vara pensionerad. Följaktligen är pensionsåldern åldern under det sista anställningsåret.

Vi delar upp urvalet efter migrationsbakgrund och skiljer mellan infödda (födda i Sverige med minst en infödd förälder), andra generationen (född i Sverige med två utlandsfödda föräldrar) och tre grupper av utlandsfödda efter ursprung: ”Västeuropa och Amerika”, ”Östeuropa” samt ”Afrika och Asien”. Kategoriseringen är grov och kan framstå som godtycklig. Men även om det naturligtvis finns stor spridning mellan individer och undergrupper inom respektive kategori, fångar indelningen ändå betydande genomsnittliga skillnader i ställning på arbetsmarknaden och orsakerna till att personerna har kommit till Sverige.

Förfarandet resulterar i ett urval omfattande ca 2,9 miljoner infödda, 420 000 utrikes födda och 95 000 infödda med utländsk bakgrund (se Tabell A 1). Könsfördelning och utbildning är relativt likartade i de olika grupperna, medan det finns tydligare skillnader i arbetsmarknadsstatus och i viss mån hälsa. Andelen utrikes födda är högre i senare födelsekohorter. Eftersom pensionsbeteendet generellt har förändrats över tiden är det viktigt att beakta den förändrade sammansättningen i analyserna.

Den statistiska metod som vi använder i analysen bygger på "linjära sannolikhetsmodeller" som fångar skillnader i sannolikheten att lämna arbetslivet för de olika invandrargrupperna relativt infödda. Vi börjar med åldersspecifika skattningar som visar sannolikheten att lämna arbetslivet vid en given ålder mellan 50–70 år bland de som fortfarande arbetar. En annan typ av modell fokuserar på den genomsnittliga skillnaden i utträde från arbetslivet under hela intervallet. Vi återkommer till detta i resultatredovisningen.

För att analysera hur olika uppsättningar av variabler påverkar de oförklarade skillnaderna i sannolikheten för pensionering beroende på migrationsbakgrund skattar vi åtta olika modeller som stegvis utökar mängden kontrollvariabler:

- Grund: I specifikationen ingår endast kontroll för kalenderår och kön.
- Utbildning: Grundspecifikationen plus indikatorer för utbildning (8 nivåer).
- Familj: Utbildningsspecifikationen plus kontroller för familjestatus (samboende med barn, gift, ensamstående, ensamstående förälder) och antal barn i hushållet (0, 1, 2, 3 eller fler).
- Sysselsättning: Familjespecifikationen plus tio års sysselsättningshistorik (anställningar och mottagande av arbetslöshetsersättning under vart och ett av de senaste tio åren).
- Inkomst: Sysselsättningsspecifikationen plus tio års förvärvsinkomst-historik.
- Hälsa: Inkomstspecifikationen plus tre separata hälsoindex, med hjälp av information från de senaste 2 åren, 5 åren respektive 10 åren.
- Bransch: Hälsospecifikationen plus kontroll för huvudarbetsgivarens branschtillhörighet (811 olika branscher).
- Yrke: Branschspecifikationen plus kontroll för yrke på 3-siffernivå i den svenska yrkesklassificeringen SSYK. Fångar 168 olika yrken.

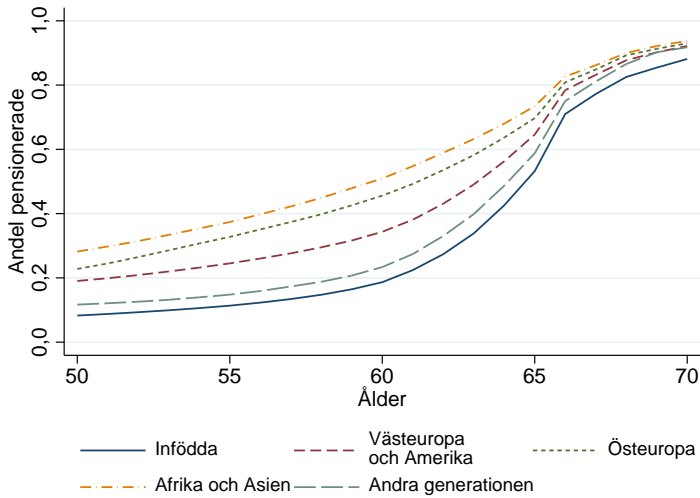
4 Pensionering och vägarna dit

I det här avsnittet beskriver vi hur andelen pensionerade utvecklas i olika grupper från och med 50 års ålder, och hur vanliga olika vägar till utträde är. Den vänstra delen av Figur 1 visar andelen som lämnat arbetslivet (enligt definitionen som beskrivits ovan) bland infödda, olika grupper av utrikes födda och andra generationens invandrare i hela befolkningen under 2001–2016. Andelen som är permanent utanför arbetslivet redan vid 50 års ålder är betydligt högre bland utrikes födda, särskilt bland invandrare från Afrika och Asien samt Östeuropa. Detta återspeglar sannolikt att många utrikes födda aldrig kommer in på arbetsmarknaden. De stora skillnaderna mellan grupperna kvarstår fram till 60 års ålder, då klyftorna mot infödda och andra generationen börjar minska. Andelen pensionärer bland infödda är lägre i alla åldrar, men skillnaderna efter migrationsbakgrund är begränsade efter 65 års ålder.

