

Betydningen av etnisk bakgrunn for overgangen fra høyere utdanning til arbeid

Published in Søkelys på arbeidsmarkedet 2/2006, årgang 23, 173-180.

Idunn Brekke, Universitetet i Oslo
idunn.brekke@sosiologi.uio.no



Department of Sociology and Human Geography
University of Oslo

P.O.Box 1096 Blindern
N-0317 OSLO Norway
Telephone: + 47 22855257
Fax: + 47 22855253
Internet: <http://www.iss.uio.no>

Betydningen av etnisk bakgrunn for overgangen fra høyere utdanning til arbeid

Overgangen fra høyere utdanning til arbeid er vanskeligere for innvandrere enn den er for majoriteten. Innvandrere sliter mer enn majoriteten med å skaffe seg en jobb etter avsluttet hovedfag, til tross for at vi sammenligner individer med samme type utdanning og like karakterer. Videre er det små forskjeller i lønn mellom innvandrere og majoriteten. Innvandrere bruker lengre tid på å komme i jobb, men når de først har fått tilgang til arbeidsmarkedet, havner de ikke i dårligere betalte jobber enn majoriteten.¹

Denne artikkelen belyser overgangen fra høyere utdanning til arbeidsmarkedet, og den fokuserer på forskjeller mellom majoriteten og første generasjons innvandrere². Videre analyserer den hvor lang tid det tar før kandidatene kommer i jobb etter avsluttet hovedfag, og hvilken lønn de oppnår i denne jobben. Hovedmålet er å undersøke om innvandrere med høyere utdanning i større grad enn majoriteten har problemer med å få innpass på arbeidsmarkedet etter endt utdanning. Bruker de lengre tid før de blir ansatt i sin første jobb? Oppnår de lavere lønninger? Dette er hovedspørsmålene i artikkelen.

Analysen er todelt og starter med å analysere tid fra uteksaminering til første fulltidsjobb, for så å analysere lønnsavkastning i denne jobben. De to analysene er komplementære og gir til sammen et relativt godt bilde av arbeidsmarkedssuksess tidlig i kandidatens karriere. En rask overgang fra utdanning til første jobb kan være en implikasjon på suksess, men kan like gjerne bety at kandidaten ikke er spesielt selektiv, og tar den første og beste jobben han eller hun blir tilbudt. En analyse av lønna i den første jobben vil i tillegg til å vise at kandidaten har kommet i jobb, også gi et slags bilde av hva slags kvalitet denne jobben innehar. Analysene er basert på registerdata og inneholder alle som har tatt en mastergrad eller et hovedfag ved et norsk universitet eller en norsk høyskole i perioden 1993–2002 (N=34702)³.

Det er godt dokumentert både i Norge og i andre europeiske land at innvandrere har problemer med å bli integrert på arbeidsmarkedet (Bratsberg et al. 2006, Dustmann and Fabbri 2005, Gustafsson and Zheng 2006, Hammarstedt 2003, Husted et al. 2001, Longva and Raaum 2003). Studiene viser at innvandrere har høyere arbeidsledighet og lavere inntekter sammenlignet med majoritetsbefolkningen. Noen av studiene dokumenterer at det først og fremst er innvandrere med ikke-vestlig bakgrunn som har problemer. Vestlige innvandrere på sin side er godt integrert i arbeidsmarkedet, de har verken lavere inntekter eller høyere arbeidsledighet enn majoritetsbefolkningen (Gustafsson and Zheng 2006, Longva and Raaum 2003).

Dokumentasjon av arbeidsmarkedstilpasning for innvandrere som har tatt høyere utdanning i sitt nye hjemland, er heller mager. Forskjeller i arbeidsmarkedstilpasning mellom innvandrere og majoriteten er spesielt interessant når man fokuserer på høyere utdannede. Det er flere grunner til å forvente at innvandrere med høyere utdanning er bedre integrert i arbeidsmarkedet enn de med lavere utdanning. Tidligere forskning kan tyde på at arbeidsmarkedet for høyere utdannede er mer meritokratisk enn det generelle arbeidsmarkedet (Erikson and Goldhorpe 1992, Goldhorpe 1996). I følge en meritokratisk idé vil tilskrevne egenskaper som etnisk

bakgrunn ha liten betydning, mens ervervede egenskaper som utdanning og karakterer vil være av stor betydning for kandidatenes grad av arbeidsmarkedssuksess.

