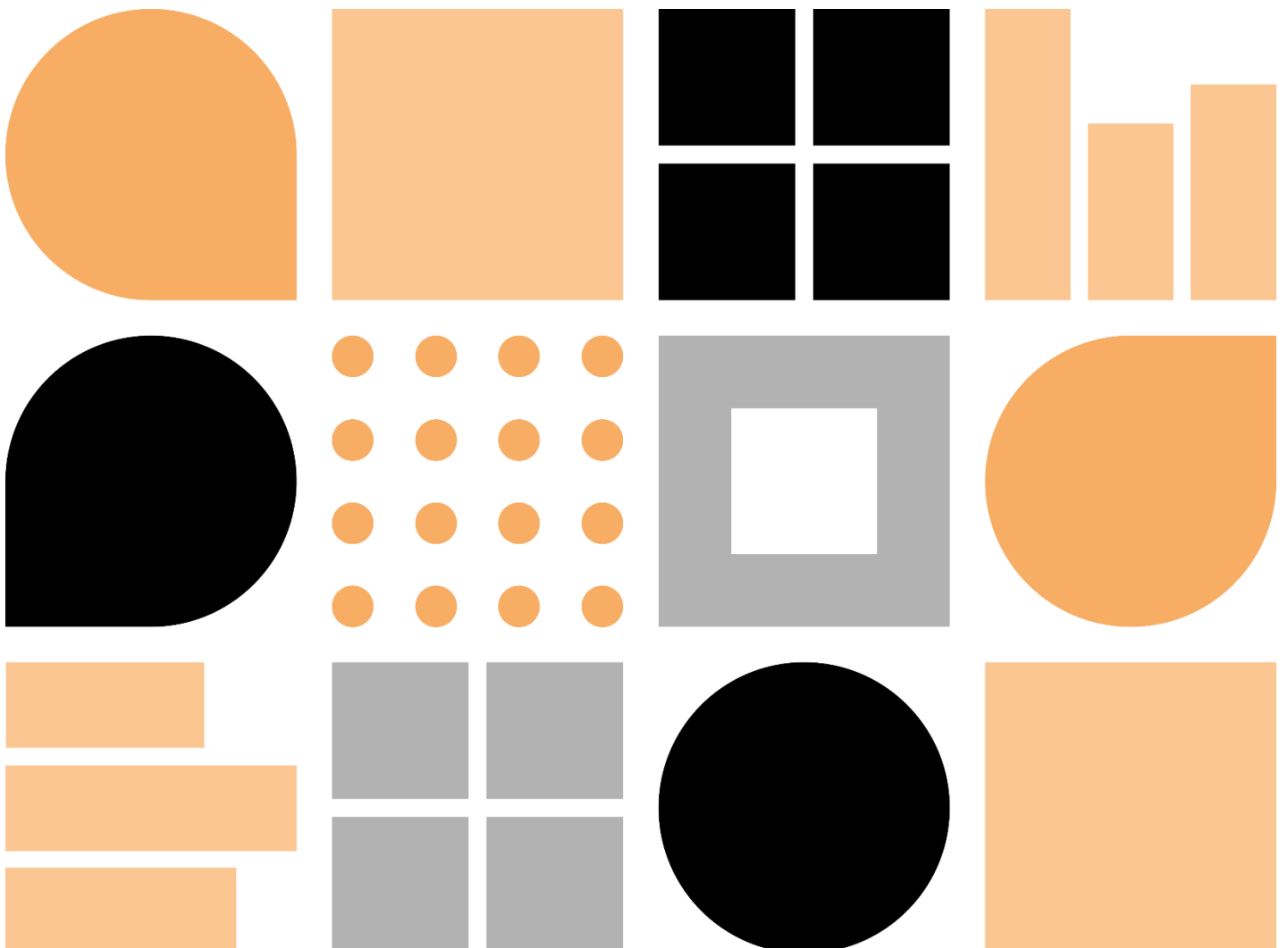


# En studie av handelsanställdas löner, arbetstider och pensioner



## En studie av handelsanställdas löner, arbetstider och pensioner.

Detta är en rapport i Handels rapportserie för fördjupade studier och analyser om branschen, arbetsmarknaden och samhället. Rapporterna i denna serie är självständiga produkter från Handels utredningsgrupp som vänder sig till fackliga och politiska beslutsfattare, forskare, journalister samt intresserade medlemmar som har intresse av grundliga studier om handelns bransch och arbetsmarknad. Denna rapport är skriven av Anton Strömbäck.

