

Per Skedinger

Minimilönens effekter på sysselsättning och löner – en översikt*

Minimilöner har visat sig vara ett effektivt instrument för att höja lönerna för de lägst betalda på arbetsmarknaden. Minimilönernas effekter på sysselsättningen är mer omtvistade, men det mesta av evidensen pekar på negativa effekter. Nästan all empirisk forskning om minimilönernas effekter avser länder med lagstadgade minimilöner, medan ytterst få studier finns för länder där minimilönerna regleras i kollektivavtal.

Inledning

Minimilöner förekommer i de flesta länder. Vanligast är att minimilönerna är reglerade i lag, men de kan också fastställas i kollektivavtal. I Sverige regleras minimilönerna genom förbundsvisa förhandlingar mellan arbetsgivare och fackföreningar. Minimilöner kan påverka både sysselsättning och lönestruktur.

En minimilön definierar en lägsta nivå under vilken lönen inte får sjunka och kan därmed bidra till högre löner för lågavlönade. Minimilöner kan också påverka lönerna för anställda högre upp i lönefördelningen, beroende på produktionsteknologi och hänsynstagande till relativa löner.

Eftersom arbetsgivarnas personalkostnader ökar finns det också en risk att sysselsättningen påverkas negativt vid en höjning av minimilönen. Risken är störst

för de grupper på arbetsmarknaden vars löneläge direkt påverkas av minimilönen. Hit hör till exempel ungdomar, lågutbildade och nyanlända invandrare. Att sysselsättningen minskar är dock inte självklart. Om arbetsgivarna genom till exempel en dominerande position på arbetsmarknaden har möjlighet att påverka lönesättningen (så kallat monopson), kan effekten på sysselsättningen till och med vara positiv. Vidare minskar sannolikheten för negativa sysselsätt-

Per Skedinger är docent i national-ekonomi och verksam vid Institutet för Näringslivsforskning.
Per.Skedinger@ifn.se

* Ett tack till Anna Sjögren, Johan Stennek och tidskriftens redaktörer för värdefulla kommentarer och till Marianne och Marcus Wallenbergs Stiftelse för finansiellt stöd.

ningseffekter om lönerna inte påverkas mycket av höjda minimilöner (vilket kan gälla om minimilönerna är låga). Olika anpassningsmekanismer, till exempel försämrade anställningsförmåner eller arbetsvillkor, kan också mildra negativa sysselsättningseffekter.

Syftet med denna artikel är att redogöra för teoretisk och empirisk forskning om minimilönernas effekter på sysselsättning och löner. Dessa effekter torde vara av central betydelse för en bedömning av minimilönernas samlade välfärdseffekter.¹

Nästan all empirisk forskning om minimilöner avser länder med lagreglerad minimilön. Endast begränsad kunskap finns om effekterna för Sverige och andra länder där kollektivavtalsreglering är den enda eller dominerande formen. Till denna grupp länder hör också Italien, Schweiz, Tyskland, Österrike och de övriga nordiska länderna.

Nyligen publicerades en internationell översikt av den empiriska forskningen sedan början av 1990-talet om minimilönernas sysselsättningseffekter i ett tjugotal länder (Neumark & Wascher 2007). Av de 102 citerade studierna i översikten baseras endast en på avtalsreglerade minimilöner.

Av nödvändighet måste därför redogörelsen för den empiriska forskningen till stor del baseras på resultat från de lagreglerade systemen. Dessa system skiljer sig dock från de avtalsreglerade i väsentliga avseenden, varför också effekterna av minimilönerna kan vara annorlunda. I artikeln diskuteras därför också vilken betydelse det kan ha om minimilönerna är reglerade i lag eller i avtal.

Artikeln inleds med en genomgång av några grundläggande teoretiska resultat om minimilönernas effekter på sysselsättning och löner. Därefter redovisas empiriska resultat för Sverige och andra länder. Artikeln avslutas med en sammanfattande diskussion.

Effekter på sysselsättning och löner – teori

Sysselsättning

Vilka effekter har minimilönen på sysselsättningen, det vill säga antalet anställda och/eller antalet arbetstimmar per anställd? I den enklast möjliga modellen, fallet med ”perfekt konkurrens”, antas ingen enskild aktör, till exempel en arbetsgivare, fackförening eller stat, ha något inflytande över lönebildningen i utgångsläget. Vidare saknas rörlighets- och sökkostnader på arbetsmarknaden. Enligt denna modell erhåller en anställd individ en lön som motsvaras av dennes marginella bidrag till produktionen, den så kallade marginalproduktiviteten. Denna kan antas bero positivt på bland annat utbildning och arbetslivserfarenhet.

¹ För att ytterligare belysa välfärdsaspekterna diskuteras även empiriska resultat avseende lönerörligheten hos personer som anställts med minimilön. Det finns också andra tänkbara konsekvenser av minimilöner, till exempel effekter på val av formell utbildning och kriminalitet. Dessa lämnas dock utanför diskussionen i denna artikel.

Vid avsaknad av minimilön råder full sysselsättning vid den jämviktslön som bestäms av utbud och efterfrågan på arbetskraft (se till exempel Björklund m fl 2006, för en läroboksframställning). Om en minimilön som är högre än jämviktslönen införs minskar efterfrågan på arbetskraft. Det uppstår ett utbudsöverskott på arbetsmarknaden och sysselsättningen minskar jämfört med läget utan minimilön.

Sysselsättningsminskningen blir större ju högre minimilönen är och ju känsligare arbetskraftsefterfrågan är för löneförändringar (se till exempel Björklund m fl 2006 och Hamermesh 1993).² Denna känslighet beror på flera faktorer.

För det första är den större ju högre andel av arbetsgivarens totala kostnader som utgörs av löner. För det andra ökar också arbetskraftsefterfrågans lönekänslighet ju mer priskänslig efterfrågan på företagets varor eller tjänster är. Ju högre priskänsligheten är, desto svårare är det att vältra över en lönekostnadsökning på konsumenterna. Priskänsligheten tenderar att vara hög när konkurrensen på produktmarknaden i fråga är stark och när konsumenterna inte betraktar företagets varor eller tjänster som nödvändiga. För det tredje ökar också lönekänsligheten om arbetsgivaren på lång sikt kan anpassa sin produktionsteknologi till det nya löneläget. En sådan anpassning kan innebära att arbetskraft ersätts med maskiner eller andra produktionsfaktorer. (I extremfallet läggs företaget ned eller söker sig till andra marknader.) Kortsiktiga effekter av minimilöneförändringar kan därför skilja sig från långsiktiga.