På den annen side tyder tidligere norsk forskning på at ikke-vestlige innvandrere med høyere utdanning fra Norge, har dårligere avkastning i arbeidsmarkedet sammenlignet med majoriteten. Innvandrere har høyere arbeidsledighet (Støren 2004) og har gjennomgående lavere inntekter enn majoriteten (Hansen 2000).

Det er en rekke faktorer som kan være relevante for å forklare ulike utfall med hensyn til overgangen fra utdanning til arbeidsmarked. I litteraturen eksisterer det flere teorier som har blitt benyttet for å forklare hvorfor innvandrere er dårligere integrert på arbeidsmarkedet enn majoritetsbefolkningen. En faktor kan være at innvandrere mangler den humankapitalen som er nødvendig for å få tilgang til arbeidsmarkedet (Becker 1975). En annen faktor kan være at arbeidsgiver forskjellsbehandler majoritetsbefolkningen og innvandrerbefolkningen. Det er ikke mangel på kvalifikasjoner som forårsaker forskjellene, men heller en konsekvens av etnisk diskriminering⁴ (Becker 1971, Arrow 1973, Merton 1948). I tillegg til disse to forklaringsfaktorene har sosial nettverksteori (Granovetter 1995) blitt benyttet for å forklare forskjeller i arbeidsmarkedsutfall mellom innvandrerbefolkningen og majoritetsbefolkningen. Problemer i arbeidsmarkedet for innvandrere kan skyldes manglende tilgang til sosiale nettverk og/eller at innvandrere i mindre grad enn majoriteten greier å benytte slike relevante sosiale nettverk for å innhente nyttig informasjon om potensielle jobbmuligheter.

Data og metode

I artikkelen benyttes statistikk basert på data fra registerdatabaser som Nasjonal utdanningsbase (NUDB), data fra lærestedene (høyere utdanning), Felles Studentsystem (FS) og Samordna opptak, FD-Trygd og nasjonalt arbeidsgiverregister. Nasjonal utdanningsbase inneholder opplysninger som ut-

danningens art, vekttall, karakterer, fullført/ikke-fullført utdanning, tidspunkt for studiestart og tidspunkt for avsluttet utdanning. Data fra lærestedene (høyere utdanning) (FS) er hentet fra de fire universitetene i Norge og et mindre utvalg høyskoler. Disse dataene omfatter alle kurs tatt i perioden 1974–2003. Denne databasen gir opplysninger om år og semester, fagkode, vekttall, nivåkode og karakterer. FD-Trygd er en forløpsdatabase med opplysninger om blant annet demografi, fødeland, sysselsetting, næring, arbeidstid, inntekt og formue. Arbeidsgiverregisteret gir oss opplysninger om lønn og antall dager sysselsatt. De ulike databasene er koplet sammen og gjør det mulig å sammenligne overgangen fra utdanning til arbeidsmarked for majoriteten og minoriteten med kontroll for en rekke uavhengige variabler.

En av de avhengige variablene er tid til første jobb. Variabelen er definert som den første heltidsjobben (>30 timer pr. uke) etter fullført hovedfag, som har vart i mer enn 31 dager. På grunnlag av samlet lønn i den første jobben og antall dager ansatt i dette arbeidsforholdet beregner vi årslønn, som er den andre avhengige variabelen i denne artikkelen. I analysene benyttes logaritmen til årlig lønn som er justert etter konsumprisindeksen for 2002.

