

Invandrades löner och erfarenhet från den svenska arbetsmarknaden

Zeynep Atabay
Olof Åslund

Invandrades löner och erfarenhet från den svenska arbetsmarknaden^a

av

Zeynep Atabay^b och Olof Åslund^c

2026-03-06

Sammanfattning

Vi studerar hur erfarenhet från den svenska arbetsmarknaden påverkar invandrades löneutveckling med hjälp av historiska register och longitudinella data som återskapar arbetstagares hela arbetslivshistoria. Resultaten visar att avkastningen på erfarenhet är betydande inledningsvis, men sedan gradvis avtagande i linje med ekonomisk teori. Erfarenhetspremien är högre för män och högutbildade, och i regel högre bland infödda än invandrade. Avkastningen skiljer sig också mellan branscher och yrken, där erfarenhet från arbetsplatser med hög kompetensnivå och höga löner är särskilt värdefull. För utrikes födda har den lönemässiga erfarenhetspremien ökat trendmässigt sedan början av 2000-talet.

^a Denna rapport är en sammanfattning av IFAU Working paper 2026:6. Vi tackar Simon Ek, Martin Lundin, Linna Martén, Martin Nybom och seminariedeltagare vid IFAU och Uppsala universitet för värdefulla synpunkter. Vi är tacksamma för ekonomiskt stöd från Vetenskapsrådet (2018-01296) och för datatillgång från projekt (2013-2482) med stöd från Forte.

^b Uppsala universitet, zeynep.atabay@nek.uu.se

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

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
2	Data och metod.....	6
2.1	Datakällor	6
2.2	Pensionspoängsbaserade paneldata	7
2.3	Länkade individ-företagsdata	8
2.4	Empirisk ansats.....	10
3	Resultat	12
3.1	Sambandet mellan erfarenhet och lön.....	12
3.2	Utvecklingen av avkastningen på erfarenhet över tid.....	15
3.3	Är en del erfarenhet mer värd än annan?	18
4	Avslutning	21
	Referenser	23
	Bilagor	26

1 Inledning

Grundläggande humankapitalteori pekar ut arbetslivserfarenhet som en avgörande faktor för arbetstagares löner (Mincer 1974). Empirisk forskning visar också att en inkomstprofil som stiger snabbt i början för att sedan plana ut är ett återkommande mönster i olika sammanhang och tidsperioder (Lemieux 2006; Heckman m.fl. 2006). Delvis som ett resultat av detta betonar debatten om invandrades integration ofta värdet av arbetslivserfarenhet från mottagarlandet. Men trots en grundläggande roll för hur arbetsmarknaden fungerar och hög policyrelevans, så är kunskapen om betydelsen av faktisk arbetslivserfarenhet för invandrade (och, faktiskt, arbetstagare generellt) begränsad.

Vi studerar den lönemässiga avkastningen av arbetslivserfarenhet från Sverige med hjälp av data som täcker flera decennier. Datamaterialet innehåller pensionsregister och longitudinella individdata som gör det möjligt att återskapa enskilda arbetstagares fullständiga erfarenhetsprofiler. Vi undersöker också hur avkastningen har förändrats över tid, om den varierar mellan grupper och om vissa typer av erfarenheter är mer värda än andra.

Ur ett teoretiskt perspektiv finns det flera skäl till att erfarenhet kan påverka löner och inkomster. För det första är det rimligt att tro att humankapitalet ökar med erfarenhet, antingen via mer eller mindre formella utbildningsinsatser på jobbet eller helt enkelt för att man lär sig av att göra något (Deming och Silliman 2024). För det andra kan erfarenhet fungera som en positiv signal till arbetsgivare (Spence 1973). Erfarenhet kan också förbättra matchningen på arbetsmarknaden (Mortensen och Pissarides 1999) eller möjliggöra skapandet av professionella nätverk (Calvó-Armengol och Jackson 2004; Eliason m.fl. 2023; Åslund m.fl. 2024).

Det är inte uppenbart om vi ska förvänta oss att avkastningen på erfarenhet är större för invandrade än för födda, eller tvärtom (Friedberg 2000). Det landspecifika humankapitalet som följer med erfarenhet (t.ex. yrkesrelaterat språk och kunskap om hur arbetslivet fungerar) kan vara extra värdefullt för migranter, och signaleffekten kan ha större betydelse i grupper med svagare ställning. Å andra sidan kan till exempel begränsade språkkunskaper minska de positiva löneeffekterna av erfarenhet, och det är också tänkbart att diskriminerande arbetsgivare inte tillskriver invandrades erfarenhet samma värde.

Eftersom det ofta saknas direkt och fulltäckande information om arbetslivserfarenhet är det mycket vanligt att approximera erfarenhet med ”ålder minus år i utbildning minus skolstartsålder”. Detta bygger på antagandet att individer börjar arbeta direkt efter skolan och fortsätter utan avbrott. För dem som har ”luckor” i karriären (t.ex. arbetslöshet, sjukdom eller föräldraledighet) fungerar approximationen mindre bra. Vissa studier pekar på att det är viktigt att ha

information om faktisk erfarenhet för att få rättvisande resultat, särskilt när det gäller personer med svagare anknytning till arbetsmarknaden (Altonji och Blank 1999; Antecol och Bedard 2004; Blau och Kahn 2013).

Empiriska studier av invandrades integration på arbetsmarknaden gör ofta ett liknande antagande, och relaterar inkomster/sysselsättning till år sedan invandring. Ett typiskt resultat är att migranter närmar sig jämförbara infödda, men att vissa skillnader kvarstår även på lång sikt (Borjas 2014; Duleep 2015). Eftersom det för många tar tid att komma i arbete, och då ställningen på arbetsmarknaden efter inträdet kan vara fortsatt osäker, speglar dock ”tid i landet” inte direkt uppbyggnaden av erfarenhet. Konceptuellt lider därför ”år sedan invandring” av samma problem som ”potentiell erfarenhet sedan skolan”.¹

Vår studie omfattar personer som invandrat till och arbetat i Sverige under lång tid. Under 1950- och 1960-talen expanderade ekonomin och arbetskraftsmigrationen var omfattande. Från 1970-talet förändrades invandringens sammansättning mot ett större inslag av humanitär och anhöriginvandring. Det har dock hela tiden funnits olika typer av migration. Tidsperioden innehåller alltså både omfattande strukturella och konjunkturella variationer parallellt med förändringar i varifrån och av vilka skäl som människor har kommit till Sverige.

Medan arbetskraftsmigranterna åtminstone inledningsvis var ekonomiskt framgångsrika (Hammarstedt 2000) har den bristande integrationen av flyktingar och deras anhöriga ofta varit i fokus för analys och policy (Åslund m.fl. 2017). Arbetsmarknadspolitiska insatser som subventionerade anställningar och praktikplatser bygger på idén att erfarenhet från arbetslivet stärker individens chanser. Forskning visar också att deltagande i sådana program ofta ökar chansen till ett reguljärt jobb (Dahlberg m.fl. 2024; Arendt m.fl. 2022). Det finns också enkätbaserade studier som indikerar att bara nordiska migranter får avkastning på sin utländska erfarenhet, medan erfarenhet från Sverige lönar sig för alla grupper (Tibajev 2023). Samtidigt visar ny experimentell forskning om jobbsökande att arbetsgivare inte alltid värderar arbetslivserfarenhet när det gäller arbetssökande med invandrarbakgrund (Adermon och Hensvik 2022; Ek m.fl. 2024). Även om erfarenhet generellt påverkar lönen positivt, kan den alltså spela en mindre roll i själva rekryteringsprocessen. Därför är det viktigt att förstå hur arbetslivserfarenhet påverkar människors ekonomiska möjligheter på längre sikt.

Vår analys visar att ökad erfarenhet från arbete i Sverige ger tydliga löneökningar också för personer födda utomlands. Att gå från ett till fem års

¹ Det finns exempel på studier som använder historiska data för att skapa faktiska erfarenhetsprofiler (Barth m.fl. 2012), eller som använder detaljerade data för att beskriva migranternas arbetsmarknadskarriärer (Eliasson 2014; Arellano-Bover och San 2024; Gorshkov 2024; Ansala m.fl. 2022). Danska resultat pekar på att värdet av erfarenhet kan variera mellan storstäder och andra delar av landet (Eckert m.fl. 2022)

erfarenhet är förknippat med en genomsnittlig löneökning på cirka 8 procent. Fem ytterligare år ger ungefär 5 procent till. För personer födda i Sverige är avkastningen på erfarenhet något högre, särskilt efter fem år i arbetslivet.

