

arenaidé

Lägstalöner och sysselsättning i den nya arbetsmarknadsforskningen

*Är arbetsgivarna slavar under den
perfekta marknaden?*

EMIL BUSTOS



Facken inom industrins
produktivitetskommission

LÄGSTALÖNER OCH SYSSELSÄTTNING I DEN NYA
ARBETSMARKNADSFORSKNINGEN

Är arbetsgivarna slavar under den perfekta marknaden?

© Arena idé och Emil Bustos

Stockholm 2022

Foto omslag: Pixabay

Foto författare: Juliana Wiklund

Rapporten kan laddas ner från www.arenaide.se/rapporter



EMIL BUSTOS
Doktorand i nationalekonomi vid Handelshögskolan i Stockholm.

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	4
Förord	5
Produktivitetskommissionens budskap	6
Sammanfattning	11
Lägstalöner i världen	12
Stor spridning i lägstalöner mellan länder	12
Lägstalöner är stabila inom varje land över tid	13
Lägstalöner i Sverige	13
Lägstalönerna ökar med arbetarens ålder	14
Makt på arbetsmarknaden – teori och empiri	15
Högre elasticitet på företagets arbetsutbud leder till högre löner	16
Effekter av lägstalöner	19
Teoretiska utgångspunkter	19
Andra sätt högre lägstalöner påverkar företagen	20
Hur har lägstalöner studerats?	21
Politiska reformer skapar möjligheter för forskare	21
Resultat från internationell forskning	23
Små effekter på sysselsättningen	23
Metastudier visar på små effekter av lägstalöner	24
Effekter av lägstalöner mer generellt	25
Optimala lägstalöner	27
Detaljerad statistik och bättre statistiska metoder för mer kunskap	27
Svårt att översätta forskningsresultaten till politik	28
Studier i Norden och Tyskland	30
Fördelar/nackdelar med de metoder som använts	31
Vägen framåt i Sverige	32
Slutsatser	34
Referenser	36

Förord

2021 års ekonomipris till Alfred Nobels minne tilldelades forskning som på ett betydande sätt har ökat kunskapen om och förståelsen för hur arbetsmarknader i praktiken fungerar. Ekonomipriskommittén lyfter i detta sammanhang fram att den empiriska forskningen under senare decennier har visat att högre lön inte behöver leda till färre jobb. Detta resultat har förbryllat många och utmanat den tidigare dominerande tanketraditionen. En förklaring som etablerats är att arbetsgivare har möjlighet att – inom vissa ramar – välja vilken lön de ger sina anställda. Med andra ord är arbetsgivarna inte slavar under en rådande marknadslön, utan har marknadsmakt.

Bakom den här slutsatsen döljer sig självklart många inomvetenskapliga frågor som fortfarande söker sina svar. Men för att de fackliga organisationerna och arbetsgivarna ska ha tillgång till ett uppdaterat beslutsunderlag krävs en gedigen förståelse för nuvarande forskningsläge. Därutöver är det nödvändigt med ytterligare forskning om hur den svenska arbetsmarknaden i praktiken fungerar.

I ljuset av detta presenterar den här rapporten en översikt av de senaste decenniernas forskning om konkurrensen på arbetsmarknaden och om hur lön påverkar anställda och arbetsgivare och diskuterar vägen framåt för forskningen i Sverige.

Rapporten är skriven av Emil Bustos, doktorand i nationalekonomi vid Handelshögskolan i Stockholm. Hans avhandling behandlar företagets efterfrågan på arbete och kapital, samt riskhantering. Hans forskning fokuserar särskilt på betydelsen av kollektivt förhandlade löner, arbetsmarknadsmakt och försäkringsfrågor. Slutsatserna i rapporten är hans egna.

Stockholm, 2022-05-09

DANIEL LIND

*Forskningsledare för Facken inom industrins
produktivitetskommission*
daniel.lind@arenagruppen.se

Produktivitetskommissionen är ett treårigt projekt som finansieras av Facken inom industrin och som drivs i samarbete med den partipolitiskt obundna, fackligt orienterade tankesmedjan Arena Idé.

Produktivitetskommissionens budskap

Ny syn på arbetsmarknaders funktionssätt

Under de senaste decennierna har den nationalekonomiska arbetsmarknadsforskningen utvecklats snabbt. Ett viktigt skäl till detta är att den empiriska forskningens resultat inte tillräckligt ofta har stämt överens med den dominerande tanketraditionens förutsägelser. För att öka kunskapen om orsakerna bakom detta glapp har nya empiriska metoder och ny teori utvecklats.

Inte minst gäller detta för hur lägstalöner påverkar sysselsättningen. Som ett erkännande av den här forskningens betydelse tilldelade Kungliga Vetenskapsakademien Sveriges Riksbanks pris i ekonomisk vetenskap till Alfred Nobels minne år 2021 till tre forskare – David Card, Joshua D. Angrist och Guido W. Imbens – som metodologiskt och empiriskt har bidragit med avgörande insikter om bland annat det här sambandet. Ekonomipriskommittén uttrycker sig så här om Cards forskning: ”Hans studier från början av 1990-talet utmanade tidigare etablerade sanningar, vilket ledde till nya analyser, och ytterligare fördjupad kunskap. Resultaten visar bland annat att höjda minimilöner inte behöver leda till färre jobb.” Kommittén uttrycker sig också så här om pristagarnas bidrag och den efterföljande forskningen: ”Sammantaget har vi i dag en betydligt bättre bild av hur arbetsmarknaden fungerar än vi hade för 30 år sedan.”

Arbetsgivare har makt över arbetsmarknaden och lönerna

Hur kan det komma sig att höjda lägstalöner inte behöver leda till färre jobb? Den tidigare – och till del även i dag – dominerande tanketraditionen baseras på antagandet om lagen om ett pris (law of one price). Den innebär att det finns en marknadslön: en lön som alla arbetsgivare omedelbart måste anpassa sig till. En avvikelse nedåt med en krona innebär att alla anställda omedelbart avslutar sin anställning och söker sig till arbetsgivare som betalar marknadslönen. En avvikelse uppåt med en krona innebär i stället ett arbetsgivaren omedelbart översköljs av hugade personer som vill tjäna en krona mer än i sin nuvarande anställning.

Förutom att detta är en orealistisk beskrivning av arbetsmarknaders funktionssätt, visar antagandet att enskilda arbetsgivare inte spelar någon roll i den dominerande tanketraditionen: de har endast att anpassa sig till den rådande marknadslönen. I verkligheten ser vi ju dock att arbetsgivare sätter olika löner för liknande arbeten/arbetsuppgifter. Arbetsgivaren är således inget viljelöst offer för marknadens osynliga hand. Tvärtom. Arbetsgivaren har makt att – inom vissa ramar – välja vilka löner de ger sina anställda; lönepolitik är legio.

Monopsoni är inget nytt begrepp

Även om detta uppenbara faktum tidigare förbisågs i arbetsmarknadsforskningen är tanken om arbetsgivarmakt inte ny. Redan på 1930-talet introducerades begreppet monopsoni för att beskriva en situation där arbetsgivaren har (lönesättande) makt över sina anställda, men levde därefter länge i skuggan av den dominerande tanketraditionen. I dag är det ett mycket aktivt forskningsfält, med nya analyser och artiklar publicerade i en strid ström. I den här forskningen är det två orsaker som främst förklarar arbetsgivarnas lönesättarmakt. Den första handlar om att det finns friktioner på arbetsmarknaden som innebär att det tar tid för anställda att hitta ett nytt jobb och för arbetsgivare att hitta nya medarbetare. Det kan också handla om att anställda inte bara agerar utifrån sin egen lön utan även utifrån vad kollegorna tjänar. Dessa sökfriktioner innebär således att antalet realistiska arbetsgivare är mindre än antalet potentiella arbetsgivare. Den andra orsaken handlar om att andra aspekter av arbetet, till exempel arbetsmiljö och pendling, inte fullt ut avspeglas i lönen. Det betyder, återigen, att antalet realistiska arbetsgivare är mindre än antalet potentiella arbetsgivare.

Det mindre antalet realistiska alternativ för de anställda innebär att arbetsgivarna ges monopsonimakt: att de kan bestämma lönen – uppåt eller nedåt – utan att verksamheten påverkas på något dramatiskt sätt. I en nyligen släppt forskningsöversikt sägs följande: ”That labour markets have important elements of monopsony power is becoming clear beyond any reasonable doubt” (Manning 2021, s. 21). Card uttrycker sig så här: ”...the time has come to recognize that many – or even most – firms have some wage-setting power” (Card, 2022, s. 1).

Arbetsgivarmakt kan leda till låga lägstalöner

När arbetsmarknaden kännetecknas av imperfekt konkurrens – när arbetsgivaren har makt att påverka de anställdas lönenivå – kan ett utfall bli att lönen blir lägre än den anställdes marginalproduktivitet. Arbetsgivaren använder sig då av det faktum att den anställda inte är särskilt känslig för en lägre lönenivå eller en långsammare lönetillväxt än vad hans bidrag till verksamheten i praktiken motiverar (om nu hen kan avgöra det bidraget).

Den här mekanismen används i den nya arbetsmarknadsforskningen för att förklara varför höjda lägstalöner inte behöver leda till färre jobb: när lönen ligger under marginalproduktiviteten kan lönen öka utan att jobben blir färre. Sådana här artificiellt låga löner försämrar därmed arbetsmarknadens funktionssätt. Högre lägstalöner kan således bidra till det motsatta. Den sammantagna bilden av den empiriska forskningen är att höjda lägstalöner inte har någon, eller närmast försumbar, negativ effekt på sysselsättningen. Ibland är sysselsättningseffekten snarare något positiv. Detta gäller i USA och många andra länder. I en forskningsöversikt beställd av den brittiska regeringen sägs följande: ”Overall, the most up to date body of research from UK, US and other developed countries points to a very muted

effect of minimum wages on employment...” (Dube 2019, s. 2). Utifrån detta dras slutsatsen att den brittiska minimilönen kan höjas till 60–70 procent av medellönen utan att sysselsättningen påverkas nämnvärt.

Ökat politiskt fokus på lägstalönerna

Runt om i västvärlden har forskningen om lägstalöner resulterat i en förnyad politisk diskussion om förekomsten av lägstalöner och deras lämpliga nivåer. Tyskland, USA och Storbritannien är viktiga exempel på länder där minimilönerna har höjts markant eller är på väg att göra det. Även om det är svårt att med någon exakthet jämföra med Sverige motsvarar den nuvarande brittiska nationella minimilönen om 9,5 pund per timme (från 23 år) ungefär en månadslön (160 timmar) om 19 000 kronor. Den brittiska lägstalönen per månad kommer även att höjas ytterligare under kommande år och det konservativa partiets vilja är att den år 2024 ska uppgå till 20 500 kronor. Med nuvarande växelkurs motsvarar den kommande tyska lägstalönen (vilken införs i oktober) om 12 euro drygt 20 000 kr i månadslön. I USA pågår arbetet med att införa en federal minimilön på 15 dollar per timme (drygt 19 000 kr i månadslön) och detta kompletteras med snarlika reformer på delstats- och lokal nivå. I ljuset av den här internationella trenden är det dags att uppdatera föreställningen om att de svenska lägstalönerna i alla lägen är exceptionellt höga.

