

En exkluderande arbetsmarknadsmodell?

Den svenska arbetsmarknadens
trösklar i ett globalt perspektiv

Per Skedinger
Institutet för Näringslivsforskning

Författarens tack

Ett tack till Helena Svaleryd, Camilo von Greiff och referensgruppens ledamöter för synpunkter på tidigare versioner av manuskriptet samt till Jan Wallander och Tom Hedelius Stiftelse för finansiellt stöd.

UNDERLAGSRAPPORT NR 24 TILL GLOBALISERINGSRÅDET
© GLOBALISERINGSRÅDET 2008

FÖRFATTARE Per Skedinger
GRAFISK FORM Nina Gergi
FOTO OMSLAG Getty Images
TRYCK Edita, Västerås 2008

ISBN 978-91-85935-23-9
ISSN 1654-6245

BESTÄLLNING Globaliseringsrådet
TFN 08-405 10 00
E-POST globaliseringsradet@education.ministry.se
www.regeringen.se/globaliseringsradet

Förord

Den svenska arbetsmarknadsmodellen används ofta som en sammanfattande benämning på en uppsättning lagar och regler som omfattar aktiv arbetsmarknadspolitik, hög facklig anslutning, generös arbetslöshetsersättning samt lönebildning genom kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter utan någon statlig inblandning. Denna modell har av t.ex. OECD beskrivits som ett lyckat exempel på en politik som lyckats förena hög tillväxt med ett stort arbetskraftsdeltagande och en betydande strukturomvandling. Till den svenska arbetsmarknadsmodellen hör emellertid också ett starkt lagstadgat anställningsskydd och höga kollektivavtalsreglerade lönegolv. Dessa institutioner kan, istället för att skydda individer, verka exkluderande för personer med en svagare ställning på arbetsmarknaden – som ungdomar, invandrare, lågutbildade och arbetshandikappade.

Enligt författaren har den svenska arbetsmarknadsmodellen varit framgångsrik i flera avseenden, men när det gäller att skapa sysselsättningsmöjligheter för marginalgrupper framstår modellen närmast som ett misslyckande. Sverige kännetecknas av ett relativt starkt anställningsskydd och av minimilöner som tillhör de högsta i världen. Om målsättningen är att förbättra arbetsmarknadsmöjligheterna för marginalgrupper finns det skäl att diskutera förändringar. Författaren diskuterar ett mindre gap i anställningsskydd mellan fasta och tidsbegränsade anställningar, att undanta småföretag från LAS samt att införa lagstadgade minimilöner.

Rapporten har författats av Per Skedinger, docent vid Institutet för Näringslivsforskning (IFN). Han forskar huvudsakligen kring lönebildning, effekter av minimilöner, orsaker till och effekter av arbetshandikapp samt effekter av aktiv arbetsmarknadspolitik.

Författaren svarar helt och hållet för de analyser och rekommendationer som lämnas i rapporten.

Stockholm i december 2008
Pontus Braunerhjelm
Huvudsekreterare i Globaliseringsrådet

Globaliseringsrådets ledamöter

I januari 2007 kom arbetet i regeringens Globaliseringsråd igång. Rådets målsättning är att utforma en strategi som leder till att Sverige ska kunna tillgodogöra sig de potentiellt stora välfärdsvinsterna som globaliseringen innebär. Vidare är Globaliseringsrådet en arena för dialog med syfte att fördjupa kunskaperna och bredda det offentliga samtalet kring globaliseringens effekter. Rådets arbete, som ska vara avslutat i god tid före valet 2010, kommer att sammanfattas i en slutrapport med rekommendationer främst avseende den ekonomiska politiken.

Som ett led i rådets arbete har en rad rapporter beställts huvudsakligen från forskare men också från myndigheter och andra aktörer med djuplodande kunskaper kring globaliseringen, dess drivkrafter och effekter. Dessa rapporter kommer att utgöra underlag till slutrapporten.

Högskole- och forskningsminister Lars Leijonborg är Globaliseringsrådets ordförande och professor Pontus Braunerhjelm, som leder rådets kansli, är huvudsekreterare. Övriga ledamöter är:

- Kristina Alsér, Mercatus Engineering AB och landshövding i Kronobergs län
- Hans Bergström, kolumnist, docent statsvetenskap
- Carl Bildt, utrikesminister
- Urban Bäckström, VD Svenskt Näringsliv
- Lars Calmfors, professor internationell ekonomi
- Per Carstedt, koncernchef SEKAB-gruppen
- Dilsa Demirbag-Sten, journalist, författare
- Anna Ekström, ordförande Saco
- Sven Otto Littorin, arbetsmarknadsminister
- Wanja Lundby-Wedin, ordförande LO
- Karin Markides, rektor Chalmers tekniska högskola
- Elisabeth Nilsson, VD Jernkontoret
- Aina Nilsson Ström, designchef Volvo AB
- Sture Nordh, ordförande TCO
- Mats Odell, kommun- och finansmarknadsminister
- Maud Olofsson, näringsminister, vice statsminister
- Carl-Henric Svanberg, VD Ericsson
- Lena Treschow Torell, tillträdande ordförande IVA
- Harriet Wallberg-Henriksson, rektor Karolinska Institutet
- Marcus Wallenberg, ordförande Internationella Handelskammaren (ICC)
- Olle Wästberg, GD Svenska Institutet

Innehåll

1. Inledning	7
2. Marginalgruppers ställning på arbetsmarknaden	10
2.1 Sysselsättning och arbetslöshet bland ungdomar och invandrare i Sverige och andra länder	10
2.2 Sammanfattande diskussion	18
3. Anställningsskyddets utformning och utveckling	19
3.1 Anställningsskyddet i internationell jämförelse	19
3.2 Anställningsskyddet i Sverige	23
3.3 Missgynnans marginalgrupper i lagstiftningen om anställningsskydd?	27
3.4 Sammanfattande diskussion	28
4. Effekter av anställningsskydd	30
4.1 Aggregerad sysselsättning och arbetslöshet	30
4.2 Sysselsättning och arbetslöshet bland marginalgrupper	32
4.3 Andra effekter	34
4.4 Sammanfattande diskussion	37
5. Minimilönernas utformning och utveckling	39
5.1 Minimilönesystem	41
5.2 Minimilönerna i Sverige och omvärlden	45
5.3 Sammanfattande diskussion	56

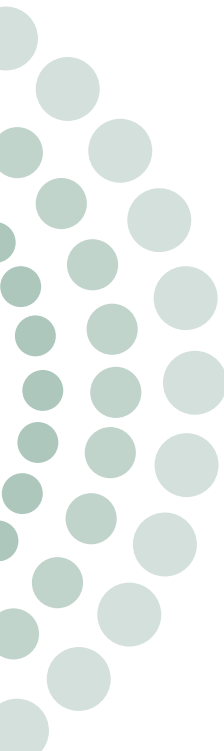
6. Effekter av minimilöner	58
6.1 Sysselsättning	58
6.2 Lönestruktur och lönerörlighet	63
6.3 Andra anpassningsmekanismer	66
6.4 Har formerna för minimilönernas reglering någon betydelse?	67
6.5 Sammanfattande diskussion	68
7. Låglönekonkurrens på hemmaplan: Laval-domen och svensk arbetsmarknad	70
7.1 Konsekvenser av Laval-domen	71
7.2 Inflödet av utstationerad arbetskraft i byggsektorn	72
7.3 Har låglönekonkurrensen minskat löneökningarna i byggsektorn?	77
7.4 Sammanfattande diskussion	79
8. Avslutning	80
8.1 Sammanfattning av rapportens huvudresultat	80
8.2 Hur inkludera de exkluderade?	83
Referenser	89
Referensgrupp	100

1. Inledning

”Den svenska arbetsmarknadsmodellen” används ofta som en sammanfattande benämning på en uppsättning arbetsmarknadsrelaterade institutioner i vårt land, såsom omfattande aktiv arbetsmarknadspolitik, hög facklig organiseringsgrad och kollektivavtalstäckning, generös arbetslöshetsersättning och frånvaro av direkt statlig inblandning i lönebildningen. Denna modell har på många sätt varit framgångsrik och har av t.ex. OECD (2006b) beskrivits som ett lyckat exempel på en politik som åstadkommit hög tillväxt och sysselsättning. Modellen har också framhållits som ett alternativ till en mer marknadsorienterad, anglosaxisk arbetsmarknadsmodell. Den svenska arbetsmarknadsmodellens utformning kan avspegla att löntagarna i särskilt hög grad ogillar arbetsmarknadsrelaterade risker och önskar utjämna konsumtionsmöjligheterna mellan olika tillstånd på arbetsmarknaden.

Till den uppsättning av institutioner som karaktäriserar den svenska arbetsmarknadsmodellen hör också ett starkt lagstadgat anställningsskydd och höga kollektivavtalsreglerade lönegolv. Anställningsskydd och minimilöner beskrivs ofta som *skyddande* institutioner på arbetsmarknaden. Det ligger en hel del i denna karaktäristik – anställningsskydd bidrar till att förhindra uppsägningar utan saklig grund. Det bidrar också till att fördröja uppsägningar med saklig grund samtidigt som lönegolv sätter en lägsta gräns för den lön som det är möjligt för arbetsgivaren att betala. Dessa skydd avser dock endast personer som redan *har* en anställning (och vad avser anställningsskyddet främst fast anställda). För personer med en svagare ställning på arbetsmarknaden – som nyinträdande, arbetslösa och tidsbegränsat anställda – kan de skyddande institutionerna istället verka *exkluderande*. I de s.k. marginalgrupperna på arbetsmarknaden är ungdomar, invandrare och lågutbildade överrepresenterade. Anställningsskydd och minimilöner kan resa trösklar som försvårar för dessa grupper att etablera sig på arbetsmarknaden.

Syftet med denna rapport är att belysa i vilken grad dessa två institutioner, enligt forskningen på området, reser trösklar för arbetsmarknadsinträde och etablering på arbetsmarknaden. Eftersom både anställningsskydd och minimilöner ökar arbetsgivarens personalkostnader finns det en risk att sysselsättningen påverkas negativt. Att sysselsättningen minskar är dock inte givet enligt nationalekonomisk teori eftersom det kan finnas motverkande faktorer och frågan måste därför



undersökas empiriskt. I den mån negativa effekter på sysselsättningen förekommer är dessa sannolikt koncentrerade till marginalgrupper på arbetsmarknaden. Frågan om anställningsskyddets och minimilönernas roll för sysselsättningen är också relevant att ställa mot bakgrund av utvecklingen på den svenska arbetsmarknaden sedan millennieskiftet med en ökande ungdomsarbetslöshet, allt fler tidsbegränsade anställningar bland sysselsatta ungdomar och en permanent hög arbetslöshet bland invandrare. Att underlätta för ungdomar och invandrare att snabbt få fotfäste på arbetsmarknaden kan komma att bli allt viktigare i en framtid med en åldrande, och till antalet krympande, inhemsk befolkning.

Anställningsskydd är en institution som syftar till att på olika sätt reglera kvantiteten använd arbetskraft, medan minimilöner reglerar lägsta priset för denna arbetskraft. Ett starkt anställningsskydd ökar arbetsgivarens kostnader för uppsägningar, men ökar också kostnaderna för nyanställningar eftersom arbetsgivare tar hänsyn till framtida uppsägningskostnader redan vid anställningsbeslutet. Detta leder till att både uppsägningar och nyanställningar minskar, vilket medför en tvetydig effekt på sysselsättningens nivå men dämpar dess svängningar över konjunkturcykeln. Anställningsskyddet kan dock bidra till att arbetsgivare blir mer obenägna att anställa arbetssökande för vilka det råder osäkerhet om den produktiva förmågan. Denna osäkerhet kan t.ex. bero på bristande arbetslivserfarenhet eller på att den sökande genomgått en utländsk, för arbetsgivaren okänd utbildning. Minimilöner kan också resa trösklar för arbetsmarknadsinträde, särskilt om minimilönerna är höga i förhållande till genomsnittliga löner och om inte särskilda undantag görs för oerfaren arbetskraft. Förekomst av arbetsgivare med en dominerande position på arbetsmarknaden och olika friktioner i form av sök- och rörlighetskostnader för arbetskraften, kan dock eliminera eller mildra negativa sysselsättningseffekter.

Sverige har ett anställningsskydd som är starkare än genomsnittet i OECD och minimilönerna är bland de högsta i världen. I samband med EG-domstolens utslag i det s.k. Laval-målet har även möjligheterna att på sikt behålla utformningen av det svenska minimilönesystemet kommit att ifrågasättas. I detta fall föreligger domstolsbeslut på att den svenska arbetsmarknadsmodellen fungerar exkluderande i den meningen att löne- och andra villkor för utstationerad arbetskraft

inte bedömts vara förenliga med EU:s principer för fri tjänstehandel. Sverige är ett av de få länder i EU som uteslutande utnyttjar kollektivavtal för reglering av minimilönerna. I flertalet medlemsländer är minimilönerna antingen lagstadgade eller genom lagstiftning allmängiltigförklarade till sektorer som inte täcks av kollektivavtal.

Den nationalekonomiska forskningen om minimilönens effekter på sysselsättning och andra utfall är mycket omfattande, men nästan alla studier avser lagreglerade system. Först under senare år har analyser av kollektivavtalsreglerade minimilöner genomförts. Den internationella forskningen om anställningsskyddet och dess effekter har fram till nyligen varit tämligen knapphändig, men har därefter vuxit mycket snabbt.

Rapporten har följande upplägg. I nästa avsnitt kartläggs marginalgruppers ställning på arbetsmarknaden i Sverige och andra länder, som den beskrivs i internationell statistik. I avsnitt 3 redogörs för utformningen och utvecklingen av anställningsskyddet i Sverige och andra länder, medan forskningsresultaten om anställningsskyddets effekter presenteras i avsnitt 4. Fokus ligger på effekter på marginalgruppers sysselsättning, men även andra effekter vilka kan påverka dessa grupper situation diskuteras mer översiktligt. Anställningsskyddet kan nämligen ha en rad följd effekter på strukturomvandling, produktivitet, löner, upplevd trygghet på arbetsmarknaden samt på multinationella företags lokalisering. Minimilönernas utformning och utveckling i Sverige och andra länder redovisas i avsnitt 5 och i avsnitt 6 diskuteras forskningsresultaten om minimilönernas effekter, huvudsakligen avseende sysselsättning. Även avseende minimilöner finns relaterade effekter på bl.a. lönestruktur, anställningsförmåner, priser och produktivitet. Avsnitt 7 behandlar Laval-domen och dess konsekvenser för svensk arbetsmarknad. Den utstationerade arbetskraften från EU:s nya medlemsländer utgör ett exempel på tilltagande låglönekonkurrens på hemmaplan. I avsnittet diskuteras vilken effekt detta haft på kollektivavtalens utformning och på svenska byggnadsarbetarens löner. Rapporten sammanfattas i avsnitt 8 som även diskuterar förslag på hur anställningsskydd och formerna för minimilönernas bestämning kan förändras i syfte att stärka marginalgruppernas position på den svenska arbetsmarknaden.

2. Marginalgruppers ställning på arbetsmarknaden

I den mån anställningsskyddslagstiftning och minimilöner reser trösklar för arbetsmarknadsinträde torde detta särskilt gälla för marginalgrupper på arbetsmarknaden, såsom ungdomar, invandrare och arbetshandikappade. Dessa grupper har ofta begränsad arbetslivserfarenhet och kan därför vara mindre produktiva än andra arbetstagare. Många invandrare kan ha genomgått utländska utbildningar vars produktivitetshöjande effekter det kan råda osäkerhet om. Det kan också finnas andra osäkerhetsfaktorer som är förknippade med den bristande arbetslivserfarenheten. Till detta kan komma diskriminering i den meningen att arbetsgivare är obenägna att anställa exempelvis invandrare eller arbetshandikappade även då de har identiska kvalifikationer (i form av utbildning och arbetslivserfarenhet) som andra arbetssökande.¹

2.1 Sysselsättning och arbetslöshet bland ungdomar och invandrare i Sverige och andra länder

I detta avsnitt ges en översiktlig beskrivning av marginalgruppernas ställning på arbetsmarknaden i Sverige och andra länder. Framställningen avgränsas till ungdomar och invandrare då dessa grupper dels kännetecknas av att de ofta är nyinträdande på arbetsmarknaden, dels täcks relativt väl i internationell statistik. De utfall på arbetsmarknaden som studeras mer ingående är arbetslöshet, sysselsättning och anställningsform.

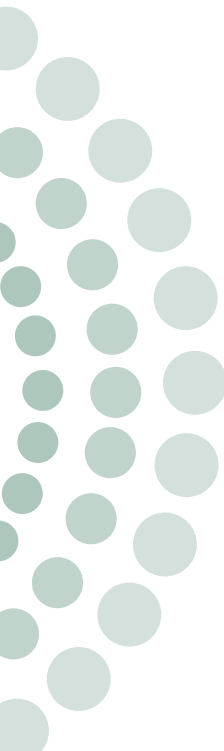
I tabell 1 presenteras uppgifter för flertalet OECD-länder om arbetslösheten bland ungdomar och för jämförelsens skull även arbetslösheten i arbetskraften som helhet.

¹ Carlsson och Rooth (2007) finner i fältexperiment med fiktiva jobbansökningar att svenska arbetsgivare är mindre benägna att kalla sökande med utländskt klingande namn till anställningsintervju än sökande med svenskklingande namn och identiska meriter.

Tabell 1. Arbetslöshet i olika OECD-länder, 1994, 2000 och 2007. Andel av arbetskraften (procent).

Land	15–64 år			15–24 år		
	1994	2000	2007	1994	2000	2007
Australien	9,9	6,0	4,4	17,1	11,8	9,4
Belgien	9,7	6,6	7,7	21,8	15,2	19,2
Danmark	8,1	4,5	3,6	10,2	6,7	7,2
Finland	16,5	9,9	6,9	31,2	21,5	15,7
Frankrike	12,4	10,1	8,1	27,5	20,7	19,6
Grekland	9,1	11,3	8,2	27,7	29,5	22,0
Irland	15,1	4,4	4,6	24,2	6,4	8,7
Italien	11,1	10,6	6,2	30,5	29,7	20,3
Japan	3,0	5,0	4,1	5,5	9,2	7,7
Kanada	10,5	6,9	6,1	15,9	12,6	11,2
Nederländerna	6,8	2,7	3,7	10,2	5,3	7,3
Norge	5,4	3,5	2,6	12,6	10,2	7,3
Nya Zeeland	8,2	6,1	3,7	15,0	13,2	9,7
Polen	14,8	16,4	9,7	32,6	35,2	21,7
Portugal	7,2	4,2	8,5	14,1	8,6	16,6
Schweiz	4,0	2,7	3,7	5,8	4,8	7,1
Spanien	24,0	13,9	8,3	42,9	25,3	18,2
Storbritannien	9,7	5,6	5,3	16,1	11,8	14,4
<i>Sverige</i>	<i>9,7</i>	<i>5,9</i>	<i>6,2</i>	<i>22,7</i>	<i>11,9</i>	<i>18,9</i>
Sydkorea	2,6	4,3	3,4	7,2	10,2	8,8
Tjeckien	4,3	8,8	5,4	8,7	17,0	10,7
Tyskland	8,5	7,8	8,8	8,2	8,4	12,4
USA	6,2	4,0	4,7	12,5	9,3	10,5
Österrike	3,6	4,7	4,5	5,0	6,3	8,7
EU-15	11,2	8,3	7,6	20,8	15,6	15,6
OECD	7,8	6,2	5,9	14,3	11,8	12,1

Källa: OECD.



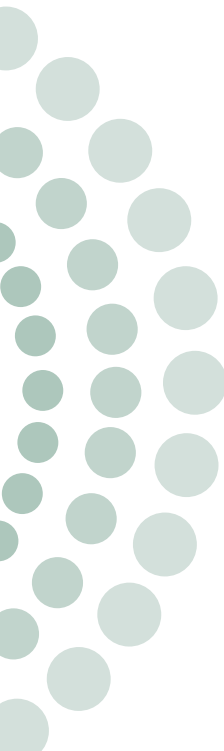
I samtliga länder är arbetslösheten bland ungdomar i åldern 15–24 år högre än för åldersgruppen 15–64 år. Det finns dock stora skillnader mellan länderna, både vad avser den absoluta nivån på ungdomsarbetslösheten och i dess förhållande till den totala arbetslösheten. I Sverige (kursiv markering i tabellen) nådde ungdomsarbetslösheten en topp år 1994 och sjönk därefter, men har återigen ökat under 2000-talet för att nå 18,9 procent år 2007. Detta innebär att ungdomsarbetslösheten i Sverige ligger på en nivå som är klart högre än OECD:s genomsnitt för detta år (12,1 procent) och även något högre än i de ”gamla” EU-länderna (15,6 procent). Därmed skiljer sig Sverige från länder som Danmark, Irland, Japan, Nederländerna, Schweiz och Österrike, vilka samtliga genomgående haft en relativt låg ungdomsarbetslöshet (under 10 procent) under de år som redovisas för 00-talet. Till gruppen med en ungdomsarbetslöshet omkring 20 procent år 2007 hör, förutom Sverige, Belgien, Frankrike, Grekland, Italien, Polen och Spanien. Det är svårt att skönja tydliga geografiska mönster, men anglosaxiska länder (utom Storbritannien) tenderar att ligga under OECD:s genomsnitt år 2007 medan samtliga länder i Sydeuropa ligger över.

I tabell 2 visas arbetslösheten bland utlandsfödda och infödda (för ett något mindre antal OECD-länder än i föregående tabell). För invandrare förefaller det även relevant att redovisa sysselsättningsgraden, då man särskilt i denna grupp kan stå utanför arbetsmarknaden av andra skäl än utbildning, exempelvis p.g.a. förtidspensionering eller socialbidragsberoende.

Tabell 2. Arbetslöshet och sysselsättning bland infödda och utlandsfödda i olika OECD-länder, 1995, 2000 och 2005. Andel av arbetskraft (arbetslöshet) och befolkning (sysselsättning), procent.

	Arbetslöshet Infödda, %			Arbetslöshet Utlandsfödda, %			Sysselsättningsgrad Infödda, %			Sysselsättningsgrad Utlandsfödda, %		
	1995	2000	2005	1995	2000	2005	1995	2000	2005	1995	2000	2005
Australien	8,1	6,2	4,8	10,2	6,7	5,1	69,8	71,4	74,4	61,8	63,5	66,5
Belgien	8,4	5,6	6,9	19,5	15,8	17,1	57,5	62,4	62,8	45,3	49,7	49,6
Danmark	7,3	3,9	4,5	20,6	9,5	9,8	74,2	77,5	76,8	46,4	53,6	59,9
Finland	17,0	11,1	8,2	17,6	16,7	14,7	60,1	68,3	68,8	45,1	45,1	57,0
Frankrike	11,2	9,4	8,6	17,6	14,6	10,2	60,7	63,1	63,6	55,0	56,2	56,8
Grekland	9,0	11,1	9,7	17,1	14,6	10,2	54,5	55,6	59,8	54,7	60,0	65,8
Irland	12,0	4,3	4,1	16,2	5,7	6,0	54,2	64,4	67,0	52,4	64,9	68,7
Italien	11,9	10,9	7,4	13,1	12,1	9,5	50,4	53,3	57,3	58,0	60,9	63,5
Kanada	9,1	6,0	4,0	11,7	7,3	10,8	68,9	71,7	75,1	65,1	68,0	60,5
Nederländerna	6,0	2,3	4,2	19,6	6,3	10,6	66,1	74,9	75,6	47,4	59,4	63,3
Norge		3,3	4,2		6,1	10,6		78,5	75,6		69,0	63,3
Portugal	7,2	3,9	7,5	12,1	4,5	9,0	62,7	67,6	67,2	57,3	72,4	72,7
Schweiz			3,1			8,6			79,2			71,6
Spanien	22,8	13,9	9,1	27,0	15,9	11,3	45,8	55,9	62,3	46,8	60,0	69,8
Storbritannien	8,5	5,3	4,3	12,8	8,8	7,3	68,9	72,2	72,4	59,0	61,8	63,8
Sverige	7,3	4,7	7,9	21,7	11,6	14,9	75,2	74,6	74,6	53,5	58,9	60,7
Tjeckien			7,7			12,9			64,7			61,6
Tyskland		7,4	10,4		12,6	17,0		66,7	67,0		56,7	57,0
USA	5,8	4,4	5,8	8,0	4,9	5,1	71,1	72,7	69,2	65,4	70,0	69,4
Österrike	4,1	4,3	4,3	6,9	8,0	10,8	68,5	68,0	68,7	67,8	66,8	61,4

Källa: OECD



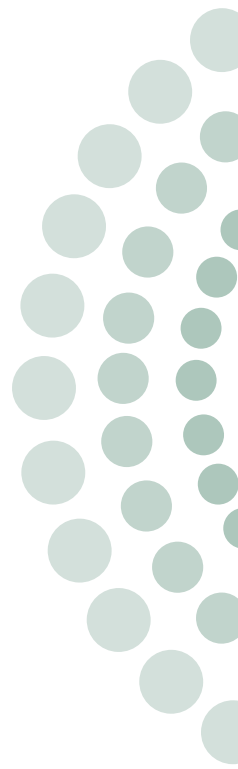
Inte heller siffrorna i tabell 2 är uppmuntrande för svenskt vidkommande. Med en arbetslöshet på 14,9 procent bland utlandsfödda år 2005 tillhör Sverige gruppen med högst arbetslöshet för denna grupp (tillsammans med Belgien, Finland, Frankrike och Tyskland). I endast ett land, USA, är arbetslösheten bland utlandsfödda (5,1 procent år 2005) lägre än bland infödda (5,8 procent). Återigen utmärker sig anglosaxiska länder genom en relativt låg arbetslöshet bland de utlandsfödda. Sydeuropa kännetecknas dock inte heller av särskilt höga arbetslöshetstal i denna grupp jämfört med andra länder. Vad beträffar sysselsättningsgraden framgår att det skett en successiv ökning för Sveriges del sedan mitten av 1990-talet. Sysselsättningsgraden bland utlandsfödda var 60,7 procent år 2005. Detta placerar Sverige strax nedanför mitten i urvalet av länder, där sysselsättningsgraden låg mellan 49,6 procent (Belgien) och 72,7 procent (Portugal) detta år.

