

# Lönebildningen och arbetslösheten

Svar till Österholm

TORBJÖRN HÅLLÖ

Pär Österholm argumenterar i sin text för att det ”är svårt att säga att det har genomförts några reformer som i grunden förändrat lönebildningen det senaste decenniet trots tydliga indikationer på att arbetsmarknaden har strukturella problem” (s 50).

Det är välkommet att akademiskt verksamma ekonomer intresserar sig för den svenska partsmodellen. Men bilden som författaren ger av den svenska partsmodellen brister. I denna replik vill jag peka på de betydande reformer som skett inom modellen de senaste årtiondena.

Inledningsvis kan det konstateras att svensk arbetsmarknad präglas av få konflikter, en relativt gynnsam reallöneutveckling, god internationell konkurrenskraft och en hög sysselsättning, särskilt bland kvinnor och äldre. Mogstad m fl (2025) pekar även på att den höga graden av jämlikhet i de nordiska länderna i stor utsträckning är en konsekvens av partsmodellen.

Det framstår som rimligt att beskriva den svenska partsmodellen – där lönebildningen är en central del – som framgångsrik och rationell.

Men Sverige har samtidigt en hög arbetslöshet i jämförelse med genomsnittet i Euroområdet och klyftan har dessutom tydligt vuxit under de senaste åren (se figur 1).

Den svenska partsmodellen är i ständig förändring. Under de senaste åren har ett stort antal reformer genomförts inom modellen. I grund och botten är den svenska partsmodellen ett tvångs-äktenskap mellan arbete och kapital. Äktenskapet är konstant. Men innehållet förändras. Låt mig ge några exempel

på det ständigt pågående reformarbetet.

Industriavtalet kom till år 1997 och ett nytt tecknades 2011. Avtalet har därefter ändrats både 2014 och 2016. Det omfattar numera såväl utvecklingsfrågor för industrin som förhandlingsordningen.

År 2004 slöt LO och Svenskt Näringsliv avtal om att bygga upp en egen organisation för att hantera omställning och arbetslöshet bland privat anställda arbetare. Svenska arbetare – *insiders* – avstår således varje månad genom avtalet delar av sitt eget löneutrymme för att underlätta omställningen för arbetslösa.

Svenska löntagare har under de senaste årtiondena även avsatt alltmer av sitt löneutrymme i kollektivavtalsförhandlingarna till tjänstepension. Detta har bidragit till att det i dag finns över 4 000 miljarder kr avsatta. Abdi m fl (2026) lyfter fram tjänstepensionerna som en central pusselbit bakom att Sverige i dag har en av Europas mest väl fungerande kapitalmarknader.

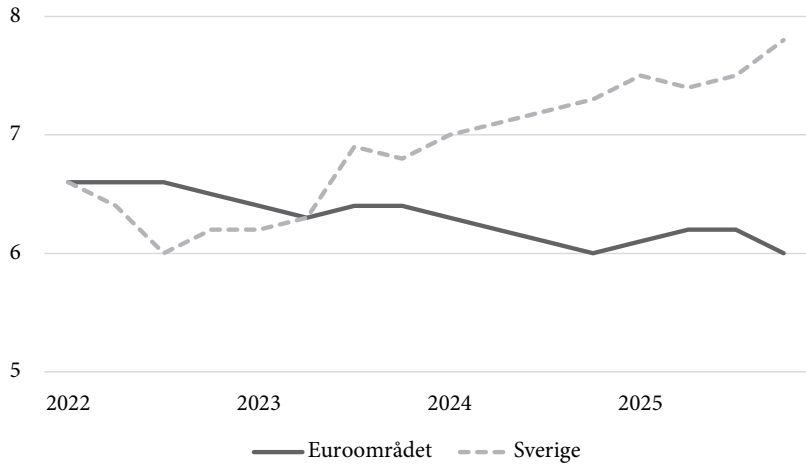
Arbetsmarknadens parter har tagit fram en särskild anställning för att få nyanlända och långtidsarbetslösa i jobb – Etableringsjobb. Anställningen gör det möjligt för en arbetsgivare att utan risk anställa en person som står långt ifrån arbetsmarknaden i upp till två år. Lönen som arbetsgivaren betalar är endast 8 300 kr i månaden. Personen som får anställningen ges möjlighet att bygga upp sina färdigheter och delta i utbildning så att anställningen kan övergå i en fast heltidsanställning. Antalet företag som använder etableringsjobb är än så länge lågt. Men förhoppningsvis kommer allt fler företag använda sig av anställningsformen i takt med att den blir mer känd.

En mycket genomgripande förändring av den svenska partsmodellen skedde när ett nytt huvudavtal slöts år 2022. I detta avtal så förstärktes omställningsmöjligheterna kraftigt; omställningsstudiestödet infördes samtidigt som an-

## INLÄGG

*Torbjörn Hållö* är LO:s chefsekonom. Han arbetar bl a med konjunkturbedömningar samt arbetsmarknads- och lönebildningsfrågor. [torbjorn.hallo@lo.se](mailto:torbjorn.hallo@lo.se)

Figur 1  
Arbetslösheten  
i Sverige och  
Euroområdet.  
20–64 år, andel  
av arbetskraften  
2022–25



Källa: Eurostat.

ställningsskyddet förändrades på ett sätt som arbetsgivarna bedömde skulle öka flexibiliteten på arbetsmarknaden.