Inom EU har intresset för lägstalöner tagit sig uttryck i kommissionens planer på att införa ett minimilönedirektiv. Det här förslaget har mött hårt motstånd från de svenska parterna och regeringen. Att lagstiftaren lägger sig i kollektivavtalens kärnfrågor går på tvärs med den svenska partsmodellen och ett direktiv riskerar att innebära en politisk reglering av svensk lönebildning på nivåer där det inte finns regleringar i dag. För närvarande pågår förhandlingar mellan ministerrådet och Europaparlamentet om kommissionens direktivförslag, som sannolikt kommer dra ut på tiden och resultera i förändringar i det ursprungliga förslaget. Direktivet är högst problematiskt i sig, men kan också vara en oroväckande indikation på EU:s ambitioner att öka sitt inflytande över löne- och arbetsmarknadsfrågor på bredare front.

Inte bara sysselsättning

Även om den nya arbetsmarknadsforskningen visar att den negativa effekten på sysselsättningen av höga lägstalöner är mycket mindre än vad den dominerande tanketraditionen förutsäger, är det här sambandet i sig inte tillräckligt för att bedöma den ekonomiska lämpligheten av olika nivåer av lägstalöner. Forskningen visar även att höjda lägstalöner tycks leda till att färre anställda väljer att avsluta sin anställning, vilket innebär en minskad kostnad för arbetsgivaren. En annan möjlig konsekvens som lyfts fram inom nationalekonomin är att ökade lönekostnader driver på den tekniska utvecklingen, och därmed produktiviteten, eftersom kostnaden för kapital minskar relativt lönekostnaden. Monopsoniforskningen indikerar just att höjda lägstalöner

i praktiken driver på produktiviteten, på både företags- och individnivå. En relaterad mekanism är den så kallade effektivitetslöneteori: att en högre lön stimulerar de anställda att arbeta smartare/hårdare än tidigare. En mer makroorienterad effekt som Ekonomipriskommittén nämner är att högre lön gör det mer lönsamt att befinna sig på arbetsmarknaden. Detta bidrar i sin tur till högre sysselsättning, i enlighet med tanken att utbudet skapar sin egen efterfrågan.

Avvägning mellan många aspekter krävs

Den nya arbetsmarknadsforskningen, med sitt fokus på empiriska analyser och utvecklade tankeramar, innebär ett stort steg i riktning mot en mer realistisk och verklighetsanknuten syn på hur arbetsmarknader i praktiken fungerar, inte minst den svenska. Alla som på något sätt tänker på eller arbetar med att förstå svensk arbetsmarknad – och dess lönebildning – inser att teorin om perfekt konkurrens har mycket lågt förklaringsvärde. Arbetsgivarnas lönesättarmakt är påtaglig och till och med institutionaliserad i form av Medlingsinstitut och Industriavtal.

Med den centrala roll som de fackliga organisationerna har på svensk arbetsmarknad följer självklart ett stort ansvar, inte minst när det gäller nivån på lägstalönerna. Monopsoniforskningen erbjuder argument för att Sveriges historiskt sett relativt höga lägstalöner inte har den negativa sysselsättningseffekt som många ekonomer och arbetsgivarintressen vill göra gällande. Men mer forskning på svenska förhållanden är nödvändig, även om det sannolikt ter sig oklokt att trycka upp lägstalönerna utan gräns: någonstans, vid någon nivå, blir de negativa sysselsättningseffekterna sannolikt mer än högst begränsade.

Utifrån en föreställning om vad som är ett ekonomiskt anständigt liv, är den fackliga utmaningen att försöka beakta alla ekonomiska aspekter och göra en rimlig avvägning mellan dem. Vad händer med jobben på kort sikt? Vad händer på längre? Hur påverkar lägstalönerna produktiviteten och arbetsgivarens kostnader för nyanställningar? Påskyndas teknikutvecklingen? Kommer de anställda att bidra mer till produktionen när de har "belönats" med en högre lön? Innebär en högre lägstalön att arbetskraftsdeltagandet ökar – och därmed, på lite sikt, till fler jobb? Hur påverkar den här ökade sysselsättningen konsumtion och investeringar? Reagerar arbetsgivaren genom att minska andra marginaler när lägstalönerna höjs, till exempel genom fler deltidsanställda eller minskad kompetensutveckling?

Arbetsgivarnas dominans är påtaglig

Trots att den monopsonistiskt inriktade forskningen om arbetsmarknaden i mer än 30 år har bedrivits inom det internationella forskarsamhället – och trots att den nu har tilldelats ekonomipriset till Alfred Nobels minne – har dess tankeramar i mycket begränsad omfattning nått svensk arbetsmarknad och dess fackliga organisationer. Detta har resulterat i att politiker, ekonomer och andra tyckare nära allierade

med Sveriges arbetsgivarorganisationer helt dominerar den kunskapsmässiga och politiska diskussionen om Sveriges lägstalöner. Det dominerande budskapet har då, av naturliga skäl, blivit aningen ensidigt: lägstalönerna skapar massarbetslöshet. Facken gynnar bara insiders och struntar i de som saknar jobb. Facken är ett särintresse för några få. Minskad facklig makt leder därför till att alla får det bättre. Facket, med stort F, är ett tillväxthinder.

På ett mer övergripande plan riskerar avsaknaden av en uppdaterad tankeram att leda till att det fackliga Sverige läser av omvärldsskeenden på ett otillfredsställande sätt. Detta kan i sin tur bidra till att fokus riktas mot fel saker och att fel reformer föreslås. Som part och samhällsaktör är det därför centralt för det fackliga Sverige att höja ambitionsnivån.

Den nya arbetsmarknadsforskningen tillerkänner facken och arbetsgivarna helt centrala och mycket aktiva roller i hur arbetsmarknaden fungerar. Det innebär att forskningen blir mer verklighetsförankrad och nyanserad. Den här nyanserade förståelsen är gynnsam för de fackliga organisationerna och ger dem en mer positiv och konstruktiv roll på arbetsmarknaden. Frågan som bör ställas är därför: hur kan vi – de fackliga organisationerna i Sverige – sprida den här forskningen och bidra till att den utvecklas? I många delar är vi även ett av de mest intressanta studieobjekten. Således: hur kan vi med kollektivavtal, lönestatistik, nätverk och forskningsprojekt aktivt understödja och ta till vara en fördjupad kunskap om och ökad förståelse för hur vår omhuldade partsmodell i praktiken fungerar och vad den leder till? Detta skulle leda fram till nya insikter och åsikter, stärka det fackliga Sveriges ställning i samhällsutvecklingen och bidra till ökad samhällsnytta.

Sammanfattning

- Lägstälöner är ett viktigt verktyg för politiker och fackliga organisationer att påverka lönerna för de med låga inkomster. Det finns stora skillnader mellan rika länder, där exempelvis Frankrike har en nivå på över 60 procent av medianlönen, medan USA har cirka 30 procent.

- I Sverige finns det ingen lagstadgad lägstälön. Det finns däremot avtalade lägstälöner i många kollektivavtal. Dessa varierar mellan branscher och för anställda i olika åldrar.

- Nationalekonomer betonar allt mer betydelsen av ofullständig konkurrens på arbetsmarknaden. Omfattande empirisk forskning visar att löntagare till viss del stannar kvar hos arbetsgivare även när de möter en relativt dålig löneutveckling. Detta pekar på att arbetsgivare har viss förmåga att sätta löner under marginalprodukten.

- Ny teori belyser hur ofullständig konkurrens uppstår. Detta drivs bland annat av att det tar tid för företag och löntagare att hitta varandra. Därtill kan löntagare ha preferenser att bo på en viss ort eller arbeta i en viss bransch. Allt detta gör att arbetsgivare får möjlighet att sätta en lön under marginalprodukten.

- Om arbetsgivare har arbetsmarknadsmakt behöver inte höjda lägstälöner leda till lägre sysselsättning. I stället kan arbetsgivare kompensera med en mer effektiv organisation, högre priser eller lägre vinster.

- Mycket forskning visar att höjda lägstälöner hittills haft en försumbar effekt på sysselsättningen. Samma mönster verkar hålla i såväl USA som i Sverige. Detta ger vid handen att arbetsmarknaden faktiskt präglas av ofullständig konkurrens.

- Forskare i Sverige producerar bra forskning på ämnet. Vi har bra universitet och en god generell tillgång till data. För att förbättra forskningen på betydelsen av avtalade löner och andra villkor borde fack och akademi samarbeta mera och förbättra tillgången till relevant statistik.

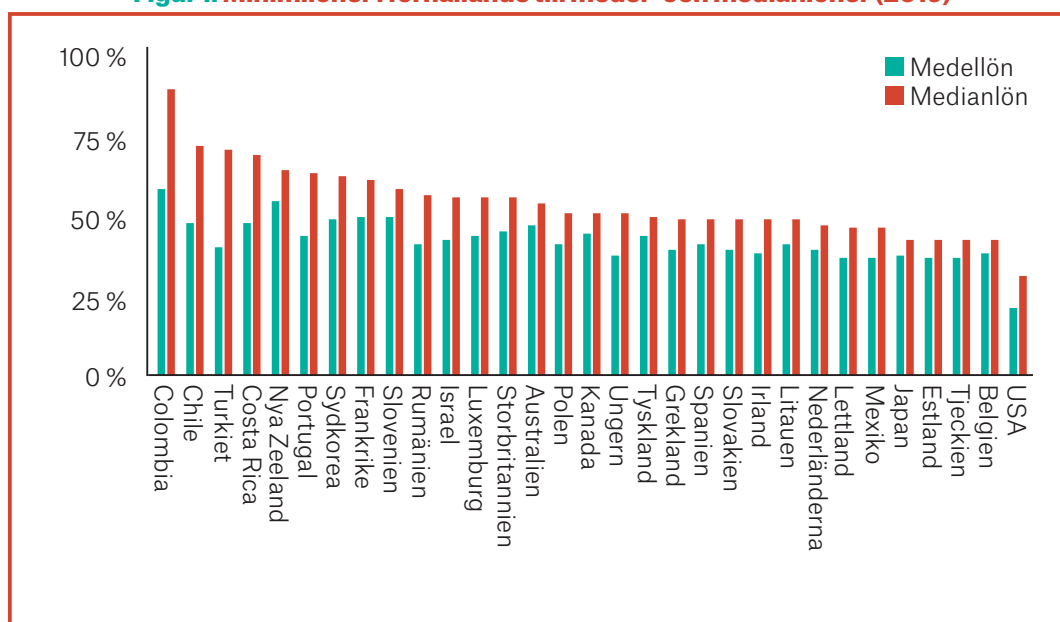
Lägstalöner i världen

Lägstalöner är den lägsta lön en arbetsgivare måste betala en anställd. Politiker använder ofta lägstalöner i syfte att förbättra villkoren hos de löntagare som har det sämst på arbetsmarknaden. Dessa sätts ofta, men inte alltid, av parlamenten och sedan omfattar de i princip i alla löntagare. Riktigt så enkelt är det dock inte: lägstalöner varierar ofta vad gäller form, exempelvis kan den specificeras för olika åldersgrupper, samt mellan olika områden i ett land. Exempelvis har USA en lägsta federal minimilön, men flera delstater har minimilöner som överstiger denna. Inom EU diskuteras nu ett krav på att länder med låg täckning av kollektivavtal ska införa minimilöner.

För att få en grundläggande förståelse kan vi i figur 1 se lagstadgade minimilöner för några utvalda länder för 2019. Dessa figurer bygger på statistik från OECD. För att göra minimilöner jämförbara mellan olika rika länder uttrycks minimilönen som andel av både medel- och medianlönerna. Vi ser att det finns stora skillnader mellan länder: Nya Zeeland och Frankrike har höga minimilöner relativt medianlönerna (65 procent och 61 procent), medan USA och Belgien har relativt låga minimilöner (32 procent och 43 procent). Medelvärdet för länderna i OECD:s data är 54 procent av medianlönen.