Siffrorna i tabell 2 ger inte någon fullständig bild av invandrades situation på arbetsmarknaden. Sammansättningen av gruppen utlandsfödda är inte samma i alla länder och det kan också finnas stora skillnader mellan olika utlandsfödda beroende på vistelsetid i landet. Invandringen i Sverige kännetecknas bl.a. av en relativt stor inströmning av utomeuropeiska flyktingar, vilka kan ha särskilda svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden. Det är därför en brist att den internationella statistiken inte tycks beakta skillnader i vistelsetid, ursprungsland och flyktingstatus.

Ett ytterligare sätt att belysa marginalgruppers inträde på arbetsmarknaden är att studera hur osäkra deras anställningar är, med avseende på typen av anställningskontrakt. En viktig distinktion härvidlag är mellan tidsbegränsade jobb, eller visstidsanställningar, och tillsvidareanställningar, eller fasta jobb. Tidsbegränsade anställningar förekommer i olika former, bl.a. provanställningar, projektanställningar och vikariat, och har det gemensamt att anställningsperioden upphör på ett på förhand bestämt datum. Samtidigt som en tidsbegränsad anställning kan utgöra en inkörsport till ett fast jobb – den ger exempelvis arbetsgivaren möjlighet att utvärdera en anställds arbetska-

pacitet – kan det också finnas en risk för en rundgång mellan olika tidsbegränsade anställningar, varvat med perioder i arbetslöshet, under en lång period i arbetslivet. För studerande kan dock en tidsbegränsad anställning, exempelvis på deltid, vara ett flexibelt sätt att skaffa sig både arbetslivserfarenhet och inkomster under en period i livet då en fast anställning är av ett mer begränsat värde.

Andelen av anställda ungdomar med tidsbegränsat kontrakt framgår av Tabell 3. I OECD-området som helhet har det blivit vanligare med tidsbegränsade anställningar under 2000-talet, både bland anställda ungdomar och bland de anställda i gemen. Sverige tillhör återigen gruppen av länder med relativt hög andel. År 2007 hade majoriteten av de anställda ungdomarna, 57,3 procent, en visstidsanställning, vilket är en markerad ökning sedan år 2000. Dessa siffror överträffas endast av Polen och Spanien och genomsnittet för OECD ligger på 36,1 procent. Liksom tidigare uppvisar de anglosaxiska länderna låga siffror, medan motsatsen gäller för Sydeuropa.



Tabell 3. Tillfälligt anställda i olika OECD-länder, 2000 och 2007.
Andel av antalet anställda (procent)

Land	15-65+ år		15-24 år	
	2000	2007	2000	2007
Australien	4,8 ^a	5,2 ^c	4,6 ^a	4,5 ^c
Belgien	9,0	8,8	30,9	29,2
Danmark	10,2	9,1	29,8	21,7
Finland	16,5	16,0	45,6	42,4
Frankrike	15,5	13,7	55,0	49,1
Grekland	13,1		28,8	
Irland	4,7	9,0	12,3	21,4
Italien	10,1	13,4	26,2	42,6
Japan	12,5	13,9	24,9	26,4
Kanada	12,5	12,9	29,1	28,8
Nederländerna	14,0	18,0	35,4	44,9
Norge	9,3	9,5	28,5	27,3
Polen	11,7 ^a	28,2	35,5 ^a	65,7
Portugal	20,4	22,2	41,5	51,6
Schweiz	11,7	13,0	47,1	50,4
Spanien	32,1	31,9	68,6	62,5
Storbritannien	6,8	5,8	13,2	12,6
<i>Sverige</i>	15,2	17,5	49,5	57,3
Tjeckien	9,3	8,6	19,6	17,4
Tyskland	12,7	14,2	52,4	56,4
USA	4,0 ^a	4,2 ^b	8,1 ^a	8,1 ^b
Österrike	7,9	8,9	33,0	34,9
EU-15	13,5	14,8	39,4	42,1
OECD	13,9	14,6	31,8	36,1

Not: a 2001; b 2005; c 2006.

Källa: OECD

Internationellt jämförbar statistik för tidsbegränsade anställningar bland invandrare tycks saknas, men Wallethe (2004) finner i en studie av svensk arbetsmarknad att utlandsfödda i högre grad än svenskfödda är tillfälligt anställda, även efter kontroll för andra observerbara egenskaper, bl.a. utbildning och anställningstid.

Ännu en viktig aspekt på arbetsmarknadsinträdet är hur snabbt det går att etablera sig på arbetsmarknaden. Detta sker ofta i etapper och inleds med att hitta första jobbet efter avslutad utbildning, eventuellt tidsbegränsat eller på deltid, för att så småningom få en fast heltidsanställning. OECD (2008) redovisar uppgifter för 14 länder, dock ej Sverige, som tyder på att det även i detta avseende finns stora skillnader mellan länder. Framför allt handlar skillnaderna om tiden det tar att skaffa första jobbet, medan det inte är lika stora variationer när det gäller övergångar från tidsbegränsad till fast anställning. I anglosaxiska länder som USA, Irland och Storbritannien tar det ungefär 1–1,5 år att hitta första jobbet, medan det i sydeuropeiska länder som Spanien, Italien och Grekland handlar om 2–3 år. I de flesta länder tar det ytterligare ca 1 år att finna en tillsvidareanställning. Studien pekar också på att etableringen på arbetsmarknaden går särskilt långsamt för ungdomar utan avslutad gymnasieutbildning.

Åslund m.fl. (2006) redovisar uppgifter för Sverige, vilka indikerar att ungdomar etablerar sig allt senare på arbetsmarknaden.² Enligt författarna sammanhänger denna utveckling med att den genomsnittliga utbildningstiden har förlängts. Stora skillnader i etableringstid finns mellan olika grupper av invandrare, beroende på ursprungsland. Invandrare från de nordiska länderna, övriga västeuropeiska länder och Nordamerika lyckas bäst, medan invandrare från Afrika och Mellanöstern har störst svårigheter. Ett tydligt resultat i studien är även att småföretag inte utgör någon särskilt vanlig inkörsport till arbetsmarknaden, vare sig för ungdomar eller invandrare.

²I studien definieras etablering på arbetsmarknaden i relativa inkomsttermer (då man uppnått 50 procent av medianinkomsten för 45-åringar).



2.2 Sammanfattande diskussion

De uppgifter som redovisats i detta avsnitt är mycket översiktliga, men de ger ändå en tämligen konsistent bild av att ungdomar och invandrare i Sverige förefaller att ha svårare att etablera sig på arbetsmarknaden än vad som gäller i flertalet andra utvecklade länder. Arbetslösheten bland ungdomar och utlandsfödda är relativt hög och givet sysselsättning är jobben mer osäkra än i de flesta andra länder.

Det finns en utveckling mot fler tillfälliga anställningskontrakt inom hela OECD-området under det senaste decenniet och denna trend förefaller vara särskilt uttalad i Sverige. En fast anställning har dock olika innebörd i olika länder, eftersom skyddet för fasta anställningar varierar. I vissa länder, som USA, är distinktionen inte så tydlig eftersom anställningsskyddet generellt sett är svagt. I Sverige och ett antal andra länder omgärdas fasta anställningar däremot av ett relativt starkt skydd. Implikationerna av detta förhållande samt andra aspekter av anställningsskyddet diskuteras mer ingående i nästa avsnitt.

3. Anställningsskyddets utformning och utveckling³

Anställningsskyddet regleras genom lagstiftning i de flesta länder. Regleringarna innebär att arbetsgivare åläggs restriktioner avseende möjligheten att säga upp personal, utnyttja tidsbegränsade anställningar eller rörande andra aspekter av anställningsförhållandet. Den svenska Lagen om anställningsskydd (LAS) utformades i början av 1970-talet. Sedan dess har vissa modifieringar gjorts, framför allt i fråga om reglerna för tidsbegränsade anställningar, men i stort sett har anställningsskyddet behållit sina väsentliga huvuddrag.

3.1 Anställningsskyddet i internationell jämförelse

Hur ska anställningsskyddets styrka jämföras mellan olika länder? Ett sätt att få en översiktlig uppfattning om lagstiftningens restriktivitet är konstruera ett index, dvs. ett sammanvägt mått på styrkan i anställningsskyddet. Flera faktorer gör dock att sådana index bör betraktas med vissa reservationer. Komplexiteten i lagstiftningen om anställningsskydd gör det svårt att i tillgängliga index fånga lagstiftningens alla aspekter. Men även skillnader i rättstillämpning kan försvåra möjligheterna till en rättvisande bild. Sverige tillhör t.ex. de länder där möjligheterna att i kollektivavtalets form frånga lagreglerna är särskilt långtgående (Rönnmär 2006).⁴ Det mest omfattande indexet avseende lagstiftningens olika beståndsdelar har konstruerats av OECD. Detta index beaktar regelverket för tillsvidareanställningar, tidsbegränsade anställningar och kollektiva uppsägningar. Indexet har en heltalsskala mellan 0 och 6, där den högsta siffran representerar den mest restriktiva lagstiftningen. Den senaste versionen av indexet avser förhållandena under 2003 (OECD 2004).⁵

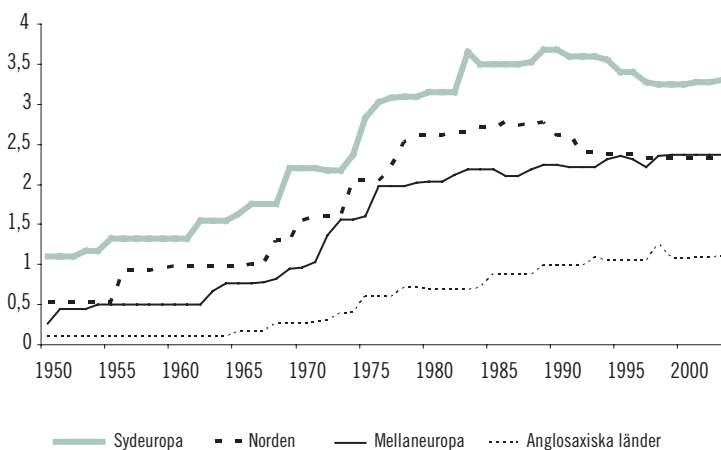
³ Avsnittet bygger på Skedinger (2008a; 2008b, kapitel 2).

⁴ Det tycks främst vara reglerna kring tidsbegränsade anställningar och turordningsregler som avtalas bort. De flesta andra delar av LAS är tvingande, det är t.ex. inte möjligt att avtala bort att saklig grund för uppsägning ska finnas (Edström 2006).

⁵ Enligt uppgift planerar OECD att publicera en uppdatering av indexet under 2009.

I Figur 1 visas anställningsskyddets utveckling under perioden 1950–2003 i olika grupper av OECD-länder.

Figur 1. Anställningsskyddslagstiftningens styrka i olika grupper av OECD-länder, 1950–2003. Index.



Not: Skalan för index är 0–6, där 6 betecknar den strängaste lagstiftningen. Sydeuropa = Grekland, Italien, Portugal och Spanien. Mellaneuropa = Belgien, Frankrike, Nederländerna, Schweiz, Tyskland och Österrike. Anglosaxiska länder = Australien, Irland, Kanada, Nya Zeeland, Storbritannien och USA. Norden = Danmark, Finland, Norge och Sverige. Aggregering av länderdata utförd av författaren, med ovägda medelvärden.

Källa: Allard (2005) och Skedinger (2008b).

Figuren bygger på Allards (2005) förlängning bakåt i tiden av OECD:s index (2004) för individuella länder. Länderna har aggregerats i fyra grupper med liknande grad av anställningsskydd: Sydeuropa, Norden, Mellaneuropa samt anglosaxiska länder, i vilka ingår bl.a. USA, Kanada och Storbritannien. Det framgår att anställningsskyddets styrka

varierar stort mellan flera av ländergrupperna och att det ökat överlag sedan periodens början. Sedan början av 1980-talet är dock nivån på anställningsskyddet mer stabil. År 2003 varierade det genomsnittliga indexet på den sexgradiga skalan mellan 1,1 (anglosaxiska länder) till 3,3 (Sydeuropa) i de olika länderaggregaten. Norden och Mellaneuropa uppvisar en liknande nivå på anställningsskyddet (omkring 2,3). Det finns vissa tendenser till konvergens; sedan början av 1990-talet har lagstiftningen blivit något liberalare i framför allt Sydeuropa och i Norden, medan anställningsskyddet i den anglosaxiska ländergruppen däremot blivit starkare jämfört med 1970-talet. Förändringarna i de europeiska länderna har dock inte varit jämnt fördelade mellan de tre huvudområdena i lagstiftningen, utan har nästan uteslutande avsett reglerna för tidsbegränsade anställningar.

Hur strikt är anställningsskyddet i Sverige jämfört med andra OECD-länder? Detta framgår av tabell 4, som dels visar OECD:s heltäckande index och dels separata index för tillsviareanställningar, tidsbegränsade anställningar respektive kollektiva uppsägningar. Uppgifterna avser år 2003 och inkluderar, förutom de "gamla" OECD-länderna i figur 1, även Japan och de "nya" medlemsländerna i Östeuropa, Asien och Latinamerika. OECD:s sammanfattande index för Sverige är 2,6, vilket innebär att landet rangordnas på plats 7 bland de 28 länderna (där plats 1 innebär det starkaste anställningsskyddet).⁶ Regleringarna är klart striktare än genomsnittet när det gäller reguljära anställningar och kollektiva uppsägningar, men något liberalare än genomsnittet i fråga om tidsbegränsade anställningar. USA, Storbritannien och Kanada har minst strikt lagstiftning i sin helhet, medan Turkiet, Portugal, Mexiko och Spanien har den mest långtgående.

⁶I en alternativ viktning av de olika komponenterna i lagstiftningen, där regelverket för kollektiva uppsägningar inte beaktas, får Sverige värdet 2,2 och rangordnas på plats 8 (OECD 2004).

Tabell 4. Anställningsskyddslagstiftningens styrka, totalt och i olika huvudområden, i olika OECD-länder, 2003. Index.

Land	Totalt	Tillsvidare- anställningar	Tidsbegränsade anställningar	Kollektiva uppsägningar
Portugal	3,5	4,3	2,8	3,6
Turkiet	3,5	2,6	4,9	2,4
Mexiko	3,2	2,3	4,0	3,8
Spanien	3,1	2,6	3,5	3,1
Frankrike	2,9	2,5	3,6	2,1
Grekland	2,9	2,4	3,3	3,3
Norge	2,6	2,3	2,9	2,9
Sverige	2,6	2,9	1,6	4,5
Belgien	2,5	1,7	2,6	4,1
Tyskland	2,5	2,7	1,8	3,8
Italien	2,4	1,8	2,1	4,9
Nederländerna	2,3	3,1	1,2	3,0
Österrike	2,2	2,4	1,5	3,3
Finland	2,1	2,2	1,9	2,6
Polen	2,1	2,2	1,3	4,1
Slovakien	2,0	3,5	0,4	2,5
Sydkorea	2,0	2,4	1,7	1,9
Tjeckien	1,9	3,3	0,5	2,1
Danmark	1,8	1,5	1,4	3,9
Japan	1,8	2,4	1,3	1,5
Ungern	1,7	1,9	1,1	2,9
Schweiz	1,6	1,2	1,1	3,9
Australien	1,5	1,5	0,9	2,9
Irland	1,3	1,6	0,6	2,4
Nya Zeeland	1,3	1,7	1,3	0,4
Kanada	1,1	1,3	0,3	2,9
Storbritannien	1,1	1,1	0,4	2,9
USA	0,7	0,2	0,3	2,9
OECD	2,2	2,2	1,8	3,0

Not: Skalan för index är 0–6, där 6 betecknar den strängaste lagstiftningen.

Källa: OECD (2004).

Även om OECD:s index är det mest heltäckande som finns tillgängligt, finns det vissa viktiga aspekter som inte beaktas, utöver dem som redan nämnts. Indexet tar t.ex. inte hänsyn till att lagstiftningens täckningsgrad varierar mellan länder. Regelverket gäller inte för egenföretagare och i många länder är dessutom småföretag undantagna från hela eller delar av lagstiftningen om anställningsskydd. Vidare tillämpas i praktiken inte regelverket för arbetstagare i den informella, "svarta" sektorn. OECD:s index kan därför ge en överdriven bild av anställningsskyddets styrka i länder med stor andel av arbetskraften inom dessa sektorer.⁷

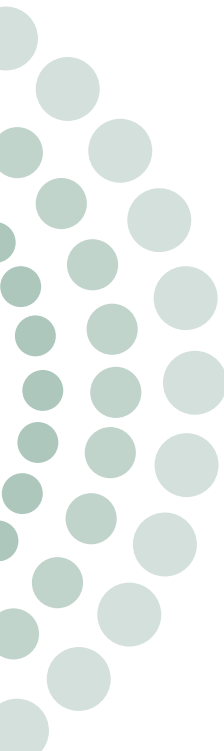
Undantag för småföretag förekommer enligt OECD (2007) i Australien, Frankrike, Italien, Portugal, Slovakien, Sydkorea, Tyskland och Turkiet.⁸ Även i Sverige finns viss differentiering i lagstiftningen med avseende på företagsstorlek sedan 2001, då möjlighet till undantag i turordningsreglerna infördes för småföretag. En förklaring till undantagen för småföretag är att anställningsskyddet är förenat med fasta kostnader, vilka är mer kännbara för mindre företag då de sprids ut på ett färre antal anställda.

3.2 Anställningsskyddet i Sverige

Arbetsbrist utgör i Sverige saklig grund för uppsägning och en sådan kan även ske av personliga skäl, vilka innefattar misskötsel av arbetsuppgifter och bristande kompetens. I Sverige finns dessutom ett antal restriktioner som berör arbetsgivarens inflytande över sammansättningen av personalstyrkan, bl.a. turordningsregler som stipulerar att uppsäg-

⁷ Boeri och van Ours (2008) menar att anställningsskyddets styrka därmed överdrivs i särskilt hög grad i sydeuropeiska länder i jämförelse med andra OECD-länder.

⁸ Trevisan (2008) hävdar att särregler för småföretag även förekommer i Spanien och Österrike.



ningar på grund av arbetsbrist ska ske enligt principen "sist-in-först-ut" och regler som innebär att personer som sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning, givet att vissa villkor rörande längden på den tidigare anställningen är uppfyllda. Turordningsregler tycks sällan fastställas genom lagstiftning i andra OECD-länder, medan regler för företrädesrätt är mer vanligt förekommande.⁹ I Sverige krävs dock inte något godkännande i förväg av en tredje part rörande arbetsbristrelaterade skäl för en uppsägning och det finns, till skillnad från flertalet andra OECD-länder, inte heller några lagreglerade avgångsvederlag.¹⁰ I jämförelse med andra länder har svensk lagstiftning dock mer långtgående restriktioner i fråga om tillsvidareanställningar i ett antal avseenden. För det första är uppsägningstiden för en person med nio månaders anställningstid en månad, medan motsvarande siffror för anställningstider på fyra och 20 år är tre respektive sex månader, vilket i samtliga fall är längre än genomsnittet i OECD-området (OECD 2004). Vidare är kraven på åtgärder som arbetsgivaren ska vidta för att undvika en uppsägning av personliga skäl relativt höga och innefattar en noggrann omplaceringsutredning, rehabilitering, anpassning av arbetsplatsen och utbildning (Rönmar 2006). För det tredje förefaller de skadestånd som maximalt kan utdömas om saklig grund saknas för en uppsägning ligga på en hög nivå i Sverige.¹¹ För ett typexempel med en uppsägning av person med 20 års anställningstid utgör denna kompensation 32 månadslöner, vilket är högre än i något annat OECD-land för vilka uppgifter finns (OECD 2004).

⁹ I Frankrike, Italien, Mexiko och Nederländerna anger lagen att turordningsregler kan eller ska användas i samband med kollektiva uppsägningar, dock i vissa fall tillsammans med andra urvalskriterier (OECD 1999).

¹⁰ Avgångsvederlag vid individuella uppsägningar förekommer i bl.a. Danmark, Frankrike, Italien, Nederländerna, Portugal, Spanien och Storbritannien (OECD 2004). Storleken varierar dock beroende på anställningstid och mellan länder.

¹¹ Arbetsdomstolen är den instans i Sverige som i sista hand prövar rättstvister rörande saklig grund för uppsägning eller andra frågor relaterade till arbetsrättslagstiftningen.

En tidsbegränsad anställning i Sverige kan, med undantag för provanställningar, inte sägas upp i förtid utan saklig grund. En anställd med tidsbegränsat kontrakt omfattas inte heller av några turordningsregler. När anställningskontraktet väl löpt ut finns dock inga lagstadgade uppsägningskostnader och flexibiliteten kan också påverkas genom längden på kontraktet. Sedan 2007 innebär den nya anställningsformen "allmän visstidsanställning" att den maximala längden utsträcks från 12 till 24 månader. För tidsbegränsade anställningar i form av provanställning och vikariat är den maximala längden för närvarande 6 respektive 24 månader.

Det svenska regelverket angående kollektiva uppsägningar tillhör sammantaget de mest restriktiva i OECD-området. I princip betraktas alla uppsägningar som inte sker av personliga skäl som kollektiva och antalet uppsagda påverkar endast rapporteringsskyldigheten till Arbetsförmedlingen, där gränsen går vid fem anställda (Storrie 2007). Kraven på varsel är relativt långtgående (OECD 1999). Emellertid stipuleras inte, liksom ej heller vid individuella uppsägningar, något lagstadgat avgångsvederlag och några krav på särskilda stödåtgärder till de uppsagda, utöver informationsinsatser och överläggningar med facklig organisation, finns inte.

Den utformning LAS fick år 1974 har i sina mest väsentliga beståndsdelar förblivit intakt. Emellertid har ett antal reformer rörande möjligheten till tidsbegränsade anställningar genomförts, första gången år 1982 (se Tabell 5). Bemanningsföretag, vilka hyr ut personal till andra företag (t.ex. under tillfälliga arbetstoppar) blev tillåtna år 1993. Det har varit mer tunnsått med förändringar i regelverket för fast anställda. År 2001 infördes emellertid en möjlighet till undantag från turordningsreglerna för företag med högst tio anställda vid uppsägningar orsakade av arbetsbrist.

Tabell 5. Några reformer av det lagstadgade anställningsskyddet i Sverige, 1971–2007.

År	Reform
1971	För arbetstagare som uppnått 45 års ålder införs regler om uppsägningstid och företrädesrätt till arbete vid återanställningar.
1974	Lagen om anställningsskydd (LAS) införs. Anställda får inte sägas upp utan saklig grund (arbetsbrist och grov misskötsel av arbetsuppgifterna utgör saklig grund). Regler om uppsägningstid och företrädesrätt till arbete vid återanställningar införs för samtliga anställda. Vid uppsägningar ska arbetstagarrepresentanter normalt konsulteras. Turordningsregler vid uppsägningar på grund av arbetsbrist införs. Möjligheterna till tidsbegränsade anställningar begränsas.
1982	Möjlighet till provanställning under maximalt sex månader införs.
1993	Bemanningsföretag blir tillåtna.
1994	Möjlighet införs för företag att undanta två personer från turordningsreglerna vid uppsägningar på grund av arbetsbrist. Perioden för provanställning förlängs till tolv månader.
1995	Möjligheten för företag att undanta två personer från turordningsreglerna vid uppsägningar på grund av arbetsbrist avskaffas, men möjligheterna att påverka turordningen genom kollektivavtal utökas. Perioden för provanställning förkortas till sex månader.
1997	Arbetsgivare behöver ej längre ange skäl för en viss form av tidsbegränsad anställning, s.k. överenskommen visstidanställning, då maximalt fem personer samtidigt innehar denna typ av anställningskontrakt.
2001	Möjlighet införs för företag med högst tio anställda att undanta två personer från turordningsreglerna vid uppsägningar på grund av arbetsbrist.
2007	Möjlighet till s.k. allmän visstidanställning under maximalt 24 månader införs.

