

Kommentarer på ”Arbetslösheten och lönebildningen i Sverige”.

Svar till Österholm

SVEN-OLOV DAUNFELDT OCH
PETTER DANIELSSON

REPLIK

Pär Österholm lyfter i sin artikel viktiga frågor om arbetslösheten och lönebildningen i Sverige. Arbetslösheten har under lång tid legat på internationellt sett höga nivåer – oberoende av konjunkturläget. Detta indikerar att det finns betydande strukturella problem på den svenska arbetsmarknaden.

Svenskt Näringsliv delar i stora drag Österholms problembeskrivning. Den höga arbetslösheten speglar i hög utsträckning en svag matchning mellan arbetskraftens kompetenser och arbetsgivarnas efterfrågan.

Omkring 80 procent av de långtidsarbetslösa kännetecknas enligt Arbetsförmedlingens verksamhetsstatistik av en svag konkurrensförmåga. En stor andel av de arbetslösa har dessutom en svag utbildningsbakgrund och begränsade språkkunskaper (Kunskapsverket 2026).

För att förbättra matchningen på den svenska arbetsmarknaden behöver en rad reformer genomföras. Utbildningar behöver anpassas i högre utsträckning efter näringslivets behov av arbetskraft, subventionerade anställningar behöver vara enkla att använda och ge tillräckliga incitament för företagen att anställa långtidsarbetslösa, matchningsinsatser behöver sättas in tidigare och drivkrafterna att ta ett arbete behöver stärkas.

Samtidigt är det rimligt, som Österholm gör, att fråga om dessa åtgärder är tillräckliga? Även lönebildningen behöver vara en del av diskussionen. Svenskt Näringslivs bedömning är att den i dag fungerar väl ur de flesta aspekter, men

att den i sin nuvarande utformning fungerar mindre väl för dem som står långt från arbetsmarknaden.

En lönebildning som fungerar väl i många avseenden

Den svenska lönebildningen uppvisar flera styrkor och lyfts ofta fram som ett föredöme internationellt. Efter det att industriavtalet tecknades har konfliktnivån varit mycket låg, den internationella konkurrenskraften har värnats, löneökningarna har varit förenliga med inflationsmålet och arbetstagarna har fått goda reallöneökningar.

Detta står i stark kontrast till perioden från 1970-talet fram till Industriavtalet, då lönebildningen präglades av hög konfliktnivå, inflationsdrivande löneökningar och en successivt försämrad konkurrenskraft, vilket återkommande krävde devalveringar.

En viktig förklaring till problemen var att den centraliserade lönebildningen gradvis föll samman under 1970-talet och slutligen kollapsade 1983. Den ersattes sedan av en ordning där lönebildningen i hög grad skedde på branschnivå, utan en tydlig samordning. I praktiken uppstod en situation där fackföreningarna inom olika branscher konkurrerade om att driva upp lönerna, med kostnadsdrivande löne- och inflationsspiraler som följd.

Mot denna bakgrund framstår Industriavtalets normerande roll och den samordning som präglar dagens lönebildning som en viktig institutionell förbättring. En förändring av denna ordning innebär att risken är överhängande för en återgång till ett mer konfliktfyllt och inflationsdrivande system.

Relativlöneförändringarna under Industriavtalet

En kritik som riktats mot Industriavtalet, och som tas upp av Österholm, är att dess normerande roll försvårar relativlöneförändringar. Industriavtalets på-

Sven-Olov Daunfeldt är professor i nationalekonomi och verksam som chefekonom vid Svenskt Näringsliv. sven-olov.daunfeldt@svensktnaringsliv.se

Petter Danielsson är verksam som makroekonom vid Svenskt Näringsliv. Petter.danielsson@svensktnaringsliv.se

stadda begränsningar för relativlöneförändringar är dock missvisande.

Industrins ekonomiska råd (2017) har tidigare konstaterat att denna kritik bygger på en felaktig uppfattning om kollektivavtalens förmåga att begränsa lönejusteringar utöver centralt avtalade bestämmelser. Kollektivavtalen är inga planekonomiska styrningsinstrument. De kompletterar, men ersätter inte, en fri arbetsmarknad där individer och företag avtalar om lönejusteringar utöver de centralt avtalade.

Märket är normerande för de avtalade löneökningarna, men därutöver finns utrymme för löneglidning och individuell lönesättning. Detta bekräftas i en ny rapport från Medlingsinstitutet (2026), som visar att relativlönerna under den senaste tioårsperioden har kunnat anpassas för både kvinnligt och manligt dominerade bristyrken, som sjuksköterskor, lärare, socialsekreterare, systemutvecklare, byggtjänstemän och poliser. Slutsatsen är att industrinormeringen inte utgör något avgörande hinder för att relativlöneförändringar ska kunna ske.

