



IFAU

Institutet för arbetsmarknads- och
utbildningspolitisk utvärdering

Avtalslöner, löner och sysselsättning

Anders Forslund

Lena Hensvik

Oskar Nordström Skans

Alexander Westerberg

Tove Eliasson

RAPPORT 2014:8

Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) är ett forskningsinstitut under Arbetsmarknadsdepartementet med säte i Uppsala. IFAU ska främja, stödja och genomföra vetenskapliga utvärderingar. Uppdraget omfattar: effekter av arbetsmarknads- och utbildningspolitik, arbetsmarknadens funktionssätt och arbetsmarknadseffekter av socialförsäkringen. IFAU ska även sprida sina resultat så att de blir tillgängliga för olika intressenter i Sverige och utomlands.

IFAU delar även ut forskningsbidrag till projekt som rör forskning inom dess verksamhetsområden. Forskningsbidragen delas ut en gång per år och sista dag för ansökan är den 1 oktober. Eftersom forskarna vid IFAU till övervägande del är nationalekonomer, ser vi gärna att forskare från andra discipliner ansöker om forskningsbidrag.

IFAU leds av en generaldirektör. Vid institutet finns ett vetenskapligt råd bestående av en ordförande, institutets chef och fem andra ledamöter. Det vetenskapliga rådet har bl.a. som uppgift att lämna förslag till beslut vid beviljandet av forskningsbidrag. Till institutet är även en referensgrupp knuten där arbetsgivar- och arbetstagsarsidan samt berörda departement och myndigheter finns representerade.

Rapporterna finns även i tryckt format. Du kan beställa de tryckta rapporterna via telefon eller mejl. Se nedanstående kontaktinformation.

Postadress: Box 513, 751 20 Uppsala
Besöksadress: Kyrkogårdsgatan 6, Uppsala
Telefon: 018-471 70 70
Fax: 018-471 70 71
ifau@ifau.uu.se
www.ifau.se

IFAU har som policy att en uppsats, innan den publiceras i rapportserien, ska seminariebehandlas vid IFAU och minst ett annat akademiskt forum samt granskas av en extern och en intern disputerad forskare. Uppsatsen behöver dock inte ha genomgått sedvanlig granskning inför publicering i vetenskaplig tidskrift. Syftet med rapportserien är att ge den ekonomiska politiken och den ekonomisk-politiska diskussionen ett kunskapsunderlag.

Avtalslöner, löner och sysselsättning^a

av

Anders Forslund,^b Lena Hensvik,^c Oskar Nordström Skans,^d
Alexander Westerberg^e och Tove Eliasson^f

2014-05-08

Sammanfattning

Denna rapport studerar hur förändringar i kollektivavtalade löner påverkar arbetsmarknadsutfallen för personer inom några utvalda avtalsområden. Fokus ligger på analyser av hur de avtalade lägstalönerna påverkar faktiska löneökningstakter, antalet avslutade anställningar och antalet arbetade timmar. Analyserna fokuserar i huvudsak på situationen för nyanställda och strävar även efter att belysa i vilken utsträckning förändringar i avtalslöner påverkar personer olika beroende på hur stark ställning de har på arbetsmarknaden. Analyserna genomförs som en serie av fem fallstudier där ansatserna är likartade men anpassade efter de olika avtalsområdenas särarter. Sammantaget visar analyserna att höjda lägstalöner, i de flesta fall, leder till högre löner för de berörda, att arbetstiden inte påverkas i någon större omfattning och att mängden anställningar som avslutas är oförändrad eller minskar. Men analysen visar också att högre avtalslöner förändrar sammansättningen bland de sysselsatta eftersom de med bättre arbetsmarknadsutsikter tenderar att stanna kvar medan de med sämre utsikter i högre utsträckning lämnar arbetsplatserna.

^a Vi vill tacka Per Skedinger, Karl-Oskar Lindgren, Olof Åslund, representanter för arbetsmarknadens parter som deltagit i våra referensgruppsmöten samt seminariedeltagare vid IFAU och Arbetsmarknadsdepartementet för värdefulla synpunkter under arbetets gång.

^b IFAU och Nationalekonomiska institutionen vid Uppsala universitet. E-post: anders.forslund@ifau.uu.se

^c IFAU. E-post lena.hensvik@ifau.uu.se

^d Nationalekonomiska institutionen vid Uppsala universitet. E-post: oskar.nordstrom_skans@nek.uu.se

^e IFAU. E-post: alexander.westerberg@ifau.uu.se

^f Nationalekonomiska institutionen vid Uppsala universitet. E-post: tove.eliasson@nek.uu.se

Innehållsförteckning

1	Inledning	3
2	Sambandet mellan lägstalöner och sysselsättning	5
2.1	En teoretisk tankeram	5
2.2	Tidigare studier	8
3	Data och tillvägagångssätt	12
3.1	Val av fallstudier	12
3.2	Databeskrivning och empirisk ansats	13
4	Resultat	16
4.1	Delstudie I: Höjda lägstalöner inom Huvudöverenskommelsen mellan Kommunal och SKL/Pacta	16
4.2	Delstudie II: Höjda lägstalöner i callcenteravtalet mellan Almega Tjänsteföretagen och Unionen	29
4.3	Delstudie III: Höjda lägstalöner i teknikavtalet	39
4.4	Delstudie IV: En tillfällig lägstalön för sjuksköterskor	43
4.5	Delstudie V: Extra löneökningstrymme baserat på andelen kvinnor med en månadslön understigande 20 000 kronor inom kommuner och landsting	50
5	Sammanfattning	55

1 Inledning

Sverige har en lång tradition av en mycket omfattande arbetsmarknadsforskning. Under många år fokuserade också en stor del av denna forskning på frågor kring hur lönebildningen fungerar. Det uttryckliga syftet var att förbättra förståelsen för samspelet mellan lönebildning och sysselsättning. Under det senaste dryga decenniet har dock forskningen kring lönebildningsfrågor varit mycket sparsam. Detta trots att det skett stora förändringar i hur lönerna sätts i Sverige, och trots det stora fortsatta forskningsintresset kring frågor som berör sysselsättning och arbetslöshet. I denna rapport, som studerar hur förändringar i avtalade lönenivåer påverkar arbetstagares faktiska löner och sysselsättning, görs ett försök att återuppväcka forskningsintresset kring lönebildningsfrågor.¹

Rapporten är att betrakta som en fortsättning på Forslund m.fl. (2012). I denna rapport beskrivs hur lägstalönerna sätts i avtal och i praktiken på olika delar av den svenska arbetsmarknaden (genomgående studerades dock arbetaravtal). Beskrivningen resulterade i den relativt okontroversiella slutsatsen att lönerna sätts väsentligt olika inom olika delar av arbetsmarknaden: de nationella avtalen tenderar att spela en relativt stor roll för hur lägstalönerna sätts inom många avtal inom servicesektorn, medan den lokala lönebildningen har större betydelse för hur lägstalönerna sätts inom andra avtalsområden, framför allt inom industrin.

För att föra analyserna vidare har vi inom ramen för denna rapport valt att, istället för den breda beskrivande ansatsen inom Forslund m.fl. (2012), sträva efter att analysera vilka effekter förändringar av avtalade lönenivåer har för de berörda individernas arbetsmarknadsutfall. Vi har dock, i huvudsak, bevarat vårt fokus på lägstalönernas betydelse. Med tanke på att vår tidigare rapport på ett ganska tydligt sätt belyste att lönesättningen ser väsentligt olika ut inom olika avtalsområden har vi valt att göra våra analyser i form av ett antal fallstudier. Vi har strävat efter att välja ut ett antal fall där vi funnit relativt tydliga förändringar inom avtalsområden och där vi har haft tillgång till

¹ Rapporten är initierad av ett regeringsuppdrag. Uppdraget var att analysera hur arbetsmarknaden och lönebildningen fungerar inom olika avtalsområden och vi ombads att analysera hur parternas överenskommelser påverkar arbetsmarknadens funktionssätt, framförallt för grupper med svag förankring på arbetsmarknaden. Arbetsmarknadens parter har varit inbjudna att lämna synpunkter under arbetets gång. Parterna har bjudits in till referensgruppsmöten via de representanter LO, TCO, SKL, Svenskt Näringsliv och SACO har i IFAU:s ordinarie referensgrupp. Dessa representanter har sedan själva uppmanats att till varje möte bjuda in de personer, t.ex. representanter för olika medlemsförbund, som de uppfattat som närmast berörda. Referensgruppen har träffats i maj och oktober 2013 samt i februari 2014. Vid dessa möten har deltagarna kunnat ta del av den övergripande empiriska ansatsen, vilka avtal vi valt att studera, vår beskrivning av dessa avtal och preliminära resultat.

lämpliga data som gjort det möjligt att på ett rimligt sätt matcha avtalen till uppgifter om löner och anställningar på individnivå.² För att de statistiska analyserna ska bli meningsfulla måste också avtalen omfatta en tillräckligt stor grupp av individer. Vi har även i huvudsak valt att belysa avtal som är relevanta för grupper med en svag förankring på arbetsmarknaden (t.ex. inträdande eller lågutbildade) men samtidigt strävat efter att försöka ge en bild som representerar olika delar av arbetsmarknaden. Dessutom har vi velat undvika att återproducera resultat som ligger alltför nära tidigare forskning.

Med dessa utgångspunkter har vi landat i ett urval av fem studieobjekt, där inget av dem egentligen uppfyller alla våra kriterier, men där vi hoppas att de sammantaget kan ge en informativ bild av hur den svenska arbetsmarknaden fungerar i detta avseende. De fem objekten berör höjningar av de lägsta avtalslönerna inom avtalen mellan Kommunal och SKL/Pacta, höjningar av lägstalöner inom callcenteravtalen mellan Unionen och Almega, höjningar av avtalslöner för personer med ett års erfarenhet inom Teknikavtalet 2006, införandet och borttagandet av en lägstalön inom avtalet mellan Vårdförbundet och SKL/Pacta 2009, och det extra löneökningstrycket baserat på antalet kvinnliga anställda med en lön som understeg 20 000 kronor inför 2008 års lönerrevision inom avtalet mellan Kommunal och SKL/Pacta.

Genomgående studerar våra analyser hur dessa förändringar påverkar de faktiska löneökningarna, arbetstiden och sannolikheten att sluta bland de redan anställda. Denna ansats, som följer mycket av den tidigare internationella forskningen, innebär att vi inte studerar effekterna för dem som inte har någon anställning. I någon mån är detta att betrakta som en begränsning. Anledningen till detta val av ansats är att det praktiskt sett är (ännu) svårare att studera effekter på nyanställningar eftersom det inte är möjligt att på förhand veta vilka skulle kunna tänkas anställas till ett visst avtalsområde för en viss lönenivå. Vår bedömning är dock att begränsningen är av mindre karaktär. Framförallt är det värt att notera att etableringsproblemen för unga i Sverige (mer än i andra länder) handlar om svårigheterna att få en varaktig anställning. Den generella bilden av arbetsmarknaden för de unga är många, men korta, arbetslöshetsperioder och en mycket hög frekvens av tillfälliga anställningar bland de som har arbete (se t.ex. SOU 2011:11).

Resten av rapporten är upplagd som följer. I avsnitt 2 presenterar vi först en teoretisk tankesammanhang som kan ge en bild av hur man kan tänka på höjningar av

² Ett problem i vår analys är att vi saknar information om under vilka avtal individer lyder (med undantag för avtalet mellan SKL/Pacta och Kommunal). Vi får istället använda tillgänglig detaljerad individinformation om bransch och yrke för att matcha individer och avtal. Denna metod fungerar bättre inom vissa avtalsområden än inom andra.

branschvisa lägstalöner i en värld där det finns ett inslag av lokala förhandlingar. Därefter sammanfattas den tidigare empiriska litteraturen. I avsnitt 3 beskriver vi vår egen empiriska ansats och våra data. Avsnitt 4 presenterar därefter analyserna för var och en av de olika delstudierna. Avsnitt 5 sammanfattar resultaten.

2 Sambandet mellan lägstalöner och sysselsättning

2.1 En teoretisk tankeram

Det finns en stor internationell litteratur om effekterna av minimilöner på sysselsättning. Denna litteratur berör nästan uteslutande effekterna av förändringar i nivåerna på lagstadgade minimilöner. I Sverige bestäms lägstalöner inte genom lagstiftning utan genom förhandlingar. Som vi ska se så har detta konsekvenser för de effekter man kan förvänta sig av förändringar i lägstalönerna.

Löneförhandlingarna i Sverige äger rum på två nivåer: central (förbunds-) nivå och lokal nivå. Förbundsavtalen har väldigt olika innehåll på olika delar av arbetsmarknaden, något som diskuteras utförligt inom ramen för Medlingsinstitutets olika årsrapporter (t.ex. Medlingsinstitutet, 2009). Väldigt förenklat och schematiskt kan de dock beskrivas som att de för det första kan innehålla någon form av lönepott (eller andra avtalskonstruktioner) som är till för att styra hur stora löneökningarna för de redan anställda bör bli, och för det andra kan stipulera olika former av avtalslöner, dvs. lönenivåer som inte får underskridas för specifika typer av anställda. Förhandlingar på *lokal* nivå förs sedan under fredsplikt om de faktiska löneökningarnas storlek och fördelning. Parterna kan även på lokal nivå besluta om lägstalöner, men dessa får normalt sett inte understiga de centralt förhandlade lägstalönerna.

På en arbetsmarknad med perfekt konkurrens kommer lönerna att tas för givna av både köpare (arbetsgivare) och säljare och för varje anställning kommer lönen i jämvikt att överensstämma med den anställdes marginella produktivitet, $w_i = MP_i$ där w_i är individens lön och MP_i individens marginella produktivitet. Om en höjd minimilön (avtalslön) för en individ skulle innebära att lönen blir högre än produktiviteten (dvs. $w_i > MP_i$) så kommer det inte att vara lönsamt för företaget att ha denna person anställd. Detta kan antingen göra att en pågående anställning upphör eller att en anställning som annars skulle blivit av inte kommer till stånd. Om individerna har olika produktivitet, så kommer därför en höjd minimilön att minska sysselsättningen för individer med relativt sett låg produktivitet. Man kommer därmed att få ”positiva sammansättningseffekter” bland de anställda i den

meningen att dessa i större utsträckning kommer att ha egenskaper som samvarierar positivt med produktivitet (exempelvis högre utbildningsnivå och betyg) efter en höjd minimilön.

Situationen är mer komplicerad i ett system som det svenska med förhandlingar på flera nivåer och om man (realistiskt) utgår ifrån att parternas information inte är fullständig och kostnadsfritt tillgänglig. Holden (1998) visade i en förhandlingsmodell, som fångar huvuddragen i det svenska systemet, att den lön som bestäms i de lokala förhandlingarna under relativt generella villkor kommer att vara växande i den (lägsta)lön man kommit överens om centralt. I ett förenklat specialfall av modellen kommer lönen i de lokala förhandlingarna att bestämmas som ett påslag på den centralt överenskomna lönen ("löneglidning"). Påslagets storlek beror på den genomsnittliga produktiviteten i företaget; de lokala parterna kommer att dela på ett produktivetsberoende överskott på ett sätt som bestäms av faktorer som påverkar deras relativa förhandlingsstyrka.³ Den överenskomna lönen kommer aldrig att överstiga den genomsnittliga produktiviteten hos ett företags arbetsstyrka.

Den enskilde individens produktivitet i en viss arbetsuppgift kommer i normalfallet inte att vara perfekt observerbar annat än i undantagsfall, varken för individen eller för företaget. Detta gäller naturligtvis särskilt vid anställningstidpunkten. Detta betyder att ett företag kan komma att anställa och ha anställda med olika produktivitet som betalas samma (avtals)lön. Men även om produktiviteten inte är perfekt observerbar är det rimligt att utgå ifrån att företaget över tid lär sig mer om den enskildes produktivitet. Och även om produktiviteten inte är observerbar vid anställningstidpunkten, så kommer företaget att kunna observera individegenskaper som är korrelerade med produktivitet. På motsvarande sätt kan individerna observera vissa egenskaper hos arbetsplatser som samvarierar med den egna produktiviteten.⁴

Vilka konsekvenser har dessa observationer? För det första är det fullt möjligt att den lön som betalas ut överstiger en individs (i:s) reservationslön samtidigt som den är lägre än individens produktivitet, $w_i^{RES} < w_i < MP_i$, där w_i^{RES} är individens reservationslön. Om så är fallet kan en höjd lägstalön i det centrala avtalet ha oklara effekter på sysselsättningen. Om den nya lönen överstiger individens produktivitet ($\bar{w} = w_i > MP_i$), där $\bar{w}$ är den nya avtalade lönen, kommer individen att få större incitament att jobba kvar. Samtidigt ökar emellertid sannolikheten att företaget vill avbryta anställningen. Om den höjda

³ En nyckelfaktor för den relativa förhandlingsstyrkan är hur stor skada på produktionen de anställda kan åstadkomma genom maskning "inom lagens ramar".

⁴ Se Hensvik & Skans (2013).

lågsta lönen istället medför en lön som ligger under marginalprodukten finns bara de stärkta incitamenten för individen att fortsätta anställningen. En höjd lågsta lön⁵ kan därför medföra såväl ökad som minskad sysselsättning (på en given arbetsplats) för dem som i utgångsläget har en lön som ligger under marginalprodukten.

För det andra kommer effekten av en höjd lågsta lön att variera mellan individer med samma lön men med olika marginalprodukt; den förväntade effekten blir större ju lägre marginalprodukten är för personer med samma lön⁶:

$$MP_i < MP_j \text{ ® } \frac{\partial Sluta_i}{\partial \bar{w}} > \frac{\partial Sluta_j}{\partial \bar{w}}$$

En höjd lågsta lön kan alltså förväntas ge upphov till positiv sortering på en arbetsplats i den meningen att en höjd lön innebär att lågproduktiva med större sannolikhet tvingas lämna arbetsplatsen efter en höjd lågsta lön.⁷ I vår empiriska analys utgår vi ifrån att de som har en lön som är lägre än en lågsta lön som införs (eller höjs) kommer att påverkas direkt av detta. Antingen behåller man anställningen och får en högre lön eller så upphör anställningen. Notera återigen att det vanliga när en anställning upphör är att ett tidsbegränsat kontrakt inte förlängs. Storleken av denna påverkan bör bero på avståndet mellan lönen och den införda (eller höjda) lågsta lönen. Som ett resultat av denna påverkan förväntar vi oss utifrån resonemangen ovan en entydig sorteringseffekt men att effekten på sysselsättningen är obestämdd. I våra data kan vi observera avståndet till nästa års lågsta lön och individens sysselsättningsstatus, men naturligtvis inget mått på individuell produktivitet. Vi kan däremot observera olika variabler som samvarierar med produktiviteten, exempelvis olika mått på utbildningsprestationer. Vår analys kommer därför att utnyttja sådana mått för att pröva prediktionen om positiv sortering.

En potentiell komplikation för vår analys är att arbetsgivarna, på grund av hur anställningsskyddet är utformat, skulle kunna ha svårt att säga upp lågproduktiva. Vi tror inte att detta är något påtagligt problem då en stor andel av nyanställda unga har tidsbegränsade anställningar. Vi observerar också en

⁵ När vi diskuterar och analyserar effekter av förändrade lågsta löner avses genomgående de lågsta löner som bestämts i centrala avtal. Individens lön kommer dessutom att återspegla lokala och/eller individuella avtal.

⁶ Detta följer av att sannolikheten att en anställd efter en löneökning skulle få en lön som överstiger produktiviteten är högre ju lägre produktiviteten är.

⁷ En stor del av litteraturen om effekter av minimilöner och imperfekt konkurrens utgår från monopsonmodeller. Dynamiska monopsonmodeller (Burdett & Mortensen, 1998; Manning, 2003) ger liknande prediktioner som vår tankemodell men fokuserar främst på företagens nyanställningar.

snabb personalomsättning bland nyanställda, exempelvis är den årliga separationsgraden bland inträdande 52 procent inom området för HÖK-avtalet mellan Kommunal och SKL/Pacta.

En annan möjlig komplikation är att vår teoretiska analys avser vinstmaximerande privata företag samtidigt som en betydande andel av de fall vi studerar ligger inom offentlig sektor. Våra huvudresultat är dock giltiga även för offentliga arbetsgivare om vi utgår ifrån att dessa eftersträvar att tillhandahålla tjänster så billigt som möjligt, dvs. om de agerar kostnadsminimerande, eftersom en kostnadsminimerande producent också eftersträvar att anställa så att de anställda har en så hög produktivitet som möjligt i förhållande till lönekostnaden.⁸

2.1.1 Lagstadgade och avtalsbestämda löner – anteciperings effekter

Arbetsgivares anställningsbeslut kommer att återspegla inte bara lönekostnaden idag, utan även den förväntade utvecklingen av framtida lönekostnader. Effekten av en förändrad minimilön vid den tidpunkt förändringen äger rum kommer därför normalt att påverkas av i vilken utsträckning förändringen var förutsedd. Ett exempel: antag att arbetsgivarna känner till att lönen för dem med ett års erfarenhet är mycket högre än lönen för oerfarna. Under rimliga antaganden kommer detta att påverka såväl vilka man väljer att nyanställa som benägenheten att inte förlänga anställningar. Den senare kommer naturligtvis också att återspegla vilka man valt att anställa.

