

Arbetsmarknadens betydelse för bestående inkomstskillnader över generationer

Erika Forsberg

Martin Nybom

Jan Stuhler

Arbetsmarknadens betydelse för bestående inkomstskillnader över generationer^a

av

Erika Forsberg^b, Martin Nybom^c och Jan Stuhler^d

2026-10-12

Sammanfattning

Vi undersöker i vilken utsträckning sortering av arbetstagare till arbetsgivare som betalar olika lönepremier kan förklara intergenerationella inkomstsamband. Resultaten visar att skillnader i sådana lönepremier förklarar omkring en tredjedel av den intergenerationella elasticiteten i inkomster i Sverige. Redan vid inträdet på arbetsmarknaden arbetar individer från höginkomstfamiljer i företag med en högre lönepremie. Lönepremiegapet vidgas ytterligare under de tidiga karriäråren genom att individer från höginkomstfamiljer byter arbetsgivare oftare och belönas med större ökningar i lönepremier i samband med sådana byten. Sortering efter förmågor förklarar huvuddelen av den ökande skillnaden tidigt i karriären, men inte de initiala skillnaderna i lönepremier. Vidare visar resultaten att individer från höginkomstfamiljer också arbetar i företag som är mer attraktiva i ett bredare perspektiv, baserat på ett mått som tar hänsyn till både löner och andra icke-monetära aspekter av jobbet.

^a Rapporten är en sammanfattning av den engelska forskningsuppsatsen Forsberg m.fl. (2026). Vi tackar Forte och Ministerio de Ciencia e Innovación (Spanien, RYC2019-027614-I) samt Comunidad de Madrid (AMEPUC3M11 och H2019/HUM-5891) för finansiellt stöd. Vi tackar Olle Folke, Isaac Sorkin, Per Engzell, Guido Neidhöfer, Emran Shahe, Forhad Shilpi, Isabel Martínez, Rasmus Landersø, Jonas Cederlöf samt seminariedeltagare vid IFAU, Uppsala universitet, Research Network for Intergenerational Mobility, Workshop on Intergenerational Transmission (Lissabon), University of Oxford, EALE, University of Tampere och University of Bergen för värdefulla synpunkter.

^b IFAU, Uppsala Center for Labor Studies, Uppsala Urban Lab, erika.forsberg@ifau.uu.se

^c IFAU, Uppsala Center for Labor Studies, martin.nybom@ifau.uu.se.

^d Universitys Carlos III de Madrid; jstuhler@eco.uc3m.es

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
2	Data.....	5
3	Metod.....	6
3.1	Skattning av företagsfixa effekter.....	7
3.2	Den intergenerationella inkomstelasticiteten.....	7
4	Resultat	8
4.1	Företagens betydelse för den intergenerationella persistensen i inkomster	8
4.2	Betydelsen av region, bransch och företagsstorlek.....	10
4.3	Företagslönepremier över livscykeln.....	11
4.4	Arbetsgivares övergripande värde	15
5	Slutsatser.....	18
	Referenser	20

1 Inledning

Barn som växer upp i höginkomstfamiljer tjänar i genomsnitt betydligt mer som vuxna än barn från låginkomstfamiljer (Jäntti och Jenkins 2014; Deutscher och Mazumder 2023; Nybom 2024). En viktig fråga inom forskningen är varför denna *intergenerationella persistens* i inkomster uppstår. Nationalekonomer har framför allt betonat betydelsen av föräldrars investeringar i barns humankapital (Becker och Tomes 1979; Goldthorpe 2014), hur utvecklingen av förmågor samspelar under barndomen (Heckman och Mosso 2014) och betydelsen av så kallade kreditrestriktioner (Lochner och Monge-Naranjo 2012; Lee och Seshadri 2019). En närliggande forskningsgren försöker särskilja betydelsen av arv och miljö för olika utbildningsutfall (t.ex. Björklund m.fl. 2006; Black m.fl. 2005). Mycket av den tidigare litteraturen har därför fokuserat på hur skillnader i barns *humankapital* leder till inkomstskillnader i vuxen ålder. Betydligt färre studier har undersökt vilken roll arbetsmarknaden och tillgången till olika typer av arbetsgivare spelar för den intergenerationella persistensen i inkomster.

I den här rapporten studerar vi betydelsen av arbetsgivare ("företag") – och det faktum att de tenderar att betala olika lönepremier – för hur inkomster förs vidare mellan generationer. Med lönepremie menar vi den del av lönen som kan kopplas till det företag som en person arbetar på. Ett företag med hög lönepremie betalar i genomsnitt högre löner än andra företag med jämförbara arbetstagare. För att göra detta använder vi svenska registerdata, som kopplar samman arbetstagare och arbetsgivare. Med dessa data skattar vi regressioner där vi delar upp individers inkomster i en del som beror på individens egna kunskaper och produktivitet och en del som beror på vilket företag personen arbetar på, så kallade AKM-modeller (se Abowd m.fl. 1999). Vi använder sedan de skattade individ- och företagskomponenterna från AKM-modellen för att studera hur sortering av arbetstagare till företag bidrar till inkomstpersistensen mellan generationer.

Våra resultat visar att barn som växer upp i höginkomstfamiljer oftare arbetar i företag med högre lönepremie, och att detta förklarar omkring en tredjedel av korrelationen mellan barns och pappans inkomst. Denna sortering förklarar därmed en viktig del av den intergenerationella persistensen i inkomster. En förklaring till att barn som växer upp i höginkomstfamiljer arbetar i företag med högre lönepremie är att de har högre förmågor. Vi undersöker detta och finner att skillnader i förmågor kan förklara omkring 50 procent av sambandet mellan företagets lönepremie och pappans inkomst vid 40 års ålder.

Rapporten visar också hur skillnader vad gäller att arbeta i företag med olika lönepremier utvecklas under karriären. Barn från höginkomstfamiljer startar sina karriärer i företag som betalar mer, men fortsätter sedan också klättra till företag

med ännu högre lönepremie. Ökningen av företagslönepremien över karriären tycks bero både på att barn från höginkomstfamiljer byter företag oftare och på att de oftare förbättrar lönepremien när de väl byter. Dessa mönster återfinns inom alla utbildningsgrupper, men är särskilt tydliga bland personer med högskoleutbildning. Barn från höginkomstfamiljer jobbar dessutom i högre utsträckning i företag som har en högre avkastning på erfarenhet.

