

Hur väl fungerar den svenska lönebildningen?

Svar till Österholm

LARS CALMFORS
OCH PER SKEDINGER

Pär Österholm ställer i sin artikel (Österholm 2026) frågan om arbetsmarknadsparterna via lönebildningen gör tillräckligt för att minska den höga arbetslösheten. Det finns skäl att vidga frågan till den ännu mer övergripande om lönebildningen bidrar tillräckligt till en väl fungerande arbetsmarknad. Det senare kräver åtminstone två saker. För det första måste *den allmänna löneutvecklingen* vara sådan att arbetsgivarnas anställningsbeslut leder till hög sysselsättning för en stor majoritet av arbetskraften. För det andra måste *relativlönerna* bestämmas så att det inte blir hög arbetslöshet eller stor arbetskraftsbrist för enskilda grupper. Vi behandlar därför (i) den aggregerade lönebildningen; (ii) relativlönerna för lågkvalificerade; och (iii) relativlönerna på områden med arbetskraftsbrist.

Aggregerad lönebildning

Enligt såväl teori som empirisk forskning leder samordnade löneförhandlingar som omfattar merparten av ekonomin till återhållsamma allmänna löneökningar, vilket främjar hög sysselsättning (Calmfors och Driffill 1988; OECD 2018). Förklaringen är att de negativa externaliteter (effekter på andra avtalsområden) som höga löneökningar på ett enskilt område skapar då vägs in (internaliseras). Exempel på sådana ex-

ternaliteter är att högre löner på ett område ökar både konsumentprisnivån och kostnaderna för insatsvaror i den övriga ekonomin.¹

SAF:s (Svenska Arbetsgivareföreningens) och LO:s dominans och deras centraliserade löneförhandlingar under 1950- och 1960-talen innebar automatisk samordning. Men den urholkades från slutet av 1960-talet i takt med att privata tjänstemän och offentliganställda blev allt fler och började förhandla mer självständigt. Under 1980- och 1990-talet skedde en ytterligare decentralisering mot förbunds-nivån. Därmed internaliserades de negativa externaliteterna av höga löneökningar allt mindre och incitamenten för återhållsamma löneökningar försvagades.

Industrins samarbetsavtal från 1997 innebar emellertid en vattendelare. Det etablerade principen att industrin ska bestämma *märket*: den norm för de avtalsmässiga lönekostnadsökningarna som resten av ekonomin ska följa. I ett sådant system med lönenormering är det teoretiskt inte fråga om internalisering av externaliteter. Men det finns ändå incitament för återhållsamhet: Den normerande branschen har ett egenintresse av att beakta att ju högre löneökningar den förhandlar fram, desto högre blir löneökningarna i den övriga ekonomin, vilket i sin tur slår tillbaka mot branschen, t ex i form av högre konsument- och insatsvarupriser (Calmfors 2025).

I enlighet med teorin har de allmänna löneökningarna kännetecknats av mer återhållsamhet efter millennieskiftet än före. Det framgår inte minst om man jämför lönereaktionerna på de internationella prisstörningarna 1973–74 och 2022–23 (de förra utlösta av främst

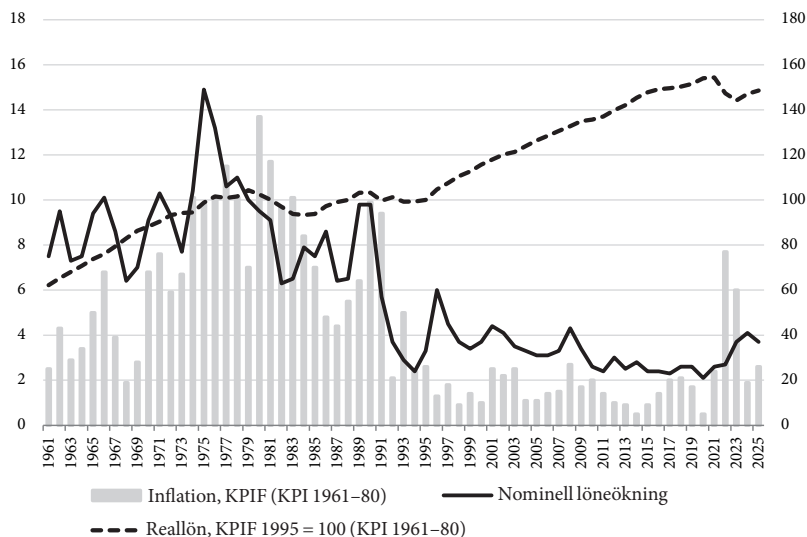
REPLIK

Lars Calmfors är professor emeritus i internationell ekonomi vid Stockholms universitet och seniorforskarare vid Institutet för Näringslivsforskning. Hans forskning avser arbetsmarknads- och makroekonomi. lars.calmfors@iies.su.se

