



SVENSKT NÄRINGSLIV

Samhällsekonomisk analys
Mars, 2014

Lägstalöner och lönespridning

– Effekter på samhällsekonomin

Susanne Spector

Lägstalöner och lönespridning

- Effekter på samhällsekonomin

Susanne Spector

Innehåll

1. Inledning	5
2. Lägstalöner och sysselsättning.....	8
3. Lägstalöner och inträdet på arbetsmarknaden	16
4. Lägstalöner, inkomster och fattigdom.....	19
5. Lägstalöner, humankapital och produktivitet	23
6. Lönespridning och olika produktivetsmått.....	27
7. Sammanfattning	33
8. Referenser.....	34

1. Inledning

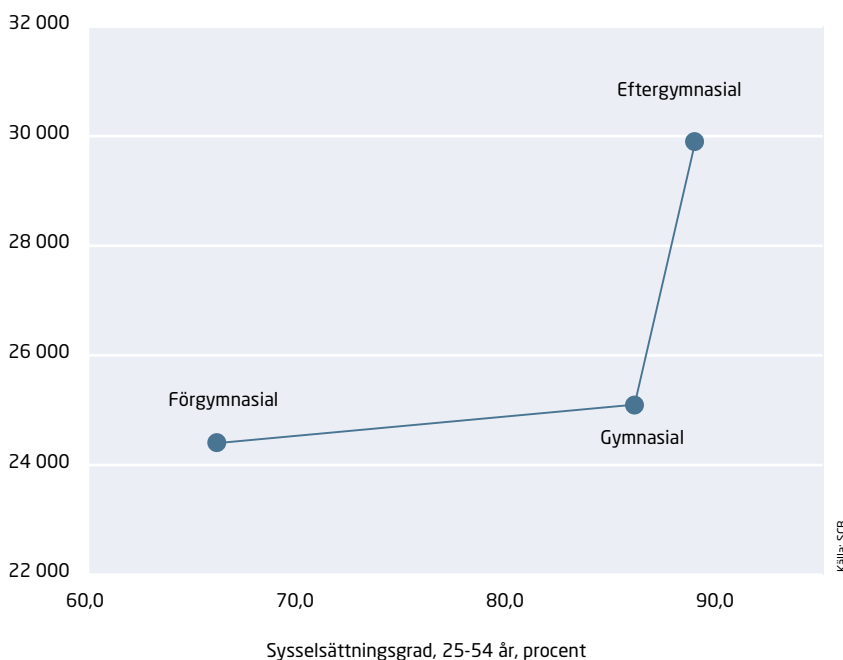
Trots en stark sysselsättningsutveckling i Sverige under de senaste åren har arbetslösheten samtidigt ökat och ligger på en historiskt hög nivå. Det blir allt svårare att matcha de arbetslösa och de lediga jobben. Dessutom är arbetslösheten mycket ojämnt fördelad mellan olika grupper. Unga och lågutbildade är överrepresenterade bland de arbetslösa och de har också en betydligt lägre sysselsättningsgrad än andra grupper.

Samtidigt är lönenivåerna för lågt utbildad arbetskraft höga ur ett internationellt perspektiv. Utifrån detta är det rimligt att fråga sig om det finns något samband mellan den svenska arbetslöshetsproblematiken och hur lönestrukturen är utformad. Sverige karakteriseras av starka fackföreningar vilket ökar sannolikheten för en "insider-outsider"-problematik. Detta innebär att de som är inne på arbetsmarknaden, är medlemmar i fackföreningar och har en stark anknytning till arbetsmarknaden kan driva upp lönerna så att de som står utanför har svårt att komma in.

Sverige kännetecknas av både höga lägstalöner och en låg lönespridning. Enligt Eurostat har Sverige de högsta lägstalönerna inom EU. Dessutom ökade lägstalönerna betydligt snabbare än den genomsnittliga löneökningstakten under perioden 2006–2012.¹ Gottfries (2010) visar att det finns ett lönegolv i Sverige. Detta innebär att personer utan gymnasieutbildning har en medianlön som ligger nära medianlönen för personer med gymnasieutbildning samtidigt som deras sysselsättningsgrad är betydligt lägre (se figur 1). Ur en arbetsgivares perspektiv är det naturligt att välja den med mest meriter givet samma lön.

Figur 1. Lönegolvet, år 2012

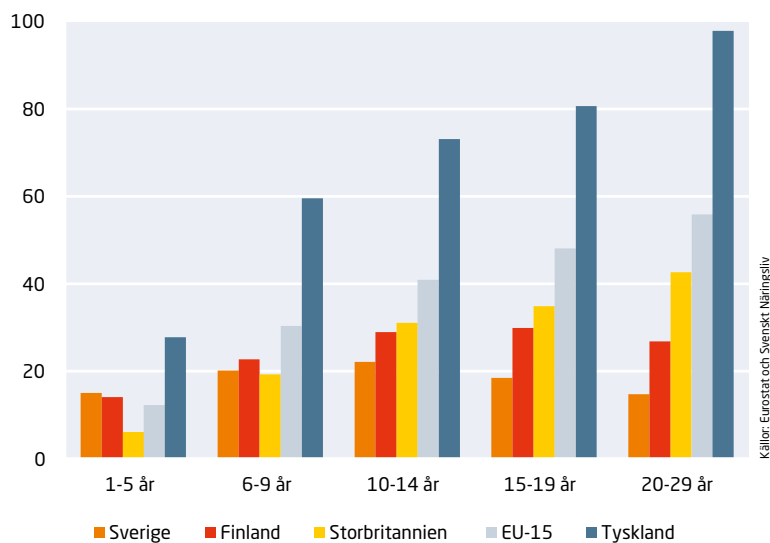
Medianlön efter utbildningsgrupp, kronor per månad före skatt



¹ Svenskt Näringsliv (2012).

Lönespridning mäts ofta i termer av percentilkvoter.² Under perioden 2005–2012 har lönespridningen i Sverige i princip legat still. Sverige hade den lägsta lönespridningen inom EU år 2011 med en 90/10-kvot på 2,1. Löneskillnaderna är lägre bland de med låga inkomster. De tio procent med lägst lön hade 2012 en månadslön på 20 400 kronor medan medianlönen låg på 26 600 kronor. Detta motsvarar en 50/10-kvot på 1,3. Lönespridningen är något större bland de med högst inkomster. 90/50-kvoten är 1,6, vilket innebär att de med de tio procent högsta inkomsterna tjänar 1,6 gånger medianlönen. I termer av relativlöner för personer med högre utbildning har lönespridningen till och med minskat något under perioden 2001–2011.³ Därtill är löneutvecklingen lägre i Sverige än i alla jämförbara länder (se figur 2). Inom vissa yrken skiljer det bara några tusenlappar mellan ingångs-, medel- och slutlön.

Figur 2. Lönespridning efter arbetad tid inom företaget, år 2010
Procentuell skillnad mot lönen år 1



Not: Statistiken avser månadslön i euro för företag med mer än 10 anställda. Notera att siffrorna avser anställda år 2010.

Syftet med denna rapport är att sammanställa den kunskap som finns inom forskningen om hur lägstalöner och lönespridning påverkar samhällsekonomin. Det finns flera aspekter som hittills har varit förbisedda i den allmänna debatten. Debatten har handlat mycket om hur sysselsättningen påverkas på kort sikt. Nyare forskning fokuserar dock i större utsträckning på hur sammansättningen av de anställda påverkas när lägsta-lönerna höjs. Likaså har många förbiset att de kortsiktiga effekterna och de långsiktiga effekterna inte behöver vara samma. Många studier har visat att arbetsutbudet påverkas när lägstalönerna höjs, vilket innebär att både arbetslösheten och sysselsättningen kan öka samtidigt. Andra aspekter är hur lägstalöner påverkar såväl inkomster som produktiviteten i samhället. Lägstalöner påverkar lönespridningen och därför lyfts också frågan kring lönespridning och produktivitet.

² Percentilkvoter jämför löner mellan olika personer i lönefördelningen. 90/10-kvoten mäter hur mycket högre lönerna är för den tiondel som har högst lön jämfört med den tiondel som har lägst lön. Måttet dividerar alltså den lön som 90 procent ligger under med den lön som 10 procent ligger under. 50/10-kvoten jämför hur mycket högre medianlönen är jämfört med den lön som de 10 procent med lägst inkomst ligger under. På samma sätt mäter 90/50-kvoten hur många gånger högre den lön som de 10 procent med högst inkomst har är jämfört med medianlönen.

³ Granqvist (2013).

Denna översikt tar således ett helhetsgrepp och försöker besvara frågor som ”ska diskussionen om lägstalöner handla om sysselsättning eller arbetslöshet?”, ”är lägstalöner ett effektivt fördelningspolitiskt verktyg?”, ”går det att höja produktiviteten genom solidarisk lönepolitik?” och ”hur hänger lönespridning och produktivitet ihop?”. Översikten tar inte ställning för eller emot lägstalöner eller för hur den optimala lönespridningen ser ut. Däremot beskriver den vad som händer när man höjer eller sänker lägstalönerna i olika kontexter respektive hur lönespridning kan påverka olika typer av produktivetsmått. Alltför ofta diskuteras dessa frågor var för sig trots att ingångslöner och löneutveckling är tätt sammankopplade.

Huvudprinciperna för urvalet till denna forskningsfördjupning har varit att lyfta representativa, centrala bidrag inom forskningslitteraturen. Centrala bidrag inkluderar uppsatser som påverkade forskningsinriktningen, som bidrog med ett nytt perspektiv samt andra omdebatterade och/eller välciterade uppsatser. I allmänhet har nyare studier getts företräde framför äldre studier. I huvudsak inkluderas endast peer-review publikationer i välrenommerade tidskrifter. Undantag görs för nya working papers av redan etablerade forskare samt studier som fokuserar på Sverige. Med tanke på den begränsade forskningen på svenska förhållanden inkluderas också äldre working papers och underlagsrapporter med Sverige som fokus.

Studien är upplagd som följer. Kapitel 2 diskuterar lägstalöner och sysselsättning och kapitel 3 behandlar lägstalöner och inträdet på arbetsmarknaden. Kapitel 4 tar upp hur lägstalöner påverkar inkomst och fattigdom medan kapitel 5 studerar lägstalöner och produktivitet. Kapitel 6 behandlar lönespridning och olika produktivetsmått och kapitel 7 sammanfattar.

2. Lägstalöner och sysselsättning

Detta kapitel diskuterar lägstalöner och sysselsättning. Teoretiskt är det möjligt att höja sysselsättningen genom höjda lägstalöner om lönerna ligger på låga nivåer. Om det lönar sig mer att arbeta söker de arbetslösa mer intensivt efter arbete, fler personer träder in i arbetskraften och färre personer byter jobb. Vid höga nivåer på lönerna dominerar företagets kostnader och höjda lägstalöner minskar sysselsättningen. Eftersom lägstalöner också påverkar arbetsutbudet påverkas arbetslösheten mer än vad sysselsättningen påverkas.

Empiriskt finns stöd för att sysselsättningen skulle kunna öka på kort sikt när lägstalönerna är låga medan sysselsättningen minskar när lägstalönerna är höga. Unga och kvinnor påverkas mer av lägstalöner. Personer med högre observerbar produktivitet tränger till viss del ut personer med lägre observerbar produktivitet. Få studier undersöker de långsiktiga effekterna. Ett undantag är Neumark och Nizalova (2007) som visar att unga i amerikanska delstater med höga lägstalöner hade lägre sysselsättningsgrad och lägre lön senare i livet.

Ett teoretiskt perspektiv

Om de lägsta lönerna är betydligt högre än vad medarbetarna kan producera vill få företag anställa eller behålla sin personal. Om den lägsta lönen istället är för låg så kommer de flesta inte att vilja jobba till den lönen. Med stor sannolikhet kommer då företagen att själva sätta högre löner – ingen kommer att ha den lägsta lönen i detta fall. Hur sysselsättningen påverkas beror alltså både på den initiala nivån på lägstalönerna och på nivån efter höjningen.

Löner över produktivetsnivån minskar sysselsättningen

Från ett teoretiskt perspektiv så finns det framförallt två modeller som används för att diskutera hur lägstalöner⁴ påverkar sysselsättning och arbetslöshet.⁵ I den neoklassiska modellen med perfekt konkurrens får varje arbetare sin marginalproduktivitet i lön (se figur 3). I jämvikt sätts lönen w så att efterfrågan och utbudet balanserar. Alla som vill ha ett jobb har ett jobb. När en lägstalön införs är det fler personer som vill ha ett jobb samtidigt som efterfrågan på personal minskar. Arbetslösheten ökar således mer än vad sysselsättningen minskar.

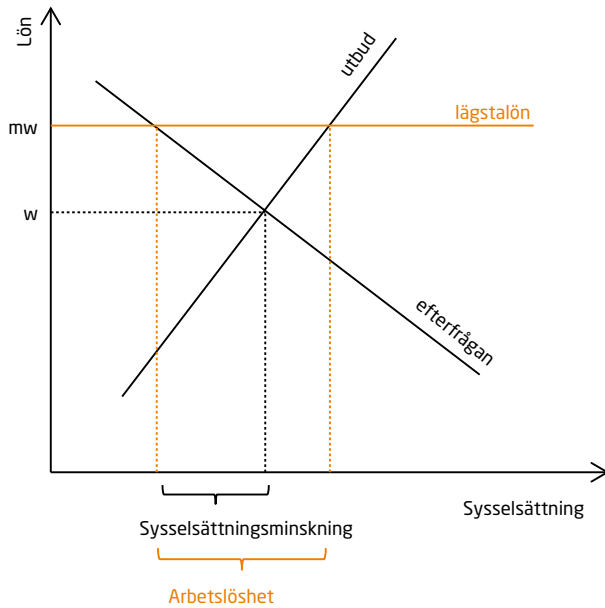
Om arbetsgivarna istället har möjlighet att påverka lönesättningen genom ett uppköparmonopol så sätts lönen w på en nivå under arbetstagarens produktivitet (se figur 4). Om lönen ligger under jämviktslönen kan en lägstalön höja lönerna (den blå linjen) och på så sätt höja sysselsättningen, men när arbetstagarna får en lön som är högre än deras produktivitet (den orangea linjen) så minskar sysselsättningen. Den lönenivå som innebär att sysselsättningen ökar är med största sannolikhet lägre än lönen i många europeiska länder.⁶

⁴ Lägstalöner avser oftast lagstadgade lägstalöner. De flesta länder har en lagstadgad miniminivå som är samma för alla branscher. I Sverige har de flesta kollektivavtal avtalade lägstalöner. I praktiken fungerar de som branschspecifika lägstalöner. För en mer djupgående översikt om lägstalöner i olika länder se till exempel Skedinger (2008).

