



IFAU – INSTITUTET FÖR
ARBETSMARKNADSPOLITISK
UTVÄRDERING

Hur höga är minimilönerna?

Per Skedinger

RAPPORT 2005:18

Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) är ett forskningsinstitut under Näringsdepartementet med säte i Uppsala. IFAU ska främja, stödja och genomföra: utvärdering av arbetsmarknadspolitiskt motiverade åtgärder, studier av arbetsmarknadens funktionssätt och utvärdering av effekterna på arbetsmarknaden av åtgärder inom utbildningsväsendet. Förutom forskning arbetar IFAU med att: sprida kunskap om institutets verksamhet genom publikationer, seminarier, kurser, workshops och konferenser; bygga upp ett bibliotek av svenska utvärderingsstudier; påverka datainsamling och göra data lättillgängliga för forskare runt om i landet.

IFAU delar även ut anslag till projekt som rör forskning inom dess verksamhetsområden. Anslagen 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 anslag.

IFAU leds av en generaldirektör. Vid myndigheten finns en traditionell styrelse bestående av en ordförande, institutets chef och åtta andra ledamöter. Styrelsen har bl a som uppgift att besluta över beviljandet av externa anslag samt ge synpunkter på verksamheten. Till institutet är även en referensgrupp knuten där arbetsgivar- och arbetstagsarsidan samt berörda departement och myndigheter finns representerade.

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.

Hur höga är minimilönerna?

av

Per Skedinger^{*}

2005-12-14

Sammanfattning

De svenska minimilönerna är svåröverblickbara. Enbart under 2004 träffades nära 300 avtal på arbetsmarknaden och i de allra flesta av dessa fastställs minimilöner. I de avtal där minimilöner bestäms är dessa dessutom ofta betingade på yrke, erfarenhet eller ålder. I denna rapport ges en översikt över minimilönernas nivåer, strukturer och utveckling över tiden. Minimilönerna relateras också till genomsnittliga utgående löner, arbetslöshetsersättningar och minimilöner i andra länder. Med hjälp av individuella lönedata redovisas vidare andelen anställda som påverkas av minimilöneförändringar.

De svenska minimilönerna är höga jämfört med andra länder. I de undersökta avtalsområdena utgör de lägsta minimilönerna 60–70 procent av medianlönen i tillverkningsindustrin. Det reala värdet av minimilönerna för den minst kvalificerade arbetskraften har också ökat betydligt under de senaste tio åren, framförallt inom tjänstesektorerna. Det är huvudsakligen inom dessa sektorer som många arbetstagare berörs av minimilöneförändringar. Minimilönerna kan i framtiden komma att påverkas av den tilltagande konkurrensen om arbetstillfällena från låglöneländer, däribland EU:s nya medlemsstater.

* Industriens Utredningsinstitut, Box 55665, 102 15 Stockholm. Telefon: 08-665 45 53, e-post: per.skedinger@iui.se. Jag tackar Peter Fredriksson, Bertil Holmlund och Erik Mellander för värdefulla kommentarer, Gülay Özcan för insamling och bearbetning av datamaterialet samt IFAU och Marianne och Marcus Wallenbergs Stiftelse för finansiellt stöd. Ett tack riktas också till de många personer hos arbetsgivarorganisationer och fackförbund som varit behjälpliga i olika avseenden.

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
2	De undersökta avtalen	6
3	Kriterier för differentiering av minimilönerna	7
4	Minimilönernas nivåer och graden av differentiering	10
4.1	Reala minimilöner och minimilönebett	11
4.2	Graden av differentiering.....	15
4.3	Jämförelser med ersättningar i socialförsäkringssystemet.....	21
4.4	Jämförelser med andra länder.....	24
5	Identifiering av arbetstagare som berörs av minimilöneförändringar	28
6	Sammanfattning och avslutande kommentarer.....	33
	Referenser	36
	Appendix.....	40

1 Inledning

Enbart under 2004 träffades 283 olika avtal på den svenska arbetsmarknaden (Medlingsinstitutet, 2005). I de allra flesta av dessa avtal fastställs minimilöner, i form av lönenivåer per timme eller månad. I de avtal där minimilöner bestäms är dessa dessutom ofta betingade på yrke, erfarenhet eller ålder. I vissa avtal används begrepp som lägslön, ingångslön eller grundlön istället för minimilön. Funktionen hos dessa olika begrepp är i princip densamma, nämligen att identifiera ett golv under vilket lönen inte ska kunna sjunka. Minimilönerna i ett kollektivavtal blir giltiga för alla företag som är medlemmar i ett berört arbetsgivarförbund, men kan också utsträckas genom s k hängavtal till företag som inte är medlemmar.

Hur höga är minimilönerna? Frågan är inte helt okomplicerad att besvara, av framförallt två skäl. Dels finns det ett mycket stort antal minimilöner i Sverige, liksom i det fåtal andra länder där dessa löner är avtalsbestämda istället för reglerade i lag.¹ Att skaffa sig en överblick över de många minimilönerna är därför inte alldeles enkelt. Dels uppkommer den mer generella frågan vad man ska relatera minimilönerna till för att avgöra hur höga – eller låga – de är. Här finns inget självklart svar, utan olika måttstockar kan behöva användas beroende på vilken aspekt av minimilöner man är intresserad av.

Det idealiska vore att relatera hela lönefördelningen *med* minimilöner till lönefördelningen *utan* sådana löner, men den senare observeras som regel inte. Inom arbetsmarknadsforskningen har man istället fokuserat på aggregerade mått, där det s k minimilönebettet², ibland benämnt Kaitz index, är det mest välkända. Detta mått utgör kvoten mellan minimilönen och genomsnittslönen och uttrycks i procent. Minimilönebettet ger en indikation om hur långt in i lönefördelningen som minimilönen ”biter”. För andra syften är dock måttet mindre väl lämpat och i nyare forskning förekommer också andra ansatser, där

¹ Avtalsbestämda minimilöner, utan lagreglering, förekommer också i de övriga nordiska länderna samt i Italien, Schweiz, Tyskland och Österrike (OECD, 1998). I flera av dessa länder, dock ej Sverige, utsträcks giltigheten i kollektivavtalen till sektorer utan avtal genom s k allmängiltigförklaring. Länder med enbart avtalsreglerade minimilöner kännetecknas av att kollektivavtalen har hög täckningsgrad och att den dominerande förhandlingsnivån inte är den lokala, utan den centrala eller branschvisa.

² Från engelskans ”minimum wage bite”, där begreppet är vedertaget i forskningslitteraturen. Det är oklart om ordet har använts tidigare på svenska. Ett alternativ är ”relativ minimilön”, men denna terminologi är inte lika precis då den också kan avse relationer mellan olika minimilöner, något som ägnas stort utrymme åt i denna rapport.

man med hjälp av data på individnivå på ett mer direkt sätt försöker fastställa hur många anställda som faktiskt berörs av minimilöneförändringar. Det är också av intresse att komplettera minimilönebettet med information om de inkomstgolv som finns i socialförsäkringssystemen.

Att de svenska minimilönerna inte är helt lätta att överblicka avspeglas också i det faktum att internationella översikter på området innehåller en del oriktiga uppgifter rörande Sverige. Exempelvis har det, felaktigt, hävdats att svenska minimilöner generellt sett inte är bindande, dvs att få eller inga anställda har en lön nära eller lika med minimilönen: ”[i] Sverige...har faktiskt ingen person minimilön” (Dolado m fl, 1996, s 325, min översättning). I samma översikt underskattas dessutom det svenska minimilönebettets nivå i förhållande till andra länder. De tvivelaktiga uppgifterna rörande svenska förhållanden har också spridit sig vidare till andra forskare, bl a som input i ekonomiska studier av sysselsättningseffekter av minimilöner (Neumark och Wascher, 2004).

Varför är det då intressant att få veta hur höga minimilönerna är? En anledning kan vara att minimilönerna ger information om nivån på inkomstskyddet för de lägst betalda på arbetsmarknaden. Huruvida dessa löner är förenliga med en dräglig levnadsnivå är en viktig välfärdsfråga. En annan orsak kan vara att minimilönerna ger upplysning om de trösklar som kollektivavtalet ställer upp för inträde på arbetsmarknaden. Om dessa trösklar är höga kan sysselsättningen påverkas negativt, särskilt för marginalgrupper på arbetsmarknaden, såsom lågutbildade, ungdomar och invandrare.³ Information om minimilönernas nivå räcker dock inte ensam för att dra slutsatser om eventuella sysselsättnings-effekter.

Minimilönernas roll i de svenska kollektivavtalen har kommit att uppmärksammas alltmer i samband med den ökade konkurrensen från låglöneländer. Denna konkurrens kan medföra dels att arbetsintensiv produktion flyttas från Sverige till länder med lägre lönekostnader och dels att arbetskraft från dessa länder söker sig hit. Utländska företag tillfälligt verksamma i Sverige – exempelvis till följd av EU:s utvidgning med nya medlemsländer – omfattas inte per automatik av de avtalade minimilönerna. I det nyligen uppmärksammade

³ Riktningen på sysselsättningseffekten av en ökad minimilön är dock inte teoretiskt entydig, utan kan vara positiv om arbetsgivaren har marknadsmakt, s k monopson, i lönesättningen (se t ex Björklund m fl, 2000). Om minimilönen är tillräckligt hög minskar dock sysselsättningen oavsett marknadsform.

s k Vaxholmsfallet, där ett lettiskt företag blev föremål för stridsåtgärder från Byggnadsarbetareförbundet, utgjorde bl a lönennivåerna en tvistefråga (Bolling, 2004, Andersson, 2005b). Notabelt i sammanhanget är att Lettland har den lägsta minimilönen bland EU:s medlemsstater, medan minimilönerna i Sverige är bland de högsta.

De reala minimilönerna har ökat märkbart under de senaste tio åren, särskilt för okvalificerad arbetskraft inom tjänstesektorerna. I exempelvis hotell- och restaurangbranschen och detaljhandeln, har de reala minimilönerna för personer utan yrkesutbildning och erfarenhet stigit med närmare 40 procent. I dessa sektorer tenderar också minimilönerna att vara bindande. I andra branscher, bl a Kommunal, ligger ökningarna för motsvarande yrkesgrupper på 15–30 procent. Även genomsnittligt utbetalade löner har dock ökat påtagligt, varför minimilönebettet inte förändrats i lika stor utsträckning.

För något år sedan signalerade LO om satsningar på att öka minimilönerna för okvalificerad arbetskraft (Andersson och Kainelainen, 2004). Vaxholmsfallet tycks också ha initierat en diskussion om att införa minimilöner för vissa tjänstemannagrupper, där sådana lägstanivåer idag saknas (Frykskog och Laurén, 2005). En viktig fråga är i vilken grad som en ökad konkurrens från låglöneländer påverkar förutsättningarna för dylika låglönesatsningar. I en OECD-rapport har det t ex hävdats att höga minimilöner kan försvåra den strukturella anpassningen av arbetsmarknaderna i de rika länderna till följd av globaliseringen (Kongsrud och Wanner, 2005). Om tillväxten av lågbetalda jobb inom tjänstesektorn hämmas kan många lågutbildade komma att ställas utanför arbetsmarknaden. Den direkta empiriska evidensen rörande eventuella sådana samband är dock ännu mager.

I länder där minimilönerna, till skillnad från Sverige, är reglerade i lag – vilket gäller flertalet OECD-länder – är dessa löner betydligt mer lätta att överblicka. Eventuell differentiering begränsar sig som regel till ålder och region (OECD, 1998). Det stora antalet minimilöner i de avtalsreglerade systemen har sannolikt bidragit till att forskningen om sysselsättningseffekter är av mycket blygsam omfattning i dessa länder. Nästan all empirisk forskning på området avser lagreglerade system, med stark dominans för USA, men ett flertal studier finns även avseende Storbritannien och Frankrike.⁴

⁴ En genomgång av vetenskapliga artiklar, publicerade i ledande nationalekonomiska tidskrifter under 1985–2000, visar att över 120 av totalt omkring 140 studier, dvs 85 procent, var baserade på amerikanska data (Gindling och Terrell, 2004). Enligt min egen bedömning härrör inte någon

Syftet med denna rapport är att – med användning av en rad olika mått – ge en överblick över minimilönernas nivåer och strukturer i Sverige. Framställningen begränsas till huvudsakligen sex olika kollektivavtalsområden. Inledningsvis diskuteras de faktorer som minimilönerna betingas eller betingats på. Sedan redovisas uppgifter på aggregerad nivå om reala minimilöner och minimilönebett, relativa minimilöner mellan olika grupper, minimilöner relaterade till arbetslöshetsersättningar och utländska minimilöner. Med hjälp av individuella lönedata för hotell- och restaurangbranschen redovisas vidare andelen anställda med löner nära minimilönen och andelen som påverkas av minimilöneförändringar. Rapporten avslutas med några reflektioner kring minimilönernas framtida utveckling, sett i ljuset av en ökad konkurrens från låglöneländer.

2 De undersökta avtalen

Av utrymmesskäl koncentreras framställningen till sex olika kollektivavtalsområden, nämligen Teknikavtalet Metall (f d Verkstadsavtalet), Byggnadsavtalet⁵, Slakteri- och charkuteriavtalet, Bageriavtalet, Detaljhandelsavtalet och Hotell- och restaurangavtalet. Viss information redovisas även avseende Kommunalavtalet. Bland de utvalda avtalen ingår både tillverknings- och tjänstesektorer, liksom några av de största avtalen på arbetsmarknaden. De fem fackförbund som tecknar de sex kollektivavtal som huvudsakligen ingår i undersökningen hade tillsammans 637 000 medlemmar 2002, vilket utgör 38 procent av LO:s

av övriga 22 studierna från ett land där minimilönerna uteslutande regleras genom kollektivavtal. Det finns två svenska studier som inte ingår i undersökningspopulationen (Edin och Holmlund, 1994, och Skedinger, 2006). Båda dessa undersökningar påvisar negativa sysselsättningseffekter av ökade minimilöner.

⁵ I byggnadsindustrin har minimilönerna en funktion som förefaller saknas i de övriga undersökta branscherna. Vid nyproduktion förhandlar arbetsgivaren och Svenska Byggnadsarbetareförbundets lokalavdelning om en prestationslön på varje objekt. Inga sådana löner fastställs på central nivå. Om de lokala parterna inte kommer överens så utgår minimilön, benämnd grundlön i avtalen, till alla anställda under konflikten (Ericson, 2004, Sveriges Byggingustrier, 2003). Jag har i den här framställningen valt att betrakta funktionerna hos Byggnadsavtalets grundlön och de övriga avtalens minimilöner som jämförbara, vilket är en approximation.

totala medlemsantal.⁶ Om även Kommunal inkluderas blir motsvarande siffror 1 227 000 respektive 74 procent.