I dagsläget har parterna på den privata sidan – Svenskt Näringsliv, LO och PTK – inlett förhandlingar om en ny central reglering av arbetsmiljö, pensioner och försäkringar. LO har dessutom begärt förhandling för att reglera om arbetstiden och sänka dagens 40-timmarsnorm.

Listan på stora reformer indikerar en partsmodell som är levande och under ständig förändring för att hantera olika samhällsekonomiska utmaningar.

Om vi tittar på de enskilda löneförhandlingarna under det senaste årtiondet så har märket också i högsta grad anpassats till den samhällsekonomiska utvecklingen. Lönekraven och löneavtalen har varit allt annat än statistiska.

Avtalen under 2010-talet präglades av en nedväxling för att stärka Sveriges internationella konkurrenskraft. Under denna period landade löneökningarna i avtalen på strax över två procent. År 2020 prolongerades avtalsrörelsen ett halvår på grund av pandemin. När vinstandelen under de senaste åren ökat så har avtalen växlat upp. Märket blev år 2025

3,4 procent och 3,0 procent år 2026.

Den stora variationen i avtalsutfall de senaste åren bör rimligen tolkas som att parterna i högsta grad låter samhällsekonomisk utveckling prägla avtalen.

Behöver då inte partsmodellen fortsätta utvecklas? Jo, absolut. Nya steg behöver hela tiden tas för att göra svensk arbetsmarknad mer välfungerande. Men för att ta kloka steg för att via partsmodellen bekämpa den höga arbetslösheten behöver dess orsaker analyseras med öppet sinne.

Svepande påståenden om att högre lägsta löner skulle ha betydande negativa effekter på arbetsmarknaden har svagt empiriskt stöd. Trots betydande höjningar av minimilöner i exempelvis Tyskland under de senaste åren så har arbetslösheten varit fortsatt låg.

Min analys är att den höga svenska arbetslösheten i huvudsak kan förklaras utifrån tre övergripande faktorer.

#### *Åtstramande ekonomisk politik*

Att arbetslösheten ökat de senaste åren beror i huvudsak på att finans- och penningpolitiken var för åtstramande under inflationskrisen. LO-ekonomerna har återkommande pekat på att den

svenska penningpolitiken inte anpassats till svenska förhållanden präglad av hög hushållsbelåning och rörliga räntor samt en centraliserad lönebildning.

### *Låga färdigheter hos invandrare*

Den strukturellt höga arbetslösheten är i flera delar en konsekvens av att Sverige har haft Europas högsta flyktinginvandring, i kombination med OECD:s mest oreglerade arbetskraftsinvandring, där betydande grupper som kommit till Sverige har haft låga kunskaper och färdigheter. Detta faktum kan studeras i den internationella PIAAC-undersökningen via SCB (2024). Undersökningen visar att Sverige har bland dom största gapen inom OECD mellan inrikes och utrikes föddas kunskaper och färdigheter.

### *Svag koppling mellan utbildning och arbete*

Sverige har i dag en förvånansvärt svag koppling mellan arbetsmarknaden och utbildningssystemet. Det är noterbart att Norge, Danmark och Tyskland alla tre har mycket mer utbredda system, för integration mellan arbetsmarknaden och utbildningssystemet, inte minst genom välförankrade modeller för lärlingar. Resultatet är att svenska arbetsgivare i mindre utsträckning än i våra grannländer är intresserade av att anställa personer med bristande erfarenhet från yrket. Detta gäller både för unga som stiger in på arbetsmarknaden och för redan etablerade som vill växla om och byta yrke.

Hur kan då parterna angripa de tre ovan huvudförklaringarna till arbetslösheten?

När det gäller samspelet med penningpolitiken så sker detta redan i dag genom att fackens krav utgår från inflationsmålet och inte, som i många andra europeiska länder, från faktisk inflation.

Parterna reglerar inte invandringen. Det är en fråga för statsmakterna. Men förhoppningsvis kan kollektivavtalen om etableringsjobb bidra till att underlätta integrationen på arbetsmarknaden.

Enligt min uppfattning så är det främst i punkt tre där parterna har möjlighet att flytta fram positionerna och tillskapa nya möjligheter för att förbättra möjligheterna för yrkesutbildning.

Parterna på den privata arbetsmarknaden borde sluta ett nytt ramavtal där företagen förpliktigar sig både att ta emot elever från de gymnasiala yrkesprogrammen och lärlingar efter utbildningen. Detta samtidigt som den fackliga sidan bör medverka till att, där det finns behov, hitta lämpliga former för anställningar och handledning som gör det enkelt och attraktivt för företagen att ta in elever och lärlingar.

Så för att sammanfatta. Den svenska partsmodellen är i ständig förändring. Nya steg måste hela tiden tas för att göra den än mer funktionell. Men den svenska arbetslösheten bör i första hand förstås som ett matchnings- och utbildningsproblem, inte som ett resultat av lönebildningen.

## REFERENSER

Abdi, I m fl (2026), "Boosting Competitiveness: 10 Actions for Deeper and Better Capital Markets in EU Member States", ECIPE No. 01/2026.

Eurostat (2026), "Unemployment by Sex and Age – Quarterly Data", Eurostat, Luxemburg.

Mogstad, M, K G Salvanes och G Torsvik (2025), "Income Equality in the Nordic Countries: Myths, Facts, and Lessons", NBER Working Paper 33444.

SCB (2024), "Ny statistik om vuxnas färdigheter – Sverige bland de fem främsta", Pressmeddelande, Statistiska centralbyrån, Stockholm.

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