

Ingångslönens effekt på sysselsättningen i Sverige

Sven-Olov Daunfeldt,
Handelns forskningsinstitut

SAMMANFATTNING

- Syftet med denna rapport har varit att sammanfatta forskningen kring ingångslönernas sysselsättningseffekter utifrån ett svenskt perspektiv. Slutsatsen av analysen är att ingångslönens effekt på sysselsättning verkar vara beroende av nivån på ingångslönen.
- De internationella studierna som har visat att höjda minimilöner inte har någon effekt på sysselsättningen baseras ofta på situationer där minimilönen är låg från början och höjningen är relativt marginell. Mycket tyder på att effekterna är mer omfattande när ingångslönen är relativt hög, vilket innebär att dessa studier *inte* kan användas för att dra slutsatser om ingångslönernas effekter på sysselsättningen i Sverige.
- Nya studier har analyserat sysselsättningseffekterna under situationer då minimilönerna är relativt höga. I dessa fall har höjningar av minimilönen både visat sig leda till en minskning av antalet anställda och antalet arbetade timmar. De negativa sysselsättningseffekterna verkar i hög utsträckning också vara koncentrerade till de som har en lön i närheten av minimilönen.
- Det finns förvånansvärt få studier om ingångslönernas effekter på sysselsättningen i Sverige. De studier som har genomförts visar dock tydliga indikationer på att högre ingångslöner leder till en minskad sysselsättning för låginkomsttagare.
- Sammanfattningsvis finns det ett starkt stöd för att ingångslönerna i Sverige minskar möjligheterna för de personer som har en svag ställning på arbetsmarknaden att få en anställning.

Timbros Briefing Paper är en serie kortrapporter som belyser komplexa frågor i ett kortare format. För att läsa detta eller andra av våra briefing papers, besök www.timbro.se/bp.

OM FÖRFATTAREN

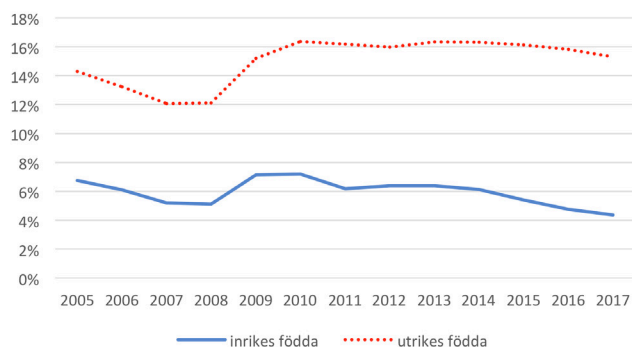
Sven-Olov Daunfeldt är professor i nationalekonomi och forskningschef vid Handelns forskningsinstitut.

KONTAKT

Telefon: 070-295 72 84
E-post: sven-olov.daunfeldt@huiresearch.se

BAKGRUND

Trots en lång högkonjunktur har utrikes födda och lågutbildade individer stora svårigheter att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. Statistik från Statistiska centralbyrån (AKU, maj 2018) visar att cirka 5 200 fler utrikes födda än inrikes födda i åldern 16–64 år var arbetslösa i maj 2018, trots att det finns cirka 3 miljoner fler inrikes födda i arbetskraften. Arbetslösheten är numera nästan fyra gånger högre bland de utrikes födda och skillnaden i arbetslöshetstal mellan utrikes och inrikes födda har ökat under de senaste tio åren, vilket illustreras i figur 1.



Figur 1. Arbetslöshet (%) per år, inrikes och utrikes födda 16–64 år, 2005–2017.

Källa: SCB, AKU.

En förklaring till varför utrikes födda har problem med att etablera sig på arbetsmarknaden kan vara att ingångslönerna är relativt höga i Sverige jämfört med andra industrialiserade länder (Konjunkturinstitutet, 2015). De individer som har en lägre upplevd produktivitet än ingångslönen kommer enligt den nationalekonomiska standardmodellen (Stigler, 1946; Borjas, 2016) inte att erbjudas ett arbete, vilket innebär att ofrivillig arbetslöshet uppstår.¹

Det finns fler orsaker till att de utrikes födda upplevs ha en lägre produktivitet än inrikes födda. För det första har första generationens invandrare generellt sett en lägre utbildningsnivå än inrikes födda och uppfattas därför ha en lägre produktivitet (Kremer & Maskin, 1996; Chiswick & Miller, 2009). Arbetsgivarna kan också uppleva att de utrikes födda har en lägre produktivitet än inrikes födda även efter att vi kontrollerat för skillnader i utbildningsnivå (Flood & Ruist, 2015). Detta kan bero på att deras utbildning från hemlandet upplevs vara av lägre kvalitet än motsvarande utbildning i

¹ Med ofrivillig arbetslöshet avses individer som vill arbeta till rådande ingångslön, men som inte får något jobberbjudande till denna lön.