De undersökta avtalen täcker perioden 1970–2006. Eftersom minimilönerna regleras för flera år framåt i de senaste avtalen kan även den framtida utvecklingen beskrivas. De avtal som ingår i undersökningen torde väl avspegla det spann som finns mellan de lägsta och högsta minimilönerna på branschnivå. Dock bör nämnas att det finns ett antal, tämligen små avtal, med relativt låga eller höga minimilöner (t ex Fastighetsavtalet respektive avtalet för arbetare i fryshusföretag) som inte studeras.

3 Kriterier för differentiering av minimilönerna

Minimilönerna i kollektivavtalen är eller har varit betingade på en rad egenskaper hos den anställde eller på arbetsplatsens lokalisering. Alltså är det inte bara minimilönernas *nivåer* som är föremål för förhandling, utan även deras *differentiering*. Nivåerna förändras som regel varje år, medan förändringar avseende differentieringen sker mer sällan. Differentiering avseende yrke, erfarenhet, ålder och region har varit vanligast.

Vad är då syftet med differentieringen? Det allra enklaste vore ju att komma överens om en enda minimilön för hela avtalsområdet, särskilt som det finns kostnader för båda parter förbundna med förhandlingar. Dessutom blir det besvärligare att kontrollera att minimilönerna inte underskrids och sprida information om dem ju fler minimilöner som finns. Men differentiering kan motiveras med olika utbuds- och efterfrågeförhållanden på olika arbetsmarknader och skillnader i produktivitet mellan olika grupper av arbetstagare. En differentiering som avspeglar sådana överväganden kan bidra till ökad effektivitet; en lägstalön kan fastställas för det stora flertalet anställda samtidigt som eventuella negativa sysselsättningseffekter för marginalgrupper minimeras. Men

⁶ Antalet löntagarmedlemmar i fackförbunden 2002 var, enligt Kjellberg (2003), följande (i tusental): Kommunal 590, Metall 295, Handels 144, Byggnads 98, Hotell- och restaurang 58 och Livs (avser bl a bageri- samt slakteri- och charkuteribranschen) 42. Det totala antalet medlemmar i LO var omkring 1 660. Minimilöneavtalen gäller även för icke fackligt anslutna arbetare i de berörda branscherna.

något definitivt svar rörande differentieringens effekter är svårt att få, eftersom den nivå som en enhetlig minimilön skulle ligga på inte kan observeras.⁷

Det bör dessutom beaktas att ökade minimilöner kan få spridningseffekter i form av högre löner även för arbetstagare som inte berörs direkt av minimilöneförändringarna. En ökad differentiering kan i så fall också verka löneuppdrivande, genom att fler löner påverkas, vilket kan medföra minskad sysselsättning. En intressant, men outredd, frågeställning är i vilken grad institutionella faktorer på arbetsmarknaden – t ex en hög täckningsgrad hos kollektivavtalen – befrämjar sådana transmissionsmekanismer. Som tidigare nämnts förefaller differentieringen var mer utbredd i, exempelvis, de nordiska länderna än i andra OECD-länder, med lagreglerade minimilöner. Givetvis måste även hypotesen om att ökad differentiering orsakar löneuppdrivning förses med reservationer, då alternativet med enhetlig minimilön inte kan observeras.

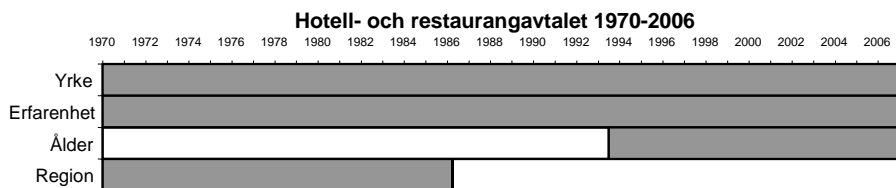
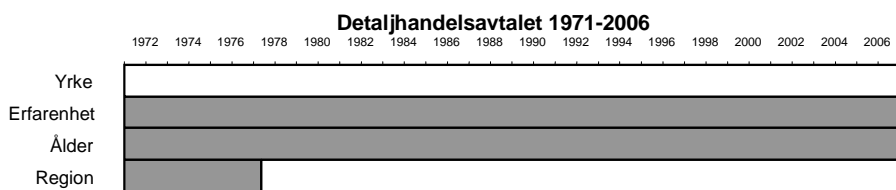
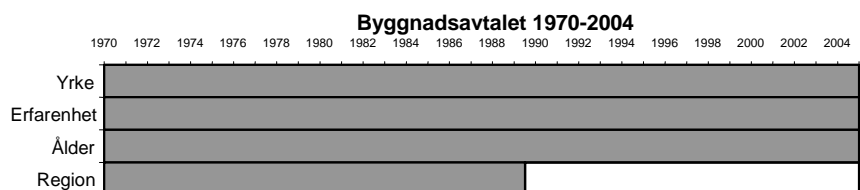
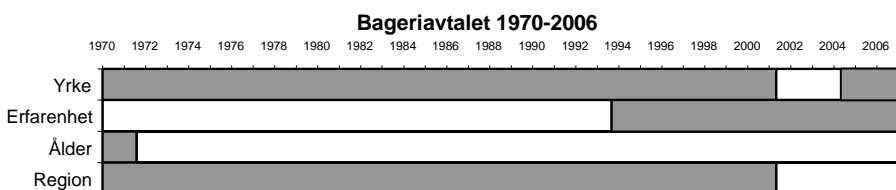
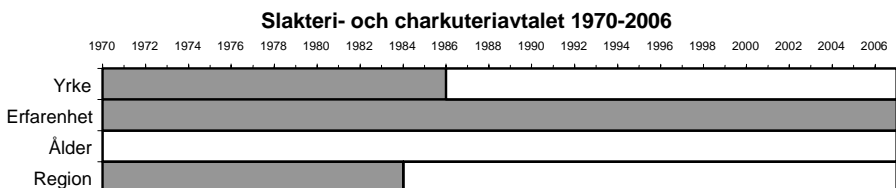
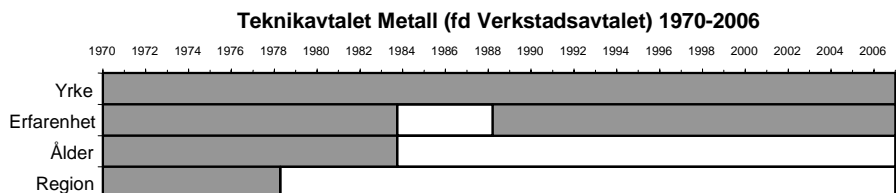
I *Figur 1* beskrivs de olika avtalens differentiering med avseende på de vanligast använda kriterierna, nämligen yrke, erfarenhet, ålder och region, för vuxna arbetare under 1970–2006. I figuren markeras (med grått) under vilka perioder som differentiering tillämpats i respektive avtal. Syftet med figuren är ge en översiktlig bild, mer utförlig information om differentieringen finns i *Appendix*.

Överlag har differentieringen minskat i så måtto att allt färre av de undersökta kriterierna tillämpas. I de sex avtalsområdena har tillämpningen minskat från totalt 20 fall till 13 under perioden. Framför allt har den regionala differentieringen minskat, den har i allt väsentligt upphört i samtliga avtal.⁸ Minskningen har skett successivt, med indelning i allt färre ortsgupper.

De vanligaste kriterierna för differentiering är erfarenhet, vilket för närvarande tillämpas i samtliga undersökta avtal, och yrke, vilket förekommer i alla avtal utom detaljhandels. Erfarenhet definieras på något olika sätt i avtalen: förvärvad branschvana, yrkesvana eller anställningstid i företaget. Indelningar i olika minimilönegrupper görs efter antalet år, månader eller veckor av sådan erfarenhet. Yrkena är i regel indelade i olika grupper, med tydlig koppling till

⁷ Om den enhetliga minimilönen skulle vara lägre än den som gäller för de flesta idag, samtidigt som sysselsättningen påverkas negativt av minimilönerna, så kan sysselsättningen vara högre utan differentiering. Jfr Neumark och Wascher (2004), där sysselsättningseffekter av differentierade minimilöner i lagreglerade system diskuteras.

⁸ Särskilda kallortstillägg förekommer dock i ett fåtal kommuner i Byggnads- respektive Detaljhandelsavtalet, se *Appendix*.



Figur 1 Kriterier för differentiering av minimilöner för vuxna arbetare inom olika avtalsområden, 1970–2006.

Not: Se *Appendix* för en mer fullständig beskrivning av de olika avtalen samt källförteckning.

arbetenas ansvarsnivå och svårighetsgrad. Som exempel kan nämnas Teknikavtalet Metall, där fyra yrkesgrupper funnits sedan 1983. I lönegrupp 1 ingår ”arbeten som medför obetydlig eller liten ansträngning i god till något besvärande miljö som utförs efter detaljerade instruktioner och följer viss rutin”. I lönegrupp 4 återfinns ”kvalificerade arbeten som ställer stora krav på omdöme, ansvar”.

I Hotell- och restaurangavtalet har antalet yrkesgrupper minskat från 14 till 2 (yrkesarbetare och övriga) under perioden. Det kan noteras att arbetsgivarna under lång tid drivit på för att reducera antalet minimilöner i denna bransch (Ekberg, 2001). En möjlig förklaring till motståndet från arbetsgivarhåll mot den långtgående differentieringen av minimilönerna kan vara att man anser att den verkat löneupptrivande. En annan tänkbar förklaring är önskemål om större flexibilitet i lönesättningen.

Bilden är mycket blandad vad gäller förekomsten av differentiering enligt ålder. I något avtal har differentiering inte förekommit alls, i andra har den tillämpats under hela perioden och i åter andra har den upphört eller införts. I den mån differentiering förekommit har den huvudsakligen begränsat sig till en indelning i två grupper – personer under respektive äldre än 19 år.⁹

Ovanstående beskrivning ger upplysning endast om vilka karakteristika som används för differentieringen av minimilönerna och säger inget om *graden* av differentiering har ökat eller minskat. Vi återkommer till denna aspekt av differentieringen i nästa avsnitt.

4 Minimilönernas nivåer och graden av differentiering

För att få jämförbarhet i minimilönerna mellan olika avtal och år utgår beskrivningen i detta avsnitt från en ”typperson”. Denna person har följande egenskaper: 20 år gammal, ingen yrkeserfarenhet, med okvalificerat arbete och arbetsplats i Västerås. Egenskaperna har valts i syfte att fånga upp den po-

⁹ Eftersom informationen i figuren endast avser vuxna arbetare, så beaktas ej eventuell differentiering för personer under 18 år. Sådan differentiering förekommer i de flesta av de undersökta avtalen.

tentiellt *lägsta* minimilönen för en 20-åring i respektive avtal.¹⁰ Minimilönerna för typpersonen jämförs bl a med genomsnittslönerna, vilket ger information om minimilönebettet. Vidare undersöks graden av differentiering med avseende på yrke, erfarenhet och ålder, med utgångspunkt från typpersonen. Den regionala differentieringen beskrivs dock ej, eftersom den genomgående varit tämligen liten och dessutom upphört i samtliga avtal. Sist i detta avsnitt undersöks hur minimilönerna förhåller sig till arbetslöshetsersättningen och till minimilöner i andra länder.

4.1 Reala minimilöner och minimilönebett

Figur 2 visar den reala minimilönen per timme, i 2004 års priser, för typpersonen inom de olika avtalen under perioden 1970–2006. Även Kommunalavtalet ingår, men uppgifter är tillgängliga enbart för 1995–2006. Minimilönerna har deflaterats med konsumentprisindex (prognos för 2005–2006) och avspeglar köpkraften före skatt hos en arbetstagare med minimilön.

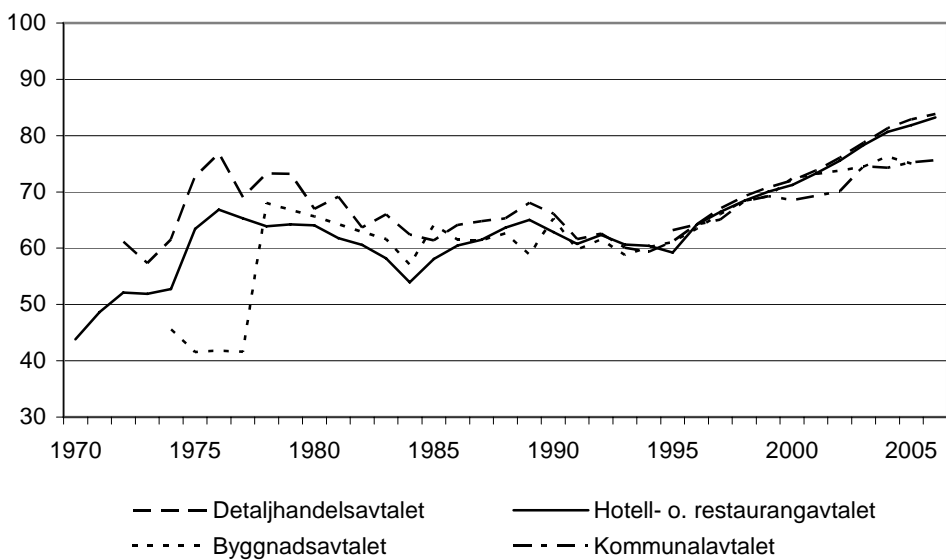
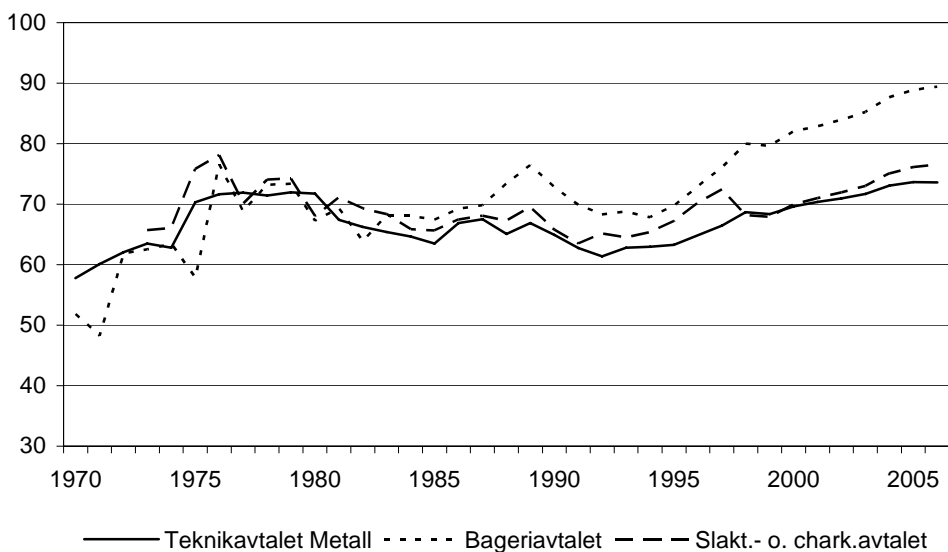
Av figuren framgår att minimilönerna ökade kraftigt under 1970-talet, var relativt oförändrade fram till mitten av 1990-talet och att de därefter återigen ökat, men i mycket varierande grad mellan olika avtal. Under perioden 1995–2005 ökade det reala värdet av minimilönerna framförallt i tjänstesektorerna. I hotell- och restaurangbranschen var ökningen 38 procent och i detaljhandeln 36 procent.

