

Gammal skåpmat hämmar förståelsen av svensk arbetsmarknad. Svar på repliker

DANIEL LIND

REPLIK Calmfors och Skedinger (2024) (CS) och Elert m fl (2024) (ERS) har replikerat på min artikel i *Ekonomisk Debatt* nr 5 om arbetsgivares lönesättarmakt (Lind 2024). Här följer mitt svar på deras repliker.

Det är framför allt två frågor som CS och ERS tar upp. Den ena handlar om i vilken utsträckning som svensk arbetsmarknad kännetecknas av monopson – att arbetsgivare har lönesättarmakt. Den andra handlar om sambandet mellan minimilöner och sysselsättning.¹ Här tar jag upp dem i tur och ordning.

Förekomst av arbetsgivares lönesättarmakt i Sverige

I båda replikerna lyfts argumentet att förekomsten av monopson på svensk arbetsmarknad begränsas till yrken med höga kvalifikationskrav, främst anställda i offentlig sektor. Men som framgår av min artikel finns det inget i den länderjämförande forskningen som talar för att Sverige skulle avvika från jämförbara länder där lönesättarmakten många gånger är utbredd.

Ett exempel på detta är IMF-ekonomerna Diez m fl (2022) som skattar lönesättarmakten i tio europeiska länder i

tio branscher per land för åren 2000–17. Deras slutsats är att lönesättarmakten är omfattande i alla länder och branscher. Sverige avviker inte. I Sverige har lönesättarmakten dessutom ökat i hälften av branscherna, däribland i jordbruk, industri, bygg och transport. Att hävda att detta är resultat som endast drivs av yrken med höga kvalifikationskrav saknar trovärdighet.

Ett andra sätt att möta argumentet att lönesättarmakten begränsas till yrken med höga kvalifikationskrav är att titta på de mest jämförbara länderna. Av de länderjämförande studier som jag refererar till är det tydligt att lönesättarmakten är utbredd i länder som Finland, Tyskland, Nederländerna, Frankrike, Belgien och Norge.

Detta betyder så klart inte att lönesättarmakten finns på precis alla företag i alla branscher, för alla utbildnings- och yrkesgrupper, men det generella mönstret är tydligt. Det handlar inte om några få högkvalificerade yrkesgrupper, utan om breda grupper i alla delar av ekonomin.² Frågan blir: varför skulle Sverige på något fundamentalt sätt avvika från de mest jämförbara länderna?

Detta gäller kanske allra främst i förhållande till Norge. Där ligger monopsonforskningen långt framme och publiceras i välrenommerade tidskrifter. Den fackliga organisationsgraden är hög, villkoren på arbetsmarknaden regleras i kollektivavtal och lönebildningen är centraliserad. Vad säger då forskningen om Norge? Svaret är otvetydigt: förekomsten av monopson är påtaglig.

¹ I Sverige används begreppet lägstalöner, men i den här repliken håller jag mig till minimilöner.

² Deb m fl (2022) är ett exempel på de potentiellt långtgående makroekonomiska konsekvenserna av lönesättarmakten. Av den studien framgår att den här makten förklarar 25 procent av den växande skillnad mellan produktivitetstillväxt och reallönetillväxt som vi har sett i USA de senaste decennierna (företags ökade monopolmakt förklarar den resterande delen). Förekomsten av monopson är således en viktig förklaring bakom det faktum att reallönerna har stagnerat för en majoritet av de amerikanska löntagarna. Deb m fl (2024) visar i samma anda att lönesättarmakten sänker lönerna i USA med drygt tio procent samtidigt som skillnader i lönesättarmakt mellan olika grupper av löntagare är en avgörande förklaring bakom de snabba växande löneskillnaderna.

Daniel Lind är forskningsledare för Facken inom industrins Produktivitetskommission. daniel.lind@arenagruppen.se

Som framgår av min artikel är detta en slutsats som nås med ett flertal angreppssätt. Det handlar t ex om att på lokala arbetsmarknader där få företag är verksamma har uppsagda sämre arbetsmarknadsutfall efter stora personalneddragningar. Det handlar också om att på lokala arbetsmarknader med få arbetsgivare är företagens löner och löneandelar lägre. Facklig organisering begränsar lönesättarmakten samtidigt som antalet anställda och produktiviteten ökar. Inom norsk industri leder facklig organisering till att den utbredda lönesättarmakten begränsas. Lönerna höjs och strukturomvandlingen gynnas.