Sverige, eller att de har bristande kunskaper i det svenska språket. Arbetsgivarna kan också göra en bedömning av deras produktivitet utifrån deras tidigare erfarenheter och uppfattningar om individer som tillhör minoritetsgruppen, så kallad statistisk diskriminering (Arrow, 1972; Guryan & Charles, 2013).

En förutsättning för att de förhandlade lägstalöner ska stänga ute utrikes födda från den svenska arbetsmarknaden är att ingångslönerna "binder", det vill säga att ingångslönen i branschen är högre än den marknadsklarande lönen. I en sådan situation kommer vi att observera att många arbetstagare har en lön som ligger i närheten av den förhandlade lägstalönen. Individer som uppfattas ha lägre produktivitet än ingångslönen kommer i detta fall inte att få ett arbete till den rådande ingångslönen och därmed ha stora svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden. Notera att nivån på ingångslönen enligt den nationalekonomiska standardmodellen är av central betydelse för att grupper av individer, till exempel utrikes födda, ska undvika att hamna i ett långvarigt utanförskap. Om ingångslönen är lägre än den marknadsklarande lönen uppstår nämligen ingen ofrivillig arbetslöshet och höjningar av ingångslönen kommer inte att ha någon negativ effekt på sysselsättningen.

Det finns även andra möjligheter till varför en högre ingångslön inte har en effekt på sysselsättningen. Företag kan till exempel anpassa sitt beteende genom att i stället höja priserna, minska sina investeringar eller förändra personalens sammansättning (Schmitt, 2015). En annan möjlighet är att ökade ingångslöner leder till att låginkomsttagarna arbetar mer effektivt, vilket leder till att företagen behöver anställa eller låta den befintliga arbetsstyrkan arbeta mer (Katz, 1986). Vidare har det utvecklats teoretiska modeller som utgår från att det enskilda företaget, till följd av friktioner på arbetsmarknaden, har en viss marknadsmakt när det gäller att bestämma lönenivån. Under sådana förutsättningar kan sysselsättningen vara relativt okänsligt för höjningar av ingångslöner (se t ex Machin & Manning, 1994).

Teoretiskt kan vi således inte fastställa hur förändrade ingångslöner påverkar sysselsättningen, vilket innebär att detta är en empirisk fråga. Syftet med denna rapport är därför att sammanfatta den empiriska litteraturen inom området – med ett speciellt fokus på Sverige. Frågan som jag vill studera är om det är troligt att sänkta ingångslöner i Sverige leder till en ökad sysselsättning för de individer som har problem med att etablera sig på arbetsmarknaden?

LÄRDOMAR FRÅN ANDRA LÄNDER

Det finns ett stort antal internationella studier som tidigare har undersökt hur minimilöner påverkar sysselsättning.² Studierna har i huvudsak baserats på: a) Tidsvariation i minimilöner inom länder; b) Variation i minimilöner mellan länder; samt c) Naturliga experiment.

De tidiga empiriska studierna studerar oftast hur förändrade minimilöner inom ett land påverkar sysselsättningen. Resultaten indikerar överlag att en ökning av minimilönen leder till en minskad sysselsättning (se Brown, 1999). Resultaten har dock visat sig vara känsliga för val av tidsperiod (Kennan, 1995) och kan påverkas av utelämnade variabler som är korrelerade med förändringen av minimilönerna inom landet (Neumark & Wascher, 2007).

Ett alternativt angreppssätt är att använda sig av variationen mellan länder för att studera hur minimilöner påverkar sysselsättningen (Scarpetta, 1996; Neumark & Wascher, 2004). Resultaten från denna typ av studier indikerar att höga minimilöner har en negativ effekt på sysselsättningen för yngre arbetstagare, medan resultaten skiljer sig åt för äldre arbetstagare. Jämförelser mellan länder måste dock tolkas med stor försiktighet eftersom det kan finnas andra landspecifika faktorer som förklarar sysselsättningsutvecklingen och som samvarierar med nivån på den observerade minimilönen.