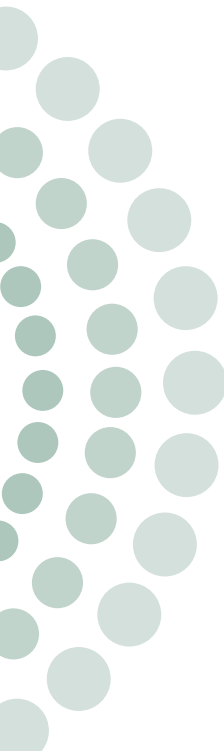
Källa: Skedinger (2008b).

3.3 Missgynnas marginalgrupper i lagstiftningen om anställningsskydd?

I vissa länder, dock ej Sverige, särbehandlas exempelvis ungdomar och äldre arbetskraft uttryckligen i lagstiftningen (men informationen om detta är bristfällig i OECD:s index). Det verkar också vara relativt vanligt att skillnad görs på arbetare och tjänstemän och att anställningsskyddet är starkare för den senare gruppen (OECD 1999). Ett motiv för negativ särbehandling av ungdomar kan vara att yngre personer har en lägre alternativkostnad än äldre av att inte vara sysselsatta, t.ex. vid fullgörande av utbildning (Belot m.fl. 2007). Samtidigt finns en risk att långvarig arbetslöshet får negativa effekter på lång sikt för ungdomars möjligheter på arbetsmarknaden.

I de flesta länder ökar längden på uppsägningstiden och storleken på avgångsvederlaget med längden på anställningstiden, vilket medför att ungdomar, som ofta har kort anställningstid, i praktiken får ett svagare anställningsskydd än andra grupper. Beträffande denna typ av differentiering finns något mer information tillgänglig, bl.a. i underlagsmaterialet till OECD:s index för tillsvidareanställningar (OECD 2004). I detta material anges bl.a. vilka uppsägningstider som gäller vid tre olika längder på anställningen, nämligen nio månader, fyra år och 20 år. I Sverige är uppsägningstiderna i dessa fall en månad, tre månader respektive sex månader.

En beräkning av hur dessa uppsägningstider förhåller sig till varandra ger en uppfattning om vilket anställningsskydd den som varit anställd längre tid åtnjuter i förhållande till en person med kortare anställningstid, med avseende på uppsägningstiden. Dessa siffror blir för Sverige 3 respektive 6, dvs. anställda med 4 (20) års anställningstid har 3 (6) gånger längre uppsägningstid än en person med nio månaders anställningstid. De flesta andra länder har generellt sett kortare uppsägningstider, men i Sverige är de relativa skillnaderna jämförelsevis stora. Sverige rangordnas i detta avseende på plats 5 respektive 7 bland



28 länder (där plats 1 anger längst relativ uppsägningstid). Beträffande den relativa storleken på avgångsvederlag efter anställningstid tillhör Sverige istället de länder där skillnaderna är minst, eftersom det inte finns några lagstadgade avgångsvederlag, oavsett anställningstid. Hur de svenska turordningsreglerna påverkar ungdomars anställningsskydd jämfört med andra grupper är svårare att kvantifiera, men reglerna torde bidra till att ungdomarnas relativa uppsägningssannolikhet ökar. Vid lika lång anställningstid stipulerar turordningsreglerna dessutom att personer med lägre ålder ska sägas upp i första hand (Rönnmär 2006).

Sammantaget finns det således en del som talar för att lagstiftningen avseende uppsägningar av tillsvidareanställningar skyddar ungdomar i mindre utsträckning i Sverige än i andra länder, givet att det råder stark korrelation mellan anställningstid och ålder, men underlaget tillåter inte några definitiva slutsatser.

Eftersom vissa grupper på arbetsmarknaden är överrepresenterade bland dem med tidsbegränsade anställningar berörs också dessa grupper på ett mer indirekt sätt av lagstiftningen, även om den inte uttryckligen är differentierad i detta avseende. Personer med tidsbegränsad anställning kan – med ett svenskt uttryck – bli "utlasade", dvs. sägas upp strax före tidsgränsen då en tillsvidareanställning eller företräde till återanställning skulle bli aktuell.

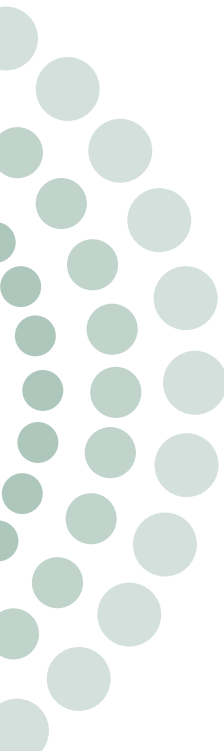
3.4 Sammanfattande diskussion

Frågan huruvida det svenska anställningsskyddet är starkare än i andra länder är inte helt lätt att svara på. Anställningsskyddet har många aspekter, varav vissa är relativt lätta att kvantifiera, såsom uppsägningstider och avgångsvederlag, medan andra är mer kvalitativa till sin natur. Till den senare gruppen hör den kanske mest centrala beståndsde-

len i lagstiftningen om anställningsskydd, nämligen hur "saklig grund" för uppsägning definieras. I Sverige utgör arbetsbrist en saklig grund för uppsägning och en sådan kan även ske av personliga skäl, vilka innefattar misskötsel av arbetsuppgifter och bristande kompetens. I vissa andra länder krävs myndighetsgodkännande vid uppsägningar på grund av arbetsbrist och företagen kan även åläggas att betala avgångsvederlag. Den svenska lagstiftningen innehåller emellertid regler om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist, vilket i allmänhet saknas i andra länder. En ytterligare komplikation är att länder skiljer sig i grad av dispositivitet i lagstiftningen, dvs. i vilken grad arbetsmarknadens parter kan avtala bort anställningsskyddet. Sverige har relativt långtgående regler om dispositivitet.

För att kunna jämföra länders restriktivitet i lagstiftningen har bl.a. OECD konstruerat ett index och dessa har också använts i många studier om anställningsskyddets effekter. Dessa index visar genomgående att anställningsskyddet är mer restriktivt i kontinental Europa och i de nordiska länderna (med undantag för Danmark) än i anglosaxiska länder. Även om inte Sverige intar en extrem position i denna jämförelse, tillhör Sverige de OECD-länder som har ett mer omfattande anställningsskydd än genomsnittet.

4. Effekter av anställningsskydd¹²



Vilka är effekterna av anställningsskyddet? Den direkta effekten är uppenbarligen att risken för uppsägning minskar för en individ med anställning. Men det är också klart att anställningsskyddet har en rad följd effekter. Den teoretiska litteraturen försöker i hög grad att identifiera vilka dessa effekter kan vara och hur påverkan sker. Bland annat har effekter på sysselsättning, arbetslöshet, hastighet i strukturomvandling, löner, produktivitet och tillväxt analyserats. Den empiriska litteraturen försöker sedan att mäta effekternas riktning och storlek. Den empiriska forskningen baseras dels på jämförelser i lagstiftningens styrka mellan olika länder, dels på undersökningar av enskilda länder. I den senare gruppen av studier har man i många fall kunnat utnyttja reformer av anställningsskyddet där enbart vissa företag eller grupper på arbetsmarknaden påverkats av förändringarna i lagstiftningen. Den senare metoden är mindre känslig för de mätproblem som finns vid internationella jämförelser av lagstiftningen om anställningsskydd. Dessutom är kausalitetsproblem lättare att hantera – om lagarna påverkas av situationen på arbetsmarknaden är det annars svårt att fastställa vad som är orsak och verkan. Flertalet av de studier som utnyttjar partiella reformer är av relativt fårskt datum och de har möjliggjort säkrare slutsatser rörande anställningsskyddets effekter.

4.1 Aggregerad sysselsättning och arbetslöshet

Den teoretiska litteraturen pekar på två fundamentala, och motverkande, effekter av striktare anställningsskydd på sysselsättningen och arbetslösheten (se t.ex. Bertola 1999). Den ovan nämnda direkta effekten tenderar att öka sysselsättningen/minska arbetslösheten genom

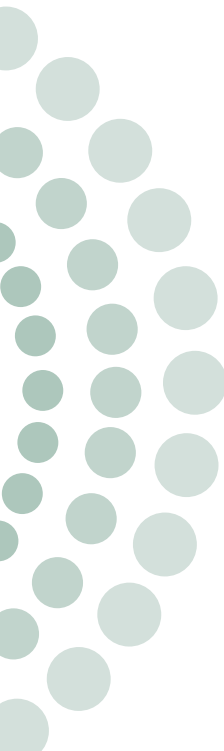
¹² Avsnittet bygger på Skedinger (2008a; 2008b, kapitel 3 och 5).

att minska antalet uppsägningar. Men det uppstår en motriktad effekt genom att arbetsgivare i sina anställningsbeslut tar hänsyn till att eventuella framtida uppsägningar kan bli svårare och/eller dyrare, vilket minskar viljan att nyanställa. En tydlig prediktion är emellertid att sysselsättningens och arbetslöshetens svängningar över konjunkturcykeln dämpas. Analysen i Lindbeck (1993) pekar även på möjligheten att anställningsskyddet har olika effekter i olika konjunkturlägen. Mot bakgrund av de svenska erfarenheterna under 1990-talet förefaller det särskilt relevant att teorin pekar på att arbetslösheten kan permanentas efter en kraftig konjunkturedgång. Företagen kan bli obenäga att anställa när konjunkturen förbättras eftersom de är osäkra på hur långvarig uppgången är.

De empiriska resultaten om anställningsskyddets effekter på sysselsättningens (liksom arbetslöshetens) nivå är mycket blandade och det är därför svårt att dra några bestämda slutsatser om hur dessa variabler påverkas. Å ena sidan finns ett stort antal studier som påvisar att sysselsättningen minskar och/eller arbetslösheten ökar.¹³ Å andra sidan finns ett flertal studier som indikerar ingen effekt eller att sysselsättningen ökar/arbetslösheten minskar.¹⁴ Till den senare gruppen hör också Skogman Thoursie och von Below (2008), vilka analyserar den svenska reformen 2001 som möjliggjorde för företag med maximalt tio anställda att göra undantag för två personer i turordningsreglerna. Deras resultat indikerar att sysselsättningen i de mindre företagen inte påverkades av reformen.

¹³ Se t.ex. Autor m.fl. (2006), Blanchard och Wolfers (2000), DiTella och McCulloch (2005), Botero m.fl. (2004), Heckman och Pagés-Serra (2000), Kugler m.fl. (2002), Lazear (1990), Martins (2007), Micco och Pagés (2006) samt Nickell (1997).

¹⁴ Se t.ex. Autor m.fl. (2007), Bassanini och Duval (2006), Belot och van Ours (2004), Garibaldi och Violante (2005), Griffith m.fl. (2007) samt OECD (1999).



Ett fåtal studier undersöker hur sysselsättningen i multinationella företags dotterbolag utanför hemlandet påverkas av anställningsskydd. Eftersom företagen kan ha flera alternativa länder att välja mellan när man förlägger verksamhet utomlands är det inte osannolikt att anställningsskyddet är en av de faktorer man tar hänsyn till. Resultaten i de studier som finns på området indikerar också att ett starkt anställningsskydd påverkar nyetableringar och sysselsättning negativt (se t.ex. Gross och Ryan 2008 samt Javorcik och Spatareanu 2005). Några studier av svenska multinationella företag finns för närvarande inte.

I vilken utsträckning skillnader i den faktiska tillämpningen av lagstiftningen om anställningsskydd påverkar utfall på arbetsmarknaden har fram till helt nyligen varit helt outforskat. I två färska uppsatser visar dock Fraisse m.fl. (2008) och Okudaira (2008) att starkare tillämpning av lagen (till följd av att fler domare är verksamma av skäl som är orelaterade till arbetsmarknadssituationen) påverkar sysselsättningen negativt i Frankrike respektive Japan. Det återstår att se om dessa resultat kommer att stå sig när detta mycket intressanta forskningsområde utvidgas till att omfatta fler länder och fler aspekter av rättstillämpningen.

4.2 Sysselsättning och arbetslöshet bland marginalgrupper

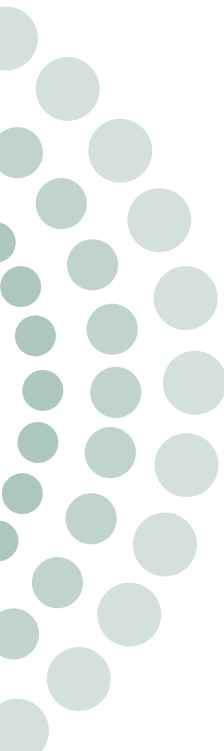
De motstridande resultaten i de empiriska studierna om sysselsättningens och arbetslöshetens nivå kan delvis bero på att effekterna är olika i olika grupper. I princip finns samma grundläggande teoretiska mekanismer för alla grupper på arbetsmarknaden, nämligen att både sannolikheten för uppsägning och nyanställning minskar. Men anställningsskyddet är vanligen konstruerat på ett sätt som kan påverka olika grupper på olika sätt.

Uppsägningstider och avgångsvederlag ökar vanligen med längre anställningstid, vilket ökar uppsägningsrisken för personer med kort anställningstid.¹⁵ I denna grupp är ofta marginalgrupper på arbetsmarknaden, såsom ungdomar, invandrare, långtidsarbetslösa och arbetshandikappade, överrepresenterade. I vissa länder finns dessutom lagreglerade turordningsregler, som baseras på anställningstid. Vidare torde osäkerheten rörande arbetsökandes produktivitet vara mer uttalad för grupper med kort arbetslivserfarenhet eller där kvalifikationerna inte är lika verifierbara som för andra grupper (exempelvis invandrare med utländsk utbildning). Särskilt små företag kan vara obenäga att anställa personer från dessa grupper. Dessa faktorer sammantagna talar för att det är troligt att marginalgrupper på arbetsmarknaden missgynnas relativt andra grupper under en regim med starkt anställningsskydd.

Den empiriska litteraturen är också tämligen samstämmig beträffande anställningsskyddets fördelningseffekter vad gäller sysselsättningen och arbetslösheten: marginalgrupper, särskilt ungdomar, tenderar att missgynnas. Bland studier som påvisar ofördelaktiga effekter för ungdomar (och i vissa fall även kvinnor och invandrare) återfinns bl.a. Bassanini och Duval (2006), Bertola m.fl. (2007), Heckman och Pagés-Serra (2000), Kahn (2007b), Montenegro och Pagés (2004), OECD (2004) samt Skedinger (1995).¹⁶ MacLeod och Nakavachara (2007) finner att starkare anställningsskydd ökar sysselsättningen i yrken med högre utbildningskrav, medan sysselsättningen bland lågutbildade minskar.

¹⁵ Den ökade uppsägningsrisken motverkas i detta fall inte av en ökad sannolikhet för nyanställning, eftersom de rättigheter som är förbundna med lång anställningstid inte är portabla mellan företag.

¹⁶ Dock finns exempel på avvikande studier beträffande marginalgruppers arbetsmarknadsmöjligheter. För invandrare finner t.ex. Sá (2008) en positiv effekt för individer med minst sex års vistelsetid i landet.



Det finns också teoretiska resultat som visar att den europeiska reformstrategin att ensidigt liberalisera reglerna för tidsbegränsade kontrakt kan ha ökat segmenteringen på arbetsmarknaden (Blanchard och Landier 2002; Cahuc och Postel-Vinay 2002). Enligt teorin kan arbetsgivare ha incitament att säga upp tillfälligt anställda även om de är produktiva, eftersom de annars blir fast anställda med höga uppsägningskostnader. Detta kan leda till överdriven personalomsättning och ökad arbetslöshet, vilket kan motverka de fördelar som ges av en ökad flexibilitet. Den teoretiska analysen får stöd i Kahns (2007a) undersökning av de europeiska reformerna i syfte att underlätta tidsbegränsade anställningar. Företagen har genom reformerna uppmuntrats att ersätta fast anställd personal med tillfällig utan att detta lett till en ökad sysselsättning totalt sett. I vissa länder har t.o.m. sysselsättningen minskat. Kahn (2007b) finner även att ett striktare regelverk för fasta anställningar ökar sannolikheten att ha en tidsbegränsad anställning, givet sysselsättning, bland kvinnor och invandrare. Om kollektivavtalen har hög täckningsgrad förstärks dessutom dessa tendenser, vilket kan tyda på att höga lönegolv hindrar en löneanpassning nedåt. I USA är distinktionen mellan fast och tillfällig anställning inte skarp, men Autor (2003) får resultat som indikerar att den ökade sysselsättningen i bemanningsbranschen till en inte obetydlig del kan förklaras av de striktare regler för anställningsskydd som vissa delstater infört.

4.3 Andra effekter

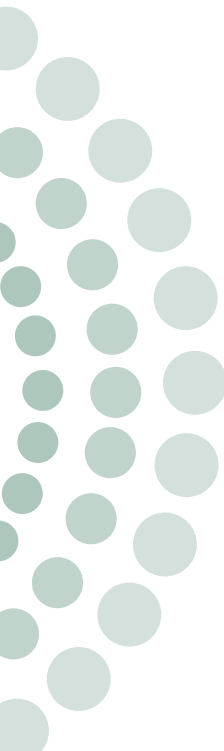
Forskningen har också uppmärksammat andra effekter av ett starkt anställningsskydd, såsom effekter på strukturuomvandling och produktivitet, löner och upplevd trygghet på arbetsmarknaden. Dessa resultat har inte bara implikationer för samhällsekonomin i stort, utan har i många fall även inverkan på marginalgruppers ställning på arbetsmarknaden.

En tydlig förutsägelse i teorin är att dynamiken i ekonomin reduceras med ett starkare anställningsskydd. Dels minskar omsättningen av arbetstillfällena och dels går strukturomvandlingen långsammare eftersom fler improduktiva jobb behålls och benägenheten att söka sig till expanderande företag och sektorer minskar (Hopenhayn och Rogerson 1993; Saint-Paul 1997, 2002). En lägre takt i strukturomvandlingen kan väntas reducera produktivitetstillväxten.

Den empiriska litteraturen finner också ett starkt stöd för tesen att ett starkare anställningsskydd leder till att dynamiken i samhällsekonomin dämpas. Till exempel finner man att omsättningen av arbetstillfällena minskar (se t.ex. Autor m.fl. 2006, 2007, Caballero m.fl. 2004, Gómez-Salvador m.fl. 2004, Haltiwanger m.fl. 2006, Messina och Vallanti 2007, Micco och Pagés 2006 och Salvanes 1997) och att färre nya företag startas (se t.ex. Autor m.fl. 2007, Kugler och Pica 2008 och Micco och Pagés 2006). Flera av studierna finner också belägg för heterogena effekter mellan branscher och typer av företag.¹⁷

Den teoretiska forskningen pekar också på andra mekanismer genom vilka anställningsskydd kan påverka produktiviteten. När uppsägningsrisken minskar kan t.ex. de anställda både stimuleras till att skaffa mer av företagsspecifika kunskaper och att arbeta mindre intensivt. Nettoeffekten på produktiviteten är därmed obestämbar. Även för tidsbegränsat anställda verkar produktivitetseffekterna vara oklara. Den ökade flexibilitet som tidsbegränsade anställningar medger kan öka produktiviteten. Men, som nämnts, kan produktiva anställningar avbrytas i förtid och tidsbegränsat anställda har också mindre incitament att investera i företagsspecifikt kunnande än fast anställda.

¹⁷ Få studier gör någon separat analys av tidsbegränsade respektive fasta anställningar. Ett starkt anställningsskydd kan dock öka andelen tidsbegränsade anställningar samtidigt som omsättningen på jobb är betydligt högre i denna sektor (se t.ex. Arai och Heyman 2004).



Flera empiriska studier indikerar att produktiviteten minskar vid stärkt anställningsskydd och att det finns stora skillnader mellan branscher (se t.ex. Autor m.fl. 2007, Bassanini och Venn 2007 och Martins 2007).¹⁸ Det finns vidare ett antal studier som påvisar att sjukfrånvaron ökar (Arai och Skogman Thoursie 2005; Ichino och Riphahn 2005; Lindbeck m.fl. 2006; Olsson 2007; Riphahn 2004). Två av dessa (Lindbeck m.fl., 2006, och Olsson, 2007) utnyttjar reformen av LAS 2001. Sjukfrånvaro leder sannolikt till lägre produktivitet. Det finns dock några studier som indikerar att arbetsplatsutbildningen tenderar att öka med ett striktare regelverk, vilket bör bidra till högre produktivitet (se t.ex. Pierre och Scarpetta 2004).

Teorin pekar på att effekter som går via lönebildningen är viktiga för andra centrala variabler. Om arbetsgivarna kompenseras för de högre anpassningskostnaderna med sänkta lönekostnader så minskar risken att t.ex. sysselsättningen påverkas negativt (Lazear 1990). Om anställningsskyddet ökar förhandlingsstyrkan hos personer med en redan stark ställning på arbetsmarknaden (s.k. *insiders*) kan dock lönerna istället öka (Lindbeck och Snower 2001).¹⁹ Konstruktioner i lagstiftningen med uppsägningstider, avgångsvederlag och turordningsregler som är beroende av anställningstiden kan också gynna *insiders* och därför vara potentiellt löneuppdrivande. En löneökning på grund av ökad förhandlingsstyrka bidrar till att minska sysselsättningen och öka arbetslösheten.

De empiriska resultaten går dock inte i någon bestämd riktning. Bland andra Friesen (1996), Martins (2007) och van der Wiel (2008) erhåller stöd för att lönerna ökar, medan Leonardi och Pica (2007) samt Schivardi och Torrini (2008) får resultat som är konsistenta med förutsägelsen att arbetstagarna får betala för starkare anställningsskydd med lägre lön.

¹⁸ Autor m.fl. (2007) finner att totalproduktiviteten minskar, medan arbetsproduktiviteten ökar.

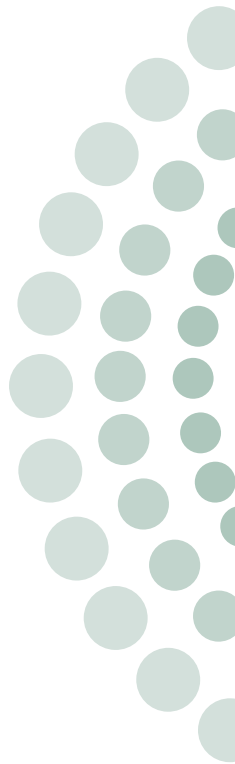
¹⁹ I en förhandlingssituation kan även en lönedepressande effekt uppstå i den mån som ett starkt anställningsskydd minskar möjligheterna att få ett nytt jobb om man väl blivit uppsagd (Boeri och van Ours 2008).

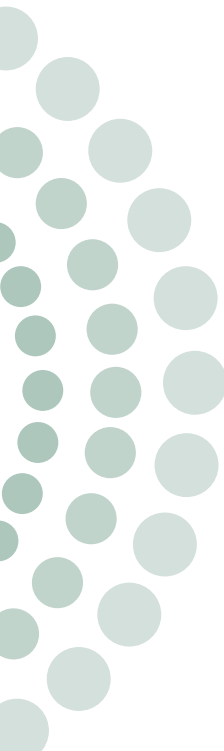
I den teoretiska litteraturen har ett lagstadgat anställningsskydd bl.a. motiverats med förekomsten av ett marknadsmisslyckande i form av en ofullständig försäkringsmarknad (Pissarides 2001). Marknadsmisslyckandet uppstår eftersom arbetsgivare, i ett läge med svag efterfrågan på arbetskraft, har incitament att frångå tidigare överenskommelser med de anställda om lägre lön i utbyte mot minskad uppsägningsrisk. Om lagstiftningen löser marknadsmisslyckandet borde detta bidra till ökad välfärd i form av t.ex. större upplevd trygghet på arbetsmarknaden.

Antalet studier på området är ännu litet och det kan finnas tolkningsproblem med intervjudata på detta område, men de resultat som finns ger litet stöd för att anställda i länder med starkt anställningsskydd känner sig mer trygga i sin anställning eller på arbetsmarknaden (Böckerman 2004; Clark och Postel-Vinay 2005; Trevisan 2007; Wasmer 2006). Detta tycks gälla både bland tillfälligt och fast anställda. En förklaring kan vara att inte bara uppsägningsrisken minskar i länder med strikt regelverk, utan även att möjligheterna att snabbt finna ett nytt arbete efter en uppsägning minskar.

4.4 Sammanfattande diskussion

Forskningen visar att anställningsskyddet minskar risken att bli uppsagd från en anställning, vilket indikerar att arbetsgivare inte kringgår regelverket i någon omfattande utsträckning. Detta tycks dock ske till priset av att trösklarna på arbetsmarknaden höjs för personer med svag förankring på arbetsmarknaden. Flertalet studier pekar också på minskad produktivitet, bl.a. genom minskad strukturomvandling och lägre arbetsintensitet. Effekterna på produktiviteten är dock inte entydiga, eftersom det också finns resultat som tyder på ökad arbetsplatsutbildning till följd av starkare anställningsskydd.