I rapportens sista del undersöker vi i vilken utsträckning sambandet mellan familjebakgrund och företagslöner också avspeglar skillnader i hur attraktiva företagen är i ett bredare perspektiv, där vi tar hänsyn till att företag varierar i andra aspekter än lön, såsom till exempel arbetsmiljö, flexibilitet och geografiskt läge. För att studera detta använder vi ett mått på företagets totala värde ur ett arbetstagarperspektiv, där företagets värde inkluderar både lönenivåer och andra arbetsplatsaspekter. Vi skattar dessa företagsvärden genom att följa metoden i Sorkin (2018), som använder arbetstagares frivilliga flyttar mellan olika arbetsgivare för att beräkna det övergripande värdet av att ha ett jobb i olika företag. Resultaten tyder på att barn från höginkomstfamiljer inte bara arbetar i företag med högre löner, utan också arbetar på arbetsplatser som är mer attraktiva när den sammanlagda effekten av lön och andra jobbaspekter tas hänsyn till.

Vår studie bidrar till en växande forskningslitteratur om hur faktorer på arbetsmarknaden påverkar den sociala rörligheten. En viktig utgångspunkt är Dobbin och Zohar (2025) som genomfört en liknande studie i Israel. Vi bygger vidare på deras arbete genom att studera hur skillnader i sortering till företag med olika lönepremier utvecklas över livscykeln. Andra närliggande studier är Engzell och Wilmers (2025), som ger ett sociologiskt perspektiv på arbetsgivar-sortering och social rörlighet (också med svenska data), samt Laliberté och Whalley (2025), som analyserar betydelsen av sociala kontakter för arbetsgivarrelaterade lönefördelar i Kanada.

Vårt arbete relaterar även till en växande litteratur om sociala nätverk och matchningen mellan arbetstagare och företag (Corak och Piraino 2010; Bingley m.fl. 2012; Kramarz och Skans 2014; Stinson och Wignall 2018; San 2022; Staiger 2022; Eliason m.fl. 2023). Dessa studier isolerar ofta den specifika effekten av kontakter i samband med inträde på arbetsmarknaden, medan vi i stället kvantifierar den samlade betydelsen av matchning mellan arbetstagare och företag (för intergenerationell persistens), vilken kan bero på en rad olika mekanismer, såsom skillnader i förmågor, sociala nätverk, statistisk diskriminering eller ”ärvda” preferenser. Våra resultat visar att betydande socioekonomiska skillnader i företagslöner uppstår redan vid inträdet på arbetsmarknaden, och att dessa i stor utsträckning inte kan förklaras av individers observerade förmågor. Detta är förenligt med tidigare forskning som pekar på att

sociala nätverk spelar en viktig roll för tidiga karriärutfall. Vidare tyder våra resultat på att observerade förmågor förklarar merparten av *ökningen* av de socioekonomiska skillnaderna i företagslöner över livscykeln, vilket indikerar att familjekontakter främst spelar en roll vid inträdet på arbetsmarknaden snarare än för den fortsatta karriärutvecklingen.

Rapporten är disponerad som följer. I avsnitt 2 beskriver vi datamaterialet och i avsnitt 3 diskuteras metoden. Resultaten presenteras i avsnitt 4 och sedan avslutar vi med en diskussion av slutsatserna i avsnitt 5.

2 Data

Analysen bygger på svenska longitudinella registerdata från Statistiska centralbyrån (SCB). Vi kombinerar data över arbetsgivar–arbetstagarkopplingar med inkomstregistret, utbildningsregistret samt flergenerationsregistret som länkar samman barn och föräldrar.

Inkomstuppgifterna täcker hela den arbetsföra befolkningen från 1968 till 2018. Vi utgår från löneinkomster före skatt, inklusive inkomster från både anställning och eget företagande, bonusar och förmåner. Information om företag och arbetsställen finns från 1985 till 2018 och inkluderar bland annat bransch och geografisk hemvist. Flergenerationsregistret gör det möjligt att länka samman barn och föräldrar för i stort sett alla barn födda i Sverige år 1932 och framåt samt utrikes födda barn födda från 1961 och framåt.

Vi använder två olika dataurval; ett urval för AKM-modellen som vi använder för att skatta företags lönepremier och ett urval för att skatta de intergenerationella sambanden. I avsnitt 3 beskriver vi hur vi skattar AKM-modellen och de intergenerationella sambanden.

För att skatta AKM-modellen använder vi ett större urval som omfattar hela den svenska arbetskraften i åldrarna 20–64 under åren 1985 till 2018. I urvalet använder vi uppgifter på inkomster, arbetsplats, ålder, kön och utbildning. I de flesta fall definierar vi arbetsplats som företag, men i mycket stora företag använder vi i stället arbetsställe som enhet.¹ Vi använder genomgående begreppet ”företag”, även om det i praktiken ibland rör sig om arbetsgivare i offentlig sektor. De skattade företags- och individkomponenterna används där efter som underlag i våra analyser av de intergenerationella sambanden.

För att skatta de intergenerationella sambanden fokuserar vi på alla män och kvinnor födda mellan 1967 och 1977. Dessa individer följer vi på arbets-

¹ Vi använder arbetsställe som analysenhet för företag med mer än 1 000 anställda i genomsnitt under perioden.

marknaden fram till 41 års ålder, under förutsättning att de har minst en observerbar företagskomponent från AKM-modellen under perioden. Dessa årskullar (1967–77) gör det möjligt att studera en stor del av deras karriärer samtidigt som vi för de flesta kan observera deras pappors inkomster när dessa är i 50-årsåldern. I vissa fall fokuserar vi på barnens utfall i en ålder när de vanligtvis har nått en stabil position på arbetsmarknaden och mäter då deras utfall vid 39–41 års ålder. Pappans inkomster mäts som logaritmerad genomsnittlig årsinkomst mellan 45 och 55 års ålder.

I Tabell 1 jämförs beskrivande statistik för AKM-urvalet och de två intergenerationella urvalen. Skillnaderna mellan urvalen beror främst på att AKM-urvalet innehåller äldre årskullar och observationer från tidigare år. Personerna i AKM-urvalet är i genomsnitt födda 11 år tidigare, och har därmed något lägre utbildningsnivå och inkomster.

Tabell 1 Sammanfattande statistik

	AKM-urval	Huvudurval (födda 1967–1977)	
Ålder	20–64	25–41	39–41
Inkomstår	1985–2018	1992–2018	2006–2018
Logaritmerad årsinkomst	12,48	12,55	12,80
Andel kvinnor	0,49	0,48	0,48
Andel med universitetsutbildning	0,39	0,48	0,50
Födelseår	1961	1972	1972
Företagsstorlek	455,89	435,90	460,56
Antal individer	7 482 149	960 925	836 743
Antal företag	460 875	314 598	172 225

Not: Deskriptiv statistik för olika urval. Kolumn 1 visar statistik för AKM-urvalet, som omfattar individer i åldrarna 20–64 födda mellan 1922 och 1997. Kolumn 2 och 3 visar statistik för det intergenerationella urvalet, bestående av personer födda mellan 1967 och 1977, redovisat separat för åldersintervallen 25–41 respektive 39–41 år. Inkomst mäts som logaritmerad årsinkomst och uttrycks i 2018 års penningvärde. För inkomst, födelseår och företagsstorlek redovisas medelvärden.

