



HANDELNS FORSKNING SINSTITUT

LÖNESÄTTNINGSMAKT OCH MINIMILÖNER

NIKLAS ELERT & HANS SEERAR WESTERBERG

SAMMANFATTNING

Syftet med den här rapporten är att undersöka om teorier som betonar att arbetsgivare har lönesättningsmakt är användbara för att förstå sambandet mellan avtalsbestämda ingångslöner och sysselsättning på den svenska arbetsmarknaden. Av särskilt intresse är en prediktion från den sortens teorier att det, under vissa omständigheter, är möjligt att höja ingångslöner och andra minimilöner utan att det får negativa konsekvenser för sysselsättningen. För att kasta ljus över frågan gör vi en litteraturöversikt av resultat som rapporteras i vetenskapliga studier i Sverige och sju andra europeiska länder. Precis som Sverige har fem av dessa länder ingångslöner som bestäms genom kollektivavtalsförhandlingar mellan fack och arbetsgivare, medan två har lagstiftade minimilöner. I översikten redogör vi för

- i) Studier som mäter arbetsgivarnas (teoretiska och faktiska) lönesättningsmakt.
- ii) Studier som skattar ingångslöners och minimilöners sysselsättningseffekter.

Vi drar följande slutsatser av vår analys:

- *Det är skillnad mellan teoretisk och faktisk lönesättningsmakt.* Studier från Sverige och andra länder finner att arbetsgivare har en betydande *teoretisk potential till lönesättningsmakt*. Huruvida arbetsgivarna kan använda denna potential i praktiken, och alltså har *faktisk lönesättningsmakt*, är inte lika tydligt. För Sveriges del vet vi också litet om hur (den teoretiska och faktiska) lönesättningsmakten varierar mellan branscher och olika grupper av arbetare.
- *Fackföreningar tycks vara effektiva motvikt till arbetsgivares (teoretiska och faktiska) lönesättningsmakt*, detta enligt evidens från både Norge och Tyskland. I sammanhanget är det relevant att Sverige har högre facklig anslutningsgrad och högre kollektivavtalsäckning än alla jämförbara länder.
- *I länder med avtalsbestämda ingångslöner tycks de negativa sysselsättningseffekterna av (höjda) ingångslöner vara betydande.* Detta är särskilt tydligt i Sverige, och effekten tycks störst för unga, invandrare och andra grupper med svag ställning på arbetsmarknaden. En tänkbar förklaring är att fackföreningarna under lång tid begränsat arbetsgivarnas faktiska lönesättningsmakt. Följden är att utrymmet för höjda ingångslöner utan negativa sysselsättningseffekter sannolikt är begränsat i de flesta branscher och för de flesta grupper av arbetare.

Slutsatsen av vår litteraturstudie är att teorier som betonar arbetsgivares lönesättningsmakt tycks ha begränsat värde för att förstå sambandet mellan avtalsbestämda ingångslöner och sysselsättning på den svenska arbetsmarknaden.

Vi vill tacka Svenskt Näringsliv för att de har finansierat den forskning som presenteras i rapporten. Alla slutsatser är våra egna.

1. INTRODUKTION

... det är dags att erkänna att många – rentav de flesta – företag har viss lönesättningsmakt.

David Card (2022, s. 1).

Årets ekonomipristagare till Nobels minne, David Card, vill höja de med europeiska mått låga lönerna i sitt eget hemland USA för enkla jobb. Däremot tycker han de lägsta lönerna i Sverige är för höga och borde sänkas för att skapa fler okvalificerade jobb.

SVT (2021).

Allt fler ekonomer betonar att de flesta arbetsgivare har en betydande potential till lönesättningsmakt (t. ex. Manning 2021a, Card 2022). Medan man traditionellt antagit att lönesättningsmakt i första hand varit förbehållet monopsonister – arbetsgivare utan konkurrenter om arbetskraften – är påståendet i det vi i den här rapporten kallar den nya monopsoni-skolan¹ mer universellt till sin art. Utgångspunkten i den här teori-skolan är att de flesta marknader präglas av sökfriktioner (till exempel att det är svårt att snabbt hitta en ny arbetsgivare eller veta hur mycket denne betalar) och att många anställda utöver lönen också bryr sig om andra aspekter av sitt jobb (till exempel arbetsmiljön, förmånerna eller pendlingsavståndet). Dessa faktorer gör att antalet tänkbara arbetsgivare för en viss arbetstagare i praktiken är mindre än antalet potentiella arbetsgivare. De skulle därför kunna ge teoretisk potential till lönesättningsmakt också till arbetsgivare som inte i strikt mening kan kallas monopsonister (Manning 2003, 2021a).

Lönesättningsmakt innebär att arbetsgivarna kan, eller i alla fall skulle kunna, sätta löner som är lägre än arbetstagarnas bidrag till produktionen utan att det får följden att alla arbetstagare säger upp sig, eller ens att vissa av dem gör det på sikt. Om arbetsgivarna utnyttjar lönesättningsmakten i praktiken uppstår i så fall ett ”lönegap” mellan arbetares lön och deras produktivitet. Ifall det är korrekt uppmätt borde lönegapet för en specifik anställd indikera hur mycket mer en arbetsgivare ”har råd” att betala den personen. Monopsoni-perspektivet antar också att arbetsgivare med lönesättningsmakt anställer färre individer än de skulle ha gjort om de saknat lönesättningsmakt. Både löner och sysselsättning borde alltså bli lägre.

En prediktion från den här sortens teorier som är särskilt intressant utifrån ett policyperspektiv har att göra med de potentiella effekterna av att införa eller höja

¹ Kärt barn har många namn, och det finns olika strömningar i litteraturen, bland annat *modern monopsony* och *new classical monopsony* (Manning (2021a)). För enkelhets skull rubricerar vi dem alla som den nya monopsoni-litteraturen, i kontrast till studier av mer klassisk monopsoni, som handlar om arbetsmarknadskoncentration. Till sist kan det nämnas att ordet *monopsony* ibland översätts till *monopson*, snarare än *monopsoni* på svenska, men att vi genomgående använder det senare uttrycket.

minimilöner, eller det som i Sverige benämns avtalsbestämda ingångslöner.² I ett traditionellt nationalekonomiskt perspektiv antar man nämligen att arbetstagaren får en lön motsvarande sitt bidrag till produktionen (marginalproduktiviteten), givet att utfallet bestäms på en fri marknad. Om så är fallet kommer en (höjd) minimilön helt enkelt att leda till ökad arbetslöshet, eftersom arbetsgivaren inte har råd med en arbetare om lönen blir högre än värdet av vad den arbetaren producerar. Läget ser potentiellt annorlunda ut om arbetstagaren får en lön som understiger vad denne producerar. Ifall lönegapet existerar skulle man, lyder det ny-monopsonistiska resonemanget, kunna införa eller höja en minimilön utan att det måste få negativa sysselsättningseffekter. Arbetsgivaren har ju ”råd” att betala arbetaren lika mycket som hen producerar; det minskar bara företagets vinst.

De senaste åren har sett framväxten av en empirisk forskningslitteratur som tyder på att arbetsgivare i många länder har teoretisk potential till lönesättningsmakt. Existerande evidens tyder dock på att omfattningen av den teoretiska lönesättningsmakten varierar betydligt (mellan exempelvis studier, länder, branscher och olika grupper av arbetare) och det förblir oklart i hur hög grad arbetsgivarna faktiskt använder sig av sin teoretiska potential att sätta löner i praktiken (Sokolova och Sorensen 2021; Manning 2021a). Förekomsten av lönesättningsmakt framhålls likväl som en möjlig förklaring till varför utvärderingar av minimilöner och minimilönehöjningar inte alltid finner de negativa sysselsättningseffekter som traditionell nationalekonomisk teori förutsäger (Dube 2019; Manning 2021b). Tvärtom pekar det nya monopsoni-perspektivet på ett samband mellan minimilöner och sysselsättning som tar formen av ett inverterat U: vid höga minimilönenivåer blir sysselsättningseffekterna fortfarande negativa, men vid låga? Då kan de rentav bli positiva.

Ur arbetstagar sidans synvinkel är perspektivet attraktivt, vilket för Sveriges del exempelvis illustreras av en debattartikel signerad Handelsanställdas förbunds chefsekonom Stefan Carlén (2023; Se även Bustos 2022a; Lind 2023). Där menar han att

... modernare nationalekonomisk forskning sett den stora arbetsgivarmakten (monopsoni) att diktera löner ... som ett problem. Det leder till att löner sätts för lågt, vilket i sin tur kan innebära lägre sysselsättning.

I förhandlingar med arbetsgivare antas en fackföreningsrörelse vilja få till stånd så bra reallöner för sina medlemmar som möjligt, samtidigt som de inte vill att sysselsättningen ska bli överdrivet lidande eller att arbetsgivarens vinster blir negativa (då kan ju företagen inte överleva i längden) (Bhuller m.fl. 2022). Om det är så att arbetsgivare begagnar sig av lönesättningsmakt så att det finns ett lönegap blir dessa villkor plötsligt mindre bindande. Höjda minimilöner som vare sig får negativa effekter

² I likhet med Calmfors m.fl. (2018) använder vi hädanefter genomgående begreppet minimilön för att beteckna både de avtalsbestämda ingångslönerna i Sverige och vissa andra länder, och de lagstadgade minimilöner som finns i många andra länder.

på sysselsättningen eller leder till negativa resultat för företagen framstår praktiskt taget som en fri lunch, ett sätt att äta kakan och ändå ha den kvar. Att minimilönehöjningen samtidigt skulle föra både löner och sysselsättning närmare de nivåer de skulle ha vid perfekt konkurrens, och således gör ekonomin effektivare, får betraktas som en ytterligare bonus.

Att frågan om lönesättningsmakt är relevant ur ett policyperspektiv är knappast förvånande. Samtidigt är en oklarhet i litteraturen skillnaden mellan teoretisk och faktisk lönesättningsmakt, vilket bland annat en av teorins förgrundsgestalter Alan Manning betonar i en ny översikt (2021a).³ Frågetecknen är särskilt stora i länder som Sverige, där det fackliga inflytandet över lönebildningsprocessen är betydande. Fackföreningar är nämligen en faktor som den nya monopsoni-teorin menar kan fungera som en *motvikt* som gör att arbetsgivarnas faktiska lönesättningsmakt är mindre än deras teoretiska potential (Manning 2003, s. 5; Naidu och Posner 2022), även om de mycket sällan modellerar detta i praktiken (ett undantag är Dobbelaere m.fl. 2020).

Om det stämmer att facket har fungerat som en sådan motvikt i Sverige och liknande länder kan det vara så att många gradvisa löneökningar under lång tid redan har ”täppt igen” lönegapet för många branscher och många grupper av arbetare. Processen kan till och med ha resulterat i negativa lönegap, alltså att vissa grupper av arbetare erhåller mer i lön än deras bidrag till produktionen. För detta talar det faktum att ingångslönerna i Sverige och andra länder där löner bestäms genom kollektivavtalsförhandlingar mellan fack och arbetsgivare redan är höga i ett internationellt perspektiv. Om många lönegap redan ”täppts igen” eller till och med blivit negativa blir det mindre rimligt att förvänta sig icke-effekter eller positiva effekter på sysselsättningen av ytterligare höjningar.

Av denna anledning behöver det inte finnas någon egentlig motsättning i citaten som inledde den här artikeln. Det är fullt rimligt att, likt 2021 års ekonomipristagare till Nobels minne David Card både betona att de flesta arbetsgivare sannolikt har viss lönesättningsmakt (Card 2022) och samtidigt förespråka *sänkta* ingångslöner i ett land som Sverige för att flera ska kunna komma in på arbetsmarknaden – men höjda minimilöner i ett land som USA (SVT 2021). Det amerikanska minimilönebettet är trots allt betydligt lägre än det svenska (Skedinger 2008), och medan Sverige under årtionden haft en stark fackföreningsrörelse är situationen annorlunda i USA. Sverige och länder med liknande arbetsmarknader har alltså inslag som skulle kunna motverka arbetsgivarnas faktiska lönesättningsmakt, och kanske rentav har gjort det under bättre delen av ett århundrade.

Syftet med den här rapporten är att ge bättre underlag i den svenska policydiskussionen kring lönesättningsmakt och minimilönehöjningar. Vi gör det med

³ I nuläget är det alltså tämligen oklart i hur stor utsträckning arbetsgivare faktiskt utnyttjar den potentiella lönesättningsmakt som uppmäts, när denna härleds ur de faktorer som den nya monopsoni-skolan betonar, nämligen sökfriktioner och de anställdas preferenser för annat än lönen.

hjälp av en litteraturstudie av svensk evidens och evidens från länder som har liknande arbetsmarknadsinstitutioner som Sverige. Skälet till detta fokus är att dessa arbetsmarknader i betydande grad skiljer sig ifrån amerikanska arbetsmarknader, där merparten av tidigare forskning kring både lönesättningsmakt och minimilöner genomförts. Primärt fokuserar vi på andra europeiska länder vars lönebildning (och minimilöner) bestäms genom kollektivavtal i förhandlingar mellan fack och arbetsgivare – Norge, Finland, Danmark, Österrike och Italien. Vi inkluderar även Nederländerna och Tyskland, två länder som har lagstiftande minimilöner, men vars arbetsmarknader i många andra avseenden påminner om den svenska. Förhoppningen är dels att klargöra vilka kunskapsluckor som finns kring sambandet mellan lönesättningsmakt och minimilöner i en kollektivavtals-kontext, dels klargöra vad vi faktiskt vet. Specifikt kommer fokus att ligga på

- i) Vetenskapliga studier som mäter arbetsgivarnas (teoretiska och faktiska) lönesättningsmakt.
- ii) Vetenskapliga studier som skattar minimilönens sysselsättningseffekter.