Så här fortsätter det. En studie påvisar ett monopsonistiskt samband mellan förändringar på arbetsmarknader på båda sidor av gränsen. Med det här sambandet och de institutionella likheterna mellan länderna, skulle den utbredda monopsonin försvinna när vi förflyttar oss från Halden till Svinesund eller från Meråker till Storlien? Den som påstår det har en tung bevisbörda.

Ett tredje sätt att bemöta CS och ERS är att studera hur svensk lönebildning har förhållit sig till den långsamare produktivitetstillväxt som vi har sett sedan åren runt finanskrisen 2008. På en neoklassisk arbetsmarknad leder en sådan produktivitetsschock endast till att sysselsättningen förändras (Carlsson m fl 2016). Skälet till detta är att enskilda företag inte kan påverka sina löner, utan styrs helt av den marknads-lön som skapar jämvikt på den perfekt fungerande arbetsmarknaden. På en arbetsmarknad präglad av monopson leder en produktivitetsschock också till att lönerna påverkas.

Fördelningen av chocken mellan sysselsättning och lön bestäms av gra-

den av lönesättarmakt (OECD 2021). De avtalade löneökningarna, och därmed de totala löneökningarna, har sedan finanskrisen anpassats till den negativa produktivitetsschocken. Med det framförhandlade lönemärkets normerande kraft, för hela arbetsmarknaden och alla utbildnings- och yrkesgrupper, är det omöjligt att dra någon annan slutsats än att arbetsgivarnas lönesättarmakt är utbredd och institutionaliserad – och säkerställs av en statlig myndighet. Svenska arbetsgivare är inte slavar under en perfekt fungerande arbetsmarknad. Deras möjlighet att påverka de anställdas löner är uppenbar.

Sambandet mellan minimilöner och sysselsättning

CS anser att jag borde ha refererat till de studier som har gjorts på svenska data om sambandet mellan minimilöner och sysselsättning. Skälet till att de inte finns med är att artikeln inte handlar om svenska minimilöner, utan om att minimilöner i den internationella litteraturen om monopson anses vara ett verksamt medel för att begränsa arbetsgivares lönesättarmakt.

Men om vi för ett ögonblick tittar på de sex svenska studier som CS syftar på baseras de i allt väsentligt på gammal data och daterade metoder. Studierna rör väldigt specifika frågor som inte kan generaliseras till arbetsmarknaden i sin helhet. Flera av studierna är inte akademiskt publicerade och resultaten är i flera fall motstridiga. Slutsatsen av detta är att de studier som CS åberopar ger oss dålig vägledning om hur sambandet mellan minimilöner och sysselsättning i dag ser ut på svensk arbetsmarknad. Vad som är tydligt är i stället bristen på forskning.³ Ingen koppling mellan den

³ Av ungefär 700 svenska kollektivavtal finns det skrivningar om minimilöner i ungefär 250 (Medlingsinstitutet 2020). 450 kollektivavtal säkerställer således inte någon lägsta tillåtna lön. I de avtal som innehåller minimilöner finns det vanligtvis flera minimilöner, baserade på ålder, utbildning och erfarenhet. Att dra generella slutsatser utifrån den här verkligheten är inte alldeles lätt.

internationellt ledande forskningen och minimilönerna på svensk arbetsmarknad har ännu gjorts.

Vad jag däremot skriver är att trenden mot höjda minimilöner som vi ser i många länder hämtar teoretiskt och empiriskt stöd från de senaste decenniernas forskning om monopson. Detta nämner inte CS samtidigt som ERS håller med om bilden, men betraktar den som bekymmersam.