Vi benytter en rekke uavhengige variabler som etnisk bakgrunn, kjønn, alder ved uteksaminering, detaljert fagfelt, karakterer, botid og antall dager avtjent verneplikt. De som er født i Norge, har fått verdien 0 på botidsvariabelen, dette vil si at botid ikke har noen effekt for majoritetsbefolkningen. Etnisk bakgrunn er definert som kandidatens og/eller foreldrenes fødested. De som er født utenfor Norge, og hvor også begge foreldrene er født utenfor Norge, er definert som første generasjons innvandrere (SSB 2006). De som har minst en av foreldrene sine født i Norge, og de som er adopterte, er definert som majoriteten. Variabelen skiller mellom fire ulike kategorier: 1) Norge (majoriteten), Vest-Europa, Nord-Amerika og Oseania, 2) Øst-Europa, 3) Asia og 4) Afrika. I analysene benyttes en samlet karakter på hoved-

Tabell 1. Gjennomsnitt og standardavvik på de ulike variablene som benyttes i analysene

Variabler	Norge (majoriteten)		Vest-Europa, Nord-Amerika, Oseania		Øst-Europa		Asia		Afrika	
	Gj.sn	St.av	Gj.sn	St.av	Gj.sn	St.av	Gj.sn	St.av	Gj.sn	St.av
	Kjønn (% kvinner)	46		48		56		38		26
Alder ved uteksaminering	27,61	3,90	28,45	4,23	27,91	4,45	29,66	4,44	31,29	4,84
Dager i militære	7,22	41,69	4,33	32,13	1,93	15,47	2,47	23,44	1,10	16,21
Karakterer	0,03	1,00	0,09	1,05	0,07	1,03	-0,42	1,13	-0,26	1,17
Botid i Norge	0,00	0,00	23,49	8,03	12,14	10,72	12,53	8,75	10,07	9,74
Lønn (logaritmisk form)	12,56	0,27	12,55	0,27	12,56	0,30	12,60	0,30	12,52	0,26
Tid til første jobb	244	367	287	430	288	453	276	417	371	542
N	29894		2680		323		1210		634	

Note: Koeffisienten for tid til første jobb i tabell 1 viser gjennomsnitt for dem som har fått jobb i undersøkelsesperioden.

fag/mastergrad. Variabelen er standardisert ettersom karakterskalaen varierer ved de ulike fagene. Kandidatens skåre på karaktervariabelen viser hvor mange standardavvik han eller hun er over eller under gjennomsnittet i hans eller hennes fag. Variabelen detaljert fagfelt⁵ skiller mellom 56 forskjellige fag (eks: historie, filosofi, sosiologi, statsvitenskap, juss, matematikk, fysikk, medisin, farmasi). Det anvendes Cox proporsjonal hasard regresjon⁶ for å analysere tid til første jobb, og lineær regresjon for å analysere lønna i denne jobben.

Resultater⁷

Tabell 1 viser gjennomsnitt og standardavvik for variablene som benyttes i analysene. Tabellen viser at majoriteten har den raskeste overgangen fra utdanning til arbeid, mens kandidater med afrikansk bakgrunn er den gruppen som bruker lengst tid på å komme i jobb. Videre viser tabellen at de med afrikansk bakgrunn har gjennomsnittlig lavere lønn sammenlignet med de andre etniske gruppene. Alder ved uteksaminering er nok så lik for de ulike etniske gruppene, men de

med afrikansk bakgrunn er noe eldre enn de andre kandidatene når de uteksamineres.

Tabell 1 viser også at det er flere østeuropeiske kvinner enn det er østeuropeiske menn, mens dette bildet er motsatt for de andre etniske gruppene. Kandidater med afrikansk bakgrunn har gjennomsnittlig kortere botid enn de andre innvandringsgruppene. Til slutt i tabellen ser vi at majoriteten gjennomsnittlig avtjener flere dager i verneplikt sammenlignet med de andre etniske gruppene.

Tabell 2 (modell 1) viser forskjeller i overgang fra utdanning til arbeid for ulike etniske grupper med kontroll for kjønn, alder ved uteksaminering, detaljert fagfelt og karakterer. Tabellen viser at overgangsraten er høyere for majoriteten enn den er for innvandrerne. Dette viser at innvandrere bruker lengre tid på å komme i sin første jobb sammenlignet med majoriteten, dette til tross for at de har samme utdanning og like karakterer.