Effekterna av en minimilönehöjning kan bli annorlunda om arbetsmarknaden i stället för perfekt konkurrens kännetecknas av uppköparmonopol, så kallat monopson. Uppköparmonopolet innebär att arbetsgivarna har marknadsmakt i lönesättningen.³ Marknadsmakten medför att de anställda ”exploateras” i den meningen att de får en lön som är lägre än vad som skulle ha varit fallet vid perfekt konkurrens och som understiger vad som motsvaras av marginalproduktiviteten.

Monopson kan uppstå om en arbetsgivare har en dominerande position inom ett yrkesområde eller på en ort. Ett klassiskt exempel är det gamla bruksamhället, medan ett mer modernt är den offentliga sektorn i sin roll som arbetsgivare åt till exempel sjuksköterskor. Friktioner av olika slag på arbetsmarknaden kan också ge arbetsgivare inflytande över lönebildningen. I den teoretiska litteraturen har man argumenterat för att dessa friktioner kan härröra från bland

² En minimilön gäller ofta för en bransch i sin helhet och arbetskraftsefterfrågans känslighet för minimilönehöjningar kan därför antas bli väsentligt lägre än när ett enskilt företag i branschen får ökade lönekostnader.

³ Observera att marknadsmakten avser arbetsmarknaden och ej nödvändigtvis produktmarknaden. Se till exempel Björklund m fl (2006) eller Calmfors & Richardson (2004), för en mer detaljerad diskussion.

annat rörlighets- och sökkostnader på arbetsmarknaden.⁴ Enligt teorin kan alltså arbetsgivare påverka lönesättningen även på marknader med flera arbetsgivare (så kallad monopsonistisk konkurrens eller oligopson).

Vid monopson hålls lönen nere genom att företaget reducerar arbetskraftsefterfrågan. En minimilön förhindrar dock detta och resultatet kan bli att både lönen och sysselsättningen ökar då mer arbetskraft söker sig till företaget. Om minimilönen sätts alltför högt minskar dock sysselsättningen jämfört med utgångsläget utan minimilöner, precis som i perfekt konkurrensmodellen. Vid monopsonistisk konkurrens eller oligopson är slutsatserna rörande möjligheten till en ökad sysselsättning inte lika entydiga. I det enskilda företaget kan visserligen sysselsättningen öka, men eftersom fler företag lämnar marknaden är det oklart om sysselsättningen på marknaden som helhet ökar eller minskar.⁵

Arbetsgivare har ofta en organiserad motpart i form av fackföreningar. Om fackföreningarnas förhandlingsstyrka är hög kan arbetsgivarnas möjligheter att exploatera eventuell marknadsmakt motverkas. I både perfekt konkurrens- och monopsonmodellen antas emellertid att arbetstagarna inte kan påverka lönen.

Diskussionen hittills har bortsett från möjligheten att arbetsgivare anpassar anställningsförmåner eller andra arbetsvillkor i stället för att enbart ändra sysselsättningen när minimilönen höjs. Exempel på sådana anpassningar är minskning av arbetsplatsutbildning eller sidoförmåner. Anpassningarna bidrar till att arbetsgivarens totala kostnader för arbetskraften ökar i mindre utsträckning än de direkta lönekostnaderna. Även arbetstagares beteende kan påverkas av en minimilönehöjning, exempelvis genom att de som sätter högst värde på att ha ett jobb arbetar hårdare för att behålla det (Ippolito 2003). Sådana anpassningsmekanismer kan göra att nyttan av den höjda minimilönen inte blir lika stor för den anställde, men också att en eventuell sysselsättningsminskning mildras. Anpassningsmekanismerna kan också ta sig uttryck i att löner under minimilönen utbetalas, i strid mot lag eller kollektivavtal. Vid bristande efterlevnad av regelverket kan sysselsättningsminskningen av en höjd minimilön förväntas bli mindre än annars.⁶

Löner

Minimilöner kan påverka lönestrukturen på olika sätt. I verkliga lönefördelningar observeras ofta en ansamling av arbetstagare, en ”spik”, precis vid minimilö-

⁴ Se till exempel Bhaskar & To (1999) och Burdett & Mortensen (1998).

⁵ Vid monopsonistisk konkurrens leder införandet av en minimilön till att lönerna ökar också i konkurrentföretagen, vilket i förhållande till monopson minskar utbudet av arbetskraft till det enskilda företaget och dess vinst (Bhaskar & To 1999).

⁶ Efterlevnaden kan antas öka ju högre upptäcktsrisken är och ju mer kännbara sanktionerna är (Ashenfelter & Smith 1979). Arbetskraftsefterfrågans känslighet för löneförändringar spelar också roll; ju större denna känslighet är, desto mindre incitament finns att efterfölja regelverket för minimilöner. Vidare minskar incitamenten ju högre minimilönen är i förhållande till den marknadsklarerande lönen.

nen. Ingen av de två omnämnda teorierna – perfekt konkurrens och monopson – har någon bra förklaring till varför en spik av detta slag förekommer (Brown 1999).⁷ Om de anpassningsmekanismer som diskuterats ovan är betydelsefulla, kan de emellertid vara en förklaring till spiken vid minimilönen. Bland de anställda med minimilön finns då särskilt många med sämre anställningsförmåner än bland de personer som befinner sig högre upp i lönefördelningen (de Friaia 1999).⁸

Införandet av en minimilön kan även få effekter för individer med högre löner än minimilönen. Inom ramen för perfekt konkurrensmodellen⁹ kan sådana spridningseffekter bland annat förklaras som följd av substitution mellan olika kategorier av anställda, det vill säga arbetsgivare kan ersätta anställda med lön under minimilönen med personer med högre marginalproduktivitet för att delvis kompensera kostnadsökningen. Konkurrenspositionen förbättras sålunda för den senare gruppen, vilket innebär att deras lön (och sysselsättning) ökar.

