

Carl le Grand & Ryszard Szulkin

Invandrarnas löner i Sverige

Betydelsen av vistelsetid, invandrarland och svensk skolgång

Syftet med denna studie* är att analysera löneskillnader på den svenska arbetsmarknaden mellan personer födda i Sverige och utomlands. I vad mån finns sådana löneskillnader och ser de olika ut för kvinnor och män? Varierar löneskillnaderna mellan olika invandrargrupper? I analysen tas hänsyn till sådana konventionella mått på individernas humankapital såsom utbildning, arbetslivserfarenhet och anställningstid. Dessutom analyseras betydelsen av vistelsetid i Sverige och, speciellt, svensk skolutbildning.

En av de mest genomgripande förändringar som skett i det svenska samhället under de senaste decennierna är den kraftigt ökade andelen invånare som är födda utomlands. Allt sedan andra världskriget har Sverige varit ett invandringsland, dvs antalet individer som flyttar till Sverige är större än det antal individer som utvandrar (Ekberg & Gustafsson 1995). Karaktären på den invandring som skett till Sverige har varierat starkt under senare decennier. Beroende på situationen i omvärlden och på den svenska arbetsmarknaden, har flyttningsströmmarna ibland dominerats av arbetskraftsinvandring och ibland av flyktinginvandring. Invandrarnas nationella sammansättning har också

förändrats. År 1980 var 57 procent av alla utländska medborgare från Norden, medan motsvarande andel 1996 endast var 31 procent. I stället har andelen utomeuropeiska medborgare ökat från 16 procent 1980 till 34 procent 1996 (SCB 1998).

Mot denna bakgrund är det en väsentlig uppgift för samhällsvetenskaperna att studera hur invandringen och dess förändrade sammansättning har påverkat det svenska samhället och hur situationen för invandrare och deras barn skiljer sig från infödda svenskers. Trots detta är vår kunskap om invandrades situation i många avseenden bristfällig. Detta gäller inte minst deras situation på den svenska arbetsmarknaden. Vi vet exempelvis betydligt mindre om de

Carl le Grand och Ryszard Szulkin är båda docenter i sociologi vid Institutet för social forskning och Sociologiska institutionen, Stockholms universitet.

* Vi vill tacka Anders Björklund, Ann-Zofie Duvander, Mia Hultin, Michael Tählin och Eskil Wadensjö för värdefulla kommentarer på en tidigare version av denna artikel.

Arbetet har möjliggjorts genom anslag från Rådet för arbetslivsforskning och Socialvetenskapliga forskningsrådet.

skillnader i arbetsmarknadsrelaterade utfall som finns mellan personer med och utan invandrarbakgrund än om motsvarande skillnader mellan kvinnor och män.

Empirisk forskning som sökt kartlägga etnicitetens betydelse på den svenska arbetsmarknaden har i huvudsak varit inriktad på sysselsättning, arbetslöshet och årsinkomster för första generationens invandrare. Resultat från denna forskning visar att de invandrare som kommit till Sverige under 1950-, 60- och 70-talen har uppnått ungefär samma sysselsättningsgrad, yrkesrörlighet och inkomstutveckling som den infödda svenska befolkningen. För de invandrargrupper som kommit till Sverige senare är dock arbetsmarknadsläget betydligt sämre (Ekberg 1994; Ekberg & Gustavsson 1995). Vad gäller situationen för den andra generationens invandrare sammanfattar Ekberg (1997) sina studier med att andra generationens invandrare som är födda före 1970 är väl integrerade på den svenska arbetsmarknaden. För dem som är födda efter 1970 är emellertid läget mindre entydigt. Individer med europeisk härstamning har en relativt god situation, medan andra generationens invandrare med utomeuropeisk härkomst har lägre sysselsättning, högre arbetslöshet och lägre årsarbetsinkomster.

Vi vet alltså en del om sysselsättning, arbetslöshet och årsinkomster för personer med invandrarbakgrund, men vår kunskap är mycket begränsad vad gäller systematiska skillnader i löneutvecklings- och karriärmöjligheter mellan personer med och utan invandrarbakgrund. Ett undantag är Wadensjö (1994) som bl a redovisar resultat om löneskillnader för anställda som är födda i Sverige respektive i utlandet (se även Wadensjö 1992 för en analys av högutbildade invandrades lönesituation). På grundval av bearbetningar av Levnadsnivåundersökningarna 1974, 1981

och 1991 drar författaren slutsatsen att år 1974 hade personer födda utomlands i stort sett samma timlöner som personer födda i Sverige. Därefter har emellertid invandrararnas, speciellt männens, relativlöner försämrats. Vidare fann Wadensjö att de observerade löneskillnaderna inte kan förklaras med att invandrare har sämre kvalifikationer än infödd arbetskraft.

En orsak till att invandrarskapets betydelse för lönerna på den svenska arbetsmarknaden är ett relativt outforskat område, är rimligtvis bristen på lämpliga data. De datamaterial som finns tillgängliga för forskning innehåller normalt mellan två och tre tusen anställda individer av vilka omkring tio procent klassificeras som invandrare (andelen varierar beroende på hur invandrare definieras). Antalet individer med invandrarbakgrund i dessa datamaterial är således för litet för att möjliggöra nedbrytningar av denna kategori efter typ av invandrarland, invandringstid m m. I denna artikel har vi emellertid använt ett datamaterial som omfattar betydligt fler anställda, nämligen Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökningar (AKU), som från och med 1992 innehåller frågor om löner för det specialurval individer som intervjuas i januari-mars varje år. Genom en hopslagning av AKU för åren 1992, 1993, 1994 och 1995 erhåller vi information om tillräckligt många personer med invandrarbakgrund för att kunna genomföra mer detaljerade analyser av denna heterogena grupp. Vår studie är en av de första där AKUs lönedata används i forskningssammanhang.¹

Syftet med vår studie är att analysera löneskillnader mellan svenskar och invand-

1. En annan studie som använt AKUs lönedata är Edin och Holmlund (1998).

rare, vilka här definieras som personer födda utomlands. För det första undersöker vi om det finns en generell löneskillnad mellan de personer som är födda i Sverige och dem som är födda utomlands när hänsyn tagits till konventionella mått på individernas humankapital. För det andra studeras betydelsen av den tid som individen tillbringat i Sverige för lönegapet mellan infödd och invandrad arbetskraft. För det tredje analyseras ursprungsregionens betydelse för invandrarnas relativlöner i Sverige. Slutligen genomförs en analys av löneskillnader mellan personer födda i Sverige, personer som invandrat i tillräckligt ung ålder för att kunna genomgå stora delar av sin skol-utbildning i landet, samt övriga invandrare. Analyserna avser att ge ett första, preliminärt svar på frågan om det förekommer etniskt grundad differentiering av lönesättningen på den svenska arbetsmarknaden och i så fall i vilken omfattning detta sker.

Teoretisk bakgrund

Enligt en vanlig uppfattning är ett av de viktigaste kännetecknen hos det moderna samhället att "tillskrivna" egenskaper (ascribed characteristics) tenderar att minska i betydelse medan betydelsen av "förvärvade" egenskaper (achieved characteristics) ökar. Förespråkare för ett sådant synsätt menar att individens utbildning, arbetslivserfarenhet och begåvning spelar (eller åtminstone bör spela) en allt mer avgörande roll för hennes tillgång till eftertraktade positioner och belöningar i arbetslivet. Social bakgrund, kön och etnicitet spelar däremot, eller bör spela, en allt mindre roll i de processer som styr fördelningen av knappa resurser till individer och grupper av individer i samhället. Enligt detta perspektiv

beror ojämlig fördelning av samhällets resurser på "what individuals can do, and not [on] who they are" (Erikson & Goldthorpe 1992, s 6).

