



Anna Danielsson Öberg.

Bild: Ola Harström

## Arbetarkvinnor sist i kön när miljontals ska få nya löner

2017-01-10 | Anna Danielsson Öberg

### KRÖNIKA/EKONOMI

Bland akademiker och tjänstemän går det framåt – men för en majoritet av kvinnorna kommer avtalsrörelsen inte att innebära några förbättringar vad gäller könslönegapet. LO-förbunden kunde inte komma överens, skriver Anna Danielsson Öberg i en krönika inför 2017 års stora avtalsrörelse.

**Anna Danielsson Öberg** är en av Sveriges mest meriterade arbetsmarknadsreportrar och har skrivit i en lång rad tidningar. Hon har också skrivit flera böcker, bland dem *Lönekamp med förhinder: om kvinnolöner i vård och verkstad*.

Snart är det dags för Sveriges avtalsförhandlare att ta plats runt förhandlingsborden. Tillsammans ska de förhandla fram nya löner och villkor för 2,5 miljoner löntagare. Den som hoppas att vinterns förhandlingar ska innebära stora framsteg i kampen för jämlika löner riskerar att bli besviken. På förhand finns inga särskilda satsningar på kvinnor aviserade.

Oftast hinner fackens och arbetsgivarnas förhandlare pusta ut mellan förhandlingsvarven. Det brukar finnas tid att avsluta en avtalsrörelse innan det är dags att börja nästa. Men så är det inte den här gången. Bläcket hann knappt torka på de ettåriga uppgörelserna under våren 2016 innan det var dags för fack och arbetsgivare att börja fundera över vilka krav de skulle ställa inför 2017 års förhandlingar.

Den kommande avtalsrörelsen är minst lika stor som den föregående. Det innebär att löner och villkor ska förhandlas fram för cirka 2,5 miljoner anställda. Att fack och arbetsgivare på förhand är djupt oense om hur mycket pengar det finns att förhandla om är absolut ingen överraskning. Så är det alltid.

Möjligen är budskapet och tonen bistrare från arbetsgivarna än tidigare. Enligt arbetsgivarsidans företrädare finns det i praktiken inte något utrymme alls för löneökningar i år.

Fackförbunden har den motsatta uppfattningen. Svensk ekonomi går bra och det finns därför pengar till reallöneökningar.

Strax före jul presenterade facken inom industrin sina lönekrav liksom LO. I båda fallen krävdes löneökningar på 2,8 procent – samma nivå som för ett år sedan. Då slutade de avtalade löneökningarna på 2,2 procent.

Vid sidan av lönekravet gör fackförbunden olika prioriteringar. Tjänstemän och akademiker kräver till exempel att rätt till delpension införs i tjänstesektorn. På de avtalsområden där den här rätten redan finns kräver alla fack förbättrade villkor för delpensionen. Ett annat tjänstemannakrav är utfyllnad av den ersättning som Försäkringskassan betalar vid vård av sjukt barn.

**En fråga som kommit i skymundan det senaste året är kvinnors lägre löner. Inför avtalsrörelsen 2016 var uppmärksamheten stor. Det gällde inte minst inom LO som fattade beslut om att halvera löneskillnaderna mellan kvinnor och män fram till 2028.**

Men så här långt har målen inte gett några påtagliga avtryck i verkligheten. Under förra avtalsrörelsen fick visserligen Kommunals undersköterskor löneökningar som gav 500 kronor extra i månaden jämfört med andra. Men det är en satsning som endast kommer en begränsad grupp till godo och därför bara marginellt påverkar relationerna mellan kvinnor och mäns löner på hela arbetsmarknaden.

Och inför årets avtalsrörelse [finns inte några särskilda kvinnolönesatsningar alls](#) i LO-förbundens krav. Oenigheten mellan förbunden om hur en sådan ska formuleras var helt enkelt för stor och i stället blev det krav på en låglönesatsning. Den innebär att de som tjänar under 24 000 kronor i månaden ska få 672 kronor mer i månaden. Omräknat i procent blir krontalet högre ju lägre månadslönen är.

Men de 672 kronorna är som sagt bara ett krav. Det ska förhandlas först och sedan får vi se vad som blir kvar. Arbetsgivarna är mycket kritiska och negativt inställda och säger på förhand tvärnej till allt vad låglönesatsningar heter.

Också om låglönesatsningen lyckas kommer den knappast att påverka könslönegapet bland LO-förbunden. Ska gapet krympa krävs betydligt mer långtgående låglönesatsningar. När det är dags att summera hur löneskillnaderna utvecklats för LO:s kvinnor och män är risken därmed stor att inget har hänt. I värsta fall kan utvecklingen ha gått åt fel håll. Skillnaden kan ha ökat.

**Paradoxalt nog kan löneskillnaderna mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden som helhet ändå fortsätta minska. Förklaringen är det som sker bland kvinnliga tjänstemän och akademiker. Kvinnor är bättre utbildade än män och numera blir också allt fler kvinnor chefer, vilket ökar deras löner och minskar löneskillnaderna. Inom den kommunala sektorn är det också flera stora kvinnodominerade yrkesgrupper som sedan några år tillbaka har marknadsvinden i ryggen.**

Bristen på arbetskraft börjar bli mycket påtaglig när det gäller lärare, sjuksköterskor och socialsekreterare och arbetsgivarna måste därmed locka med högre löner och bättre villkor.

Avtalen för merparten av de här grupperna är dessutom sifferlösa, vilket i realtid gör det svårt att följa och analysera utvecklingen. Det saknas siffror på hur höga – eller låga – löneökningarna blir vid de lokala förhandlingarna eller vid lönesamtalen mellan chef och den enskilde anställda.

Exakt hur löneutvecklingen varit inom de här avtalsområdena finns det inga detaljerade officiella siffror på. Men rapporter och redovisningar från facken tyder på att många tjänstemannagrupper har fått löneökningar som ligger flera procentenheter högre än industrimärkets dryga två procent.

De här kvinnodominerade tjänstemannaförbundens målsättning är givetvis att fortsatt utnyttja marknadsvinden också i den kommande avtalsrörelsen.

**I bästa fall innebär utvecklingen att tjänstemannakvinnorna förbättrar sin löneutveckling i förhållande till männen. Det skulle i så fall leda till att könslönegapet som helhet minskar något snabbare jämfört med dagens snigelfart.**

**Men en stor grupp, arbetarkvinnorna, är inte med i utvecklingen. Deras egna företrädare kan inte enas om vad som ska göras. Vad det leder till återstår att se.**

**Källa: Feministiskt Perspektiv**