3 Metod

I detta avsnitt beskriver vi hur vi skattar företagens lönepremier och använder dessa för att undersöka hur stor del av det intergenerationella inkomstsambandet som kan hänföras till olika faktorer.

3.1 Skattning av företagsfixa effekter

För att kunna särskilja vilken del av en individs inkomst som beror på personen själv (eller dennes ”permanent” egenskaper) och vilken del som beror på företaget där personen arbetar använder vi en etablerad metod inom arbetsmarknadsforskningen, den så kallade AKM-modellen (se Abowd m.fl. 1999). Modellen skattas med regressionsanalys, där individens logaritmerade inkomst ett givet år är den beroende variabeln. De oberoende variablerna i modellen är individfixa effekter, företagsfixa effekter och tidsvarierande kontroller. Den individfixa effekten är specifik för individen och fångar permanenta egenskaper och förmågor som påverkar inkomsten och som individen har med sig oberoende av arbetsgivare. Den företagsfixa effekten fångar att en del företag betalar mer till sina anställda än andra företag med jämförbara anställda, den så kallade *företagslönepremien*.

De tidsvarierande kontrollerna inkluderar effekter för kalenderår och interaktioner mellan ålder, kön och utbildningsnivå. De senare fångar generella trender i hur inkomster utvecklas under karriären separat för män och kvinnor med olika utbildning. En mer utförlig beskrivning av metoden ges i Forsberg m.fl. (2026). Modellen delar således upp hur stor del av inkomsten som, givet de tidsvarierande kontrollerna, kan tillskrivas individens egna egenskaper och hur mycket som kan tillskrivas företagets lönepremie. När vi har skattat individ- och företagskomponenterna använder vi dem som förklarande variabler i våra intergenerationella analyser för att studera hur stor del av det intergenerationella inkomstsambandet som kan förklaras av individ- respektive företagskomponenterna.

3.2 Den intergenerationella inkomstelasticiteten

Ett vanligt mått på hur inkomster förs vidare mellan generationer är den intergenerationella inkomstelasticiteten (IGE) (se bland annat Brandén och Nybom 2019; Nybom 2024). Vi skattar IGE med hjälp av linjär regression, där vi har logaritmen av barnets inkomst i vuxen ålder som beroende variabel och logaritmen av pappans livsinkomst som oberoende variabel. Lutningskoefficienten från denna regression ger IGE och mäter (ungefär) hur många procent högre inkomst ett barn förväntas ha om förälderns inkomst ökar med en procent. IGE är ett rent beskrivande mått och ska inte tolkas som ett orsakssamband. I Forsberg m.fl. (2026) ges en mer utförlig beskrivning.

4 Resultat

I detta avsnitt presenterar vi våra resultat. I avsnitt 4.1 visar vi hur stor del av den intergenerationella inkomstelasticiteten som kan förklaras av att barn till pappor med hög respektive låg inkomst jobbar hos företag med olika lönepremier. I avsnitt 4.2 studerar vi vilka faktorer som kan ligga bakom sambandet mellan företags lönepremier och pappans inkomst, och i avsnitt 4.3 undersöks hur detta samband utvecklas över livsrytmen. Slutligen analyserar vi i avsnitt 4.4 ett bredare mått på hur attraktiva olika arbetsgivare är, där hänsyn även tas till andra faktorer än lönepremier (t.ex. arbetsmiljö osv.).

4.1 Företagens betydelse för den intergenerationella persistensen i inkomster

Vi börjar med att undersöka hur stor del av den intergenerationella inkomstelasticiteten (IGE) som kan förklaras av sortering till företag med olika lönepremier respektive individens egna egenskaper. Detta görs genom att använda regressionsanalyser och inkludera komponenterna från AKM-modellen, dvs. de skattade företagsfixa effekterna, individfixa effekterna och de tidsvarierande kontrollerna, som utfall och pappans inkomst som den oberoende variabeln.² Eftersom barnets inkomst i AKM-estimeringen består av dessa delar kommer detta att visa vilken andel av IGE som förklaras av de olika komponenterna.

Resultaten visas i Tabell 2. I kolumn 1 framgår att IGE är ungefär 0,20, vilket innebär att om pappans inkomst är 10 procent högre än genomsnittet för alla pappor är barnets inkomst i genomsnitt 2 procent högre än barnens medelvärde. Magnituden ligger i linje med tidigare svenska skattningar av IGE i arbetsinkomster i urval som inkluderar både söner och döttrar (se t.ex. Brandén och Nybom 2019; Engzell och Mood 2023).

Kolumn 2–5 i Tabell 2 visar hur stor del av den intergenerationella elasticiteten som förklaras av de olika delarna från AKM-modellen. Kolumn 2 visar att individkomponenten är viktigast och förklarar knappt 60 procent (0,116/0,198) av IGE. Att individeffekten förklarar en viktig del av inkomstsambandet mellan generationer är i linje med forskning som har betonat betydelsen av skillnader i investeringar i utbildning och andra kunskaper (se Becker och Tomes 1979; Heckman och Mosso 2014).³

² Då utfallen mäts i åldern 39–41 beräknas ett genomsnitt av de företagsfixa effekterna, individfixa effekterna och de tidsvarierande kontrollerna över dessa åldrar. De tidsvarierande kontrollerna består av summan av de årsfixa effekterna, de åldersfixa effekterna och feltermen.

³ Notera dock att denna komponent även kan fånga icke-produktivitetsrelaterade egenskaper, t.ex. vissa former av diskriminering eller personers förmåga att löneförhandla.

Tabell 2 Dekomponering av den intergenerationella inkomstelasticiteten

	Barnets inkomst	Individeffekt	Företags- effekt	Kontroller	Företags- effekt
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Pappans inkomst	0,198 (0,001)	0,116 (0,001)	0,065 (0,000)	0,018 (0,001)	0,047 (0,000)
Individeffekt					0,156 (0,001)
Andel av IGE	100%	59%	33%	9%	24%
Observationer	836 743	836 743	836 743	836 743	836 743

Not: Kolumn (1) visar sambandet mellan barns logaritmerade inkomster vid 39–41 års ålder och deras pappas logaritmerade inkomster. Kolumn (2)–(4) visar motsvarande samband när barnens inkomster delas upp i en individrelaterad del, en företagsrelaterad del baserad på vilka arbetsgivare de har vid 39–41 års ålder, samt en del som fångar tidsvarierande faktorer. Robusta standardfel anges inom parentes.

Kolumn 3 visar att företagskomponenten förklarar 33 procent av IGE. Detta innebär således att en viktig delförklaring till korrelationen i inkomster mellan generationer är att personer från höginkomstfamiljer oftare jobbar för arbetsgivare som betalar en högre lönepremie. Detta är i linje med en relaterad studie på svenska data av Engzell och Wilmers (2025), men är en högre andel än motsvarande analys för Israel av Dobbin och Zohar (2025). Resterande del av IGE förklaras av de tidsvarierande kontrollerna och feltermen från AKM-regressionen (kolumn 4).

