

Arbetslösheten och löne- bildningen i Sverige

PÄR ÖSTERHOLM

Den svenska arbetslösheten har under en längre tid varit hög oavsett om det har rätt låg- eller högkonjunktur (se figur 1). Den är även hög vid en internationell jämförelse; enligt Eurostat (2026) hade Sverige den fjärde högsta arbetslösheten i EU under det tredje kvartalet 2025.

I linje med detta bedömer Konjunkturinstitutet (2025) att jämviktsarbetslösheten är hög – för närvarande 7,3 procent (se figur 1). Denna siffra omges naturligtvis av en inte försumbar osäkerhet men torde ändå indikera att det finns strukturella problem på den svenska arbetsmarknaden.

En starkt bidragande orsak till den höga jämviktsarbetslösheten är en dålig matchning – de arbetslösa har inte den utbildning eller de kompetenser som efterfrågas av arbetsgivarna; se t ex Arbetsförmedlingen (2025). Detta förklaras i en relativt omfattande utsträckning av utrikesfödda, vilka dels saknar gymnasieutbildning i påtagligt större utsträckning än inrikesfödda, dels har en hög andel av dem svaga språkkunskaper.¹

Den höga arbetslösheten på den svenska arbetsmarknaden bör förvisso

nyanseras. Det är värt att notera att såväl arbetskraftsdeltagande som sysselsättningsgrad är höga vid en internationell jämförelse; se t ex OECD (2025). Detta innebär dock inte att den höga arbetslösheten är oproblematiserad och den är per definition relaterad till det faktum att en relativt hög andel av befolkningen i åldern 20 till 65 år – ca 20 procent – inte var självförsörjande 2023; se t ex SCB (2026).

Det är okontroversiellt att dra slutsatsen att den höga arbetslösheten ses som ett problem i samhällsdebatten. Det tycks också råda en viss samstämmighet kring somliga åtgärder som borde vidtagas i ljuset av problematiken. Till exempel förefaller utbildningsåtgärder omfattas relativt brett av politiker, arbetsmarknadens parter, forskare och debattörer. Även subventionerade anställningar – såsom nystartsjobb, introduktionsjobb och etableringsjobb – tycks ha ett tämligen högt stöd, även om dessa inte verkar vara fullt lika populära som utbildningsåtgärder.²

Man måste dock fråga sig hur troligt det är – givet problematikens omfattning och struktur – att sådana åtgärder skulle vara tillräckliga för att åstadkomma en lösning. Det är kort och gott orealistiskt att tro att utbildning är lösningen för alla.³ Dessutom är såväl utbildningsåtgärder som subventionerade anställningar relativt kostsamma.⁴ Det är därför rimligt att fråga sig vilka andra

INLÄGG

*Pär Österholm är professor i nationalekonomi vid Handelshögskolan vid Örebro universitet och *Principal Economist* vid New South Wales Treasury. Hans forskning är huvudsakligen inriktad på makrofinans, prognoser och penningpolitik. De åsikter som uttrycks i denna artikel är författarens egna och reflekterar inte nödvändigtvis åsikterna hos New South Wales Treasury eller delstatsregeringen i New South Wales.*
par.osterholm@oru.se

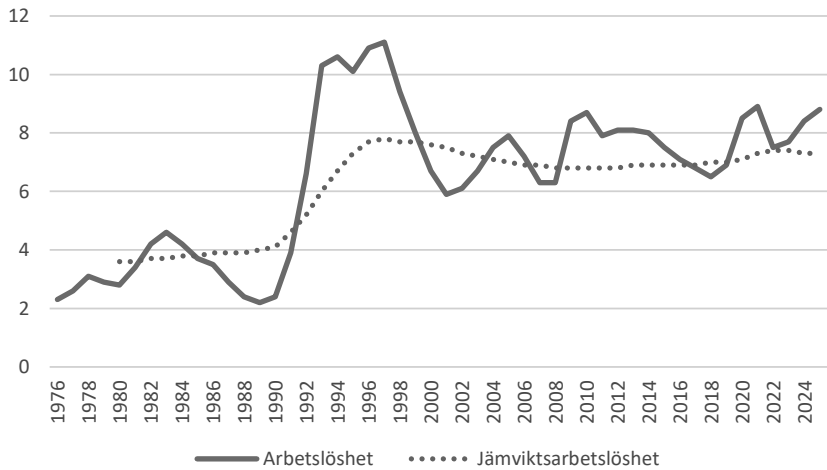
¹ Till exempel har Regeringen (2026) påpekat att många saknar ”tillräckliga läsfärdigheter för att kunna ta till sig information och delta aktivt på arbetsmarknaden”.