Enligt humankapitalteorin, som är en mycket inflytelserik forskningstradition inom arbetsmarknadsekonomi, har de förvärvade egenskaperna ett avgörande inflytande på lönebildningsprocessen. Inom ramen för denna ansats hänförs skillnader i arbetsmarknadsrelaterade utfall mellan olika individer till det faktum att människor investerar olika mycket i utbildning och yrkesfärdigheter (Becker 1964; Mincer 1974). Grundpostulatet inom humankapitalteorin är att lönen är en funktion av individens produktivitet. Personer som utvecklar sin kompetens genom skolutbildning eller genom upplärning i arbetet antas höja sin produktiva förmåga och därmed erhålla högre lön. I konventionella empiriska analyser som baseras på humankapitalteorin betraktas skolutbildning och antal år i arbetskraften som mått på det generella humankapital en individ besitter. Antal år hos samma arbetsgivare, eller senioritet, betraktas som en indikator på det företags-specifika humankapitalet, det vill säga den kompetens som endast är användbar i det företag där den förvärvats.²

I analyser av löneskillnader mellan individer med och utan invandrarbakgrund framstår, vid sidan av generellt och företags-specifikt humankapital, även en annan form

2. Denna tolkning som gör gällande att senioritetsrelaterade löneskillnader beror på det företags-specifika humankapital anställda förvärvar under den tid de arbetar hos samma arbetsgivare, har dock kritiserats under senare år. En alternativ tolkning till sambandet mellan lön och anställningsår utgår från sök- och matching teorier (se Abraham & Farber 1987; Altonji & Shakotko 1987).

av humankapital som väsentlig. Tidigare studier utförda på amerikanska data tyder nämligen på att invandrarnas ofördelaktiga lönesituation är störst i början av deras yrkesaktiva liv i det nya landet (LaLonde & Topel 1993). I samband med att immigranterna får allt mer arbetslivserfarenhet i det nya landet, tenderar lönegapet gentemot infödd arbetskraft med samma utbildning och arbetslivsposition att krympa. Vistelsetiden i landet kan således ses som ett mått på det "nationsspecifika" humankapital som invandrarna förvärvar genom att lära sig språket, knyta nya kontakter och gradvis anpassa sig till den nya sociala omgivningen. I enlighet med humankapitalteorin bör eventuella skillnader i lön mellan personer med och utan invandrarbakgrund kunna förklaras med skillnader i ackumulerade yrkesfärdigheter som höjer individens produktiva förmåga. För invandrarnas del torde den tid som de tillbringat i landet till väsentlig del påverka uppbyggnaden av dessa färdigheter. Genom deltagande i arbetslivet skaffar sig invandrare den kunskap och de erfarenheter rörande det nya landet som förmodligen är av stor vikt för assimileringprocessen, dvs den process genom vilken den etniska bakgrundens betydelse reduceras och individuella egenskaper får en mer framträdande roll.³

Alternativa perspektiv till humankapitalteorin utgår ofta ifrån att löneskillnaderna inte enbart är en funktion av skillnader i individernas produktiva förmåga. De systematiska skillnader i lön mellan personer med och utan invandrarbakgrund som kvarstår när hänsyn tagits till individernas humankapital, tolkas enligt dessa perspektiv åtminstone delvis som ett resultat av diskrimineringsprocesser. Utgångspunkten för många diskrimineringsteorier är antagandet att fördelning av belöningar är en process

där konfliktfyllda intressen manifesteras och att resurssvaga grupper tenderar att utestängas från rättfärdiga belöningar (Pfeffer 1989; Tomaskovic-Devey 1993). Enligt diskrimineringsperspektivet har tillskrivna egenskaper, såsom etnicitet och kön, fortsatt att vara av central betydelse för skillnader mellan individers villkor i arbetslivet, exempelvis vad gäller lön och karriärmöjligheter.

I litteraturen om arbetsmarknadsdiskriminering kan man i grova drag urskilja två typer av diskriminering. Den första diskrimineringstypen har sitt ursprung i att vissa arbetsgivare och beslutsfattare inom arbetsorganisationer handlar utifrån sina personliga preferenser och därmed är benägna att diskriminera individer av en viss etnisk härkomst. En sådan *preferensbaserad diskriminering* kan, om den delas av tillräckligt många beslutsfattare, resultera i att personer med invandrarbakgrund betalas lägre löner än andra lika produktiva individer.⁴ Diskrimineringsmekanismerna behöver dock inte nödvändigtvis vara grundade i motvilja mot invandrare och vissa etniska grupper. Den andra huvudtypen av diskri-

3. En alternativ tolkning till invandrades förbättrade situation i arbetslivet då vistelsetiden ökar, är att individer med tiden lär sig undvika beteenden som ökar fördomar och diskriminering mot dem, utan att de för den skull höjer sin produktivitet i strikt bemärkelse.

4. Becker (1957) kallar motviljan mot personer med vissa tillskrivna egenskaper för "taste for discrimination". I sin ursprungliga formulering, som han dock senare har modifierat, menar Becker att denna "smak för diskriminering" knappast kan överleva i långa loppet om det råder hög grad av konkurrens på marknaden, vilket kanske kan förklara varför många ekonomer som utgår från att en konkurrerande marknad existerar, har stor motvilja mot att tolka empiriska resultat i termer av diskriminering.

minering som diskuteras i litteraturen är *teorin om statistisk diskriminering*, enligt vilken olikheter i belöningar som bygger på tillskrivna karakteristika hos individer, kan vara ett resultat av ekonomiskt rationella beslut som fattas av arbetsgivare som agerar på en konkurrerande marknad (se exempelvis Phelps 1972). Arbetsgivarens beslut om vem som skall rekryteras eller befordras samt hur produktivitet och prestationer skall utvärderas och belönas, baseras enligt denna teori på bristfällig information om de anställdas arbetsförmåga och arbetsinsatser. Arbetsgivare saknar således ofta förutsättningar för att bedöma varje enskild individs produktivitet och/eller lämplighet som anställd. Däremot kan arbetsgivare, enligt teorins antaganden, på ett mer rättvisande sätt bedöma den genomsnittliga produktiviteten och lämpligheten hos grupper av anställda, som exempelvis män och kvinnor samt personer med och utan invandrarbakgrund. I avsaknad av direkta mått på individernas produktivitet kan en generellt högre sjukfrånvaro, högre personalomsättning, eller sämre förmåga att anpassa sig till arbetsgrupper som i huvudsak består av inhemska arbetskraft, betraktas som indikatorer på att invandrare över lag har en sämre prestationsförmåga.

Problem med ofullständig information kan vara särskilt tydliga när arbetsgivare bedömer värdet av den utbildning som individerna genomgått. I samband med beslut om rekrytering, lönesättning eller befordran kan meritvärdet hos examina från andra länder vara relativt lågt. Invandrarnas utbildning, om den skett utomlands, kan antas vara en svagare signal på deras produktiva förmåga än motsvarande utbildning hos den inhemska arbetskraften. Arbetsgivare kan därför behandla personer med en likvärdig utbildning olika, beroende på

var utbildningen genomgåts, vilket kan förväntas leda till skillnader i arbetsbelöningar mellan personer med och utan invandrarbakgrund även när hänsyn tagits till utbildningsnivån.

I den mån invandrad arbetskraft som grupp verkligen uppvisar mer av de egenskaper som arbetsgivare betraktar som icke önskvärda, skulle man alltså kunna hävda att statistisk diskriminering utgör en ekonomiskt rationell strategi. Det är dock viktigt att poängtera att statistisk diskriminering givetvis drabbar många individer i den diskriminerade gruppen orättvist, eftersom arbetsgivarnas bedömningar baseras på typiska egenskaper hos den sociala kategori individen tillhör och inte på hennes individuella egenskaper.⁵ Även om arbetsrelaterade egenskaper genomsnittligt sett skiljer sig åt mellan två sociala grupper, finns det normalt en stor variation inom grupperna. Med andra ord överlappar de arbetsrelaterade egenskaperna hos personer med och utan invandrarbakgrund varandra i hög grad, även om

5. Resonemanget utgår från att arbetsgivaren verkligen har en någorlunda korrekt bild av hur grupperns genomsnittliga egenskaper skiljer sig åt. Detta är dock inte alltid fallet. Såsom bl a England (1992) föreslår, kan det därför vara lämpligt att urskilja en tredje form av diskriminering, som vi kallar fördomsbaserad diskriminering (Paula England använder begreppet "error discrimination"), för de fall då arbetsgivaren agerar utifrån uppenbart felaktiga och fördomsfulla föreställningar om invandrades eller etniska grupperns egenskaper och produktivitet. Många ekonomer anser inte att distinktionen mellan korrekta och felaktiga uppfattningar av genomsnittsskillnader mellan grupper är av intresse, eftersom rationella aktörer lär sig av sina misstag. Därför antas arbetsgivare i långa loppet korrigera sina felaktiga föreställningar så att de allt mer blir i enlighet med gruppernas faktiska genomsnittliga produktivitet.

genomsnittsvärdena för grupperna kan skilja sig åt. Att arbetsgivarrepresentanter använder sig av en relativt lätt igenkännbar tillskriven karakteristik som invandrarskap då de fattar beslut om anställningar, kan dock ses som ekonomiskt effektivt, eftersom det ofta är både kostsamt och svårt för arbetsgivaren att införskaffa rättvisande information om varje individs potentiella produktivitet.

Studiens uppläggning

Diskrimineringsstendenser i arbetslivet kan antas göra sig gällande framförallt i samband med de processer genom vilka individer fördelas på olika arbeten samt vid bedömning av anställdas arbetsinsatser. Detta innebär att konsekvensen av att arbetsgivare diskriminerar utlandsfödd arbetskraft bör visa sig i att invandrare (a) har sämre chanser att överhuvudtaget få ett arbete, (b) tenderar att inneha mindre attraktiva positioner, i de fall de erhåller ett arbete, samt (c) missgynnas då lönerna bestäms. Det är givetvis en mycket omfattande uppgift att analysera den relativa styrkan i assimilering- respektive diskrimineringsprocesserna på den svenska arbetsmarknaden. Vårt bidrag till en sådan analys är begränsat.

