



2017 | Josefin Edström och Galina Pokarzhevskaya

Lönegap mellan akademiker med svensk och utländsk bakgrund

En analys av Sacoförbundens medlemmar

Lönegap mellan akademiker med svensk och utländsk bakgrund

En analys av Sacoförbundens medlemmar

Citera gärna ur skriften, men ange källa

ISBN: 978-91-88019-23-3

© Saco juli 2017
www.saco.se

Innehåll

Sammanfattning	4
Inledning	7
Metod	10
Population	11
Lönegap bland akademiker med utländsk bakgrund	13
Lönegap i olika sektorer	13
Vistelsetid, grund för bosättning och kön	15
Lönegap i samma yrkesgrupp	16
Avslutande kommentarer	23
Referenser	26
Bilaga 1: Tabeller för nio yrkesgrupper	28
Bilaga 2: Dataunderlag	34
SCB-data	34
Partsgemensam statistik	34
Löneenkäter	35

Sammanfattning

Svensk arbetsmarknad präglas av stora skillnader mellan inrikes- och utrikesfödda. Detta gäller inte bara skillnader i sysselsättning och arbetslöshet, utan också skillnader i lön bland de som har ett arbete. I denna studie undersöker vi om sådana lönegap även finns bland arbetstagare med stark ställning på den svenska arbetsmarknaden, akademiker som arbetar inom ett akademikeryrke och som är medlemmar i Sacos förbund.¹

Vi jämför akademiker med svensk bakgrund (inrikesfödda med två inrikesfödda föräldrar) med akademiker med utländsk bakgrund (utrikesfödda eller inrikesfödda med utrikesfödda föräldrar). Akademikerna med utländsk bakgrund delas i rapporten in i fem olika grupper, för att undersöka om lönegapen är större ju större "avståndet" till akademikerna med svensk bakgrund är. Med avstånd avser vi både generationsmässigt och geografiskt avstånd. Minst "avstånd" har inrikesfödda med en respektive två utrikesfödda föräldrar och därefter följer utrikesfödda från Norden, EU28 eller Nordamerika och sist akademiker födda i övriga världen, den grupp där "avståndet" är störst.

Vi finner att akademiker från övriga världen har lägst genomsnittlig lön av alla akademikergrupper i samtliga sektorer utom landstinget. Det största så kallade rålönegapet finns i privat sektor, där akademiker födda i övriga världen i genomsnitt endast tjänar 85 procent av vad akademikerna med svensk bakgrund gör. När vi tar hänsyn till skillnader mellan grupperna vad gäller ett stort antal individ- och arbetsrelaterade faktorer kvarstår ett oförklarat lönegap, det vill säga ett lönegap som inte går att förklara med tillgängliga faktorer, på cirka 8 procent i privat sektor.

De oförklarade lönegapen är i samtliga sektorer störst för akademikerna som är födda i övriga världen. De oförklarade lönegapen är minst för de inrikesfödda akademikerna med utrikesfödda föräldrar samt för de Nordenfödda akademikerna i alla sektorer utom landstinget.

I landstinget tjänar de utrikesfödda akademikerna i genomsnitt mer eller betydligt mer än de inrikesfödda. Akademiker födda i EU28 eller Nordamerika tjänar exempelvis i genomsnitt 21 procent mer än akademikerna med svensk bakgrund som arbetar i samma sektor. När vi tar hänsyn till att de har olika utbildningar och arbetar i olika yrken försvinner dock dessa skillnader, eller vänds till lönegap till de utrikesföddas nackdel.

Nio yrkesgrupper granskas närmare i rapporten, i syfte att undersöka om det finns skillnader mellan akademiker med svensk och utländsk bakgrund som är verksamma inom samma arbetsområde och arbetsmarknadssektor. Störst lönegap finner vi bland ekonomer² i privat

¹ I rapporten ingår anställda och månadsavlönade medlemmar som arbetar i ett yrke som generellt sett kräver lång utbildning. För mer information om dataunderlaget, se rapportens metodavsnitt samt Bilaga 2.

² I yrkesgruppen ekonomer ingår bland annat controllers och redovisningsekonomer, men ej revisorer, marknadsförare och finansmäklare.

sektor. Ekonomer födda i övriga världen som är verksamma i privat sektor tjänar i genomsnitt 23 procent mindre än ekonomer med svensk bakgrund i samma sektor. När vi tar hänsyn till skillnader mellan grupperna vad gäller ett stort antal lönepåverkande faktorer kvarstår ett oförklarad lönegap på drygt 10 procent. I en annan högavlönad yrkesgrupp, läkare verksamma i kommunal sektor, är det oförklarade lönegapet däremot relativt litet för läkare födda i övriga världen.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att lönegapen bland akademikerna med utländsk bakgrund överlag är större ju större "avståndet" till akademikerna med svensk bakgrund är. De största oförklarade lönegapen finner vi hos akademikerna födda utanför Norden, i synnerhet hos akademikerna födda i övriga världen.

I en separat analys för kvinnor respektive män finner vi att lönegapet mellan kvinnor födda i övriga världen och kvinnor med svensk bakgrund är mindre än motsvarande lönegap mellan män. Vi analyserar även vistelsetidens betydelse för lönegapet mellan de utrikesfödda akademikerna och akademikerna med svensk bakgrund, men finner inget tydligt samband mellan vistelsetid och lönegap.

De utrikesfödda akademikerna som ingår i vår rapport är en väletablerad grupp och kan inte betraktas som representativa för alla utrikesfödda akademiker i Sverige. Vi kan samtidigt konstatera att *även* denna väletablerade grupp skiljer sig lönemässigt från akademikerna med svensk bakgrund. Detta gäller framför allt för akademikerna födda i övriga världen, där oförklarade lönegap av betydande storlek kvarstår efter att vi har tagit hänsyn till skillnader mellan grupperna vad gäller ett stort antal lönepåverkande faktorer. Det finns därmed goda skäl att anta att lönegapet är betydligt större mellan den genomsnittliga inrikesfödda och den genomsnittliga utrikesfödda akademikern på svensk arbetsmarknad, än vad våra resultat indikerar.

Detta är första gången Saco analyserar lönegap mellan medlemmar med svensk och utländsk bakgrund. Mer kunskap behövs för att förstå varför de oförklarade lönegapen är större i privat än i offentlig sektor eller bland ekonomer jämfört med läkare. Vi saknar exempelvis kunskap om hur olika lönebildningsmodeller påverkar lönegapen mellan akademiker med svensk och utländsk bakgrund. Individuell lönesättning och lönesamtal har visat sig bidra till att minska lönegapet mellan akademikerkvinnor och akademikermän. Bidrar samma modell även till att minska gapen mellan akademiker med svensk och utländsk bakgrund?

Saco arbetar för att utbildning ska löna sig. En akademisk utbildning är en investering i form av tid och pengar. Saco har under lång tid analyserat akademikers livslön. Livslöneberäkningarna visar att de allra flesta akademiker tjänar på sin utbildningsinvestering. Vi saknar dock kunskap om hur livslönen ser ut för de akademiker som är födda eller utbildade i ett annat land än Sverige.

Mer kunskap behövs, men också mer handling. Ett antal insatser för att påskynda utrikesföddas arbetsmarknadsetablering finns redan idag. Dimensionering och finansiering av dessa insatser måste dock ses över, för

att de ska kunna möta arbetsmarknadens och individernas behov. Därutöver krävs ett större fokus på kompetensbaserad rekrytering, för att undvika att högpresterande personer sållas bort på grund av utländska namn eller snäva kravprofiler.

Saco har ett viktigt ansvar att tillsammans med arbetsgivarna och regeringen arbeta för en öppen och inkluderande arbetsmarknad, där kunskap och kompetens avgör chanserna att få ett jobb och betalningen för arbetsinsatsen – inte födelseland eller utbildningsursprung.

Inledning

Sverige har en tudelad arbetsmarknad. En av de tydligaste skiljelinjerna går mellan inrikes- och utrikesfödda. Även bland högutbildade finns det en sådan tudelning, där utrikesfödda akademiker i lägre utsträckning är sysselsatta och i högre utsträckning är arbetslösa, jämfört med inrikesfödda akademiker.

Saco har under lång tid analyserat och publicerat fakta och rapporter om inrikes- och utrikesfödda akademikers sysselsättning och arbetslöshet, medan betydligt mindre har gjorts på löneområdet.³ Detta är Sacos första löneskillnadsrapport med fokus på lönegap mellan akademiker som är inrikesfödda och akademiker som är utrikesfödda eller har föräldrar som är utrikesfödda.

Inom nationalekonomisk forskning används i huvudsak två olika teorier för att förklara lönegap mellan inrikes- och utrikesfödda.⁴ Den första är humankapitalteorin, som utgår från ett antagande om att lön återspeglar produktivitet och att produktivitet i sin tur hänger samman med humankapital, exempelvis utbildning och arbetslivserfarenhet. Lönegap mellan inrikes- och utrikesfödda kan enligt humankapitalteorin förklaras av att utrikesfödda har mindre humankapital, ibland med tillägget landspecifikt humankapital, i jämförelse med inrikesfödda. De utrikesfödda är mot bakgrund av detta mindre produktiva och får därför lägre lön.

Den andra teorin utgår från att det finns löneskillnader mellan inrikes- och utrikesfödda som inte beror på att utrikesfödda är mindre produktiva, utan istället förklaras av att de utrikesfödda missgynnas på arbetsmarknaden. Anledningen till att utrikesfödda missgynnas är enligt denna förklaringsmodell att det förekommer preferensbaserad respektive statistisk diskriminering på arbetsmarknaden.⁵

le Grand och Szulkin testar i en studie från 2002 dessa teoretiska förklaringsmodeller empiriskt. Resultatet tyder på att situationen skiljer sig åt mellan utrikesfödda som har invandrat från västvärlden jämfört med de som har invandrat från övriga världen. Bland utrikesfödda som har invandrat från västvärlden är lönegapet litet, medan det är relativt stort bland de som har invandrat från framför allt Afrika, Asien och Latinamerika. När hänsyn har tagits till skillnader i både generellt och landspecifikt humankapital kvarstår ett betydande lönegap bland de som har invandrat till Sverige från Afrika, Asien och Latinamerika. le Grand och Szulkin drar slutsatsen att skillnader i humankapital förklarar en del av

³ Se exempelvis Edström (2015), Ljunglöf (2015) och Oscarsson (2015).

⁴ För en mer detaljerad genomgång av teoretiska förklaringar av löneskillnader mellan inrikes- och utrikesfödda, se exempelvis le Grand och Szulkin (2002).

⁵ Den arbetsmarknadsekonomiska definitionen av lönediskriminering utgår från att en individ får lägre lön än en annan individ, trots lika produktivitet, på grund av egenskaper som inte påverkar arbetsinsatsen. Den arbetsmarknadsekonomiska definitionen av lönediskriminering kan beskrivas som osaklig negativ särbehandling, men behöver inte nödvändigtvis utgöra diskriminering enligt lagens mening. För det senare krävs att individen missgynnas eller kränks och att detta har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna som anges i lagen, exempelvis etnisk tillhörighet.

rålönegapet, medan de återstående skillnaderna kan tolkas som arbetsmarknadsdiskriminering.