Per Skedinger är forskare vid Ratio. Han har tidigare varit verksam vid Institutet för Näringslivsforskning och Linnéuniversitetet i Växjö. per.skedinger@ratio.se

¹ Andra externaliteter är att höga löneökningar på ett avtalsområde ökar arbetslösheten där, vilket leder till högre utgifter för arbetslöshetsersättningar (som främst betalas av resten av ekonomin) och minskade sysselsättningsmöjligheter för arbetstagare från andra områden som skulle kunna flytta dit. Inflationen späds på, vilket kan få centralbanken att höja räntan, så att den aggregerade aktivitetsnivån sjunker. Det kan även finnas "avundsjukeeffekter" för andra arbetstagargrupper om dessas nytta också beror på deras relativlöner.

Figur 1
Inflation, nominell
löneökning och
reallönenivå



Anm: Inflation och löneökning är procentuella förändringar per år (vänster axel), reallönenivån anges som ett index (höger axel).

Källor: SCB och Medlingsinstitutet.

olja- och energiprisökningar, de senare av bredare energiprisökningar). På 1970-talet blev följden extrema löneökningar och kraftigt stigande reallöner 1974–76 (figur 1) i ett läge då en reallönesänkning behövdes för att stabilisera den framtida sysselsättningen. Reallöneanpassningen kom i stället att ske under de efterföljande åren genom devalveringar som höll uppe inflationen. Utvecklingen speglas också av först ett fall i arbetskostnadsandelen, därefter en kraftig ökning följt av en gradvis nedgång (figur 2). Prisstörningarna 2022–23 ledde till ett helt annat förlopp. Löneökningarna steg endast lite och det blev ett omedelbart kraftigt reallönefall. Efter en initial minskning för arbetskostnadsandelen steg den igen, men det blev inte någon *overshooting* som på 1970-talet.

Jämförelsen tyder på allmänna löneökningar som i dag tar större hänsyn till sysselsättningen än tidigare. Det beror sannolikt på både att löneförhandlings-systemet i detta avseende fungerar bättre

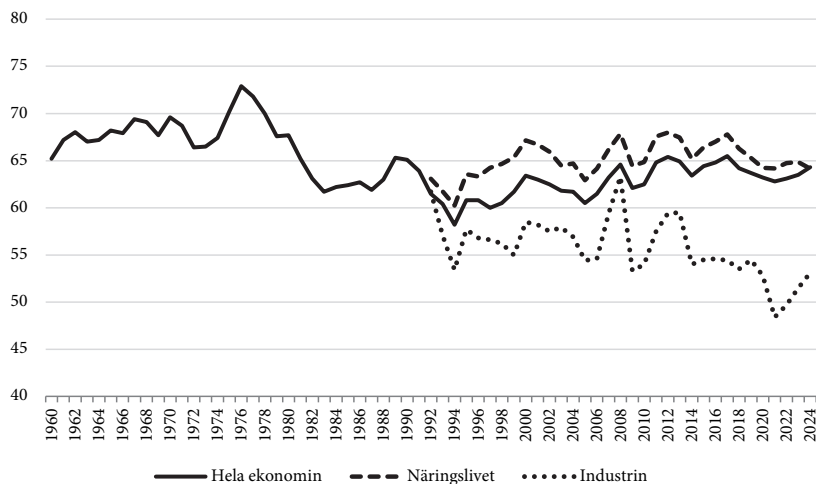
och att Riksbanken etablerat långsiktig trovärdighet för inflationsmålet (Ravn och Wilkens 2026; Calmfors 2026). Vår slutsats är att det inte är på den aggregerade nivån som förändringar behövs.