ISBN 978-91-986082-2-9  
© Handelsanställdas förbund  
Handels Rapporter 2020:4

### VID CITAT:

Strömbeck A, En studie av handelsanställdas löner, arbetstider och pensioner, Handels Rapporter 2020:4

### TIDIGARE RAPPORTER I SERIEN

Briland Rosenström, M & Palmgren O, Handels miljö- och klimatpolitiska program, Handels rapporter 2020:3

Briland Rosenström, M & Palmgren, O, Handelsanställdas syn på miljö- och klimatfrågor. Handels rapporter 2020:2

Carlen, S, Myter och sanningar om ob. En studie av ob-tilläggen i detaljhandeln. Handels rapporter 2020:1

Strömbäck A, Ett klipp i taget. Ekonomisk utveckling, arbetsmiljö och löner inom frisörbranschen, Handels rapporter 2019:6

Carlen, S, Vilka löner och arbetstider kan man försörja sig på? En studie av löner, löneinkomster och arbetstider i detaljhandeln, Handels rapporter 2019:5

Palmgren, O, Bakom lacken. Ekonomisk utveckling och arbetskraftsinvandring i skönhetsbranschen. Handels rapporter 2019:4

Carlén S, Bardh P & Palmetzhofer L, Handels syn på lönebildningen, Handels rapporter 2019:3

Carlén, S & Rosenström, M, Hur har handelns vinster och lönsamhet påverkats av strukturomvandlingen, Handels rapporter 2019:2

Uppenberg, C, Ensam på jobbet. Utbredning och konsekvenser av ensamarbetet i handeln, Handels rapporter 2019:1

Carlén, S, Musik i butik. En studie av hur musik påverkar handelsanställdas arbetsmiljö, Handels rapporter 2018:4

Berggren, C, En kompetent handel. Omställning och kompetensförsörjning i handeln, Handels rapporter 2018:3

Carlén, S & Rosenström, M, Hur påverkar digitaliseringen framtida sysselsättning och kompetensbehov i Handeln? Handels rapporter 2018:2

Rosenström, M, Ekobrottslighet i Handeln. En genomgång och analys av brott som drabbar välfärdssamhället, Handels rapporter 2018:1

Rosenström, M, E-handel över gränserna. Internationaliseringens konsekvenser för den svenska handelssektorn, Handels rapporter 2017:2

Carlén, S & Rosenström, M, Hur lönsam är handeln. En analys av lönsamhetsutvecklingen inom handeln, Handels rapporter 2017:1

Rosenström, M, Bakom paketen. Arbetsituation och hälsa bland anställda inom e-handeln, Handels rapporter dec 2016

Strömbäck, A, Man får lära sig leva på det man har. En kartläggning av handelsanställdas pensionärer, Handels rapporter nov 2016

Carlén, S, Stöld och snatteri. Hur ser handelsanställda på stölder och snatterier i butiker?  
Handels rapporter okt 2016

Berggren, C, Hur mår handeln? Om den psykosociala arbetsmiljön i detalj- och partihandeln,  
Handels rapporter okt 2016

För fler rapporter från tidigare år se [www.handels.se](http://www.handels.se)

## **Innehållsförteckning**

<b>Abstract .....</b>	<b>5</b>
<b>Sammanfattning .....</b>	<b>6</b>
<b>Kapitel 1. Inledning .....</b>	<b>7</b>
1.1 Bakgrund .....	8
1.2 Disposition.....	8
<b>Kapitel 2. Löner och arbetstider .....</b>	<b>9</b>
2.1 Löner, arbetstider och ojämställdhet på arbetsmarknaden .....	9
2.2 Löner, arbetstider och ojämställdhet i detaljhandeln .....	11
2.3 Orsaker, samt bransch- och samhällspolitiska lösningar .....	13
<b>Kapitel 3. Fakta om pensioner .....</b>	<b>15</b>
3.1 Bakgrund .....	15
3.2 Allmän pension.....	16
3.3 Allmän pension samt tjänstepension .....	17
3.4 Privat pensionssparande .....	19
3.5 Garantipension .....	19
3.6 Bostadstillägg.....	21
3.7 Pension efter skatt .....	22
<b>Kapitel 4. Avslutning .....</b>	<b>23</b>
<b>Källförteckning .....</b>	<b>25</b>

## Abstract

Women and men work to a large extent in different parts of the labour market, industries, and professions. This is especially clear among blue-collar workers where women to a larger extent work within the service industry, care and sales and men to a greater extent work in construction and manufacturing as well as mechanical manufacturing and transport and more. There are large differences in working conditions between blue-collar and white-collar workers. Precarious work (temporary contract, part-time work etc.) is especially common among female blue-collar workers. In addition to the uncertainty poor working conditions create, it affects the income and at a later stage what pension you receive.

