

EUROPAPOLITISK ANALYS

Reglering av minimilöner på EU-nivå – rätt väg att gå?

Per Skedinger*

Sammanfattning

Europeiska kommissionen har nyligen lanserat ett förslag om gemensam EU-reglering av minimilöner. De övergripande målen är att skydda lågavlönade och minska fattigdomen, och samtidigt upprätthålla sysselsättningsmöjligheterna.

Det finns dock inga tecken på en utveckling mot allt lägre minimilönenivåer inom unionen. Snarare pekar utvecklingen på att nivåerna i de nya medlemsstaterna närmar sig nivåerna i de gamla. Visserligen bidrar minimilöner till att minska löneskillnaderna, men någon kraftig ökning av andelen lågavlönade överlag i EU kan inte påvisas. Forskningen på området ger inte heller stöd för att minimilöner är ett effektivt instrument för fattigdomsbekämpning, eftersom de mest utsatta ofta saknar arbete och många med minimilön inte lever i fattiga hushåll.

Sysselsättningseffekterna av minimilöner är vidare mycket olika inom unionen och avgörs av nationella förhållanden. De enskilda medlemsstaterna har därför ett informationsöverslag gentemot EU. Risken finns också att en gemensam reglering används för protektionistiska syften – vissa medlemsstater kan driva frågan som ett sätt att minska lönekostnadskonkurrensen från särskilt de nya medlemsstaterna i Östeuropa.

Sammantaget talar dessa förhållanden mot en övernationell reglering av minimilöner. Systematisk information om minimilöner i samtliga medlemsstater kan dock öka förståelsen för hur väl olika system fungerar inom EU. När det gäller informationsutbyte har därför både kommissionen och medlemsstaterna en viktig funktion att fylla.

* Per Skedinger är forskare vid Institutet för Näringslivsforskning (IFN) i Stockholm och adjungerad professor i nationalekonomi vid Linnéuniversitetet i Växjö. Hans forskningsintressen kretsar kring institutioner på arbetsmarknaden och deras effekter på arbetsmarknadens funktionssätt.

1 Inledning

Europeiska kommissionens ordförande Ursula von der Leyen lanserade sommaren 2019 ett förslag om gemensam reglering på EU-nivå av minimilöner. Exakt hur regleringen ska utformas har ännu inte offentliggjorts, men i ett särskilt samrådsdokument som publicerades i början av 2020 har kommissionen formulerat syftena med regleringen och ett antal riktlinjer för dess genomförande (Europeiska kommissionen 2020b). De övergripande målen är främst fördelningspolitiska – att ”skydda lågavlönade” och att ”förhindra fattigdom för arbetstagare” genom införandet av ”adekvata minimilöner” för alla arbetstagare i unionen. Samtidigt understryker dokumentet att minimilöner även framdeles ska kunna bestämmas enligt nationella traditioner, genom kollektivavtal eller lagreglering.

Samtliga EU:s medlemsstater har någon form av reglering av de lägsta lönerna på arbetsmarknaden. Regleringen sker i lag eller i kollektivavtal mellan parterna på arbetsmarknaden och båda dessa instrument kan användas i ett och samma land. Lagreglering är den dominerande formen i alla utom sex medlemsstater – inklusive Sverige – där regleringen i stället huvudsakligen sker genom kollektivavtal.

De kollektivavtalsreglerade minimilönerna i Sverige kan betraktas som en integrerad del i den svenska arbetsmarknadsmodellen, med hög kollektivavtalsäckning och därmed sammanhängande ”självreglering” – i stället för omfattande statliga ingrepp i lönebildningen och andra arbetsvillkor. Det är därför knappast förvånande att företrädare för fack och arbetsgivare har sett kommissionens förslag om en gemensam minimilön på EU-nivå som ett hot mot parternas autonomi (Thorwaldsson med flera 2019). Det tycks vara en utbredd uppfattning hos arbetsmarknadens parter att förutsättningarna för lönebildningen kommer att påverkas negativt, trots bedyranden från kommissionen om att kollektivavtalsregleringen av minimilönerna inte ska påverkas.¹

Politisk inblandning i bestämningen av minimilöner medför uppenbara risker för opportunist, särskilt i valrörelser med utfästelser om högre minimilöner än vad arbetsmarknaden tål.

Kommissionens förslag väcker även andra frågor. Är en gemensam minimilön på EU-nivå ett effektivt sätt att uppfylla de fördelningspolitiska mål som kommissionen har formulerat? Finns det andra och mer effektiva sätt att uppfylla dessa mål?

”Politisk inblandning i bestämningen av minimilöner medför uppenbara risker för opportunist [...]”

Minimilönens effekter på sysselsättning och löner är ett stort forskningsområde i nationalekonomi. En central – och kontroversiell – fråga i forskningen är i vilken utsträckning det finns en målkonflikt mellan hög lön för de lägst avlönade och hög sysselsättning för framförallt utsatta grupper på arbetsmarknaden. Nästan alla studier avser lagreglerade system och endast ett fåtal baseras på kollektivavtalsreglerade minimilöner. Den omfattande forskningen om minimilönens effekter kan bidra till att belysa frågan om en gemensam minimilön för alla arbetstagare i EU och dess konsekvenser.

Denna analys har följande upplägg. Nästa avsnitt går igenom vad kommissionen försöker uppnå med reglering av minimilöner. Avsnitt 3 beskriver minimilönesystemen i EU. Vad forskningen har att säga om minimilönernas effekter diskuteras i avsnitt 4. Analysen avslutas med sammanfattande kommentarer.

2 Vad vill EU-kommissionen uppnå med minimilöner?

EU:s medlemsstater, liksom de flesta andra länder i världen, reglerar vad som är den lägsta tillåtna lönen för arbetstagare. Bakom regleringarna ligger önskemål om en jämnare lönespridning och minskad fattigdom.

I sitt särskilda samrådsdokument (Europeiska kommissionen 2020b) hänvisar kommissionen till de mål för lönebildningen på nationell nivå som formuleras i princip 6 i EU:s pelare för sociala rättigheter (Europeiska kommissionen 2020a):

- Arbetstagarna har rätt till en rättvis lön som tillåter en skälig levnadsstandard.
- Minimilönen ska ligga på en nivå, så att

¹ Se till exempel Medlingsinstitutets konferens om lönebildningen den 20 februari 2020, med deltagande från EU-kommissionen, fack och arbetsgivarförbund (Medlingsinstitutet 2020).

arbetstagaren med familj kan tillgodose sina behov med hänsyn till nationella ekonomiska och sociala förhållanden, samtidigt som tillgången till sysselsättning och incitament att söka arbete upprätthålls. Fattigdom bland förvärvsarbetande ska förhindras.

- All lönesättning ska vara öppen och förutsägbar i enlighet med nationell praxis och med respekt för arbetsmarknadens parters oberoende.

I samrådsdokumentet betonas att implementeringen av dessa principer för lönebildningen är ett delat ansvar mellan medlemsstaterna och EU:s institutioner. Införandet av en minimilön på EU-nivå är enligt kommissionens ordförande Ursula von der Leyen ett sätt att ”fullt implementera” den sociala pelarens principer om hur lönebildningen ska fungera.

Kommissionen pekar på två trender som man anser motiverar höjda minimilöner (Europeiska kommissionen 2020b). För det första har andelen lågavlönade – där låg lön definieras som en lön som understiger två tredjedelar av medianlönen i respektive medlemsland – ökat från i genomsnitt 16,7 till 17,2 procent mellan 2006 och 2014. För det andra har fattigdomen bland förvärvsarbetande, definierad som andelen med en disponibel inkomst, standardiserad efter hushållsstorlek, som understiger 60 procent av medianen, ökat från 8,1 procent 2005 till 9,6 år 2018.