Resten av rapporten är strukturerad som följer. Sektion 2 ger en bakgrund kring teorin om lönesättningsmakt och hur den skiljer sig från traditionell ekonomisk teori, vilka implikationer teorin (om den stämmer) får för synen på minimilönens sysselsättningseffekter, och hur teorins giltighet ska bedömas. I sektion 3 tar litteraturstudien vid, först med en genomgång av studier kring lönesättningsmakt (3.1), sedan med en genomgång av studier kring minimilönens sysselsättningseffekter (3.2). Sektion 4 är en avslutande diskussion.

2. BAKGRUND

2.1 Perfekt konkurrens och monopsoni

Det nationalekonomiska skolboksexemplet kring arbetsmarknaden betonar den så kallade *lagen om ett pris*, som säger att marknader med perfekt konkurrens har en marknadslön som arbetsgivare måste anpassa sig till. Om en arbetsgivare så bara betalar sina anställda en enda krona ”för lite” (mindre än deras marginalproduktivitet) kommer dessa anställda genast att säga upp sig och hitta en arbetsgivare som betalar marknadslönen. En krona över marknadslönen leder omvänt till en anstormning av folk som vill jobba för just denne arbetstagare. På ekonomspråk säger man att elasticiteten i arbetskraftsutbudet som den enskilde arbetsgivaren möter är oändlig.⁴

När den på detta vis dras till sin spets (Manning 2003) blir skolboksexemplet lite av en karikatyr – vem skulle vända ryggen åt sin nuvarande anställning för att få en endaste krona högre lön? Den egentliga kontentan är att det på arbetsmarknaden precis som på andra marknader pågår ett ständigt (ofta implicit) köpsläende mellan arbetstagare

⁴ Sambandet åskådliggörs grafiskt i [Appendix](#).

och arbetsgivare, vilket leder till framväxten av ett marknadspris, eller snarare av flera. Folk med liknande förmågor borde i likartade yrkesroller få ungefär samma lön, och arbetstagarens lön borde vara ungefär lika stor som värdet av vad arbetstagaren tillför arbetsgivaren.

Frånvaron av perfekt konkurrens – vad den frånvaron än beror på – innebär att arbetsgivare har frihetsgrader när det kommer till lönen de ger sina anställda. Ett perspektiv som många forskare anammat för att förstå de potentiella anledningarna till och implikationerna av lönesättningsmakt är *det nya monopsoni-perspektivet*. I nationalekonomiska läroböcker syftar monopsoni på marknader med en enda (dominerande) kund som säljare måste slåss om. Det kan exempelvis röra sig om att militären i ett land är den enda köparen av krigsmateriel. En ”riktig” monopsonistisk aktör på arbetsmarknaden skulle likaledes vara den enda köparen av en viss sorts arbetskraft, vilket så klart är orealistiskt för många arbetsmarknader. Likväl betonar många ekonomer att relativ arbetsmarknadskoncentration, alltså att det finns få köpare av arbetskraft, kan vara en källa till lönesättningsmakt. Det brukar man testa genom att undersöka om arbetstagare på marknader med få arbetsgivare får lägre lön än jämförbara arbetstagare på marknader med många arbetsgivare (t.ex. Popp 2022). Vi återvänder till det här sättet att mäta ”klassisk” lönesättningsmakt i litteraturöversikten.

Det är dock inte i första hand i den bemärkelsen som ekonomer i den nya monopsoni-litteraturen använder begreppet. Denna skola påstår inte att arbetsgivare är riktiga monopsonister, bara att den anställde inte är lika känslig för en lägre lönenivå eller en långsammare lönetillväxt som man skulle kunna förvänta sig givet dennes bidrag till produktionen (arbetskraftsutbudets elasticitet till det enskilda företaget är alltså mindre än oändligheten). Enligt den nya monopsoni-litteraturen kan det finnas flera anledningar till denna relativa okänslighet och den lönesättningsmakt som följer på den. Förekomsten av få möjliga arbetsgivare är *en* sådan orsak (OECD 2021): en arbetstagare som är missnöjd med sin lön eller löneutveckling har då helt enkelt inte så många alternativ. Poängen är dock att arbetsgivare också skulle kunna ha lönesättningsmakt på marknader med många arbetsgivare – praktiskt taget var som helst.⁵

Den nya monopsoni-litteraturen identifierar två huvudsakliga källor till att de flesta arbetsgivare borde ha teoretisk potential till lönesättningsmakt. För det första handlar det om så kallade *sökfriktioner*, till exempel att det tar tid för arbetstagaren att hitta ett nytt jobb eller tid för arbetsgivaren att fylla en vakans. Informationen om den lön som olika jobb betalar är heller inte helt lättillgänglig. För det andra handlar det om att arbetstagare kan ha så kallade *heterogena preferenser* kring sina jobb, alltså att olika arbetstagare har olika saker de värderar med en arbetsplats utöver lönen, till exempel kort pendlingsavstånd, en bra sjukförsäkring, möjlighet till vidareutbildning,

⁵ Enligt Hirsch m.fl. (2015) och Bachman och Frings (2017) är arbetsmarknadskoncentration varken en huvudsaklig eller ens en nödvändig källa till lönesättningsmakten i moderna monopsoni-modeller.

eller för den delen en trevlig arbetsmiljö (Manning 2003; Hirsch och Jahn 2015; Bachmann och Frings 2017).

Det är tämligen okontroversiellt att sökfriktioner i varierande utsträckning präglar de flesta marknader, och likaså att många anställda bryr sig om andra aspekter av sitt jobb än lönen.⁶ Sammantaget innebär dessa faktorer att anställda sannolikt inte omedelbart kommer att byta arbetsgivare bara för att denne erbjuder lite mindre i lön. Som en av förgrundsgestalterna i den nya monopsoni-litteraturen, Alan Manning (2021a, s. 3), uttrycker det:

Nyckelidén bakom monopsoni är att arbetsutbudskurvan för den enskilde arbetsgivaren inte är oändligt elastisk så att en arbetsgivare som sänker lönen med 1 cent borde finna det är svårare att rekrytera och behålla arbetare utan att för den skull omedelbart förlora alla sina existerande arbetare till konkurrenter, vilket modellen med perfekt konkurrens förutspår.

Ett centralt antagande är att ett och samma företag samtidigt är begränsat i sin lönesättningsmakt, så till vida att företaget är tvunget att betala *samma lön* till sina anställda om dessa har likartade förmågor. Följaktligen måste företaget, om det skulle vilja locka till sig fler anställda genom att erbjuda dem högre lön, ge den nya högre lönen till alla sina anställda med samma kompetenser.⁷ Det innebär att arbetsgivaren med lönesättningsmakt kommer att anställa färre personer än denne skulle ha gjort om perfekt konkurrens rådde (Manning 2003; Bachmann och Frings 2017). Både löner och sysselsättning antas alltså bli lägre när arbetsgivare har lönesättningsmakt.

I sin bok *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets* introducerade Alan Manning det nya monopsoni-begreppet för en bredare nationalekonomisk läsekrets 2003.⁸ Där fokuserar han i huvudsak på sökfriktioner som källa till lönesättningsmakt, men gör också en viktig distinktion när han förklarar att modellen bygger på två grundantaganden. Det första antagandet är att det finns friktioner på arbetsmarknaden som ger arbetsgivare *en teoretisk potential till lönesättningsmakt*. Mannings andra antagande är att arbetsgivare sätter löner, vilket innebär att de faktiskt *använder* den teoretiska potentialen till lönesättningsmakt som friktionerna ger dem i praktiken. Skillnaden mellan teoretisk och faktisk

⁶ 2010 års Nobelpris i ekonomi tilldelades Peter Diamond, Dale Mortensen och Christopher Pissarides för deras arbete om sökfriktioner. Burdett och Mortensens (1998) modell med monopsonistisk lönekonkurrens är en av utgångspunkterna för den nya monopsoni-litteraturen (Manning 2003). Vad gäller det andra antagandet, att arbetare värderar andra aspekter av sitt jobb än lönen, har det visat sig att arbetare i USA är beredda att ge upp delar av sin ekonomiska kompensation för att få bättre arbetsvillkor (Sorkin 2018; Mas och Pallais 2017; se även Rosen 1986).

⁷ Detta antagande har kritiserats, exempelvis av Bazem (2004), i en på det hela taget positiv recension av Mannings (2003) bok. Det kanske är orealistiskt att tänka sig att alla anställda skulle sluta om de fick en cent mindre i lön, men i Bazems (2004) tycke är det också orealistiskt att anta att ett företag som höjer lönen för en anställd samtidigt skulle behöva göra det för alla liknande anställda. Han frågar sig vad det egentligen säger om det arbetskraftsutbud företaget möter.

⁸ Manning var med detta sagt inte först. Fenomenet hade tidigare diskuterats och modellerats av bland andra Card och Krueger (1995), Burdett och Mortensen (1998) och Boal och Ransom (1997), och rötterna går åtminstone tillbaka till Robinson (1932).

lönesättningsmakt är viktig, men som vi kommer att se gör många studier inte någon tydlig åtskillnad.

Manning (2003) påstår inte att monopsoni-modellen är en perfekt beskrivning av verkligheten, och inte heller att alla branscher ser likadana ut i detta avseende. Han menar kort och gott att när det handlar om att beskriva samspelet mellan löner och sysselsättning med en enkel modell så är monopsoni-modellen på många vis och vid många tillfällen att föredra framför perfekt konkurrens-modellen. Som vi ska se finns det dock även tillfällen då Manning (2003) inte tyckte att monopsoni-modellen *inte* borde vara så värst användbar. Det ska också sägas att arbetsmarknadslitteraturen är hem för en uppsjö av andra modeller utöver de två vi jämför här; dessa har också potential att förklara och förutsäga sambandet mellan löner och sysselsättning i allmänhet, och sambandet mellan minimilöner och sysselsättning i synnerhet.⁹

Att graden av monopolistiska inslag varierar från bransch till bransch, och mellan olika grupper av arbetstagare är en av den nya monopsoni-teorins poänger och något senare forskning illustrerar. Till att börja med kan de tre huvudsakliga källorna till att arbetsgivare kan ha teoretisk lönesättningsmakt variera mellan olika branscher i ekonomin, och för olika grupper av arbetare. Detta är uppenbart när det kommer till arbetsmarknadskoncentration; vissa branscher har färre arbetsgivare än andra. Och medan en lärare på landsbygden kanske bara har en enda arbetsgivare, ser situationen annorlunda ut för kollegorna i storstadsregioner (se Popp 2022, för en tysk illustration av detta). Centralt är också hur den relevanta arbetsmarknaden som arbetstagaren möter definieras (Dodini m.fl. 2020).

Sökfriktioner och arbetares preferenser för annat än lönen är källorna till lönesättningsmakt som ger den nya monopsoni-teorin sina mer universella anspråk, men de varierar sannolikt också i betydelse mellan olika branscher, regioner och för olika grupper av arbetare. Till exempel tycks högutbildade och mer högavlönade arbetare genomgående ha starkare preferenser för arbetsförmåner (Maestas m.fl. 2018) vilket skulle kunna göra dem mer exponerade för lönesättningsmakt från sina arbetsgivare, och så tycks åtminstone vara fallet i Tyskland (Bachmann m.fl. 2022). I kontrast till detta tyder danska data på att sökfriktioner är ett mindre problem för välutbildade arbetare, samtidigt som friktionerna är mindre i storstaden och varierar beroende på bransch. Till exempel har hotell- och restaurang, transport- och fastighetsbranschen en högre frekvens av jobberbjudanden än andra branscher (Van den Berg och Van Vuuren 2010).

⁹ Exempelvis finns bilaterala modeller där både fack- och arbetsgivarsidan antas ha makt att påverka lönerna och att inflytandet och följaktligen löneutfallet varierar mellan olika sektorer av ekonomin (Mortensen 1998). Ett annat exempel är insider-outsider-teori där det antas att redan anställda med trygg position i högsta grad har möjlighet att påverka sina löner (och likaledes lönerna för nyanställda), detta eftersom de sitter på företagsspecifika kunskaper och svårigen kan bytas ut mot billigare outsiders (Lindbeck och Snower 2001).