Hänsyn till relativa löner kan också påverka lönefördelningen. Detta kan inträffa om anställda med högre lön svarar på införandet av en minimilön med höjda lönekrav för att upprätthålla löneskillnaderna. Även arbetsgivare kan ha intresse av att bibehålla relativlöneskillnader i den mån som alltför små löneskillnader påverkar produktiviteten hos personer med relativt hög lön på ett negativt sätt. Om höjda minimilöner genom spridningseffekter bidrar till att lönerna ovanför minimilönen också ökar kan negativa sysselsättningseffekter förstärkas.

Har formerna för minimilönernas bestämning någon betydelse?

Frågan om formerna för minimilönernas reglering har betydelse för minimilönernas effekter har inte varit föremål för någon formell analys i litteraturen, men ett antal hypoteser har formulerats.

En av dessa hypoteser går ut på att fackliga organisationer och arbetsgivare kan antas ha en god uppfattning om vad som utgör en relevant marknadslön för okvalificerad arbetskraft och använder denna information för att sätta minimilöner som har små snedvridande effekter på arbetsmarknaden, exempelvis genom differentiering så att lägre minimilönenivåer tillämpas för ungdomar och oerfaren arbetskraft (Bazen 2000; Neumark & Wascher 2004). En annan hypotes tar sikte på att minimilönerna kan förmodas bli högre än annars om fackfören-

⁷ Om samtliga individer erhö en lön lika med deras marginella bidrag till produktionen före införandet av minimilönen, i enlighet med perfekt konkurrensmodellens prediktioner, skulle förekomsten av en spik efter minimilönens införande innebära att individer med *olika* produktivitet får *samma* lön (Card & Krueger 1995, s 157). Spiken strider därmed mot modellens förutsägelser.

⁸ Det har även visats att förekomst av svartarbete, i form av underrapportering av lönen, kan leda till att en spik uppstår i lönefördelningen vid minimilönen, då denna sätter en nedre gräns för de löner som är möjliga att välja vid en eventuell underrapportering (Tonin 2007).

⁹ För en diskussion av förklaringar till spridningseffekter av minimilöner inom ramen för monopsonmodellen, se Manning (2003).

ingar är direkt inblandade i förhandlingsprocessen, vilket snarare leder till ökad snedvridning i förhållande till utfallet med lagstadgade minimilöner (Neumark & Wascher 2004). Vid lagreglering måste de fackliga organisationerna framföra sina önskemål via det politiska systemet och kan inte tillgripa sanktioner mot motparten, vilket försvagar fackföreningarnas förhandlingsstyrka. Men enbart från en observation att minimilönerna är höga går det inte att dra slutsatsen att effekten på sysselsättningen är negativ. Om utbildningsnivån, det vill säga marginalproduktiviteten, hos den berörda arbetskraften är tillräckligt hög kan eventuella negativa effekter mildras eller elimineras.

I litteraturen har även påpekats att det är möjligt att spridningseffekterna från minimilöner till högre löner är mer uttalade i kollektivavtalsreglerade system, bland annat eftersom minimilönerna tenderar att öka med ålder och erfarenhet (Bazen 2000). Oavsett skälen till spridningseffekterna kan dessa medföra att sysselsättningen påverkas mer negativt vid avtalsreglering än vid lagreglering (Dolado m fl 2000). Starka spridningseffekter innebär samtidigt att minimilönerna utgör ett mer effektivt instrument för att påverka lönestrukturen.

Frågan om minimilönesystemets effekter kompliceras av att det sannolikt inte är någon slump under vilka former minimilönerna bestäms. Avtalsreglerade minimilöner tycks framför allt förekomma i länder där täckningsgraden hos kollektivavtalen är hög och där den dominerande förhandlingsnivån är central eller förbundsvis (OECD 1998; Skedinger 2005, 2007). Dessa institutionella faktorer kan både var för sig och i kombination med relaterade faktorer (till exempel en omfattande aktiv arbetsmarknadspolitik eller generösa villkor i arbetslöshetsförsäkringen) påverka sysselsättning och lönestruktur och det kan därför vara svårt att isolera effekten av minimilönesystemet.

Effekter på sysselsättning och löner – empiri

Den empiriska forskningslitteraturen om effekterna av minimilöner är mycket omfattande. Den har dock i betydligt högre grad beaktat sysselsättningseffekter, framför allt avseende antalet anställda, än effekter på lönestrukturen. Litteraturen avser dessutom nästan uteslutande lagreglerade system – med stark dominans för USA – och endast ett fåtal studier rör svenska minimilöner.

Redovisningen i denna artikel begränsar sig huvudsakligen till resultat för Sverige samt tre länder med lagstadgade minimilöner, nämligen USA, Storbritannien och Frankrike. Det finns stora skillnader mellan dessa länder avseende minimilönernas relativa nivå. Beroende på avtalsområde uppgick de svenska minimilönerna år 2004 till 60–72 procent av medianlönen för arbetare i tillverkningsindustrin (Skedinger 2005, 2006b). Motsvarande siffror för USA, Storbritannien och Frankrike var 32, 43 respektive 57 procent. Avsikten med detta avsnitt är att ge en överblick över de viktigaste resultaten för de utvalda länderna.

Många av de äldre studierna före 1990 är baserade på aggregerade tids-seriedata – för demografiska grupper, branscher eller regioner. Det finns dock en tydlig tendens till en ökad användning av individdata i litteraturen, ofta i kombination med ”naturliga experiment” där effekterna av minimilönhöjningar för vissa individer kontrasteras mot effekterna för andra individer som inte berörs direkt av förändringarna. Flera studier analyserar restauranger och andra tjänste-producerande branscher, då dessa uppvisar en relativt hög andel lågavlönade.