I normalfallet kommer avtalsbestämda minimilöner att vara lättare att förutse än lagstadgade. Ett uppenbart skäl till detta är att de flesta avtalen är fleråriga. Men också det faktum att avtalen revideras ofta innebär att det är relativt sällan ett nytt avtal innehåller stora oväntade nyheter. Lagstadgade minimilöner tenderar å andra sidan att ändras relativt sällan, oregelbundet och ofta i ganska stora steg. Dessa förhållanden innebär att det, allt annat lika, är lättare att skatta effekterna av lagstadgade minimilöner. Dessa förhållanden har också bidragit till att vi i vår analys försökt identifiera episoder med distinkta förändringar i avtalslöner.⁹

2.2 Tidigare studier

En mycket stor del av den empiriska litteraturen kring sysselsättningseffekter av minimilöner gäller *lagstadgade* minimilöner. Ofta skattas hur känslig sysselsättningen för någon grupp är för variationer i minimilöner och resultaten

⁸ En kostnadsminimerande producent jämför individernas produktivitet per krona lönekostnad och väljer alltid den individ som har högst produktivitet per krona lönekostnad.

⁹ Se diskussionen i Avsnitt 3.1.

i sådana studier kan sammanfattas i en elasticitet som anger med hur många procent sysselsättningen för gruppen i fråga påverkas av en given procentuell förändring av minimilönen.

Neumark & Wascher (2007) gick igenom 102 studier av minimilönens effekter på sysselsättning sedan tidigt 1990-tal. Dessa studier avser i en dominerande utsträckning länder med lagstadgad minimilön. Författarna pekar ut ett antal studier som mer trovärdiga och en stor majoritet av dessa visar på negativa sysselsättningseffekter. Effekterna är något större i studier som avser lågutbildade grupper, men de skattade elasticiteterna är sällan speciellt stora (nästan inga skattningar ger elasticiteter som är absolut större än 0,5¹⁰). Det finns emellertid nya studier med trovärdig identifikation av effekter som finner icke försumbara negativa effekter. En sådan studie är Sabia m.fl. (2012), som studerade effekten av en höjd minimilön i New York State 2004–06 och skattade en elasticitet för lågkvalificerade ungdomar som var ungefär -0,7. De skattade effekterna är i allmänhet större på lång än på kort sikt i studier där denna distinktion görs. Skedinger (2006) och Konjunkturinstitutet (2010) citerar viss evidens för att effekterna är större i länder där minimilönerna är höga.

Schmitt (2013) redovisar resultaten från två nyare metastudier av minimilönernas sysselsättningseffekter (Doucouliagos & Stanley, 2009 och Wolfson & Belman, under utgivning). Ingen av dessa metastudier finner någon signifikant effekt av minimilönerna på sysselsättning. Schmitt argumenterar för att dessa ”icke-resultat” kan återspegla att företagen kan anpassa sig på ett antal andra marginaler.

2.2.1 Effekter av avtalsbestämda minimilöner

Det finns mycket få studier av effekterna av avtalsbestämda minimilöner. Några studier undersöker minimilönernas sysselsättningseffekter de andra stora nordiska länderna. Askildsen m.fl. (2000) fann mycket små sysselsättnings-effekter av höjda minimilöner i Norge. Albæk & Strøjer Madsen (1987) fann negativa sysselsättningseffekter av höjda minimilöner under 1970-talet i Danmark. Böckerman & Uusitalo (2009) studerade effekterna av tillfälliga undantag från minimilönerna för ungdomar i detaljhandeln under åren 1993–1994 i Finland. Enligt resultaten utnyttjades undantagen i liten utsträckning och de lägre minimilönerna hade därför ingen effekt på sysselsättningen. En möjlig förklaring till det låga utnyttjandet är att undantagen var tillfälliga.

¹⁰ Detta betyder att en 10-procentig ökning av minimilönerna endast i undantagsfall enligt dessa skattningar ger mer än en 5-procentig sysselsättningsförändring, oftast en minskning.

Studierna av de svenska minimilönernas effekter är relativt få. I ett antal studier beskrivs strukturen på minimilönerna i mindre urval av avtal (exempelvis Konjunkturinstitutet (2007, 2010) och Skedinger (2005, 2011)). Ett mönster som går igen i flera av dessa beskrivningar är att minimilönerna i hotell- och restaurangbranschen och detaljhandeln tycks ha effekt i den meningen att en inte försumbar andel av de anställda har löner nära minimilönen, medan däremot endast en försumbar andel av de anställda i allmän kommunal verksamhet (HÖK-avtalet mellan SKL och Kommunal-arbetareförbundet) och inom teknikavtalets avtalsområde hade löner i närheten av minimilönerna. Konjunkturinstitutet (2007) analyserade hur lönestrukturerna inom HÖK-avtalets område samt inom Hotell och Restaurang påverkades av minimilöneökningar. I båda fallen pekade resultaten på att höjda minimilöner resulterade i sammanpressade lönefördelningar.

Forslund m.fl. (2012) visade att de centrala avtalens genomslag på faktiskt utbetalda löner till nyanställda ungdomar varierade mellan olika avtal för arbetare. Litet förenklat såg de centrala avtalen ut att vara ingripande i tjänstesektorer, medan lokal kollektiv lönesättning var typisk för industribranscher. I de senare branscherna låg de lokalt bestämda lönerna för nyanställda ofta betydligt över de centralt bestämda lögställderna.

I några studier har minimilönebettet (förhållandet mellan minimilön och medel- eller medianlön inom ett avtalsområde) beräknats för ett antal avtal, och minimilönebettet är enligt dessa beräkningar stort i hotell- och restaurang och detaljhandel och mindre i kommunal verksamhet och, särskilt, olika avtal inom industrin (Konjunkturinstitutet, 2007, 2010; Skedinger 2006, 2011).

Ett fåtal studier har skattat sysselsättningseffekter av förändringar i avtalade minimilöner inom några avtalsområden/branscher. Edin & Holmlund (1994) och Östros (1994) undersökte ett antal industribranscher under 1970-talet. Östros fann att höjda minimilöner höjde ungdomarnas löner i förhållande till vuxnas. Edin & Holmlund fann att stora minimilöneökningar under 1970-talet bidrog till minskad efterfrågan på ung arbetskraft.

Skedinger (2006) studerade sysselsättningseffekterna inom hotell- och restaurangbranschen 1979–1999. Undersökningen visade att reala minimilöneökningar gav negativa sysselsättningseffekter. Mer precist medförde höjda minimilöner att betydligt fler personer blev uppsagda eller av andra skäl separerade från sina anställningar. I viss mån ledde lägre minimilöner också till fler nyanställningar.

Skedinger (2011) studerade effekter av ökningarna i reala minimilöner på jobbseparationer och arbetade timmar i svensk detaljhandel under perioden 2001–2005. Enligt resultaten medförde minimilöneökningar att betydligt fler

personer blev uppsagda eller av andra skäl separerade från sina anställningar¹¹. Högre minimilöner ledde också till att mindre kvalificerad arbetskraft ersattes med mer kvalificerad arbetskraft. Arbetade timmar och timmar per anställd minskade inte lika mycket som jobbseparationer ökade, eftersom jobbseparationer var koncentrerade till lågbetalda anställda som arbetade få timmar.

Konjunkturinstitutet (2010) använde mikrodata för att beräkna hypotetiska löner som olika grupper utan jobb skulle få om de blev anställda. Dessa löner jämfördes sedan med minimilöner¹². Resultaten tyder på att minimilönerna skulle kunna vara ett hinder för vissa lågproduktiva grupper att etablera sig på arbetsmarknaden (unga, utrikes födda, arbetslösa och sjukskrivna har oftare en hypotetisk lön under lägstalönen).

2.2.2 Sänkta ingångslöner och anställningsbeslut

Eriksson m.fl. (2012) genomförde ett hypotetiskt valexperiment ("stated choice") för att undersöka arbetsgivares rekryteringsbeteende. Resultaten tyder på att den lönekostnadsreduktion som skulle krävas för att anställa individer med "mindre förmånliga" egenskaper i denna hypotetiska situation kan vara betydande. Om dessa resultat kan överföras till faktiska anställningssituationer innebär de att de sänkningar av ingångslöner som skulle vara nödvändiga för att göra vissa grupper som av arbetsgivarna uppfattas som lågproduktiva anställningsbara är så stora att de knappast skulle vara förenliga med lönenivåer som kan betraktas som rimliga på den svenska arbetsmarknaden.

Inom arbetsmarknadspolitiken finns det och har det funnits ett antal insatser där man subventionerat arbetsgivare tillfälligt (men ändå relativt långvarigt) för att anställa långtidsarbetslösa eller andra grupper med en svag ställning på arbetsmarknaden.¹³ Detta kan naturligtvis beskrivas som ett sätt att sänka ingångslönen för de berörda individerna. Tillgängliga utvärderingar av denna typ av insatser tyder på att de har varit ett effektivt sätt att förkorta arbetslöshetstiderna för personer i målgruppen.¹⁴ Detta kan tolkas som att ingångslönerna, åtminstone för långtidsarbetslösa, varit en tröskel. Vad vi

¹¹ Skedinger (2011) delade in arbetare i samma grupper som Skedinger (2006). Skattningsarna visade att en procents minimilöneökning ökade jobbseparationerna för de "behandlade" med 0,136 procent mer än jobbseparationer för en referensgrupp. Koefficienten för kontrollgruppen var -0,171, så jobbseparationerna minskade i den här gruppen. Skillnaden medan koefficienterna var 0,307 och kan tolkas som den kausala sysselsättningseffekten av minimilöner. Effekten var litet lägre än den i hotell- och restaurangbranschen (cirka 0,5).

¹² Som mått på minimilön valdes den lägsta lönen i HÖK-avtalet.

¹³ Insatserna har haft olika namn (rekryteringsstöd, anställningsstöd, nystartsjobb, instegsjobb) och det exakta regelverket har varierat över tid inom program och mellan program.

¹⁴ Se Calmfors m.fl. (2004), Forslund & Vikström (2011) och Liljeberg, Sjögren & Vikström (2012).

dessutom bör notera är att subventionsgraden i dessa program genomgående varit så hög att det knappast är realistiskt att tänka sig normala lönekontrakt på dessa nivåer.¹⁵

2.2.3 Studier som använt ett tillvägagångssätt som påminner om vårt

Av speciellt intresse för vår studie är ett antal tidigare studier som använt ett liknande tillvägagångssätt som det vi använder. Metoden utgår, som vi såg i Avsnitt 2.1, ifrån att en höjning av lägstalönen innebär en garanterad löneökning för personer som har löner som ligger *under* den nya lägstalönen. Den förväntade effekten av en ökning av lägstalönen för en given anställd beror därför av avståndet mellan den nuvarande lönen och nästa års lägstalön. Prediktionen är därför att ju längre ner i lönefördelningen man ligger, desto större är risken att förlora arbetet om minimilönen går upp. Några tidigare studier som använt ett angreppssätt av denna typ är Currie & Fallick (1996), Zavodny (2000), Neumark m.fl. (2004) och Giuliano (2013) för USA, Abowd m.fl. (2000) för USA och Frankrike, Kramarz & Philippon (2001) för Frankrike, Stewart (2004) för Storbritannien och Skedinger (2006, 2011) för Sverige. Resultaten i en majoritet av dessa studier tyder på att minimilöner haft en påtagligt negativ effekt på sysselsättningen för studerade grupper. Intressant nog fann Giuliano (2013) att en ökad minimilön hade en icke-signifikant (negativ) total sysselsättningseffekt. Detta genomsnitt rymde en minskad sysselsättning för vuxna och en ökad för tonåringar. Den senare effekten drevs sannolikt av ett ökat arbetsmarknadsinträde av tonåringar på marknader där minimilönebettet inte var så hårt.

3 Data och tillvägagångssätt

3.1 Val av fallstudier

Syftet med vår rapport är att belysa hur kollektivt satta löner påverkar löner och sysselsättning med ett särskilt fokus på svaga grupper. Som vi visade i Forslund m.fl. (2012) påverkar de centrala avtalen lönerna på lokal nivå på olika sätt inom olika avtalsområden. Detta försvårar branschvisa jämförelser av avtalade löner och sysselsättningsutfall.

Liksom ett flertal tidigare studier har vi därför i den här studien valt att undersöka konsekvenser av förändringar i de kollektivt satta lönerna inom ett antal avtalsområden. Detta har resulterat i följande fem delstudier:

¹⁵ Statskontoret (2011) innehåller information om en del av dessa stöd.

1. Höjda lägstalöner inom Huvudöverenskommelsen mellan Kommunal och SKL/Pacta (Avsnitt 4.1)
2. Höjda lägstalöner i callcenteravtalet (Avsnitt 4.2)
3. Höjda lägstalöner i teknikavtalet (Avsnitt 4.3)
4. Införandet av en tillfällig lägstalön för sjuksköterskor 2009 (Avsnitt 4.4)
5. Extra löneökningstrymme baserat på andelen kvinnor med en månadslön understigande 20 000 kronor inom kommuner och landsting (Avsnitt 4.5)

Antalet observationer varierar stort mellan de olika analyserna, från 22 000 för callcenters till nästan 160 000 när det gäller kommunalarbetarnas lägstalöner. Vid valet av delstudier har vi utgått från 6 kriterier. Förändringarna ska (i) vara tydliga, dvs. tillräckligt stora för att eventuella effekter ska gå att identifiera; (ii) beröra en tillräckligt stor grupp; (iii) beröra inträdande/lågutbildade; (iv) representera olika delar av arbetsmarknaden; (v) tillföra ny kunskap; (vi) vara möjliga att analysera med hjälp av tillgängliga data¹⁶.

Det ska poängteras att även om inget av fallen vi studerar uppfyller samtliga kriterier, så är vår förhoppning att dessa delanalyser sammantaget kan fördjupa förståelsen för hur olika avtalskonstruktioner påverkar sysselsättningen bland olika grupper, samt på olika delar av den svenska arbetsmarknaden. Bland annat täcker analyserna, till åtminstone någon del, såväl arbetare som tjänstemän, såväl offentlig som privat sektor och såväl servicesektorn som tillverkningsindustrin.

3.2 Databeskrivning och empirisk ansats

Vårt ursprungliga datamaterial kombinerar årliga uppgifter för den arbetande befolkningen från olika dataregister från Statistiska centralbyrån, SCB. Den huvudsakliga datakällan utgörs av lönestrukturstatistiken som samlas in av SCB på uppdrag av Medlingsinstitutet. Uppgifterna samlas in via enkätundersökning till samtliga företag i offentlig sektor och ett urval av företag i privat sektor som omfattar ca 50 procent av alla privatanställda.¹⁷ I materialet

¹⁶ Den svenska officiella lönestatistiken saknar uppgifter om vilka avtalsområden individerna tillhör, vilket förhindrar en direkt koppling mellan avtalsområden och löneutfall utan tillgång till parternas egna datamaterial. Vi är därför hänvisade till att koppla avtal till individer genom att använda de uppgifter om bransch och yrke som finns att tillgå i den offentliga statistiken. Hur vi går tillväga beskrivs i mer detalj i anslutning till respektive delanalys.

¹⁷ Urvalssannolikheten varierar över olika delar av den privata arbetsmarknaden, men materialet innehåller även vikter som gör att det är möjligt att skapa en representativ bild av hela arbetsmarknaden. Urvalet stratifieras efter näringsgren och företagsstorlek. År 2010 omfattades ca 11 000 företag, organisationer och stiftelser av undersökningen (Medlingsinstitutet, 2011).

ingår uppgifter om anställdas löner, yrkesbeteckning och näringsgren. Varje individ i lönestrukturstatistiken har dessutom ett identifikationsnummer, ett organisationsnummer och ett arbetsplatsnummer som gör det möjligt att kombinera uppgifterna med individvariabler från kompletterande register. Lönestrukturstatistiken är tillgänglig för perioden 1997–2010.¹⁸

Anställda inom de studerade avtalsområdena identifieras via informationen om näringsgren och yrke (de exakta definitionerna beskrivs i mer detalj i anslutning till respektive delanalys). Uppgifter om avtalslönerna på respektive delområde hämtas från ALEX-databasen som finns på IFAU. Databasen sammanställer avtalslöneposter för ca 180 avtal som tecknats respektive år mellan 2001 och 2010. Medlingsinstitutets årsrapporters sammanfattning av viktiga avtal har använts som urvalsram.¹⁹

Vi är därefter intresserade av hur lägstalönerna i (de centrala) avtalen påverkar *den faktiska lönebildningen* å ena sidan och *separationer/sysselsättningens sammansättning* å andra sidan. De empiriska modellerna skiljer sig åt i viss mån beroende på vilket avtal vi studerar men utgångspunkten för samtliga analyser är densamma och efterliknar t.ex. Abowd m.fl. (2000) och Skedinger (2011): vi kommer att undersöka hur *höjningar* av lägstalönerna i avtalen påverkar de anställda genom jämförelser av utfallen bland dem som främst berörs av höjningarna med utfallen i kontrollgrupper som inte berörs i samma utsträckning. De som främst berörs identifieras genom avståndet mellan personens nuvarande lön och nästkommande års lägstalön. Här är tanken att en ny, högre, lägstalön främst kommer att påverka de personer vars lön ligger *under* den nya lägstalönen medan personer vars lön redan ligger *över* den nya lägstalönen inte påverkas direkt i samma utsträckning. Avståndet mellan den nuvarande lönen och nästkommande års lägstalön beskriver därmed lägstalönens direkta relevans för anställda med en lön *under* nästkommande års lägstalön.

För att få en fullständig bild av lägstalönernas betydelse börjar vi med att beskriva hur höjningar av lägstalönerna påverkar den faktiska lönefördelningen genom effekter av höjda lägstalöner på faktiska löneökningar bland personer som förblir anställda inom avtalsområdet. Notera att detta innebär att vi

¹⁸ Vi har tillgång till en begränsad version av lönestrukturstatistiken för år 2011. Eftersom vissa variabler saknas (t.ex. arbetsställe och näringsgren) har vi valt att fokusera på perioden t.o.m. 2010.

¹⁹ Avtalen har i de flesta fall samlats in från de berörda arbetsgivarorganisationerna. Svenskt Näringsliv har samlat in och vidarebefordrat avtal från sina medlemsförbund. Avtal har även i ett antal fall samlats in via internet när de tillgängliggjorts för allmänheten. I något fall har vi även hämtat informationen från Medlingsinstitutets arkiv. Forslund m.fl. (2012) ger en mer detaljerad beskrivning av vilka avtal som finns tillgängliga i ALEX-databasen.

behandlar utfall av lokala förhandlingar, som ju äger rum under fredsplikt, som ett resultat av de centrala överenskommelserna. Vi analyserar förändringar i individens grundlön (heltidsekvivalent) som lönebegrepp, vilket omfattar den överenskomna lönen samt rörlig lön (men inte förmåner, jour- och beredskapsersättning).

Därefter studerar vi om höjningarna har någon inverkan på de anställdas fortsatta sysselsättning. Här analyseras separationer samt förändringar i tjänstens omfattning som utfallsmått, där en separation definieras som att arbetstagaren inte finns kvar hos arbetsgivaren eller i branschen vid samma tidpunkt nästkommande år. Vi kan inte med hjälp våra data urskilja anledningen till avslutad anställning. Vi tar heller inte hänsyn till när under perioden arbetstagaren avslutar anställningen. I det första av våra fall (kommunarbeteares avtalslöner), där vi har i särklass mest observationer, analyserar vi även hur höjningarna av avtalslönerna påverkar årsinkomsternas utveckling (oavsett om man stannar kvar eller inte).

Slutligen är vi intresserade av hur höjda lägstalöner påverkar sammanställningen bland anställda, via olika effekter på separationer för olika grupper. Utifrån det teoretiska ramverk som presenterades i Avsnitt 2.1, är vi framförallt intresserade av hur effekterna skiljer sig åt med avseende på de anställdas produktivitet. Våra data innehåller inte något direkt mått på hur produktiv en anställd är, utan vi använder här personernas genomsnittliga grundskolebetyg som mått på deras förmågor. Även om måttet inte på något sätt är perfekt är det ändå relevant då dåliga betyg är en faktor som visat sig starkt förenad med lägre sysselsättningssannolikhet och ökad arbetslöshetsrisk (se t.ex. diskussionen i Forslund m.fl., 2012). Betygen är också starkt korrelerade med resultat i mönstringstester.

Den statistiska modellen bygger på antagandet att skillnader i utfall mellan personer som berörs mer eller mindre av höjda lägstalöner beror på dessa höjningar, och inget annat som vi inte kan observera. För att ta hänsyn till andra potentiella faktorer som skulle kunna samvariera med individens avstånd till den nya lägstalönen och utfallen av intresse, och därmed misstolkas som en effekt av höjda lägstalöner, tar vi därför hänsyn till individernas bakgrundskaraktäristika (ålder, kön och födelseland), deras nuvarande plats i lönefördelningen, egenskaper hos arbetsgivaren samt makroekonomiska variationer

som påverkar alla anställda inom ett avtalsområde.²⁰ I praktiken innebär detta att vi mäter effekten av att i olika grad påverkas av en högre lägstalön för en given plats i lönefördelningen som kommer av att lägstalönen höjts olika mycket olika år. Vi tar därmed hänsyn till att hög- och lågavlönade personer skulle kunna ha olika löneökningstakt/separationsgrad även i avsaknad av höjda lägstalöner.