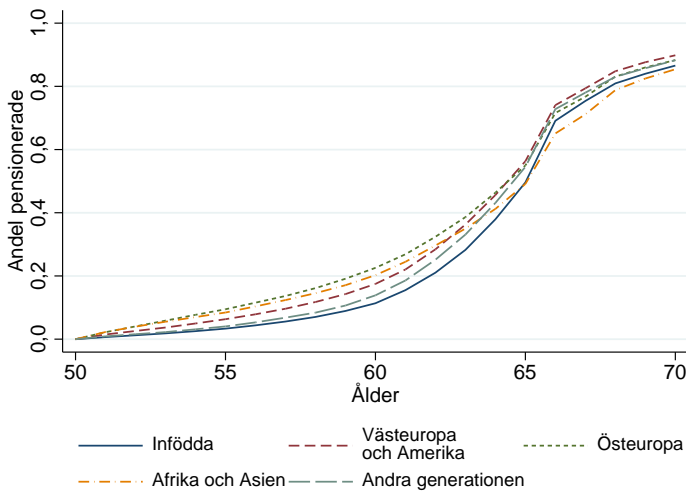
Den högra delen av figuren visar motsvarande värden, men för urvalet som avgränsats till dem som var sysselsatta vid 50 års ålder (och alltså var definitionsmässigt ingen pensionerad då). Att andelen pensionärer stiger snabbare bland personer från Afrika och Asien och från Östeuropa är en första indikation på att utträdet från arbetsmarknaden börjar tidigare i dessa grupper.

En person kan lämna arbetsmarknaden på olika sätt, och vägen till pension kan se olika ut beroende på ålder. För att illustrera olika vägar konstruerar vi tre breda grupper baserade på den huvudsakliga inkomstkällan efter pensioneringen: 1) ”pensionsvägen” (offentlig pension och tjänstepension); 2) sjukskrivning och förtidspension; 3) ”arbetslöshetsvägen” (arbetslöshetsförmåner). Varje år mellan utträde och 64 års ålder identifierar vi den största årliga inkomstkällan enligt dessa tre kategorier och definierar vägen till pensionering utifrån huvudsaklig inkomstkälla som individen har under åren mellan utträdet och 64 års ålder. De olika vägarna är alltså bara aktuella för relativt tidiga utträden. Från och med 64 års ålder är pensionsvägen den enda tillgängliga, eftersom rätten till de andra offentliga ersättningarna upphör då man fyller 65.

Figur 2 visar hur vanliga olika vägar är vid olika åldrar och i olika grupper. En första observation är att andelen som lämnar arbetslivet via pensionsvägen stiger med åldern i alla grupper, medan framför allt sjukskrivning och förtidspension är vanligt bland dem som avslutar arbetslivet tidigare. Från ca 55 års ålder är det vanligare bland infödda att lämna via pensionssystemet, medan migranter från Västländer och Östeuropa har en större tendens att lämna via sjukskrivning och förtidspension. Arbetslöshet är en vanligare väg bland personer födda i Afrika och Asien under i princip hela åldersspannet.



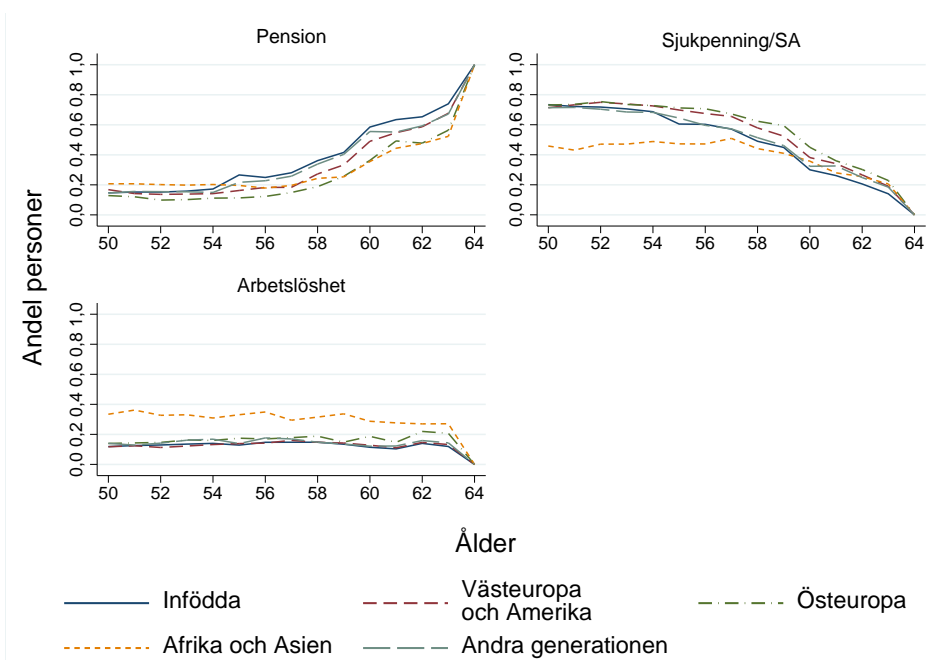
(a) Andel pensionerade, hela befolkningen



(b) Andelen pensionerade, huvudurval

Figur 1. Andelen pensionerade efter ålder – i hela befolkningen och i huvudurvalet som används i analyserna

Anm: Den som aldrig mer observeras som förvärvsarbetande räknas som pensionerad. Huvudurvalet inkluderar bara personer som var sysselsatta vid 50 års ålder. Därför är andelen pensionerade noll vid den åldern. I figuren för hela befolkningen ingår även personer som aldrig har förvärvsarbetat i Sverige.