En del av det så kallade Sverigespecifika humankapitalet utgörs av kunskaper i svenska språket. Rooth och Åslund (2007) visar att utrikesfödda som har goda svenskkunskaper har cirka 10 procent högre lön än de som har dåliga kunskaper. Motsvarande gäller för löneskillnader bland de sysselsatta, där de som har goda kunskaper i svenska har cirka 10 procent högre lön än de som har dåliga kunskaper. Sambandet mellan kunskaper i svenska och sysselsättning ser ungefär likadant ut för akademiker som för personer med lägre utbildningsnivå, däremot är löneskillnaderna större mellan akademikerna. I genomsnitt är lönen 30 procent högre för akademiker med goda kunskaper i svenska språket, vilket enligt forskarna tyder på att goda svenskkunskaper är avgörande för att kunna få ett kvalificerat arbete.

Flera forskare, exempelvis Carlsson och Rooth (2007) och Eriksson och Lagerström (2012), har genom fiktiva jobbansökningar undersökt förekomsten av diskriminering vid rekrytering. Resultaten visar att personer med svenskklingande namn blir kallade till intervju i betydligt högre utsträckning än personer med exempelvis arabiskklingande namn med motsvarande meriter. I en studie av Arai m.fl. (2015) undersöker forskarna om sannolikheten att bli kallad till intervju för personer med arabiskklingande namn ökar, om de istället för jämförbara meriter med en person med svenskklingande namn tillskrivs i genomsnitt ytterligare två års relevant arbetslivserfarenhet. För kvinnor med arabiskklingande namn innebär en förbättrad meritförteckning att skillnaden i sannolikhet att bli kallad till intervju försvinner, medan den kvarstår för männen.

En experimentbaserad studie av Eriksson, Johansson och Langenskiöld (2012) indikerar att arbetsgivare vid rekrytering väljer bort personer som bland annat är icke-européer. Forskarna undersöker vilken lönekompensation som arbetsgivarna skulle kräva för att anställa personer med samma egenskaper. För att anställa en arbetssökande född i Afrika, Mellanöstern eller Sydamerika ansåg arbetsgivarna att lönen skulle behöva vara 16 procent lägre än lönen för en person född i Norden.

Ett annat sätt att närma sig frågan är att studera om det finns löneskillnader även bland utrikesfödda som har kommit till Sverige i unga år, och därmed kan antas ha såväl utbildning som arbetslivserfarenhet från Sverige. Katz och Österberg (2013) finner att barndomsinvandrare har såväl lägre lön som lägre utbildningsavkastning i jämförelse med inrikesfödda, även när de tagit hänsyn till skillnader mellan grupperna gällande ett stort antal individ- och jobbrelaterade egenskaper. Särskilt missgynnade är barndomsinvandrare födda i Afrika, Asien och Latinamerika.

Eliasson (2013) undersöker om lönegap mellan inrikesfödda och utrikesfödda från länder utanför västvärlden kan förklaras av att de byter arbetsplats och yrke i olika utsträckning. Studien visar att den största relativlöneökningen sker bland högskoleutbildade invandrare, som ökar sin relativlön med omkring 8 procentenheter över 30 år. Denna ökning

sker framför allt *inom* arbetsplatser och yrken. Den högre löneökningstakten inom arbetsplatserna för de invandrade tyder på att de initialt är anställda på löner som är lägre än deras egentliga produktivitet. Detta tolkas som tecken på statistisk diskriminering, där lönerna för en minoritetsgrupp ökar när arbetsgivaren lär sig om individens egentliga produktivitet. Om de högskoleutbildade invandrarna hade ökat sina löner lika mycket genom byten *mellan* arbetsplatser och yrken som de inrikesfödda, skulle de haft en högre relativlöneökning. Detta tyder på att det finns arbetsplatser och yrken på arbetsmarknaden som invandrare från länder utanför västvärlden har svårt att få tillgång till.

SCB (2014a) finner att de största lönegapen mellan inrikes- och utrikesfödda på den svenska arbetsmarknaden i hög utsträckning finns i akademikeryrken såsom tandläkare, kemiingenjörer och nationalekonomer. Ett av Sacos förbund, Sveriges Ingenjörer, har under nära 20 år analyserat lönegap mellan inrikes- och utrikesfödda ingenjörer, med utgångspunkt i de löneenkäter som besvaras av förbundets medlemmar. I den senaste rapporten från 2011 konstateras att det finns lönegap till de utrikesfödda ingenjörernas nackdel, som ökar med tid från examensåret. En utländsk ingenjörsutbildning är förknippad med lägre lön än en svensk utbildning. De största lönegapen i förhållande till de svenskfödda ingenjörerna finns hos ingenjörer födda i Östeuropa. När hänsyn tagits till bland annat utbildning, befattning och examensår kvarstår ett oförklarad lönegap på 9 procent till nackdel för de östeuropeiska ingenjörerna (Sveriges Ingenjörer 2011).

Metod

I denna rapport undersöker vi om det finns lönegap bland akademiker med svensk och utländsk bakgrund som är medlemmar i något av Sacos medlemsförbund och arbetar i ett yrke som generellt sett kräver lång utbildning. Akademiker med svensk bakgrund (inrikesfödda med två inrikesfödda föräldrar) utgör referensgrupp i rapportens beräkningar. Akademiker med utländsk bakgrund utgörs i denna rapport av utrikesfödda eller inrikesfödda med en eller två utrikesfödda föräldrar.⁶

Akademikerna med utländsk bakgrund delas i rapporten in i fem olika grupper, i syfte att undersöka om lönegapen är större ju större ”avståndet” till akademikerna med svensk bakgrund är. Med avstånd avses två aspekter. Den ena gäller avstånd i generationer mellan första och andra generationens invandrare, det vill säga personer som själva är utrikesfödda respektive födda i Sverige med utrikesfödda föräldrar. Den andra gäller geografiskt avstånd för de utrikesfödda vilket något förenklat antas vara mindre för födda i Norden än för födda i övriga världen. Utifrån dessa principer har vi delat in akademikerna med utländsk bakgrund i fem olika grupper:

- Inrikesfödda med en inrikesfödd förälder
- Inrikesfödda med två utrikesfödda föräldrar
- Utrikesfödda från Norden
- Utrikesfödda från EU28⁷ (utom Norden) eller Nordamerika
- Utrikesfödda från övriga världen

Genom denna indelning av akademikerna med utländsk bakgrund vill vi exempelvis undersöka om lönegapet är mindre för inrikesfödda med en utrikesfödd förälder än för inrikesfödda med två utrikesfödda föräldrar, och om det är mindre för utrikesfödda som kommer från EU eller Nordamerika än för utrikesfödda som kommer från ett land i övriga världen.

Utöver rålönegapet, där den genomsnittliga månadslönen för akademiker med svensk och utländsk bakgrund jämförs, redovisar vi även resultatet av en regressionsanalys. Syftet med regressionsanalysen är att ta hänsyn till skillnader mellan de jämförda grupperna vad gäller faktorer som förväntas påverka lönen. Analysen sker stegvis genom att fler faktorer läggs till i varje analysmodell. I det sista steget har hänsyn tagits till alla faktorer som vi har tillgång till, och det eventuella gap som kvarstår benämns därför som ett oförklarad lönegap. Mer detaljerad beskrivning av metoden finns i Andrén och Pokarzhevskaya (2016).

⁶ I de offentliga riktlinjerna för redovisning av utländsk och svensk bakgrund i statistiken, som bland annat är grund för SCB:s statistikbearbetning, rekommenderas att utländsk bakgrund definieras som de individer som antingen är utrikesfödda eller inrikesfödda med två utrikesfödda föräldrar. I denna rapport vill vi belysa om det förekommer lönegap även bland inrikesfödda med en utrikesfödd förälder. Mot denna bakgrund har vi inkluderat inrikesfödda med en inrikesfödd förälder bland akademiker med utländsk bakgrund, som jämförs med inrikesfödda med två inrikesfödda föräldrar.

⁷ EU har 28 medlemsländer sedan 2013. I rapporten anges EU28 som samlingsnamn för dessa länder.

Population

Rapporten baseras på uppgifter för 348 000 medlemmar i Sacos förbund. Samtliga medlemmar i rapportunderlaget var anställda i ett yrke som generellt sett kräver lång utbildning och var månadsavlönade under hösten 2013. Mot bakgrund av att de olika arbetsmarknadssektorerna har olika lönebegrepp redovisas lönegap per sektor. Beräkningarna har gjorts på lön som är omräknad till heltid. För information om urvalskriterier, data och analysmetod, se Bilaga 2.

- Av de 348 000 medlemmarna är 89 procent (311 000) inrikesfödda och 11 procent (37 000) utrikesfödda. Enligt SCB är 20 procent av alla akademiker i Sverige utrikesfödda år 2013, vilket innebär att de utrikesfödda är underrepresenterade i vår rapport. Fördelningen mellan inrikes- och utrikesfödda i rapportens underlag speglar dock Sacos medlemskår relativt väl, som uppgår till 87 procent inrikesfödda och 13 procent utrikesfödda akademiker.⁸
- Av de utrikesfödda medlemmarna är 19 procent (7 000) födda i Norden, 33 procent (12 000) födda i EU28 eller Nordamerika och 49 procent (18 000) födda i övriga världen. Den största diskrepansen mellan rapportens underlag och samtliga utrikesfödda akademiker i Sveriges befolkning gäller andelen utrikesfödda akademiker från övriga världen. Denna grupp är underrepresenterad såväl bland Sacos medlemmar som i rapportens underlag.⁹
- Av de 310 000 inrikesfödda medlemmarna har 89 procent två inrikesfödda föräldrar, 8 procent en utrikesfödd förälder och 3 procent två utrikesfödda föräldrar.
- 91 procent av de inrikesfödda och 61 procent av de utrikesfödda medlemmarna har en svensk utbildning. 21 procent av de utrikesfödda och 0,1 procent av de inrikesfödda har en utbildning som har registrerats som utländsk. Andelen som har en utbildning där utbildningslandet är okänt är samtidigt hög, detta gäller 18 procent av de utrikesfödda och 9 procent av de inrikesfödda. Av de med okänt utbildningsland har en hög andel sannolikt en utländsk utbildning.
- Andelen kvinnor är 56 procent bland de inrikesfödda och 58 procent bland de utrikesfödda.
- Lägst medelålder har medlemmarna födda i övriga världen som är verksamma inom privat sektor samt de inrikesfödda medlemmarna med två utrikesfödda föräldrar som är verksamma i privat sektor (39 år). Högst medelålder har medlemmarna som är födda i Norden som är verksamma i kommunal sektor (51 år). Medelåldern bland de inrikesfödda medlemmarna med två inrikesfödda

⁸ Baseras på specialbeställd data om fackligt medlemskap bland inrikes- och utrikesfödda akademiker från AKU/SCB.