Den empiriska redovisningen startar med en kort beskrivning av den selektion som kan antas ske genom att en relativt låg andel invandrare har en anställning. Därefter ger vi en övergripande bild av hur anställda med invandrarbakgrund i genomsnitt skiljer sig från svenskfödda anställda i fråga om lön per timme samt i fråga om vissa indikatorer på kvalifikation. Löneanalyserna genomförs sedan i fyra steg. I den första analysen försöker vi ta hänsyn till de potentiella skillnader som råder mellan anställda som är födda i Sverige och

utomlands vad gäller individuella kvalifikationer. Nettolöneskillnader mellan invandrare och infödda svenskar estimeras för kvinnor och män separat. Resultaten från denna analys ger en indikation på om det överhuvudtaget finns löneskillnader mellan de studerade kategorierna som inte kan förklaras utifrån skillnader i kvalifikationer. I det andra steget undersöks hur lönegapet mellan infödd och invandrad arbetskraft påverkas av den tid som individen tillbringat i Sverige. Som redan nämnts kan ett resultat som visar att löneskillnader mellan svensk- och utlandsfödda minskar när hänsyn tagits till den tid som invandrarna vistats i Sverige tolkas som en indikation på att assimileringprocesser reducerar invandrarnas relativa underläge på arbetsmarknaden.

I en tredje analys studeras i vilken mån relativlöner varierar mellan invandrare från olika länder. Datamaterialet är för litet för att ge möjligheter att studera invandringsländerna separat. Vi har därför gjort en uppdelning i tre grupper av länder – (i) Norden och Västeuropa samt utomeuropeiska industriländer, (ii) övriga Europa, (iii) övriga världen förutom industriländerna. Ett resultat som tyder på att invandrare med liknande individuella egenskaper belönas olika beroende på varifrån de kommer, kan tyda på förekomst av diskrimineringsstendenser som riktas mot vissa etniska grupper.

I den fjärde och sista analysen studeras löneskillnaderna mellan svenskfödda anställda, utlandsfödda anställda som genomgått stora delar av sin skolutbildning i Sverige, och övriga invandrare.⁶ Om vi i

6. De kategorier som undersöks i den tredje och fjärde analysen är tämligen små, vilket gör att en uppdelning efter kön inte är möjlig att göra.

denna analys finner systematiska löneskillnader mellan invandrare som gått i svensk skola och övriga svenskar är detta, enligt vår mening, en tydlig indikation på assimileringssvårigheter i det svenska samhället. Ett sådant resultat kan tolkas på åtminstone två olika sätt, beroende på om skillnaderna mellan de studerade grupperna uppstår *innan* eller *efter* inträdet på arbetsmarknaden. I det första fallet kan skillnader mellan individer med och utan invandrabakgrund som genomgått skolutbildning i landet, bero på att invandrare tenderar att lämna skolsystemet utan tillräckliga färdigheter i svenska språket och andra ämnen som är viktiga för framtida arbetsmarknads-karriärer. Den debatt om skolans problem i invandratäta områden som förs i massmedia tyder på att en del skillnader mellan de analyserade grupper kan etableras redan innan de träder ut på arbetsmarknaden. Enligt den andra tolkningen behandlas individer av utländsk härkomst på den svenska arbetsmarknaden sämre än jämförbara individer med svensk bakgrund. I det senare fallet återspeglar eventuella löneskillnader i vår analys diskrimineringstendenser bland arbetsgivare och andra beslutsfattare med ansvar för personalfrågor.

Data och variabler

De empiriska analyserna grundas på datamaterial från Arbetskraftsundersökningarna (AKU) 1992, 1993, 1994 och 1995. AKU är en månatlig intervjuundersökning, som utförs av Statistiska centralbyrån och som omfattar ett urval av alla i Sverige folkbokförda personer i åldern 16–64 år. Syftet med AKU är att beskriva aktuella förhållanden och förändringar på arbetsmarknaden. Vid sidan av de ordinarie undersökningarna genomförs tilläggsundersökningar där spe-

ciella frågor ställs utöver de ordinarie frågorna. Sedan 1992 har AKU ställt frågor om löner under perioden januari till mars i de så kallade "februariundersökningarna" (se SCBs hemsida på internet). Varje individ intervjuas här två gånger med ett års intervall i en rullande panel. Det är dessa specialundersökningar som vi har använt.

Genom en sammanslagning av AKU från fyra år erhålls ett datamaterial på totalt cirka 45 000 individer. Av dessa hade drygt 21 000 vid intervjutillfället en anställning och arbetade åtminstone tio timmar per vecka. Det är dessa personer som ingår i de nedan presenterade löneanalyserna. Av det totala materialet är cirka 5 000 personer födda utomlands och av dessa ingår 1 650 i löneanalyserna (se nedan för ytterligare information om denna selektion).

Variabelbeskrivningar

Timlön: Vi beskriver här lönevariabelns konstruktion relativt ingående, eftersom AKUs löneuppgifter nästan aldrig tidigare använts i forskningssammanhang. Lön mäts i AKU genom tre frågor: Först ställs frågan om storleken på den nuvarande lönen före skatt för den ordinarie arbetstid som respondenten svarat att hon arbetar. Respondenten uppmanas räkna även "penningmässiga tillägg som t ex den rörliga delen vid ackordsarbete, skifttillägg, bonus, provision, dricks, OB-tillägg, jour- och beredskapstillägg".

Därefter följer frågan för vilken tidsperiod svaret gäller. Svartalternativen är "per månad", "i veckan", "per 2-veckorsperiod", "i timmen" och "annan period". Till sist ställs en kontrollfråga som lyder: "Din lön som 'yrket enligt tidigare svar' hos 'arbetsgivare enligt svar' är alltså 'det lönebelopp som angivits' i tidsperioden som uppgivits?"

På basis av dessa uppgifter har vi beräknat timlönen före skatt som:

- (a) Den angivna löneuppgiften för dem som svarat att de har timlön;
- (b) Löneuppgiften dividerad med den ordinarie veckoarbetstid för de respondenter som angivit att de har veckolön;
- (c) Löneuppgiften dividerad med två gånger veckoarbetstiden för dem som svarat att de har tvåveckorslön;
- (d) (Löneuppgiften/4,345) dividerad med veckoarbetstid för dem som angivit att de har månadslön.

De få som svarat att lönen gäller "annan period" har vi kodat som bortfall. För att öka lönevariabelns tillförlitlighet har vi där- efter specialgranskat individer för vilka det finns löneuppgifter för två år i följd och för vilka lönen skiljer sig mycket starkt åt. I en hel del fall fann vi kodningsfel som korrigerades, t ex en 25-årig kvinnlig kontorist som utan att ha bytt jobb tjänade 85 kr i timmen år ett och 860 kr i timmen år två. Det senare året har då korrigerats till 86 kr i timmen. I vissa fall kunde vi emellertid inte hitta källan till felet, t ex en 18-årig kvinna med nioårig utbildning som angavs tjäna 1 800 kr i timmen. Dessa personer (som var mycket få) togs bort från analyserna. Vidare undersökningar visade att en hel del personer som arbetade få timmar per vecka hade, vad som föreföll, orimliga timlöner. Eftersom våra löneanalyser kan påverkas av ett litet antal sk "outliers" (dvs personer med ovanligt höga eller låga löner i förhållande till utbildning, ålder och erfarenhet), valde vi att enbart analysera personer som arbetade minst tio timmar per vecka och som tjänade minst 32 kr i timmen (motsvarande cirka 5 500 kr per månad för en heltidstjänst).

Invandrare definieras som personer födda utomlands. En uppdelning har gjorts i föl-

jande tre grupper av *invandrarländer*. (1) Norden, Västeuropa och industriländer ut- anför Europa (Danmark, Finland, Island, Norge, Benelux-länderna, Frankrike, Irland, Schweiz, Tyskland, Österrike, Australien, Canada, Japan, Nya Zeeland och USA); (2) Övriga Europa; (3) Övriga världen (förutom de industriländer som ingår i grupp 1).

Vistelse i Sverige mäts med följande tre dummyvariabler (som antar värdet 1 eller 0): Om invandraren vistats i Sverige 1–10 år, 11–20 år, respektive mer än 20 år. Jäm- förelsegruppen (som får värdet 0 på alla tre variablerna) är svenskfödda personer.

Kontrollvariabler

Utbildningsår har skapats på basis av upp- gift om utbildningsnivå – från mindre än nio års utbildning (kodat som åtta år) till forskarutbildning (kodat som 18 år).

Potentiell arbetslivserfarenhet. En brist i AKU-data är att det inte finns tillförlitliga uppgifter om hur många år den anställde har förvärvsarbetat.⁷ Vi mäter den potentiella arbetslivserfarenheten som: (ålder – 6 – antal utbildningsår).