Tidigare forskning har visat att det finns en så kallad *positiv sortering* mellan arbetstagare och företag, där företags- och individkomponenterna tenderar att vara positivt korrelerade, dvs. personer med högre produktivitet jobbar oftare i företag som betalar en högre lönepremie (Card m.fl. 2013; Song m.fl. 2019). Det är därför möjligt att en anledning till varför personer från höginkomstfamiljer hamnar i företag med högre lönepremie helt enkelt är att de själva är mer produktiva. För att studera detta adderar vi individeffekterna som en kontroll i regressionen av företagseffekten på pappans inkomst. När vi gör detta i kolumn 5 försvagas koefficienten på pappans inkomst med ungefär 30 procent, vilket indikerar att en del av förklaringen till att personer från höginkomstfamiljer hamnar i företag med högre lönepremie kan kopplas till sådan positiv sortering. Den positiva sorteringen framgår också av den positiva koefficienten (0,156) förknippad med individeffekten.

Även andra förmågor än de som direkt fångas av de skattade individeffekterna kan dock påverka sorteringen av individer till företag. För att ta hänsyn till detta gör vi ett antal kompletterande analyser, där vi förutom den skattade individeffekten också inkluderar ytterligare kontrollvariabler i form av utbildningslängd samt kognitiv och icke-kognitiv förmåga (från den militära

mönstringen). En mer utförlig beskrivning av metod och resultat för dessa analyser ges i Forsberg m.fl. (2026). När vi inkluderar dessa ytterligare kontroller förklarar positiv sortering ungefär 50 procent av sambandet mellan pappans inkomst och lönepremien hos företaget där man arbetar vid 40 års ålder. Detta förstärker bilden av att en viktig delförklaring till att individer från höginkomstfamiljer hamnar i bättre betalande företag är att de själva har högre förmågor och/eller produktivitet. Samtidigt kvarstår en stor del av sambandet (cirka 50 procent) mellan pappans inkomst och företags lönepremie även när vi kontrollerar för en stor uppsättning av relevanta förmågor och indikatorer på personers produktivitet. Detta visar att icke-produktivitetsrelaterade faktorer (t.ex. kopplat till nätverk eller andra fördelar som ges av familjen) också spelar en stor roll för sambandet mellan familjebakgrunden och lönepremien hos företaget där individen arbetar.

4.2 Betydelsen av region, bransch och företagsstorlek

Löner varierar inte bara mellan olika arbetsgivare, utan också systematiskt mellan regioner, sektorer och branscher. Exempelvis är flera av de branscher där vi hittar de högsta företagslönepremierna sådana som råvaruutvinning, olika typer av stödtjänster inom finanssektorn, telekombranschen, kemisk industri, IT-tjänster samt forskning och utveckling. Även företagsstorlek spelar roll där större företag tenderar att betala högre lönepremier än mindre företag.

Mot denna bakgrund är det möjligt att en del av sambandet mellan föräldrars inkomster och lönepremierna i företagen där barnen arbetar beror på att barn tenderar att arbeta i samma branscher eller samma geografiska delar av landet som sina föräldrar. För att studera detta undersöker vi vad som händer med sambandet mellan företags lönepremie och pappans inkomst när vi lägger till olika kontroller för region, sektor, bransch och företagsstorlek.

Tabell 3 visar hur olika faktorer bidrar till sambandet. I kolumn 2 lägger vi till kontroller för vilket län personer bor i. När vi jämför barn i samma län – dvs. vi håller regionala inkomstskillnader konstanta – minskar den socioekonomiska gradienten i företagspremier med ungefär 30 procent. I kolumn 3 kan vi se att bransch förklarar en liknande andel. Huruvida individen jobbar i privat eller offentlig sektor spelar dock en liten roll för sambandet (kolumn 4), medan företags storlek förklarar ungefär 17 procent (kolumn 5). I kolumn 6 kontrollerar vi för samtliga faktorer samtidigt: län, bransch, sektor och företagsstorlek. När samtliga kontroller läggs till kvarstår ungefär 40 procent av sambandet mellan företagspremier och pappans inkomst. Detta innebär att mer än hälften av sambandet mellan familjebakgrund och företagspremier kan

förklaras av observerbara skillnader i var personer arbetar och i vilka typer av företag. Samtidigt kvarstår en stor, oförklarad del.

Tabell 3 Faktorer bakom sambandet mellan företags lönepremier och pappans inkomst

Beroende variabel: Företagets lönepremie						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Pappans inkomst	0,064 (0,000)	0,045 (0,000)	0,043 (0,000)	0,063 (0,000)	0,053 (0,000)	0,025 (0,000)
Länsfixa effekter		X				X
Branschfixa effekter			X			X
Offentlig sektor				X		X
Storlek företag					X	X
Minskning som andel:		30%	33%	2%	17%	61%
Observationer	778 795	778 795	778 795	778 795	778 795	778 795

Not: Kolumn (1) visar sambandet mellan företagsfixa effekten vid 40 års ålder, och logaritmen av pappans inkomst. Kolumn (2)–(6) visar motsvarande samband när hänsyn tas till länsfixa effekter (21 län), branschfixa effekter (2-siffernivå, 59 branscher), arbete i offentlig sektor (definieras som arbetsställen i branscher med SNI92-koder 75, 80, 85, 90, 91, 92, 93 och 99) samt företagets storlek uttryckt i deciler. Minskning som andel visar andelen av sambandet mellan företagsfixa effekten vid 40 års ålder och logaritmen av pappans inkomst som förklaras av kontrollerna, dvs. (kolumn 1–kolumn x)/kolumn 1. Robusta standardfel anges inom parentes.

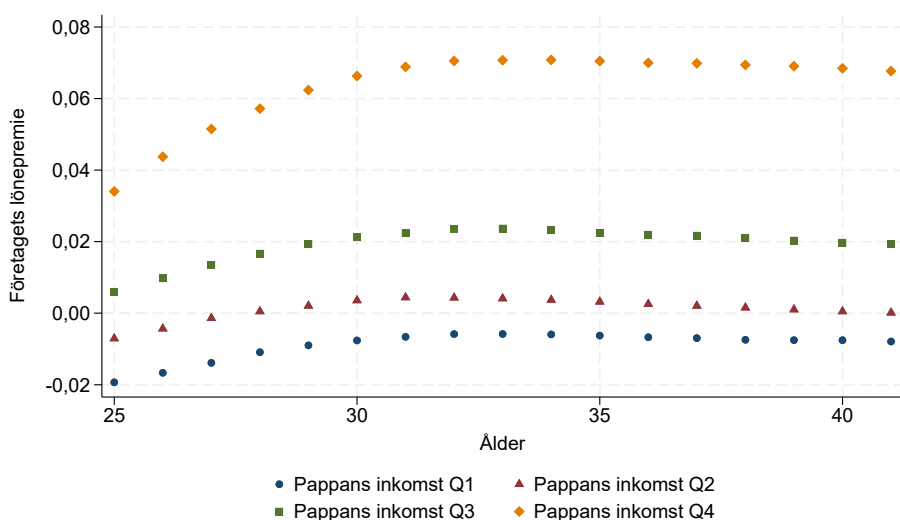
4.3 Företagslönepremier över livscykeln

I det föregående avsnittet visade vi att barn från höginkomstfamiljer i större utsträckning arbetar på höglöneföretag vid 39–41 års ålder och beskrev ett antal observerbara förklaringar till denna socioekonomiska sortering. I detta avsnitt studerar vi hur sorteringen till företag med olika lönepremier förändras med åldern.