Det är viktigt att klargöra att relationen mellan avtalade lägstalönehöjningar och faktiska löneökningar gäller för de *fortsatt* anställda inom avtalsområdet. Analysen beskriver därmed effekten på den faktiska lönefördelningen bland anställda. Däremot kan den inte tolkas som effekten på lönen för en given anställd, eftersom systematiskt utflöde av personer med vissa egenskaper till följd av lägstalönehöjningar skulle kunna medföra att vi inte jämför personer som är lika i alla avseenden före och efter den höjda lägstalönen. Samma resonemang gäller också när vi beskriver relationen mellan lägstalönehöjningar och förändringar i tjänsteomfattning, då denna analys endast gäller personer som är fortsatt anställda inom respektive avtal.

4 Resultat

4.1 Delstudie I: Höjda lägstalöner inom Huvudöverenskommelsen mellan Kommunal och SKL/Pacta

4.1.1 Bakgrund

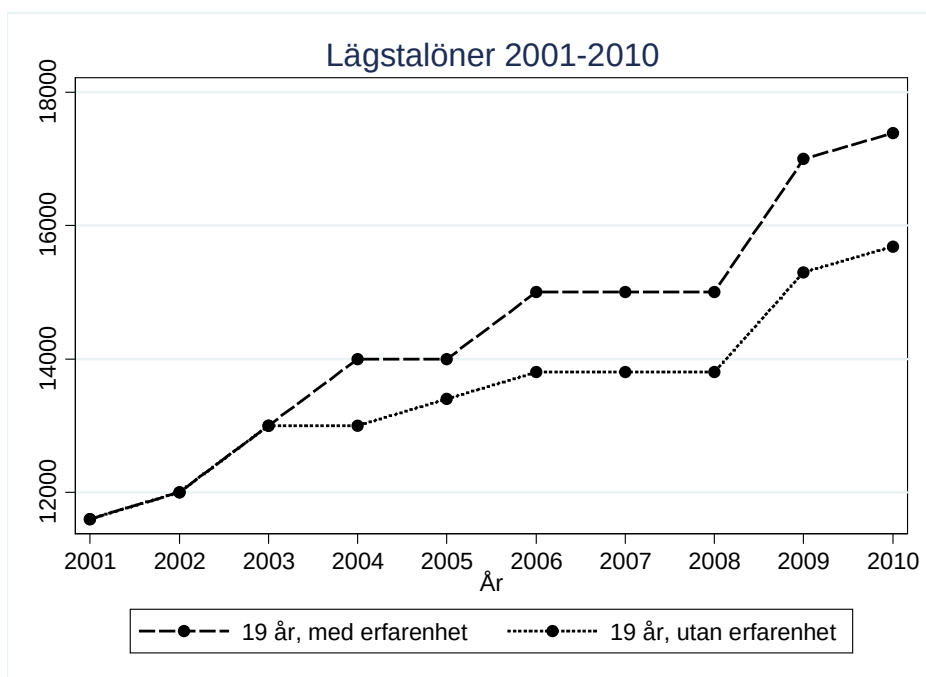
Lönerna för kommunalarbetare regleras genom kollektivavtalet Huvudöverenskommelsen mellan Kommunal och SKL/Pacta. I grova drag anger avtalet vilken lägsta lön som en arbetsgivare måste betala en anställd, samt ett löneutrymme som ska fördelas bland de anställda. Vissa år finns också en individgaranti som garanterar varje anställd en lägsta löneökning i kronor (Tabell A 1 i Appendix anger detaljerna i avtalet).

Fram till 2003 innehöll avtalet en lägstalön för samtliga anställda som fyllt 19 år för att därefter stipulera två lägstalöner, en för nyanställda och en för personer med minst ett års sammanhängande anställningstid samt en relevant

²⁰Modellen som skattas ser ut på följande sätt, $Utf_{all, it} = a + bt_{it} + P_i + X_{it} + q_j + q_t + e_{it}$, där t_{it} antar avståndet mellan individens nuvarande lön och nästkommande års lägstalön om lönen är lägre än lägstalönen ($D=1$) och noll om individens lön är högre eller lika med lägstalönen ($D=0$), dvs. $t_{it} = (w_{t+1}^{\min} - w_{it})' D_i$; P_i innehåller en uppsättning dummyvariabler som indikerar individ i:s plats i lönefördelningen, definierad för var 5:e percentil. X_{it} innehåller ålder, kön och en indikator för om individen är född utomlands; q_j är en dummy för varje arbetsgivare och q_t är årsummies.

yrkesförberedande gymnasial utbildning.²¹ Figur 1 visar att lägstalönerna för båda grupperna höjdes märkbart under 2000-talet. Från 2001 till 2010 höjdes lägstalönen för oerfarna från 11 600 kr till 15 685 kr, och lägstalönen för erfarna från 11 600 kr till 17 385 kr. I reala termer motsvarar detta en ökning med 19 respektive 32 procent.

Här bör det noteras att relationen mellan dessa avtalslöner och de faktiska lönerna beror på utfallen av de lokala förhandlingarna (se Skedinger (2012) för en analys av den lokala lönebildningen inom detta avtalsområde). De lokala förhandlingarna får dock i vår studie, som avser hur de centrala avtalen påverkar olika ekonomiska utfall, betraktas som en mekanism som påverkar hur de centrala avtalen slår igenom i de faktiska lönerna.



Figur 1 Avtalade lägstalöner 2001–2010

²¹ 2004 gällde övergångsbestämmelser där det enligt avtalet "krävs två års sammanhängande anställning i yrket efter fyllda 19 år" för att den högre lägstalönen ska gälla. År 2001 och 2002 fanns det också separata lägstalöner för 18-åringar på 10 200 kr och 10 600 kr respektive år.

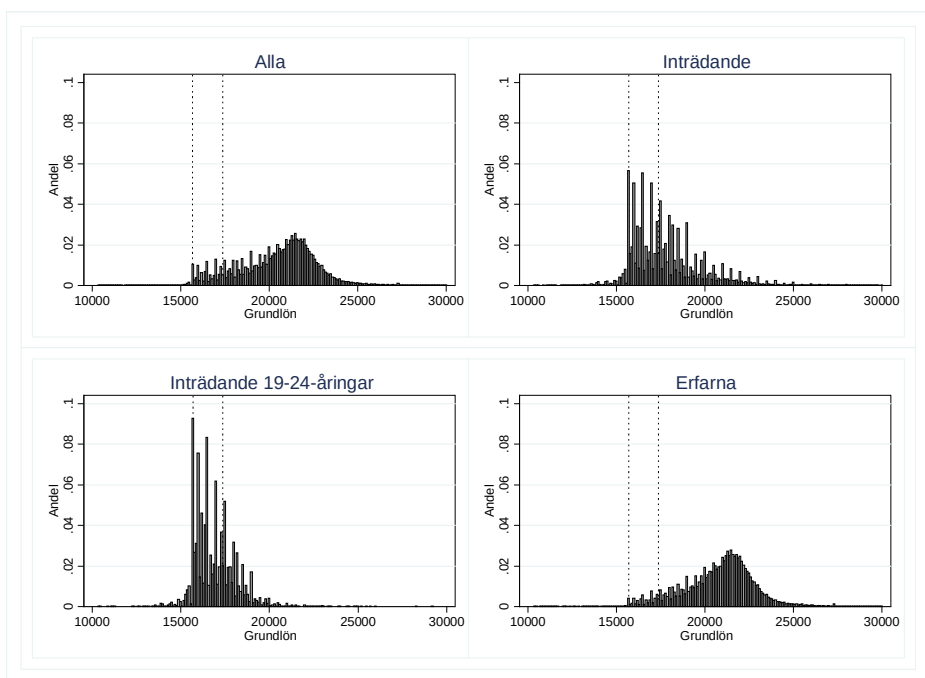
4.1.2 Beskrivning av den studerade populationen

Anställda som omfattas av kollektivavtal mellan Kommunal och SKL/Pacta identifieras via en avtalsindikator i lönestrukturstatistiken, som gör det möjligt att skilja på anställda inom kommun och landsting i Kommunals område samt SACO:s och OFR:s avtalsområde. Arbetstagare i privat sektor omfattas inte av avtalet och ingår heller inte i studien.

I Forslund m.fl. (2012) framgick att lägstalönerna i avtalet framförallt tycks påverka lönerna bland unga och oerfarna. I den här analysen kommer vi därför att fokusera på effekter av förändringar i lägstalönerna för oprövad, eller *inträdande*, arbetskraft, som vi definierar som personer som saknar tidigare yrkeserfarenhet inom offentlig sektor.²² 10 procent av samtliga löntagare inom avtalsområdet räknas som inträdande enligt denna definition.

Figur 2 visar hur de faktiska lönerna bland anställda förhåller sig till lägstalönerna i avtalet, det senaste året vi har tillgängliga data (2010). Bilden är densamma som i Forslund m.fl. (2012): lägstalönerna tycks ha liten betydelse för hur lönerna sätts för erfarna arbetstagare. Däremot tycks de påverka lönefördelningen för de inträdande, en bild som blir ännu tydligare bland unga där nästan 10 procent har den avtalade lägstalönen, 15 685 kronor.

²² Eftersom vi observerar yrken från 1997 och framåt, räknar vi en person som oerfaren om han/hon inte arbetat inom det 3-siffriga yrket under något av de senaste 4 åren. Eftersom vi endast har yrkesuppgifter för ett urval av privatanställda varje år, räknar vi endast erfarenhet från offentliga arbetsgivare. Vi riskerar därmed att underskatta en individs erfarenhet något.



Figur 2 Faktiska och lägstalöner bland anställda 2010

Not: De streckade linjerna anger de två lägstalönerna för personer fyllda 19 år, där den lägre gäller för inträdande och den högre för personer med minst ett års erfarenhet. Se också Forslund m.fl. (2012).

Tabell 1 belyser egenskaperna hos samtliga löntagare inom avtalet (kolumn 1) samt bland de inträdande som utgör fokus för vår analys (kolumn 2). Arbetskraften består i huvudsak av kvinnliga anställda inom vård- och omsorgsyrsken, där en övervägande andel har gymnasieutbildning som högsta avslutade utbildningsnivå. Den genomsnittliga månadslönen för en heltidsanställd är 17 500 kronor men den genomsnittliga tjänstefattningen är 79 procent, vilket tyder på att deltidarbete är vanligt förekommande. Sammansättningen ser något annorlunda ut bland inträdande. Här är populationen yngre och har högre utbildningsnivå och gymnasiebetyg. Lönerna är också som väntat lägre och ca 40 procent av de inträdande avslutar anställningen inom ett år (jämfört med 20 procent bland samtliga).

I vår empiriska analys jämför vi utfallen bland personer som i olika grad påverkas av höjda lägstalöner. För att göra denna jämförelse så trovärdig som möjligt exkluderar vi personer vars inträdeslöner ligger i de delar av lönefördelningen som alltid hamnar över lägstalönerna. Begränsningen medför att

vårt urval består av fler yngre och lågutbildade (kolumn 3). Rörligheten är också högre, ca 52 procent av de inträdande avslutar anställningen inom ett år.

Tabell 1 Egenskaperna bland personer som omfattas av kollektivavtal mellan Kommunal och SKL/Pacta

	Alla	Alla inträdande	Inträdande under 45:e löne-percentilen
Ålder	43,7	34,0	27,3
Andel unga (19–24 år)	0,09	0,33	0, 58
Andel kvinnor	0,84	0,74	0,77
Andel utlandsfödda	0,13	0,19	0,21
<i>Andel inom de 5 största yrkesgrupperna:</i>			
Vårdbiträden, personliga assistenter m.fl.	0,19	0,25	0,41
Barnskötare m.fl.	0,16	0,19	0,20
Undersköterskor, sjukvårdsbiträden m.fl	0,31	0,17	0,08
Skötare och vårdare	0,12	0,10	0,09
Köks- och restaurangbiträden	0,05	0,06	0,07
Övriga yrken	0,17	0,23	0,25
<i>Utbildningsnivå:</i>			
Ej gymnasium	0,13	0,14	0,22
Gymnasial	0,77	0,64	0,59
Eftergymnasial	0,10	0,21	0,18
Forskarutbildning	0,00	0,00	0,00
Okänd	0,00	0,00	0,01
Percentilrankade grundskolebetyg*	0,38	0,45	0,45
<i>Lön, separationer och arbetstid:</i>			
Månadslön i november (heltidslön)	17 561	16 014	14,304
Tjänsteomfattning i procent	79	62	47
Slutar i kommunen	0,18	0,42	0,52
Slutar på arbetsplatsen	0,22	0,45	0,54
Observationer	3 206 938	332 634	158 324

Not: Tabellen visar egenskaperna bland kommunalanställda arbetare år 2001–2009. Genomsnittliga grundskolebetyg beräknas för personer som gick ut grundskolan år 1988 eller senare (personer födda efter 1971). I gruppen "övriga yrken" ingår yrkesgrupper inom "Övriga service- och omsorg- och försäljningsarbeten", "Arbeten som kräver teoretisk specialistkompetens", "Arbeten som kräver kortare högskoleutbildning", "Kontors- och kundservicearbeten", "Jordbruk, trädgård och skogsbruksarbeten" samt "Process-, maskinoperatörsarbete och transportarbeten".

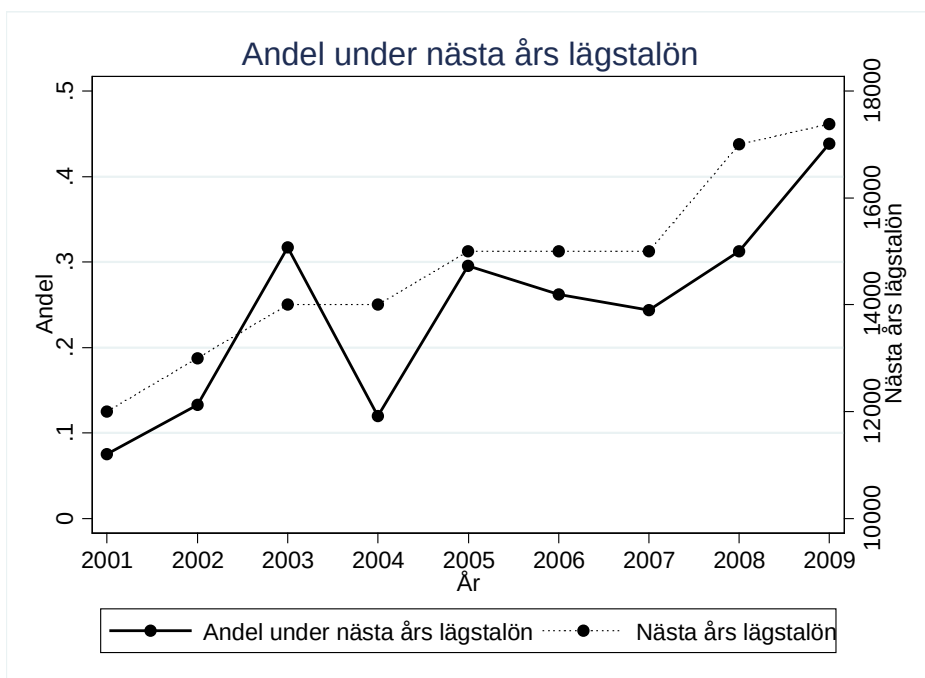
4.1.3 Resultat: höjda lägstalöner och faktiska löneökningar

Vi börjar med att mäta hur höjningar av lägstalönerna slår igenom på den faktiska lönefördelningen. Eftersom lägstalönerna i avtalet tycks påverka lönesättningen bland de inträdande, är det rimligt att anta att höjda lägstalöner också medför större löneökningar bland de vars löner ligger under den nya lägstanivån. Hur stort genomslaget blir beror dock på i vilken utsträckning sådana lägstalöneökningar påverkar sammansättningen bland de anställda via separationer.

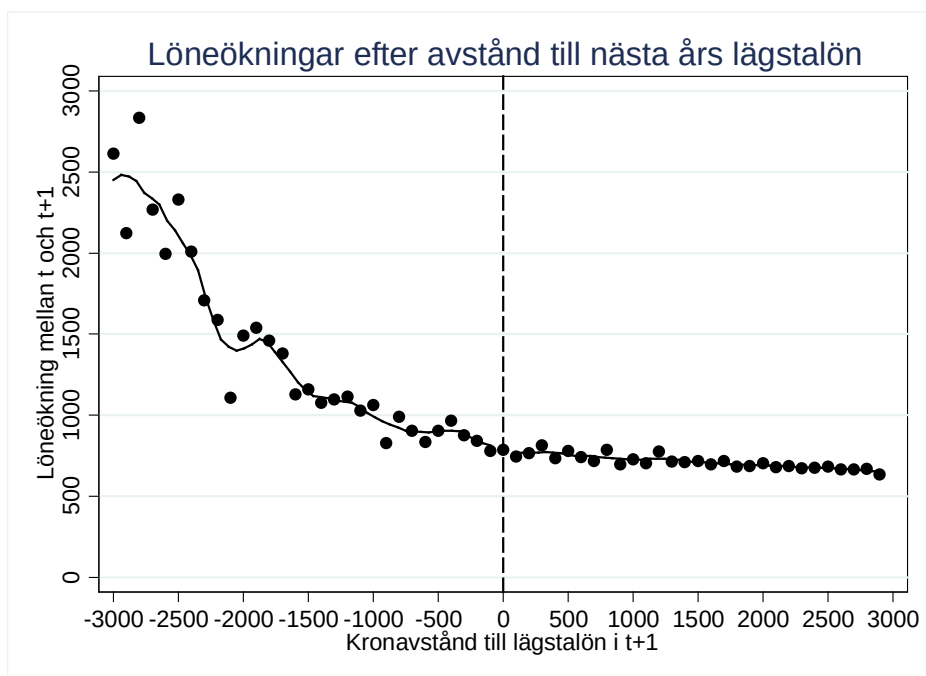
Som beskrevs i den övergripande metodgenomgången i Avsnitt 3.2, relaterar vi individernas faktiska löneökningar till avståndet mellan den nuvarande lönen och nästa års lägstalön. Eftersom analysen fokuserar på personer utan tidigare yrkeserfarenhet definierar vi här avståndet mellan inträdeslönen och den lägstalön som gäller nästkommande år för personer med ett års erfarenhet.

Under mätperioden (2001–2009) har 24 procent av de inträdande en lön som ligger under nästa års gällande lägstalön. Andelen varierar dock som förväntat med de årliga förändringarna i lägstalönerna vilket ges av Figur 3: den ökar vid höjda lägstalöner och minskar vid avstannande lägstalöner.

Figur 4 visar vidare att det finns ett tydligt samband mellan att ha en lön som ligger under nästkommande års lägstalön och realiserade löneökningar. Bland personer vars löner ligger lön över den nya lägstalönen är avståndet däremot orelaterat till faktiska löneökningar.



Figur 3 Andel under nästa års lägstalön 2001–2009



Figur 4 Relationen mellan individens avstånd till nästa års lägstalön och faktiska löneökningar

Not: Avståndet till nästa års avtalade lägstalön anges i 200-kronorsintervall. Den heldragna horisontella linjen är en anpassad regressionslinje som tar hänsyn till att sambandet inte är linjärt. Det största avståndet mellan den nuvarande lönen och nästkommande års lägstalön som kan råda enligt avtal under studieperioden är 3 200 kr, och gäller för inträdande personer som gick in på lägstalönen för oerfarna på 13 800 kr år 2008 och som därmed kvalificerar sig för lägstalönen för erfarna på 17 000 år 2009 (se Tabell A 1 i Appendix).

Tabell 2 presenterar samma samband baserat på den modell som beskrevs i Avsnitt 3.2 och som på ett bättre sätt tar hänsyn till faktorer som kan samvariera både med i vilken grad individerna påverkas av de avtalade lägstalönehöjningar och de faktiska löneökningarna. För att jämföra så lika personer som möjligt exkluderar vi de segment av lönefördelningen där lönerna är så höga att ingen påverkas direkt av lägstalönerna något av åren.²³

Graden av behandling ges liksom tidigare av avståndet till nästa års lägstalön men vi tar hänsyn till individgarantierna om 175 kronor åren 2005, 2006 och 2009 när vi beräknar avståndet, då det är rimligt att anta att personer vars löner hamnar över den nya lägstalönen p.g.a. individgarantin inte påverkas mer av lägstalönen än de som redan ligger över den.

²³ I praktiken innebär detta att vi endast inkluderar de delar av lönefördelningen där det finns personer som ligger under nästa års lägstalön något av åren.

Resultaten i Tabell 2, som alltså analyserar effekten av att lägstalönerna hamnar på olika ställen i lönefördelningen olika år, visar att personer vars lön ligger under nästkommande års lägstalön har högre löneökningstakt än personer *på samma plats i lönefördelningen* (men andra år) vars lön ligger över nästa års lägstalön. Storleken på effekten som redovisas i första kolumnen innebär att en höjning av lägstalönen med 100 kronor uppskattas ge 47 kronors högre löneökning i genomsnitt.