Figur 2. Pensionsvägar efter ålder och bakgrund

Anm: Klassificeringen bygger på huvudsaklig inkomstkälla mellan pensionsåret och 64 års ålder. Se texten för närmare beskrivning. SA står för sjuk- och aktivitetsersättning.

5 Resultat

I detta avsnitt redovisar vi resultaten från de statistiska analyserna. Vi börjar med åldersspecifika skattningar som visar sannolikheten att lämna arbetslivet vid en given ålder bland de som fortfarande arbetar. Därefter presenterar vi genomsnittliga skillnader för hela åldersintervallet 50–70 år från analyser med olika uppsättningar kontrollvariabler. Den första typen av analys visar hur mönster i och mellan grupper förändras med ålder, medan den andra ger en bild av vad som förklarar övergripande skillnader mellan grupper. I avsnitt 5.1 diskuterar vi sedan skillnader utifrån kön, utbildning och ålder vid invandring.

Figur 3 visar den åldersspecifika skillnaden mellan infödda och de olika födelseregionsbaserade grupperna. Den vänstra figuren visar resultat från grundmodellen som bara tar hänsyn till kön och kalenderår. Den högra figuren visar resultaten från den mest omfattande modellen (Yrke). Vi ser att redan från

50 års ålder finns en förhöjd sannolikhet att lämna arbetslivet bland utrikes födda. Detta gäller särskilt personer födda i Afrika, Asien och Östeuropa. För personer födda i Västeuropa och Amerika är skillnaden mot infödda mindre men fortfarande statistiskt signifikant.

Från 60 års ålder ändras dock mönstren markant. Då pekar skattningarna på att framför allt de som är födda i Afrika och Asien är mindre benägna att gå i pension än infödda. Allra störst är skillnaden vid 65 år, det vill säga den typiska pensionsåldern. En del utlandsfödda arbetstagare verkar alltså mindre styrda av normer rörande när man bör pensionera sig. Det är också noterbart att mönstret svänger tillbaka vid 67 års ålder, det vill säga den lägsta åldern då arbetsgivarna kan kräva att individen lämnar sin anställning.

En jämförelse av grundmodellen med resultaten från den mer omfattande Yrkes-specifikationen visar att en stor uppsättning kontrollvariabler minskar de oförklarade skillnaderna innan 60 år avsevärt, men att mönstren runt 65 år påverkas i mindre utsträckning. Det är dock viktigt att komma ihåg att skattningen för varje enskild ålder gäller för personer som ännu inte har pensionerat sig. Eftersom fler utlandsfödda lämnar arbetslivet under de första åren kan sammansättningen av grupperna förändras på olika sätt, vilket gör att man bör vara försiktig med långtgående tolkningar av mönstren.¹

Vilken blir bilden om vi i stället fokuserar på genomsnitt för hela åldersspannet? Figur 4 visar resultat från analyserna. Skattningarna kan tolkas som skillnader i ett genomsnittligt utflöde från arbetslivet mellan 50 och 70 år bland de som fortfarande arbetar vid respektive ålder. Analyserna belyser mer direkt frågan ”vilka jobbar längst?” (givet att individerna uppfyller kriterierna för att ingå i urvalet). Grundspecifikationen tyder på att alla invandrargrupper, och barn till invandrare, i åldrarna 50–70 år går i pension tidigare än infödda. Den skattade skillnaden för ”Afrika och Asien” är 0,75 procentenheter, eller 15 procent i förhållande till inföddas nivåer. För ”Västeuropa och Amerika” respektive ”Östeuropa” är motsvarande siffror 0,55 procentenheter eller 11 procent.

När modellen utökas med ytterligare kontrollvariabler förblir den skattade skillnaden mellan grupperna av utrikes födda och infödda positiv och statistiskt signifikant i de flesta specifikationerna. Men skillnaderna minskar när fler bakgrundsvariabler inkluderas. Att kontrollera för utbildning och familj förklarar inte mycket av skillnaderna relativt infödda (de tenderar i stället att öka den oförklarade skillnaden något). Om man kontrollerar för tidigare sysselsättning och arbetslöshet minskar skillnaden jämfört med infödda, och om man lägger till

