

Svenska minimilöner i den globaliserade ekonomin

De svenska, kollektivavtalsreglerade minimilönerna är höga jämfört med andra länder. Sysselsättningseffekterna av ökade minimilöner tycks också vara mer negativa i länder med höga minimilöner. Den ökande konkurrensen från låglöneländer och EG-domstolens kommande utslag i den s k Vaxholmskonflikten aktualiserar frågan om vilka alternativ som finns beträffande formerna för minimilönernas reglering. Huvudalternativen verkar vara allmängiltigförklaring respektive lagstiftning. En allmängiltigförklaring innebär att de förhandlade minimilönerna utsträcks till sektorer som inte täcks av kollektivavtal, t ex utländska företag tillfälligt verksamma i Sverige. En lagstadgad minimilön kommer sannolikt att sättas lägre än de nivåer som blir aktuella vid en allmängiltigförklaring.

Globaliseringens konsekvenser för den svenska arbetsmarknaden har nyligen diskuterats i en rad inlägg i *Ekonomisk Debatt* (Persson och Radetzki 2006a, 2006b, och Bigsten och Holmlund 2006). I debatten har det bl a hävdats att en ökad konkurrens från låglöneländer kan leda till ett tryck nedåt på lönerna för lågutbildade i förhållande till lönerna för personer med högre utbildning.

På arbetsmarknaden finns ett antal lönegolv – minimilöner – under vilka lönerna inte ska kunna sjunka. Dessa lönegolv berör framför allt lågutbildade. I Sverige fastställs minimilönerna i kollektivavtal, till skillnad från de flesta andra OECD-länder, där reglering i stället sker genom lag.¹ Minimilönernas roll i de svenska avtalen har kommit att uppmärksammas alltmer i samband med den ökade konkurrensen från låglöneländer. Denna konkurrens kan medföra dels att arbetsintensiv produktion flyttas från Sverige till länder med lägre lönekostnader och dels att arbetskraft från dessa länder söker sig hit. Utländska företag tillfälligt verksamma i Sverige – exempelvis till följd av EUs utvidgning med nya medlemsländer – omfattas inte per automatik av de avtalade minimilönerna.

De svenska minimilönerna är höga i internationell jämförelse. Detta belyses bl a av det s k Vaxholmsfallet, där ett lettiskt företag blev föremål för stridsåtgärder från Byggnadsarbetareförbundet. Efter ett interimistiskt beslut i Arbetsdomstolen har konflikten hänskjutits till EG-domstolen. Det

PER SKEDINGER

är docent i national-ekonomi och verksam vid Institutet för Näringslivsforskning. Forskningsintressena kretsar kring lönebildning och andra arbetsmarknadsfrågor. per.skedinger@naringslivsforskning.se

¹ Avtalsbestämda minimilöner, utan lagreglering, förekommer också i de övriga nordiska länderna samt i Italien, Schweiz, Tyskland och Österrike (OECD 1998). Länder med enbart avtalsreglerade minimilöner kännetecknas av att kollektivavtalen har hög täckningsgrad och att den dominerande förhandlingsnivån inte är den lokala, utan den centrala eller branschvisa.

Ett tack till Gülay Özcan för hjälp med insamling och bearbetning av minimilönedata.

kan noteras att Lettland har den allra lägsta minimilönen bland EUs medlemsstater, medan minimilönerna i Sverige är bland de högsta.

Det s k utstationeringsdirektivet reglerar villkoren för utländska företag från EUs medlemsländer som är tillfälligt verksamma i andra länder inom unionen. I direktivet definieras regler som ett utländskt företag måste följa, bl a rörande lagreglerade minimilöner i värdlandet. Sverige saknar dock lagstadgade minimilöner och utsträcker inte heller giltigheten av de avtalsreglerade minimilönerna till arbetsgivare utan kollektivavtal genom s k allmängiltigförklaring. Det förefaller f n något oklart hur direktivet ska tillämpas för Sveriges del rörande minimilönerna, och det kan dröja innan EG-domstolens utslag i frågan kommer.

Den tilltagande konkurrensen om arbetstillfällena från låglöneländer reser flera frågor om minimilönernas framtid. För det första, kommer minimilönerna för den minst kvalificerade arbetskraften att fortsätta vara lika höga som i dag utan att det leder till ökad arbetslöshet och nedläggningar av arbetsintensiv produktion eller kommer minimilönerna att pressas nedåt? För det andra, kommer formerna för minimilönernas reglering att förändras och vad kommer detta i så fall innebära för arbetsmarknadens funktionssätt?

I denna artikel ges inledningsvis en överblick över de svenska minimilönerna och hur dessa förhåller sig till sina motsvarigheter i andra länder. Därefter redovisas empiriska forskningsresultat rörande minimilönernas effekter på sysselsättningen, i Sverige och några andra länder. Vidare diskuteras de två huvudalternativen till nuvarande ordning för minimilönernas reglering, nämligen allmängiltigförklaring och lagstiftning. Artikeln avslutas med sammanfattande kommentarer.

1. Hur höga är minimilönerna?

Frågan om minimilönernas höjd är inte helt okomplicerad att besvara. För det första finns det ett mycket stort antal minimilöner i Sverige. Enbart under år 2004 träffades 283 olika avtal på den svenska arbetsmarknaden (Medlingsinstitutet 2005).² I de allra flesta av dessa avtal fastställs minimilöner, i form av lönenivåer per timme eller månad. I de avtal där minimilöner bestäms är dessa dessutom ofta betingade på yrke, erfarenhet eller ålder. Att skaffa sig en överblick över de många minimilönerna är därför inte alldeles enkelt.