Sysselsättning

Eftersom teorin om minimilönernas sysselsättningseffekter inte är entydig måste frågan utredas empiriskt. I studierna på området försöker man fastställa hur känslig arbetskraftsefterfrågan är för förändringar i minimilönen. Om minimilöner påverkar sysselsättningen negativt finns det skäl att tro att detta gäller särskilt för marginalgrupper på arbetsmarknaden, såsom ungdomar, invandrare, arbetshandikappade och långtidsarbetslösa. Den empiriska forskning som är inriktad på marginalgrupper avser huvudsakligen effekter på ungdomars sysselsättning, ofta med aggregerade tidsseriedata. I nyare forskning finns mer generella ansatser som går ut på att identifiera ”riskgrupper” med hänsyn till individernas position i lönefördelningen, oberoende av individernas egenskaper i övrigt.

Forskningsresultaten avseende USA är inte entydiga. Fram till början av 1990-talet var effekterna av minimilöner på sysselsättningen en av de policyfrågor där det ansågs råda störst samstämmighet bland amerikanska ekonomer: effekten är negativ, framför allt för ungdomar, men inte påfallande stor. Baserad på aggregerade tidsseriedata pekade evidensen på att arbetskraftsefterfrågans så kallade elasticitet med avseende på minimilönen är mellan $-0,1$ och $-0,3$ för tonåringar (Brown 1999, s 2116). Elasticitetsmättet ska tolkas så att en höjning av minimilönen med 10 procent minskar sysselsättningen med 1–3 procent.¹⁰

Under 1990-talet upphörde denna konsensus som en konsekvens av ett antal studier genomförda av bland andra David Card och Alan Krueger (sammansattade i Card & Krueger 1995). I den kanske mest kända av dessa studier utnyttjades ett naturligt experiment, baserat på regionala skillnader i minimilönens nivå (Card & Krueger 1994). Effekterna av en höjd minimilön på sysselsättningen i ett antal snabbmatskedjor i New Jersey 1992 jämfördes med sysselsättningsläget i grannlandet Pennsylvania, där minimilönen förblev oförändrad. Vissa av skattingarna påvisade en *ökning* i sysselsättningen (i New Jersey jämfört

¹⁰ Dessa resultat kan jämföras med skattingar av arbetskraftsefterfrågans elasticitet med avseende på faktiskt utbetalade löner, vilka enligt Hamermesh (1993, s 92) ligger inom intervallet $-0,15$ till $-0,75$. För ungdomar skattas dock i regel betydligt högre elasticiteter än för andra grupper (ett exempel på svenska data är $-6,20$ i Persson 1999). Även om arbetskraftsefterfrågan är känslig för löneförändringar behöver således detta inte innebära att minimilöner påverkar sysselsättningen i sin helhet särskilt mycket, eftersom få anställda berörs av minimilönerna.

med Pennsylvania), tvärtemot vad man funnit i tidigare studier. Dessa resultat är inte konsistenta med perfekt konkurrensmodellen, men däremot med monopsonfallet.

De senare resultaten har dock varit föremål för intensiv diskussion bland forskarna. I en replikväxling mellan Card och Krueger och några av deras kritiker tycktes de förra vara beredda att modifiera sina slutsatser till att höjningen av minimilönen ”sannolikt inte hade någon effekt” (Card & Krueger 2000, s 1419), det vill säga de insisterade inte längre på att sysselsättningen ökade.

En möjlig förklaring till de olika resultaten i de amerikanska studierna kan vara att de naturliga experimenten bygger på mindre restriktiva antaganden än tidsseriestudierna, till exempel rörande kontroll för makroekonomiska förhållanden som kan påverka sysselsättningen. Det är dock oklart i vilken grad detta är en uttömmande förklaring. I de naturliga experimenten är det också svårare att kartlägga eventuella långsiktiga effekter, till exempel till följd av ändrad produktionsteknologi. Senare försök att utnyttja tidsseriedata med mindre restriktiva metoder än tidigare har återigen påvisat en negativ sysselsättningseffekt, om än av modest storlek. Bazen och Marimoutou (2002) skattar en långsiktig elasticitet på $-0,3$, vilket är nära resultaten i den första generationens studier. Även Burkhauser m fl (2000) finner en negativ sysselsättningseffekt.

I Storbritannien infördes lagstadgade minimilöner 1999 (National Minimum Wage), vilket ger möjlighet att analysera ett förhållandevis ”rent” naturligt experiment. Man kan nämligen jämföra sysselsättningsläget före och efter reformen, det vill säga utan och med minimilön. I de flesta andra fall är man hänvisad till att analysera sysselsättningskonsekvenserna av enbart marginella förändringar i minimilönen. Studierna visar att sysselsättningen antingen inte påverkades alls (se till exempel Stewart 2002, 2004) eller att effekten var negativ i vissa sektorer, men av blygsam storlek (se till exempel Machin & Wilson 2004 för en studie av vårdhemssektorn). Flera av studierna utnyttjar även naturliga experiment baserade på individers position i lönefördelningen.¹¹

Beträffande Frankrike finns också ett antal studier som utnyttjar naturliga experiment baserade på individers position i lönefördelningen. I några av dessa analyser görs direkta jämförelser med effekterna av minimilöner i USA (Abowd m fl 2000a, 2000b). Resultaten indikerar att sysselsättningseffekterna är mer negativa i Frankrike än i USA.¹²

Även andra individdatabaserade studier avseende Frankrike har påvisat

¹¹ En kritik av studierna har gått ut på att minimilönen infördes i ett gynnsamt ekonomiskt läge med en allmän sysselsättningsuppgång, som kan ha maskerat eventuella negativa sysselsättningseffekter.

En uppföljande studie bekräftar dock de tidigare slutsatserna (Dickens & Draca 2005).

¹² I vissa skattningar är sysselsättningseffekten i USA försumbar.

negativa effekter av minimilöner (se till exempel Kramarz & Philippon 2001 och Laroque & Salanié 2002).¹³

Som nämnts finns få studier som analyserar effekterna av avtalsreglerade minimilöner. Ett undantag är Skedinger (2006a), där sysselsättningseffekterna i hotell- och restaurangbranschen i Sverige under perioden 1979–98 studeras. Relativt många anställda i sektorn har en lön som är nära minimilönen i jämförelse med andra branscher (Skedinger 2005, 2006a). Om de svenska minimilönerna har några sysselsättningseffekter bör de således i första hand upptäckas i denna näringsgren.