Att den skattade effekten inte motsvarar 100 kronor är naturligt eftersom det finns stor spridning i hur stora löneökningar de nyanställda får efter sitt första anställningsår. Den höjda lägstalönen kommer bara påverka (åtminstone i en direkt bemärkelse) de som skulle ha fått en relativt blygsam löneökning om inte lägstalönen hade höjts. De som ändå skulle ha fått stora löneökningar behöver inte påverkas, vilket gör att det är naturligt att den genomsnittliga effekten är mindre än 100 kronor.

I den andra kolumnen exkluderar vi personer om differensen mellan den nuvarande lönen och nästa års lägstalön är mindre än den ungefärliga genomsnittliga löneökningstakten (3 procent). Enligt samma resonemang som kring individgarantierna är det rimligt att anta att många av dessa personer inte skulle vara mer påverkade av en lägstalönehöjning än personer som ligger precis över nästa års nya lägstalön. Restriktionen innebär, som väntat, att effekten av lägstalönehöjningar på faktiska löneökningar blir något större: personer som ligger mer än tre procent från nästkommande års lägstalön får 56 kronor, eller 3,2 procent, mer i löneökning i genomsnitt per 100 kronors avstånd jämfört med personer som redan ligger över lägstalönen. Sammantaget tyder alltså resultaten i Tabell 2 på att höjningar av lägstalönen slår igenom på faktiska löneökningar för oerfaren arbetskraft.

Notera att detta resultat ska tolkas som en effekt på lönefördelningen bland dem som fortfarande är anställda efter den höjda lägstalönen. Av naturliga skäl observerar vi inte lönerna hos dem som inte längre är anställda. Notera också att resultatet avser lönerna för dem med löner under nästa års lägstalön jämfört med lönerna för dem som redan låg över nästa års lägstalön, d.v.s. en effekt på lönefördelningens utseende; det vi ser är alltså att höjda lägstalöner trycker ihop lönerna i lönefördelningens nedre del.

Tabell 2 Relationen mellan lägstalönehöjningar och faktiska löneökningar

	Faktisk löneökning		
	(1) Kronor	(2) kronor	(3) procent
Avstånd till nästa års lägstalön i 100-tals kronor	46,9*** (1,3)	56,1*** (1,4)	0,032*** (0,001)
Observationer	76 611	61 970	52 717
Förklaringsgrad	0,284	0,310	0,183
Plats i lönefördelningen	Ja	Ja	Ja
Bakgrundsvariabler	Ja	Ja	Ja
Arbetsgivareffekter	Ja	Ja	Ja
Exklusive dem inom 3 procent	Nej	Ja	Ja

Not: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$ Robusta standardfel inom parentes. Urvalet består av personer utan yrkeserfarenhet bland kommunalanställda arbetare. Avståndet ges därmed av avståndet mellan inträdeslönen 2001 och 2009 och lägstalönen för erfarna 2002 och 2010. Alla regressioner kontrollerar för individens plats i lönefördelningen i 5-percentilintervall. Den genomsnittliga höjningen av lägstalönen under perioden 2001 och 2010 är 642 kr och den genomsnittliga faktiska löneökningen är 981 kr. Notera att löneökningen är beräknad för personer som är kvar hos arbetsgivaren, vilket förklarar varför antalet observationer är mindre än i Tabell 1, kolumn (3). Kolumnerna (2) och (3) exkluderar personer om avståndet mellan den nuvarande lönen och nästa års lägstalönen är mindre än den ungefärliga genomsnittliga löneökningstakten (3 procent).

4.1.4 Effekter på separationer och tjänstgöringsomfattning

Utifrån resultaten som redovisas i Tabell 2 kan vi konstatera att höjda lägstalöner slår igenom på faktiska löneökningar bland relativt oprövad arbetskraft. Det är dock viktigt att poängtera att denna effekt gäller dem som har fortsatt anställning inom avtalsområdet. Ett naturligt nästa steg är därför att belysa hur de avtalade lägstalönehöjningarna påverkar de fortsatta anställningarna. Vi undersöker detta genom att titta på två utfallsmått: sannolikheten att skiljas från arbetsgivaren (kommunen eller landstinget) samt förändringar i tjänstens omfattning.

Resultaten, som presenteras i den första kolumnen i Tabell 3, bygger på samma empiriska modell som den som skattades för löneökningarna i föregående avsnitt. Resultaten visar att höjda lägstalöner medför färre separationer i genomsnitt. Detta tyder enligt vår teoretiska tankeslag på en ökad vilja att arbeta kvar då lägstalönen höjs och resultaten är också i grova drag i linje med resultat som rapporteras i Giuliano (2013). Effekten är dock inte stor; en höjning av lägstalönen med 1 000 kr leder till att 1 procent färre skiljs från sina anställningar, vilket kan tolkas som en marginell effekt i relation till den

genomsnittliga separationsgraden bland inträdande som är 52 procent.²⁴ Det finns ingen signifikant effekt på förändrad tjänsteomfattning bland anställda som stannar kvar hos arbetsgivaren (kolumn 3).²⁵

Tabell 3: Relationen mellan lägstalönehöjningar och separationer samt arbetstid

	(1)	(2)	(3)
	Ej kvar i kommunen/landstinget	Ej kvar i kommunen/landstinget	Förändring i tjänsteomfattning
Avstånd till nästa års lägstalön i 100-tals kronor	-0,0010** (0,0004)	-0,0013*** (0,0004)	-0,0369 (0,0416)
Separationsgrad (kommun/landsting)	0,52	0,52	
Genomsnittlig förändring i tjänsteomfattning			6,37
Observationer	158 324	128 317	41 715
Förklaringsgrad	0,031	0,029	0,029
Plats i lönefördelningen	ja	Ja	ja
Bakgrundsvariabler	ja	Ja	ja
Arbetsgivareffekter	ja	Ja	ja
Exklusive dem inom 3 procent	Nej	Ja	Ja

Not: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$ Robusta standardfel inom parentes. Urvalet består av personer utan yrkeserfarenhet bland kommunalanställda arbetare. Avståndet ges därmed av avståndet mellan inträdeslönen 2001 och 2009 och lägstalönen för erfarna 2002 och 2010. Alla regressioner kontrollerar för års- och percentildummies i 5-percentilintervall. I skattningsarna för förändring i tjänsteomfattning kontrollerar vi dessutom för individens tjänsteomfattning innevarande år. Kolumnerna (2) och (3) exkluderar personer om avståndet mellan den nuvarande lönen och nästa års lägstalönen är mindre än den ungefärliga genomsnittliga löneökningstakten (3 procent).

4.1.5 Effekter på olika grupper

Resultaten som presenterades i Tabell 3 tyder på svagt negativa genomslutseffekter på sannolikheten att skiljas från sin anställning av höjda lägstalöner. Som beskrevs i teorigenomgången (Avsnitt 2.1) är det dock tänkbart att effekterna ser olika ut för olika grupper av anställda beroende på

²⁴ Anledningen till att separationsgraden är högre bland personer som ingår i skattningsarna jämfört med separationsgraden bland samtliga inträdande (se Tabell 1) är att vi här exkluderar personer i övre delen av lönefördelningen. Resultaten är mycket lika om vi mäter separationer från arbetsplatsen istället för arbetsgivaren/landstinget.

²⁵ Om vi inte kontrollerar för individens nuvarande tjänsteomfattning finner vi däremot ett signifikant samband mellan höjda lägstalöner och ökad av tjänsteomfattning. Detta tyder på att personer med längre avstånd mellan den nuvarande heltidslönen och nästkommande års lägstalön arbetar deltid i högre utsträckning vilket gör dem mer benägna att gå upp i tjänst, även i avsaknad av höjda lägstalöner.

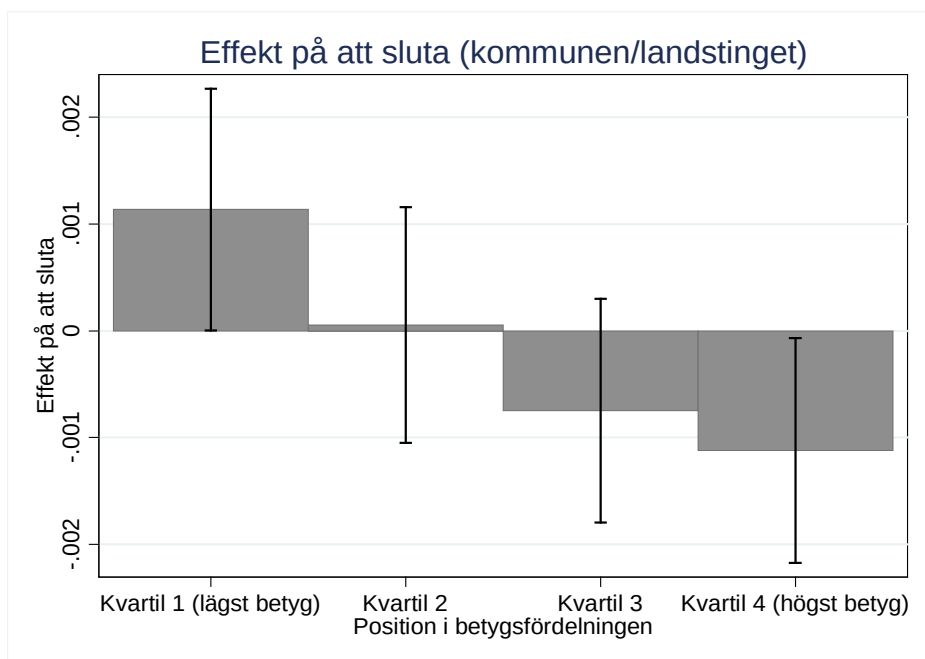
hur produktiva de är. Vi undersöker därför om lägstalönerna har olika betydelse för olika personer genom att gruppera de anställda utifrån deras genomsnittliga slutbetyg från årskurs 9 och skatta effekterna separat för varje grupp.²⁶ Ett underliggande antagande är att dessa betyg är relaterade till personernas produktivitet, något vi, som nämnts ovan, baserar på observationen att andra studier har funnit en tydlig relation mellan betyg och olika arbetsmarknadsutfall.

Resultaten, som presenteras i Figur 5, visar att effekten av höjda lägstalöner skiljer sig märkbart mellan individer beroende på utbildningsresultaten.²⁷ Mer specifikt tycks höjda lägstalöner bidra till färre separationer bland personer med höga betyg (i översta kvartilen) och med fler separationer bland personer med låga betyg (i nedersta kvartilen). Effekten på faktiska löneökningar är däremot liknande oavsett avgångsbetyg (Tabell A2 i Appendix redovisar de fullständiga resultaten på faktiska löneökningar, separationer och tjänsteförändringar). Sammantaget visar dessa resultat alltså att höjda lägstalöner medför faktiska löneökningar för alla som berörs, men att fler lågproduktiva och färre högproduktiva skiljs från sina anställningar. I detta sammanhang kan det dock vara värt att återigen påpeka att alla studerade personer befinner sig relativt långt ner i lönefördelningen, vilket betyder att vi talar om låg- och högproduktiva bland dem med lägre produktivitet.

Vi har också undersökt om effekterna skiljer sig åt beroende på ålder, kön och födelseland. Resultaten, som presenteras i Tabell 4 visar att högre lägstalöner minskar separationerna bland unga personer. Tabellen visar också att den negativa effekten på separationer är koncentrerad till kvinnor. Det är dock svårt att dra någon klar slutsats av denna skillnad då det är relativt få män inom avtalsområdet, vilket gör att effekten för dem inte kan skattas med precision. Vi ser också att höjda lägstalöner medför att relativt sett fler utlandsfödda skiljs från sina anställningar. Resultatet är intressant då det liksom resultaten med avseende på utbildningsbakgrund tyder på att höjda lägstalöner kan leda till sammansättningsförändringar som missgynnar grupper med en svag förankring på arbetsmarknaden. Återigen är dock de skattade effekterna att betrakta som relativt små.

²⁶ Betyg från årskurs 9 är tillgängliga för personer födda 1972 och framåt. För jämförbarhet percentilrankar vi alla genomsnittsbetyg. Percentilranking innebär att vi rangordnar alla personers genomsnittsbetyg för att sedan ordna dem i 100 lika stora klasser. Den första percentilen innehåller då den hundradel personer som hade de lägsta grundskolebetygen o.s.v.

²⁷ Modellerna tar hänsyn till att personer med olika betyg kan ha olika separationssannolikheter av andra skäl.



Figur 5 Effekten på separationer uppdelat på slutbetyg från årskurs 9

Not: Varje stapel rapportar effekten av höjda lägstalöner (med 100 kronor) separat med avseende på individens betyg från årskurs 9. Effekterna har beräknats från interaktionen mellan avståndet till nästa års lägstalön och en dummy för vilken kvartil i betygsfördelningen som individen tillhör med hjälp av nlcom i Stata. För varje stapel visas också 95-procentiga konfidensintervall.

Tabell 4: Effekter på olika grupper

<i>Skattning 1: Ålder</i>	<i>Unga (19-24 år)</i>	<i>Äldre(>24 år)</i>
Avstånd till nästa års lägstalön i 100-tals kr	-0,0016*** (0,0004)	0,0029*** (0,0006)
<i>Skattning 2: Kön:</i>	<i>Män</i>	<i>Kvinnor</i>
Avstånd till nästa års lägstalön i 100-tals kr	-0,0004 (0,0005)	-0,0016 (0,0004)
<i>Skattning 3: Födelseland</i>	<i>Infödd</i>	<i>Utlandsfödd</i>
Avstånd till nästa års lägstalön i 100-tals kr	-0,0015*** (0,0004)	0,0002 (0,0006)
Plats i lönefördelningen	ja	ja
Bakgrundsvariabler	ja	ja
Arbetsgivareffekter	ja	ja

Not: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$ Robusta standardfel inom parentes. Modellerna motsvarar skattningarna i Tabell 2 och 3. Varje skattning rapportar effekten av höjda lägstalöner separat med avseende på individens bakgrundsegenskaper. Effekterna har beräknats från interaktionen mellan avståndet till nästa års lägstalön och en dummy för vilken typ som individen tillhör med hjälp av nlcom i Stata. Tabell A2 i Appendix redovisar de fullständiga resultaten, inklusive huvudeffekter och interaktionstermer.

4.1.6 Effekter på framtida arbetsmarknadsutfall

Vi har konstaterat att vi har en liten negativ effekt på sannolikheten att lämna anställningen efter en höjd lägstalön. Vi har också konstaterat att denna genomsnittliga effekt döljer en betydande heterogenitet; exempelvis såg vi att höjda lägstalöner för unga med låga grundskolebetyg medförde fler separationer. Det är därför intressant att se om även framtida arbetsmarknadsutfall påverkas av höjda lägstalöner. Vi har därför skattat effekten på framtida arbetsinkomster av högre lägstalöner på samma sätt som vi har skattat övriga effekter.

Vårt huvudresultat är att högre lägstalöner för dem som påverkas direkt av dessa höjningar (dvs. har en lön som ligger under nästa års lägstalön) ger knappt två procent lägre arbetsinkomster nästa år. Effekten är statistiskt signifikant. Vi hittar däremot inga signifikanta skillnader mellan effekterna för individer från olika kvartiler i fördelningen av grundskolebetyg; de skattade effekterna ligger mellan -1,8 % (kvartilerna 1, 2 och 3) och -2,0 % (kvartil 4). Detta resultat är förvånande med tanke på de signifikanta skillnaderna i effekter mellan dessa grupper när det gäller jobbseparationer och med tanke på att höjda löner för personer från den översta kvartilen i betygsfördelningen medförde färre separationer för denna grupp.

Mönstren i resultaten är konsistenta med att höjda löner för dem med de högsta betygen, via den minskade sannolikheten för separation, har medfört att de har "låsts inne" i jobb med sämre villkor än de jobb de skulle ha kunnat få om de bytt jobb, samtidigt som de med sämst betyg får lägre arbetsinkomster på grund av ökade ofrivilliga separationer. Vi vill dock understryka att detta bara är en möjlig tolkning och att mer undersökningar krävs för att med någon säkerhet kunna tolka resultaten.

4.2 Delstudie II: Höjda lägstalöner i callcenteravtalet mellan Almega Tjänsteföretagen och Unionen

4.2.1 Bakgrund

I denna delstudie tittar vi närmare på call-/contactcenterbranschen²⁸ som bedriver kundrelaterade verksamheter på distans. De vanligaste tjänsterna är kundservice/kundkontakt samt renodlad försäljning och opinions- och marknadsundersökningstjänster. Inom branschen finns det två huvudsakliga kollektivavtal (löneavtal), ett tjänstemannaavtal och ett arbetaravtal. Företagen som omfattas av tjänstemannaavtalet är företag vars primära verksamhet är tjänster som klassas som callcenter medan arbetareavtalet omfattar företag som

²⁸ Förtättningsvis benämns call/contactcenters som callcenters.

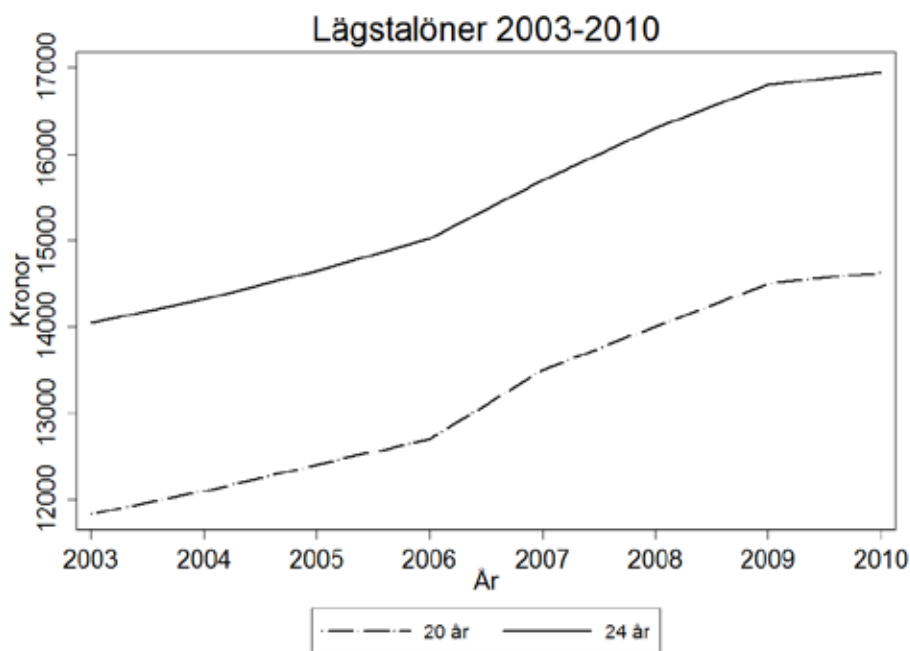
har en annan primär verksamhet men samtidigt har en del av sin verksamhet inom branschen.

Delstudien tar fokus på tjänstemannaavtalet som är ett avtal mellan arbetsgivareföreningen *Almega Tjänsteföretagen* och fackförbundet *Unionen*. Enligt Unionens rapport "Callcenterbranschen" från 2009 är andelen som ligger nära eller på lägslönen större inom callcenteravtalet än inom Unionens samtliga övriga avtal.

Det första renodlade avtalet för callcenters tecknades år 2001 och detta avtal innehåller två avtalade lägslöner som vi visar i Figur 6. Lägslönerna är baserade på ålder. Den första lägslönen gäller för tjänstemän fyllda 20 år och den andra för tjänstemän fyllda 24 år. Detta innebär att tjänstemän under 20 år inte omfattas av någon lägslön.²⁹ Vid sidan om lägslönerna innehåller löneavtalet också en procentuell lönepott samt individgarantier, dvs. en garanterad löneökning i kronor för samtliga arbetstagare (se Tabell A3 i Appendix).

Av figuren framgår att lägslönerna ökat kontinuerligt sedan det första avtalet tecknades år 2001. Vi ser även en något större höjning av lägslönen år 2007 vilket också avspeglar sig i en större individgaranti och lönepott.

²⁹ Eftersom gruppen anställda som är yngre än 20 år är liten har vi inte inkluderat denna grupp i analysen.



Figur 6 Avtalade lägstalöner 2003–2010

4.2.2 Den studerade populationen

För att identifiera anställda i callcenterföretag använder vi oss av en kombination av näringsgren och yrke. Lönestrukturstatistiken är dessutom uppdelad på arbetare och tjänstemän, vilket gör det möjligt att särskilja anställda inom tjänstemannaavtalet mellan Almega Tjänsteföretagen och Unionen från arbetaravtalet mellan SEKO/IT och Telekomföretagen.

Vi väljer ut anställda i företag inom Telefonserviceverksamhet (SNI-kod 74860). Kravet är att både företaget och arbetsstället ska vara registrerade som callcenterföretag. Branschens unga ålder gör att det inte går att urskilja callcenterföretag från andra företag genom näringsgren före år 2003, därför begränsar vi analysen till åren 2003–2010. Vi exkluderar också arbetstagare under 20 år då dessa inte omfattas av någon lägstalön.³⁰ Som ett komplement till branschinformationen används även följande yrkeskoder för att identifiera anställda inom avtalet: datasupport, telefonpassning, intervju, telefonpassning, samt försäljning (3121, 3415, 4190, 4223 och 5227).