CS brist på en uppdaterad internationell utblick är problematisk eftersom den leder till att de argumenterar utifrån en daterad syn på hur höga minimilönerna är i omvärlden och hur höga de svenska minimilönerna är relativt jämförbara länder, där minimilönerna bestäms av politiken. Låt mig exemplifiera med Storbritannien och Tyskland.⁴

Storbritannien

I Storbritannien har den nationella minimilönen höjts med 70 procent i reala termer sedan dess tillkomst i slutet av 1990-talet.⁵ Medianlönen har ökat med 20 procent. Den brittiska minimilönen är i dag 11,44£ per timme för den som saknar erfarenhet och som är äldre än 20 år. Med ett heltidsmått om 167 tim/mån ger det en heltidslön på 1 910£. Till dagens växelkurs motsvarar det 25 500 kr och med köpkraftspariteter 24 600 kr.⁶ Den snabba ökningen av minimilönen innebär att minimilönebettet (minimilön/medianlön) i låglönesektorer, t ex frisörer, hotell och restaurang, förskolor, städning, säkerhet och handel, ligger över eller nära 90 procent.

Den här utvecklingen har utvärderats av forskare. I en översikt beställd av det brittiska finansministeriet är slutsatsen (Dube 2019, s 2, egen översättning): ”Den mest uppdaterade forskningen från USA, Storbritannien och andra utvecklade länder visar på mycket begränsade effekter (*very muted*) av höjda minimilöner på sysselsättningen ... Särskilt viktigt är det att detta även gäller för de senaste årens ambitiösa höjningar.”

Giupponi och Machin (2024, s 18, egen översättning) uttrycker sig på liknande sätt: ”Införandet av den nationella minimilönen är en lyckosam politik som har höjt lönerna för låglöne-grupper utan några negativa effekter på sysselsättningen”. Giupponi m fl (2024) bekräftar detta och säger att lönerna i den nedre delen av lönefördelningen har ökat markant utan att det har lett till minskad sysselsättning.

Tyskland

I Tyskland infördes en federal minimilön per timme år 2015. I år uppgår den till 12,41€. Det ger en månadslön på 2 072€ eller 23 400 kr till växelkurs och 24 900 kr med köpkraftspariteter.

Även den tyska reformen har utvärderats. Slutsatsen i Dustmann m fl (2022, s 323, egen översättning) är: ”Minimilönen höjer de lägst betaladas löner utan att minska sysselsättningen”. Deras slutsats är även att minimilönen har lett till att löntagare rör sig till företag där produktiviteten och lönerna är högre. Den här positiva strukturomvandlingen var mest påtaglig i regioner

⁴ Minimilönerna har bl a också höjts på delstatsnivå i USA. Ett exempel på detta är att minimilönen för snabbmatsanställda i Kalifornien i år höjdes till 20\$/tim (35 100 kr i heltidslön till växelkurs och 28 000 kr med köpkraftspariteter). En analys av den här största höjningen av en amerikansk minimilön i modern tid visar att de negativa sysselsättningseffekterna hittills har uteblivit (Harknett och Schneider 2024).

⁵ Low Pay Commission Report (2024a, 2024b). Tories och Labour är eniga om att den nationella minimilönen ska uppgå till två tredjedelar av den nationella medianlönen. Med den senaste beslutade höjningen av minimilönen (9,8 procent) är målsättningen att den andelen ska uppnås i år. Två tredjedelar av den svenska medianlönen är 23 700 kr.

⁶ Frankrike, Australien, Luxemburg, Nya Zeeland, Belgien och Nederländerna har högre minimilöner än Storbritannien (Francis-Devine 2024).

där minimilönen höjde de lägsta löner-
na mest.

Minimilönerna i Sverige: Kommunals och Handelsanställdas avtalsområden

Den här räkneövningen indikerar, för-
utom att det i jämförbara länder tycks
gå att markant höja minimilönerna i
absoluta tal och relativt medianlönen
utan att sysselsättningen påverkas nega-
tivt, att varken den brittiska eller tyska
minimilönen är låg i förhållande till de
svenska minimilönerna. Låt mig kon-
kretisera med två avtal som CS påstår
har internationellt mycket höga – och
därmed problematiska – minimilöner:
Kommunals och Handelsanställdas av-
talsområden.⁷

För Kommunals del är 2025 års
minimilön 22 500 kr/mån på det stora
avtalsområdet SKR HÖK. Har du yr-
kesförberedande eller relevant gymna-
sietutbildning är minimilönen 24 950
kr. I avtalet Fremia Personlig assistans
är 2025 års minimilön 22 900 kr. Inom
Kommunals stora avtalsområden upp-
går minimilönebettet till 70–75 procent.