Anställningsår är det antal år individen varit anställd hos samma arbetsgivare. Efter- som svaren är kategoriindelade har mitt- värdet i årsintervallet använts (t ex svaret 5–6 år har kodats som 5,5 år) och den högsta,

7. AKU innefattar en uppgift om vilket år den anställdes började arbeta, men dels innehåller denna variabel stort bortfall, dels är den kategoriuppdelad så att de som arbetat elva år eller längre ingår i samma grupp. Dessutom är variabeln behäftad med en del mätfel. Preliminära analyser visade att variabeln hade mycket lågt förklaringsvärde för lön, utöver potentiell erfarenhet. Vi valde därför att enbart använda "potentiell erfarenhet" i våra analyser.

öppna kategorin ”mer än 15 år” har kodats som 17,5 år.⁸

I de nedan redovisade löneanalyserna har, enligt gängse praxis, kvadrerade termer för erfarenhet och anställningsår inkluderats, för att på så sätt ta hänsyn till att de positiva löneeffekterna av dessa två variabler minskar över tid. Eftersom vi slagit samman AKU 1992–95 har vi till sist även inkluderat dummyvariabler för åren 1993, 1994 och 1995 som kontrollvariabler. På så sätt försöker vi ta hänsyn till de löneförändringar som skett mellan dessa fyra år.

Resultat

Som ovan nämnts har tidigare forskning visat att svårigheter vid inträde till och etablering på arbetsmarknaden utgör betydande problem för arbetskraft med invandrarbakgrund. Vi inleder därför den empiriska genomgången med en presentation av skillnader mellan personer födda i Sverige och utomlands vad gäller sysselsättnings-

status och sannolikheten att ingå i löneanalyserna. Därefter beskrivs hur anställda kvinnor och män, med och utan invandrarbakgrund, skiljer sig åt vad gäller de variabler som ingår i löneanalyserna.

Resultaten som visas i *tabell 1* tyder på att det finns starka selektionsmekanismer som hindrar vissa invandragrupper från att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. Resultaten är i enlighet med den översikt som Björklund m fl (1998, kapitel 3) ger av invandrares svårighet att få tillträde till arbetsmarknaden. Tabellen visar att en klart lägre andel invandrare än svenskfödda är sysselsatta (62 jämfört med 76 procent). Villkoret att vara anställd på minst tio timmar per vecka (och därmed ingå i löneanalyserna) uppfylls av 40 procent av invandrarna och 54 procent av de svensk-

8. Vi testade med andra värden på denna öppna kategori, men resultaten visade sig vara relativt okänsliga för sådana förändringar.

Tabell 1. Sysselsättnings- och urvalssannolikheter efter invandrarbakgrund, vistelsetid i Sverige och svensk skolgång (procent av hela gruppen).

	Ej sysselsatta	Sysselsatta	Företagare/ medhjälpare	Anställda	Ingår i löne- analyserna	N
Alla 16–65 år	25,1	74,9	7,5	67,4	52,6	40 417
Svenskfödda	23,7	76,3	7,6	68,8	54,1	36 290
Utlandsfödda	37,6	62,4	6,9	55,6	40,1	4 114
Norden/Västeuropa	26,3	73,7	6,1	67,7	51,7	2 079
Övriga Europa	37,1	62,9	8,6	54,3	38,7	858
Övriga världen	57,4	42,6	6,8	35,9	21,5	1 168
Vistelsetid						
1–10 år	56,1	43,9	5,1	38,8	23,8	1 239
11–20 år	35,4	64,6	8,5	56,1	38,0	991
Mer än 20 år	26,5	73,5	7,2	66,3	51,9	1 884
Gått i svensk skola						
(låg/mellanstadium)	45,6	54,4	4,0	50,4	36,5	653
Ej gått i svensk skola	36,0	64,0	7,4	56,6	40,6	3 474

födda. Vidare är andelen sysselsatta särskilt låg bland invandrare från icke europeiska länder och/eller bland dem som har kort vistelsetid i Sverige. Endast något mer än en femtedel av de utomeuropeiska invandrarna och något färre än en fjärdedel av de invandrare som vistats i Sverige i mindre än elva år finns med i löneanalyserna. Slutligen har invandrare som genomgått svensk grundskola något lägre sannolikhet att ingå i löneanalyserna än övriga utlandsfödda, vilket torde kunna förklaras med att de invandrare som gått i svensk skola i genomsnitt är betydligt yngre än de som inte gjort det.⁹

Av *tabell 2* framgår att anställda som är födda i Sverige endast marginellt skiljer sig från anställda som är utlandsfödda vad gäller genomsnittligt antal år i formell utbildning samt anställningstid hos nuvarande arbetsgivare. Invandrare har däremot något längre potentiell arbetslivserfarenhet vilket återspeglar deras något högre genomsnittsålder. Slutsatsen är att skillnaderna mellan invand-

rare och infödda svenskar i fråga om human-kapitalindikatorerna är små. Av tabellen framgår vidare att cirka 80 procent av de utlandsfödda männen och 84 procent av de utlandsfödda kvinnorna bott i Sverige längre än tio år samt att omkring 14 procent av invandrarna har gått i svensk grundskola. Slutligen är flertalet invandrare i vårt urval födda i Nord- eller Västeuropa (det dominerande landet i denna grupp är förstas Finland). Andelen invandrare med födelseort i övriga europeiska länder eller i andra

9. En uppdelning efter kön visar – med undantag för utomeuropeiska invandrare – att sannolikheten att ingå i löneanalyserna är större för kvinnor än för män. Huvudorsaken till detta är att en större andel män än kvinnor är egna företagare och därmed inte kategoriseras som löneanställda. Utomeuropeiska kvinnor skiljer sig från andra grupper genom att endast 32 procent är anställda och endast 18 procent finns med löneanalyserna. Motsvarande andelar för utomeuropeiska män är något högre – 39 respektive 25 procent.

Tabell 2. Variabelbeskrivning uppdelat efter kön och svensk/utlandsfödda (medelvärden där inget annat anges).

	Svenskfödda		Invandrare	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Timlön i kronor	96,76	78,59	90,14	77,51
Utbildningstid, antal år	11,59	11,56	11,57	11,74
Potentiell arbetslivserfarenhet	23,62	23,99	25,47	25,29
Anställningsår nuvarande arbetsgivare	10,26	10,20	10,16	9,80
<i>Invandrare</i>				
Andel som bott mer än tio år i Sverige			79,6	84,3
Andel som gått i svensk skola			13,5	15,2
<i>Ursprungsregion</i>				
Väst/Nordeuropa + utomeuropeiska i-länder			58,5	69,8
Övriga Europa			20,9	19,4
Övriga delar av världen			20,5	10,7
Antal personer	9 471	10 154	755	895
(%)	(44,5)	(47,7)	(3,5)	(4,2)

världsdelar uppgår till 41 procent för männen och 30 procent för kvinnorna.

Observerade och standardiserade löneskillnader

Det första steget i löneanalyserna är att jämföra skillnader i observerad genomsnittslön mellan anställda som är födda i Sverige och utomlands. Som framgår av första raden i *tabell 3*, tjänar manliga anställda med invandrarbakgrund 6,5 procent mindre per timme än svenskfödda manliga anställda, medan motsvarande skillnad för kvinnliga invandrare endast är 1,4 procent. Dessa löneskillnader som baseras på AKU 1992–95 är klart mindre än de som Wadensjö (1994, *tabell 1* och *2*) rapporterar på basis av Levnadsnivåundersökningen (LNU) 1991 – 10,8 för män och 5,9 för kvinnor.

En möjlig orsak till att LNU 1991 uppvisar mycket större löneskillnader mellan svensk- och utlandsfödda än AKU 1992–95 är den kraftiga ökningen av arbetslösheten under 1990-talet. Denna ökning kan ha medfört att många resurssvaga invandrare som 1991 hade arbete, om än med låg lön, senare blev arbetslösa. För de invandrare som kommit till Sverige efter 1991 har det försämrade arbetsmarknadsläget inneburit speciellt stora svårigheter att etablera sig i arbetslivet, vilket kan medföra att det en-

dast är relativt välutbildade invandrare, vars kunskaper efterfrågas av arbetsgivarna, som överhuvudtaget kan erhålla en anställning.¹⁰

Denna förklaring är spekulativ, men erhåller ändå visst stöd av de ovan redovisade resultaten i *tabell 1* som visar på att sannolikheten för vissa invandrargrupper att inneha en anställning är relativt liten. Vår tolkning av dessa resultat är att enbart vissa grupper invandrare lyckats behålla sina arbeten eller lyckats slå sig fram och få en anställning på den av massarbetslöshet präglade svenska arbetsmarknaden under 1990-talet. Om arbetskraftsefterfrågan hade varit högre, så att en större andel invandrare hade haft en anställning, skulle troligtvis de genomsnittliga löneskillnaderna mellan invandrare och

10. En vanlig förklaring till invandrarnas ökade arbetslöshet och minskade sysselsättningsintensitet är att det skett omfattande organisationsförändringar i arbetslivet under senare år vilket inneburit att kraven ökat på "kulturspecifik" kompetens och att språklig och kommunikativ förmåga samt känedom om det svenska samhället blivit allt viktigare. Argumenten sammanfattas i Björklund m fl (1998, kapitel 4). En annan tolkning av dessa resultat är att invandrarnas arbetslöshet är så hög eftersom den svenska arbetsmarknaden inte haft nog löneflexibilitet under 1990-talskrisens efterfrågechock. Detta innebär med andra ord ett antagande om att invandrarnas löner ligger på en alltför hög nivå.