Den klart högsta minimilönen 2004 uppvisar Bageriavtalet, 87,66 kr, medan den lägsta återfinns i Teknikavtalet Metall, 73,06 kr. Dessa timlöner motsvarar månadslöner på 15 341 respektive 12 786 kr vid 40 timmars arbetsvecka. Minimilönen uttrycks som månadslön i Kommunalavtalet och är omräknad i figuren till timlön, under antagande om 40-timmarsvecka. Månadslönen i detta avtal var motsvarande år 13 000 kr och den sålunda beräknade timlönen 74,29 kr.¹¹

I *Figur 3* relateras minimilönen till genomsnittslönen i branschen som helhet för perioden 1970–2004. Tillgängliga lönedata avser i vissa fall endast

¹⁰ Västerås har inte ingått i regionen med högst minimilön i något avtal, under de perioder regional differentiering förekommit. En rad andra orter uppfyller också detta krav.

¹¹ Många som berörs av Kommunalavtalet arbetar färre än 40 timmar per vecka och har dessutom extra semesterdagar (Sveriges Kommuner och Landsting, 2005). Därmed underskattar sannolikt omräkningen till timlön den lägsta ersättningen i detta avtal i jämförelse med de övriga avtalen.



Figur 2 Reala minimilöner för vuxna, okvalificerade arbetare inom olika avtalsområden, 1970–2006. Kronor per timme, 2004 års priser.

Noter (*Figur 2*):

(i) Minimilönerna avser en typperson med följande karakteristika: 20 år gammal, ingen yrkeserfarenhet, med okvalificerat arbete och arbetsplats i Västerås.

(ii) Med okvalificerat arbete avses följande yrken: Teknikavtalet Metall: Arbeten som medför obetydlig eller liten ansträngning i god till något besvärande miljö som utförs efter detaljerade instruktioner och följer viss rutin; Slakteri- och charkuteriavtalet: Etikettering, packning av burk i kartong samt lättare diversearbeten; Bageriavtalet: Okvalificerat bageri- och konditoriarbete (t ex chokladdoppning, diversearbete, brödräkning och paketering); Byggnadsavtalet: Arbetstagare som ej innehar yrkesbevis; Detaljhandelsavtalet: T ex butiksbiträden; Hotell- och restaurangavtalet: Okvalificerat arbete där förkunskaper inte är något krav och introduktion och utbildning normalt sker på arbetsplatsen (t ex restaurangassistent). Kommunalavtalet: Biträdespersonal utan yrkesförberedande gymnasieutbildning.

(iii) Minimilönerna avser månaden september varje år t o m 1989 och maj för åren därefter för alla avtalsområden utom Kommunal och Hotell- och restaurang. För det förstnämnda avtalet är avläsningsmånaden december och för det sistnämnda september för samtliga år.

(iv) Minimilönerna inkluderar ackordskompensation i förekommande fall.

(v) Minimilönerna i Kommunalavtalet avser månadslöner, men har omräknats till timlöner.

Källor (*Figur 2*):

a) Nominella minimilöner: Kollektivavtal, se förteckning i *Appendix*, samt Kommunalarbetareförbundet.

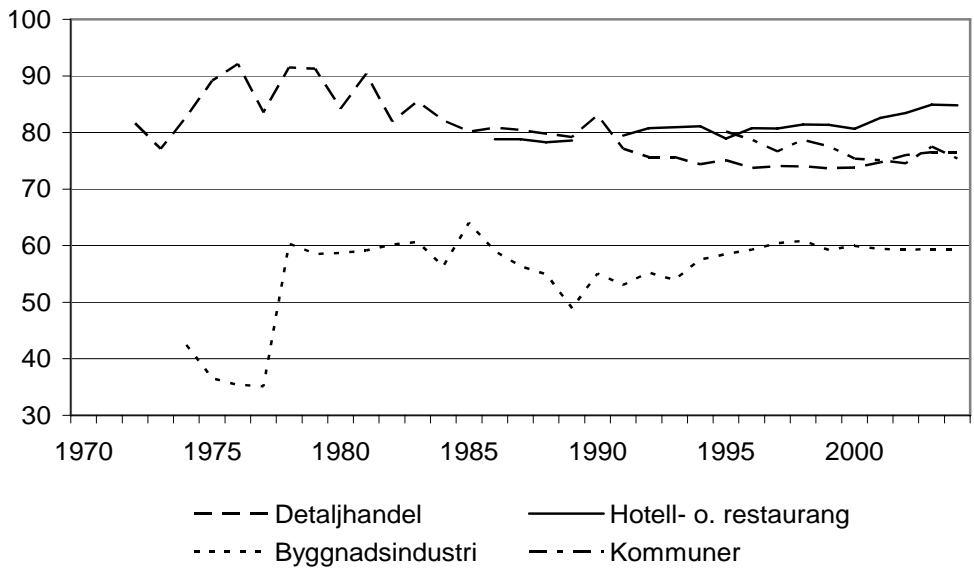
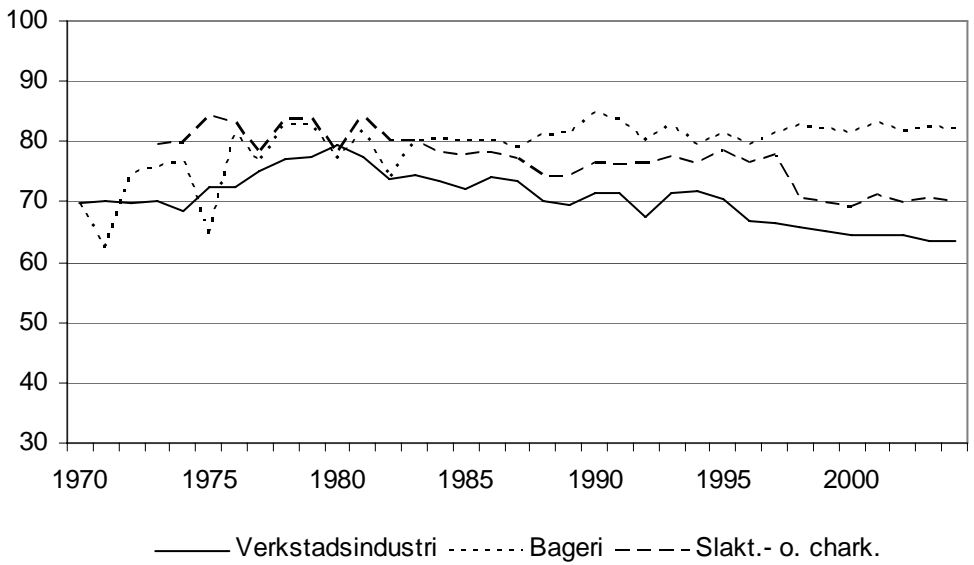
b) Konsumentprisindex: SCB och Konjunkturinstitutet (prognos för 2005–2006).

c) Reala minimilöner: Egna beräkningar.

approximativt samma branscher som minimilönerna. Så saknas t ex genomsnittslöner för bageri- och slakteri- och charkuteribranschen, varför genomsnittslönen för livsmedelsbranschen som helhet använts.¹² Det högsta minimilönebettet 2004, 85 procent, återfinns i hotell- och restaurangbranschen, medan byggnads- och verkstadsindustrin uppvisar de lägsta, 59 respektive 63 procent. I de två sistnämnda branscherna finns det således anledning att tro att relativt få personer har minimilön.

Sedan början av 1980-talet har bettet minskat trendmässigt i verkstadsindustrin från en topp på knappt 80 procent. I övriga branscher är förändringarna inte lika stora. Under de senaste åren har dock en viss ökning skett, framförallt i detaljhandeln och hotell- och restaurangbranschen. Ökningen i bettet är dock betydligt mindre än ökningen av de reala minimilönerna (i *Figur 2*). Till stor

¹² I den mån som genomsnittslönerna i dessa branscher avviker från genomsnittet i livsmedelsbranschen så under- eller överskattas minimilönebettet och är därför inte direkt jämförbart med nivåerna för övriga näringsgrenar. Förändringar över tiden är dock mer jämförbara.



Figur 3 Minimilönebrett för vuxna, okvalificerade arbetare inom olika branscher, 1970–2004. Procent.

Noter (*Figur 3*):

(i) Minimilönebrett = (Minimilön / Genomsnittlig lön i branschen) x 100.

(ii) Genomsnittslönerna för privat sektor avser A-lön, dvs tid- och prestationslön, för arbetare. För primärkommunal sektor avser genomsnittslönerna heltidsanställda medlemmar i Kommunalarbetareförbundet.

(iii) För de olika avtalsområdena har löner i följande branscher, med SNI92-koder inom parentes, använts. Teknikavtalet Metall: Verkstadsindustri (28-35, 38); Slakteri- och charkuteriavtalet och Bageriavtalet: Livsmedels-, dryckesvaru- och tobaksindustri (15-16); Hotell- och restaurangavtalet: Hotell och restauranger (H); Detaljhandelsavtalet: Parti- och detaljhandel; reparation av fordon; (G); Byggnadsavtalet: Byggnadsindustri (F); Kommunalavtalet: Heltidsanställda i primärkommuner.

Se även noter till *Figur 2*.

Källor (*Figur 3*):

a) Genomsnittlig lön: SCB samt Kommunalarbetareförbundet.

b) Minimilönebrett: Egna beräkningar.

Se även källhänvisning till *Figur 2*.

del har alltså minimilöneökningarna under den senaste perioden följt ökningarna i de genomsnittliga lönerna.

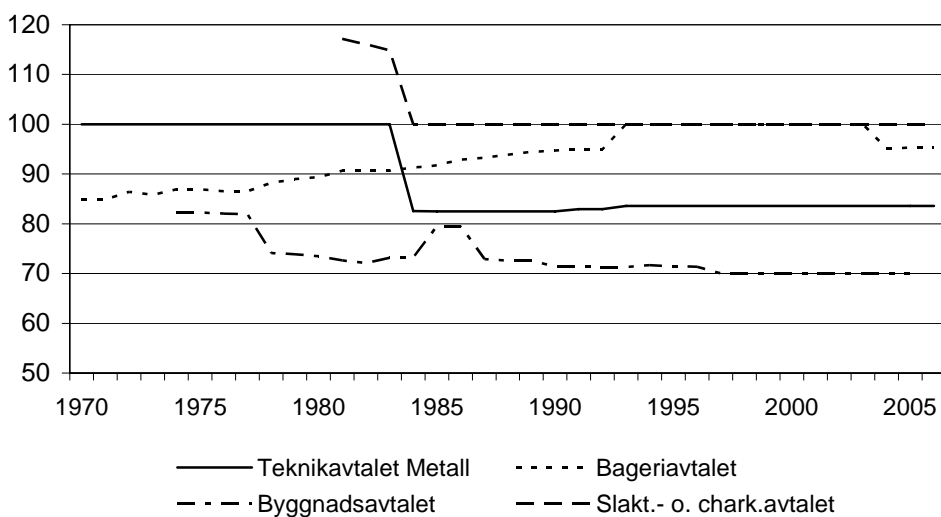
Andersson och Kainelainen (2004) menar att minimilönebrettet minskat betydligt under perioden 1975–2004.¹³ Som framgår av *Figur 3* har brettet dock ökat i två branscher under denna period (bageri och byggnadsindustri), medan det minskat i tre (verkstadsindustri, slakteri- och charkuteri och detaljhandel). Alltså finns det vissa variationer i den långsiktiga utvecklingen mellan olika näringsgrenar.

4.2 Graden av differentiering

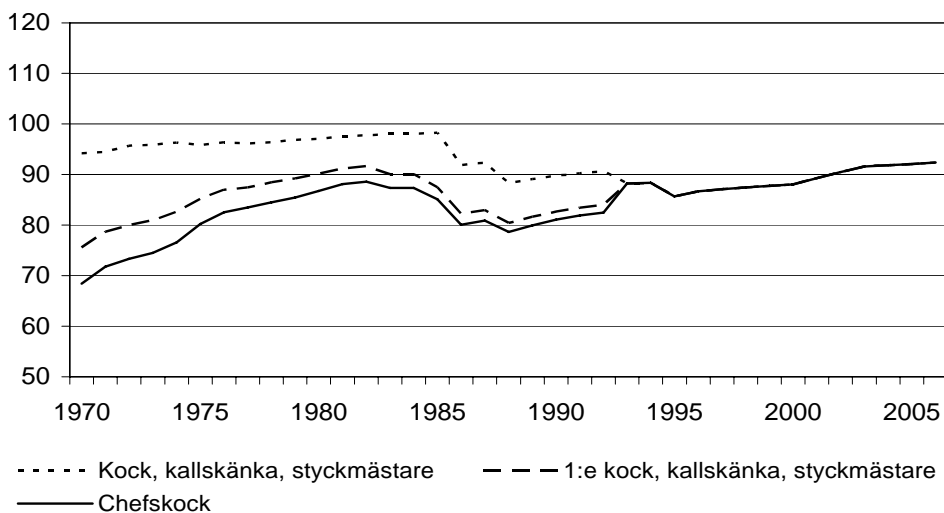
I vilken utsträckning har minimilönerna differentierats i avtalen? *Figur 4* visar differentieringen med avseende på yrke. Minimilönen för typpersonen, som har ett okvalificerat arbete, jämförs med minimilönen för en yrkesarbetare, med i övrigt exakt samma karakteristika. Ju högre relativ minimilön för typpersonen, desto mindre grad av differentiering.