Med andra ord varierar den teoretiska potentialen till lönesättningsmakt sannolikt på sätt som inte alltid är helt uppenbara. En studie gjord på uppdrag av IMF visar hur ett vanligt mått på den teoretiska potentialen till lönesättningsmakt varierar mellan branscher i tio europeiska länder, däribland Sverige (Diez m.fl. 2022). Arbetsgivarna i de tio länderna tycks i genomsnitt ha lägst teoretisk lönesättningsmakt i hotell- och restaurangbranschen. Detta kan tyckas paradoxalt, då denna bransch är hemvist för många arbetare som generellt anses ha en svag ställning på arbetsmarknaden (Daunfeldt m.fl. 2019). Observationen kan ändå vara fullt förenligt med monopsoniteori om dessa arbetare exempelvis värdesätter sin lön relativt mer än vad andra arbetstagare gör och/eller har fler potentiella arbetsgivare att välja bland. Följaktligen borde de bli särskilt känsliga för sin lön och löneutveckling. Det är dock inte självklart att de genomsnittliga mönstren håller för enskilda länder, eller ens för samma bransch inom ett land (något Bachmann och Frings 2017 illustrerar i en jämförelse mellan branscher i Öst- och Västtyskland).¹⁰

Ett mått på den teoretiska potentialen till lönesättningsmakt för en arbetsgivare ges av arbetskraftsutbudets elasticitet till det enskilda företaget, vilket ger en indikation om hur känsliga arbetstagarna är för att lönen förändras. Enkelt uttryckt kan man säga att ju högre denna elasticitet är i en viss bransch eller för en viss grupp av arbetstagare, desto starkare kommer arbetstagarna att reagera på en löneändring. Och som vi tidigare konstaterat så reagerar de jättestarkt om utbudselasticiteten är så stor som oändlig, vilket perfekt konkurrens-modellen antar.¹¹ Arbetsgivares teoretiska lönesättningsmakt borde alltså vara större när de möter en låg utbudselasticitet och lägre när de möter en hög utbudselasticitet.

En bransch med en elasticitet på 9 (vilket i praktiken får betraktas som högt) kan exempelvis översättas till att arbetstagare på denna bransch har en teoretisk potential att sätta en lön som motsvarar 90 procent av arbetarens marginalproduktivitet. Om arbetsgivaren faktiskt utnyttjar denna teoretiska potential till fullo – vilket inte är självklart – borde vi få ett lönegap, eller en skillnad mellan lön och marginalproduktivitet, på 10 procent. Ifall elasticiteten i en bransch i stället är så låg som 1, vilket vissa studier visar, har arbetsgivaren potentialen att sätta en lön som är så låg som hälften av arbetarens bidrag till produktionen. Om hela denna lönesättningsmakt utnyttjas skulle arbetstagaren alltså få en lön som bara vore 50 procent av vad denne producerat¹².

¹⁰ Medan Sverige ingår i Diez m.fl. (2022) ger studien inga enskilda siffror för landet. Vi har korresponderat med författarna angående möjligheten att lämna ut svenska siffror, men eftersom deras studie just nu befinner sig i en domarprocess till en tidskrift vågar de inte lämna ut några sådana.

¹¹ En invändning är att den nya monopsoni-skolan här gör sig skyldiga till ett slags *nirvana fallacy*, alltså att de jämför en imperfekt verklighet med ett orealistiskt ideal: alla tal är ju definitionsmässigt lägre än oändligheten. Å andra sidan var det inte dessa forskare som kom på perfekt-konkurrens-modellen; de drar bara modellen till sin spets.

¹² Relationen mellan elasticiteten, η , och lönen kan beräknas enligt följande formel: $w(L) = MRP_L \frac{\eta}{1+\eta}$. Vid en elasticitet $\eta = 9$ får vi: $\frac{9}{1+9} = 90\%$. Vid en elasticitet $\eta = 1$ får vi i stället: $\frac{1}{1+1} = 50\%$.

Arbetskraftsutbudets elasticitet och skillnaden mellan lön och produktivitet är alltså två vanliga sätt att uttala sig om arbetsgivarens *teoretiska* lönesättningsmakt. Men de säger inte nödvändigtvis hur stor deras faktiska lönesättningsmakt är (Manning 2021a). Denna skillnad mellan teoretisk och faktisk lönesättningsmakt är något vi snart får anledning att återkomma till.

2.2 Minimilönerna då?

Det går att dra flera slutsatser kring hur arbetsmarknaden fungerar eller borde fungera ifall arbetsgivare har lönesättningsmakt.¹³ I den här rapporten frågar vi oss vilka konsekvenser arbetsgivares (teoretiska och faktiska) lönesättningsmakt borde få för införandet eller höjningen av en minimilön, eller snarare av flera. Precis som marknadslöner brukar även minimilöner variera längs en rad dimensioner, exempelvis beroende på arbetstagarens befattning, ålder och utbildning, och så är särskilt fallet för länder med kollektivavtalade ingångslöner.

På en arbetsmarknad där perfekt konkurrens råder är prediktionen kring minimilöner som binder, och alltså överstiger marknadsjämvikten, tämligen enkel. Arbetskraftsutbudet kommer att öka eftersom fler kommer att vilja jobba till en högre lön. Men lönen ska ju spegla den anställdes produktivitet. Om arbetsgivaren tror att en arbetsökande kommer att göra ett mindre bidrag till produktionen än vad arbetsgivaren enligt minimilönen är tvungen att betala kommer den sökande helt enkelt inte att erbjudas ett arbete eftersom arbetsgivaren i så fall förlorar pengar på anställningen. Individer som redan är anställda men har för låg produktivitet borde av samma anledning se sin anställning avslutas. Sambandet mellan minimilöner och sysselsättning blir negativt och linjärt: ju högre minimilön(er), desto lägre blir sysselsättningen.

Men vad händer om lönen *inte* speglar den anställdes bidrag till produktionen utan ligger under det bidraget? Det är här man, utifrån den nya monopsoni-teorin, får en delvis annan prediktion om minimilöners konsekvenser. Om minimilönen är "för högt" satt, så hög att den överstiger arbetstagarens marknadslön, blir konsekvenserna desamma som i den perfekta konkurrens-modellen. Arbetsgivaren kan inte få kalkylen att gå ihop och kommer inte att anställa någon vars marginalproduktivitet är mindre än minimilönen. Precis som i den klassiska modellen kommer den negativa effekten av en minskad efterfrågan på arbetskraft att dominera över den positiva effekten av ett ökat arbetskraftsutbud.

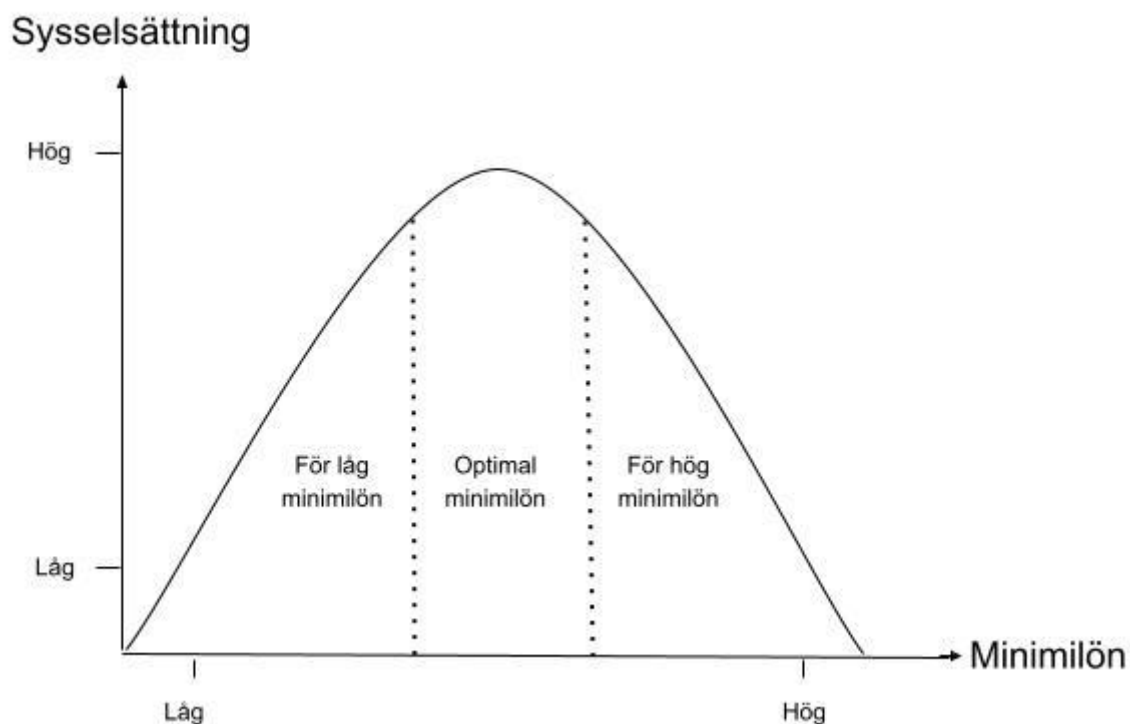
Men i perspektivet om lönesättningsmakt är sambandet mellan sysselsättning och minimilöner inte linjärt. Om minimilönen som införs är måttligare, så att den ligger på eller under marknadspriset men över den faktiska lönen arbetstagaren får, så skulle

¹³ Manning (2003) går igenom olika implikationer av teorin; exempelvis blir det lättare att förstå varför löner borde variera med sådana faktorer som arbetsgivarens storlek, produktivitet, och lönsamhet om arbetsgivaren har lönesättningsmakt (kapitel 8). Man kan då även förvänta sig att en underinvestering i träning och vidareutbildning på jobbet (kapitel 11).

arbetsgivaren enligt det nya monopsoni-perspektivet kunna få den ekonomiska kalkylen att gå ihop. Minimilönens konsekvens blir helt enkelt att arbetsgivaren tvingas minska lönegapet (och sina vinster) och det borde hen ju ha råd med. Prediktionen i detta fall är alltså att den enda effekten av den måttliga minimilönen på arbetsgivarsidan är att de anställda får högre lön – samtidigt som arbetskraftsutbudet ökar eftersom fler människor kommer att vilja jobba för den högre lönen.

Sambandet mellan minimilöner och sysselsättning antar därför i den nya monopsoni-teorin formen av ett inverterat U, som i Figur 1. Figuren skulle kunna beskriva det övergripande sambandet i ett land, men också i en viss bransch eller för en viss grupp av arbetare. Här finns det, i det nya monopsoni-perspektivet, en optimal minimilönenivå (eller ett optimalt minimilönespann) där minimilönen är i nivå med jämviktslönen och följaktligen maximerar sysselsättningen. Om minimilönen höjs från en "för hög" nivå leder det till minskad sysselsättning, men om minimilönen höjs från en "för låg" nivå borde sysselsättningen i stället bli högre. Lönen kan alltså, enligt teorin om lönesättningsmakt, öka utan att sysselsättningen sjunker. Sysselsättningen kan rentav stiga.¹⁴

Figur 1. Minimilön och sysselsättning enligt den nya monopsoni-teorin



Medan sambandet mellan minimilöner och sysselsättning som vi åskådliggör i figuren mycket väl skulle kunna vara en rimlig beskrivning av hur verkligheten fungerar, så säger den desto mindre om *var* i verkligheten vi befinner oss. Det finns flera anledningar till detta. De tre huvudsakliga källorna bakom arbetsgivares teoretiska

¹⁴ I [Appendix](#) illustrerar vi skillnaderna mellan att införa en minimilön i perfekt konkurrens- och monopsoni-situationen grafiskt.

lönesättningsmakt varierar som sagt mellan olika branscher i ekonomin och för olika grupper av arbetare. Det kan innebära att sysselsättningseffekterna skiljer sig åt för olika branscher. Om det exempelvis är så att de övergripande mått på *teoretisk* lönesättningsmakt som Diez m.fl. (2022) redovisar för tio länder, som vi diskuterade i sektion 2.1, ger en rimlig bild av arbetsgivarnas *faktiska* lönesättningsmakt i de olika branscherna (vilket inte alls är säkert), borde det innebära att minimilönens sysselsättningseffekter med störst sannolikhet är negativa i hotell- och restaurangindustrin där det implicerade lönegapet är minst och utrymmet för löneökningar därmed borde vara minst.¹⁵ Omvänt skulle sysselsättningseffekterna med störst sannolikhet vara små eller rentav positiva i gruvdriftbranschen, där arbetsgivarnas teoretiska lönesättningsmakt tycks vara störst enligt studien.

Med ett liknande resonemang kan man förvänta sig *sammansättningseffekter* från en minimilönehöjning inom en bransch som hänger ihop med hur stora lönegap olika grupper av arbetstagare har, även om effekten av minimilönen på den totala sysselsättningen är oförändrad. Grupper med små lönegap borde förfördelas till förmån för grupper med större lönegap eftersom arbetsgivarna borde ha större utrymme att höja lönen för de senare om de tvingas till det. Ifall det faktiskt är så att arbetsgivare har större lönesättningsmakt över högutbildade arbetare på grund av att de värderar lönen relativt mindre än lågutbildade (t.ex. Maestas m.fl. 2018) skulle konsekvensen av minimilönehöjningar för båda grupperna kunna bli att lågutbildade arbetare får stå tillbaka till förmån för högutbildade arbetare.

Ändringar i personalstyrkans sammansättning, exempelvis genom att byta ut lågutbildade mot högutbildade personer (som blir relativt billigare efterminimilönens införande), är alltså ett sätt att för företagen att möta de ökade lönekostnader en minimilön kan innebära. De kan också organisera arbetet bättre eller investera mer i maskiner, och företag med marknadsmakt vis-a-vis sina kunder kan även använda högre priser för att möta de högre kostnaderna (Harasztosi och Lindner 2019). Den höjda lönen kan också minska arbetsgivarens rekryteringskostnader om den innebär att färre säger upp sig, och motivera anställda att bli mer produktiva eftersom de värdesätter sina jobb mer (Manning 2021b).