³⁰ Det faktum att tonåringarna inte omfattas av någon lägstalön skulle göra denna grupp intressant att studera. Gruppen är dock för liten för vår analys.

Liksom i övriga delstudier använder vi oss här av faktiska löner och separationer som utfall där en separation definieras som att arbetstagaren inte finns kvar på arbetsplatsen/i branschen under mät månaden september året efter.

Tabell 5 beskriver tjänstemännen inom branschen. Callcenters är en ung bransch. Medelåldern är 32 år, att jämföra med exempelvis de anställda inom det studerade avtalet för kommunal och landstingsanställda, där genomsnittsåldern var 44 år. Majoriteten är kvinnor, 7 procent av tjänstemännen har inte slutfört gymnasiet och 70 procent har gymnasieutbildning som högsta utbildningsnivå.

I genomsnitt lämnar 25 procent av dem som var anställda under mätperioden (september) sin arbetsplats inom ett år (22 procent lämnar hela branschen). Tjänstgöringsgraden uppgår i genomsnitt till 94,2 procent.

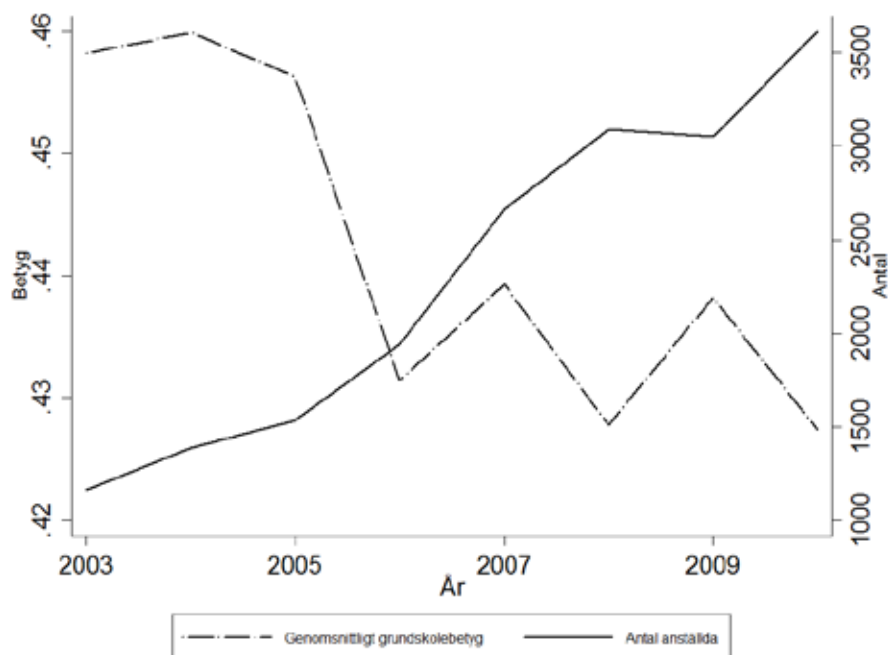
Tabell 5 Egenskaperna bland personer som omfattas av kollektivavtal mellan arbetsgivareföreningen Almega Tjänsteföretagen och fackförbundet Unionen

	Medelvärde
Ålder	31,68
Kvinna	0,62
Utlandsfödd	0,12
<i>Utbildning</i>	
Förgymnasial <9 år	0,00
Förgymnasial =9 år	0,07
Gymnasial	0,71
Eftergymnasial <2 år	0,08
Eftergymnasial minst 2 år	0,12
Forskarutbildning	0,00
Okänd	0,02
Percentilrankade grundskolebetyg	0,44
<i>Lön, separationer och tjänsteomfattning</i>	
Månadslön i september (heltidslön): 20-23 åringar	16 245
Månadslön i september (heltidslön): 24+ år	19 042
Tjänsteomfattning i procent	94,25
Antal år inom bransch*	3,20
Slutar inom branschen	0,22
Slutar på arbetsstället	0,25
Andel med lön under rådande lägstalön	10,73
Antal observationer	22 104

Not: Tabellen visar egenskaperna bland anställda år 2003–2009. Genomsnittliga grundskolebetyg beräknas för personer som gick ut grundskolan år 1988 eller senare (personer födda efter 1971).

**Antal år inom branschen beräknas från år 2001.

Branschen har under den studerade perioden växt stadigt vilket vi kan se i Figur 7 nedan. I takt med att branschen har växt har de genomsnittliga betygen bland de anställda sjunkit.³¹ Det tycks alltså som att branschens expansion har inneburit att man över tiden börjat anställa allt fler personer med relativt svaga skolresultat.



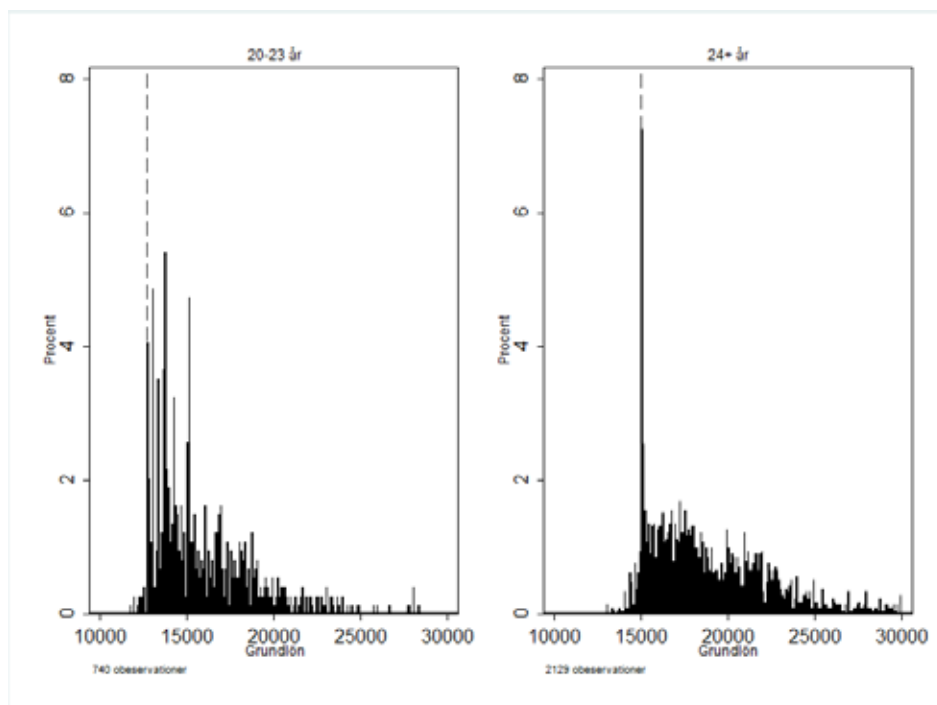
Figur 7 Branschens storlek och sammansättning 2003–2010

Not: Den vänstra axeln anger det genomsnittliga slutbetyget rangordnat i årliga percentiler (från 0 till 1) för att hantera att betygssystemen ser olika ut. Betygen är från årskurs 9 och urvalet består av personer födda efter 1971 som slutfört årskurs 9 i Sverige. Den högra axeln anger antalet arbetstagare i urvalet för personer 20 år eller äldre.

Figur 8 visar lönefördelningen för tjänstemän år 2006 (i mitten av mätperioden) uppdelad på den lägstalön arbetstagarna omfattas av enligt avtal. Lägstalönen tycks påverka lönefördelningen för de båda åldergrupperna samtidigt som vi ser en betydande andel av 20–23-åringarna som redan får lägstalönen som egentligen gäller för 24-åringar. Vidare ser vi att andelen anställda som har en lön som ligger under den stipulerade lägstalönen är relativt liten precis som

³¹ I figuren visas endast utvecklingen av grundskolebetyg men gymnasiebetygens utveckling är likartad.

inom kommunalarbetsområdet som vi studerade i föregående avsnitt. Denna andel ökar dock ganska markant över tiden inom callcenterbranschen. Tänkbara förklaringar till att lönen kan ligga under avtalslönen är att vissa företag kan sakna kollektivavtal och att de anställda därför inte omfattas av lägstalönen, eller att kollektivavtal finns men inte följs, eller att lönerevisionen ännu inte genomförts vid mättillfället. En annan orsak kan vara förekomsten av provisionslöner.³²



Figur 8 Lönefördelningen uppdelad på lägstalön år 2006

Not: Den streckade linjen anger lägstalönen för respektive grupp år 2006.

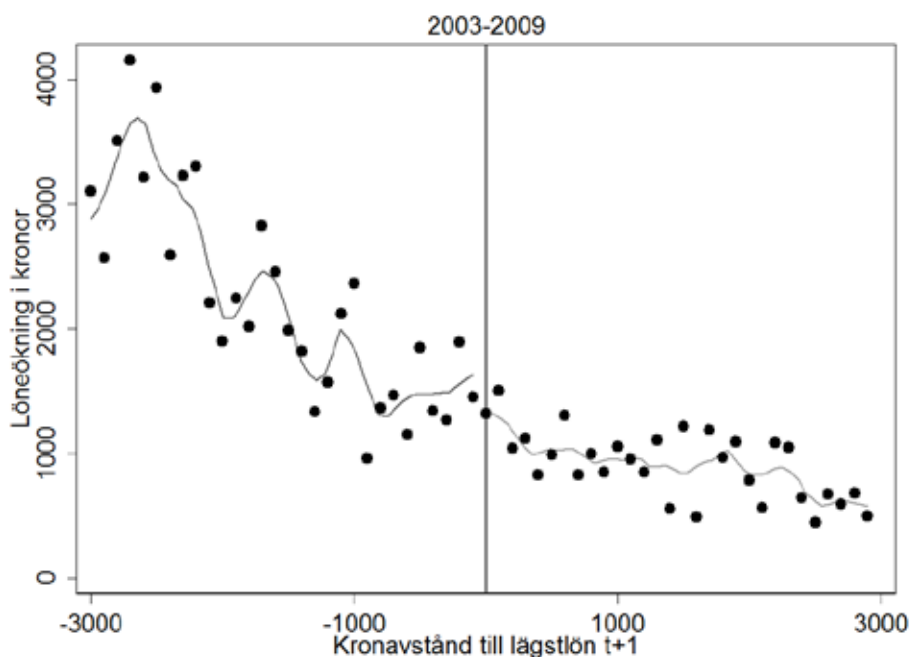
4.2.3 Lägstalöneökningar och faktiska löner

Analysen börjar likt de övriga delstudierna med att vi undersöker lägstalönernas inverkan på de faktiska löneökningarna. Därefter studerar vi om lägstalönen har någon inverkan på mängden separationer eller sammansättningen bland de som lämnar arbetsplatserna. Liksom tidigare mäter vi avståndet mellan de anställdas nuvarande lön och nästa års lägstalön och relaterar den till den faktiska löneökningen. Då lägstalönen baseras på ålder

³² Vi ser en viss andel som har en negativ löneutveckling vilket också kan vara orsakat av prestationslöner.

beräknas avståndet till nästa års lägstalön för 23-åringar som avståndet till den högre lägstalönen. Under perioden har i genomsnitt 20 procent av de anställda en lön understigande nästa års lägstalön. Andelen är mindre i början av den studerade perioden och växer i takt med att branschen växer. Andelen under nästa års lägstalön ökar mest de år då lägstalönen höjs mycket.

Figur 9 visar årliga faktiska löneökningar för åren 2003–2009 beroende på avståndet till nästkommande års lägstalöner (i 200-kronorsintervall). Vi kan se att arbetstagare med en lön som ligger under nästa års avtalade lägstalön får en större löneökning än de med en lön som ligger över nästa års lägstalön.³³



Figur 9 Relationen mellan individens avstånd till nästa års lägstalön och faktiska löneökningar

Not: Avståndet till nästa års avtalade lägstalön anges i 200-kronorsintervall, 2003–2010. Den heldragna vertikala linjen anger avståndet till nästa års lägstalön där avståndet är noll. Den heldragna horisontella linjen är en anpassad regressionslinje som tar hänsyn till att sambandet inte är linjärt. Det största avståndet mellan den nuvarande lönen och nästkommande års lägstalön som kan råda enligt avtal under studieperioden är 3 000 kr, och gäller för personer som gick in på lägstalönen för 20-åringar på 12 700 kr år 2006 och som därmed kvalificerar sig för lägstalönen för 24-åringar på 15 700 år 2007 (se Tabell 3 i Appendix).

³³ Man kan också notera att de genomsnittliga löneökningarna faller med den tidigare lönen även ovanför lägstälönenivån. Detta innebär att de som ligger längre ned i lönefördelningen får större löneökningar generellt sett. Detta är inget problem för vår analys eftersom vi hela tiden rensar bort den direkta relationen mellan platsen i lönefördelningen och löneökningstakten.

Samtliga arbetstagare är genom individgarantin garanterade en viss lönehöjning. Denna summa avräknas avståndet till nästa års lägstralön då personer som, genom individgarantin, hamnar över lägstralönen här anses som opåverkade av en höjd lägstralön eftersom de skulle ha garanterats samma lön även om nästa års lägstralön hade varit lägre.

I Tabell 6 redovisas resultaten för lägstralönens inverkan på den faktiska lönebildningen. Resultaten bekräftar likt Figur 9 ovan att arbetstagare som har en lön under nästa år lägstralön får högre löneökningar i jämförelse med de som redan har en lön överstigande nästkommande år lägstralön. I genomsnitt motsvarar denna löneökning 52,8 kronor eller 0,4 procent per 100 kronors avstånd till nästkommande års lägstralön. Resultaten är stabila för kontroller för individegenskaper som kön, ålder, födelseland och erfarenhet inom branschen liksom arbetsplatsspecifika egenskaper som är konstanta över tiden. Vi har även skattat effekterna separat för de olika åldergrupperna vilket gav liknande resultat.

Tabell 6 Relationen mellan lägstralönehöjningar och faktiska löneökningar

	Faktisk löneökning	
	(1) <i>kronor</i>	(2) <i>procent</i>
Avstånd från minimilön i 100-tals kronor	52,8*** (7,7)	0,0042*** (0,0006)
Observationer	13 663	13 663
Förklaringsgrad	0,125	0,148
Plats i lönefördelningen	Ja	Ja
Bakgrundsvariabler	Ja	Ja
Arbetsplatseffekter	Ja	Ja

Not: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$ Robusta standardfel inom parentes. Löneökningen är beräknad för personer som är kvar hos arbetsgivaren. Alla regressioner kontrollerar för individens plats i lönefördelningen genom dummies för varje 5-percentilsintervall. Eftersom lägstralönen är åldersdifferentierad beräknas individens plats i lönefördelningen separat för de två åldersgrupperna. Alla regressioner inkluderar årsdummies. Genomsnittliga faktisk löneökning är 660 kr mellan 2003 och 2009.

4.2.4 Effekter på separationer och tjänstgöringsomfattning

Vi undersöker nu lägstralönens eventuella inverkan på separationer från arbetsplatsen samt tjänstens omfattning. Tabell 7 redovisar resultaten för separationer från arbetsplatsen baserat på samma modell som skattats tidigare. Resultaten tyder på att en höjning av lägstralönen medför färre separationer. En

höjning av lägstalönen med 1 000 kronor minskar separationerna från arbetsplatsen med ungefär 2 procentenheter.³⁴

Ser vi istället till förändringar i tjänsteomfattning till följd av höjda lägstalöner minskar denna för anställda med en lön under nästa års lägstalön i jämförelse med dem som redan har en lön över. Precis som när vi studerar löneeffekterna gäller denna skattning endast de anställda som stannar kvar inom avtalsområdet. En möjlig förklaring till resultaten skulle kunna vara att de som stannar kvar på grund av den högre löneökningstakten har en lägre tjänsteomfattning under nästkommande år än övriga som stannar kvar.

Tabell 7 Relationen mellan lägstalönehöjningar och separationer samt arbetstid

	(1)	(2)
	Ej kvar på arbetsplatsen	Förändringar i tjänsteomfattning
Avstånd från minimilön i 100-tals kr	-0,0024*** (0,0008)	-0,0924*** (0,0333)
Genomsnittlig separationsgrad från arbetsplatsen	0,253	-0,319
Observationer	22 104	13 663
Förklaringsgrad	0,144	0,235
Plats i lönefördelningen	Ja	Ja
Bakgrundsvariabler	Ja	Ja
Arbetsplatseffekter	Ja	Ja

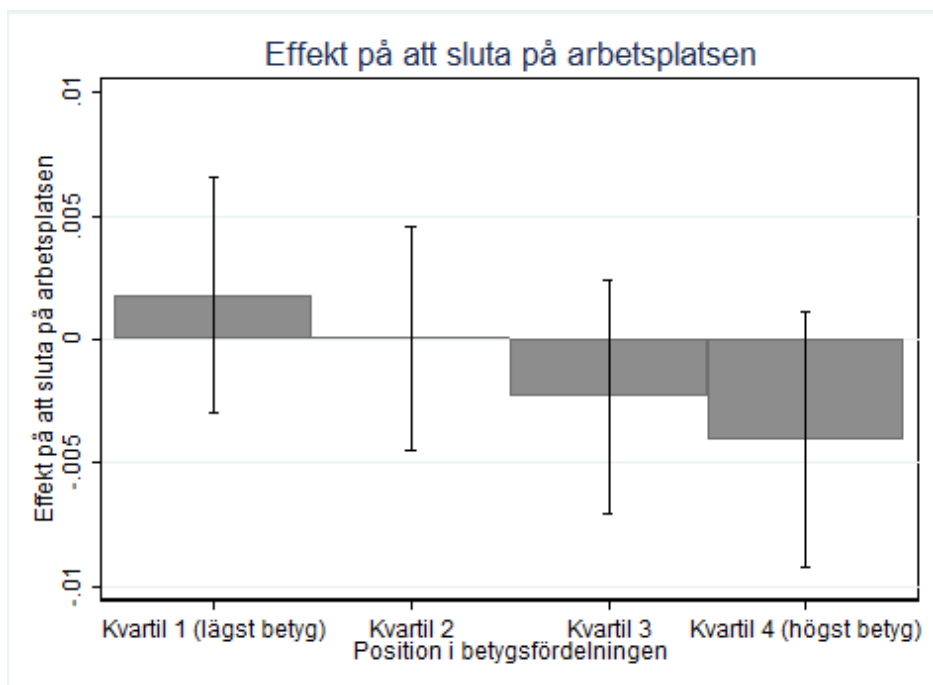
Not: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$ Robusta standardfel inom parentes. Alla regressioner kontrollerar för individens plats i lönefördelningen genom dummies för varje 5-percentilsintervall. Eftersom lägstalönen är åldersdifferentierad beräknas individens plats i lönefördelningen separat för de två åldergrupperna. Alla regressioner inkluderar årsdummies. I skattningarna för tjänsteomfattning kontrollerar vi för arbetstagarens tjänsteomfattning i år t . Modellen tar inte hänsyn till om företaget läggs ner eller flyttar, men detta påverkar inte resultaten.

4.2.5 Effekter på olika grupper

I Tabell 7 presenteras höjningen av lägstalönens effekter på separationer från arbetsplatsen för 20–23 åringar baserade på var i betygsfördelningen arbetstagaren ligger. I linje med resultaten för de kommunalanställda ser vi en tendens till att höjda lägstalöner gör att de med låga betyg oftare slutar medan de med höga betyg slutar mer sällan. Resultaten gäller dock endast gruppen 20–23 år och är inte statistiskt signifikanta.³⁵

³⁴ Resultaten är mycket lika om vi ser till separationer från branschen.

³⁵ Samma mönster finns även gällande separationer från branschen. Detta gäller dock inte för arbetstagare 24 år eller äldre där, likt huvudresultatet, sannolikheten att skiljas från arbetsplatsen vid en höjning av lägstalönen minskar även för dem med låga betyg.



Figur 10 Effekten på separationer uppdelat på slutbetyg från årskurs 9

Not: Varje stapel rapporterar effekten av höjda lägstalöner separat med avseende på betyg från årskurs 9. Effekterna har beräknats från interaktionen mellan avståndet till nästa års lägstalön och en dummy för vilken kvartil i betygsfördelningen som individen tillhör med hjälp av nlcom i stata. För varje stapel visas också 95-procentiga konfidensintervall. Skattningarna gäller endast 20–23-åringar. Modellen tar inte hänsyn till om företaget läggs ner eller flyttar, men detta påverkar inte resultaten.

I Tabell 8 presenteras skattningar av hur effekterna på separationer från arbetsplatserna skiljer sig åt med avseende på kön, födelseland och om personen avslutat gymnasiet eller inte. Tittar vi enbart på den yngre gruppen finner vi att höjda lägstalöner leder till färre separationer framförallt i gruppen som inte har slutfört gymnasiet. Dessa resultat står sig dock inte om vi skulle analysera hela populationen. Skillnaderna mellan könen är relativt små, medan vi ser att det framförallt är de infödda som minskar sina separationer när lägstalönerna höjs.