Som framgår av *Figur 4.a* är den yrkesbetingade differentieringen mest uttalad i Byggnadsavtalet, där minimilönen för en okvalificerad arbetare endast är 70 procent av motsvarande lön för en yrkesarbetare 2004. Även Teknikavtalet Metall uppvisar en relativt hög grad av differentiering. I Slakteri- och

¹³ Andersson och Kainelainen (2004) redovisar minimilönebrett från fem avtalsområden (Verkstads, Tele, Butiks, Måleri och Träindustri) och i endast ett (Måleri) har brettet ökat under perioden. Vilka minimilöner som avses inom respektive avtalsområde framgår inte av rapporten.



a) Minimilöner för okvalificerade arbetare i förhållande till yrkesarbetare inom olika avtalsområden.



b) Minimilönen för en restaurangassistent i förhållande till olika kategorier av yrkesarbetare i hotell- och restaurangavtalet.

Figur 4 Differentiering av minimilöner för vuxna arbetare med avseende på yrke inom olika avtalsområden, 1970–2006. Procent.

Noter (*Figur 4*):

(i) Differentiering, panel a =

(Minimilön, okvalificerad arbetare / Minimilön, yrkesarbetare) x 100.

Differentiering, panel b =

(Minimilön, restaurangassistent / Minimilön, yrkesarbetare) x 100.

Se även noter och källhänvisningar till *Figur 2*.

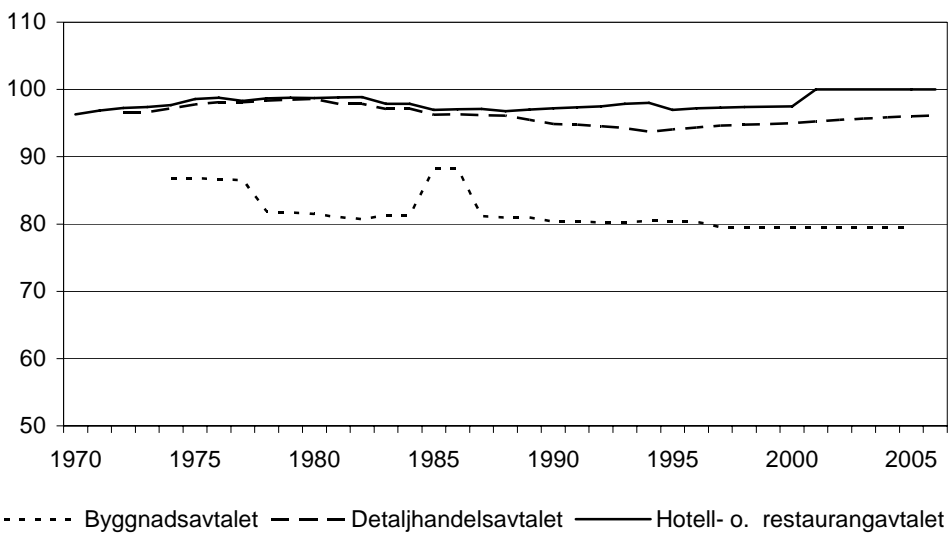
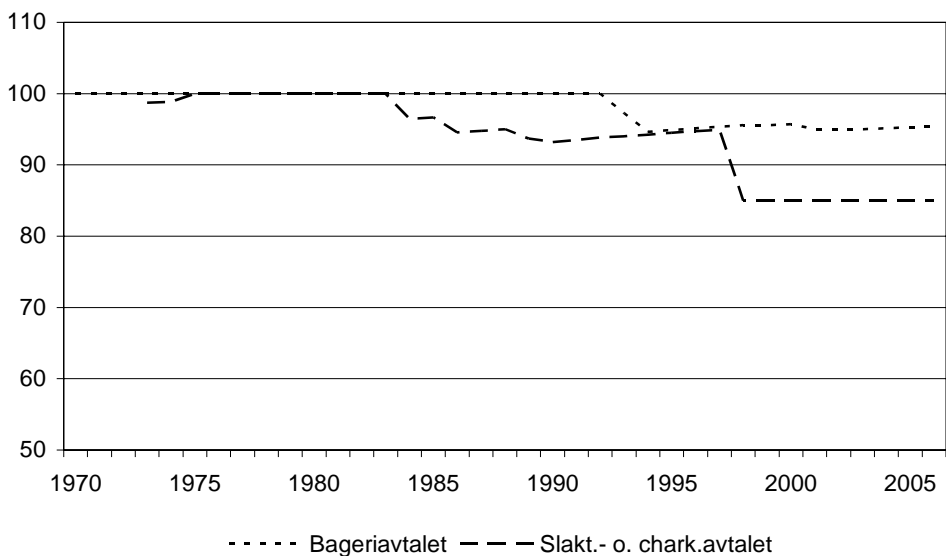
charkuteriavtalet har minimilönen för typpersonen *t o m* varit högre än för yrkesarbetare, vilket dock upphörde att gälla 1984. (Detaljhandelsavtalet, som inte haft någon yrkesdifferentiering under perioden, visas ej i figuren.)

Det är svårt att upptäcka någon generell tendens över tiden – i vissa avtal har differentieringen minskat och i andra har den ökat. Förändringarna har skett både genom gradvisa, små förändringar över en längre period och stora skift under enstaka år. Ett exempel på det senare är minskningen i relativ minimilön för okvalificerade arbetare i Teknikavtalet Metall 1984 från 100 till 83 procent.

I Hotell- och restaurangavtalet har indelningen i yrken sett något annorlunda ut än i de övriga avtalen. Fram till 1992 klumpades inte yrkena ihop i olika grupper utan varje enskilt yrke hade i regel en separat minimilön. Differentieringen var *t o m* så långtgående att olika karriärsteg inom ett och samma yrke kunde ha olika minimilöner. Det tydligaste exemplet på detta, som illustreras i *Figur 4.b*, är indelningen av yrkesarbetare på restaurangsidan i ”kock”, ”1:e kock” och ”chefskock”. Minimilönerna för dessa tre grupper har över tiden pressats ihop märkbart. Den relativa minimilönen för en okvalificerad arbetare, i detta fall en restaurangassistent, minskade gentemot kocken men ökade i förhållande till de två övriga kategorierna fram till 1993. Därefter har differentieringen fortsatt att minska något i relation till gruppen yrkesarbetare som helhet.

Graden av differentiering med avseende på *erfarenhet* framgår av *Figur 5*. Typpersonen, utan erfarenhet, jämförs nu med en arbetstagare med exakt 1 års erfarenhet och i övrigt identiska egenskaper. Mest differentiering finns, liksom i föregående figur, i Byggnadsavtalet och minst i Hotell- och restaurang- samt Detaljhandelsavtalet.¹⁴ I jämförelse med föregående figur förefaller det finnas en mer markerad tendens mot ökad differentiering, dvs minskade relativa

¹⁴ Teknikavtalet Metall, som under hela perioden saknat differentiering av den typ som undersöks, inkluderas ej i figuren. I detta avtal har dock differentiering med avseende på erfarenhet mer än 2 år förekommit sedan 1988, se *Appendix*.



Figur 5 Differentiering av minimilöner för vuxna, okvalificerade arbetare med avseende på yrkes- eller bransch erfarenhet inom olika avtalsområden, 1970–2006. Minimilöner för en arbetare utan erfarenhet i förhållande till minimilönen för en arbetare med 1 års erfarenhet. Procent.

Noter (Figur 5):

(i) Differentiering = (Minimilön, ingen erfarenhet / Minimilön, 1 års erfarenhet) x 100.

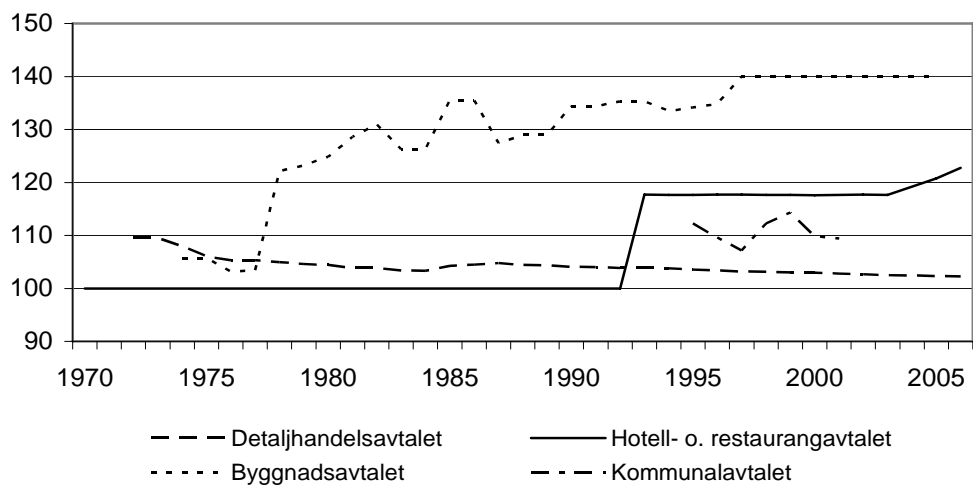
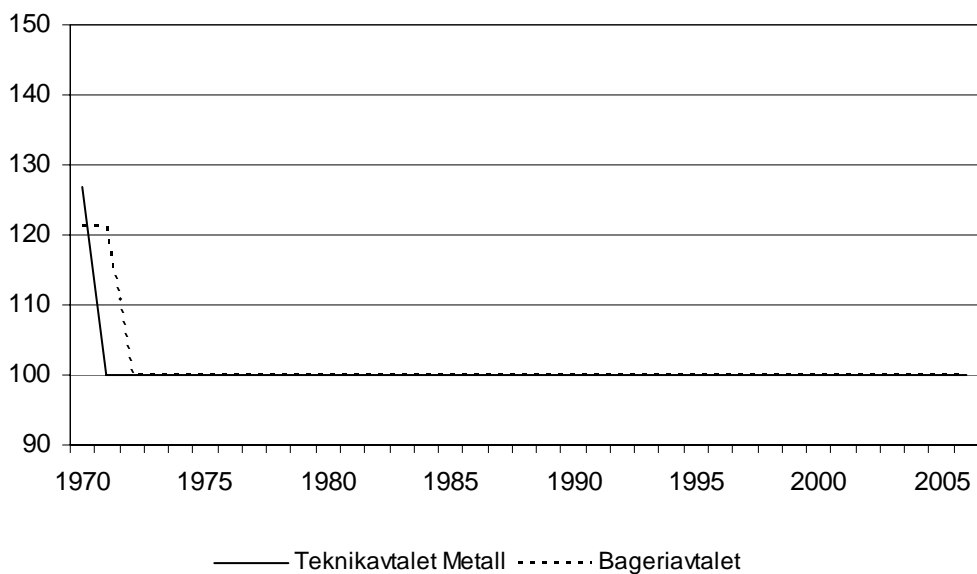
Se även noter och källhänvisningar till Figur 2.

minimilöner för personer utan erfarenhet. Följaktligen förekommer inte någon stor ökning av typpersonens relativa minimilön i något avtal. Den har minskat i desto fler fall, nämligen i Bageri-, Slakteri- och charkuteri- och Byggnadsavtalen. Under de senaste åren har dock de relativa minimilönerna varit mycket stabila.

I Figur 6, där även Kommunalavtalet ingår, presenteras differentieringen av minimilönerna efter *ålder*. Minimilönen för typpersonen, 20 år gammal, ställs i relation till minimilönen för en 18-årig arbetstagare. Byggnadsavtalet uppvisar återigen den mest långtgående differentieringen, med 40 procent högre minimilön för 20-åringen 2004. I Hotell- och restaurangavtalet skedde en stor ökning av differentieringen 1993, då minimilönen för en 18-åring sänktes till 44,90 kr från 51,90 det tidigare året, samtidigt som 20-åringen fick en höjning till 52,85. Detta är ett exempel på en nominell minimilönesänkning, vilket förekommer mycket sällan i avtalen. Bortsett från periodens början har tendenserna till ökad differentiering varit dominerande, även om ett avtal (detaljhandeln) uppvisar en gradvis – och mer blygsam – utveckling åt motsatt håll.

Ett sammanfattande intryck av figurerna 4–6 är att det finns stora skillnader mellan avtalen, både beträffande differentieringens nivå och dess utveckling över tiden. Byggnadsavtalet uppvisar genomgående mest differentiering. Det är dock inte uppenbart att detta har några praktiska konsekvenser för lönebildning och sysselsättning i branschen, eftersom sannolikt mycket få personer ligger på någon av minimilönerna. Tendenser mot en ökad grad av differentiering finns för kriterierna erfarenhet och ålder, även om undantag finns, medan bilden är mer splittrad avseende yrke. En möjlig förklaring till den senare observationen kan vara att kvalifikationskraven på yrkesarbetare höjts i vissa branscher, såsom verkstads- och byggnadsindustrin, medan gränsen mellan de olika yrkeskategorierna istället blivit mer otydlig i andra. Det är värt att notera att det faktum att färre *kriterier* utnyttjats för differentieringen (se Figur 1) inte verkar ha åtföljts av någon minskad *grad* av differentiering för de kriterier som fortfarande används.

Figur 7 visar ett formellt mått på spridningen, variationskoefficienten, i avtalens minimilöner under 1974–2005, exklusive Kommunalavtalet. Måttet är dimensionsfritt och baseras på de (oviktade) minimilönerna i figurerna 4–6.



Figur 6 Differentiering av minimilöner för vuxna, okvalificerade arbetare med avseende på ålder inom olika avtalsområden, 1970–2006. Minimilöner för en 20-årig arbetare i förhållande till minimilönen för en 18-årig arbetare. Procent.

Noter (*Figur 6*):

(i) Differentiering = (Minimilön, 20-åring / Minimilön, 18-åring) x 100.

Se även noter och källhänvisningar till *Figur 2*.

Det bör dock betonas att differentieringen av minimilönerna i avtalen är mer komplex än vad som kan återges i ett begränsat antal figurer eller ett enda spridningsmått, särskilt vad beträffar kriteriet erfarenhet. Dessutom är urvalet av avtal inte heltäckande.