Figur 1 visar hur företagslönepremierna utvecklas över livscykeln, separat beroende på pappans inkomst. När vi studerar utfall över livscykeln avser vi utfall för åldrarna 25–41, då yngre kohorter börjar falla bort efter 41 års ålder. Pappans inkomst har här delats in i kvartiler, det vill säga fyra lika stora grupper där första kvartilen (Q1) är den fjärdedel vars pappor har lägst inkomst och fjärde kvartilen (Q4) den fjärdedel med pappor med högst inkomst. Högre värden på y-axeln innebär att individen arbetar i ett företag med högre löner. Ett värde på 0,01 motsvarar exempelvis ungefär 1 procent högre löner relativt det genomsnittliga företaget, givet individernas egna egenskaper. Redan i början av

arbetslivet arbetar barn från höginkomstfamiljer på företag med högre genomsnittliga lönepremier jämfört med barn från andra familjer. Under de första åren på arbetsmarknaden förstärks dessa skillnader ytterligare då de från den högsta kvartilen ser en större ökning av företagspremien än de från de tre lägsta kvartilerna. Strax efter 30 års ålder stabiliseras nivåerna oberoende av familjebakgrund.

Figur 1 Företagets lönepremie över livscykeln



Not: Genomsnittlig skattad företagslönepremie över livscykeln, uppdelad efter kvartil av pappans inkomst.

En del av detta åldersmönster skulle kunna bero på att barn från höginkomstfamiljer oftare har längre utbildning och därmed ett senare inträde på arbetsmarknaden, eller på olika karriärbanor kopplade till utbildningslängd. För att undersöka detta delar vi upp personerna efter utbildningsnivå och studerar livscykelmönster separat för dem med respektive utan eftergymnasial utbildning. Resultat och en mer utförlig diskussion finns i Forsberg m.fl. (2026). Inom båda grupperna finns en tydlig socioekonomisk skillnad kopplad till företagets lönepremie. Bland personer utan eftergymnasial utbildning ökar företagspremierna dock mindre med åldern. För individer med eftergymnasial utbildning stiger företagspremierna med åldern i alla grupper, men ökningen är betydligt större för dem med föräldrar i den högsta inkomstkvartilen. Även om både nivån på företagspremierna och ökningen tidigt i karriären är högre bland de med eftergymnasial utbildning, är de kvalitativa mönstren likartade oavsett om man ser till hela urvalet eller endast till personer med liknande utbildningsnivå.

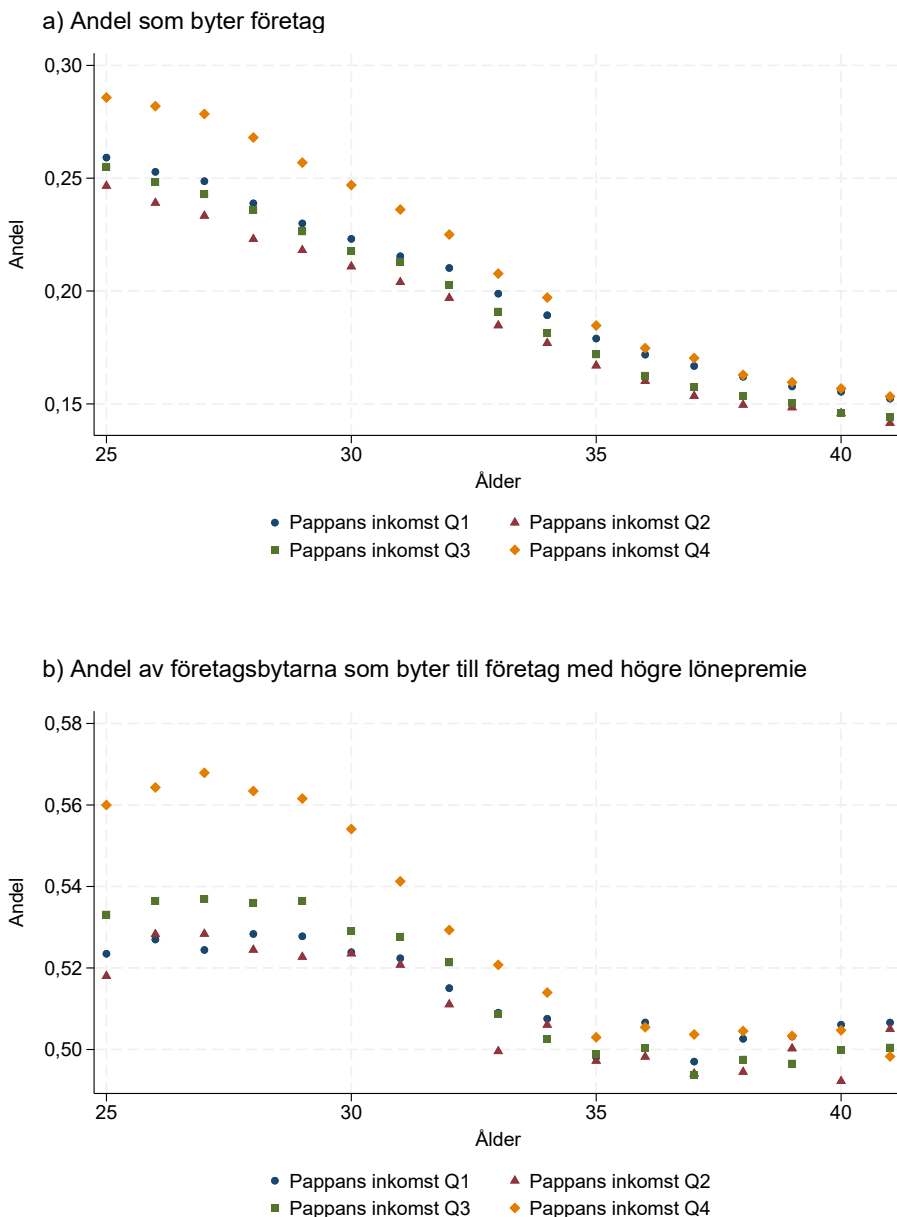
Personer från familjer med hög inkomst börjar således sin karriär i företag som betalar mer och fortsätter sedan klättra till företag med ännu högre lönepremier i början av arbetslivet. Att personer från höginkomstfamiljer avancerar till företag med högre lönepremier kan kopplas till olika mekanismer, till exempel att barn från höginkomstfamiljer byter arbetsgivare oftare, och därmed snabbare rör sig uppåt på den så kallade jobbstegen, eller att de, när de väl byter jobb, gör byten som leder till större löneökningar än för andra. Vi studerar därför dessa mekanismer härnäst.