Stor spridning i lägstalöner mellan länder

Figur 1: Minimilöner i förhållande till medel- och medianlöner (2019)



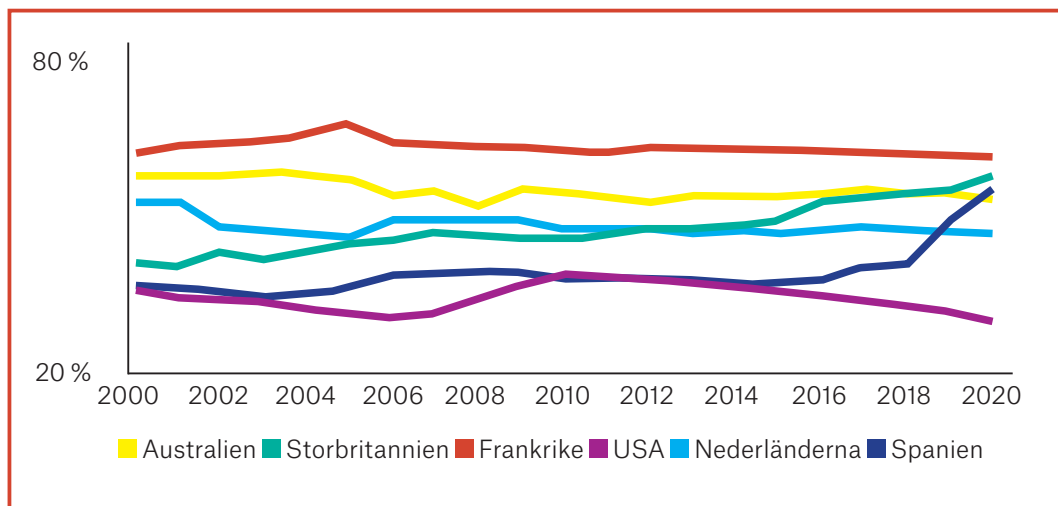
Figuren visar minimilöner i förhållande till både medellön och medianlön för heltidsanställda i utvalda länder. Källa: OECD (2021).

Det är också intressant att förstå utvecklingen över tid inom länder. I figur 2 ser vi minimilönen som andel av medianlönen för några utvalda länder mellan åren 2000 och 2020. Vi ser då att minimilönerna är relativt stabila under denna tidsperiod. Det finns dock vissa undantag: vi ser att minimilönerna höjdes under George W Bushs tid som president i USA (2007) samt under Pedro Sánchez tid som premiärminister

i Spanien (2019). Utvecklingen skiljer sig dock mellan länderna: i USA har minimilönen urholkats fram till i dag, medan den fortsatt att höjas i Spanien.

Lägstalöner är stabila inom varje land över tid

Figur 2: Minimilöner i medianlöner mellan 2000-2020



Figuren visar minimilöner i förhållande till medianlönen för heltidsanställda i utvalda länder mellan åren 2000 och 2020. Källa: OECD (2021).

Lägstalöner i Sverige

I Sverige finns ingen lagstadgad lägstalön, däremot har många kollektivavtal avtalade lägstalöner. Det är framför allt inom LO och hos Unionen som lägstalöner förekommer, och de är ovanliga inom Saco-området. Vidare varierar lägstalönernas konstruktion i avtalen, exempelvis varierar de ofta beroende på befattning, utbildning och ålder (Medlingsinstitutet 2020).

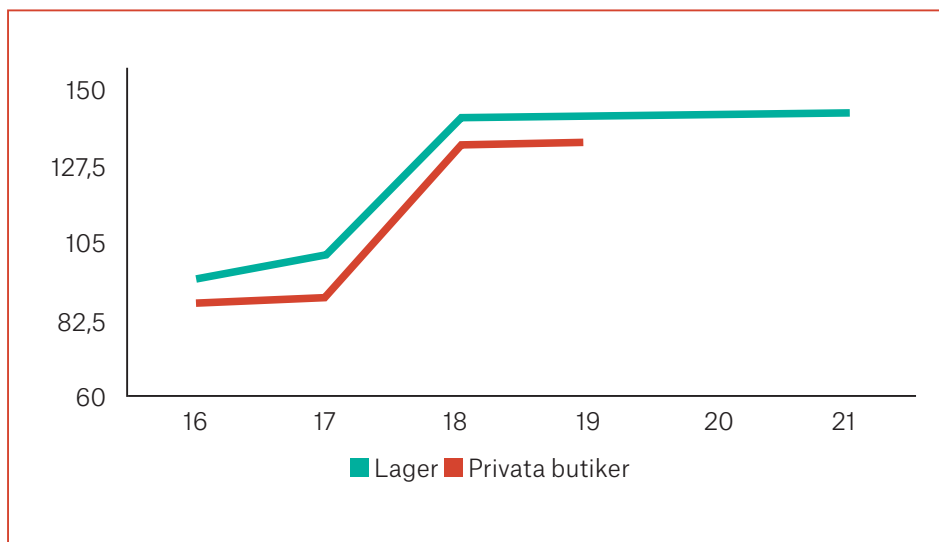
Exempelvis är lägstalönen för hotell och restaurang för de med minst sex års yrkesvana sedan november 2020 25 617 kronor per månad (HRF 2021). Detta motsvarade cirka 80 procent av medianlönen för 2020 om 32 400 kronor (SCB 2021). Inom Kommunal finns flera olika lägstalöner. För avtalet mellan Kommunal och SKR/Sobona för anställda inom kommun och region gäller följande: från och med 1 januari 2022 är lägstalönen 19 940 kronor per månad för utbildade arbetstagare och 22 185 kronor för utbildade dito (Kommunal 2022). I brist på nyare siffror motsvarar dessa löner 62 respektive 68 procent av 2020 års medianlön.

Vissa avtal har en tydlig ökning beroende på ålder och erfarenhet. I figur 3 ser vi exempel från två avtal, Handelsanställdas avtal med privata butiker respektive med Almega för arbetare inom lagring och distribution. De lägsta timlönerna för privata butiker är följande (Handels 2020a): 86:77 kr (16 år), 89:23 kr (17 år), 133:68 (18 år); 135:61 (19 år); efter 18 år gäller 139:13 kronor (1 års erfarenhet), 141:15 kronor (2 års erfarenhet) och 148:92 kronor (3 års erfarenhet). För lagerarbetare inom Almeegas avtal för lagring och distribution gäller istället (Handels 2020b) 95:00 kronor (16 år), 100:99 kronor (17 år), 141:75

kronor (18 år), 142:10 (19 år), 143:02 kronor (20 år), 143:90 kronor (20,5 år). Lönerna ökas alltså i takt med förväntad och kompetens.

Lägstalönerna ökar med arbetarens ålder

Figur 3: Lägst timlön inom privata butiker och i lager



Figuren visar lägstalöner per timme för 2020 i Handelsanställdas avtal för privata butiker och med Almega för lagring och distribution. Källa: Handels (2020a, 2020).

Ett annat sätt att förstå lägstalöner är att undersöka hur hög lägstalönen är som andel av medianlönen, vilket ger ett mått på hur bindande lägstalönen är för arbetsgivarna. Detta kallas för minimilönebettet. Konjunkturinstitutet (2021) visar detta för tre avtal: Serviceentreprenad, Detaljhandeln och Gröna riksavtalet. De visar att minimilönebettet har ökat för dessa tre avtal sedan tidigt 2000-tal. År 2000 låg bettet på mellan 80 och 95 procent av medianlönen inom avtalsområdet. För 2020 ligger lägstalönen i stället på minst 95 procent av medianlönen inom dessa avtal. Jämför vi med medianlönerna i hela ekonomin ligger bettet för dessa avtal på mellan 70 och 75 procent (mellan 62 och 70 procent år 2000). Med andra ord är lägstalönerna viktigare i dag än för 20 år sedan. Detta kan ha flera skäl, exempelvis goda förhandlingar av facket, en policy av minskad lönespridning inom företaget, eller ett skifte mot arbetstagare med mindre erfarenhet och kompetens.

Kollektivavtalade lägstalöner är med andra ord ingen enhetlig policy, till skillnad från nationella lagstadgade lägstalöner. Då kollektivavtal och officiell statistik inte helt matchar är det svårt att studera sambandet mellan avtalade lägstalöner och faktiska löner. Medlingsinstitutet gör dock en ansats och visar att anställda inom detaljhandeln och restaurangnäringen samt städare och kundtjänstpersonal har löner mycket nära de lagstadgade lägstalönerna.

Makt på arbetsmarknaden

– teori och empiri

För att förstå lögstälönerens betydelse behöver vi förstå arbetsmarknaden: utbud, efterfrågan samt friktioner. En central frågeställning är om arbetsgivaren tar lönen för en viss yrkesgrupp som given, eller om hen tror att högre lön gör det lättare att rekrytera kompetent personal.

Inom nationalekonomin säger man att en arbetsgivare har makt på arbetsmarknaden (*arbetsmarknadsmakt*) om hen kan sätta en lön som understiger arbetarens bidrag till produktionen (*marginalprodukten*). Men varför accepterar en löntagare en lägre lön än vad hen skulle få av en annan arbetsgivare? Här diskuterar forskningslitteraturen flera olika anledningar, oftast indelade i hinder för fullständig konkurrens ("friktioner") eller att arbetstagare är beredda att ge upp lön för andra faktorer ("preferenser").

Friktioner: Exempelvis kan det vara dyrt att flytta till en annan stad för att hitta ett bättre jobb. Då kan arbetsgivare utnyttja arbetarnas ovilja att flytta och därmed erbjuda något sämre löner och villkor (se exempelvis Bhaskar och To 1999). Ytterligare en anledning är att det tar tid både för löntagare att hitta ett jobb och för företagen att hitta en ny person att anställa. I så fall finns det ett värde för båda parter att behålla anställningen, med konsekvensen att lönen hamnar högre än arbetstagarens smärtgräns, men under marginalprodukten (Burdett och Mortensen 1998). Det kan även handla om att löntagare underskattar vilken lön de kan få vid alternativa anställningar (Jäger med flera 2022).

Preferenser: En annan möjlighet är att arbetare inte enbart väljer jobb efter lön, utan av en eller annan anledning gärna vill arbeta för en viss arbetsgivare (Card med flera 2018). En anledning kan vara att man ogärna vill flytta från sin nuvarande hemort för att söka jobb och lämna familj och vänner bakom sig.

Ibland pratar man inom forskningen om *monopsoni*, en köpare, vilket är spegelbilden av ett *monopol*, vilket innebär att det finns en säljare. Detta ska tolkas som en förenkling av marknadsmakt: få ekonomer tror att arbetsmarknaden präglas av en enda köpare. Ren monopsoni kan exempelvis uppstå om det bara finns en fabrik på en ort som anställer alla arbetare, eller om staten skulle vara den ende som anställde läkare.