För det andra uppkommer frågan vad man ska relatera minimilönen till för att avgöra hur hög – eller låg – den är. Här finns inget självklart svar, utan olika måttstockar kan behöva användas beroende på vilken aspekt av minimilöner man är intresserad av. Inom arbetsmarknadsforskningen har man fokuserat på aggregerade mått, där det s k minimilönebattet, ibland benämnt Kaitz index, är det mest välkända. Detta mått utgör kvoten mellan minimilönen och genomsnittslönen och uttrycks i procent. Minimilöne-

² Avtalsåret 2005 var inte lika omfattande, men ändå slöts 74 avtal (Medlingsinstitutet 2006).

bettet ger en indikation om hur långt in i lönefördelningen som minimilö-
nen ”biter”.³

När det gäller eventuella effekter av globaliseringen är det emellertid i
första hand minimilönernas nivåer i förhållande till dem utomlands, inte
minimilönebotten, som är relevanta att beakta.

1.1. Minimilöner i svenska kollektivavtal

Minimilönerna i ett kollektivavtal blir giltiga för alla företag som är med-
lemmar i ett berört arbetsgivarförbund, men kan också utsträckas genom
s k hängavtal till företag som inte är medlemmar. Minimilöneavtalen gäller
även för icke fackligt anslutna i de berörda företagen. I vissa avtal används
begrepp som lägstalön, ingångslön eller grundlön i stället för minimilön.

Framställningen i detta avsnitt koncentreras till sex olika kollektiv-
avtalsområden, nämligen Teknikavtalet Metall (f d Verkstadsavtalet),
Byggnadsavtalet, Slakteri- och charkuteriavtalet, Bageriavtalet, Detalj-
handelsavtalet och Hotell- och restaurangavtalet. Viss information redovis-
as även avseende Kommunalavtalet. Bland de utvalda avtalen ingår både
tillverknings- och tjänstesektorer, liksom några av de största avtalen på
arbetsmarknaden.⁴ De undersökta avtalen täcker perioden 1970–2006. De
avtal som ingår i redovisningen torde väl avspegla det spann som finns mel-
lan de lägsta och högsta minimilönerna på branschnivå.

För att få jämförbarhet i minimilönerna mellan olika avtal och år utgår
beskrivningen från en ”typperson”. Denna person har bl a följande egen-
skaper: 20 år gammal, ingen yrkeserfarenhet och med okvalificerat arbete.
Egenskaperna har valts i syfte att fånga upp den potentiellt *lägsta* minimi-
lönen för en 20-åring i respektive avtal. Minimilönerna för typpersonen
jämförs bl a med genomsnittslönerna, vilket ger information om minimi-
lönebettet.

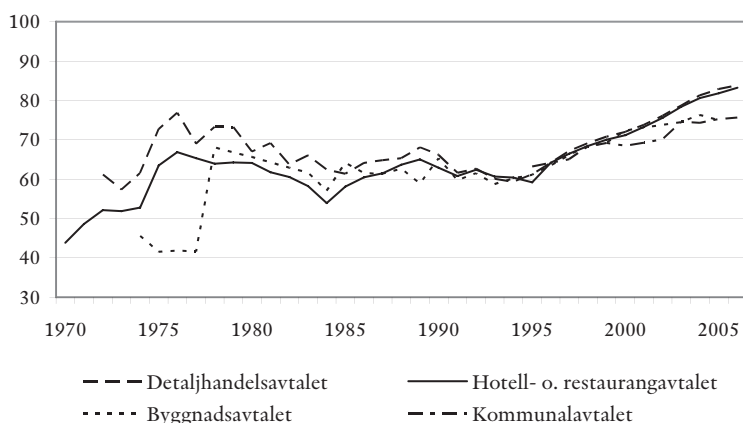
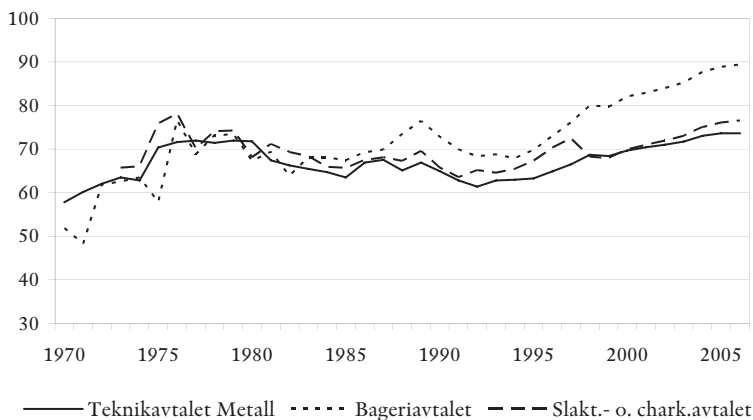
Figur 1 visar den reala minimilönen per timme, i 2004 års priser, för
typpersonen inom de olika avtalen under perioden 1970–2006. Även
Kommunalavtalet ingår, men uppgifter är tillgängliga enbart för 1995–
2006. Minimilönerna har deflaterats med konsumentprisindex (prognos
för 2006) och avspeglar köpkraften före skatt hos en arbetstagarare med mini-
milön.

Den klart högsta minimilönen år 2004 uppvisar Bageriavtalet, 87,66 kr,
medan den lägsta återfinns i Teknikavtalet Metall, 73,06 kr. Dessa timlö-
ner motsvarar månadslöner på 15 341 respektive 12 786 kr vid 40 timmars
arbetsvecka. Minimilönen uttrycks som månadslön i Kommunalavtalet och
är i figuren omräknad till timlön, under antagande om 40-timmarsvecka.