Eller så *tvingar* arbetsgivaren sina anställda att bli mer produktiva – gränsdragningarna är inte uppenbara – vilket mycket väl kan ske samtidigt som de drar in på andra förmåner, kanske just de förmåner som är anledningen till att de anställda hittills accepterat en ”lägre lön”? Att anställda är beredda att avsäga sig stora lönesummor för sådant som flexibilitet i arbetslivet är välbelagt (Maestas m.fl. 2018; Sorkin 2018) och ingår i den grundläggande logiken bakom den nya monopsoni-modellen. Men tänk om lönehöjningen sker till priset av att den flexibiliteten försvinner? Clemens m.fl. (2018) finner ett negativt samband mellan minimilönehöjningar i USA och sjukförsäkringar som tillhandahålles av arbetsgivare,

¹⁵ En hög andel av de anställda inom denna bransch har i Sverige också löner som ligger mycket nära de lagstadgade lägstralöner (Medlingsinstitutet, 2020).

och effekterna är starkast bland arbetare i låglöneyrken. Det är likaledes tänkbart att inskränkningar längs med marginaler forskare *inte* kan observera helt eller delvis motväger löneökningars positiva effekter på arbetarnas välbefinnande. Denna fråga verkar dock praktiskt taget utforskad i lönesättningsmaktslitteraturen, där studier verkar anta att det enda som händer om en minimilön täpper igen lönegapet är att företaget gör mindre vinst (se till exempel Bachmann & Frings 2017, s. 7).

2.3 Teoretisk och faktisk lönesättningsmakt

Medan huvudkällorna till arbetsgivares teoretiska lönesättningsmakt är de tre som (det nya och klassiska) monopsoni-perspektivet identifierat – sökfriktioner, att arbetarna utöver lönen värderar andra aspekter av sitt jobb, samt förekomsten av få andra arbetsgivare – råder det ingen tvekan om att andra faktorer också påverkar huruvida de kan utnyttja sin teoretiska potential i praktiken. Till dessa hör sannolikt institutionella faktorer som påverkar arbetstagares rörlighet och förhandlingspositioner (OECD 2021, kap 4; Sokolova och Sorensen 2021). Av denna anledning är Manning (2003) i sin bok uppriktig med att perspektivet om lönesättningsmakt har sina begränsningar (s. 5):

I den här boken antas det att arbetsgivare sätter löner. Detta är ett rimligare antagande på vissa arbetsmarknader än på andra. Till exempel tycks det inte vidare lämpligt när arbetare organiseras i en fackförening (konsekvenserna av detta diskuteras i kapitel 12) ... Men för den genomsnittlige arbetaren i ett sammanhang utan fackföreningar, tycks detta vara ett rimligt antagande.

Det är svårt att tolka Manning (2003) på något annat vis än att han (åtminstone då) inte betraktade den nya monopsoni-modellen som fullt lika tillämplig på en arbetsmarknad med betydande fackligt inflytande. I sammanhanget bör det också påpekas att studier av mer klassisk monopsoni-teori finner att arbetsgivare på arbetsmarknader med få andra arbetsgivare har mindre möjlighet att använda sin lönesättningsmakt när graden av fackligt inflytande är större, i USA (Benmelech m.fl. 2022), Frankrike (Marinescu m.fl. 2021) och Storbritannien (Abel m.fl. 2018). Som vi ska se tycks detsamma gälla i de länder vi studerar där frågan undersökts, åtminstone i Norge (Dodini m.fl. 2021) och Tyskland (t.ex. Bachmann m.fl. 2022).

Detta sätter fingret på den centrala skillnaden mellan teoretisk och faktisk lönesättningsmakt. En uttalad poäng med fackligt inflytande är ju att motverka arbetsgivarens lönesättningsmakt (Calmfors m. fl. 2018, s 50; Naidu och Posner 2022). Det är dock sällsynt att monopsoni-litteraturen uttryckligen modellerar det fackliga inflytandet (för ett tyskt undantag, se Dobbelaere m.fl. 2020). För detta ändamål får man i stället söka sig till andra modeller där både fack- och arbetsgivar sidan har makt att påverka lönerna (Mortensen 1998). Det är sannolikt av denna anledning som Manning (2003) själv tvivlade på sin teoriers användbarhet i sammanhang där det fackliga inflytandet är högt, vilket det tveklöst är i Sverige.

I en senare översikt av den existerande lönesättnings-litteraturen från allehanda länder menar dock Manning (2021a, s. 21) i linje med Card (2022) att

att arbetsmarknader har betydande element av monopsoni-makt håller på att ställas bortom allt rimligt tvivel.

Han har rätt så till vida att få studier finner de mycket höga arbetskrafts-elasticiteter som modellen med perfekt konkurrens stipulerar. Så är också fallet i de länder vi fokuserar på (se sektion 3). Att arbetsgivare har teoretisk potential till lönesättningsmakt är dock inte samma sak som att alla arbetsgivare faktiskt använder, eller kan använda, den makten.

För det andra, relaterat till möjligheten att lönesättningsmakt spelar roll för minimilönernas sysselsättningseffekter, pekar Figur 1 på att minimilönens nivå är av central betydelse. Som figuren visar finns det, i det nya monopsoni-perspektivet, en optimal minilönenivå (eller ett optimalt minimilönespann) där minimilönen är i nivå med jämviktslönen och följaktligen maximerar sysselsättningen. Denna nivå är inte samma i alla ekonomier eller för alla grupper av arbetstagare, utan beror bland annat på arbetskraftens produktivitet och styrkan i arbetsmarknadsregleringarna mer generellt. Och en uppmätt arbetsutbudselasticitet säger egentligen ingenting någonting om hur höga minimilönerna är i förhållande till jämviktslönen. Om de är ”för höga” så finns ju inget lönegap, varför arbetsgivarna inte kan begagna sig av lönesättningsmakt, hur okänsliga deras arbetstagarna än må vara för sina löner ”på pappret”.

I detta sammanhang är det svårt att bortse från det faktum att de avtalade ingångslönerna i Sverige och andra kollektivavtalsländer generellt är högre än minimilöner i länder där dessa lagstadgas fram (se t. ex. Eurofound 2019). Sannolikt är kollektivavtalade ingångslöner också mer kalibrerade till en viss branschs förutsättningar, med åtskillnad baserad på ålder, erfarenhet och yrke. Det skulle kunna innebära att dessa minimilöner redan ligger nära eller högre än den ”optimala” minimilönenivån eller jämviktslönen och att det alltså inte finns något lönegap kvar, vilket borde begränsa utrymmet för ytterligare höjningar utan negativa sysselsättningseffekter (Skedinger 2020).

Minimilönernas storlek och det fackliga inflytandet kan så klart hänga ihop; lagstiftade minimilöner finns faktiskt i första hand i länder där fackföreningarna är svaga, vilket också är en bidragande anledning till att de lagstiftade minimilönerna generellt sett är lägre (Skedinger 2020). För svenskt vidkommande diskuterar Bustos (2022a, s. 14) siffror som visar hur minimilönebettet (minimilönen som en andel av medianlönen) förändrats i tre kollektivavtal över tid, och konstaterar att bettet ökat i samtliga fall (Konjunkturinstitutet 2021):

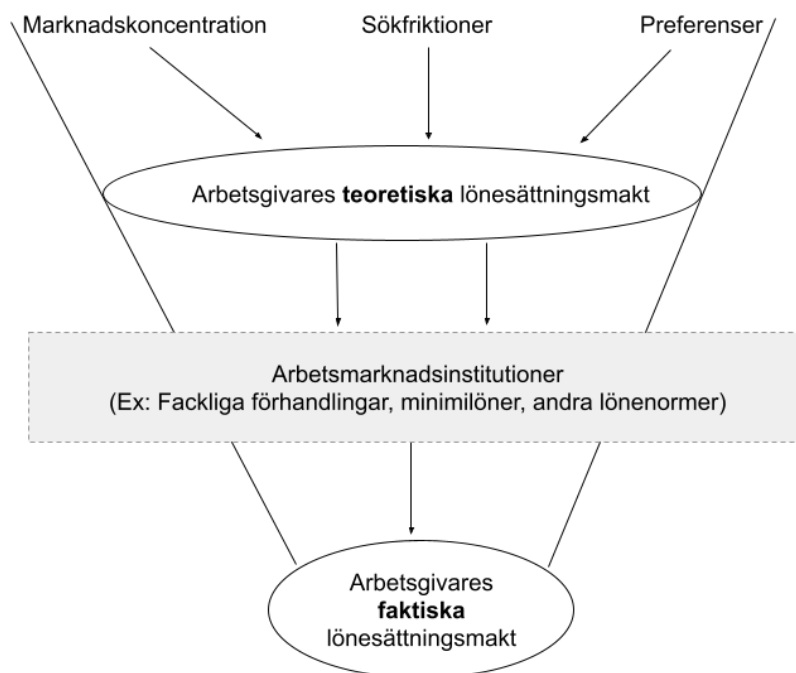
Med andra ord är lägstalönerna viktigare i dag än för 20 år sedan. Detta kan ha flera skäl, exempelvis goda förhandlingar av facket, en policy av minskad

lönespridning inom företaget, eller ett skifte mot arbetstagare med mindre erfarenhet och kompetens.

Det är med andra ord tänkbart att lönegapet i många branscher, och för många grupper av arbetare redan har täppts igen i ett land som Sverige, och att så delvis har skett eftersom facket motverkat arbetsgivarnas lönesättningsmakt.

I Figur 2 försöker vi åskådliggöra sambandet mellan teoretisk och faktisk lönesättningsmakt och vilka faktorer som påverkar: arbetsmarknadens institutioner kan här betraktas som ett filter, vilket exempelvis kan ge arbetsgivare i två olika länder med samma teoretiska potential till lönesättningsmakt helt olika faktisk lönesättningsmakt.

FIGUR 2. Skillnaden mellan teoretisk och faktisk lönesättningsmakt



2.4. Var ligger bevisbördan?

Resonemanget i föregående sektion kastar visst tvivel över monopsoni-teoriernas användbarhet i Sverige och länder med liknande arbetsmarknadsstruktur. Det sätter fingret på frågan om hur den evidens vi kommer att redogöra för i litteraturstudien skall tolkas, var bevisbördan borde ligga om man så vill. Detta är kanske särskilt tydligt för det steg av översikten som beaktar minimilönens sysselsättningseffekter i de studerade länderna. Som framgår av Figur 1, med sitt inverterade U-samband, är den

nya monopsoni-teorin förenlig med både negativa, obetydliga och positiva effektsamband. Samtidigt brukar falsifieringstankens fader Karl Popper tillskrivas orden att en teori som förklarar allt egentligen inte förklarar någonting¹⁶. Det blir därför viktigt att fråga sig vilka uppmätta samband som egentligen ger stöd för teorin om lönesättningsmakt, och vilka som lika gärna skulle kunna förklaras med en annan modell.

Om positiva sysselsättningseffekter uppmäts får de betraktas som ett tämligen starkt stöd för teorin, de kan mycket väl bero på att arbetsgivare faktiskt använder lönesättningsmakt, vilket skapat ett utrymme för minimilönehöjningar. Prediktionen är dessutom inte förenlig med perfekt konkurrens-modellen. Obefintliga sysselsättningseffekter är även de förenliga med lönesättningsmakts-teorin, och borde i så fall bero på att vi rört oss från den ena sidan av den optimala minimilönenivån (eller jämviktslönen) till den andra i Figur 1. Icke-effekter kan dock även ha andra orsaker, som att minimilönerna inte binder på den studerade marknaden, att höjningen är för låg, eller att vi mäter delvis fel utfall: Det är till exempel möjligt att arbetstagare får behålla sina jobb men jobbar färre timmar efter det att minimilönen höjts, något Jardim m.fl. (2017) demonstrerar i en av få studier som både undersöker effekten på löner, anställningar och antalet arbetade timmar. Författarna finner inga sysselsättningseffekter när det kommer till anställningar, men negativa effekter på mellan sex och sju procent i fråga om antalet arbetade timmar i låglöneyrken i Seattle.

Inte ens negativa sysselsättningseffekter för vissa grupper på arbetsmarknaden, är egentligen någon direkt falsifiering av teorin om lönesättningsmakt. Om minimilöner är i nivå med eller högre än den optimala nivån eller jämviktslönen är ju det vad vi kan förvänta oss. I detta fall har arbetsgivarna ingen faktisk lönesättningsmakt även om (den uppmätta) arbetsutbuds-elasticiteten indikerar en betydande teoretisk potential till lönesättningsmakt. I sammanhang där vi alltid finner negativa effekter blir det dock relevant att fråga sig hur pass användbar monopsoni-modellen faktiskt är; dessa resultat kan ju precis lika gärna förklaras med en vanlig perfekt konkurrens-modell där minimilönerna binder. Det behöver inte betyda att den nya monopsoni-modellen är felaktig, eller att det inverterade U-sambandet i Figur 1 inte skulle vara en giltig beskrivning av *hela* verkligheten, men om de länder eller branscher vi studerar genomgående befinner sig i den delen av verkligheten där sambandet är negativt dikterar idén om parsimoni – att man ska välja den enklaste förklaringen – att vi lika gärna kan behandla sambandet mellan minimilöner och sysselsättning som negativt.