Analysen går ut på att utnyttja ett naturligt experiment, baserat på individernas position i lönefördelningen. Enligt resultaten är framför allt reala minimilöneökningar förbundna med att fler personer blir uppsagda eller av andra skäl separeras från sina anställningar. I viss mån leder även reala minimilöneminskningar till fler nyanställningar. Den skattade effekten är relativt stor. Arbetskraftsefterfrågans elasticitet med avseende på minimilöneökningar är ungefär $-0,5$ för dem som påverkades av ökningarna.¹⁴

I samband med Långtidsutredningen 1994 genomfördes en studie av minimilönernas sysselsättningseffekter av Edin & Holmlund (1994). Undersökningen avser 18-åriga arbetare i verkstadsindustrin under perioden 1972–1991 och bygger på data aggregerade branschvis. Minimilönerna för ungdomar i förhållande till äldre åldersgrupper höjdes kraftigt under första halvan av 1970-talet. Resultaten antyder att minimilönehöjningarna under perioden bidrog till att efterfrågan på ungdomars arbetskraft minskade.

Genomgången av de empiriska resultaten rörande sysselsättningseffekter i de fyra länderna visar att minimilöner inte nödvändigtvis medför negativa effekter på sysselsättningen. Om minimilönerna är relativt höga, som i Sverige och Frankrike, pekar dock flera av resultaten på att sysselsättningen minskar (trots en sannolikt högre utbildningsnivå bland relativt lågavlönade i dessa länder jämfört med USA och Storbritannien).

De flesta empiriska studier om anpassningsmekanismer av annat slag än ändrad sysselsättning har inte kunnat påvisa att frånvaron av negativa sysselsättningseffekter i USA och Storbritannien beror på minskad förekomst av arbetsplatsutbildning eller sidoförmåner.¹⁵ Vissa av dessa studier har till och med funnit att förekomsten av arbetsplatsutbildning ökat vid höjd minimilön.

¹³ Det finns dock ett antal äldre studier genomförda med aggregerade tidsseriedata som påvisar små eller icke-robusta sysselsättningseffekter (se till exempel Benhayoun 1994).

¹⁴ Notera att elasticiteten är betingad på tidigare sysselsättning och därför inte direkt jämförbar med de obetingade elasticiteterna som vanligtvis skattas i litteraturen. Den betingade elasticiteten kan dock vara av särskilt intresse, då den avser de individer som har störst sannolikhet att påverkas av minimilöneförändringar.

¹⁵ Se till exempel Acemoglu & Pischke (2003), Arulampalam m fl (2004), Metcalf (2004) och Simon & Kaestner (2004). Ett undantag som påvisar negativa effekter av höjda minimilöner på förekomsten av arbetsplatsutbildning är Neumark & Wascher (2001).

Många aspekter rörande arbetsvillkor är dock svårsmätbara och området är därför relativt outforskat.

Några av de översikter som gjorts för olika länder kommer till slutsatsen att minimilöner endast har obetydliga effekter på sysselsättningen (se till exempel Dolado m fl 1996 och Machin & Manning 1997). I en mer omfattande översikt som redogör för ett stort antal internationella studier sedan början av 1990-talet är konklusionen annorlunda: ”nästan två tredjedelar [av de 102 citerade studierna] ger en relativt konsistent (dock ingalunda alltid statistiskt säkerställd) indikation på negativa sysselsättningseffekter av minimilöner, medan endast åtta ger en relativt konsistent indikation på positiva sysselsättningseffekter” (Neumark & Wascher 2007, s 166). Resultaten ligger därmed huvudsakligen i linje med förutsägelseerna i perfekt konkurrensmodellen och det empiriska stödet för monopsonmodellen är följaktligen svagt. De negativa sysselsättningseffekterna tycks vara koncentrerade till lågutbildad arbetskraft. Författarna pekar också på att det generellt sett är stor variation i storleken på de skattade effekterna och att orsakerna till detta ännu är outforskade.

En brist i samtliga översikter är att de innehåller få eller inga resultat från länder med kollektivavtalsreglerade minimilöner (en av dessa studier diskuteras i Neumark & Wascher 2007). Det finns anledning att tro att minimilönerna generellt sett är högre och att de också är mer differentierade med avseende på bland annat ålder, erfarenhet och yrke i avtalsreglerade system (OECD 1998; Skedinger 2005, 2007).

Löner

Som nämndes i den teoretiska genomgången kan lönefördelningen påverkas på olika sätt av minimilöner. För det första tenderar lönerna att öka för de lägst betalda på arbetsmarknaden, vilket kan ta sig uttryck i en ansamling av individer med minimilön i lönefördelningen. Empirisk evidens tyder på att spiken är mer framträdande i lönefördelningar i Västeuropa än i USA, där minimilönerna är jämförelsevis lägre (Dolado m fl 1996). För det andra kan löner ovanför minimilönen påverkas på grund av substitution av olika typer av arbetskraft eller hänsyn till relativa löner.

Sedan 1980-talet har en betydande ökning av lönespridningen observerats i ett antal länder, framför allt USA. En vanligt förekommande förklaring till denna utveckling är skift i efterfrågan och utbud på arbetsmarknaden; högutbildad eller yrkesskicklig arbetskraft har efterfrågats i högre utsträckning än tidigare till följd av teknisk utveckling (*skill-biased technical change*, SBTC) samtidigt som utbudet av denna typ av arbetskraft inte ökat i motsvarande mån (se Acemoglu 2002 för en översikt av litteraturen). Ett antal studier har emellertid i högre grad betonat institutionella faktorer, framför allt en minskad real minimilön, som en

förklaring till den ökade lönespridningen (Card & DiNardo 2002, Lemieux 2006 och särskilt Lee 1999, vilken även tar hänsyn till spridningseffekter av minimilöner på andra löner).¹⁶ Huvuddelen av den ökade lönespridningen i USA har dock ägt rum i den övre halvan av lönefördelningen, vilket är svårt att förklara med minimilönernas utveckling (Autor m fl 2008).