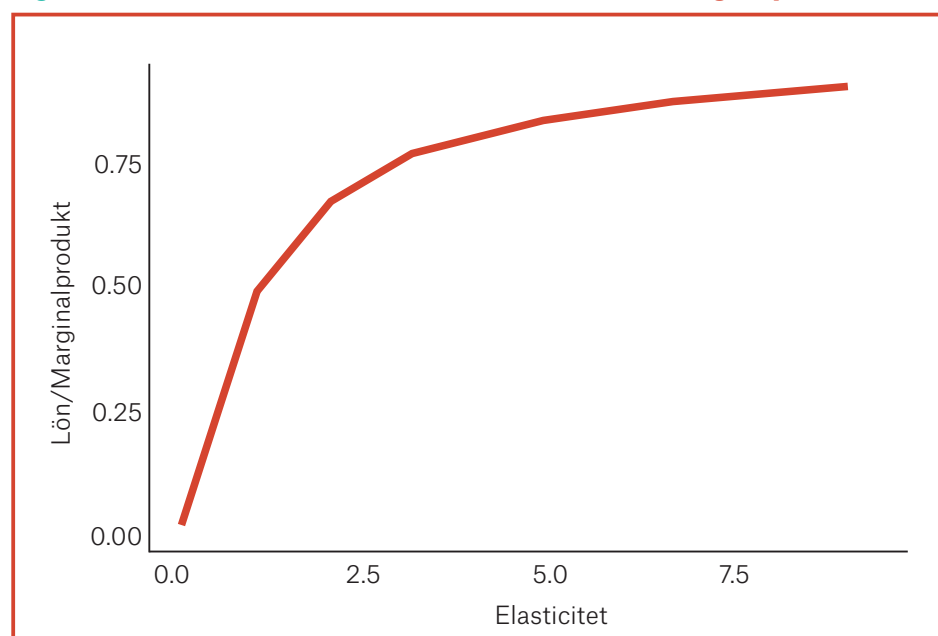
Oavsett anledning kan vi tänka oss att det finns ett samband mellan lönen arbetsgivaren erbjuder och hur många som vill arbeta för företaget. Detta kallas för arbetsutbudet som företaget möter, eller förenklat *företagets arbetsutbud*. Detta utbud får vi som svar på frågan "hur mycket ökar sysselsättningen vid det enskilda företaget om lönen går upp med en krona?". Om arbetsgivaren har mycket arbetsmarknadsmakt påverkas inte utbudet särskilt mycket av höjda löner. Och omvänt, vid perfekt konkurrens så lämnar alla arbetstagare så fort lönen

avviker med en krona från marknadslönen. För en längre diskussion, se exempelvis Manning (2003). Vi kan sammanfatta detta samband med *arbetsutbudselasticiteten*, vilken mäter den procentuella förändringen i sysselsättningen vid ett enskilt företag om lönen ökar med en procent. En elasticitet om ett betyder att sysselsättningen ökar med en procent om lönen höjs med en procent.

I den enklaste modellen med monopsoni kommer företaget att optimalt sätta lönen som en andel av marginalprodukten, och den andelen bestäms av formeln $e/(1+e)$ där e är elasticiteten på företagets arbetsutbud. Vid en elasticitet om ett är lönen ungefär hälften av marginalprodukten medan en elasticitet om fem ger att lönen är 83 procent av marginalprodukten.

Högre elasticitet på företagets arbetsutbud leder till högre löner

Figur 4: Arbetsutbudselasticitet och lön som andel av marginalprodukten



Figuren visar det teoretiska förhållandet mellan elasticiteten på arbetsutbudet som ett enskilt företag möter och den optimala kvoten mellan lön och marginalprodukt. Kvoten ges av elasticiteten delat på ett plus elasticiteten. Replikerad från Bustos (2022).

Genom att uppskatta elasticiteten hos företagets arbetsutbud kan forskare då få en uppfattning om omfattningen av arbetsmarknads-makt. Ett klassiskt sätt att göra detta är att studera hur förändringar i lön påverkar hur många som nyanställs och slutar. I jämvikt gäller att om ett företag inte ska växa så måste lika många börja och sluta (inom litteraturen kallas detta för *separationer*). Elasticiteten av antal anställda med avseende på lönen ges då av skillnaden mellan elasticiteterna för anställning och lön å ena sidan, och separationer (avslutade anställningar) och lön å andra sidan. Eftersom avslutade anställningar hos ett företag (ofta) innebär nya anställningar hos en annan arbetsgivare, så ligger det nära till hands att anta att anställnings- och separations-elasticiteterna är lika stora i absoluta tal. Således har mycket forskning

fokuserat på att uppskatta separationselasticiteten för att backa ut den totala elasticiteten (Manning 2003).

Den empiriska forskningen ger vid handen att företagen har arbetsmarknadsmakt. Sokolova och Sørensen (2021) gör en metaanalys över studier på företagens arbetsutbud. De förhåller sig på olika sätt till att det finns stora variationer i angreppssätt och data mellan olika uppsatser. Deras bästa metoder uppskattar en elasticitet om 2,75 i USA och 3,62 i Europa. Vad betyder de siffrorna? Om det är perfekt konkurrens så är elasticiteten oändlig, och eftersom båda dessa tal är relativt små så innebär det att det finns betydande arbetsmarknadsmakt. En elasticitet om 3 innebär att om arbetsgivaren höjer lönen med 1 procent så ökar utbudet av arbetskraft till företaget med 3 procent.

Sambandet studerades även i flera klassiska uppsatser. Manning (2003) använder brittiska data och hittar en elasticitet på 0,75, och en elasticitet mellan 0,68 och 1,38 för amerikansk data. Manning studerade dock inte hela den amerikanska ekonomin, vilket Webber (2015) gör. Författaren hittar dels att den genomsnittliga elasticiteten är 1,08, dels att det finns en stor spridning mellan olika företag. Trots allt verkar många arbetsgivare ändå verka på välfungerande arbetsmarknader. Därtill hittar Webber att företag med en högre uppskattad elasticitet också har högre löner, vilket direkt ger empiriskt stöd åt modellen med arbetsmarknadsmakt. Liknande resultat hittas även hos Booth och Katic (2011), vilka uppskattar en elasticitet på omkring 0,71. Med andra ord verkar litteraturen peka på ganska modesta elasticiteter, även om vi kan anta att de tidiga skattningarna underskattade elasticiteterna på grund av sämre data och metoder. Vad mer kan vi säga om företagens arbetsutbud?

Det finns även skillnader mellan kvinnors och mäns elasticiteter. Ransom och Oaxaca (2010) studerar företagens arbetsutbud för kvinnor och män i en amerikansk dagligvarukedja. Kvinnors löner var där i genomsnitt 24 procent lägre än männens. Genom att jämföra sambandet mellan lön och separation backar de ut elasticiteter om cirka 2,4–3 för män och 1,5–2,5 för kvinnor. En möjlig slutsats av detta är att företagen utnyttjar kvinnors relativt låga elasticitet för att sätta lägre löner – och får därmed en omfattande marknadsmakt. Enligt författarna är detta en möjlig delförklaring till löneskillnaderna mellan könen. Liknande resultat hittas även i andra länder. Hirsch med flera (2010) studerar företagens arbetsutbud för kvinnor och män i tyska företag. De påvisar att elasticiteterna över lag är små (mellan 1,9 och 3,7) samt att kvinnor återigen uppskattas ha ett mindre elastiskt utbud jämfört med män.

Företagens marknadsmakt verkar öka i dåliga tider. Låt oss nu studera mer hur företagens arbetsutbud varierar i takt med att konjunkturen förändras och tiderna blir dåliga. Depew och Sørensen (2013) studerar företagens arbetsutbud över konjunkturcykeln, genom att jämföra separationselasticiteten hos två fabriker under mellankrigstiden i USA. Deras resultat visar att elasticiteten sjunker när det är lågkonjunktur – vilket antyder att arbetsmarknadsmakten ökar. Liknande resultat påvisas även i andra länder. Hirsch med flera (2017) studerar

också företagens arbetsutbud över konjunkturcykeln. De använder data över tyska företag mellan 1985 och 2010 och hittar att elasticiteten sjunker, arbetsmarknadsmakten ökar, under lågkonjunkturer. Dessa mönster är särskilt tydliga på arbetsmarknader med låg arbetslöshet generellt. På dessa marknader har löntagare goda möjligheter att byta arbetsgivare om den nuvarande inte erbjuder en bra lön. Cho (2018) använder amerikanska företagsstöd under finanskrisen 2008 för att studera hur ökad efterfrågan påverkar löner och sysselsättning. Han hittar att företags arbetsutbud är relativt inelastiskt i kristider.

Forskaren Arindrajit Dube har, tillsammans med sina medförfattare, utforskat arbetsmarknadsmakt i flera betydande uppsatser. I en uppsats studerar de hur lönen påverkar arbetsutbudet på en online-plattform där människor får betalt för att göra vissa mindre uppgifter (Dube med flera 2020a). De hittar att arbetsutbudet varierar ganska lite mellan olika erbjudna löner, med en elasticitet om 0,1. Detta pekar på omfattande arbetsmarknadsmakt även på en hemsida där det finns gott om uppgifter att välja mellan. I en annan uppsats studerar Dube med flera (2019) hur fördelningen av löneökningar påverkar separationer i ett företag. De visar först att separationerna går ner när lönen höjs. Vidare visar de att detta drivs av situationer där bara vissa löntagare (i en grupp med liknande arbetsuppgifter) i ett företag får högre lön. Detta tolkar författarna som ett uttryck för att det finns sökfriktioner på arbetsmarknaden, vilket skapar arbetsmarknadsmakt för företaget. I en tredje uppsats studerar Dube med flera (2020b) förekomsten av ”jämna” löner. Författarna noterar att det är betydligt vanligare med en timlön om tio dollar jämfört med en lön om 9,50 – trots att den underliggande fördelningen av arbetarnas marginalproduktivitet inte borde hoppa just vid tio dollar. De visar både i registerdata och med experiment att detta antagligen inte beror på psykologiska bias hos företagare, utan snarare på marknadsmakt hos arbetsgivarna.

Azar med flera (2019) undersöker hur arbetssökande förhåller sig till liknande jobb med olika löner på en stor hemsida för rekrytering i USA. Deras undersökning ger att den genomsnittliga elasticiteten är 5,8, vilket författarna tolkar som att arbetsmarknadsmakt är vanligt även på marknader där löntagare har många tänkbara arbetsgivare. Liknande resultat finner vi hos Bassier med flera (2021). Även de studerar den amerikanska arbetsmarknaden. Genom att använda flera olika metoder uppskattar de en elasticitet om cirka 4. Därtill hittar de att detta samband håller både för arbetsmarknader med många tänkbara arbetsgivare, exempelvis i stora städer, och i låginkomstyrken där många byter jobb.

Effekter av lägstalöner

Teoretiska utgångspunkter

Nationalekonomer använder teorier för att förstå, förklara och förutse utvecklingen i samhället. Teorier är med nödvändighet förenklingar och syftar till att belysa någon dimension av verkligheten. Det går att modellera arbetsmarknaden på många olika sätt. Nedan följer en sammanfattning av några centrala modeller som används i modern forskning och hur de förklarar och förutsäger effekten av höjda minimilöner.

Förr brukade nationalekonomer anse att en modell med perfekt konkurrens kan beskriva arbetsmarknaden på ett bra sätt (se exempelvis Card 2022). Man utgår då ifrån att ett enskilt företag inte kan påverka vare sig priset på det de säljer eller lönen för arbetarna. Ett vinstdrivande företag kommer då anställa tills värdet av en till arbetare till precis motsvarar lönen som företaget måste betala. Om staten, eller arbetsmarknadens parter, inför en minimilön som ligger över marknadslönen så kommer vissa företag minska antalet anställda fram till dess att värdet av att anställda ytterligare en person precis motsvarar minimilönen. Med andra ord kommer minimilönen att höja lönerna för de som har ett jobb, men minska sysselsättningen totalt. En lägstalön skapar då alltid en målkonflikt mellan att öka lönerna för de lägst betalda och att hålla nere arbetslösheten.