Under de senaste åren har flera studier utförts som utnyttjar partiella reformer av anställningsskyddet i enskilda länder. I dessa studier är det lättare att fastställa att de undersökta effekterna verkligen beror på lagstiftningen om anställningsskydd (och inget annat), men de ger begränsad information om effekter i allmän jämvikt och antalet analyserade reformer är ännu ganska litet.

På ett för svenskt vidkommande fundamentalt område tycks forskning saknas helt och hållet, nämligen beträffande effekter av dispositiviteten i lagstiftningen om anställningsskydd. Konsekvenserna av det faktum att lagregleringen kan avtalas bort i avtal mellan arbetsgivare och facklig organisation har varken utforskats teoretiskt eller empiriskt. Dispositiviteten framstår som en fördel mot bakgrund av att forskningen i övrigt pekar på att effekterna av anställningsskydd kan vara mycket olika i olika branscher och typer av företag. Det är däremot mer oklart vilka kostnader den utökade flexibiliteten är förknippad med.

I journalistik och samhällsdebatt är det vanligt att beskriva de intressekonflikter som anställningsskyddet ger upphov till som en traditionell motsättning mellan kapital och arbete. Forskningen visar att detta är en alltför förenklad bild.

För det första pekar flertalet studier på att intressemotsättningarna också i hög grad handlar om hur *insiders* och *outsiders* på arbetsmarknaden påverkas. Särskilt ungdomars arbetsmarknadsmöjligheter förefaller påverkas negativt av ett starkt anställningsskydd. Dels minskar sannolikheten att få jobb, dels blir många av de anställningar som faktiskt kommer till stånd mer osäkra.

Ett annat skäl till att den traditionella bilden av anställningsskyddet framstår som förenklad är att mycket av den senaste forskningen pekar på effekter som är problematiska även för kärngruppen av arbetstagare. I den mån som ett starkt anställningsskydd minskar strukturomvandlingen och produktiviteten minskar också de anställdas löneutrymme. Det är vidare svårt att påvisa att ett striktare regelverk ökar den faktiskt upplevda tryggheten, ens hos de fast anställda. En rimlig fråga att ställa sig är därför om anställningsskyddet, i sin nuvarande utformning, är det bästa sättet att uppnå trygghet på arbetsmarknaden.

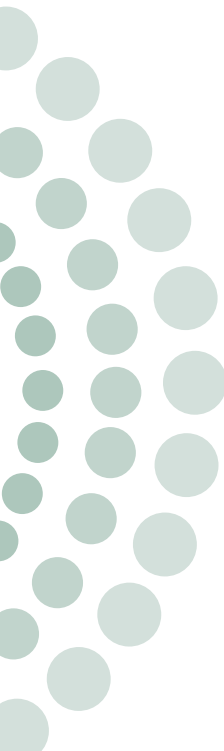
5. Minimilönernas utformning och utveckling²⁰

Minimilöner förekommer i de flesta länder. Vanligast är att minimilönerna är reglerade i lag, men de kan också fastställas i kollektivavtal. I vissa länder utsträcks avtalsreglerade minimilöner till icke täckta sektorer genom lag, s.k. allmängiltigförklaring. I Sverige och övriga nordiska länder regleras minimilönerna genom förbundsvisa förhandlingar mellan arbetsgivare och fackföreningar och allmängiltigförklaring förekommer endast i Finland och Norge. Frånvaron av lagstiftning i de nordiska länderna kan sannolikt förklaras med den höga täckningsgraden av kollektivavtalen (i Sverige omkring 90 procent) och av de relativt långtgående möjligheterna för fackliga organisationer att genom stridsåtgärder genomdriva och upprätthålla dessa avtal.

Det finns stora skillnader mellan länder, både vad avser minimilönernas nivå, absolut och i förhållande till genomsnittslöner, och i minimilönesystemens utformning. Lagstiftning kontra kollektivavtalsreglering är en grundläggande skiljelinje mellan olika grupper av länder vad avser utformningen av minimilönesystemen. Även inom grupperna fastställs dock minimilönerna på något olika sätt. Skillnaderna inom gruppen med lagreglering avser bl.a. den formella proceduren för minimilönernas fastställande, t.ex. i vilken grad arbetsmarknadens parter är involverade, hur ofta minimilönerna justeras samt vilka kriterier som ska tillämpas vid dessa justeringar. Trots en betydande heterogenitet i utformningen av regelsystemen uppfyller dock minimilönerna samma grundläggande funktion i de olika länderna, nämligen att definiera ett lönegolv under vilket lönen inte ska kunna sjunka.

Syftet med detta avsnitt är att beskriva de olika minimilönesystemens utformning samt hur minimilönernas utvecklats i Sverige och andra länder. Minimilönerna ger information om nivån på inkomstskyddet för de lägst betalda på arbetsmarknaden. Huruvida dessa löner är förenliga med en dräglig levnadsnivå är en viktig välfärdsfråga. Minimilönerna ger även upplysning om de trösklar som lagar och kollektivavtal ställer upp för inträde på arbetsmarknaden. Om dessa

²⁰Avsnittet bygger på Skedinger (2005, 2006b, 2009).



trösklar är höga kan sysselsättningen påverkas negativt, särskilt för marginalgrupper på arbetsmarknaden, såsom låg utbildade, ungdomar och invandrare.

Minimilönernas roll i de svenska kollektivavtalen 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 EU:s utvidgning med nya medlemsländer – omfattas inte per automatik av de avtalade minimilönerna. I den s.k. Laval- domen i december 2007 slog EG-domstolen fast att de stridsåtgärder som Byggnadsarbetareförbundet använde mot ett gästande lettiskt företag i samband med ett skolbygge i Vaxholm år 2004 inte var förenliga med EU-rättens principer för fri tjänstehandel. Tvisten avsåg bl.a. vilka lönenivåer som skulle tillämpas i företaget.

Enligt det s.k. utstationeringsdirektivet ska tillfälligt verksam arbetskraft minst erhålla den lagreglerade eller allmängiltigförklarade minimilönen. Allmängiltigförklaring innebär att de avtalade minimilönerna i ett visst avtalsområde upphöjs till lag för arbetsgivare inom samma bransch som inte täcks av kollektivavtal. I Sverige saknas dock inte bara lagreglering och allmängiltigförklaring utan även – enligt domstolens bedömning i det aktuella Laval-fallet – någon annan mekanism som på ett tydligt sätt och i förväg klargör för ett utländskt företag vilken lönenivå som är tillämplig vid tillfällig verksamhet i landet.

Laval-målet har visat på de motsättningar som en ökande *låglönekonkurrens* kan leda till inom sektorer som tidigare skyddats från utländsk konkurrens. Låglönekonkurrensen avspeglas i det faktum att Lettland har en av de lägsta minimilönerna bland EU:s medlemsstater, medan minimilönerna i Sverige är bland de högsta.

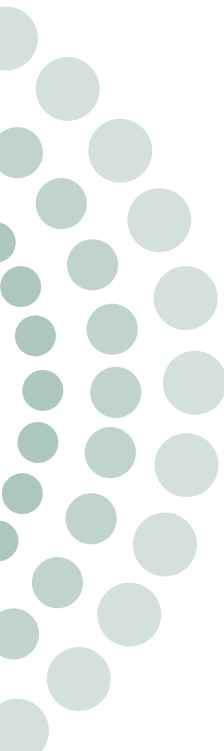
5.1 Minimilönesystem

Minimilönesystemen inom OECD-området är i många fall baserade på kombinationer av både lagstiftning och kollektivavtal och kan grovt indelas i tre grupper, beroende på hur minimilönerna *huvudsakligen* fastställs:

1. **Lag**
(Australien, Frankrike, Irland, Japan, Kanada, Mexiko, Nederländerna, Nya Zeeland, Portugal, Spanien, Storbritannien, Sydkorea, Turkiet, USA, flertalet östeuropeiska länder, m.fl.)
2. **Kollektivavtal som upphöjs till lag**
(Belgien, Grekland)
3. **Kollektivavtal**
(Sverige, övriga nordiska länder, Italien, Makedonien, Schweiz, Tyskland, Österrike).

Lagreglerade minimilöner har en mer än hundraårig historia, men lagstiftningen har införts under mycket varierande tidpunkter i olika länder (Martin och Immervoll 2007; Vaughan-Whitehead 2009). Nya Zeeland införde lagstadgade minimilöner år 1894 och Australien följde efter några år senare. USA:s federala minimilön härrör från år 1938 (*Fair Labor Standards Act*). Efter sovjetsystemets kollaps införde flertalet östeuropeiska länder lagstadgade minimilöner i början av 1990-talet. I Storbritannien infördes lagstadgad minimilön först år 1999 (*National Minimum Wage*), sedan det mer fragmentariska systemet med partssammansatta *Wages Councils* avskaffats år 1993.²¹ Irland följde

²¹*Wages Councils*, vilka infördes 1908 och vars medlemmar bestod av representanter för arbetsmarknadens parter och staten, reglerade minimilöner i ett begränsat antal sektorer, bl.a. jordbruk och textilindustri.



efter med lagreglering av lägsta löner år 2000. EU-kandidatlandet Kroatien införde lagstadgade minimilöner år 2008, men minimilöner har tillämpats sedan 1993 utan stöd i lag. I Österrike införs från den 1 januari 2009 en lagstadgad minimilön (på 1,000 euro per månad). Tyskland tillämpar lagreglering inom vissa sektorer. Sedan 1997 gäller detta bl.a. i byggnadsindustrin, genom den tyska implementeringen av EU:s utstationeringsdirektiv som innebär att kollektivavtalen i denna sektor allmängiltigförklaras, samt från 2009 även i postväsendet.

Sedan 1990-talet har således lagreglering av minimilöner införts, helt eller delvis, i ett antal europeiska länder. Några exempel på avveckling av minimilönesystem finns däremot inte, förutom den brittiska, kortvariga perioden helt utan minimilöner. Det är inte osannolikt att farhågor om låglönekonkurrens från Kina och Östeuropa varit en pådrivande faktor bakom utvecklingen. I Tyskland och Österrike har täckningsgraden i kollektivavtalens minimilöner minskat i takt med sjunkande fackliga medlemstal och båda länderna har en geografisk närhet till Östeuropa. Avregleringen av produktmarknader, t.ex. postväsendet i Tyskland, kan också ha ökat efterfrågan på åtgärder för att begränsa möjligheterna till låglönekonkurrens (*Economist* 2007).

Även om minimilönesystem sällan tycks avvecklas finns exempel på länder, främst Nederländerna och USA, där minimilönenivåer frysts under långa perioder och därigenom kommit att urholkas alltmer genom inflation. I Nederländerna har detta ingått som en del i en allmän ekonomisk politik för lönermoderation (Salverda 2009).²² I USA finns dock även lagreglering av minimilöner på delstatsnivå och delstater har i allt högre utsträckning under de senaste decennierna infört högre minimilöner än den federala. Dessutom förekommer sedan mitten av 1990-talet minimilöner på lokal nivå, s.k. *living wages* (ung. "en lön man kan leva på"). Efter omfattande kampanjer organiserade av bl.a. fackföreningar finns sådana minimilöner numera i över hundralet

²² Eftersom nivån på den holländska minimilönen också styr nivåer på sociala ersättningar finns det en direkt påverkan av minimilöner på den offentliga budgeten, vilket har verkat återhållande på benägenheten att höja minimilönen.

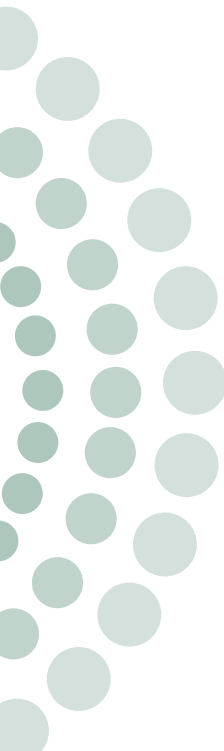
amerikanska städer. Nivåerna på dessa minimilöner är i regel avsevärt högre än både de federala och delstatliga, men har mycket begränsad täckning (Neumark 2004).²³

Även i de huvudsakligen lagreglerade systemen (grupp 1) förekommer i många länder att minimilöner även bestäms i kollektivavtalsform (bl.a. i Frankrike, Nederländerna och Spanien). I grupp 3 förekommer också allmängiltigförklaring av minimilöner i flera länder. Detta förekommer i vissa sektorer i Tyskland, som redan nämnts, och tillämpas för hela arbetsmarknaden i Finland samt i mycket begränsad utsträckning (huvudsakligen byggnadsindustrin) i Norge. Givet att kollektivavtalet av myndigheterna bedöms som tillräckligt "representativt" kan allmängiltigförklaring ske.²⁴

Det finns även andra skillnader inom minimilönesystemen när det gäller minimilönernas fastställande. I grupp 1 finns skillnader bl.a. avseende i vilken grad arbetsgivarorganisationer och fackföreningar konsulteras, i vilken utsträckning och på vilket sätt indexering av minimilöner tillämpas, m.m. I många länder med lagstadgade minimilöner finns ett mer eller mindre detaljerat regelverk för hur minimilönen ska anpassas. Pris- eller löneutveckling, eller en kombination av de båda, ligger till grund för anpassningarna i t.ex. Frankrike. I Storbritannien avgör regelbundna bedömningar om den allmänna ekonomiska utvecklingen och den nationella konkurrensförmågan anpassningarna. Bedömningarna görs av en oberoende nämnd, *Low Pay Commission*, i vilken företrädare för staten, arbetsmarknadens parter samt experter ingår. Nämnden initierar forskning på området och publicerar en årlig rapport. I USA finns dock inte något uttryckligt regelverk rörande anpassningarna av den federala minimilönen.

²³ Minimilönerna gäller främst för anställda hos underleverantörer till de lokala myndigheterna, men utsträcks även i vissa fall till anställda i företag som får delstatligt understöd samt till anställda i kommunen.

²⁴ I Finland bedöms representativiteten av en särskild myndighet, "Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan" samt av Arbetsdomstolen. Enligt deras praxis har ett kollektivavtal bedömts vara representativt om åtminstone hälften av de anställda i motsvarande bransch är fackligt anslutna. De flesta avtal uppfyller detta krav.



Möjligheten till rent diskretionära anpassningar via politiska beslut – ofta efter konsultation med fackföreningar och arbetsgivarorganisationer – finns också i de flesta länder med lagstadgade minimilöner. 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.

I allmänhet är minimilönerna betydligt mer *differentierade* i de kollektivavtalsreglerade systemen än i de övriga. Differentieringen avser inte enbart bransch, utan ofta även ålder, yrke, erfarenhet och region. Den differentiering som förekommer i lagreglerade system avser nästan uteslutande ålder och region.

Sverige och Danmark särskiljer sig från de övriga nordiska länderna genom att uteslutande utnyttja kollektivavtal för minimilönernas bestämning. Under år 2007 träffades omkring 280 olika avtal på den svenska arbetsmarknaden (Medlingsinstitutet 2008). I de allra flesta av dessa avtal fastställs minimilöner, i form av lönenivåer per timme eller månad.²⁵ I de avtal där minimilöner bestäms är dessa dessutom ofta betingade på yrke, erfarenhet eller ålder. Minimilönerna i ett kollektivavtal blir giltiga för alla företag som är medlemmar i ett berört arbetsgivarförbund, men kan också utsträckas genom s.k. hängavtal till företag som inte är medlemmar.

²⁵ Avtal utan minimilöner tycks framför allt förekomma på tjänstemannasidan och då huvudsakligen för akademikerkyrken.

5.2 Minimilönerna i Sverige och omvärlden

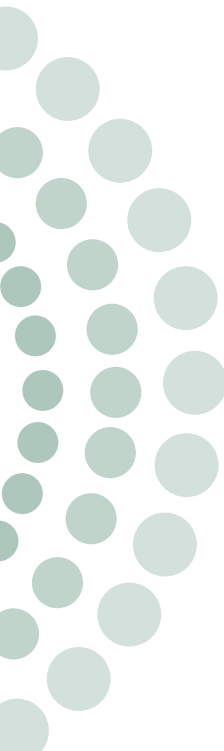
Av utrymmesskäl koncentreras framställningen rörande de svenska minimilönerna till sju olika kollektivavtalsområden, nämligen Teknikavtalet Metall (fd Verkstadsavtalet), Byggnadsavtalet²⁶, Slakteri- och charkuteriavtalet, Bageriavtalet, Detaljhandelsavtalet, Hotell- och restaurangavtalet och Kommunalavtalet. Bland de utvalda avtalen ingår både tillverknings- och tjänstesektorer, liksom några av de största avtalen på arbetsmarknaden. De sex fackförbund som tecknar de sju kollektivavtal som ingår i undersökningen hade tillsammans 1 227 000 medlemmar år 2002, vilket utgör 74 procent av LO:s totala medlemsantal.²⁷

De undersökta avtalen täcker perioden 1995–2009. Eftersom minimilönerna regleras för flera år framåt i de senaste avtalen kan även den framtida utvecklingen beskrivas. De avtal som ingår i undersökningen torde väl avspegla det spann som finns mellan de lägsta och högsta minimilönerna på branschnivå. För att få jämförbarhet i minimilönerna mellan olika avtal och år utgår beskrivningen i detta avsnitt från en "typperson".²⁸ Egenskaperna hos typpersonen har valts i syfte att fånga upp den potentiellt lägsta minimilönen för en oerfaren 20-åring i ett okvalificerat yrke i respektive avtal. Minimilönerna för typpersonen jämförs bl.a. med genomsnittslönerna, vilket ger information om "minimilönebettet", dvs. hur långt in i lönefordelningen minimilönerna "biter". Sist i detta avsnitt undersöks hur de svenska minimilönerna förhåller sig till minimilöner i andra länder.

²⁶ I byggnadsindustrin har minimilönerna en funktion som förefaller saknas i de övriga undersökta branscherna. Vid nyproduktion förhandlar arbetsgivaren och Svenska Byggnadsarbetareförbundets lokalavdelning om en prestationslön på varje objekt. Inga sådana löner fastställs på central nivå. Om de lokala parterna inte kommer överens så utgår minimilön, benämnd grundlön i avtalen, till alla anställda under konflikten. Jag har i den här framställningen valt att betrakta funktionerna hos Byggnadsavtalets grundlön och de övriga avtalens minimilöner som jämförbara, vilket är en approximation.

²⁷ Antalet löntagarmedlemmar i fackförbunden år 2002 var, enligt Kjellberg (2003), följande (i tusental): Kommunal 590, Metall 295, Handels 144, Byggnads 98, Hotell- och restaurang 58 och Livs (avser bl.a. bageri- samt slakteri- och charkuteribranschen) 42. Det totala antalet medlemmar i LO var omkring 1 660. Minimilöneavtalen gäller även för icke fackligt anslutna arbetare i de berörda branscherna.

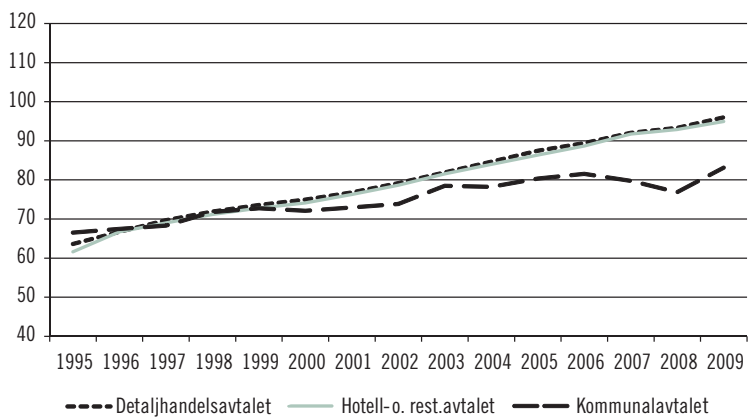
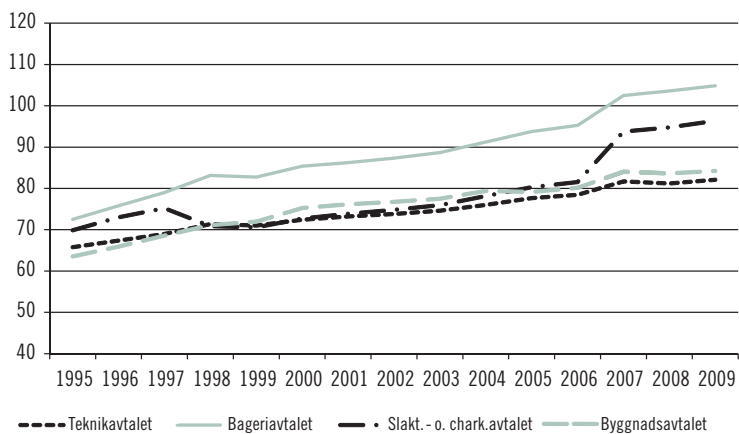
²⁸ Denna person har följande egenskaper: 20 år gammal, fast anställning, ingen yrkeserfarenhet, med okvalificerat arbete och arbetsplats i Västerås. Se Skedinger (2005) för ytterligare detaljer.



Figur 2 visar den reala minimilönen per timme, i 2007 års priser, för typpersonen inom de olika avtalen under perioden 1995–2009 (avlästa under september månad). Minimilönerna har deflaterats med konsumentprisindex (prognos för 2008–09) och avspeglar köpkraften före skatt hos en arbetstagare med minimilön. Den klart högsta minimilönen år 2007 uppvisar Bageriavtalet, 102,48 kr, medan den lägsta återfinns i Kommunalavtalet, 79,77 kr. Dessa timlöner motsvarar månadslöner på 17 763 respektive 13 800 kr vid 40 timmars arbetsvecka. Minimilönen uttrycks som månadslön i Kommunalavtalet och är omräknad i figuren till timlön. De reala minimilönerna har ökat betydligt i samtliga avtal under perioden 1995–2007 och förväntas stiga ytterligare under 2008–2009. I Hotell- och restaurangavtalet och Detaljhandelsavtalet ökade de reala minimilönerna med 49 respektive 44 procent mellan 1995 och 2007. Den lägsta ökningen återfinns i Kommunalavtalet, 20 procent. Ökningarna under den studerade perioden kan kontrasteras mot utvecklingen under 1975–1995, då minimilönerna antingen var oförändrade i fast penningvärde eller minskade något (Skedinger 2005). De ovanligt stora reallöneökningarna under år 2007 inom avtalen avseende bagerier samt slakteri och charkuteri är delvis en statistisk artefakt till följd av förändrad utformning av dessa avtal.²⁹

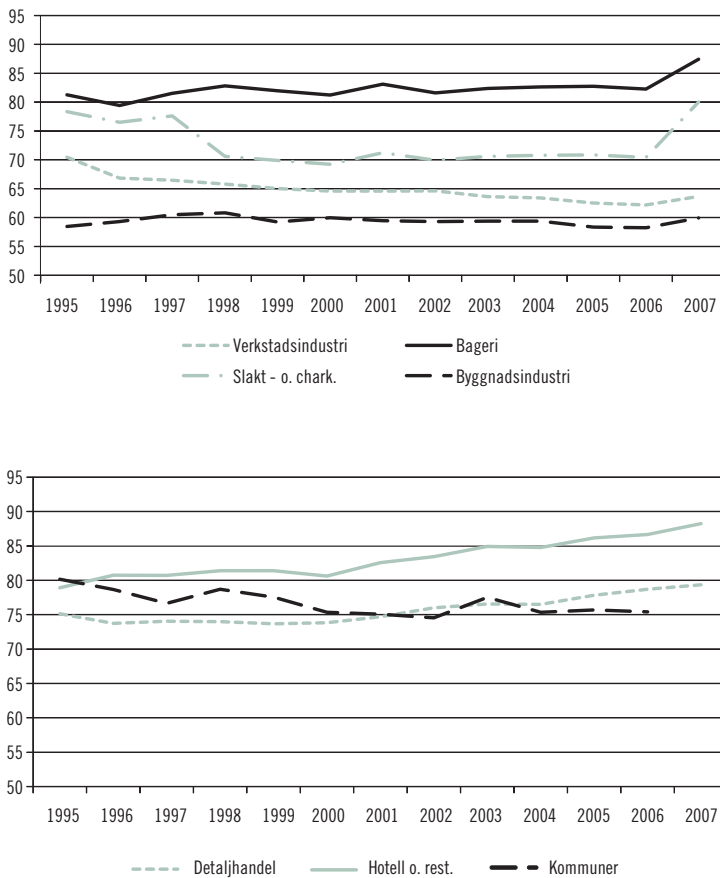
²⁹ Till och med år 2006 var minimilönerna differentierade med avseende på anställningsform i dessa avtal. Differentiering innebar att tillsvidareanställda hade en lägre minimilön än visstidsanställda.

Figur 2. Reala minimilöner för oerfaren, okvalificerad arbetskraft i olika avtalsområden, 1995–2009. Kronor per timme, 2007 års priser.



Källa: Skedinger (2009).