Videre viser tabell 2 at de med afrikansk bakgrunn er den gruppen som sliter mest med å komme i jobb etter endt hovedfag. Overgangsraten for denne gruppen er om lag

Tabell 2. Cox regresjon: predikert hasard for tid til første jobb for en hovedfagskandidat fra et norsk universitet eller en norsk høyskole i perioden 1993 til 2002, kontroll for kjønn, alder ved uteksaminering, etnisk bakgrunn, fagfelt (stratifisert analyse), karakterer og botid i Norge

Modell	1			2		
	B	St.feil	Exp(B)	B	St.feil	Exp(B)
Kvinner	0,150 **	0,013	1,161	0,148 **	0,013	1,159
Alder ved uteksaminering	0,022 **	0,004	1,023	0,030 **	0,004	1,030
Alder ved uteksaminering kvadrert	-0,002 **	0,000	0,998	-0,003 **	0,000	0,997
Etnisk bakgrunn (majoriteten), waldtest:4df	542,861 **			656,179 **		
Vest-Europa, Nord-Amerika og Oseania	-0,153 **	0,023	0,858	-1,667 **	0,084	0,189
Øst-Europa	-0,613 **	0,076	0,542	-1,663 **	0,099	0,190
Asia	-0,495 **	0,038	0,610	-1,585 **	0,077	0,205
Afrika	-1,211 **	0,068	0,298	-2,110 **	0,088	0,121
Karakterer	0,093 **	0,006	1,097	0,100 **	0,006	1,105
Botid				0,136 **	0,009	1,146
Botid kvadrert				-0,003 **	0,000	0,997
- 2 Log likelihood	346860,370			346424,540		
N	27255			27255		
Sensorert	7464			7464		
Total	34702			34702		

Note: *P< 0.05; **P< 0.01.

30 prosent av hva den er for majoriteten. Tilsvarende tall for dem med østeuropeisk bakgrunn er 55 prosent, og for dem med asiatisk bakgrunn 61 prosent. De med vestlig bakgrunn har bare 15 prosent lavere overgangsrate enn majoriteten. Dette resultatet viser at det ikke bare er forskjeller mellom majoriteten og innvandrere, men at det er stor variasjon også innad i innvandringsgruppen. Videre viser tabell 2 at kvinner har 16 prosent høyere overgangsrate enn menn. Ikke overraskende viser tabellen at karakterer har en positiv effekt på tid til første jobb. Kandidater med gode karakterer kommer raskere i jobb enn de med dårlige karakterer. Til slutt i tabellen ser vi at de yngste kandidatene bruker lengre tid på å komme i jobb sammenlignet med de eldre kandidatene⁸. Modell 2 (tabell 2) inkluderer botid i Norge. Botid viser seg å ha en positiv effekt på overgangsraten. Forskjellene mellom majoriteten og innvandrere blir mindre med økende botid i Norge.

Modell 1 (tabell 3) viser lønnsforskjeller mellom ulike etniske grupper med kontroll for kjønn, alder ved uteksaminering, karakterer og detaljert fagfelt. Lønnsanalysene omfatter kun de som har kommet i jobb i løpet av undersøkelsesperioden⁹.

Tabellen viser at innvandrere med afrikansk bakgrunn tjener fire prosent mindre enn majoriteten. Videre viser tabellen at det ikke er noe signifikante lønnsforskjeller mellom majoriteten og de andre etniske innvandringsgruppene.

Resultatene viser at det bare er de med afrikansk bakgrunn som tjener dårligere enn majoriteten i sin første jobb, men det må sies at denne forskjellen er minimal. Videre viser tabellen at kvinner tjener fem prosent mindre enn menn. Karakterer har en positiv effekt på lønna. De med gode karakterer tjener mer i sin første jobb sammenlignet med de med dårligere karakterer.

Modell 2 (tabell 3) inkluderer botid i Norge. Botid har en liten men positiv effekt

Tabell 3. Lineær regresjon: effekter av kjønn, alder ved uteksaminering, dager i militære, etnisk bakgrunn, fagfelt (stratifisert analyse), karakterer og botid på lønn (logaritmisk form) for en hovedfagskandidat fra et norsk universitet eller en norsk høyskole i perioden 1993 til 2002