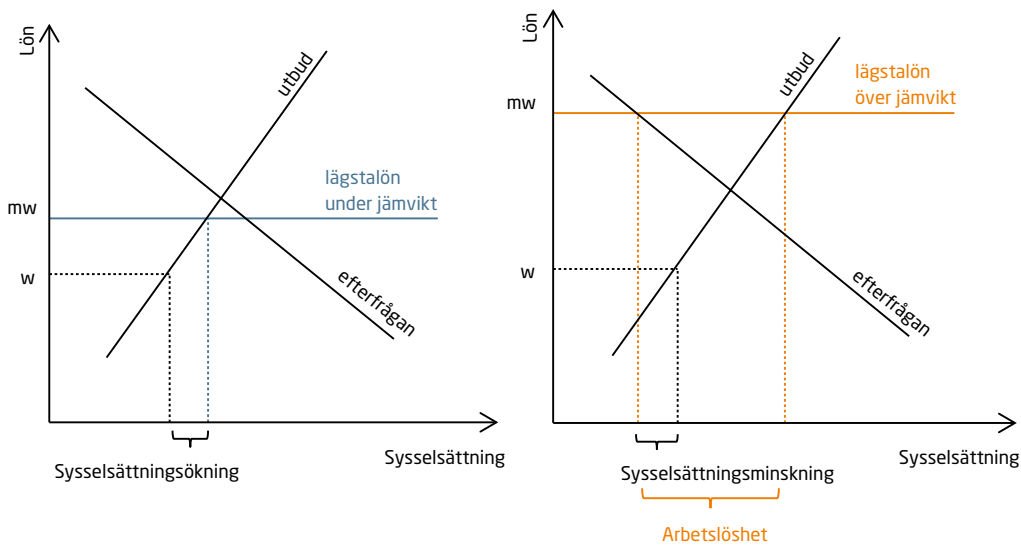
⁵ För en mer djupgående genomgång av de olika modellerna se till exempel Cahuc och Zylberberg (2004) eller Giuliano (2013).

⁶ Cahuc och Zylberberg (2004).

Figur 3. Lägstalöner på en marknad med perfekt konkurrens



Figur 4. Lägstalöner på en marknad med monopolistisk konkurrens



Not: Den vänstra figuren visar vad som händer när en lägstalön som ligger under den jämviktslönen som råder på en perfekt konkurrensmarknad införs. Sysselsättningen ökar och alla som vill ha ett jobb blir anställda så det finns ingen arbetslöshet. I den högra bilden införs en lön som är högre än jämviktslönen på en perfekt konkurrensmarknad. Scenariot är mycket likt det i figur 3. Sysselsättningsminskningen blir dock mindre, eftersom sysselsättningen är lägre i utgångsläget.

Sysselsättningen kan öka vid låga lönenivåer

På senare år har det kommit flera utvidgningar av de två grundmodellerna. I en sök- och matchningsmodell (DMP-modell) kan höjda lägstalöner leda till högre sysselsättning genom att arbetsutbudet ökar. Detta inträffar om de arbetslösa personerna ökar sin sökintensitet tillräckligt mycket när lägstalönerna höjs. Dessutom blir det färre personer som slutar på sitt jobb eftersom det blir relativt dyrare att leta efter ett nytt jobb om den nuvarande lönen ändå är hög. Cahuc och Zylberberg (2004) visar i en kalibrerad sök- och matchningsmodell att sysselsättningen ökar om den initiala lönenivån är låg medan sysselsättningen minskar när lönenivån redan är hög.

Högre ingångslöner hämmar karriären

Gustman och Steinmeier (1988) konstruerar en modell i två tidsperioder med unga och vuxna samt en hög- och en låglönesektor. I höglönesektorn krävs både förmåga och erfarenhet medan låglönesektorn har lägre krav för anställning. Genom att arbeta i lågsektorn kan unga ackumulera erfarenhet och gå vidare till höglönesektorn. Andra unga har tillräckliga kvalifikationer för att börja i höglönesektorn direkt.

Lägstalöner påverkar hur många unga som kommer in på arbetsmarknaden. Om lägstalöner sänks så ökar ungas sysselsättning i låglönesektorn och höglönesektorn eftersom fler kommer in och kan ackumulera den erfarenhet som behövs. Detta leder till högre produktivitet och ökad efterfrågan som i sin tur leder till ökad sysselsättning för vuxna i höglönesektorn och minskad sysselsättning i låglönesektorn. Gustman och Steinmeier visar också att en höjning kan leda till att både unga och vuxna blir arbetslösa även om de inte ligger i närheten av lägstalöner. En del unga som inte kommer in förblir arbetslösa som vuxna.

Från teori till empiri

Få ämnen har motiverat så mycket forskning och debatt som hur lägstalöner påverkar sysselsättningen.⁷ De flesta uppsatserna studerar lagstadgade lägstalöner medan endast ett fåtal studerar länder med förhandlade lägstalöner.⁸ Den lagstadgade lägstalöner är i allmänhet samma i alla branscher och är därför ofta betydligt lägre än de högsta branschspecifika lägstalöner. Avtalade lägstalöner varierar i Sverige mellan olika avtal. Andelen som berörs av lägstalöner kan därför förväntas vara större i länder med flera olika lägstalöner. I allmänhet ligger också de avtalade lägstalöner betydligt högre än de lagstadgade lägstalöner i exempelvis USA. Trots den stora mängd studier som har producerats på området har de flesta studier varit mer intresserade av att identifiera sysselsättningselasticiteten än att förstå vad som händer när lägstalöner höjs eller sänks.

På 1980-talet rådde en samstämmighet om att höjda lägstalöner sänker sysselsättningen och höjer arbetslösheten. Brown m.fl. (1982) sammanfattade den tidigare forskningen och deras slutsats var att det rådde konsensus om att en höjning av lägstalöner med 10 procent skulle minska ungas sysselsättning med 1–3 procent. Resultaten baserades framförallt på tidseriestudier där det i allmänhet är svårt att fastställa kausaliteten.

Blandade resultat i "den nya vågen"

I början av 90-talet kom en ny våg av forskning som använde förändringar i lägstalöner mellan olika amerikanska delstater.⁹ Fördelen med dessa studier är att det finns en tydlig kontrollgrupp – närliggande delstater som inte förändrade sin lägstalön samtidigt. Den mest kända och omdebatterade studien är Card och Krueger (1994). De studerar hur en höjning av lägstalöner i New Jersey påverkade sysselsättningen på hamburgerrestauranger genom att använda östra Pennsylvania som kontrollgrupp. I den första

⁷ Se till exempel Brown m.fl. (1982), Card and Krueger (1995), Neumark och Wascher (2008) och Cahuc m.fl. (2013).

⁸ Neumark och Wascher (2004) undersöker hur lägstalöner påverkar ungas sysselsättning i 17 länder med olika institutioner under 1975–2000. De konstaterar att lägstalöner har mer negativa effekter på sysselsättningen i länder med oreglerade arbetsmarknader. Addison och Ozturk (2012) kompletterar deras studie med en längre tidsperiod (1970–2008) och fokus på kvinnors sysselsättning. För denna grupp och tidsperiod kan de förkasta Neumark och Waschers slutsats. Om något så är de negativa effekterna för kvinnor störst på de väl reglerade arbetsmarknaderna.

⁹ I ett specialnummer av *Industrial and Labor Relations Review* år 1992 publicerades fyra studier med den nya identifikationen. Neumark och Wascher (1992) fann negativa effekter, Card (1992a) fann inga effekter och Card (1992b) och Katz och Krueger (1992) fann positiva men oftast icke-signifikanta effekter. Andra välkända bidrag är Currie och Fallick (1996) för USA och Bazen och Skourias (1997) för Frankrike. Båda studierna finner negativa sysselsättnings effekter.

artikeln hittar de att sysselsättningen var högre sju månader efter höjningen. Uppsatsen kritiserades sedan av Neumark och Wascher (2000). De använde till skillnad från den tidigare uppsatsen registerdata och estimerade samma modell. Resultatet blev då att sysselsättningen hade minskat efter reformen. Card och Krueger (2000) svarar på kritiken med ytterligare registerdata och visar i den uppsatsen att effekterna är små. Mycket tyder på att östra Pennsylvania inte är en optimal kontrollgrupp och att det identifierade antagandet om parallella trender inte var uppfyllt.¹⁰

Liknande resultat vid höjningar och sänkningar

Abowd m.fl. (2000) undersöker hur ungas sysselsättning påverkas av en höjning (i Frankrike) respektive en sänkning av lägstalönerna (i USA). Deras resultat visar att den estimerade elasticiteten är förvånansvärt lika i de bägge fallen. Om lägstalönen höjs (eller sänks) med 1 procent så minskar (ökar) ungas sysselsättning med ungefär 2 procent. När de översätter effekten till hela arbetsmarknaden så minskar (ökar) sysselsättningen med knappt 0,15 procent. Lägstalöner kan alltså ha en stor effekt på en specifik grupp även om den aggregerade sysselsättningen inte påverkas i samma utsträckning.

Kvinnors sysselsättning minskar

Laroque och Salanié (2002) och Addison och Ozturk (2012) studerar hur europeiska kvinnor påverkas av lägstalöner. Laroque och Salanié visar att lägstalöner förklarar 15 procent av kvinnornas icke-sysselsättning. De simulerar vad som skulle hända om lägstalönen i Frankrike höjdes med 10 procent och konstaterar att sysselsättningen för kvinnor skulle minska med 120 000 personer. Addison och Ozturk bekräftar att höjda lägstalöner leder till lägre sysselsättning och arbetskraftsdeltagande för kvinnor i 16 OECD-länder. I Sverige leder 10 procent högre lägstalöner till 1,6 procent lägre sysselsättning för kvinnor. Arbetskraftsdeltagandet minskar med lika mycket.

Negativa men små effekter på kort sikt

Neumark och Wascher (2007) konstaterar i sin forskningsöversikt att två tredjedelar av 102 studier finner en negativ (men inte alltid signifikant) effekt på sysselsättningen medan endast åtta studier ger en konsekvent indikation på positiva effekter. Enligt författarna ger de mer trovärdiga studierna starkt stöd för att sysselsättningen minskar. Starkast är effekterna i studier som analyserar hur lägstalönerna påverkar svaga grupper på arbetsmarknaden. I Neumark och Wascher (2008) sammanfattar de forskningen som (sid 6, anm. egen översättning):

”...(M)inimilöner minskar sysselsättningsmöjligheterna för mindre kvalificerade arbetare, framförallt de som är direkt berörda av lägstalönen.”

Debatten fortsätter än idag om tecknet på sysselsättningselasticiteten.¹¹

¹⁰ Om Pennsylvania ska vara en bra kontrollgrupp bör utvecklingen i de båda delstaterna vara lika innan höjningen i New Jersey. Eftersom Card och Kreuger (1994) bara hade en observation innan reformen kan de inte testa antagandet. När de fyller på med alternativa data framgår att utvecklingen skiljer sig åt mellan delstaterna. Detta diskuteras också i Böckerman och Uusitalo (2009) (läs mer i avsnittet Nordiska studier i detta kapitel).

¹¹ Se till exempel Neumark och Wascher (2002b), Addison m.fl. (2009), Dube m.fl. (2010), Neumark och Wascher (2013) och Addison m.fl. (2013).

Nordiska studier

Från det teoretiska ramverket det kan vara möjligt att höja sysselsättningen via ökat arbetsutbud om lägstalönerna är låga. I takt med att lönenivån ökar minskar denna potential. Utifrån detta är det extra intressant att studera de nordiska länderna som har bland de högsta lägstalönerna i världen.¹²

Lägre sysselsättning inom hotell- och restaurang

Skedinger (2006) undersöker de höjda avtalade lägstalönerna inom hotell- och restaurangbranschen i Sverige mellan 1979–1999 och drar slutsatsen att dessa medförde att sysselsättning i branschen minskade. Skedinger (2011) följer de individer som berördes av höjda lägstalöner i detaljhandeln under perioden 2001–2005. De som låg närmast lägstalönen hade lägre chans att ha kvar sitt jobb efter höjningen, medan chansen ökade för de som låg en bit över lägstalönen. Detta var särskilt tydligt för ungdomar och personer utan särskilda kvalifikationer.

Små effekter av temporära finska förändringar

Böckerman och Uusitalo (2009) undersöker hur en temporär sänkning av lägstalönerna på 20 procent för unga under 25 år påverkade sysselsättningen. Trots att de flesta unga har en lön nära lägstalönen minskade lönerna endast med en procent, för att senare öka med en procent när undantaget togs bort jämfört med kontrollgruppen personer mellan 25–30 år. Ungas sysselsättning minskade både när lägstalönen sänktes och höjdes, även om minskningen var större när undantaget togs bort. Författarna menar att detta med stor sannolikhet beror på en underliggande trend som inte kan fångas i studier med bara två observationer, som exempelvis studien Card och Krueger (1994) (som diskuteras i avsnittet Blandade resultat i ”den nya vågen” i detta kapitel).