⁹ Andelen av de utrikesfödda akademikerna som är födda i övriga världen är 58 procent i befolkningen, 52 procent i Sacos medlemskår och 49 procent i rapportens underlag.

föräldrar är lägst i privat sektor (41 år) och högst i landstinget (46 år).

I rapporten undersöker vi om det finns lönegap bland akademiker som arbetar inom samma yrkesgrupp. Nio olika yrkesgrupper granskas i detta syfte närmare, och utgörs i huvudsak av de yrkesgrupper där flest antal utrikesfödda medlemmar arbetar inom respektive sektor:

- Ingenjörer och tekniker (privat sektor)¹⁰
- Verksamma inom IT (privat sektor)
- Ekonomer (privat sektor)¹¹
- Läkare (kommuner och landsting)
- Lärare (kommuner och landsting)
- Socialt och kurativt arbete (kommuner och landsting)¹²
- Utbildning och forskning (statlig sektor)¹³
- Samhällsadministrativt planerings-, utrednings- och förhandlingsarbete (statlig sektor)¹⁴
- Utrednings-, inspektions- och tillsynsarbete med allmänrättslig inriktning (statlig sektor)¹⁵

¹⁰ Exklusive ingenjörer och tekniker verksamma inom IT.

¹¹ Här ingår bland annat controllers och redovisningsekonomer, men inte revisorer, marknadsförare eller finansmäklare.

¹² Här ingår bland annat socialsekreterare.

¹³ Här ingår bland annat doktorander, universitetslärare och forskare inom högskolan.

¹⁴ Här ingår bland annat statistiker, nationalekonomer, utredare och handläggare.

¹⁵ Här ingår bland annat utredare, handläggare, jurister och läkare.

Lönegap bland akademiker med utländsk bakgrund

Lönegap i olika sektorer

Akademiker födda i övriga världen tjänar minst av alla akademikergrupper med utländsk bakgrund, och betydligt mindre än akademiker med svensk bakgrund, i samtliga sektorer utom landstinget. Rålönegapet är störst i privat sektor, där akademikerna från övriga världen tjänar 15 procent mindre än akademikerna med svensk bakgrund. För övriga akademikergrupper med utländsk bakgrund är skillnaderna inte lika stora eller entydiga. De inrikesfödda akademikerna med en eller två utrikesfödda föräldrar tjänar ungefär lika mycket som akademikerna med svensk bakgrund. Akademikerna födda i Norden tjänar i samtliga fall mer än akademikerna med svensk bakgrund, i synnerhet i landstinget.

Landstinget skiljer sig i flera avseenden från övriga sektorer. I landstinget hittar vi exempelvis det största rålönegapet – till de utrikesföddas fördel. Födda i EU28 eller Nordamerika tjänar 21 procent mer och födda i Norden 15 procent mer, än akademikerna med svensk bakgrund i samma sektor.

Tabell 1 Lön och lönegap per utländsk bakgrund och sektor, 2013

Lönegap anges i procent av lönen för akademiker med svensk bakgrund (inrikesfödda med två inrikesfödda föräldrar)

Utländsk bakgrund	Privat	Staten	Kommun	Landsting
<i>Inrikesfödda med</i>				
- en utrikesfödd förälder	100	98	99	100
- två utrikesfödda föräldrar	95	94	97	99
<i>Utrikesfödda från</i>				
- Norden	102	105	103	115
- EU28* eller Nordamerika	95	101	96	121
- övriga världen	85	90	91	105

*Exklusive Norden.

Källa: Sacoförbundens partsgemensamma lönestatistik och löneenkäter.

En viktig förklaring till de sektorsvisa rålönegapen är att det finns genomsnittliga skillnader vad gäller vilka utbildningar akademiker med olika bakgrund har samt vilka yrken de arbetar i. Detta får betydelse för lönegapen genom att vissa utbildningar och yrken är förknippade med höga lönenivåer och andra med lägre. Inom landstinget arbetar exempelvis utrikesfödda i högre utsträckning i högvärlönde yrken såsom läkare och tandläkare, jämfört med akademiker med svensk bakgrund, som i högre utsträckning arbetar inom lägre betalda yrkesgrupper i samma sektor. Genom regressionsanalys tar vi i Tabell 2 hänsyn till dessa och andra skillnader mellan grupperna som förväntas påverka lönen.

I den första modellen, Modell 1, tar vi hänsyn till skillnader mellan akademikergrupperna vad gäller bakgrundsfaktorer såsom ålder och län. Resultatet skiljer sig åt mellan de olika grupperna och sektorerna – i vissa fall ökar lönegapet medan det i andra fall minskar eller kvarstår oförändrat. Det är framför allt de Nordenfödda akademikerna, som i genomsnitt är äldre än akademiker med annan härkomst, som påverkas när hänsyn tas till dessa bakgrundsfaktorer. I landstingssektorn minskar lönegapet till de Nordenföddas fördel kraftigt i och med denna kontroll. I privat, statlig och kommunal sektor förändras lönegapet från att vara till fördel för de Nordenfödda till att vara till deras nackdel.

Tabell 2 Lönegap bland olika grupper av akademiker med utländsk bakgrund med kontroll för bakgrundsfaktorer, 2013

Referensgrupp är akademiker med svensk bakgrund (inrikesfödda med två inrikesfödda föräldrar)

Modell 1.

Utländsk bakgrund	Privat	Staten	Kommun	Landsting
<i>Inrikesfödda med</i>				
- en utrikesfödd förälder	-1,4%	-1,2%	-1,1%	Ej sign
- två utrikesfödda föräldrar	-3,1%	-2,1%	-1,7%	3,5%
<i>Utrikesfödda från</i>				
- Norden	-2,2%	-1,5%	-2,2%	9,0%
- EU28* eller Nordamerika	-5,7%	-1,1%	-5,2%	24,5%
- övriga världen	-12,1%	-6,8%	-6,7%	6,1%

*Exklusive Norden. Anm. Kontroll för kön, ålder, sysselsättningsgrad, län.
Källa: Sacoförbundens partsgemensamma lönestatistik och löneenkäter.

Modell 2.

Utländsk bakgrund	Privat	Staten	Kommun	Landsting
<i>Inrikesfödda med</i>				
- en utrikesfödd förälder	-0,5%	-0,4%	-0,7%	-0,9%
- två utrikesfödda föräldrar	-1,8%	-0,9%	-1,1%	-1,0%
<i>Utrikesfödda från</i>				
- Norden	Ej sign	Ej sign	-1,0%	-1,0%
- EU28* eller Nordamerika	-3,2%	-2,1%	-2,9%	Ej sign
- övriga världen	-8,1%	-3,4%	-4,4%	-5,5%

*Exklusive Norden. Anm. Kontroll för samma variabler som i Modell 1 + utbildning (nivå, ursprung och inriktning), yrkesgrupp samt chefskap (inom staten ingår även befattningsnivåer). Redovisning för resultat som är statistiskt säkerställda på 5 procents nivå, annars "Ej sign".

Källa: Sacoförbundens partsgemensamma lönestatistik och löneenkäter.

I nästa modell, Modell 2, tar vi utöver de faktorer som ingår i Modell 1 hänsyn till skillnader i utbildning, yrke och chefskap (inom staten ingår även befattningsnivåer)¹⁶. Detta leder till en kraftig minskning av

¹⁶ Klassificeringssystem för yrken och befattningar skiljer sig åt för olika sektorer och därför ska jämförelser mellan olika sektorer göras med försiktighet. Se Bilaga 2 samt Andrén och Pokarzhevskaya (2016) för mer detaljerade beskrivningar.

lönegapen i privat, statlig och kommunal sektor, men trots detta kvarstår relativt stora oförklarade lönegap till nackdel för födda i övriga världen. Det största oförklarade lönegapet, cirka 8 procent, finner vi bland akademiker som är födda i övriga världen och arbetar i privat sektor.

I landstinget är skillnaden mellan rålönegap och oförklarat lönegap genomgående stor för de utrikesfödda akademikerna. Födda i övriga världen tjänar i genomsnitt 5 procent mer än akademikerna med svensk bakgrund i landstinget. När vi tar hänsyn till skillnader mellan grupperna vad gäller samtliga lönepåverkande faktorer övergår lönegapet i en skillnad på 5 procent till deras nackdel. De stora rålönegapen till fördel för födda i EU28 eller Nordamerika och Norden som är verksamma i landstinget försvinner på motsvarande vis när vi tar hänsyn till skillnader mellan grupperna. För födda i EU28 eller Nordamerika ökar lönegapet till deras fördel först, från 21 till 24,5 procent, när vi tar hänsyn till bland annat ålder och län, för att sedan försvinna helt när vi tar hänsyn till bland annat utbildning och yrke. För födda i Norden vänds ett rålönegap på 15 procent till deras fördel till ett oförklarat lönegap på 1 procent till deras nackdel, när vi tar hänsyn till skillnader mellan grupperna. Det faktum att relativt stora lönegap till de utrikesföddas fördel minskar kraftigt i landstingssektorn förklaras, som tidigare nämnts, av att en högre andel bland de utrikesfödda än bland de med svensk bakgrund arbetar i högavlönade yrken såsom läkare och tandläkare. En annan viktig förklaringsfaktor är att de utrikesfödda akademikerna är underrepresenterade på högre befattningar. I den statliga sektorn har befattningsskillnaderna större påverkan på lönegapet än skillnaderna i yrke.

Sammanfattningsvis finner vi att födda i övriga världen har störst oförklarat lönegap i samtliga sektorer. De oförklarade lönegapen för födda i övriga världen är statistiskt säkerställda, både i förhållande till akademikerna med svensk bakgrund och till akademikerna födda i EU28 eller Nordamerika.

Vistelsetid, grund för bosättning och kön

I enlighet med humankapitalteorin förväntar vi oss att lönegapet bland de utrikesfödda akademikerna kommer att minska i takt med att deras landspecifika humankapital ökar. Det landspecifika humankapitalet antas i sin tur öka med de utrikesföddas vistelsetid. Vi har mot bakgrund av detta tagit hänsyn till skillnader i vistelsetid i våra skattningar, men därefter exkluderat variabeln ur vår analys, då den inte bidrog till att förklara de utrikesfödda akademikernas lönegap.¹⁷ Vi kan samtidigt konstatera att de utrikesfödda akademiker som har vistats kort tid i Sverige ofta har högre lön än de som har vistats längre tid i landet, även när vi tar hänsyn till skillnader mellan grupperna vad gäller ett stort antal lönepåverkande faktorer. Detta förklaras sannolikt av att det finns en överrepresentation av arbetskraftsinvandrare bland de utrikesfödda medlemmar som har varit i Sverige upp till fyra år.

¹⁷ Det är metodologiskt svårt att kontrollera för vistelsetid i tvärsnittsdata, bland annat för att variabeln är korrelerad med ålder. För mer om detta, se exempelvis Eliasson (2013).