Relativlöner och lågutbildade

En väl fungerande lönebildning kräver emellertid också att lönerna i jobb med låga kvalifikationskrav inte sätts så högt att sysselsättningen för lågutbildade blir alltför låg. Detta fick särskilt stor uppmärksamhet i kölvattnet efter flyktingkrisen 2015–16, då det skedde ett stort inflöde av utomeuropeiska invandrare, varav många med låg utbildning.

Figur 3 visar hur lönespridningen i nedre halvan av lönefördelningen utvecklats. Mellan 2005 och 2024 ökade kvoten mellan medianlönen och lönen i den 10:e percentilen från 1,29 till 1,37. I internationell jämförelse är lönespridningen P50/P10 dock alltför mycket låg: den tredje lägsta, efter Portugal och Spanien, inom både EU och OECD.²

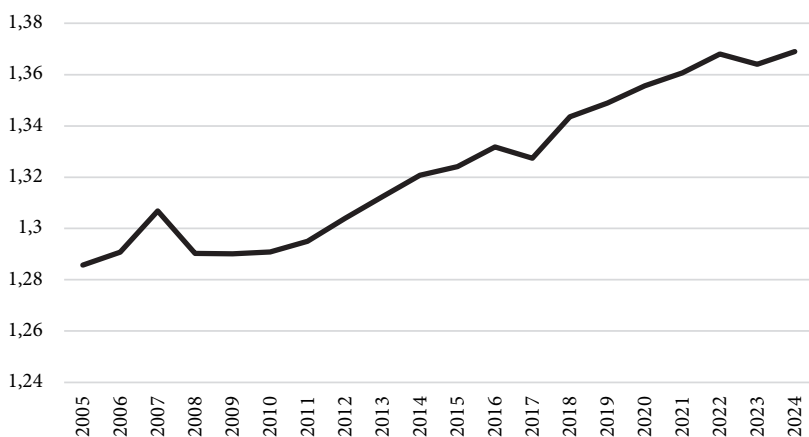
² P50/P10 var 2024 i genomsnitt 1,68 i EU-27 och 1,64 i OECD.



Figur 2
Arbetskostnadsandel
i hela ekonomin,
näringslivet och
industrin, procent av
förädlingsvärde till
faktorpris

Ann: Arbetskostnaderna för anställda i näringslivet har räknats upp med imputerade arbetskostnader för egenföretagare. Näringslivet exkluderar små- och fritidshus.

Källor: Ameco och Konjunkturinstitutet.



Figur 3
Lönespridning,
P50/P10

Ann: Lönespridningen avser kvoten mellan medianlönen och lönen i 10:e percentilen. Månadslön i heltidsekvivalenter. Från och med 2014 ingår åldersgruppen 65–66 år.

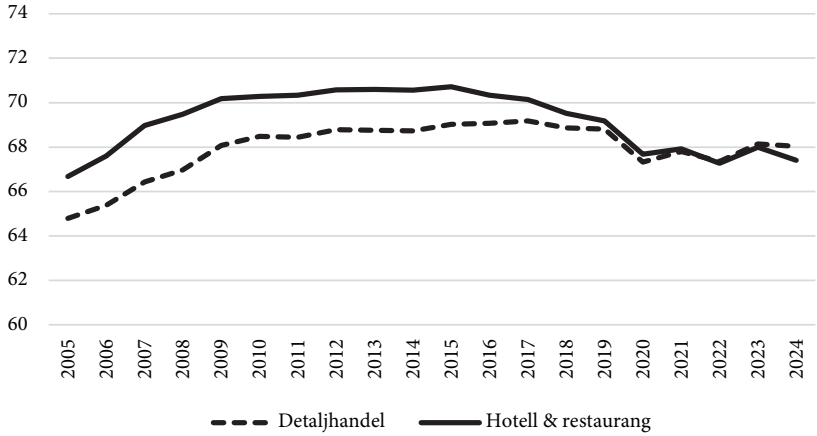
Källa: Lönestrukturstatistiken, SCB.

En samordnad lönebildning tycks vara en viktig förklaring till den låga lönespridningen i Sverige och övriga Norden (Mogstad m fl 2025).