Figur 3. Minimalönebett för oerfaren, okvalificerad arbetskraft i olika avtalsområden, 1995–2007 (procent).



Källa: Skedinger (2009).

I Figur 3 relateras minimilönen till genomsnittslönen i branschen som helhet för perioden 1995–2007.³⁰ Det högsta minimilönebettet 2007, 88 procent, återfinns i hotell- och restaurangbranschen, medan byggnadsindustrin uppvisar det lägsta, 60 procent. I branscher med högt minimilönebett kan det antas att relativt fler personer ligger på eller nära minimilönen. Generellt sett är bettet större i servicebranscher än i industrin, även om det finns vissa skillnader inom dessa sektorer.

Differentieringen av minimilönerna inom avtalen är utbredd, vilket inte framgår av figurerna 2 och 3. De vanligaste kriterierna för differentiering i de undersökta avtalen är erfarenhet och yrke (indelning i yrken som kräver yrkesutbildning respektive övriga yrken förekommer frekvent). Åldersdifferentiering för vuxna (minst 18 år) förekommer i ungefär hälften av avtalen. En anmärkningsvärd förändring av minimilönestrukturen genomfördes i Hotell- och Restaurangavtalet år 1993, då åldersdifferentierade, och lägre minimilöner infördes för 18- och 19-åringar. Reformen innebar även att den nominella minimilönen sänktes för 18-åringar, i förhållande till föregående år, vilket är ett unikt exempel på nominell lönesänkning i svenska kollektivavtal. Differentiering av minimilöner med avseende region förekom tidigare i en del avtal, men har nu upphört i samtliga undersökta avtal.

Hur många ligger på minimilön i de olika avtalen? Siffror från Konjunkturinstitutet (2007) visar att 30 respektive 20 procent av de anställda inom hotell/restaurang och detaljhandel hade en lön som exakt motsvarade eller låg mycket nära de olika minimilönenivåerna i avtalen år 2006. Det finns alltså tydliga "spikar" i lönefördelningen just vid minimilönerna, vilket tyder på att dessa är bindande. Endast några få procent av de anställda inom Kommunals avtalsområde och i verkstadsindustrin berördes på detta sätt av minimilönerna. Av studien framgår inte hur många som låg på den allra lägsta minimilönenivån i de olika avtalen (enligt figur 2), men dessa andelar bör vara lägre.

³⁰ För bageri- samt slakteri- och charkuteribranschen har genomsnittslönen för livsmedelsbranschen som helhet använts.

Tabell 6. Andel lågavlönade på arbetsmarknaden, 2004–2006 (procent).

	2004	2005	2006
<i>Inkomstfördelningsundersökningarna:</i>			
Under 2/3 av genomsnittslön	14,1	14,5	15,5
Under 2/3 av medianlön	6,4	7,1	8,7
<i>Lönestrukturstatistiken:</i>			
Under 2/3 av genomsnittslön	6,8	6,8	7,0
Under 2/3 av medianlön	1,3	1,4	1,6
På eller nära minimilön för hotell & rest.	0,4	0,3	0,3
Under minimilön för hotell & rest.	1,3	1,5	2,2
På eller nära minimilön för detaljhandel	0,2	0,2	0,2
Under minimilön för detaljhandel	0,8	0,9	1,3

Not: Alla lönemått avser månadslöner. Inkomstfördelningsundersökningarna (SCB) avser enbart personer som är anställda på heltid hela året, medan lönestrukturstatistiken (SCB) avser samtliga anställda, med deltidslöner omräknade till heltidsekvivalenter. Lönerna relateras till den lägsta minimilönen för 20-åringar i respektive avtal, oavsett om individen arbetar inom detta avtalsområde eller inte. "På eller nära minimilön" definieras som en lön som är minst lika hög som minimilönen, men mindre än minimilönen x 1,01.

Källa: Skedinger (2009).

Andelen lågavlönade på den svenska arbetsmarknaden som helhet framgår av tabell 6. Tabellen bygger på två olika datakällor, Inkomstfördelningsundersökningarna (IFU) och Lönestrukturstatistiken (LSS). Den första källan avser endast personer med heltidsanställning under hela året (vilket är en vanlig avgränsning i internationella jämförelser av lågavlönade), medan den senare avser samtliga anställda. En standarddefinition på låg lön är att den understiger 2/3 av medianlönen (eller

genomsnittslönen).³¹ Andelen lågavlönade i förhållande till medianlönen är 8,7 procent i IFU år 2006 och 1,6 procent i LSS samma år. I förhållande till lönespridningen i andra länder är dessa siffror, även avseende IFU, mycket låga. Av tabellen framgår vidare att andelen personer som har en lön som är nära eller lägre än minimilönerna i hotell/restaurang och detaljhandeln, enligt LSS, är tämligen blygsam och utgör någon procent av totala antalet anställda. Samtliga låglönemått i tabellen har ökat något under (den korta) perioden, men får ändå betraktas som mycket låga i förhållande till andra länder.

Det är inte helt klart vad den relativt stora skillnaden i andelar mellan IFU och LSS beror på, men det faktum att den förstnämnda datakällan, till skillnad från den senare, delvis baseras på intervjuuppgifter (om arbetstid) och att vissa inkomster från socialförsäkrings-systemet ingår (föräldrapenning och sjukpenning, vilka som regel är lägre än lönen) kan göra att systematiska mätfel introduceras. I den mån som dessa mätfel har stor betydelse, om vilket lite är känt, så kan andelen lågavlönade i Sverige i själva verket vara ännu lägre än vad som brukar framkomma i internationella jämförelser där data från IFU som regel används.

Hur höga är minimilönerna i Sverige jämfört med utlandet? I tabell 7 visas minimilönenivåer (per månad) i OECD-länder samt i EU:s nya medlemsstater år 2007.

³¹ Medianlönen är att föredra eftersom den är mindre känslig för extrema observationer, både i toppen och botten av lönefördelningen. Eftersom beräkning av medianlönen kräver tillgång till individdata, vilka inte alltid är tillgängliga, används ibland genomsnittslönen.

Tabell 7. Minimilöner i olika länder, kronor per månad, januari 2007.

Land	Minimilön	Minimilön köpkraftsjusterad ^a
<i>Kollektivavtalsreglering</i>		
Danmark ^b	18 780 – 19 580	16 470 – 17 180
Norge ^b	18 230 – 21 060	16 130 – 18 640
Sverige ^c	13 800 – 16 160	13 800 – 16 160
Finland ^b	11 960 – 12 090	11 840 – 11 970
<i>Lagreglering</i>		
Luxemburg	14 260	16 200
Australien ^d	12 770	15 020
Irland	12 740	11 580
Storbritannien	12 540	14 090
Nederländerna	11 810	13 420
Belgien	11 430	13 140
Frankrike	11 390	12 660
Nya Zeeland	8 630	10 650
Kanada ^e	7 800	9 630
Japan ^e	6 770	7 520
USA ^d	6 240	8 210
Grekland	6 070	8 200
Spanien	6 050	7 960
Slovenien	4 740	
Portugal	4 270	6 370
Tjeckien	2 610	5 120
Ungern	2 360	4 370
Polen	2 190	4 380
Estland	2 090	
Slovakien	1 970	3 580
Litauen	1 580	
Lettland	1 560	
Rumänien	1 040	
Bulgarien	840	

Not: 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 tre avtalsområden (se text). c Intervall för sju avtalsområden (se text); d Baserad på den federala minimilönen. e Vägt genomsnitt för olika regioner. För länder där minimilönerna specificeras som löner per timme, har omräkning gjorts till månadslöner.

Källa: Minimilöner: Low Pay Commission, Eurostat, för nordiska länder respektive kollektivavtal
Relativa prisnivåer: OECD. Växelkurser: Sveriges Riksbank.

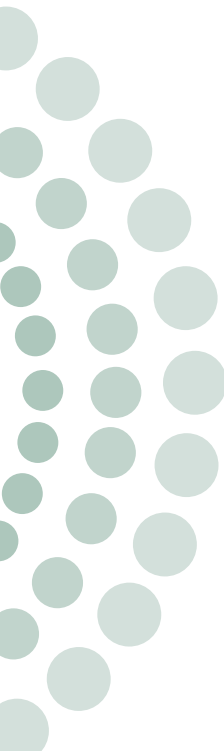
Tabellen är indelad i två grupper: En för länder med kollektivavtalsreglering av minimilönerna (Danmark, Norge, Finland och Sverige) samt en för länder med lagreglering (övriga länder). Minimilönerna för Sverige avser de sju avtalsområden som undersöktes tidigare i detta avsnitt. För de övriga nordiska länderna bygger siffrorna på information från tre avtalsområden: Byggnadsindustri, detaljhandel samt hotell och restaurang.

Spannet i minimilöner, som uttrycks i gemensam valuta (SEK), är mycket stort; från 840 kr i Bulgarien till 18 780 kr och uppåt i Danmark. Minimilönerna tenderar att vara högst i de nordiska, kollektivavtalsreglerade, länderna (med undantag för Finland). De svenska minimilönerna ligger i intervallet 13 800–16 160 kr, vilket innebär att landet rangordnas på plats 4 av 28 länder (där plats 1 innebär högst minimilön).

I övrigt kan tre grupper av länder urskiljas i tabellen. I gruppen med högst minimilöner, från omkring 11 000 kr och uppåt, återfinns bl.a. Storbritannien, Nederländerna och Frankrike. I den andra gruppen, med minimilöner mellan 4 000 och omkring 8 500 kr, återfinns bl.a. Kanada, USA, Japan och Spanien. Gruppen med lägst minimilöner, mellan ca 1 000 och 2 500 kr, innehåller nio av EU:s nya medlemsstater. Notabelt är att en av de lägsta minimilönerna bland EU:s medlemsländer återfinns i Lettland – hemort för en av parterna i den tidigare omnämnda Laval-konflikten.

Även om minimilönerna i EU:s nya medlemsstater fortfarande är låga, har de liksom i Sverige i de flesta fall ökat kraftigt i reala termer under det senaste decenniet. Den största ökningen under perioden 2000–2007, 94 procent, återfinns i Estland, medan ökningen var mer blygsam i Polen, 11 procent (Vaughan-Whitehead 2009). Även i de flesta andra EU-länder har de reala minimilönerna ökat, men i Belgien och Nederländerna har minimilönernas köpkraft varit oförändrad sedan millennieskiftet.

Att jämföra lönenivåer mellan olika länder kan emellertid vara problematiskt om syftet är belysa minimilönen ur arbetsgivarens eller löntagarens synvinkel. 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 7 minskar spannet mellan den högsta och lägsta minimilönen märkbart, men skillnaderna är fortfarande stora.

I tabell 8 visas minimilönebettet 2006 för Sverige och övriga länder i föregående tabell där information funnits tillgänglig. Till skillnad från betten i figur 3 utgörs nämnaren här av lönerna i privat sektor 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. Minimilönebettet är högst i Norge och Sverige (plats 2 av 19 länder), följt av Frankrike och Finland. Det svenska minimilönebettet är mellan 61 och 71 procent. I länder som Storbritannien och USA är minimilönebettet betydligt lägre, 45 respektive 31 procent.

Tabell 8 ger även besked om åldersdifferentieringen i de olika länderna, närmare bestämt vilken åldersgräns som gäller för att arbetstagaren ska ha rätt till full minimilön. Ett antal länder, bl.a. Frankrike, har i detta avseende mindre långtgående differentiering än Sverige, där gränsen varierar mellan 18 och 20 år.³² Några länder, bl.a. Nederländerna och Storbritannien, tillämpar reducerade minimilöner även för personer över 20 år.

³² För ungdomar i vissa branscher överskattas således bettet i tabell 8 för Sverige jämfört med t.ex. Frankrike. För arbetare som har högre kvalifikationer än dem som gäller för den lägsta minimilönen (för en 20-åring) gäller dock motsatsen: bettet för dessa grupper underskattas i Sverige eftersom minimilönerna är mer differentierade även i detta avseende.

Tabell 8. Minimilönebrett, i procent, samt åldersgräns för full minimilön i olika länder, 2006.

Land	Minimilönebrett ^a vid full minimilön	Åldersgräns för full minimilön
<i>Kollektivavtalsreglering</i>		
Norge ^b	63–73	18–20
Sverige ^c	61–71	18–20
Finland ^b	56–57	18
<i>Lagreglering</i>		
Frankrike	61	18
Nya Zeeland	57	18
Australien ^d	54	21
Grekland	53	15
Belgien	52	21
Ungern	49	
Irland	48	20
Nederländerna	45 (52)	23
Storbritannien	45	22
Polen ^e	42	
Kanada	41 ^f	16
Tjeckien	39	
Portugal	39 (45)	16
Spanien	34 (39)	16
Japan	33 ^f	16
USA ^d	31	20

Not: a (Minimilön / Medianlön för anställda i privat sektor) x 100; b Intervall för tre avtalsområden (se text). c Intervall för sju avtalsområden (se text); d Baserad på den federala minimilönen; e 2004; f Vägt genomsnitt för olika regioner. Inom parentes anges minimilönebrettet baserat på 2 extra månadslöner (för heltidsanställda).

Källa: Low Pay Commission, Eurostat, OECD och egna beräkningar.

5.3 Sammanfattande diskussion

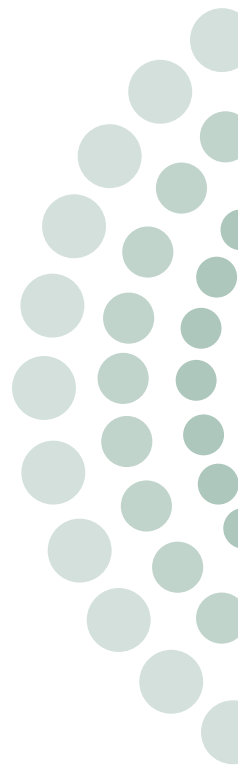
I detta avsnitt har konstaterats i minimilönerna i Sverige ligger på en nivå som tillhör de högsta i världen, särskilt om nivåerna sätts i relation till det allmänna löneläget.

Det är framför allt i tjänstesektorerna detaljhandel och restaurang/hotell som anställda berörs av minimilöner. Inom dessa branscher arbetar också många ungdomar och kvinnor. Implikationen av det svenska minimilönebettet är att det krävs en produktiv förmåga som motsvarar 61–71 procent av produktiviteten hos den mediananställda i privat sektor för att få jobb. Detta innebär att kollektivavtalen i Sverige sätter en mycket hög tröskel för arbetsmarknadsinträde. Viss åldersdifferentering av minimilönerna finns, men den är begränsad till tonåringar. En annan sida av samma mynt är att begreppet "working poor", som ibland används för att karaktärisera lågavlönade i andra länder (särskilt USA), knappast är tillämpligt för svenska förhållanden. Andelen lågavlönade är enligt gängse mått bland de lägsta i världen, och kan vara ännu lägre än vad som vanligen hävdas. De personer som i Sverige har sämst ekonomisk situation tenderar istället att stå utan arbete, sakna inkomster från pensionssystemet, a-kassa eller sjukförsäkring samt är ofta socialbidragsberoende (Gustafsson m.fl. 2007).

Risken för negativa sysselsättningseffekter till följd av en hög minimilön kan motverkas om även produktivitet fördelningen är sammanpressad (i den nedre halvan). Det finns exempelvis testresultat för vuxna som tyder på att olika färdigheter relaterade till läskunnighet är mer jämnt fördelade i Sverige än i många andra länder, vilket kan motivera ett högre minimilönebett än i länder som USA.³³ Detta ute-

³³ Se t.ex. OECD (2000) där testresultat avseende tre olika aspekter av läskunnighet redovisas ("prosa", "dokument" och "kvantitativ"). Sverige, och de övriga nordiska länderna tillhör de länder som genomgående uppvisar en liten spridning i resultat (även avseende botten på fördelningen i förhållande till ett genomsnitt), medan bl.a. USA och Storbritannien har stor spridning.

sluter dock inte att minimilönerna ändå kan ligga på en för hög nivå för att vara förenlig med goda sysselsättningsmöjligheter för marginalgrupper. Om många av de färdigheter som ökar produktiviteten i ett arbete förvärvas genom arbetslivserfarenhet så ökar betydelsen av höga inträdeströsklar, oavsett fördelning av utbildning eller testresultat. Det finns få resultat som kastar ljus över denna fråga, men en amerikansk studie tyder på att produktiviteten ökar betydligt (omkring 40 procent) redan under det första anställningsåret, även i relativt enkla jobb (Shaw och Lazear 2007). Till syvende och sist krävs empiriska studier för att nå klarhet i frågan om sysselsättningseffekterna och dessa diskuteras i nästa avsnitt.



6. Effekter av minimilöner³⁴

Syftet med detta avsnitt är att redogöra för teoretisk och empirisk forskning om minimilöners effekter på sysselsättning och löner. Dessa effekter torde vara av central betydelse för en bedömning av minimilöners samlade välfärdseffekter.

Nästan all empirisk forskning om minimilöner avser länder med lagreglerad minimilön. Relativt få studier finns om effekterna i Sverige och andra länder där kollektivavtalsreglering är den enda eller dominerande formen. Av de 102 citerade studierna i en internationell översikt av den empiriska forskningen sedan början av 1990-talet om minimilöners sysselsättningseffekter baseras endast en på avtalsreglerade minimilöner (Neumark och Wascher 2007). 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 avsnittet diskuteras därför också vilken betydelse det kan ha om minimilönerna är reglerade i lag eller i avtal.

6.1 Sysselsättning

Vid avsaknad av minimilön råder full sysselsättning vid den jämviktslönen som bestäms av utbud och efterfrågan på arbetskraft, enligt den s.k. perfekt konkurrensmodellen i nationalekonomi (se t.ex. 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.

³⁴ Avsnittet bygger på Skedinger (2006a, 2007).

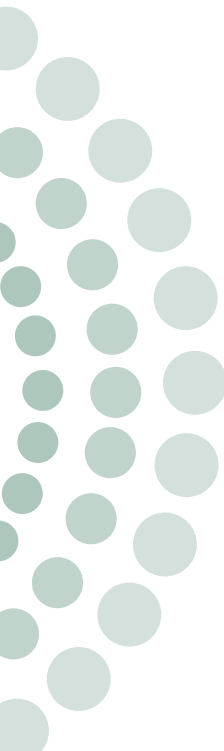
Att sysselsättningen minskar är dock inte självklart om marknaden inte kännetecknas av perfekt konkurrens. Om arbetsgivarna genom t.ex. en dominerande position på arbetsmarknaden har möjlighet att påverka lönesättningen (s.k. uppköparmonopol, eller monopson), kan effekten på sysselsättningen till och med vara positiv. Det klassiska exemplet på monopson är det lilla brukssamhället, med en enda stor arbetsgivare. Mer moderna teorier om monopson betonar istället sök- och rörlighetskostnader, vilka kan skapa friktioner på arbetsmarknaden och "låsa in" arbetskraften i företaget även då flera arbetsgivare finns.³⁵ Monopson innebär att arbetsgivaren kan sätta en artificiellt låg lön (under marknadslönen), varvid också sysselsättningen minskar på grund av reducerat arbetskraftsutbud. Om en minimilön (högre än lönen vid monopson) införs tvingas arbetsgivaren höja lönen, vilket också ökar arbetskraftsutbudet och sysselsättningen (givet att minimilönen inte sätts ovanför marknadslönen).

Monopson-teorierna har rönt stor uppmärksamhet i forskningen och ofta använts som argument till stöd för höjningar av minimilönerna, även utanför akademiska kretsar. Teoriernas relevans för låglöne-arbetsmarknader är dock inte uppenbar. För det första kännetecknas dessa arbetsmarknader snarast av många och konkurrerande arbetsgivare, än av få och dominerande. För det andra är rörligheten ofta hög på låglöne-arbetsmarknader, i vissa fall extremt hög, vilket talar emot betydande inlåsningseffekter.³⁶

Eftersom teorin om minimilönernas sysselsättningseffekter inte är entydig måste frågan utredas empiriskt. I studierna på området försöker man fastställa hur känslig arbetskraftsefterfrågan är för för-

³⁵ Se t.ex. Bhaskar och To (1999) samt Burdett och Mortensen (1998).

³⁶ Den genomsnittliga anställningstiden år 1999 var, enligt OECD (2001), 11,5 år för arbetsmarknaden som helhet, medan den var 10,5 år inom handel och distribution och 7 år inom personliga tjänster. Bland de mest lågavlönade inom dessa sektorer är sannolikt anställningstiderna betydligt kortare. Resultat i Skedinger (2006a) tyder på att den genomsnittliga anställningstiden är omkring 1,5 år bland de anställda i hotell- och restaurangbranschen som berörs av minimilöner.



ändringar i minimilönen. Om minimilöner påverkar sysselsättningen negativt finns det skäl att tro att detta gäller särskilt för marginalgrupper på arbetsmarknaden, såsom ungdomar och invandrare. 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. Sysselsättningen mäts oftast som antalet sysselsatta, men det finns även ett antal studier som beaktar antalet arbetade timmar.

I Neumark och Waschers (2007) redogörelse för ett stort antal internationella studier sedan början av 1990-talet är konklusionen följande: "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" (s. 166). Resultaten ligger därmed huvudsakligen i linje med förutsägelseerna i perfekt konkurrens-modellen och det empiriska stödet för monopson-modellen 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.

Ett mycket viktigt resultat i översikten är att substitution mellan olika kategorier av anställda tycks vara vanligt, dvs. arbetsgivare ersätter anställda med låg produktivitet med personer med högre produktivitet vid höjningar av minimilönen, för att delvis kompensera för kostnadsökningen. Detta innebär att sysselsättningseffekterna netto inte alltid behöver vara stora, men marginalgrupper missgynnas jämfört med andra arbetstagare.³⁷

³⁷ Ett konkret exempel på detta är att danska arbetsgivare i restaurang- och hotellbranschen, med uttrycklig hänvisning till de höga minimilönenivåerna, anger att de föredrar att anställa studerande istället för invandrare med ofta bristfälliga kunskaper i danska och engelska (DR Nyheter 2007).

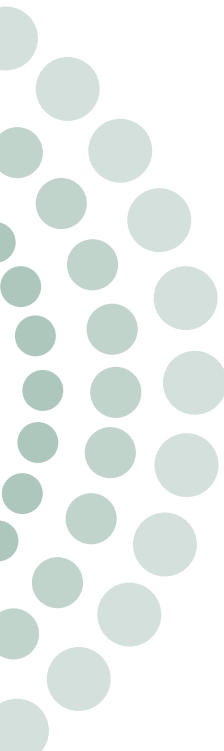
Forskningsresultaten avseende USA är inte entydiga. Fram till början av 1990-talet var effekterna av minimilöner på sysselsättningen en av de policyfrågor där det ansågs råda störst samstämmighet bland amerikanska ekonomer: effekten är negativ, framför allt för ungdomar, men inte påfallande stor. Under 1990-talet upphörde denna konsensus som en konsekvens av ett antal studier genomförda av bl.a. David Card och Alan Krueger (sammanfattade i Card och Krueger 1995). Vissa av skattningarna påvisade en ökning i sysselsättningen, tvärtom vad man funnit i tidigare studier (men konsistent med monopson-modellen). Resultaten har dock varit föremål för intensiv diskussion bland forskarna. Ett antal senare studier har återigen påvisat en negativ sysselsättningseffekt, om än av modest storlek.³⁸

I Storbritannien infördes lagstadgade minimilöner år 1999, vilket ger möjlighet att analysera sysselsättningsläget med och utan minimilön. I de flesta andra fall är man hänvisad till att analysera sysselsättningskonsekvenserna av marginella förändringar i en redan existerande minimilön. Studierna visar 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 den privata vårdhemssektorn). 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.³⁹

Beträffande Frankrike, där minimilönebattet är högre än i USA och Storbritannien, finns också ett antal studier. I några av analyserna görs direkta jämförelser med effekterna av minimilöner i USA (Abowd m.fl. 2000a, 2000b). Resultaten indikerar att sysselsättningseffekterna

³⁸ Se t.ex. Bazen och Marimoutou (2002) och Burkhauser m.fl. (2000).

³⁹ En uppföljande studie bekräftar dock de tidigare slutsatserna (Dickens och Draca 2005).



är mer negativa i Frankrike än i USA. Även andra studier avseende Frankrike har påvisat negativa effekter av minimilöner (se t.ex. Kramarz och Philippon 2001 samt Laroque och Salanié 2002).⁴⁰

Som nämnts finns få studier som analyserar effekterna av avtalsreglerade minimilöner. Ett undantag är Skedinger (2006a), där sysselsättningseffekterna i hotell- och restaurangbranschen i Sverige studeras. Om de svenska minimilönerna har några sysselsättningseffekter bör de i första hand upptäckas i denna näringsgren, eftersom många personer berörs av minimilönerna. Enligt resultaten är reala minimilöneökningar förbundna med att betydligt fler personer blir uppsagda eller av andra skäl separeras från sina anställningar. I viss mån leder även reala minimilöneminskningar till fler nyanställningar. Skedinger (2006a) kan även konstatera att den relativt stora minimilönesänkning för tonåringar som genomfördes i branschen år 1993 tycks ha eliminerat de negativa sysselsättningseffekterna av senare minimilöneökningar för denna grupp.