Både bland inrikes och utrikes födda följer löneutvecklingen ett klassiskt mönster: lönen stiger snabbt i början av karriären, men ökar efterhand långsammare. Vi ser också att ”potentiell erfarenhet” – det vill säga hur länge en person *kan* ha arbetat baserat på ålder – ger likartade resultat vid låga till medelhöga erfarenhetsnivåer. Men vid högre nivåer på erfarenhet överskattas löneavkastningen, vilket tyder på att en del av sambandet i själva verket handlar om ålder snarare än faktisk erfarenhet.

Avkastningen på erfarenhet varierar mellan olika grupper av arbetstagare. Högutbildade tjänar mer på att skaffa sig erfarenhet, troligen eftersom den gör att utbildningen kan utnyttjas bättre. Män har i genomsnitt brantare lönekurvor än kvinnor. Intressant nog är avkastningen på erfarenhet större bland personer födda utanför västvärlden än bland andra migranter. Trots att gruppens löner i genomsnitt är lägre, verkar erfarenhet vara extra viktig för denna grupp som till stor del består av personer som kommit till Sverige som flyktingar eller anhängiginvandrare och som tar längre tid på sig att etablera sig på arbetsmarknaden.

Den teknologiska utvecklingen och struktumvandlingen i ekonomin kan också påverka värdet av erfarenhet. Mer avancerade arbetsuppgifter kan ha gjort erfarenhet viktigare över tid, men samtidigt kan automatisering och digitalisering ha minskat värdet av erfarenhet i vissa yrken, särskilt bland personer med lägre utbildning. Tidigare studier visar att jobbtillväxten har blivit mer polariserad – hög- och låglöneyrken har ökat, medan mellanskiktet har krympt (Acemoglu och Autor 2011; Adermon och Gustavsson 2015). Även institutionella förändringar – som hur kollektivavtal reglerar lön utifrån erfarenhet – kan ha spelat en roll. Våra analyser för olika tidsperioder visar dels att avkastningen genomgående varit högre för infödda än för invandrade under hela perioden 1985–2018, dels att den genomsnittliga avkastningen på erfarenhet har ökat sedan år 2000, särskilt för utrikes födda med kortare erfarenhet.

Erfarenhetens värde påverkas också av i vilket sammanhang den förvärvas. Att ha arbetat på arbetsplatser med högre genomsnittliga löner och mer välutbildade kollegor ger enligt våra resultat betydligt större löneökningar än erfarenhet från låginkomstarbetsplatser. Däremot verkar andelen utrikes födda kollegor inte ha någon tydlig koppling till hur värdefull erfarenheten blir. Erfarenhet från branscher med komplexa och varierande arbetsuppgifter – till exempel vård, utbildning och offentlig förvaltning – ger högre löneavkastning än erfarenhet från mer standardiserade sektorer som industri och energi-

försörjning. På samma sätt ger yrken som kräver problemlösning och kognitiva färdigheter högre avkastning än rutinmässiga manuella jobb.

2 Data och metod

Vår studie bygger på omfattande registerdata som täcker hela Sveriges befolkning över flera decennier. Uppgifterna är pseudonymiserade (vilket innebär att forskaren inte har tillgång till identifierande information som namn eller personnummer). Data har sammanställts av Statistiska centralbyrån (SCB) och förvaltas av Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU). Den empiriska analysen kombinerar information från flera olika datakällor och tidsperioder. Huvudperioden för analysen är 1985–2018, men vissa uppgifter på individnivå sträcker sig ända tillbaka till 1960. Nedan beskriver vi först kortfattat datakällorna och sedan de två analysdatamaterial som används i studien.

2.1 Datakällor

Vi använder fyra huvudsakliga datakällor. Den första är *befolkningsregister* som innehåller årliga uppgifter om individers bakgrund och livssituation, såsom utbildning, födelseregion, invandringsår, kön och familjeförhållanden. I materialet ingår också skattebaserade uppgifter om årliga inkomster.

Med hjälp av *länkade individ-företagsdata* som kopplar ihop information om arbetstagare och deras arbetsgivare kan vi identifiera både var människor arbetar och vilka kollegor de har. Denna koppling gör det möjligt att beskriva olika typer av arbetslivserfarenhet, till exempel beroende på arbetsplatsens genomsnittliga lönenivå eller utbildningsnivån bland de anställda.

Pensionsgrundande inkomstdata innehåller uppgifter om individers samlade ”pensionspoäng”, som bygger på deras inkomsthistorik. Vi beskriver nedan hur dessa data används för att mäta arbetslivserfarenhet.

Lönestrukturstatistiken innehåller vår huvudsakliga utfallsvariabel: månadslön för heltidsanställda. Statistiken omfattar alla anställda i offentlig sektor och ungefär hälften av de som arbetar i privat sektor. Urvalet i den privata sektorn är stratifierat efter företagsstorlek och har en större andel stora företag. I huvudanalysen används uppgifterna som de är, men känslighetsanalyser där urvalet viktas om för att motsvara hela ekonomin ger likartade resultat och inga slutsatser ändras. Vi använder också information om årliga förvärvsinkomster per arbetsgivare för hela den yrkesverksamma befolkningen. Dessa data används både för att skapa alternativa mått på arbetsinkomst och för att beskriva olika typer av arbetsplatser.

2.2 Pensionspoängsbaserade paneldata

I ett första analysdatamaterial kombinerar vi information om arbetslivserfarenhet baserad på ”pensionspoäng” med ett paneldataurval som omfattar perioden 1985–2018. Detta urval inkluderar alla individer oavsett när de invandrade till Sverige och används som grund i huvudanalysen. I Sverige kan man börja samla pensionspoäng från och med det år man fyller 16. Poängen grundas på den del av inkomsten som ligger till grund för den allmänna pensionen. För att få pensionspoäng under ett år krävs att inkomsten överstiger ett prisbasbelopp. Om en person har åtminstone en pensionspoäng för ett givet år räknar vi det som ett år av arbetslivserfarenhet. Det innebär att vi inte tar hänsyn till hur hög inkomsten är över gränsvärdet, utan enbart om personen har arbetat eller inte.

Uppgifter om pensionspoäng finns tillgängliga från 1960, vilket gör det möjligt att följa individers hela arbetsliv om de är födda 1944 eller senare (om vi antar att man börjar arbeta tidigast vid 16 års ålder). För att kunna analysera hela arbetslivsprofiler tillämpar vi åldersbegränsningar som varierar beroende på vilket år observationen görs. År 1985 kan vi till exempel följa personer upp till 41 års ålder, år 1995 upp till 51 år och år 2005 samt framåt upp till 61 år. Dessa åldersintervall används när vi undersöker hur avkastningen på erfarenhet har förändrats över tid.

För inrikes födda behövs dessa begränsningar för att hela arbetslivshistorien ska finnas tillgänglig i data. För utrikes födda kan vi däremot följa hela deras svenska arbetslivserfarenhet för alla som invandrat 1960 eller senare, oavsett ålder. För att resultaten ska vara jämförbara mellan grupperna används dock samma åldersgränser även för utrikes födda. Vi begränsar dessutom urvalet till personer som var 20 år eller äldre vid ankomsten till Sverige, eftersom vi vill att variabeln ”år sedan invandring” ska spegla potentiell erfarenhet av den svenska arbetsmarknaden.

För inrikes födda definieras potentiell erfarenhet som ”ålder minus utbildningsår minus sex”. Analysen använder ett urval på 10 procent av alla inrikes födda. Urvalet är gjort så att varje individ har lika stor chans att väljas, oavsett hur många år hen finns med i data. När en person väl ingår i urvalet inkluderas alla tillgängliga år med information.