Lägstalönerna och konsekvenserna för outsiders

I linje med Österholms resonemang är utmaningen med dagens lönebildning därför inte främst dess övergripande utformning eller industrins normerande roll, utan i hur löner sätts i de delar av arbetsmarknaden där inträdesbarriärerna är som högst. I Sverige finns ingen lagstadgad minimilön, utan lägstalöner regleras i branschvisa kollektivavtal. Det finns därför skäl att särskilt uppmärksamma hur lönebildningen i Sverige påverkar personer som står utanför arbetsmarknaden.

Forskningen kring *insider-outsider*-problematik, som Österholm lyfter fram, visar att etablerade grupper på arbetsmarknaden (*insiders*) i viss utsträckning kan öka sina löner på bekostnad av de som saknar arbete (*outsiders*), genom

att prioritera högre löner framför ökad sysselsättning.

I flera inestegsbranscher som detaljhandeln, hotell- och restaurangbranschen och den privata städbranschen är lönerna i mycket hög utsträckning koncentrerade kring de kollektivavtalade lägstalönerna (Konjunkturinstitutet 2021). Detta indikerar att lägstalönen ligger över den nivå som krävs för att långtidsarbetslösa ska efterfrågas i tillräckligt hög omfattning.

Under 2000-talet har dessutom lägstalönerna i flera branscher ökat snabbare än medianlönerna. Det s k minimilönebettet har därmed ökat, särskilt i branscher där många lågkvalificerade arbeten finns (Konjunkturinstitutet 2021). Ur ett sysselsättningsperspektiv hade det varit mer gynnsamt om lönespridningen hade ökat.

Vi delar Österholms beskrivning att den svenska lönebildningen har många fördelar. Samtidigt är det tydligt att den, trots att den fungerar väl i grunden, fungerar mindre väl för dem som står långt från arbetsmarknaden, vilket bidrar till en hög jämviktsarbetslöshet. Demografiska förändringar i arbetskraftens sammansättning, med en ökad andel personer med svag utbildningsbakgrund, har förstärkt denna problematik. Det är samtidigt tveksamt att lönebildningen skulle kunna lösa dessa problem i någon större omfattning.

Spelplanen där arbetsgivarna byter arbetsfred mot löneökningar

När lönebildningen utvärderas bör spelplanen beaktas på vilken arbetsmarknadens parter agerar. Lite förenklat köper arbetsgivarsidan arbetsfred i utbyte mot löneökningar och vissa andra förändringar i avtalsvillkoren. Inför förhandlingarna sätter såväl arbetsgivarsidan som arbetstagersidan upp mål för vad man vill uppnå med förhandlingarna.

Arbetsgivarsidans mål om en fungerande normering med löneavtal som bi-

drar till internationell konkurrenskraft, har i rimlig utsträckning uppnåtts. Målet om ingångslöner eller andra avtalsvillkor som öppnar dörrar in till arbetsmarknaden och möjliggör att fler kommer i arbete har samtidigt inte uppnåtts. För att uppnå en lönebildning som leder till arbetsfred med löneökningar som är förenliga med kostnadsmässig internationell konkurrenskraft har alltså arbetsgivarna behövt acceptera och i stor utsträckning tillmötesgå de fackliga prioriteringarna avseende låglönesatsningar och höjda minimilöner.

Sysselsättning, reallöner och konkurrenskraft

Österholm ställer också frågan hur sysselsättning, reallöner och konkurrenskraft bör vägas mot varandra i lönebildningen framöver.

Vi menar att det inte nödvändigtvis finns någon inneboende målkonflikt mellan dessa variabler. En ökad lönespridning kan tvärtom bidra till både högre sysselsättning och bättre konkurrenskraft. När lönerna bättre speglar skillnader i produktivitet ökar efterfrågan på arbetskraft med lägre eller oprövad produktivitet.

Reallöneutvecklingen bestäms i huvudsak av produktivitetsutvecklingen. En förändring i lägсталönernas nivå i relation till medianlönerna behöver därför inte påverka den genomsnittliga reallöneutvecklingen i ekonomin, även om den naturligtvis kan påverka reallönen för enskilda, främst då personer som i dag har löner nära de befintliga lägсталönerna.

Statlig inblandning i lönebildningen är oacceptabelt

Statlig inblandning i lönebildningen är inte någon konstruktiv lösning på arbetsmarknadens *insider-outsider*-problematik. Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på att parterna själva tar ansvar för lönebildningen. Om sta-

ten börjar ingripa på ett sätt som uppfattas gynna den ena parten riskerar detta att undergräva förtroendet för systemet och försvåra konstruktiva förhandlingar. Resultatet blir sannolikt både högre lönekrav och fler konflikter.

Dessutom är lagstiftning ett tveegat svärd. Även om staten i ett givet läge skulle kunna bidra till att sänka inträdesbarriärerna på arbetsmarknaden, så finns det inget som garanterar att framtida lagstiftare inte gör det motsatta.

Statlig inblandning i lönebildningen riskerar att undergräva den modell som levererat stabila utfall under lång tid. En sådan inblandning, utan parternas samtycke, vore helt enkelt oacceptabelt.