³ Inyare forskning förekommer också andra ansatser, där man med hjälp av data på individnivå
på ett mer direkt sätt försöker fastställa hur många anställda som faktiskt berörs av minimilö-
neförändringar. Se Skedinger (2005) för en närmare redogörelse.

⁴ De fem fackförbund som tecknar de sex kollektivavtal som huvudsakligen ingår i undersök-
ningen hade tillsammans 637 000 medlemmar 2002, vilket utgör 38 procent av LOs totala
medlemsantal (Kjellberg 2003). Om även Kommunal inkluderas blir motsvarande siffror
1 227 000 respektive 74 procent.

Figur 1
 Reala minimilöner
 för vuxna, okvalifice-
 rade arbetare inom
 olika avtalsområden,
 1970–2006. Kronor
 per timme, 2004 års
 priser



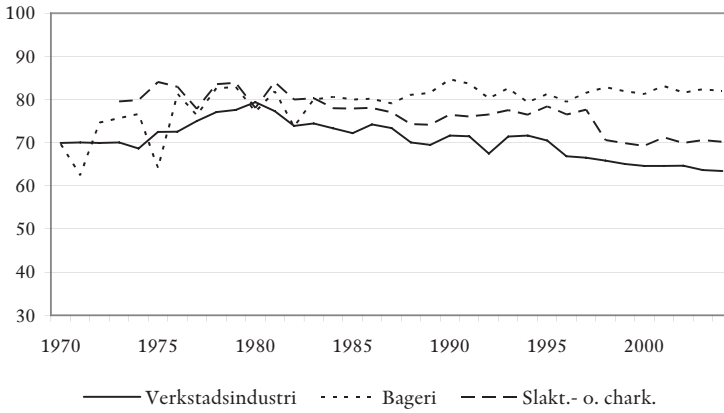
Ann: Minimilönerna avser en typperson med följande karakteristika: 20 år gammal, ingen yrkeserfarenhet och med okvalificerat arbete. För ytterligare detaljer och källa, se Skedinger (2005).

Månadslönen i detta avtal var motsvarande år 13 000 kr och den sålunda beräknade timlönen 74,29 kr.

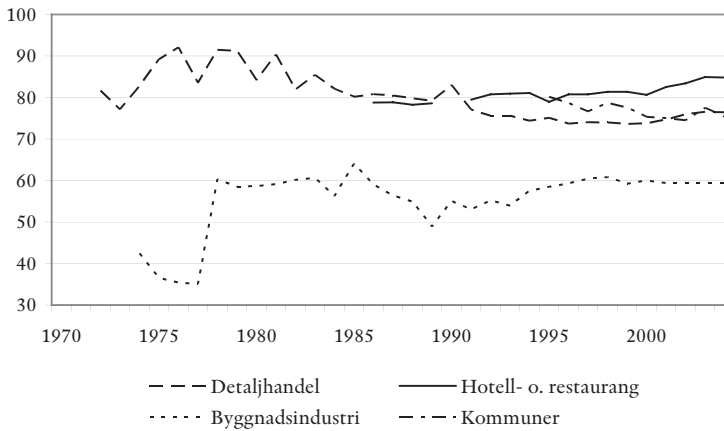
Av figuren framgår också att minimilönerna ökade kraftigt under 1970-talet, var relativt oförändrade fram till mitten av 1990-talet och att de därefter återigen ökat, men i mycket varierande grad mellan olika avtal. Under perioden 1995–2005 ökade det reala värdet av minimilönerna framför allt i tjänstesektorerna. I hotell- och restaurangbranschen var ökningen 38 procent och i detaljhandeln 36 procent.

I figur 2 relateras minimilönen till genomsnittslönen i branschen som helhet för perioden 1970–2004.⁵ Det högsta minimilönebattet år 2004, 85 procent, återfinns i hotell- och restaurangbranschen, medan byggnads- och

⁵ Tillgängliga lönedata avser i vissa fall endast approximativt samma branscher som minimilönerna. Så saknas t ex genomsnittslöner för bageri- respektive slakteri- och charkuteribranschen, varför genomsnittslönen för livsmedelsbranschen som helhet använts.



Figur 2
Minimilönebett för
vuxna, okvalificerade
arbetare inom olika
branscher, 1970–
2004. Procent



Anm: Minimilönebett = (Minimilön / Genomsnittlig lön i branschen) x 100. För ytterligare detaljer och källa, se Skedinger (2005).

verkstadsindustrin uppvisar de lägsta, 59 respektive 63 procent. I de två sistnämnda branscherna finns det således anledning att tro att relativt få personer har minimilön.

Sedan början av 1980-talet har bettet minskat trendmässigt i verkstadsindustrin från en topp på knappt 80 procent. I övriga branscher är förändringarna inte lika stora. Under de senaste åren har dock en viss ökning skett, framför allt i detaljhandeln och hotell- och restaurangbranschen. Ökningen i bettet är dock betydligt mindre än ökningen av de reala minimilönerna (i figur 1). Till stor del har alltså minimilöneökningarna under den senaste perioden följt ökningarna i de genomsnittliga lönerna.

Eftersom minimilönerna differentierats i avtalen ger inte figurerna 1 och 2 – vilka enbart avser en ”typperson” – fullständig information om hur höga minimilönerna är.⁶ Olika utbuds- och efterfrågeförhållanden på olika

⁶ Mer utförlig information om differentieringen finns i Skedinger (2005).

arbetsmarknader och skillnader i produktivitet mellan olika grupper av arbetstagare kan motivera differentierade minimilöner.