Tabell 8 Effekter på olika grupper

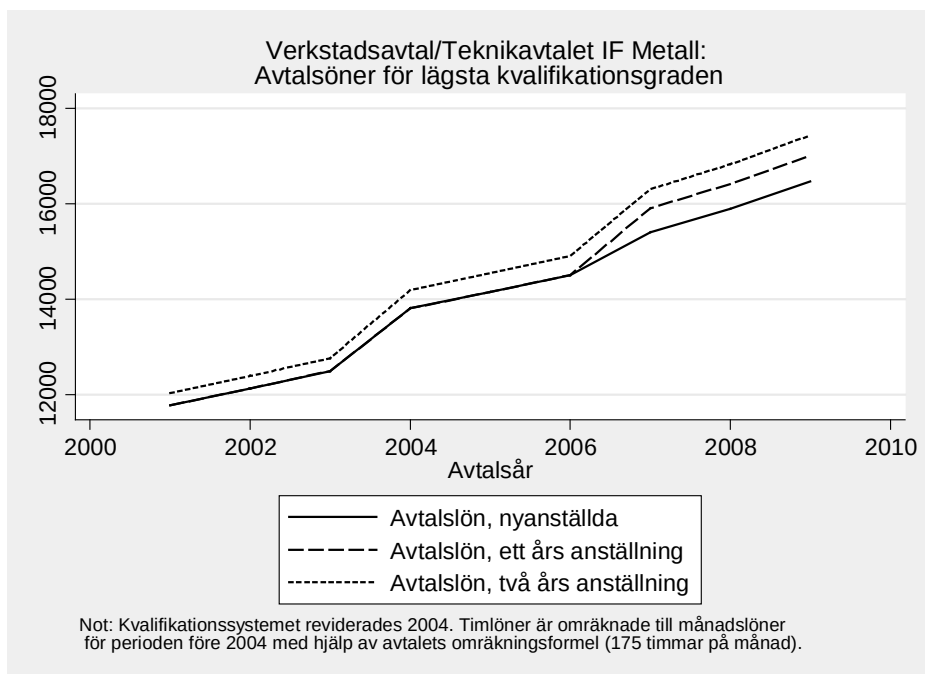
	Ej kvar på arbetsplatsen	
<i>Skattning 1: Avslutat gymnasiet</i>	<i>Avslutat gymnasiet (unga 20–23 år)</i>	<i>Ej avslutat gymnasiet (unga 20–23 år)</i>
Avstånd till nästa års lägstalön i 100-tals kr	-0.0003 (0,0016)	-0,0075** (0,0030)
<i>Skattning 2: Kön:</i>	<i>Män</i>	<i>Kvinnor</i>
Avstånd till nästa års lägstalön i 100-tals kr	-0,0017 (0,0011)	-0,0028 (0,0010)
<i>Skattning 3: Födelseland</i>	<i>Infödd</i>	<i>Utlandsfödd</i>
Avstånd till nästa års lägstalön i 100-tals kr	-0,0029 (0,0009)	-0,0004 (0,0015)
Plats i lönefördelningen	ja	ja
Bakgrundsvariabler	ja	ja
Arbetsgivareffekter	ja	ja

Not: Varje skattning rapportar effekten av höjda lägstalöner separat med avseende på individens bakgrundsegenskaper. Effekterna har beräknats från interaktionen mellan avståndet till nästa års lägstalön och en dummy för vilken typ som individen tillhör med hjälp av nlcom i Stata. Tabell A4 i Appendix redovisar de fullständiga resultaten, inklusive huvudeffekter och interaktionstermer. Företag som läggs ner eller flyttar är inkluderade men påverkar inte resultaten.

4.3 Delstudie III: Höjda lägstalöner i teknikavtalet

4.3.1 Bakgrund

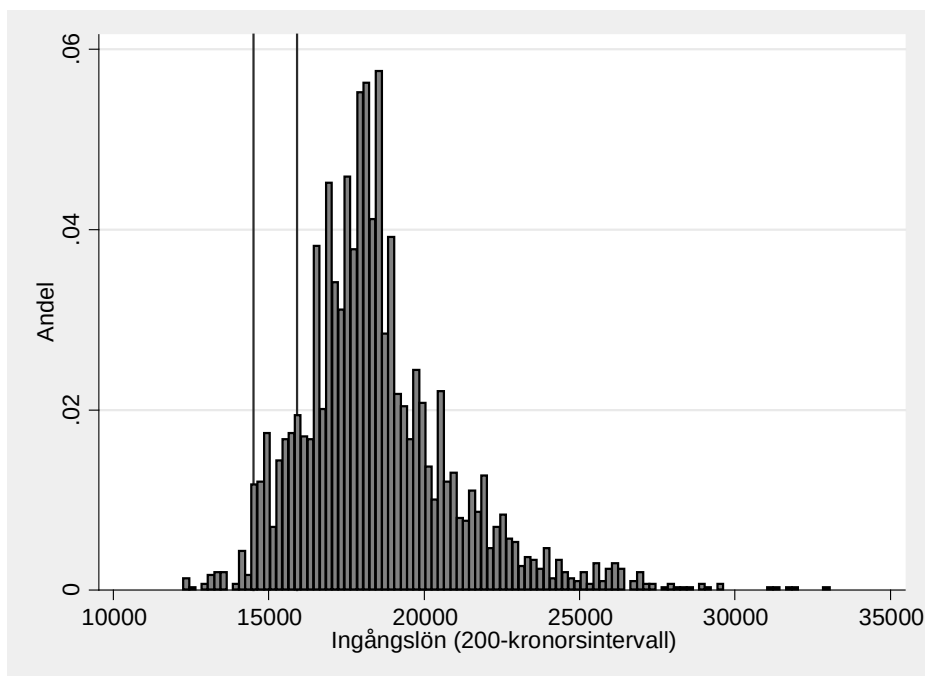
I Forslund m.fl. (2012) diskuterade vi skillnader mellan avtalsområden vad gäller hur löner för tidigare oprövad arbetskraft sätts. Vi drog då slutsatsen att lönerna inom industrin i huvudsak sattes som ett resultat av lokala förhandlingar och att de lägstalöner som skrivs på förbunds nivå har en mycket begränsad (direkt) betydelse för de faktiska lönerna inom detta område. Eftersom vi saknar uppgifter om de lokala avtalen gör detta att det är svårt för oss att studera samspelet mellan avtalade lägstalöner och sysselsättning inom industrin. För att ändå kunna göra en analys i den riktningen har vi fokuserat på en förändring i avtalsområdet som genomfördes mellan 2006 och 2007. Då infördes nämligen en särskild lägstalön för anställda med ett års anställningstid, vilket saknades tidigare. Utvecklingen av avtalslönerna redovisas i Figur 11. Denna förändring innebar en relativt betydande ökning av avtalslönerna för anställda med ett års erfarenhet under just 2007.



Figur 11: Utvecklingen av avtalslöner för lägsta kvalifikationsgrad i Verkstadsavtalet/Teknikavtalet med IF Metall

4.3.2 Beskrivning av den studerade populationen

Precis som vid analysen av callcenteravtalet är vi här hänvisade till återskapa relationen mellan avtal och faktiska löner utifrån arbetsplatsernas rapoporterade branschtillhörighet. Genomgående använder vi oss av löner för personer som enligt strukturlönestatistiken är att betrakta som arbetare. Baserat på SNI2007 har vi inom denna datamängd försökt återskapa teknikavtalsområdet utifrån de koder som är kopplade till industriell tillverkning. Genomgående tycks våra resultat vara okänsliga för mindre variationer i exakt hur vi implementerar denna avgränsning.



Figur 12: Löner bland de nyanställda 2006

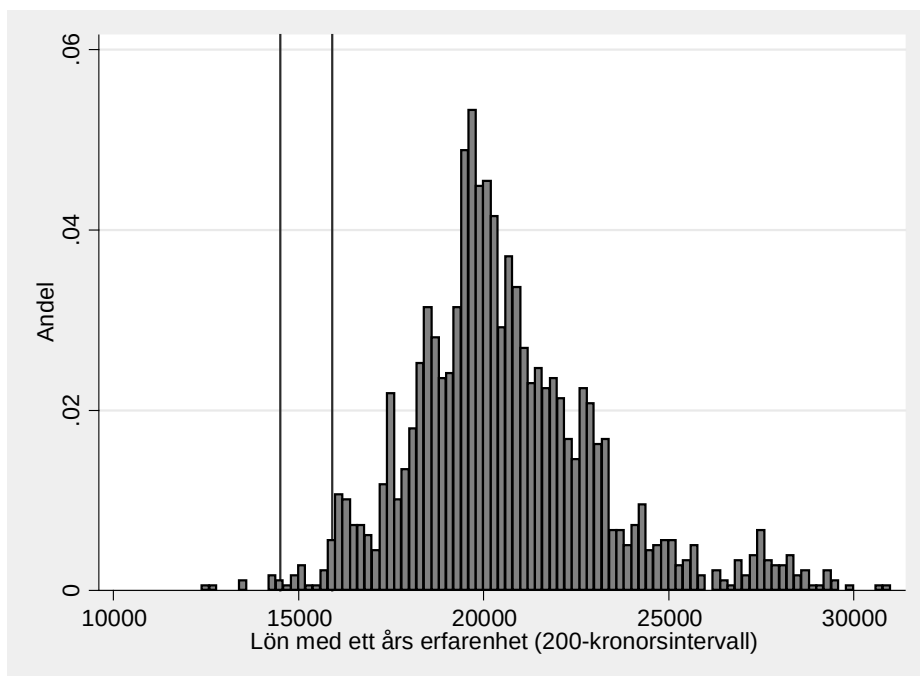
Not: Data täcker bara de arbetsplatser som fanns under både föregående och nästkommande år. Endast arbetare som inte tidigare arbetat på arbetsplatsen ingår i materialet. 2 985 observationer.

4.3.3 Skattningar av avtalets effekter

I Figur 12 visas lönefördelningen för dem som är nyanställda år 2006. De vertikala linjerna visar först lägstalönen för nyanställda och därefter den lägstalön som råder nästa år. Figuren innebär att ungefär 11 procent av de nyanställda ligger under den kommande lägstalönen för personer med ett års erfarenhet. Denna andel var exceptionellt hög just detta år eftersom man införde den speciella avtalslönen för personer med ett års erfarenhet. Dessa förutsättningar skulle kunna tolkas som att det under detta år fanns ovanligt goda möjligheter att studera betydelsen av avtalade löneökningar på faktiska utfall med hjälp av samma statistiska metoder som vi använt i övrigt.

Figur 13 nedan visar dock lönefördelningen för de personer som stannar kvar inom samma företag till det nästföljande året (2007), med samma vertikala linjer. Som figuren antyder, var löneökningstakterna för nyanställda inom avtalsområdet så pass kraftiga att nästan alla som stannade kvar inom sina företag ändå fick en lön som låg ganska kraftigt över den nya lägstalönen. Därför finner vi heller inga mätbara effekter av minimilöneökningen på de

faktiska lönernas utveckling bland de som stannar kvar när vi analyserar materialet med samma metoder som i föregående delstudier. När vi studerat effekter på separationer, återigen med samma metoder som i föregående delstudier, hittar vi heller inga effekter, vare sig på den genomsnittliga sannolikheten att sluta eller när vi analyserar om effekten varierar utifrån betygsfördelningen.



Figur 13: Löner bland dem med ett års erfarenhet år 2007

Not: Data täcker bara de arbetsplatser som fanns under både föregående och nästkommande år. Endast arbetare som inte tidigare arbetat på arbetsplatsen ingår i materialet. 1 781 observationer.

En ytterligare komplikation i sammanhanget är också att många av de anställda sannolikt ingår i gruppen som beräknas ha kvalificerade arbeten. Eftersom den tillgängliga yrkesstatistiken inte på något bra sätt går att översätta till arbetsplatsernas mått på kvalifikation är det svårt för oss att skilja ut denna grupp. Ett tecken på att detta kan spela viss roll är att vi ser ett tydligt genomslag på de faktiska lönerna om vi upprepar analysen men istället använder oss av lägstalönerna för kvalificerade arbeten. Dock är det uppenbart att detta inte är en speciellt träffsäker analys eftersom en icke obetydlig del av de anställda då har en lön som ligger under den lägsta avtalslönen för

kvalificerade arbeten (d.v.s. de har okvalificerade arbeten).³⁶ Inte heller i detta fall finner vi dock några effekter på antalet separationer eller separationernas sammansättning.

Vår samlade tolkning av analyserna i denna delstudie är att de visar på att lönerna för de allra lägst betalda inom detta avtalsområde inte i någon betydande utsträckning påverkas av nivåerna på avtalslönerna, och att detta även gäller under de år då avtalslönerna höjts relativt kraftigt. Förklaringen är att både ingångslöner och löneökningstakten under det första anställningsåret (för det stora flertalet) är tillräckligt höga för att lönerna ska hamna betydligt över de avtalade lägstalönerna.

4.4 Delstudie IV: En tillfällig lägstalön för sjuksköterskor

4.4.1 Institutionell bakgrund

I denna delstudie studeras effekterna av en tillfällig lägstalön för sjuksköterskor inom den offentliga sektorn som infördes år 2009. Lägstalönen innebar att sjuksköterskor utan specialistutbildning som anställdes år 2008, det år då lägstalönen blev känd för arbetsgivaren, var berättigade en lägstalön nästkommande år.

Införandet av lägstalönen föregicks av en utdragen konflikt år 2008 som pågick i 38 dagar och resulterade i cirka 93 000 förlorade arbetsdagar efter det att Vårdförbundet sade upp avtalet (Medlingsinstitutet 2009). Kravet från Vårdförbundet var bl.a. en lägstalön för sjuksköterskor om 22 000 kronor i månaden vilket efter förhandlingar slutade med en lägstalön för grundutbildade sjuksköterskor och röntgensjuksköterskor samt biomedicinska analytiker om 21 100 kronor i månaden med ett års erfarenhet under perioden 1 mars–31 december år 2009.

Vid sidan av lägstalönen gav avtalet specialistutbildade sjuksköterskor (och biomedicinska analytiker) en högre garanterad lönepott än sjuksköterskor utan specialistutbildning. Till skillnad från tidigare löneavtal för sjuksköterskor fanns det också en skrivelse om önskad ökad lönespridning från år 2008.

Vad gäller löneökningar saknar avtalet individgarantier och lönepotterna förhandlades fram lokalt med en garanterad lägstanivå.

4.4.2 Den studerade populationen

Den studerade populationen är de som i avtalet omfattas av lägstalönen. Dessa är personer med en tjänst och högsta utbildning som röntgensjuksköterska,

³⁶ Denna bild förändras inte om vi fokuserar på de anställda som enligt SSYK har arbeten som ställer krav på yrkeskompetens (8 som första siffra i SSYK 1996).

biomedicinsk analytiker eller grundutbildad sjuksköterska. Övriga utbildningar är enligt vår tolkning av högskoleförordningen och avtalet någon form funktions- eller specialistutbildning och exkluderas därför.³⁷ För att identifiera populationen använder vi utbildningskoder samt yrkeskoder (2233, 2234, 2235, 3231, 3232, 3233, 3234, 3235, 3239).

Avtalet omfattar både landsting och kommuner men vi väljer i denna rapport att endast fokusera på landstingen då sjuksköterskor inom den kommunala sektorn har ett högre löneläge. Detta innebär att de flesta primärkommunalt anställda sjuksköterskorna redan har en högre lön och därför inte påverkas alls av den införda minimilönen.³⁸

Som i de tidigare delanalyserna använder vi separationer som ett utfall där en separation definieras som att individen inte arbetar kvar under mät månaden året därpå (november för anställda inom landstinget). Vi analyserar både separationer från arbetsstället samt separationer från den landstingskommunala sektorn.

Lägstalönen gäller för anställda med minst ett års erfarenhet där erfarenhet beräknas som antalet år som vi observerar en person inom något av landstingen förutsatt att individen arbetat inom sjuksköterskeyrket. Definitionen kan leda till vissa mätfel då tjänsteomfattning, erfarenhet från andra sektorer och anställningslängd under året inte räknas in som vi beräknar den. Dock tycks detta problem vara mycket litet då andelen med ett års erfarenhet (som vi beräknar den) som ligger under den stipulerade lägstalönen år 2009 är nästintill obefintlig samtidigt som många av de nyanställda har en lön som ligger under denna nivå.

Tabell 9 beskriver de sjuksköterskor som ingår i vår analys mellan åren 2008–2010. Branschen är kvinnodominerad och 11 procent av de anställda är utlandsfödda. Den absoluta majoriteten har en grundutbildning där cirka 70 procent arbetar som mottagningssjuksköterska. Vidare hade de anställda ett högre slutbetyg från grundskolan än genomsnittet. Den genomsnittliga tjänsteomfattningen är 87,2 procent av heltid.

³⁷ Se Huvudöverenskommelsen för sjuksköterskor 2008, Högskoleförordningen 6 Kap, §§ 4–5, bilaga 2.

³⁸ Denna restriktion innebär att 20–25 % av sjuksköterskorna exkluderas från vår analys.

Tabell 9 Egenskaper bland personer som omfattas av löneavtal med tillfällig lägstalön för sjuksköterskor inom offentlig sektor

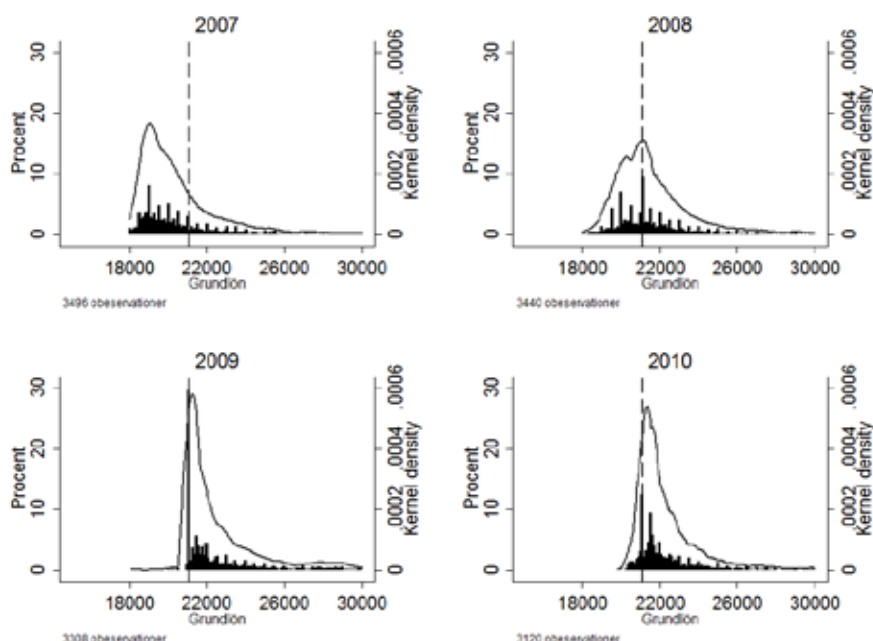
	Medelvärde
Ålder	38,20
Andel kvinnor	0,88
Andel utlandsfödda	0,11
<i>Vanliga yrken</i>	
Akutsjuksköterska	0,04
Barnsjuksköterska	0,02
Distriktssjuksköterska	0,01
Kirurgisjuksköterska	0,11
Operationssjuksköterska	0,01
Geriatricsjuksköterska	0,01
Psykiatrisjuksköterska	0,04
Röntgensjuksköterska	0,07
Mottagningssjuksköterska	0,70
<i>Utbildning</i>	
Grundutbildad sjuksköterska	0,92
Biomedicinsk analytiker	0,00
Röntgensjuksköterska	0,07
Percentilrankade högstadietbetyg	0,61
<i>Lön, separationer, tjänsteomfattning</i>	
Månadslön i november	23 817
Tjänsteomfattning i procent	87,2
Erfarenhet	4,94
Separation bransch	0,19
Separation arbetsplats	0,25
Observationer	76 000

Not: *Genomsnittliga grundskolebetyg beräknas för personer som gick ut grundskolan år 1988 eller senare (personer födda efter 1971). **Erfarenhet beräknas från och med år 2001. ***Separationer anges för åren 2008–2009. Yrkesgrupperna innehåller flera mindre yrken. Tabellen avser perioden 2008–2010.

Lönespridningen bland sjuksköterskor, skillnaden mellan dem med hög respektive låg lön, har under 2000-talet stadigt ökat fram tills den tillfälliga lägstalönen infördes. Figur 14 visar lönefördelningen för den studerade populationen med ett års erfarenhet för respektive år mellan 2007 och 2010. Den övre högra grafen visar att lägstalönen som infördes 2009 låg mycket högt upp i 2008 års lönefördelning; mer specifikt hamnade den på 68:e percentilen för de med ett års anställningstid år 2008 och på den 21:e percentilen för hela populationen oberoende av anställningstid.

Den nedre vänstra grafen visar vidare att lägstalönens införande tycks ha påverkat lönefördelningen avsevärt; för sjuksköterskor med ett års erfarenhet låg 30 procent på den avtalade lönenivån år 2009. Detta innebar minskad lönespridning för hela populationen eftersom de lågavlönade som omfattades av lägstalönen fick en skjuts uppåt i lönefördelningen.³⁹ Vissa landsting tycks dock ha infört lägstalönen redan 2008, då vi ser en viss ansamling av individer på 2009 års lägstalön i 2008 års lönefördelning.