² För ett relativt nyligt exempel på debatt med olika ståndpunkter rörande subventionerade anställningar, se Hellberg (2025) och Argulander (2025). Analyser och diskussioner kring effekter av subventionerade anställningar återfinns bl a i Forslund (2018) och Liljeberg och Lundin (2025).

³ Se t ex Finanspolitiska rådet (2016) som noterade att en hög andel endast hade högst nio års grundskoleutbildning och att det inte var realistiskt att dessa skulle kunna skaffa sig de kvalifikationer som behövs för att bli anställningsbara. Mer nyligen påpekade Arbetsförmedlingen (2025) att det varit en långvarig utmaning att hitta arbetssökande som har såväl rätt förutsättningar som motivation för att delta i arbetsmarknadsutbildning.

⁴ Riksrevisionen (2023) noterar t ex att över 18 miljarder kr betalades ut för subventionerade anställningar 2022. Detta motsvarade ca 0,3 procent av BNP. Dessutom lyfter Riksrevisionen i rapporten att de subventionerade anställningarna riskerar att missbrukas.

Figur 1
Arbetslöshetsgrad
och jämviktsarbets-
löshet



Anm: Procent. Variablerna avser åldersgruppen 15–74 år. Arbetslöshetsgraden ges som antalet arbetslösa som andel av arbetskraften.

Källa: Konjunkturinstitutet.

stenar som det är relevant att vända på i samband med en diskussion om en lägre jämviktsarbetslöshet i Sverige. I denna artikel lyfts en relativt uppenbar kandidat fram, nämligen lönebildningen.

Vad är en välfungerande lönebildning?

Det brukar ofta framhållas att den svenska lönebildningen är en välfungerande process. Det är inte bara parterna själva som anser detta – de får relativt ofta även medhåll från andra delar av samhället. För att ge några relativt nyliga exempel på detta kan det nämnas att Svenskt Näringslivs vice VD Karin Johansson och TCO:s ordförande Therese Svanström (2022) konstaterade att ”Partsmodellen har varit ett framgångsrikt tillvägagångssätt för den svenska lönebildningen under lång tid” och att LO:s ordförande Johan Lindholm och avtalssekreterare Veli-Pekka Säikkälä (2025) menade att ”I grunden fungerar lönebildningen på svensk arbetsmarknad väl”. Vidare påpekade Ratios VD – och tillika professor i sociologi – Charlotta Stern och organisationens vice VD Jonas Grafström (2023) att ”... lönebildning är parternas uppdrag. Detta upp-

drag klarar modellen med den äran...” och även Medlingsinstitutets generaldirektör Irene Wennemo (2026) uttryckte ett liknande omdöme: ”Sammantaget fungerar emellertid svensk lönebildning väl.”

Påståendet om en välfungerande lönebildning ifrågasätts förvisso i viss mån emellanåt utifrån olika aspekter, där negativa sysselsättningseffekter av höga lögstälöner eller att ett överdrivet fokus på Industriavtalets normerande roll försvårar relativlöneförändringar förefaller tillhöra de vanligare; se t ex Bergh (2007), Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2016), Finanspolitiska rådet (2016), Segerfelt (2016), Gottfries (2019) och Zetterwall (2025). På det stora hela är det dock många som instämmer i påståendet att lönebildningen fungerar väl och tar detta som en anledning till en annan vida spridd åsikt, nämligen att staten inte ska blanda sig i lönebildningen utan lämna frågor kring denna till arbetsmarknadens parter att förhandla om; se t ex Johansson och Svanström (2022) och Widolf (2023).

Exakt vad som kännetecknar en välfungerande lönebildning finns det

varierande åsikter om. I den mån vi är intresserade av en god samhällsutveckling (vilket man naturligtvis också kan diskutera vad det är) så är det rimligt att ta ett samhälleligt perspektiv som beaktar helheten och inte bara särintressen.⁵ En definition av en välfungerande lönebildning som kan ses som att vara i linje med en sådan utgångspunkt – och som har en samtida svensk kontext – ges av Medlingsinstitutet (2015, s 9) som beskriver det på följande sätt:

Lönebildningen bör leda till en god reallöneutveckling. Den bör också medverka till högre sysselsättning, medföra få arbetsmarknadskonflikter, upprätthålla den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll och därmed bidra till det svenska näringslivets internationella konkurrenskraft. Lönebildningen bör också möjliggöra relativlöneförändringar, vilket kan inbegripa förändringar av förhållandet mellan lönenivåerna i typiskt kvinnliga och typiskt manliga yrken eller sektorer. En väl fungerande lönebildning ska alltså främja ett antal grundläggande faktorer för en god ekonomisk och social utveckling.⁶

Fungerar lönebildningen väl i Sverige?