Edin och Holmlund (1994) finner i en undersökning av ungdomars sysselsättning i den svenska verkstadsindustrin att de kraftiga minimilönehöjningarna för denna grupp under 1970-talet bidrog till att efterfrågan på ungdomars arbetskraft minskade.

För de övriga nordiska länderna finns ett fåtal studier och resultaten är blandade. Böckerman och Uusitalo (2007) studerar effekterna av de tillfälliga undantag från minimilönebestämmelserna i detaljhandeln som infördes under några år på 1990-talet i Finland. Undantagen möjliggjorde för arbetsgivare att anställa ungdomar till lägre löner än de avtalsreglerade minimilönerna. Enligt resultaten utnyttjades undantagen i ringa utsträckning och sysselsättningen påverkades därför inte positivt. En anledning till det låga utnyttjandet kan vara att undantagen var just tillfälliga. Askildsen m.fl. (2000) finner mycket små sysselsättningseffekter av höjda minimilöner i Norge, medan resultaten i Albæk och Strøjer Madsen (1987) däremot tyder på negativa effekter i Danmark.

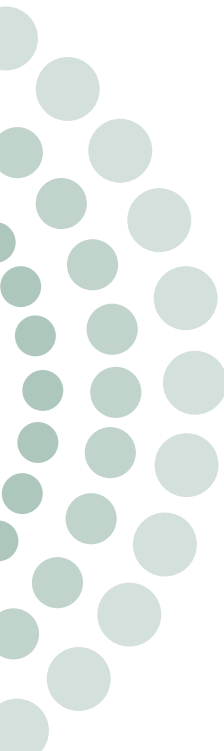
⁴⁰ Det finns dock ett antal äldre studier som påvisar små eller icke-robusta sysselsättningseffekter (se t.ex. Benhayoun 1994).

Genomgången av de empiriska resultaten visar att minimilöner inte nödvändigtvis medför negativa effekter på sysselsättningen, men de flesta studier tyder på sådana effekter. 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). Marginalgrupper kan antas vara överrepresenterade bland dem som drabbas av negativa sysselsättningseffekter, men det är tämligen ovanligt att dessa grupper analyseras explicit och detta tycks särskilt gälla avseende invandrare. Orrenius och Zavodny (2008) finner emellertid att sysselsättningen bland invandrare i USA inte påverkas negativt av minimilöner. Däremot tycks lågutbildade invandrare undvika att bosätta sig i delstater som infört en högre minimilön än den federala.

6. 2 Lönestruktur och lönerörlighet

Lönestrukturen kan 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. Om även löner ovanför minimilönen ökar kan detta bidra till löneinflation.

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 och DiNardo 2002, Lemieux 2006 och särskilt Lee 1999, vilken även tar hänsyn till spridningseffekter av minimilöner på andra löner).⁴¹ 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).

Spridningseffekter av minimilöner har huvudsakligen studerats i USA. Card och Krueger (1995) finner att en höjning av minimilönen hade en påverkan på löner upp till den 25:e percentilen i lönefördelningen, dvs. 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) konstaterar också en avtagande spridningseffekt, medan Wicks-Lim (2006) finner att spridningseffekterna är märkbara upp till 15:e percentilen, vilket innebär en mer begränsad effekt än i tidigare studier.

För Storbritanniens del finns ett fåtal analyser av hur införandet av minimilönelagen år 1999 påverkade lönestrukturen. Tydliga spikar uppstod vid minimilönen i den utpräglade låglönesektorn privata vårdhem och 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 och Manning 2004). Varför resultaten avseende spridningseffekter av minimilöner skiljer sig åt mellan USA och Storbritannien är oklart.

⁴¹ 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 de amerikanska minimilönerna föll mest i reala termer.

Effekter på den svenska lönestrukturen av minimilöner analyseras av Edin och Holmlund (1994) och Östros (1994). De undersöker effekten av ungdomars minimilöner på faktiskt utbetalade löner i olika tillverkningsindustrier. Resultaten visar att både minimilöner och ungdomarnas arbetskraftsutbud, dvs. storleken på befolkningskohorterna, påverkar genomsnittliga löner för ungdomar.⁴²

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 t.ex. Even och Macpherson 2003 och Smith och Vavrichek 1992).⁴³ 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 och 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.

⁴² Resultaten är i linje med ofta framförda påståenden av företrädare för såväl fackföreningar som arbetsgivarorganisationer om betydande spridningseffekter i tjänstebranscher. Se t.ex. Kommunal (2003) och *Svenska Dagbladet* (2003, 2004).

⁴³ Den höga graden av lönerörlighet hos dem som anställts med minimilön behöver inte nödvändigtvis innebära att lönerörligheten bland låglönlade generellt sett är hög. Se Jones m.fl. (2007) för en närmare diskussion.

6.3 Andra anpassningsmekanismer

Sannolikheten för negativa sysselsättningseffekter minskar om lönerna inte påverkas mycket av höjda minimilöner (vilket kan gälla om minimilönerna är låga). Olika anpassningsmekanismer, t.ex. höjda priser, minskad vinst, försämrade anställningsförmåner eller arbetsvillkor, kan också mildra negativa sysselsättningseffekter. Även bristande efterlevnad av minimilönebestämmelserna från arbetsgivarnas sida kan få samma effekt.

Dessa anpassningsmekanismer har studerats i relativt liten utsträckning. I perfekt konkurrensmodellen tas priserna för givna och det antas ofta också att vinstmarginalerna redan är små i de företag som anställer personal till minimilöner. Eftersom en höjning av minimilönen inte påverkar ett företag isolerat, utan oftast hela branschen eller näringslivet, är det dock sannolikt att höjningen åtminstone delvis kan övervältras på konsumenterna.

De flesta empiriska studier på området har inte kunnat påvisa att frånvaron av negativa sysselsättningseffekter i USA och Storbritannien beror på minskad förekomst av arbetsplatsutbildning eller sidoförmåner.⁴⁴ Vissa av dessa studier har t.o.m. funnit att förekomsten av arbetsplatsutbildning ökat vid höjd minimilön. Många aspekter rörande arbetsvillkor är dock svårämbara och området är därför relativt utforskat.

Beträffande pris effekter tyder dock mycket på att anpassningar förekommer. Lemos (2008) genomgång av ett trettiotal internationella studier indikerar att höjda priser inte är någon ovanlig anpassningsmekanism, men påverkan på priserna är i regel relativt liten.

Den begränsade forskning som har studerat minimilöners roll för lönsamheten har huvudsakligen beaktat indirekta mått på lönsamhet,

⁴⁴ Se t.ex. Acemoglu och Pischke (2003), Arulampalam m.fl. (2004), Metcalf (2004) och Simon och Kaestner (2004). Ett undantag som påvisar negativa effekter av höjda minimilöner på förekomsten av arbetsplatsutbildning är Neumark och Wascher (2001).

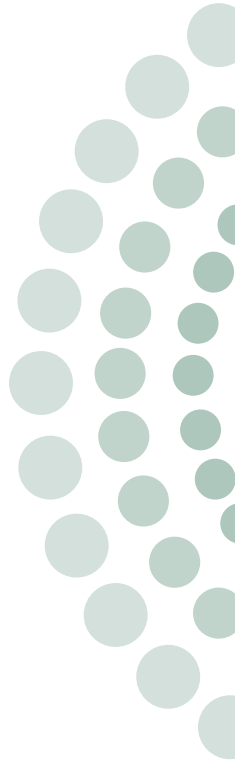
och då främst aktiekurser. Draca m.fl. (2006) använder dock ett direkt vinstmått för att analysera hur lönsamheten påverkades av införandet av de lagstadgade minimilönerna i Storbritannien. De finner att vinstmarginalen minskade betydligt i de låglönesektorer som undersöks, utan att detta ledde till ökad utslagning av företag. Det är dock fullt möjligt att inträdet av nya företag minskade till följd av minimilönens införande, något som inte undersöks i studien.

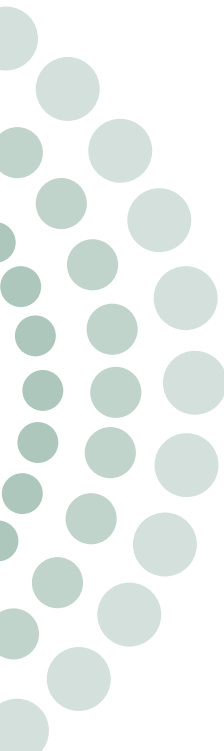
Svenska studier saknas helt beträffande anpassningsmekanismer av här diskuterat slag.

6.4 Har formerna för minimilönernas reglering 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 och Wascher 2004). En annan hypotes tar sikte på att minimilönerna kan förmodas bli högre än annars om fackföreningar är direkt inblandade i förhandlingsprocessen, vilket snarare leder till ökad snedvridning i förhållande till utfallet med lagstadgade minimilöner (Neumark och Wascher 2004). Vid lagreglering måste de fackliga organisationerna framföra sina önskemål via det politiska systemet och kan inte tillgripa sanktioner mot motparten, vilket





försvarar fackföreningarnas förhandlingsstyrka. I litteraturen har även påpekats att det är möjligt att spridningseffekterna från minimilöner till högre löner är mer uttalade i kollektivavtalsreglerade system, bl.a. 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 knappast är någon slump under vilka former minimilönerna bestäms. Avtalsreglerade minimilöner som dominerande form tycks framför allt förekomma i länder med starka fackföreningar. Dessa institutionella faktorer kan både vara för sig och i kombination med relaterade faktorer påverka sysselsättning och lönestruktur och det kan därför vara svårt att isolera effekten av minimilönesystemet.

6.5 Sammanfattande diskussion

I detta avsnitt har teoretiska och empiriska forskningsresultat rörande minimilöners effekter på sysselsättning, löner och andra utfall presenterats.

Teorin är inte entydig, men de empiriska resultaten i den internationella forskningen visar i de flesta fall på en negativ sysselsättningseffekt av höjda minimilöner, vilket ger stöd för den traditionella perfekt konkurrens-modellen (snarare än monopson-modellen). De negativa effekterna tycks i huvudsak vara koncentrerade till lågutbildade. Det finns dock en stor variation i storleken på skattade effekterna, både inom och mellan olika länder. Även i fall då sysselsättningseffekterna är små netto kan betydande substitution av olika typer av arbetskraft förekomma, till nackdel för marginalgrupper på arbetsmarknaden.

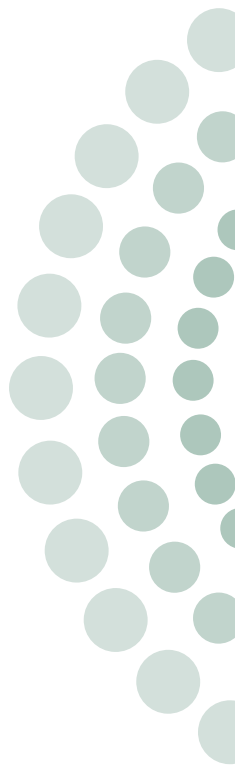
Frånvaro av negativa sysselsättningseffekter tycks inte bero på att arbetsgivarna reducerar förmånerna till anställda, men många studier indikerar att höjda minimilöner i någon mån övervältras på konsumenter i form av prisökningar. Globalisering kan dock göra att möjligheterna att höja priserna minskar.

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 och de övriga nordiska länderna 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 "minimilönefällor", 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.



7. Låglönekonkurrens på hemmaplan: Laval-domen och svensk arbetsmarknad⁴⁵

Den 18 december 2007 fällde EG-domstolen sitt utslag i Laval-målet, eller Vaxholmsmålet som det också kallats. Målet, som var det första i sitt slag i det utvidgade EU, gällde en konflikt mellan det lettiska företaget *Laval un Partneri* och Svenska Byggnadsarbetareförbundet. Det lettiska företaget, vilket använde sig av s.k. utstationerad arbetskraft i samband med ett skolbygge i Vaxholm år 2004, sattes i blockad av Byggnads och företaget gick sedermera i konkurs. Byggnads krävde bl.a. förhandlingar om lönevillkoren för den utstationerade arbetskraften och en ersättning motsvarande genomsnittslönen för byggnadsarbetare i Stockholmsområdet, vilket det lettiska företaget motsatte sig. EG-domstolens utslag, vilket innebar att Byggnads förlorade målet, baserade sig bl.a. på frånvaron av tydligt definierade minimilöner i värdlandet. Enligt domstolen måste lönen vara förutsägbar för ett utländskt företag som är tillfälligt verksamt i ett annat land. Det kommer sannolikt därför inte vara möjligt att förhandla med dessa företag om lönevillkor på företagsnivå i framtiden, vilket Byggnads krävde att få göra med Laval.

Enligt EU:s utstationeringsdirektiv från år 1996 måste företag från unionen som är tillfälligt verksamma i ett annat medlemsland bl.a. betala sin personal löner som inte understiger den lagreglerade minimilönen i värdlandet. Sverige har dock varken lagreglerade eller allmängiltigförklarade minimilöner.

EG-domstolens utslag har väckt livlig debatt, både i Sverige och utomlands. Medan låglönekonkurrens med företag lokaliserade i andra länder är allmänt accepterad, tycks låglönekonkurrens med fysisk närvaro av samma utländska företag i Sverige vara mer kontroversiell. Grunderna för dessa olika ställningstaganden förefaller inte helt klara, vilket påpekats av Calmfors (2006).

Syftet med detta avsnitt är att diskutera Laval-domen och dess konsekvenser för svensk arbetsmarknad. Först redovisas tänkbara conse-

⁴⁵ Avsnittet bygger på Skedinger (2009).

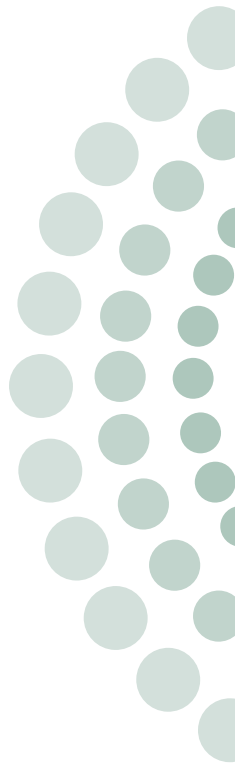
kvenser för utformningen av svenska kollektivavtal, därefter vilken påverkan den utstationerade arbetskraften haft på den svenska arbetsmarknaden inom byggnadssektorn.

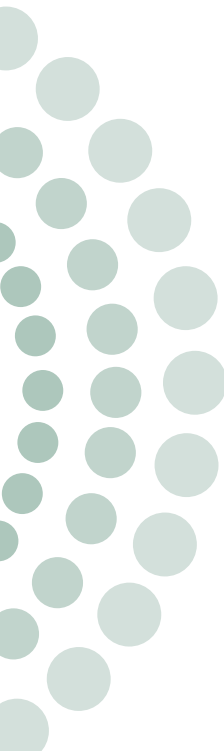
7.1 Konsekvenser av Laval-domen

Regeringen har, med anledning av EG-domstolens utslag, tillsatt en utredning om vilka förändringar som måste göras i den svenska arbetsmarknadsmodellen för att den ska vara förenlig med EU-rätten. Utredningen, som ska vara färdig senast den 15 december 2008, beaktar endast de legala aspekterna av Laval-domen och gör inga samhälls-ekonomiska analyser.

En reformering av det svenska minimilönesystemet kan medföra en övergång till lagreglering eller allmängiltigförklaring, men också bli mer begränsad. De fackliga organisationerna har genomgående avvisat lagreglering, medan bilden på arbetsgivarsidan är mer blandad. Ett av de större medlemsförbunden i Svenskt Näringsliv, Teknikföretagen, har förordat lagstadgade minimilöner (se Teknikföretagen 2008), medan Svensk Handel tagit avstånd från en sådan modell. Svenskt Näringsliv har ännu inte tagit ställning i frågan.

EG-domstolens utslag i Laval-målet tycks ha bidragit till ett tryck uppåt på minimilönerna i några avtal och till att minimilöner införts i avtal där sådana tidigare saknats. Ett exempel på det senare är Vårdförbundets avtal år 2008, i vilket lönevillkor för flertalet sjuksköterskor regleras (Eklund 2008). Det återstår att se i vilken grad andra avtal utan minimilöner anpassas på liknande sätt. LO har deklarerat att de överväger att förändra sin lönepolitik, tillbaka till det gamla systemet med tarifflöner, som en direkt respons på Laval-domen (Lundby-Wedin och Olausson 2008).





Eftersom en majoritet av de senaste och viktigaste avtalen på arbetsmarknaden slöts under det första halvåret 2007 – dvs. före Laval- domen vars innehåll kom som en överraskning enligt de fackliga organisationernas egna utsagor – är det för tidigt att generalisera om vilken betydelse domen kan få för kollektivavtalens utformning. Men de åtgärder som redan vidtagits av Vårdförbundet och de som kontempleras av LO pekar mot en återcentralisering av lönebildningen.

7.2 Inflödet av utstationerad arbetskraft i byggsektorn

En väsentlig beståndsdel i en diskussion om betydelsen av Laval- domen är information om omfattningen av den tjänstehandel som berörs. Uppgifter om såväl det monetära värdet på handeln som antalet utstationerade arbetstagare är dock mycket ofullständiga. Migrationsverket tillhandahåller visserligen statistik om antalet registreringar (tillstånd före år 2006) enligt EES-avtalet, men det är oklart hur många utstationerade arbetstagare som ingår i de siffror som avser arbetsrelaterade registreringar. För arbetsperioder kortare än tre månader behövs över huvud taget ingen registrering. Mörkertalet är därför så stort att det knappast är meningsfullt att redovisa den tillgängliga statistiken över registreringar.⁴⁶

Ett alternativt sätt att belysa omfattningen av tjänstehandeln är att utnyttja information om de s.k. hängavtal som Byggnads slutit med utländska företag som är tillfälligt verksamma i Sverige. Hängavtal är i princip identiska med ordinarie kollektivavtal, men kan slutas med en arbetsgivare som inte är medlem av Svenskt Näringsliv. De flesta av de utländska

⁴⁶ Se Skedinger (2009) för ytterligare detaljer.

företagen i branschen är små och agerar ofta som underleverantörer i större byggnads- och anläggningsprojekt. De avtalslutande företagen är typiskt sett verksamma i Sverige under ett år, men stora variationer i vistelsetid finns.⁴⁷ En nackdel med uppgifterna är att de enbart avser antalet avtal och inte inkluderar antalet arbetstagare. Till skillnad från andra datakällor finns dock information om regional fördelning.

Tabell 9 visar omfattningen av hängavtal med utländska företag i byggsektorn under 2000–2007, fördelat på företagets ursprungsland. För jämförelsens skull redovisas även antalet avtal med svenska företag. Inflödet av företag från EU:s nya medlemsstater tycks ha ökat sedan deras inträde 2004, trots kontroversen kring Laval-fallet, men en ökning kan även konstateras för företag från det "gamla" EU-landet Tyskland och dessutom för Sverige. Ökningen överlag sammanhänger sannolikt med en god konjunktur i byggbranschen, men det också tydligt att konkurrensen från låglöneländer ökat i förhållande till andra länder. Polen är det nya medlemsland som uppvisar flest avtal och svarar för ungefär hälften av det totala antalet för denna grupp. Andelen avtal med utländska företag är dock fortfarande blygsam (omkring 6 procent av det totala antalet avtal år 2007).

⁴⁷ Alla företag med utstationerad arbetskraft tecknar inte avtal – Laval är ett välkänt exempel – och det är sannolikt att företag med kort vistelsetid är underrepresenterade.

Tabell 9. Kollektivavtal mellan Byggnadsarbetareförbundet och byggföretag från olika länder, 2000–2007.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2000–2007
Norden	9	9	13	26	24	27	29	13	150
varav:									
Danmark	2	2	3	10	5	7	5	0	34
Finland	4	5	5	8	13	18	17	8	78
Norge	3	2	5	8	6	2	7	5	38
Gamla EU (exkl. Norden)	2	8	9	52	45	39	47	64	266
varav									
Tyskland	2	3	7	48	38	26	45	54	223
Nya EU	3	1	3	10	41	51	75	58	242
varav									
Estland	0	0	1	5	3	11	14	9	43
Lettland	0	0	1	1	3	3	3	5	16
Litauen	0	0	0	0	5	3	8	4	20
Polen	0	0	1	2	25	28	40	28	124
Rumänien	0	0	0	0	0	1	4	1	6
Slovakien	0	0	0	2	2	0	2	5	11
Tjeckien	0	0	0	0	2	1	1	2	6
Ungern	3	1	0	0	1	4	3	4	16
Ej EU	0	0	1	0	1	2	7	0	11
Samtliga utl.	14	18	26	88	111	119	158	135	669
<i>Sverige</i>	<i>982</i>	<i>1191</i>	<i>1373</i>	<i>1585</i>	<i>1866</i>	<i>2263</i>	<i>2197</i>	<i>2194</i>	<i>13651</i>

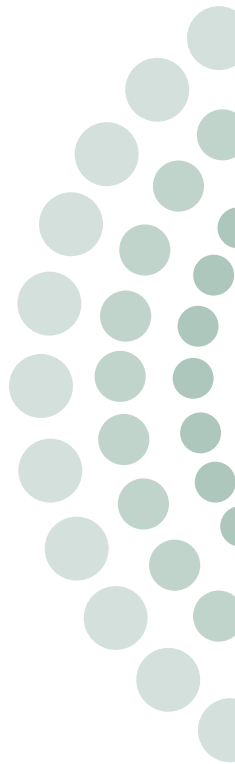
Not: Uppgifter för utlandet avser hängavtal och ett mindre antal avtal med företag som har tillfälligt medlemskap i Svenskt Näringsliv. Uppgifter för Sverige inkluderar ett litet antal avtal med utländska företag som verkar i Sverige på permanent basis.

Källa: Skedinger (2009).

Avtalens regionala fördelning presenteras i tabell 10. Uppgifterna avser Sverige och de tre övriga länder som har flest avtal, nämligen Tyskland, Polen och Estland. Den regionala indelningen motsvarar Byggnads 25 olika avdelningar, vilka tecknar avtal med de utländska företagen i respektive region.⁴⁸ Av utrymmesskäl redovisas endast de fem regioner som har flest avtal för varje land.

I enlighet med s.k. gravitationsmodeller för internationell handel (med varor) är det tydligt att både det geografiska avståndet och regionens ekonomiska storlek spelar stor roll. Ett kort vägavstånd (i kilometer eller körtid) från hemlandet till regionen i fråga tycks hänga samman med fler avtal. Sålunda är tyska företag huvudsakligen verksamma i södra Sverige, medan estniska företag är koncentrerade till Stockholmsområdet. Regionens ekonomiska storlek, vilket avspeglas i antalet avtal med svenska företag, verkar också ha betydelse för de utländska företagens lokaliseringsbeslut.

⁴⁸ Ett fåtal avdelningar, utöver de 25, tycks inte teckna några avtal.



Tabell 10. Kollektivavtal mellan Byggnadsarbetareförbundet och byggföretag från olika länder, rangordnade efter fem mest frekvent förekommande regioner, samt vägvstånd från respektive huvudstad till regionen, 2000–2007.

	Avtal	Vägvstånd från huvudstad	
		Km	Tim
Tyskland			
alla 25 regioner	202		
varav			
1. Malmö	73	471	6:11
2. Halmstad	32	607	7:32
3. Väst	19	817	10:02
4. Helsingborg	11	536	6:50
5. Stockholm	9	1075	12:15
Polen			
alla 25 regioner	117		
varav			
1. Stockholm	24	1603	19:08
2. Malmö	21	1049	12:51
3. Göteborg	16	1319	15:30
4. Väst	9	1395	16:43
5. Värmland	6	1581	19:04
Estland			
alla 25 regioner	43		
varav			
1. Stockholm	19	480	12:07
2. Uppland	6	483	12:22
3. Borås	2	886	16:35
3. Luleå	2	952	14:13
3. Värmland	2	770	15:34
3. Väst	2	877	17:07
Sverige			
alla 25 regioner	13651		
varav			
1. Stockholm	2675		
2. Göteborg	1145		
3. Malmö	961		
4. Helsingborg	766		
5. Väst	698		

Not: Vägvstånd inkluderar rutter för passagerarfartyg. Totala antalet avtal för Tyskland, Polen och Estland skiljer sig från antalet i tabell 9 eftersom inte alla avtal kunnat kopplas till en specifik region.

Källa: Skedinger (2009).

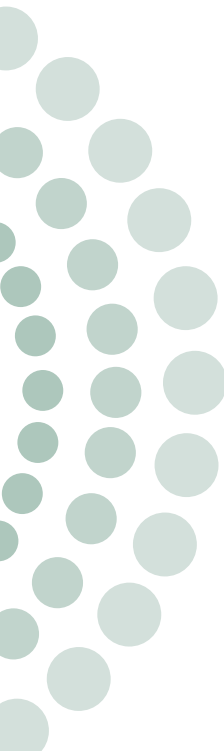
7.3 Har låglönekonkurrensen minskat löneökningarna i byggsektorn?