Tabell 1 visar att löneskillnaden mellan inrikes och utrikes födda ökade mellan 1985 och 2018. Det genomsnittliga antalet år av utbildning var relativt likartad i båda grupperna, men det har skett en starkare polarisering i utbildningsnivån bland invandrade. Att andelen män är lägre än 50 procent i båda grupperna beror på att data har större täckning i offentlig sektor där kvinnor är överrepresenterade. Skillnaden mellan potentiell och faktisk erfarenhet är, som väntat, större bland utrikes födda, där tiden sedan invandring är ett mer relevant

mått på möjlig arbetslivserfarenhet i Sverige. Sammansättningen av ursprungs-länder har också förändrats över tid: andelen personer från nordiska och andra västländer har minskat, medan fler kommer från andra delar av världen i den senare delen av observationsperioden. Det är viktigt att notera att urvalet endast omfattar personer som har en månadslön. Därför kan fördelningen efter ursprungsregion skilja sig från den totala utrikes födda befolkningen i Sverige.

Tabell 1 Beskrivning av den pensionspoängsbaserade panelen

	1985–2018		1985		2018	
	Inrikes födda	Utrikes födda	Inrikes födda	Utrikes födda	Inrikes födda	Utrikes födda
Genomsnittlig månadslön (2018 års SEK)	29 452	27 764	19 141	18 844	36 222	32 973
Logaritmerad lön	9,891	9,841	9,893	9,841	9,89	9,84
Utbildningsår	12,60	12,68	11,62	11,87	13,2	13,21
Utbildningsnivå (%):						
- Grundskola	10,2	15,8	21,2	18,9	5,1	11,7
- Gymnasium	46,3	37,7	50,6	49,9	43,1	32,9
- Högskola/universitet	43,5	46,5	28,2	31,2	51,8	55,4
Ålder	42,8	45,0	35,1	37,8	43,5	44,9
Potentiell erfarenhet (år)	24,2	26,6	17,4	20,6	24,3	25,9
Faktisk erfarenhet (år)	21,8	14,3	13,7	11,1	22,6	12,4
Andel män (%)	43,4	43,4	47,6	43,1	43,3	43,9
Logaritmerad årsinkomst	12,4	12,4	11,4	11,4	12,8	12,7
Antal år sedan invandring	–	16,2	–	12,0	–	15,1
Ursprungsregion (%):						
- Nordiska länder	–	22,4	–	48,3	–	7,1
- Västländer	–	12,1	–	17,9	–	12,0
- Östeuropa	–	26,5	–	18,8	–	27,2
- Nordafrika och Mellanöstern	–	16,9	–	5,3	–	24,1
- Subsahariska Afrika	–	6,4	–	1,6	–	10,7
- Asien och Oceanien	–	8,6	–	3,1	–	13,1
- Latinamerika	–	6,9	–	5,1	–	5,6
- Okänd region	–	0,0	–	0,0	–	0,1
Antal observationer	5 357 804	4 328 503	74 603	34 657	186 975	262 849

Anm: I den första kolumnen har urvalet av inrikes födda viktats om så att fördelningen av observationsår matchar den för utrikes födda under perioden 1985–2018. Detta säkerställer att de sammanlagda sammanfattande statistiken blir jämförbar mellan grupperna och inte återspeglar skillnader i kalenderårens sammansättning.

2.3 Länkade individ-företagsdata

I ett andra analysdatamaterial följer vi personer från det år de invandrade (tidigast 1985) och framåt. Här kan vi särskilja olika typer av arbetslivserfarenhet baserat på länkade individ-företagsdata och arbetstagardata, vilket gör det

möjligt att analysera mer detaljerade mönster. Urvalet omfattar personer mellan 20 och 64 år.

Huvudanalysen omfattar personer som invandrade 1985 eller senare och som varit anställda någon gång mellan 1985 och 2018. Vi kombinerar individuella anställningsuppgifter med information på arbetsplatsnivå om bransch och storlek på arbetsplatsen. Eftersom vi har populationstäckande data som kopplar arbetstagare till arbetsplatser kan vi också beskriva arbetsmiljön i termer av genomsnittlig inkomst, utbildningsnivå och andel utrikes födda på arbetsplatsen.

En person kan vara anställd på fler än en arbetsplats under ett år. Vi identifierar huvudanställning enligt en trestegsregel. Om en individ i november endast är anställd på ett ställe definieras detta som huvudanställningen. Om personen är anställd på flera ställen i november definieras det företag där individen tjänade mest under november som huvudanställningen. Om personen inte är anställd i november, definieras huvudanställningen som det företag där individen tjänade mest under året. Att använda novemberlön som kriterium följer samma metod som SCB använder för sin årliga sysselsättningsstatistik. Arbetsplatsens egenskaper definieras utifrån de som har huvudanställning där, och varje år man har sin huvudanställning på en viss typ av arbetsplats räknas som ett år av erfarenhet av den typen.

På samma sätt som i den pensionsbaserade analysen definieras en person som anställd (och därmed förvärvande erfarenhet) om inkomsten från huvudanställningen överstiger ett prisbasbelopp. För att kunna följa hela arbetslivshistorien för utrikes födda begränsar vi urvalet till personer som invandrat 1985 eller senare, vilket ger ett tak för arbetslivserfarenhet på 33 år.

För att mäta arbetslivserfarenhet utifrån företagens löneegenskaper beräknar vi den genomsnittliga månadslönen på varje företag med hjälp av det matchade urvalet. Företagen klassificeras sedan som hög- eller låglöneföretag beroende på om genomsnittslönen ligger över eller under medianen. På samma sätt beräknar vi den genomsnittliga utbildningsnivån på företagen och klassificerar dem som hög-, medel- eller lågutbildade arbetsplatser utifrån om genomsnittet ligger i den första, andra eller tredje "tredjedelen". Slutligen beräknas andelen utrikes födda på företagen och dessa klassificeras som hög eller låg andel baserat på medianen. Vi definierar också arbetslivserfarenhet utifrån branscher och yrken med nio kategorier vardera.

Yrkesmåttan bygger huvudsakligen på information från lönestrukturstatistiken. Eftersom denna bara omfattar ett urval av företag kan det finnas luckor i individers yrkeshistorik under år då deras arbetsgivare inte ingår i urvalet. Vi kompletterar därför med information från yrkesregistret för de år då detta är tillgängligt (från 2001).

Tabell 2 redovisar statistik för det matchade panelurvalet. I genomsnitt är erfarenheten ungefär lika fördelad mellan företag med olika lönenivå och utbildningsnivå, men den är mer koncentrerad till arbetsplatser med hög andel utrikes födda. Tillverkningsindustrin, vårdsektorn och handeln utgör stora delar av erfarenheten. Statistiken visar också att utrikes födda arbetstagare har erfarenhet från de flesta typer av yrken, även om den genomsnittliga erfarenheten är mindre från chefspositioner och från jord-/skogsbruk.

Tabell 2 Beskrivning av den matchade individ-företagspanelen

Individuella egenskaper		Bransch	
Månadslön (2018, SEK)	29 324	Primär sektor	0,06
Logaritmerad lön	10,12	Tillverkning	1,48
Logaritmerad årsinkomst	12,35	Bygg	0,24
Faktisk erfarenhet (år)	7,34	Energi och telekom	0,48
Ålder	41,71	Handel	1,21
År sedan invandring	11,34	Företagstjänster	1,13
Utbildningsår	12,60	Vård och socialt arbete	1,76
Antal observationer	5 816 253	Utbildning	0,64
		Offentlig förvaltning	0,19
		Yrkesgrupp	
		Chefer	0,05
		Högkvalificerade yrken	0,68
		Kvalificerade yrken	0,37
		Admin/Kontor	0,16
		Service/ Försäljning	0,79
		Jord/Skog	0,01
		Tillverkning/Bygg	0,11
		Förare/operatörer	0,39
		Lågkvalificerade yrken	0,45
Arbetsplatsens egenskaper			
Lågavlönade företag	3,43		
Högavlönade företag	3,48		
Låg utbildningsnivå på företaget	2,40		
Medel utbildningsnivå	2,23		
Hög utbildningsnivå	2,27		
Låg andel utrikes födda	1,41		
Hög andel utrikes födda	5,50		

Anm: Analysenheten är individer. Yrkesklassificeringen bygger på SSYK 1-siffersnivå. Se dokumentation från SCB för detaljer. "Arbetsplatsens egenskaper", "Bransch" och "Yrkesgrupp" visar genomsnittligt antal år av erfarenhet av respektive typ. Klassificeringarna av erfarenhet är endast ömsesidigt uteslutande inom respektive kategori. Det innebär att ett år samtidigt kan ge till exempel erfarenhet av en arbetsplats med låg lönenivå, medelhög utbildning och erfarenhet från tillverkningsindustrin. Nivåerna av erfarenhet per yrke är lägre på grund av att de bygger på urvalsdata.