If we consider differences in both wages and working hours, inequality will be greater. Such salaries are called actual salaries. Working hours are of great importance for your income, this is especially true for working women. It is especially visible in the retail sector where women who worked full-time earned SEK 25,100 and men earned SEK 26,100 in 2019. But since it is common with part-time in the retail sector especially among women, the differences become even greater. If you factor in the number of hours on the employment contract, women earn on average SEK 16,700 against SEK 19,400 for the men. This means that women earn 87 percent of what men earn in actual wage.

The fundamental problem, however, is not the differences within the retail sector. Instead, it is about value discrimination, that industries where many women work have lower wages, more part-time work, and more insecure employment than male-dominated industries. This inequality has lifelong consequences. Your pension is a mirror of your working life. What salary you have, if you work full-time or part-time, your retirement age and how long parental leave and sick leave you have during your working life will affect your future pension. The pension system basically makes no difference between individuals. But since your pension reflects your total income during your working life, and that is not equal, it is reflected in your pension. The differences are reflected not only between the sexes but also between different sectors and professions.

For retired members of the Union of Commercial Employees, the average general pension before tax is SEK 11,475 per month. In addition to this, there is also the collectively agreed occupational pension, which averages SEK 3,267. If we include private pension savings and various supplements, it will be an average of SEK 15,158 a month before tax for retired members of the union of commercial employees. After tax, the income is SEK 12,345 per month, which is lower than the limit for financial vulnerability and relative poverty of SEK 12,685. Women in the country are also below the poverty line.

There is a big difference between men's and women's pensions. Even though men's public pension is not particularly high (SEK 13,967), the difference is clear compared to women employed in trade (SEK 10,750). Including occupational pension, men have SEK 18,958 and women SEK 13,508 before tax. This means that women have 71 percent of men's pensions. The lower pensions for women reflect the inequality that prevails in the labour market, where women have lower wages and more part-time jobs. This results in lower incomes leading to low pensions. The concluding part of the report discusses the reasons for the low pensions, and ways out of them. The lower pensions are partly due to the pension system as such, partly to long-term part-time work and hence lower income. To change the current situation, the entire pension system needs to be reformed and contributions raised. In addition, the labour market needs to change as full-time work also becomes the norm in trade. Commercial employees must also have such a good working environment that those who want to can work longer. Not least, wage levels also need to be raised.

## Sammanfattning

Kvinnor och män arbetar i stor utsträckning på olika delar av arbetsmarknaden, branscher och yrken. Det är speciellt tydligt inom arbetaryrken där kvinnor i högre grad jobbar inom service, omsorg och försäljning och män i högre grad jobbar inom byggverksamhet och tillverkning samt maskinell tillverkning och transport med mera. Det finns stora skillnader i anställningsvillkor mellan arbetar- och tjänstemannayrken. Både tidsbegränsade anställningar och deltidsarbete är vanligast bland kvinnor i arbetaryrken. Arbetarkvinnor har de mest otrygga anställningarna. Förutom osäkerheten de skapar påverkar det inkomsten och i ett senare skede vilken pension man får.

Om vi tar hänsyn till skillnader i såväl löner som arbetstider blir ojämställdheten större. Sådana löner kallas faktiska löner. Arbetstiderna har stor betydelse för löneinkomsten, det stämmer speciellt för arbetarkvinnor. Det blir tydligt inom detaljhandeln där kvinnor 2019 tjänade 25 100 kronor och män 26 100 kronor uppräknat till heltid. Men eftersom många i detaljhandeln, främst kvinnor, arbetar deltid blir skillnaderna än större. Tar man hänsyn till arbetstiden på anställningskontraktet har kvinnor i genomsnitt 16 700 mot mäns 19 400 kronor. Det innebär att kvinnor tjänar 87 procent av vad män tjänar i faktisk löneinkomst.