3. LITTERATURSTUDIEN

Eftersom empirin kring svenska arbetsgivares teoretiska och faktiska lönesättningsmakt är tämligen begränsad blir det relevant att fråga sig vilken internationell litteratur som kan bidra till att kasta ljus över svenska förhållanden. Här

¹⁶ Det är inte säkert att Popper faktiskt sade de orden, men det är andemeningen bakom hans idé om att en teori måste gå att förfalsifiera för att den ska vara vetenskaplig.

bedömer vi att arbetsmarknadens struktur, i synnerhet när det kommer till lönebildningen, är avgörande. Det gör listan på kandidater ganska kort.

Den svenska arbetsmarknaden saknar som sagt lagstadgade minimilöner. Ingångslönerna är i stället resultatet av förhandlingar mellan fackföreningar och arbetsgivarorganisationer inom ramen för kollektivavtalen. Detsamma gäller för EU-medlemmarna Danmark, Finland, Österrike, Italien och Cypern, men om vi tittar utanför EU bör även Norge och Island läggas till kollektivavtalsgruppen. Bhuller m.fl. (2022) visar att Norge, Danmark och Nederländerna (ett land som dock har lagstiftade minimilöner) är de länder som påminner mest om Sverige när det kommer till hur lönesättningsförhandlingarna fungerar.¹⁷ Det finns därför skäl att tro att resultat från dessa länder är särskilt relevanta för en svensk kontext. I praktiken blir dock gränserna något vaga; medan det finns betydande skillnader mellan svensk och tysk arbetsmarknad är likheterna ändå relativt stora (Jäger 2022; Bhuller 2022). Tyskland hade också avtalade minimilöner fram till införandet av en lagstiftad minimilön 2015, och är en rik källa till empiri både i fråga om lönesättningsmakt och minimilöners sysselsättningseffekter, varför vi inkluderar även detta land i översikten. Eftersom Nederländerna och Tyskland inte i strikt mening är kollektivavtalsländer när det kommer till minimilönernas bestämmande inkluderar vi dock inte dem i våra översiktstabeller, men väl i den sammanfattande diskussionen av resultaten, samt mer i detalj i vårt [Appendix](#).

Gällande Cypern och Island finner vi inga studier av vare sig lönesättningsmakt eller minimilöners sysselsättningseffekter. Sammanfattningsvis blir vårt länder-urval därför kollektivavtalsländerna Sverige, Norge, Finland, Danmark, Italien och Österrike, samt Nederländerna och Tyskland där minimilönerna lagstiftas. Vi förlitar oss på tidigare litteratur-översikter men göra även våra egna sökningar. Det huvudsakliga *inkluderingskriteriet* vi använder oss av är att studierna ska omfatta ovan identifierade länder och ge empirisk evidens kring:

1) *Arbetsgivares teoretiska och/eller faktiska lönesättningsmakt*. Vi utgår här från den metastudie som nyligen utfördes av Sokolova och Sorensen (2021) avseende utbuds-elasticiteter i olika länder (ny monopsoni), samt Popp (2021, Tabell C) genomgång av studier kring arbetsmarknadskoncentrations effekter på lönerna. Dessa översikter är sparsamma med detaljer kring tidigare studier, och har inget specifikt fokus på de länder vi är intresserade av. Vi undersöker därför de relevanta ingående studierna i detalj och kompletterar med sökningar på Google Scholar efter studier som diskuterar och mäter *monopsoni* och/eller arbetsgivares *lönesättningsmakt*. Med snöbollsteknik identifierar vi ytterligare förbisedda eller nytillkomna vetenskapliga artiklar som kvantifierar arbetsgivares (teoretiska eller faktiska) lönesättningsmakt. Vi försöker även identifiera bokkapitel och rapporter som ännu inte har (eller inte är

¹⁷ Se särskilt Figur 2 i Bhuller (2022). Förhandlingarna i de fyra länderna sker generellt på bransch- och företagsnivå, vilket innebär en ganska låg grad av horisontell koordination, men utgår samtidigt från olika grupper av arbetare (*worker types*), vilket innebär en ganska hög grad av vertikal koordination.

tänkta att) publiceras i internationella vetenskapliga tidskrifter men ändå håller hög metodologisk kvalitet. Dessa åtgärder expanderar studiepopulationen en del, inte minst för svensk del.

2) *Minimilönens sysselsättningseffekter, samt sambandet med lönesättningsmakt.* Här tar vi som utgångspunkt de översikter som redan gjorts av Manning (2021b), Dube (2019), Calmfors m.fl. (2018) samt Skedinger (2020). Vi kompletterar med en egen sökning på samma modell som i steg 1, vilket i viss mån expanderar studiepopulationen. Givet syftet med rapporten håller vi här särskild utkik efter studier som inkorporerar mått på teoretisk eller faktisk lönesättningsmakt i det empiriska ramverket kring minimilönernas sysselsättningseffekter.

3.1 Steg 1. Hur stor är arbetsgivarnas lönesättningsmakt?

Totalt omfattar vår genomgång i Steg 1 15 studier som ger mått på arbetsgivares (teoretiska eller faktiska) lönesättningsmakt i ett eller flera länder. Sverige figurerar i 3 studier, Norge i 6, Finland i 1, Danmark i 3, Österrike i 3 och Italien i 3. Dessa finns sammanfattade i Tabell 1. Resultaten för Nederländerna (2 studier) och Tyskland (9 studier) presenteras inte i tabellen eftersom dessa länder inte är kollektivavtalsländer, men alla studier inklusive dessa diskuteras utförligt i vårt [Appendix](#).

Genomgången gör klart att arbetsgivare i Sverige och de andra länderna i översikten (möjligen undantaget Nederländerna) har en betydande *teoretisk potential till lönesättningsmakt*, mätt som skattade arbetskraftsutbuds-elasticiteter. Mannings (2003) första antagande får alltså sägas stämma. För Sveriges del ligger de skattade utbudselasticiteterna i spannet 1,8 till 2,7, vilket indikerar en ganska stor teoretisk lönesättningsmakt för den genomsnittlige arbetsgivaren (Saez m.fl. 2019; Bustos 2022b): om svenska arbetsgivare utnyttjade hela den teoretiska potentialen skulle lönegapet för den genomsnittlige arbetstagaren ligga på mellan 27 och 36 procent. Som framgår av Tabell 1 placerar denna uppskattning av den teoretiska lönesättningsmakten Sverige i mittskiktet bland de studerade länderna.

För svensk del vet vi dock mycket lite om hur denna teoretiska lönesättningsmakt varierar mellan olika sektorer av ekonomin och för olika grupper av arbetsgivare. Detta är bekymmersamt, med tanke på att studier från andra länder visar på betydande variationer. Exempelvis är kvinnor föremål för större teoretisk lönesättningsmakt (t.ex. Barth och Dale-Olsen 2009; Hirsch m. fl. 2010), och detsamma gäller för invandrare kontra inrikes födda (Hirsch och Jahn 2015), och för högutbildade kontra lågutbildade arbetare (Barth och Dale-Olsen 2009; Bachmann m.fl. 2022). Det finns också betydande skillnader mellan olika branscher, och också variation *inom* dessa branscher mellan Öst- och Västtyskland (Bachmann och Frings 2017). Vi kan alltså konstatera att det behövs mer kunskap om hur den genomsnittlige svenske arbetsgivarens potential till lönesättningsmakt varierar.

Tabell 1. Mått på lönesättningsmakt i relevanta länder.

	Arbetskraftsutbudets elasticitet		Arbetsmarknadskoncentrationens effekter på löner	
	Studie	Beskrivning	Studie	Beskrivning
Sverige	Saez m.fl. (2019)	1,8–2,4 för hela populationen.	Thoresson (2021)	Avreglering av apoteksmarknaden. Stora positiva löneeffekter av minskad arbetsmarknadskoncentration.
	Bustos (2022b)	2,7 för hela populationen		
Norge	Barth & Dale-Olsen (2009)	1–1,7 för män. 0,8–1,2 för kvinnor.	Dodini m.fl. (2020)	Relativt små negativa löneeffekter av högre arbetsmarknadskoncentration (förmågebaserad definition). Negativa löneeffekter av högre arbetsmarknadskoncentration, men facklig organisationsgrad motverkar.
	Falch (2010)	1,4, kortsiktig för lärare.	Dodini m.fl. (2021)	
	Falch (2011)	1,25, kortsiktig för lärare. Långsiktig elasticitet 4,4–7,1		
	Falch (2017)	1,4, kortsiktig för lärare.		
Finland	OECD (2021, kap 4)	1,3. Lägre än studiens länder-genomsnitt på 2.	OECD (2021, kap 4)	Högre arbetsmarknadskoncentration än länder-genomsnittet, men mindre effekt på lönerna.
Danmark			Araki m.fl. (2022)	Störst negativa löneeffekter av högre arbetsmarknadskoncentration bland länderna i studien. Negativa löneeffekter av högre arbetsmarknadskoncentration. Stora negativa löneeffekter av högre arbetsmarknadskoncentration.
			Bassanini m.fl. (2023)	
			OECD (2021, kap 4)	
Österrike	OECD (2021, kap 4)	3,5. Högre än studiens länder-genomsnitt på 2.	OECD (2021, kap 4)	Betydande negativa löneeffekter av högre arbetsmarknadskoncentration. Negativt samband, men ett litet antal marknader med stor arbetsmarknadskoncentration driver resultaten.
			Jarosch m.fl. (2019)	
Italien	Galizzi (2001)	0,66 för män. 0,60 för kvinnor.		
	Sulis (2011)	0,94 för män. 0,71 för kvinnor.		
	OECD (2021, kap 4)	2,8. Högre än studiens länder-genomsnitt på 2.		

Huruvida Mannings (2003) andra antagande stämmer, alltså att arbetsgivarna faktiskt omsätter sin teoretiska lönesättningsmakt i praktiken, är inte alls lika tydligt utifrån

vår översikt. Faktum är att många studier är dåliga på att alls göra en distinktion mellan teoretisk och faktisk lönesättningsmakt, trots att Sokolova och Sorensen (2021) i sin översikt konstaterar att denna skillnad kan vara betydande. För det första visar bättre metoder generellt på mindre teoretisk lönesättningsmakt, och inom denna grupp pekar så kallade indirekta estimeringsstrategier på högre elasticiteter än studier som använder så kallade direkta estimeringsstrategier (se deras Tabell 5).¹⁸ Sokolova och Sorensens (2021) egen tolkning är att medan den direkta estimeringsstrategins högre implicerade lönegap kan tolkas som arbetsgivarnas *teoretiska potential* till lönesättningsmakt, så kan den inverterade strategins lägre lönegap tolkas som ett mått som kommer närmare den *faktiska* lönesättningsmakten. Redan i artikelsammanfattningen betonar de att skillnaden indikerar att (s. 27) ”arbetsmarknadens institutioner kan begränsa en betydande del av företagens lönesättningsmakt”, i ett resonemang som ligger i linje med vår tidigare diskussion kring Figur 2. Som exempel på sådana faktorer listar de bland annat (s. 51) minimilöner, fackföreningsavtal, sociala normer, och arbetarnas syn på vad som är rättvist.

Med ett liknande resonemang betonar OECD (2021, kap 4, s. 133) att det är osäkert ifall företag använder sig av den teoretiska potential till lönesättningsmakt som skattade utbuds-elasticiteterna implicerar. I stället menar författarna att ett mått på en form av faktisk lönesättningsmakt som arbetsgivare begagnar sig av kan härledas utifrån graden av arbetsmarknadskoncentration, alltså hur många arbetsgivare som finns på en viss marknad. Den fåra av litteraturen som fokuserar på sambandet mellan koncentration och löner finner evidens som tyder på att arbetsgivare på marknader med få andra arbetsgivare faktiskt utnyttjar den teoretiska lönesättningsmakt detta innebär i praktiken (se till exempel Jarosch m.fl. 2019; OECD 2021 kap 4; Araki m.fl. 2022). Thoresson (2021) är oss veterligen den enda svenska studien med detta angreppssätt; hon använder sig av avregleringen av apoteksmonopolet och finner resultat som visar är svenska apotek efter avregleringen i sin roll som arbetsgivare faktiskt använder sig av det slags lönesättningsmakt som härrör ur en hög arbetsmarknadskoncentration, det vill säga ett lågt antal arbetsgivare. Effekstorleken ligger till och med i överkant jämfört med estimat från andra länder, men det bör påpekas att det rör sig om en bransch som fram tills alldeles nyligen var ett statligt monopol.

¹⁸ Median-elasticiteterna är tämligen låga i Sokolova och Sorensens översiktstabell 1, men i författarnas *best-practice*-tabell 5 presenterar de elasticiteter som spänner mellan 6,4 och 9,9 för studier som använder en så kallad direkt estimeringsstrategi, vilket implicerar att lönegapet skulle kunna uppgå till mellan 13,5 och 9 procent. För studier som i stället använder en inverterad estimeringsstrategi överstiger utbuds-elasticiteterna 20, vilket implicerar ett lönegap som är så lågt som 4 procent. Förenklat innebär den direkta metoden att man i en regression låter arbetskraften vara beroende variabel och lönen förklarande variabel, medan man med den inverterade metoden byter plats på dem och alltså låter lön vara beroende variabel och arbetskraft vara den förklarade variabeln. Det finns olika direkta metoder men i Tabell 5 presenterar författarna bara resultat från den så kallade separations-strategin eftersom den är i särklass vanligast.