Modell	1		2	
	B	St.feil	B	St.feil
Konstant	12,572 **	0,003	12,572 **	0,003
Kvinner	-0,050 **	0,003	-0,050 **	0,003
Alder ved uteksaminering	0,001	0,001	-0,001	0,001
Alder ved uteksaminering kvadrert	-0,002 **	0,006	-0,002 **	0,006
Etnisk bakgrunn (majoriteten), waldtest:4df	1,620		4,680 **	
Vest-Europa, Nord-Amerika og Oseania	-0,006	0,006	-0,085 **	0,023
Øst-Europa	-0,010	0,021	-0,076 **	0,028
Asia	-0,001	0,010	-0,069 **	0,022
Afrika	-0,042 *	0,018	-0,111 **	0,027
Dager i militære/1000	0,001 **	0,000	-0,001 **	0,000
Dager i militære kvadrert/1000	0,010 **	0,000	0,010 **	0,000
karakterer	0,018 **	0,001	0,018 **	0,002
Karakterer kvadrert	0,004 **	0,001	0,005 **	0,001
Botid			0,008 **	0,003
Botid kvadrert/100			-0,019 **	0,007
N	24912		24912	
Justert R2	0,033		0,036	

Note: *P < 0.05; **P < 0.01.

på innvandrernes lønn. Lønna øker svakt med stigende botid i Norge, gjennomsnittlig 0,8 prosent per år. Hvis vi sammenligner lønna i den første jobben for majoriteten og innvandrere med afrikansk bakgrunn som har bodd i Norge i 15 år, finner vi at det lille lønnsgapet forsvinner helt.

Diskusjon og konklusjon

Denne artikkelen har analysert overgangen fra utdanning til arbeid for alle hovedfagskandidater som ble uteksaminert ved et norsk universitet eller en norsk høyskole i perioden 1993–2002. Det første spørsmålet som ble stilt, var om første generasjons innvandrere bruker lengre tid før de blir ansatt i sin første jobb sammenlignet med majoriteten. Resultatene tyder på innvandrere med høyere utdanning fra Norge har større vansker enn majoriteten for å få innpass på ar-

beidsmarkedet etter endt hovedfag. Innvandrere bruker lengre tid før de blir ansatt i sin første heltidsjobb sammenlignet med majoriteten.

Dette resultatet kan i liten grad forklares med forskjeller i tradisjonell humankapital ettersom vi sammenligner kandidater med lik utdanning og like karakterer. En mer nærliggende forklaring kan være at etniske minoriteter mangler “country specific”-humankapital. Tidligere forskning har vist at språkkunnskaper og kulturell kunnskap er en type humankapital som har positiv effekt på innvandreres arbeidsmarkedsutfall (Chiswick and Miller 2003). Mangel på slik kapital kan være en medførende årsak til at innvandrere har større problemer enn majoriteten med å få tilgang til arbeidsmarkedet etter endt utdanning. Informasjon om kandidatens språkkunnskaper og deres kulturelle kunnskap er fraværende i denne studien, men det

er grunn til å tro at botid har positiv effekt på slik kunnskap. Denne studien viser at innvandrere med lang botid i Norge kommer raskere i jobb enn innvandrere med kort botid. Dette resultatet er i tråd med antakelsen om at "country-specific"-humankapital er en viktig faktor for at innvandrere skal få en lettere overgang fra utdanning til arbeidsmarked. På den annen side viser studien at til tross for lang botid er det store forskjeller mellom innvandrere og majoriteten. Selv med ti års botid bruker kandidater med afrikansk bakgrunn betydelig lengre tid for å komme i sin første jobb sammenlignet med kandidater med majoritetsbakgrunn.

En annen mulig forklaring for hvorfor innvandrere har større problemer enn majoriteten med å få tilgang til sin første jobb, kan være at de har manglende sosiale nettverk. Innvandrere, og spesielt de som nylig har ankommet Norge, har mest sannsynlig et begrenset sosialt nettverk. I denne studien er det ikke informasjon om sosiale nettverk, men det er grunn til å tro at det tar noe tid for innvandrere å etablere kontakter som kan være nyttige med hensyn til å forbedre sine muligheter i arbeidsmarkedet. Botid i Norge vil mest sannsynlig øke innvandrernes tilgang til slike sosiale nettverk, og dette vil igjen øke deres sjanser for å få tilgang til arbeidsmarkedet.