Tidigare studier, exempelvis SCB (2016), visar att migrations-skäl har betydelse för utrikesföddas arbetsmarknadsetablering. Mot bakgrund av detta har vi till denna rapport beställt uppgifter om grund för bosättning för den utrikesfödda populationen. På grund av stort bortfall har vi dock inte kunnat använda oss av dessa uppgifter i vår analys. Det faktum att vi saknar uppgift om grund för bosättning innebär därutöver att vi inte på ett fullgott sätt kan analysera sambandet mellan lönegap och vistelsetid, vilket framgår av föregående avsnitt.

Utifrån tidigare studier, exempelvis SCB (2014b) och Böhlmark m.fl. (2009), vet vi att en annan faktor som påverkar utrikesföddas förutsättningar på arbetsmarknaden är deras ålder vid invandringstillfället, där de som har kommit i unga år klarar sig bättre än de som har kommit i vuxen ålder. Vi har i vår analys inte kunnat ta hänsyn till ålder vid invandring till Sverige. Vi har däremot genomfört en analys av lönegap för födda i övriga världen som har vistats i landet i minst tio år utifrån en indelning i olika åldersklasser. I jämförelse med akademiker med svensk bakgrund finner vi att lönegapet är minst bland de som är yngst, 30 år eller yngre, för att därefter öka med ålder och vara som störst bland de som är 51 år eller äldre.¹⁸ Det tyder på att lönegapen är små för de som kommer till Sverige i unga år, medan övriga aldrig kommer i kapp.

Vi har även analyserat lönegap mellan kvinnor med svensk bakgrund och kvinnor födda i övriga världen, respektive mellan män med motsvarande bakgrund, i en separat analys. Resultatet av denna analys visar att lönegapet mellan kvinnor med svensk bakgrund och kvinnor födda i övriga världen är mindre än motsvarande lönegap mellan män. Skillnaden mellan kvinnorna och männen är statistiskt säkerställd. Detta resultat ligger i linje med tidigare forskning, exempelvis Arai m.fl. (2015), som visar att skillnaderna mellan kvinnor med svensk och utländsk bakgrund är mindre än motsvarande skillnad mellan män.

Sammanfattningsvis finner vi inte något linjärt samband där lönegapet minskar med ökad vistelsetid i vår analys, men mer kunskap behövs på detta område tillsammans med bättre data för att kunna beakta de utrikesföddas migrations-skäl. Vi finner vidare att lönegapet är mindre mellan kvinnor med svensk och utländsk bakgrund än mellan män med motsvarande bakgrund.

Lönegap i samma yrkesgrupp

I föregående avsnitt konstaterar vi att en viktig förklaring till de sektorsvisa lönegapen bland akademiker med olika bakgrund är att de arbetar i olika yrken. I detta avsnitt analyserar vi om det finns lönegap mellan akademiker med svensk och utländsk bakgrund som arbetar i samma yrkesgrupp. Nio olika yrkesgrupper analyseras i detta syfte närmare.¹⁹

¹⁸ Detta mönster gäller för samtliga sektorer, men med olika dignitet, även efter att vi tagit hänsyn till skillnader mellan grupperna vad gäller utbildning, yrke och andra uppgifter som vi har tillgång till. Skillnaderna är statistiskt säkerställda.

¹⁹ Yrkesgrupperna finns beskrivna i avsnittet "Population".

Två tydliga mönster framträder när vi analyserar lönegap mellan akademiker med svensk och utländsk bakgrund som arbetar inom dessa yrkesgrupper. Det första följer det så kallade avståndet till akademikerna med svensk bakgrund. Det innebär att lönegapen i de flesta fall kan sorteras i en fallande ordning där lönegapet är minst bland akademiker med en svenskfödd förälder och störst bland akademiker födda i övriga världen.

Akademiker födda i övriga världen tjänar minst av alla akademiker med utländsk bakgrund i sju av nio studerade yrkesgrupper, och mindre eller betydligt mindre än akademikerna med svensk bakgrund i samtliga yrkesgrupper. Överlägset störst är rålönegapet bland ekonomer födda i övriga världen som arbetar i privat sektor. I Tabell 3 och 4 redovisar vi rålönegapen (uttryckt som löneandel) respektive de stegvis skattade oförklarade lönegapen för akademiker med olika bakgrund som arbetar som ekonomer i privat sektor. Motsvarande tabeller finns för samtliga nio yrkesgrupper i Bilaga 1.

Av Tabell 3 kan vi utläsa att den genomsnittliga månadslönen för ekonomer födda i övriga världen är 23 procent lägre än motsvarande lön för ekonomer med svensk bakgrund. I Tabell 4 har vi med hjälp av regressionsanalys tagit hänsyn till skillnader mellan grupperna i tre steg, för att se hur stor del av rålönegapet som vi kan förklara med att grupperna skiljer sig åt vad gäller dessa faktorer. I regressionsanalysens sista steg, Modell 3, har vi inkluderat samtliga faktorer som vi har tillgång till. Av Modell 3 framgår att ett oförklarat lönegap på drygt 10 procent till nackdel för ekonomer födda i övriga världen kvarstår, trots att vi tar hänsyn till skillnader vad gäller bland annat utbildningslängd, utbildningsland och befattningsområde.

Tabell 3 Lön och lönegap för ekonomer inom privat sektor, per utländsk bakgrund, 2013

Lönegap anges i procent av lönen för inrikesfödda med två inrikesfödda föräldrar (akademiker med svensk bakgrund)

Utländsk bakgrund	Antal	Medellön	Lönegap
<i>Inrikesfödda med</i>			
- två inrikesfödda föräldrar	4 465	46 983	100
- en utrikesfödd förälder	410	46 406	99
- två utrikesfödda föräldrar	194	42 045	89
<i>Utrikesfödda från</i>			
- Norden	103	47 012	100
- EU28* eller Nordamerika	132	43 240	92
- övriga världen	239	36 403	77

*Exklusive Norden. Anm. I yrkesgruppen ingår bland annat controllers och redovisningsekonomer, men inte revisorer, marknadsförare eller finansmäklare.

Källa: Sacoförbundens löneenkäter.

Tabell 4 Stegvis skattade oförklarade lönegap mellan ekonomer inom privat sektor, per utländsk bakgrund, 2013

Utländsk bakgrund	Modell 1	Modell 2	Modell 3
<i>Inrikesfödda med</i>			
- en utrikesfödd förälder	Ej sign	Ej sign	Ej sign
- två utrikesfödda föräldrar	Ej sign	Ej sign	Ej sign
<i>Utrikesfödda från</i>			
- Norden	-6,2%	-5,7%	-4,4%
- EU28* eller Nordamerika	-7,4%	-5,4%	-4,6%
- övriga världen	-14,4%	-13,2%	-10,2%

*Exklusive Norden. Anm. Redovisning för resultat som är statistiskt säkerställda på 5 procents nivå, annars "Ej sign". Modell 1 inkluderar kontrollvariablerna: ålder, kön, län, verksamhetsgrupp och heltid; Modell 2 – samma som Modell 1 + utbildningslängd, utbildningsinriktning och utbildningsland; Modell 3 – samma som Modell 2 + befattning.

Källa: Sacoförbundens löneenkäter.

Det oförklarade lönegapet för ekonomer födda i övriga världen är störst av samtliga oförklarade lönegap i de nio yrkesgrupper vi studerar. De oförklarade lönegapen bland ekonomer med olika utländsk bakgrund följer det vi benämner som "avståndet" till akademikerna med svensk bakgrund. Det finns inget lönegap för inrikesfödda ekonomer med utrikesfödda föräldrar, och bland de utrikesfödda är lönegapet minst för Nordenfödda och störst för födda i övriga världen.

Detta mönster gäller inte bara för ekonomer med utländsk bakgrund, utan stämmer överlag också överens med resultatet för de övriga yrkesgrupper vi studerar i rapporten (se Bilaga 1). De oförklarade lönegapen är störst för akademiker födda i övriga världen i sju av nio yrkesgrupper och näst störst i de två resterande yrkesgrupperna. De oförklarade lönegapen skulle därtill vara betydligt större om vi inte hade tagit hänsyn till befattningsskillnader i vår analys. Akademiker födda i övriga världen är i samtliga nio yrkesgrupper underrepresenterade på högavlönade befattningar jämfört med akademiker med svensk bakgrund. I fem av nio yrkesgrupper minskar lönegapet för födda i övriga världen med mellan 2 och 3 procentenheter när vi tar hänsyn till befattningsskillnader. För ekonomer födda i övriga världen minskar lönegapet från 13,2 till 10,2 procent när vi tar hänsyn till befattningsskillnader, vilket framgår av Tabell 4. För läkare födda i övriga världen minskar lönegapet på motsvarande vis med 3 procentenheter när vi tar hänsyn till befattningsskillnader, vilket framgår av Tabell 12 i Bilaga 1. Detta innebär att lönegapet för läkarna födda i övriga världen mer än halveras, från 4,9 till 1,9 procent, när hänsyn tas till befattningsskillnader.

Av Tabell 3 kan vi utläsa att ekonomer födda i Norden i genomsnitt tjänar lika mycket som ekonomer med svensk bakgrund. När vi i Tabell 4 tar hänsyn till skillnader mellan grupperna uppstår dock ett oförklarat lönegap till de Nordenfödda ekonomernas nackdel på drygt 4 procent. Samma mönster gäller för Nordenfödda i alla nio yrkesgrupper. De Nordenfödda tjänar i genomsnitt lika mycket eller mer, i flera yrkesgrupper betydligt mer, än akademikerna med svensk bakgrund. I samtliga

yrkesgrupper försvinner dessa rålönegap till de Nordenföddas fördel, eller vänds till ett oförklarade lönegap till deras nackdel, när vi tar hänsyn till skillnader mellan grupperna. En faktor som bidrar till denna förändring är skillnader i ålder, då medlemmarna som är födda i Norden i genomsnitt är äldre än medlemmarna med svensk bakgrund.

Bland de inrikesfödda akademikerna med utländsk föräldrabakgrund är rålönegapen större för de som har två utrikesfödda föräldrar än för de som har en utrikesfödd förälder. Av Tabell 3 kan vi exempelvis utläsa att inrikesfödda ekonomer med två utrikesfödda föräldrar i genomsnitt tjänar 11 procent mindre än ekonomer med svensk bakgrund, medan motsvarande skillnad för inrikesfödda ekonomer med en inrikesfödd förälder endast är 1 procent. När vi tar hänsyn till bakgrundsfaktorer så som ålder, kön och län i Modell 1 i Tabell 4 försvinner dessa skillnader.

Läkare med två utrikesfödda föräldrar tjänar i genomsnitt 9 procent mindre än läkare med svensk bakgrund. Bland läkarna tjänar denna grupp, det vill säga inrikesfödda med två utrikesfödda föräldrar, minst av alla grupper med utländsk bakgrund. Hela rålönegapet försvinner dock när hänsyn tas till skillnader i bakgrundsfaktorer såsom ålder, kön och län. Samma mönster gäller för de inrikesfödda med utländsk föräldrabakgrund i samtliga nio yrkesgrupper. De tjänar i genomsnitt lika mycket som eller mindre än akademikerna med svensk bakgrund, men när vi tar hänsyn till skillnader mellan grupperna försvinner hela eller stora delar av rålönegapen.