På Handelsanställdas avtalsområde
för privat detaljhandel är 2024 års mi-
nimilön för en 19-åring utan erfaren-
het 25 200 kr. En 18-åring med två års
erfarenhet har en minimilön på 26 100
kr. Lägg till detta den flexibilitet som
följer av att parterna per avtalsområde
förhandlar sig fram till branschpas-
sade minimilöner. Etableringsjobben
kommer förhoppningsvis framöver att
ytterligare underlätta flödet in i arbete
för grupper med svag förankring på ar-
betsmarknaden.

Monopsonteorin, lönebildningen och facken

ERS gör en bra poäng av att det monop-
sonistiska perspektivet saknar etablerad
teori som inkluderar förhandlingspro-
cessen mellan löntagare och arbetsgi-
vare om minimilöner, andra löner och

övriga villkor. Här finns det mer att
göra och då kanske allra främst när det
kommer till arbetsmarknader – som
den svenska – som kännetecknas av en
lönebildning som sker på flera nivåer:
från det centralt satta lönemärket till det
flertal sätt som används när det centrala
märket förhandlas lokalt. Att forskning-
en kommer vidare i hur det här systemet
påverkar arbetsmarknaden är viktigt,
men det är en grannlaga utmaning.

Men därutöver bidrar ERS inte med
något substantiellt. Vad de säger är att
fack kan pressa upp minimilönerna så
högt att sysselsättningen minskar. Ja, så
är det så klart. Men en första invändning
är att även politiken kan göra detsamma.
Frågan blir då varför politiken i för Sve-
rige jämförbara länder har valt att under
senare år markant höja minimilönerna
till svenska nivåer (och därutöver), om
det skulle leda till lägre sysselsättning
och ett sämre samhälle? I Storbritannien
och Tyskland har utvecklingen följts och
drivits på av oberoende expertorgan. I
Storbritannien betraktas införandet av
den nationella minimilönen av de allra
flesta politiker och forskare som den
kanske mest framgångsrika ekonomisk-
politiska reformen det senaste kvarts-
seklet.

Monopsonteorins brist på en realistisk
modellering av löneförhandlings-
processen innebär dock inte, som ERS
antyder, att min artikel saknar resone-
mang om fackens roll. Tvärtom. Ett bä-
rande tema är, som jag redan har nämnt,
att en starkare kollektiv förhandlings-
position för löntagarna kan utgöra ett
effektivt skydd mot arbetsgivares löne-
sättarmakt. När arbetsgivaren har möj-
lighet att pressa ner lönerna under de
anställdas produktivitet, kan minimilö-
ner, facklig organisering och centralise-
rad lönebildning begränsa den makten
– precis det som studierna från Norge vi-
sar. Detta förbättrar arbetsmarknadens

⁷ Statistiken har de två förbunden tillhandahållit.

och samhällsekonomin funktionssätt.

För att försöka leda i bevis att facken har pressat upp minimilönerna för högt hänvisar ERS till en egen litteraturöversikt. Den ger inget nytt och saknar en del, men dess övergripande budskap är att den bekräftar de senaste decenniernas forskning – att minimilöner många gånger kan höjas utan att det får betydande negativa konsekvenser på sysselsättningen. Den här insikten ska då kontrasteras mot det tidigare helt dominerande, neoklassiska synsättet att varje höjning av en minimilön med nödvändighet leder till en lika stor proportionell minskning av sysselsättningen.⁸

Så fungerar inte verkligheten – och det är positivt att ERS vidgår det. På samma sätt är det positivt att de är tydliga med att forskningen entydigt visar att företags arbetsutbudskurva lutar uppåt. Oavsett om detta kläs i en monopsonistisk skrud eller inte, innebär det att ERS även vidgår att arbetsmarknader inte fungerar som neoklassisk teori gör gällande (då arbetsutbudskurvan är horisontell).