Arbetskraftskostnadernas betydelse

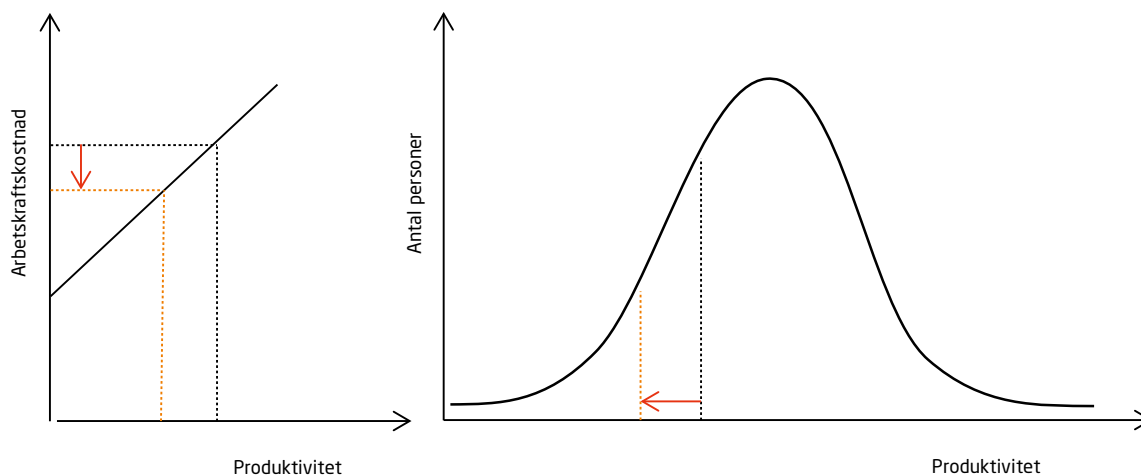
De flesta studier undersöker hur löneförändringar påverkar sysselsättningen, trots att lönerna bara är en del av den totala kostnaden för arbetskraft. Om priset på arbetskraft minskar (genom exempelvis sänkta arbetsgivaravgifter) så finns det ett antal personer som har en produktivitet precis under lägstalönen som blir anställningsbara (se figur 5). Hur många som blir anställda beror på var på produktivitet fördelningen som löneförändringen sker.

Kramarz och Philippon (2001) studerar hur förändringar av arbetskraftskostnaderna påverkar sysselsättningen för personer nära lägstalönen i Frankrike. Om arbetskraftskostnaden ökade med 1 procent så innebar det att sannolikheten att bli arbetslös ökade med 1,5 procent vilket motsvarar en elasticitet på $-1,5$. Värt att notera är att förändringar av lägstalönerna hade en tydligare negativ effekt än lönesubventioner som hade en positiv (men insignifikant) påverkan på sannolikheten att gå till jobb från arbetslöshet.¹³

¹² För fler svenska studier, se till exempel Edin och Holmlund (1994) som konstaterar att de kraftiga ökningarna under 1970-talet minskade efterfrågan på ungdomars arbetskraft.

¹³ Cahuc m.fl. (2013) argumenterar för att minskade arbetsgivaravgifter ger bäst resultat om de är riktade till personer med låga löner. För högre löner ger minskade arbetsgivaravgifter framförallt ett större lönetryck medan om subventionen riktas till personer med löner under en viss gräns stimuleras jobbskapande för unga.

Figur 5. Efterfrågan och produktivitet



Not: Den vänstra bilden visar vad som händer om arbetskraftskostnaden sänks. Då minskar kravet på hur produktiv en medarbetare måste vara (den orangea linjen). I den högra grafen skiftar produktivitetsgolvet inåt och personerna mellan den orangea och den svarta linjen får jobb. Hur många personer det är beror på var på produktivitetsfördelningen det ursprungliga och det nya golvet ligger.

Egebark och Kaunitz (2013) visar att när arbetsgivaravgifterna för unga under 26 år sänktes i Sverige så ökade sysselsättningen för unga på kort sikt. Lönerna för unga tycks inte ha påverkats. Författarna menar att en viktig förklaring till att reformen inte fått fullt genomslag handlar om att lönekostnaden för unga är för hög i förhållande till deras förväntade produktivitet. Detta innebär att produktiviteten hos unga, oerfaren arbetskraft inte motsvarar anställningskostnaden ens efter sänkningen. Detta stöds av att sysselsättningen ökade mest hos unga med kvalificerad yrkesutbildning.

Kompositionseffekter

Även om tecknet på sysselsättningselasticiteten fortfarande debatteras så är de flesta överens om att de anställdas sammansättning förändras när lägstalönen höjs. Arbetsgivare ersätter lågproduktiva personer till förmån för personer med högre observerbar produktivitet för att kompensera för de ökade kostnaderna. Detta innebär att även om antalet sysselsatta inte påverkas så påverkas vilka som får jobb. Svaga grupper missgynnas jämfört med andra grupper.

Företag byter personal

Om det är viktigt med erfarenhet så finns det risk för att företag inte anställer unga när lägstalönen är hög. Denna bild bekräftas i Pereira (2003) som studerar en ökning av lägstalönerna för 18- och 19-åringar med 49,3 procent i Portugal. Höjning innebar att lönen höjdes till samma nivå som lägstalönen för äldre samtidigt som även 20–25-åringarna fick en höjning motsvarande 12 procent. Detta innebar att både sysselsättningen och arbetade timmar för 18- och 19-åringar minskade. Däremot ökade sysselsättningen för personer mellan 20–25 år.

Mer produktiva ersätter mindre produktiva

För vissa arbetsuppgifter är erfarenhet inte lika viktigt. Om lägstalönen höjs kan det leda till att företag byter ut personer över lägstalön till fler på lägstalön för att hålla nere arbetskraftskostnaden. Då är det troligt att äldre arbetare byts mot yngre (som oftare har lägre löner). Detta mönster observeras i Lang och Kahn (1998). Dessutom ledde den ökade konkurrensen från mer produktiva arbetare till att lågproduktiva arbetare förlorade utan att de högproduktiva vann någonting. Detta innebär att fördelningsaspekten kan vara problematisk även om sysselsättningen skulle öka.

Neumark m.fl. (2004) jämför hur arbetade timmar och sysselsättningen påverkades för olika grupper. Personer som tjänade en bit över lägstalönen arbetade fler timmar efter höjningen medan de som var närmast lägstalönen arbetade färre timmar efter höjningen. Skedinger (2011) bekräftar samma bild i Sverige. När lägstalönerna höjdes under 2001–2005 så ökade risken att bli av med sitt jobb för de som låg nära lägstalönen medan de med en något högre lön hade större chans att behålla sin anställning. Detta tyder på att företag ersatte mindre produktiv personal med mer produktiv personal efter höjningarna.

Fler unga från medelklassområden

Ett annat bidrag är Giuliano (2013) som är den första studien som på ett övertygande sätt kan studera både dynamiken inom företag och de heterogena effekterna för olika grupper. Hon har registerdata över alla anställda i en stor företagskedja med över 700 arbetsplatser inom handeln i USA. Genom att använda skillnader mellan olika delstater kan hon bestämma hur sysselsättningen påverkades av höjda lägstalöner 1996. Den samlade effekten är negativ men inte signifikant. Hennes resultat visar dock att sysselsättningen för vuxna alltid minskade medan ungas sysselsättning ökade i vissa delstater och minskade i andra delstater. När ungas lön är relativt låg jämfört med medellönen ökar sysselsättningen genom att arbetskraftsdeltagandet för framförallt unga från välbärgade områden ökade. Totalt ledde en procentens högre lägstalöner till 0,6–0,9 procentenheters högre sysselsättningsgrad för tonåringar. Hon finner också ett visst stöd för att mer produktiva unga klev in på arbetsmarknaden samt unga vuxna kan ha trängts ut av yngre personer.

Långsiktiga effekter

En svaghet i den befintliga litteraturen är dock att de flesta studier analyserar kortsiktiga effekter på grund av databegränsningar. Det finns goda skäl att förvänta sig andra effekter på längre sikt. På kort sikt kan företag ha svårt att anpassa sin personalstyrka på grund av regler kring anställningar och andra typer av anpassningskostnader. Det är också möjligt att göra investeringar i ny teknik som på sikt ersätter arbetskraft med kapital.¹⁴

Justeringar över tid

Neumark m.fl. (2004) följer dynamiken över tid och de visar att företag först höjer lönerna i enlighet med de nya lagstadgade lägstalönerna. Under kommande år justeras lönerna ner i reala termer samtidigt som företag säger upp deltidspersonal. På längre sikt anpassar de också arbetade timmar – där personer med något högre lön arbetar mer och de som ligger närmast lägstalönen arbetar mindre.

¹⁴ Ett exempel är tjänstesektorn där kassapersonal byts ut mot maskiner och personal på resebyråer som rationaliseras bort till förmån för internetbokningar.

Hyslop och Stillman (2007) följer individer tre år efter en höjning av lägstalönerna för tonåringar med upp till 69 procent i Nya Zeeland. De två första åren var det en svagt positiv insignifikant effekt men efter tre år fann de en negativ signifikant effekt för de yngsta och en negativ insignifikant effekt för de äldre. Arbetade timmar påverkades dock positivt under alla tre åren men både arbetslöshet, bidragsberoende och utbildningsandelen påverkades negativt (läs mer i kapitel 3 och 4). Deras slutsats är att det ökade arbetsutbudet hos unga inte ledde till en motsvarande ökning av sysselsättningen på längre sikt.

Lägre inkomster och sysselsättningsgrad

Neumark och Nizalova (2007) studerar hur lägstalöner för tonåringar och unga vuxna påverkar deras arbetsmarknadsutfall senare i livet. De använder skillnader i lägstalöner mellan olika amerikanska delstater. Slutsatsen är att de som växte upp i delstater med höga lägstalöner hade lägre lön och lägre sysselsättningsgrad i åldern 25–29 år. Den långsiktiga sysselsättningselasticiteten för tonåringar är $-0,20$ vilket är i linje med andra estimat. Höga lägstalöner påverkar framtida inkomst mest under åldern 20–24 år. En förklaring till detta skulle kunna vara att det är under den åldern som man tar sina viktigaste utbildningsbeslut (läs mer i kapitel 4). Totalt kan ungefär hälften av den lägre inkomsten förklaras av brist på arbetslivserfarenhet och utbildning. De finner en mer negativ effekt på löner, sysselsättning, arbetade timmar och inkomst för afroamerikanska ungdomar.

Sammanfattning

Att lägstalöner har en begränsad effekt på den samlade sysselsättningen är förväntat givet att en relativt låg andel av de sysselsatta har en lön i närheten av lägstalöner. Därför har många forskare valt att fokusera på grupper med svagare anknytning till arbetsmarknaden, framförallt ungdomar. Abowd m.fl. (2000) visar att en stor minskning av ungas sysselsättning inte översätts till en stor minskning av den samlade sysselsättningen.

Mycket tyder på att det skulle kunna finnas ett inverterat U-format samband mellan lägstalöner och sysselsättning. När lägstalöner är låga kan lönen ligga under vissa arbetstagares produktivitet. I sådana fall så finns det möjlighet att höja sysselsättningen genom ett ökat arbetsutbud. I takt med att lägstalöner ökar blir det allt färre arbetstagare som har en produktivitet över lägstalöner. Mycket talar för att Sverige ligger en bra bit över den punkt där sysselsättningen ökar av höjda lägstalöner.

Oavsett hur sysselsättningen påverkas så påverkas vilka som får jobb. En rad studier bekräftar att företag ersätter anställda med låg produktivitet med nya personer med högre produktivitet efter en höjning av lägstalöner. Egebark och Kaunitz (2013) visar att när arbetskraftskostnaden för unga i Sverige sänktes så kom också de personer som stod nära arbetsmarknaden in. Med tanke på den ojämna arbetslöshetsfördelningen skulle detta kunna vara en indikation på att det finns ett lönegolv som stänger ute personer med svag anknytning från den svenska arbetsmarknaden.

De studier som finns studerar framförallt de kortsiktiga effekterna på separationsgrad eller sysselsättningsgrad. Den mest omtalade studien, Card och Krueger (1994), estimerar hur sysselsättningen hade förändrats bara sju månader efter att lägstalöner höjdes. De långsiktiga studier som finns tyder däremot på att lägstalöner försvårar inträdet på arbetsmarknaden och påverkar sysselsättning och löner även senare i livet.

3. Lägstalöner och inträdet på arbetsmarknaden

Detta kapitel diskuterar hur lägstalöner påverkar trösklarna in på arbetsmarknaden. Studier visar hur viktigt det första jobbet är för den framtida karriären. Tidiga arbetslöshetsperioder påverkar inkomster långt senare i livet. Ny forskning visar också att arbetslöshet i sig gör det svårare att få ett jobb, och ju längre arbetslöshetsperiod desto svårare blir det.

Eftersom det är lättare att estimerar effekter för en väl definierad grupp så väljer många forskare att studera de grupper som har jobb inom ett yrke där lägstalönen höjs.¹⁵ Det är svårare att mäta och studera hur arbetslösheten påverkas vid en höjning av lägstalönerna. Arbetslöshet är dock ett på många sett mer relevant utfall än sysselsättning. När lägstalönen höjs påverkas arbetslösheten mer än sysselsättningen (se figur 3 i kapitel 2). Det är också en relativt liten andel av de sysselsatta som berörs av lägstalöner medan en relativt stor andel av de arbetslösa börjar sitt första jobb på en lägstalön. Even och MacPherson (2004) visar att personer med lägstalön har fem gånger så hög sannolikhet att vara nyinträdda på arbetsmarknaden.

Första jobbet spelar roll

Hensvik och Nordström Skans (2013) bekräftar hur viktigt det första jobbet är för inträdet på den svenska arbetsmarknaden. Unga som har gått ett yrkesprogram på gymnasiet har en betydligt högre sannolikhet att få sitt första varaktiga jobb på en arbetsplats där de har jobbat under studietiden jämfört med andra elever på samma yrkesprogram och skola. Dessutom spelar kontakter roll. Om kollegorna från det tidigare sommarjobbet har arbete så leder det också till en snabbare etablering på arbetsmarknaden.

Högre ungdomsarbetslöshet

Gorry (2013) konstruerar en modell som tar hänsyn till att unga personer behöver erfarenhet för att bygga upp sitt humankapital. Eftersom lägstalöner kan påverka möjligheten att få erfarenhet så kan lägstalöner potentiellt ha en stor inverkan på ungdomsarbetslösheten – 2,8 procentenheter av ungdomsarbetslösheten i USA kan förklaras av lägstalönerna. Detta motsvarar ungefär en femtedel av ungdomsarbetslösheten. Gorry argumenterar också för att effekterna av lägstalöner är icke-linjära. Det betyder att låga lägstalöner inte påverkar arbetslösheten nämnvärt medan höga lägstalöner ökar arbetslösheten drastiskt.