Tabell 3. Genomsnittliga skillnader i timlön mellan utlands- och svenskfödda kvinnor och män 1992–95 (logaritmiska värden).

	Män	Kvinnor
Skillnader i observerad genomsnittslön	–,0654**	–,0144
Korrigerade löneskillnader (samma koefficienter) ^a	–,0860**	–,0337**
Korrigerade löneskillnader (svenskföddas koefficienter) ^b	+ ,0215**	+ ,0200**

* Signifikant på 5% nivå; ** signifikant på 1% nivå.

a. Löneskillnad efter invandrarbakgrund mäts med en dummyvariabel. Den fullständiga modellen redovisas i *tabell B1*, s 107.

b. Den skattade skillnaden om invandrarna fick samma avkastning på humankapital-variablerna som svenskarna (dvs svenskföddas koefficienter sätts in i invandrarnas löneekvationer). Se *tabell B2*, s 108.

svenskfödda varit större än de vi redovisar. Den bedömning vi med andra ord gör, är att de löneskillnader vi presenterar i denna artikel, underskattar de löneskillnader som skulle finnas om även ej sysselsatta personers (hypotetiska) löner hade ingått.¹¹

På den andra raden i tabell 3 presenteras de löneskillnader mellan personer födda i Sverige och utomlands som framkommer då vi tar hänsyn till konventionella indikatorer på individernas humankapital. Analyserna genomförs separat för män och kvinnor (de fullständiga resultaten för lönemodellerna visas i tabell B1, kolumn 1 och 2, s 107).¹² Vi ser för det första att det som väntat finns statistiskt säkerställda skillnader mellan invandrarnas och svenskarnas löner. För det andra är löneskillnaderna mellan svensk- och utlandsfödda större då vi konstanthåller för humankapital än då enbart observerade medelvärden jämförs. För män är nettolöneskillnaden, konstanthållet för utbildning, potentiell erfarenhet och arbetsgivarsenioritet, 8,6 procent. För kvinnor är skillnaden mindre – svenskfödda kvinnor tjänar i genomsnitt 3,4 procent mer än kvinnor som har motsvarande humankapital, men som är födda utomlands.

På rad 3 i tabell 3 visas de beräknade skillnaderna i genomsnittslön som framkommer då vi gör "tankeexperimentet" att utlandsfödda kvinnor och män erhåller samma löneavkastning på utbildning, erfarenhet och anställningsår som svenskfödda kvinnor och män. Mer specifikt har vi först skattat separata lönemodeller för svensk- och utlandsfödda kvinnor och män (resultaten visas i tabell B2, s 108). Därefter har vi använt de skattade koefficienterna för svenskfödda män och satt in dessa i ekvationen för utlandsfödda män och beräknat den förväntade lönen för den senare gruppen. Samma förfarande har använts för kvinnor.

Som framgår av tabell B2 på s 108 har speciellt utlandsfödda män sämre "ekonomisk avkastning" på sin utbildning och arbetslivserfarenhet än svenskfödda män. Enligt våra beräkningar skulle genomsnittslönen för invandrade män öka med cirka 8,7 procent om de hade samma löneavkastning på sin utbildning och erfarenhet som svenskfödda män. För kvinnor är det bara för utbildningsår som det finns statistiskt säkerställda skillnader i lönekoeficienten mellan invandrare och infödda. Den beräknade löneökningen för utlandsfödda kvinnor om de fick samma löneavkastning på utbildning och erfarenhet som svenskfödda kvinnor är 3,4 procent. Detta innebär, vilket framgår

11. I ekonomiska löneanalyser, speciellt rörande löneskillnader mellan kvinnor och män, brukar man försöka beakta sådana selektionseffekter genom Heckmans sk "two-step procedure". Vi har här inte använt denna metod eftersom vi fann det svårt att formulera en övertygande modell för hur denna selektion går till. Detta utgör dock en naturlig utveckling av vår forskning i framtiden.

12. Som redan nämnts består AKUs urval av så kallade rullande paneler, dvs samma individer intervjuas vid två mättillfällen. Denna samplingsprocedur kan skapa problem med ömsesidigt beroende observationer. Ett standardsätt att hantera denna typ av problem är att använda regressionsanalys baserad på klusterdata. Denna metod estimerar också robusta standardfel, vilket minskar heteroscedasticitetsproblemen (White 1980). I resultatredovisningen från regressionsanalyserna presenteras både det totala antalet individuella observationer och det totala antalet oberoende kluster. Som kontroll av våra resultat baserade på klusterdata skattade vi även de fyra modellerna i tabell B1 (s 107) med endast en (den senaste) observation för varje individ. Koefficienter och standardfel för dessa modeller visade sig vara nästan identiska med de som framkom då vi använder flera observationer per individ. Detta stärker vår tillförsikt att dubbla observationer per individ inte snedvrider skattningarna.

av rad 3 i tabell 3, att utlandsfödda anställda skulle ha en genomsnittslön som ligger omkring 2 procent *över* de svenskföddas, om de fick samma lön efter utbildning, potentiell erfarenhet och anställningstid i företaget som svenskfödda personer. Det är främst invandrarnas längre potentiella erfarenhet som förklarar invandrarnas högre förväntade lön.

Sammanfattningsvis kan vi av resultaten i tabell 3 dra slutsatsen att löneskillnaderna mellan invandrare och svenskar ökar betydligt, då vi tar hänsyn till de skillnader som föreligger i individuella egenskaper relaterade till humankapital, såsom vi här mäter dem. Våra analyser så här långt är till stor del en replikation av de analyser som Wadensjö utfört på basis av andra data (LNU 1991) och substantiellt sett är resultaten desamma med undantag för att löneskillnaderna enligt AKU är mindre än de som framkommer på basis av LNU 1991.

Vistelsetiden

I den teoretiska genomgången ovan diskuterades begreppet "nationsspecifikt humankapital" och vistelsetiden i Sverige föreslogs

som en indikator på detta. Modell 1 och 2 i tabell 4 visar hur invandrarnas relativlöner varierar efter vistelsetid i Sverige (i tabell B1, kolumn 3 och 4, s 107 redovisas de fullständiga resultaten). För män (modell 1) tenderar visserligen lönenivån för utlandsfödda anställda som förväntat stiga något med den tid som de tillbringat i Sverige, men denna positiva utveckling sker i en mycket långsam takt. Den genomsnittliga löneskillnaden mellan utlandsfödda personer som bott i Sverige mellan ett och tio år och infödda svenskar (som utgör referens-kategorin i analyserna) är omkring 14 procent. För manliga invandrare som varit i landet mellan elva och tjugo år är motsvarande skillnad cirka 12 procent. Manliga invandrare tycks alltså erhålla mycket lägre löner än infödda svenskar under de första tjugo åren de vistas i Sverige, även då vi tar hänsyn till eventuella skillnader i utbildningsnivå och arbetslivserfarenhet. För invandrare som varit i Sverige mer än tjugo år reduceras dock löneskillnaderna gentemot svenskarna kraftigt. Manliga invandrare i denna kategori tjänar cirka 5 procent

Tabell 4. Regressionsanalys av (logaritmen av) timlön 1992–95: Betydelsen av vistelsetid i Sverige och typ av ursprungsland (t-värden anges inom parentes).

	1. Män	2. Kvinnor	3. Män	4. Kvinnor
Vistelsetid i Sverige				
1–10 år i Sverige	-0,141 (5,0)**	-0,087 (3,9)**		
11–20 år i Sverige	-0,119 (4,5)**	-0,051 (3,4)**		
Mer än 20 år i Sverige	-0,054 (3,4)**	-0,013 (1,3)		
Ursprungsland				
Nord- och Västeuropa, i-länder			-0,018 (1,2)	-0,019 (2,1)*
Syd- och Östeuropa			-0,141 (4,5)**	-0,057 (2,8)**
Övriga världen			-0,221 (9,3)**	-0,089 (3,6)**

* Signifikant på 5% nivå; ** signifikant på 1% nivå.

OLS regression med "robust standard error" (Huber White sandwich estimator of variance). De fullständiga resultaten redovisas i tabell B1, s 107 (vistelsetid) och B3, s 109 (ursprungsland).

mindre än svenskar med motsvarande värden på humankapitalvariablerna.