Baserat på ovanstående utveckling på arbetsmarknaderna i unionen menar kommissionen vidare att nationella initiativ rörande minimilöner inte har varit tillräckliga för att åstadkomma en lönebildning i enlighet med principerna i pelaren för sociala rättigheter. En förklaring kan vara att vissa medlemsstater inte har velat äventyra sina lönekostnadsfördelar gentemot konkurrentländerna. Ett initiativ på EU-nivå skulle enligt samrådsdokumentet kunna bidra till att ”jämna ut spelplanen” (eng. *level the playing field*) och därigenom mildra de negativa konsekvenserna av högre lönekostnader för företagen inom unionen. För arbetstagarnas del skulle köpkraften öka, vilket enligt kommissionen borde bidra till att inhemsk efterfrågan stimuleras i medlemsländerna.

Förslaget om att införa en minimilön på EU-nivå är inte helt nytt, utan propåer i den riktningen

har framförts tidigare från olika håll (se Skedinger 2012). Så till exempel har två av von der Leyens företrädare på posten som ordförande i kommissionen, Jean-Claude Juncker och Jacques Delors, krävt en minimilön på EU-nivå. Dessutom antog Europaparlamentet en resolution år 2008 med innebörden att ett kvantitativt mål på EU-nivå ska formuleras för minimilönen. Kommissionens nuvarande förslag är dock mer utvecklat än tidigare initiativ och har en tydligare målinriktning.

”Det kanske mest slående med kommissionens samrådsdokument är att det genomsyras av en stor optimism i frågan om vad minimilöner kan åstadkomma [...]”

Det kanske mest slående med kommissionens samrådsdokument är att det genomsyras av en stor optimism i frågan om vad minimilöner kan åstadkomma, både på nationell och övernationell nivå. Har optimismen fog för sig? I avsnitt 4 kommer vi att diskutera vad forskningen har att säga om minimilönens effekter på sysselsättning, löner och fattigdom. Men dessförinnan, i avsnitt 3, beskriver vi hur minimilönesystemen i EU fungerar idag.

3 Minimilönesystemen i EU

Som har nämnts regleras minimilöner i EU främst genom lagstiftning, men i Sverige och fem andra medlemsländer – Cypern, Danmark, Finland, Italien och Österrike – fastställs minimilöner huvudsakligen i kollektivavtal. Kollektivavtalsreglerade minimilöner förekommer i viss utsträckning även i länder med lagreglering som dominerande form. Allmängiltigförklaring, vilket innebär att minimilöner och andra avtalsvillkor utsträcks till att omfatta även arbetstagare i företag utan kollektivavtal, förekommer både i länder med lagreglering och i länder med kollektivavtalsreglering. I den senare gruppen av länder i EU är detta idag möjligt i Finland och Österrike om avtalen bedöms som tillräckligt representativa.²

² I Österrike är det även obligatoriskt för arbetsgivare att tillhöra en arbetsgivarorganisation, vilket automatiskt medför att dessa täcks av kollektivavtal (OECD 2018).

Cypern har genom lagstiftning infört minimilöner för särskilda yrkesgrupper. I Finland och Italien kan domstolar, med utgångspunkt från minimilöner i kollektivavtal, fastställa vad som är en rimlig lön vid tvister mellan anställda och arbetsgivare som inte täcks av kollektivavtal (Finlex 2020; European Trade Union Institute 2016). För svenska arbetstagare i samma situation tycks det däremot inte finnas någon exakt gräns för hur låg en lön kan vara, så länge den inte tydligt avviker nedåt från den kollektivavtalsreglerade (Andersson och Kainelainen 2007). Sverige framstår i jämförelse med andra EU-länder som ett land med ett mycket svagt inslag av lagreglering av de lägsta tillåtna lönerna på arbetsmarknaden.

En hög täckningsgrad av kollektivavtal, vilket kännetecknar samtliga sex länder i ”kollektivavtalsgruppen”, medför att de minimilöner som fastställs i praktiken kommer att fylla samma funktion som lagreglerade minimilöner, det vill säga som ett lönegolv för hela arbetsmarknaden. En viktig skillnad är dock att minimilönerna är differentierade efter avtalsområde vid kollektivavtalsreglering. Minimilönerna i länder med kollektivavtalsreglering som huvudform är mer differentierade också i andra avseenden, till exempel vad gäller yrke och arbetslivserfarenhet. Sammantaget innebär detta större möjligheter till flexibilitet än i de lagreglerade systemen, där en minimilön fastställs för hela arbetsmarknaden.

I de kollektivavtalsreglerade systemen finns inga minimilöner för dem som arbetar i företag som inte täcks av kollektivavtal (försåvitt inte allmängiltigförklaring gjorts). För Sveriges del gäller detta omkring 10 procent av de anställda. Det är inte heller självklart att alla kollektivavtal innehåller bestämmelser om minimilöner, åtminstone tycks detta gälla för den svenska arbetsmarknaden (se Skedinger 2020a). Här saknas minimilöner i kollektivavtalen inom SACO-området och för flera yrkeskategorier som organiseras av TCO, till exempel sjuksköterskor. När minimilöner förekommer i kollektivavtal inom TCO-området sätts de dessutom så lågt att de berör mycket få anställda. En möjlig förklaring till frånvaron av och de annars mycket låga minimilönerna i de svenska

tjänstemannagruppernas kollektivavtal är att lönebildningen är decentraliserad till lokal nivå.

Även inom gruppen av EU-länder med huvudsakligen lagreglering finns betydande skillnader i hur minimilönerna bestäms.³ En viktig aspekt i dessa system är i vilken utsträckning som regeringarna självständigt kan bestämma minimilönens nivå, vilket bland annat beror på om minimilönerna indexeras med hänsyn till pris- eller löneutveckling och om arbetsmarknadens parter eller expertråd har formaliserade roller i processen. Arpaia med flera (2017) identifierar tre olika regimer i detta avseende: (i) institutionaliserade procedurer, (ii) icke-institutionaliserade procedurer samt (iii) indexering med hänsyn till pris- eller löneutveckling.⁴ Regim (i) innebär att arbetsmarknadens parter och/eller oberoende expertråd medverkar i processen i varierande grad, vilket är fallet i till exempel Spanien och Tyskland (och den före detta medlemsstaten Storbritannien). Bulgarien och Tjeckien tillämpar regim (ii), vilket betyder att regeringen inte har någon formell skyldighet att samråda eller förhandla med arbetsmarknadens parter. Den tredje regimen, indexering i olika former, förekommer i till exempel Frankrike och Nederländerna. I båda länderna kan dock regeringen under vissa omständigheter göra diskretionära förändringar av minimilönernas nivå.

”Det finns stora skillnader mellan EU-länder i minimilönernas nivåer.”

Det finns stora skillnader mellan EU-länder i minimilönernas nivåer. Det går en skiljelinje mellan de stater som blivit medlemmar i unionen efter 2003, vilka här kallas för de ”nya” (företrädesvis i Östeuropa), och de ”gamla”. Minimilönenivåerna är betydligt lägre i den förra gruppen av länder än i den senare, vilket sammanhänger med skillnader i ekonomisk utvecklingsnivå. År 2019 var spannet i minimilön i de gamla medlemsländerna med lagreglering från 700 euro i månaden (Portugal) till 2 071 (Luxemburg) (Eurofound 2019). Motsvarande spann i de nya medlemsländerna var mellan 286 (Bulgarien) och 887 euro (Slovenien). Skillnaden i spann mellan ländergrupperna minskar

³ Storbritannien och Tyskland införde lagreglerade minimilöner 1999 respektive 2015, sannolikt som en konsekvens av sjunkande täckningsgrad av kollektivavtalen.

⁴ Se även Visser (2019) för en aktuell klassificering av minimilönesystemen i EU och andra länder.

dock betydligt om köpkraftsjusterade växelkurser används.