Sammanfattningsvis visar våra resultat att de oförklarade lönegapen bland akademiker med utländsk bakgrund generellt följer "avståndet" till akademikerna med svensk bakgrund. Resultatet överensstämmer med tidigare studier, som visar att personer födda utanför västvärlden har det svårast på den svenska arbetsmarknaden, medan skillnaderna är mindre för övriga invandrargrupper.

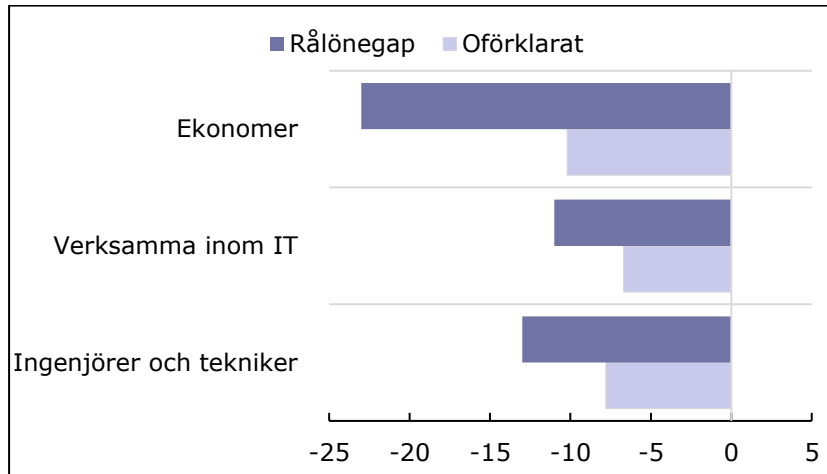
Ett annat mönster gäller yrkesgruppernas sektorstillhörighet. Tre av de nio yrkesgrupper vi har studerat är verksamma i privat sektor. I dessa tre yrkesgrupper är såväl rålönegap som oförklarade lönegap stora för de akademiker som är födda i övriga världen. Ekonomer födda i övriga världen tjänar i genomsnitt 23 procent mindre än ekonomer med svensk bakgrund. Motsvarande skillnad är 13 procent för ingenjörer och tekniker och 11 procent för verksamma inom IT. När vi tar hänsyn till skillnader mellan grupperna kvarstår oförklarade lönegap på mellan cirka 7 och 10 procent i den privata sektorns tre yrkesgrupper.

I de tre yrkesgrupper vi har studerat i den statliga sektorn finner vi också relativt stora rålönegap för födda i övriga världen, som tjänar mellan 9 och 13 procent mindre än akademikerna med svensk bakgrund i samma yrkesgrupp. När vi tar hänsyn till skillnader mellan grupperna minskar dessa lönegap dock kraftigt, och de oförklarade lönegap som kvarstår uppgår till cirka 3 procent i samtliga tre yrkesgrupper.

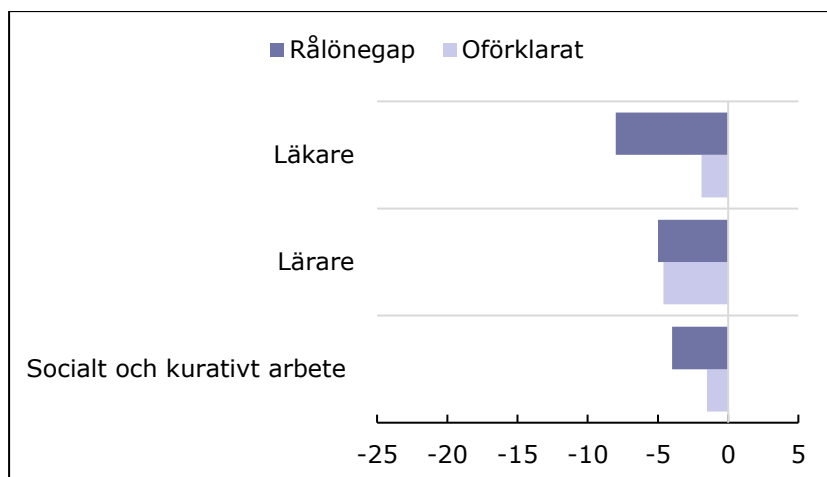
I Figur 1 illustrerar vi förändringen från rålönegap till oförklarade lönegap för akademiker födda i övriga världen. Diagrammen visar skillnader mellan yrkesgrupper i olika sektorer.

Figur 1 Två typer av lönegap mellan akademiker födda i övriga världen och akademiker med svensk bakgrund

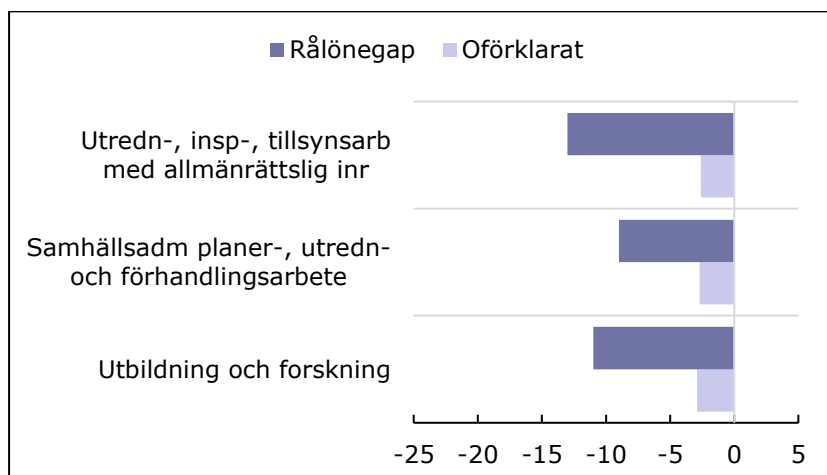
Yrkesgrupper inom privat sektor



Yrkesgrupper inom kommuner och landsting



Yrkesgrupper inom statlig sektor



Källa: Sacoförbundens partsgemensamma lönestatistik och löneenkäter.

De sektorsvisa skillnaderna skulle kunna förklaras av skillnader i rekryteringsmönster och lönesättning mellan arbetsgivare i privat och offentlig sektor. I statlig sektor ställs tydliga krav på förtjänst och skicklighet vid varje anställning, vilket innebär att endast de arbetssökande som har bäst meriter anställs inom sektorn. Mot bakgrund av detta har de anställda i samma yrkesgrupp en snarlik lönenivå. I privat sektor förfogar arbetsgivaren över anställningskriterierna och har därigenom möjlighet att anställa en mindre meriterad arbetssökande till lägre lön.

Det finns också skillnader i lönebildning mellan privat och offentlig sektor. Uppgifter om löner är en offentlig handling inom den statliga sektorn, vilket gör att det är betydligt lättare att jämföra olika individers löneläge än i den privata sektorn. I den offentliga sektorn finns också en hög facklig närvaro, där de fackliga representanterna arbetar aktivt med att tillvarata medlemmarnas intressen i lönebildningsprocessen.

Tidigare studier från Saco visar att individuell lönesättning och lönesamtal har bidragit till att minska lönegapet mellan akademikerkvinnor och akademikermän i samtliga sektorer. Förklaringen till detta är troligtvis att modellen tydliggör individuella prestationer och karriärambitioner. Det är därför en viktig framtida uppgift att ta reda på om samma lönebildningsmodell även bidrar till att minska lönegap mellan akademiker med svensk och utländsk bakgrund.

När vi analyserar lönegap på yrkesgruppsnivå finns emellertid ett antal yrkesspecifika omständigheter som behöver beaktas. Exempelvis har yrkesgruppen socialt och kurativt arbete (inom kommuner och landsting) relativt små lönegap. Detta kan bero på att löneläget inom yrkesgruppen är relativt lågt och lönespridningen mycket begränsad. Motsvarande bild framträder när Saco har studerat lönegap mellan akademikerkvinnor och akademikermän (Andrén och Pokarzhevskaya 2016).

I andra yrkesgrupper finns både en hög andel utlandsutbildade och en hög andel utrikesfödda. Detta gäller bland annat för läkare samt för de som arbetar med utbildning och forskning i statlig sektor. Vi vet betydligt mindre om hur detta påverkar lönegapen, exempelvis utifrån arbetsgivares benägenhet att anställa och befordra utrikesfödda. Vår analys visar dock att lönegapet endast i ett fåtal yrkesgrupper påverkas av om utbildningen är svensk eller utländsk. Det gäller dels för födda i Norden som arbetar med samhällsadministrativt planerings-, utrednings- eller förhandlingsarbete i statlig sektor, där lönegapet minskar med cirka 2,5 procentenheter när vi tar hänsyn till om utbildningen är svensk eller utländsk. Dels gäller det för ingenjörer och tekniker i privat sektor, där lönegapet på motsvarande vis minskar med mellan 1,2 och 2 procentenheter när hänsyn tas till utbildningens ursprung. För ingenjörer och tekniker födda i EU28 eller Nordamerika innebär detta att det oförklarade lönegapet i princip halveras. Tidigare studier från Sveriges Ingenjörer (2006, 2009 och 2011) visar i likhet med våra resultat att utbildningens ursprung har betydelse för att förklara lönegap mellan inrikes- och utrikesfödda medlemmar.

En anledning till att utbildningens ursprung inte har större betydelse för resultaten på sektornivå kan vara att en majoritet av de utrikesfödda akademikerna som ingår i denna rapport har en svensk utbildning. Därtill arbetar många av de utrikesfödda akademiker som har en utländsk utbildning inom högavlönade yrkesgrupper såsom läkare, eller som ingenjörer och tekniker.

Vi har inte haft möjlighet att ta hänsyn till huruvida de utländska utbildningarna är förvärvade inom eller utanför EU och EES. Sådan information skulle kunna påverka storleken på lönegapen för till exempel läkare, vilket är ett reglerat yrke, där den som är utbildad utanför EU och EES, och vill utöva läkaryrket i Sverige, måste genomgå en flerårig kompletteringsprocess. Under sin kompletteringsprocess går dessa läkare miste om såväl arbetslivserfarenhet som årlig lönerrevision.

Avslutande kommentarer

De utrikesfödda akademiker som ingår i vår rapport är en väletablerad grupp. Samtliga har ett yrke som kräver lång utbildning, de flesta har en svensk utbildning och en hög andel har varit i Sverige i 15 år eller längre. Alla är därutöver medlemmar i en facklig akademikerorganisation, vilket tyder på god kunskap om svensk arbetsmarknad. De utrikesfödda akademiker som vi studerar i vår rapport kan därmed inte betraktas som representativa för hela gruppen utrikesfödda akademiker i Sverige.

Vi kan samtidigt konstatera att vi *även* i denna väletablerade grupp finner relativt stora lönegap, framför allt för akademiker födda i övriga världen. Efter att vi har tagit hänsyn till skillnader mellan grupperna utifrån ett stort antal lönepåverkande faktorer kvarstår i flera fall oförklarade lönegap av betydande storlek. Det finns därför goda skäl att anta att lönegapet är betydligt större mellan den genomsnittliga inrikesfödda och den genomsnittliga utrikesfödda akademikern på svensk arbetsmarknad, än vad våra resultat indikerar.