Den nedre högra grafen visar lönefördelningen året efter den infördes (och togs bort). Här kan vi se en viss återgång till den lönefördelning som fanns innan lägstalönens införande, även om det också finns en viss ansamling av personer som ligger kvar på den tidigare lägstalönen, samt en större andel över den tidigare lägstalönen.



Figur 14 Faktiska och lägstalöner bland anställda 2007–2010

Not: Den streckade linjen anger lägstlönen år 2009.

4.4.3 Empirisk ansats

Eftersom lägstalönen för sjuksköterskor är tillfällig finns inga återkommande förändringar i lägstalönerna som kan utnyttjas för att studera lägstalönens

³⁹ Det är värt att notera att lönespridningen ökade mellan 2007 och 2008, innan införandet av den tillfälliga lägstalönen.

effekt på den faktiska lönebildningen och separationer/sysselsättningens sammansättning. Den empiriska ansatsen efterliknar ändå den för de tidigare delstudierna i det att vi definierar individens avstånd till 2009 års lägstalön i 2008 års lönefördelning förutsatt att individen har en lön under lägstalönen året efter och därmed kom att påverkas av den. De individer som har en lön överstigande lägstalönen anses liksom tidigare opåverkade av lägstalönen.

Avsaknaden av tidigare lägstalöner gör att vi använder oss av personer som anställdes åren innan som kontrollgrupp. På grund av att ett antal landsting redan år 2008 tycks införa lägstalönen väljer vi att jämföra faktiska löneökningarna och separationerna mellan 2008 och 2009 med utfallen mellan 2006 och 2007. Liksom tidigare jämför vi alltid personer på samma plats i lönefördelningen. För att verifiera lägstalönens eventuella inverkan på löneökningar och separationer/ sysselsättningens sammansättning genomför vi en liknande analys i föreperioden då det inte fanns någon lägstalön.

4.4.4 Lägstalöneökningar och faktiska löner

I Tabell 10 presenteras huvudresultaten för lägstalönens inverkan på faktiska löneökningar. Estimatet mäter skillnaden i löneökning beroende på avståndet till lägstalönen det år lägstalönen införs och kontrollåret 2006 då lägstalön saknas. Samtliga skattningar kontrollerar för arbetsgivareeffekter samt bakgrundsvariabler som kön, ålder, födelseland och erfarenhet inom landstinget.

Resultaten i kolumn (1) visar att den tillfälliga lägstalönen hade effekter på den faktiska lönebildningen. För varje 100 kronor från lägstalönen ökar lönen med i genomsnitt 61,6 kronor jämfört med de som har en lön överstigande lägstalönen.⁴⁰

För att se om effekten av lägstalönen hänger kvar ser vi i kolumn (2) till löneökningar över två år. Analysen bygger på att individerna är kvar hos arbetsgivaren dessa två år och visar på en avtagande effekt av den tillfälliga lägstalönen.

⁴⁰ Estimatet ändras endast marginellt då vi inkluderar kontroller för arbetsgivareeffekter samt bakgrundsvariabler samtidigt som förklaringsgraden ökar. Effekterna är större för de med längre erfarenhet som samtidigt har en lön understigande lägstalönen.

Tabell 10 Skattade effekter av lägstalöner på faktiska löner

	(1) Löneökning [†] (t+1)	(2) Löneökning [†] (t+2)
Avstånd från lägstalönen i 100-tals kronor	61,6*** (1,9)	44,0*** (2,7)
Genomsnittlig löneökning	1041	2169
Observationer	35 404	31 757
Förklaringsgrad	0,254	0,207
Plats i lönefördelningen	Ja	Ja
Bakgrundsvariabler	Ja	Ja
Arbetsgivareffekter	Ja	Ja

Not: *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1 Robusta standardfel inom parentes, [†]Löneökningen är beräknad för personer som är kvar hos arbetsgivaren, Alla regressioner kontrollerar för års- och percentildummies i 5-percentilintervall, Lägstalönen under 2009 låg på 21 100 kronor

I Tabell 11 visar vi resultaten för känslighetsanalysen där vi använder oss av avståndet i percentiler till den percentil där lägstalönen låg i 2008 års lönefördelning istället för det faktiska avståndet i kronor. Likt de tidigare resultaten ser vi betydande effekter av lägstalönen då lägstalönen införs medan effekterna i föreperioden är noll. Detta bekräftar lägstalönens inverkan på den faktiska lönebildningen.

Tabell 11 Känslighetsanalys

	Faktisk löneökning [†]	
	(1) Period med lägstalön	(2) Föreperiod utan lägstalön
Avstånd från lägstalönen i percentiler	50,6*** (1,6)	-2,5 (1,7)
Genomsnittlig löneökning	1041	888,7
Observationer	35 404	30 688
Förklaringsgrad	0,251	0,140
Bakgrundsvariabler	Ja	Ja
Arbetsgivareffekter	Ja	Ja

Not: *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1 Robusta standardfel inom parentes, [†]Löneökningen är beräknad för personer som är kvar hos arbetsgivaren, Alla regressioner kontrollerar för års- och percentildummies i 5-percentilintervall, Lägstalönen under 2009 låg på 21 100 kronor, vilket motsvarar den 21:a percentilen i lönefördelningen år 2008

4.4.5 Effekter på separationer och tjänstgöringsomfattning

Nästa steg i analysen är att se om lägstalönen påverkar den fortsatta anställningen. För att göra detta ser vi till hur sannolikheten att avsluta sin anställning förändras bland dem som berörs av den nya lägstalönen samt om en eventuell förändring kan härledas till någon specifik grupp. Som tidigare väljer vi också att se om lägstalönen har någon effekt på tjänstens omfattning.

Resultaten, som presenteras i Tabell 12, ger dock inget belägg för att den tillfälliga lägstalönen påverkade sannolikheten att skiljas från varken arbetsplatsen eller landstinget. Vi finner heller inga signifikanta förändringar i tjänsteomfattning.

Vi har även studerat om sysselsättningens sammansättning i termer av betyg eller födelseland påverkades av införandet av minimilöner men inte heller här finner vi några effekter. Minimilönen tycks med andra ord varken påverka hur många som lämnar sina anställningar eller vilka det är som lämnar anställningarna.

Tabell 12 Effekter av lägstlöner på jobbseparationer och tjänsteomfattning

	(1)	(2)	(3)
	Ej kvar (arbetsplatsen)	Ej kvar (landstingen)	Förändring i tjänsteomfattning
Avstånd från lägstalönen i 100-tals kronor	0,0000 (0,0008)	-0,0001 (0,0008)	-0,023 (0,041)
Genomsnittlig separationsgrad	0,264	0,201	0,0328
Observationer	46 571	46 571	35 404
Förklaringsgrad	0,054	0,043	0,260
Plats i lönefördelningen	Ja	Ja	Ja
Bakgrundsvariabler	Ja	Ja	Ja
Arbetsgivareffekter	Ja	Ja	Ja

Not: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$ Robusta standardfel inom parentes, Alla regressioner kontrollerar för års- och percentildummies i 5-percentilintervall,

4.5 Delstudie V: Extra löneökningstrymme baserat på andelen kvinnor med en månadslön understigande 20 000 kronor inom kommuner och landsting⁴¹

4.5.1 Bakgrund

Detta avsnitt analyserar effekterna av en del av 2007 års avtal mellan Kommunal och SKL/Pacta. Avtalsområdet är med andra ord detsamma som beskrevs i avsnitt 4.1, men till skillnad från de övriga analyserna i rapporten fokuserar vi här inte på de lägsta avtalslönernas utveckling utan studerar istället hur det avtalade löneökningstakterna påverkar de anställda. Anledningen till att vi har valt just det här avtalet för att studera den frågan är att avtalet hade en ovanlig konstruktion som gjorde att det avtalade löneökningstrymmet varierar mellan arbetsplatser *inom* avtalsområdet, något som underlättar för den empiriska analysen.⁴²

Avtalet innebär att man inte gjorde någon löneöversyn under 2007 men istället betalade ut två engångsbelopp under året, och därefter hade ett relativt stort löneutrymme för 2008 (1400 kronor per fast anställd). Detta tycks ha varit motiverat av en önskan om att komma i fas med lönerevisionerna. Mest intressant för vår del är dock att man även avtalade om ett extra löneökningstrymme om 400 kronor för varje kvinna med en månadslön understigande 20 000 kronor. Detta innebär att andelen kvinnor med en månadslön understigande 20 000 kronor fick betydelse för löneökningstrymmets storlek under 2008 års lokala lönerevision.⁴³

4.5.2 Empirisk ansats och den studerade populationen

För att studera betydelsen av det extra löneökningstrymmet som ges av antalet kvinnor med månadslöner understigande 20 000 har vi tagit som utgångspunkt en beräkning av hur stor andel av arbetstagarna som faller inom denna kategori

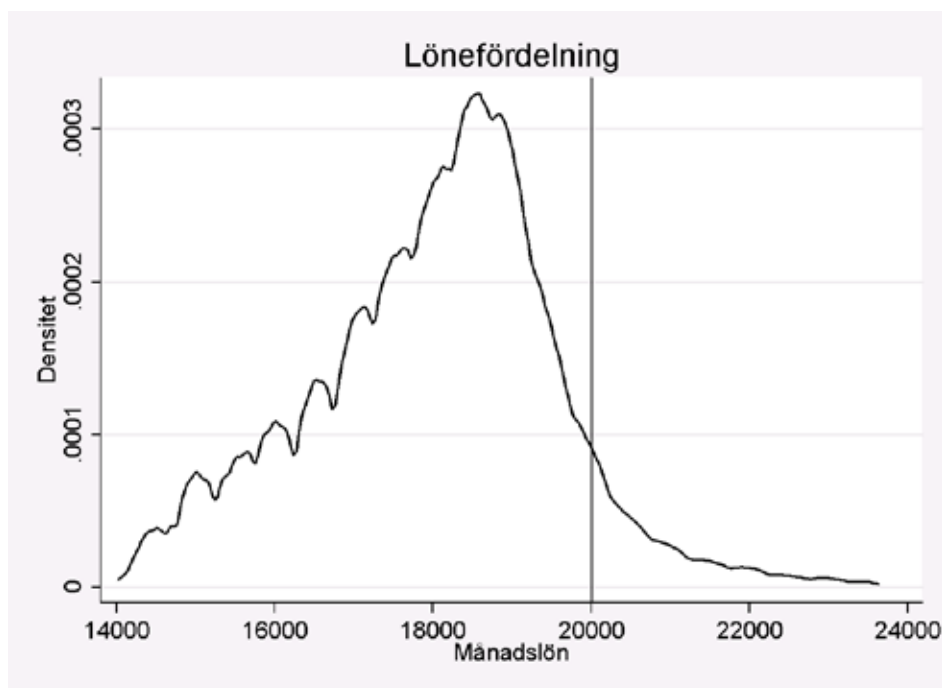
⁴¹ En utförligare beskrivning av de analyser som redovisas här finns i Eliasson och Nordström Skans (2014).

⁴² 2007 års avtalsomgång innebär satsningar på höjningar av lägsta löner och låga kvinnolöner i flera branscher. Konjunkturinstitutet (2009) studerar effekterna av 2007 års låglönesatsning på det oförklarade könslönegapet bland arbetare inom den privata sektorn. Det mäter detta som skillnaden i hur andelen lågavlönade kvinnor inom det yrke man arbetar förklarar individens lönenivåer före och efter 2007, och drar slutsatsen att könslönegapet har minskat som en effekt av satsningen. Då avtalets utformning såg annorlunda ut för den privata sektorn, med framförallt centralt bestämda fördelningar av löneökningstrymmet, är det rimligt att tänka sig att sammansättningen i yrket var avgörande för löneökningarna där. Inom HÖK, däremot, fördelades det extra löneökningstrymmet enligt lokala förhandlingar, varför vi använder oss av arbetsplatsens täckningsgrad som mått på det extra löneutrymmet.

⁴³ Notera att detta utrymme inte var bundet till de enskilda individerna med månadslöner under 20 000 kronor.

per arbetsplats.⁴⁴ För enkelhets skull benämner vi denna andel ”täckningsgraden”. Som ett resultat av denna ansats inkluderar vårt material bara de personer som har en väldefinierad arbetsplats enligt SCB:s definitioner. Därav faller en del av den totala gruppen bort, till exempel de som är anställda inom hemtjänsten och som saknar en fast fysisk arbetsplats. Vi har även exkluderat de som arbetar mindre än 25 procent av heltid. De statistiska modeller vi skattar kontrollerar sedan för den direkta betydelsen av andelen kvinnor och andelen anställda med en månadslön understigande 20 000 kronor. Utöver detta kontrolleras för varje individs lön (percentil) och demografiska bakgrund.

I sammanhanget kan det noteras att huvuddelen av de anställda inom avtalsområdet hade en lön som understeg 20 000 kronor, se Figur 15.⁴⁵



Figur 15 Lönefördelning år 2007

⁴⁴ Här används SCB:s uppgifter om arbetsställe som utgår från kombinationer av organisationsnummer, adress och verksamhetsinriktning.

⁴⁵ Det kan även nämnas att en potentiell felkälla är att löneutrymmet ska beräknas per tillsvidareanställd person, men eftersom våra data saknar uppgift om anställningsform kan vi inte beakta detta. Vi bedömer det dock som ett mindre problem eftersom även övriga anställda (med en varaktighet motsvarande 12 månader) ska ha en lönerevision utifrån samma rådande lönepolitiska grunder. Dessutom har vi, för att minska känsligheten i analyserna, även beräknat täckningsgraden utifrån de som har två års erfarenhet från kommunen eller landstinget. Vi har dock verifierat att resultaten inte påverkas nämnvärt om vi även inkluderar de nyanställda.

4.5.3 Avtalat löneutrymme och faktiska löner

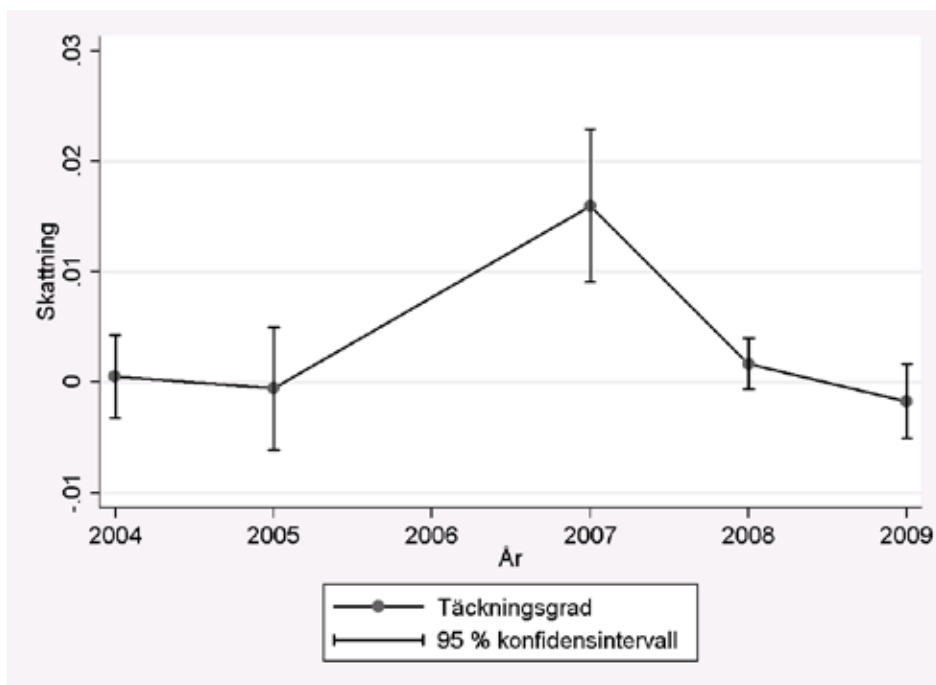
I detta avsnitt redovisar vi skattningar av hur det extra löneutrymme, beräknat efter varje arbetsplats täckningsgrad (andel kvinnor med lön understigande 20 000), påverkade löneökningstakten för de anställda. Resultaten redovisas i Tabell 13 nedan. De visar att täckningsgraden hade ett betydande genomslag. De två kolumnerna visar dels skattningar för alla, dels för personer med en lön i närheten av 20 000 kronor under 2008, men resultaten är väldigt likartade för dessa två specifikationer. Storleken av skattningarna ska tolkas som att de genomsnittliga lönerna på en arbetsplats ökade med drygt 1,6 procent mer om alla anställda hade varit kvinnor med en lön under 20 000 kronor än om ingen varit det, efter att vi tagit hänsyn till det direkta sambandet med andelen kvinnor respektive andelen med en lön understigande 20 000 kronor.

För att förvissa oss om att det inte alltid är så att arbetsplatser med många kvinnor med relativt sett låga löner har högre löneökningstakter så har vi skattat om modellen år för år från 2004 och framåt (inte 2006, eftersom ingen revision genomfördes år 2007) och beräknat täckningsgraden baserat på kön och lönepercentil under dessa föregående år. Resultaten av skattningarna visar att det bara är under 2007–2008 som täckningsgraden påverkar löneökningstakten. Vi tolkar detta som att avtalets speciella konstruktion gjorde att löneökningstakterna skilde sig åt mellan arbetsplatser beroende på hur stor täckningsgraden var, ungefär utifrån de linjer som angavs i avtalet.

Tabell 13: Kortsiktig löneeffekt av det extra löneökningutrymme

	Löneökningseffekt i procent	
	(1)	(2)
	Alla	Lön mellan 19 000 och 21 000
Arbetsplatsens täckningsgrad, andel kvinnor med lön < 20 000	1,6*** (0,35)	1,7*** (0,38)
Observationer	116 765	39 341
Förklaringsgrad	0,155	0,132
<i>Kontroller för:</i>		
Plats i lönefördelningen	Ja	Ja
Kontroll för andel kvinnor	Ja	Ja
Kontroll för andel med lön under 20 000	Ja	Ja
Bakgrundsvariabler	Ja	Ja
Skillnader mellan varje kommun och landsting	Ja	Ja

Not: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$ Standardfel som tar hänsyn till korrelationer inom varje kommun eller landsting inom parentes. [†]Löneökningen är beräknad för personer som är kvar hos arbetsgivaren. Alla regressioner kontrollerar för individens plats i lönefördelningen genom dummies för varje percentilsintervall.



Figur 16: Skattningar av relationen mellan täckningsgrad (andel med kvinnor med en lön under 91:a percentilen) och lönstillväxt under olika år.

4.5.4 Effekter på löneutveckling, separationer och tjänstgöringsomfattning

För att få en bättre bild av avtalets konsekvenser har vi även studerat hur täckningsgraden påverkade den långsiktiga löneutvecklingen, arbetstidens omfattning och sannolikheten att sluta. Tabell 14 visar skattningar för löneutveckling och utvecklingen för antalet timmar på ett par års sikt. Samtliga skattningar berör lönstillväxten från 2007 (dvs. från 2007 till 2008, från 2007 till 2009 och så vidare). Resultaten visar att det extra löneutrymmet hade kvardröjande effekter för dem som berördes; skattningarna för alla de fyra år vi kan följa personerna är ungefär lika stora. Detta innebär att lönefördelen som avtalet gav ledde till att lönerna för de berörda fortfarande var högre än de annars skulle ha varit fyra år efter avtalet.

Den nedre delen av tabellen visar att avtalet tycks ha gjort att de som arbetade på en arbetsplats med många kvinnor med en lön under 20 000 kronor under 2007 ökade sin arbetstid mindre än vad andra kvarstannande arbetstagare gjorde (i genomsnitt ökade arbetstiden bland de i datamaterialet med motsvarande 2 timmar/månad under tiden). Detta resultat skiljer sig därmed från vad vi funnit i de övriga delstudierna där arbetstiden varit relativt

oförändrad. Noterbart är dock att resultaten som gäller arbetstid, till skillnad från de andra huvudskattningarna i delstudien, är känsliga för hur vi hanterar extremvärden. Om dessa inkluderas så ger skattningarna inte längre statistiskt signifikanta resultat.

Tabell 14: Långsiktig löne- och arbetstidseffekt av det extra löneökningstrymmet

	Löneökningseffekt i procent			
	1 år	2 år	3 år	4 år
Arbetsplatsens täckningsgrad	1,6*** (0,40)	1,8*** (0,47)	1,8*** (0,56)	2,0*** (0,59)
Observationer	82 942	82 942	82 942	82 942
Förklaringsgrad	0,154	0,205	0,250	0,224
	Förändring i arbetstid, procent av heltid			
	1 år	2 år	3 år	4 år
Arbetsplatsens täckningsgrad	-1,0** (0,41)	-0,01 (0,51)	-0,9* (0,53)	-0,4 (0,67)
Observationer	115 249	113 981	105 636	101 057
Förklaringsgrad	0,126	0,167	0,203	0,212
<i>Kontroller för:</i>				
Plats i lönefördelningen	Ja	Ja	Ja	Ja
Kontroll för andel kvinnor	Ja	Ja	Ja	Ja
Kontroll för andel med lön under 20 000	Ja	Ja	Ja	Ja
Bakgrundsvariabler	Ja	Ja	Ja	Ja
Skillnader mellan varje kommun och landsting	Ja	Ja	Ja	Ja

Not: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$ Standardfel som tar hänsyn till korrelationer inom varje kommun eller landsting inom parentes. ¹Löneökningen är beräknad för personer som är kvar hos arbetsgivaren. Alla regressioner kontrollerar för individens plats i lönefördelningen genom dummies för varje percentilsintervall. I skattningarna av förändrad arbetstid kontrolleras även för arbetstid det innevarande året.

