

VARJE TIMME RÄKNAS

En studie av ojämställda löneinkomster och arbetstider i handeln

Fackföreningsrörelsen har som uppdrag att arbeta för att alla löntagare, oavsett kön ska kunna leva på sin lön och arbeta med goda villkor.

Att det dessvärre råder betydande skillnader i arbetsvillkor mellan män och kvinnor som grupp är väl belagt. Det gäller såväl anställningsförhållanden som inflytandet över sitt arbete och möjligheten att kombinera arbete, fritid och familj. Och inte minst – inkomsten.

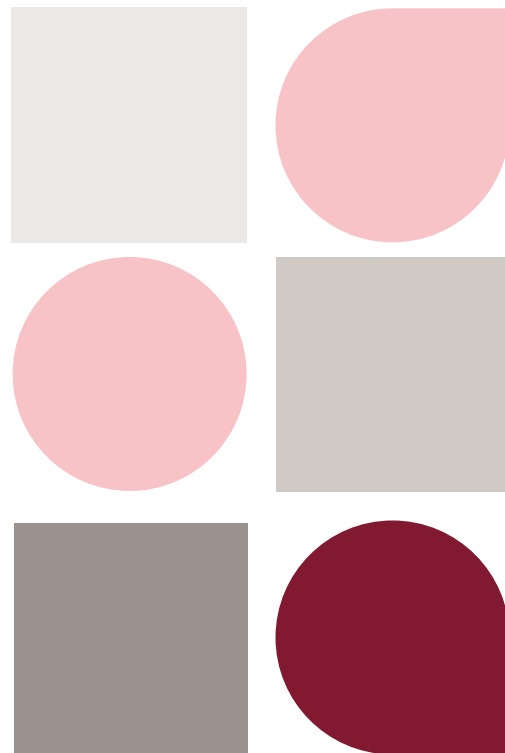
Den här kortrapporten redogör för hur löner och arbetstider skiljer sig mellan män och kvinnor som jobbar inom handeln och vad det innebär för de pågående kollektivavtalsförhandlingarna.

Skillnader i lön och arbetstid inom handeln

På samhällsnivå vet vi att män generellt har högre lönenivåer än kvinnor, och det mönstret återfinns även i handelsbranschen. Enligt den senaste partsgemensamma lönestatistiken (2022) tjänar kvinnor inom detaljhandeln 160 kronor¹ i timmen och män 166 kronor i timmen, vilket innebär att den genomsnittliga timlönen för kvinnor i detaljhandeln är 96,4 procent av den genomsnittliga timlönen för män. Kvinnor inom lager och e-handel tjänar 168 kronor i timmen jämfört med mäns 173,55 kronor i timmen. Det gör att skillnaden mellan de genomsnittliga timlönerna där är tre procent.