Skillnaderna mellan inrikes- och utrikesfödda kvinnor är däremot mindre bland Sacoförbundens medlemmar än vad som kan ges sken av i den allmänna debatten. När vi analyserar den grupp av akademiker med utländsk bakgrund som generellt sett har störst lönegap, utrikesfödda från övriga världen, finner vi att skillnaderna är mindre bland kvinnorna än bland männen.

Kunskaper i svenska språket framhålls ofta som en nyckel till integration. De Nordenfödda har goda förutsättningar att klara sig på "skandinaviska" eller att snabbt lära sig svenska. En liknande tolkning är mindre trovärdig när det gäller övriga grupper. Det faktum att akademiker från EU28 eller Nordamerika ofta har betydligt bättre förutsättningar på svensk arbetsmarknad än akademiker från övriga världen kan knappast förklaras av att de behärskar svenska språket i mycket högre omfattning. Däremot är processen kortare för att arbeta inom ett reglerat yrke för de som är utbildade inom EU. Därtill kan de ha kommit till Sverige som arbetskraftsinvandrare i högre utsträckning än akademikerna födda i övriga världen.

Arbetskraftsinvandrare kommer vanligtvis snabbare in på arbetsmarknaden i jämförelse med de som har invandrat på grund av skyddsbehov. Den betydligt längre etableringstiden för de skyddsbehövande innebär att de går miste om såväl yrkeserfarenhet som löneutveckling under motsvarande tid. Hur lönegapen för akademikerna med utländsk bakgrund påverkas av deras migrationsskäl har vi dock inte haft möjlighet att undersöka i denna rapport.

Insatser för att stärka de utrikesfödda akademikernas Sverigespecifika humankapital är viktiga för att korta tiden till kvalificerat arbete och i förlängningen minska de lönegap vi ser mellan inrikes- och utrikesfödda. Bland befintliga insatser kan nämnas bedömningar av utländska högskoleutbildningar, kompletterande högskoleutbildningar och

yrkesinriktade utbildningar i svenska för exempelvis ingenjörer och lärare. Dimensioneringen och finansieringen av dessa insatser måste dock ses över, för att de ska kunna möta arbetsmarknadens och individernas behov.

Arbetsförmedlingen har en särskilt viktig funktion för utrikesfödda, som ofta saknar arbetsmarknadsrelaterade nätverk när de kommer till Sverige. Men det finns också andra vägar att stärka de utrikesföddas nätverk. Jusek och Sveriges Ingenjörer bedriver exempelvis mentorskapsverksamhet för utrikesfödda akademiker som är nya i Sverige, där en nyanländ akademiker får träffa en etablerad professionskollega. Regeringen bör medfinansiera dessa och liknande initiativ i syfte att öka antalet personer som får ta del av detta stöd.

Hur stor del av de oförklarade lönegap vi ser kan förklaras av arbetsmarknadsdiskriminering? Oförklarade lönegap kan, som framgår av uttrycket, inte förklaras. Det är inte samma sak som att de är oskäligen eller har uppkommit genom diskriminering enligt lagens mening. De kan exempelvis bero på att det finns ytterligare lönepåverkande faktorer som vi inte har data för. De stora skillnader i lön vi ser för födda i övriga världen i privat sektor tyder dock på att deras lön inte sätts enbart utifrån humankapital och produktivitet.

Det faktum att vi kan förklara hela eller delar av vissa lönegap innebär inte heller att de förklarade skillnaderna är skäligen. Exempelvis kan vi konstatera att utrikesfödda i lägre utsträckning än inrikesfödda är chefer i flera yrkesgrupper, vilket förklarar en del av lönegapet. Dessa befattningsskillnader kan bero på att utrikesfödda möter ett glastak i sin karriär när de försöker avancera, eller stängs ute från delar av arbetsmarknaden.

Vi vet sedan tidigare forskning att diskriminering förekommer vid rekryteringsprocesser. Ett utländskt klingande namn leder många gånger till att en lika eller mer meriterad person sällas bort. Arbetsgivare ska enligt lagen i samverkan med arbetstagarföreträdare förebygga och motverka diskriminering vid rekrytering och befordran utifrån alla diskrimineringsgrunder, inklusive etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning. Fokus bör riktas mot kompetensbaserade rekryteringsprocesser.

Kompetensbaserad rekrytering är motsatsen till att söka en kopia av den medarbetare som har slutat och låta magkänslan styra vem som får jobbet. En kompetensbaserad rekrytering börjar i en behovsanalys och en genomtänkt kravprofil. Många gånger ställs exempelvis slentrianmässiga krav på goda kunskaper i svenska språket. Högt ställda språkkunskaper sällar bort i övrigt högpresterande personer, förlänger tiden utan arbete för de människor som kommit till Sverige från andra länder och gör det svårt att attrahera internationella topptalanger till den svenska arbetsmarknaden. Högutbildade personer lär sig snabbt ett nytt språk. En modern arbetsgivare borde därför vid varje rekryteringstillfälle överväga om kunskap i svenska ska vara ett absolut krav, eller om det kan ingå som kompetensutveckling inom ramen för jobbet.

Kraven på aktiva åtgärder mot diskriminering gäller även för bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor. Att tillvarata medlemmarnas intresse i lönebildningen är en facklig kärnuppgift. Här behöver vi mer kunskap om hur olika lönebildningsmodeller påverkar lönegap mellan akademiker med svensk och utländsk bakgrund. Individuell lönesättning och lönesamtal har visat sig bidra till att minska lönegapet mellan akademikerkvinnor och akademikermän. Bidrar samma modell även till att minska gapen mellan akademiker med svensk och utländsk bakgrund?

Saco arbetar för att utbildning ska löna sig. Akademiker investerar i sin utbildning i form av studielån, men även i form av ett senare inträde på arbetsmarknaden, vilket leder till färre års intjänande av både lön och pension. Saco har under många år analyserat akademikers livslön, där den samlade inkomsten över livet jämförs med motsvarande inkomst för de som börjar arbeta direkt efter gymnasiet. Livslöneberäkningarna visar att de allra flesta akademiker tjänar på sin utbildningsinvestering. Mer kunskap behövs dock om livslönen för de akademiker som inte är födda och utbildade i Sverige.

Mer kunskap behövs, men också mer handling. Saco har ett viktigt ansvar att tillsammans med arbetsgivarna och regeringen arbeta för en öppen och inkluderande arbetsmarknad, där kunskap och kompetens avgör chanserna att få ett jobb och betalningen för arbetsinsatsen – inte födelseland eller utbildningsursprung.

Referenser

Andrén och Pokarzhevskaya (2016) *Förklarad och oförklarad mellan kvinnor och män*, Saco.

Arai, Bursell och Nekby (2015) *The Reverse Gender Gap in Ethnic Discrimination: Employer Stereotypes of Men and Women with Arabic Names*, International Migration Review, s. 1–28.

Böhlmark, Skans och Åslund (2009) *Invandringsålderns betydelse för social och ekonomisk integration*, Rapport 2009:18, IFAU.

Carlsson och Rooth (2007) *Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data*, Labour Economics: Volume 14, Issue 4, August 2007.

Edström (2015) *Sveriges utrikesfödda akademiker*, Saco.

Eliasson (2013) *Löneutveckling bland invandrade och infödda – betydelsen av arbetsplatser och yrken*, IFAU.

Eriksson, Johansson och Langenskiöld (2012) *Vad är rätt profil för att få ett jobb? En experimentell studie av rekryteringsprocessen*, IFAU.

Eriksson och Lagerström (2012) *Detecting discrimination in the hiring process: evidence from an Internet-based search channel*, Empirical Economics, 43(2), s. 537–563.

Katz och Österberg (2013) *Unga invandrare – utbildning, löner och utbildningsavkastning*, IFAU.

le Grand och Szulkin (2002) *Permanent Disadvantage or Gradual Integration: Explaining the Immigrant-Native Earnings Gap in Sweden*, Labour Economics: Volume 16, Issue 1, March 2002.

Ljunglöf (2015) *Tudelad arbetsmarknad för akademiker*, Saco.

Oscarsson (2015) *Akademikers arbetsmarknad – vilka är det och hur går det för dem?* Saco.

Rooth och Åslund (2007) *Får utlandsfödda betalt för sin utbildning och kunskaper i svenska?* Ekonomisk Debatt, 35(3), s. 41–54.

SCB (2014a) *Yrke viktigt för utrikes föddas lön*, Valfärd, nr 3.

SCB (2014b) *Integration – etablering på arbetsmarknaden.*

SCB (2016) *Integration – utrikes föddas etablering i arbets- och samhällslivet.*

Sveriges Ingenjörer (2011) *Lön och karriär för utlandsfödda ingenjörer – en statistisk genomgång.*

Sveriges Ingenjörer (2009) *Lön och karriär för utlandsfödda ingenjörer – en statistisk genomgång.*

Sveriges Ingenjörer (2006) *En bit kvar – lön och karriär för utlandsfödda ingenjörer.*

Bilaga 1: Tabeller för nio yrkesgrupper

Tabell 5 Lön och lönegap för ingenjörer och tekniker i privat sektor, per utländsk bakgrund, 2013

Lönegap anges i procent av lönen för inrikesfödda med två inrikesfödda föräldrar (akademiker med svensk bakgrund)

Utländsk bakgrund	Antal	Medellön	Lönegap
<i>Inrikesfödda med</i>			
- två inrikesfödda föräldrar	22 778	44 310	100
- en utrikesfödd förälder	1 887	44 119	100
- två utrikesfödda föräldrar	777	42 352	96
<i>Utrikesfödda från</i>			
- Norden	341	47 914	108
- EU28* eller Nordamerika	891	43 454	98
Född i övriga världen	1 686	38 569	87

*Exklusive Norden. Källa: Sacoförbundens löneenkäter. I yrkesgruppen ingår inte ingenjörer och tekniker verksamma inom IT.

Tabell 6 Stegvis skattat oförklarad lönegap mellan ingenjörer och tekniker i privat sektor, per utländsk bakgrund, 2013

Utländsk bakgrund	Modell 1	Modell 2	Modell 3
<i>Inrikesfödda med</i>			
- en utrikesfödd förälder	-2,8%	-1,6%	-1,4%
- två utrikesfödda föräldrar	-2,1%	-1,7%	Ej sign
<i>Utrikesfödda från</i>			
- Norden	-2,8%	Ej sign	Ej sign
- EU28* eller Nordamerika	-4,4%	-3,3%	-2,5%
- övriga världen	-12,1%	-10,4%	-7,8%

*Exklusive Norden. Anm. Avser signifikans på 5 procents nivå. Modell 1 inkluderar kontrollvariabler: ålder, kön, län, verksamhetsgrupp och heltid; Modell 2 – samma som Modell 1 + utbildningslängd, utbildningsinriktning och utbildningsland; Modell 3 – samma som Modell 2 + befattning.

Källa: Sacoförbundens löneenkäter.