Slutligen analyserar vi sannolikheten att sluta. Resultaten visas i Tabell 15. I genomsnitt ser vi ingen effekt alls på sannolikheten att lämna arbetsplatsen. Vi har även fokuserat på hur effekterna ser ut för yngre, relativt sett mer mobila arbetstagare. För den gruppen hittar vi samma mönster som i de två första delstudierna; nämligen att "selektiviteten" i vilka som stannar blir mer påtaglig när lönenivåerna ökar. Effekten av det ökade löneökningstrymmet på sannolikheten att sluta är signifikant mer positiv bland de ungdomar som har ett betyg som ligger under medianen. Om vi också inkluderar de relativt nyanställda ungdomarna i analysen (sista kolumnen) ser vi dessutom att de med

betyg över medianen får en signifikant minskad sannolikhet att lämna arbetsplatsen om täckningsgraden (dvs. löneökningstakten) är högre.

Tabell 15: Effekter på separationer

	Effekt, i procent		
	(1) <i>Alla</i>	(2) <i>Unga</i>	(3) <i>Unga</i>
Arbetsplatsens täckningsgrad, andel kvinnor med lön < 20 000	-0,02 (0,06)	-0,14 (0,10)	-0,17** (0,08)
Låga betyg		-0,03*** (0,01)	-0,03*** (0,01)
Låga betyg*täckningsgrad		0,20* (0,12)	0,22** (0,86)
Inklusive nyanställda?	Nej	Nej	Ja
Observationer	147 835	24 394	34 396
Förklaringsgrad	0,114	0,114	0,141
<i>Kontroller för:</i>			
Plats i lönefördelningen	Ja	Ja	Ja
Kontroll för andel kvinnor	Ja	Ja	Ja
Kontroll för andel med lön under 20 000	Ja	Ja	Ja
Bakgrundsvariabler	Ja	Ja	Ja
Skillnader mellan varje kommun och landsting	Ja	Ja	Ja

Not: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$ Standardfel som tar hänsyn till korrelationer inom varje kommun eller landsting inom parentes. [†]Löneökningen är beräknad för personer som är kvar hos arbetsgivaren. Alla regressioner kontrollerar för individens plats i lönefördelningen genom dummies för varje percentilsintervall.

5 Sammanfattning

Det övergripande intrycket av våra analyser är att de, i huvudsak, påvisar att de faktiska lönerna påverkas av de avtalsreformer vi studerat. Här bör det dock påpekas att vi, när vi valde studieobjekt, letade efter avtalsförändringar som var tillräckligt tydliga för att vi skulle kunna förvänta oss att de skulle ska ha en reell betydelse för de faktiska lönerna.⁴⁶

⁴⁶ I sammanhanget kan nämnas att vi inom ramen för arbetet även inledningsvis även planerade att studera effekterna av erfarenhetspremier inom Hotell- och Restaurangavtalet men att vi till slut bedömde att vi inte kunde göra en tillräckligt bra uppskattning av personernas erfarenhet. Delvis baserades denna bedömning på de lönemönster vi såg i data.

Genomgående har vi även funnit att höjda lägstalöner (eller avtalade löneökningstakter) antingen inte påverkar sannolikheten att de berörda lämnar arbetsplatsen, eller att denna sannolikhet minskar. En möjlig tolkning är att detta beror på att högre löner inom ett avtalsområde gör det mer attraktivt för arbetstagarna att stanna kvar inom just det avtalsområdet istället för att söka sig vidare till andra delar av arbetsmarknaden. I huvudsak finner vi inga tydliga tecken på att de anställdas arbetstider påverkas i någon betydande omfattning av förändrade lägstalöner.

Slutligen finner vi i flera av fallen att sammansättningen bland de anställda förändras när lägstalönerna ökar. Avtalade löneökningar tycks, generellt sett, göra att personer med bättre förutsättningar på arbetsmarknaden stannar kvar i större utsträckning, medan de med sämre förutsättningar kommer att utgöra en mindre andel av de som stannar kvar. I sammanhanget förtjänar det att nämnas att vi i de flesta fall studerat nyanställda, vilket innebär att dessa inte nödvändigtvis varit tillsvidareanställda.

Referenser

- Abowd, J M, F Kramarz, T Lemieux & D N Margolis (2000), Minimum Wages and Youth Employment in France and the United States, i Blanchflower, D & R Freeman (red), *Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries*, University of Chicago Press, Chicago, IL.
- Albæk, K & E Strøjer Madsen (1987), Wage Distributions and Employment Effects of the Danish Minimum Wage, i R Lund, P J Pedersen & J Beyer Schmidt-Sorensen (red.), *Studies in Unemployment*, New Social Science Monographs, Copenhagen.
- Askildsen, J E, K E Lommerud, O A Nilsen & K G Salvanes (2000), Union bargained minimum wages: Are there any employment effects? Stencil, University of Bergen, Norway.
- Burdett, K & D T Mortensen (1998), Wage Differentials, Employer Size, and Unemployment, *International Economic Review* 39, 257-273.
- Böckerman, P & R Uusitalo (2009), Minimum Wages and Youth Employment: Evidence from the Finnish Retail Trade Sector, *British Journal of Industrial Relations* 47, 388-405.
- Calmfors L, A Forslund & M Hemström (2004) The effects of active labor-market policies in Sweden: What is the evidence?, i J Agell, M Keen och J Weichenrieder (red), *Labor Market Institutions and Public Regulation*, MIT Press.
- Currie, J & B Fallick (1996), The Minimum Wage and the Employment of Youth: Evidence from the NLSY, *Journal of Human Resources* 31, 404–428.
- Doucoulagos, H & T D Stanley (2009), Publication selection bias in minimum-wage research? A meta-regression analysis, *British Journal of Industrial Relations* 47, 406-28.
- Edin, P-A & B Holmlund (1994), Arbetslösheten och arbetsmarknadens funktionssätt, Bilaga 8 till 1994 års Långtidsutredning, Fritzes, Stockholm.
- Eriksson, S, P Johansson & S Langenskiöld (2012), What is the right profile for getting a job? A stated choice experiment of the recruitment process, Working Paper 2012:13, IFAU.
- Forslund, A, L. Hensvik, O.N. Skans och A. Westerberg (2012), Kollektivavtalen och ungdomars faktiska begynnelselöner”, IFAU Rapport 2012:19.

- Forslund, A & J Vikström (2011), Arbetsmarknadspolitikens effekter på sysselsättning och arbetslöshet – en översikt, Rapport 2011:7, IFAU.
- 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.
- Gottfries, N (2011), Fungerar den svenska lönebildningen?, i Att skapa arbeten - löner, anställningsskydd och konkurrens, SOU 2010:93
- Hensvik, L & O N Skans (2013), Hur arbetslivserfarenhet och nätverk kan förändra avkastningen på förmågor och utbildning, Rapport 2013:14, IFAU.
- Holden, S (1998), Wage drift and the relevance of centralised wage setting, *Scandinavian Journal of Economics* 100, 711-731.
- Konjunkturinstitutet (2007), Lönebildningsrapporten 2007, Konjunkturinstitutet, Stockholm.
- Konjunkturinstitutet (2009), Lönebildningsrapporten 2009, Konjunkturinstitutet, Stockholm.
- Konjunkturinstitutet (2010), Lönebildningsrapporten 2010, Konjunkturinstitutet, Stockholm.
- Kramarz, F & T Philippon (2001), The Impact of Differential Payroll Tax Subsidies on Minimum Wage Employment, *Journal of Public Economics* 82, 115–146.
- Liljeberg, L, A Sjögren & J Vikström (2012), Leder nystartsjobben till högre sysselsättning? Rapport 2012:06, IFAU.
- Manning, A (2003), *Monopsony in Motion*, Princeton, NJ: Princeton University Press
- Medlingsinstitutet (2012), *Avtalsrörelsen och lönebildningen år 2011*, Medlingsinstitutet, Stockholm.
- Neumark, D, M Schweitzer & W Wascher, (2004), Minimum Wage Effects Throughout the Wage Distribution, *Journal of Human Resources* 39, 425–450.
- Neumark, D och W L Wascher (2007), Minimum Wages and Employment, *Foundations and Trends in Microeconomics* 3:1-2, Now Publishers, Hanover, MA.

- Sabia, J J, R V Burkhauser & B Hansen (2012), Are the effects of minimum wage increases always small? New evidence from a case study of New York State, *Industrial and Labor Relations Review* 65, 350-376.
- Schmitt, J (2013), Why does the minimum wage have no discernible effect on employment?, Washington D.C.:CEPR.
- Skedinger, P (2005), Hur höga är minimilönerna?, Rapport 2005:18, IFAU.
- Skedinger, P (2006), Minimum Wages and Employment in Swedish Hotels and Restaurants, *Labour Economics*, 13: 259–90.
- Skedinger, P (2011), Effects of increasing minimum wages on employment and hours: evidence from Sweden's retail sector, Working Paper No. 869, IFN. Under utgivning i *International Journal of Manpower*.
- Skedinger, P (2012), Minimilöner i tjänstesektorn, i Jordahl, H. (red.), *Den svenska tjänstesektorn*, Studentlitteratur.
- Statskontoret (2011), Subventionerade anställningar. En kartläggning. Publikation 2011:34, Statskontoret, Stockholm.
- Stewart, M B (2004), The Impact of the Introduction of the UK Minimum Wage on the Employment Probabilities of Low Wage Workers, *Journal of the European Economic Association* 2, 67–97.
- Wolfson P & D Belman (2013), *What does the minimum wage do?* Kalamazoo: Upjohn Institute for Employment Research.
- Zavodny, M (2000), The Effect of the Minimum Wage on Employment and Hours, *Labour Economics* 7, 729–750.
- Östros, T (1994), Do minimum wages matter? The case of Swedish mining and manufacturing i Holmlund, B (red.), *Pay, productivity, and policy. Essays on wage behavior in Sweden*. FIEF, Stockholm.

Appendix tabeller

HÖK-avtalet

Tabell A 1 Detaljer HÖK-avtalet

År	Lägstalön 18-åringar	Lägstalön nyanställda (som fyllt 19)	Lägstalön ett års erfarenhet (som fyllt 19)	Löneökning- utrymme	Individgaranti	Engångs- belopp
2001	10 200	11 600	11 600	250	-	
2002	10 600	12 000	12 000	250	-	
2003		13 000	13 000	2,6 %	-	
2004		13 000	14 000	2 %	-	
2005		13 400	14 000	510	175	
2006		13 800	15 000	500	175	
2007		13 800	15 000	-	-	5 400
2008		13 800	15 000	1 400 + 400 per kvinna vars månadslön < 20 000 kr	-	
2009		15 300	17 000	720 + 200 per kvinna vars månadslön < 20 000 kr	175	

Not: 2004 gäller övergångsregler där det enligt avtalet "krävs två års sammanhängande anställning i yrket efter fyllda 19 år om inte lokala parter kommer överens om annat."

Tabell A 2 Effekter för olika grupper: fullständiga resultat

	(1)	(2)	(4)
Utfall:	Löneökning	Ej kvar inom kommun/landsting	Förändring av tjänstens omfattning
<i>Plats i betygsfördelningen*:</i>			
Avstånd till nästa års lägstalön i 100-tals kronor (låga betyg)	58,6*** (1,8)	0,0014** (0,0006)	-0,2525*** (0,0604)
Avstånd × kvartil 2	5,4*** (1,6)	-0,0008 (0,0006)	0,1103* (0,0583)
Avstånd × kvartil 3	6,8*** (1,7)	-0,0016*** (0,0006)	0,1911*** (0,0586)
Avstånd × kvartil 4 (höga betyg)	4,5*** (1,7)	-0,0021*** (0,0006)	0,4034*** (0,0655)
Observationer	39 418	89 424	26 030
Förklaringsgrad	0,4	0,0324	0,3158
<i>Ålder</i>			
Avstånd till nästa års lägstalön i 100-tals kronor	40,3*** (2,1)	0,0029*** (0,0006)	-0,0507 (0,0600)
Avstånd × ung	16,8*** (1,6)	-0,0045*** (0,0005)	0,0093 (0,0477)
ung	-157,0*** (15,8)	0,0079 (0,0068)	-2,0287*** (0,6712)
Observationer	61 970	128 317	41 715
Förklaringsgrad	0,3	0,0293	0,2925
<i>Ej avslutat gymnasiet (ungdomar 19–24 år)</i>			
Avstånd till nästa års lägstalön i 100-tals kronor	50,8*** (1,8)	0,0011* (0,0006)	-0,2416*** (0,0673)
Avstånd × Ej avslutat gymnasiet	14,7*** (1,4)	0,0002 (0,0005)	0,0846 (0,0539)
Ej avslutat gymnasiet	-59,1*** (13,1)	-0,0334*** (0,0062)	3,6429*** (0,6359)
Observationer	33 421	75 813	22 127
Förklaringsgrad	0,5	0,0179	0,3175
<i>Kön</i>			
Avstånd till nästa års lägstalön i 100-tals kronor	47,7*** (1,9)	-0,0004 (0,0005)	-0,1789*** (0,0543)
Avstånd × Kvinna	10,7*** (1,4)	-0,0012*** (0,0004)	0,1834*** (0,0451)
Kvinna	-50,3*** (10,0)	-0,0265*** (0,0041)	-2,5201*** (0,4008)
Observationer	61,972	128,322	41,715
Förklaringsgrad	0,3	0,0289	0,2926

	(1)	(2)	(4)
Utfall:	Löneökning	Ej kvar inom kommun/landsting	Förändring av tjänstens omfattning
		<i>Födelseland</i>	
Avstånd till nästa års lägstalön i 100-tals kronor	57,1*** (1,4)	-0,0015*** (0,0004)	-0,0197 (0,0419)
Avstånd × utlandsfödd	-10,0*** (1,4)	0,0017*** (0,0005)	-0,1769*** (0,0495)
Utlandsfödd	9,8 (9,3)	-0,0528*** (0,0044)	2,0126*** (0,3922)
Observationer	61 970	128 317	41 715
Förklaringsgrad	0,3	0,0288	0,2925
Genomsnittlig löneökning	953		
Separationsgrad		0,52	
Genomsnittlig förändring av tjänstens omfattning			6,37
Plats i lönefördelningen	ja	ja	ja
Bakgrundsvariabler	ja	ja	ja
Arbetsgivareffekter	ja	ja	ja

Callcenters

Tabell A 3 Detaljer callcenter

År	Lägstalön 20 år	Lägstalön 24 år	Individgaranti	Lönepott %
2001	11 150	13 235	250	3
2002	11 485	13 630	250	2,8
2003	11 830	14 040	250	2,6
2004	12 100	14 320	220	2
2005	12 400	14 650	230	2,3
2006	12 700	15 020	240	2,5
2007	13 500	15 700	375	3,7
2008	14 000	16 300	325	3,5
2009	14 500	16 800	300	3
2010	14 630	16 951	100	1,8

Tabell A 4 Effekter för olika grupper, 20–23 åringar: fullständiga resultat

	(1)	(2)	(3)
	Löneökning	Ej kvar på arbetsplatsen	Förändring av tjänstens omfattning
<i>Plats i betygsfördelningen</i>			
Avstånd från lägstalönen i 100-tals kronor (låga betyg)	38,9	0,0018	-0,2830***
	(30,9)	(0,0024)	(0,0838)
Avstånd × kvartil 2	-9,8	-0,0017	0,0469
	(32,0)	(0,0030)	(0,0968)
Avstånd × kvartil 3	-33,7	-0,0041	0,1958**
	(31,0)	(0,0031)	(0,0899)
Avstånd × kvartil 4 (höga betyg)	-29,2	-0,0059*	0,1505
	(33,7)	(0,0033)	(0,1011)
Observationer	2 794	5 720	2 794
Förklaringsgrad	0,204	0,095	0,454
<i>Ej avslutat gymnasiet</i>			
Avstånd från lägstalönen i 100-tals kronor	28,7*	-0,0003	-0,1834***
	(15,9)	(0,0016)	(0,0534)
Avstånd × Ej avslutat gymnasiet	-42,6*	-0,0072**	-0,0421
	(25,7)	(0,0031)	(0,1026)
Ej avslutat gymnasiet	415,1	0,0427*	0,2063
	(375,9)	(0,0255)	(0,7855)
Observationer	2 863	5 881	2 863
Förklaringsgrad	0,198	0,091	0,451
<i>Kön</i>			
Avstånd från lägstalönen i 100-tals kronor	39,1*	0,0002	-0,2404***
	(20,5)	(0,0018)	(0,0629)
Avstånd × kvinna	-29,6	-0,0024	0,0980
	(19,9)	(0,0022)	(0,0661)
Kvinna	-242,6	-0,0064	-1,6501***
	(149,5)	(0,0134)	(0,5060)
Observationer	2 863	5 881	2 863
Förklaringsgrad	0,198	0,090	0,451
<i>Födelseland</i>			
Avstånd från lägstalönen i 100-tals kronor	21,7	-0,0015	-0,2081***
	(15,8)	(0,0016)	(0,0533)
Avstånd × utlandsfödd	10,9	0,0029	0,1228

	(1)	(2)	(3)
	Löneökning	Ej kvar på arbetsplatsen	Förändring av tjänstens omfattning
	(27,1)	(0,0030)	(0,0930)
Utlandsfödd	-209,7	0,0396*	-2,4508***
	(272,8)	(0,0206)	(0,7145)
Observationer	2 863	5 881	2 863
Förklaringsgrad	0,197	0,090	0,451
Genomsnittlig löneökning	918,6		
Genomsnittlig separationsgrad från arbetsplatsen		0,353	
Genomsnittlig förändring av tjänstens omfattning			-0,656
Plats i lönefördelningen	Ja	Ja	Ja
Bakgrundsvariabler	Ja	Ja	Ja
Arbetsgivareeffekter	Ja	Ja	Ja

Not: *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1 Robusta standardfel inom parentes. Alla regressioner kontrollerar för individens plats i lönefördelningen genom dummies för varje 5-percentilsintervall. Individens plats i lönefördelningen definieras för arbetstagare mellan 20–23 år. Alla regressioner kontrollerar för årsdummies. Urvalet består av arbetstagare mellan 20–23 år.

IFAU:s publikationsserier – senast utgivna

Rapporter

- 2014:1** Assadi Anahita "En profilfråga: Hur använder arbetsförmedlare bedömningsstödet?"
- 2014:2** Eliason Marcus "Uppsägningar och alkoholrelaterad sjuklighet och dödlighet"
- 2014:3** Adman Per "Försummas gymnasieskolans demokratiuppdrag? En kvalitativ textanalys av 2009 års svenska gymnasiereform"
- 2014:4** Stenberg Anders och Olle Westerlund "Utbildning vid arbetslöshet: en jämförande studie av yrkesinriktad och teoretisk utbildning på lång sikt"
- 2014:5** van den Berg Gerard J., Lene Back Kjærsgaard och Michael Rosholm "Betydelsen av möten mellan arbetslösa och förmedlare"
- 2014:6** Mörk Eva, Anna Sjögren och Helena Svaleryd "Blir barn sjuka när föräldrarna blir arbetslösa?"
- 2014:7** Johansson Per, Arizo Karimi och J. Peter Nilsson "Könsskillnader i hur sjukfrånvaro påverkas av omgivningen"
- 2014:8** Forslund Anders, Lena Hensvik, Oskar Nordström Skans, Alexander Westerberg och Tove Eliasson "Avtalslöner, löner och sysselsättning"

Working papers

- 2014:1** Vikström Johan "IPW estimation and related estimators for evaluation of active labor market policies in a dynamic setting"
- 2014:2** Adman Per "Who cares about the democratic mandate of education? A text analysis of the Swedish secondary education reform of 2009"
- 2014:3** Stenberg Anders och Olle Westerlund "The long-term earnings consequences of general vs. specific training of the unemployed"
- 2014:4** Boye Katarina "Can you stay at home today? The relationship between economic dependence, parents' occupation and care leave for sick children"
- 2014:5** Bergemann Annette och Gerard J. van den Berg "From giving birth to paid labor: the effects of adult education for prime-aged mothers"
- 2014:6** van den Berg Gerard J., Lene Kjærsgaard och Michael Rosholm "To meet or not to meet, that is the question – short-run effects of high-frequency meetings with case workers"
- 2014:7** Avdic Daniel, Petter Lundborg och Johan Vikström "Learning-by-doing in a highly skilled profession when stakes are high: evidence from advanced cancer surgery"
- 2014:8** Mörk Eva, Anna Sjögren och Helena Svaleryd "Parental unemployment and child health"

- 2014:9** Johansson Per, Arizo Karimi and J. Peter Nilsson “Gender differences in shirking: monitoring or social preferences? Evidence from a field experiment”

Dissertation series

- 2013:1** Vikman Ulrika “Benefits or work? Social programs and labor supply”
- 2013:2** Hanspers Kajsa “Essays on welfare dependency and the privatization of welfare services”
- 2013:3** Persson Anna “Activation programs, benefit take-up, and labor market attachment”
- 2013:4** Engdahl Mattias “International mobility and the labor market”