Timlönerna brukar ofta räknas upp till heltider

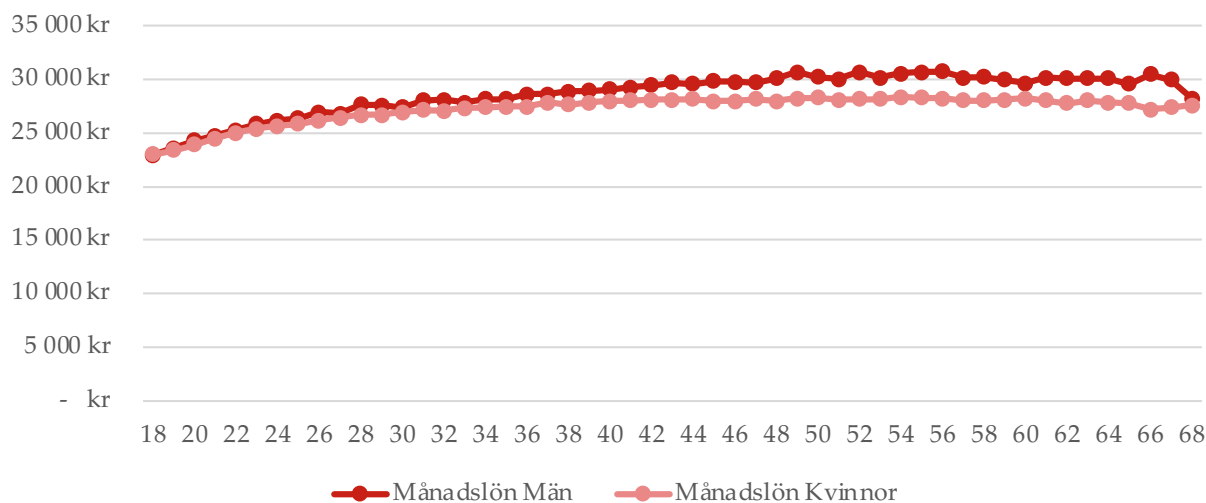
för att vara jämförbara med andra branscher där månadslön är norm. Enligt en sådan uppräknings skulle kvinnor inom detaljhandeln tjäna i genomsnitt 26 600 kronor i månaden om de jobbade heltid, medan män med samma arbetstidsmått skulle tjäna 27 600 kronor i månaden. Motsvarande uppräknings inom lager och e-handel innebär att en kvinna som jobbar heltid i genomsnitt skulle tjäna 28 100 kronor i månaden, jämfört med 29 000 kronor för en man. I diagrammet nedan visas den genomsnittliga timlönen uppräknat till heltid inom detaljhandeln uppdelat på ålder och kön.



¹Timlöner är avrundade till närmsta heltal och månadslöner till närmsta hundratal

Löneskillnader mellan män och kvinnor 18-68 år i detaljhandeln

Timlöner uppräknade till heltid



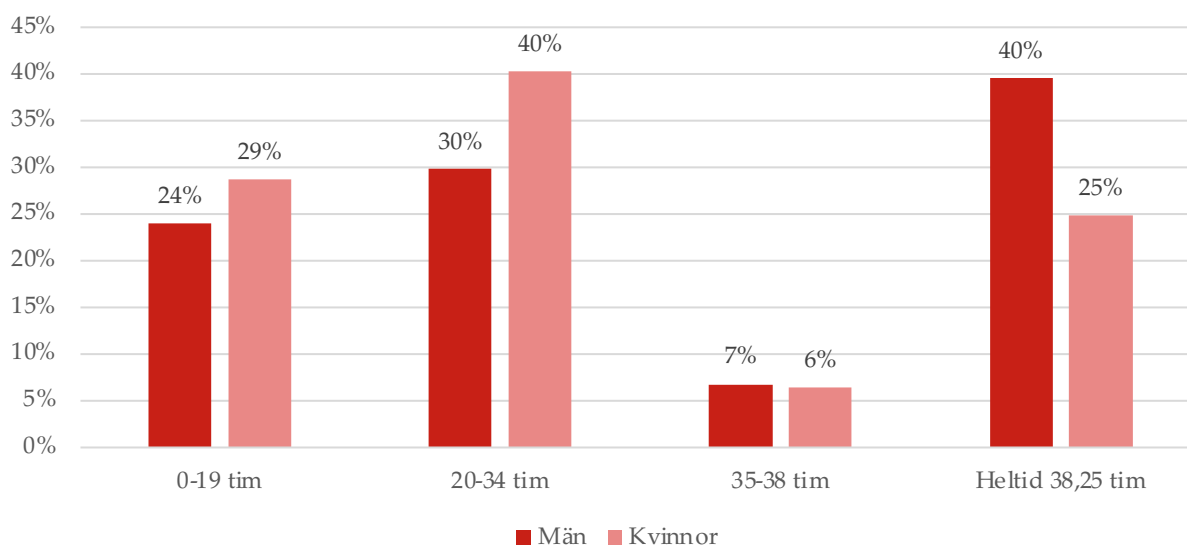
Källa: Partsgemensam statistik och egna beräkningar

Att enbart se till vilken timlön de anställda har ger dock en falsk bild av hur mycket handelsanställda faktiskt får ut i lönekuvertet. Arbetstiden har en avgörande inverkan på den faktiska löneinkomsten och måste tas med i beräkningen för en heltäckande bild av inkomsterna i handeln. Inom detaljhandeln är heltidsarbete 38,25 timmar per vecka. Kvinnor har i genomsnitt en kontrakterad arbetstid på 25,4 timmar per vecka, jämfört med männens genomsnitt på nästan 28,1 timmar. Kvinnors genomsnittliga arbetstid motsvarar 90,2 procent av männens. Om vi jämför med lager och e-handel är den kontrakterade arbetstiden i genomsnitt 37,2 timmar för kvinnor

och 38,2 timmar för män. Den motsvarar 97,3 procent av männens.