Tabell 7 Lön och lönegap för verksamma inom IT i privat sektor, per utländsk bakgrund, 2013

Lönegap anges i procent av lönen för inrikesfödda med två inrikesfödda föräldrar (akademiker med svensk bakgrund)

Utländsk bakgrund	Antal	Medellön	Lönegap
<i>Inrikesfödda med</i>			
- två inrikesfödda föräldrar	14 184	45 230	100
- en utrikesfödd förälder	1 446	45 343	100
- två utrikesfödda föräldrar	516	43 895	97
<i>Utrikesfödda från</i>			
- Norden	240	47 536	105
- EU28* eller Nordamerika	507	44 739	99
- övriga världen	1 033	40 411	89

*Exklusive Norden. Källa: Sacoförbundens löneenkäter.

Tabell 8 Stegvis skattade oförklarade lönegap för verksamma inom IT i privat sektor, per utländsk bakgrund, 2013

Utländsk bakgrund	Modell 1	Modell 2	Modell 3
<i>Inrikesfödda med</i>			
- en utrikesfödd förälder	-1,1%	Ej sign	Ej sign
- två utrikesfödda föräldrar	-3,1%	-2,4%	-1,7%
<i>Utrikesfödda från</i>			
- Norden	Ej sign	Ej sign	Ej sign
- EU28* eller Nordamerika	-3,1%	-3,5%	-3,3%
- övriga världen	-9,1%	-8,2%	-6,7%

*Exklusive Norden. Anm. Avser signifikans på 5 procents nivå. Modell 1 inkluderar kontrollvariabler: ålder, kön, län, verksamhetsgrupp och heltid; Modell 2 – samma som Modell 1 + utbildningslängd, utbildningsinriktning och utbildningsland; Modell 3 – samma som Modell 2 + befattning.

Källa: Sacoförbundens löneenkäter.

Tabell 9 Lön och lönegap för ekonomer inom privat sektor, per utländsk bakgrund, 2013

Lönegap anges i procent av lönen för inrikesfödda med två inrikesfödda föräldrar (akademiker med svensk bakgrund)

Utländsk bakgrund	Antal	Medellön	Lönegap
<i>Inrikesfödda med</i>			
- två inrikesfödda föräldrar	4 465	46 983	100
- en utrikesfödd förälder	410	46 406	99
- två utrikesfödda föräldrar	194	42 045	89
<i>Utrikesfödda från</i>			
- Norden	103	47 012	100
- EU28* eller Nordamerika	132	43 240	92
- övriga världen	239	36 403	77

*Exklusive Norden. Anm. I yrkesgruppen ingår bland annat controllers och redovisningsekonomer, men inte revisorer, marknadsförare eller finansmäklare. Källa: Sacoförbundens löneenkäter.

Tabell 10 Stegvis skattade oförklarade lönegap mellan ekonomer inom privat sektor, per utländsk bakgrund, 2013

Utländsk bakgrund	Modell 1	Modell 2	Modell 3
<i>Inrikesfödda med</i>			
- en utrikesfödd förälder	Ej sign	Ej sign	Ej sign
- två utrikesfödda föräldrar	Ej sign	Ej sign	Ej sign
<i>Utrikesfödda från</i>			
- Norden	-6,2%	-5,7%	-4,4%
- EU28* eller Nordamerika	-7,4%	-5,4%	-4,6%
- övriga världen	-14,4%	-13,2%	-10,2%

*Exklusive Norden. Anm. Avser signifikans på 5 procents nivå. Modell 1 inkluderar kontrollvariabler: ålder, kön, län, verksamhetsgrupp och heltid; Modell 2 – samma som Modell 1 + utbildningslängd, utbildningsinriktning och utbildningsland; Modell 3 – samma som Modell 2 + befattning.

Källa: Sacoförbundens löneenkäter.

Tabell 11 Lön och lönegap för läkare inom kommuner och landsting, per utländsk bakgrund, 2013

Lönegap anges i procent av lönen för inrikesfödda med två inrikesfödda föräldrar (akademiker med svensk bakgrund)

Utländsk bakgrund	Antal	Medellön	Lönegap
<i>Inrikesfödda med</i>			
- två inrikesfödda föräldrar	14 121	57 691	100
- en utrikesfödd förälder	1 550	55 619	96
- två utrikesfödda föräldrar	603	52 683	91
<i>Utrikesfödda från</i>			
- Norden	835	61 248	106
- EU28* eller Nordamerika	2 815	57 334	99
- övriga världen	2 239	53 349	92

*Exklusive Norden. Källa: Sacoförbundens partsgemensamma lönestatistik.

Tabell 12 Stegvis skattade oförklarade lönegap mellan läkare inom kommuner och landsting, per utländsk bakgrund, 2013

Utländsk bakgrund	Modell 1	Modell 2	Modell 3
<i>Inrikesfödda med</i>			
- en utrikesfödd förälder	Ej sign	Ej sign	Ej sign
- två utrikesfödda föräldrar	Ej sign	Ej sign	Ej sign
<i>Utrikesfödda från</i>			
- Norden	+1,7%	Ej sign	Ej sign
- EU28* eller Nordamerika	+3,3%	Ej sign	-0,4%
- övriga världen	-6,1%	-4,9%	-1,9%

*Exklusive Norden. Anm. Avser signifikans på 5 procents nivå. Modell 1 inkluderar kontrollvariabler: ålder, kön, län, sysselsättningsgrad, anställningsform och huvudman; Modell 2 – samma som Modell 1 + utbildningslängd, utbildningsinriktning och utbildningsland; Modell 3 – samma som Modell 2 + befattning.

Källa: Sacoförbundens partsgemensamma lönestatistik.

Tabell 13 Lön och lönegap för lärare inom kommuner och landsting, per utländsk bakgrund, 2013

Lönegap anges i procent av lönen för inrikesfödda med två inrikesfödda föräldrar (akademiker med svensk bakgrund)

Utländsk bakgrund	Antal	Medellön	Lönegap
<i>Inrikesfödda med</i>			
- två inrikesfödda föräldrar	34 361	30 275	100
- en utrikesfödd förälder	3 032	30 128	100
- två utrikesfödda föräldrar	1 067	29 808	98
<i>Utrikesfödda från</i>			
- Norden	776	30 790	102
- EU28* eller Nordamerika	1 124	29 777	98
- övriga världen	1 847	28 655	95

*Exklusive Norden. Källa: Sacoförbundens partsgemensamma lönestatistik.

Tabell 14 Stegvis skattade oförklarade lönegap mellan lärare inom kommuner och landsting, per utländsk bakgrund, 2013

Utländsk bakgrund	Modell 1	Modell 2	Modell 3
<i>Inrikesfödda med</i>			
- en utrikesfödd förälder	-0,8%	-0,8%	-0,8%
- två utrikesfödda föräldrar	-0,8%	-0,7%	-0,7%
<i>Utrikesfödda från</i>			
- Norden	-2,0%	-1,7%	-1,6%
- EU28* eller Nordamerika	-3,4%	-3,2%	-3,1%
- övriga världen	-5,3%	-5,0%	-4,6%

*Exklusive Norden. Anm. Avser signifikans på 5 procents nivå. Modell 1 inkluderar kontrollvariabler: ålder, kön, län, sysselsättningsgrad, anställningsform och huvudman; Modell 2 – samma som Modell 1 + utbildningslängd, utbildningsinriktning och utbildningsland; Modell 3 – samma som Modell 2 + befattning.

Källa: Sacoförbundens partsgemensamma lönestatistik.

Tabell 15 Lön och lönegap för socialt och kurativt arbete inom kommuner och landsting, per utländsk bakgrund, 2013

Lönegap anges i procent av lönen för inrikesfödda med två inrikesfödda föräldrar (akademiker med svensk bakgrund)

Utländsk bakgrund	Antal	Medellön	Lönegap
<i>Inrikesfödda med</i>			
- två inrikesfödda föräldrar	14 480	28 860	100
- en utrikesfödd förälder	1 472	28 784	100
- två utrikesfödda föräldrar	587	28 249	98
<i>Utrikesfödda från</i>			
- Norden	444	30 197	105
- EU28* eller Nordamerika	302	28 792	100
- övriga världen	1 052	27 809	96

*Exklusive Norden. Källa: Sacoförbundens partsgemensamma lönestatistik.

Tabell 16 Stegvis skattade oförklarade lönegap för socialt och kurativt arbete inom kommuner och landsting, per utländsk bakgrund, 2013

Utländsk bakgrund	Modell 1	Modell 2	Modell 3
<i>Inrikesfödda med</i>			
- en utrikesfödd förälder	Ej sign	Ej sign	Ej sign
- två utrikesfödda föräldrar	Ej sign	Ej sign	Ej sign
<i>Utrikesfödda från</i>			
- Norden	-0,9%	Ej sign	Ej sign
- EU28* eller Nordamerika	-1,7%	-1,5%	-1,2%
- övriga världen	-2,0%	-1,6%	-1,5%

*Exklusive Norden. Anm. Avser signifikans på 5 procents nivå. Modell 1 inkluderar kontrollvariabler: ålder, kön, län, sysselsättningsgrad, anställningsform och huvudman; Modell 2 – samma som Modell 1 + utbildningslängd, utbildningsinriktning och utbildningsland; Modell 3 – samma som Modell 2 + befattning.

Källa: Sacoförbundens partsgemensamma lönestatistik.

Tabell 17 Lön och lönegap för utbildning och forskning i statlig sektor, per utländsk bakgrund, 2013

Lönegap anges i procent av lönen för inrikesfödda med två inrikesfödda föräldrar (akademiker med svensk bakgrund)

Utländsk bakgrund	Antal	Medellön	Lönegap
<i>Inrikesfödda med</i>			
- två inrikesfödda föräldrar	12 826	40 930	100
- en utrikesfödd förälder	1 279	39 769	97
- två utrikesfödda föräldrar	364	38 260	93
<i>Utrikesfödda från</i>			
- Norden	492	42 139	103
- EU28* eller Nordamerika	1 333	40 441	99
- övriga världen	1 252	36 241	89

Källa: Sacoförbundens partsgemensamma lönestatistik.

Tabell 18 Stegvis skattade oförklarade lönegap mellan utbildning och forskning i statlig sektor, 2013

Utländsk bakgrund	Modell 1	Modell 2	Modell 3
<i>Inrikesfödda med</i>			
- en utrikesfödd förälder	Ej sign	Ej sign	Ej sign
- två utrikesfödda föräldrar	Ej sign	Ej sign	Ej sign
<i>Utrikesfödda från</i>			
- Norden	Ej sign	Ej sign	Ej sign
- EU28* eller Nordamerika	Ej sign	-1,7%	-1,9%
- övriga världen	-2,7%	-4,3%	-2,9%

Anm. Avser signifikans på 5 procents nivå. Modell 1 inkluderar kontrollvariabler: ålder, kön, län, sysselsättningsgrad, verksamhetsgrupp och anställningsform; Modell 2 – samma som Modell 1 + utbildningslängd, utbildningsinriktning och utbildningsland; Modell 3 – samma som Modell 2 + befattning.

Källa: Sacoförbundens partsgemensamma lönestatistik.