2.4 Empirisk ansats

I det här avsnittet diskuterar vi kort några konceptuella frågor, för att sedan beskriva de empiriska modellerna. Vi hänvisar till Åslund och Atabay (2026) för detaljer och mer utförliga resonemang.

Vi fokuserar på hur arbetslivserfarenhet påverkar lönerna bland personer som redan arbetar. Det betyder dels att vi inte studerar sambandet mellan erfarenhet och sannolikheten att ha ett arbete överhuvudtaget, dels att den skattade löneavkastningen gäller de personer som är i arbete. Detta kan ha betydelse när vi jämför resultaten för olika grupper. Om sysselsättningsgraden (och därmed andelen individer som inkluderas i analyserna) varierar mellan grupper kan det vara så att de skattade sambanden avviker från vad som hypotetiskt skulle gälla i en analys där alla individer i populationen kunde ingå. Samtidigt minskar dessa farhågor eftersom vi använder en metod med så kallade ”individuella fixa effekter”, vilket gör att vi tar hänsyn genomsnittliga löneskillnader mellan personer. Vi undersöker alltså om en individs egen löneutveckling hänger ihop med den erfarenhet som hen har samlat över tid.

För det andra studerar vi enbart värdet av arbetslivserfarenhet som har förvärvats i Sverige. I praktiken antar vi att värdet av att arbeta ett år i Sverige inte påverkas av vad individen har gjort innan ankomsten hit. Det finns här ett grundläggande metodproblem när man vill jämföra inrikes och utrikes födda arbetstagare, särskilt om värdet av erfarenhet förändras med åldern. Tänk till exempel på en person som invandrar till Sverige vid 30 års ålder (för första gången). Den personen har per definition ingen arbetslivserfarenhet från Sverige och gruppen är representativ för alla nyanlända. Infödda personer i samma ålder utan någon arbetslivserfarenhet alls skulle däremot vara en mycket speciell grupp och sannolikt inte jämförbar med de utrikes födda. Det är svårt att helt undvika den här typen av jämförelseproblem. Ett alternativ vore att enbart studera personer som invandrat innan de förväntas börja arbeta. Men eftersom den huvudsakliga forskningsfrågan handlar om vad som påverkar lönerna för dem som kommer till Sverige som vuxna och då går in på arbetsmarknaden väljer vi att fokusera på vuxna migranter.²

För det tredje innebär den grundläggande modellen att vi antar att det inte finns något oberoende samband mellan ålder och lön. För de flesta arbetstagare följs ålder och erfarenhet åt – båda ökar med ett år för varje nytt kalenderår. Då går det inte att separera effekterna från varandra om vi också vill ta hänsyn till icke-observerade egenskaper hos individen (fixa effekter) som påverkar lönen.

De modeller vi skattar som relaterar löner till arbetslivserfarenhet är inspirerade av klassiska ’Mincer-modeller’ (Mincer 1974). Den första modellen fångar sambandet mellan erfarenhet och lön genom en icke-linjär funktion. Det

² Om man skulle sätta svensk erfarenhet till noll även för infödda i samma ålder, skulle man anta att tidigare erfarenhet är lika mycket värd oavsett i vilket land den förvärvats – något som går emot tidigare forskning. Tidigare studier visar nämligen att arbetslivserfarenhet från tiden före migrationen ofta har mycket liten, eller ingen, påverkan på lönen i det nya landet (Tibajev 2023).

innebär att vi tillåter att löneutvecklingen förändras i takt med att erfarenheten ökar, till exempel att sambandet kan vara starkare i början av karriären och sedan avta över tid. Denna modell kallar vi nedan ”Polynom”. Vi skattar också en ännu mer flexibel modell som inte innebär några begränsningar på hur lönen kan förändras mellan enskilda år. Detta gör det möjligt att fånga den förväntade löneutvecklingen oavsett hur den förändras över karriären. Denna modell kallar vi nedan ”Dummies”.³

För den pensionsbaserade panelen använder vi dessa båda modeller för att beräkna sambandet mellan arbetslivserfarenhet och lön. Vi analyserar också hur avkastningen på erfarenhet har förändrats över tid, dels med tvärsnittsdata, dels med femårsperioder där vi jämför utvecklingen före och efter respektive år. I analysen av matchade individ-företagsdata skattar vi motsvarande modeller, men där skiljer vi mellan olika typer av arbetslivserfarenhet, till exempel erfarenhet från olika branscher, arbetsplatser eller yrken. När vi inte visar hela de skattade löneprofilerna redovisar vi i stället effekterna efter fem respektive tio års erfarenhet. Dessa mått visar hur mycket lönen enligt skattningarna ökar i genomsnitt efter en viss tid på arbetsmarknaden.

3 Resultat

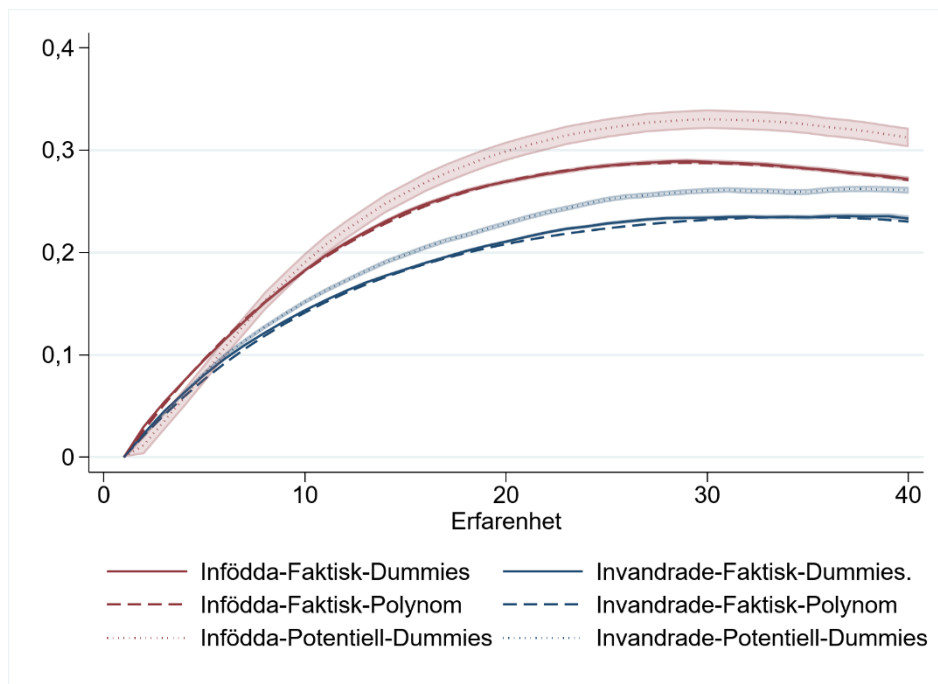
Vi börjar med att presentera grundläggande resultat för sambandet mellan lön och arbetslivserfarenhet. Vi jämför då också resultaten för faktisk respektive potentiell erfarenhet, och undersöker skillnader mellan kvinnor och män, mellan olika utbildningsnivåer och mellan personer födda i olika regioner. Därefter diskuterar vi hur avkastningen på erfarenhet har förändrats över tid, innan vi går vidare till att analysera om olika typer av arbetslivserfarenhet värderas olika mycket på arbetsmarknaden.

3.1 Sambandet mellan erfarenhet och lön

Figur 1 visar de skattade sambanden mellan lön och erfarenhet för inrikes och utrikes födda under perioden 1985–2018. I figuren är avkastningen på ett års erfarenhet satt till noll som referenspunkt. För varje grupp redovisas tre olika skattningar: (i) ”Polynom” för faktisk erfarenhet, (ii) ”Dummies” för faktisk

³ Ett polynom kan beskrivas som ett matematiskt uttryck som består av en summa av termer, där varje term är en produkt av en konstant (koefficient), en variabel och en positiv heltalsexponent. Funktionen $y = 5 + 3x + 2x^2$ är ett exempel på polynom. Dummy-variabler antar antingen värdet 0 eller 1. I regressionsanalys används dessa ofta för att fånga nivåskillnader mellan grupper (till exempel genomsnittliga inkomstskillnader mellan kvinnor och män). I vår analys har vi en dummy för varje år av erfarenhet, vilka tillsammans ger en löneprofil över arbetslivet.

erfarenhet, samt (iii) ”Dummies” för potentiell erfarenhet – definierad som antal år sedan invandring för utrikes födda och antal år sedan avslutad utbildning för inrikes födda.