Fram till nyligen har den svenska byggnadsindustrin i stor utsträckning varit skyddad från utländsk konkurrens på hemmaplan. Enligt Konkurrensverket (2008) kännetecknas branschen av ett fåtal företags dominans, försök till kartellbildningar bland vissa företag samt en långsam teknologisk utveckling. Konkurrensen inom branschen är i huvudsak *statisk*, dvs. den utövas med rådande teknologi, medan en *dynamisk* konkurrens även inbegriper utveckling av nya metoder.

Enligt ekonomisk teori kan arbetskraftsinvandring, givet vissa antaganden, ha en positiv effekt på det *genomsnittliga* löneläget i destinationslandet (Dustmann m.fl. 2007). Löneeffekterna kan dock vara mycket olika på olika delar av arbetsmarknaden. För grupper som konkurrerar med invandrad arbetskraft, s.k. substitut, kan effekten vara *negativ*. Invandringens omfattning är också av betydelse för hur stora löneeffekterna förväntas bli. Storbritannien har varit föremål för en mycket stor arbetskraftsinvandring från EU:s nya medlemsstater (omkring 560 000 under perioden 2004–2006). Trots det stora inflödet har man inte kunnat finna att lönerna för konkurrerande grupper på arbetsmarknaden påverkats annat än i blygsam omfattning (Dustmann m.fl. 2007; Lemos och Portes 2008).⁴⁹ En möjlig förklaring till den uteblivna effekten är att minimilöner förhindrat en löneanpassning nedåt för dessa grupper.

Det är möjligt att den ökade konkurrensen från låglöneländer sedan år 2004 minskat löneökningstrycket i den svenska byggnadsindustrin. Det finns ingen systematisk information om löneläget i företagen från

⁴⁹ Dustmann m.fl. (2007) påvisar att arbetskraftsinvandring haft en positiv effekt på löner i Storbritannien överlag, men att effekten varit negativ i den lägsta decilen av lönefördelningen (där många utgör substitut till invandrad arbetskraft). Effekten är dock liten i förhållande till den positiva löneutveckling som kommit låglönlöna till del under den studerade perioden (1997–2005). Lemos och Portes (2008) finner inte att löner för lågutbildade påverkades negativt (eller att deras arbetslöshet ökade) till följd av inflödet av arbetskraft från EU:s nya medlemsstater 2004–2006.



EU:s nya medlemsstater, men det är sannolikt högre än i hemlandet och lägre än i de svenska företagen.⁵⁰ De anställdas produktivitet kan förväntas vara lägre i de utländska företagen till följd av mindre humankapital och lägre kapitalintensitet. Även om inflödet av utstationerade arbetstagare hittills sannolikt varit litet, så kan blotta möjligheten för svenska företag att utnyttja deras tjänster verka återhållande på svenska byggnadsarbetares löner.

Skedinger (2009) undersöker, med hjälp av lönedata från Byggnads, om löneutvecklingen för svenska byggnadsarbetare varit svagare i de regioner där relativt många avtal tecknats med företag från nya (eller gamla) EU-länder under perioden 2001–07. Eftersom orsakssambandet även kan gå i motsatt riktning, dvs. löneläget i regionen påverkar företagets lokaliseringsbeslut, kan det emellertid vara svårt att identifiera effekten. Därför utnyttjades informationen om avståndet till regionen för att identifiera orsakssambandet (under antagandet att avståndet påverkar inflödet av utländska företag i regionen, men inte löneläget, annat än via inflödet av utländska företag). Analysen ger dock inte något stöd för att inflödet av utländska företag minskat löneökningstakten. Resultaten indikerar däremot att den regionala arbetslösheten verkar lönenedpressande samt att både avståndet och en regions ekonomiska storlek tydligt påverkar inflödet av företag (i förväntad riktning).

Resultaten bör tolkas med viss försiktighet eftersom antalet företag som tecknat avtal kan vara en bristfällig indikator på låglönekonkurrensen, bl.a. eftersom det inte är känt hur många utstationerade arbetstagare som omfattas av avtalen. Eftersom antalet arbetstagare ändå sannolikt är relativt litet kan detta vara en förklaring till den uteblivna effekten på löneutvecklingen. Däremot är det inte troligt att minimilöner förhindrat en löneanpassning nedåt, eftersom mycket få byggnadsarbetare berörs av dessa lönegolv.

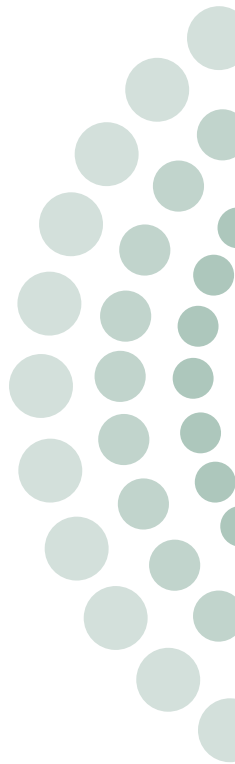
⁵⁰ Det faktum att många utländska företag tecknat hängavtal med Byggnads innebär inte nödvändigtvis att löner utbetalas i enlighet med dessa. Byggnads har stora svårigheter att kontrollera att avtalen följs, eftersom medlemmar i regel saknas bland företagens anställda. De anställda kan också ha begränsade incitament att rapportera avvikelser från avtalen, eftersom jämförelsenormen antagligen är de betydligt lägre lönerna i hemlandet.

7.4 Sammanfattande diskussion

När det gäller eventuella effekter av globaliseringen är det i första hand minimilönernas nivåer i förhållande till minimilöner utomlands, inte minimilönebotten, som är relevanta att beakta. Höga minimilöner i Sverige torde å ena sidan attrahera relativt okvalificerad arbetskraft från EU:s nya medlemsstater, medan nivåerna å andra sidan i många fall kan vara för höga för att möjliggöra utstationering av arbetskraft från dessa länder.

EG-domstolens utslag i Laval-målet tycks ha bidragit till att minimilöner införts i avtal som tidigare saknat sådana och kan även ha bidragit till ett tryck uppåt på existerande minimilöner. Informationen om inflödet av utstationerade arbetstagare från EU:s nya medlemsländer är bristfällig, men uppgifter om tecknade hängavtal för utländska företag i byggnadsindustrin tyder på att antalet arbetstagare ökat sedan EU-utvidgningen år 2004. Någon lönedepressande effekt för svenska byggnadsarbetare på grund av detta arbetskraftsinflöde kan inte påvisas.

Tjänstebanscher har hittills i begränsad utsträckning varit föremål för internationell låglönekonkurrens, men denna kommer sannolikt att öka i framtiden, liksom den redan gjort i byggnadsindustrin genom inflöde av utstationerad arbetskraft från EU:s nya medlemsstater. Eftersom löner utgör en större andel av de totala kostnaderna i tjänstebanscher än i byggnads- och tillverkningsindustri finns det antagligen en stor potential för utökad låglönekonkurrens i tjänstesektorn. I den mån som även den individuella migrationen till Sverige ökar kan tjänstebanschererna också komma att bli allt mer betydelsefulla som inkörsport till arbetsmarknaden för nyanlända invandrare, eftersom många låglönejobb finns i dessa sektorer.



8. Avslutning

8.1 Sammanfattning av rapportens huvudresultat

Den svenska arbetsmarknadsmodellen har varit framgångsrik i flera avseenden, men när det gäller att skapa sysselsättningsmöjligheter för marginalgrupper framstår modellen närmast som ett misslyckande.

Ungdomar och invandrare i Sverige förefaller att ha svårare att etablera sig på arbetsmarknaden än vad som gäller för motsvarande grupper i flertalet andra utvecklade länder. Arbetslösheten bland ungdomar och utlandsfödda är relativt hög och givet sysselsättning är många av jobben mer osäkra än i de flesta andra länder. Den svenska ungdomsarbetslösheten var enligt OECD 18,9 procent år 2007 jämfört med ett genomsnitt för OECD-länderna på 12,1 procent. Motsvarande siffror för utlandsfödda var år 2005 14,9 respektive 11 procent.⁵¹ Andelen sysselsatta ungdomar med tidsbegränsad anställning var 57,3 procent i Sverige år 2007 och 36,1 procent i OECD som helhet.

Sverige kännetecknas också av ett relativt starkt anställningsskydd och av minimilöner som tillhör de högsta i världen. De forskningsresultat som redovisats i denna rapport ger starkt stöd för att den svenska utformningen av dessa två arbetsmarknadsinstitutioner bidrar till att exkludera marginalgrupper, såsom ungdomar och invandrare, från arbetsmarknaden.

Ett starkare anställningsskydd tycks öka arbetslösheten eller minska sysselsättningen framför allt bland ungdomar. Detta påvisas både i studier som utnyttjar sammanvägda mått (index) på anställningsskyddets styrka för flera länder och i analyser av partiella reformer i enskilda länder. Någon systematisk evidens som tyder på att anställningsskyddet skulle påverka den aggregerade arbetslösheten finns däremot inte. Forskningsresultaten indikerar därmed att anställningsskyddet främst är *omfördelande* mellan olika grupper på arbetsmarknaden vad gäl-

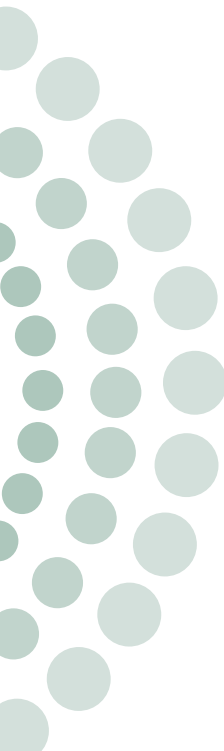
⁵¹ Övägt medelvärde av arbetslöshetstal för 19 länder i tabell 2.

ler arbetsmarknadsmöjligheterna. Denna omfördelning är dessutom *regressiv*, dvs. bättre bemedlade gynnas på bekostnad på personer i en sämre ekonomisk position.

Forskningsresultaten tyder vidare på att ungdomar och invandrare tenderar att bli särskilt överrepresenterade i tidsbegränsade anställningar i länder där regelverket för dessa uppluckrats. Det tycks också vara svårt att påvisa att den europeiska strategin att liberalisera regelverket enbart för tillfälliga jobb, medan skyddet för fasta anställningar lämnats intakt, lett till ökad total sysselsättning. En förklaring kan vara att arbetsgivare blir mer benägna att ersätta fasta anställningar med tidsbegränsade när skyddet för de förra är starkt.

Forskningen om effekter av minimilöner visar att dessa i de flesta fall har negativa effekter på sysselsättningen. Storleken på dessa effekter varierar, men det är tydligt att sysselsättningsförlusterna är koncentrerade till marginalgrupper, såsom lågutbildade och ungdomar. Även i de fall då nettoeffekten på sysselsättningen är liten finns det risk att marginalgrupper missgynnas eftersom arbetsgivare kan substituera okvalificerad arbetskraft mot mer kvalificerad när minimilönerna höjs. Effekter av minimilöner är mest påtagliga i tjänstebranscher, såsom detaljhandel samt restaurang och hotell, eftersom dessa branscher anställer okvalificerad arbetskraft i relativt stor utsträckning. En brist i forskningen är att nästan alla empiriska resultat avser lagreglerade system, men även det fåtal studier som finns för Sverige indikerar att sysselsättningen minskar vid höjda minimilöner.

Forskningen har i tämligen liten utsträckning tagit hänsyn till att arbetsmarknadsinstitutioner inte verkar i isolering, utan att effekter av t.ex. anställningsskydd kan ha olika effekter beroende på hur minimilönerna är utformade och vice versa. Vissa studier pekar på ett starkare anställningsskydd har större negativa sysselsättningseffekter vid höga lönegolv, eftersom detta försvårar en löneanpassning nedåt, men resultaten är få och inte alltid robusta.



Den internationella utvecklingen av anställningsskydd och minimilöner kan kontrasteras mot utvecklingen på produktmarknaderna. Sedan 1980-talet har produktmarknaderna i hög grad liberaliserats i de flesta OECD-länder.⁵² Anställningsskyddet, däremot, har endast i någon mån luckrats upp under denna period och då nästan uteslutande avseende regelverket för tidsbegränsade anställningar i flera europeiska länder, inklusive Sverige. Lagstadgade minimilöner har införts i Storbritannien, Irland och Kroatien samt kommer att införas i Österrike 2009. Utsträckning av kollektivavtalsreglerade minimilöner till icke täckta sektorer genom allmängiltigförklaring har införts i Finland samt i vissa sektorer i Norge och Tyskland. Samtidigt som produktmarknaderna avreglerats har alltså anställningsskyddet förblivit relativt stabilt, medan lagstiftning om minimilöner kommit att täcka allt fler arbetstagare.

Produktmarknadsavregleringar och globalisering kan ha bidragit till att öka efterfrågan på "skyddande" arbetsmarknadsinstitutioner, såsom anställningsskydd och minimilöner samt statligt finansierade skyddsnet av olika slag (se t.ex. Rodrik 1998). Mot bakgrund av de redovisade forskningsresultaten, som tyder på att det skydd som anställningsskydd och minimilöner ger är tämligen selektivt och har betydande negativa konsekvenser för de mest utsatta grupperna på arbetsmarknaden, kan man dock fråga sig om dessa institutioner har utformats på ett för Sverige optimalt sätt.

Den långsiktiga hållbarheten i minimilönesystemet har också kommit att ifrågasättas i samband med EG-domstolens utslag i Laval-målet. Enligt domen saknades en tydligt definierad minimilön i det aktuella fallet, varför systemet sannolikt måste modifieras. Domen tycks även ha givit upphov till utbredda farhågor om att utökade möjligheter till låglönekonkurrens ska pressa ned svenska löner, vilket bl.a. lett

⁵² Det genomsnittliga värdet på OECD:s index för produktmarknadsregleringar, med en skala 0-6, har minskat från drygt 5 till omkring 2 för 21 OECD-länder under perioden 1980-2003 (OECD 2006a).

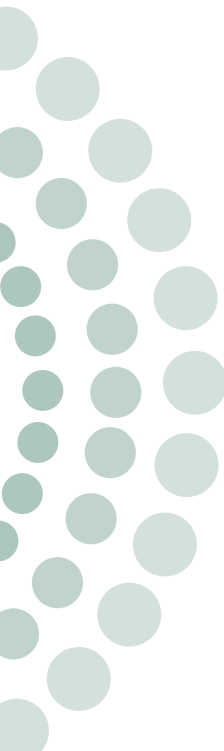
till att minimilöner införts i kollektivavtal som tidigare saknat sådana bestämmelser. De resultat som redovisas i rapporten ger dock inget stöd för att inflödet av utstationerad arbetskraft från EU:s nya medlemsstater skulle ha bidragit till att minska svenska byggnadsarbetares löner. Dessa resultat ligger också i linje med dem som påvisats för Storbritannien, som tagit emot betydligt fler arbetskraftsinvandrare från dessa länder än vad Sverige gjort.

En uppenbar risk med globaliseringen är att arbetsmarknadsinstitutioner som verkar exkluderande gentemot marginalgrupper kommer att förstärkas. I nästa avsnitt diskuteras förslag på åtgärder som kan motverka en sådan utveckling.

8.2 Hur inkludera de exkluderade?

Om målsättningen är att förbättra arbetsmarknadsmöjligheterna för marginalgrupper finns det skäl att diskutera om förändringar i anställningsskydd och minimilöner kan bidra till detta. Att underlätta för ungdomar och invandrare att snabbt få fotfäste på arbetsmarknaden kan komma att bli allt viktigare mot bakgrund av en åldrande, och till antalet krympande, inhemsk befolkning.

Sveriges jämförelsevis dåliga utfall för invandrare på arbetsmarknaden förklaras ofta med ett stort flyktingmottagande i förhållande till andra länder. Detta förhållande kan dock inte motivera passivitet från beslutsfattarnas sida utan ökar snarare behovet av att reformera de institutioner som hindrar marginalgrupper att etablera sig på arbetsmarknaden. Nedan diskuteras fördelar och nackdelar med några sådana förslag.

- 
- Mindre gap i anställningsskydd mellan fasta och tidsbegränsade anställningar.
 - Undanta småföretag från LAS.
 - Lagstadgade minimilöner.

Mindre gap i anställningsskydd mellan fasta och tidsbegränsade anställningar?

Forskningsresultaten om anställningsskyddets effekter ger tämligen begränsad vägledning när det gäller exakt *vilka* komponenter i anställningsskyddet som är mest ogynnsamma för marginalgruppers sysselsättningsmöjligheter. Detta beror på att studierna i allmänhet utnyttjar index på anställningsskyddet som är mycket aggregerade eller studerar partiella reformer där flera delar i anställningsskyddet förändras samtidigt. På senare år har dock forskningen påvisat att ett stort gap i anställningsskyddet för fasta och tidsbegränsade anställningar kan försvaga marginalgruppers ställning på arbetsmarknaden utan att leda till fler jobb totalt sett. Andelen sysselsatta med tidsbegränsade kontrakt har ökat i OECD-länderna och liberaliseringen av regelverket för dessa anställningar verkar ha varit en drivande kraft bakom utvecklingen.

Om gapet i anställningsskydd mellan de två anställningsformerna ska minskas bör det dock inte ske genom att försvåra möjligheterna till tidsbegränsade anställningar. En möjlighet vore att antingen luckra upp skyddet för fasta anställningar generellt – vilket vore politiskt svår genomförbart – eller att endast undanta nyanställda ungdomar eller andra marginalgrupper från delar av regelverket för fasta anställningar under en kortare period, säg två år. I det senare fallet skulle t.ex. kravet på uppsägning utan saklig grund kunna avskaffas eller mildras, men regelverket i övrigt, rörande uppsägningstider m.m., kvarstå som förut. En sådan policy skulle minska segmenteringen på arbetsmarknaden mellan fast respektive tidsbegränsat anställda.

En risk med förslaget är att uppsägningarna kommer att öka under de första två åren av den fasta anställningen. Erfarenheter från Spanien, där en liknande reform genomfördes år 1997, visar emellertid att man lyckades begränsa användningen av tidsbegränsade kontrakt och öka övergångarna till fasta anställningar utan att detta ledde till minskad total sysselsättning eller minskad upplevd arbetsmarknadstrygghet bland ungdomar (Kugler m.fl. 2002, Trevisan 2007).⁵³

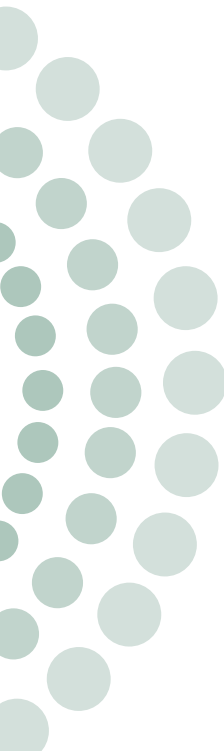
Undanta småföretag från LAS?

För närvarande tillämpar åtminstone ett tiotal OECD-länder i varierande grad undantag för småföretag i lagstiftningen om anställningsskydd. Undantagen tycks huvudsakligen förekomma i länder med relativt starkt anställningsskydd. Sverige har i viss mån redan infört sådana undantag genom reformen av turordningsreglerna år 2001. Skulle det vara en fördel för marginalgrupper om undantagen för svenska småföretag utvidgades?

En stor del av sysselsättningstillväxten under det senaste decenniet har skett i småföretagen, men dessa företag tycks inte utgöra inkörsport till arbetsmarknaden för ungdomar och invandrare i någon betydande utsträckning. En bidragande orsak till detta är sannolikt att anställningsskyddet gör det mer riskfyllt för småföretag än för större företag att anställa personer som tillhör dessa grupper.

En möjlig nackdel med undantag för småföretag är att detta skapar oönskade tröskeeffekter. Företag kan t.ex. undvika att växa för att inte passera gränsen där undantagen inte längre gäller eller försöka säga upp personal för att komma under gränsen. Forskningen har undersökt denna fråga framför allt avseende Italien, där undantagen för småföre-

⁵³ Avgångsvederlagen reducerades för vissa grupper av fast anställda, bl.a. ungdomar, arbetshandikappade och äldre personer (över 45 år), under de två första åren av en anställning.



tag är relativt omfattande, och funnit att företagen inte avskräcks från att växa (se t.ex. Trevisan 2008). För de relativt begränsade undantag för småföretag som redan finns i Sverige, dvs. rörande turordningsreglerna, tyder resultaten inte heller på att företagens storleksfördelning påverkats (von Below och Thoursie 2008).

En annan invändning mot att ha separata lagar för småföretag är att småföretagens intressen redan tillgodoses av Arbetsdomstolen genom lagstiftningens praktiska tillämpning (Ahlberg m fl 2006). Men domstolsutslagen ger antagligen begränsad insikt i hur lagen faktiskt fungerar. En eventuell tvist når domstolen först efter en tid, eftersom den måste föregås av förhandlingar mellan arbetsgivare och facklig organisation, och därefter tar själva domstolsprocessen i allmänhet 1–2 år i anspråk. Eftersom arbetstagsidan vinner i ungefär hälften av fallen som når Arbetsdomstolen råder dessutom maximal osäkerhet om utfallet (Skedinger 2008b). Alla former av osäkerhet utgör en kostnad för företaget.

Lagstadgade minimilöner?

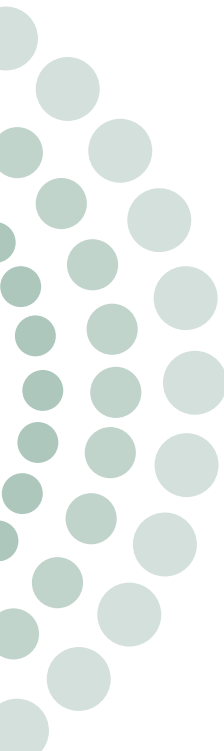
De flesta OECD-länder har i dag lagstadgade minimilöner, vilka i regel avser alla personer med ett anställningskontrakt. Efter Laval-domen har möjligheten att införa en lagstadgad minimilön diskuterats även i Sverige. Diskussionen har dock varit helt fokuserad på rättsliga aspekter eller på lagstiftningens förenlighet eller oförenlighet med den svenska arbetsmarknadsmodellen. Möjliga konsekvenser för marginalgrupper har knappast uppmärksammats. Det finns anledning att tro att en lagreglerad minimilön i Sverige skulle sättas lägre än de nivåer som idag gäller i kollektivavtalen. Lägre minimilöner skulle gynna selsättningen bland marginalgrupper utan en motsvarande försäkring av jobbchanserna för andra grupper på arbetsmarknaden.

I ett system med lagstadgade minimilöner skulle de kollektivavtalsreglerade minimilönerna fungera som ett andra, övre lönegolv på arbetsmarknaden. De lagstadgade minimilönerna skulle i praktiken enbart bli tillämpliga företag utan kollektivavtal. I denna grupp återfinns många småföretag och ett litet, men växande antal utländska företag med utstationerad arbetskraft i Sverige. Omkring 90 procent av de anställda täcks av kollektivavtal, men bland småföretag (med under 50 anställda) saknar ungefär hälften kollektivavtal eller hängavtal (Företagarna 2007). Lagstadgade minimilöner skulle också kunna få en normerande effekt på kollektivavtalen, vilket skulle verka återhållande på höjningar av minimilöner i dessa avtal.

Socialbidragsnormen definierar en undre gräns för den lagstadgade minilönenivån och de lägsta nivåerna i kollektivavtalen en övre. Erfarenheterna från Sverige och andra länder visar att inte bara nivån, utan även graden av differentiering av minimilönen avseende ålder är viktig för sysselsättningen. En relativt hög lagreglerad minimilön som inte är åldersdifferentierad är förmodligen mer sysselsättningshämmande än andra alternativ.

Med lagstadgade minimilöner finns det en risk att dessa blir föremål för kortsiktiga politiska intressen, på bekostnad av mer långsiktiga, samhällsekonomiska överväganden. Risken för en sådan utveckling skulle minimeras om det inrättas en särskild oberoende nämnd, med den brittiska *Low Pay Commission* som förebild. Nämnden, som bör ha ett betydande expertinslag, skulle på basis av samhällsekonomiska överväganden utfärda rekommendationer om lämpliga höjningar av minimilönerna samt initiera forskning om minimilönernas effekter.

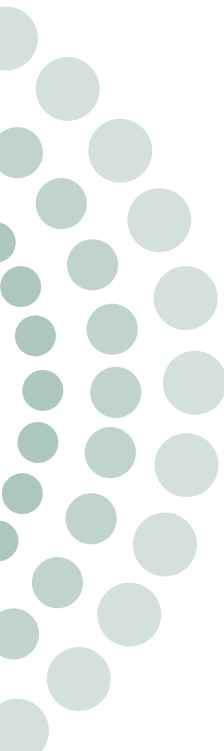
Allmängiltigförklarade minimilöner, vilket innebär att kollektivavtalens bestämmelser utsträcks till icke täckta sektorer, skulle sannolikt inte medföra några gynnsamma sysselsättnings effekter utan snarare cementera ett system med höga lönegolv. En viktig aspekt av allmängiltigförklaringen är att svenska arbetsgivarorganisationer och fackföreningar kommer att fastställa minimilönerna i utländska, kollektivavtalslösa företag med utstationerad arbetskraft som kon-



kurrerar 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 mån 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 ökar kostnaderna på ett sätt som missgynnar utländska företag, vilket kräver att olika teknologier används i utländska respektive svenska företag. Även om minimilönen ökar kostnaderna även i svenska företag, så kan kostnaderna antas öka ännu mer i de mer arbetskraftsintensiva, lågteknologiska konkurrentföretagen från EU:s nya medlemsstater.