Senare studier har i allt högre utsträckning förlitat sig på naturliga experiment för att studera hur nivån på minimilönen påverkar sysselsättningen. Detta innebär att forskarna använder sig av en reform där en grupp får förändrade minimilöner (behandlingsgruppen), medan en annan grupp inte får det (kontrollgruppen). Angreppssättet baseras på att grupperna är lika varandra i andra avseenden och att de hade utvecklats på ett liknande sätt om reformen inte hade genomförts. Den här typen av naturliga experiment har visat sig vara effektiva för att fånga den kausala effekten av olika institutionella reformer och används därför allt mer frekvent i den nationalekonomiska forskningen (Angrist & Pischke, 2009).

² Med minimilöner avser jag ingångslöner som är bestämda genom lagstiftning. I Sverige bestäms ingångslönerna i avtalsförhandlingar mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationerna och för att göra en distinktion benämner jag dem som ingångslöner eller förhandlade lägslöner.

En tidig och mycket inflytelserik studie med detta angreppssätt är Card och Krueger (1994). De studerar effekten av en reform som ökade minimilönen i New Jersey, medan minimilönen i grannstaten Pennsylvania var oförändrad. Effekten av den höjda minimilönen studeras genom att jämföra sysselsättningsutvecklingen i ett urval av snabbmatsrestauranger i New Jersey med utvecklingen för motsvarande restauranger i den angränsande delstaten Pennsylvania. Om höjda minimilöner leder till att det blir svårare för lågproduktiva individer att få ett arbete borde antalet anställda minska i New Jersey jämfört med Pennsylvania. Resultaten visar dock det motsatta, det vill säga att sysselsättningen ökade efter reformen i New Jersey jämfört med utfallet i grannstaten Pennsylvania. Detta tyder på att högre minimilöner inte har en negativ effekt på sysselsättningen, utan att effekten snarare kan vara positiv.

Angreppssättet som Card och Krueger (1994) använder sig av baseras på antagandet att snabbmatsrestaurangerna som befinner sig i närheten av delstatsgränsen liknar varandra och att antalet anställda skulle ha utvecklats på liknande sätt om minimilönen i New Jersey *inte* hade höjts. Detta antagande går inte att testa empiriskt eftersom det är omöjligt att veta den kontrafaktiska situationen, det vill säga vad som hade hänt om reformen aldrig hade genomförts. Ett vanligt sätt att studera om antagandet är rimligt är att undersöka om sysselsättningen utvecklats på ett liknande sätt i behandlings- och kontrollgruppen *innan* reformen genomfördes. Författarna till studien har dock inte tillgång till data före det att reformen genomfördes och kan därför inte testa detta. Detta innebär att det inte går att utesluta att antalet anställda kunde ha ökat mer i New Jersey än i grannstaten Pennsylvania även om minimilönen hade varit oförändrad (Böckerman & Uusitalo, 2013).

Det finns även andra invändningar mot studien. Neumark och Wascher (2000) menar exempelvis att resultaten beror på mätfel. De använder sig i stället av registerdata från ett antal olika snabbmatsrestauranger i området och finner att den höjda minimilönen minskade sysselsättningen i New Jersey med cirka 4 procent i jämförelse med motsvarande utveckling i Pennsylvania. En annan invändning mot Card och Krueger (1994) är att företagen kan ha anpassat sin arbetskraftsstyrka innan minimilönerna höjdes, alternativt att anpassningen av arbetskraftsstyrkan tar tid. Detta implicerar att sysselsättningseffekten av höjda minimilöner inte har blivit korrekt mätt.

Aaronson med flera (2008) finner exempelvis att sysselsättningseffekten var som minst direkt före och efter en ökning av minimilönerna i Kanada, medan den negativa effekten på sysselsättningen ökade över tid.

En brist med merparten av de studier som använder sig av naturliga experiment är att de studerar relativt små förändringar av minimilönen, samt att höjningen sker från en låg nivå. Detta beror på att sysselsättningseffekten av höjda minimilöner kan vara icke-linjär, det vill säga att relativt stora förändringar påverkar sysselsättningen mer än små förändringar. Resultaten från dessa studier kan inte heller generaliseras till en kontext där minimilönen är betydligt högre. Vidare har tidigare studier inte någon information om arbetstagarnas timlöner och tvingas därför att studera effekten för alla anställda inom utvalda låglönebranscher, till exempel restaurangbranschen. Om en höjning leder till att företagen byter ut individerna med låga löner mot de som har högre lön kommer sysselsättningseffekten för låginkomsttagarna att underskattas.

