

Hög vinst av höga löner

Den nationalekonomiska forskningen om höjda lägstalöner, och dess effekt på ekonomin, har blivit allt bättre tack vare nya verktyg för att mäta faktiska utfall. LO-ekonomen Niklas Blomqvist går igenom de senaste forskningsresultaten och konstaterar att höga lägstalöner inte påverkar sysselsättningen. Däremot har höga lägstalöner en positiv effekt på produktivitetens utveckling.

Högre löner är självfallet positivt för den som redan har ett jobb. Samtidigt pekar den empiriska forskningen mot att höga lägstalöner inte har en negativ effekt på sysselsättningen. Däremot har höga lägstalöner en positiv effekt på produktivitetens utveckling.

Trots det menar både delar av näringslivet och vissa politiker till höger att ingångslönerna borde sänkas för att öka sysselsättningsgraden. En genomgång av den empiriska forskningen visar att sambandet mellan lägstalöner och sysselsättning är svagt. Däremot finns ett positivt samband mellan högre löner och produktivitet. Dessa samband kan förklaras med att arbetsgivare har ett förhandlingsövertag gentemot löntagaren, vilket utnyttjas till att pressa ned löner. Högre lägstalöner, via lagstiftning eller fackliga överenskommelser, utjämnar maktbalansen och förbättrar därmed arbetsmarknadens funktionssätt.

På längre sikt är därför fackliga krav på höga lägstalöner, tillsammans med en rustande arbetsmarknads- och omställningspolitik, en viktig del i en arbetslinje som syftar till både hög sysselsättning och ett växande och mer jämnt fördelat välstånd.

”Forskning visar att höjda lägstalöner leder till ökade inkomster och minskad fattigdom för den delen av befolkningen som har lägst inkomster.”

För den som har ett lågavlönat arbete är det självklart att höga lägstalöner är av godo. Det är stor skillnad på att tjäna 22 000–24 000 kronor i månaden på en heltidslön jämfört med 15 000 kronor (vilket är en nivå som diskuterats i samband med tidigare utspel om politiskt sänkta ingångslöner). Men för att veta om höga lägstalöner också skapar ökat välstånd för samhället som helhet behöver vi veta hur löner påverkar andra faktorer, som sysselsättning och produktivitet.

Lägstalöner och sysselsättning

Den empiriska forskningen kring hur höga lägstalöner påverkar sysselsättningen ger inte ett konkret resultat. Men det går att få en ganska god bild av de troliga effekterna av att gå igenom ett urval av de många forskningsartiklar som skrivits på området.