Nyare forskning och empiri komplicerar dock bilden. Om företag i stället har marknadsmakt så blir slutsatserna mer komplicerade. Företaget kan då sänka lönerna lite under marknadspriset och ändå behålla en del av sina anställda. Som nämnts tidigare kan marknadsmakten bero på flera saker, exempelvis att folk inte är beredda att flytta hur som helst. Om staten, eller arbetsmarknadens parter, i ett sådant läge inför en lägstalön som inte överstiger marknadslönen så kommer företaget fortfarande göra vinst på att anställa folk upp till lägstalönen, och därmed öka både lönerna och sysselsättningen. Märk väl att om lägstalönen ligger över marknadslönen så kommer sysselsättningen att minska även om de som behåller sina jobb får högre lön.

En annan klass av vanliga modeller är sökmodeller. I dessa modeller letar företag och arbetare efter varandra och möten sker slumpmässigt. Ett företag skapar ett jobb och behåller en löntagare så länge värdet av jobbet är positivt, och löntagaren stannar på ett jobb så länge värdet av ett annat jobb (eller arbetslöshet) inte är större. I dessa sammanhang skapas marknadsmakt hos båda parter eftersom det tar tid och pengar att hitta en ny match. I dessa modeller leder en ökad minimilön till ökad arbetslöshet, även om detta kommer att vägas upp av högre löner för övriga löntagare (Finn 2006).

Andra sätt högre lägstalöner påverkar företagen

Det finns även andra kanaler som minimilöner kan påverka företagens produktion genom (Schmitt 2015, Clemens 2021):

Priseffekter: Om ett företag har marknadsmakt på produktionsidan, och därmed kan höja priset utan att tappa alla sina kunder, så kan företaget höja priserna på sina varor och därmed lämpa över en del av kostnaden på kunderna. Detta innebär samtidigt lägre produktion jämfört med ingen minimilön, men en mindre effekt än om företaget inte alls kunde påverka priset. Se exempelvis Harasztosi och Lindner (2019).

Investera mer i relativt billigare produktionsfaktorer: Om ett företag använder flera produktionsfaktorer, exempelvis maskiner eller energi, så kan företaget delvis kompensera ökade lönekostnader med mer investeringar i maskiner, eller att byta ut lågutbildad arbetskraft mot den relativt billigare högutbildade. Se exempelvis Harasztosi och Lindner (2019), Clemens (2021) och Bustos (2022).

Företagsdynamik: Ytterligare en kanal som spelar roll är tidsfaktorn. Det tar tid för företag att anställa och varsla anställda, samt att ställa om sin produktion. Därför kan vi förvänta oss att effekterna av ökade minimilöner inte syns förrän efter ett antal år. Det är dock svårt att studera detta då det är svårt att veta tio år efter en reform vad som beror på reformen och vad som beror på andra saker i ekonomin. Se exempelvis Sorkin (2015) och Aaronson och Sorkin (2018).

Lägre indirekta lönekostnader: Om lägstalönen sätts per timme kan en arbetsgivare minska sin efterfrågan på arbete genom att låta fler arbeta deltid. På ett liknande sätt kan arbetsgivaren minska andra löneförmåner eller utbildningar.

Ökad effektivitet: När det blir dyrare att anställa, liksom när det blir ont om pengar i företagen, finns det incitament för ledningen att öka effektiviteten, organisera arbetet bättre och be folk att arbeta hårdare. På ett liknande sätt kan högre löner motivera anställda att anstränga sig mer på arbetsplatsen (så kallade *effektivitetslöner*).

Minskad lönespridning: Om företagen tvingas att betala mer för de med lägst löner kan detta kompenseras av lägre löner, eller lägre löneökningstakt, för de med högst löner.

Färre som slutar: Om lönerna höjs förväntar vi oss också att färre vill sluta i företaget. Om det är dyrt att rekrytera och lära upp ny personal så finns det även ett värde för företaget i att folk inte slutar lika ofta.

Hur har lägstalöner studerats?

Politiska reformer skapar möjligheter för forskare

Nationalekonomer studerar ofta effekten av lägstalöner genom att jämföra utvecklingen – i sysselsättning eller inkomst – hos en grupp som påverkades av en förändring av lägstalöner, med en annan grupp som inte påverkades. I den bästa av världar skulle forskare kunna slumpmässigt bestämma lägstalöner för olika företag, vänta några år, och jämföra sysselsättningen hos företag med högre och lägre lägstalöner.

Detta förfarande påminner om hur läkare testar en ny medicin: av 100 deltagare ges 50 slumpmässigt valda deltagare den faktiska medicinen, medan 50 ges ett sockerpiller. Inom forskningslitteraturen kallas detta för randomiserade kontrollstudier (av engelskans *randomized control trial* eller *RCT*).

Till skillnad från i laboratoriet så är randomiserade kontrollstudier sällan tillgängliga för ekonomerna. Ofta är det dyrt, politiskt omöjligt eller moraliskt förkastligt att systematiskt experimentera med människor. I de fall det är möjligt har dock resultaten över lag varit goda, exempelvis när man i Jämtland och Göteborg undersökte hur kraven i sjukförsäkringen påverkade människors beteende (Hägglund och Johansson 2021). Inom utvecklingsekonomin har slumpmässiga experiment använts mycket framgångsrikt. Ekonomerna Esther Duflo och Abhijit Banerjee belönades exempelvis med Nobelpriset i ekonomi 2019 för sin användning av experiment i utvecklingsländer.

När kontrollerade experiment inte står till buds får ekonomerna i stället leta efter naturliga experiment. Ofta genomförs politiska reformer så att det råkar uppstå en grupp som är jämförbar med den grupp som påverkas av reformen (*kontrollgrupp*). Exempelvis kanske en reform av a-kassan enbart påverkar dem över 60 år, vilket gör att vi kan jämföra utvecklingen hos dem precis under 60 år och de som är precis över. Ett annat exempel är de sänkta arbetsgivaravgifterna för unga i Sverige. Emmanuel Saez med flera studerar hur sänkningen påverkade löntagare och företagare. Eftersom sänkningen endast gällde för ungdomar 19–25 år gamla kan man jämföra löner och sysselsättning för de som var precis över och under gränsen, innan och efter sänkningen infördes. Deras analys visar att efterfrågan på ungdomar under 25 ökade något, sysselsättningen gick upp med cirka en till två procentenheter även om lönerna efter skatt inte gick upp (Saez med flera 2019).

Vad gäller minimilöner används ofta skillnader mellan städer och delstater inom ett land. Detta är mycket populärt när man studerar USA, där minimilönen ofta varierar mellan delstater. I en skolbildande uppsats studerar David Card och Alan Krueger effekten av en höjning av minimilönen i New Jersey 1992 (1994). Författarna använder data om sysselsättning hos snabbmatsrestauranger i New Jersey och närliggande Pennsylvania. Om man antar att utvecklingen i New Jersey hade följt den i Pennsylvania om New Jersey inte infört en högre minimilön, så kan man använda Pennsylvania som en kontrollgrupp. Denna metod kallas för *skillnader-i-skillnader* (av engelskans *difference-in-*

differences). Den oväntade slutsatsen är att restaurangerna i New Jersey inte minskade sin sysselsättning jämfört med sina konkurrenter i Pennsylvania.

En annan metod är att jämföra hur många jobb som betalar precis över och under minimilönen före och efter en förändring av minimilönen. Om 100 jobb som förr låg under minimilönen försvinner och 100 nya arbetstillfällen skapas så är det rimligt att säga att minimilönen lett till ökade löner men lika många arbetstillfällen, i alla fall på kort sikt. Cengiz med flera (2019) använder denna metod för att undersöka effekten av många olika höjningar av minimilöner i USA. De visar att jobben som försvann precis under lägstalönen ersattes av nya jobb precis över lägstalönen.

Slutligen använder forskare även metaanalyser eller översikter. Hur ska en forskare eller beslutsfattare förhålla sig till den uppsjö av studier som finns? Olika artiklar studerar olika kontexter, stora och små höjningar, ungdomar och vuxna och så vidare. Därtill är varje studie behäftad med statistisk osäkerhet. Detta gör det mycket svårt att få en överblick över vad forskningen kommit fram till. Ett sätt att förhålla sig till detta är att använda sig av metastudier. Metastudier går ut på att man samlar in resultaten från enskilda studier och därefter tittar på det samlade mönstret, och försöker justera för olika urvalsstorlekar och metodval.

Resultat från internationell forskning

Små effekter på sysselsättningen

En sammanfattande bedömning är att den internationella forskningen visar att effekten av minimilöner på sysselsättning är nära noll. Nedan följer ett urval av nya, viktiga artiklar på ämnet, och därefter följer en diskussion av metastudierna.

En genomgående slutsats är att sysselsättningen förblir oförändrad efter att staten höjt minimilönerna. I en stor uppsats studerar Cengiz med flera (2019) effekten av 138 förändringar av minilöner i amerikanska delstater. De undersöker hur många jobb som betalade precis under och över minimilönen innan den höjdes, och jämför därefter hur många jobb som betalar över minimilönen när den väl har höjts. Skillnaden mellan de jobb som uppstår och de som försvinner är ett mått på minimilönens effekt på sysselsättningen. Genom att studera hela lönefördelningen i många olika delstater för olika år så får författarna ett stort statistiskt underlag. De visar att antalet nya jobb som uppstod var ungefär lika stort som de som försvann. Med andra ord hittar de inget stöd för att höjda minimilöner systematiskt minskade sysselsättningen, inte ens för låginkomsttagare. Liknande resultat fås av Godøy och Reich (2021). De studerar effekten av minimilöner i amerikanska kommuner genom att jämföra utvecklingen för olika grupper i låg- och höglöneområden. Man kan tänka sig att områden med lägre löner, som är mer påverkade av höjda minimilöner, skulle ha större negativa effekter. I stället hittar de att högre minimilöner ökar lönerna och minskar fattigdomen, utan att påverka sysselsättningen eller antalet arbetade timmar. Detta gäller även för grupper som man traditionellt varit oroliga för, så som lågutbildade, kvinnor och svarta.

Mönstret är dock inte entydigt: andra artiklar hittar att högre minimilöner faktiskt minskar sysselsättningen. Meer och West (2016) studerar förändringen i sysselsättning i amerikanska delstater till följd av höjda lägstalöner på delstatsnivå. De menar att den huvudsakliga effekten av minimilöner är att minska tillväxten i antal anställda på flera års sikt, snarare än kortsiktiga effekter på nivån av sysselsättning. Författarna är därmed kritiska till många uppsatser som kontrollerar för tidstrender i sysselsättning i exempelvis olika delstater, eftersom man då helt missar deras tänkta effekt. Vidare visar författarna att deras metod ger nya resultat när de studerar höjningar av minimilönen i amerikanska delstater. Deras resultat visar att tillväxten var långsammare för unga löntagare samt i sektorer med många lågbetalda arbetare. Ett anmärkningsvärt resultat kommer från Jardim med flera (2018). De studerar effekten av höjda minimilöner i staden Seattle, där de hittar att en höjning ledde till att timlönerna förvisso ökade med tre procent, men att antalet arbetade timmar samtidigt minskade med mellan sex och sju procent. Detta är en ovanligt stor negativ effekt. Även Clemens och Wither (2019) visar att minimilöner minskade sysselsättningen. De studerar höjningen av den federala minimilönen i USA under finanskrisen 2008. Eftersom olika delstater hade olika höga minimilöner på delstatsnivå, så kommer delstater att påverkas på olika

sätt av den federala höjningen. Forskarna följer därför inkomstutvecklingen hos individer i delstater som påverkades mer eller mindre av den federala höjningen. Löntagare fick en sämre inkomstutveckling i de delstater som påverkades mer av minimilönehöjningen. Samtidigt menar författarna att deras resultat måste tolkas i ljuset av att ekonomin var särskilt svag under finanskrisen.