De uppgifter om minimilönenivåer som är tillgängliga för länder med kollektivavtalsreglering måste betraktas som illustrativa exempel eftersom de baseras på ett urval av kollektivavtal med sinsemellan olika differentiering av minimilönen, baserad på ålder, erfarenhet och yrke, vilket försvårar jämförelser. Inte desto mindre är det en tydlig slutsats att minimilönenivåerna i de flesta fall är högre i länder med kollektivavtalsreglering än i länder med lagreglering. För till exempel Sverige redovisar Eurofound (2019) intervall mellan 1 494 och 2 382 euro (sju avtal med de lägsta minimilönerna) och 1 824–2 647 euro (de lägsta minimilönerna i fem stora avtal).

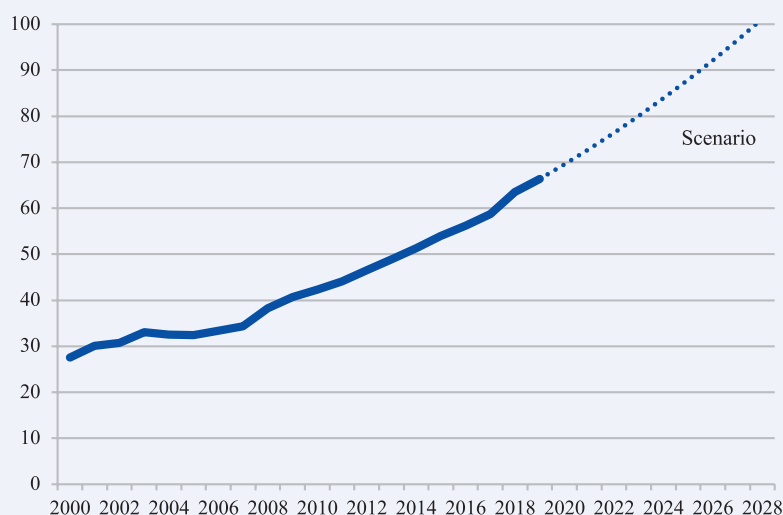
För att få en uppfattning om hur långt en minimilön ingriper i lönefördelningen brukar minimilönen relateras till andra löner på arbetsmarknaden. Ett vanligt mått härvidlag är minimilönen dividerad med medianlönen, uttryckt i procent. Även denna relativa minimilön varierar stort mellan medlemsländerna – från drygt

40 procent i Spanien och Tjeckien till knappt 80 procent i Danmark och Italien (Europeiska kommissionen 2020b). Någon tydlig uppdelning mellan gamla och nya medlemsstater finns inte, utan det förekommer både gamla medlemsstater med låg relativ minimilön (förutom Spanien till exempel Tyskland) och nya med en hög (till exempel Bulgarien).

”Medlemsstaterna där minimilönerna främst bestäms i kollektivavtal uppvisar genomgående höga relativa minimilöner.”

Medlemsstaterna där minimilönerna främst bestäms i kollektivavtal uppvisar genomgående höga relativa minimilöner. För Sveriges del är den uppmätt till 60 procent, vilket är den sjätte högsta i unionen. Andelen arbetstagare med löner på eller nära minimilönen uppvisar också stora skillnader inom unionen och dessa andelar samvarierar positivt med de relativa minimilönerna.

Figur 1 Köpkraftsjusterad lagreglerad minimilön i nya EU-länder relativt gamla, procent.



Anm.: I gruppen nya EU-länder ingår Bulgarien, Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Rumänien, Slovakien, Slovenien, Tjeckien och Ungern. I gruppen gamla EU-länder ingår Belgien, Frankrike, Grekland, Irland, Luxemburg, Nederländerna, Portugal, Spanien och Storbritannien. Minimilönerna är viktade med arbetskraftens storlek i respektive land. Den streckade linjen är ett scenario under antagandet att minimilönerna i de nya medlemsstaterna i förhållande till dem i de gamla fortsätter att öka i samma takt som under perioden 2000–19. Källa: Eurostat och egna beräkningar.

Minimilönesystemen i EU är således mycket heterogena och skiljer sig åt i ett flertal dimensioner. Som vi sett finns stora skillnader i metoderna för att reglera minimilönerna, men även nivån på dessa skiljer sig åt, särskilt mellan nya och gamla medlemsstater.

”Någon kapplöpning mot allt lägre standarder [...] tycks inte existera.”

Någon kapplöpning mot allt lägre standarder (eng. *race to the bottom*), där medlemsstaterna tävlar om lönekostnadsfördelar genom att successivt gröpa ur minimilönerna, tycks inte existera. Det är tvärtom tydligt att minimilönenivåerna i de nya medlemsstaterna har närmat sig dem i de gamla över tid. Figur 1 visar att de genomsnittliga lagreglerade minimilönerna i de nya medlemsstaterna som andel av motsvarande storheter i de gamla har ökat kraftigt – från knappt 30 procent år 2000 till omkring två tredjedelar 2019. Minimilönerna i figuren är uttryckta i gemensam köpkraftsjusterad valuta (euro), eftersom detta bäst avspeglar ”vad man får för pengarna”. Ökningstakten har dessutom tilltagit efter finanskrisen 2008–09. I krisens efterdyningar frystes de nominella minimilönerna i flera länder i både de nya och gamla medlemsländerna, och minimilönerna sänktes till och med i Grekland (som en del i landets strukturella anpassningsprogram). Om ökningstakten framgent blir densamma som den genomsnittliga under den tidigare perioden kommer de nya medlemsstaterna att komma ikapp de gamla 2028, men ett sådant scenario är naturligtvis mycket osäkert med tanke på den djupa recession, eller rentav depression, som nu är i vardande i hela EU-området till följd av covid-19-pandemin.⁵

4 Vad säger forskningen om effekterna av minimilöner?

Detta avsnitt diskuterar vad den nationalekonomiska forskningen har kommit fram till vad gäller minimilöners effekter på sysselsättning, löner och fattigdom. Inledningsvis diskuteras teoretiska

aspekter och därefter presenteras empiriska resultat. Teorierna är i väsentliga avseenden inte entydiga, varför empiriska studier är nödvändiga för att få en uppfattning om minimilöners effekter på arbetsmarknadens funktions sätt.

4.1 Teori

Sysselsättning

Det finns olika teoretiska synsätt på minimilöner.⁶ I den enklaste teorin med perfekt konkurrens minskar sysselsättningen om minimilönen sätts högre än den lön som uppstår vid marknadslösnivå, där efterfrågan på arbetskraft är lika med utbudet. Det blir inte lönsamt för arbetsgivarna att anställa i samma utsträckning till den högre lönen.

Enligt andra teorier är det dock möjligt att sysselsättningen ökar när en minimilön införs. Så kan vara fallet om det finns en enda stor arbetsgivare eller en kartell av arbetsgivare, enligt den så kallade monopsonmodellen. I frånvaro av starka fackföreningar kan arbetsgivare då utnyttja sin dominerande ställning till att sätta en lön som understiger den vid marknadslösnivå. I en sådan situation kan en minimilön som sätts högre än den lön som arbetsgivaren erbjuder bidra till högre sysselsättning eftersom drivkrafterna att arbeta ökar och därmed också utbudet av arbetskraft.

Sysselsättningen kan också öka om det finns olika friktioner på arbetsmarknaden, vilka betonas i så kallade sök- och matchningsteorier. Det tar tid och kan vara kostsamt för arbetssökande att hitta jobb, liksom för arbetsgivare att tillsätta vakanser. En minimilön kan under dessa förhållanden bidra till att det blir fler arbetssökande och att dessa också söker mer intensivt efter jobb, vilket fyller vakanserna snabbare och ökar sysselsättningen.

Enligt en variant av sök- och matchningsteorierna är en förutsättning för ett ökat arbetskraftsutbud att minimilönen överstiger den så kallade reservationslönen, det vill säga den lägsta lön som man är beredd att arbeta för.⁷ Reservationslönen påverkas positivt av bland annat arbetslöshetsersättning och försörjningsstöd. Vidare

⁵ Med officiell växelkurs sker konvergensen 2037.

⁶ Se till exempel Cahuc med flera (2014) för en lärobokframställning.