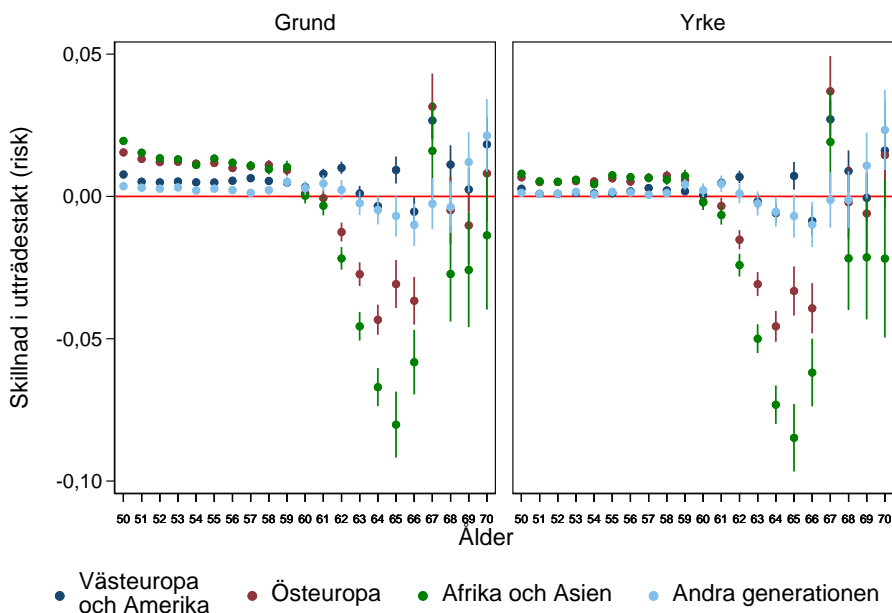
¹ Eftersom antalet personer som fortfarande arbetar faller med ålder, får skillnader i utträde under tidiga år större genomslag på den totala andelen som har lämnat arbetslivet innan en viss ålder.

individuell inkomsthistorik minskar den oförklarade skillnaden ytterligare. Skillnader i hälsostatus mellan olika ursprungsgrupper tycks också vara relaterade till skillnader i utträde.

Genom att också lägga till bransch och framför allt yrke till kontrollerna minskar skillnaderna mellan grupperna ytterligare. I analysen som tar hänsyn till flest faktorer är det faktiskt "Västeuropa och Amerika" som uppvisar den tydligaste avvikelser från infödda arbetstagare. Resultaten indikerar att ekonomisk status och ställning på arbetsmarknaden spelar en viktig roll för att förstå skillnader mellan invandrade och infödda avseende utträdet från arbetsmarknaden, även om en sådan tolkning måste göras försiktigt.

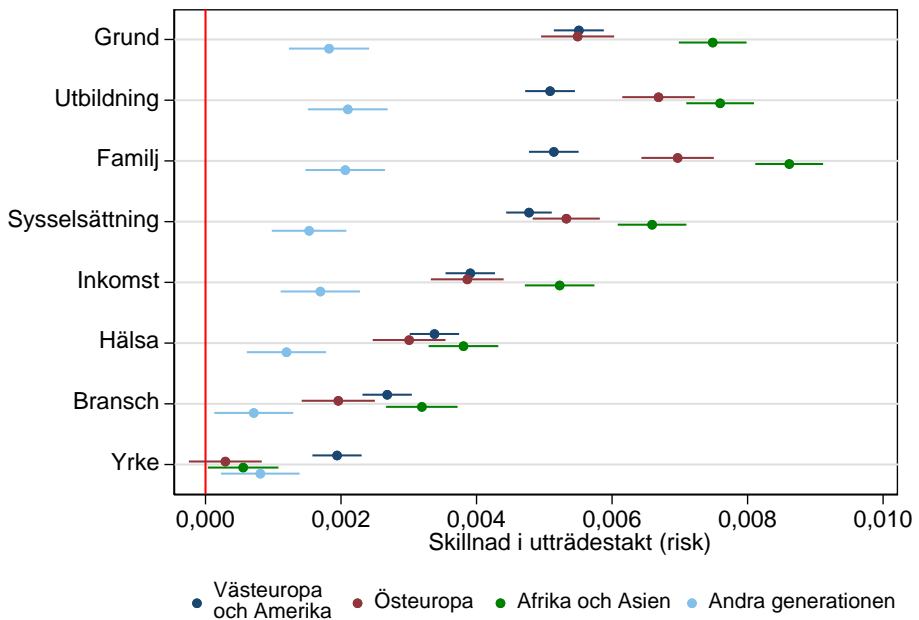
För den andra generationen är skattningarna mindre redan i grundmodellen, men de är ändå statistiskt signifikanta i alla specifikationer. Mönstren liknar mönstren bland utrikes födda arbetstagare i meningen att hälsa, bransch och yrke minskar skillnaderna i riskfrekvenserna mest. I motsats till vad som gäller för utrikes födda förklarar dock anställnings- och inkomsthistorik bara en liten del av skillnaden i de genomsnittliga utträdesriskerna för åldersgruppen 50–70 år.

Vi har också genomfört ett stort antal känslighetsanalyser (t.ex. alternativa kriterier för att klassificera sysselsättning och för att inkludera individer i urvalet, andra uppsättningar kontrollvariabler och det potentiella sambandet mellan tidigt utträde från arbetsmarknaden och utvandring). Den sammantagna bilden är att de resultat som presenterats ovan är stabila. Se Åslund m.fl. (2023) för en utförlig redogörelse.