Metastudier visar på små effekter av lägstalöner

Även metastudier och översiktsartiklar visar att effekterna av höjda minimilöner är små. Doucouliagos och Stanley (2009) gör en metaanalys över minimilönernas effekt på sysselsättning. Om man bara tittar på de publicerade studierna finns det mycket riktigt ett negativt samband mellan minimilöner och sysselsättning. Men, ett av författarnas bidrag är att justera för publikationsbias. Om den faktiska effekten är nära noll borde vi hitta en del studier som hittar resultat strax under noll, och en del som hittar resultat strax över noll. Men vi ser enbart de förra, vilket antyder att det finns en publikationsbias: det är svårare att publicera en uppsats som hittar en positiv effekt. Genom att justera analysen för detta fenomen så kan författarna visa att det inte längre finns något samband mellan sysselsättning och minimilönerna. Leonard med flera (2013) gör en metaanalys över brittiska studier på minimilönens effekter på sysselsättning. De kommer fram till att effekterna är försumbara samt att det inte verkar finnas någon publikationsbias. Belman och Wolfson (2014) diskuterar utförligt hur man ska lägga samman studier från många olika branscher, tider och platser. I sin analys kommer de till slut fram till att elasticiteten på sysselsättning är mellan -0,048 och -0,018 om man tar hänsyn till statistisk precision och publikationsbias. Alltså: om lägstalönen höjs med en procent minskar sysselsättningen med mellan 0,048 och 0,018 procent. Överlag hittar de alltså visst statistiskt stöd för att höjda minimilöner har en liten negativ effekt på sysselsättningen. Chlestos och Giotis (2015) studerar också effekten av minimilöner samt förekomsten av publikationsbias. De hittar stöd för publikationsbias men inget stöd för att minimilöner skulle minska sysselsättningen. Schmitt (2015) undersöker studier på minimilöner i USA. Han visar också att minimilöner inte minskar sysselsättningen, men går sedan vidare och diskuterar flera olika kanaler som företagen kan använda för att svälja de ökade kostnaderna. Dessa inkluderar bland annat att färre slutar, ökad effektivitet och lägre löner i toppen. Över lag menar Schmitt att dessa kan förklara avsaknaden av minskad efterfrågan på arbete.

Ett annat bidrag görs av Neumark och Wascher (2008). Snarare än att göra en formell metastudie så diskuterar de forskningsläget över lag. En genomgång av forskningen visar att de flesta studier faktiskt visar att det finns ett negativt samband mellan höjda minimilöner och sysselsättning, även om det finns mycket osäkerhet i skattningarna. Omvänt pekar författarna på att det också är ovanligt med studier som visar att höjda minimilöner leder till ökad sysselsättning. Detta är för övrigt samma observation som Doucouliagos och Stanley (2009) gör.

Slutligen pekar Neumark och Wascher på att de uppskattade effekterna ofta är större just för de grupper där den neoklassiska grundmodellen förutsäger att så ska vara fallet, ofta lågavlönade arbetstagare. Mot ljuset av detta menar Neumark och Wascher att forskningen om minimilöner är ganska entydig.

Alla håller dock inte med om detta. I en rapport från 2019 gör Dube en ansats att sammanfatta effekterna från uppsatser som studerar olika grupper och använder olika mått. För att göra dem jämförbara så omvandlar han många estimat till ett enhetligt värde, nämligen elasticiteten av sysselsättning på den egna lönen. Denna elasticitet svarar på frågan: om lönen går upp med en procent, hur påverkas sysselsättningen? Om elasticiteten är -1 så kommer varje ökning av lönen motsvaras av en lika stor minskning i sysselsättningen, och den totala lönesumman blir därmed oförändrad. Dube beräknar måttet på de 55 amerikanska studier där det är möjligt. Medianestimatet från dessa studier är -0,17. Det betyder att en löneökning om en procent motsvaras av -0,17 procents lägre sysselsättning: alltså att en löneökning motsvaras av en liten minskning i sysselsättning och en nettoökning av den totala lönesumman.

Därtill har forskningen om lägstalöner sammanfattats tidigare i Sverige. Bland annat gjorde Agneta Berge en översikt för Handelsanställdas fackförbund (Berge 2013). Hennes genomgång pekar på att även om det för vissa grupper kan finnas negativa effekter på sysselsättningen på kort sikt så finns det både osäkerhet om vad som händer på lång sikt och andra, positiva effekter, såsom minskad lönespridning och ökat omvandlingstryck.

Effekter av lägstalöner mer generellt

Höjda minimilöner verka leda till att färre slutar sina anställningar.

I många låginkomststyrken är ofta anställningstiderna korta och kostnaderna för att lära upp folk höga över tid. En högre minimilön kan minska dessa kostnader genom att göra det mer attraktivt för en löntagare att stanna kvar på sitt arbete. Nettoeffekten av högre löner och lägre andra kostnader är en empirisk fråga. Schmitt (2015) diskuterar detta och menar att den empiriska forskningen stöder att folk slutar sina jobb i lägre utsträckning när minimilönerna höjs. Även en ny uppsats från Coviello med flera (2021) visar på liknande resultat.

Ökad produktivitet: En annan kanal är att företagen blir mer effektiva i sin produktion. Riley och Rosazza Bondibene (2017) studerar införandet av minimilön i Storbritannien. Företag som anställde relativt många lågutbildade såg både ökade lönekostnader och ökad effektivitet i företagen, utan någon minskning av arbetskraftens storlek. Hau med flera (2020) studerar minimilöner bland kinesiska industriföretag. De jämför företag med olika höga löner innan minimilönehöjningen och visar på att företag med lägre löner (och som påverkades mer) hade samma tillväxt som företagen med högre löner. Detta drivs av ökad produktivitet hos företagen, vilket kommer av både ökade invester-

ingar och en sämre utveckling av sysselsättningen. Vissa nya uppsatser studerar även löntagarnas egen produktivitet. Exempelvis visar Ku (2022) och Coviello med flera (2021) att löntagare arbetade hårdare och blev mer produktiva efter att minimilönerna höjdes.

Minskad lönespridning: Företagen kan kompensera för högre löner i botten av företaget genom att minska löneökningarna i toppen. Detta diskuteras exempelvis av Schmitt (2015). Han nämner exempelvis Autor med flera (2016), vilka studerar hur minimilöner påverkat lönejämlighet i USA och menar att urholkade reala minimilöner spelar en viss roll för att förklara ökningen i lönejämligheten.

Optimala lägstalöner

Om det finns data på hur företag och löntagare reagerar på högre lägstalöner och teorier för att förstå alternativa scenarier, ligger det nära till hands att studera optimala lägstalöner under olika scenarier. Dessa optimala lägstalöner beror på antagandena man bygger in i olika modeller om hur arbetsmarknaden fungerar med mera. Flinn (2006) konstruerar en sökmodell och kalibrerar den mot USA för år 1996. Han visar att den optimala lägstalönen troligen låg mellan 8 och 9 dollar per timme, betydligt högre än den faktiska federala lägstalönen som höjdes från 4,25 till 4,75 dollar per timme 1996. Detta motsvarar en lägstalön om cirka 70 procent av den genomsnittliga timlönen 1996 (Department of Labor 1997). Berger med flera (2022) gör en modell där företag har arbetsmarknadsmakt och kalibrerar den mot amerikanska data. De visar att en utilitaristisk regering skulle välja en lägstalön om cirka 15 dollar per timme – närmast en fördubbling från dagens 7,25. Den optimala lägstalönen beror dock kraftigt på om staten bryr sig mer om lågutbildade eller om högutbildade. Ahlfeldt med flera (2022) studerar optimala lägstalöner där det finns olika sorters löntagare och företag i olika områden. Deras modell visar att den optimala federala lägstalönen i Tyskland borde vara 60 procent av den nationella medellönen. Regionala lägstalöner kan dock vara ännu mer effektiva eftersom de kan anpassas efter regionala förutsättningar: en regional nivå om 50 procent av den regionala medellönen skulle maximera sysselsättning.

Detaljerad statistik och bättre statistiska metoder för mer kunskap

De senaste åren har det gjorts flera framsteg inom arbetsmarknadsforskningen. Tre tydliga innovationer i forskningen är kopplade till bättre data, statistiska modeller och teorier.

Bättre data: Nationalekonomer har i dag tillgång till detaljerade data över människors arbetsgivare, löner och annan relevant bakgrundsinformation. I Sverige tillhandahåller Statistiska centralbyrån data till forskare, vilket möjliggör att man kan följa samma individ över tid. Liknande databaser finns även i andra länder. Detta gör att man kan se i data vad som händer en löntagare när en viss reform införs. Tidigare var man tvungen att använda aggregerade data, exempelvis genomsnittlig inkomst i en kommun eller en bransch under ett år. Tack vare bättre data kan vi tydligare se effekter av olika reformer, men också förstå hur olika grupper påverkas.

Bättre statistiska metoder: En central utgångspunkt i den empiriska forskningen är att – så gott det går – hitta faktiska orsakssamband mellan förändrade minimilöner och olika ekonomiska utfall. Detta är en del av en bredare trend som inom forskningen kallas för ”den kausala revolutionen”. Genom att utveckla nya metoder och standard-

er för kausal forskning kan ekonomer numera bättre besvara svåra frågeställningar. Detta har varit en stark fördel, särskilt när forskningsresultaten inte helt ligger i linje med de enklaste teoretiska utgångspunkterna. Detta ses inte minst i ekonomiutbildningarna i Sverige (Hägglund och Johansson 2021) samt i att 2021 års ekonomipris handlar just om nya statistiska metoder (Kungliga Vetenskapsakademien 2021).

Bättre teoretiska modeller: Card (2022) lyfter fram att det även gjorts viktiga teoretiska framsteg de senaste decennierna i vår förståelse av arbetsmarknaden. Först togs det fram sökmodeller, där det uppstår friktioner och marknadsmakt när arbetsgivare och arbetstagare måste ägna tid och resurser åt att hitta varandra. Därefter kom modeller där löntagare gärna vill arbeta för vissa företag även om de erbjuder sämre löner. Tillsammans hjälper dessa ramverk forskare att förstå de empiriska resultaten.

Svårt att översätta forskningsresultaten till politik

Trots forskarnas goda försök finns det svårigheter att studera effekterna av höjda minimilöner:

Svårt att jämföra mellan länder: Många studier undersöker enskilda branscher, områden och varierande arbetsmarknadsinstitutioner. Man ska vara försiktig med att generalisera, se exempelvis Neumark och Wascher (2004). Exempelvis kan vi förvänta oss att minimilöner har större effekter i branscher där lönekostnader är den dominerande utgiftsposten och lönerna ligger nära minimilönerna. Vi kan också tänka oss att företag blir mindre påverkade om de kan öka kapitalstocken (se exempelvis Clemens 2021 och Bustos 2022). Vidare är det i synnerhet viktigt att hålla isär lagstadgade minimilöner, som i USA, och fackligt förhandlade lägstralöner, som i Sverige. Fackligt förhandlade lägstralöner har bättre möjligheter att förhålla sig till olika branschers olika förutsättningar, till skillnad från en, gemensam, minimilön i ett land.