Inom detaljhandeln arbetar så många som sju av tio deltid. Detta trots att de flesta vill jobba mer. Andelen deltider med få timmar per vecka har dessutom ökat över tid och är allra vanligast förekommande bland yngre arbetare i branschen. Diagrammet nedan visar att det är vanligare att kvinnor jobbar deltid, både kortare pass på under 20 timmar per vecka samt längre på 20–34 timmar jämfört med män som i större utsträckning jobbar heltid. Andelen män med heltidsanställning är hela 15 procentenheter högre än andelen kvinnor.

Arbetstid inom detaljhandeln uppdelat på kön



Källa: Partsgemensam statistik och egna beräkningar

Skillnaderna i arbetstid blir helt avgörande för den faktiska lönen. När vi tar hänsyn till arbetad tid tjänar kvinnor i detaljhandeln enbart 17 600 kronor i genomsnitt medan män tjänar 20 300 kronor. Det innebär att kvinnor i snitt enbart tjänar 86,7 procent av mäns löneinkomster. Jämför vi det med hur skillnaden i löneinkomster har sett ut historiskt innebär också det att inkomstklyftan är oförändrad jämfört med för fem år sedan.

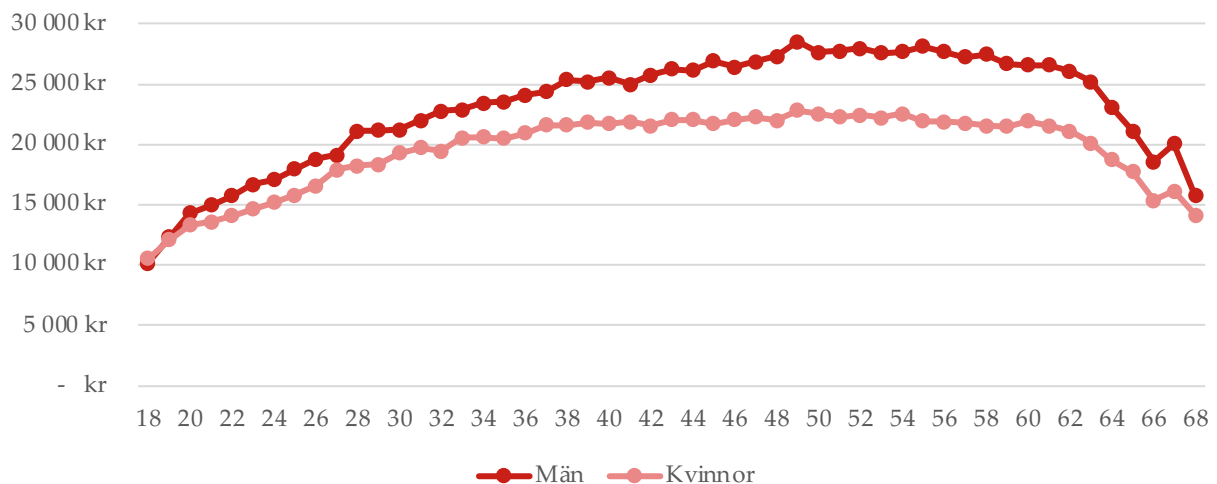
När vi delar upp det efter ålder ser vi att män och kvinnor i yngre åldrar i stort sett tjänar lika mycket. Skillnaderna uppstår efter ett par år i arbetslivet och ökar sen under familjebildningsfasen då män oftast

har heltidskontrakt medan kvinnor fortfarande jobbar deltid. Det ger upphov till betydande skillnader i löneinkomst.