Å ena sidan finns det i *Figur 7* en tydlig trend mot ökad spridning inom avtalen (där skillnaderna mellan de olika avtalens minimilöner hålls konstanta).¹⁵ Sedan slutet av 1990-talet har dock inte spridningen ökat. Å andra sidan har inte spridningen mellan avtalen, av typpersonens minimilöner, förändrats trendmässigt sedan slutet av 1970-talet. Den ökade spridningen av minimilönerna inom avtalen behöver inte innebära att lönespridningen mellan arbetstagare som ligger på eller nära minimilönen har ökat i samma utsträckning. Dels finns det, som tidigare nämnts, anledning att tro att få personer faktiskt har minimilön i branscher som verkstads- och byggnadsindustri (se *Figur 2*). Det är särskilt i den senare som spridningen av minimilöner har ökat. Dels finns det sannolikt färre 18-åringar i förhållande till äldre arbetstagare i samtliga branscher efter genomförandet av treåriga utbildningar på samtliga linjer på gymnasiet under första halvan av 1990-talet. Det är därför inte troligt att en ökad åldersdifferentiering, som den är definierad i denna studie, berör lika många arbetstagare som tidigare.

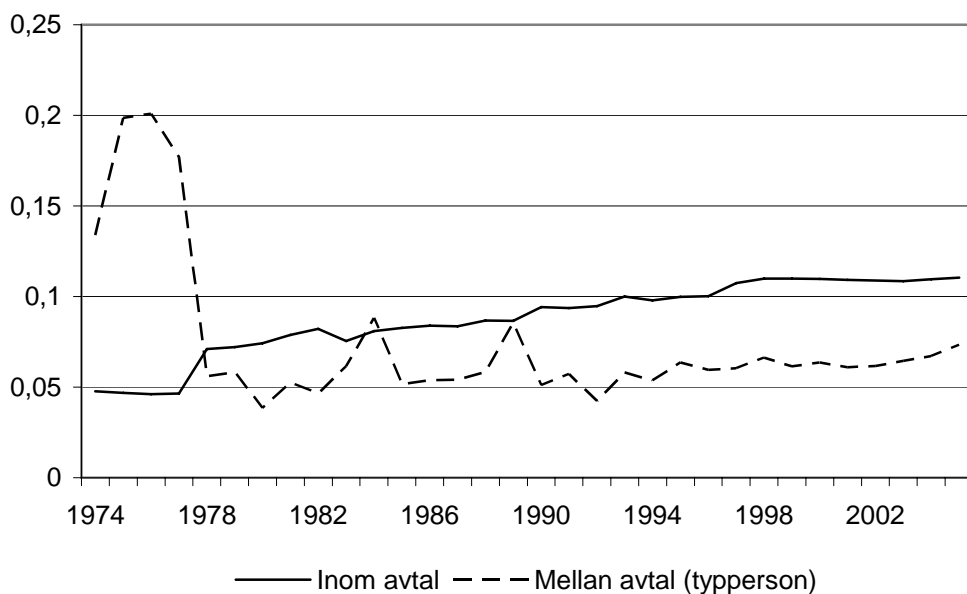
Som jämförelse kan nämnas att lönespridningen för arbetare i privat sektor som helhet minskade under 1970-talet, men efter mitten av 1980-talet har den ökat något (Svenskt Näringsliv, 2004).¹⁶ 2003 låg lönespridningen på ungefär samma nivå som 1970.

4.3 Jämförelser med ersättningar i socialförsäkrings-systemet

Minimilönebettet, som det beskrivits här, tar inte hänsyn till skatter och bidrag. Om syftet är att beskriva minimilönen ur arbetsgivarens respektive arbetstagarens synvinkel kan det vara motiverat att t ex beakta olika typer av skatter.

¹⁵ Tidsserien för yrkesarbetare i Slakteri- och charkuteriavtalet, som börjar först 1981, är exkluderad vid beräkning av variationskoefficienten. Inkludering av denna tidsserie påverkar inte resultaten för 1981–2005 nämnvärt.

¹⁶ Lönespridningen mäts som 10:e respektive 90:e percentillönen som procent av medianlönen.



Figur 7 Minimilönespridning inom och mellan olika avtalsområden, 1974–2005. Variationskoefficienter.

Noter :

(i) Variationskoefficient = Standardavvikelse / Genomsnitt.

(ii) Spridningsmättet baseras på de (oviktade) minimilönerna i figurerna 4–6, exklusive Kommunalavtalet och yrkesarbetare i Slakteri- och charkuteriavtalet.

Se även noter till *Figur 2*.

Källor:

Egna beräkningar, se även källhänvisning till *Figur 2*.

Men för Sveriges del behöver inte minimilönebettet anpassas för att ta hänsyn till löneskatter, dvs sociala avgifter, då dessa är proportionella mot lönen. Det är vidare tveksamt om statlig inkomstskatt betalas vid de genomsnittslöner som studeras i denna rapport, varför även inkomstskatterna kan betraktas som proportionella.

Det förefaller mer angeläget att komplettera minimilönebettet med information om de inkomstgolv som finns i socialförsäkringssystemen. Om ersättningsnivåerna ligger nära eller överstiger minimilönen så kan detta ha återverkningar på effekterna av förändrade minimilöner. I en sådan situation kan t ex ett

minskat minimilönebrett leda till ett mindre inflöde av nyanställda än man annars kan förvänta sig.

I *Tabell 1* visas arbetslöshetsersättningens storlek 2003, dels i relation till minimilönen och dels i förhållande till olika löneintervall, för ett vanligt, okvalificerat yrke i en låg- respektive höglönebransch. De två yrkena är ”köks- och restaurangbiträde” (SSYK 913) och ”grovarbetare inom bygg och anläggning” (SSYK 931). Arbetslöshetsersättningen var under detta år 80 procent av tidigare lön, med ett tak på 680 kr/dag efter 100 dagars arbetslöshet (Runeson, 2004). För jämförbarhetens skull är arbetslöshetsersättningen omräknad till ersättning per timme. Arbetslöshetsersättningarna har beräknats med utgångspunkt från minimilönen, undre kvartilen, medianlönen och övre kvartilen i respektive yrke.

Tabell 1 Minimilöner, lönespridning och arbetslöshetsersättningar i två olika yrkesgrupper, kronor per timme, 2003.

Löner och arbetslöshetsersättningar	Köks- och restaurangbiträden	Grovarbetare inom bygg och anläggning
Minimilön	78,05	74,20
Arbetslöshetsersättning	62,44	59,36
Lön, undre kvartil	87,60	110,50
Arbetslöshetsersättning	70,08	85,00
Lön, median	96,70	119,60
Arbetslöshetsersättning	77,36	85,00
Lön, övre kvartil	107,70	135,60
Arbetslöshetsersättning	85,00	85,00

Noter :

(i) Minimilönen avser en typperson, vilken definieras i not till *Figur 2*, i Hotell- och restaurangavtalet respektive Byggnadsavtalet.

(ii) Arbetslöshetsersättningen är beräknad som 80 procent av lönen, med ett maxbelopp, 85 kr, vilket beräknats utifrån antaganden om 8 timmars arbetsdag och minst 100 dagars arbetslöshet.

(iii) Lönen avser totallönen, dvs inklusive semester- och övertidsersättning o dyl, i respektive yrke.

Källor:

(a) Minimilöner och arbetslöshetsersättningar: Egna beräkningar, se även källhänvisning till *Figur 2*.

(b) Regler för arbetslöshetsersättning: Runeson (2004).

(c) Löner: SCB.

Det är av särskilt intresse att studera avtalsområdet hotell- och restaurang, där minimilönerna kan anses vara bindande i hög utsträckning. För en arbetslös

person, som tidigare arbetat som köks- eller restaurangbiträde och haft en lön som inte överstiger medianlönen inom yrket, är minimilönen högre än arbetslöshetsersättningen. Eftersom förmodligen mycket få individer i Byggnadsavtalet får minimilön så är motsvarande jämförelse av mindre intresse inom denna bransch. Märk dock att arbetslöshetsersättningen slår i taket (85 kr) även för en relativt lågavlönad person inom byggnadsindustrin. Av större intresse är att studera relationen till minimilönen i Hotell- och restaurangavtalet. Vid en anställning till minimilön i denna bransch skulle en arbetslös byggnadsarbetare, som tidigare varit relativt lågavlönad (med en lön som motsvarar undre kvartilen) få vidkännas en minskning av ersättningen med 8 procent, enligt exemplet i tabellen.

Det bör betonas att ersättningarna i socialförsäkringssystemet är förenade med vissa villkor rörande t ex sökaktivitet på arbetsmarknaden. I vilken grad reglerna faktiskt tillämpas är dock mindre känt. I regelverket för arbetslöshetsförsäkringen får den sökande begränsa sig till att söka arbeten inom sitt yrke och närområdet endast under de 100 första ersättningsdagarna. I AMS allmänna råd om tillämpning av lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring heter det också att ”endast om den erbjudna lönen väsentligt (med mer än 10%) understiger kassaersättningen kan arbetet anses som olämpligt” (Forslund, 1999). Enligt regelverket skulle alltså den arbetslöse byggnadsarbetaren i exemplet ovan inte kunna neka till en anvisad plats med minimilön i restaurangbranschen utan att avstängas från ersättning (såvida inte andra särskilda skäl finns som gör att arbetet bedöms som olämpligt).

Tabellen ger en indikation om att minimilönerna i servicesektorerna kan vara väsentligt lägre än arbetslöshetsersättningen för relativt lågavlönade arbetare i höglönebranscherna. Relationerna mellan de olika inkomstgolven kan därför ge låga incitament till rörlighet mellan vissa branscher för personer som varit arbetslösa en längre tid.

Eventuella socialbidrag är inte inkluderade i *Tabell 1*. En del arbetslösa får kompletterande socialbidrag som reduceras vid förvärvsarbete. Att ta hänsyn till socialbidrag är dock komplicerat, eftersom dessa kan vara beroende av en rad individuella faktorer, såsom familjesituation och bostadsort.

4.4 Jämförelser med andra länder

Hur höga är minimilönerna i Sverige jämfört med utlandet? I *Tabell 2* visas minimilönenivåer (per månad) 2004 för de flesta av EU:s medlemsländer samt USA. Sverige jämförs med de länder där den tillgängliga informationen har

bedömts vara mest tillförlitlig, nämligen länder med lagreglerade minimilöner.¹⁷ Minimilönerna, som uttrycks i gemensam valuta (SEK), är högst i Sverige, mellan 12 790 och 15 340 kr per månad, beroende på avtal. Tre grupper av länder kan urskiljas i tabellen. I gruppen med högst minimilöner, från omkring 10 000 kr och uppåt, återfinns förutom Sverige länder som Nederländerna, Frankrike och Storbritannien. I den andra gruppen, med minimilöner mellan knappt 4 000 och omkring 6 500 kr, återfinns bl a USA, Spanien och Portugal. Gruppen med lägst minimilöner, mellan 1 000 och 2 000 kr, innehåller sex av EU:s nya medlemsstater. Notabelt är att den allra lägsta minimilönen bland EU:s medlemsländer återfinns i Lettland – hemort för en av parterna i den tidigare omnämnda Vaxholmskonflikten.

Att jämföra lönenivåer mellan olika länder kan emellertid vara problematiskt om syftet är belysa minimilönen ur arbetsgivarens eller löntagarens perspektiv (jfr diskussionen om skatter och avgifter i föregående avsnitt). För att få en ungefärlig uppfattning om vilken konsumtionsnivå som är förbunden med minimilönen i varje land har därför minimilönerna justerats efter köpkraft, i förhållande till svensk prisnivå (avseende privat konsumtion) och före skatt. Som framgår av *Tabell 2* minskar spannet mellan den högsta och lägsta minimilönen märkbart, men skillnaderna är fortfarande stora.

I *Tabell 3* visas minimilönebettet 2004 för Sverige och några andra industriländer. Liksom i föregående tabell avser jämförelsen länder med lagreglerade minimilöner. Till skillnad från betten i *Figur 3* utgörs nämnaren här av lönerna i tillverkningsindustrin som helhet. En annan skillnad är att siffrorna är baserade på medianlönen, ej genomsnittslönen, vilket ger mer rättvisande jämförelser då det finns stora skillnader i lönespridning mellan länderna.

¹⁷ I befintliga sammanställningar redovisas i regel minimilöner och minimilönebetti i form av en enda siffra. Eftersom det finns många olika minimilöner i länder där minimilönerna uteslutande fastställs i kollektivavtal, bör sådana exakta angivelser – utan närmare detaljer om hur man kommit fram till dem – betraktas med skepsis. Dock finns det anledning att tro att minimilönerna i allmänhet är högre i länder med kollektivavtalsbestämda minimilöner än i länder med lagreglering.

Tabell 2 Minimilöner i olika länder, kronor per månad, 2004.

Land	Minimilön, SEK	Minimilön, SEK, köpkraftsjusterad ^a
Sverige	12 790 – 15 340 ^b	12 790 – 15 340 ^b
Nederländerna	11 560	12 840
Belgien	10 840	12 310
Frankrike	10 720	11 780
Storbritannien	10 040	11 290
Irland	9 800	9 430
USA	6 470 ^c	8 630 ^c
Grekland	5 530	7 370
Spanien	4 910	6 540
Slovenien	4 270	-
Portugal	3 890	5 900
Tjeckien	1 870	4 160
Ungern	1 830	3 820
Polen	1 600	3 800
Estland	1 450	-
Litauen	1 140	-
Lettland	1 090	-

Noter:

^a Minimilön justerad för relativ prisnivå mellan respektive land och Sverige, definierad som kvoten mellan köpkraftsparitet för privat slutlig konsumtion och växelkursen.

^b Intervall för sju avtalsområden (se text).

^c Baserad på den federala minimilönen.

(i) För länder där minimilönerna specificeras som löner per timme, har omräkning gjorts till månadslöner.

(ii) Minimilöneuppgifterna avser januari månad, utom för Sverige (april-maj).

Källor:

(a) Minimilöner: Regnard (2005) och egna beräkningar, se även källhänvisning till *Figur 2*.

(b) Relativa prisnivåer: OECD, Main Economic Indicators, vol 2004/4.

(c) Växelkurser: Sveriges Riksbank.

Av tabellen framgår att minimilönebettet är högst i Sverige, följt av Australien och Frankrike. Det svenska minimilönebettet är mellan 60 och 72 procent.¹⁸ I länder som Storbritannien och USA är minimilönebettet betydligt lägre, 43 respektive 32 procent. *Tabell 3* ger även besked om åldersdifferentieringen i de olika länderna, närmare bestämt vilken åldersgräns som gäller för

¹⁸ I Dolado m fl (1996) anges minimilönebettet till endast 52 procent för Sverige 1992. Det framgår inte hur man kommit fram till denna siffra, som inte har någon motsvarighet i denna rapport (se *Figur 3*) eller andra källor som konsulterats.

att arbetstagaren ska ha rätt till full minimilön. Flertalet länder, bl a Frankrike och USA, har i detta avseende mindre långtgående differentiering än Sverige, där gränsen varierar mellan 18 och 20 år. Några länder, bl a Nederländerna och Storbritannien, tillämpar reducerade minimilöner även för personer över 20 år. För ungdomar i vissa branscher överskattas således bettet i *Tabell 3* för Sverige jämfört med t ex Frankrike. För arbetare som har högre kvalifikationer än dem som gäller för den lägsta minimilönen (för en 20-åring) gäller dock motsatsen: bettet för dessa grupper underskattas i Sverige eftersom minimilönerna är mer differentierade även i detta avseende.