Figur 2a visar hur sannolikheten att byta arbetsgivare utvecklas med åldern separat för de olika kvartilerna av pappans inkomst. Arbetsgivarbyten är vanligast tidigt i karriären. Mellan 25 och 30 års ålder byter omkring 22–28 procent arbetsgivare under ett enskilt år, jämfört med omkring 15 procent i 40-årsåldern. Under de tidiga yrkesåren finns också en socioekonomisk skillnad, där barn från höginkomstfamiljer oftare byter arbetsgivare. Skillnaden när det gäller byte av arbetsgivare minskar dock över tid och är nästan obefintlig vid 40 års ålder.

Att byta arbetsgivare räcker dock inte i sig för att klättra till företag med högre lönepremier. För att nå ökade företagspremier måste bytet innebära att personen går till ett företag som betalar bättre än det tidigare.

Figur 2b visar därför hur stor andel av arbetsgivarbytena som innebär en sådan förbättring. I början av karriären resulterar över hälften av företagsbytena i att individen hamnar på ett företag med högre lönepremie än det tidigare. Återigen finns dock tydliga skillnader mellan grupperna, där barn från höginkomstfamiljer har en högre sannolikhet att göra sådana ”bra företagsbyten”. Med tiden minskar skillnaderna i andelen som gör bra företagsbyten, och från cirka 35 års ålder är mönstren relativt likartade för alla grupper. Resultaten indikerar att barn från höginkomstfamiljer lyckas klättra till företag med högre lönepremie både genom att byta företag oftare och göra bättre byten när de väl byter.

Figur 2 Företagsbyten över livscykeln



Not: Företagsbyten över livscykeln, uppdelade efter kvartil av pappans inkomst. Delfigur (a) visar sannolikheten att arbeta i ett annat företag än året innan. Delfigur (b) visar, givet att individen byter företag, sannolikheten att byta till ett företag med en högre lönepremie.

En förklaring till att barn från höginkomstfamiljer lyckas klättra till bättre företag över livscykelns kan vara att de har mer gynnsamma individegenskaper (t.ex. förmågor och andra attribut som påverkar lönen oavsett företag), dvs. den så kallade positiva sorteringen. När vi kontrollerar för den skattade individeffekten, utbildning, kognitiv och icke-kognitiv förmåga ser vi att positiv sortering förklarar runt 30 procent av sambandet mellan pappans inkomst och företagspremien vid 25 års ålder. Betydelsen av sortering på förmågor och andra individegenskaper ökar sedan under livscykelns och förklarar 50 procent av sambandet vid 40 års ålder. Medan förmågor endast delvis förklarar varför barn från höginkomstfamiljer börjar sina karriärer på företag med högre lönepremier, tycks de således vara viktigare för att förklara individernas fortsatta avancemang till företag med ännu högre lönepremier. En mer utförlig beskrivning av metod och resultat för detta ges i Forsberg m.fl. (2026).

Personers karriärmöjligheter beror inte enbart på företagets lönepremie. Företag kan skilja sig åt i flera dimensioner utöver den lönenivå de erbjuder vid nyanställning. Vissa arbetsplatser kan exempelvis ha relativt låga ingångslöner, men ändå vara fördelaktiga att arbeta på om löneökningstakten är hög, exempelvis på grund av att de erbjuder större möjligheter till lärande och utveckling. För att undersöka vilken roll denna ”dynamiska” dimension spelar för sambandet mellan föräldrars och barns inkomster analyserar vi hur avkastningen på arbetserfarenhet varierar mellan olika arbetsgivare. Analysen bygger på en metod som utvecklats av Arellano-Bover och Saltiel (2026), där avkastningen på erfarenhet tillåts variera mellan olika företagsgrupper. En mer utförlig metodbeskrivning och detaljerade resultat finns i Forsberg m.fl. (2026). I korthet visar resultaten att barn från höginkomstfamiljer i större utsträckning arbetar i företag som erbjuder högre avkastning på erfarenhet och därmed bättre möjligheter till löneutveckling med åldern.

Sammanfattningsvis börjar barn från höginkomstfamiljer sina karriärer i företag som betalar mer, och fortsätter sedan att klättra till företag med ännu högre lönepremier. Ökningen av företagspremien under karriärens lopp beror både på att de från höginkomstfamiljer byter arbetsgivare oftare och att de oftare förbättrar sin lönepremie när de väl byter. Dessutom arbetar de oftare i företag som ger en hög avkastning på erfarenhet och därmed bättre långsiktig löneutveckling.

4.4 Arbetsgivares övergripande värde

Lön är bara en av flera aspekter av ett jobb som är viktiga för arbetstagare. Andra faktorer, såsom geografiskt läge, flexibilitet, arbetsmiljö, hälsorisker och förmåner, varierar också mellan arbetsplatser. Om sådana icke-monetära

egenskaper prissätts på arbetsmarknaden kan företags lönepremier delvis spegla så kallade kompenserande löneskillnader, där en högre lön kompenserar för sämre icke-monetära villkor, och vice versa (se exempelvis Sorkin 2018; Lamadon m.fl. 2022). Samtidigt visar flera studier från främst USA att företag som betalar högre löner ofta också erbjuder bättre icke-monetära villkor (Sorkin 2022; Crane m.fl. 2023), vilket innebär att skillnaderna mellan företag i den totala kompensationen kan vara större än vad lönerna ensamt ger sken av.