Enligt Card & Krueger (1995, s 295) hade höjningen av minimilönen 1991 en påverkan på löner upp till den 25:e percentilen i lönefördelningen, det vill säga för den fjärdedel som har lägst löner. Endast en minoritet ovanför minimilönen påverkades således och effekten ebbade snabbt ut högre upp i lönefördelningen. Neumark m fl (2004) finner också en avtagande spridningseffekt i amerikanska data för perioden 1979–94.

Wicks-Lim (2006) finner för perioden 1983–2002 att spridningseffekterna är märkbara upp till 15:e percentilen, vilket innebär en mer begränsad effekt än i tidigare studier. För Storbritanniens del finns ett antal analyser av hur införandet av minimilönelagen 1999 påverkade lönestrukturen. I två studier av en utpräglad låglönesektor (privata vårdhem och äldreboenden) visas att omkring 30–40 procent av de anställda hade en lön som understeg minimilönen 3,6 pund per timme innan lagen infördes (Dickens & Manning 2004, Machin m fl 2003). Efter införandet av minimilönelagen fick omkring 30 procent av de anställda i sektorn en lön lika med den nya minimilönen, alltså uppstod en tydlig spik vid denna lön i lönefördelningen. Resultaten pekar också på att införandet av minimilönen haft försumbar påverkan på löner för högre avlönade inom sektorn trots att relativt många anställda alltså berördes av införandet av minimilönen (Dickens & Manning 2004, vilka utnyttjar samma metod som utvecklats av Lee 1999). Varför resultaten avseende spridningseffekter av minimilöner skiljer sig åt mellan USA och Storbritannien är oklart.

Effekter på den svenska lönestrukturen av minimilöner analyseras av Edin & Holmlund (1994) och Östros (1994). De undersöker effekten av ungdomars minimilöner på deras faktiskt betalade löner med hjälp av aggregerade data för flera olika industrier (för tjänstemän i gruv- och tillverkningsindustrin, för arbetare i verkstads-, sågverks-, pappers- och trävaruindustrin) under perioden 1971–1992. Resultaten visar att både minimilöner och ungdomarnas arbetskraftsutbud, det vill säga storleken på befolkningskohorterna, påverkar genomsnittliga löner för ungdomar. Effekterna av minimilönerna är större för arbetare än för tjänstemän – löneelasticiteterna är 0,6 respektive 0,05–0,2 beroende på åldersgrupp (Edin & Holmlund 1994). De svenska resultaten om spridningseffekter av minimilöner begränsar sig således till ungdomar i tillverkningsindustrin. Lite är därför känt

¹⁶ Enligt SBTC-hypotesen skulle man förvänta sig en kontinuerlig ökning av lönespridningen över tiden, men enligt den senare gruppen av studier har ökningen i stället varit koncentrerad till 1980-talet, vilket också är den period då minimilönerna föll mest i reala termer.

om effekter högre upp i lönefördelningen inom denna sektor och om effekter i tjänstesektorer.¹⁷

Är arbete till minimilön en övergående fas i arbetslivet, med snabbt avancemang till högre löner, eller kvarstår man långvarigt i sådant arbete? I det senare fallet är välfärdsimplikationerna mer allvarliga. De resultat som finns beträffande lönerörligheten (för USA och Storbritannien) är inte många men tämligen entydiga. Majoriteten av dem som anställts med minimilön får en ökad lön redan året därpå och den positiva löneutvecklingen fortsätter under påföljande år (se till exempel Even & Macpherson 2003 och Smith & Vavrichek 1992).¹⁸ Med tanke på att många ungdomar passerar minimilönearbeten under studieperioden är dessa resultat kanske inte så förvånande. Men även om urvalet begränsas till personer med fullgjord utbildning så visar det sig att de flesta avancerar från minimilön till en högre lön inom loppet av ett eller två år (Jones m fl 2007 respektive Carrington & Fallick 2001). En inte obetydlig minoritet, företrädesvis lågutbildade, kvarstår dock i minimilönejobb under en längre period.

Inga resultat finns beträffande lönerörligheten hos anställda med minimilön i Sverige. Minimilönerna i många kollektivavtal är dock betingade på ålder eller erfarenhet, vilket talar för att rörligheten är hög även här.

Sammanfattning

I denna artikel har teoretiska och empiriska forskningsresultat rörande minimilöners effekter på sysselsättning och löner presenterats.

Enligt teoretiska framställningar är sysselsättningseffekten av en höjd minimilön bland annat beroende av minimilönens nivå, arbetskraftsefterfrågans lönekänslighet samt marknadsformen, det vill säga i vilken grad arbetsgivaren har marknadsmakt i lönesättningen (monopson). Om minimilönenivån är tillräckligt hög minskar sysselsättningen oavsett marknadsform. Anpassningsmekanismer av olika slag från arbetsgivarnas sida, till exempel minskade anställningsförmåner, kan dock mildra sysselsättningseffekterna. Utöver en direkt påverkan på lönerna för de lägst betalda på arbetsmarknaden kan lönerna högre upp i lönefördelningen öka till följd av en höjd minimilön. Sådana spridningseffekter kan uppstå på grund av substitution mellan grupper av anställda med olika produktivitet och hänsyn till relativa löner.

De empiriska resultaten i den internationella forskningen visar i de flesta fall på en negativ sysselsättningseffekt av höjda minimilöner, vilket ger stöd för

¹⁷ Resultaten är dock i linje med ofta framförda påståenden av företrädare för såväl fackföreningar som arbetsgivarorganisationer om betydande spridningseffekter i tjänstebranscher. Se till exempel Kommunal (2003) och Svenska Dagbladet (2003, 2004).

¹⁸ Den höga graden av lönerörlighet hos dem som anställts med minimilön behöver inte nödvändigtvis innebära att lönerörligheten bland lågavlönade generellt sett är hög (definitionen av "lågavlönad" kan till exempel vara att ha en lön som är mindre än två tredjedelar av medianlönen). Se Jones m fl (2007) för en närmare diskussion.

den traditionella perfekt konkurrensmodellen (snarare än monopsonmodellen). De negativa effekterna tycks i huvudsak vara koncentrerade till lågutbildade. Det finns dock en stor variation i storleken på skattade effekter, både inom och mellan olika länder. Frånvaro av negativa sysselsättningseffekter tycks inte bero på att arbetsgivarna reducerar förmånerna till anställda.