Det grundläggande problemet är dock inte skillnaderna inom detaljhandeln. Istället handlar det om värdediskriminering, att branscher där det arbetar många kvinnor har lägre löner, fler deltider och mer otrygga anställningar än manligt dominerade branscher. Denna ojämställdhet får konsekvenser livet ut. Din pension är en spegel av ditt arbetsliv. Vilken lön du har, om du jobbar hel- eller deltid, din pensionsålder och hur lång föräldraledighet samt sjukfrånvaro du har under ditt arbetsliv kommer att påverka din framtida pension. Pensionssystemet gör i grunden ingen skillnad mellan individer. Men eftersom pensionen är en avspeglning av den samlade arbetsinkomsten under livet, och denna inte är jämställd så återspeglas det i pensionen. Skillnaderna reflekteras inte bara mellan kön utan även mellan olika sektorer och yrken.

För handelsanställda pensionerade medlemmar ligger den genomsnittliga allmänna pensionen före skatt på 11 475 kronor per månad. Utöver detta tillkommer också den kollektivavtalade tjänstepensionen som i genomsnitt ligger på 3 267 kronor. Om vi räknar in privat pensionssparande och olika tillägg blir det i genomsnitt 15 158 kronor i månad före skatt för handelsanställdas pensionerade medlemmar. Efter skatt ligger inkomsten på 12 345 kronor per månad, vilket är lägre än gränsen för ekonomisk utsatthet och relativ fattigdom på 12 685 kronor. Även kvinnor i riket ligger under fattigdomsgränsen.

Det är stor skillnad mellan mäns och kvinnors pensioner. Även om inte heller mäns allmänna pension är särskilt hög (13 967 kronor) så framstår skillnaden tydligt gentemot handelsanställda kvinnor (10 750 kronor). Inklusiv tjänstepension har män 18 958 kronor och kvinnor 13 508 kronor före skatt. Det innebär att kvinnor har 71 procent av mäns pensioner. De lägre pensionerna för kvinnor speglar den ojämställdhet som råder på arbetsmarknaden där kvinnor har lägre löner och fler deltider. Det ger lägre inkomster som leder till låga pensioner. I rapportens avslutande del diskuteras orsaker till de låga pensionerna, och vägar ur dem. De lägre pensionerna beror dels på pensionssystemet som sådant, dels på långvarigt deltidsarbete och därav lägre inkomster. För att ändra på dagens tillstånd behöver hela pensionssystemet reformeras och avgifter höjas. Dessutom behöver arbetsmarknaden förändras genom att heltid blir norm även inom handeln. Handelsanställda ska också ha en så god arbetsmiljö att de som vill orkar arbeta längre. Inte minst behöver också lönenivåerna höjas.

# Kapitel 1. Inledning

Detaljhandeln är en bransch där deltidsarbete är vanligt, och där lönerna är lägre än i de flesta andra branscher. I rapporten *Vilka löner och arbetstider kan man försörja sig på?* visas att skillnaden mellan fiktiv uppräknad heltidslön och faktisk löneinkomst är stor inom detaljhandeln. Den fiktiva uppräknade lönen uppgick 2018 till 24 800 kronor per månad, medan den faktiska löneinkomsten i genomsnitt var 16 800 kronor. Korta deltidar i kombination med hög grad av otrygga visstidsanställningar och relativt låga löner innebar att bland dem som hade arbetstider mellan 20 och 34 timmar i veckan så hade en tredjedel löneinkomster under fattigdomsgränsen (Carlén 2019).

Detta har också konsekvenser för frågan om jämställda löner och arbetstider. Kvinnor tjänar idag i alla sektorer mindre än män i genomsnitt. De har också kortare arbetstider, samtidigt som vi vet att kvinnor tar större ansvar för hem och familj. I denna rapport sätts fokus på hur jämställdheten ser ut i arbetslivet med fokus på detaljhandeln och hur löner och arbetstider skiljer sig mellan män och kvinnor. Vidare vill vi fokusera på konsekvenser av detta och hur dessa villkor i arbetslivet påverkar ojämställdheten livet ut. Det sker genom att vi också undersöker skillnader i pensioner för dem som gått i pension. I en tidigare rapport, *Man får lära sig leva på det man har*, visades att flertalet av förbundets kvinnliga medlemmar hade mycket låga pensioner (Strömbäck 2016). I denna rapport följs det upp med ny statistik.

För att uppnå jämlikhet har både arbetsmarknadens parter, politikerna och individer ett ansvar. Politikerna ska skapa regler och förutsättningar för att kvinnor och män oavsett socioekonomisk bakgrund ska kunna försörja sig själva.