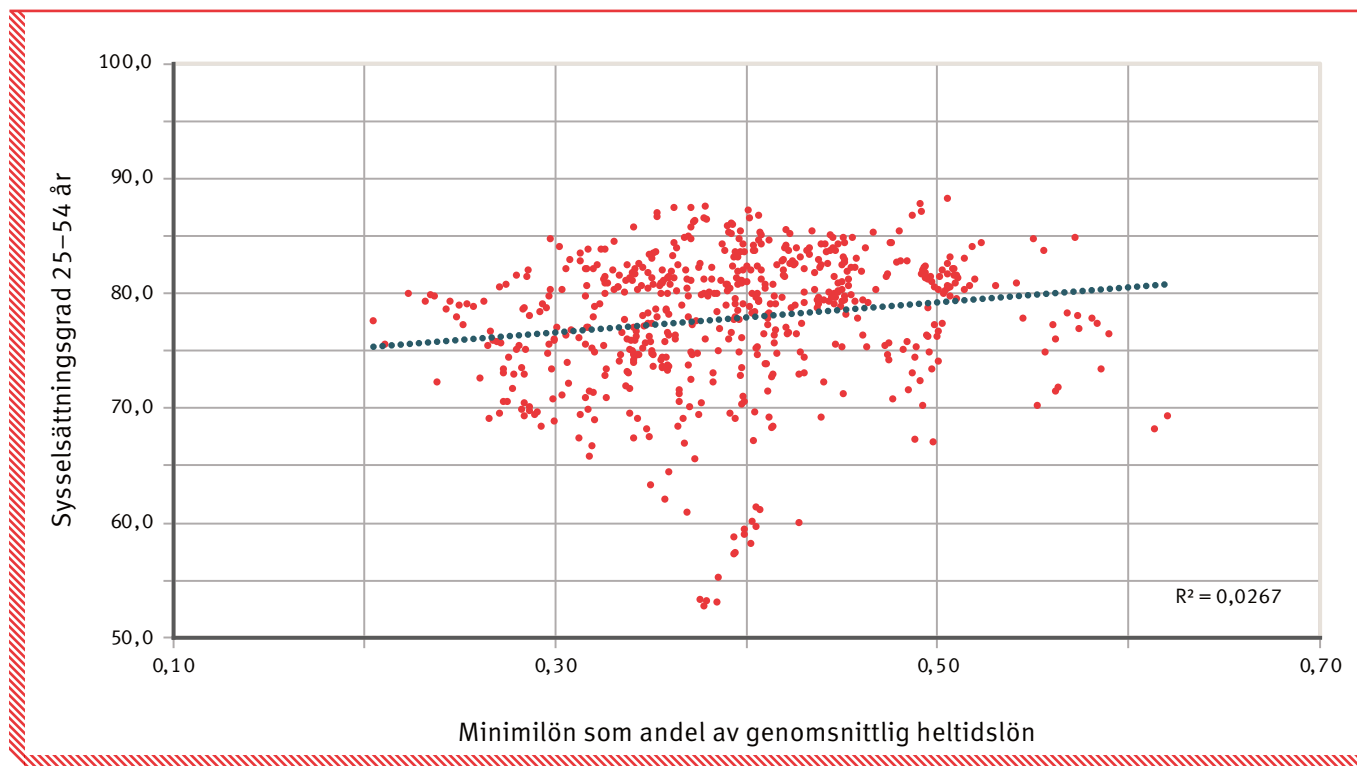
Forskningen på amerikanska data börjar alltmer peka mot låga eller obefintliga effekter av högre lägstalöner på sysselsättningen.¹ Forskning som fokuserar på inkomster visar att höjda lägstalöner leder till ökade inkomster och minskad fattigdom för den delen av befolkningen som har lägst inkomster. Det innebär att den sammanvägda effekten – av (potentiella) förlorade jobb eller minskade timmar och höjda löner för de som jobbar – är positiv.² Det finns även amerikansk forskning som visar på negativa sysselsättnings-effekter av högre lägstalöner, men de är i minoritet. Studier som använder fler behandlingsgrupper eller andra kontrollgrupper har också delvis slagit hål på dessa resultat.³

Studierna ovan fokuserar på USA, men det finns även forskning från europeiska länder som sammantaget ger bilden av att högre lägstalöner inte påverkar sysselsättningen negativt. I Tyskland finner man generellt obetydliga effekter på sysselsättningen av höjda minimilöner. I de fall då man sett en sysselsättningsminskning har lönesumman ändå ökat, vilket innebär att den sammanvägda effekten var positiv. Även i Ungern har en höjning av minimilönen visat sig få begränsad sysselsättnings-effekt.⁴

I Norge och Finland har man funnit små effekter av höjda lägstalöner, men resultaten är svårtolkade. Även i

Sverige är resultaten svårtolkade, då det är svårt att hitta jämförbara grupper för att mäta effekterna av höjda lägstalöner. Resultaten visar sällan på effekter på sysselsättningen, utan snarare på påbörjade och avslutade anställningar. Vissa finner negativa effekter på både nyanställningar och avslutade anställningar (lägre personalsättning) medan andra inte hittar några effekter på vare sig avslutade anställningar eller arbetade timmar. Sammantaget är effekterna på den totala sysselsättningen små, obefintliga eller svåra att mäta.⁵

Det kan vara svårt att via enskilda studier överblicka effekterna av högre lägstalöner på sysselsättningen. Därför är så kallade metastudier, som sammanställer effekten av en stor mängd empiriska studier, användbara. Här finns Neumark och Wascher (2007) som hittar sammantaget negativa effekter på sysselsättningen. Neumark och Wascher har dock gjort en kvalitativ bedömning av forskningsartiklarna där de rankat sina egna studier som mest trovärdiga så pass ofta att mer än var fjärde amerikansk studie är deras egna. Det finns flertalet andra forsknings-sammanställningar som pekar mot sysselsättnings-effekter nära noll. Detta gäller även äldre forskning när hänsyn tas till tidskrifters så kallade "publication bias" där resultat som anses orimliga, det vill säga positiva sysselsättnings-effekter, inte publiceras. Avsaknaden av någon signifikant negativ effekt på sysselsättningen av högre lägstalöner gäller för metastudier på amerikanska studier, såväl som brittiska och de som tar ett större grepp och inkluderar en bredare internationell forsknings-sammanställning.⁶



Not: Urvalet är OECD-länder med lagstadgade minimilöner under perioden 2000–2021.