Figur 1 Löne-erfarenhetsprofiler för invandrade och infödda

Anm: Figuren visar avkastningen på faktisk och potentiell erfarenhet för varje år av erfarenhet i förhållande till ett års erfarenhet. För inrikes födda definieras potentiell erfarenhet som ålder minus skolår minus 6; för utrikes födda definieras potentiell erfarenhet som antal år sedan migration. Urvalet begränsas till personer mellan 20 och 64 år. De skuggade områdena visar 95-procentiga konfidensintervall.

Alla specifikationer pekar på att arbetslivserfarenhet från Sverige har en positiv effekt på utrikes föddas löner. Efter fem års erfarenhet är lönen i genomsnitt cirka 8 procent högre än efter ett år, och efter tio års erfarenhet ungefär 15 procent högre. För inrikes födda är avkastningen på erfarenhet dock något högre – cirka 9 respektive 20 procent vid samma jämförelsepunkter.⁴ Resultaten visar också att lönen förväntas nå sin högsta nivå efter ungefär 32 års erfarenhet för utrikes födda, jämfört med cirka 29 år för inrikes födda.

⁴ Ett värde på 0,1 på y-axeln innebär att den logaritmerade inkomsten kan väntas vara ”0,1 högre” vid en given nivå på erfarenhet relativt vid ett år. Skattningarna kan ungefär tolkas som procent, dvs. 0,01 motsvarar ca 1 procent osv. Denna approximation fungerar bäst för små förändringar. Den exakta procentuella förändringen för en skattning β ges av $e^{\beta} - 1$.

Det är värt att notera att resultaten från ”Polynom” och den mer flexibla ”Dummies” nästan sammanfaller, vilket tyder på att resultaten inte är känsliga för metodvalet. Att kurvorna dessutom är jämna och konkava bekräftar att den klassiska Mincer-modellen, som antar ett kvadratiskt samband mellan erfarenhet och lön, ger en rimlig beskrivning av den svenska arbetsmarknaden.

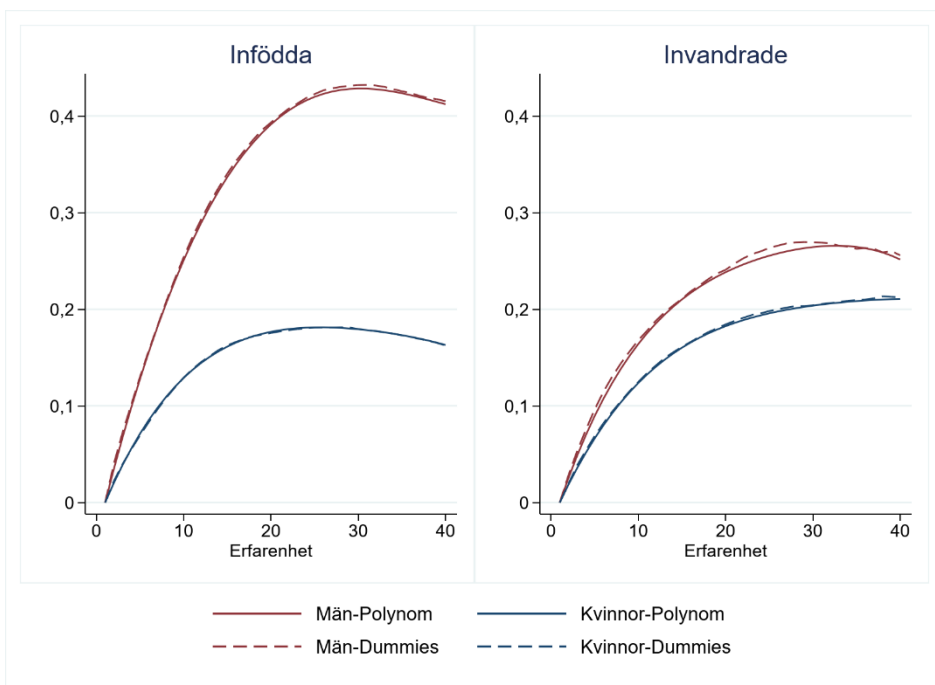
Som nämndes i inledningen finns det tidigare forskning som visar att användningen av potentiell istället för faktisk erfarenhet kan leda till missvisande resultat, särskilt för grupper med svagare förankring på arbetsmarknaden.⁵ Resultaten i Figur 1 visar att skillnaden mellan faktisk och potentiell erfarenhet är liten vid låga och medelhöga nivåer av erfarenhet, men att kurvorna börjar skilja sig åt vid högre erfarenhetsnivåer. En möjlig tolkning är att arbetsgivare inte nödvändigtvis värderar ytterligare faktisk erfarenhet efter en viss punkt, medan institutionella faktorer på arbetsmarknaden (till exempel kollektivavtal och lönestrukturer kopplade till ålder) ändå gör att lönerna fortsätter att stiga med ökad ålder.

3.1.1 Skillnader utifrån kön, utbildning och födelseregion

Tidigare forskning om könsskillnader på arbetsmarknaden bland utrikes födda lyfter ofta fram det relativt låga arbetskraftsdeltagandet bland invandrade kvinnor och pekar på att kulturella normer kan påverka deras etablering. Till exempel tenderar kvinnor från länder med lågt kvinnligt arbetskraftsdeltagande att också ha lägre sysselsättning i Sverige, men över tid närmar de sig de inrikes födda kvinnornas sysselsättningsnivåer (Neuman, 2018; Grönlund och Fairbrother, 2022).

Figur 2 visar att män – både bland inrikes och utrikes födda – har högre avkastning på arbetslivserfarenhet än kvinnor. Skillnaden mellan män och kvinnor är större bland inrikes födda än bland utrikes födda. Intressant nog har utrikes födda kvinnor en brantare löneutveckling i förhållande till erfarenhet än inrikes födda kvinnor. Det kan tyda på att utrikes födda kvinnor i Sverige i viss mån är positivt selekterade, det vill säga att de som kommer hit ofta har arbetslivserfarenhet och kvalifikationer redan innan migrationen – något som också bekräftas i tidigare forskning (Tibajev och Nygård 2023).

⁵ Antecol och Bedard (2004) fann till exempel att när faktisk erfarenhet används i stället för potentiell, minskar den del av lönegapet mellan å ena sidan svarta eller mexikanska och å andra sidan vita arbetstagare som kan förklaras av utbildningsskillnader. På liknande sätt visar Blau och Kahn (2013) att avkastningen på faktisk erfarenhet är högre än på potentiell erfarenhet för kvinnor, medan skillnaden är mindre tydlig för män.



Figur 2 Löne-erfarenhetsprofiler efter kön

Analysen visar också att personer med högskoleutbildning, oavsett om de är födda i Sverige eller utomlands, har den högsta avkastningen på erfarenhet (Figur A 1). Det finns även skillnader mellan personer med gymnasieutbildning och grundskoleutbildning. Ett särskilt intressant resultat är att utrikes födda med endast grundskoleutbildning ser ut att ha högre avkastning på erfarenhet än inrikes födda med samma utbildningsnivå.

Slutligen pekar analyserna på att den skattade avkastningen på erfarenhet varierar beroende på födelseregion (Figur A 2). Resultaten antyder att invandrade från västländer har lägre avkastning på erfarenhet än invandrade från andra regioner. En möjlig tolkning är att personer från västländer ofta kommer till Sverige som arbetskraftsinvandrare och redan från början får relativt kvalificerade jobb, medan personer från övriga regioner i större utsträckning anländer som flyktingar eller anhöriginvandrare och därmed startar på en lägre nivå men förbättrar sin position över tid genom arbetslivserfarenhet.