Problemet med ERS i detta avseende är i stället att de gör en från den internationella forskningen avvikande – och alltför bokstavstrogen – tolkning av vad som krävs för att monopson ska föreligga. För läsaren är det återigen centralt att ha i åtanke att den moderna minimilöneforskningens referenspunkt hela tiden har varit den neoklassiska

teorins negativa ett-till-ett förhållande mellan minimilön och sysselsättning. Avvikelser från den förutsägelsen tolkas naturligen av den moderna minimilöneforskningen som att det finns någon typ av friktioner som leder till att arbetsgivare kan betala löner som understiger de anställdas produktivitet.

Förekomsten av monopson förutsätter därmed inte, som ERS tycks mena, att alla studier måste påvisa ett positivt samband mellan minimilön och sysselsättning. Nollresultat är så klart lika mycket ett relevant resultat. Det avgörande kriteriet handlar snarare om att dessa friktioner existerar. Och forskningen är i dag enig om att de här friktionerna är betydande och att detta leder till att sysselsättningseffekten av en höjd minimilön är långt mindre än vad man tidigare har antagit (kom också ihåg utvärderingarna i Storbritannien och Tyskland). Sysselsättningseffekten har även visat sig kunna vara positiv.

Ett exempel på detta som ERS inte beaktar är Dube och Zipper (2024). I den här internationellt jämförande studien, som främst baseras på låglönegrupper i USA, Storbritannien och Tyskland, av 72 akademiskt publicerade artiklar är slutsatsen att en minimilönshöjning, typiskt sett, leder till att lönesumman för berörda löntagare ökar med 87 procent av vad den skulle ha gjort om inga negativa sysselsättningseffekter hade uppstått. Eftersom löntagarkollek-

⁸ James Buchanan, 1986 års ekonomipristagare till Alfred Nobels minne, har som en reaktion på David Cards och Alan Kruegers banbrytande minimilöneforskning från mitten av 1990-talet, t ex uttryckt sig så här: ”Just as no physicist would claim that ‘water runs uphill’, no self-respecting economist would claim that increases in the minimum wage increase employment. Such a claim, if seriously advanced, becomes equivalent to a denial that there is even minimal scientific content in economics, and that, in consequence, economists can do nothing but write as advocates for ideological interests. Fortunately, only a handful of economists are willing to throw over the teaching of two centuries; we have not yet become a bevy of camp-following whores”, <https://www.aei.org/carpe-diem/quotation-of-the-day-james-buchanan-on-the-minimum-wage/>. Som en illustration av forskningens utveckling sedan dess, tilldelades Card år 2021 ekonomipriset bl a för sin forskning om sambandet mellan minimilöner och sysselsättning. Det är väl känt att den aggressivitet och bristande vetenskaplighet som kännetecknar citatet av Buchanan var vanligt förekommande bland akademiskt verksamma ekonomer under den period då den moderna minimilöneforskningen växte fram.

tivets samlade löner ökar markant anser forskarna att de höjda minimilönerna har varit en framgångsrik politik.

De här resultaten ligger i linje med andra metastudier, men när författarna fokuserar på studier som analyserar effekten på breda kategorier av löntagare som träffas av en minimilönehöjning är sysselsättningseffekten i stället positiv. En annan slutsats är att de studier som har genomförts det senaste decenniet påvisar än mer positiva resultat. En förklaring till detta kan enligt författarna vara en ökad användning av mer trovärdiga statistiska metoder.

De här infallsvinklarna saknas i ERS. På ett mer övergripande plan saknas i ERS även flera av de perspektiv som nyligen framfördes under en huvudföreläsning om forskningen om minimilöner på den årliga konferensen för europeiska arbetsmarknadsforskare.⁹ Ett bärande tema i forskaren Attila Lindners presentation var, återigen, att akademiskt verksamma ekonomer under många år har varit väldigt skeptiska till höjda minimilöner, men att mycket har hänt under 2000-talet, både vad gäller forskningen och politiken.

Bakom den här trenden hittar vi, enligt Lindner, mycket stora intellektuella och vetenskapliga framsteg. På frågan om minskad sysselsättning är en viktig marginal när företagen anpassar sig till höjda minimilöner är Lindners svar: ”No, at most limited”. En marginal som lyfts fram som viktig är i stället högre produktivitet. Slutsatsen av detta är att ERS har en hemläxa att göra om ambitionen är att ligga i den internationella kunskapsfronten.