I en korrelationsjämförelse av OECD-länder med minimilöner syns heller inga negativa sysselsättningseffekter av relativt höga minimilöner.

Slutsatsen av denna forskningsgenomgång är att det mesta tyder på att sysselsättningseffekterna av att höja lägstalönerna är små eller obefintliga.

”Det finns flertalet andra forskningssammansättningar som pekar mot sysselsättningseffekter nära noll.

Varför är sysselsättningseffekten liten?

Tidigare har bilden inom nationalekonomin varit att högre lägstalöner minskar sysselsättningen. I och med ”trovärdighetsrevolutionen” inom den empiriska nationalekonomin, har denna bild successivt utmanats.⁷ Trovärdighetsrevolutionen kan sägas ha startat med Card och Kruegers (1994) studie av just höjda lägstalöner i New Jersey jämfört med Pennsylvania (där lägstalönerna inte höjdes) och som fann att sysselsättningseffekterna var noll. De empiriska resultaten har också kompletterats med en omvärdering av hur arbetsmarknaden fungerar. En nygammal syn har vuxit fram där forskare accepterar att företagen har förhandlingsövertag gentemot löntagarna (så kallad monopsonimakt). Förhandlingsmakten ger företagen lönesättande makt över löntagarna. Detta är inte ny kunskap och sannernligen inte nytt för fackföreningarna som bildades för att bemöta detta förhandlingsövertag, men har varit försvunnet från nationalekonomisk teori under många decennier.

Eftersom många företag har monopol- och/eller monopsonimakt finns det många sätt för dem att möta högre lönekrav utöver att dra ned på antalet anställda. Faktum är att i en värld där företag har lönesättarmakt över anställda kan det till och med vara rationellt att öka sysselsättningen som svar på högre löner. Vad kan företag göra om de tvingas höja sina lönekostnader?

Till att börja med kan de öka sin produktivitet (se nästa avsnitt). Ett annat sätt att möta högre löner på är att minska vinstanspråken. Ett annat sätt är att höja priserna, vilket leder till en omfördelning mellan låg- och höginkomsttagare. Detta har bland annat skett i restaurangbranschen i USA. Ytterligare en omfördelning kan ske genom att de högsta lönerna inte ökar fullt lika mycket när lägstalönerna ökar.⁸

Företag kan även ha outnyttjade effektiviseringsmöjligheter. Så kallad institutionell ekonomi utgår från antagandet att företag inte maximerar sin effektivitet. På grund av att det finns en kostnad att identifiera och implementera praxis som maximerar effektivitet finns det outnyttjat utrymme att möta högre löner med ökad produktivitet. En närliggande idé är effektivitetslöneteorin. När minimilönerna höjs kan motivationen öka och personalomsättningen minska, vilket ökar företagets produktivitet och minskar deras kostnader. Detta kan delvis kompensera för de höjda lönerna. En annan kompenserande kanal för företagen är ökad efterfrågan i ekonomin från de arbetare som fått höjd lön, vilket leder till ökad försäljning.⁹

Andra fördelar med högre lägstalöner

Högre lägstalöner ökar jämlikheten vilket har flera positiva effekter. Mer jämlika länder har generellt högre sysselsättningsgrad. Det finns studier som visar att minskad inkomst i relation till höginkomsttagare minskar tillfredställelse med arbetet och produktiviteten. Det har också visats (i experiment utförd i testmiljö) att lägre relativ lön minskar arbetskraftsutbudet. Vi har dessutom nyligen haft en stor jämlikhetsutredning i Sverige som visar att ökad jämlikhet leder till högre tillväxt och ökat välbefinnande.¹⁰

Utöver dessa indirekta effekter finns det andra effekter av högre lägstalöner som leder till ökad produktivitet. Företag i Storbritannien som anställde många lågutbildade ökade sin produktivitet när minimilönerna höjdes. Positiva produktivitetseffekter har också uppmärksamats i samband med höjda minimilöner i olika delstater. I en nordisk kontext har man också funnit ett samband mellan löneökningar och ökad produktivitet. I denna forskning är det ökat fackligt medlemskap som lett till högre löner som i sin tur leder till ökad produktivitet. En intressant studie på restaurangbranschen i USA visar att bättre företag överlever medan sämre går under när minimilönerna höjs. Detta understödjer tesen om att högre lägstalöner skyndar på strukturomvandlingen, och därmed produktivitetstillväxten. Acemoglu (2019) förklarar i sin tur produktivitetseffekten av högre löner med att företag annars kan avstå från ny teknik och i stället välja att betala låga löner till lågproduktiva jobb.¹¹