För 20-åringar är skillnaden i genomsnittlig inkomst mellan män och kvinnor i detaljhandeln 1 000 kronor per månad, för att sen stiga till 1 900 kronor i 30-årsåldern. För 40-åringar har löneskillnaden ökat till 3 800 och den toppar i sena 50-årsåldern på 5 200 kronor per månad. Om vi tittar närmare på de som jobbar inom lager och e-handel ser vi att inkomsterna både är högre och skillnaden mellan könen mindre både i kronor och procent.

Genomsnittlig månadsinkomst från löner 18-68 år i detaljhandeln

Timlöner och kontrakterad tid



Källa: Partsgemensam statistik och egna beräkningar

Genomsnittlig månadsinkomst från löner

	Detaljhandeln		Lager och e-handel	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
20 år	14 300 kr	13 300 kr	26 400 kr	25 900 kr
30 år	21 200 kr	19 300 kr	28 600 kr	27 900 kr
40 år	25 500 kr	21 700 kr	29 300 kr	27 800 kr
50 år	27 700 kr	22 500 kr	30 000 kr	28 600 kr

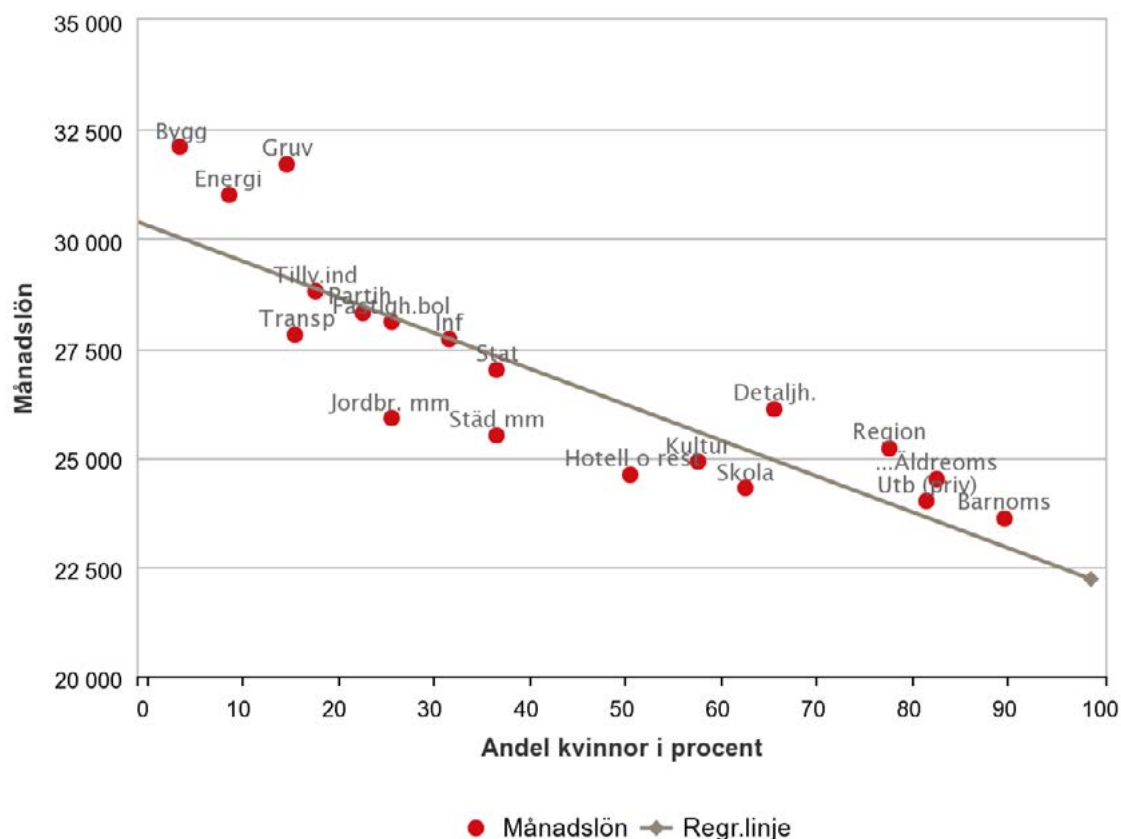
Kvinnors arbete värderas lägre

En grundläggande orsak till skillnaderna i löner och villkor är värdediskriminering, det vill säga hur olika yrken med samma kvalifikationer och svårighetsgrad värderas. Kvinnors arbete värderas lägre än motsvarande manligt arbete. Medellönen är nästan alltid lägre inom de yrken som domineras av kvinnor jämfört med mansdominerade yrken. Diagrammet nedan visar att ju högre andel kvinnor det är inom en sektor, desto lägre är sektorns medellön. Samma mönster går att hitta bland både arbetare och tjänstemän (Larsson, 2022). Om hänsyn tagits till kontrakterad tid, det vill säga om löneinkomst hade använts i underlaget så hade skillnaderna mellan mans- och kvinnodominerande branscher varit ännu större.

Som diagrammet illustrerar följer detaljhandeln och partihandeln mönstret. Detaljhandeln med sin avsevärt högre andel kvinnor har lägre månadslön och partihandeln med högre andel män har ett högre löneläge.

En annan förklaring är så kallad statistisk diskriminering där arbetsgivare inte vill anställa personer med en viss egenskap. Det är fortfarande så att kvinnor i större utsträckning stannar hemma längre med barn och tar huvudansvar för hushållet. Det gör att arbetsgivare kan se en risk att kvinnliga medarbetare i högre grad kommer vara frånvarande från jobbet än sina manliga kollegor, vilket kan få konsekvenser för vem arbetsgivaren väljer att anställa och på vilka villkor (Socialdepartementet, 2016).

Löner: Medellön och andel kvinnor efter sektor. Arbetare år 2021