Jardim med flera (2017) tar hänsyn till detta genom att analysera effekterna av två höjningar av minimilönen i Seattle. Den första höjningen (1 april 2015) innebar att minimilönen i Seattle ökade från \$9.47 till \$11 i timmen. Den 1 januari 2016 höjdes minimilönen i ett andra steg till \$13, vilket motsvarar en timlön på cirka 113 kronor. Höjningen var således relativt stor och nivån på minimilönen är i slutändan nästan i nivå med ingångslönen (exklusive olika tillägg) för anställda i detaljhandeln i Sverige.³ Ytterligare en fördel med studien är att forskarna har tillgång till data om alla företag i Seattle, samt information om antal arbetade timmar. Detta gör att de kan estimerar hur den ökade minimilönen påverkar låglönearbetare oberoende av bransch, vilket tidigare studier inte har haft möjlighet att göra.

Resultaten visar att det framförallt var den andra höjningen som påverkade antalet anställda och antalet arbetade timmar, vilket indikerar att sysselsättningseffekten av höjda minimilöner

³ Under 2015 var ingångslönen i detaljhandeln enligt butiksavtalet 117 kronor i timmen (Daunfeldt & Seerar Westerberg, 2018). Notera också att höjningen i Seattle var en del av ett program att öka minimilönen till \$15 i timmen, vilket överstiger ingångslönen i detaljhandeln i Sverige. Beräkningen baseras på valutakursen den 1 augusti 2018 enligt <<https://www.oanda.com/currency/converter/>>.

är beroende av nivån på minimilönen.⁴ Enligt skattningsarna ledde den andra höjningen till att företagen minskade antalet anställda som tjänade mindre än 19 dollar per timme med -6,8 procent, medan antalet arbetade timmar minskade med -9,4 procent. Detta visar att höjningar av minimilönen framförallt påverkar antalet arbetade timmar. Enligt resultaten ledde höjningen till att individerna i urvalet i genomsnitt minskade sin arbetsinkomst med -\$125 i månaden. Resultaten tyder också på att sysselsättningseffekten av höjda minimilöner för låglönearbetare har underskattats i tidigare studier eftersom de betraktat alla jobb inom branschen som homogena. I själva verket har många arbetstagare löner som är betydligt högre än minimilönen, vilket innebär att de inte påverkas av en lagstiftning som höjer minimilönen.

Studierna som diskuterats ovan utgör ett urval av alla tidigare internationella studier av sambandet mellan minimilöner och sysselsättning. Frågan är om de är representativa för forskningen som helhet? I en litteraturöversikt visar Neumark och Wascher (2007) att omkring 2/3 av alla empiriska studier finner att höjda minimilöner minskar sysselsättningen, samt att det finns väldigt lite evidens på att sambandet skulle vara positivt. De studier som klassificeras som mest trovärdiga visar dessutom i högre utsträckning att höjda minimilöner minskar sysselsättningen, samt att den negativa effekten av höjda minimilöner är som starkast för låglönearbetare.

Slutsatserna i Neumark och Wascher (2007) har dock kritiserats av bland andra Doucouliagos och Stanley (2009), samt Schmitt (2015). Doucouliagos och Stanley (2009) genomför en analys av 64 amerikanska studier under perioden 1972–2007 och finner tydliga indikationer på att det finns ett så kallat publikationsbias, det vill säga att de studier som har publicerats i högre utsträckning tenderar att visa ett negativt samband mellan minimilönen och sysselsättningen. När de inkluderar studier som inte har publicerats finner de inga eller små effekter på sysselsättningen av höjda minimilöner. Schmitt (2015) analyserar resultaten från amerikanska studier sedan år 2000 och finner att mindre höjningar av minimilönerna har negligerbara negativa effekter på sysselsättningen.

⁴ Slutsatsen stöds också av Abowd med flera (2000a, 2000b) som har visat att sysselsättningseffekten av höjda minimilöner är mer negativ i Frankrike (som har relativt höga minimilöner) jämfört med USA.