Enligt figur 4 är bilden för minimilönerna delvis annorlunda. Diagrammet visar den relativa minimilönen eller *minimilönebettet*, dvs minimilönen i förhållande till medianlönen i hela

ekonomin, för personal i okvalificerade yrken och utan branscherfarenhet i detaljhandel samt hotell och restaurang. Det är två låglönebranscher som är vanliga ingångar till arbetsmarknaden för nyinträdande och där förhållandevis många anställda antingen ligger på eller nära minimilönen. I båda branscherna ökade minimilönebettet avsevärt under

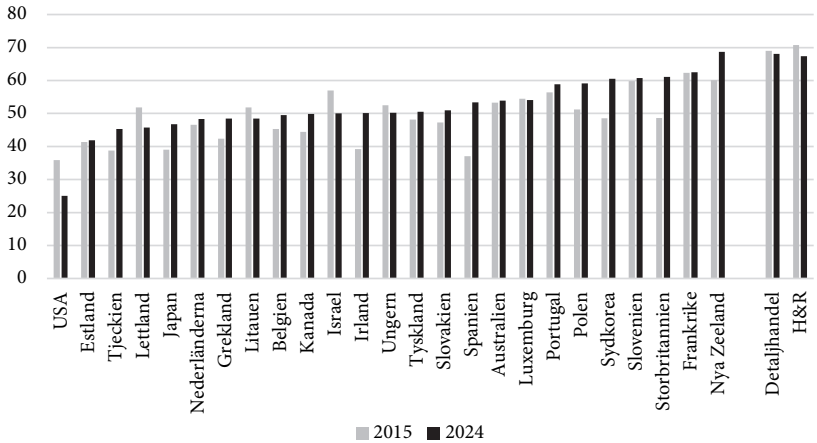
Figur 4
Minimilönebrett
i två av LO:s
kollektivavtal,
procent



Anm: Minimilönebrettet är kvoten mellan minimilön och medianlön i ekonomin. Minimilönen avser anställda som är minst 20 år, saknar tidigare branscherfarenhet och arbetar i ett okvalificerat yrke.

Källor: Kollektivavtal och Lönestrukturstatistiken, SCB.

Figur 5
Minimilönebrett i
olika länder och i två
av LO:s kollektivav-
tal, procent



Anm: Minimilönebrettet är kvoten mellan minimilön och medianlön i ekonomin.

Källor: OECD, kollektivavtal och Lönestrukturstatistiken, SCB.

andra halvan av 2000-talet, för att nå en topp omkring 2015–16. Därefter har betten minskat igen. Brettet i detaljhandeln 2024 var dock fortfarande betydligt högre än 2005.

Figur 5 rangordnar OECD-länder med lagreglerade minimilöner efter deras minimilönebrett 2024. Även om sådana jämförelser inte är oproblematiska, är det ändå tydligt att de svenska

relativa minimilönerna i detaljhandel samt hotell och restaurang är mycket höga. Visserligen har minimilönebrettet ökat i de flesta jämförelseländerna sedan 2015, men endast Nya Zeeland når upp till svensk nivå.

Monopsonmodellen har rönt stort intresse bland arbetsmarknadsforskare. Modellen, vars grundantagande är att arbetsgivare har lönesättningsmakt, im-

plicerar att minimilöner inte behöver påverka sysselsättningen negativt. Men forskningen visar till övervägande del att de höga avtalade svenska minimilönerna bidragit till lägre sysselsättning (Calmfors och Skedinger 2024, 2025). Forskningen avseende de övriga nordiska länderna, där minimilönerna bestäms på liknande sätt som i Sverige och med jämförbara nivåer, leder i huvudsak till samma slutsats.

Etableringsjobben har lanserats som ett sätt att underlätta för långtidsarbetslösa och nyanlända att få sysselsättning. Reformen – ett samarbete mellan staten, Svenskt Näringsliv, LO och Unionen – har tagit lång tid att sjösätta och resulterat i exceptionellt få jobb – endast 84 på två år (*Arbetsvärlden* 2025).³ Att den dragits i långbänk beror delvis på en utdragen process för godkännande i EU-domstolen. Det blygsamma utfallet är inte förvånande mot bakgrund av motståndet från flera fackliga organisationer på LO-sidan i de låglönebranscher där reformen sannolikt skulle kunna ha störst effekt. Till exempel har inga kollektivavtal om etableringsjobb tecknats inom detaljhandel samt hotell och restaurang.