Modell 2 visar resultaten för motsvarande analys av kvinnliga anställda. Liksom i de tidigare analyserna ser vi att löneskillnaderna mellan kvinnliga anställda med och utan invandrarbakgrund är klart mindre än motsvarande skillnader för manliga anställda. För kvinnor finns också ett tydligare mönster av minskande löneskillnader efter vistelsetid i Sverige. Lönegapet mellan kvinnliga invandrare som vistats i landet tio år eller mindre och svenska kvinnor är nästan 9 procent. För personer med mellan elva och tjugo års vistelsetid minskar skillnaden till 5 procent. För invandrarkvinnor med lång vistelsetid i landet (mer än tjugo år) finns inga statistiskt säkerställda löneskillnader i jämförelse med svenskfödda kvinnor.

Det bör påpekas att den metod som används här för att skatta utvecklingen över tid av invandrarnas arbetsmarknadskarriärer inte är helt oproblematiske. Vistelsetiden i landet är inte enbart ett mått på ackumulering av det "nationsspecifika" humankapitalet. Dels kan olika invandringsvågor, med invandrare som kommer från olika länder, skilja sig åt vad gäller assimileringspotential, dels kan arbetsmarknadsläget variera över tid vilket påverkar mottagarlandets assimileringspotential. Detta medför att tolkningen av lönekoeficienten för vistelsetid i landet är behäftad med vissa svårigheter. I ett senare avsnitt utvecklar vi vår analys genom att undersöka löneeffekten av vistelsetid och ursprungsregion tillsammans. Vi återkommer till problemet med att studera assimileringstendenserna på arbetsmarknaden även i samband med slutdiskussionen.

Ursprungsregionen

I analysens nästa steg studeras huruvida personer med invandrarbakgrund belönas olika

beroende på var de kommer ifrån. Som nämnts gör vi en uppdelning av invandrarländer i tre grupper. Resultaten i modell 3 och 4 i tabell 4 visar att ursprungsregionen är av mycket stor betydelse för arbetsbelönarnas nivå på den svenska arbetsmarknaden. Anställda som är födda i Nord- och Väst- Europa eller i något utomeuropeiskt industriland, har ungefär samma genomsnittslöner som svenskfödda anställda. Detta gäller både för män och för kvinnor. Anställda som är födda i Syd- och Östeuropeiska länder har emellertid betydligt lägre genomsnittslöner än de som är svenskfödda. Syd- och Östeuropeiska män tjänar omkring 14 procent mindre än infödd arbetskraft med liknande humankapital, medan motsvarande siffra för Syd- och Östeuropeiska kvinnor är nästan 6 procent. Den största löneskillnaden gentemot svenskfödda uppvisar dock de anställda som är födda i övriga utomeuropeiska länder. Män från dessa länder tjänar i genomsnitt ungefär 22 procent mindre än svenska män med motsvarande utbildningsnivå och erfarenhet. Kvinnor från utomeuropeiska länder tjänar nästan 9 procent mindre än svenskfödda kvinnor.

Vistelsetidens betydelse för olika invandrargrupper

Av resultaten i tabell 4 har framgått att såväl vistelsetiden i Sverige som ursprungsregionen är av stor betydelse för invandrades relativlöner. Vi gick därför ett steg vidare och undersökte om löneeffekten av vistelsetiden i Sverige varierar mellan olika invandrargrupper. Resultaten av dessa analyser redovisas i *tabell 5*. I modell 1 studeras betydelsen av det antal år som personer från Nord- och Västeuropa samt från utomeuropeiska industriländer har tillbringat i Sverige (referens- kategorin i samtliga tre modeller är personer födda i Sverige. Inga övriga invandrare ingår

Tabell 5. Regressionsanalys av (logaritmen av) timlön 1992–95: Betydelsen av vistelsetid i Sverige efter typ av ursprungsland (t-värden anges inom parentes).

	1. Nord-/Västeuropa	2. Övriga Europa	3. Övriga världen
1–10 år i Sverige	-0,033 (1,3)	-0,138 (3,2)**	-0,193 (7,5)**
11–20 år i Sverige	-0,009 (0,5)	-0,149 (4,6)**	-0,156 (5,6)**
Mer än 20 år i Sverige	-0,021 (2,2)*	-0,067 (2,7)**	-0,138 (3,4)**

* Signifikant på 5% nivå; ** signifikant på 1% nivå.

OLS regression med "robust standard error" (Huber White sandwich estimator of variance). De fullständiga resultaten redovisas i tabell B3, modellerna 3–5, s 109.

alltså i denna lönemodell).¹³ Som framgår är löneskillnaderna mellan invandrare från dessa länder och svenskar marginella, oavsett hur lång tid som individerna vistats i landet.¹⁴ Ett annorlunda mönster framträder då invandrare från Syd- och Östeuropa analyseras (modell 2). I det här fallet sker en minskning över tid av löneskillnaderna gentemot svenskfödda anställda. Löneskillnaden är nästan 14 procent för de individer som bott i Sverige tio år eller mindre, men bara knappt 7 procent för de anställda som varit i Sverige mer än tjugo år. I modell 3 skattas slutligen samma löneekvation för invandrare födda utanför Europa. Löneskillnaderna mellan denna grupp invandrare och svenskar är mycket stora oavsett vistelsetiden. Även om skillnaderna reduceras något över tid, kvarstår ett lönegap på nästan 14 procent mellan invandrare från utomeuropeiska länder som vistats i Sverige mer än tjugo år och svenskar med motsvarande humankapital.

Skolgång i Sverige

I den sista analysen (*tabell 6*) studeras löneskillnader mellan personer födda i Sverige, personer som invandrat i tillräckligt ung ålder för att kunna genomgå stora delar av sin skolutbildning i Sverige (som kommit när de var tolv år eller yngre) och övriga invandrare. Enligt resultaten har de respon-

denter som invandrat till Sverige i relativt unga år ungefär samma lönenivåer som övriga svenskar. Detta gäller för såväl män som kvinnor. För övriga personer som är födda utomlands framträder det tidigare presenterade resultatet att löneavståndet mellan utlandsfödda och svenskfödda män är större än för invandrade och infödda kvinnor. Dessa resultat ger en grund för att dra den optimistiska – men preliminära – slutsatsen att det faktum att en person är född utomlands inte utgör något hinder för lönekarriären i Sverige, under förutsättning att individen haft liknande förutsättningar som svenskfödd arbetskraft att genom skol-

13. Bastalen i dessa analyser är små, vilket medför att det inte är möjligt att skatta separata modeller för kvinnor och män. Könsskillnader fångas därför upp enbart genom en dummyvariabel för kön. I övrigt ingår i samtliga modeller de kontrollvariabler som använts i de tidigare löneanalyserna.

14. Löneskillnaden gentemot svenskar tycks vara något större för de individer som vistats i landet längst (mer än 20 år) än för de med kortare vistelsetid. Detta resultat kan enligt vår mening bero på dels att sammansättningen på denna grupp av invandrare varierar efter invandringår, dels på att mätfelen (slumpmässigt) varierar efter invandringår. Trots den variation som estimaten uppvisar, ändras dock inte den generella slutsatsen, nämligen att löneskillnaden gentemot infödd arbetskraft för denna grupp invandrare är marginell.

Tabell 6. Regressionsanalys av (logaritmen av) timlön 1992–95. Betydelsen av svensk skolgång (t-värden anges inom parentes).

	1. Män	2. Kvinnor
Genomgått svensk grundskola	-0,006 (0,2)	0,014 (0,8)
Ej genomgått svensk grundskola	-0,098 (7,3)**	-0,043 (4,8)**

* Signifikant på 5% nivå; ** signifikant på 1% nivå.

OLS regression med "robust standard error" (Huber White sandwich estimator of variance). De fullständiga resultaten redovisas i tabell B4, s 110.

gång i barn- och ungdomen skaffa sig "Sverige-specifikt" humankapital.

Sammanfattning och slutsatser

Vårt syfte med denna artikel var att ge ett preliminärt svar på frågan om det förekommer etnisk grundad differentiering av lönesättningen på den svenska arbetsmarknaden. Svaret på denna fråga ges genom att sammanfatta resultaten av löneanalyserna i följande fyra punkter:

(1) Genomsnittslönen för män födda i Sverige är högre än genomsnittslönen för män födda utomlands. Motsvarande skillnad för kvinnor är mindre. Löneskillnaderna mellan invandrare och svenskar ökar då hänsyn tagits till skillnader mellan grupperna vad gäller individuella egenskaper relaterade till humankapital. Våra skattningar tyder på att om personer födda utomlands fick samma avkastning för sin utbildning, potentiell arbetslivserfarenhet och anställningstid på företaget som personer födda i Sverige skulle invandrarnas genomsnittslöner vara något högre än svenskarnas. Således tycks lönegapet mellan invandrare och svenskar inte kunna förklaras av skillnader i individernas produktivetsrelaterade egenskaper, vilka enligt humankapitaltraditionen utgör den främsta orsaken till skillnader i belöningar på arbetsmarknaden.