Tabell 3 Minimilönebett, i procent, samt åldersgräns för full minimilön i olika länder, 2004.

Land	Minimilönebett ^a (vid full minimilön)	Åldersgräns för full minimilön
Sverige	60–72 ^b	18–20 ^b
Australien	59 ^c	21
Frankrike	57	18
Nya Zeeland	54	18
Irland	52	20
Belgien	49	21
Grekland	48 (56)	15
Nederländerna	46 (50)	23
Storbritannien	43	22
Kanada	40 ^d	16
Portugal	38 (44)	16
Japan	34 ^d	Ingen ^e
USA	32 ^c	Ingen ^f
Spanien	30 (35)	16

Noter:

^a (Minimilön / Medianlön i tillverkningsindustrin) x 100.

^b Intervall för sju avtalsområden (se text).

^c Baserad på den federala minimilönen.

^d Vägt genomsnitt för olika regioner.

^e Undantag kan förekomma i vissa branscher och regioner.

^f Minimilönen reducerad för personer under 20 år under de första 90 dagarna av en anställning.

(i) Minimilöneuppgifterna avser oktober månad.

(ii) Inom parentes anges minimilönebattet baserat på 2 extra månadslöner (för heltidsanställda).

Källor:

Low Pay Commission (2005) och egna beräkningar.

I Andersson m fl (2002) görs en jämförelse av löner för diskare i Europa och USA, i förhållande till industriarbetarlöner. Jämförelsen avser 2001 och

baseras på lägsta utgående löner för diskare i länder med kollektivavtals-reglerade minimilöner, medan minimilöner används för övriga länder. Deras analys bekräftar i stort bilden i *Tabell 2* och *3*, nämligen att Sverige har en internationellt sett hög lägstanivå, 60 procent. Det framgår också att kvoten är relativt hög i de övriga nordiska länderna – knappt 70 procent i Norge och något lägre i Danmark – men betydligt lägre i Tyskland, 40 procent.

5 Identifiering av arbetstagare som berörs av minimilöneförändringar

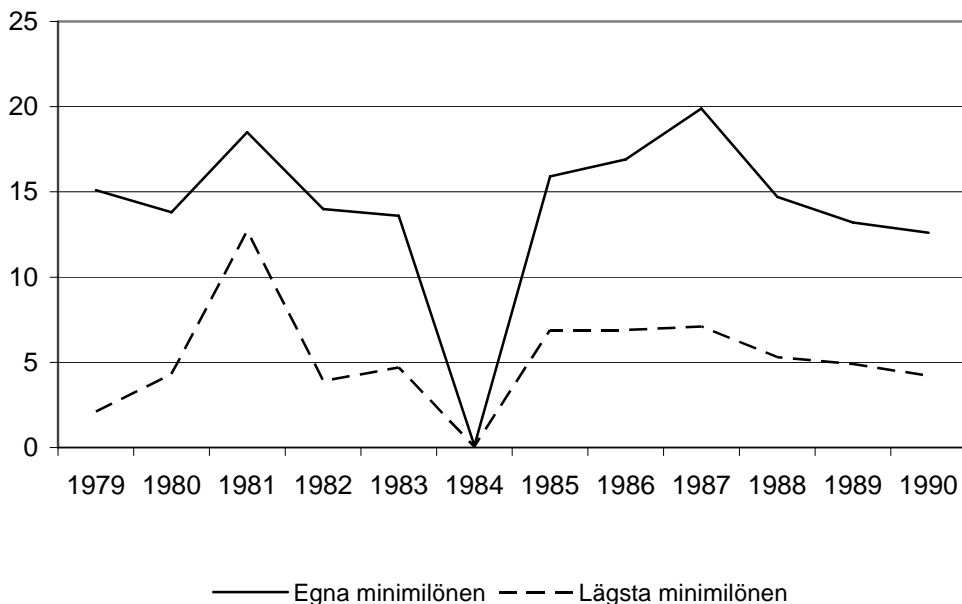
En egenskap hos minimilönebettet är att det inte ger upplysning om hur många personer som faktiskt har en lön lika med eller nära minimilönen eller hur många personer som berörs av minimilöneförändringar. För detta syfte är det bäst är om man istället kan utnyttja individuella lönedata. Om minimilönen inte är bindande finns det liten anledning att förvänta sig att förändringar i nivån skulle ha några effekter på löner och sysselsättning.

En första möjlighet är att beräkna andelen anställda som har en lön som är lika med eller nära minimilönen. Detta görs i *Figur 8*, som bygger på data från hotell- och restaurangbranschen, alltså den sektor där minimilönebettet är störst. Figuren avser 1979–1990 och visar andelen kollektivavtalsanställda med löner ”nära” minimilönen, både avseende den *lägsta* och den *egna*, för varje individ tillämpliga, minimilönen enligt kollektivavtalet.¹⁹ Dessa två minimilöner sammanfaller endast för den minst kvalificerade personalen. Med lön nära minimilönen avses här en lön som är minst lika med minimilönen men inte överstiger denna med mer än 1 procent.²⁰

Figur 8 visar att andelen anställda nära lägsta minimilönen i avtalet varierar kraftigt mellan åren. Som mest var andelen 13 procent 1981 och som minst nära noll 1984. Till skillnad från de övriga åren ökade inte de nominella minimilönerna 1984, vilket innebar att de också upphörde att vara bindande

¹⁹ Uppgifter för perioden efter 1990 är inte rättvisande eftersom småföretag (under 5 eller 10 anställda) inte ingår i lönestatistiken.

²⁰ Observera att löner *under* minimilönen inte täcks av definitionen (individer med sådana löner ingår dock i totalsiffrorna). Andelen observationer med sådana löner är mindre än en tiondel.



Figur 8 Andelen anställda arbetare med löner nära egna respektive avtalets lägsta minimilön i hotell- och restaurangbranschen, 1979–1990. Procent.

Noter:

- (i) Lön nära minimilön = $\text{Minimilön} \leq \text{A-lön} \leq \text{Minimilön} \times 1,01$. A-lön inkluderar tid- och prestationslön.
- (ii) Samtliga arbetare, både yrkesutbildade och icke yrkesutbildade, för vilka en minimilön kunnat identifieras, ingår.
- (iii) 188 765 observationer.

Källor:

Egna beräkningar, baserade på individuella lönedata som tillhandahållits av Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare och Svenskt Näringsliv. Se Skedinger (2006) för en detaljerad beskrivning av datamaterialet.

annat än för ett fåtal anställda. Andelen personer med lön nära egna minimilönen är – för alla år utom 1984 – väsentligt högre än andelen nära lägsta minimilönen. Som mest är andelen 20 procent. Mått som endast utgår från den lägsta minimilönen – och inte beaktar att minimilönerna är differentierade –

leder således till underskattning av hur många personer som berörs av minimilöneförändringar.

Siffrorna i *Figur 8* säger inget om hur *länge* individerna ligger kvar på minimilön, vilket är viktigt att veta i ett välfärds perspektiv. I branscher där minimilönen är bindande är dock personalomsättningen också mycket hög, särskilt bland dem som har lägst lön. Konstruktionen med erfarenhetsbaserad minimilön i de flesta avtalen talar dessutom för att få individer – i den mån de faktiskt stannar länge i branschen – arbetar till den lägsta minimilönen år efter år.

En andra ansats går ut på att beräkna hur många som *potentiellt* påverkas av minimilöneförändringar, även om de i utgångsläget inte nödvändigtvis ligger nära minimilönen eller ens varit anställda. Denna metod, där en ”riskgrupp” identifieras, har en starkare teoretisk koppling än den första ansatsen till eventuella sysselsättningseffekter av förändrade minimilöner. Riskgruppsmetoden har under senare år använts i ett antal studier av minimilöneeffekter där övergångssannolikheter mellan sysselsättning och icke-sysselsättning analyseras.²¹

I vilken grad individen påverkas definieras i denna ansats på olika sätt beroende på om den reala minimilönen, låt oss kalla den $minw$, ökar eller minskar mellan två påföljande år. Om den reala minimilönen ökar, dvs $minw_t < minw_{t+1}$, så påverkas individen om den reala utgående lönen, w , i första perioden understiger den kommande minimilönen, dvs $w_t < minw_{t+1}$, något förenklat uttryckt. Under antagande om att sysselsättningen bestäms enligt ”perfekt konkurrensmodellen” (jfr fotnot 3) och att individens marginal-produktivitet är oförändrad mellan de två tidpunkterna, så kommer individen att påverkas i så måtto att denne *separeras* från sin anställning i period $t+1$. Om istället den reala minimilönen minskar, dvs $minw_t > minw_{t+1}$, så påverkas individen om $w_t < minw_{t+1}$. I detta fall bör individen enligt teorin vara *nyanställd* i period t , eftersom den tidigare minimilönen utgjorde en alltför hög tröskel. Personer med löner under minimilönen (i tidpunkt t) definieras inte som ingående i riskgruppen, varken vid reala ökning eller minskningar av minimilönen.

I *Tabell 4*, som bygger på beräkningar i Skedinger (2006), visas hur stor andel av de anställda som återfinns inom de ovan angivna löneintervallen i hotell- och restaurangbranschen. Under perioden 1979–1991, då de reala minimilönerna ökade med i genomsnitt 4 procent (under de år de ökade), utgjorde riskgruppen, med utgångspunkt från den egna minimilönen, 26 procent i sin

²¹ För Sverige, se Skedinger (2006). För andra länder, se t ex Abowd m fl (2000), Campolieti m fl (2005), Kramarz och Philippon (2001), Stewart (2004a, 2004b) och Zavodny (2000).

helhet. Vid reala minimilöneminskningar, i genomsnitt 6 procent under samma period, befann sig 37 procent i den potentiellt påverkade gruppen.²² Under perioden 1993–1998 befann sig 28 procent av de anställda i riskgruppen vid reala minimilöneökningar.²³

Tabell 4 Andel vuxna, okvalificerade arbetare i olika kategorier som potentiellt påverkas av minimilöneförändringar (riskgrupp) i hotell- och restaurangbranschen.

a) Reala ökningar och minskningar av minimilönen, 1979–91.

Kategori	Antal obs.	I riskgrupp ^a , %	
		Vid real minimilöneökning	Vid real minimilöneminskning
Samtliga	139 556	25,9	37,1
Ålder:			
18–25	83 420	31,1	40,4
26–35	25 485	21,5	33,2
36–45	14 839	17,8	29,5
46–55	9 846	17,2	28,9
56–65	5 966	16,5	28,1
Yrkeserfarenhet:			
< 1 år	95 878	25,3	35,4
1 år	11 788	31,1	44,2
2 år	11 251	32,7	42,8
≥ 3 år	20 639	22,8	50,8

²² Att andelen i riskgruppen är högre vid minimilöneminskningar är delvis en statistisk artefakt, eftersom yrkeserfarenheten (och därmed minimilönen) i föregående period inte kan observeras i datamaterialet för personer med mer än 3 (alternativt 4) års yrkeserfarenhet. Gruppen med längst yrkeserfarenhet ingår således inte i underlaget för beräkningar vid reala minimilöneminskningar.

²³ Antalet individer som erfor reala minimilönesänkningar under 1993–1998 är mycket litet och denna grupp ingår därför inte i *Tabell 4*.

b) Reala ökning av minimilönen, 1993–98.

Kategori	Antal obs.	I riskgrupp ^a vid real minimilöneökning, %
Samtliga	68 201	27,8
Ålder:		
18–25	37 754	38,4
26–35	15 562	17,5
36–45	7 345	13,9
46–55	5 049	10,4
56–65	2 491	7,8
Yrkeserfarenhet ^b :		
< 1 år	15 650	35,0
1 år	8 708	30,6
2 år	6 186	27,0
≥ 3 år	26 371	12,0

Noter (Tabell 4):

^a Andel av antalet observationer vid ökning respektive minskning av den reala minimilönen.

^b Avser individer i åldrarna 20–65 år.

(i) 1979–1991 ingår fyra yrkeskategorier (restaurangassistenter, restaurangbiträden, hotellstäderskor och hotellbiträden/telefonister). 1993–1998 ingår samtliga anställda i yrken som inte kräver yrkesutbildning.

(ii) En individ definieras som tillhörande riskgruppen vid en real minimilöneökning ($\min w_t < \min w_{t+1}$) om följande gäller: $\min w_t \leq w_t < \min w_{t+1}$, där $\min w$ är real minimilön, w real utgående lön och t år. Vid en real minimilöneminskning ($\min w_t < \min w_{t-1}$) ingår individen i riskgruppen om $\min w_t \leq w_t < \min w_{t-1}$. Löner och minimilöner är deflaterade med (motsvarande) producentprisindex.

(iii) Den genomsnittliga reala ökningen (minskningen) av minimilönerna under 1979–1991 var 4,1 (5,6) procent. Den genomsnittliga reala ökningen under 1993–1998 var 4,9 procent.

Källa (Tabell 4):

Skedinger (2006). Se också källhänvisning till Figur 8.

Av Tabell 4 framgår vidare att andelen i riskgruppen minskar med ökande ålder. Även i den äldsta åldersgruppen (56–65 år) är dock andelen så hög som 8–28 procent, beroende på period och typ av minimilöneförändring. Andelen tenderar också att minska ju längre yrkeserfarenhet individen har (utom vid minimilöneminskningar), men är inte obetydlig i gruppen med mest erfarenhet.

Således berörs relativt många av minimilöneförändringar i hotell- och restaurangbranschen och dessa individer återfinns inte enbart i gruppen med lägst ålder och minst yrkeserfarenhet. Detta beror främst på att lönerna är låga, men även på minimilönernas differentiering. I hotell- och restaurangbranschen stiger minimilönerna med ytterligare förvärvad yrkeserfarenhet (se Appendix),

vilket ökar sannolikheten för reala minimilöneökningar mellan två påföljande år för en redan anställd individ.