⁷ Se Brown med flera (2014).

påverkas arbetsgivarnas benägenhet att sätta upp vakanser enligt denna teori positivt av en hög produktivitet hos arbetskraften och negativt av höga rekryteringskostnader. De senare påverkas av olika arbetsmarknadsregleringar, till exempel anställningsskydd.

Gemensamt för monopsonmodellen och sök- och matchningsteorierna är att sysselsättningen minskar om minimilönen sätts för högt, det vill säga ovanför marknadsjämvikten. I detta fall kommer den negativa effekten av en minskad efterfrågan på arbetskraft att dominera över den positiva effekten av ett ökat arbetskraftsutbud. Sambandet mellan sysselsättningen och minimilönen är alltså inte linjärt enligt dessa teorier, utan det antar formen av ett inverterat U – högre sysselsättning om minimilönen höjs från en låg nivå och minskad sysselsättning om minimilönen höjs från en hög nivå. Minimilönens nivå är följaktligen av central betydelse och det finns en optimal nivå som maximerar sysselsättningen. Denna nivå är högre ju mer produktiv arbetskraften är och lägre ju mer strikta arbetsmarknadsregleringarna är. Skillnader mellan länder i minimilönens nivå kan således leda till helt olika effekter på sysselsättningen, efter att hänsyn tagits till skillnader i arbetskraftens produktivitet och styrkan i arbetsmarknadsregleringarna.

Löner och fattigdom

Minimilöner kan påverka lönestrukturen på flera sätt. En direkt effekt är högre löner för anställda som i utgångsläget har en lön som understiger minimilönen. Det kan också finnas en indirekt effekt för anställda som redan har en lön som överstiger minimilönen, genom så kallade överspillningseffekter. En förklaring till en sådan effekt är relativlönehänsyn. Anställda med en högre lön än minimilönen kan vilja bibehålla samma avstånd till de lägsta lönerna och kräva höjd lön.⁸ Även arbetsgivare kan sträva efter att bibehålla tidigare lönerelationer om produktiviteten hos de något högre avlönade annars skulle påverkas ogynnsamt. En annan förklaring har att göra med produktionsteknologin. Om en kategori av anställda fungerar som ett substitut i produktionen

för dem som får en höjd minimilön, kan efterfrågan för den förra gruppen öka, med högre lön som följd. Om lönerna för anställda med löner ovanför minimilönen inte ökar i samma proportion som lönerna för lägre betalda så innebär minimilönen att lönestrukturen blir mer sammanpressad.

”Minimilönens effekt på fattigdom, vanligtvis definierad som en mycket låg inkomst i absoluta eller relativa termer, är teoretiskt tvetydig.”

Minimilönens effekt på fattigdom, vanligtvis definierad som en mycket låg inkomst i absoluta eller relativa termer, är teoretiskt tvetydig. Å ena sidan kan fattigdomen minska eftersom de lägsta lönerna höjs. Å andra sidan kan den öka om sysselsättningen minskar i tillräckligt hög grad för att motverka effekten av de höjda lönerna.

4.2 Empiri om sysselsättning

Det finns ett stort antal studier från ett flertal länder som undersöker hur minimilöner påverkar sysselsättningen. Nästan samtliga av dessa analyser avser lagreglerade minimilöner och endast ett fåtal studerar sådana som bestäms i kollektivavtal. I den förra gruppen av undersökningar härrör dessutom merparten från USA, där den relativa minimilönen är mycket låg (omkring 30–35 procent).

Resultaten i studierna avseende lagreglerade minimilöner pekar i olika riktningar.⁹ En majoritet av undersökningarna indikerar negativa effekter, men dessa är i många fall små och inte alltid statistiskt signifikanta. En inte obetydlig andel av studierna finner att effekten på sysselsättningen är nära noll och ett fåtal indikerar till och med en positiv effekt. I de studier som påvisar negativa konsekvenser för sysselsättning är dessa särskilt påtagliga för utsatta grupper, som ungdomar och lågutbildade.

De flesta studier för europeiska länder avser Frankrike och Storbritannien. Dessa länder har idag relativa minimilöner ovanför genomsnittet

⁸ Det finns laboratorieexperiment som tyder på att individer använder minimilönen som ett riktmärke för att avgöra hur rimlig deras egen lön är (Falk med flera 2006).

⁹ Se Belman och Wolfson (2014) samt Neumark och Wascher (2007) för översikter.

i EU, drygt 60 procent respektive ungefär 55 procent (Europeiska kommissionen 2020b). Storbritannien hade dock klart lägre relativ minimilön när denna infördes 1999 och under många år därefter, då ett stort antal studier om dess sysselsättningseffekter genomfördes. De franska studierna tyder på mycket stora negativa effekter på sysselsättningen, medan de brittiska finner tämligen obetydliga effekter.¹⁰ Sammantagna förefaller resultaten från USA och Storbritannien (med låga minimilöner) och Frankrike (med hög minimilön) överensstämma med de teoretiska förutsägelseerna i avsnitt 4.1, det vill säga att risken för negativa sysselsättningseffekter ökar med en hög minimilön.

För övriga EU-länder med lagreglering av minimilönerna är det inte helt enkelt att få en allmän bild av vad dessa undersökningar kommer fram till. Av särskilt intresse är emellertid de studier som analyserar vilka effekter införandet av den nationella minimilönen i Tyskland 2015 fick för sysselsättningen. Enligt översikten av Bruttel (2019) pekar fem av sju studier på negativa effekter för den totala sysselsättningen, medan samtliga sju av dem som analyserar sysselsättningen för utsatta grupper finner negativa effekter för åtminstone någon undersökt grupp.¹¹ Effekterna på antalet jobb var dock inte påfallande stora, varken totalt eller för utsatta grupper, utan det var främst antalet arbetstimmar som påverkades negativt.

Av intresse är också en studie som undersöker sysselsättningseffekter för ungdomar i en panel med tolv EU-länder där minimilönerna fastställs i lag (Christl med flera 2017a).¹² Enligt resultaten bidrar minimilönerna till minskad sysselsättning i länder där minimilönerna är relativt höga (de gamla medlemsstaterna Belgien, Frankrike och Nederländerna), medan det finns en potential för att höjda minimilöner ska kunna öka sysselsättningen i länder där dessa är relativt låga (de nya medlemsstaterna Slovakien, Tjeckien och Ungern). Vidare finner studien att negativa sysselsättningseffekter av höga minimilöner förstärks om arbetsproduktiviteten är låg och om

anställningsskyddet är starkt. Även resultaten i Christl med flera (2017a) ligger således i linje med den teori som diskuterades i avsnitt 4.1.

Det finns endast ett fåtal studier som analyserar sysselsättningseffekter i EU-länder med kollektivavtalsreglerade minimilöner, dit Sverige hör. Som vi noterade i avsnitt 3 är de relativa minimilönerna höga i dessa system. Tabell 1 sammanfattar resultaten från tolv studier på området. Sex av studierna avser Sverige, två vardera finns för Danmark och Österrike samt en vardera för Finland och Italien. De flesta av undersökningarna, sju stycken, finner genomgående negativa effekter på sysselsättningen av ökade minimilöner. I tre studier erhålls blandade resultat, vilket innebär att vissa specifikationer indikerar en negativ effekt på sysselsättningen medan andra inte gör det. Två av studierna tyder inte på att minimilöner minskar sysselsättningen totalt sett, men en av dessa (Forslund med flera 2014) finner ändå att sysselsättningen minskar för en utsatt grupp med låga skolbetyg.

”Sammanfattningsvis pekar studierna som baseras på kollektivavtalsreglerade minimilöner på ogynnsamma sysselsättningseffekter [...]”

Sammanfattningsvis pekar studierna som baseras på kollektivavtalsreglerade minimilöner på ogynnsamma sysselsättningseffekter i högre grad än vad som är fallet i analyser av lagreglerade system. Som vi argumenterat för tidigare kan detta bero på att minimilönerna är mer ingripande i lönefördelningarna i den förra gruppen av länder än i den senare.