3.2 Utvecklingen av avkastningen på erfarenhet över tid

Figur 3 visar hur sambandet mellan lön och arbetslivserfarenhet har förändrats för inrikes och utrikes födda under perioden 1985–2018. Figuren redovisar så

kallade ”marginaleffekter” beräknade vid fem och tio års erfarenhet, med separata analyser för varje enskilt kalenderår. Marginaleffekten speglar hur stor förändring i lön som enligt modellen följer av att arbeta ytterligare ett år efter att ha arbetat fem respektive tio år i Sverige. I de tidigaste åren i datamaterialet kan vi bara observera hela arbetslivshistoriken för relativt unga personer (baserat på pensionspoängsdata). För att täcka in så många år som möjligt, och för att minska risken att åldersavgränsningar påverkar resultaten, redovisar vi resultaten för tre olika åldersintervall för både inrikes och utrikes födda arbetstagare.

Resultaten visar genomgående att avkastningen på erfarenhet har varit positiv under hela perioden, för både inrikes och utrikes födda och i alla åldersgrupper. I de flesta fall är den dock högre bland personer födda i Sverige. Vid tio års erfarenhet syns en tydligt uppåtgående trend i avkastningen efter år 2000. Vid fem års erfarenhet ser vi en liknande ökning för utrikes födda, men möjligen en viss negativ utveckling för inrikes födda.

Nedgången i avkastningen för inrikes födda kring 1990 sammanfaller med den djupa ekonomiska krisen i början av 1990-talet, då arbetslösheten steg kraftigt. En mindre tydlig men liknande nedgång syns också i samband med finanskrisen 2009. En möjlig tolkning är att löneökningar kopplade till pågående anställningar och möjligheten att få högre lön vid byte av jobb, minskar under lågkonjunkturer. Resultaten kan också påverkas av så kallad selektion avseende vilka som arbetar vid olika tidpunkter, till exempel om personer med kort erfarenhet och låga löner oftare förlorar jobbet i lågkonjunktur (och därmed sedan inte ingår i data över observerade löner). För utrikes födda kan den stora flyktinginvandringen i början av 1990-talet – och den fördröjda arbetsmarknads-etableringen för dem som kom under dessa år – också påverka både sammansättningen av gruppen och variationen i de skattade resultaten. Därför bör man vara försiktig med att dra alltför långtgående slutsatser av kortsiktiga förändringar i avkastningen.



Figur 3 Erfarenhetspremiens utveckling över tid

Anm: Figuren visar avkastningen på erfarenhet över tid för åren 1985–2018. Marginaleffekter (ME) beräknas vid 5 och 10 års erfarenhet. Skattningar för varje kalenderår. I skattningarna används tre olika åldersgrupper för att kunna följa arbetstagarnas fullständiga arbetslivshistorik på ett jämförbart sätt för olika år.

3.3 Är en del erfarenhet mer värd än annan?

Vi går nu vidare till att undersöka om olika typer av erfarenheter värderas olika lönemässigt. I dessa analyser fokuserar vi på utrikes födda och kommenterar bara undantagsvis jämförelser med infödda. Tabell 3 visar marginaleffekter (se ovan) på lönen vid 5 respektive 10 års erfarenhet av olika typer av arbetsplatser. Enligt skattningarna på den första raden ger ytterligare ett års erfarenhet 1,33 procent högre lön för en person som har fem års erfarenhet. Vid 10 års erfarenhet (då profilen har planat ut) pekar skattningarna på en genomsnittlig premie på 0,68 procent.

När vi delar upp efter typ av erfarenhet framkommer att lönepremien är större för erfarenhet från höglönearbetsgivare och från arbetsplatser där de anställda har högre utbildning. Däremot syns ingen tydlig skillnad i avkastningen beroende på andelen utrikes födda bland de anställda. Att skattningarna för de olika typerna av erfarenhet många gånger är lägre än de genomsnittliga skattningarna (överst i tabellen) kan bero på att de sistnämnda kontrollerar för den nuvarande typen av arbetsplats. Om en ökad rörlighet mot bättre arbetsgivare är en förklaring till värdet av erfarenhet är detta vad vi skulle förvänta oss att se.

Tabell 3 Lönepremier för olika typer av erfarenhet – utrikes födda

Typ av erfarenhet	Marginaleffekt vid 5 års erfarenhet	Marginaleffekt vid 10 års erfarenhet
Erfarenhet (alla typer)	0,0133	0,0068
Erfarenhet vid företag med låg lönenivå	0,0046	0,0022
Erfarenhet vid företag med hög lönenivå	0,0124	0,0072
Erfarenhet vid företag med låg utbildningsnivå	0,0027	-0,0020
Erfarenhet vid företag med medelhög utbildningsnivå	0,0048	0,0007
Erfarenhet vid företag med hög utbildningsnivå	0,0158	0,0111
Erfarenhet vid företag med låg andel utrikes födda	0,0095	0,0053
Erfarenhet vid företag med hög andel utrikes födda	0,0100	0,0043

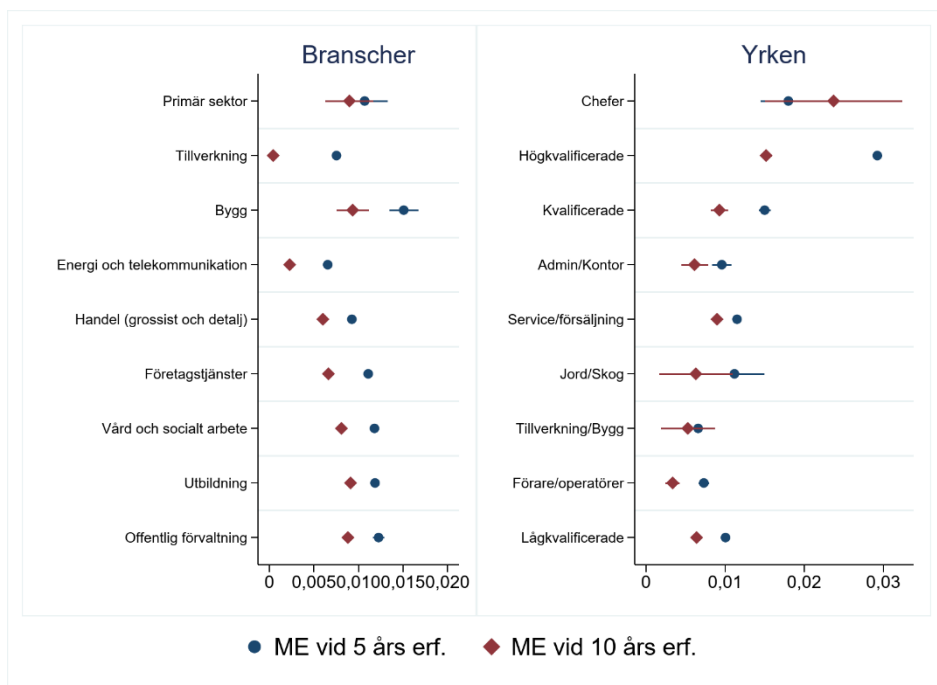
Anm: Ett företag med låg (hög) lön definieras som ett företag där den genomsnittliga månadslönen ligger under (över) medianen för fördelningen av genomsnittliga månadslöner bland alla företag i urvalet. Företag med hög, medel eller låg utbildningsnivå motsvarar första, andra respektive tredje tertilen av fördelningen av genomsnittliga utbildningsår bland företagen i urvalet. Ett företag klassificeras som att ha hög (låg) andel utrikes födda om andelen utrikes födda i företaget överstiger (ligger under) medianen för andelen utrikes födda bland företagen i urvalet.

Det är också sannolikt att vissa branscher eller yrken är förknippade med högre erfarenhetspremier än andra. Figur 4 visar resultat där vi låter skattningarna variera utifrån dessa dimensioner. Den vänstra panelen visar marginaleffekten av ytterligare ett års erfarenhet i olika branscher. En första observation är att det finns en positiv lönepremie i så gott som alla branscher både vid 5 och 10 års erfarenhet. Många gånger är sambandet likartat, men det finns mönster som indikerar att erfarenhet från branscher med många manuella och/eller rutinmässiga jobb ger lägre avkastning, till exempel på lång sikt i tillverkningsindustrin. Avkastningen tenderar däremot att vara högre där man kan anta att lärande på jobbet spelar en större roll för individens framtida karriär, till exempel inom tjänstesektorn, offentlig förvaltning, vård och utbildning. Ett liknande resonemang kan gälla byggbranschen, som sticker ut med särskilt höga premier för erfarna arbetstagare.