Arbetsmarknadens parter ska utforma regler som gynnar både löntagare och arbetsgivare. Den fackliga rörelsens uppdrag är att identifiera både jämlikhets- och jämställdhetsbrister och driva krav på förändring (Bergold, Vedin, & Lorentzi, Sveriges jämställdhetsbarometer 2020).

Det är därför Handels länge drivit frågan om trygga anställningar. Det är inte svårt att förstå varför. Ett jobb där arbetstagaren känner sig otrygg, där arbetstider och inkomst hela tiden varierar är inte en förutsättning för ett långsiktigt och hållbart arbetsliv. Det får en negativ inverkan på arbetstagarna och hela branschen. Det påverkar arbetsmiljön, hälsan och möjligheterna att göra sin röst hörd på arbetet.

Men utöver de direkt negativa effekterna får det även konsekvenser för den anställde på lång sikt. Vilken lön du har, om du jobbar hel- eller deltid, din pensionsålder och hur lång föräldraledighet samt sjukfrånvaro du har under ditt arbetsliv kommer att påverka din framtida pension. Pensionssystemet gör i grunden ingen skillnad mellan individer. Men eftersom pensionen är en avspeglning av den samlade arbetsinkomsten under livet, och denna inte är jämställd så återspeglas det i pensionen. Skillnaderna reflekteras inte bara mellan kön utan även mellan olika sektorer och yrken.

Syftet med den här rapporten är att kartlägga och analysera hur arbetsmarknaden ser ut samt hur pensionerna ser ut bland handelsanställda pensionärer. Frågor som rapporten ämnar svara på är:

- Hur ser löner, arbetstider och ojämställdhet ut på arbetsmarknaden?
- Hur ser skillnaderna i pensioner ut mellan män och kvinnor?
- Hur ser pensionen för Handels medlemmar ut jämfört med hela befolkningen (riket)?
- Hur påverkas pensionerna av en arbetsmarknad som är präglad av många tillfälliga anställningar och hög grad av deltid?

## 1.1 Bakgrund

Fyra huvudsakliga källor ligger till grund för rapporten. Rapportens första del bygger på specialbeställd statistik från Statistiska Centralbyrån (SCB) som är tagen från LO:s jämställdhetsbarometer samt partsgemensam lönestatistik. Det andra kapitlet bygger på specialbeställd statistik från SCB som rör Handels pensionärsmedlemmars faktiska pensioner. Värt att notera är att pensionärsmedlemmarnas pensioner inte exakt återspeglar pensionerna för ett arbetsliv inom handeln. Det beror på att fackligt anslutna i högre grad har en trygg anställning och arbetar fler timmar. Utöver det ingår tjänstemän som ofta jobbar heltid i den studerade gruppen. Detta bör tas i åtanke vid jämförelse av grupper då pensionärsmedlemmars pensioner troligtvis är högre än icke-medlemmars.

Datamaterialet är uppdelat på total pension, allmän pension, garantipension, tjänstepension, privat pensionssparande samt bostadstillägg för 2018. Pension för riket har använts som en jämförelsegrupp. I tabellen redovisats underlaget uppdelat på åldersgrupper för Handels och riket.

	Handels		Riket	
55–60	91	0,4%	61 947	2,8%
61–64	772	3,5%	152 314	6,9%
65–69	5565	25,4%	529 966	23,9%
70–74	5219	23,8%	558 247	25,2%
75–79	4328	19,8%	396 493	17,9%
80–84	3208	14,6%	259 212	11,7%
85–89	2005	9,2%	161 244	7,3%
90-	724	3,3%	97 625	4,4%
Varav kvinnor och män 65-	21 049	96,1%	2 002 787	90,3%
Kvinnor och män 55-	21 912	100%	2 217 048	100%

Sverige har ingen officiell pensionsålder men de flesta har gått eller ska gå i pension vid 65 års ålder. Av gruppen handelsanställda pensionärer hade 3,9 procent gått i pension före 65 års ålder. Ungefär 90 procent av alla pensionärer i Sverige är 65 år eller äldre. Samma siffra bland Handels pensionärsmedlemmar är 96,1 procent. Det är därför relativt få handelsmedlemmar som gått i pension före 65 års ålder.

I den här rapporten kommer statistiken att utgå endast från personer som är 65 år eller äldre. En anledning till att inte ha med dem som är under 65 år är att garantipension och bostadstillägg betalas ut först vid 65 års ålder samt att vi vill undvika att få med dem som har sjukersättning.

