

Arbetskraftsdeltagandet och lönebildningen i Sverige

Svar till Österholm

OSKAR NORDSTRÖM SKANS

REPLIK

Österholm (2026) ger en insiktsfull översikt över utvecklingen på den svenska arbetsmarknaden och lyfter viktiga frågor om relationen mellan arbetslöshet, matchning och lönebildning. Det är lätt att hålla med i den övergripande inriktningen. De utmaningar som Österholm pekar på är reella och ska tas på allvar. Min bedömning är dock att arbetslösheten och matchningsproblematiken inte ska ses som policymisslyckanden. Anledningen är att den främsta underliggande orsaken sannolikt är 2000-talets remarkabla ökning i arbetskraftsdeltagande, en utveckling som lett till höjd sysselsättning och kraftigt förbättrad arbetsmarknadsintegration.

Ökat arbetskraftsdeltagande leder till högre sysselsättning, och högre arbetslöshet

I början av 2000-talet kännetecknades svensk arbetsmarknad av såväl hög sysselsättning som högt arbetskraftsdeltagande. Både män och kvinnor arbetade i hög utsträckning, och pensionsåldern var hög relativt andra europeiska länder, därför fanns ingen uppenbar marginal att öka sysselsättningen ifrån (se t ex SOU 2011:11). Trots detta har arbetskraftsdeltagandet fortsatt öka under de senaste 25 åren. Men när utbudet ökar från redan höga nivåer så förändras sammansättningen av arbetskraften. Många av de senaste decenniernas största reformer – såsom jobbskatteavdrag, sjukförsäkringsreformer, etableringsreformer, och förändrade regler för förtidspensionering – har fokuserat på att få personer som har svårt att få arbete att ändå delta i arbetskraften. Det är svårt att belägga effekterna av enskilda reformer,

men det är otvetydigt att den samlade utvecklingen är mycket positiv. Sysselsättningsgraden har ökat samtidigt som nyanlända flyktingar kommer i arbete *mycket* fortare nu än de gjorde för 20 år sedan (se t ex Carlsson m fl 2026).

Men när arbetskraftsdeltagandet ökar bland grupper med svag arbetsmarknadsanknytning så förändras sammansättningen på arbetsmarknaden – och det innebär med automatik att matchningsproblemen försvåras och att arbetslösheten därför går upp. Framgångsrika utbudsreformer i en situation där de flesta med goda jobbchanser redan arbetar får därför tre konsekvenser: sysselsättningen ökar, arbetslösheten stiger som andel av arbetskraften, och en större del av de arbetslösa har svaga jobbchanser. Den fallande matchningskvaliteten ska därför inte betraktas som ett policymisslyckande i sig, utan ses som en utmaning som uppstår som en naturlig konsekvens av *lyckade* policyförändringar.

Relationen mellan arbetslöshet och genomsnittliga löner har förändrats

I Carlsson m fl (2026) visar vi att ett tidigare stabilt samband mellan regional arbetslöshet och löner – lönekurvan – i det närmaste har försvunnit i Sverige under de senaste 25 åren. Under perioden 1998–2010, då variationen i regional arbetslöshet i hög grad drevs av efterfrågechocker, fanns ett robust negativt samband mellan arbetslöshet och löner. I den senare delen av perioden, när arbetslöshetens variation alltmer kommit att spegla utbudsförändringar, har sambandet mellan arbetslöshet och lön helt försvunnit – trots att lönerna fortsatt svara på regionala efterfrågechocker.

Detta är en förändring som ligger väl i linje med det *insider-outsider*-perspektiv som Österholm diskuterar. Lönerna för *insiders* anpassas inte på grund av hög arbetslöshet om de som är arbetslösa inte är relevanta konkurrenter på arbets-

Oskar Nordström Skans är professor i nationalekonomi vid Uppsala universitet. Hans forskning är huvudsakligen inriktad på frågor som rör strukturomvandling, lönebildning och arbetsmarknadens funktionsätt. oskar.nordstrom_skans@nek.uu.se

marknaden. När arbetslösheten domineras av personer med svag arbetsmarknadsanknytning och svaga jobbchanser försvagas därför relationen mellan arbetslöshet och löner. En konsekvens är att den aggregerade arbetslösheten blivit ett allt sämre mått på resursutnyttjande och lönetryck.