När det kommer till vilka arbetsmarknadsinstitutioner som kan begränsa lönesättningsmakten är evidensen sparsmakad. Dock visar norsk evidens att en tillräckligt hög grad av facklig organisationsgrad på företaget *helt* skulle kunna motverka den lönesättningsmakt arbetsgivare skulle kunna få när det finns få andra arbetsgivare, och att fackföreningarna faktiskt blir en starkare motvikt ju färre andra arbetsgivare som finns (Dodini m.fl. 2021). Den tyska evidensen avseende teoretisk lönesättningsmakt pekar i samma riktning; kollektivavtalens täckningsgrad och den fackliga närvaron på arbetsplatsen (så kallade *work councils*) tycks i högsta grad begränsa arbetsgivarens teoretiska lönesättningsmakt (Bachmann och Frings 2017; Dobbelaere m.fl. 2020; Bachmann m.fl. 2022), och det är rimligt att anta att detsamma gäller för den faktiska lönesättningsmakten. Som Bachmann m.fl. (2022, s. S37) uttrycker det är implikationen att ”förekomsten av kollektivavtal har en stark stävande effekt på företags monopsoni-makt”.

3.2 Steg 2. Minimilöners effekter i jämförbara länder

I fråga om minimilöners sysselsättningseffekter identifierar vi totalt 15 studier för kollektivavtalsländerna, och evidensen för svensk del är relativt stor: Vi finner inte mindre än 8 studier för Sveriges del, 1 för Finland, 2 för Danmark, 2 för Österrike och 2 för Italien. De sammanfattas i Tabell 2.¹⁹ Resultaten för Nederländerna och Tyskland presenteras inte heller denna gång i tabellen eftersom dessa länder inte är kollektivavtalsländer, men resultaten från alla länder diskuteras utförligt i vårt [Appendix](#).

Internationellt sett är bilden kring minimilöner och sysselsättning grumlig: till och med översiktsartiklar och meta-analyser som försöker sammanställa den empiriska litteraturen når olika slutsatser; vissa pekar på entydiga negativa effekter, särskilt för grupper med svagare ställning på arbetsmarknaden (Neumark & Shirley 2022; Wolfson och Belman 2019), andra på ett svagt eller icke-existerande samband (Doucouliagos och Stanley 2009; Card och Krueger 2015; Schmitt 2015; Manning 2021b). Det är dock internationellt sett få studier som visar på ett positivt effektsamband av det slag som skulle ge monopsoni-teorin starkast stöd, i enlighet med vårt resonemang i sektion 2.4.

¹⁹ Här utelämnar vi den enda norska studien kring minimilöners sysselsättningseffekter, Askildsen m.fl. (2000). Andra översikter rapporterar att denna studie finner obetydliga effekter på övergången från sysselsättning till arbetslöshet under perioden 1991–1995. Vi har inte lyckats få tag på studien men korresponderat med en av författarna som inte velat lämna ut den med hänvisning till att det är opublicerat konferensbidrag, och att de aldrig fick tillgång till den data de ville ha.

Tabell 2. Minimilönens sysselsättningseffekter i kollektivavtalsländer.

Minimilönens sysselsättningseffekter			
Land	Studie	Kommentar	Sambandets riktning
Sverige	Edin och Holmlund (1994)	Verkstadsindustrin. Kraftiga minimilönehöjningarna under 1970-talet ledde till lägre efterfrågan på ungdomar.	(-)
	Skedinger (2006)	Hotell- och restaurangbranschen. Betydande negativa sysselsättningseffekter.	(-)
	Eliasson och Nordström Skans (2014)	Kommunsektorn. En negativ sysselsättningseffekt som primärt berodde på att nyanställningarna sjönk. Sammansättningseffekt: För individer med lägre (högre) betyg ökade (minskade) antalet avslutade anställningar.	(-)
	Forslund m.fl. (2014)	Fem avtalsområden. Ingen egentlig effekt avseende avslutade anställningar. Sammansättningseffekt: För individer med lägre (högre) betyg ökade (minskade) antalet avslutade anställningar.	(0)
	Skedinger (2015)	Detaljhandeln. En ökning i minimilönens ökningstakt med en procentenhet ledde till att sannolikheten för att en anställning skulle avslutas ökade med 0,3 procentenheter. Sammansättningseffekt: andelen anställda med lägre lön minskade.	(-)
	Lundborg och Skedinger (2014)	Flyktinginvandrare. En 10-procentig ökning i minimilönen ökade sannolikheten för män att vara arbetslösa med 11 procent och det genomsnittliga antalet dagar i arbetslöshet med 18 procent. Små effekter för kvinnor.	(-)
	Konjunkturinstitutet (2021)	Tre avtalsområden. Betydande negativa effekter på sysselsättning och arbetade timmar för städpersonal, butikspersonal samt individer verksamma inom besöksnäringen.	(-)

	Bustos (2022b)	De flesta avtalen. Positiv sysselsättningseffekt som sällan är statistiskt signifikant. Sammansättningseffekt: skickliga arbetare anställs i högre grad.	(0/+)
Finland	Böckerman och Uusitalo (2009)	Detaljhandeln. Blandade sysselsättningseffekter av minimilöneförändringar för ungdomar: Sysselsättningen minskade både efter minimilönesänkningen och efter återgången till den tidigare nivån.	(+/-)
Danmark	Albæk och Madsen (1987)	Lågkvalificerade. Stora negativa sysselsättningseffekter av minimilöner i Danmark på 1970-talet.	(-)
	Kreiner m.fl. (2020)	Privat sektor. Betydande negativa sysselsättningseffekter för ungdomar. En procents ökning av minimilönen leder till en minskning av sysselsättningen med omkring 0,8 procent.	(-)
Österrike	Christl m.fl. (2017)	14 branscher. Övergripande negativ effekt, men med variationer. För den totala populationen förväntas en procents ökning av minimilönen minska sysselsättningen med 0,3 procent men för sektorer med minimilöner långt ovanför optimum är de negativa effekterna mer dramatiska.	(-)
	Ragacs (2008)	Näringslivet. Ingen övergripande sysselsättningseffekt, men positiv effekt för en delperiod.	(0)
Italien	Garnero och Lucifora (2020)	43 branscher. Stora negativa sysselsättningseffekter av minimilöner. En ökning av den avtalade minimilönen med 1 procent leder allt annat lika till en minskning i sysselsättningen med 1,2 till 1,6 procent.	(-)
	Fanfani (2020)	160 avtal. Betydande negativa sysselsättningseffekter.	(-)
<p>Not: + betyder en positivt statistiskt säkerställd totaleffekt mellan minimilöner och sysselsättning, - negativt statistiskt säkerställd totaleffekt, 0 att vare sig en positiv eller negativ statistiskt säkerställd totaleffekt kunnat påvisas.</p>			

För länderna i vår översikt är bilden mer entydig. Med några få undantag visar genomgången av evidensen i kollektivavtalsländerna att minimilöner har negativa sysselsättningseffekter. I synnerhet ungdomar och andra utsatta grupper drabbas negativt, och resultaten är i linje med länder-jämförande studier där vissa av dessa länder ingår som en del av studiepopulationen (t.ex. Marimpi och Koning 2018; Christl m.fl. 2018; Paun m.fl. 2021). Resultaten från Sverige pekar kanske särskilt entydigt på negativa effekter, även om de inte alltid är jättestora. I synnerhet är stödet betydande för att höjda minimilöner ändrar sysselsättningens sammansättning (Eliasson och Nordström Skans 2014; Forslund m.fl. 2014; Skedinger 2015): grupper med svagare arbetsmarknadsutsikter byts ut mot grupper med starkare arbetsmarknadsutsikter.²⁰

Positiva sysselsättningseffekter är ett ovanligt resultat i översikten. Nya svenska resultat från Bustos (2022b) indikerar förvisso att måttliga höjningar över tid kan få positiva eller i alla fall obetydliga totala effekter²¹, men det finns ingen egentlig motsättning mellan detta fynd och studierna som finner att grupper med svagast ställning på arbetsmarknaden – till exempel flyktinginvandrare – löper störst risk att drabbas negativt (t.ex. Lundborg och Skedinger 2014). Resultat från de andra länderna pekar på negativa effekter som ofta är stora, men flera studier indikerar också att det inverterade U-formade sambandet mellan minimilönenivåer och sysselsättning är reellt. Och medan det sista ordet knappast är sagt i frågan om den tyska minimilönehöjningen visar många av utvärderingarna även där på att marginaliserade grupper på arbetsmarknaden drabbas negativt (se t.ex. Bruttel 2019; Tabell 2).

Med det sagt är det få europeiska studier, och få studier över huvud taget, som uttryckligen studerat sambandet mellan lönesättningsmakt och minimilöners sysselsättningseffekter inom ett och samma empiriska ramverk, även om många diskuterar detta samband (t.ex. Van den Berg och Ridder 1998; Bachmann & Frings 2017). För svensk respektive tysk del är Bustos (2022b) och Popp (2022) steg framåt i denna litteratur, och där finns det intressanta länder-skillnader. Bustos (2022b) finner som sagt stöd för att måttliga lönehöjningar inte måste ha negativa totala sysselsättningseffekter. Författaren menar att resultaten tyder på att centraliserade

²⁰ En närliggande litteratur har utnyttjat det faktum att svenska arbetsgivaravgifter för unga sänktes i två omgångar 2007 och 2009. Ändrade arbetsgivaravgifter är inte samma sak som minimilöneändringar; på ett teoretiskt plan påverkar de egentligen bara efterfrågesidan medan utbudet på arbetskraft borde förbli detsamma (eftersom nettolönen förblir densamma). Från företagets perspektiv är sänkningen ändå att betrakta som likvärdig med en sänkning i framförhandlade löner, varför studierna är värda att nämna i korthet även om vi inte inkluderar dem i Tabell 2. Saez m.fl. (2019), som vi redan stiftat bekantskap med i steg 1 av litteraturöversikten, använder svenska administrativa data och finner att arbetsgivaravgiftssänkningarna ledde till en ökning av anställning av unga relativt de äldre arbetarna i kontrollgruppen. Daunfeldt m.fl. (2021) finner stora positiva sysselsättningseffekter från avdraget både bland unga och mer etablerad arbetskraft. Saez m.fl. (2021) finner att effekten av sänkningen bestod även efter att arbetsgivaravgifterna återställdes till den ursprungliga nivån. Med en liknande metod finner Daunfeldt m.fl. (2023) en ökning av sysselsättningen bland arbetstagare som arbetar för ingångslönen i detaljhandeln.

²¹ Medan Bustos (2022a) finner att avtalshöjningar (mätt som nettoförändringen i genomsnittliga löner i det centrala avtalet) genomgående hade positiva, signifikanta effekter på företagets försäljning, förädlingsvärde och arbetskraftskostnader tycks sysselsättningseffekten mer osäker: koefficienten är positiv men bara undantagsvis signifikant.

löneförhandlingar kan fungera som en motvikt mot företags lönesättningsmakt, vilket alltså är i linje med vårt resonemang i sektion 2.3. Han påpekar också att en anledning till att hans resultat skiljer sig från många studier som finner negativa effekter är att avtalsökningarna här är blygsamma (2022b, s. 25).

I sin studie av arbetsmarknadskoncentration som en källa till lönesättningsmakt finner Popp på sin sida att arbetstagare får lägre lön på arbetsmarknader med få arbetsgivare, i linje med exempelvis Thoresson (2021). Därifrån går Popp vidare till att studera minimilönens sysselsättningseffekter, och finner att dessa är negativa på marknader med många arbetsgivare (och lägre lönesättningsmakt) men positiva på marknader med få arbetsgivare (och högre lönesättningsmakt). Men medan Popp (2022) finner att minimilönens positiva sysselsättningseffekter bara tycks gälla för koncentrerade marknader, till stöd för klassisk monopsoni-teori, finner Bustos (2022b) för svensk del inte någon skillnad när han exkluderar koncentrerade branscher från sina skattningar av avtalslönernas sysselsättningseffekter. Detta kan vara ett tecken på att svenska arbetsgivare inte utnyttjar det slags lönesättningsmakt som frånvaron av konkurrerande arbetsgivare borde kunna ge i samma utsträckning som tyska arbetsgivare. Att facket har lättare att fungera som motvikt på koncentrerade marknader är en tänkbar förklaring (Dodini 2021), men här behövs mer forskning för att få en klarare bild av sambanden.

3.3. Sammanfattning

Den nya monopsoni-teorin kan den vara förenlig med både negativa, obetydliga och positiva sysselsättningseffekter av minimilönehöjningar. Ifall vi i vår översikt hade kunnat observera många positiva sysselsättningseffekter hade det fått betraktas som ett tämligen starkt stöd för teorin, då de mycket väl hade kunnat bero på att arbetsgivare faktiskt använder den teoretiska potential till lönesättningsmakt som studie på studie indikerar att de har. Obefintliga sysselsättningseffekter är även de förenliga med teorin, och borde i så fall bero på att vi rört oss från den ena sidan av den optimala minimilönenivån eller jämviktslönen till den andra i Figur 1, men de skulle även kunna ha andra orsaker, som att minimilöner inte binder på den marknaden, att höjningen är för låg, eller att studierna mäter delvis fel saker (folk kanske får behålla sina jobb men jobbar färre timmar) (Jardim m.fl. 2017). Inte ens negativa sysselsättningseffekter, det vi oftast observerar i vår översikt, i synnerhet för vissa grupper på arbetsmarknaden, är egentligen någon direkt falsifiering av monopsoni-teorin. Om minimilöner är i nivå med eller högre än optimala nivåer är ju det vad vi kan förvänta oss.