Möjliga reformer inom ramen för modellen

Det finns flera åtgärder som skulle kunna bidra till lägre inträdesbarriärer på arbetsmarknaden inom ramen för dagens kollektivavtalsmodell.

Ett exempel är öppningsklausuler i kollektivavtal som möjliggör lägre lönenivåer eller större flexibilitet i vissa situationer. Ett annat är att skapa nya roller eller yrkeskategorier med lägre kvalifikationskrav, exempelvis enklare arbetsuppgifter på byggarbetsplatser eller i tjänstesektorn, där även lönen skulle kunna vara lägre än för den befintliga personalen (Plåt & Ventilationsföretagen 2016).

Fler avtal som endast anger en övergripande procentsats kan också öka utrymmet för lokala anpassningar. En annan möjlighet är att hålla tillbaka eller frysa lägсталönerna under en period för att gradvis minska minimilönebettet.

Problemet med samtliga av dessa förslag är att de i praktiken kräver fackligt medgivande, vilket går stick i stäv med fackets prioriteringar. En modell facken dock har varit villiga att pröva är de s k etableringsjobben, vilka innebär att företag under två år kan anställa en långtidsarbetslös eller nyanländ till en

mycket låg lön, samtidigt som staten genom en ersättning toppar upp den lönen till kollektivavtalade lägstanivå.

Denna anställningsform har än så länge inte tagit fart volymmässigt. Ett problem är att facket stoppat avtal om etableringsjobb inom flertalet typiska instegsbranscher – som hotell- och restaurang, handel och städning – där jobbpotentialen för etableringsjobb bör vara som störst. Staten behöver även tillse att Arbetsförmedlingen på ett positivt och konstruktivt sätt börjar bana väg för etableringsjobbet, något som än så länge inte fungerat. Om etableringsjobben trots detta inte tar fart kan ett alternativ vara att stärka de befintliga nystartsjobben, med en subventionsgrad motsvarande den i etableringsjobben.

Avslutande reflektion

Den svenska lönebildningen är i de flesta avseenden framgångsrik. Den har bidragit till stabila löneökningar, låg konfliktnivå och en god reallöneutveckling. Tvärtemot vad många påstår är den nuvarande modellen även fullt förenlig med relativlöneförändringar för sektorer och yrken där efterfrågan på arbetskraft är hög.

Samtidigt finns det skäl att diskutera hur systemet påverkar grupper som står utanför arbetsmarknaden. Om målet är en inkluderande arbetsmarknad har lönebildningen i sin nuvarande utformning – trots att den fungerar väl i grunden – fungerat mindre väl för dem som står långt från arbetsmarknaden. Den diskussion som Österholm efterlyser är därför välkommen.

Vi har visat att det finns åtgärder parterna kan vidta för att få lönebildningen att i högre grad fungera bättre för de som står långt från arbetsmarknaden. Sannolikt kommer dessa förändringar inte att vara tillräckliga eftersom merparten av de långtidsarbetslösa har en mycket svag konkurrensförmåga.

Vi delar Österholms slutsats att det behövs en politik för fler i arbete. En sådan politik måste innehålla reformer som leder till att företagare vågar anställa någon med låg eller oprövd produktivitet. För det krävs både åtgärder som ökar de arbetslösa drivkrafter att ta ett arbete, som jobbpremie och aktivitetskrav i försörjningsstödet, och åtgärder som gör det mer lönsamt att anställa långtidsarbetslösa. Men det krävs även ett bättre matchningsarbete, med matchningsinsatser som sätts in tidigare i arbetslösheten och ett utbildningssystem som rustar både ungdomar och vuxna för arbetsmarknadens krav.

Ska vi komma till rätta med utanförskapet på arbetsmarknaden måste vi vara beredda att vända på alla stenar. Diskussionen behöver samtidigt föras med både vår lönebildningsmodells styrkor och dess svagheter i åtanke. Ambitionen måste vara att utveckla den svenska förhandlingsmodellen snarare än att ersätta den, där riskerna med förändringar av modellen måste beaktas. Förändringar måste ske med stor försiktighet och utan att äventyra den internationella konkurrenskraft som den nuvarande modellen bidragit till att upprätthålla.

REFERENSER

Industrins ekonomiska råd (2017), *Den svenska industrin, Industriavtalet och framtida utmaningar*, Industrins ekonomiska råd, Stockholm.

Konjunkturinstitutet (2021), *Lönebildningsrapporten 2021*, Konjunkturinstitutet, Stockholm.

Kunskapsverket (2026), *Hur går integrationen?*, rapport, Kunskapsverket, Huddinge.

Medlingsinstitutet (2026), *Lönebildning och jämställdhet – ett regeringsuppdrag*, Medlingsinstitutet, Stockholm.

Plåt & Ventilationsföretagen (2016), "Stort intresse för Plåt & Ventilationsföretagens seminarium om nya yrkeskategorier och lägre ingångslöner", pressmeddelande 5 juli 2016.

Österholm, P (2026), "Arbetslösheten och lönebildningen i Sverige", *Ekonomisk Debatt*, årg 54, nr 4, s 47–52.