De vanligaste kriterierna för differentiering är erfarenhet, vilket för närvarande tillämpas i samtliga undersökta avtal, och yrke, vilket förekommer i alla avtal utom detaljhandelns. Den regionala differentieringen har i allt väsentligt upphört i samtliga avtal. Åldersdifferentiering för vuxna arbetare förekommer i Byggnads-, Detaljhandels- och Hotell- och restaurangavtalet.

Hotell- och restaurangbranschen sysselsätter relativt många ungdomar. Åldersdifferentierade minimilöner för vuxna infördes år 1993, i samband med den då djupa sysselsättningskrisen. Minimilönen för en 18-åring sänktes till 44,90 kr från 51,90 det föregående året, samtidigt som 20-åringar och äldre fick en höjning till 52,85. Detta är ett exempel på en nominell minimilönesänkning (för 18-åringar), vilket förekommer mycket sällan i avtalen. Den relativa minimilönen för 18-åringen, i förhållande till den äldre kollegan, sänktes därmed från 100 till 85 procent.

1.2. Jämförelser med andra länder

Hur höga är minimilönerna i Sverige jämfört med utlandet? I tabell 1 visas minimilönenivåer (per månad) år 2004 för de flesta av EUs medlemsländer samt USA. Sverige jämförs med de länder där den tillgängliga informationen har bedömts vara mest tillförlitlig, nämligen länder med lagreglerade minimilöner.⁷ Minimilönerna, som uttrycks i gemensam valuta (SEK), är högst i Sverige, mellan 12 790 och 15 340 kr per månad, beroende på avtal.

Tre grupper av länder kan urskiljas i tabellen. I gruppen med högst minimilöner, från omkring 10 000 kr och uppåt, återfinns förutom Sverige länder som Nederländerna, Frankrike och Storbritannien. I den andra gruppen, med minimilöner mellan knappt 4 000 och omkring 6 500 kr, återfinns bl a USA, Spanien och Portugal. Gruppen med lägst minimilöner, mellan 1 000 och 2 000 kr, innehåller sex av EUs nya medlemsstater. Notabelt är att den allra lägsta minimilönen bland EUs medlemsländer återfinns i Lettland – hemort för en av parterna i den tidigare omnämnda Vaxholmskonflikten.

Att jämföra lönenivåer mellan olika länder kan emellertid vara problematiskt om syftet är att belysa minimilönen ur arbetsgivarens eller löntagarens perspektiv. För att få en ungefärlig uppfattning om vilken konsumtionsnivå som är förbunden med minimilönen i varje land har därför minimilönerna justerats efter köpkraft, i förhållande till svensk prisnivå (avseende privat konsumtion) och före skatt. Som framgår av tabell 1 minskar spannet mel-

⁷ I befintliga sammanställningar, t ex Dolado m fl 1996, redovisas i regel minimilöner och minimilönebett i form av en enda siffra. Eftersom det finns många olika minimilöner i länder där minimilönerna uteslutande fastställs i kollektivavtal, bör sådana exakta angivelser – utan närmare detaljer om hur man kommit fram till dem – betraktas med viss skepsis. Dock finns det anledning att tro att minimilönerna i allmänhet är högre i länder med kollektivavtalsbestämda minimilöner än i länder med lagreglering.

Tabell 1
Minimilöner i olika
länder, kronor per
månad, 2004

Land	Minimilön, SEK	Minimilön, SEK, köp- kraftsjusterad ^a
Sverige	12 790 – 15 340 ^b	12 790 – 15 340 ^b
Nederländerna	11 560	12 840
Belgien	10 840	12 310
Frankrike	10 720	11 780
Storbritannien	10 040	11 290
Irland	9 800	9 430
USA	6 470 ^c	8 630 ^c
Grekland	5 530	7 370
Spanien	4 910	6 540
Slovenien	4 270	-
Portugal	3 890	5 900
Tjeckien	1 870	4 160
Ungern	1 830	3 820
Polen	1 600	3 800
Estland	1 450	-
Litauen	1 140	-
Lettland	1 090	-

Anm: ^a Minimilön justerad för relativ prisnivå mellan respektive land och Sverige, definierad som kvoten mellan köpkraftsparitet för privat slutlig konsumtion och växelkursen; ^b Intervall för sju avtalsområden (se text); ^c Baserad på den federala minimilönen, avvikelser kan förekomma på delstatsnivå.

Källor: Regnard (2005) och Skedinger (2005).

lan den högsta och lägsta minimilönen märkbart, men skillnaderna är fortfarande stora.

I tabell 2 visas minimilönebettet år 2004 för Sverige och några andra industriländer. Liksom i föregående tabell avser jämförelsen länder med lagreglerade minimilöner. Till skillnad från betten i figur 2 utgörs nämna- ren här av lönerna i tillverkningsindustrin som helhet. En annan skillnad är att siffrorna är baserade på medianlönen, ej genomsnittslönen, vilket ger mer rättvisande jämförelser då det finns stora skillnader i lönespridning mellan länderna.

Av tabellen framgår att även minimilönebettet är högst i Sverige, följt av Australien och Frankrike. Det svenska minimilönebettet är mellan 60 och 72 procent. I länder som Storbritannien och USA är minimilönebet- tet betydligt lägre, 43 respektive 32 procent. Tabell 2 ger även besked om åldersdifferentieringen i de olika länderna, närmare bestämt vilken ålders- gräns som gäller för att arbetstagaren ska ha rätt till full minimilön. Fler- talet länder, bl a Frankrike och USA, har i detta avseende mindre långtgående differentiering än Sverige, där gränsen varierar mellan 18 och 20 år. Några länder, bl a Nederländerna och Storbritannien, tillämpar reducerade mini- milöner även för personer över 20 år.