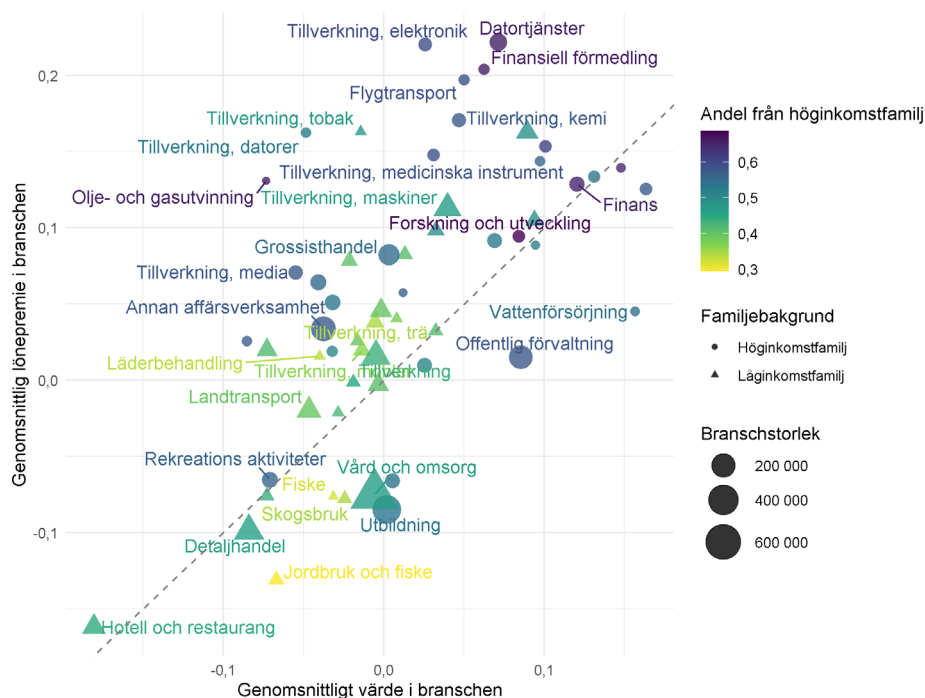
Mot denna bakgrund undersöker vi i vilken utsträckning sambandet mellan familjebakgrund och lönepremien hos företaget där man arbetar också avspeglar skillnader i hur attraktiva företagen är i ett bredare perspektiv. För att studera detta använder vi mått på företagets *totala värde* för arbetstagaren, där företagets värde inkluderar både lönenivåer och andra arbetsplatskvaliteter så som arbetsmiljö. Vi skattar företags värde genom att följa metoden i Sorkin (2018), som använder arbetstagaes frivilliga byten mellan olika arbetsgivare för att mäta värdet av att jobba i olika företag. Idén bakom metoden är att om arbetstagare frivilligt går från ett företag till ett annat, måste det bero på att företaget de byter till är mer attraktivt. Det skattade värdet saknar en naturlig tolkningsskala. Även om högre värden motsvarar ett högre företagsvärde enligt måttet, kan den absoluta nivån inte ges någon direkt tolkning. Måttet har därför standardiserats till att ha ett medelvärde på noll och samma standardavvikelse som företagens lönepremier. En mer utförlig beskrivning av metoden ges i Forsberg m.fl. (2026).

Figur 3 visar genomsnittliga lönepremier och totala värden för företag i olika branscher. Det finns en betydande heterogenitet i både lönenivåer och totala värden mellan olika branscher. Exempelvis uppvisar utbildningsbranschen relativt höga totala värden i förhållande till sina lönenivåer, medan råvaruutvinningsbranschen kännetecknas av relativt låga totala värden i relation till lönepremierna, vilket är förenligt med teorin om att företag med dåliga arbetsvillkor kan kompensera sina anställda genom att betala högre löner och vice versa. Samtidigt placerar sig branscher såsom finans högt både vad gäller lönepremier och totala värden, medan restaurangbranschen placerar sig lågt i båda dessa dimensioner. Figuren visar också att barn till pappor med hög inkomst oftare jobbar i branscher som har både höga lönepremier och höga totala värden, medan barn från låginkomstfamiljer oftare jobbar i företag som har låga värden i båda dessa dimensioner.

När vi analyserar sambandet mellan familjebakgrund och det skattade totala värdet hos företaget där man arbetar ser vi att barn från höginkomstfamiljer i större utsträckning arbetar i företag som erbjuder högre totalt värde. Figur 4 visar att skillnaderna uppstår tidigt i karriären, och sedan ökar med åldern. Till skillnad från de rent monetära företagslönepremierna, som planar ut i 30-årsåldern (se

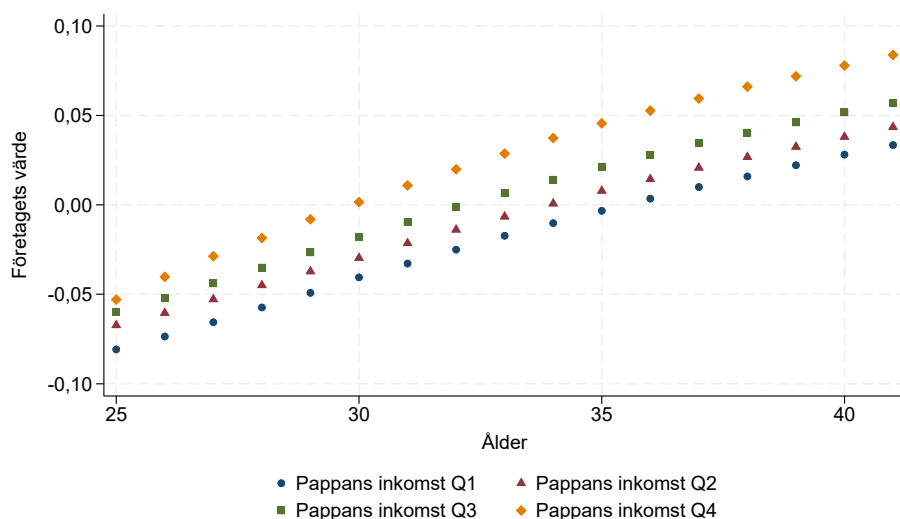
Figur 1), fortsätter dock det totala värdet som företaget erbjuder att öka över hela den observerade perioden, och detta oavsett familjebakgrund. Resultaten tyder alltså på att barn från höginkomstfamiljer inte bara arbetar i företag med högre löner, utan också för arbetsgivare som är mer attraktiva i bredare bemärkelse, när den sammanlagda effekten av lön och andra företagsegenskaper tas hänsyn till.

Figur 3 Lönepremie och totalt värde per bransch



Not: Genomsnittligt värde och lönepremie i olika branscher. Färgerna i grafen visar andelen i branschen från höginkomstfamiljer, där höginkomstfamilj är definierat som att pappans inkomst är högre än medianen i urvalet.

Figur 4 Företagets värde över livscykeln



Not: Företags värde över livscykeln, uppdelat efter kvartil av pappans inkomst. Det totala värdet som företaget erbjuder har skattats genom att följa metoden i Sorkin (2018).

5 Slutsatser

Rapporten undersöker i vilken utsträckning sortering av arbetstagare med olika socioekonomisk bakgrund till olika typer av arbetsgivare bidrar till att inkomster går i arv mellan generationer. För att göra detta använder vi svenska registerdata och delar upp personers inkomster i två komponenter: en permanent individrelaterad del och en företagsspecifik lönepremie, i linje med Abowd m.fl. (1999). Resultaten visar att personer vars pappa har hög inkomst oftare själva arbetar för arbetsgivare som betalar högre lönepremier och att skillnader i sådana företagslönepremier kan förklara en betydande del av den intergenerationella inkomstelasticiteten i Sverige.