4.3 Empiri om löner

De flesta studier på området visar att minimilöner bidrar till att höja de lägsta lönerna på arbetsmarknaden. Anställda med en lön som ligger under minimilönen för en kommande

¹⁰ För Frankrike, se till exempel Abowd med flera (2000) och Kramarz och Philippon (2001). För Storbritannien, se till exempel Dolton med flera (2012), Machin med flera (2003) och Stewart (2002, 2004).

¹¹ De två grupperna av studier är inte helt överlappande.

¹² De undersökta länderna är Belgien, Frankrike, Grekland, Irland, Nederländerna, Polen, Portugal, Slovakien, Spanien, Storbritannien, Tjeckien och Ungern.

Tabell 1 Studier av minimilöners sysselsättningseffekter i EU-länder med kollektivavtalsreglerade minimilöner.

Studie	Land	Studerad grupp/ sektor och period	Analytisk metod	Effekt på sysselsättning
Albæk och Madsen (1987)	Danmark	Lågkvalificerade, 1976–78	Jämförelse av lönefördelningar	<u>Negativ</u> Lägre sysselsättningsnivå
Böckerman och Uusitalo (2009)	Finland	Ungdomar, detaljhandel, 1991–96	Kvasi-experiment	<u>Blandad</u> Andel av sysselsatta och arbetstimmar minskade både efter införande av tillfälligt lägre minimilön och efter dess avskaffande
Christl med flera (2017b)	Österrike	Ungdomar, 14 branscher, 2008–15	Regression	<u>Blandad</u> Ökad sysselsättningsnivå vid låg minimilön, minskad sysselsättningsnivå vid hög minimilön
Edin och Holmlund (1994)	Sverige	Ungdomar, verkstadsindustri, 1972–91	Regression	<u>Negativ</u> Lägre sysselsättningsnivå
Eliasson och Nordström Skans (2014)	Sverige	Offenlig sektor, 2003–11	Kvasi-experiment	<u>Blandad</u> Färre nyanställningar. Ingen effekt på avslutade anställningar totalt eller för utrikes födda, men ökning för individer med låga skolbetyg
Forslund med flera (2014)	Sverige	Fem avtalsområden, 2001–10	Kvasi-experiment	<u>Ingen</u> Ingen effekt på avslutade anställningar totalt eller för utrikes födda, men ökning för individer med låga skolbetyg
Garnero och Lucifora (2020)	Italien	43 branscher, 2008–15	Regression	<u>Negativ</u> Lägre sysselsättningsnivå
Kreiner med flera (2020)	Danmark	Ungdomar, privat sektor, 2012–15	Kvasi-experiment	<u>Negativ</u> Fler avslutade anställningar
Lundborg och Skedinger (2014)	Sverige	Flyktingar, inrikes födda ungdomar, 1998–2007	Regression	<u>Negativ</u> Ökad sannolikhet för och fler dagar i arbetslöshet, större effekt för flyktingar än för inrikes födda ungdomar
Ragacs (2008)	Österrike	Näringslivet, 1967–95	Regression	<u>Ingen</u> Ingen generell effekt på sysselsättningen, men positiv för perioden 1984–95
Skedinger (2006)	Sverige	Hotell och restaurang, 1979–99	Kvasi-experiment	<u>Negativ</u> Fler avslutade anställningar vid ökade minimilöner, fler nyanställningar vid minskade minimilöner
Skedinger (2015)	Sverige	Detaljhandel, 2001–05	Kvasi-experiment	<u>Negativ</u> Fler avslutade anställningar. Substitution bort från anställda med låg lön och mot anställda med högre lön

Anm.: Eliasson och Nordström Skans (2014) studerar inte minimilöner i strikt mening, utan en särskild låglönesatsning för en utvald grupp. Kvasiexperiment bygger på jämförelser mellan individer som påverkas av en förändring i minimilönen och individer som antas inte påverkas av förändringen.

Källa: Ek och Skedinger (2019) för studier avseende Danmark, Finland och Sverige, egen sammanställning för studier avseende Italien och Österrike.

period lyfts typiskt upp till en lön på eller strax ovanför minimilönen. Detta framgick till exempel tydligt när Storbritannien införde den nationella minimilönen 1999 och vid senare höjningar av den (Dolton med flera 2012; Lam med flera 2006) och efter Tysklands införande av densamma 2015 (Bruttel 2019).

Analys av kollektivavtalsreglerade minimilöner i olika svenska branscher visar ett liknande mönster (se till exempel Skedinger 2006, 2015). Tydliga ”spikar” vid minimilönerna kan observeras i lönefördelningarna, det vill säga en ansamling av anställda vid minimilönen. Även formella analyser av hur avståndet mellan den nuvarande lönen och den kommande minimilönen påverkar löneökningarna tyder på att minimilönen har stor betydelse för löneutvecklingen för de lägst betalda, givet andra lönepåverkande faktorer som ökad erfarenhet i yrket och företagets produktivitet (se Forslund med flera 2012 och Skedinger 2014). Att minimilöner faktiskt har en direkt påverkan på de lägsta lönerna är också en viktig förutsättning för att sysselsättningseffekter ska kunna uppstå, oavsett om de är negativa eller positiva.

Det finns få studier som undersöker överspillningseffekter av minimilöner till högre löner. Det flesta av dessa finner att överspillning förekommer, men att denna är koncentrerad till den nedre delen av lönefördelningen.¹³ Det verkar inte finnas några studier som avser kollektivavtalsreglerade minimilöner, men det kan inte uteslutas att viss överspillning förekommer även i dessa system. Vad Sverige beträffar tycks det finnas både fack och arbetsgivare som är övertygade om existensen av överspillningseffekter (se Skedinger 2007), men någon forskning som kan bekräfta detta föreligger inte.

Av allt att döma har det faktum att en betydande andel av anställda i Sverige inte täcks av minimilöner, vilket vi konstaterade i avsnitt 3, inte lett till något ”fritt fall” i lönerna för dessa grupper. Enligt Medlingsinstitutets kartläggning av anställda med låg lön, definierad som en lön som

understiger 60 procent av medianlönen, så uppgår denna grupp till endast 0,9 procent av samtliga anställda (Hällberg och Kjellström 2019). Detta är en mycket låg andel i internationell jämförelse. Eftersom det inte är möjligt att särskilja anställda i företag med respektive utan kollektivavtal i SCB:s lönestatistik går det inte heller att fastställa hur stora löneskillnaderna är mellan dessa grupper, men den generellt mycket låga andelen lågavlönade talar för att företag som inte täcks av kollektivavtal inte utgör en utpräglad låglönesektor.

De fåtaliga lågavlönade bland dem som inte täcks av kollektivavtal i Sverige kan bero på att kollektivavtalsreglerade minimilöner har en normerande effekt på de löner som sätts i den icke täckta sektorn. Anställda utan minimilöner, oavsett om de täcks av kollektivavtal eller inte, kan också ha en relativt stark förhandlingsposition på arbetsmarknaden.¹⁴

Det är oklart i vilken utsträckning som det i de sex länderna i EU:s ”kollektivavtalsgrupp” finns löneskillnader mellan anställda hos arbetsgivare som täcks av kollektivavtal och anställda som inte täcks av sådana avtal, efter att hänsyn tagits till skillnader i arbetskraftens egenskaper. Det fåtal studier som finns för andra europeiska länder tyder dock på att de genomsnittliga lönerna *inte* är lägre för anställda i företag utan kollektivavtal – lönerna är i vissa undersökningar högre och i andra lika höga.¹⁵ Däremot verkar lönespridningen vara större i de icke täckta företagen, vilket kan innebära en högre andel lågavlönade.

“[...] minimilöner leder till högre löner för de lägst avlönade.”