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", Discussion Paper No. 203, IZA, Bonn.
- Acemoglu D (2002), "Technical Change, Inequality, and the Labor Market", *Journal of Economic Literature*, vol 40, s 7–72.
- Acemoglu D och J-S Pischke (2003), "Minimum Wages and On-the-Job Training", i Polachek S W (red), *Research in Labor Economics*, vol 22, Amsterdam: Elsevier.
- Ahlberg, K, N Bruun och J Malmberg (2006), "Anställningsskydd, småföretag och tillväxt", i Rahut, D och B Falkenhall (red), *Arbetsrätt, rörlighet och tillväxt*, Institutet för tillväxtpolitiska studier, Stockholm.
- Albæk, K och E Strojær Madsen (1987) "Wage Distributions and Employment Effects of the Danish Minimum Wage", i Lund, R, P J Pedersen och J Beyer Schmidt-Sørensen (red), *Studies in Unemployment*, New Social Science Monographs, Köpenhamn.
- Allard, G (2005), "Measuring Job Security over Time: In Search of a Historical Indicator for EPL (Employment Protection Legislation)", Working Paper WP05-17, Instituto de Empresa, Madrid.
- Arai, M och F Heyman (2004), "The Impact of Temporary Contracts on Gross Job and Worker Flows", *Economics Bulletin*, vol 10, no 4, s 1–6.
- Arai, M och P Skogman Thoursie (2005), "Incentives and Selection in Cyclical Absenteeism", *Labour Economics*, vol 12, s 269–280.
- Arulampalam W, A L Booth och M L Bryant (2004), "Training and the New Minimum Wage", *Economic Journal*, vol 114, s C87–C94.
- Askildsen, J E, K E Lommerud, Ø A Nilsen och K G Salvanes (2000), "Union Bargained Minimum Wages: Are There Any Employment Effects?", manuskript, Universitet i Bergen, Norge.
- Autor, D H (2003), "Outsourcing at Will: The Contribution of Unjust Dismissal Doctrine to the Growth of Employment Outsourcing", *Journal of Labor Economics*, vol 21, s 1–42.
- Autor, D H, J J Donohue III och S J Schwab (2006), "The Costs of Wrongful-Discharge Laws", *Review of Economics and Statistics*, vol 88, s 211–231.
- Autor D H, L F Katz och M S Kearney M S (2008), "Trends in U.S. Wage Inequality: Revising the Revisionists", *Review of Economics and Statistics*, vol 90, s 300–323.

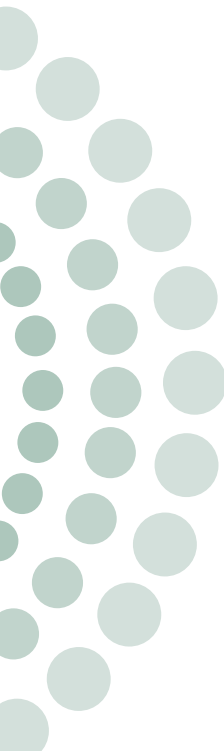


- Autor, D H, W R Kerr och A D Kugler (2007), "Do Employment Protections Reduce Productivity? Evidence from U.S. States", *Economic Journal*, vol 117, s F189–F217.
- Bassanini, A och R Duval (2006), "Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions, Working Paper No 35, Directorate for Employment, Labour and Social Affairs, OECD, Paris.
- Bassanini, A och D Venn (2007), "Assessing the Impact of Labour Market Policies on Productivity: A Difference-in-Differences Approach", Working Paper No 54, Directorate for Employment, Labour and Social Affairs, OECD, Paris.
- 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 och V Marimoutou V (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.
- Belot, M och J C van Ours (2004), "Does the Recent Success of Some OECD Countries in Lowering Their Unemployment Rates Lie in the Clever Design of Their Labor Market Reforms?", *Oxford Economic Papers*, vol 56, s 621–642.
- Benhayoun, G (1994), "The Impact of Minimum Wages on Youth Employment in France Revisited", *International Journal of Manpower*, vol 15, s 82–85.
- Bertola, G (1999), "Microeconomic Perspectives on Aggregate Labor Markets", i Ashenfelter, O och D Card (red), *Handbook of Labor Economics*, vol 3, Elsevier Science, North-Holland, Amsterdam.
- Belot, M, J Boone och J van Ours (2007), "Welfare-Improving Employment Protection", *Economica*, vol 74, s 381–396.
- Bertola, G, F D Blau och L M Kahn (2007), "Labor Market Institutions and Demographic Employment Patterns", *Journal of Population Economics*, vol 20, s 833–867.
- Bhaskar, V och T To (1999), "Minimum Wages for Ronald McDonald Monopsonies: A Theory of Monoplistic Competition", *Economic Journal*, vol 109, s 190–203.
- Björklund A, P-A Edin, B Holmlund och E Wadensjö E (2006), *Arbetsmarknaden*, tredje reviderade upplagan, SNS Förlag, Stockholm.
- Blanchard, O och A Landier (2002), "The Perverse Effects of Partial Labor Market Reform: Fixed Duration Contracts in France", *Economic Journal*, vol 112, s F214–F244.

- Blanchard, O och J Wolfers (2000), "The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence", *Economic Journal*, vol 110, s C1–C33.
- Boeri, T och J van Ours (2008), *The Economics of Imperfect Labor Markets*, Princeton University Press, Princeton och Oxford.
- Botero, J, S Djankov, R La Porta, F Lopez-de-Silanes och A Shliefer (2004), "The Regulation of Labor", *Quarterly Journal of Economics*, vol 119, s 1339–1382.
- Burdett, K och D T Mortensen (1998), "Wage Differentials, Employer Size, and Unemployment", *International Economic Review*, vol 39, s 257–273.
- 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.
- Böckerman, P (2004), "Perception of Job Instability in Europe", *Social Indicators Research*, vol 67, s 283–314.
- Böckerman, P och R Uusitalo (2007) "Minimum Wages and Youth Employment: Evidence from the Finnish Retail Trade Sector", Discussion Paper 238, Löntagarnas Forskningsinstitut, Helsingfors.
- Caballero, R J, K N Cowan, E M R A Engel och A Micco (2004), "Effective Labor Regulation and Microeconomic Flexibility", Working Paper 10744, NBER, Cambridge, MA.
- Cahuc, P och F Postel-Vinay (2002), "Temporary Jobs, Employment Protection and Labor Market Performance", *Labour Economics*, vol 9, s 63–91.
- Calmfors, L (2006), "Fri tjänstehandel kräver fri lönebildning", i Ögren, M, (red), *Sanningen om Sverige – en antologi om jobben som försvunnit*, Bokförlaget DN.
- Card, D och J E DiNardo (2002), "Skill-Biased Technological Change and Rising Wage Inequality: Some Problems and Puzzles", *Journal of Labor Economics*, vol 20, s 733–783.
- Card, D och A B Krueger (1995), *Myth and Measurement. The New Economics of the Minimum Wage*, Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Carlsson, M och D–O Rooth (2007), "Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data", *Labour Economics*, vol 14, s 716–729.
- Carrington, W J och B C Fallick (2001), "Do Some Workers Have Minimum Wage Careers?", *Monthly Labor Review*, vol 124, nr 5, s 17–27.

- Clark, A och F Postel-Vinay (2005), "Job Security and Job Protection", Discussion Paper No 678, Centre for Economic Performance, LSE, London.
- Dickens, R och M Draca (2005), "The Employment Effects of the October 2003 Increase in the National Minimum Wage", Discussion Paper No. 693, London School of Economics and Political Science, London.
- Dickens, R och A Manning (2004), "Spikes and Spill-Overs: The Impact of the National Minimum Wage on the Wage Distribution in a Low-Wage Sector", *Economic Journal*, vol 114, s C95–C101.
- DiTella, R och R MacCulloch (2005), "The Consequences of Labour Market Flexibility: Panel Evidence Based on Survey Data", *European Economic Review*, vol 49, s 1225–1259.
- Dolado, J, F Kramarz, S Machin, A Manning, D Margolis och C Teulings (1996), "The Economic Impact of Minimum Wages in Europe", *Economic Policy*, no 23, s 317–357.
- Dolado, J, F Felgueroso och J F Jimeno (2000), "The Role of the Minimum Wage in the Welfare State: An Appraisal", *Swiss Journal of Economics and Statistics*, vol 136, s 223–245.
- DR Nyheder (2007), "De lavtlønnedes lønkrav rammer invandrere", 9 november 2007, <http://www.dr.dk/Nyheder/Penge/2007/11/09/084804.htm>
- Draca, M, S Machin och J Van Reenen (2006), "Minimum Wages and Firm Profitability", Discussion Paper No. 1913, IZA, Bonn.
- Dustmann, C, T Frattini och I Preston (2007), "A Study of Migrant Workers and the National Minimum Wage and Enforcement Issues that Arise", rapport till Low Pay Commission, London.
- Economist* (2007), "How Low Can You Go?", 6 december 2007.
- Edin, P-A och B Holmlund (1994), *Arbetslösheten och arbetsmarknadens funktions sätt, Bilaga 8 till 1994 års Långtidsutredning*, Fritzes, Stockholm.
- Edström, Ö (2006), "Svensk arbetsrätt i ett europeiskt perspektiv", i Rahut, D och B Falkenhall (red), *Arbetsrätt, rörlighet och tillväxt*, Institutet för tillväxtpolitiska studier, Östersund.
- Eklund, A-K (2008), "Sjuksköterskornas löner måste upp 1 700 kronor", *Dagens Nyheter*, 2 februari 2008.
- Even, W E och D A Macpherson (2003), "The Wage and Employment Dynamics of Minimum Wage Workers", *Southern Economic Journal*, vol 69, s 676–690.
- Fraisse, H, F Kramarz och C Prost (2008), "Labor Market Performance and the Opening of the Black Box of Employment Protection Legislation", uppsats presenterad vid EALE:s konferens i Amsterdam, 18–20 september 2008.

- Friesen, J (1996), "The Response of Wages to Protective Labor Legislation: Evidence from Canada", *Industrial and Labor Relations Review*, vol 49, s 243–255.
- Företagarna (2007), "Rätt och fel i arbetsrätten. Är den svenska modellen älskad av alla?", Företagarna, Stockholm.
- Garibaldi, P och G L Violante (2005), "The Employment Effects of Severance Payments with Wage Rigidities", *Economic Journal*, vol 115, s 799–832.
- Gómez-Salvador, R, J Messina och G Vallanti (2004), "Gross Job Flows and Institutions in Europe", *Labour Economics*, vol 11, s 469–485.
- Griffith, R, R Harrison och G Macartney (2007), "Product Market Reforms, Labour Market Institutions and Unemployment", *Economic Journal*, vol 117, s C142–C166.
- Gross, D M och M Ryan (2008), "FDI Location and Size: Does Employment Protection Legislation Matter?", *Regional Science and Urban Economics*, vol 38, s 590–605.
- Gustafsson, B, A Zaidi och E Franzén (2007) 'Financial Poverty', *International Journal of Social Welfare*, vol 16, s S67–S90.
- Haltiwanger, J, S Scarpetta och H Schweiger (2006), "Assessing Job Flows across Countries: The Role of Industry, Firm Size and Regulations", Discussion Paper No 2450, IZA, Bonn.
- Heckman, J J och C Pagés-Serra (2000), "The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Markets", *Economía*, vol 1, s 109–144.
- Hopenhayn, H och R Rogerson (1993), "Job Turnover and Policy Evaluation: A General Equilibrium Analysis", *Journal of Political Economy*, vol 101, s 915–938
- Ichino, A och R T Riphahn (2005), "The Effect of Employment Protection on Worker Effort: Absenteeism during and after Probation", *Journal of the European Economic Association*, vol 3, s 120–143.
- Javorcik, B S och M Spatareanu (2005), "Do Foreign Investors Care about Labor Market Regulations?", *Weltwirtschaftliches Archiv*, vol 141, s 375–403.
- Jones, M K, R J Jones, P D Murphy och P J Sloane (2007), "A Persistence Model of the National Minimum Wage", Discussion Paper No. 2595, IZA, Bonn.
- Kahn, L M (2007a), "Employment Protection Reforms, Employment and the Incidence of Temporary Jobs in Europe: 1995–2001," Discussion Paper No 3241, IZA, Bonn.



- Kahn, L M (2007b), "The Impact of Employment Protection Mandates on Demographic Temporary Employment Patterns: International Microeconomic Evidence", *Economic Journal*, vol 117, s F333–F356.
- Kjellberg, A (2003), "Arbetsgivarorganisationer och fackföreningar i ett föränderligt arbetsliv", i von Otter, C, (red), *Ute och inne i svenskt arbetsliv*, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Kommunal (2003), "Höjd lägstatlön gynnar alla", artikel på Kommunalarbetareförbundets hemsida www.kommunal.se/index.cfm?cid=34429&id=70.
- Konjunkturinstitutet (2007), *Lönebildningsrapporten 2007*, Konjunkturinstitutet, Stockholm.
- Konkurrensverket (2008), *Konkurrensen i Sverige 2007*, Konkurrensverket, Stockholm.
- 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.
- Kugler, A, J F Jimeno och V Hernanz (2002), "Employment Consequences of Restrictive Permanent Contracts: Evidence from Spanish Labor Market Reforms", Discussion Paper No 657, IZA, Bonn.
- Kugler, A och G Pica (2008), "Effects of Employment Protection on Worker and Job Flows: Evidence from the 1990 Italian Reform", *Labour Economics*, vol 15, s 78–95.
- Laroque, G och B Salanié (2002), "Labour Market Institutions and Employment in France", *Journal of Applied Econometrics*, vol 17, s 25–48.
- Lazear, E (1990), "Job Security Provisions and Employment", *Quarterly Journal of Economics*, vol 105, s 699–726.
- 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.
- Lemos, S (2008), "A Survey of the Effects of the Minimum Wage on Prices", *Journal of Economic Surveys*, vol 22, s 187–212.
- Lemos, S och J Portes (2008), "New Labour? The Impact of Migration from Central and Eastern European Countries on the UK Labour Market", Discussion Paper No 3756, IZA, Bonn.
- Leonardi, M och G Pica (2007), "Employment Protection Legislation and Wages", Discussion Paper No 2680, IZA, Bonn.

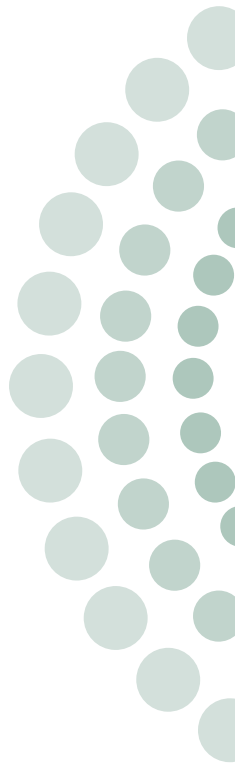
- Lindbeck, A (1993), *Unemployment and Macroeconomics*, MIT Press, Cambridge, MA.
- Lindbeck, A, M Palme och M Persson (2006), "Job Security and Work Absence: Evidence from a Natural Experiment", Working Paper No 660, Institutet för Näringslivsforskning, Stockholm.
- Lindbeck, A och S Snower (2001), "Insiders versus Outsiders", *Journal of Economic Perspectives*, vol 15, no 1, s 165–188.
- Lundby-Wedin, W och E Olausson (2008), "Lavaldomen kan tvinga LO att ändra lönepolitik", *Dagens Nyheter*, 8 januari 2008.
- 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.
- MacLeod, B och V Nakavachara (2007), "Can Wrongful Discharge Law Enhance Employment?", *Economic Journal*, vol 117, s F218–F278.
- Martin, J och L Immervoll (2007), "The Minimum Wage: Making It Pay", *OECD Observer*, no 261, 2007.
- Martins, P (2007), "Dismissals for Cause: The Difference That Just A Eight Paragraphs Can Make", Discussion Paper No 3112, IZA, Bonn.
- Messina, J och G Vallanti (2007), "Job Flow Dynamics and Firing Restrictions: Evidence from Europe", *Economic Journal*, vol 117, s F279–F301.
- Metcalf, D (2004), "The Impact of the National Minimum Wage on the Pay Distribution, Employment and Training", *Economic Journal*, vol 114, s C4–C86.
- Micco, A och C Pagés (2006), "The Economic Effects of Employment Protection: Evidence from International Industry-Level Data", Discussion Paper No 2433, IZA, Bonn.
- Montenegro, C E och C Pagés (2004), "Who Benefits from Labor Market Regulations? Chile, 1960–1998", i Heckman, J J och C Pagés (red), *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean*, NBER Conference Report series, University of Chicago Press, Chicago och London.
- Neumark, D (2004), "Living Wages: Protection for or Protection from Low-Wage Workers?", *Industrial and Labor Relations Review*, vol 58, s 27–51.
- Neumark D, M Schweitzer och W Wascher (2004), "Minimum Wage Effects throughout the Wage Distribution", *Journal of Human Resources*, vol 39, s 425–450.
- Neumark, D och W Wascher (2001), "Minimum Wages and Training Revisited", *Journal of Labor Economics*, vol 19, s 563–595.
- Neumark, D och W Wascher (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 och Wascher W L (2007), *Minimum Wages and Employment*. Foundations and Trends in Microeconomics 3:1-2, Now Publishers, Hanover, MA.
- Nickell, S (1997), "Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America", *Journal of Economic Perspectives*, vol 11, no 3, s 55–74.
- OECD (1999), *Employment Outlook*, OECD, Paris.
- OECD (2000), *Literacy in the Information Age*, OECD, Paris.
- OECD (2001), *Employment Outlook*, OECD, Paris.
- OECD (2004), *Employment Outlook*, OECD, Paris.
- OECD (2006a), *Employment Outlook*, OECD, Paris.
- OECD (2006b), *Jobs Study*, OECD, Paris.
- OECD (2007), *Going for Growth*, OECD, Paris.
- OECD (2008), *Employment Outlook*, OECD, Paris.
- Okudaira, H (2008), "The Economic Costs of Court Decisions Concerning Dismissals in Japan: Identification by Judge Transfers", uppsats presenterad vid EALE:s konferens i Amsterdam, 18–20 september 2008.
- Olsson, M (2007), "Employment Protection and Sickness Absence", Working Paper No 717, Institutet för Näringslivsforskning, Stockholm.
- Orrenius, P och M Zavodny (2008), "The Effect of Minimum Wages on Immigrants' Employment and Earnings", Discussion Paper No. 3499, IZA, Bonn.
- Petrakis E och M Vlassis (2004), "Endogenous Wage Bargaining Institutions in Oligopolistic Sectors", *Economic Theory*, vol 24, s 55–73.
- Pierre, G och S Scarpetta (2004), "Employment Regulations through the Eyes of Employers: Do They Matter and How Do Firms Respond to Them?", Discussion Paper No 1424, IZA, Bonn.
- Pissarides, C (2001), "Employment Protection", *Labour Economics*, vol 8, s 131–159.
- Riphahn, R T (2004), "Employment Protection and Effort among German Employees", *Economics Letters*, vol 85, s 353–357.
- Rodrik, D (1998), "Why Do More Open Economies Have Bigger Governments?", *Journal of Political Economy*, vol 106, s 997–1032.
- Rönnmar, M (2006), "Den svenska arbetsrätten i internationell belysning", i Rahut, D och B Falkenhall (red), *Arbetsrätt, rörlighet och tillväxt*, Institutet för tillväxtpolitiska studier, Östersund.
- Så, F (2008), "Does Employment Protection Help Immigrants?", Discussion Paper No 414, IZA, Bonn.

- Saint-Paul, G (1997), "Is Labour Rigidity Harming Europe's Competitiveness? The Effect of Job Protection on the Pattern of Trade and Welfare", *European Economic Review*, vol 41, s 499–506.
- Saint-Paul, G (2002), "Employment Protection, International Specialization, and Innovation", *European Economic Review*, vol 46, s375–395.
- Salvanes, K G (1997), "Market Rigidities and Labour Market Flexibility: An International Comparison", *Scandinavian Journal of Economics*, vol 99, s 315–333.
- Salverda, W (2009), "The Netherlands: Minimum Wage Fall Shifts Focus to Part-Time Jobs", under utgivning i Vaughan-Whitehead, D (red), *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU*, Palgrave, London.
- Schivardi, F och R Torrini (2008), "Identifying the Effects of Firing Restrictions Through Size-contingent Differences in Regulation", *Labour Economics*, vol 15, s 482–511.
- Shaw, K och E P Lazear (2007), "Tenure and Output", Working Paper No. 13652, NBER, Cambridge, USA.
- Simon, K I och R Kaestner (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 (1995), "Employment Policies and Displacement in the Youth Labour Market", *Swedish Economic Policy Review*, vol 2, s 137–171.
- Skedinger P (2005), "Hur höga är minimilönerna?", Rapport 2005:18, IFAU, Uppsala.
- 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*, årg 34, nr 4, s 63–77.
- Skedinger, P (2007), "Minimilöners effekter på sysselsättning och löner – en översikt", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 13, nr 2, s 41–56.
- Skedinger P (2008a), "Effekter av anställningsskydd – en översikt", *Ekonomisk Debatt*, årg 36, nr 7, s 5–18.
- Skedinger, P (2008b), *Effekter av anställningsskydd: vad säger forskningen?*, SNS Förlag, Stockholm.
- Skedinger, P (2009), "Sweden: A Minimum Wage Model in Need of Modification?", under utgivning i Vaughan-Whitehead, D (red), *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU*, Palgrave, London.
- Skogman Thoursie, P och D von Below (2008), "Last-in First-out? Estimating the Effect of Seniority Rules in Sweden", manuskript, Nationalekonomiska institutionen, Stockholms universitet.

- 
- Smith, R E och B Vavrichek (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.
- Storrie, D (2007), "Collective Dismissals in Belgium, France, Germany, Sweden and the UK: Some Legal, Institutional and Policy Perspectives", Institute for Management of Innovation and Technology, Göteborg.
- Svenska Dagbladet* (2003), "Att höja minimilönerna är helt fel väg att gå. Högre lögstälöner riskerar snedvrیدا lönebild, varnar Svensk Handels vice vd", 18 november 2003.
- Svenska Dagbladet* (2004), "Fackens finess är ett högre ingångsvärde", 26 oktober 2004.
- Teknikföretagen (2008), "Den svenska modellen efter Vaxholm", Teknikföretagen, Stockholm.
- Trevisan, E (2007), "Job Security and New Restrictive Permanent Contracts. Are Spanish Workers More Worried of Losing Their Job?", Working Paper 07–03, Department of Economics, Aarhus School of Business.
- Trevisan, E (2008), "Enforcement of Employment Protection and the Hiring Behavior of Firms. Evidence from a Large Italian Region", uppsats presenterad vid EALE:s konferens i Amsterdam, 18–20 september 2008.
- Walette, M (2004), "Tillfälliga jobb som en ny form av segregering på arbetsmarknaden?", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 10, s 249–263.
- van der Wiel, K (2008), "Better Protected, Better Paid: Evidence on How Employment Protection Affects Wages", Working Paper No 3352, IZA, Bonn.
- Wasmer, E (2006), "The Economics of Prozac: Do Employees Really Gain from Strong Employment Protection?", Discussion Paper No 2460, IZA, Bonn.
- Vaughan-Whitehead, D (2009), "Minimum Wage Revival in the Enlarged EU: Explanatory Factors and Developments", under utgivning i Vaughan-Whitehead, D (red), *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU*, Palgrave, London.
- 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, Political Economy Research Institute, University of Massachusetts Amherst, Amherst, MA.

- 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.
- Åslund, O, R Erikson, O Nordström Skans och A Sjögren (2006), *Fritt inträde? Ungdomars och invandrades väg till det första arbetet*, Valfärdsrådets rapport 2006, SNS Förlag, Stockholm.
- 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*, FIEF, Stockholm.



Referensgrupp



Linda Andersson, Örebro universitet
Torbjörn Becker, Handelshögskolan
Anders Björklund, SOFI
Dick Durevall, Göteborgs universitet
Karolina Ekholm, Stockholms universitet
Gunnar Fors, Riksdagen
Joakim Gullstrand, Lunds universitet
Lena Hagman, Almega
Göran Marklund, Vinnova
Pehr-Johan Norbäck, IFN
Lars Persson, IFN
Magnus Runnbeck, ISA
Örjan Sjöberg, Handelshögskolan
Fredrik Sjöholm, IFN (ordförande)
Ulrika Stuart, Företagarna
Juhana Vartiainen, Konjunkturinstitutet