Man kan också notera att de skattade avkastningarna inom en bransch vanligtvis är lägre eller i nivå med de genomsnittliga avkastningar som redovisats tidigare. En möjlig förklaring är (precis som ovan) att genomsnittlig avkastning också fångar upp vinster från att röra sig över till högvärlödade branscher – en mekanism som fångar värdet av erfarenhet – medan skattningar inom en bransch kontrollerar för den aktuella branschen.

Den högra panelen i Figur 4 visar att det finns stora skillnader i avkastning på erfarenhet utifrån en delvis kompetensbaserad klassificering av yrken. Det genomgående mönstret är att avkastningen stiger med yrkets kvalifikationskrav, till exempel pekar resultaten på att ett år ytterligare arbete vid fem års erfarenhet höjer lönen med drygt 3 procent för högkvalificerade yrken, men bara drygt en procent för yrken som klassas som lågkvalificerade. Att högkvalificerade yrken uppvisar högre erfarenhetspremier kan bero på att de har större inslag av abstrakta och icke-rutinmässiga uppgifter. Det är dock värt att notera att skattningarna för både 5 och 10 år är positiva för alla kategorier.⁶

⁶ Det generella mönstret med skillnader i avkastning mellan branscher och yrken är liknande för utrikes och inrikes födda (se Åslund och Atabay 2025). För vissa branscher skiljer sig dock skattningarna. Ett exempel är Företagstjänster, där infödda har högre avkastning. En tänkbar orsak är att sammansättningen av faktiska verksamheter skiljer sig mellan inrikes och utrikes födda. Utrikes födda har en högre kortsiktig avkastning på arbete i högkvalificerade yrken. Den övergripande kopplingen mellan yrkets kompetensnivå och avkastningen på erfarenhet verkar dock vara ännu mer stabil bland inrikes födda. Det finns i denna grupp en ännu tydligare polarisering, och vissa skattningar indikerar inga eller till och med negativa erfarenhetspremier.



Figur 4 Erfarenhetspremier efter bransch och yrkesgrupp – utrikes födda

Anm: Skattningarna visar invandrades löneavkastning på erfarenhet inom olika branscher och yrken. ME står för "marginaleffekt" vid 5 respektive 10 års erfarenhet. Markören visar skattningen och strecken anger 95-procentiga konfidensintervall. Branschklassificeringen baseras på en kombination av den svenska SNI-klassificeringen och den internationella NACE Rev. 1.1-grupperingar, medan yrkeskategorierna motsvarar 1-siffrig nivå i SSYK som bygger på ISCO. Skattningarna betingar på aktuell bransch eller yrke samt erfarenhet inom andra branscher eller yrken. Kontrollvariablerna inkluderar också utbildning och individuella fixa effekter.

Om man som i Tabell 4 i stället grupperar yrken enbart efter vilken kvalifikationsnivå som krävs, framträder samma mönster. Enligt skattningarna innebär ett extra års erfarenhet i ett lågkompetensyrke (nivå 1) för en person som redan har fem års erfarenhet i detta yrke en löneökning på cirka 0,4 procent. Motsvarande års erfarenhet i ett högkompetensyrke (nivå 4) för en person med fem års erfarenhet i yrket ger en löneökning på nästan 1,9 procent.

Tabell 4 Erfarenhetspremie per yrkesgrupp efter kompetensnivå – utrikes födda

Typ av erfarenhet	Marginal effekt vid 5 års erfarenhet	Marginal effekt vid 10 års erfarenhet
Erfarenhet (alla typer)	1,33%	0,68%
Erfarenhet från yrken på kompetensnivå 1	0,38%	0,41%
Erfarenhet från yrken på kompetensnivå 2	0,46%	0,43%
Erfarenhet från yrken på kompetensnivå 3	0,81%	0,54%
Erfarenhet från yrken på kompetensnivå 4	1,87%	1,02%

Anm: Tabellen visar skattningar av löneavkastningen för utrikes födda beroende på yrkeskategori, baserat på MEE-paneldata för perioden 1985–2018. De fyra nivåerna grupperar yrken baserat på den formella utbildningsnivå som normalt krävs för att utföra arbetet. Nivå 1 omfattar yrken som inte kräver mer än grundskoleutbildning. Nivå 2 täcker yrken som kräver gymnasial utbildning eller eftergymnasial utbildning på upp till två år. Nivå 3 avser yrken där praktisk eller yrkesinriktad eftergymnasial utbildning på 2–3 år är normen. Nivå 4 inkluderar yrken som kräver lång teoretisk eller forskningsinriktad akademisk utbildning.

4 Avslutning

Denna studie undersöker löneavkastningen på faktisk arbetslivserfarenhet från Sverige för utrikes födda. Med hjälp av unika longitudinella data från Sverige kan vi karaktärisera och analysera enskilda individers fullständiga karriärer. Vi visar att utrikes födda har en betydande avkastning på erfarenhet i vördlandet, även om denna avkastning tenderar att vara lägre än för inrikes födda. I linje med grundläggande humankapitalteori minskar den marginella avkastningen med ytterligare erfarenhet, vilket resulterar i en löneprofil som planar ut efter cirka 25 års erfarenhet.

För det andra finns betydande variation mellan olika demografiska och socioekonomiska grupper: män och personer med högre utbildning har brantare löneprofiler. Mönstret gäller även för utrikes födda från icke-västländer (jämfört med västerländska migranter), om än från en lägre utgångspunkt. För det tredje tyder resultaten på att det sedan år 2000 finns en positiv trend i avkastningen på erfarenhet för utrikes födda.

Resultaten visar också att typen av arbetslivserfarenhet har stor betydelse för lönepremien. Erfarenhet från högavlönade arbetsplatser med utbildade kollegor, samt i branscher med mindre standardiserade och mer komplexa arbetsuppgifter, ger högre avkastning. Erfarenhet från rutinbaserade eller lågavlönade miljöer ger däremot relativt sett lägre avkastning.

Det finns anledning att vara lite försiktig i jämförelser och slutsatser. Även om analyserna bygger på mycket rika data och metoder som tar hänsyn till

arbetstagares egenskaper och initiala löneläge när man skattar hur enskilda individers löneutveckling påverkas av ytterligare erfarenhet, så finns det alltid faktorer som kan påverka resultaten. Till exempel kan skillnader i sysselsättningsgrad göra att jämförelser mellan inrikes och utrikes födda inte blir representativa för befolkningen som helhet. När vi studerar effekter av olika typer av erfarenhet behöver vi vara medvetna om att det i regel inte är slumpmässigt vem som börjar arbeta på en viss typ av arbetsplats eller i en viss bransch.

Vissa implikationer kan vi ändå se, både för forskning och policy. Att inkludera faktisk arbetslivshistorik i empiriska analyser är enligt våra analyser viktigt för att fånga relevanta processer kopplade till arbetsmarknadsintegration. För beslutsfattare pekar resultaten på behovet av åtgärder som inte bara ger arbetslivserfarenhet utan också förbättrar tillgången till högkvalitativa arbeten. Program som underlättar inträde i branscher eller på arbetsplatser med högre avkastning kan vara särskilt effektiva för långsiktig ekonomisk integration.