Forskjellen i overgangsraten mellom innvandrere og etniske nordmenn som forblir etter kontroll for typiske humankapitalvariabler, kan også være et uttrykk for diskriminering. For å identifisere diskriminering i arbeidsmarkedet kreves det informasjon om hvordan arbeidsgivere handler i en ansettelsessituasjon. På den annen side: Når man sammenligner individer med sammenlignbar humankapital, som lik utdanning og like karakterer, kan den observerte forskjellen mellom innvandrere og majoriteten trolig tolkes i termer av diskriminering. Hvis det er slik at en del arbeidsgivere er uvillige til å ansette individer med minoritetsbakgrunn, vil konsekvensen være at minoriteter vil slite mer enn majoriteten med å få jobb etter avsluttet utdanning, til tross for at de har høy utdanning og gode karakterer.

Det andre spørsmålet vi besvarer i denne artikkelen, er om innvandrere oppnår lavere lønninger enn majoriteten i sin første jobb etter endt hovedfag. Resultatene i studien viser at det er små forskjeller i lønn mellom innvandrere og majoriteten. Når innvandrere med høy utdanning først har fått tilgang til arbeidsmarkedet, havner de ikke i dårligere betalte jobber enn majoriteten. Dette resultatet kan tyde på at det i liten grad forekommer lønnsdiskriminering overfor høyt utdannede innvandrere. På den annen side må lønnsanalysene ses i sammenheng med analysene hvor vi fokuserte på sysselsetting. Individene i lønnsanalysene er en svært selektert gruppe ettersom de som ikke kom i jobb i løpet av undersøkelsesperioden, ikke er med i analysen. Hvis det er slik at innvandrere som har de beste lønnsmulighetene, også er de som er mest tilbøyelig til å skaffe seg en jobb, vil mest sannsynlig lønnsforskjellene mellom innvandrerne og majoriteten være underestimert i denne studien. Dette må tas i betraktning når man tolker lønnsanalysene i studien.

Hovedfunnene i denne artikkelen er ikke i tråd med andre undersøkelser som finner at det høyere utdannede arbeidsmarkedet er mer meritokratisk enn det generelle arbeidsmarkedet. Arbeidsmarkedet for høyere utdannede kan ikke bli karakterisert som spesielt meritokratisk ettersom innvandrere, og spesielt de med afrikansk bakgrunn, sliter mer enn majoriteten med å komme i jobb etter avsluttet hovedfag. Dette funnet understreker viktigheten og nødvendigheten av mer forskning på feltet. Dette for å forstå forskjeller i arbeidsmarkedet mellom innvandrere og majoriteten også i det høyere utdannede arbeidsmarkedet.

Noter

1. Artikkelen bygger på Brekke, I.: "Ethnic Background and the Transition from Education to Work among University Graduates". Kommer i *Journal of Ethnic and Migration studies* i løpet av 2007.
2. Ettersom vi har en relativt kort innvandringshistorie i Norge, er det få annen generasjon etniske minoriteter som har rukket å bli gamle nok til å kunne fullføre en mastergrad eller et