De resultat vi finner – ganska genomgående negativa sysselsättningseffekter – handlar kanske inte så mycket om att den nya monopsoni-teorin skulle vara en dålig beskrivning av verkligheten, som att den inte är så relevant för den delen av verkligheten där Sverige – och många svenska marknader – befinner sig, med våra avtalade, internationellt sett höga lägstralöner (Skedinger 2020; Bhuller m.fl. 2022). Givet att Tabell 2 nästan uteslutande pekar på negativa effekter blir det därför relevant

att fråga sig hur pass "användbar" monopsoni-modellen blir jämfört med det traditionella skolboksalternativet. En springande punkt för huruvida den nya monopsoni-teorin ska hjälpa oss att förstå minimilönens sysselsättningseffekter är alltså nivån på minimilönen. Ifall den är nära eller högre än den optimala nivån eller jämviktslönen inom en bransch eller för en viss grupp av arbetare är risken för negativa sysselsättningseffekter för branschen eller gruppen överhängande.

Ett belysande perspektiv som ligger i linje med resonemanget ges av Ahlfeldt m.fl. (2022) som använder data över 30 miljoner tyska arbetare för att simulera effekten av olika minimilönenivåer i tyska regioner. Medan sysselsättningseffekterna förblir små upp till och med 50 procent av den nationella genomsnittslönen (i nuläget ligger den på 45%), blir de snabbt mer kännbara för högre nivåer, och detta gäller särskilt för de östra delarna av landet. Författarna konstaterar att även om relativt låga minimilöner i det förflutna inte nämnvärt minskat sysselsättningen, så kan högre minimilöner likväl resultera i arbetslöshet framgent. De rekommenderar därför att fortsätta minimilöneökningar implementeras i små steg samtidigt som de kortsiktiga sysselsättningseffekterna noggrant utvärderas. På så vis kan man upptäcka potentiella vändpunkter i god tid.

4. AVSLUTANDE DISKUSSION

I ett traditionellt nationalekonomiskt perspektiv antar man att arbetstagaren får en lön motsvarande sitt bidrag till produktionen. Om så är fallet kommer en (höjd) minimilön att resultera i minskad sysselsättning, eftersom arbetsgivaren inte har råd med en arbetare vars lön blir högre än värdet av vad denne producerar. Läget ser (potentiellt) annorlunda ut om arbetare får en lön som understiger vad de producerar. Ett lönegap uppstår om arbetsgivare har teoretisk potential till lönesättningsmakt som de faktiskt utnyttjar i praktiken. Enligt resonemanget borde lönegapet innebära ett utrymme för att införa eller höja en minimilön utan negativa sysselsättningseffekter. Under vissa förutsättningar går det till och med att få positiva sysselsättningseffekter.

Att frågan om lönesättningsmakt är relevant ur ett policyperspektiv är knappast förvånande, och perspektivet framhålls ofta som en förklaring när studier inte hittar (förväntade) negativa effekter av minimilöner. Syftet med den här rapporten har varit att ge bättre underlag i den svenska policydiskussionen kring lönesättningsmakt och minimilönehöjningar. Vi gjorde det med hjälp av en litteraturstudie av svensk evidens och evidens från länder med liknande arbetsmarknadsinstitutioner, främst andra länder vars ingångslöner bestäms genom kollektivavtalsförhandlingar.

I det första steget av översikten fokuserade vi på studier som mäter arbetsgivares (teoretiska eller faktiska) lönesättningsmakt. Vi kunde konstatera att den genomsnittliga svenske arbetsgivarens *teoretiska* potential till lönesättningsmakt är jämförbar med den för arbetsgivare i de andra länderna. På pappret verkar den betydande, men huruvida arbetsgivare i de olika länderna *använder* denna potential i

praktiken är mer oklart. För Sveriges del vet vi också mycket litet om hur arbetsgivarnas (teoretiska och faktiska) lönesättningsmakt varierar mellan olika branscher och för olika grupper av arbetare.

Evidens från de andra länderna i översikten ger dock anledning att tro att alla arbetsgivare i ett land inte har samma (teoretiska eller faktiska) lönesättningsmakt. Den indikerar också att fackföreningars inflytande kan fungera som effektiva motvikter till arbetsgivarens lönesättningsmakt. Då Sverige har högre facklig anslutningsgrad och högre kollektivavtalsäckning än alla jämförbara länder är det tänkbart att fackföreningarna fyller en sådan motviktsroll i många branscher och för många grupper av arbetare. Följden skulle kunna vara att svenska arbetsgivares faktiska lönesättningsmakt är relativt låg, och att svenska lönegap i praktiken är tämligen små. Sveriges (och de andra kollektivavtalsländernas) minimilöner är trots allt höga i ett internationellt perspektiv.

Denna slutsats stärks av det andra steget av översikten, där vi redovisar studier som skattar minimilöners sysselsättningseffekter. Medan den sammantagna internationella evidensen kring minimilöners sysselsättningseffekter är oklar, tycks så inte vara fallet bland länder där minimilöner bestäms genom kollektivavtal, och i synnerhet inte för svensk del. En klar majoritet av studierna i översikten pekar på en negativ sysselsättningseffekt, särskilt för unga, invandrare och andra grupper med svag ställning på arbetsmarknaden. Det betydande fackliga inflytandet i Sverige och jämförbara länder framstår som trolig förklaring: Denna motvikt mot arbetsgivarnas lönesättningsmakt har funnits länge och kan ha hindrat dem från att använda sin teoretiska potential till lönesättningsmakt i praktiken. Det kan redan ha resulterat i att minimilönerna gradvis stigit till sådana nivåer att ytterligare höjningar ofta får de negativa sysselsättningseffekter vi observerar.

Skillnaden mellan teoretisk och faktisk lönesättningsmakt är uppenbarligen relevant, men sällan något som betonas i tillräcklig utsträckning i monopsoni-litteraturen. Detta får betraktas som en betydande källa till förvirring: Exempelvis säger inte arbetsutbudselasticiteten någonting om hur höga minimilönerna är i förhållande till jämviktslönen. Om de är högre så finns ju inget lönegap och därigenom kan inte arbetsgivarna använda sin lönesättningsmakt.

Det kan också vara på sin plats att fundera på om det finns andra, besläktade modeller som ger en rimligare bild av verkligheten i Sverige än de modeller som varit fokus i denna rapport. Givet det vi lärt oss om fackföreningars motviktsroll torde det exempelvis vara rimligt att i större utsträckning beakta modeller där marknadsmakt snarare än att vara förbehållen arbetsgivare är någonting bilateralt; alltså att man uttryckligen inkorporerar en löneförhandlingsprocess i modellen och antar att både fack och arbetsgivare har inflytande (Mortensen 1998; Manning 2003, s. 14). Ett exempel på en studie som använder sig av detta slags modell som vi redan nämnt är Dobbelaere m.fl. (2020), en tysk studie som finner att medan fördelen tycks ligga hos arbetsgivaren i de flesta branscher, så finns det också branscher där förhållandet är det

omvända (för en amerikansk studie, se Deb m.fl. 2022). Med tanke på att den svenska fackliga organiserings- och täckningsgraden är betydligt högre än den tyska är det tänkbart att detta är ännu vanligare i Sverige.

I nuläget finns det också få studier av minimilönens effekter på sysselsättningen som kopplar effekterna till lönesättningsmakten i en empirisk modell. Vår kunskap om den empiriska länken mellan de två fenomenen är alltså fortfarande svag, och bilden lär i viss utsträckning förbli grumlig, även om nya studier tillkommer. En anledning är att problemen är så mångdimensionella: Sannolikt varierar arbetsgivarnas lönesättningsmakt betänkligt mellan olika branscher och olika grupper av arbetare. Följaktligen varierar även de slutsatser vi kan dra kring minimilönens sysselsättningseffekter som kan dras *också* mellan branscher och grupper. Detta förutsätter dessutom att de mått och metoder som används, både avseende lönesättningsmakt och minimilönens effekter är tillförlitliga. Det är inte självklart. För att ta Tyskland som ett exempel eftersom många studier av arbetsgivares lönesättningsmakt gjorts där så befinner sig de skattade arbetsutbuds-elasticiteterna i studierna i de studier vi redogör för i spannet 1–3.5. Skillnaden i det implicerade lönegapet eller ”minimilönehöjningsutrymmet” mellan de högsta och de lägsta estimaten är med andra ord 28 procentenheter. Då har vi inte heller gett oss in på hur mycket av denna teoretiska potential som arbetsgivare faktiskt använder i praktiken.

Problematiken slutar emellertid inte där. I rapporten har vi gjort det ”enkelt för oss” genom att fokusera på det ganska snäva sammanhanget mellan minimilöner och sysselsättning, men också betonat (sektion 2.2) att arbetsgivare kan hantera de ökade lönekostnaderna som en minimilön innebär på många vis. De sammansättningseffekter vi identifierat, där lågproduktiva arbetstagare ”byts ut” mot högproduktiva, är ett uppenbart sådant exempel med hög empirisk relevans. Men företag kan även höja priser, organisera arbetet bättre eller investera mer i maskiner, och motivera – eller tvinga – arbetare att göra skäl för den högre lönen genom att bli mer produktiva. Risken finns också att arbetsgivarna drar in på de förmåner som kanske är anledningen till att arbetstagarna accepterade en lägre lön till att börja med. Hur sådana åtgärder påverkar arbetares välbefinnande är långt ifrån klart. Det rör sig sannolikt ofta om svårsmätta förändringar som – med risk för att vi upprepar oss – säkert varierar mellan olika branscher och grupper av arbetare. Det borde mana till en viss ödmjukhet.

Forskare utrustade med rikliga mängder arbetsmarknadsdata och sofistikerade analytiska verktyg kan såklart kasta mer ljus över de relevanta sammanhangen mellan lönesättningsmakt och minimilönens effekter på sysselsättningen (och andra variabler), men det relativa mörkret lär fortsätta. Det är alltid lätt att efterlysa mer forskning, och det gör naturligtvis även vi, men problemet med den nya minimilöneforskningen i USA är knappast att det saknas studier; trots detta lyckas inte ens översiktsstudierna nå konsensus kring storleken och riktningen på sambanden. Alla analyser blir med nödvändighet också bakåtblickande, och den som försöker fatta

beslut på basis av flera år gamla data måste vara öppen för möjligheten att förhållandena kan ha förändrats så mycket att slutsatserna inte längre håller.

Likväl kan det, avslutningsvis, vara på sin plats att upprepa det vi faktiskt vet. För det första är de ekonomer som anammat det nya monopsoni-perspektivet tydliga med att de eventuella positiva effekterna för införandet av minimilöner bara gäller för löner i ett visst spann, alltså där arbetstagarens lön understiger dennes bidrag till produktionen. För det andra står de höga ingångslönerna i Sverige och andra länder där dessa bestäms med kollektivavtal ut i ett internationellt perspektiv. För det tredje är den evidens som finns kring effekterna av minimilöner i Sverige som sagt tydligare än i de flesta andra länder: sysselsättningseffekterna är för det mesta negativa, åtminstone för någon grupp av arbetare. Det behöver inte betyda att monopsoni-teori inte skulle kunna vara en giltig beskrivning av verkligheten, men det säger en del om var Sverige befinner sig i den verkligheten. Slutsatsen blir därför att perspektiv som betonar arbetsgivares lönesättningsmakt sannolikt har begränsat värde för att förstå sambandet mellan minimilöner och sysselsättning på den svenska arbetsmarknaden.

REFERENSER

- Abel, W., Tenreyro, S. & Thwaites, G. (2018). *Monopsony in the UK*. CEPR Discussion Paper 13265.
- Albæk, K. & Strøjer Madsen, E. (1987). Wage Distributions and Employment Effects of the Danish Minimum Wage, in Lund, R., Pedersen, P. J. & Beyer Schmidt-Sørensen, J. (red.), *Studies in Unemployment, New Social Science Monographs*. Köpenhamn.
- Ahlfeldt, G. M., Roth, D., & Seidel, T. (2022). *Optimal Minimum Wages*. CEPR Discussion Paper No. DP16913.
- Araki, S., Bassanini, A., Green, A. & Marcolin, L. (2022). Monopsony and concentration in the labour market, in *OECD Employment Outlook 2022: Building Back More Inclusive Labour Markets*. OECD Publishing, Paris.
- Askildsen, J. E., Lommerud, K. E., Nilsen, O. A., & Salvanes, K. G. (2000). *Union bargained minimum wages: Are there any employment effects?*. Stencil, University of Bergen, Norway.
- Bachmann, R. & Frings, H. (2017). Monopsonistic competition, low-wage labour markets, and minimum wages—An empirical analysis. *Applied Economics*, 49(51), 5268–5286.
- Bachmann, R., Demir, G., & Frings, H. (2022). Labor market polarization, job tasks, and monopsony power. *Journal of Human Resources*, 57(S), S11–S49.
- Barth, E. & Dale-Olsen, H. (2009). Monopsonistic discrimination, worker turnover, and the gender wage gap. *Labour Economics*, 16(5), 589–597.
- Bassanini, A., Bovini, G., Caroli, E., Ferrando, J. C., Cingano, F., Falco, P., Felgueroso, F., Jansen, M., Martins, P. S., Melo, A., Oberficht, M. & Popp, M. (2023). *Labour market concentration, wages and job security in Europe*. Nova SBE Working Paper Series no 654.
- Bazen, S. (2004). Monopsony in motion: Imperfect competition in labor markets. *The Economic Journal*, 114(493), F159–F161.
- Benmelech, E., Bergman, N. K., & Kim, H. (2022). Strong employers and weak employees: how does employer concentration affect wages? *Journal of Human Resources*, 57(S), S200–S250.