Tabell 2
 Minimilönebett, i
 procent, samt ålders-
 gräns för full mini-
 milön i olika länder,
 2004

Land	Minimilönebett ^a (vid full minimilön)	Åldersgräns för full minimilön
Sverige	60–72 ^b	18–20 ^b
Australien	59 ^c	21
Frankrike	57	18
Nya Zeeland	54	18
Irland	52	20
Belgien	49	21
Grekland	48 (56)	15
Nederländerna	46 (50)	23
Storbritannien	43	22
Kanada	40 ^d	16
Portugal	38 (44)	16
Japan	34 ^d	Ingen ^e
USA	32 ^c	Ingen ^f
Spanien	30 (35)	16

Anm: Inom parentes anges minimilönebettet baserat på 2 extra månadslöner (för heltidsanställda).

^a (Minimilön / Medianlön i tillverkningsindustrin) x 100; ^b Intervall för sju avtalsområden (se text); ^c Baserad på den federala minimilönen; ^d Vägt genomsnitt för olika regioner; ^e Undantag kan förekomma i vissa branscher och regioner; ^f Minimilönen reducerad för personer under 20 år under de första 90 dagarna av en anställning.

Källor: Low Pay Commission (2005) och Skedinger (2005).

2. Minimilönernas sysselsättningseffekter

Den empiriska forskningslitteraturen om minimilöner har huvudsakligen beaktat effekter på sysselsättningen. Riktningen på sysselsättningseffekten av en ökad minimilön är inte teoretiskt entydig, utan kan vara positiv om arbetsgivaren har marknadsmakt, s k monopson, i lönesättningen (se t ex Björklund m fl 2000). Om minimilönen är tillräckligt hög minskar dock sysselsättningen oavsett marknadsform. Den empiriska litteraturen avser nästan uteslutande lagreglerade system och endast ett fåtal studier rör svenska minimilöner.

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.

2.1. Sverige

I Skedinger (2006b) studeras sysselsättningseffekterna av minimilöner för icke yrkesutbildad personal inom hotell- och restaurangbranschen under perioden 1979–1998. Hotell- och restaurangbranschen har valts därför

att det sannolikt är den näringsgren där flest anställda har en lön som är lika med eller nära minimilönen. Branschen sysselsätter också många ungdomar. Minimilönen var, enligt figur 2, 85 procent av genomsnittslönen i hotell- och restaurangbranschen år 2004, vilket är den högsta siffran bland de undersökta avtalsområdena. Om de svenska minimilönerna har några sysselsättningseffekter bör de således i första hand upptäckas i denna näringsgren.

Analysen, som är genomförd på ett stort individdatamaterial, utvecklar metodiken i Abowd m fl (2000a, 2000b). Den går ut på att utnyttja ett ”naturligt experiment”, baserat på individernas position i lönefördelningen. Sysselsättningsutfallen i en ”riskgrupp” som potentiellt påverkas av minimilöneförändringar, dvs individer med löner nära minimilönen, jämförs med utfallen i en kontrollgrupp.⁸ Åtskillnad görs på eventuellt ökat *utflöde* av anställda till följd av reala minimilöneökningar (mellan två påföljande år) och ökat *inflöde* av anställda pga minskade reala minimilöner. Dessa flöden är nödvändigtvis inte symmetriska.

Enligt resultaten är framför allt reala minimilöneökningar förbundna med att fler personer separeras från sina anställningar. I viss mån leder även reala minimilöneminskningar till fler nyanställningar. Den skattade effekten är relativt stor. En ökning av minimilönen med 10 procent minskade sysselsättningsgraden hos dem som påverkades av minimilöneförändringen med ungefär 5 procent.⁹ Ett viktigt delresultat i studien är att *ingen* negativ sysselsättningseffekt av ökade minimilöner kan påvisas för tonåringar (18–19 år) under perioden 1993–98. En sannolik förklaring till detta avvikande resultat är den åldersdifferentiering av minimilönerna som infördes år 1993 (se avsnitt 1). Vid detta tillfälle reducerades minimilönen för dessa ungdomar avsevärt.

I samband med Långtidsutredningen 1994 genomfördes en studie av minimilönernas sysselsättningseffekter av Edin och Holmlund (1994). Undersökningen, som bygger på data aggregerade branschvis, avser 18-åriga arbetare i verkstadsindustrin under perioden 1972–91. Minimilönerna för ungdomar i förhållande till äldre åldersgrupper ökade kraftigt under första halvan av 1970-talet. Resultaten antyder att minimilöneökningarna under perioden bidragit till att efterfrågan på ungdomar minskat.

2.2. USA, Storbritannien och Frankrike

I Skedinger (2006a) presenteras en översikt av forskningsresultat för USA, Storbritannien och Frankrike, samtliga med lagreglerade minimilöner. Som framgick av tabellerna 1 och 2 representerar Frankrike respektive Storbri-

⁸ Kontrollgruppen definieras som anställda med samma minimilön som riskgruppen och löner inom ett intervall strax ovanför riskgruppens, alternativt som en grupp inom samma löneintervall som riskgruppen, men med lägre minimilön.

⁹ Notera att den implicerade elasticiteten ($-0,5$) är betingad på tidigare sysselsättning och därför inte direkt jämförbar med de obetingade elasticiteter 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.

tannien och USA två extrempunkter inom de lagreglerade systemen, med relativt höga respektive låga minimilöner.

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. Evidensen, baserad på aggregerade tidsseriedata, pekade på att arbetskraftsefterfrågans elasticitet med avseende på minimilönen är mellan $-0,1$ och $-0,3$ för tonåringar (Brown 1999, s 2116).