Svårt att hitta långsiktiga effekter: Teoretiskt kan vi förvänta oss att det tar tid för företagen att anpassa sig efter höjda minimilöner och därmed högre arbetskraftskostnader. Företagen kanske anställer några färre på sikt eller investerar i några färre maskiner. Problemet är bara att det är svårt att upptäcka sådana långsiktiga effekter i data. Om sysselsättningen går ner ett år efter att minimilönen höjdes så är det troligen kopplat till densamma, men om den går ner först fem–sex år senare så kan alla möjliga saker ha hänt däremellan.

Svårt att jämföra mellan grupper: Vi har goda skäl att tro att minimilöner påverkar olika grupper på olika sätt. Framför allt riskerar löntagare med låg lön att påverkas negativt. Det är statistiskt svårare att uppskatta effekten för mindre grupper, samtidigt som det är svårare att

diskutera samhällsnyttan: hur väger högre lön för en grupp mot färre jobb för en annan? Det finns exempelvis en särskild oro för att lägstalöner ska försvåra arbetsmarknadssituationen för tonåringar i USA, samtidigt utgör tonåringar en liten grupp av arbetsmarknaden, cirka 2 procent nuförtiden (Manning 2021).

Svårt att studera allmänna jämviktseffekter: De flesta studier som diskuteras i den här rapporten undersöker vad som händer enskilda löntagare eller företag när lägstalöner förändras. Detta tar dock inte hänsyn till att det kan finnas komplicerade effekter när många priser förändras samtidigt. I litteraturen kallas det för allmänna jämviktseffekter. Dessa diskuteras i vissa makroekonomiska uppsatser, som Flinn (2006) och Berger med flera (2022).

Studier i Norden och Tyskland

I förra avsnittet fokuserade vi främst på amerikanska studier. En anledning till detta är att minimilöner ofta varierar mellan delstater, vilket möjliggör lämpliga kontrollgrupper inom ett och samma land. Samtidigt har USA en arbetsmarknad som på många sätt skiljer sig från arbetsmarknaderna i Europa: det finns hög rörlighet mellan delstater (mycket tack vare ett gemensamt språk), det finns relativt lite skydd för löntagare och fackförbunden är förhållandevis svaga. Mot denna bakgrund är det också intressant att titta på studier av högre minimilöner i länder närmare Sverige.

Från ett svenskt perspektiv är den tyska erfarenheten särskilt intressant. Landet har ett näringsliv och en arbetsmarknad som på många sätt påminner om situationen i Sverige. En avgörande skillnad är dock att Tyskland sedan januari 2015 har en federal minimilön (från början 8,50 euro per timme). Tack vare att reformen infördes så sent har nationalekonomer haft goda möjligheter att studera den med tillgång till detaljerade tysk registerdata.

Den tyska minimilönen verkar ha haft en liten eller obefintlig effekt på sysselsättningen. Caliendo med flera (2018) studerar effekten på arbetsmarknaden i tyska regioner, genom att jämföra områden med högre och lägre löner innan reformen infördes. De hittar små effekter på sysselsättningen. Bossler och Gerner (2019) använder en liknande metod, men jämför istället företag med en större eller mindre andel arbetstagare som påverkas av reformen. De hittar att lönesumman ökade, samtidigt som sysselsättningen minskade. Slutligen studerar Dustmann med flera (2021) effekten på arbetare, företag och lokala arbetsmarknader, genom att jämföra utvecklingen hos agenter som påverkades olika mycket av minimilönen. Om exempelvis alla i ett techföretag redan tjänar mer än 8,50 euro per timme så förväntar vi oss att minimilönen inte har någon effekt alls. Forskarna hittar att lönerna i genomsnitt ökade, samtidigt som sysselsättningen förblev oförändrad. Vidare hittar de att arbetare bytte till mer välbetalda jobb och jobb hos företag med en mer utbildad arbetskraft.

De andra nordiska länderna har arbetsmarknader som påminner om den svenska, utan lagstadgade minimilöner och med starka fackförbund. Således är det relevant för ett svenskt perspektiv att förstå utvecklingen i dessa länder. Exempelvis hittar Askildsen med flera (2000) små effekter av höjda lägstalöner i Norge. Några år senare hittar Böckerman och Uusitalo (2009) liknande resultat. De undersöker en tillfällig sänkning av ungdomars lägstalöner i finska kollektivavtal. De hittar en liten sänkning av lönerna, jämfört med äldre arbetare som inte påverkades, men ingen effekt på sysselsättningen. Kreiner med flera (2020) hittar andra effekter. De utnyttjar att danska avtalade minimilöner ökar kraftigt vid 18 års ålder, och studerar effekten på löner och sysselsättning; de hittar att lönerna ökar kraftigt, samtidigt som antalet arbetade timmar sjunker. Nettoeffekten är att lönesumman blir ungefär lika stor.

Fördelar/nackdelar med de metoder som använts

Den svenska forskningen speglar i hög utsträckning den internationella dito. Man använder i stor utsträckning registerdata av hög kvalitet samt trovärdiga metoder för att förstå orsak och verkan. Man plågas dock av samma problem, nämligen att vissa resultat hittar negativa effekter, medan andra hittar nollresultat. I Sverige har vi heller ingen gemensam minimilön, vilket gör att forskningen handlar om förhandlade löner. Detta väcker också frågan om hur man ska generalisera effekterna från ett kollektivavtal till andra.

Vägen framåt i Sverige

Sverige är i en bra position för att studera frågor om lönekostnaders betydelse för företagen. Över lag finns det en god kunskap i Sverige om värdet av högkvalitativa data och moderna ekonometriska metoder. Därtill har vi god tillgång på data, bra forskarutbildningar i national-ekonomi samt en väl utbyggd forskningsinfrastruktur.

Bygg upp en databas över kollektivavtal: Det vore önskvärt om parterna samverkade för att bygga upp en databas över kollektivavtal samt avtalens viktigaste beståndsdelar och gjorde denna tillgänglig för forskare. En sådan databas kan exempelvis innehålla avtalens längd, förändringar i löner och andra villkor. Detta skulle göra det möjligt att studera förändringar i kollektivavtalen kvantitativt och över tid. Det vore bra om databasen innehöll såväl äldre som nyare kollektivavtal. Detta arbete bör rimligen involvera de fackliga centralorganisationerna, näringslivsorganisationerna, forskarsamhället samt relevanta myndigheter som Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån (SCB). Medlingsinstitutet har redan i dag i uppdrag att studera kollektivavtal, och vore därför en naturlig samarbetspartner i denna fråga.

Möjliggör länkar mellan avtal, individer och företag: Vidare vore det önskvärt om kollektivavtalen kunde kopplas till företag och enskilda löntagare. Detta skulle då omfatta känslig information och bör därför hanteras av exempelvis Medlingsinstitutet och SCB i samverkan och enbart lämnas ut i avidentifierad form till forskare. Det ska vidare vara tillåtet att länka information om avtalen till information hos löntagare (utbildning, yrke, arbetsgivare och inkomst med mera) samt till företag (storlek, lönsamhet och bransch med mera).

Skapa arenor mellan fack och akademi: Det vore också önskvärt om fack och akademi samverkade för att öka kännedom om fackens arbete i allmänhet och kollektivavtalen i synnerhet. Detta kan göras på olika sätt, och spänna från enkla lösningar att regelbundet bjuda in forskare till workshops och diskutera beröringspunkter, till mer komplicerade lösningar som att direkt stödja projekt och bistå med medel för forskning på frågor som ligger nära arbetsmarknadens parter.

Skapa ett fackligt forskningsinstitut: En sista lösning vore att inrätta ett regelrätt fackligt forskningsinstitut och på så sätt både skapa forskning och bygga nätverk med forskare över tid. Det vore naturligt för ett sådant institut att både samla in och upprätta databaser samt bedriva arbetsmarknadsforskning.

Studera omfattningen av arbetsmarknadsmakt: Givet den internationella forskningen på arbetsmarknadsmakt vore det intressant att systematiskt förstå omfattningen i Sverige. Detta kan exempelvis göras geografiskt (skiljer det sig mellan Stockholm och Norrbotten?) och

mellan yrken (skiljer det sig mellan IT-konsulter och undersköterskor?).

Studera kollektivavtalens betydelse för löntagare och företag: Det vore även intressant med mer forskning på kollektivavtalens betydelse för löntagare, exempelvis för löner, befordran och ojämlikhet, samt för företagen, exempelvis lönesättning, efterfrågan på arbete samt investeringar, i genomsnitt och för olika grupper på arbetsmarknaden. Denna forskning skulle gynnas både av ny statistik och nya kontakter i linje med det som skissas ovan.

Studera särskilt effekterna av högre löner bortom sysselsättning: Givet den svenska statistikens detaljrikedom vore det särskilt givande om forskningen kunde fokusera på andra kanaler än sysselsättning. Detta då den kanalen redan studerats i både Sverige och andra länder, samt då det finns en komparativ fördel i att studera ämnen som den internationella forskningen är intresserad av men har svårare att studera.

Studera fackens betydelse i en bredare kontext: Slutligen vore det intressant med forskning på fackens betydelse över lag för företagens utveckling. Även denna forskning skulle gynnas av både ny statistik och nya kontakter i linje med det som skissas ovan.

Slutsatser

Den här rapporten beskriver och diskuterar forskningen kring ofullständig konkurrens på arbetsmarknaden samt lägstralönernas betydelse för löner och sysselsättning. Rapporten tar avstamp i det skifte som skett i forskningen från att se arbetsmarknaden som en marknad präglad av hög konkurrens. Ny empirisk forskning, framför allt från USA, pekar på att marknadsmakt är vanligt förekommande på arbetsmarknaden. Detta innebär att arbetsgivare har viss möjlighet att sätta löner under den lön som skulle råda under perfekt konkurrens. I dessa fall kan åtgärder som lägstralöner eller centralt avtalade löneökningar öka lönerna utan att minska sysselsättningen – eller i alla fall ha en mycket begränsad effekt för den senare.

För att bättre förstå svenska förhållanden vore det önskvärt med tre breda åtgärder:

- skapa arenor där fack och akademi kan mötas och utbyta erfarenhet och förståelse
- bygg upp och tillgängliggör facklig statistik
- underlätta möjligheten att studera kollektivavtalens betydelse för företag och anställda.

Referenser

- Aaronson, D. och Sorkin, I. (2018). "Industry Dynamics and the Minimum Wage: A Putty-Clay Approach". *International Economic Review*, 59:1, 51–84.
- Ahlfeldt, G, och Roth, D, och Seidel, T. (2022). "Optimal Minimum Wages". *Working Paper*.
- Askildsen, J. E. och Lommerud, K. E. och Nilsen, O. A. och Salvanes, K. G. (2000). "Union Bargained Minimum Wages: Are There Any Employment Effects?". *Working Paper*
- Autor, D, och Manning, A. och Smith, C. L. (2016). "The Contribution of the Minimum Wage to US Wage Inequality over Three Decades: A Reassessment". *American Economic Journal: Applied Economics*, 8:1, 58–99.
- Azar, J, och Huet-Vaughn, E. och Marinescu, I. E. och Taska, B. och Wachter T. V. (2019). "Minimum Wage Employment Effects and Labor Market Concentration". *Working Paper*.
- Bassier, I, och Dube A. och Naidu, S. (2021). "Monopsony in Movers: The Elasticity of Labor Supply to Firm Wage Policies". *Working Paper*.
- Belman, D, och Wolfson, P. J. (2014). *What Does the Minimum Wage Do?* Upjohn Institute for Employment Research.
- Berge, A, (2013). "Hög lägstalön lönar sig". https://handels.se/globalassets/centralt/media/pressrum/rapporter/2013/hog-lagstalon-lonar-sig-20130227_klar.pdf
- Berger, D, Och Herkenhoff, K. Och Mongey, S. (2022). "Labor Market Power". *American Economic Review*, Forthcoming.
- Bhaskar, V, och To, T. (1999). "Minimum Wages for Ronald McDonald Monopsonies: a Theory of Monopsonistic Competition". *The Economic Journal*, 109:455, 190-203.
- Booth, A, och Katic, P. (2011). "Estimating the Wage Elasticity of Labour Supply to a Firm: What Evidence is there for Monopsony?". *Economic Record*, 87:278, 359-369.
- Bossler, M, och Gerner, H. (2019). "Employment Effects of the New German Minimum Wage: Evidence from Establishment-Level Micro-data". *ILR Review*, 73:5, 1070–1094.