Misslyckandet med etableringsjobben innebär att andra vägar måste prövas. En möjlighet är att i kommande kollektivavtal höja minimilönerna mindre än de genomsnittliga lönerna. Ett annat förslag är att i avtalen definiera nya typer av jobb med låga kvalifikationskrav, som ska kunna avlasta mer kvalificerade jobb, och införa avsevärt lägre mini-

milöner för dessa.⁴ Exempel på sådana jobb kan vara inom fastighetsskötsel, vaktmästartjänster, enklare reparationer, sekreterartjänster, sjukvårdsbiträden osv. Begränsningen till nya jobb som inte redan finns skulle minska risken för negativa spridningseffekter till högre löner, vilken kan ha motiverat motståndet mot etableringsjobben i vissa fack.

Österholm frågar om arbetsmarknadens parter gör tillräckligt mycket för att öka sysselsättningen i utsatta grupper. Vår slutsats är att så inte är fallet och att parterna borde göra betydligt mer.

Relativlöner och bristyrken

Samtidigt som arbetslösheten för lågutbildade är hög, kännetecknas arbetsmarknaden för vissa yrken av kronisk arbetskraftsbrist. Det är en indikation på för låga relativlöner. Sjuksköterskor (figur 6) och civilingenjörer (figur 7) är två sådana yrken.⁵ Samtidigt har det över tid bara skett en begränsad relativlöneökning för sjuksköterskor, medan relativlönen rentav fallit för civilingenjörer. För lärare framstår situationen som mer balanserad med det bristmätt som används i figurerna men tar sig i stället uttryck i låga kvalifikationer hos dem som ansöker till lärarutbildning (UKÄ 2025).

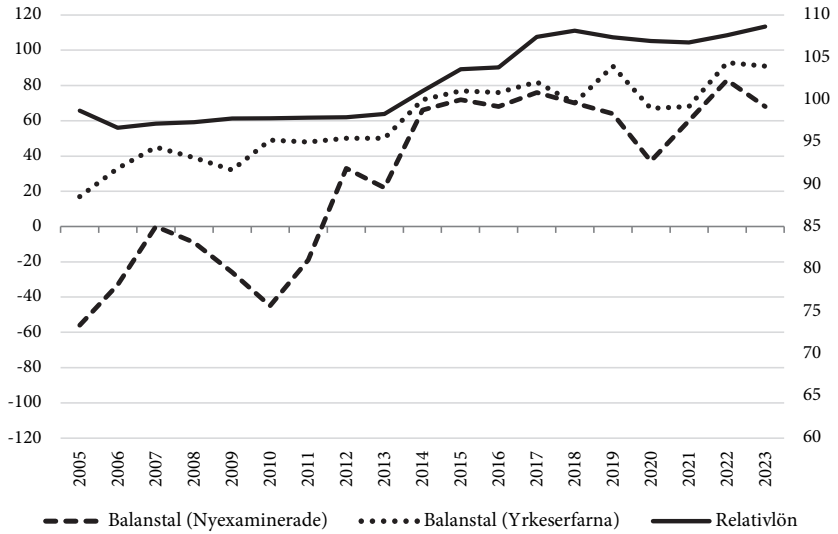
Generellt är arbetskraftsbristen större i välfärden än i näringslivet. Nordström Skans m fl (2026) framhåller flera orsaker till det: välfärdssektorn är traditionellt kvinnodominerad, den är stor (vilket betyder att relativlönehöjningar är dyra) och den karakteriseras av

³ Antalet artiklar om reformen är sannolikt större än antalet jobb som den skapat.

⁴ I fråga om detta hänvisar Österholm till Finanspolitiska rådets (2016) mycket kortfattade förslag. Mer konkreta och utförliga förslag om permanenta enkla jobb utarbetades av Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2017, 2018). Dessa föregicks av ett förslag om tillfälliga ingångsjobb med särskilt låga minimilöner i Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2016). Förslagen sammanfattas i Calmfors m fl (2018).

⁵ Figur 7 avser elektronik- och teleteknikingenjörer men situationen är liknande för andra ingenjörskategorier. Tillväxtanalys (2025) finner att en procents högre relativlön för ingenjörsyrken skulle öka andelen yrkesaktiva civilingenjörer som arbetar som ingenjörer med en procent.