Hur fungerar då den svenska lönebildningen? Om vi inledningsvis fokuserar på reallöneutvecklingen så kan det

konstateras att denna varit relativt god. Mellan 2000 och 2021 var den årliga ökningstakten ungefär dubbelt så hög som under 1970- och 1980-talen. Genomsnittet för hela perioden sedan millennieskiftet dras ner påtagligt av den höga inflationen 2022 och 2023 men landar ändå på ca 1,1 procent. Trots dessa två extremt svaga år var den genomsnittliga årliga ökningstakten under perioden högre än under 1970- och 1980-talen.⁷

Beträffande Medlingsinstitutets övriga kriterier så kan man konstatera att Sverige har låg konfliktgrad på arbetsmarknaden; se t ex Medlingsinstitutet (2025b). Industriavtalets normerande roll måste ses som väl upprätthållen. Som påpekades ovan har detta dock inte nödvändigtvis varit odelat positivt då det möjligen har skett i sådan utsträckning att det har försvårat relativlöneförändringar.

Det är dock svårt att hävda att sysselsättningsutvecklingen i Sverige kan ses som en framgångssaga givet den höga arbetslöshetsgraden. Undertecknad menar därför att det finns skäl att nyansera bilden av den svenska lönebildningen och fråga vad som bör och kan göras anorlunda framgent.

Framtidens lönebildning i Sverige:

Quo vadis?

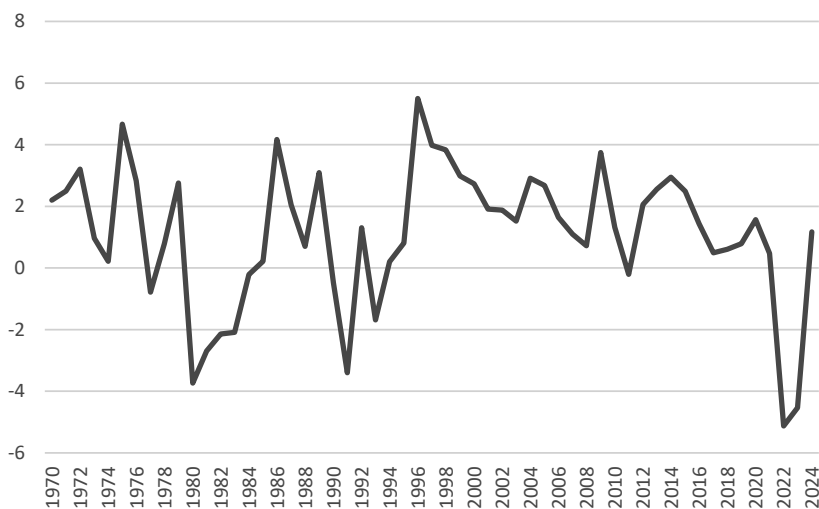
Som påpekats ovan framförs kritik mot hur lönebildningen fungerar titt som

⁵ Det är värt att notera att man rent principiellt behöver veta vad syftet är med en aktivitet för att kunna utvärdera den. Mer tekniskt uttryckt behöver vi veta vad målfunktionen eller förlustfunktionen är.

⁶ Denna formulering har delvis sin grund i den definition som användes i Regeringens proposition (1999/2000:32) i samband med Medlingsinstitutets grundande. Medlingsinstitutet (2025a) använder en kortare och mer översiktlig definition.

⁷ Den svenska lönebildningen under 1970- och 1980-talen beskrivs generellt som problematisk; se t ex Öberg (2008). Detta var ett omdöme som i viss mån uttrycktes också i realtid – se t ex artikeln av Lars Calmfors i *Ekonomisk Debatt* 1986 vars första mening är föredömligt tydlig: ”Det råder i dag stor enighet om att det svenska lönebildningssystemet fungerar dåligt” (Calmfors 1986, s 51). De nominella löneökningarna var generellt sett påtagligt högre än vad som kunde motiveras utifrån den inhemska produktivtetsutvecklingen och kostnadsutvecklingen i utlandet, givet en fast växelkurs och ett önskemål om en bibehållen (eller ökad) konkurrenskraft. Med ett fokus på låg arbetslöshet ledde detta till en ”devalveringscykel!”; se t ex Jakobsson (1997).