Sammanfattningsvis pekar både utländska och svenska studier tämligen entydigt på att minimilöner leder till högre löner för de lägst avlönade. Överspillningseffekter till högre avlönade tycks också förekomma, men inte i

¹³ Se till exempel Aeberhardt med flera (2016) för Frankrike och Lam med flera (2006) för Storbritannien.

¹⁴ Det finns dock anledning att tro att låga löner är ett utbrett fenomen i den svarta sektorn, men dess omfattning är okänd.

¹⁵ Se Skedinger (2020a) för en översikt av studierna, vilka avser Irland, Nederländerna, Norge (med kollektivavtalsreglering av minimilöner) samt Tyskland (före införandet av nationell minimilön 2015, det vill säga då huvudsakligen kollektivavtalsreglering tillämpades).

större omfattning än att minimilöner har en sammanpressande effekt på lönestrukturen.

4.4 Empiri om fattigdom

Vi såg i föregående avsnitt att minimilöner har en sammanpressande effekt på lönestrukturen, eftersom de höjer de lägsta lönerna mer än högre löner. Den minskade ojämlikheten i löner kan potentiellt också minska fattigdomen.

Det finns ingen entydig definition på fattigdom, men de flesta empiriska studier utgår från ett relativt mått. Till exempel definierar EU:s statistikmyndighet Eurostat ”risken för fattigdom” som andelen arbetstagare som har en disponibel inkomst, standardiserad efter hushållsstorlek, som understiger 60 procent av medianen i respektive land. Denna definition avser endast dem som arbetar, i avsikt att fånga upp fenomenet ”arbetande fattiga”, men andra definitioner inkluderar även icke förvärvsarbetande.

Fattigdomen, som den vanligtvis definieras, beror därmed inte bara på hur höga löner de lägst betalda på arbetsmarknaden får, utan också på sociala transfereringar, skatter samt på arbetskraftsutbudet i de mest utsatta grupperna. Andelen fattiga enligt Eurostats definition påverkas av i vilken utsträckning dessa arbetstagare har kort eller lång arbetstid, och med andra definitioner påverkas även andelen av deras förvärvsfrekvens.

”Enligt den forskning vi har redovisat förefaller alltså minimilöner vara ett mycket trubbigt instrument för att bekämpa fattigdom [...]”

De studier som undersöker sambanden mellan minimilöner och fattigdom tycks uteslutande avse lagreglerade system och de flesta baseras på amerikanska data. Nästan genomgående indikerar dessa studier att minimilöner har ingen eller mycket liten effekt på utbredningen av fattigdomen och beroendet av socialt understöd.¹⁶ De tyska erfarenheterna efter 2015 pekar i samma riktning

(Bruttel 2019). Huvudskälen till detta är två: dels har personer med låg inkomst en betydligt lägre sannolikhet att arbeta än dem med högre inkomst, dels lever en betydande andel av dem som arbetar till minimilön, och då särskilt ungdomar, i hushåll med relativt höga inkomster.¹⁷ Enligt den forskning vi har redovisat förefaller alltså minimilöner vara ett mycket trubbigt instrument för att bekämpa fattigdom, vilket är en slutsats som även dras av OECD (2015).

5 Avslutande kommentarer

Det går inte att avgöra vilka konkreta konsekvenser en gemensam minimilön på EU-nivå skulle få, eftersom några detaljer om hur regleringen ska utformas ännu inte har offentliggjorts. Man kan emellertid redan nu ställa sig skeptisk till att höjda minimilöner kan bidra till att uppnå flera av de mål som formulerats av kommissionen. Det är också svårt att se vilket mervärde som en koordinering av minimilönerna på EU-nivå skulle medföra.

I samrådsdokumentet framkommer att målen främst är fördelningspolitiska: skydd av lågavlönade och minskad fattigdom, utan att sysselsättningsmöjligheterna för utsatta grupper därmed äventyras (Europeiska kommissionen 2020b). Kommissionen ser det som särskilt angeläget att skydda lågavlönade och att minska fattigdomen mot bakgrund av att andelen lågavlönade respektive ”arbetande fattiga” ökat i unionen.

Vår genomgång av forskningen visar att minimilöner verkligen bidrar till högre löner för de lägst betalda på arbetsmarknaden, vilket alltså är ett av målen. Andelen lågavlönade har dock, enligt kommissionens egen statistik, i genomsnitt inte ökat särskilt mycket i medlemsstaterna. Ökningen är endast en halv procentenhet under perioden 2006–14, från 16,7 till 17,2 procent. Det finns förvisso variationer mellan länderna, men den generellt låga ökningen kan knappast motivera generella åtgärder. De genomsnittliga köpkraftsjusterade minimilönerna i de nya medlemsstaterna har däremot ökat kraftigt i förhållande till motsvarande storheter i de

¹⁶ Se Belman och Wolfson (2014) för en översikt.

¹⁷ Enligt Arpaia med flera (2017) var endast i genomsnitt 18 procent av dem som definierades som fattiga i EU sysselsatta år 2013. Bruttel (2019) visar att endast 23 procent av dem som definierades som fattiga i Tyskland förvärvsarbetade 2014 och endast 27 procent av de definierat fattiga levde i fattiga hushåll.

gamla medlemsstaterna. Någon kapplöpning mot allt lägre minimilönenivåer för att få lönekostnadsfördelar, vilket skulle kunna motivera en koordinering på EU-nivå, tycks alltså inte existera. Det bör noteras att liknande slutsatser dras av EU-myndigheten Eurofound, Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor (Eurofound 2020).

Det finns en risk att en reglering av minimilöner på EU-nivå kan användas för protektionistiska syften, trots att det skulle strida mot EU:s grundläggande principer. Vissa medlemsstater med långtgående ambitioner för löneutjämning inom sina egna gränser kan driva frågan om reglering av minimilöner på EU-nivå som ett sätt att minska lönekostnadskonkurrensen från de nya medlemsstaterna i framför allt Östeuropa – en konkurrens som skulle bli mer påtaglig om dessa inte samtidigt höjer sina minimilöner.

Hur är det då med målet att minska fattigdomen? Ökningen av andelen ”arbetande fattiga” inom unionen är visserligen mer påtaglig än ökningen av andelen lågavlönade – från 8,1 procent 2005 till 9,6 år 2018 – men forskningen på området pekar entydigt på att minimilöner är ett mycket trubbigt instrument för att bekämpa fattigdom. Det finns svagt stöd i forskningen för att höjda minimilöner påverkar förekomsten av fattigdom annat än marginellt, eftersom de mest utsatta ofta saknar arbete och många med minimilön inte lever i fattiga hushåll. Detta talar för användning av mer träffsäkra åtgärder, som jobbskatteavdrag och anställningssubventioner riktade till utsatta grupper. En nackdel med dessa åtgärder är dock att de är kostsamma. Vad beträffar anställningssubventioner finns dessutom en risk att de leder till viss undanträngning av reguljära jobb, och de är ofta förenade med krångliga administrativa procedurer.¹⁸

Som vi har sett är minimilönesystemen inom EU mycket heterogena, även inom de två huvudformerna med i huvudsak lagreglering respektive kollektivavtalsreglering. Det finns stora skillnader mellan länderna i hur höga minimilöner är, både i absoluta termer och i förhållande till andra löner på arbetsmarknaden i respektive land. Det finns starka teoretiska skäl att tro att höga relativa minimilöner har mer negativa effekter på

sysselsättningen än relativt låga, allt annat lika. De empiriska studierna på området ger också stöd för denna förutsägelse.

“[...] minimilönen kan behöva höjas i vissa av de nya medlemsstaterna, medan den kan behöva sänkas i vissa av de gamla.”