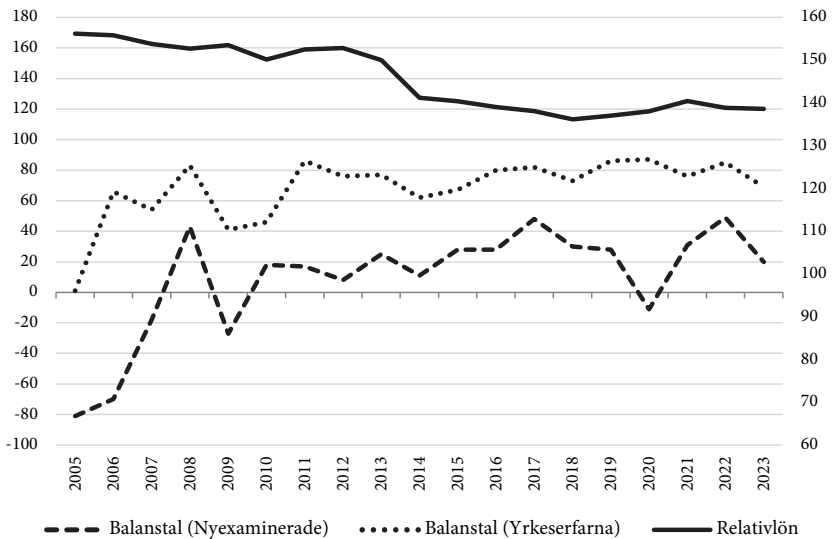
Figur 6
Brist på och relativlön
för sjuksköterskor



Ann: Balanstalet är skillnaden i procentenheter mellan andelen arbetsgivare med brist på personal och andelen med god tillgång (vänster axel). Relativlönen är kvoten mellan grundlönen för sjuksköterskor och den genomsnittliga grundlönen i ekonomin (höger axel).

Källor: Lönestrukturstatistiken och Arbetskraftsbarometern, SCB.

Figur 7
Brist på och relativlön
för elektronik- och
teleteknikingenjörer



Ann: Balanstalet är skillnaden i procentenheter mellan andelen arbetsgivare med brist på personal och andelen med god tillgång (vänster axel). Relativlönen är kvoten mellan grundlönen för elektronik- och teleteknikingenjörer och den genomsnittliga grundlönen i ekonomin (höger axel).

Källor: Lönestrukturstatistiken och Arbetskraftsbarometern, SCB.

monopsonförhållanden eftersom kommuner och regioner är dominerande arbetsgivare. Enligt studien är lönegapet mellan anställda i välfärdsyrken och i andra yrken större i Sverige än i något av de andra 20 europeiska länder som man jämför med.

Industrins märkessättning gör det svårt att höja relativlönerna i bristyrken. Sjuksköterskorna lyckades under andra hälften av 2010-talet uppnå en relativlönehöjning genom sifferlösa avtal. Metoden tycks emellertid vara långsam och ge endast begränsade resultat.⁶ En annan väg var de särskilda statliga lärarlönesatsningar som gjordes 2013 (karriärlönereformen) och 2016 (lärarlyftet). Enligt Grönqvist m fl (2023) ledde karriärlönereformen till minskad benägenhet för lärare att både lämna de skolor där den infördes och läraryrket som sådant. Mer omfattande statliga ingrepp av detta slag riskerar emellertid att underminera partssystemet och leda till ett system där politiska överväganden får alltför stort inflytande på lönebildningen.

Enligt vår uppfattning finns mycket att vinna på om parterna kunde utveckla en samsyn om att löneökningarna på avtalsområden med stora obalanser mellan efterfrågan och utbud på arbetskraft ska kunna avvika från märket. Calmfors (2018) och Calmfors m fl (2019) föreslog att arbetsmarknadsorganisationerna skulle tillsätta en *obalansnämnd* med oberoende experter dit parter som anser att det föreligger en allvarlig obalanssituation på deras område ska kunna vända sig för ett – icke bindande – utlåtande. Produktivitetskommissionen (2025) upprepar förslaget. Syftet är att underlätta för parterna att enas om relativlöneförändringar och därmed minska risken för att försök till sådana ska ge alltför höga allmänna löneökningar. Tillväxtanalys (2025) föreslår i stället att

en statlig myndighet ska få i uppgift ”att kontinuerligt analysera om utvecklingen av yrkes-relativlönerna är i linje med förändrade marknadskrafter” (s 23) för att underlätta parternas konsensuskapande.