Figur 3. Åldersspecifika skillnader i sannolikheten att lämna arbetslivet, olika grupper med utländsk bakgrund jämfört med infödda

Anm: Figuren visar skattade skillnader i utträdesrisk (dvs. andelen som lämnar arbetslivet vid en viss ålder bland de som fortfarande arbetar) mellan infödda och de olika grupperna. Punkterna visar skattningen, strecken indikerar konfidensintervall. ”Grund” och ”Yrke” benämner specifika specifikationer som tar hänsyn till ett litet respektive stort antal bakgrundsvariabler (se avsnitt 3).



Figur 4. Skillnader i sannolikheten att lämna arbetslivet med olika uppsättningar kontrollvariabler, genomsnitt 50–70 år

Anm: Figuren visar skattade skillnader i genomsnittlig utträdesrisk (dvs. andelen som lämnar arbetslivet vid en viss ålder bland de som fortfarande arbetar) mellan infödda och de olika grupperna. Punkterna visar skattningen, strecken indikerar konfidensintervall. ”Grund”, ”Utbildning” osv. benämner specifikationer som tar hänsyn till olika uppsättningar bakgrundsvariabler (se avsnitt 3).

5.1 Skillnader utifrån kön, utbildning och ålder vid invandring

Resultaten som presenterats ovan visar att invandrades utträde från arbetsmarknaden varierar systematiskt beroende på ursprungsregion. Vi går nu över till att dokumentera variationer utifrån kön, utbildning och ålder vid invandring.

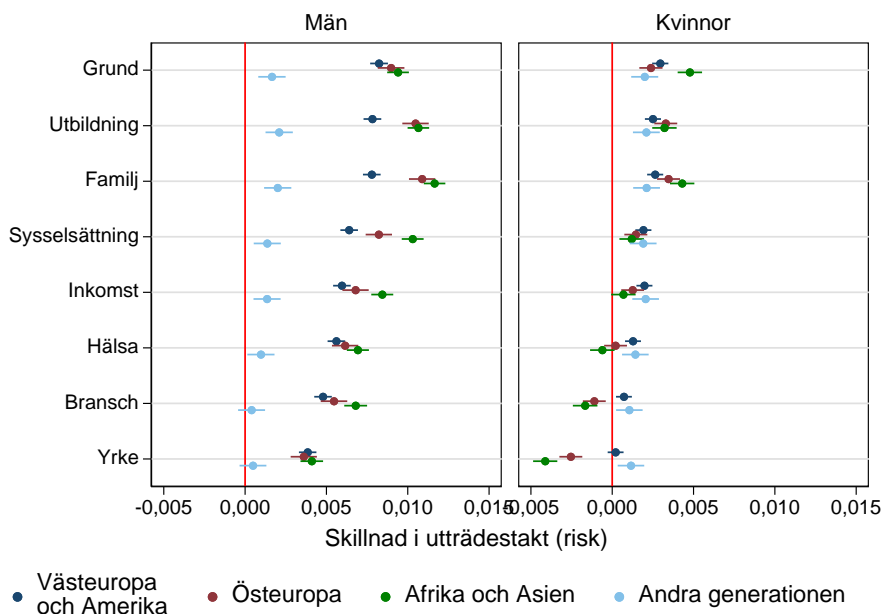
Den svenska arbetsmarknaden är i betydande utsträckning könssegregerad och takten i etableringsprocessen skiljer sig åt mellan män och kvinnor (Forslund m.fl., 2017; Hernes m.fl., 2019). Vår analys tyder på att skillnaderna även finns i slutet av arbetslivet. Figur 5 visar att medan utlandsfödda män går i pension i mycket större utsträckning än infödda män, liknar pensioneringsmönstret för utlandsfödda kvinnor mer det för infödda kvinnor. Bland männen är klyftan

betydande även i de analyser som tar hänsyn till många kontrollvariabler. Bland kvinnorna minskar skillnaderna tydligare när analyserna inkluderar fler och fler kontrollvariabler. Intressant nog har kvinnor i grupperna Östeuropa och Afrika och Asien lägre utträdestakt än infödda kvinnor med liknande egenskaper och arbetsmarknadshistoria som arbetar inom liknande branscher och yrken.

Vi finner annorlunda mönster bland inrikes födda med utländsk bakgrund (andra generationen). I jämförelse med de utlandsfödda avviker andra generationens män mindre från andra infödda, och skillnaderna är inte heller statistiskt signifikanta i analyserna som tar hänsyn till en stor uppsättning kontrollvariabler. Skattningarna för kvinnor i den andra generationen liknar dem för utlandsfödda i de mest grundläggande analyserna, men det är den enda gruppen med en statistiskt signifikant positiv avvikelse i analysen som tar hänsyn till flest faktorer ("Yrke").

Åldersspecifika analyser (inte i figur) visar relativt likartade mönster innan 65 års ålder för män och kvinnor i de olika grupperna. Män i Västeuropa och Amerika-gruppen verkar i ännu högre grad än de inhemska männen följa normen om pensionering vid 65 års ålder, och de östeuropeiska männen verkar bete sig som infödda män. För män från Afrika och Asien och för alla grupper av utrikes födda kvinnor syns en negativ skillnad vid denna ålder då flest individer lämnar arbetsmarknaden. En liknande övning efter utbildningsnivå (visas inte i figur) tyder på att de förhöjda sannolikheterna för utträde från arbetsmarknaden före 60 års ålder finns bland både hög- och lågutbildade invandrare, men att den lägre risken för utträde ur arbetslivet runt 65 års ålder främst drivs av utrikes födda med minst gymnasieutbildning.