Avslutning

CS och ERS förenas i några gemensamma nämnare. En sådan är att de ger uttryck för en alldeles för snäv syn på arbetsgivares lönesättarmakt på svensk

arbetsmarknad. Det handlar inte främst om några få yrkesgrupper med höga kvalifikationer sysselsatta i offentlig sektor. Den internationellt jämförande forskningen visar på något annat. Forskningen från Norge ger särskilt stöd för detta.

Därutöver visar forskningen att arbetsgivares lönesättarmakt är så utbredd att den bl a kan påverka makroekonomins lönenivåer och löneandelar samt förklara varför de allt större storföretagen både kan betala höga löner och ha omfattande lönesättarmakt. Och varför skulle det vara så att t ex bristande kunskap om nya jobb, dåliga pendlingsmöjligheter, kostnader förknippade med att söka jobb och praktiska problem med att byta bostadsort bara gäller för några få yrkesgrupper?

Avsaknaden av perfekt faktorrörlighet sträcker sig så klart längre än så. På arbetsmarknader med centraliserad lönebildning har arbetsgivare per definition lönesättarmakt; deras lönepolitik bestäms näppeligen av marknadens osynliga hand.

En andra gemensam nämnare är att de båda replikerna fokuserar alltför mycket på fackens potentiellt negativa betydelse för minimilönernas effekt på sysselsättningen. Även andra aspekter av lön är så klart minst lika relevanta, precis som andra villkor. Dit kommer de dock inte. Inte heller lyfter de, som den tredje gemensamma nämnaren, fram den forskning som visar att facklig organisering inte bara kan leda till snabbare produktivitetstillväxt och en positiv strukturomvandling, utan även till att arbetsgivares lönesättarmakt begränsas – och därmed att arbetsmarknadens funktionssätt förbättras.

En fjärde gemensam nämnare är att CS och ERS drar för långtgående slutsatser av den mycket begränsade forskningen om sambandet mellan minimilö-

⁹ Presentationen fås via mejl.

ner och sysselsättning på svensk arbetsmarknad. Problemen som inte nämns är att den här forskningen baseras på gammal data och att de statistiska metoderna i flera fall ligger en bit bakom dagens forskningsfront. Dessutom är resultaten i flera fall motstridiga och studierna så smala att resultaten inte kan användas för att dra några generella slutsatser. I stället för att dra långtgående politiska slutsatser av den här forskningen, borde CS och ERS ha landat i det uppenbara: att forskningen är gammal och begränsad, att resultaten är osäkra och att mer forskning behövs.

Den sista gemensamma nämnaren är att i båda replikerna överskattas den absoluta och relativa nivån på de svenska minimilönerna och hur de förhåller sig till minimilönerna i jämförbara länder. Det är så klart ogörligt att sätta någon exakt siffra på detta, men om vi tittar på två avtalsområden som CS identifierar som särskilt påverkade av alltför höga minimilöner, går det inte att säga att de är betydligt högre än i jämförbara länder. Frågan är snarare om de svenska minimilönerna överhuvudtaget når upp till deras nivåer. Lägg till detta den flexibilitet som branschanpassade minimilöner bidrar till. Etableringsjobben kommer förhoppningsvis att bidra i samma riktning.

Sammantaget leder de gemensamma nämnarna till slutsatsen att CS och ERS inte tillräckligt beaktar de intellektuella och vetenskapliga framsteg som kännetecknar de senaste decenniernas monopson- och minimilöneforskning. I stället för akademisk nyfikenhet präglas replikerna i mer än ringa grad av daterade standardsvar och arbetsgivarideologisk skåpmat. Det är synd.

I ljuset av detta vill jag avslutningsvis uppmärksamma läsaren på Jelveh m fl (2024). Den här studien visar att

akademiskt verksamma ekonomer som ideologiskt står till höger i sin forskning rapporterar ett starkare negativt samband mellan minimilöner och sysselsättning än de som står till vänster. På samma sätt rapporterar forskare till höger ett mer negativt samband mellan facklig organisering och företagets produktivitet.¹⁰ Den fråga som måste ställas är: kan CS och ERS gemensamma svagheter, som alla drar i samma riktning, förklaras av ideologisk hemvist? Är det politiska värderingar som begränsar de fem akademiskt verksamma ekonomernas möjlighet att se att vatten kan rinna uppåt?