Nästan all empirisk forskning avser länder med lagstadgade minimilöner. Antalet studier för avtalsreglerade system är påfallande litet och de studier som avser Sverige antyder att sysselsättningseffekterna är negativa. Minimilönerna i Sverige är också högre än i de lagreglerade systemen. Detta ger stöd åt hypotesen att direkt facklig medverkan i minimilöneprocessen leder till högre minimilöner än om minimilönerna är reglerade i lag. Den empiriska evidensen pekar tydligt och föga förvånande på att minimilönerna bidrar till högre löner för de sysselsatta som har lägst löner. Forskningen avseende spridningseffekter från minimilöner till andra delar av lönefördelningen är begränsad till ett fåtal länder och resultaten är blandade. För USA har sådana effekter påvisats, men dessa är sannolikt begränsade till den nedre halvan av lönefördelningen. Resultaten för Storbritannien indikerar däremot inte att några spridningseffekter av minimilönerna förekommit. Det finns svenska resultat som pekar på att löner ovanför minimilönen påverkas av höjda minimilöner, men det är okänt hur långt upp i lönefördelningen spridningseffekterna når.

Amerikansk och brittisk forskning visar entydigt att ”minimilönefallor”, som innebär att personer som anställts till minimilön har svårt att avancera till högre löner, inte är något utbrett fenomen. Även om forskning saknas för Sverige så talar konstruktionen i många avtal med differentiering av minimilönerna med avseende på ålder och erfarenhet för att lönerörligheten för den enskilde individen är hög även här.

Vid en bedömning av välfärdsimplikationerna av en höjd minimilön är kunskap om effekterna på löner och sysselsättning viktiga pusselbitar. Slutsatsen från forskningen på området är att en noggrann avvägning måste göras mellan nyttan av en ökad lön för lågavlönade och risken för negativa sysselsättningseffekter bland framför allt lågutbildade.

Referenser

- Abowd J M, Kramarz F, Lemieux T & Margolis D N (2000a): "Minimum Wages and Youth Employment in France and the United States". I Blanchflower D & Freeman R (red): Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries. Chicago: University of Chicago Press.
- Abowd J M, Kramarz F, Margolis, D N & Philippon T (2000b): "The Tail of Two Countries: Minimum Wages and Employment in France and the United States". Discussion Paper No. 203. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.

- Acemoglu D (2002): "Technical Change, Inequality, and the Labor Market". *Journal of Economic Literature*, vol 40, s 7–72.
- Acemoglu D & Pischke J-S (2003): "Minimum Wages and On-the-Job Training". I Polachek S W (red): *Research in Labor Economics*, vol 22. Amsterdam: Elsevier.
- Arulampalam W, Booth A L & Bryant M L (2004): "Training and the New Minimum Wage". *Economic Journal*, vol 114, s C87–C94.
- Ashenfelter O & Smith R S (1979): "Compliance with the Minimum Wage Law". *Journal of Political Economy*, vol 87, s 333–350.
- Autor D H, Katz L F & Kearney M S (2008): "Trends in U.S. Wage Inequality: Revising the Revisionists". Under utgivning i *Review of Economics and Statistics*.
- Bazen S (2000): "The Impact of the Regulation of Low Wages on Inequality and Labour-Market Adjustment: A Comparative Analysis". *Oxford Review of Economic Policy*, vol 16, s 57–69.
- Bazen S & Marimoutou V (2002): "Looking for a Needle in a Haystack? A Reexamination of the Time Series Relationship between Teenage Employment and Minimum Wages in the United States". *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol 64, s 699–725.
- Benhayoun G (1994): "The Impact of Minimum Wages on Youth Employment in France Revisited". *International Journal of Manpower*, vol 15, s 82–85.
- Bhaskar V & To T (1999): "Minimum Wages for Ronald McDonald Monopsonies: A Theory of Monopolistic Competition". *Economic Journal*, vol 109, s 190–203.
- Björklund A, Edin P-A, Holmlund B & Wadensjö E (2006): *Arbetsmarknaden. Tredje reviderade upplagan*. Stockholm: SNS Förlag.
- Brown C (1999): "Minimum Wages, Employment, and the Distribution of Income". I Ashenfelter O & Card D (red): *Handbook of Labor Economics*, vol 3b. Amsterdam: Elsevier.
- Burdett K & Mortensen D T (1998): "Wage Differentials, Employer Size, and Unemployment". *International Economic Review*, vol 39, s 257–273.
- Burkhauser R V, Couch K A & Wittenburg D C (2000): "A Reassessment of the New Economics of the Minimum Wage Literature with Monthly Data from the Current Population Survey". *Journal of Labor Economics*, vol 18, s 653–680.
- Calmfors L & Richardson K (2004): "Marknadskrafterna och lönebildningen i landsting och regioner". Rapport 2004:9. Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering.
- Card D & DiNardo J E (2002): "Skill-Biased Technological Change and Rising Wage Inequality: Some Problems and Puzzles". *Journal of Labor Economics*, vol 20, s 733–783.
- Card D & Krueger A B (1994): "Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey". *American Economic Review*, vol 84, s 772–793.
- Card D & Krueger A B (1995): *Myth and Measurement. The New Economics of the Minimum Wage*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Card D & Krueger A B (2000): "Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: A Reply". *American Economic Review*, vol 90, s 1397–1420.
- Carrington W J & Fallick B C (2001): "Do Some Workers Have Minimum Wage Careers?". *Monthly Labor Review*, vol 124, nr 5, s 17–27.