Som vi diskuterade i inledningen beaktar studier om invandrades arbetsmarknadsintegration ofta tid sedan invandring som ett mått på till exempel uppbyggnad av landspecifikt humankapital. När vi genomför analyser där urvalet delas in efter ålder vid invandring (visas inte i figur) finner vi att skillnaderna mellan utrikes födda och infödda tenderar att vara större i de fall de utrikes födda har anlänt i högre ålder (och därmed mer nyligen). Men då vi tar hänsyn till individuella och arbetsmarknadsrelaterade bakgrundsvariabler blir skillnaderna små, och ibland större för dem som kom till Sverige i yngre åldrar.



Figur 5. Skillnader i sannolikheten att lämna arbetslivet – separata skattningar för kvinnor och män

Anm: Figuren visar skattade skillnader i utträdesrisk (dvs. andelen som lämnar arbetslivet vid en viss ålder bland de som fortfarande arbetar) mellan infödda och de olika grupperna. Punkterna visar skattningen, strecken indikerar konfidensintervall. "Grund", "Utbildning" osv. benämner specifikationer som tar hänsyn till olika uppsättningar bakgrundsvariabler (se avsnitt 3).

6 Avslutning

Denna rapport studerar utträdet från arbetsmarknaden och hur det skiljer sig mellan utrikes och inrikes födda. Med tanke på de stora skillnaderna i sysselsättning och förvärvsinkomster som finns mellan personer med olika bakgrund, och den ökande andelen personer med invandrabakgrund i den växande gruppen av äldre i arbetskraften, har ämnet fått förvånansvärt lite uppmärksamhet från forskare och politiker.

Våra resultat tyder på att utträdestakten från arbetsmarknaden är betydligt högre bland utlandsfödda redan från 50 års ålder. När man närmar sig den typiska pensionsåldern 65 år ser vi sedan en omvänd utveckling med ett högre utträde bland inhemska arbetstagare. Denna övergång från högre till lägre utträdesfrekvens jämfört med infödda är särskilt stark bland personer födda i Afrika och Asien, medan invandrade från Västeuropa och Amerika ligger

närmare de infödda. Sett över åldersspannet 50–70 år är den årliga pensioneringstakten 10–15 procent högre bland utrikes än inrikes födda. Barn till invandrade ligger närmare andra infödda arbetstagare, men har en cirka 4 procent högre utträdestakt. En stor del av skillnaderna kan i statistisk mening hänföras till skillnader i bakgrundsegenskaper. Särskilt verkar sysselsättnings- och inkomsthistorik, hälsa och yrken kunna förklara delar av gapet mellan invandrade och infödda när det gäller utträde ur arbetsmarknaden.

Ställningen på arbetsmarknaden varierar till stor del med var i världen individen har sin bakgrund. Även den grova indelning utifrån födelse-region vi har använt i studien fångar upp betydande genomsnittliga skillnader. Enkla beskrivningar visar att andelen som har lämnat arbetsmarknaden redan vid 50 års ålder är betydligt högre i grupper som kännetecknas av flyktingrelaterad migration. Bland de som arbetar vid 50 års ålder (ett kriterium för att ingå i huvudanalysen) ser vi också högre utflöden före 60 års ålder i dessa grupper. Våra resultat tyder vidare på att ekonomiska begränsningar/möjligheter är en viktig komponent för att förstå utträdesmönster.

Eftersom skillnaderna gentemot infödda i stor utsträckning kan förklaras av olika mått på historisk och aktuell ställning på arbetsmarknaden går det att tolka mönstren som ett resultat av ofrivilligt utträde snarare än planerad pensionering. En annan indikation i linje med detta är att migranter från Afrika och Asien har större sannolikhet än andra grupper att lämna arbetsmarknaden genom arbetslöshet. Dessutom pekar tendensen att stanna kvar längre bland dem som finns kvar på arbetsmarknaden till 60-årsåldern i samma riktning, liksom det ökade utträdet vid 67 års ålder (dvs. de första år då arbetsgivaren kan kräva att individen pensioneras under den aktuella tidsperioden).

Vår analys visar att ett tidigt utträde från arbetsmarknaden bidrar till de övergripande ekonomiska skillnaderna som finns mellan invandrade och infödda. På individnivå går det naturligtvis att diskutera hur man ska ta hänsyn till skillnader som drivs av till exempel hälsa och arbetsmarknadshistoria, och vilken roll preferenser för arbete och fritid spelar. Men på samhällsnivå ger de observerade skillnaderna i fråga om utträdet från arbetsmarknaden upphov till betydande ekonomiska kostnader och möjligheter. Våra analyser tyder på att ett mer frekvent utträde från arbetsmarknaden mellan 50 och 65 år leder till ungefär ett år kortare förvärvsarbete bland östeuropeiska, afrikanska och asiatiska migranter. Detta är storleksmässigt jämförbart med ökningen av den faktiska utträdesåldern mellan 2010 och 2020 (Fondberg & Wikmark Kreuger, 2022). I ett samhälle där i en nära framtid 20–30 procent av den äldre arbetskraften är utlandsfödd, skulle en minskning av de klyftor som vi ser i vår analys innebära en betydande ökning av arbetskraftsutbudet.