En hög produktivitet hos arbetskraften kan medföra att minimilönen kan sättas högre än annars utan att sysselsättningen minskar, medan motsatsen gäller i ett läge med starka arbetsmarknadsregleringar. Eftersom minimilönernas effekter på sysselsättningen är så starkt betingade av varje enskilt medlemslands förhållanden är det svårt att se hur en koordinerad minimilön på EU-nivå skulle kunna ta vederbörlig hänsyn till dessa skillnader. De enskilda medlemsstaterna har således ett informationsöverskott gentemot EU när det gäller att fastställa en minimilönenivå som inte är skadlig för sysselsättningen. En möjlig slutsats från forskningen är att minimilönen kan behöva höjas i vissa av de nya medlemsstaterna, medan den kan behöva sänkas i vissa av de gamla. EU:s så kallade subsidiaritetsprincip innebär bland annat att det måste finnas ett mervärde med en reglering på EU-nivå. När det gäller bestämningen av minimilöner är det svårt att se något sådant.

Enligt samrådsdokumentet avser kommissionen inte att införa en lagreglerad minimilön i medlemsländer med en hög täckningsgrad av kollektivavtal. Denna täckningsgrad har i Sverige och flera andra länder med kollektivavtalsreglerade minimilöner under lång tid legat på en hög nivå, men det är inte självklart att det kommer att förbli så i framtiden. Kollektivavtalssystemet i Sverige upprätthålls idag främst av att arbetsgivarna har en fortsatt hög organisationsgrad, vilket diskuteras i Calmfors med flera (2019). Den fackliga organisationsgraden har fallit, från 85 procent av de anställda 1993 till 67 procent 2018. Orsakerna till fallet är oklara, men om utvecklingen fortsätter i samma riktning kan kollektivavtalens legitimitet komma att eroderas på sikt. Fallet i den fackliga organisationsgraden har dessutom varit större

¹⁸ Calmfors med flera (2018) diskuterar målkonflikter med dessa åtgärder.

för arbetare, för vilka de avtalade minimilönerna spelar stor roll, än för tjänstemän. Förslaget om en reglering av minimilöner på EU-nivå bör ha förstärkt incitamenten hos arbetsmarknadens parter att upprätthålla en hög täckningsgrad i kollektivavtalen, eftersom detta torde minska sannolikheten för en reglering av minimilöner på EU-nivå som också blir direkt ingripande i lönebildningen.

Det hittills sagda innebär inte att det saknas utrymme för kommissionen att på ett mer konstruktivt sätt bidra till bättre fungerande minimilöner i unionen.¹⁹ Det finns ett uppenbart behov av systematiskt insamlad information som täcker samtliga EU-stater. Genom regelbunden publicering av ett minimilöneindex kan även kollektivavtalsreglerade system bli möjliga att inkludera i statistikinsamlingen. Sedan flera år publiceras ett sådant index regelbundet för Österrike (se Christl med flera 2017b). Detta index kan användas som referenspunkt i förhållande till redan tillgängliga konsumentprisindex och index för den allmänna löneutvecklingen.

Vidare bör utbyte av erfarenheter mellan länderna och identifikation av *best practice* vara värdefullt för beslutsfattarna. Av särskilt intresse härvidlag är expertrådet *Low Pay Commission* i Storbritannien, vilket har fungerat som förebild för flera medlemsländer. En tydlig målsättning hos detta expertråd har varit att föreslå relativt måttliga höjningar med viss regelbundenhet och att grunda sina rekommendationer på forskningsunderlag. Ansatsen har bidragit till transparens i processen

och förutsägbarhet om minimilönernas framtida utveckling på något års sikt. Det brittiska expertrådet kan därmed ha bidragit till att man har lyckats höja minimilönerna utan att allvarliga konsekvenser för sysselsättningen hittills har kunnat påvisas.

Av intresse för länder med lagreglering kan också vara den differentiering av minimilöner efter erfarenhet som tillämpas i kollektivavtalsreglerade system. En sådan differentiering innebär att arbetstagare automatiskt flyttas uppåt i lönefördelningen efter någon tid, vilket minskar risken att fastna på de allra lägsta lönerna. Eftersom arbetstagare blir mer produktiva genom att lära sig på jobbet har differentieringen också stöd i ekonomisk logik. En förutsättning för att differentiering efter erfarenhet ska fungera är dock att det är möjligt att definiera vad som är relevant erfarenhet i olika typer av företag och branscher.

”Mot överstatlig reglering av minimilöner talar således både faktiska förhållanden och forskning på området.”

Mot överstatlig reglering av minimilöner talar således både faktiska förhållanden och forskning på området. Samtidigt kan utökat informationsutbyte bidra till bättre fungerande minimilöner inom EU – det finns ett stort behov av systematiskt insamlad information som täcker samtliga medlemsstater. På det området skulle både kommissionen och medlemsländerna kunna ge konstruktiva bidrag.

¹⁹ Se Skedinger (2012, 2020b) för en mer utförlig diskussion.

Referenser

- Abowd, John M., Kramarz, Francis, Lemieux, Thomas och Margolis, David N. (2000). Minimum wages and youth employment in France and the United States. I Blanchflower, David G. och Freeman, Richard B. (red.), *Youth employment and joblessness in advanced countries*. Chicago: University of Chicago Press, ss. 427–473.
- Aeberhardt, Romain, Givord, Pauline och Marbot, Claire. (2016). Spillover effect of the minimum wage in France: An unconditional quantile regression approach. Working Paper 2016-05. Paris: Centre de Recherche en Économie et Statistique (CREST). <http://crest.science/RePEc/wpstorage/2016-05.pdf>.
- Albæk, Karsten och Madsen, Erik Strøjer. (1987). Wage distributions and employment effects of the Danish minimum wage. I Lund, Reinhard, Pedersen, Peder J. och Schmidt-Sørensen, Jan B. (red.), *Studies in unemployment* (7-20). Köpenhamn: New Social Science Monographs.
- Andersson, Dan och Kainelainen, Albin. (2007). Vem vinner på lägre löner? Stockholm: Landsorganisationen (LO). [https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vres/lo_fakta_1366027492914_vemvinnerpalagreloner_pdf/\\$file/vemvinnerpalagreloner.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vres/lo_fakta_1366027492914_vemvinnerpalagreloner_pdf/$file/vemvinnerpalagreloner.pdf).
- Arpaia, Alfonso, Cardoso, Pedro, Kiss, Aron, Van Herck, Kristine och Vandeplas, Anneleen. (2017). Statutory minimum wages in the EU: Institutional settings and macroeconomic implications. Policy Paper 124. Bonn: Institute of Labor Economics (IZA). <http://ftp.iza.org/pp124.pdf>.
- Belman, Dale och Wolfson, Paul J. (2014). *What does the minimum wage do?* Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Brown, Alessio J. G., Merkl, Christian och Snower, Dennis J. (2014). The minimum wage from a two-sided perspective. *Economics Letters*, vol. 124, ss. 389–391.
- Bruttel, Oliver. (2019). The effects of the new statutory minimum wage in Germany: A first assessment. *Journal for Labour Market Research*, vol. 53. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1186/s12651-019-0258-z.pdf>.
- Böckerman, Petri och Uusitalo, Roope. (2009). Minimum wages and youth employment: Evidence from the Finnish retail trade sector. *British Journal of Industrial Relations*, vol. 47, ss. 388–405.
- Cahuc, Pierre, Carcillo, Stéphane och Zylberberg, André. (2014). *Labor economics*. Andra upplagan. Cambridge, MA, och London: MIT Press.
- Calmfors, Lars, Danielsson, Petter, Ek, Simon, Kolm, Ann-Sofie, Pekkarinen, Tuomas och Skedinger, Per. (2018). *Hur ska fler komma in på arbetsmarknaden?* Stockholm: Dialogos Förlag.
- Calmfors, Lars, Ek, Simon, Kolm, Ann-Sofie och Skedinger, Per. (2019). *Kollektivavtal och lönebildning i en ny tid*. Stockholm: Dialogos Förlag.
- Christl, Michael, Köppl-Turyna, Monica och Kucsera, Dénes. (2017a). Revisiting the employment effects of minimum wages in Europe. *German Economic Review*, vol. 19, ss. 426–465.
- Christl, Michael, Köppl-Turyna, Monica och Kucsera, Dénes. (2017b). Effects of collective minimum wages on youth employment in Austria. *Empirica*, vol. 44, ss. 781–805.
- Dolton, Peter, Rosazza Bondibene, Chiara och Wadsworth, Jonathan. (2012). Employment, inequality and the UK national minimum wage over the medium-term. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 74, ss. 78–106.
- Edin, Per-Anders och Holmlund, Bertil. (1994). *Arbetslösheten och arbetsmarknadens funktionssätt, Bilaga 8 till 1994 års Långtidsutredning*. Stockholm: Fritzes.