Under 1990-talet upphörde denna konsensus som en konsekvens av ett antal studier genomförda av bl a David Card och Alan Krueger (sammansattade i Card och Krueger 1995). I den kanske mest kända av dessa studier utnyttjades ett naturligt experiment, baserat på regionala skillnader i minimilönens nivå. Effekterna på sysselsättningen i ett antal snabbmatskedjor av en ökning av minimilönen i New Jersey jämfördes med sysselsättningsläget i grannlandet Pennsylvania, där minimilönen förblev oförändrad. Resultaten påvisade en *ökning* i sysselsättningen (i New Jersey jämfört med Pennsylvania), tvärtemot vad man funnit i tidigare studier. Resultatet är inte konsistent med perfekt konkurrensmodellen, men däremot med monopsonfallet.

De nya 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 minimilöneökningen "sannolikt inte hade någon effekt" (Card och Krueger 2000, s 1419), dvs 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. Det är dock oklart om detta är en uttömmande förklaring. Det är lättare att upptäcka eventuella långsiktiga effekter i tidsseriedata än i tvärsnittsdata eller korta paneler. På lång sikt kan företagen anpassa sig till minimilöneökningar genom t ex val av produktionsteknologi. Nya försök att utnyttja tidsseriedata, men med mer moderna och mindre restriktiva metoder än tidigare, har återigen påvisat en negativ sysselsättningseffekt, om än av modest storlek (se t ex Bazen och Marimoutou 2002 och Burkhauser m fl 2000, där de senare även hävdar att kontrollen för makroekonomiska förhållanden i tidigare studier varit bristfällig).

I Storbritannien infördes lagstadgade minimilöner 1999 (*National Minimum Wage*), vilket ger möjlighet att analysera ett förhållandevis "rent" experiment. Huvudresultaten i studierna, vilka jämför sysselsättningsläget före och efter införandet av lagen, är att sysselsättningen antingen inte påverkades alls (se t ex Stewart 2002, 2004) eller att effekten var negativ i vissa sektorer, men av blygsam storlek (se t ex Machin och Wilson 2004, för en studie av vårdhemssektorn). Flera av studierna utnyttjar även naturliga experiment baserade på individers position i lönefördelningen.¹⁰

Beträffande Frankrike finns också ett antal studier som utnyttjar natur-

liga 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 sysselsättnings-effekterna är mer negativa i Frankrike än i USA.¹¹ Även andra individdata-baserade studier avseende Frankrike har påvisat negativa sysselsättnings-effekter av minimilöner (se t ex Kramarz och Philippon 2001 och Laroque och Salanié 2002).¹²

2.3. Vilka slutsatser kan dras av studierna?

Genomgången av de empiriska resultaten visar att minimilöner inte nödvändigtvis medför negativa sysselsättningseffekter. Mycket talar dock för att en förutsättning för detta är att minimilönerna ligger på en *låg nivå*. Om de i stället är *höga* – som i Frankrike och Sverige – pekar det mesta av evidensen på negativa och icke försumbara sysselsättningseffekter. För Sverige finns dock betydligt färre studier att tillgå än för de övriga undersökta länderna. Sannolikt är sysselsättningseffekterna också mindre i näringsgrenar där minimilönerna inte är bindande i samma utsträckning som i hotell- och restaurangbranschen.

Även minimilönernas *differentiering* kan vara av betydelse för storleken på sysselsättningseffekterna. Differentiering med avseende på ålder kan antas vara av särskild vikt i detta hänseende. Som framgick av tabell 2 förekommer mycket lite av sådan differentiering i USA och Frankrike, medan den är mycket uttalad i Storbritannien. Sverige intar som synes en mellanposition. En differentiering av minimilönerna kan bidra till ökad effektivitet; en lägstalön kan fastställas för det stora flertalet anställda samtidigt som eventuella negativa sysselsättningseffekter för marginalgrupper minimeras.

Många av de mest kända översikterna av minimilöneeffekter i olika länder kommer till slutsatsen att minimilöner endast har obetydliga effekter på sysselsättningen (se t ex Dolado m fl 1996 och Machin och Manning 1997). Dessa översikter beaktar dock inte i något fall studier i länder där minimilönerna är allra högst, dvs i avtalsreglerade system, och tar inte heller hänsyn till de senaste studierna beträffande Frankrike. Slutsatserna i de befintliga översikterna kan därför knappast betraktas som allmängiltiga.

3. Alternativa minimilönesystem

En viktig fråga är om den ökade konkurrensen från låglöneländer kommer att medföra att formerna för minimilönernas reglering förändras. Diskus-

¹⁰ 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 och Draca 2005).

¹¹ I vissa skattningar är sysselsättningseffekten i USA försumbar.

¹² Det finns dock ett antal äldre studier, genomförda med aggregerade tidsseriedata, som påvisar små, eller icke-robusta, sysselsättningseffekter (se t ex Benhayoun 1994).

sionen har främst kretsat runt två alternativ till den rådande ordningen, nämligen allmängiltigförklaring och lagstiftning. I dessa system blir fackliga stridsåtgärder mot företag som betalar minimilön sannolikt inte tillåtna.

3.1. Allmängiltigförklaring

Allmängiltigförklaring innebär att de förhandlade minimilönerna (och andra avtalsreglerade villkor) utsträcks till, och får juridisk giltighet i, sektorer som inte täcks av kollektivavtal, t ex utländska företag tillfälligt verksamma i Sverige. Sannolikt kommer allmängiltigförklaring av minimilöner att förknippas med vissa villkor. Exempelvis kan det krävas att kollektivavtalet är representativt för branschen som helhet. Bland länder som saknar lagstadgade minimilöner tillämpas allmängiltigförklaring i dag i t ex Finland och, i mer begränsad utsträckning, Norge och Tyskland.