(2) Det "Sverige-specifika" humankapital som invandrarna förvärvar genom vistelsen

i landet tycks inverka positivt på deras relativlöner. Resultaten tyder på att assimileringprocesser på den svenska arbetsmarknaden tenderar att reducera invandrarnas relativa underläge gentemot den infödda arbetskraften. Denna process tycks dock i högre grad gälla kvinnor än män. Lönegapet mellan invandrarkvinnor och svenskfödda kvinnor minskar avsevärt när hänsyn tagits till den tid som de förra vistats i Sverige. För invandrade män tycks assimileringprocesserna däremot möta betydligt svårare hinder. Manliga invandrare som vistats i Sverige mer än tjugo år har fortfarande betydligt lägre löner än svenska män med likvärdig utbildningsnivå och generell erfarenhet. Denna skillnad mellan manliga och kvinnliga invandrare tyder på att den dubbla nackdelen i lönehänseende av att vara *både* invandrare och kvinna med tiden reduceras till enbart nackdelen med att vara kvinna. För invandrade män tycks däremot den enda nackdelen – att vara invandrare – kvarstå.

(3) Våra resultat tyder på att invandrare inte är en homogen grupp vad gäller situationen på den svenska arbetsmarknaden. När invandrarna delas in efter ursprungsregion visar det sig att personer, som flyttat till Sverige från Nord- och Västeuropa eller från något utomeuropeiskt industriland, har ungefär samma lönenivåer som jämförbara svenskar. Andra grupper av invandrare – speciellt män från utomeuropeiska länder – erhåller däremot mycket låga löner när

de överhuvudtaget har ett arbete och löneskillnaderna mellan dem och infödda svenskar tycks reduceras över tid i mycket långsam takt. Det generella mönstret tycks vara att ju större skillnad i fråga om ursprungslandets ekonomiska nivå jämfört med Sverige, desto sämre är invandrerens lönemässiga situation.

(4) Till sist finner vi att utlandsfödda personer som invandrat till Sverige i unga år och som gått i svensk skola har ungefär samma lönenivåer som svenskfödda personer. Antalet individer i urvalet som genomgått delar av sin skolutbildning i Sverige är tyvärr för litet för att möjliggöra uppdelning efter invandringsregion. Vi kan därför inte undersöka betydelsen av ursprungsland och svensk utbildning tillsammans.

På basis av dessa resultat drar vi slutsatsen att det tycks förekomma relativt stor etniskt grundad lönedifferentiering på den svenska arbetsmarknaden och att detta i högre grad gäller för män än för kvinnor. Det är värt att återigen påpeka att skillnaden i genomsnittslön mellan anställda som är födda i Sverige och utomlands enligt AKU 1992–95 är mindre, både för kvinnor och män, i jämförelse med Wadensjös studie som baseras på Levnadsnivåundersökningen från 1991. En möjlig förklaring till denna skillnad är att den kraftigt ökade arbetslösheten efter 1991 medfört att det främst är relativt resursstarka invandrare som innehar ett arbete under perioden 1992–95, medan resurssvaga invandrare är arbetslösa eller befinner sig utanför arbetskraften. Det är enligt vår mening rimligt att anta att om de invandrare som i dag inte har ett arbete fick ett jobb, skulle deras löner vara relativt låga. Vår slutsats är alltså att de löneskillnader som presenteras i denna artikel, underskattar de löneskillnader som skulle finnas, om även ej sysselsatta personers (hypotetiska) löner hade ingått.

Frågan om den etniska lönedifferentiering beror på olika former av diskriminerande behandling av invandrarna är givetvis svår att besvara. Vissa av resultaten kan emellertid tolkas i enlighet med teorin om statistisk diskriminering. Det faktum att personer födda utomlands erhåller lägre avkastning för sin utbildning än de som är födda i Sverige, kan bero på att arbetsgivarna uppfattar den utbildning som skett utomlands som en osäker indikation på individernas kvalifikationer. I brist på tillförlitlig information om meritvärdet hos utländska examina och betyg kan vissa arbetsgivare utestänga individer som innehar dessa examina från positioner som annars innehas av personer med motsvarande svensk utbildning. Denna osäkerhet inför det relativa värdet av examina som tagits i främmande länder behöver inte nödvändigtvis innebära att arbetsgivare agerar på grundval av negativa preferenser mot invandrare. Vissa av våra resultat tyder på att preferensbaserad etnisk diskriminering inte är den viktigaste mekanismen som ligger bakom de observerade löneskillnaderna. Resultatet att de invandrare som genomgått stora delar av sin skolutbildning i Sverige, erhåller ungefär samma belöningar som infödd arbetskraft kan tolkas som ett belägg för att preferensbaserad diskriminering är av mindre betydelse på den svenska arbetsmarknaden.

Andra resultat ger dock en mörkare bild. Arbetsmarknadssituationen för invandrare från utomeuropeiska länder är betydligt sämre än för europeiska invandrare. De hinder som utomeuropeiska invandrare möter på den svenska arbetsmarknaden verkar dessutom vara av mer eller mindre permanent natur. Assimileringsprocessen för denna grupp tycks ske i mycket långsam takt. Det går inte att utesluta att ett av hindren för

framgång i arbetslivet för utomeuropeiska invandrare är arbetsgivarnas fördomar. Det är dock på sin plats att varna för att dra alltför långtgående slutsatser på basis av de presenterade resultaten. När vistelsetiden i Sverige och ursprungsregionen analyseras i samma modell är antalet individer i vissa kategorier litet, vilket gör skattningarna ostadiga. Antalet respondenter från icke-europeiska länder som vistats i Sverige mer än tjugo år är exempelvis enbart 38 personer. Det statistiska problemet med få individer i respektive kategori då vistelsetidens och regionens betydelse för lönerna analyseras tillsammans, återspeglar det faktum att invandringsflöden från olika regioner har varierat kraftigt över tid.

Borjas (1994) som studerat invandrarnas situation på den amerikanska arbetsmarknaden menar att problemet med att studera assimileringstrender är mycket svårlost. Detta beror på att den arbetskraft som kom till USA med äldre invandringsvågor bestod av individer med relativt höga kvalifikationer och stor assimileringspotential. Emigranter som kommit senare kan sakna samma potential. Detta medför att beräkningar på tvärsnittsdata som visar att löneskillnader minskar med vistelsetiden i landet kan vara missvisande. Att äldre, framförallt europeiska, immigranter efter ett antal år uppnår samma lönenivåer som infödd arbetskraft behöver knappast innebära att utomeuropeisk arbetskraft kommer att uppnå samma framgång. Sammansättningen av gruppen invandrare har som vi nämnt också förändrats starkt över tid i Sverige. Resultat av Ekberg (1994) och Wadensjö (1994) visar att invandrarnas ekonomiska situation försämrats under 1980- och 1990-talen. Våra resultat tyder på stora skillnader i assimileringprocesserna mellan invandrare från olika ursprungsregioner, men det krävs mer

omfattande statistiska databaser för att man ska kunna disaggregera de studerade regionerna och följa individerna över tid. Innan sådana databaser är tillgängliga för forskning bör slutsatser om förekomsten av etniskt grundad diskriminering på den svenska arbetsmarknaden omgärdas med reservationer.

Referenser

- Abraham K G & Farber H S (1987) "Job Duration, Seniority, and Earnings" *American Economic Review*, vol 77, s 278–297.
- Altonji J G & Shakotko R A (1987) "Do Wages Rise with Job Seniority?" *Review of Economic Studies*, vol 54, s 437–459.
- Becker G (1957) *The Economics of Discrimination*. University of Chicago Press, Chicago.
- Becker G (1964) *Human Capital*. Columbia University Press, New York.
- Björklund A, Edebalk P G, Ohlsson R & Söderström L (1998) *Välfärdspolitik i kristid – håller arbetslinjen? Välfärdspolitiska rådets rapport 1998*. SNS Förlag, Stockholm.
- Borjas G J (1994) "The Economics of Immigration" *Journal of Economic Literature*, vol XXXII, s 1667–1717.
- Edin P-A & Holmlund B (1998) "The Swedish Youth Labor Market in Boom and Depression" Working Paper, Department of Economics, Uppsala University.
- Ekberg J (1994) "Economic Progress among Immigrants in Sweden" *Scandinavian Journal of Social Welfare*, vol 3, s 148–157.
- Ekberg J (1997) "Hur är arbetsmarknaden för den andra generationens invandrare?" *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 3, nr 1, s 5–16.
- Ekberg J & Gustafsson B (1995) *Invandrare på arbetsmarknaden*. SNS förlag, Stockholm.
- England P (1992) *Comparable Worth: Theories and Evidence*. Aldine De Gruyter, New York.
- Erikson R & Goldthorpe J (1992) *The Constant Flux. A Study of Class Mobility in Industrial Societies*. Oxford University Press, Oxford.
- LaLonde R J & Topel R H (1993) "The Assimilation of Immigrants in the U.S. Labor Market" i Borjas G J & Freeman R B (red) *Immigration and the Work Force: Economic Consequences for the*