Källa: LO Fakta, SCB

Parternas och politikens ansvar

Vad kan parterna göra för att uppnå mer jämställda löner avtalsvägen? Som analysen ovan visar är den genomsnittliga skillnaden i timlön mellan män och kvinnor inom detaljhandeln relativt liten, enbart 3,6 procent. Även om detta i sig ändå utgör ett jämställdhetsproblem är timlöneskillnadernas bidrag till den totala ojämställdheten i inkomster relativt litet jämfört med bidraget från skillnader i arbetstid. När den genomsnittliga arbetstiden tas med i beräkningen ökar den genomsnittliga skillnaden i löneinkomst till 13,3 procent. Därför kommer det inte vara möjligt att åstadkomma jämställda löneinkomster utan att åtgärda skillnaderna i kontrakterad arbetstid. Rätt till fler timmar på kontraktet och stopp för hyvling av arbetstid skulle vara viktiga steg i rätt riktning för handelsbranschen och är något som parterna kan och bör avtala om, om man har ambitionen att öka jämställdheten i branschen.

För att komma åt värdediskrimineringen och de lägre lönenivåerna i kvinnodominerade branscher som handeln krävs också särskilda satsningar för att höja lönerna i förhållande till andra branscher. Det har tidigare gjorts försök med särskilda jämställdhetspotter mellan 2007–2009, vilket minskade lönegapet mellan industri och detaljhandel med 3 procent. Det ökade fokuset på jämställdhet innebar också att gapet inom handeln minskade. Även

låglönesatsningar likt den som LO-förbunden har enats om i årets avtalsrörelse om bidrar till att öka jämställdheten eftersom kvinnodominerade branscher i högre utsträckning är just låglönebranscher. Att parterna kommer överens om en sådan skulle därför också ha positiva effekter på jämställdheten i handelsbranschen och arbetsmarknaden i stort.

Även om parterna på arbetsmarknaden genom överenskommelser kan öka jämställdheten krävs också politiska reformer. Det ojämställda uttaget av föräldraledighet och ansvar för hem och barn resulterar inte sällan i både lägre lön och färre timmar för kvinnor jämfört med deras manliga kollegor. Därför behövs även politiska initiativ för att åstadkomma ett mer jämställt uttag av föräldraledighet, rätt till heltid och ökad anställningstrygghet.

Litteraturförteckning

- Larsson, M. (2022). Lönerapport 2022-Löner och löneutveckling år 1913–2021 efter klass och kön. Stockholm: LO.
- Socialdepartementet. (2016). Jämställda pensioner. Stockholm: Socialdepartementet.