Gorry visar att också höga lägstalöner påverkar personer långt senare i livet. En individ som inte kommer in på arbetsmarknaden som ung går miste om värdefull erfarenhet som gör att hen får lägre lön och fler arbetslöshetsperioder i framtiden. Samma slutsats drar Gustman och Steinmeier (1988). Även Nordström Skans (2009) bedömer att de höjda lägstalönerna inom hotell- och restaurangsektorn och detaljhandeln under 2000-talet har bidragit till att höja ungdomsarbetslösheten i Sverige.

¹⁵ Ett undantag är Lundborg (2012) visar att höjda lägstalöner leder till längre arbetslöshetsperioder och högre arbetslöshetsrisk i Sverige.

Arbetslöshet sänker framtida inkomst

Om högre lägstalöner försvårar inträdet får detta konsekvenser långt senare i livet. Det är väl etablerat att arbetslöshet i sig minskar framtida jobbchanser och löneutveckling.¹⁶ Både Gregg och Tominey (2005) och Mroz och Savage (2006) visar att tidiga arbetslöshetsperioder implicerar lägre inkomster långt senare i livet. Eliason och Storrie (2006) följer alla individer som blev uppsagda när ett företag i Sverige lade ned sin verksamhet 1987. De bekräftar att de uppsagda arbetarna hade 3,2 procentenheters lägre sysselsättningsgrad, 3,7 procentenheters högre arbetslöshet och nästan 7000 kronors lägre årsinkomst tolv år senare. En förklaring till detta är att arbetslöshetsperioden 1987 ledde till att de påverkades mer av 90-talskrisen.

Nordström Skans (2011) studerar alla 18- och 19-åringar som tog studenten från praktiska gymnasieprogram i Sverige mellan 1991–1994 och visar att både inkomsten och arbetslöshetsrisken påverkades. Personer som blev arbetslösa efter examen hade lägre inkomst och högre arbetslöshetsrisk upp till fem år senare. För att hantera selektionsproblemet använder han variation mellan syskon och en stor mängd kontrollvariabler. Gartell (2009) bekräftar samma mönster för universitetsstudier i Uppsala och Stockholm genom att matcha så lika individer som möjligt. Hennes resultat indikerar att personer som blev arbetslösa efter examen hade 30 procent lägre årsinkomst fem år senare. Lönestraffet är dubbelt så högt för universitetsutbildade jämfört med gymnasieutbildade.

Höga trösklar stänger ute arbetslösa

Lägstalöner påverkar också vilka som får jobb. Personer med för låg produktivitet kan inte komma in på arbetsmarknaden. Men det finns också personer som har tillräcklig produktivitet men som inte får en chans att visa det. Eriksson och Lagerström (2006) visar att svenska arbetsgivare hellre anställer personer som har ett jobb framför en identisk (observerbar) person som är arbetslös. Eriksson och Roth (2014) visar att svenska arbetsgivare dessutom väljer bort personer med längre pågående arbetslöshetsperioder även om personerna är i övrigt identiska. Tidigare arbetslöshetsperioder är dock irrelevanta för arbetsgivaren. Kroft m.fl. (*kommande*) bekräftar deras resultat för USA.

Större sannolikhet att lämna arbetskraften

Lägstalöner påverkar också arbetskraftsdeltagandet. Det behövs mer forskning på såväl Europa som USA, men Alaniz m.fl. (2011) visar att personer som förlorade jobbet när lägstalönen höjdes i Nicaragua i huvudsak lämnade arbetskraften. Ett annat undantag är Hyslop och Stillman (2007) som visar att inaktiviteten hos unga ökade när lägstalönerna för tonåringar höjdes i Nya Zeeland. Addison och Ozturk (2012) visar att kvinnors arbetskraftsdeltagande minskar lika mycket som sysselsättningen minskar när lägstalönen höjs. En förklaring till detta är att de som förlorar jobbet när lägstalönen höjs ger upp hoppet om att kunna få ett nytt jobb och därför lämnar arbetsmarknaden.

¹⁶ Det finns en stor litteratur om "scarring" eller ärreffekter av arbetslöshet, se till exempel Arulampalam (2011) och Shimer (2008).

Sammanfattning

Lägstalöner påverkar en liten del av sysselsättningen men en stor del av de arbetslösa går in på en lägstalön. Trots det finns det betydligt mindre forskning om hur lägstalönerna påverkar arbetslösheten. Gorry (2013) visar att en betydande del av ungdomsarbetslösheten kan förklaras av lägstalöner och att den effekten är icke-linjär – låga lägstalöner har en liten påverkan medan höga nivåer kan höja ungdomsarbetslösheten drastiskt.

Tidiga arbetslöshetsperioder får långsiktiga konsekvenser på både sannolikheten att ha ett jobb i framtiden och på den framtida inkomsten. Flera svenska studier visar att arbetslöshetsperioder i början av karriären innebär lägre lön och en svagare anknytning till arbetsmarknaden upp till fem år senare.

Arbetslöshet minskar också jobbchanserna i sig och arbetsgivare väljer bort i övrigt identiska personer som är arbetslösa eller har varit arbetslösa en längre period. Flera svenska studier visar att arbetslöshet i sig försvårar inträdet eller återkomsten på den svenska arbetsmarknaden.

I Sverige är arbetslösheten mycket ojämnt fördelad. Drygt 40 procent av de arbetslösa är under 25 år. Etableringen på arbetsmarknaden har stor betydelse för den framtida karriären. Utifrån detta perspektiv skulle lägre ingångslöner för unga som följs av en snabb löneutveckling kunna vara ett mer attraktivt alternativ. Detta belyses i nästa kapitel.

4. Lägstalöner, inkomster och fattigdom

Detta kapitel ställer frågan om lägstalöner är ett effektivt verktyg för omfördelning. Trots kontroversen om sysselsättningseffekterna är fler forskare överens om att lägstalöner är ett trubbigt verktyg för omfördelning. Lägstalöner är inte ett effektivt sätt att lyfta familjer ur fattigdom eftersom den viktigaste förklaringsfaktorn bakom fattigdom är att inte ha ett jobb. Många nyinträdda får en lägstalön och klättrar snabbt vidare till högre lönenivåer. För de som blir kvar på låga löner fungerar skattelättnader bättre som ett omfördelande verktyg.

Lägstalöner och lönefördelningen

Stennek (2013) argumenterar för att en anledning till varför fackföreningarna driver på för höjda lägstalöner skulle kunna vara att arbetsgivarna har incitament att höja de mer produktiva arbetarnas löner i alla fall, och att det då är strategiskt klokt för fackföreningarna att lägga sin förhandlingskraft på att höja lägstalönerna. Höga lägstalöner spiller då över till högre löner också för de mer produktiva arbetarna eftersom företag vill behålla avståndet mellan de höga och de låga lönerna. För medlemmar över lägstalönerna beror nyttan av en sådan politik på hur stor premien är. Om lönestrukturen blir mer sammanpressad så förlorar de övriga medlemmarna löneutrymme till förmån för de med lägre löner. Det svenska systemet med lönepotter ökar risken för att höjda lägstalöner tar löneutrymme för arbetare högre upp i lönefördelningen.

Card och Krueger (1995) finner inget stöd för att lönefördelningen i USA flyttades uppåt efter att lägstalönerna höjdes 1990. De lägsta lönerna (upp till den 25:e percentilen) höjdes men fördelningen ovanför lägstalönen påverkades endast marginellt. Samma mönster bekräftas av Neumark m.fl. (2004) och Giuliano (2013). Dickens och Manning (2004) visar att lägstalöner skapar av lönefördelningen i Storbritannien men att de inte påverkade de andra lönerna inom samma sektor. Pacheco (2009) bekräftar att lägstalöner varken påverkar lönefördelningen högre upp eller leder till mindre lönespridning i Nya Zeeland. Om de högre lönerna inte påverkas medan de lägre lönerna höjs så leder detta dock till lägre lönespridning eftersom skillnaderna minskar.

Lägstalöner och fattigdom

Ofta lyfts den fördelningspolitiska aspekten i diskussioner kring höjda lägstalöner. Om sysselsättningen och kompositionen av de sysselsatta inte påverkas så kan lägstalöner vara ett effektivt sätt att lyfta arbetare ur fattigdom. Forskningen tyder dock på att lägstalöner påverkar vilka som får jobb och att lägstalöner försvårar inträdet för svaga grupper. I sådana fall kan lägstalöner skada personer som de är till för att hjälpa. Om de flesta snabbt klättrar vidare kan det vara bättre att ha låga ingångslöner och en snabb löneutveckling än att stänga dörren för vissa (läs mer i kapitel 3). Dessutom tillhör inte alla som har en lägstalön fattiga hushåll.

Det råder mer samstämmighet om att lägstalöner inte är ett effektivt fördelningspolitiskt verktyg än om hur lägstalöner påverkar sysselsättningen.¹⁷ Detta innebär dock inte att fattigdomen inte påverkas när lägstalöner höjs. Däremot är många överens om att höjda lägstalöner både hjälper och skadar personer kring lägstalöner. En förklaring är att kompositionen av de sysselsatta påverkas även när den totala sysselsättningen är konstant. Det spelar också roll vilken nivå som lägstalönerna ligger på.¹⁸ Freeman (1996) argumenterar att högre lägstalöner flyttar bördan att hjälpa de arbetare som har en låg lön från staten (som tidigare gav bidrag) till de företag som anställer dessa individer (som nu får betala högre löner).

Alla med lägstalön är inte fattiga

I USA finns det flera studier som visar att en betydande minoritet av personer med lägstalöner tillhör rika familjer.¹⁹ Card och Krueger (1995) argumenterar för att höjda lägstalöner minskar andelen ”working poor” men att de inte minskar den totala fattigdomen. Därför konstaterar de att lägstalöner är ett trubbigt instrument för omfördelning. Burkhauser och Sabia (2007) vidareutvecklar Card och Kruegers studie och visar att höjningarna av lägstalöner under perioden 1988–2003 inte påverkade andelen fattiga, andelen arbetande fattiga eller andelen fattiga ensamstående mödrar. Istället tillhörde personer som tjänade på höjningarna icke-fattiga familjer. Alternativet att öka skattelättnaderna för låginkomsttagare skulle ha varit betydligt mer effektivt – särskilt för ensamstående mammor.

Större effekt på individer än på familjer

Addison och Blackburn (1999) visar att andelen unga fattiga individer minskade under 90-talet när lägstalönerna höjdes. Neumark och Wascher (2002a) studerar istället hur lägstalöner påverkar fattigdomen för alla familjer på ett till två års sikt under samma tidsperiod. Deras resultat är att lägstalöner omfördelar mellan fattiga och tidigare icke-fattiga familjer. Höjda lägstalöner ökade sannolikheten för att fattiga familjer lämnade fattigdom men ökade risken för att icke-fattiga familjer blev fattiga. Sen m.fl. (2011) visar att två tredjedelar av de som får lägstalön i Kanada är unga som bor med sina föräldrar. Om lägstalönerna höjs med 10 procent så minskar sysselsättningen för tonåringar med 3–5 procent vilket i sin tur leder till att andelen fattiga familjer ökar med 4–6 procent.

Skattelättnader mer träffsäkert

Ett problem med att använda lägstalöner som ett fördelningspolitiskt verktyg är att lägstalöner minskar sysselsättningen för svaga grupper samtidigt som en betydande andel som har lägstalöner inte är fattiga. Ett mer träffsäkert verktyg är skattelättnader²⁰ för låginkomsttagare eftersom dessa ökar sysselsättningen för svaga grupper.²¹ Scholz och Levine (2001) visar att 60 procent av de som fick skattelättnader tidigare hade en lön under fattigdomsgränsen och att hälften av skattebortfallet minskade fattigdomsgapet. Enligt Hotz och Scholz (2003) lyfte skattelättnaderna 4,3 miljoner människor ur fattigdom i USA.

¹⁷ Se till exempel Freeman (1996) och Neumark m.fl. (2005).

¹⁸ Den debatt som har förts under hösten 2013 i USA gäller en höjning av timlönen från 7,25 dollar till 10,10 dollar. Detta motsvarar en höjning från ungefär 45 kronor per timme till ungefär 65 kronor per timme.

¹⁹ Ett exempel är Card och Krueger (1995) som visar att 25 procent av personerna som omfattades av en höjning av lägstalönerna år 1990 tillhörde familjer med samlad inkomst över medianinkomsten.

²⁰ Earned income tax credit översätts här med skattelättnader. Ett alternativt begrepp är jobbskatteavdrag. Den svenska och amerikanska konstruktionen skiljer sig dock åt och för att inte blanda ihop dessa begrepp används skattelättnader som terminologi för andra länder än Sverige.

²¹ Se till exempel Meyer och Rosenbaum (2001) som visar att jobbskatteavdrag för familjer med barn i USA ökade sysselsättningen för ensamstående mammor betydligt. Enligt Eissa och Leibman (1996) ökade ensamstående mammors sysselsättningsgrad med upp till 2,8 procentenheter på grund av skattelättnaderna.

Ingångslöner och inkomstutveckling

En farhåga med låga lägstalöner är att personer fastnar i lågavlönade jobb under hela sin yrkeskarriär. För ett fåtal personer stämmer det. Mycket talar dock för att dessa personer också är de som blir av med jobbet när lägstalönerna höjs. För dem är det snarare än fråga om det är bättre att ha ett jobb med låg lön eller att leva på olika former av bidrag. Flera studier visar dock att majoriteten snabbt klättrar vidare till högre lönenivåer.

Snabbare löneutveckling

Smith och Vavrichek (1992) visar att 60 procent av de med lägstalön i USA hade en högre lön inom ett år.²² I genomsnitt var den nya lönen 20 procent högre än lägstalönen. Even och MacPherson (2004) visar att personer med lägstalön i USA har haft sex gånger så snabb löneutveckling som personer som startar ovanför lägstalönen. Två tredjedelar fick en högre lön än lägstalönen inom tolv månader.

Stor lönerörlighet

Forslund m.fl. (2012) följer svenska låglönetagare under elva år från 2000. Andelen som är kvar i låglönejobb nästan har halverats efter ett år och efter elva år är endast 3,6 procent av de som hade låg lön år 2000 fortfarande kvar i låglönejobb. Lönerörligheten är något lägre i offentlig sektor men författarna konstaterar att lönerörligheten på den svenska arbetsmarknaden är hög. Lönerörligheten är dock mindre för personer med kort utbildning och låga betyg.