- Dickens R & Draca M (2005): "The Employment Effects of the October 2003 Increase in the National Minimum Wage". Discussion Paper No. 693. London: London School of Economics and Political Science.
- Dickens R & Manning A (2004): "Spikes and Spill-Over: The Impact of the National Minimum Wage on the Wage Distribution in a Low-Wage Sector". *Economic Journal*, vol 114, s C95–C101.
- Dolado J, Kramarz F, Machin S, Manning A, Margolis D & Teulings C (1996): "The Economic Impact of Minimum Wages in Europe". *Economic Policy*, s 317–357.
- Dolado J J, Felgueroso F & Jimeno J F (2000): "The Role of the Minimum Wage in the Welfare State: An Appraisal". *Swiss Journal of Economics and Statistics*, vol 136, s 223–245.
- Edin P-A & Holmlund B (1994): Arbetslösheten och arbetsmarknadens funktionssätt. Bilaga 8 till 1994 års Långtidsutredning. Stockholm: Fritzes.
- Even W E & Macpherson D A (2003): "The Wage and Employment Dynamics of Minimum Wage Workers". *Southern Economic Journal*, vol 69, s 676–690.
- de Friaça G (1999): "Minimum Wage Legislation, Productivity and Employment". *Economica*, vol 66, s 473–488.
- Hamermesh D S (1993): *Labor Demand*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Ippolito R A (2003): "The Impact of the Minimum Wage If Workers Can Adjust Effort". *Journal of Law and Economics*, vol 46, s 207–227.
- Jones M K, Jones R J, Murphy P D & Sloane P J (2007): "A Persistence Model of the National Minimum Wage". Discussion Paper No. 2595. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.
- Kommunal (2003): "Höjd lägstalön gynnar alla". Artikel på Kommunalarbetareförbundets hemsida www.kommunal.se/index.cfm?cid=34429&id=70 (avläst 2006-09-08).
- Kramarz F & Philippon T (2001): "The Impact of Differential Payroll Tax Subsidies on Minimum Wage Employment". *Journal of Public Economics*, vol 82, s 115–146.
- Laroque G & Salanié B (2002): "Labour Market Institutions and Employment in France". *Journal of Applied Econometrics*, vol 17, s 25–48.
- Lee D S (1999): "Wage Inequality in the United States during the 1980's: Rising Dispersion or Falling Minimum Wage?". *Quarterly Journal of Economics*, vol 114, s 977–1023.
- Lemieux T (2006): "Increasing Residual Wage Inequality: Composition Effects, Noisy Data, or Rising Demand for Skill?". *American Economic Review*, vol 96, s 461–498.
- Machin S & Manning A (1997): "Minimum Wages and Economic Outcomes in Europe". *European Economic Review*, vol 41, s 733–742.
- Machin S, Manning A & Rahman L (2003): "Where the Minimum Wage Bites Hard: Introduction of Minimum Wages to a Low Wage Sector". *Journal of the European Economic Association*, vol 1, s 154–180.
- Machin S & Wilson J (2004): "Minimum Wages in a Low-Wage Labour Market: Care Homes in the UK". *Economic Journal*, vol 114, s C102–C109.
- Manning A (2003): *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Metcalfe D (2004): "The Impact of the National Minimum Wage on the Pay Distribution, Employment and Training". *Economic Journal*, vol 114, s C84–C86.
- Neumark D, Schweitzer M & Wascher W (2004): "Minimum Wage Effects throughout

- the Wage Distribution". *Journal of Human Resources*, vol 39, s 425–450.
- Neumark D & Wascher W (2001): "Minimum Wages and Training Revisited". *Journal of Labor Economics*, vol 19, s 563–595.
- Neumark D & Wascher W (2004): "Minimum Wages, Labor Market Institutions, and Youth Employment: A Cross-National Analysis". *Industrial and Labor Relations Review*, vol 57, s 223–248.
- Neumark D & Wascher W L (2007): *Minimum Wages and Employment. Foundations and Trends in Microeconomics 3:1-2*. Hanover, MA: Now Publishers.
- OECD (1998): *Employment Outlook*. Paris: OECD.
- Persson H (1999): *Essays on Labor Demand and Career Mobility*. Doktorsavhandling. Stockholm: Institutet för social forskning, Stockholms universitet.
- Simon K I & Kaestner R (2004): "Do Minimum Wages Affect Non-wage Job Attributes? Evidence on Fringe Benefits". *Industrial and Labor Relations Review*, vol 58, s 52-70.
- Skedinger P (2005): "Hur höga är minimilönerna?". Rapport 2005:18. Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering.
- Skedinger P (2006a): "Minimum Wages and Employment in Swedish Hotels and Restaurants". *Labour Economics*, vol 13, s 259–290.
- Skedinger P (2006b): "Svenska minimilöner i den globaliserade ekonomin". *Ekonomisk Debatt*, vol 34, nr 4, s 63–77.
- Skedinger P (2007): "The Design and Effects of Collectively Agreed Minimum Wages: Evidence from Sweden". Working Paper No. 700. Stockholm: Institutet för Näringslivsforskning.
- Smith R E & Vavrichek B (1992): "The Wage Mobility of Minimum Wage Workers". *Industrial and Labor Relations Review*, vol 46, s 82-88.
- Stewart M B (2002): "Estimating the Impact of the Minimum Wage Using Geographical Wage Variation". *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol 64, s 583–605.
- Stewart M B (2004): "The Employment Effects of the National Minimum Wage". *Economic Journal*, vol 114, s C110–C116.
- Svenska Dagbladet (2003): "Att höja minimilönerna är helt fel väg att gå. Högre lönestälöner riskerar snedvrida lönebildningen, varnar Svensk Handels vice vd". *Svenska Dagbladet*, 18 november 2003.
- Svenska Dagbladet (2004): "Fackens finess är ett högre ingångsvärde". *Svenska Dagbladet*, 26 oktober 2004.
- Tonin M (2007): *Essays on Labour Market Structure and Policies*. Doktorsavhandling. Stockholm: Institutet för internationell ekonomi, Stockholms universitet.
- Wicks-Lim J (2006): "Mandated Wage Floors and the Wage Structure: New Estimates of the Ripple Effects of Minimum Wage Laws". Working Paper No. 116. Amherst, MA: Political Economy Research Institute, University of Massachusetts Amherst.
- Östros T (1994): "Do Minimum Wages Matter? The Case of Swedish Mining and Manufacturing". I Holmlund B (red): *Pay, Productivity, and Policy. Essays on Wage Behavior in Sweden*. Stockholm: Fackföreningsrörelsens institut för ekonomisk forskning.