SVENSKA STUDIER

De internationella studierna kan inte användas för att dra slutsatser om hur ingångslönerna i Sverige påverkar sysselsättningen. I USA är minimilönerna lagstiftade och kan ändras med politiska beslut, medan ingångslönerna i Sverige bestäms i förhandlingar mellan fackförbund och arbetsgivarorganisationer. Minimilönerna i USA är också betydligt lägre än ingångslönerna i Sverige. Den nationella lagstiftade minimilönen i USA är \$7,25 per arbetad timme, vilket motsvarar cirka 64 kronor i dagens valutakurs.⁵ Detta kan jämföras med att den lägsta förhandlade timlönen inom detaljhandeln i Sverige var 117 kronor år 2015 och att den faktiska timlönen var än högre på grund av generösa villkor för arbete under obekvämt arbetstid. En representativ 19-årig arbetstagare i detaljhandeln tjänade exempelvis 150 kronor i timmen under 2015 när dessa ersättningar inkluderades (Daunfeldt & Seerar Westerberg, 2018).⁶

Vi kan således konstatera att ingångslönerna i Sverige är betydligt högre jämfört med minimilönerna i USA. Det är därmed troligare att ingångslönerna i Sverige överstiger den marknadsklärerande lönen, vilket innebär att en förändring av ingångslönerna i Sverige sannolikt har en större sysselsättningseffekt än motsvarande förändring i USA. Tyvärr har få studier undersökt hur sysselsättningen i Sverige påverkas av nivån på de förhandlade ingångslönerna. Några undantag är Eliasson och Nordström Skans (2014), Forslund med flera (2014), Skedinger (2006, 2015), samt Daunfeldt och Seerar Westerberg (2018).

Eliasson och Nordström Skans (2014) använder sig av låglönesatsning för kvinnor inom den kommunala sektorn för att studera hur denna satsning påverkade löner, antalet arbetade timmar och sannolikheten att behålla arbetet. De jämför utfallet för de arbetsplatser som hade relativt många arbetstagare som omfattades av låglönesatsningen med de arbetsplatser som i mindre utsträckning berördes av denna höjning. Resultaten visar att satsningen ledde till ökade löner, men att antalet arbetade timmar minskade i en sådan utsträckning att den positiva effekten på löneinkomsterna kraftigt reducerades. Vidare minskade

⁵ I ett flertal delstater/städer är dock den lagstiftade minimilönen högre än den nationella lägstanivån, se <<http://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/state-minimum-wage-chart.aspx>>.

⁶ Med en representativ arbetstagare menas medianlönen för ålderskategorin. Daunfeldt och Seerar Westerberg (2018) visar att en representativ arbetstagare i detaljhandeln som är 65 år endast tjänar 4 kronor mer per timme jämfört med en representativ arbetstagare som är 23 år.

antalet anställningar bland de arbetsplatser som i hög utsträckning omfattades av de höjda lägstalönerna, medan antalet avslutade anställningar var oförändrat. Risken att separeras från arbetet ökade dock för unga arbetstagare med relativt låga betyg från grundskolan.

Forslund med flera (2014) studerar låglönesatsningar inom fem olika avtalsområden genom att jämföra utfallet för de arbetstagare som har en lön som ligger under den nya lägstalönen med de arbetstagare som har en lön som är högre än den nya lägstalönen. Om höjda lägstalöner leder till färre inträdesjobb borde de som har en högre lön än den nya förhandlade lägstalönen inte påverkas i samma utsträckning som de arbetstagare som har en lön som understiger den nya lägstalönen. Resultaten visar att de avtalade löneökningarna ledde till att lönerna ökade mer för de lägst avlönade, men att de också resulterade i att anställningarna upphörde oftare för de arbetstagare som hade sämre förutsättningar på arbetsmarknaden. Låglönesatsningarna verkade generellt sett inte haft någon effekt på antalet arbetade timmar.

Notera att studierna ovan i huvudsak analyserar effekten av förändrade lägstalöner inom den offentliga sektorn. Detta är en begränsning med tanke på att det teoretiska ramverket kring ingångslöner är utformat för att förklara hur privata vinstmaximerande företag agerar. Skedinger (2006, 2015), samt Daunfeldt och Seerar Westerberg (2018), använder i stället data från det privata näringslivet. Gemensamt för dessa studier är att de utgår från att höga ingångslöner borde ha den största negativa sysselsättningseffekten i de branscher som erbjuder jobb för individer med en lägre utbildningsnivå, det vill säga i branscher där de förhandlade lägstalönerna i hög utsträckning är bindande.