Sammanfattning

Enligt rådande forskning tycks inte lägstalöner vara ett effektivt fördelningspolitiskt verktyg. En brist med forskningen som studerar hur lägstalöner påverkar fattigdomen är att de flesta studerar USA.²³ Samtidigt är det rimligt att förvänta sig att höjningar av lägstalöner i USA har en mer positiv effekt på den samlade fattigdomen jämfört med Sverige där vi redan idag har en sammanpressad lönestruktur och en låg andel arbetande fattiga. Med tanke på att lägstalöner påverkar vilka som får jobb även i Sverige är det rimligt att förvänta sig att lägstalöner är ett ännu trubbigare verktyg för omfördelning på den svenska arbetsmarknaden.

Forskning från såväl USA, Storbritannien och Sverige visar entydigt att de flesta med låga löner snabbt klättrar vidare till högre nivåer. De som löper störst risk att bli kvar på låga löner är personer med låg utbildning och låga betyg. Detta är samma grupper som löper störst risk att bli av med jobbet om lägstalönerna höjs. Ett mer precist verktyg att nå dessa är skattelättnader för låginkomsttagare.

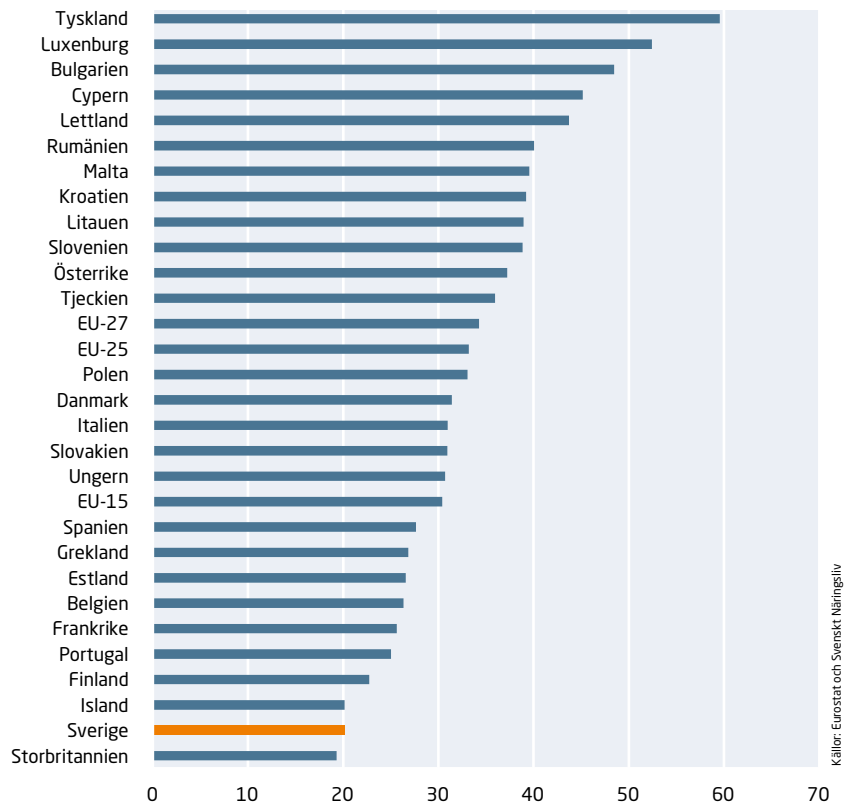
Ett alternativ till högre ingångslöner är snabb löneutveckling. En sammanpressad lönestruktur och kollektiva förhandlingar gör det dock svårt att få till en löneutveckling över livet. Sverige har den näst lägsta tidspremien inom EU (se figur 6). Det innebär att en person som har arbetat 6–9 år på ett företag har en lön som är 20 procent högre än en nyanställd, jämfört med 60 procent i Tyskland.

²² De noterar stora skillnader mellan individer med olika utbildningsnivåer. En betydande minoritet utan gymnasieexamen och personer som arbetade deltid var kvar på lägstalön efter två år.

²³ Ett undantag är Neumark m.fl. (2006) som studerar Brasilien och visar att höjda lägstalöner inte lyfte familjeinkomsten till en högre position i lönefördelningen utan om något snarare försämrade situationen för familjer med låg inkomst.

Figur 6. Tidspremie, EU, år 2010

Löneutveckling (%) under de första 6-9 åren inom ett företag



5. Lägstalöner, humankapital och produktivitet

Detta kapitel diskuterar hur lägstalöner påverkar olika mått på produktivitet. Lägstalöner kan påverka både utbildningsval, kompetensutveckling och struktur-omvandling. Studier från USA och Nya Zeeland visar att fler studenter med högre observerbar produktivitet hoppar av gymnasiet eller avstår från universitetsstudier om lägstalönerna höjs. Eftersom lägstalönerna höjer kraven på arbetstagarna finns visst stöd att företag ökar kompetensutvecklingen för den personal som är kvar efter en höjning av lägstalönerna.

Den solidariska lönepolitikens syfte är att göra lågproduktiva jobb mer kostsamma för att tvinga fram omställning till mer högproduktiva jobb. Denna idé föddes först i Rehn-Meidner-modellen på 1940-talet. Om högre lägstalöner leder till att företag får lägga ner och deras arbetare kan flytta till nya, mer produktiva jobb så kan tillväxten öka. Nyare forskning visar dock att denna politik riskerar att sänka produktiviteten genom att vissa stängs ute och aldrig får den erfarenhet som krävs för att flytta till mer produktiva jobb i framtiden. Dessutom tyder forskningen på att solidarisk lönepolitik bara fungerar i ekonomier med en stor andel låglönejobb.

Lägstalöner och humankapital

Lägstalöner kan påverka utbildningsval för en bredare grupp än de som berörs av lägstalöner eftersom incitamenten för utbildning förändras. Dessutom är ett bra utbildningsväsende ett nödvändigt villkor för att hög sysselsättning ska kunna upprätthållas när lägstalönerna är höga. Om utbildningsväsendet inte fungerar kommer en större andel att bli kvar utanför arbetsmarknaden eftersom företag tenderar att byta till personer med högre observerbar produktivitet när lägstalönerna höjs. Nivån på lägstalönerna påverkar också företagets incitament för att investera i kompetensutveckling samtidigt som de påverkar budgeten för dessa investeringar.

Mindre formell utbildning

Höjda lägstalöner kan leda till både högre eller lägre utbildningsnivå. Om högre lägstalöner leder till att fler utbildar sig för att inte mista jobbet kan detta höja produktiviteten.²⁴ Å andra sidan minskar incitamenten att utbilda sig om det går att få en bra lön ändå. I den amerikanska kontexten dominerar den andra mekanismen. Flera studier visar att fler personer med bättre betyg hoppar av gymnasiet.²⁵ Andra studier för Nya Zeeland bekräftar en liknande bild. Pacheco och Cruickshank (2007) visar att introduktionen av lägstalöner i Nya Zeeland ökade utbildningsandelen för personer mellan 16–19 år. De efterföljande höjningarna minskade dock andelen unga i utbildning. Hyslop och Stillman (2007) bekräftar deras resultat. I länder med höga lägstalöner och en låg andel avhopp från gymnasiet skulle universitetsstudier kunna vara ett mer relevant utfall.

²⁴ Se Cahuc och Michel (1996) för en teoretisk genomgång.

²⁵ Se till exempel Chaplin m.fl. (2003), Neumark och Wascher (2003) och Neumark och Wascher (2008).

Mer kompetensutveckling för fortsatt anställda

Lönestrukturen påverkar också företagens incitament till kompetensutveckling. Flera tidiga studier visade att högre lägstalöner minskar företagets investeringar i kompetensutveckling både genom att de anställer färre men också genom att de höjda kostnaderna minskar de resurser som företaget kan använda för att investera i sin personal.²⁶ Å andra sidan kan företagets behov av kompetensutveckling öka för att höja kompetensen hos de medarbetare som behåller sitt jobb till en högre lön. Hur detta påverkar den samlade produktiviteten beror på hur sysselsättningen påverkas och vilka som blir anställda till högre löner. Arulampalam m.fl. (2004) och Dustmann och Schönberg (2009) visar att höjda lägstalöner inte behöver medföra mindre kompetensutveckling för de personer som behåller jobbet med höga lägstalöner. De kan dock inte säga något om hur antalet anställda påverkades.

Lägstalöner och produktivitet

Ett argument som fördes fram av fackföreningar under 50- och 60-talet var att höga lägstalöner prisar ut lågproduktiva jobb. Idéen föddes först i Rehn-Meidner-modellen på 1940-talet. Genom att tvinga företagen att sätta höga löner blir det som en skatt på lågproduktiva jobb och företag som inte kan ställa om till mer högproduktiv produktion slås ut från marknaden. Förhoppningen är att detta ska leda till mer produktiva investeringar och därmed höja tillväxten.²⁷ Enligt Andersson och Kainelainen (2004) är ett nödvändigt villkor för detta är att de som förlorar sitt arbete när företag slås ut kan hitta mer produktiva jobb i framtiden.

Kritiker menar istället att det är ineffektivt att slå ut företag och investeringar med positiv avkastning. Om det blir för dyrt att tillhandahålla många enklare tjänster innebär det att många personer måste lägga en betydande del av sin tid på hemarbete vilket i sin tur minskar antalet arbetade timmar och således också tillväxten. Andra menar att detta innebär att vissa personer aldrig får en chans att komma in på arbetsmarknaden.

Färre jobb i mitten av lönefördelningen

Det finns heller ingen garanti att de nya investeringarna skapar fler jobb. Många jobb i den nedre delen av lönefördelningen är arbetsintensiva samtidigt som fler jobb i mitten av fördelningen ersätts av ny teknologi. Bland ekonomer talas det ofta om teknologibaserad utveckling. Detta innebär att efterfrågan på utbildad arbetskraft ökar relativt efterfrågan på outbildad arbetskraft. Många forskare har dock noterat ett mönster mer konsistent med jobbpolarisering – där både antal jobb med högst och lägst lön ökar och jobb i mitten av lönefördelningen blir färre.²⁸

Flöde mellan sektorerna

Flera tidiga studier konstruerade modeller med imperfekt information om arbetstagarens kompetens och företagets lönenivåer.²⁹ I modellerna finns en hög- och en låglönesektor. När lägstalönen höjs kan den högre lönen sjunka och på så vis skapa fler höglönejobb. Om arbetarna inte vet vilka företag som erbjuder hög respektive låg lön ökar arbetsutbudet bland de med hög reservationslön när de lägsta lönerna höjs. En del högproduktiva tar då jobb i låglönesektorn vilket ökar efterfrågan på arbetskraft.

²⁶ Se till exempel Hashimoto (1982) för en genomgång.

²⁷ Ett annat tänkbart scenario är att företagen höjer priserna för att kompensera för ökade kostnader. Lemos (2008) genomgång av ett trettiotal internationella studier visar att priserna påverkas, men ofta relativt begränsat.

²⁸ Se till exempel Acemoglu och Autor (2011) för en översikt om teknologibaserad utveckling och Goos m.fl. (2009) för en översikt över jobbpolarisering.

²⁹ Se till exempel Jones (1987), Drazen (1986) och Lang och Kahn (1998).

Marknadsmislyckanden kan rättas till

Acemoglu (2001) konstruerar en sök- och matchningsmodell med hög- och låglönejobb. Det finns två jämvikter i hans modell. I den ena finns det många höglönejobb och få låglönejobb. I den andra finns det är icke-optimal övervikt av låglönejobb eftersom det är kostsamt att öppna upp höglönejobb. I detta fall kan introduktionen av lägstalöner göra det mer kostsamt att öppna låglönejobb och på så vis inducera fler företag att investera i höglönesektorn.

Lägre trösklar höjer produktiviteten

En alternativ modell konstruerades av Gustman och Steinmeier (1988). I deras modell behöver en del unga få arbetslivserfarenhet för att kunna gå vidare till höglönejobb. När lägstalöner sänks ökar sysselsättningen för unga i både hög- och låglönesektorn medan sysselsättningen för vuxna ökar i höglönesektorn och minskar i låglönesektorn. Produktiviteten i båda sektorerna går upp. En marginell sänkning av lägstalöner är i detta fall paretoförbättrande, det vill säga att den samlade vinsten är större än den samlade förlusten.

Snabb inläring på jobbet

Lazear och Shaw (2008) studerar hur produktiviten utvecklas under det första året bland anställda på ett amerikanskt företag som reparerar vindrutor. De har data på de anställdas faktiska produktivitet, det vill säga hur många vindrutor som de reparerar. Resultatet är att de nyanställda utvecklas snabbt – de producerar 53 procent mer efter åtta månader. Under observationsperioden bytte företaget också från en fast timlön till löner med en rörlig del. De arbetare som bytte lönesystem producerade nästan 20 procent mer med det nya systemet som baserades på individuell prestation.

Sammanfattning

Den solidariska lönepolitiken syftar till att slå ut låglönejobb för att skapa mer struktur- och omvandling i ekonomin. Detta förutsätter dock att de personer som arbetar i företag som slås ut snabbt kan hitta nya, bättre jobb. Och från den ekonomiska teorin är det tydligt att detta gäller när det finns en stor andel låglönejobb i ekonomin. Med tanke på de senaste decenniernas utveckling med jobbpolarisering och teknologibaserad utveckling så finns det ingen garanti att investeringar högre upp i värdekedjan leder till anställningar utan arbetskraft kan bytas mot kapital.