Referenser

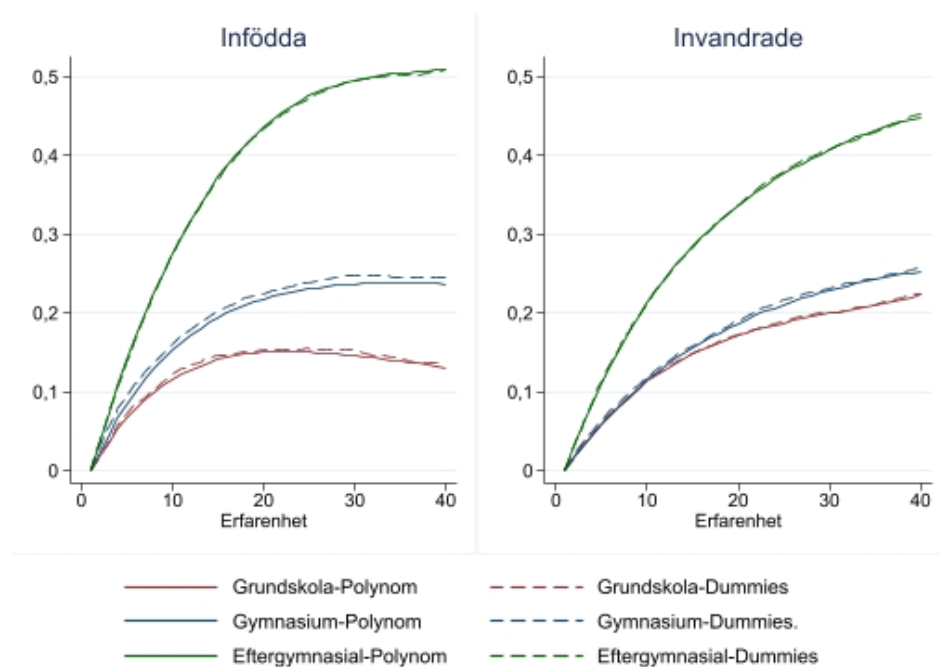
- Acemoglu, D och D Autor (2011), 'Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings', *Handbook of Labor Economics*, vol 4.
- Adermon, A och M Gustavsson (2015), 'Job Polarization and Task-Biased Technological Change: Evidence from Sweden, 1975–2005', *Scandinavian Journal of Economics*, vol 117, nr 3, s 878–917.
- Adermon, A och L Hensvik (2022), 'Gig-Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?', *Labour Economics*, vol 76, s 102171.
- Altonji, J G och R M Blank (1999), 'Race and Gender in the Labor Market', *Handbook of Labor Economics*, vol 3, s 3143–3259.
- Antecol, H och K Bedard (2004), 'The Racial Wage Gap: The Importance of Labor Force Attachment Differences Across Black, Mexican, and White Men', *Journal of Human Resources*, vol 39, nr 2, s 564–583.
- Arendt, J N, C Dustmann och H Ku (2022), 'Refugee Migration and the Labour Market: Lessons from 40 Years of Post-Arrival Policies in Denmark', *Oxford Review of Economic Policy*, vol 38, nr 3, s 531–556.
- Blau, F D och L M Kahn (2013), 'The Feasibility and Importance of Adding Measures of Actual Experience to Cross-Sectional Data Collection', *Journal of Labor Economics*, vol 31, S1, s S17–S58.
- Borjas, G J (2014), *Immigration Economics*, Harvard University Press, Cambridge MA.
- Calvó-Armengol, A och M O Jackson (2004), 'The Effects of Social Networks on Employment and Inequality', *American Economic Review*, vol 94, nr 3, s 426–454.
- Dahlberg, M, J Egebark, U Vikman och G Özcan (2024), 'Labor Market Integration of Refugees: RCT Evidence from an Early Intervention Program in Sweden', *Journal of Economic Behavior & Organization*, vol 217, s 614–630.
- Deming, D J och M I Silliman (2024), 'Skills and Human Capital in the Labor Market', NBER Working Paper nr 32908.
- Duleep, H O (2015), 'The Adjustment of Immigrants in the Labor Market', i Chiswick, B R och P W Miller (red), *Handbook of the Economics of International Migration*, Elsevier, Amsterdam.

- Eckert, F, M Hejlesen och C Walsh (2022), 'The Return to Big-City Experience: Evidence from Refugees in Denmark', *Journal of Urban Economics*, vol 130, s 103454.
- Ek, S, M Hammarstedt och P Skedinger (2024), 'Low-Skilled Jobs, Language Proficiency, and Job Opportunities for Refugees: An Experimental Study', *Scandinavian Journal of Economics*, vol 126, nr 2, s 355–386.
- Eliason, M, L Hensvik, F Kramarz och O N Skans (2023), 'Social Connections and the Sorting of Workers to Firms', *Journal of Econometrics*, vol 233, nr 2, s 468–506.
- Friedberg, R M (2000), 'You Can't Take It With You? Immigrant Assimilation and the Portability of Human Capital', *Journal of Labor Economics*, vol 18, nr 2, s 221–251.
- Hammarstedt, M (2000), 'The Receipt of Transfer Payments by Immigrants in Sweden', *International Migration*, vol 38, nr 2, s 239–268.
- Heckman, J J, L J Lochner och P E Todd (2006), 'Earnings Functions, Rates of Return and Treatment Effects: The Mincer Equation and Beyond', i Hanushek, E och F Welch (red), *Handbook of the Economics of Education*, vol 1, Elsevier, Amsterdam.
- Lemieux, T (2006), 'The 'Mincer Equation' Thirty Years After Schooling, Experience, and Earnings', i Grossbard, S (red), *Jacob Mincer: A Pioneer of Modern Labor Economics*, Springer, New York.
- Mincer, J (1974), *Schooling, Experience, and Earnings*, NBER, New York.
- Mortensen, D T och C A Pissarides (1999), 'New Developments in Models of Search in the Labor Market', *Handbook of Labor Economics*, vol 3.
- Spence, M (1973), 'Job Market Signaling', *Quarterly Journal of Economics*, vol 87, nr 3, s 355–374.
- Tibajev, A (2023), 'The Economic Return to Labour Market Experience of Immigrants in Sweden', *Social Indicators Research*, vol 170, nr 1, s 5–23.
- Tibajev, A och O Nygård (2023), 'Origin-Country Gender Norms, Individual Work Experience, and Employment Among Immigrant Women in Sweden', *Frontiers in Human Dynamics*, vol 5, s 1071800.
- Åslund, O och Z Atabay (2026), *Rewarding Experiences? Immigrant Wage Returns to Host Country Employment*, IFAU Working Paper 2026:6

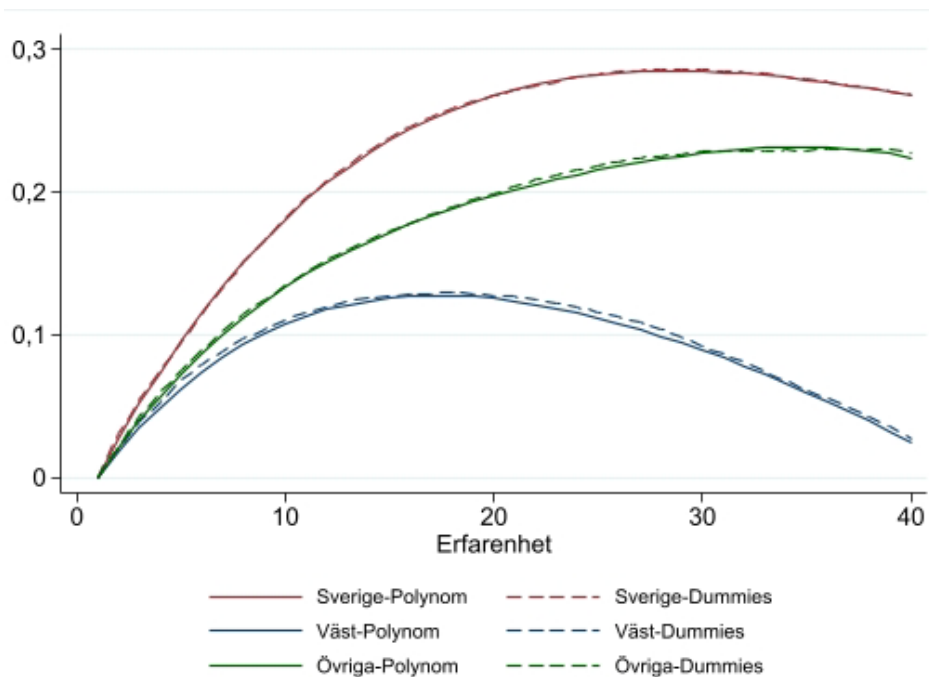
Åslund, O, M Engdahl och S Willis (2024), Professional Networks and the Labour Market Assimilation of Immigrants, IFAU Working Paper 2024:9.

Åslund, O, A Forslund och L Liljeberg (2017), 'Labour Market Entry of Non-Labour Migrants – Swedish Evidence', Nordic Economic Policy Review, s 95–130.

Bilagor



Figur A 1 Löne-erfarenhetsprofiler efter utbildningsnivå



Figur A 2 Löne-erfarenhetsprofiler efter födelseregion

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