## 1.2 Disposition

Andra kapitlet innehåller en kort genomgång av hur löner och arbetstider ser ut på arbetsmarknaden i stort och specifikt inom detaljhandeln. Utöver det diskuteras orsaker till problemen samt förslag på lösningar. I kapitel tre redovisas utfallet av pension för Handels pensionärsmedlemmar samt för riket. Avslutande kapitel diskuterar hur en mer jämställd pension kan uppnås och vilket ansvar arbetsmarknadens parter samt politiker har.



# Kapitel 2. Löner och arbetstider

## 2.1 Löner, arbetstider och ojämställdhet på arbetsmarknaden

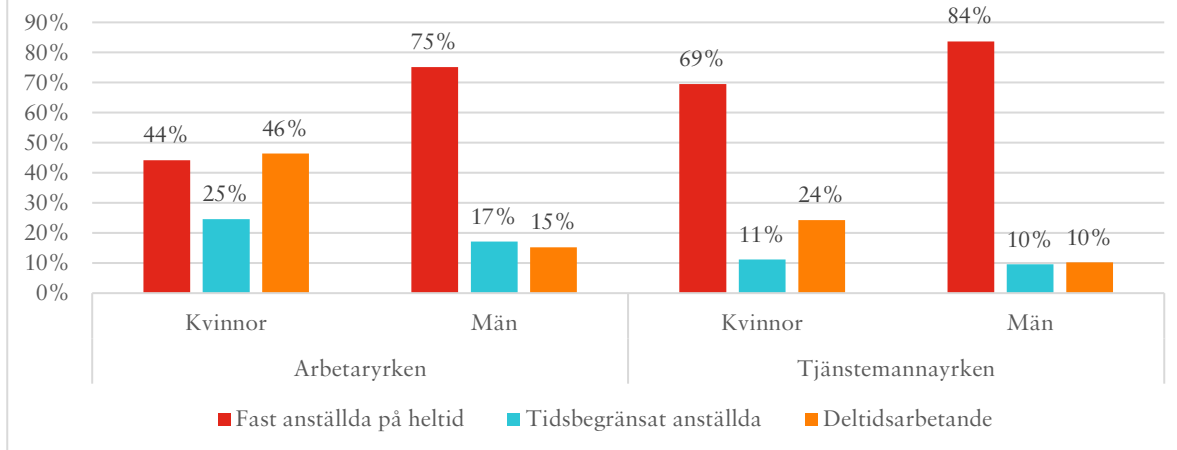
Medlingsinstitutet gör varje år en analys av löneskillnaderna mellan män och kvinnor. Vid den senaste analysen (2018) var kvinnors genomsnittliga lön 32 600 kronor och mäns genomsnittliga lön 36 500 kronor, vilket innebär en löneskillnad på 10,7 procent. Utöver det görs mer avancerade analyser<sup>1</sup> som tar hänsyn till olika saker som påverkar lönen som utbildning, yrke och ålder. Den kvarvarande löneskillnaden kallas oförklarade löneskillnader. Den enskilt viktigaste förklaringen till löneskillnaderna mellan könen är att de jobbar inom olika yrken. Analyserna som Medlingsinstitutet gör är intressanta men de har flera begränsningar.

För det första räknas alla löner upp till heltid för att kunna jämföras. Det är förståeligt ur jämförbarhetssynpunkt men det saknas analys om vilka som får möjlighet att jobba heltid och hur den faktiska löneskillnaden ser ut. För det andra tar sådana här analyser inte hänsyn till hur olika former av diskriminering påverkar analysen. Vilket yrke du har är enligt analysen den enskilt viktigaste förklaringen till löneskillnaderna. Men det tar inte hänsyn till om kvinnor och män har samma tillgång till olika befattningar eller yrken. Det kallas befattnings- och fördelningsdiskriminering. Analysen tar inte heller hänsyn till hur olika yrken med samma kvalifikation och svårighetsgrad värderas, så kallad värdediskriminering (Medlingsinstitutet, 2019).