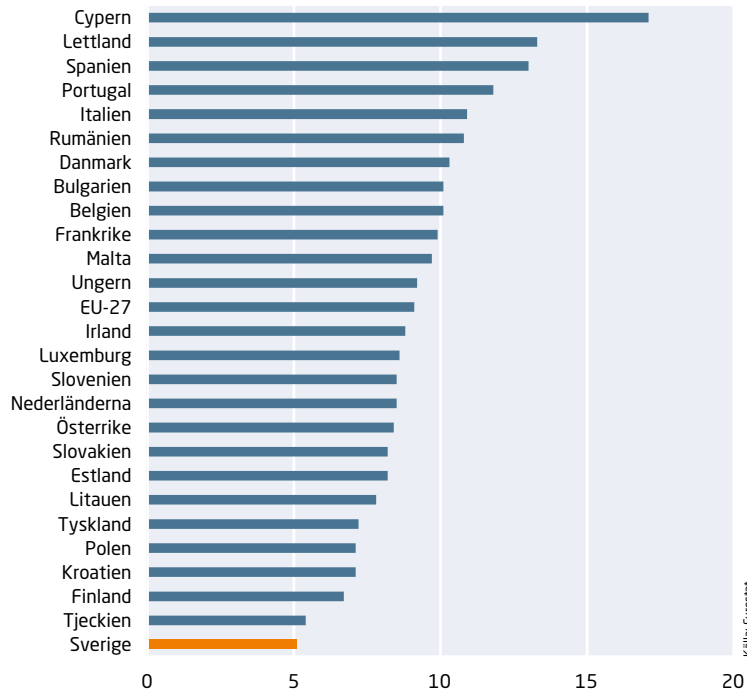
Gustman och Steinmeier (1988) modellerar istället en ekonomi med unga och vuxna, där en del unga behöver arbetslivserfarenhet för att nå till sin potentiella produktivitet. Om lägstalöner höjs så hamnar en del unga utanför och höjningen kan till och med vara paretoförsämrande eftersom produktiviteten i alla branscher går ner. Lazear och Shaw (2008) bekräftar att det för enkla jobb sker en betydande inläring under de anställdas första år.

Lägstalöner påverkar vilka grupper som får ett jobb, men de påverkar också vilken typ av jobb som skapas. I länder med stora skatteklar prisar höga lägstalöner ut en del av tjänstesektorn. Skedinger (2011) visar att när detaljhandeln höjde lägstalönerna mellan 2001 och 2005 minskade sysselsättningen i branschen. Effekten var störst för ungdomar och personer utan särskilda kvalifikationer.

År 2012 var Sverige det land inom EU som hade näst lägst andel sysselsatta inom detaljhandeln. I Sverige jobbade 6 procent av de sysselsatta inom detaljhandeln medan snittet i EU är 9 procent. En ökning till EU-snittet skulle för Sveriges del innebära 140 000 nya jobb. Sverige var också det land i EU som hade lägst andel arbeten utan krav på särskild yrkesutbildning 2012 (se figur 7). Den största andelen jobb utan krav på särskild yrkesutbildning finns inom företagstjänster, hotell och restaurang samt handeln.

Figur 7. Andel jobb utan krav på särskild yrkesutbildning, år 2012

Andel, procent



6. Lönespridning och olika produktivetsmått

Detta kapitel lyfter blicken till hur lönefördelningen påverkar olika produktivetsmått. Lägstalöner reducerar i allmänhet lönespridningen i ekonomin. Men lönespridning mäter många olika saker. I forskningen avser lönespridning ofta skillnader i lön mellan liknande individer inom och mellan olika företag. Lönespridning kan dock också vara en konsekvens av utbildningspremier, erfarenhetspremier eller löneutveckling över livet.

Lönespridning inom företag leder till ökad produktivitet upp till en viss nivå. Internationella studier visar också att sambandet mellan hur väl man trivs på jobbet beror mer på löneutvecklingen än lönenivån. Personer med relativt låga löner jämfört med sina kollegor är dock mer benägna att byta jobb än andra. Lönespridning i hela ekonomin påverkar antal arbetade timmar positivt.

Ett teoretiskt perspektiv

De teoretiska prediktionerna beror på vilken information som arbetsgivare och arbetstagare har kring arbetstagarens produktivitet. I den enklaste modellen kan arbetsgivaren observera produktionen och då är lönespridning helt enkelt ett utfall från olika produktivitet. Detta liknar ackordsarbete. I sådana fall kommer alla typer av omfördelning till mindre produktiva arbetare innebära att den totala produktionen minskar. Säg att en person kan producera tio enheter samtidigt som någon annan bara kan producera fyra enheter på en timme. Om båda får lön för sju enheter kan den mer produktiva nöja sig med att bara producera sju enheter. Då sjunker den totala produktionen från fjorton till tio enheter vilket innebär att det finns mindre att fördela mellan de anställda.

Motivation eller sabotage

Ofta finns ett slumpmoment som påverkar hur mycket arbetstagaren producerar och i sådana fall överensstämmer inte produktion och produktivitet helt. Empiriskt är det dessutom svårt att kvantifiera absolut produktivitet.³⁰ En del av forskningen studerar därför hur turneringsliknande lönesättning påverkar produktiviteten. Lazear och Rosen (1981) antar att det inte går att observera arbetstagarens absoluta produktivitet. Då introducerar de ett turneringsliknande upplägg där lön baseras på den relativa produktiviteten. I deras modell höjer större lönespridning de anställdas produktivitet genom att de anställda anstränger sig mer. Rosen (1986) visar att löneskillnaderna i denna typ av modell ska öka snabbare ju högre upp i företaget som individen kommer.

³⁰ Dessutom påverkar andra faktorer lönen, bland annat så finns det ett tydligt positivt samband mellan vinst och löner. För given produktivitet får arbetare i mer lönsamma företag högre lön. Sambandet återfinns för både fackanslutna företag och icke-fackanslutna företag och det är förvånansvärt lika över olika länder och kontexter. Arai (2003) och Arai och Heyman (2009) bekräftar resultaten för Sverige. Arai visar att högutbildade personer sorterar in sig i högproduktiva företag med högre vinster och högre timlöner. Arai och Heyman visar att sambandet bara gäller när vinsterna ökar – företag sänker alltså inte lönerna när vinsten faller men höjer lönerna när vinsten går upp.

Lazear (1989) visar att lönesättning baserad på de anställdas relativa produktivitet dock kan få negativa földeffekter i form av mindre samarbete och sabotage. Akerlof och Yellen (1990) presenterar en modell med relativlöner och icke-observerbar produktivitet. Om den anställda upplever sin lön som orättvis anstränger hen sig mindre vilket kan leda till lägre produktivitet. Dessa studier satte tonen för mycket av den kommande forskningen som handlar just om huruvida relativ lönesättning stärker motivation och produktivitet eller orsakar osämja och sabotage på arbetsplatsen.

Lönespridning och utbildningspremier

En farhåga med låg lönespridning är att det inte lönar sig att utbilda sig. Det blir mindre kostsamt att skjuta upp sina studier om skillnaden mellan lönen före och efter högre utbildning är låg. Ljunglöf (2013) visar att ett antal universitetsutbildningar i Sverige inte lönar sig jämfört med genomsnittsinkomsten för gymnasieutbildade, bland andra flera läraryrken. Om lönespridningen skulle öka inom dessa yrken skulle utbildningarna löna sig samtidigt som den samlade lönespridningen i ekonomin skulle minska.

Holmlund m.fl. (2008) undersöker hur livsinkomsten i Sverige påverkas av sabbatsår mellan gymnasiet och universitetet. Trots den låga lönespridningen så är sabbatsår kostsamma för individen. En förklaring kan vara att utbildningspremien framförallt är låg mellan personer med och utan gymnasieutbildning. Kostnaden för två sabbatsår innan universitetsstudier i termer av livsinkomst motsvarar en halv årslön vid 40 års ålder på grund av att senare studier minskar tiden för att ackumulera ytterligare humankapital efter examen.

Hanushek m.fl. (2013) visar dock att Sverige har lägre avkastning på humankapital än andra jämförbara länder. Ett extra studieår höjer lönen med 2,9 procent i Sverige jämfört med genomsnittet inom EU där ett studieår höjer lönen med 5,9 procent. Sverige har också den lägsta avkastningen på förmåga inom EU. Detta innebär att högre resultat på PIAAC-testerna³¹ inte översätts i en betydligt högre lön.

Lönespridning och jobbnöjdhet

En betydande del av forskningen studerar också hur inkomsten påverkar jobbnöjdheten.³² Utgångspunkten är att olika former av lycka och glädje beror mer på relativ än absolut inkomst. Exempelvis Luttmer (2005) visar att den relativa inkomsten har stor betydelse eftersom individer jämför sin konsumtion med andra i dess närhet.

Om så är fallet skulle det kunna vara så att en låg jobbnöjdhet översätts i både högre eller lägre motivation. Om arbetstagaren förstår varför kollegan tjänar mer kan det vara ett skäl att anstränga sig för att i nästa löneförhandling också få högre lön. Om löneskillnaden känns orättvis så kan det leda till att hen slutar att anstränga sig. Bland andra så visar Sousa-Poza och Sousa-Poza (2007) och Card m.fl. (2012) att personer med låg jobbnöjdhet är mer benägna att byta jobb. Detta kan höja den samlade produktiviteten om de byter till jobb eller arbetsplatser som de passar bättre för.³³

³¹ PIAAC står för "Program for the International Assessment of Adult competencies" och är ett initiativ från OECD. Syftet är att mäta förmågor och kunskap hos den vuxna befolkningen i 24 länder.

³² Här översätts den engelska termen "job satisfaction" till jobbnöjdhet. Andra termer som kan användas är arbetsglädje och trivsel på arbetsplatsen.

³³ Andra studier som visar på sambandet mellan jobbnöjdhet och personalomsättning är Freeman (1978), McEvoy och Cascio (1985) och Akerlof m.fl. (1988).

Högre trivsel på företag med högre lön

Clark och Oswald (1996) var den första studien som undersökte hur absoluta och relativa löner påverkade jobbnöjdheten. Absolut lön har inget samband med jobbnöjdhet; tvärtom så var den lägsta lönekvintilen mer nöjda än den högsta lönekvintilen. Däremot bekräftar de ett negativt samband mellan jobbnöjdhet och att ha en relativt låg lön jämfört med andra liknande personer.³⁴

Clark m.fl. (2009) kan, till skillnad från tidigare studier, matcha individer till sina företag i Danmark och således jämföra med faktiska kollegor istället för en ”liknande individ i datamaterialet”. Då visar det sig att man trivs bättre på jobbet om kollegorna tjänar mer. Förklaringen är att nyttan av att ha möjlighet att tjäna mer i framtiden dominerar eventuell avundsjuka i nuet. Deras studie poängterar hur viktig referensgruppen är för att kunna estimeras hur lönespridning påverkar jobbnöjdheten.

Löneutveckling viktigare än lön

Clark (1999) visar däremot att det är löneutvecklingen som avgör hur väl man trivs med sitt jobb. Han studerar brittiska anställda som stannade kvar på sin arbetsplats och inte blev befordrade under observationsperioden. Slutsatsen är att det finns ett starkt positivt samband mellan jobbnöjdhet och löneutveckling men däremot inget samband med den nuvarande lönenivån. Sambandet är starkare för personer med lägre lön, lägre utbildning och för unga arbetare.

Lönespridning inom företag och deras vinster

Heyman (2012) går igenom den samlade empiriska forskningen som studerar hur lönespridning inom företag påverkar produktionen. De flesta studier använder aggregerade data och studerar hur lönespridningen inom ett företag påverkar deras vinst. Hans slutsats är att det vid låg lönespridning går att öka produktiviteten om lönespridningen inom företaget ökar. Vid en hög nivå av lönespridning är sambandet det omvända.

Mahy m.fl. (2011) bekräftar samma resultat för Belgien men studerar också hur lönespridningens påverkan på produktiviteten varierar för olika typer av företag. De visar att sambandet är tydligare för företag med många högkvalificerade anställda. Dessutom är sambandet tydligare i stabila arbetsmiljöer. Slutsatsen är att en dubbelt så hög lönespridning som idag skulle optimera produktiviteten i den belgiska ekonomin.

Svårt att lönedifferentiera

De flesta studierna undersöker hur lönenivåer istället för hur förändringar i löner påverkar produktiviteten. Grund och Westergaard-Nielsen (2008) är ett undantag. De studerar både hur skillnader i den faktiska lönenivån och hur skillnader i löneökningstakt påverkar de anställdas produktivitet i Danmark. De visar ett negativt samband för de flesta företag mellan skillnad i löneutveckling och de anställdas produktivitet. En förklaring kan vara att Danmark är ett land med starka rättvisenormer där skillnad i löneökningstakt upplevs som orättvis. Psykologisk forskning framhäver ofta att det är hur lönedifferentiering hanteras av chefen som påverkar upplevelsen hos de anställda.³⁵

³⁴ Här definieras en liknande person som en annan person i datamaterialet med samma ålder, kön, yrke och bostadsort.

³⁵ Chefer i sig är mycket betydelsefulla för produktiviteten. Lazear m.fl. (2011) studerar stora tjänsteföretag och visar att de bästa cheferna kan höja produktiviteten väsentligt. Att byta ut en av de sämsta cheferna mot en av de bästa höjer produktiviteten lika mycket som att anställa en extra person till en grupp med nio anställda.

Högre produktivitet med ökad lönespridning i Sverige

Samtliga svenska studier finner ett positivt samband mellan lönespridning inom företag och olika mått på produktivitet och vinst.³⁶ Med tanke på att den svenska lönestrukturen ur ett internationellt perspektiv är mycket sammanpressad så ligger de svenska studiernas resultat i linje med de internationella resultaten. Lundborg (2007) konstaterar att den ökade lönespridningen i hela ekonomin under 80- och 90-talet bidrog till den starka svenska tillväxten i slutet av 90-talet.

Hibbs och Locking (2000) visar att produktiviteten gick ned på grund av den solidariska lönepolitiken med kraftigt minskad lönespridning i företag och inom industrier under 1960–1980-talen. Däremot så ledde en mer komprimerad lönestruktur mellan arbetsställen och industrier till en positiv effekt på produktiviteten eftersom anställda och kapital flyttades från mindre produktiva till mer produktiva branscher.

Heyman (2005) matchar företag och anställda. Lönespridning inom företag ökar vinsten per anställd. För 1991 estimerar han att en ökning av det humankapitaljusterade lönespridningsmättet med en standardavvikelse höjer vinsten per anställd med 15 procent. Genom att använda ett instrument för lönespridning kan han utesluta omvänd kausalitet.