Tabellen identifierar riskgrupper, men säger mindre om *faktisk* påverkan av minimilöneförändringar, dvs i vilken grad som individer verkligen separeras från sina anställningar eller blir nyanställda till följd av dessa förändringar. Denna fråga har undersökts i Skedinger (2006). Resultaten visar att reala minimilöneökningar är förbundna med en ökad sannolikhet att separeras från anställningen för riskgruppen, i förhållande till en kontrollgrupp.²⁴ I viss grad ökar också sannolikheten att vara nyanställd vid reala minimilöneminskningar. Analysen ger även en indikation på att minimilöneökningar ökar inflödet av sysselsatta, vilket är konsistent med monopsonmodellen (se fotnot 3).

Minimilönerna är alltså bindande i hotell- och restaurangbranschen. Det är inte osannolikt att en liknande slutsats skulle nås beträffande detaljhandeln, som också uppvisar ett högt minimilönebett, om liknande beräkningar hade kunnat göras för denna bransch. Däremot förefaller det mindre troligt att resultaten för de andra näringsgrenarna som ingår i undersökningen skulle visa på lika höga andelar potentiellt påverkade individer.

6 Sammanfattning och avslutande kommentarer

I denna rapport har konstaterats att det reala värdet av minimilönerna för den minst kvalificerade arbetskraften har ökat betydligt under de senaste tio åren, framförallt inom tjänstesektorerna. Eftersom de genomsnittliga lönerna också ökat under perioden, har dock inte minimilönebettet förändrats i samma utsträckning. Det förefaller också som det huvudsakligen är i tjänstesektorerna som minimilönerna är bindande. Inom hotell- och restaurangbranschen har uppåt en tredjedel av de anställda berörts av minimilöneförändringarna.

De svenska minimilönerna är höga i internationell jämförelse, både vad avser nivåer och minimilönebett. De lägsta minimilönerna i de sju undersökta avtalsområdena är 60–70 procent av medianlönen i tillverkningsindustrin. När

²⁴ Kontrollgruppen definieras som anställda med samma minimilön som riskgruppen och löner inom ett intervall strax ovanför riskgruppens, alternativt som en grupp inom samma löneintervall som riskgruppen, men med lägre minimilön.

det gäller eventuella effekter av globaliseringen är det emellertid i första hand minimilönernas nivåer i förhållande till dem utomlands, inte minimilönebotten, som är relevanta att beakta. Bilden av de höga svenska minimilönerna modereras i viss mån av att minimilönerna för ungdomar är lägre inom flera avtalsområden, vilket inte alltid är fallet i andra länder. Även beträffande andra kriterier, såsom yrke och erfarenhet, är differentieringen långtgående i Sverige. Denna differentiering bidrar sannolikt till att fler anställda berörs av minimilöneförändringar än vad som skulle varit fallet med mer enhetliga minimilöner. Liksom lönespridningen i stort har även spridningen av minimilöner ökat något sedan 1970-talet. Minimilönespridningen har dock endast ökat inom, ej mellan, de undersökta avtalsområdena.

Den tilltagande konkurrensen om arbetstillfällena från låglöneländer, däribland flera av EU:s nya medlemsstater, reser flera frågor om minimilönernas framtid. För det första, kommer minimilönerna för den minst kvalificerade arbetskraften att fortsätta att vara lika höga som idag utan att det leder till ökad arbetslöshet och nedläggningar av arbetsintensiv produktion eller kommer minimilönerna att pressas nedåt? För det andra, kommer formerna för minimilönernas reglering att förändras?

Minimilönerna kan kanske främst komma att påverkas av hot om utflytning av svenska företag till låglöneländer. I branscher där minimilönerna idag inte är bindande, såsom verkstadsindustri och byggnadsverksamhet, förefaller det i så fall mer troligt att fler personer kommer att anställas till rådande minimilöner, än att dessa sänks. Än så länge tycks det bara vara i utländska företag som är tillfälligt verksamma i Sverige som man kan skönja konkreta tecken på att detta sker. Teknikarbetsgivarna (f d Sveriges Verkstadsförening) ger redan idag sådana utländska företag möjlighet till tillfälligt medlemskap, vilket innebär att de avtalsreglerade minimilönerna är tillämpliga (Kornebäck, 2004a, 2004b). De utländska företagen har betalat minimilöner, samtidigt som motparten, Metallindustriarbetareförbundet, varit bunden av fredsplikt. Trots det uppmärksammade Vaxholmsfallet, där ett lettiskt företag blev föremål för stridsåtgärder från Byggnadsarbetareförbundet, är även ett ökande antal östeuropeiska byggnadsföretag verksamma i Sverige. Vissa av dessa företag betalar minimilöner till sina anställda (Christensen och Connheim, 2005). Utvecklingen mot ett ökat inslag av betalning enligt minimilön i verkstads- och byggnadsindustrin är visserligen ett trenderbrott, men omfattningen är fort-

farande mycket liten och minimilönerna kan antas öka ju längre tid dessa företag är verksamma i Sverige.²⁵

Det s k utstationeringsdirektivet reglerar villkoren för utländska företag från EU:s medlemsländer som är tillfälligt verksamma i andra länder inom unionen. I direktivet definieras regler som ett utländskt företag måste följa, bl a rörande lagstiftade minimilöner i värdlandet. Sverige saknar dock lagstiftade minimilöner och utsträcker inte heller giltigheten av de avtalsreglerade minimilönerna till arbetsgivare utan kollektivavtal genom allmängiltigförklaring. Det förefaller f n något oklart hur direktivet ska tillämpas för Sveriges del rörande minimilönerna (Jacobsson, 2004). En förhandlingsprocess har initierats på branschnivå mellan arbetsgivarförbund och fackföreningar för att bl a reglera lönefrågorna för utländska företag tillfälligt verksamma i Sverige (Andersson, 2005a). Det återstår att se i vilken grad dessa överenskommelser blir förenliga med EG-domstolens kommande utslag i frågan (Hamilton, 2005).

De främsta alternativen till nuvarande ordning rörande minimilönerna, nämligen allmängiltigförklaring eller lagstiftning, betraktas av många som främmande för svensk arbetsmarknadstradition. I Finland och i viss mån i Norge, med till stor del liknande arbetsmarknadsmodell som vår, används emellertid allmängiltigförklaring (Danielsson och Öberg, 2005).²⁶ Exemplet Frankrike visar vidare att det inte är självklart att minimilöner som regleras i lag också är låga. Oavsett i vilken riktning utvecklingen går kan man dock räkna med att det relativt nymornade intresset för minimilöner i den allmänna debatten kommer att hålla i sig.

²⁵ Ett införande av skattelättnader för sysselsatta låginkomsttagare skulle möjligen kunna öka acceptansen för större återhållsamhet i minimilöneförhandlingarna. Erfarenheter från Storbritannien och USA, där minimilönerna är betydligt lägre än i Sverige, tyder på att sådana skattelättnader har en positiv effekt på sysselsättningen bland lågutbildade (se Blundell och Meghir, 2001, och Hotz och Scholz, 2003, för översikter). Effekterna på sysselsättningen i dessa länder anses dock främst ha skapats via utbudsincitament, snarare än genom lönomoderation.

²⁶ Norge är inte medlem i EU, men berörs ändå av östutvidgningen efter att ha godkänt EES-avtalet. Den allmängiltigförklaring som förekommit i Norge har endast avsett avtalens minimilöner (Dølvik och Stokke, 2005).

Referenser

Abowd, J M, F Kramarz, T Lemieux och D N Margolis (2000), "Minimum Wages and Youth Employment in France and the United States", i Blanchflower, D och R Freeman (red), *Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries*, University of Chicago Press.

Andersson, B (2005a), "Överens om avtal för utländsk arbetskraft", *Dagens Nyheter*, 31 augusti 2005.

Andersson, B (2005b), "Byggnads medger fel i Vaxholmsfallet", *Dagens Nyheter*, 15 november 2005.

Andersson, D och A Kainelainen (2004), "Högre lägstlöner för tillväxt", LO, Stockholm.

Andersson, D, A Kainelainen och J Reinbrand (2002), "Lyfter floden alla båtar?", LO, Stockholm.

Björklund, A, P-A Edin, B Holmlund och E Wadensjö (2000), *Arbetsmarknaden*. Andra reviderade upplagan. SNS Förlag, Stockholm.

Blundell, R och C Meghir (2001), "Active Labour Market Policy vs Employment Tax Credits: Lessons from Recent UK Reforms", *Swedish Economic Policy Review*, vol 8, s 239–266.

Bolling, A (2004), "Byggnads blockad hamnar i AD", *Dagens Nyheter*, 2 december 2004.

Campolieti, M, T Fang och M Gunderson (2005), "Minimum Wage Impacts on Youth Employment Transitions, 1993–1999", *Canadian Journal of Economics*, vol 38, s 81–104.

Christensen, N och K Connheim (2005), "Nu bygger hela världen i Sverige", *Byggnadsarbetaren*, nr 17, 2005.

Danielsson, A och T Öberg (2005), "Lönekonkurrens – ett nordiskt dilemma", *Svenska Dagbladet*, 25 februari 2005.

Dolado, J, F Kramarz, S Machin, A Manning, D Margolis och C Teulings (1996), "The Economic Impact of Minimum Wages in Europe", *Economic Policy*, s 317–357.

Dølvik, J E och T A Stokke (2005), "Norsk allmängiltigförklaring gäller endast avtalens minimilöner", *EU & Arbetsrätt*, nr 1, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.

Edin, P-A och B Holmlund (1994), *Arbetslösheten och arbetsmarknadens funktionssätt*, bilaga 8 till 1994 års Långtidsutredning. Fritzes, Stockholm.

Ekberg, K (2001), "Lönelöft för lågavlönade", *Svensk Hotellrevy*, nr 5.

Ericson, G (2004), "Byggnads kräver samma regler för alla som jobbar i Sverige", *Lag & Avtal*, nr 11, 2004.

Forslund, A (1999), "Brott och straff – om incitamenten i arbetslöshetsförsäkringen", i Ds 1999:58, *Kontrakt för arbete*, Näringsdepartementet, Stockholm.

Frykskog, L och L Laurén (2005), "Minimilöner dammas av", *TCO-tidningen*, 21 mars 2005.

Gindling, T H och K Terrell (2004), "The Effects of Multiple Minimum Wages Throughout the Labor Market", Discussion Paper No. 1159, IZA, Bonn.

Hamilton, C B (2005), "Uppgörelsen om utlandsföretag har samma motiv som karteller", *Dagens Industri*, 26 september 2005.

Hotz, V J och J K Scholz (2003), "The Earned Income Tax Credit", i Moffitt, R A (red), *Means-Tested Transfer Programs in the United States*, NBER Conference Report Series, University of Chicago Press.

Jacobsson, G (2004), "Oklart rättsläge för svenska kollektivavtal i EU", *LO-tidningen*, 3 december 2004.

Kjellberg, A (2003), "Arbetsgivarorganisationer och fackföreningar i ett föränderligt arbetsliv", i von Otter, C, (red), *Ute och inne i svenskt arbetsliv*, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.

Kongsrud, P M och I Wanner (2005), "The Impact of Structural Policies on Trade-Related Adjustment and the Shift to Services", Economics Department Working Papers No. 427, OECD, Paris.

Kornebäck, F (2004a), "Minimilöner räddar svenska företag", *Dagens Arbete*, 6 september 2004.

Kornebäck, F (2004b), "Nya EU-länder pressar löner i Sverige", *Dagens Arbete*, 21 september 2004.

Kramarz, F och T Philippon (2001), "The Impact of Differential Payroll Tax Subsidies on Minimum Wage Employment", *Journal of Public Economics*, vol 82, s 115–146.

Low Pay Commission (2005), *National Minimum Wage. Low Pay Commission Report 2005*, London.

Medlingsinstitutet (2005), *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2004. Medlingsinstitutets årsrapport*. Medlingsinstitutet, Stockholm.

Neumark, D och W Wascher (2004), "Minimum Wages, Labor Market Institutions, and Youth Employment: A Cross-National Analysis", *Industrial and Labor Relations Review*, vol 57, s 223–248.

OECD (1998), *Employment Outlook*, OECD, Paris.

Regnard, P (2005), "Minimum Wages 2005 – Major Differences between EU Member States". Eurostat, Luxemburg.

Runeson, C (2004), *Arbetsmarknadspolitisk översikt 2003, Rapport 2004:12*, IFAU, Uppsala.

Skedinger, P (2006), "Minimum Wages and Employment in Swedish Hotels and Restaurants", under utgivning i *Labour Economics*.

Stewart, M B (2004a), "The Employment Effects of the National Minimum Wage", *Economic Journal*, vol 114, s C110–C116.

Stewart, M B (2004b), "The Impact of the Introduction of the UK Minimum Wage on the Employment Probabilities of Low Wage Workers", *Journal of the European Economic Association*, vol 2, s 67–97.

Svenskt Näringsliv (2004), *Fakta om löner och arbetstider*, Svenskt Näringsliv, Stockholm.

Sveriges Byggindustrier (2003), "Varför vill byggföretagen ändra på kollektivavtalen?", Sveriges Byggindustrier.

Sveriges Kommuner och Landsting (2005), "Rätt uppgifter om lönevillkor", pressmeddelande 5 april 2005.

Zavodny, M (2000), "The Effect of the Minimum Wage on Employment and Hours", *Labour Economics*, vol 7, s 729–750.

Appendix

Tabell A Kriterier för differentiering av minimilöner för vuxna arbetare inom olika avtalsområden, 1969–2007.

Teknikavtalet Metall (f d Verkstadsavtalet), 1970-02-01–2007-03-31

1970-02-01	Yrke	2 grupper (yrkesarbetare och övriga, se Erfarenhet)
	Erfarenhet	Yrkesarbetare: 3 grupper (< 19 år eller < 3 års yrkesvana, ≥ 19 år och ≥ 3 års yrkesvana, ≥ 22 år och ≥ 6 års yrkesvana) Övriga arbetare: Ingen differentiering
	Ålder	Yrkesarbetare: Se Erfarenhet Övriga arbetare: 2 grupper (< 19, ≥ 19 år)
	Region	2 grupper
1971-02-01	Ålder	Övriga arbetare: Differentiering upphör
1978-04-11	Region	Differentiering upphör
1983-10-01	Yrke	Utökning till 4 grupper (efter kvalifikationskrav och svårighetsgrad)
	Erfarenhet	Differentiering upphör
	Ålder	Differentiering upphör
1988-03-21	Erfarenhet	Differentiering återinförs, 3 grupper (< 2, ≥ 2, ≥ 4 års anställningstid; avser samtliga yrkesgrupper)

Slakteri- och charkuteriavtalet, 1970-02-01–2007-03-31

1970-02-01	Yrke	3 grupper (1, 2 och 3; efter ansvarsnivå och svårighetsgrad, 1 har högst)
	Erfarenhet	Yrkesgrupp 1: 3 grupper (1, 2, ≥ 3 års yrkesvana) Yrkesgrupperna 2 och 3: 2 grupper (< 1, ≥ 1 års yrkesvana)
	Ålder	Ingen differentiering
	Region	4 grupper
1975-02-01	Erfarenhet	Yrkesgrupperna 2 och 3: Differentiering upphör
1976-02-01	Region	Minskning till 3 grupper
1980-07-01	Erfarenhet	Yrkesgrupp 1: Utökning till 4 grupper (< 1, 1, 2, ≥ 3 års yrkesvana)
1981-01-01	Yrke	Minskning till 2 grupper (1 och 2)
1984-01-01	Erfarenhet	Yrkesgrupp 1: Minskning till 3 grupper (< 1, 1–3, ≥ 3 års yrkesvana) Yrkesgrupp 2: Differentiering återinförs, 2 grupper (< 1, ≥ 1 års branschvana)
	Region	Differentiering upphör

Slakteri- och charkuteriavtalet, forts.