- Bhuller, M., Moene, K. O., Mogstad, M., & Vestad, O. L. (2022). Facts and Fantasies about Wage Setting and Collective Bargaining. *Journal of Economic Perspectives*, 36(4), 29–52.
- Boal, W. & Ransom, M. (1997). Monopsony in the labor market. *Journal of Economic Literature* 35(1), 86–112.
- Bruttel, O. (2019). The effects of the new statutory minimum wage in Germany: a first assessment of the evidence. *Journal for Labour Market Research*, 53(1), 1-13.
- Burdett, K. & Mortensen, D. (1998). Wage Differentials, Employer Size, and Unemployment. *International Economic Review*, 39(2), 257–73.
- Bustos, E. (2022a). *Lägstalöner och sysselsättning i den nya arbetsmarknadsforskningen: Är arbetsgivarna slavar under den perfekta marknaden?* Rapport. Arena idé.
- Bustos, E. (2022b). The Effect of Centrally Bargained Wages, i, Bustos, E, *Essays on Firms' Hiring, Investment and Risk Management Decisions*. Stockholms Universitet.
- Böckerman, P. & Uusitalo, R. (2009). Minimum Wages and Youth Employment: Evidence from the Finnish Retail Trade Sector. *British Journal of Industrial Relations* 47(2), 388–405.
- Calmfors, L., Danielsson, P., Ek, S., Kolm, A-S., Pekkarinen, T. & Skedinger, P. (2018), *Hur ska fler komma in på arbetsmarknaden?* Dialogos förlag, Stockholm.
- Card, D. (2022). Who set your wage? *American Economic Review*, 112(4), 1075–1090.
- Card, D. & Krueger, A. (1995). *Myth and Measurement: The Economics of the Minimum Wage*. Princeton University Press, Princeton.
- Carlén, Stefan (2023). *Arbetsgivarnas makt är problemet*. Svenska Dagbladet. <https://www.svd.se/a/dwqEaA/arbetsgivarnas-makt-ar-problemet-skriver-stefan-carlen>
- Christl, M., Köppl-Turyna, M. & Kucsera, D. (2017). Effects of collective minimum wages on youth employment in Austria. *Empirica*, 44(4), 781–805.
- Christl, M., Köppl-Turyna, M., & Kucsera, D. (2018). Revisiting the employment effects of minimum wages in Europe. *German Economic Review*, 19(4), 426–465.
- Clemens, J., Kahn, L. B. & J. Meer (2018). *The Minimum Wage, Fringe Benefits, and Worker Welfare*. Working Paper 24635, National Bureau of Economic Research.
- Daunfeldt, S. O., Gidehag, A., & Rudholm, N. (2021). How do firms respond to reduced labor costs? Evidence from the 2007 Swedish payroll tax reform. *Journal of Industry, Competition and Trade*, 21(3), 315-338.
- Daunfeldt, S. O., Johansson, D., & Seerar Westerberg, H. (2019). Which firms provide jobs for unemployed non-Western immigrants?. *The Service Industries Journal*, 39(9-10), 762-778.
- Daunfeldt, S. O., & Seerar Westerberg, H. (2023). *Do reduced labor costs increase employment among minimum wage workers? Evidence from a Swedish payroll tax cut*. HFI Working paper no 26.
- Deb, S., Eeckhout, J., Patel, A., & Warren, L. (2022). What drives wage stagnation: Monopsony or Monopoly? *Journal of the European Economic Association*, 20(6), 2181–2225.
- Díez, F. J., Malacrino, D., & Shibata, I. (2022). *The Divergent Dynamics of Labor Market Power in Europe*. IMF Working Paper 247.
- Dobbelaere, S., Hirsch, B., Mueller, S. & Neuschaeffer, G. (2020). *Organised labour, labour market imperfections, and employer wage premia*. IZA Discussion Paper 13909.

- Dodini, S., Lovenheim, M., Salvanes, K. G. & Willén, A. (2020). *Monopsony, skills, and labor market concentration*. Centre for Economic Policy Research CEPR Discussion Paper 15412
- Dodini, S., Salvanes, K. G. & Willén, A. (2021). *The Dynamics of Power in Labor Markets: Monopolistic Unions versus Monopsonistic Employers*. Centre for Economic Policy Research CEPR Discussion Paper 16834
- Doucouliaagos, H., & Stanley, T.D. (2009). Publication Selection Bias in Minimum-Wage Research? A Meta-Regression Analysis. *British Journal of Industrial Relations* 47(2), 406–428.
- Dube, A. (2019). *Impacts of minimum wages: review of the international evidence*. HM Treasury, London.
- Edin, P.A. & Holmlund, B. (1994). *Arbetslösheten och arbetsmarknadens funktionssätt*. Bilaga 8 till 1994 års Långtidsutredning. Fritzes, Stockholm.
- Eliasson, T. & Nordström Skans, O. (2014). *Negotiated Wage Increases and the Labor Market Outcomes of Low-wage Workers: Evidence from the Swedish Public Sector*. IFAU Working Paper 2014:10.
- Eurofound (2019). *Minimum wages in 2019: Annual review*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Falch, T. (2010). The elasticity of labor supply at the establishment level. *Journal of Labor Economics*, 28(2), 237–266.
- Falch, T. (2011). Teacher mobility responses to wage changes: Evidence from a quasi-natural experiment. *American Economic Review*, 101(3), 460–465.
- Falch, T. (2017). Wages and recruitment: Evidence from external wage changes. *ILR Review*, 70(2), 483–518.
- Fanfani, B. (2020). *The employment effects of collective bargaining*. Università Cattolica del Sacro Cuore, Dipartimento di Economia e Finanza (DISCE), Milano Working Paper 95.
- Forslund, A., Hensvik, L., Nordström Skans, O., Westerberg, A. & Eliasson, T. (2012). *Kollektivavtalen och ungdomarnas faktiska begynnelselöner*. IFAU Rapport 2012:19.
- Galizzi, M. (2001). Gender and Labor Attachment: Do Within-Firms' Relative Wages Matter? *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 40(4), 591–619.
- Garnero, A. & Lucifora, C. (2022). Turning a 'Blind Eye'? Compliance with Minimum Wage Standards and Employment. *Economica*, 89(356), 884–907.
- Harasztosi, P. & Lindner, A. (2019). Who Pays for the minimum Wage?. *American Economic Review*, 109(8), 2693–2727.
- Hirsch, B., & Jahn, E.J. (2015). Is there monopsonistic discrimination against immigrants? *ILR Review*, 68(3), 501–528.
- Hirsch, B., Schank, T. & Schnabel, C. (2010). Differences in labor supply to monopsonistic firms and the gender pay gap: An empirical analysis using linked employer-employee data from Germany. *Journal of Labor Economics*, 28(2), 291–330.
- Jardim, E., Long, M., Plotnick, R., van Inwegen, E., Vigdor, J., & Wething, H. (2017). *Minimum Wage Increases, Wages, and Low-Wage Employment: Evidence from Seattle*. National Bureau of Economic Research Working Paper w23532.
- Jarosch, G., Nimczik, J. S. & Sorkin, I. (2019). *Granular search, market structure, and wages*. National Bureau of Economic Research Working Paper 26239.
- Jäger, S., Noy, S. & Schoefer, B. (2022). The German model of industrial relations: Balancing flexibility and collective action. *Journal of Economic Perspectives*, 36(4), 53–80.
- Konjunkturinstitutet (2021). *Lönebildningsrapporten 2021*. Stockholm.

- Kreiner, C. T., Reck, D. & Skov, P. E. (2020). Do lower minimum wages for young workers raise their employment? Evidence from a Danish discontinuity. *Review of Economics and Statistics*, 102(2), 339–354.
- Lind, D. (2023). *Är svenska industrilöner 30 procent för låga?* Arenaessä, Arena Idé. <https://www.dagensarena.se/essa/ar-svenska-loner-30-procent-laga/>
- Lindbeck, A. & Snower, D. J. (2001). Insiders versus outsiders. *Journal of Economic Perspectives*, 15(1), 165–188.
- Lundborg, P. & Skedinger, P. (2014). *Minimum Wages and the Integration of Refugee Immigrants*. IFN Working Paper 1017.
- Maestas, N., Mullen, K. J., Powell, D., Von Wachter, T., & Wenger, J. B. (2018). *The value of working conditions in the United States and implications for the structure of wages*. National Bureau of Economic Research No. w25204.
- Manning, A. (2003). *Monopsony in Motion*. Princeton University Press, Princeton.
- Manning, A. (2021a). Monopsony in labor markets: A review. *ILR Review*, 74(1), 3–26.
- Manning, A. (2021b). The elusive employment effect of the minimum wage. *Journal of Economic Perspectives*, 35(1), 3–26.
- Marimpi, M. & Koning, P. (2018). Youth minimum wages and youth employment. *IZA Journal of Labor Policy*, 7(1), 1–18.
- Marinescu, I., Ouss, I. & Pape, L.D. (2021). Wages, hires, and labor market concentration. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 184, 506–605.
- Mas, A. & Pallais, A. (2017). Valuing alternative work arrangements. *American Economic Review*, 107(12), 3722–3759.
- Medlingsinstitutet (2020). *Kollektivavtalen och de lägsta lönerna*. Medlingsinstitutet.
- Mortensen, D. T. (1998). *Equilibrium unemployment with wage posting: Burdett-Mortensen meet Pissarides*. University of Aarhus CLS Working Paper 98-014.
- Naidu, S., & Posner, E. A. (2022). Labor Monopsony and the Limits of the Law. *Journal of Human Resources*, 57(S), S284–S323.
- Neumark, D., & Shirley, P. (2022). Myth or measurement: What does the new minimum wage research say about minimum wages and job loss in the United States? *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 61(4), 384–417.
- OECD (2021, kap 4). Monopoly's neglected twin? The effect of labour market concentration on wages and inequality. In *The Role of Firms in Wage Inequality Policy Lessons from a Large Scale Cross-Country Study* (s. 100–137). OECD Publishing, Paris.
- Paun, C. V., Nechita, R., Patruti, A. & Topan, M. V. (2021). The impact of the minimum wage on employment: An EU panel data analysis. *Sustainability*, 13(16), 9359.
- Popp, M. (2022). Minimum wages in concentrated labor markets. arXiv preprint arXiv:2111.13692.
- Ragacs, Christian. (2008). On the empirics of minimum wages and employment: Evidence for the Austrian industry. *Applied Economics Letters*, 15(1), 61–64.
- Robinson, J. (1932). *The Economics of Imperfect Competition*. Springer.
- Rosen, S. (1986). *The Theory of Equalizing Differences*. Handbook of labor economics, 1, 641–692.
- Saez, E., Schoefer, B. & Seim, D. (2019). Payroll taxes, firm behavior, and rent sharing: Evidence from a young workers' tax cut in Sweden. *American Economic Review*, 109(5), 1717–1763.
- Saez, E., Schoefer, B., & Seim, D. (2021). Hysteresis from employer subsidies. *Journal of Public Economics*, 200, 104459.
- Schmitt, J. (2015). Explaining the Small Employment Effects of the Minimum Wage in the United States. *Industrial Relations*, 54(4), 547–581.

- Skedinger, P. (2006). Minimum Wages and Employment in Swedish Hotels and Restaurants. *Labour Economics*, 13(2), 259–290.
- Skedinger, P. (2008). *En exkluderande arbetsmarknadsmodell? Den svenska arbetsmarknadens trösklar i ett globalt perspektiv*. Underlagsrapport nr 24 till Globaliseringsrådet.
- Skedinger, P. (2015). Employment Effects of Union-bargained Minimum Wages: Evidence from Sweden's Retail Sector. *International Journal of Manpower* 36(5), 694-710.
- Skedinger, P. (2020). *Reglering av minimilöner på EU-nivå – rätt väg att gå?* SIEPS: Svenska institutet för europapolitiska studier.
- Sokolova, A. & Sorensen, T. (2021). Monopsony in labor markets: A meta-analysis. *ILR Review*, 74(1), 27–55.
- Sorkin, I. (2018). Ranking firms using revealed preference. *The Quarterly Journal of Economics*, 133(3), 1331–1393.
- Sulis, G. (2011). What can monopsony explain of the gender wage differential in Italy? *International Journal of Manpower*, 32(4), 446–470.
- SVT (2021). *Ekonomipristagare: Sänkta löner kan minska långtidsarbetslösheten*. <https://www.svt.se/nyheter/ekonomi/ekonomipristagaren-sankta-loner-kan-minska-langtidsarbetslosheten>
- Thoresson, A. (2021). *Employer Concentration and Wages for Specialized Workers*. IFAU Working Paper 2021:6.
- Van den Berg, G. J. & Van Vuuren, A. (2010). The effect of search frictions on wages. *Labour Economics*, 17(6), 875–885.
- Van den Berg, G. J. & Ridder, G. (1998). An empirical equilibrium search model of the labor market. *Econometrica*, 66(5), 1183–1221.
- Wolfson, P. & Belman, D. (2019). 15 years of research on us employment and the minimum wage. *Labour*, 33(4), 488–506.