Stor efterfrågan på individuella löner

Lönerna i Sverige bestäms framförallt genom kollektiva förhandlingar. Nästan fyra av tio avtal möjliggör dock företagsnära lönebildning 2014. Demoskop genomförde 2011 en undersökning för att studera attityderna till individuell lönesättning.³⁷ Nästan fyra av fem föredrog individuell lönesättning och 93 procent tyckte att prestation ska avspeglas i lönesättningen. Skillnaderna var små mellan såväl olika fackförbund som mellan arbetare och tjänstemän, män och kvinnor samt privat och offentliganställda.

Lönespridning och arbetsutbud

Lönespridning kan också påverka andra produktivetsmått. Faggio och Nickell (2007) visar i sin översikt att antalet arbetade timmar ökar när lönespridningen ökar. Resultatet gäller i bägge ändar av lönefördelningen även om sambandet är starkast i den nedre delen av fördelningen. Ett enkelt korrelationsdiagram visar att det finns en stark korrelation mellan lönespridning och arbetade timmar mellan länder (se figur 8).

Fler arbetade timmar

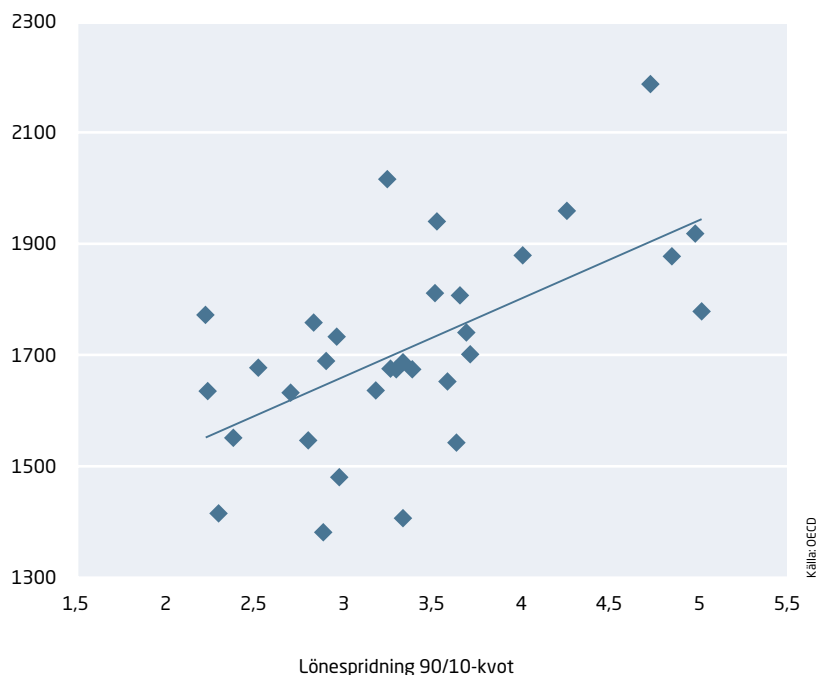
Bell och Freeman (2001) undersöker varför amerikaner arbetar mer än tyskar. De argumenterar för att arbetare väljer att arbeta fler timmar för att bli beförade och klättra uppåt i lönefördelningen. Eftersom Tyskland har en mer sammanpressad lönestruktur så lönar det sig mindre att arbeta mer och tyskar väljer därför att arbeta färre timmar. De undersöker också skillnaden mellan olika branscher i respektive land. I båda fallen ger en ökad lönespridning fler arbetade timmar.

³⁶ Se också Lundborg (2005).

³⁷ Stenberg (2011).

Figur 8. Lönespridning och arbetade timmar inom OECD, år 2010

Arbetade timmar per anställd och år



Not: Lönespridning avser bruttotoinkomster. Samtliga länder som OECD har data för både lönespridning och arbetade timmar år 2010 är inkluderade i grafen ovan.

Bowles och Park (2005) studerar tio länder under perioden 1963–1998 och bekräftar ett positivt samband mellan lönespridning och arbetade timmar.³⁸ De konstaterar att nästan 60 procent av skillnaden i arbetstid mellan USA och Sverige kan förklaras av lönespridningen mätt som 90/50-kvoten. De förklarar resultatet med att personer med lägre löner arbetar mer för att utjämna inkomstskillnaderna. I forskningslitteraturen kallas detta ofta ”keeping up with the Joneses” vilket innebär att konsumtion drivs av att hålla jämna steg med sin omgivning i termer av kläder, boende, bilar etcetera.

Sammanfattning

Det finns ett inverterat U-format samband mellan lönespridning och produktivitet. Om lönespridningen är låg så är det möjligt att höja produktiviteten genom att öka lönespridningen. Om lönespridningen däremot är hög så leder större lönespridning till minskad produktivitet. Exakt var brytpunkten ligger beror på flera aspekter. För det första jämför forskare löneskillnader mellan så lika individer som möjligt. Detta innebär att de mäter löneskillnader – inte lönespridning som till exempel orsakas av en löneutveckling över karriären. Dessutom beror det på hur lönen sätts. Den psykologiska forskningen visar att chefens agerande har stor betydelse för den upplevda lönerättvisan.

³⁸ Om 90/50-kvoten, ginikoefficienten för disponibla inkomster och Theilindex för löneskillnader mellan branscher ökar med en standardavvikelse så skulle arbetade timmar på årlig basis öka med respektive 3,4 procent, 2,2 procent och 1,8 procent.

Samtliga studier för Sverige bekräftar dock att Sverige ligger under brytpunkten. När lönespridningen inom företag ökar så ökar företagets vinster. Utifrån detta perspektiv är det intressant att flera studier visar att lönespridningen i Sverige har legat still under 2000-talet och att den största delen av lönespridningen är mellan olika företag, inte inom företag.³⁹ Detta står i kontrast till att allt fler svenskar efterfrågar individuella löner som baseras på prestation.

Lönespridning påverkar också makroekonomin. Flera studier tyder på att fler personer arbetar mer när lönespridningen i ett land är hög. Detta innebär att mer lönespridning potentiellt kan höja antalet arbetade timmar. Bowles och Park (2005) slår fast mer än hälften av skillnaden i arbetstid mellan USA och Sverige kan förklaras av lönespridningen i den övre delen av lönefördelningen.

³⁹ Se till exempel Nordström Skans m.fl. (2009), Blomquist m.fl. (2010) och Granqvist och Regnéér (2011).

7. Sammanfattning

Lägstalöner och lönespridning har stor betydelse för samhällsekonomin. Mycket tyder på att lägstalöner kan ha en liten, positiv effekt på sysselsättningen om lägstalönerna är så låga att de ligger under vad arbetstagarna producerar. Däremot minskar sysselsättningen om lägstalönerna är höga. Lägstalöner påverkar en liten andel av de som har jobb samtidigt som en stor andel av de arbetslösa går in på en lägstalön. Arbetslösheten påverkas alltså mer än sysselsättningen av höga lägstalöner.

Mycket tyder på att de lägsta lönerna i Europa ligger en bra bit över den nivån där sysselsättningen ökar. I Sverige är det inte ett för lågt arbetsutbud som är problemet på arbetsmarknaden. Tvärtom har arbetskraftdeltagandet ökat vilket har lett till att både sysselsättningen och arbetslösheten har ökat. Mycket tyder därför på att de lägsta lönerna stänger ute personer med låg utbildning och svag anknytning till arbetsmarknaden. För oavsett hur sysselsättningen påverkas visar forskningen att företag byter ut anställda med låg utbildning till förmån för arbetare med högre utbildning när lägstalönen höjs. Med tanke på att arbetslöshetsperioder i sig minskar chansen att få ett jobb är detta givetvis problematiskt ur ett fördelningspolitiskt perspektiv.

Lägstalöner påverkar också inkomsterna för de som behåller sitt jobb efter en höjning eller sänkning. Lägstalöner har dock en i övrigt begränsad inverkan på de övriga lönerna vilket kan leda till en lägre lönespridning. Lägstalönerna har också en begränsad effekt på fattigdomen i samhället. En förklaring till detta är att de flesta som är fattiga inte har ett jobb och således inte berörs av höjningen. En annan förklaring är att det är lågutbildade personer med svag anknytning till arbetsmarknaden som löper störst risk att bli ersatta av personer med högre observerbar produktivitet när lönen höjs. Dessutom klättrar de allra flesta snabbt vidare till lönenivåer över lägstalönerna.

Studier från USA visar att skattelättnader för låginkomsttagare är ett mer effektivt sätt att lyfta personer ur fattigdom – både genom att de får behålla mer av sin lön vilket ökar deras inkomst men också att incitamenten leder till att fler fattiga personer aktivt söker efter ett jobb. Detta leder i sin tur till högre sysselsättningsgrad i denna grupp.

Lönestrukturen påverkar också produktiviteten. Höga lägstalöner kan höja den samlade produktiviteten om det finns en stor andel låglönejobb i ekonomin. När andelen låglönejobb i ekonomin är låg utgör höga lägstalöner ett hinder för vissa personer att ackumulera det humankapital som krävs för att kunna gå vidare till mer kvalificerat arbete och produktiviteten minskar. När lönespridningen inom företag är låg, som i Sverige, finns det potential att höja företagets produktivitet och vinster genom att öka lönespridningen. Dessutom leder en högre lönespridning till fler arbetade timmar i ekonomin. En större lönespridning möjliggör också en större lönekarriär över livet. Lägre trösklar och starkare löneutveckling över livet skulle kunna ge fler chansen samtidigt som den samlade livsinkomsten blir lika stor eller större.

8. Referenser

- ABOWD J, F KRAMARZ, T LEMIEUX OCH D MARGOLIS (2000), Minimum wages and youth employment in France and the United States, i *Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries*, Cambridge MA: University of Chicago Press.
- ACEMOGLU, D (2001), Good jobs versus bad jobs, *Journal of Labor Economics* 19, 1–22.
- ACEMOGLU, D OCH D AUTOR (2011), Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings, i *Handbook of Labor Economics* 4B, Amsterdam: Elsevier.
- ADDISON, J OCH M BLACKBURN (1999), Minimum wages and poverty, *Industrial and Labor Relations Review* 52, 393–409.
- ADDISON, J, M BLACKBURN OCH C COTTI (2009), Do minimum wages raise employment? Evidence from the U.S. retail sector, *Labour Economics* 16, 397–408.
- _____ (2013), Minimum wage increases in a recessionary environment, *Labour Economics* 21, 30–39.
- ADDISON, J OCH O OZTURK (2012), Minimum wages, labor market institutions, and female employment and unemployment: A cross-country analysis, *Industrial and Labor Relations Review* 65, 779–809.
- AKERLOF, G, A ROSE OCH J YELLEN (1988), Job switching and job satisfaction in the U.S. labor market, *Brookings Papers on Economic Activity* 2, 495–594.
- AKERLOF, G OCH J YELLEN (1990), The fair wage-effort hypothesis and unemployment, *Quarterly Journal of Economics* 105, 255–283.
- ALANIZ, E, T GINDLING OCH K TERRELL (2011), The impact of minimum wages on wages, work and poverty in Nicaragua, *Labour Economics* 18, 45–59.
- ANDERSSON, D OCH A KAINELAINEN (2004), *Högre lögstalöner för högre tillväxt*, Stockholm: Landsorganisationen i Sverige.
- ARAI, M (2003), Wages, profits and capital intensity: Evidence from matched worker-firm data, *Journal of Labor Economics* 21, 593–618.
- ARAI, M OCH F HEYMAN (2009), Microdata evidence on rent-sharing, *Applied Economics* 41, 2965–2976.
- ARULAMPALAM, W (2001), Is unemployment really scarring?, Effects on unemployment experience on wages, *The Economic Journal* 111, 585–606.
- ARULAMPALAM, W, A BOOTH OCH M BRYAN (2004), Training and the new minimum wage, *Economic Journal* 114, 87–94.
- BAZEN, S OCH N SKOURIAS (1997), Is there a negative effect of minimum wages on youth employment in France?, *European Economic Review* 41, 723–732.
- BELL, L OCH R FREEMAN (2001), The incentive for working hard: explaining hours worked differences in the US and Germany, *Labour Economics* 8, 181–202.

BLOMQUIST, A, P GIDLUND OCH C-H GUSTAFSON (2010), Sortering av arbetskraften, i *Fokus på näringsliv och arbetsmarknad hösten 2009*, Örebro: SCB.

BOWLES, S OCH Y PARK (2005), Emulation, inequality, and work hours: Was Thorsten Weber right?, *Economic Journal* 115, 397–412.

BROWN, C, C GILROY OCH A KOHEN (1982), The effect of the minimum wage on employment and unemployment, *Journal of Economic Literature* 20, 487–528.

BURKHAUSER, R OCH J SABIA (2007), The effectiveness of minimum-wage increases in reducing poverty: Past, present and future, *Contemporary Economic Policy* 25, 262–281.

BÖCKERMAN, P OCH P UUSITALO (2013), Minimum wages and youth employment: Evidence from the Finnish retail trade sector, *British Journal of Industrial Relations* 47, 388–405.

CAHUC, P, S CARCILLO, U RINNE OCH K ZIMMERMANN (2013), Youth unemployment in the old Europe: The polar cases of France and Germany, *IZA Discussion Paper* 7490, Bonn.

CAHUC, P OCH P MICHEL (1996), Minimum wages, unemployment and growth, *European Economic Review* 40, 1463–1482.

CAHUC, P OCH A ZYLBERBERG (2004), *Labor Economics*, Cambridge MA: MIT Press.

CARD, D (1992A). Using regional variation in wages to measure the effects of the federal minimum wage, *Industrial and Labor Relations Review* 46, 22–37.

_____ (1992B), Do minimum wages reduce employment? A case study of California, 1987–1989, *Industrial and Labor Relations Review* 46, 38–54.

CARD, D OCH A KRUEGER (1994), Minimum wages and employment: A case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania, *American Economic Review* 84, 772–793.

_____ (1995), *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*, Princeton NJ: Princeton University Press.

_____ (2000), Minimum wages and employment: A case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania: Reply, *American Economic Review* 90, 1397–1420.

CARD, D, A MAS, E MORETTI OCH E SAEZ (2012), Inequality at work: The effect of peer salaries on job satisfaction, *American Economic Review* 102, 2981–3003.

CHAPLIN, D, M TURNER OCH A PAPE (2003), Minimum wages and school enrollment of teenagers: a look at the 1990's, *Economics of Education Review* 22, 11–21.