Skedinger (2006) undersöker hur höjningar av ingångslönen påverkade anställningar och separationer inom hotell- och restaurangbranschen under perioden 1997–1999. I syfte att fånga sysselsättningseffekten av de höjda ingångslönerna jämförs utfallet för de arbetstagare som har en lön som ligger i närheten av en förhandlad lägstalön med de som har en marginellt högre lön. Resultaten visar att höjningar av ingångslönen leder till att separationerna ökar mer bland de som har en lön i närheten av den förhandlade lägstalönen, vilket indikerar att höjda ingångslöner ökar risken för låglönearbetare att förlora jobbet.

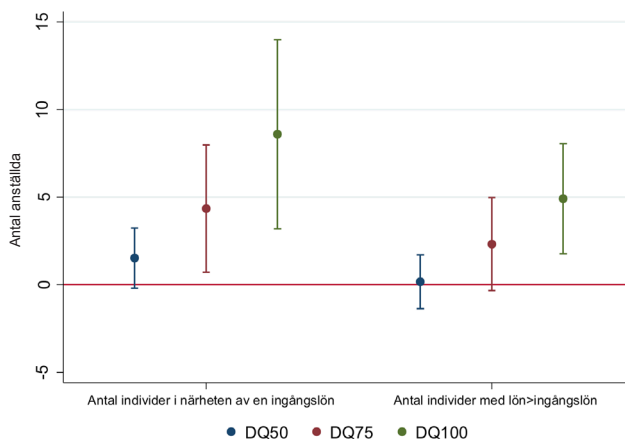
Skedinger (2015) jämför också utfallet för de arbetare som har en lön i närheten av den förhandlade lägsta lönen med de som har en något högre lön. Analysen baseras denna gång på data från detaljhandeln under perioden 2001–2005. Även i detta fall visar resultaten att ökade ingångslöner leder till fler separationer bland låglönearbetare. Vidare verkar sammansättningen av arbetsstyrkan påverkas eftersom separationerna bland de som har högre löner minskar till följd av höjda ingångslöner. Höga ingångslöner verkar således innebära att det är arbetstagare som ligger i närheten av den förhandlade lägsta lönen som förlorar sitt arbete när ingångslönen höjs.

Daunfeldt och Seerar Westerberg (2018) analyserar också ingångslönerna i detaljhandeln i Sverige, men under perioden 2010–2015. De visar att ingångslönerna inom detaljhandeln i hög utsträckning är bindande eftersom nästan 46 procent av alla anställda ligger inom ett 5-procentigt intervall från en förhandlad lägsta lön. Detta indikerar att ingångslönerna inom detaljhandeln är högre än jämviktslönen och därmed skapar ofrivillig arbetslöshet bland de grupper av arbetstagare som har problem med att etablera sig på arbetsmarknaden.

I syfte att studera om lägre arbetskraftskostnader påverkar sysselsättningen använder sig Daunfeldt och Seerar Westerberg (2018) av de sänkta arbetsgivaravgifterna för unga år 2007 som ett naturligt experiment. Reformen innebar att de företag som hade många unga anställda fick en relativt stor sänkning av sina arbetskraftskostnader, medan företag med få unga anställda var relativt opåverkade av reformen. De analyserar sedan om företagen som fick en hög behandlingsdos, det vill säga en relativt stor minskning av arbetskraftskostnaden, ökade antalet anställda mer än de företag som fick en mindre behandlingsdos. Effekten av reformen analyserades sedan separat för de som arbetar till en lön som ligger inom 5 procent från någon av de förhandlade ingångslönerna.

Resultaten, både punktskattningen och dess 95-procentiga konfidensintervall, presenteras i figur 2 för respektive behandlingsdos. Notera att om den nedre delen av konfidensintervallet ligger över nollan (den horisontella linjen) har reformen lett till en signifikant ökning av antalet anställda i jämförelse med utfallet för de företag som fick den lägsta behandlingsdosen. Resultaten visar att företagen som fick en hög behandlingsdos, det vill säga en relativt stor sänkning av arbetskraftskostnaderna, anställer signifikant fler individer till den förhandlade lägsta lönen. Vi kan också

notera att vissa företag har valt att använda sänkningen till att anställa arbetstagare med högre lön än lägsta lönen, men att den effekten är betydligt mindre och endast statistiskt signifikant för företag som får den högsta behandlingsdosen.



Figur 2. Effekten av de sänkta arbetsgivaravgifterna på antalet anställda i detaljhandeln beroende på hur stor dos av sänkningen som företaget fick, 2006–2008. Effekt på antal anställda som har en lön inom 5 procent från någon av de förhandlade lägsta lönen, respektive har en lön som är högre än någon av de förhandlade lägsta lönen. Källa: Daunfeldt och Seerar Westerberg (2018).