En viktig aspekt av detta system är att svenska arbetsgivarorganisationer och fackföreningar kommer att fastställa minimilönerna i utländska företag som är verksamma i Sverige och som konkurrerar i samma bransch. Det kan visas teoretiskt att parterna på arbetsmarknaden kan ha ett gemensamt intresse av att utsträcka minimilönerna till andra företag, i den utsträckning som detta ökar de rivaliserande företagens kostnader (Petrakis och Vlassis 2004, Williamson 1968). En förutsättning för att den allmängiltigförklarade minimilönen ska kunna fungera som ett inträdeshinder i branschen är att minimilönen skiftar kostnadskurvan på ett sätt som missgynnar utländska företag, vilket kan gälla om olika teknologier används i utländska respektive svenska företag. Även om minimilönen ökar kostnaderna även i svenska företag, så kan kostnaderna öka ännu mer i de mer arbetskraftsintensiva, lågteknologiska konkurrentföretagen.¹³

3.2. Lagstiftning

Lagstiftning innebär ett större avsteg från nuvarande ordning än allmängiltigförklaring, eftersom den politiska sfären får ett direkt inflytande över lönebildningen. De flesta OECD-länder har i dag lagstadgade minimilöner, vilka i regel avser alla anställda personer.

Tre viktiga aspekter att beakta när det gäller lagstadgade minimilöner är (i) minimilönens nivå; (ii) minimilönens differentiering; och (iii) regelverket för anpassning av minimilönen.

Det finns anledning att tro att en lagreglerad minimilön kommer att sättas lägre än de nivåer som blir aktuella vid en allmängiltigförklaring. Fackföreningarna måste framföra sina önskemål via det politiska systemet och kan inte tillgripa sanktioner mot motparten, vilket försvagar fackföreningarnas förhandlingsstyrka. Det är dock svårt att sia om exakt var minimilönenivån kan hamna, men minimilönerna kommer förmodligen inte att

¹³ I de refererade teoretiska modellerna beaktas endast produktmarknadskonkurrens, inte lönekonkurrens. I den mån som ökad lönekonkurrens uppstår till följd av utländska företags verksamhet i Sverige, kan detta sänka svenska företags lönekostnader.

differentieras efter bransch. Socialbidragsnormen definierar dock en undre gräns för den lagstadgade nivån och de lägsta nivåerna i kollektivavtalen sannolikt en övre. De kollektivavtalsreglerade minimilönerna kommer att fungera som ett andra, övre lönegolv på arbetsmarknaden.

Erfarenheterna från andra länder visar att inte bara nivån, utan även graden av differentiering av den lagstadgade minimilönen är viktig för sysselsättningen. Ett utfall liknande Frankrikes, dvs en relativt hög lagreglerad minimilön som inte är differentierad, är förmodligen mer sysselsättningshämmande än andra alternativ.

I många länder med lagstadgade minimilöner finns ett mer eller mindre detaljerat regelverk för hur minimilönen ska anpassas (Burgess och Usher 2003, EIRO 2005). Pris- eller löneutveckling, eller en kombination av de båda, ligger till grund för årliga anpassningar i ett antal länder, t ex Frankrike. I Storbritannien avgör regelbundna bedömningar om den allmänna ekonomiska utvecklingen och den nationella konkurrensförmågan anpassningarna (i praktiken årliga sedan 2001). Något liknande regelverk rörande anpassningarna finns dock inte för den federala minimilönen i USA, vilken senast justerades 1997.

Möjligheten till rent diskretionära anpassningar via politiska beslut – ofta efter konsultation med fackföreningar och arbetsgivarorganisationer – finns också i de flesta av länder med lagstadgade minimilöner.¹⁴ En fördel med diskretionära anpassningar är ökad flexibilitet, men en nackdel är att minimilönerna kan komma att influeras av kortsiktiga politiska intressen, på bekostnad av samhällsekonomiska överväganden.

4. Slutord

I denna artikel har konstaterats att de lönegolv som finns på den svenska arbetsmarknaden är höga jämfört med andra länder. De lägsta minimilönerna i de sju undersökta avtalsområdena är 60-72 procent av medianlönen i tillverkningsindustrin. Bilden av de höga svenska minimilönerna modereras i viss mån av att minimilönerna är lägre för ungdomar inom flera avtalsområden, vilket inte alltid är fallet i andra länder.

Den empiriska evidensen indikerar att minimilönerna har mer negativa sysselsättningseffekter i länder där minimilönerna är relativt höga, som i Sverige och Frankrike. I Storbritannien, med väsentligt lägre minimilöner, tycks inte någon effekt alls finnas på sysselsättningen.

Frånsett direkta sysselsättningseffekter kan minimilönerna även påverka den strukturella anpassningen av arbetsmarknaderna i de rika länderna till följd av globaliseringen. Om höga minimilöner hämmar tillväxten av lågbetalda arbeten inom tjänstesektorn, samtidigt som globaliseringen slår ut jobb i tillverkningsindustrin, kan strukturanpassningen försvåras och många lågutbildade komma att ställas utanför arbetsmarknaden (Kongsrud

¹⁴ I t ex Frankrike tillhör det traditionen att varje nyutträd president höjer minimilönen (Kramarz och Philippon 2001).

och Wanner 2005). Dessa tendenser kan dock motverkas om en hög minimilön i tjänstesektorn också underlättar rekryteringen av arbetskraft från andra sektorer. Empirisk evidens rörande de eventuella sambanden mellan strukturanpassning och minimilöner i olika sektorer förefaller emellertid saknas.