Referenser

- Anxo, D., Ericson, T., & Herbert, A. (2019). Beyond retirement: Who stays at work after the standard age of retirement? *International Journal of Manpower*, 40(5), 917–938. <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2017-0243>
- Borjas, G. J. (2011). Social security eligibility and the labor supply of older immigrants. *Industrial and Labor Relations Review*, 64(3), 485–501.
- Borjas, G. J. (2014). *Immigration economics*. Harvard University Press.
- Bound, J., Stinebrickner, T., & Waidmann, T. (2010). Health, economic resources and the work decisions of older men. *Journal of Econometrics*, 156(1), 106–129.
- Bratsberg, B., Raaum, O., & Røed, K. (2010). When Minority Labor Migrants Meet the Welfare State. *Journal of Labor Economics*, 28(3), 633–676. <https://doi.org/10.1086/650546>
- Bratsberg, B., Raaum, O., & Røed, K. (2014). Immigrants, Labour Market Performance and Social Insurance. *The Economic Journal*, 124(580), F644–F683. <https://doi.org/10.1111/eoj.12182>
- Bratsberg, B., Raaum, O., & Røed, K. (2018). Job Loss and Immigrant Labour Market Performance. *Economica*, 85(337), 124–151. <https://doi.org/10.1111/ecca.12244>
- Bratsberg, B., Raaum, O., & Røed, K. (2020). Immigrant Responses to Social Insurance Generosity. *Labour Economics*, 65, 101854. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101854>
- Carr, E., Hagger-Johnson, G., Head, J., Shelton, N., Stafford, M., Stansfeld, S., & Zaninotto, P. (2016). Working conditions as predictors of retirement intentions and exit from paid employment: A 10-year follow-up of the English Longitudinal Study of Ageing. *European Journal of Ageing*, 13(1), 39–48.
- Dal Bianco, C., Trevisan, E., & Weber, G. (2015). “I want to break free”. The role of working conditions on retirement expectations and decisions. *European Journal of Ageing*, 12(1), 17–28.
- Duleep, H. O. (2015). The adjustment of immigrants in the labor market. I *Handbook of the Economics of International Migration* (Vol. 1, s. 105–182). Elsevier.
- Dustmann, C., & Görlach, J.-S. (2015). Selective out-migration and the estimation of immigrants’ earnings profiles. I *Handbook of the Economics of International Migration* (Vol. 1, s. 489–533). Elsevier.
- Flood, L., & Ruist, J. (2015). *Migration, en åldrande befolkning och offentliga finanser* [Mimeo]. SOU 2015:95.
- Fondberg, R., & Wikmark Kreuger, L. (2022). *Pensionsåldrar och arbetslivets längd*. Pensionsmyndigheten.

- Forslund, A., Liljeberg, L., & Åslund, O. (2017). *Labour market entry of non-labour migrants* [IFAU working paper, 2017:15].
- Frieze, I. H., Olson, J. E., & Murrell, A. J. (2011). Working beyond 65: Predictors of late retirement for women and men MBAs. *Journal of Women & Aging, 23*(1), 40–57.
- Hammarstedt, M. (2000). The Receipt of Transfer Payments by Immigrants in Sweden. *International Migration, 38*(2), 239–268.
<https://doi.org/10.1111/1468-2435.00109>
- Hernes, V., Nielsen, A., Jacob, Andersson, J., Pernilla, & Rose, T., Kristian. (2019). *Nordic integration and settlement policies for refugees: A comparative analysis of labour market integration outcomes*. Nordic Council of Ministers.
- Johansson, P., Laun, L., & Palme, M. (2015). Pathways to retirement and the role of financial incentives in Sweden. I *Social Security Programs and Retirement around the World: Disability Insurance Programs and Retirement* (s. 369–410). University of Chicago Press.
- Johansson, P., Laun, L., Palme, M., & Olofsdotter Stensöta, H. (2018). Drivkrafter och möjligheter till ett förlängt arbetsliv. *SNS Förlag, Stockholm*.
- Johnson, R. W., Mudrazija, S., & Xiaozhi Wang, C. (2017). Hispanics' Retirement Transitions and Differences by Nativity. *Journal of Aging and Health, 29*(6), 1096–1115.
- Johnson, S. (2020). *A changing nation: Population projections under alternative immigration scenarios*. US Department of Commerce, US Census Bureau.
- Kaushal, N. (2010). Elderly Immigrants' Labor Supply Response to Supplemental Security Income. *Journal of Policy Analysis and Management, 29*(1), 137–162.
- Kennedy, S., Kidd, M. P., McDonald, J. T., & Biddle, N. (2015). The healthy immigrant effect: Patterns and evidence from four countries. *Journal of International Migration and Integration, 16*(2), 317–332.
- Ladin, K., & Reinhold, S. (2013). Mental health of aging immigrants and native-born men across 11 European countries. *Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences, 68*(2), 298–309.
- Laun, L., Liljeberg, L., & Åslund, O. (2020). *Utrikes födda och välfärdssystemen* (IFAU Rapport 2020:15).
- Laun, L., & Palme, M. (2020). The Recent Rise of Labor Force Participation of Older Workers in Sweden. I C. C. Coile, K. Milligan, & D. A. Wise (Red.), *Social Security Programs and Retirement around the World: Working Longer* (Vol. 4, s. 231–266). University of Chicago Press.