Tabell 19 Lön och lönegap för samhällsadministrativt planerings-, utrednings- och förhandlingsarbete i statlig sektor, per födelseregion/utländsk bakgrund, 2013

Lönegap anges i procent av lönen för inrikesfödda med två inrikesfödda föräldrar (akademiker med svensk bakgrund)

Utländsk bakgrund	Antal	Medellön	Lönegap
<i>Inrikesfödda med</i>			
- två inrikesfödda föräldrar	6 284	42 676	100
- en utrikesfödd förälder	682	41 721	98
- två utrikesfödda föräldrar	200	41 257	97
<i>Utrikesfödda från</i>			
- Norden	129	42 875	100
- EU28* eller Nordamerika	162	41 733	98
- övriga världen	266	38 741	91

Källa: Sacoförbundens partsgemensamma lönestatistik.

Tabell 20 Stegvis skattade oförklarade lönegap mellan samhällsadministrativt planerings-, utrednings- och förhandlingsarbete i statlig sektor, 2013

Utländsk bakgrund	Modell 1	Modell 2	Modell 3
<i>Inrikesfödda med</i>			
- en utrikesfödd förälder	-1,7%	-1,6%	Ej sign
- två utrikesfödda föräldrar	-3,0%	-3,0%	-2,1%
<i>Utrikesfödda från</i>			
- Norden	Ej sign	Ej sign	Ej sign
- EU28* eller Nordamerika	-4,4%	-3,3%	-3,0%
- övriga världen	-4,9%	-5,0%	-2,7%

Anm. Avser signifikans på 5 procents nivå. Modell 1 inkluderar kontrollvariabler: ålder, kön, län, sysselsättningsgrad, verksamhetsgrupp och anställningsform; Modell 2 – samma som Modell 1 + utbildningslängd, utbildningsinriktning och utbildningsland; Modell 3 – samma som Modell 2 + befattning.

Källa: Sacoförbundens partsgemensamma lönestatistik.

Tabell 21 Lön och lönegap för Utrednings-, inspektions- och tillsynsarbete med allmänrättslig inriktning i statlig sektor, per födelseregion/utländsk bakgrund, 2013

Utländsk bakgrund	Antal	Medellön	Lönegap
<i>Inrikesfödda med</i>			
- två inrikesfödda föräldrar	5 941	33 991	100
- en utrikesfödd förälder	589	33 353	98
- två utrikesfödda föräldrar	265	31 814	94
<i>Utrikesfödda från</i>			
- Norden	146	34 868	103
- EU28* eller Nordamerika	209	33 339	98
- övriga världen	518	29 470	87

Källa: Sacoförbundens partsgemensamma lönestatistik.

Tabell 22 Stegvis skattade oförklarade lönegap mellan Utrednings-, inspektions- och tillsynsarbete med allmänrättslig inriktning i statlig sektor, 2013

Utländsk bakgrund	Modell 1	Modell 2	Modell 3
<i>Inrikesfödda med</i>			
- en utrikesfödd förälder	Ej sign	Ej sign	Ej sign
- två utrikesfödda föräldrar	-2,8%	-3,1%	-1,6%
<i>Utrikesfödda från</i>			
- Norden	Ej sign	Ej sign	Ej sign
- EU28* eller Nordamerika	-5,7%	-5,3%	-3,4%
- övriga världen	-5,8%	-5,2%	-2,6%

Anm. Avser signifikans på 5 procents nivå. Modell 1 inkluderar kontrollvariabler: ålder, kön, län, sysselsättningsgrad, verksamhetsgrupp och anställningsform; Modell 2 – samma som Modell 1 + utbildningslängd, utbildningsinriktning och utbildningsland; Modell 3 – samma som Modell 2 + befattning.

Källa: Sacoförbundens partsgemensamma lönestatistik.

Bilaga 2: Dataunderlag

I rapporten används data för år 2013, dels från partsgemensam statistik inom offentlig sektor och Svenska kyrkan, dels från Sacoförbundens löneenkäter. För närmare beskrivning av de yrkesgrupper som nämns nedan, se Andrén och Pokarzhevskaya (2016).

SCB-data

Uppgifter om utbildningsbakgrund, födelseland, vistelsetid, grund för bosättning och SNI-koder för företag kommer från SCB:s databas STATIV. Variabler i regressionsanalys – utbildningslängd och utbildningsinriktning – baseras på grupperingar av SUN2000-koder.

Vi har delat in akademikerna i rapporten i sex olika grupper

- Inrikesfödda med två inrikesfödda föräldrar
- Inrikesfödda med en inrikesfödd förälder
- Inrikesfödda med två utrikesfödda föräldrar
- Utrikesfödda från Norden
- Utrikesfödda från EU28²⁰ (utom Norden) eller Nordamerika
- Utrikesfödda från övriga världen

Partsgemensam statistik

Saco har genom partsgemensamt statistiksamarbete tillgång till individinformation om Sacoförbundens medlemmar inom kommuner, landsting, statlig sektor och Svenska kyrkan. Inom dessa sektorer används uppgifter om medlemmar som uppfyller följande villkor:

- månadsavlönade
- inte tjänstlediga
- sysselsättningsgrad på minst 40 procent
- lön ska ha utgått aktuell månad.

Primärkommuner och landsting

Uppgifterna avser löneläget för anställda i kommuner och landsting i november. Totalt uppfyllde cirka 97 000 primärkommunalt anställda medlemmar och cirka 53 000 landstingsanställda ovanstående urvalskriterier år 2013. Även anställda inom Pactaföretag är inkluderade i de antalen. Dessa medlemmar delades in i 20 yrkesgrupper som var gemensamma för båda sektorer. Indelningen i yrkesgrupper baserades på ett centralt klassificeringssystem för gruppering av arbetsuppgifter för anställda inom kommuner och landsting, AID. Analysen av yrkesgrupperna inkluderade cirka 133 000 observationer år 2013.

²⁰ EU har sedan 2013 28 medlemsländer. I rapporten anges EU28 som samlingsnamn för dessa länder.

Variabeldefinitioner

Lön	Överenskommen fast kontant månadslön inklusive eventuella fasta lönetillägg som utges för kalendermånad och som ingår i den kontanta lönen. Här ingår till exempel tillägg för läkare med administrativ funktion och uppdragstillägg för tandläkare med lednings- och/eller samordningsansvar. Vidare ingår eventuella fasta tillägg för lärare. Ersättning för särskild arbetstid för läkare ingår inte. För deltidsanställda redovisas månadslönen uppräknad till full tid.
Sysselsättningsgrad	Överenskommen och/eller arbetad tid i förhållande till heltid.
Huvudman	Primärkommuner, landsting eller Pactaföretag.
Anställningsform	Tillsvidare eller visstidsanställd.
Befattningar	Som grund för befattningsindelningar användes systemet AID (Ansvar och etiketter).

Statlig sektor

Uppgifterna avser september. År 2013 uppfyllde cirka 88 000 medlemmar ovanstående urvalsvillkor, varav 71 000 klassificerades i de 21 arbetsområden och yrkesgrupper som redovisas i rapporten. Indelningen i yrkesgrupper baserades på ett system för gruppering av statliga befattningar efter arbetsuppgifternas innehåll och svårighetsgrad, BESTA.

Variabeldefinitioner

Lön	Överenskommen fast månadslön inklusive fasta tillägg. Rörliga tillägg ingår således inte. Alla löneangivelser i rapporten avser heltidslön. Lönen för personer som arbetar mindre än heltid har följaktligen räknats om till heltidslön.
Sysselsättningsgrad	Överenskommen och/eller arbetad tid i förhållande till heltid.
Anställningsform	Tillsvidare eller visstidsanställd.
Befattningar	För befattningsindelningar användes BESTA-koder för grupperingsnivå och chefsbefattning.
Verksamhetsgrupper	Statliga myndigheter grupperades enligt COFOG (Classification of the Functions of Government).

Svenska kyrkan

Uppgifterna avser november. Cirka 4 600 medlemmar ingick i dataunderlaget för år 2013. Sektorn särredovisas inte, på grund av för få utrikesfödda inom sektorn och dess yrkesgrupper.

Löneenkäter

Inom Sacofederationen presenteras årligen ett antal förbunds lönestatistik.

Denna omfattar uppgifter för medlemmar inom privat och offentlig sektor. Lönestatistiken samlas in via enkäter som skickas ut av förbunden till sina medlemmar. En gemensam bearbetning av alla deltagande förbunds lönestatistik görs på Sacos kansli. Det är resultatet av bearbetningen som ligger till grund för statistiken över privatanställda medlemmar i Sacoförbunden.

Privat sektor

Uppgifterna för privat sektor kommer från förbundens löneenkäter och omfattar samtliga som redovisade löneuppgifter för sin tjänst. År 2013 bestod dataunderlaget för privat sektor av cirka 104 000 medlemmar, varav ungefär 86 000 yrkesklassificerades i 23 yrkesgrupper. Svarefrekvensen var cirka 60 procent.

I löneenkätverksamheten 2013 deltog 16 av Sacos 22 förbund (2009 deltog 15 förbund). Medverkande förbund var Civilekonomerna, Jusek, Fysioterapeuterna, Lärarnas Riksförbund, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Skolledarförbund, Sveriges Arkitekter, DIK-förbundet, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Farmaceuter, Naturvetarna, Sveriges Psykologförbund, Akademikerförbundet SSR, Sveriges Veterinärförbund, Sacoförbundet Trafik och Järnväg samt SRAT. Kyrkans Akademikerförbund skickade löneenkäten till sina medlemmar, men de flesta av dem återfinns i underlaget från den partsgemensamma statistiken hos Svenska kyrkan.

Variabeldefinitioner

Lön	Den redovisade lönen avser löneläget per september. Lönen ska vara heltidslön. I detta begrepp ingår, förutom den fasta månadslönen, olika typer av lönetillägg, exempelvis förmåner och 1/12 av det beräknade värdet av arvoden, provisioner och gratifikationer under året.
Heltid	Variabeln har värde 1 om personen har jobbat heltid under lönemånaden.
Befattningar	Indelningen följer Sacoförbundens gemensamma klassificering.
Verksamhetsgrupper	Privata företag grupperades enligt SNI (Standard för svensk näringsgrensindelning).

Saco, Sveriges akademikers centralorganisation, är den samlande organisationen för Sveriges akademiker. Vi är en partipolitiskt obunden facklig centralorganisation. Sacos 23 självständiga förbund företräder yrkes- och examensgrupper från hela arbetsmarknaden, inklusive egenföretagare. Något som förenar våra medlemsförbund är akademisk utbildning, kunskap, kompetens och yrkesstolthet. Totalt är 680 000 akademiker medlemmar. Som företrädare för Sveriges akademiker är det självklart för Saco att ständigt påverka kunskapsnivån i Sverige. Utbildning och forskning som ger kunskap är en investering för såväl samhället som individen och är en av de viktigaste faktorerna för tillväxt och utveckling av ett samhälle.



Saco, Box 2206, 10315 Stockholm
tel vx: 08-6134800, www.saco.se