Den ökade konkurrensen från låglöneländer och EG-domstolens kommande utslag i Vaxholmsfallet aktualiserar en diskussion om vilka alternativ som står till buds rörande formerna för minimilönernas reglering. En allmängiltigförklaring av minimilönerna kan öppna för bildandet av branschvisa karteller mellan arbetsgivarorganisationer och fackföreningar, vilket utestänger utländska konkurrentföretag. En lagstadgad minimilön kommer sannolikt att sättas lägre än de nivåer som blir aktuella vid en allmängiltigförklaring, vilket befrämjar sysselsättning och konkurrens. Men en lagreglering innebär också att minimilönerna kan komma att influeras av kortsiktiga politiska intressen, på bekostnad av samhällsekonomiska överväganden.

REFERENSER

- Abowd, J M, F Kramarz, T Lemieux och D N Margolis (2000a), "Minimum Wages and Youth Employment in France and the United States", i Blanchflower, D och R Freeman (red), *Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries*, University of Chicago Press, Chicago.
- Abowd, J M, F Kramarz, D N Margolis och T Philippon (2000b), "The Tail of Two Countries: Minimum Wages and Employment in France and the United States", IZA Working Paper 203.
- Bazen, S och V Marimoutou (2002), "Looking for a Needle in a Haystack? A Re-examination 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.
- Bigsten, A och B Holmlund (2006), "Överdrivna farhågor om hotet från Kina", *Ekonomisk Debatt*, årg 34, nr 2, s 68-73.
- Björklund, A, P-A Edin, B Holmlund och E Wadensjö (2000), *Arbetsmarknaden*, andra reviderade upplagan, SNS Förlag, Stockholm.
- Brown, C (1999), "Minimum Wages, Employment, and the Distribution of Income", i Ashenfelter, O och D Card (red), *Handbook of Labor Economics*, vol 3b, Elsevier, Amsterdam.
- Burgess, P och A Usher (2003), "Allgemeinverbindlichkeit und Mindestlohnregelungen in Mitgliedsstaaten der EU", WSI, Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf.
- Burkhauser, R V, K A Couch och D C Wittenburg (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.
- Card, D och A B Krueger (1995), *Myth and Measurement. The New Economics of the Minimum Wage*, Princeton University Press, Princeton.
- Card, D och A B Krueger (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.
- Dickens, R och M Draca (2005), "The Employment Effects of the October 2003 Increase in the National Minimum Wage", Centre for Economic Performance Discussion Paper 693, London School of Economics and Political Science.
- Dolado, J, F Kramarz, S Machin, A Manning, D Margolis och C Teulings (1996), "The Economic Impact of Minimum Wages in Europe", *Economic Policy*, vol 11, s 317-357.
- Edin, P-A och B Holmlund (1994), *Arbetslösheten och arbetsmarknadens funktionssätt*, bilaga 8 till 1994 års Långtidsutredning, Fritzes, Stockholm.
- EIRO (2005), "Minimum Wages in Europe", European Industrial Relations Observatory, European Foundation.
- Kjellberg, A (2003), "Arbetsgivarorganisa-

- tioner och fackföreningar i ett föränderligt arbetsliv", i von Otter, C (red), *Ute och inne i svenskt arbetsliv*, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Kongsrud, P M och I Wanner (2005), "The Impact of Structural Policies on Trade-Related Adjustment and the Shift to Services", Economics Department Working Papers 427, OECD, Paris.
- Kramarz, F och T Philippon (2001), "The Impact of Differential Payroll Tax Subsidies on Minimum Wage Employment", *Journal of Public Economics*, vol 82, s 115-146.
- Laroque, G och B Salanié (2002), "Labour Market Institutions and Employment in France", *Journal of Applied Econometrics*, vol 17, s 25-48.
- Low Pay Commission (2005), *National Minimum Wage. Low Pay Commission Report 2005*, London.
- Machin, S och A Manning (1997), "Minimum Wages and Economic Outcomes in Europe", *European Economic Review*, vol 41, s 733-742.
- Machin S och J Wilson (2004), "Minimum Wages in a Low-Wage Labour Market: Care Homes in the UK", *Economic Journal*, vol 114, s C102-C109.
- Medlingsinstitutet (2005), *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2004. Medlingsinstitutets årsrapport*, Medlingsinstitutet, Stockholm.
- Medlingsinstitutet (2006), *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2005. Medlingsinstitutets årsrapport*, Medlingsinstitutet, Stockholm.
- OECD (1998), *Employment Outlook*, OECD, Paris.
- Persson, M och M Radetzki (2006a), "Kina, Sverige och globaliseringen", *Ekonomisk Debatt*, årg 34, nr 1, s 5-16.
- Persson, M och M Radetzki (2006b), "Svar till Bigsten och Holmlund", *Ekonomisk Debatt*, årg 34, nr 2, s 74-76.
- Petrakis, E och M Vlassis (2004), "Endogenous Wage Bargaining Institutions in Oligopolistic Sectors", *Economic Theory*, vol 24, s 55-73.
- Regnard, P (2005), "Minimum Wages 2005 – Major Differences between EU Member States", Eurostat, Luxemburg.
- Skedinger, P (2005), "Hur höga är minimilönerna?", Rapport 2005:18, Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, Uppsala.
- Skedinger, P (2006a), "Effekter av minimilöner: vad säger forskningen?", manuskript, Institutet för Näringslivsforskning, Stockholm.
- Skedinger, P (2006b), "Minimum Wages and Employment in Swedish Hotels and Restaurants", *Labour Economics*, vol 13, s 259-290.
- 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.
- Williamson, O E (1968), "Wage Rates as a Barrier to Entry: the Pennington Case in Perspective", *Quarterly Journal of Economics*, vol 82, s 85-116.