Notering: DQ100 innehåller de 25 procent av företagen som fick den största procentuella sänkningen av arbetskraftskostnaderna när arbetsgivaravgifterna för unga sänktes, etc. Alla dosgrupper jämförs med de 25 procent av företagen som fick den minsta sänkningen av arbetskraftskostnaderna när arbetsgivaravgifterna för unga sänktes, det vill säga DQ25 är baskategorin i alla skattningar.

SLUTSATSER

Syftet med denna rapport har varit att sammanfatta forskningen kring ingångslönernas sysselsättningseffekter utifrån ett svenskt perspektiv. Slutsatsen av analysen är att ingångslönens effekt på sysselsättning verkar vara beroende av nivån på ingångslönen. De internationella studierna som har visat att höjda minimilöner inte har någon effekt på sysselsättningen baseras ofta på situationer där minimilönen är låg från början och höjningen är relativt marginell. Mycket tyder på att effekterna är mer omfattande när ingångslönen är relativt hög, vilket innebär att dessa studier *inte* kan användas för att dra slutsatser om ingångslönernas effekter på sysselsättningen i Sverige.

Resonemanget ovan stöds av nya studier som har analyserat sysselsättningseffekterna under situationer då minimilönerna är relativt höga. I dessa fall har höjningar av minimilönen både visat sig leda till en minskning av antalet anställda och antalet arbetade timmar. De negativa sysselsättningseffekterna verkar i hög utsträckning också vara koncentrerade till de som har en lön i närheten av minimilönen.

Det finns förvånansvärt få studier om ingångslönernas effekter på sysselsättningen i Sverige. De studier som har genomförts visar dock tydliga indikationer på att högre ingångslöner leder till en minskad sysselsättning för låginkomsttagare.

Det verkar framför allt vara arbetstagare som ligger i närheten av den förhandlade lägсталönen som förlorar sitt arbete när ingångslönen höjs. Studierna visar att många anställda i hotell – och restaurangbranschen och detaljhandeln har en lön som ligger i närheten av en förhandlad lägstalön, vilket innebär att de ligger i riskzonen.

Sammanfattningsvis finns det ett starkt stöd för att höga ingångslöner minskar möjligheterna för de personer som har en svag ställning på arbetsmarknaden att få en anställning. En liknande slutsats har tidigare framhållits i en rapport från det numera nedlagda Arbetsmarknadsekonomiska rådet (Arbetsmarknadsekonomiska rådet, 2016).

Forskningen ger ingen direkt information om hur mycket ingångslönerna måste sänkas för att de som i dag står utanför arbetsmarknaden ska erbjudas en anställning. Många nyanlända har exempelvis en lägre utbildningsnivå och uppfattas ha en lägre produktivitet jämfört med inrikes födda. Under sådana förutsättningar kommer troligen mindre och tillfälliga sänkningar av ingångslönerna att ha en mycket begränsad effekt på deras möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden. Det är i ljuset av detta relevant att ställa anställningssubventionernas ofta förgängliga, krångliga och dyra karaktär mot en sänkning av de förhandlade ingångslönerna.

Analysen i denna briefing paper visar vikten av att sänka ingångslönerna, alternativt arbetskraftskostnaden för företagen. Med den integrationsutmaning Sverige står inför, bör den empiriska litteraturen inom området ligga till grund för vilket ansvar arbetsmarknadens parter behöver ta för de avtal som träffas, samt politiska beslut gällande arbetsmarknadens spelregler och skatter. Om detta inte sker riskerar Sverige att få en situation där grupper av nyanlända aldrig lyckas att etablera sig på arbetsmarknaden – med segregering och social utslagning som följd.

REFERENSER

Aaronson, D, French, E & MacDonald, J (2008). The minimum wage, restaurant prices, and labor market structure. *Journal of Human Resources*, 43(3), 688-720.

Abowd, JM, Kramarz, F, Lemieux T & Margolis DN (2000a). Minimum wages and youth unemployment in France and the United States, i: Blanchflower, D & Freeman, R (red), *Youth employment and joblessness in advanced countries*. Chicago: University of Chicago Press.

Abowd, JM, Kramarz, F, Margolis, DN & Philippon T (2000b). The tale of two countries : minimum wages and employment in France and the United States. Discussion Paper No. 203. Bonn: IZA.