1986-01-01	Yrke	Differentiering upphör
	Erfarenhet	2 grupper för samtliga (< 1 år, ≥ 1 års anställningstid)
1998-04-01	Erfarenhet	Utökning till 3 grupper (< 6 mån, < 1 år, ≥ 1 års anställningstid)

Bageriavtalet*, 1970-01-03–2007-03-31

1970-03-01	Yrke	3 grupper (A, B och C; efter ansvarsnivå och kvalifikationskrav, A har högst)
	Erfarenhet	Ingen differentiering
	Ålder	Yrkesgrupp A och B: Ingen differentiering Yrkesgrupp C: 2 grupper (< 19, ≥ 19 år)
	Region	5 grupper
1971-08-01	Yrke	Utökning till 4 grupper (I – IV)
	Ålder	Differentiering upphör
	Region	Minskning till 4 grupper
1975-05-12	Yrke	Minskning till 3 grupper (I – III)
1977-10-01	Region	Minskning till 2 grupper
1993-09-01	Erfarenhet	Differentiering införs, 2 grupper (< 1, ≥ 1 års anställningstid; avser samtliga yrkesgrupper)
1994-04-01	Yrke	Minskning till 2 grupper (I och II)
2001-05-01	Yrke	Differentiering upphör
	Region	Differentiering upphör
2004-05-01	Yrke	Differentiering återinförs, 2 grupper (yrkesarbetare och övriga arbetare)
	Erfarenhet	Yrkesarbetare: Differentiering upphör

* Differentiering avseende anställningsform (2 grupper, provanställda och övriga) tillämpades för yrkesarbetare/grupp I 1995-04-01 – 2004-04-30, beaktas ej i förteckningen.

Byggnadsavtalet*, 1969-10-01–2005-10-31

1969-10-01	Yrke	2 grupper (yrkesarbetare och övriga arbetare)
	Erfarenhet	Yrkesarbetare: Ingen differentiering Övriga arbetare, ≥ 20 år: 3 grupper (< 45, ≥ 45, ≥ 90 veckors yrkesvana)
		Övriga arbetare, < 20 år: 5 grupper (< 25, ≥ 25, ≥ 50, ≥ 75, ≥ 100 veckors yrkesvana)
	Ålder	Yrkesarbetare: Ingen differentiering Övriga arbetare: Se Erfarenhet
	Region**	4 grupper

Byggnadsavtalet, forts.

1973-01-01	Region	Minskning till 3 grupper
1974-04-01	Erfarenhet	Övriga arbetare, ≥ 20 år: Minskning till 2 grupper ($< 1, \geq 1$ års yrkesvana)
	Ålder	Övriga arbetare, < 20 år: Differentiering upphör Övriga arbetare: 2 grupper införs ($< 20, \geq 20$ år, se även Erfarenhet)
1976-07-01	Region	Minskning till 2 grupper
1989-07-01	Erfarenhet	Åldersgräns ändrad till 19 år, i övrigt som tidigare
	Ålder	Differentiering enligt tidigare avtal upphör, se även Erfarenhet
	Region	Differentiering upphör

* Tillägg för arbete i bergrum beaktas ej i förteckningen.

** Kallortstillägg, vilka ej beaktas i förteckningen, tillkommer för (i) Arjeplog, Gällivare, Jokkmokk, Pajala och Storuman; och (ii) Kiruna.

Detaljhandelsavtalet*, 1971-08-01–2007-03-31

1971-08-01	Yrke	Ingen differentiering
	Erfarenhet	≥ 21 år: 4 grupper ($< 1, 1, 2, \geq 3$ års branschvana) 20 år: 4 grupper ($< 1, 1, 2, \geq 3$ års branschvana) 19 år: 3 grupper ($< 1, 1, \geq 2$ års branschvana) 18 år: 2 grupper ($< 1, \geq 1$ års branschvana)
	Ålder	Se Erfarenhet
	Region**	3 grupper
1972-03-01	Erfarenhet	≥ 19 år: 3 grupper ($< 1, 1, \geq 2$ års branschvana) 18 år: 3 grupper ($< 1, 1, \geq 2$ års branschvana)
	Ålder	Se Erfarenhet
1974-03-01	Region	Minskning till 2 grupper
1975-03-01	Erfarenhet	≥ 19 år: Utökning till 4 grupper ($< 1, 1, 2, \geq 3$ års branschvana) 18 år: Differentiering upphör
	Ålder	2 grupper (18, ≥ 19 år), se även Erfarenhet
1977-05-15	Region	Differentiering upphör
1988-04-01	Erfarenhet	≥ 18 år: 4 grupper ($< 1, 1, 2, \geq 3$ års branschvana)
1995-07-01	Erfarenhet	Tillägg utgår även för arbetare med ≥ 5 års anställningstid, i övrigt som tidigare

* Separata avtal för (i) skodetaljhandeln; (ii) textildetaljhandeln; och (iii) blomsterbranschen beaktas ej i förteckningen.

** Separata avtal, vilka ej beaktas i förteckningen, tillkommer för (i) Kiruna; (ii) Gällivare och Malmberget och (iii) Boden, Kalix, Luleå och Piteå.

Hotell- och restaurangavtalet*, 1970-03-01–2007-04-30

1970-03-01	Yrke	14 grupper
	Erfarenhet	Yrkesarbetare: Differentiering från 2 upp till 6 års yrkesvana, beroende på yrke Övriga arbetare: 4 grupper för flertalet yrken (< 1, 1, 2, ≥ 3 års yrkesvana)
	Ålder	Ingen differentiering
	Region	3 grupper
1977-03-01	Region	Minskning till 2 grupper
1986-04-01	Region	Differentiering upphör
1988-04-01	Erfarenhet	Övriga arbetare: Utökning till 5 grupper för flertalet yrken (< 1, 1, 2, 3, ≥ 4 års yrkesvana)
1993-07-01	Yrke	Minskning till 2 grupper (yrkesarbetare och övriga)
	Erfarenhet	Yrkesarbetare: 5 grupper införs för samtliga (< 3, 3, 4, 5, ≥ 6 års yrkesvana); Övriga arbetare: 5 grupper, som 1988, införs för samtliga
	Ålder	Övriga arbetare: Differentiering införs, 3 grupper (18, 19, ≥ 20 år)
2001-04-01	Erfarenhet	Minskning till 2 grupper för samtliga (< 6 och ≥ 6 års yrkesvana)

* Differentiering avseende anställningsform (2 grupper, tillsvidareanställda och övriga) upphörde 1975-06-01, beaktas ej i förteckningen.

Noter:

Differentiering avseende arbetstagare under 18 år, lärlingar, arbetstagare som genomgår (annan) utbildning eller feriearbetare förekommer i avtalen, men beaktas ej i förteckningarna. Ej heller beaktas differentiering avseende yrken som är branschöverskridande, såsom lagerarbetare, chaufförer och städpersonal.

Källor:

De fullständiga benämningarna på (de senaste) avtalen är följande: Avtal mellan Teknikarbetsgivarna (f d Sveriges Verkstadsförening) och Svenska Metallindustriarbetareförbundet; Livsmedelsavtalet mellan Livsmedelsföretagen och Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, tilläggsavtal slakt/chark; Bageriavtalet, Kollektivavtal mellan Livsmedelsföretagen och Svenska Livsmedelsarbetareförbundet; Kollektivavtal mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet; Avtal mellan Svensk Handel och Handelsanställdas Förbund avseende detaljhandeln; Kollektivavtal mellan Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare och Hotell- och Restaurangfacket.

IFAU:s publikationsserier – senast utgivna

Rapporter/Reports

- 2005:1** Ahlin Åsa & Eva Mörk ”Vad hände med resurserna när den svenska skolan decentraliserades?”
- 2005:2** Söderström Martin & Roope Uusitalo ”Vad innebar införandet av fritt skolval i Stockholm för segregationen i skolan?”
- 2005:3** Fredriksson Peter & Olof Åslund ”Påverkas socialbidragsberoende av omgivningen?”
- 2005:4** Ulander-Wänman Carin ”Varslad, uppsagd, återanställd. Företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS i praktisk tillämpning”
- 2005:5** Isacson Gunnar ”Finns det en skillnad mellan samhällets och individens avkastning på utbildning?”
- 2005:6** Andersson Christian & Iida Häkkinen ”En utvärdering av personalförstärkningar i grundskolan”
- 2005:7** Hesselius Patrik, Per Johansson & Laura Larsson ”Hur påverkar kravet på läkarintyg sjukfrånvaron? Erfarenheter från ett socialt experiment”
- 2005:8** van den Berg J & Bas van der Klaauw “Job search monitoring and sanctions – a brief survey of some recent results”
- 2005:9** Sibbmark Kristina & Anders Forslund ”Kommunala arbetsmarknadsinsatser riktade till ungdomar mellan 18 och 24 år”
- 2005:10** Lindqvist Linus, Laura Larsson & Oskar Nordström Skans ”Friårets arbetsmarknadseffekter”
- 2005:11** Hjertner Thorén Katarina ”Kommunal aktiveringspolitik: en fallstudie av det praktiska arbetet med arbetslösa socialbidragstagare”
- 2005:12** Gartell Marie & Håkan Regné ”Sambandet mellan val av högskola och inkomster efter examen för kvinnor och män”
- 2005:13** Kennerberg Louise & Kristina Sibbmark ”Vilka deltar i svenska för invandrare?”
- 2005:14** Sibbmark Kristina & Caroline Runeson ”Arbetsmarknadspolitisk översikt 2004”
- 2005:15** Martinson Sara ”Omställningsavtalen: mellan vilka, för vilka och på vilket sätt?”
- 2005:16** Bennmarker Helge, Kenneth Carling & Bertil Holmlund ”Leder höjd a-kassa till längre arbetslöshetstider? En studie av de svenska förändringarna 2001–2002”

- 2005:17** Nordström Skans Oskar & Olof Åslund "Ses vi på jobbet? Etnisk segregation mellan arbetsplatserna 1985–2002"
- 2005:18** Skedinger Per "Hur höga är minimilönerna?"

Working Papers

- 2005:1** Ericson Thomas "Personnel training: a theoretical and empirical review"
- 2005:2** Lundin Martin "Does cooperation improve implementation? Central-local government relations in active labour market policy in Sweden"
- 2005:3** Carneiro Pedro, James J Heckman & Dimitriy V Masterov "Labor market discrimination and racial differences in premarket factors"
- 2005:4** de Luna Xavier & Ingeborg Waernbaum "Covariate selection for non-parametric estimation of treatment effects"
- 2005:5** Ahlin Åsa & Eva Mörk "Effects of decentralization on school resources"
- 2005:6** Cunha Flavio, James J Heckman & Salvador Navarro "Separating uncertainty from heterogeneity in life cycle earnings"
- 2005:7** Söderström Martin & Roope Uusitalo "School choice and segregation: evidence from an admission reform"
- 2005:8** Åslund Olof & Peter Fredriksson "Ethnic enclaves and welfare cultures – quasiexperimental evidence"
- 2005:9** van den Klaauw Bas, Aico van Vuuren & Peter Berkhout "Labor market prospects, search intensity and the transition from college to work"
- 2005:10** Isacsson Gunnar "External effects of education on earnings: Swedish evidence using matched employee-establishment data"
- 2005:11** Abbring Jaap H & Gerard J van den Berg "Social experiments and instrumental variables with duration outcomes"
- 2005:12** Åslund Olof & Oskar Nordström Skans "Measuring conditional segregation: methods and empirical examples"
- 2005:13** Fredriksson Peter & Bertil Holmlund "Optimal unemployment insurance design: time limits, monitoring, or workfare?"
- 2005:14** Johansson Per & Per Skedinger "Are objective, official measures of disability reliable?"
- 2005:15** Hesselius Patrik, Per Johansson & Laura Larsson "Monitoring sickness insurance claimants: evidence from a social experiment"
- 2005:16** Zetterberg Johnny "Swedish evidence on the impact of cognitive and non-cognitive ability on earnings – an extended pre-market factor approach"

- 2005:17** Nordström Skans Oskar & Linus Lindqvist “Causal effects of subsidized career breaks”
- 2005:18** Larsson Laura, Linus Lindqvist & Oskar Nordström Skans “Stepping-stones or dead-ends? An analysis of Swedish replacement contracts”
- 2005:19** Dahlberg Matz, Magnus Gustavsson “Inequality and crime: separating the effects of permanent and transitory income”
- 2005:20** Hjertner Thorén Katarina “Municipal activation policy: A case study of the practical work with unemployed social assistance recipients”
- 2005:21** Edin Per-Anders & Magnus Gustavsson “Time out of work and skill depreciation”
- 2005:22** Bennmarker Helge, Kenneth Carling & Bertil Holmlund “Do benefit hikes damage job finding? Evidence from Swedish unemployment insurance reforms”
- 2005:23** Forslund Anders, Nils Gottfries & Andreas Westermark “Real and nominal wage adjustment in open economies”
- 2005:24** Åslund Olof & Nordström Skans Oskar “Will I see you at work? Ethnic workplace segregation in Sweden 1985–2002”
- 2005:25** van den Berg Gerard J “Competing risks models”

Dissertation Series

- 2005:1** Nilsson Anna “Indirect effects of unemployment and low earnings: crime and children’s school performance”
- 2003:1** Andersson Fredrik “Causes and labor market consequences of producer heterogeneity”
- 2003:2** Ekström Erika “Essays on inequality and education”