Svensk arbetsmarknad har en tydlig könsuppdelning där kvinnor och män i hög grad jobbar inom olika yrkesområden och yrken. Även inom samma yrken skiljer sig ofta arbetsuppgifter och inriktningar mellan könen. Enligt LO:s senaste jämställdhetsbarometer var det bara tre av de 30 största yrkena på svensk arbetsmarknad som hade en jämn könsfördelning (räknat i skalan 40/60). Kvinnor och män arbetar alltså i stor utsträckning på olika delar av arbetsmarknaden, branscher och yrken. Det är speciellt tydligt inom arbetaryrken där kvinnor i högre grad jobbar inom service, omsorg och försäljning och män i högre grad jobbar inom byggverksamhet och tillverkning samt maskinell tillverkning och transport med mera. Det finns stora skillnader i anställningsvillkor mellan arbetar- och tjänstemannayrken. Både tidsbegränsade anställningar och deltidsarbete är vanligast bland kvinnor i arbetaryrken.

<sup>1</sup> Så kallade regressionsanalyser

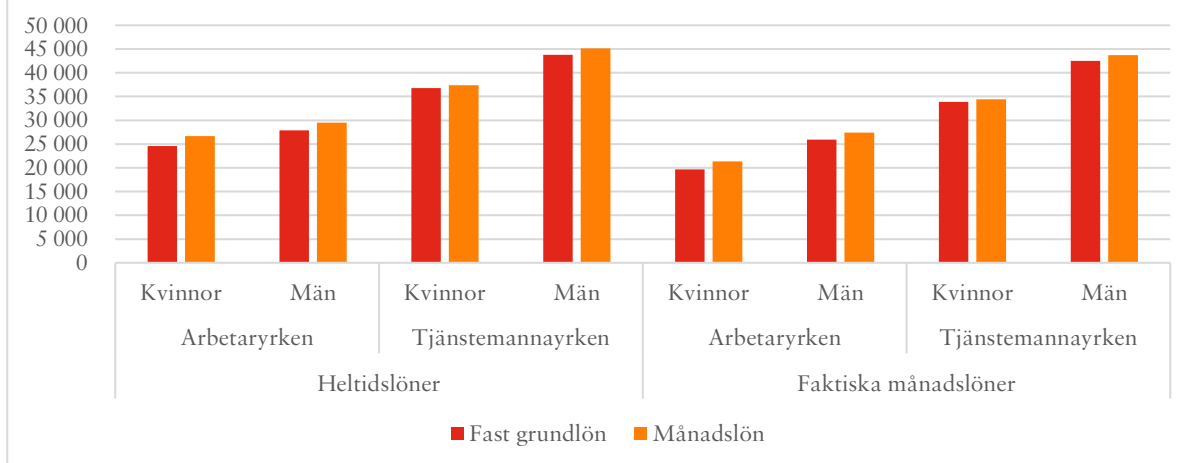
### Stora skillnader i anställningsvillkor Anställda 20-64 år som är fast anställda på heltid, tidsbegränsat anställda och deltidsarbetande.



Källa: LO:s jämställdhetsbarometer

Som vi kan se i tabellen har arbetarkvinnor de mest otrygga anställningarna. Förutom osäkerheten de skapar påverkar det inkomsten och i ett senare skede vilken pension man får. Om vi tar hänsyn till skillnader i såväl löner som arbetstider blir ojämställdheten större. Sådana löner kallas faktiska löner.