Angrist, DJ & Pischke, JS (2009). *Mostly harmless econometrics*. Princeton: Princeton University.

Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2016). *Dags för större lönespridning?*. Stockholm.

Arrow, K (1973). The theory of discrimination. *Discrimination in Labor Markets*, 3(10), 3-33.

Borjas, GJ (2016). *Labor economics*. 7th edition. New York: McGraw-Hill Education.

Brown, C (1999). Minimum wages, employment, and the distribution of income. I: Ashenfelter, O & Card, D (red), *Handbook of labor economics*, vol 3, kapitel 32, sid 2101-2163.

Böckerman, P & Uusitalo, P (2013). Minimum wages and youth employment : evidence from the Finnish retail trade sector. *British Journal of Industrial Relations*, 47, 388-405.

Card, D & Krueger, AB (1994). Minimum wages and employment : a case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania. *American Economic Review*, 84, 772-793.

Chiswick, BR & Miller, PW (2009). The international transferability of immigrants' human capital. *Economics of Education Review*, 28(2), 162-169.

Daunfeldt, S-O & Seerar Westerberg, H (2018). *Sysselsättningseffekter av ingångslönerna i detaljhandeln*. Stockholm: HUI Research report.

Doucoulagos, H & Stanley, TD (2009). Publication selection bias in minimum-wage research? : a meta-regression analysis. *British Journal of Industrial Relations*, 47(2), 406-428.

Eliasson, T & Nordström Skans, O (2014). Negotiated wage increases and the labor market outcomes of low-wage workers : evidence from the Swedish public sector. Working Paper 2014:10. Uppsala: IFAU.

Flood, L & Ruist, J (2015). Migration, en åldrande befolkning och offentliga finanser. Bilaga 6 till Långtidsutredningen 2015.

Forslund, A, Hensvik, L, Nordström Skans, O, Westerberg, A & Eliasson, T (2014). Avtalslöner, löner och sysselsättning. Rapport 2014:8. Uppsala: IFAU.

Guryan, J & Charles, KK (2013). Taste-based or statistical discrimination : the economics of discrimination returns to its roots. *The Economic Journal*, 123(572), 417-432.

Jardim, E, Long, MC, Plotnick, R, van Inwegen, E, Vigdor, J & Wething, H (2017). Minimum wage increases, wages, and low-wage employment : evidence from Seattle. Working Paper 23532. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.

Katz, LF (1986). Efficiency wage theories : a partial evaluation. I: Fischer, S (red), *NBER Macroeconomics Annual 1986*, Vol 1. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.

Kennan, J (1995). The elusive effects of minimum wages. *Journal of Economic Literature*, 33(4), 1950-1965.

Konjunkturinstitutet (2015). *Lönebildningsrapporten 2015*. Stockholm: Konjunkturinstitutet.

Kremer, M & Maskin, E (1996). Wage inequality and segregation by skill. Working Paper 5718. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.

Machin, S & Manning, A (1994). The effects of minimum wages on wage dispersion and employment : evidence from the UK Wages Councils. *ILR Review*, 47(2), 319-329.

Neumark, D & Wascher, W (2000). Minimum wages and employment : a case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania : comment. *American Economic Review*, 90(5), 1362-1396.

Neumark, D & Wascher, W (2004). Minimum wages, labor market institutions, and youth employment : a cross-national analysis. *ILR Review*, 57(2), 223-248.

Neumark, D & Wascher, WL (2007). Minimum wages and employment. *Foundations and Trends in Microeconomics*, 3(1-2), 1-182.

Scarpetta, S (1996). Assessing the role of labour market policies and institutional settings on unemployment : a cross-country study. *OECD Economic studies*, 26(1), 43-98.

Schmitt, J (2015). Explaining the small employment effects of the minimum wage in the United States. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 54(4), 547-581.

Skedinger, P (2006). Minimum wages and employment in Swedish hotels and restaurants. *Labour Economics*, 13(2), 259-290.

Skedinger, P (2015). Employment effects of union-bargained minimum wages : evidence from Sweden's retail sector. *International Journal of Manpower*, 36(5), 694-710.

Stigler, GJ (1946). The economics of minimum wage legislation. *American Economic Review*, 36(3), 358-365

TIMBRO

Kungsgatan 60, Box 3037,
103 61 Stockholm, Sweden
Telefon: +46 8 587 898 00
E-mail: info@timbro.se