- Lopez, M. J., & Slavov, S. (2020). Do immigrants delay retirement and social security claiming? *Applied Economics*, 52(10), 1105–1123.
- Lumsdaine, R. L., & Vermeer, S. J. C. (2015). Retirement timing of women and the role of care responsibilities for grandchildren. *Demography*, 52(2), 433–454.
- McGarry, K. (2004). Health and retirement do changes in health affect retirement expectations? *Journal of Human Resources*, 39(3), 624–648.
- Moullan, Y., & Jusot, F. (2014). Why is the ‘healthy immigrant effect’ different between European countries? *The European Journal of Public Health*, 24(1), 80–86.
- SCB. (2020a). *Folkmängd 31 dec efter födelseregion, ålder och år*.
- SCB. (2020b). *Folkmängd efter region, ålder, födelseregion och år*.
- Scott, K. (2017). Demographic developments and economic challenges in an ageing Europe. I *Elder Law*. Edward Elgar Publishing.
- Scott, K., & Tegunimataka, A. (2020). The Demographics of an Aging Society—The Role of Migration. *Lund Papers in Economic Demography*, 5.
- Solé-Auró, A., Guillén, M., & Crimmins, E. M. (2012). Health care usage among immigrants and native-born elderly populations in eleven European countries: Results from SHARE. *The European Journal of Health Economics*, 13(6), 741–754.
- Sungurova, Y., Johansson, S. E., & Sundquist, J. (2006). East—West health divide and east—West migration: Self-reported health of immigrants from Eastern Europe and the former Soviet Union in Sweden. *Scandinavian Journal of Public Health*, 34(2), 217–221.
- Tinghög, P., Malm, A., Arwidson, C., Sigvardsdotter, E., Lundin, A., & Saboonchi, F. (2017). Prevalence of mental ill health, traumas and postmigration stress among refugees from Syria resettled in Sweden after 2011: A population-based survey. *BMJ Open*, 7(12). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-018899>
- United States Census Bureau. (2017). *2017 National Population Projections Tables: Main Series*.
- Vespa, J. (2018). *Demographic turning points for the United States: Population projections for 2020 to 2060*. US Department of Commerce, US Census Bureau.
- Wahrendorf, M., Akinwale, B., Landy, R., Matthews, K., & Blane, D. (2017). Who in Europe works beyond the state pension age and under which conditions? Results from SHARE. *Journal of Population Ageing*, 10(3), 269–285.
- Wiking, E., Johansson, S. E., & Sundquist, J. (2004). Ethnicity, acculturation, and self-reported health. A population-based study among immigrants from

Poland, Turkey, and Iran in Sweden. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 58(7), 574–582.

Åslund, O., Larsson, F., & Laun, L. (2023). *Joining Late, Leaving Early? Immigrant-Native Disparities in Labor Market Exit*. [IFAU working paper, 2023:15].

Åslund, O., & Skans, O. N. (2010). Will I see you at work? Ethnic Workplace Segregation in Sweden, 1985–2002. *ILR Review*, 63(3), 471–493.

Bilagor

Tabell A1. Beskrivning av urvalet.

	Infödda	Västeuropa och Amerika	Östeuropa	Afrika och Asien	Andra generationen
Män	0,515	0,492	0,483	0,556	0,513
Utbildningsnivå					
- Grundskola	0,210	0,250	0,143	0,240	0,221
- Gymnasium	0,458	0,423	0,461	0,364	0,466
- Högskola	0,326	0,295	0,358	0,375	0,298
- Saknas	0,006	0,031	0,038	0,021	0,014
Civilstånd					
- Gift/Sambo	0,672	0,617	0,673	0,687	0,617
- Ensamstående	0,328	0,383	0,327	0,313	0,383
Antal barn					
	0,982 (1,006)	0,920 (1,030)	0,993 (1,008)	1,584 (1,379)	0,930 (0,994)
Sysselsatt t-1	0,956	0,924	0,915	0,894	0,912
Arbetslös t-1	0,054	0,072	0,111	0,157	0,053
Arbetsinkomst t-1					
	97 347 (74 175)	86 657 (69 443)	83 684 (55 847)	80 787 (59 866)	91 265 (72 169)
Arbetsinkomst- kvintil					
	3,039 (1,412)	2,755 (1,395)	2,763 (1,378)	2,706 (1,415)	2,936 (1,441)
Hälsopercentil, 2-års historik					
	60,152 (25,957)	58,924 (26,845)	59,484 (27,251)	57,668 (26,693)	58,338 (26,960)
Antal personer	2 863 555	220 900	97 663	100 678	94 555

Anm: Tabellen visar medelvärden för bakgrundsvariabler i huvudurvalet vid 50 års ålder. Värdena för indikatorvariablerna anger andelar som tillhör en viss kategori; till exempel innebär "Grundskola" 0,210 att 21 procent av de infödda i urvalet har grundskoleutbildning.

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