Figur 2
Reallöneutveckling



Ann: Årlig procentuell förändring. Nominella löner har deflaterats med KPI.

Källa: Medlingsinstitutet via Macrobond.

tätt, men denna har inte fått något större genomslag. 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.

En möjlig anledning till detta skulle kunna vara att den så kallade *insider-outsider*-teorin har en inte försumbar giltighet på den svenska arbetsmarknaden. En central del av denna kan förenklat beskrivas som att arbetstagarorganisationerna ser till sina anställda medlemmars intressen när lönen sätts; se t ex Lindbeck och Snower (1988, 2010). Arbetstagarorganisationer (och även arbetsgivarorganisationer) är särintressen och det är med detta i beaktande inte orimligt att de i första hand ser till sina medlemmars in-

tressen.⁸ Men det bör också noteras att parterna har en särställning i samhället, bl a genom den roll som kollektivavtal spelar på svensk arbetsmarknad. Och om man av lagstiftaren har givits en särställning, och sedan dessutom kräver att lagstiftaren ska hålla sig borta från området, kan det också argumenteras för att medborgarna kan ställa krav på att bredare samhällliga mål beaktas och inte bara medlemmarnas.

Det kan noteras att både generella och mer specifika förslag har framförts för att stödja arbetsmarknadens utsatta grupper. Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2016) argumenterade mer översiktligt för utbildningsåtgärder och återhållsamhet med minimilöner och poängterade dessutom att dessa åtgär-

⁸ Man kan t ex notera att Johansson och Svanström (2022) skrev följande: ”I Sverige bestäms löner och arbetsvillkor i kollektivavtal efter förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Parterna gör i förhandlingar en avvägning mellan *sina* behov, vilket innebär att löner och villkor anpassas till de förhållanden som är rimliga för varje bransch där ett kollektivavtal träffas.” (Kursivering tillagd av undertecknad.) Det finns en risk att denna formulering här övertolkas, men det är ju kanske ännu troligare att det representerar vad dessa representanter för arbetsmarknadens parter faktiskt menar.

der inte borde ses som substitut utan komplement. Finanspolitiska rådet (2016) var något mer konkret när det slog ett slag för jobb med låga kvalifikationskrav och en lön under avtalade lägstralöner för att förbättra integrationen; dessa anställningar skulle dock endast riktas till personer med mycket låga kvalifikationer och som dessutom saknade erfarenhet från den svenska arbetsmarknaden.

Mer nyligen har Produktivitetskommissionen (2025) föreslagit en mer decentraliserad och flexibel lönebildning i syfte att låta relativlöner återspegla förändringar i efterfrågan på arbetskraft. De framstår dock som relativt återhållsamma i sin reformvilja genom att påpeka att den svenska arbetsmarknadsmodellen har varit framgångsrik och att eventuella förändringar borde präglas av noggranna övervägningar och ett försiktigt genomförande.

I ljuset av det behov av förändring av den svenska lönebildningen som förefaller finnas – och den frånvaro av reformer som trots detta setts – ställer jag därför här ett antal frågor till några utvalda forskare och representanter för arbetsmarknadens parter:

Gör arbetsmarknadens parter tillräckligt mycket för att öka sysselsättningen bland utsatta grupper på arbetsmarknaden? Hur bör sysselsättning – och framför allt då för utsatta grupper – vägas mot reallöner, konkurrenskraft och relativlöner framgent?

Om arbetsmarknadens parter inte gör tillräckligt mycket, vad borde de göra? Finns andra viktiga faktorer och mekanismer som det måste tas hänsyn till för att åstadkomma bättre utfall för utsatta grupper? Vilka reformer vore önskvärda? Bör institutionella arrangemang och/eller lagstiftning förändras?

Lönebildningen kan naturligtvis inte lösa alla problem på den svenska arbetsmarknaden. Dessutom går det inte att förneka att det finns svåra avväg-

ningar att göra mellan sysselsättningspolitiska och fördelningspolitiska mål. Men ett första steg för att åstadkomma en förbättring är att föra en diskussion om problematiken. Förhoppningsvis kan deltagarna i denna tänka både fritt och rätt så att konstruktiva och effektiva förslag kan föras fram. Dessa förslag kommer näppeligen att vara populära i alla läger; hade enkla lösningar som tilltalade alla läger funnits så hade de med stor sannolikhet redan genomförts. Det kan således noteras att det andra steget i en förbättringsprocess – dvs att faktiskt implementera förändringar – därmed inte nödvändigtvis kommer att vara enkelt. Men låt oss hoppas att jag har fel i den prediktionen. Det är som bekant svårt att göra prognoser, särskilt om framtiden.