Redan i början av karriären jobbar personer från höginkomstfamiljer på företag med en högre lönepremie, vilket indikerar att de har bättre ingångar på arbetsmarknaden, t.ex. genom sociala kontakter och nätverk eller genom olika informationsfördelar. De fortsätter sedan att klättra till företag med ännu bättre lönepremie, både genom att byta företag oftare och göra mer lukrativa byten när de väl byter. En delförklaring till detta är socioekonomiska skillnader i färdigheter och produktivitet. Barn från resursstarka hem tenderar att i genomsnitt ha högre lön oavsett var de jobbar, vilket kan indikera en allmän produktivitetsfördel, och likt tidigare forskning ser vi att mer produktiva arbetstagare oftare

arbetar i företag som betalar en högre lönepremie. Samtidigt kvarstår en stor del av sambandet mellan företagslönepremien och pappans inkomst även när vi kontrollerar för detaljerade produktivetsmått, vilket indikerar att andra faktorer kopplade till sådant som sociala nätverk, preferenser och information kan vara viktiga.

Resultaten ger också en liknande bild när vi använder alternativa mått på arbetsgivares attraktionskraft som fångar både lönepremien och andra icke-monetära aspekter såsom arbetsmiljön. Sammantaget tyder detta på att barn från mer resursstarka familjer inte bara hamnar i företag med högre löner, utan också i företag som i slutändan kan innebära högre samlad välfärd för individen.

Referenser

- Abowd, J. M., F. Kramarz, och D. N. Margolis (1999): "High wage workers and high wage firms," *Econometrica*, 67, 251–333.
- Arellano-Bover, J. och F. Saltiel (2026): "Differences in on-the-job learning across firms," *Journal of Labor Economic*, 44:1, 149–188.
- Bingley, P., M. Corak och N. Westergård-Nielsen (2012): "The Intergenerational Transmission of Employers in Canada and Denmark", i *From Parents to Children: The Intergenerational Transmission of Advantage*, redigerad av J. Ermisch, M. Jäntti och T. M. Smeeding, New York: Russell Sage Foundation.
- Björklund, A., M. Lindahl och E. Plug (2006): "The origins of intergenerational associations: lessons from Swedish adoption data," *Quarterly Journal of Economics*, 121, 999–1029.
- Black, S. E., P. J. Devereux och K. G. Salvanes (2005): "Why the apple doesn't fall far: understanding intergenerational transmission of human capital," *American Economic Review*, 95, 437–449.
- Brandén, G. och M. Nybom (2019): "Utvecklingen av intergenerationell rörlighet i Sverige," Tech. rep., Swedish Ministry of Finance.
- Card, D., J. Heining och P. Kline (2013): "Workplace heterogeneity and the rise of West German wage inequality," *The Quarterly Journal of Economics*, 128, 967–1015.
- Corak, M. och P. Piraino (2010): "The intergenerational transmission of employers," *Journal of Labor Economics*, 29, 37–68.
- Crane, L. D., H. R. Hyatt och S. M. Murray (2023): "Cyclical labor market sorting," *Journal of Econometrics*, 233, 524–543.
- Deutscher, N. och B. Mazumder (2023): "Measuring intergenerational income mobility: A synthesis of approaches," *Journal of Economic Literature*, 61, 988–1036.
- Dobbin, C. och T. Zohar (2025): "Quantifying the role of firms in Intergenerational Mobility," CESifo Working Papers. No. 10758.
- Eliason, M., L. Hensvik, F. Kramarz och O. N. Skans (2023): "Social connections and the sorting of workers to firms," *Journal of Econometrics*, 233, 468–506.
- Engzell, P. och C. Mood (2023): "Understanding patterns and trends in income mobility through multiverse analysis," *American Sociological Review*, 88:4.

- Engzell, P. och N. Wilmers (2025): "Firms and the intergenerational transmission of labor market advantage," *American Journal of Sociology*, 131, 322–370.
- Forsberg, E., M. Nybom och J. Stuhler (2026): "Labor-market drivers of intergenerational earnings persistence" IFAU Working paper 2026:21.
- Goldthorpe, J. H. (2014): "The role of education in intergenerational social mobility: problems from empirical research in sociology and some theoretical pointers from economics," *Rationality and Society*, 26, 265–289.
- Heckman, J. J. och S. Mosso (2014): "The economics of human development and social mobility," *Annual Review of Economics*, 6, 689–733.
- Jäntti, M. och S. Jenkins (2014): "Income Mobility", i *Handbook of Income Distribution*, redigerad av A. Atkinson och F. Bourguignon, Elsevier, volym 2, s. 807–935.
- Kramarz, F. och O. N. Skans (2014): "When strong ties are strong: networks and youth labour market entry," *The Review of Economic Studies*, 81, 1164–1200.
- LaLiberté, J.-W. och A. Whalley (2025): "Social connections and the persistence of income across generations," Tech. rep., Working Paper, University of Calgary.
- Lamadon, T., M. Mogstad och B. Setzler (2022): "Imperfect competition, compensating differentials, and rent sharing in the US labor market," *American Economic Review*, 112, 169–212.
- Lee, S. Y. och A. Seshadri (2019): "On the intergenerational transmission of economic status," *Journal of Political Economy*, 127, 855–921.
- Lochner, L. och A. Monge-Naranjo (2012): "Credit constraints in education," *Annual Review of Economics*, 4, 225–256.
- Nybom, M. (2017): "The distribution of lifetime earnings returns to college," *Journal of Labor Economics*, 35, 903–952.
- Nybom, M. (2024): "Intergenerational income mobility", i *Research Handbook on Intergenerational Inequality*, redigerad av J. Blanden, J. Erola, E. Kilpi-Jakonen och L. Macmillan, Edward Elgar Publishing, s. 56–72.
- San, S. (2022): "Who works where and why: the role of social connections in the labor market," Tech. rep., Working Paper, Hebrew University of Jerusalem.
- Sockin, J. (2022): "Show me the amenity: Are higher-paying firms better all around?" Tech. rep., CESifo Working Paper.

- Song, J., D. J. Price, F. Guvenen, N. Bloom och T. von Wachter (2019): "Firming up inequality," *The Quarterly Journal of Economics*, 134, 1–50.
- Sorkin, I. (2018): "Ranking firms using revealed preference," *The Quarterly Journal of Economics*, 133, 1331–1393.
- Staiger, M. (2022): "The intergenerational transmission of employers and the earnings of young workers," Tech. rep., Working Paper, Harvard University.
- Stinson, M. och C. Wignall (2018): "Fathers, children, and the intergenerational transmission of employers," Working Papers 18-12, Center for Economic Studies, U.S. Census Bureau.

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