CLARK, A (1999), Are wages habit-forming? Evidence from micro data, *Journal of Economic Behavior and Organization* 39, 179–200.

CLARK, A, N KRISTENSEN OCH N WESTERGÅRD-NIELSEN (2009), Job satisfaction and co-worker wages: Status or signal?, *Economic Journal* 119, 430–447.

CLARK, A OCH A OSWALD (1996), Satisfaction and comparison income, *Journal of Public Economics* 61, 359–381.

CURRIE, J AND B FALICK (1996), The minimum wage and employment of youth evidence from the NLSY, *Journal of Human Resources* 31, 404–428.

- 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* 114, 95–101.
- DRAZEN, A (1986), Optimal minimum wage legislation, *Economic Journal* 96, 774–784.
- DUBE, A, W LESTER OCH M REICH (2010), Minimum wage effects across state borders: Estimates using contiguous countries, *Review of Economics and Statistics* 92, 945–964.
- DUSTMANN, C OCH U SCHÖNBERG (2009), Training and union wages, *The Review of Economics and Statistics* 91, 363–376.
- EDIN, P-A OCH B HOLMLUND (1994), Arbetslösheten och arbetsmarknadens funktionssätt, *Bilaga 8 till 1994 års Långtidsutredning*, Stockholm: Fritzes.
- EGEBARK, J OCH N KAUNITZ (2013), Do payroll tax cuts raise youth employment?, *IFAU Working Paper* 2013:27, Uppsala.
- EISSA, N OCH J LIEBMAN (1996), Labor supply response to the earned income tax credit, *Quarterly Journal of Economics* 111, 605–637.
- ELIASON, M OCH D STORRIE (2006), Lasting or latent scars? Swedish evidence on the long-term effects of job displacement, *Journal of Labor Economics* 24, 831–856.
- ERIKSSON, S OCH J LAGERSTRÖM (2006), Competition between employed and unemployed job applicants: Swedish evidence, *Scandinavian Journal of Economics* 108, 373–396.
- ERIKSSON, S OCH D-O ROTH (2014), Do employers use unemployment as a sorting criterion when hiring? Evidence from a field experiment, *American Economic Review* 104, 1014–1039.
- EVEN, W OCH M MACPHERSON (2004), Wage growth among minimum wage workers, *Employment Policies Institute June 2004*, Washington DC.
- FAGGIO, G OCH S NICKELL (2007), Patterns of work across the OECD, *Economic Journal* 117, 416–440.
- FORSLUND, A, L HENSVIK, O NORDSTRÖM SKANS OCH A WESTERBERG (2012), Kollektivavtalen och ungdomarnas faktiska begynnelselöner, *IFAU Rapport* 2012:19, Uppsala.
- FREEMAN, R (1978), Job satisfaction as an economic variable, *American Economic Review* 68, 135–141.
- _____ (1996), The minimum wage as a redistributive tool, *Economic Journal* 106, 639–649.
- GARTELL, MARIE (2009), Unemployment and subsequent earnings for Swedish college graduates: a study of scarring effects, *IFAU Working Paper* 2009:10, Uppsala.
- GIULIANO, L (2013), Minimum wage effects on employment, substitution, and the teenage labor supply: Evidence from personnel data, *Journal of Labor Economics* 31, 155–194.
- GOOS, M, A MANNING OCH A SALOMONS (2009), Job polarization in Europe, *American Economic Review: Papers and Proceedings* 99, 58–63.

- GORRY, A (2013), Minimum wages and youth unemployment, *European Economic Review* 64, 57–75.
- GOTTFRIES, N (2010), Fungerar den svenska lönebildningen?, i *Att skapa arbeten – löner, anställningsskydd och konkurrens*, Bilaga 5–7 till Långtidsutredningen 2011 SOU 2010:9, Stockholm: Fritzes.
- GRANQVIST, L (2013), Inledning, i *Lönespridning*, Stockholm: SNS Press.
- GRANQVIST, L OCH H REGNER (2011), Lönestrukturen, i *Livslön – att välja studier, arbete och familj*, Stockholm: SNS Press.
- GREGG, P OCH E TOMINEY (2005), The wage scar from male youth unemployment, *Labour Economics* 12, 487–509.
- GRUND C OCH N WESTERGAARD-NIELSEN (2008), Dispersion of employees' wage increases and firm performance", *Industrial and Labor Relations Review* 61, 481–501.
- GUSTMAN, A OCH T STEINMEIER (1988), A model for analyzing youth labor market policies, *Journal of Labor Economics* 6, 376–396.
- HANUSHEK, E, G SCHWERDT, S WIEDERHOLD OCH L WOESSMAN (2013), Returns to skills around the world: Evidence from PIAAC, *IZA Discussion Paper* 7850, Bonn.
- HASHIMOTO, M (1982), Minimum wage effects on training on the job, *American Economic Review* 72, 1070–1087.
- HENSVIK, L OCH O NORDSTRÖM SKANS (2013), Networks and youth labor market entry, *IFAU Working Paper* 2013:23, Uppsala.
- HEYMAN, F (2005), Pay inequality and firm performance: Evidence from matched employer-employee data, *Applied Economics* 37, 1313–1327.
- _____ (2012), Sambandet mellan lönespridning inom företag och produktivitet: vad säger forskningen?, *IFN Policy Paper* 52, Stockholm.
- HIBBS, D OCH H LOCKING (2000), Wage dispersion and productive efficiency: Evidence for Sweden, *Journal of Labor Economics* 18, 755–782.
- HOLMLUND, B, Q LIU OCH O NORDSTRÖM SKANS (2008), Mind the gap? Estimating the effects of postponing higher education, *Oxford Economic Papers* 60, 683–710.
- HOTZ, J OCH J SCHOLZ (2003), The earned income tax credit, i *Means-Tested Transfer Programs in the United States*, Cambridge MA: University of Chicago Press.
- HYSLOP, D OCH S STILLMAN (2007), Youth minimum wage reform and the labour market in New Zealand, *Labour Economics* 12, 201–230.
- JONES, S (1987), Minimum wage legislation in a dual labor market, *European Economic Review* 33, 1229–1246.
- KAHN, L (2000), Wage inequality, collective bargaining, and relative employment from 1985 to 1994: Evidence from fifteen OECD countries, *Review of Economics and Statistics* 82, 564–579.
- KATZ, L OCH A KRUEGER (1992), The effect of the minimum wage on the fast-food industry, *Industrial and Labor Relations Review* 46, 6–21.

- KOENIGER, W, M LEONARDI OCH L NUNZIATA (2007), Labor market institutions and wage inequality, *Industrial and Labor Relations Review* 60, 340–356.
- KONJUNKTURINSTITUTET (2013), *Lönebildningsrapporten 2013*, Stockholm.
- KRAMARZ F OCH T PHILIPPON (2001), The impact of differential payroll tax subsidies on minimum wage employment, *Journal of Public Economics*, 82, 115–146.
- KROFT, K, F LANGE OCH M NOTOWIDIGDO (KOMMANDE), Duration dependence and labor market conditions: Evidence from a field experiment, *Quarterly Journal of Economics*.
- LANG, K OCH S KAHN (1998), The effects of minimum-wage laws on the distribution of employment: Theory and evidence, *Journal of Public Economics* 69, 67–82.
- LAROQUE, G OCH B SALANIÉ (2002), Labour market institutions and employment in France, *Journal of Applied Econometrics* 17, 25–48.
- LAZEAR E (1989), Pay equality and industrial politics, *Journal of Political Economy* 97, 561–580.
- LAZEAR E OCH S ROSEN (1981), Rank-order tournaments as optimum labor contracts, *Journal of Political Economy* 89, 841–864.
- LAZEAR, E OCH K SHAW (2008), Tenure and output, *Labour Economics* 15, 705–724.
- LAZEAR, E, K SHAW OCH C STANTON (2011), The value of bosses, *NBER Working Paper* 18317, Cambridge MA.
- LEMOS, S (2008), A survey of the effects of the minimum wage on prices, *Journal of Economic Surveys* 22, 187–212.
- LJUNGLÖF, T (2013), Sambandet mellan lönespridning och utbildningars lönsamhet, i *Lönespridning*, Stockholm: SNS Press.
- LUNDBORG, P (2005), Individual wage setting, efficiency wages and productivity in Sweden, *FIEF Working Paper* 205, Stockholm.
- _____ (2007), Which wage dispersion matters for firms' performance?, *Swedish Institute for Social Research (SOFI) Working Paper* 12/2007, Stockholm.
- _____ (2012), En ekonometrisk analys av minimilönernas effekter på flyktinginvandrarers arbetslöshet, *Underlagsrapport till Konjunkturinstitutet*, Stockholm.
- LUTTMER, E (2005), Neighbors as negatives: Relative earnings and well-being, *Quarterly Journal of Economics* 120, 963–1002.
- MAHY, B, F RYCX OCH M VOLRAL (2011), Wage dispersion and firm productivity in different working environments, *British Journal of Industrial Relations* 49, 460–485.
- MCÉVOY G OCH W CASCIO (1985), Strategies for reducing employee turnover: A meta analysis. *Journal of Applied Psychology* 70, 342–353.
- MEYER, B OCH D ROSENBAUM (2001), Welfare, the earned income tax credit, and labor supply of single mothers, *Quarterly Journal of Economics* 116, 1063–1114.
- MROZ, T OCH T SAVAGE (2006), The long-term effects of youth unemployment, *Journal of Human Resources* 41, 259–293.

NEUMARK, D, W CUNNINGHAM OCH L SIGA (2006), The effects of the minimum wage in Brazil on the distribution of family incomes: 1996–2001, *Journal of Development Economics* 80, 136–159.

NEUMARK, D OCH O NIZALOVA (2007), Minimum wage effects in the longer run, *Journal of Human Resources* 42, 435–452.

NEUMARK, D, M SCHWEITZER OCH W WASCHER (2004), Minimum wage effects throughout the wage distribution, *Journal of Human Resources* 44, 425–450.

_____ (2005), The effects of minimum wages on the distribution of family incomes: A nonparametric analysis, *Journal of Human Resources* 40, 867–894.

NEUMARK, D OCH W WASCHER (1992), Employment effects of minimum and subminimum wages: Panel data on state minimum wage laws, *Industrial and Labor Relations Review* 46, 55–81.

_____ (2000), Minimum wages and employment: A case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania: Comment, *American Economic Review* 90, 1362–1396.

_____ (2002a), Do minimum wages fight poverty?, *Economic Inquiry* 40, 315–333.

_____ (2002b), State-level estimates of the minimum wage effects: New evidence and interpretation from disequilibrium methods, *Journal of Human Resources* 37, 35–62.

_____ (2003), Minimum wages and skill acquisition: Another look at schooling effects, *Economics of Education Review* 22, 1–10.

_____ (2004), Minimum wages, labor market institutions, and youth employment: A cross-country national analysis, *Industrial and Labor Relations Review* 57, 223–248.

_____ (2007), Minimum wages and employment, *Foundations and Trends® in Microeconomics* 3, 1–182.

_____ (2008), *Minimum Wages*, Cambridge MA: MIT Press.

_____ (2013), Revisiting the minimum wage-employer debate: Throwing out the baby with the bathwater?, *IZA Discussion Paper* 7166, Bonn.

NORDSTRÖM SKANS (2009), Varför är den svenska arbetslösheten så hög?, *Studier i finanspolitik* 2009/6, Stockholm.

_____ (2011), Scarring effects of the first labor market experience, *IZA Discussion Paper* 5565, Bonn.

NORDSTRÖM SKANS, O, P-A EDIN OCH B HOLMLUND (2009), Wage dispersion between and within plants: Sweden 1985–2000, i *The structure of wages: An international comparison*, Cambridge MA: University of Chicago Press.

PACHECO, G (2009), Revisiting the link between minimum wage and wage inequality: Empirical evidence from New Zealand, *Economic Letters* 105, 336–339.

PACHECO, G OCH A CRUICKSHANK (2007), Minimum wage effects on educational enrollments in New Zealand, *Economics of Education Review* 26, 574–587.

PEREIRA, S (2003), The impact of minimum wages on youth employment in Portugal, *European Economic Review* 47, 229–244.

ROSEN, S (1986), Prizes and incentives in elimination tournaments, *American Economic Review* 76, 701–715.

SCHOLZ, J OCH K LEVINE (2001), The evolution of income support policy in recent decades, i *Understanding poverty*, Cambridge and New York: Harvard University Press and Russell Sage Foundation.

SEN, A, K RYBCYNSKI OCH C VAN DE WAAL (2011), Teen employment, poverty, and the minimum wage: Evidence from Canada, *Labour Economics* 18, 36–47.

SHIMER, R (2008), The probability of finding a job, *American Economic Review* 102, 1721–1750.

SKEDINGER, P (2006), Minimum wages and employment in Swedish hotels and restaurants, *Labour Economics* 13, 259–290.

_____ (2008), En exkluderande arbetsmarknadsmodell? Den svenska arbetsmarknadens trösklar i ett globalt perspektiv, *Underlagsrapport nr 24 till Globaliseringsrådet*, Västerås.

_____ (2011), Effects of increasing minimum wages on employment and hours: Evidence from Sweden's retail sector, *IFN Working Paper* 869, Stockholm.

SMITH, R OCH B VAVRICHEK (1992), The wage mobility of minimum wage workers, *Industrial and Labor Relations Review* 46, 82–88.

SOUZA-POZA A OCH A SOUZA-POZA (2007), The effect of job satisfaction on labor turnover by gender: An analysis for Switzerland, *The Journal of Socio-Economics* 36, 895–913.

STENNEK, J (2013), Why unions reduce wage inequality, *Working Papers in Economics* 539, University of Gothenburg, Gothenburg.

STENBERG, K (2011), *Samsyn om hur lön ska sättas: Undersökningar om hur lönesättning utförda under 2011*, Stockholm: Svenskt Näringsliv.

SVENSKT NÄRINGSLIV (2012), *Hur höga lägstalöner omintetgjorde arbetsgivaravgifts-sänkningen för ungdomar*, Stockholm: Svenskt Näringsliv.

www.svensktnaringsliv.se
Storgatan 19, 114 82 Stockholm
Telefon 08-553 430 00