”Ökat fackligt medlemskap leder till högre löner och ökad produktivitet

Långsiktiga effekter

Det finns färre studier som kan visa på långsiktiga effekter. Meer och West (2016) finner inga kortsiktiga sysselsättningseffekter, men väl negativ sysselsättning på lite längre sikt. Majoriteten av den forskning som mäter långsiktiga effekter på sysselsättningen visar dock på samma resultat som studier på kort sikt, det vill säga små eller obefintliga sysselsättningseffekter.¹²

På längre sikt är det också viktigt att lyfta blicken från det snäva perspektivet om hur lägstalönen – allt annat lika – påverkar sysselsättningen. Allt annat behöver nämligen inte vara lika. Högre lägstalöner har, som vi sett, en positiv effekt på strukturomvandlingen och produktivitetens utvecklingen. Tillsammans med en sammanhållen arbetsmarknads- och omställningspolitik som rustar människor för de nya, mer produktiva jobb, som växer fram går det att mejsla fram en strategi för höga löner, hög sysselsättning och hög produktivitet, vilket innebär en politik för ett högre välbefinnande i samhället som helhet.

Rekommendationer

- Förbättra arbetslöshetsförsäkringen för att stärka löntagares förhandlingsposition.
- Politiker ska inte stimulera eller subventionera fram låglönebranscher.
- Stärk löntagarna genom en bättre omställningspolitik, inklusive resurser till reguljär vuxenutbildning och arbetsmarknadspolitiken, i synnerhet arbetsmarknadsutbildningar. Detta ger löntagare en "vingarnas trygghet" och större möjlighet att byta arbetsgivare.

NOTER

¹ Allegretto och Reich 2017, Cengiz m.fl. 2019 och Cengiz m.fl. 2022.

² Rinz och Voorheis 2018, Dube och Lindner 2021 och Godøy och Reich 2021.

³ Neumark m.fl. 2014, Jardim m.fl. 2022, Clemens och Wither 2019, Allegretto m.fl. 2017 och Cengiz m.fl. 2022.

⁴ Caliendo m.fl. 2018, Dustmann m.fl. 2021, Bossler och Gerner 2019 och Harasztosi och Lindner 2019.

⁵ Askildsen m.fl. 2000, Böckerman och Uusitalo 2009, Skedinger 2006, 2015, Eliason och Nordström Skans 2014 och Forslund m.fl. 2014.

⁶ Doucouliagos och Stanley 2009, Belman och Wolfson 2014, Leonard m.fl. 2014, Chletsos och Giotis 2015 och Schmitt 2015.

⁷ Angrist och Pischke 2010.

⁸ Harasztosi och Lindner 2019, Draca m.fl. 2011, Allegretto och Reich 2017, Autor m.fl. 2016, Hirsch m.fl. 2015.

⁹ Kaufman 2010, Katz 1986, Allegretto och Reich 2017, Caviello m.fl. 2020, Aaronson m.fl. 2012.

¹⁰ Autor m.fl. 2016, Voorheis och Rinz 2018, Cengiz m. fl. 2019, Barth och Moene, 2012, Card m.fl. 2012, Breza m.fl. 2018, Bracha m.fl. 2015, Molander, 2020.

¹¹ Riley och Rosazza Bondibene 2022, Coviello m.fl. 2020, Ku 2022, Barth 2020, Luca och Luca 2019.

¹² Rinz och Voorheis 2018, Allegretto m.fl. 2017, Cengiz m.fl. 2019, Harasztosi och Lindner 2019.

Referenser och läsförslag

[Klicka på länken](#) eller scanna QR-koden bredvid för en fullständig referenslista över forskningen som lyfts i denna Kunskapsöversikt.



[Klicka på länken](#) eller scanna QR-koden här bredvid för att komma till Acemoglu, Daron, 2019 *It's good jobs, stupid*. Rekommenderas för den som vill veta mer om lägstalöner, sysselsättning och goda jobb.