- hovedfag på et norsk universitet eller en norsk høyskole. Utvalget er derfor begrenset til kun å gjelde majoriteten og første generasjon innvandrere. Videre var det svært få innvandrere med bakgrunn fra Sør- og Mellom-Amerika, og de er derfor ekskludert fra analysene.
3. Observasjonsperioden varierer avhengig av hvilket år individet er uteksaminert. Individer uteksaminert i 1993 vil i prinsippet ha ni år på seg for å komme i jobb, mens de som er uteksaminert i 2002 vil ha mindre enn ett år på seg for å komme i jobb. De som ikke kommer i jobb i løpet av observasjonsperioden, blir høyresensurert i analysen, for nærmere beskrivelse av denne metoden se Allison (1984).
 4. Det eksisterer ulike typer av diskriminering i arbeidsmarkedet. Beckers (1971) "tastes for discrimination" innebærer at arbeidsgiver er villig til å redusere sin profitt mot å velge en person fremfor en annen. I et gitt eksempel vil arbeidsgiver unngå å velge individer med minoritetsbakgrunn til tross for at de er mer produktive enn individer med majoritetsbakgrunn. Diskriminering kan også forekomme når andre enn arbeidsgiver har fordommer mot etniske minoriteter, for eksempel andre arbeidstakere eller kunder av bedriften. Dette er det Merton (1948) kaller "unprejudiced discrimination". Statistisk diskriminering (Arrow 1973) er en annen type diskriminering hvor arbeidsgiver har manglende informasjon om en arbeidssøker. Arbeidsgiver baserer sine avgjørelser på antakelser om gjennomsnittlig produktivitet for den etniske gruppen arbeidssøkeren tilhører.
 5. Det benyttes en stratifisert analyse som kontrollerer for detaljert fagfelt, koeffisientene vises ikke i tabellene.
 6. For nærmere beskrivelse av denne metoden se Allison (1984).
 7. Koeffisientene hentet fra tabell 2 og 3 som presenteres i resultatkapitlet, er konvertert til prosent, og det er benyttet denne formelen: $(\exp(\text{koeffisient}) - 1) * 100$.
 8. De eldste kandidatene har trolig mer arbeids erfaring fra tidligere, sammenlignet med yngre kandidater, dette har mest sannsynlig en positiv effekt på deres overgangsrate til første jobb.
 9. 15 % av majoriteten, 21 % av dem med vestlig bakgrunn, 43 % av dem med østeuropeisk bakgrunn, 36 % av dem med asiatisk bakgrunn og hele 63 % av dem med afrikansk bakgrunn har ikke kommet i jobb i løpet av undersøkelsesperioden.

Referanser

- Allison, P. (1984), *Event history analysis: regression for longitudinal event data*. Beverly Hills: Sage.
- Arrow, K. (1973), "A theory of discrimination". I: O. Ashenfelter og R. Rees (red.), *Discrimination in the Labor Market*. Princeton: University Press.
- Becker, G.S. (1971), *The economics of discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, G.S. (1975), *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York: Columbia University Press.
- Bratsberg, B., E. Barth, og O. Raaum (2006), "Local unemployment and the relative wages of immigrants. Evidence from the current population". *The Review of Economics and Statistics*, 2: 243–263.
- Chiswick, B.R. og P.W. Miller (2003), "The complementarity of language and other human capital: immigrant earnings in Canada". *Economics of Education Review*, 22: 469–480.
- Dustmann, C., og F. Fabbri (2005), "Immigrants in the British labour Market". *Fiscal Studies*. 26: 423–470.
- Erikson, R. og J. Goldhorpe (1992), *The Constant Flux. A Study of Class Mobility in Industrial Societies*. Oxford: Oxford University Press.
- Goldhorpe, J. (1996), "Problems of Meritocracy". I: Erikson, R. og J.O. Jonsson (red.), *Can Education Be Equalized? The Swedish Case in Comparative Perspective*. Boulder: Westview Press.
- Granovetter, M.S. (1995), *Getting a job: a study of contacts and careers*. Chicago: University of Chicago Press.
- Gustavesen, B og J. Zheng, (2006), "Earnings of immigrants in Sweden, 1978–1999". *International Migration*, 44: 79–117.
- Hammerstedt, M. (2003), "Income from Work among immigrants in Sweden". *Review of income and wealth*. Series, 49: 185–203.
- Hansen, M.N. (2000), "Høyere utdanning og utbytte – hva betyr utenlandsk opprinnelse for inntektsnivå?". *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 17: 223–234.
- Husted, L., H. Nielsen, M. Rosholm, og Smith, N. (2001), "Employment and wage assimilation of male first-generation immigrants in Denmark". *International Journal of Manpower*, 22: 39–68.
- Longva, P. og O. Raaum (2003), "Earnings assimilation of immigrants in Norway – a reappraisal". *Journal of Population Econo-*

- mics*, 16: 177–193.
- Merton, R.K. (1948), "Discrimination and the American Creed". I: MacIver, R.M. (red.), *Discrimination and the National Welfare*. New York: Harper and Bros.
- SSB (2006), *Innvandring og innvandrere*. Statistisk sentralbyrå. 19.10.2006, (<http://www.ssb.no/innvandring/>).
- Støren, L. (2004), "Unemployment experiences during early career of Immigrant and Non-immigrant graduates" *Journal of Education and Work*, 17: 71–93.