Vi behöver justera relativlöner, inte aggregerade lönenivåer

Det genuina problemet är dock inte lönenivån i allmänhet utan *lönestrukturen vid inträdesmarginalen*. I Nordström Skans m fl (2017) diskuterade vi konsekvenserna av att Sverige internationellt sett har anmärkningsvärt få lågkvalificerade jobb och en mycket komprimerad lönefördelning. Lönekostnaderna riskerar därför att vara för höga, särskilt för arbetstagare utan etablerade meriter och med en svag förankring på arbetsmarknaden. Att rekommendera återhållsamhet i den allmänna lönebildningen som ett sätt att hantera matchningsproblemen på arbetsmarknaden är därför inte särskilt träffsäkert. En mer ändamålsenlig ansats är att differentiera avtalslöner så att inträdesmöjligheterna breddas för personer som har svaga jobbchanser. Parterna kan och bör därför skriva avtal som i högre utsträckning differentierar löner efter erfarenhet och arbetsuppgifter. Att detta är möjligt utan att löneutvecklingen för erfarna arbetstagare urholkas är centralt. Rent mekaniskt skapar återhållsamma löneökningar bland de inträdande i stället *större* utrymme för löneökningar bland de mer erfarna vid en given löneökningssnorm. Som vi konstaterade redan 2017, och insikterna tycks fortsatt vara relevanta, har dock de verktyg som skapats för detta ändamål – t ex yrkesintroduktionsavtal och snabbspår – i stor utsträckning misslyckats i implementeringskedet trots att intentionerna varit de rätta. Erfarenheterna visar således att det inte är trivialt att skapa system som

på ett bra sätt differentierar lönekostnaderna, men det är samtidigt hitåt som förändringsambitionerna bör riktas. För att underlätta för inträdande grupper, och samtidigt underlätta rekryteringen i verksamheter med rekryteringsproblem, bör parterna dessutom gemensamt verka för att onödiga kvalifikationskrav tas bort (Nordström Skans m fl 2026).

Avslutande kommentar

Österholms frågor till parterna är således välmotiverade men kan göras skarpare. Det relevanta är inte om parterna gör tillräckligt i allmänhet, utan om avtalsstrukturen vid inträdesmarginalen – särskilt kompetensbarriärer och lägstralöner för dem som saknar utbildning och/eller svensk arbetslivserfarenhet – verkligen är ändamålsenlig givet hur arbetsmarknaden ser ut. Arbetskraften har förändrats sedan avtalsmodellen utformades – och förändringen representerar i grunden en mycket positiv utveckling där arbetsutbudet *och sysselsättningen* ökat på ett markant sätt bland grupper som tidigare hade mycket svårt att komma i arbete. Behovet av relativa lönejusteringar är ett strukturellt problem kopplat till lågkvalificerade personers inträde på arbetsmarknaden – inte nödvändigtvis ett symptom på att lönerna är för höga i allmänhet. Den kanske viktigaste frågan som kan ställas till parterna – och här är sannolikt både fack och arbetsgivare medskyldiga – är varför de verktyg som redan skapats för att underlätta inträdet inte kommit till större praktisk användning.

REFERENSER

Carlsson M, I Häkkinen Skans och O Nordström Skans (2026), "Outsider Unemployment, Insider Wages, and the Disappearance of the Swedish Wage Curve", Riksbanken Working Paper Series 459, Stockholm.

Nordström Skans O, S Eriksson och L Ångviker (2017), *Åtgärder för en inkluderande*

arbetsmarknad – SNS Konjunkturrådsrapport 2017, SNS Förlag, Stockholm.

Nordström Skans O, G Graetz, L Hensvik och O Åslund (2026), *Personalförsörjningen i välfärdsektorn – SNS Konjunkturrådsrapport 2026*, SNS Förlag, Stockholm.

SOU 2011:11, *Långtidsutredningen – 2011*, Fritzes, Stockholm.

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