Slutsatser

De allmänna löneökningarna utgör inte något problem för arbetsmarknaden. Tvärtom har de sedan slutet av 1990-talet främjat hög sysselsättning. Det grundläggande lönebildningsproblemet är stela relativlöner. Trots ökad lönespridning under senare år motverkar alltför höga minimilöner fortfarande en hög sysselsättning för lågutbildade. Samtidigt försvårar alltför låga relativlöner rekryteringen i välfärdssektorn och av t ex ingenjörer. Parterna behöver göra ett omtag och hitta vägar till mer flexibla relativlöner. De behöver sänkas för lågutbildade och höjas på bristområden.

REFERENSER

- Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2016), *Dags för större lönespridning?*, Stockholm.
- Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2017), *Tudelingarna på arbetsmarknaden*, Stockholm.
- Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2018), *Olika vägar till jobb*, Stockholm.
- Arbetsvärlden* (2025), ”Fiasko för etableringsjobben – bara 84 jobb på två år”, 18 november 2025.
- Calmfors, L (2018), ”Industrins lönenormering kan och bör reformeras”, *Lönebildning för jämlikhet*, nr 4, 6F – Fackförbund i samverkan.
- Calmfors, L (2025), ”Pattern Bargaining as a Means to Coordinate Wages in the Nordic Countries”, *Nordic Economic Policy Review*, 2025, s 11–55.
- Calmfors, L (2026), ”Riksbankens penningpolitik 2015–24 var inte optimal”, under utgivning i *Ekonomisk Debatt*, årg 54, nr 5.
- Calmfors, L och J Driffill (1988), ”Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance”, *Economic Policy*, vol 3, nr 6, s 14–61.

⁶ Calmfors m fl (2019) fann stöd för större genomslag av marknadskrafterna på lönerna i sifferlösa än i andra avtal.

- Calmfors, L, P Danielsson, S Ek, A-S Kolm, T Pekkarinen och P Skedinger (2018), *Hur ska fler komma in på arbetsmarknaden?*, Dialogos, Stockholm.
- Calmfors, L, S Ek, A-S Kolm och P Skedinger (2019), *Kollektivavtal och lönebildning i en ny tid*, Dialogos, Stockholm.
- Calmfors, L och P Skedinger (2024), "Monopson på arbetsmarknaden – en kommentar", *Ekonomisk Debatt*, årg 52, nr 7, s 69–71.
- Calmfors, L och P Skedinger (2025), "Om monopson på marknaden och ett trist sätt att argumentera. Svar till Lind", *Ekonomisk Debatt*, årg 53, nr 1, s 85–88.
- Finanspolitiska rådet (2016), *Svensk finanspolitik*, Stockholm.
- Grönqvist, E, L Hensvik och A Thoresson (2023), *Effekter av förstelärrarreformen*, SNS Analys 96, Stockholm.
- Mogstad, M, K G Salvanes och G Torsvik (2025), "Income Equality in The Nordic Countries: Myths, Facts, and Lessons", NBER Working Paper 33444.
- Nordström Skans, O, G Graetz, L Hensvik och O Åslund (2026), *Personalförsörjningen i välfärdssektorn*, Konjunkturrådets rapport, SNS, Stockholm.
- OECD (2018), *Employment Outlook*, OECD, Paris.
- Produktivitetskommissionen (2025), *Fler möjligheter till välbefinnande*, SOU 2025:96.
- Ravn, M O och C A Wilkins (2026), *Utvärdering av Riksbankens penningpolitik 2015–24*, Rapport 2025/26:RFR8, Sveriges riksdag.
- Tillväxtanalys (2025), *Kan högre löner motverka ingenjörskrisen?*, Stockholm.
- UKÄ (2025), "Studenter och examinerade vid lärarutbildningarna. 2025 års uppföljning", Rapport 2025:3, UKÄ, Stockholm.
- Österholm, P (2026), "Arbetslösheten och lönebildningen i Sverige", *Ekonomisk Debatt*, årg 54, nr 4, s 47–52.