- Ek, Simon och Skedinger, Per. (2019). Minimum wages and the integration of immigrants. I Calmfors, Lars och Sánchez Gassen, Nora (red.), *Integrating immigrants in the Nordic labour markets*. Köpenhamn: Nordic Council of Ministers, ss. 187–209.
- Eliasson, Tove och Nordström Skans, Oskar. (2014). Negotiated wage increases and the labor market outcomes of low-wage workers: Evidence from the Swedish public sector. Working Paper 2014:10. Uppsala: Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU). <https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2014/wp2014-10-negotiated-wage-increases-and-the-labor-market-outcomes-of-low-wage-workers.pdf>.
- Eurofound. (2019). Minimum wages in 2019: Annual review. Luxembourg: Publications Office of the European Union. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19028en.pdf.
- Eurofound. (2020). Progress on convergence in employment and the socioeconomic area. Rapport under utgivning. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Europeiska kommissionen. (2020a). 20 principer i den europeiska pelaren för sociala rättigheter. https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_sv
- Europeiska kommissionen. (2020b). Consultation document. First phase consultation of Social Partners under article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages. Bryssel. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=522&clangId=en&moreDocuments=yes>.
- European Trade Union Institute. (2016). Collective bargaining. Italy. Brussels. <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Italy/Collective-Bargaining>.
- Falk, Armin, Fehr, Ernst och Zehnder, Christian. (2006). The behavioral effects of minimum wages. *Quarterly Journal of Economics*, vol. 121, ss. 1347–1381.
- Finlex. (2020). Arbetsavtalslag. <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2001/20010055>.
- Forslund, Anders, Hensvik, Lena, Nordström Skans, Oskar och Westerberg, Alexander (2012). Kollektivavtalen och ungdomarnas faktiska begynnelselöner. Rapport 2012:19. Uppsala: Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU). <https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2012/r-2012-19-kollektivavtalen-och-ungdomars-faktiska-begynnelseloner.pdf>.
- Forslund, Anders, Hensvik, Lena, Nordström Skans, Oskar, Westerberg, Alexander och Eliasson, Tove. (2014). Avtalslöner, löner och sysselsättning. Rapport 2014:8. Uppsala: Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU). <https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2014/r-2014-08-avtalsloner-loner-och-sysselsattning.pdf>.
- Garnero, Andrea och Lucifora, Claudio. (2020). Turning a blind eye? Compliance to minimum wages and employment. Working Paper 85. Milano: Università Cattolica del Sacro Cuore, Dipartimenti e Istituti di Scienze Economiche (DISCE). <https://dipartimenti.unicatt.it/economia-finanza-def085.pdf>.
- Hällberg, Petter och Kjellström, Christian. (2019). Kollektivavtalen och de lägsta lönerna. Stockholm: Medlingsinstitutet. https://www.mi.se/app/uploads/Lagstloner_200120_v3.pdf.
- Kramarz, Francis och Philippon, Thomas. (2001). The impact of differential payroll tax subsidies on minimum wage employment. *Journal of Public Economics*, vol. 82, ss. 115–146.
- Kreiner, Claus Thustrup, Reck, Daniel och Skov, Peer Ebbesen. (2020). Do lower minimum wages for young workers raise their employment? Evidence from a Danish discontinuity. Under utgivning i *Review of Economics and Statistics*.
- Lam, Katherine, Ormerod, Catrin, Ritchie, Felix och Vaze, Prabhat. (2006). National statistics feature: Do company wage policies persist in the face of minimum wages? *Labour Market Trends*, vol. 114, ss. 69–81.

- Lundborg, Per och Skedinger, Per. (2014). Minimum wages and the integration of refugee immigrants. Working Paper 1017. Stockholm: Institutet för Näringslivsforskning (IFN). <http://www.ifn.se/wfiles/wp/wp1017.pdf>.
- Machin, Stephen, Manning, Alan och Rahman, Lupin. (2003). Where the minimum wage bites hard: Introduction of minimum wages to a low wage sector. *Journal of the European Economic Association*, vol. 1, ss. 154–180.
- Medlingsinstitutet. (2020). Avtalsrörelsen och lönebildningen 2019 [Youtube]. <https://www.youtube.com/channel/UC2UM5TCBjQwFvYBcyoHw8vQ>.
- Neumark, David och Wascher, William L. (2007). *Minimum wages and employment. Foundations and trends in Microeconomics*, 3(1-2). Hanover, MA: Now Publishers.
- OECD. (2015). *Employment outlook*. Paris.
- OECD. (2018). *Employment outlook*. Paris.
- Ragacs, Christian. (2008). On the empirics of minimum wages and employment: Evidence for the Austrian industry. *Applied Economics Letters*, vol. 15, ss. 61–64.
- Skedinger, Per. (2006). Minimum wages and employment in Swedish hotels and restaurants, *Labour Economics*. vol. 13, ss. 259–290.
- Skedinger, Per. (2007). Minimilönens effekter på sysselsättning och löner – en översikt. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg. 13(2), ss. 41–56. <https://journals.lub.lu.se/aoal/article/view/17958/16299>.
- Skedinger, Per. (2008). En exkluderande arbetsmarknadsmodell? Den svenska arbetsmarknadens trösklar i ett globalt perspektiv. Underlagsrapport 24 till Globaliseringsrådet. Stockholm: Utbildningsdepartementet. <https://www.regeringen.se/49b72e/contentassets/07962826f89242f3aef836a1646ef0af/en-exkluderande-arbetsmarknadsmodell-den-svenska-arbetsmarknadens-trosklar-i-ett-globalt-perspektiv>.
- Skedinger, Per. (2012). Minimilöner i EU – särlösningar eller gemensam reglering? I Bakardijeva Engelbrekt, Antonina, Oxelheim, Lars och Persson, Thomas (red.), *Arbetslöshet, migrationspolitik och nationalism – hot mot EU:s sammanhållning?* Stockholm: Santérus Förlag, ss. 113–145.
- Skedinger, Per. (2014). Lönedynamik bland lågavlönade, underlagsrapport till Lönebildningsrapporten 2014. Stockholm: Konjunkturinstitutet.
- Skedinger, Per. (2015). Employment effects of union-bargained minimum wages: Evidence from Sweden's retail sector, *International Journal of Manpower*, vol. 36, ss. 694–710.
- Skedinger, Per (2020a). Effects of collectively agreed minimum wages in the Nordic countries. Rapport under utgivning. Bryssel: Europeiska kommissionen, Direktoratet för sysselsättning, sociala frågor och integration.
- Skedinger, Per. (2020b). Ogenomtänkt förslag om minimilön för alla arbetstagare i EU. *Svenska Dagbladet*. 6 januari. <https://www.svd.se/ogenomtankt-forslag-om-minimilon-i-eu>.
- Stewart, Mark B. (2002). Estimating the impact of the minimum wage using geographical variation. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 64, ss. 583–605.
- Stewart, Mark B. (2004). The impact of the introduction of the UK minimum wage on the employment probabilities of low wage workers. *Journal of the European Economic Association*, vol. 2, ss. 67–97.
- Thorwaldsson, Karl-Petter, Linder, Martin och Dahl, Mattias. (2019). Regeringen måste stoppa EU-förslaget om minimilön. *Dagens Nyheter*, 11 november.
- Visser, Jelle. (2019). ICTWSS database, version 6.1. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, University of Amsterdam. <http://uva-aias.net/en/ictwss>.