REFERENSER

Calmfors, L och P Skedinger (2024), "Monopson på arbetsmarknaden – en kommentar", *Ekonomisk Debatt*, årg 52, nr 7, s 69–71.

Carlsson, M, J Messina och O Nordström Skans (2016), "Wage Adjustment and Productivity Shocks", *The Economic Journal*, vol 126, s 1739–1773.

Deb, S, J Eeckhout, A Patel och L Warren (2022), "What Drives Wage Stagnation: Monopsony or Monopoly?", *Journal of the European Economic Association*, årg 20, s 2181–2225.

Deb, S, J Eeckhout, A Patel och L Warren (2024), "Walras-Boyle Lecture: Market Power and Wage Inequality", *Econometrica*, vol 92, nr 3, s 603–636.

Diez, F J, D Malacrino och I Shibata (2022), "The Divergent Dynamics of Labor Market Power in Europe", IMF Working Paper 247, Washington.

Dube, A (2019), "Impact of Minimum Wages: Review of the International Evidence", rapport skriven åt det brittiska finansministeriet, https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5dc0312940f0b637a03ffa96/impacts_of_minimum_wages_review_of_the_international_evidence_Arindrajit_Dube_web.pdf.

Dube, A och B Zipperer (2024), "Own-wage Elasticity: Quantifying the Impact of Minimum Wages on Employment", NBER Working Paper 32925.

Dustmann, C, A Lindner, U Schönberg, M Umkehrer och P vom Berge (2022), "Re-

¹⁰ För liknande resultat om effekter av ekonomers värderingar, se även Javidani och Chang (2023).

- allocation Effects of the Minimum Wage”, *The Quarterly Journal of Economics*, vol 137, s 267–328.
- Elert, N, N Rudholm och H Seerar Westberg (2024), ”Svar till Lind. På spaning efter den monopson som flytt”, *Ekonomisk Debatt*, årg 52, nr 8, s 52–57.
- Francis-Devine, B (2024), ”National Minimum Wage Statistics”, House of Commons Library.
- Giupponi, G, R Joyce, A Lindner, T Waters, T Wernham och X Xu (2024), ”The Employment and Distributional Impacts of Nation Wide Minimum Wage Changes”, *Journal of Labor Economics*, vol 42, S293–S333.
- Giupponi, G och S Machin (2024), ”Labour Market Inequality”, *Oxford Open Economics, Dimensions of Inequality: The IFS Deaton Review*, vol 3, Supplement 1, s i884–i905.
- Harknett, K och D Schneider (2024), ”Early Effects of California’s \$20 Fast Food Minimum Wage: Large Wage Increases with No Effects on Hours, Scheduling, or Benefits”, Harvard Kennedy School, Malcolm Wiener Center for Social Policy, https://shift.hks.harvard.edu/wp-content/uploads/2024/10/ca_fastfood_MW_Final.pdf.
- Javdani, M och H-J Chang (2023), ”Who Said or What Said? Estimating Ideological Bias in Views among Economists”, *Cambridge Journal of Economics*, vol 47, s 309–339.
- Jelveh, Z, B Kogut och S Naidu (2024), ”Political Language in Economics”, *The Economic Journal*, vol 134, s 2439–2469.
- Lind, D (2024), ”Monopsoni på arbetsmarknaden – ett snabbväxande forskningsområde”, *Ekonomisk Debatt*, årg 52, nr 5, s 6–18.
- Low Pay Commission Report (2024a), ”National Minimum Wage: Low Pay Commission Report 2023”.
- Low Pay Commission Report (2024b), ”The National Minimum Wage in 2024 – And Forecast National Living Wage in 2025”, https://assets.publishing.service.gov.uk/media/66043e0991a320001a82b0e7/The_National_Minimum_Wage_in_2024.pdf.
- Medlingsinstitutet (2020), ”Kollektivavtalen och de lägsta lönerna”, Medlingsinstitutet, Stockholm.
- OECD (2021), ”The role of Firms in Wage Inequality”, OECD, Paris.