- Burdett, K, och Mortensen, D. T. (1998). "Wage Differentials, Employer Size and Unemployment". *International Economic Review*, 39:2, 257-273.
- Bustos, E. (2022). "The Effect of Centrally Bargained Wages on Firm Growth". *Working Paper*.
- Böckerman, P, och Uusitalo, R. (2007). "Minimum Wages and Youth Employment: Evidence From the Finnish Retail Sector". *Working Paper*.
- Caliendo, M, och Fedorets, A. och Preuss, M. Och Schröder, C. (2018). "The Short-Run Employment Effects of the German Minimum Wage Reform". *Labour Economics*, 53, 46–62.
- Card, D, och Krueger, A. B. (1994). "Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania". *American Economic Review*, 84:4, 772-793.
- Card, D, Och Cardoso, A. R. Och Hening, J. och Kline, P. (2018). "Firms and Labor Market Inequality: Evidence and Some Theory". *Journal of Labor Economics*, 36:S1, S13–S70.
- Card, D, (2022). "Who Set Your Wage?". <https://davidcard.berkeley.edu/papers/Card-presidential-address.pdf>
- Cengiz, D, Och Dube, A. och Lindner, A. och Zipperer, B. (2019). "The Effect of Minimum Wages on Low-Wage Jobs". *Quarterly Journal of Economics*, 134:3, 1405–1454.
- Chletsos, M, och Giotis, G. P. (2015). "The Employment Effect of Minimum Wage Using 77 International Studies Since 1992: A Meta-Analysis". *Working Paper*.
- Cho, D, (2018). "The Labor Market Effects of Demand Shocks: Firm-Level Evidence from the Recovery Act". *Working Paper*.
- Clemens, J, och Wither, M. (2019). "The Minimum Wage and the Great Recession: Evidence of Effects on the Employment and Income Trajectories of Low-Skilled Workers". *Journal of Public Economics*, 170, 53–67.
- Clemens, J, (2021). "How Do Firms Respond to Minimum Wage Increases? Understanding the Relevance of Non-employment Margins". *Journal of Economic Perspectives*, 35:1, 51–72.
- Coviello, D, Och Deserranno, E. och Persico, N. (2021). "Minimum Wage and Individual Worker Productivity: Evidence from a Large US Retailer". *Working Paper*.

- Department of Labor (1997). "Average Weekly Hours, Hourly Earnings, and Weekly Earnings". <https://www.govinfo.gov/content/pkg/ECONI-1997-11/pdf/ECONI-1997-11-Pg15.pdf>
- Depew, B, och Sörensen, T. (2013). "The Elasticity of Labor Supply to the Firm over the Business Cycle". *Labour Economics*, 24:C, 196–204.
- Doucouliaagos, H, och Stanley, T. D. (2009). "Publication Selection Bias in Minimum-Wage Research? A Meta-Regression Analysis". *British Journal of Industrial Relations*, 47:2, 406–428.
- Dube, A, (2019). "Impacts of Minimum Wages: Review of the International Evidence". *Government Report*.
- Dube A, och Giuliano L. och Leonard, J. (2019). "Fairness and Frictions: The Impact of Unequal Raises on Quit Behavior". *American Economic Review*, 109:2, 620–663.
- Dube, A, och Jacobs, J. och Naidu, S. och Suri, S. (2020a). "Monopsony in Online Labor Markets". *American Economic Review: Insights*, 2:1, 33–46.
- Dube, A, och Manning, A. och Naidu, S. (2020b). "Monopsony and Employer Mis-Optimization Explain Why Wages Bunch at Round Numbers". *Working Paper*.
- Dustmann, C, och Lindner, A. och Schönberg, U. Och Umkehrer, M. Och Berge, P. V. (2022). "Reallocation Effects of the Minimum Wage". *Quarterly Journal of Economics*, 137:1, 267–328.
- Eliasson, T, och Nordström Skans, O. (2014). "Negotiated Wage Increases and the Labor Market Outcomes of Low-Wage Workers: Evidence from the Public Sector". *Working Paper*.
- Flinn, C. (2006). "Minimum Wage Effects on Labor Market Outcomes under Search, Matching, and Endogenous Contact Rates". *Econometrica*, 74:4, 1013–1062.
- Forslund, A, och Hensvik, L. Och Nordström Skans, O. och Westerberg, A. och Eliasson, T. (2014). "Avtalslöner, löner och sysselsättning". *Working Paper*.
- Godøy, A, och Reich, M. (2021). "Are Minimum Wage Effects Greater in Low-Wage Areas?". *Industrial Relations*, 60:1, 36–83.
- Handelsanställdas förbund (Handels) (2020a). "Privata butiker och Coops butiker". <https://handels.se/pa-jobbet/lagstaloner/butiksanstalld/privata-och-kooperativa-butiker/>

Handelsanställdas förbund (Handels) (2020b). "Almega". <https://handels.se/pa-jobbet/lagstaloner/lager-chaufforer-postorder-och-e-handel/almega/>

Harasztosi, P, och Lindner, A, (2019). "Who Pays for the Minimum Wage?". *American Economic Review*, 109:8, 2693–2727.

Hau, H, Och Huang, Y. och Wang, G. (2020). "Firm Response to Competitive Shocks: Evidence from China's Minimum Wage Policy". *Review of Economic Studies*, 87:6, 2639–2671.

Hirsch, B, och Jahn, E. J. och Schnabel, C. (2017). "Do Employers Have More Market Power in Slack Labor Market?". *Industrial and Labor Relations Review*, 71:3, 676–704.

Hirsch, B, och Schank, T, och Schnabel, C. (2010). "Differences in Labor Supply to Monopsonistic Firms and the Gender Pay Gap: An Empirical Analysis Using Linked Employer Employee Data from Germany". *Journal of Labor Economics*, 28:2, 291-330.

Hotell- och restaurangfacket (HRF) (2021). "Minimilön för lönegrupp 1". <https://www.hrf.net/lon-och-villkor/din-lon/minimilon-for-kvalificerat-yrkesarbete-lonegrupp-1/>

Hägglund, P, och Johansson, P. (2021). "Upp till bevis – En ESO-rapport om experiment som underlag för politik". *ESO 2021:4*.

Jardim, E, och Long, M. C. och Plotnick, R. Och Inwegen, E. V. Och Vigdor, J, Och Wething, H. (2018). "Minimum Wage Increases and Individual Employment Trajectories". *Working Paper*.

Jäger, S, och Roth, C. och Roussille, N. och Schoefer, B. (2022). "Worker Beliefs About Outside Options". *Working Paper*.

Konjunkturinstitutet (2021). "Lönebildningsrapporten 2021". <https://www.konj.se/publikationer/lonebildningsrapporten/lonebildningsrapporten/2021-10-20-stor-utmaning-att-varaktigt-sanka-arbetslosheten.html>

Kreiner, C, och Reck, D, och Skov, P. E. (2020). "Minimum Wages and Youth Unemployment: Evidence from a Danish Discontinuity". *Review of Economics and Statistics*, 102:2, 339–354.

Ku, H, (2022). "Does Minimum Wage Increase Labor Productivity? Evidence from Piece Rate Workers". *Journal of Labor Economics*, Ahead of Print.

- Kungliga Vetenskapsakademien (2021). "Pressmeddelande: Ekonomipriset 2021". <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/2021/172821-press-release-swedish/>
- Leonard, M, Och Stanley, T. D, Och Doucouliagos, H. (2013). "Does the UK Minimum Wage Reduce Employment? A Meta-Regression Analysis". *British Journal of Industrial Relations*, 52:3, 499–520.
- Lundborg, P, och Skedinger, P. (2014). "Minimum Wages and the Integration of Refugee Immigrants". *Working Paper*.
- Manning, A, (2003). *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets*. Princeton University Press.
- Manning, A, (2021). "The Elusive Employment Effect of the Minimum Wage". *Journal of Economic Perspectives*, 35:1, 3–26.
- Medlingsinstitutet (2020). "Kollektivavtalen och de lägsta lönerna". <https://www.mi.se/publikationer/kollektivavtalen-och-de-lagsta-lonerna/>
- Meer, J, och West, J, (2016). "Effects of the Minimum Wage on Employment Dynamics". *Journal of Human Resources*, 51:2, 500–522.
- Neumark, D, och Wascher, W.L. (2004). "Minimum Wages, Labor Market Institutions, and Youth Employment: A Cross-National Analysis". *ILR Review*, 57:2, 223–248.
- Neumark, D, och Wascher, W. L. (2008). *Minimum Wages*. MIT Press.
- Organisationen för ekonomisk utveckling och samarbete (OECD) (2021). "OECD.Stat" <https://stats.oecd.org/>
- Ransom, M, och Oaxaca, R. (2010). "New Market Power Models and Sex Differences in Pay". *Journal of Labor Economics*, 28:2, 267-289.
- Riley, R, och Rosazza Bondibene, C. (2017). "Raising the Standard: Minimum Wages and Firm Productivity". *Labour Economics*, 44:C, 27–50.
- Saez, E, och Schoefer, B, och Seim, D. (2019). "Payroll Taxes, Firm Behavior, and Rent Sharing: Evidence from a Young Workers' Tax Cut in Sweden". *American Economic Review*, 109:5, 1717–1763.
- Schmitt, J. (2015). "Explaining the Small Employment Effects of the Minimum Wage in the United States". *Industrial Relations*, 54:4, 547–581.

Skedinger, P. (2006). "Minimum Wages and Employment in Swedish Hotels and Restaurants". *Labour Economics*, 13, 259–290.

Skedinger, P. (2015). "Employment Effects of Union-Bargained Minimum Wages: Evidence from Sweden's Retail Sector". *International Journal of Manpower*, 36, 694–710.

Sokolova, A, och Sörensen, T. (2021). "Monopsony in Labor Markets: A Meta-Analysis". *ILR Review*, 74:1, 27–55.

Sorkin, I. (2015). "Are There Long-Run Effects of the Minimum Wage?". *Review of Economic Dynamics*, 18:2, 306–333.

Statistiska centralbyrån (SCB) (2021). "Medianlöner i Sverige". <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/utbildning-jobb-och-pengar/medianloner-i-sverige/>

Svenska kommunalarbetsförbundet (Kommunal) (2022). "Frågor och svar om kollektivavtalet för dig som arbetar inom kommuner eller regioner". <https://www.kommunal.se/fragor-och-svar-om-kollektivavtalet-dig-som-arbetar-inom-kommuner-eller-regioner>

Webber, D. A. (2015). "Firm Market Power and the Earnings Distribution". *Labour Economics*, 35, 123-134.



**Facken inom industrins
produktivitetskommission**

arenaidé