REFERENSER

- Arbetsförmedlingen (2025), *Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2025*, Arbetsförmedlingen, Stockholm.
- Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2016), *Arbetsmarknadsekonomisk rapport. Dags för större lönespridning?*, Arbetsmarknadsekonomiska rådet, Stockholm.
- Argulander, L-L (2025), "Arbetsmarknaden behöver inte samma gamla skåpmat", *Dagens Industri*, 4 september 2025.
- Bergh, A (2007), *Den kapitalistiska välfärdsstaten*, Ratio, Stockholm.
- Calmfors, L (1986), "Arbetsmarknadsorganisationerna och lönerna", *Ekonomisk Debatt*, årg 14, nr 1, s 51–59.
- Eurostat (2026), "Statistics Explained", (<https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/>).
- Finanspolitiska rådet (2016), *Svensk finanspolitik 2016*, Finanspolitiska rådet, Stockholm.
- Forslund, A (2018), "Subventionerade anställningar – avvägningar och empirisk evidens", IFAU Rapport 2018:14, Uppsala.
- Gottfries, N (2019), "Europanormen saknar relevans. Om sambandet mellan lönebildning, penningpolitik, växelkurs och konkurrenskraft", *Lönebildning för jämlikhet* – nr 7, 6F.
- Hellberg, P (2025), "Arbetsmarknadspolitiken lyser med sin frånvaro", *Dagens Industri*, 29 augusti 2025.

- Jakobsson, U (1997), "Den svenska devalveringscykeln", *Ekonomisk Debatt*, årg 25, nr 3, s 141–154.
- Johansson, K och T Svanström (2022), "Blanda inte in staten i den svenska lönebildningen", *Dagens Industri*, 1 december 2022.
- Konjunkturinstitutet (2025), "Prognosdatabasen, Prognos", december 2025, Konjunkturinstitutet, Stockholm, <https://prognos.konj.se/PXWeb/pxweb/sv/>.
- Liljeberg, L och M Lundin (2025), "Introduktion till jobb", IFAU Rapport 2025:22, Uppsala.
- Lindbeck, A och D Snower (1988), "Cooperation, Harassment, and Involuntary Unemployment: An Insider-Outsider Approach", *American Economic Review*, vol 78, s 167–188.
- Lindbeck, A och D Snower (2010), "Insiders versus Outsiders", *Journal of Economic Perspectives*, vol 15, s 165–188.
- Lindholm, J och V-P Säikkälä (2025), "Huvudorganisationerna måste ta ansvaret", *Dagens Industri*, 17 november 2025.
- Medlingsinstitutet (2015), *Lönebildning och jämställdhet*, Medlingsinstitutet, Stockholm.
- Medlingsinstitutet (2025a), *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2024*, Medlingsinstitutet, Stockholm.
- Medlingsinstitutet (2025b), "Konfliktstatistik i Norden", Medlingsinstitutet, Stockholm, <https://www.mi.se/medling-konflikt/konfliktstatistik-norden/>.
- OECD (2025), *OECD Economic Surveys: Sweden 2025*, Paris.
- Produktivitetsskommissionen (2025), *Fler möjligheter till ökat välbefinnande*, SOU 2025:96.
- Regeringen (2026), "Arbetslösheten i Sverige – så ser den ut", <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/arbetsmarknad/arbetslosheten-i-sverige--sa-ser-den-ut/>.
- Regeringens proposition (1999/2000:32), *Lönebildning för full sysselsättning*.
- Riksrevisionen (2023), "Subventionerade anställningar – att motverka fel i ett system med allvarliga risker", RiR 2023:17, Stockholm.
- SCB (2026), "Statistikdatabasen", <https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/>.
- Segerfelt, F (2016), *Tio myter om lägre ingångslöner*, Timbro, Stockholm.
- Stern, C och J Grafström (2023), "Minimalönerna medför en massiv förlust", *Svenska Dagbladet*, 28 oktober 2023.
- Wennemo, I (2026), "Svensk lönebildning fungerar väl", blogginslag, 19:e februari 2026, <https://www.mi.se/nyheter/2026/svensk-lonebildning-fungerar-val>.
- Widolf, P (2023), "Principiellt fel av regeringen att lägga lönegolv", *Norran*, 22 november 2023.
- Zetterwall, A (2025), "Sänk lönen – och få slut på arbetslösheten", *Expressen*, 7 november 2025.
- Öberg, S (2008), "Lönebildning och penningpolitik", tal, Folkets hus, Stockholm, 5 december 2008.