- United States and Source Areas. The University of Chicago Press, Chicago.
- Mincer J (1974) *Schooling, Experience and Earnings*. Columbia University Press, New York.
- Phelps E S (1972) "A statistical Theory of Racism and Sexism" *American Economic Review*, 62: 659–661.
- Pfeffer J (1989) "A Political Perspective on Careers: Interests, Networks, and Environments" i Arthur M B, Hall D T & Lawrence B S (red) *Handbook of Career Theory*. Cambridge University Press, Cambridge.
- SCB (1998) "Befolkningen efter medborgarskap" Tabell på SCBs hemsida www.scb.se/sCBSwe/svsiffror/svsiffrorbefolk.htm, 1998–03–31.
- Tomaskovic-Devey D (1993) *Gender and Racial Inequality at Work: The Sources and Consequences of Job Segregation*. ILR Press, Ithaca.
- Wadensjö E (1992) "Earnings of Immigrants with Higher Education in Sweden" Paper presented at the fourth EALE Conference in Warwick, September 3–6, 1992.
- Wadensjö E (1994) "The Earnings of Immigrants in Sweden" Paper presented at the Sixth EALE Conference in Warsaw, September 22–25, 1994.
- White H (1980) "A Heteroskedasticity-Consistent Covariance Matrix Estimator and A Direct Test for Heteroskedasticity" *Econometrica*, 48: 817–830.

Tabell B1. Regressionsanalys av (logaritmen av) timlönen 1992–95. Betydelsen av invandrarbakgrund och vistelsetid i Sverige (t-värden anges inom parentes).

	1. Män	2. Kvinnor	3. Män	4. Kvinnor
Invandrare	-0,0860 (6,8)**	-0,0337 (4,1)**		
1–10 år i Sverige			-0,1411 (5,0)**	-0,0869 (3,9)**
11–20 år i Sverige			-0,1190 (4,5)**	-0,0510 (3,4)**
Mer än 20 år i Sverige			-0,0538 (3,4)**	-0,0131 (1,3)
Utbildningsår	0,0589 (39,7)**	0,0448 (42,1)**	0,0590 (39,8)**	0,0448 (42,2)**
Potentiell arbetslivserfarenhet (Arbetslivserfarenhet) ² /100	0,0239 (21,5)**	0,0148 (19,8)**	0,0239 (21,5)**	0,0148 (19,7)**
Anställningsår	0,0151 (6,1)**	0,0049 (2,9)**	0,0150 (6,1)**	0,0048 (2,9)**
(Anställningsår) ² /100	-0,0685 (5,7)**	-0,0097 (1,2)	-0,0688 (5,8)**	-0,0094 (1,2)
Intercept	3,3169 (125,4)**	3,4956 (190,8)**	3,4030 (145,7)**	3,5309 (219,1)**
R ²	0,330	0,313	0,332	0,315
Antal individer	10 226	11 049	10 226	11 049
Antal oberoende kluster	6 580	7 021	6 580	7 021

* Signifikant på 5% nivå; ** signifikant på 1% nivå.

OLS regression med sk "robust standard error" (Huber White sandwich estimator of variance).

Vid sidan av de i tabellen redovisade oberoende variablerna ingår också dummyvariabler som indikerar om intervjuerna skett 1993, 1994 eller 1995.

Tabell B2. Regressionsanalys av (logaritmen av) timlön 1992-95. Separata modeller efter kön och invandrarbakgrund (t-värden anges inom parentes).

	1. Svenskfödda män	2. Utlandsfödda män	3. Svenskfödda kvinnor	4. Utlandsfödda kvinnor
Utbildningsår	0,0603 ^a (39,5)**	0,0428 (7,5)**	0,0458 ^b (41,2)**	0,0358 (10,1)**
Potentiell arbets- livserfarenhet	0,0249 ^a (21,7)**	0,0083 (1,8)	0,0152 (19,7)**	0,0096 (3,1)**
(Arbetslivs- erfarenhet) ² /100	-0,0303 ^a (13,4)**	-0,0081 (1,0)	-0,0207 (14,1)**	-0,0134 (2,2)*
Anställningsår nuv. arbetsgivare	0,0145 (5,7)**	0,0251 (2,5)*	0,0044 (2,6)*	0,0097 (1,6)
(Anställningsår) ² /100	-0,0691 (5,6)**	-0,0768 (1,6)	-0,0088 (1,1)	-0,0177 (0,6)
Justerat Intercept	4,5242 (1409,5)**	4,4504 (370,8)**	4,3407 (1997,4)**	4,3145 (539,3)**
R ²	0,342	0,204	0,323	0,229
Antal individer	9 471	755	10 154	895
Antal oberoende kluster	6 071	509	6 432	589

* Signifikant på 5% nivå; ** signifikant på 1% nivå.

a. Koefficienten för svenskfödda män är signifikant skild från koefficienten för utlandsfödda män på 5% nivå.

b. Koefficienten för svenskfödda kvinnor är signifikant skild från koefficienten för utlandsfödda kvinnor på 5% nivå. Övrigt: Se noterna till tabell B1.

Tabell B3. Regressionsanalys av (logaritmen av) timlön 1992-95. Betydelsen av invandrarregion och vistelsetid i Sverige (t-värden anges inom parentes).

	1. Män	2. Kvinnor	3. Nord/ Västeuropa	4. Övriga Europa	5. Övriga världen
Nord- och Västeuropa, i-länder	-0,0175 (1,2)	-0,0187 (2,1)*			
Syd- och Östeuropa	-0,1412 (4,5)**	-0,0573 (2,8)**			
Övriga världen	-0,2211 (9,3)**	-0,0888 (3,6)**			
1-10 år i Sverige			-0,0334 (1,3)	-0,1382 (3,2)**	-0,1928 (7,5)**
11-20 år i Sverige			-0,0092 (0,5)	-0,1493 (4,6)**	-0,1559 (5,6)**
Mer än 20 år i Sverige			-0,0208 (2,2)*	-0,0670 (2,7)**	-0,1376 (3,4)**
Utbildningsår	0,0591 (40,1)**	0,0448 (42,2)**	0,0530 (56,4)**	0,0532 (55,1)**	0,0531 (55,3)**
Potentiell arbetslivserfarenhet	0,0241 (21,7)**	0,0148 (19,8)**	0,0196 (29,2)**	0,0197 (28,8)**	0,0195 (28,5)**
(Arbetslivserfarenhet) ² /100	-0,0294 (13,6)**	-0,0203 (14,2)**	-0,0249 (19,2)**	-0,0251 (18,9)**	-0,0247 (18,6)**
Anställningsår	0,0148 (6,0)**	0,0049 (2,9)**	0,0094 (6,3)**	0,0086 (5,6)**	0,0092 (6,1)**
(Anställningsår) ² /100	-0,0681 (5,7)**	-0,0097 (1,2)	-0,0380 (5,4)**	-0,0336 (4,6)**	-0,0369 (5,1)**
Kvinna			-0,1831 (48,4)**	-0,1813 (46,9)**	-0,1807 (46,8)**
Intercept	3,4017 (146,5)**	3,5293 (219,6)**	3,5461 (246,4)**	3,5422 (239,4)**	3,5438 (240,8)**
R ²	0,336	0,314	0,392	0,392	0,395
Antal individer	10 226	11 049	20 690	19 957	19 876
Antal oberoende kluster	6 580	7 021	13 196	12 726	12 684

Noter: Se tabell B2.

Tabell B4. Regressionsanalys av (logaritmen av) timlön 1992–95. Betydelsen av svensk skolgång (t-värden anges inom parentes).

	1. Män	2. Kvinnor
Genomgått svensk grundskola	-0,0055 (0,2)	0,0144 (0,8)
Ej genomgått svensk grundskola	-0,0988 (7,3)**	-0,0426 (4,8)**
Utbildningsår	0,0590 (39,8)**	0,0449 (42,3)**
Potentiell arbetslivserfarenhet	0,0240 (21,7)**	0,0150 (19,9)**
(Arbetslivserfarenhet) ² /100	-0,0290 (13,4)**	-0,0204 (14,3)**
Anställningsår nuvarande arbetsgivare	0,0152 (6,1)**	0,0050 (3,0)**
(Anställningsår) ² /100	-0,0691 (5,8)**	-0,0103 (1,3)
Intercept	3,3986 (145,6)**	3,5255 (219,0)**
R ²	0,331	0,314
Antal individer	10 226	11 049
Antal oberoende kluster	6 580	7 021

Noter: Se tabell B2.