### Heltidslöner och faktiska månadslöner före skatt Anställda 20-64 år utifrån fast grundlön och rörliga lönetillägg.

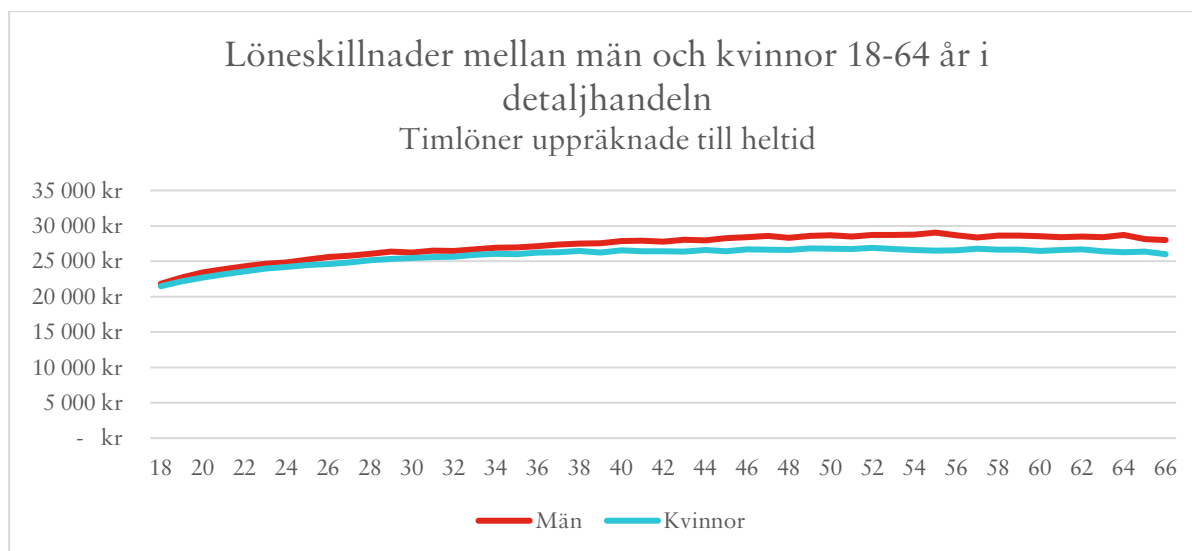


Källa: LO:s jämställdhetsbarometer

De genomsnittliga månadslönerna är strukturerade efter en tydlig klass- och könstrappa där manliga tjänstemän har högst lön och kvinnliga arbetare lägst lön. Arbetstiderna har stor betydelse för löneinkomsten, det stämmer speciellt för arbetarkvinnor (Bergold, Vedin, & Lorentzi, Sveriges jämställdhetsbarometer, 2020).

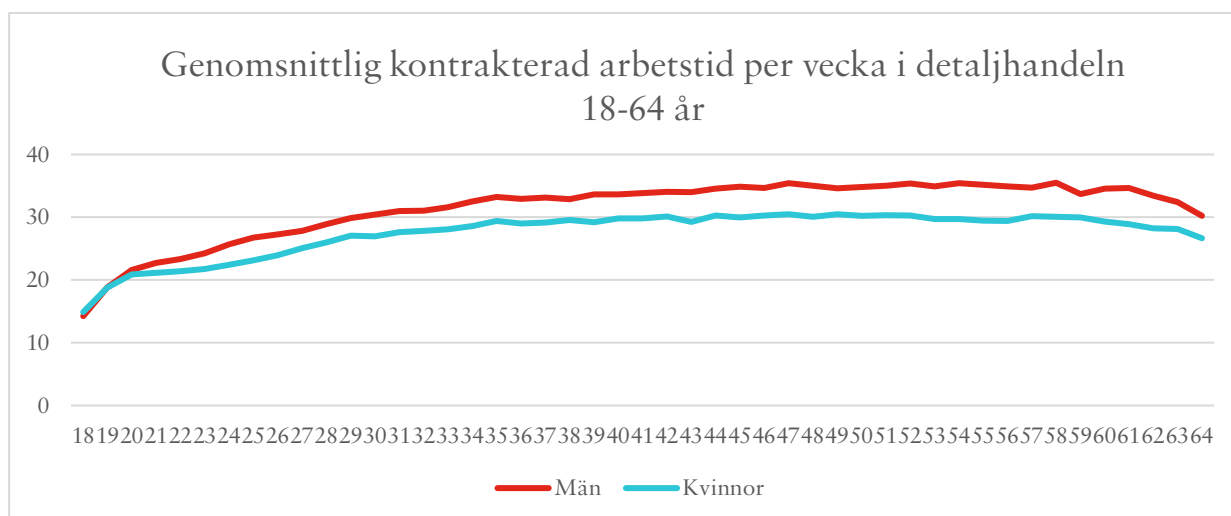
## 2.2 Löner, arbetstider och ojämställdhet i detaljhandeln

Hur ser det då ut om vi tittar närmare på detaljhandeln? Enligt den senaste partsgemensamma lönestatistiken (2019) tjänar kvinnor 151,10 kronor i timmen och män 156,38 kronor i timmen, vilket innebär att kvinnor tjänar 96,3 procent av mäns löner. Timlönerna brukar sedan räknas upp till heltider för att vara jämförbara. Det blir 25 083 för kvinnor och 26 059 för män. Kvinnor tjänar dock fortfarande 97 procent av männens löner. I diagrammet nedan visas lönerna för 18–64 år. Vi kan se att lönerna är lika i yngre år men att skillnaderna uppstår när det är dags att bilda familj. Efter 35 år är skillnaderna etablerade. Från den tiden är skillnaden större och hamnar ner mot 87 procent av mäns löner.



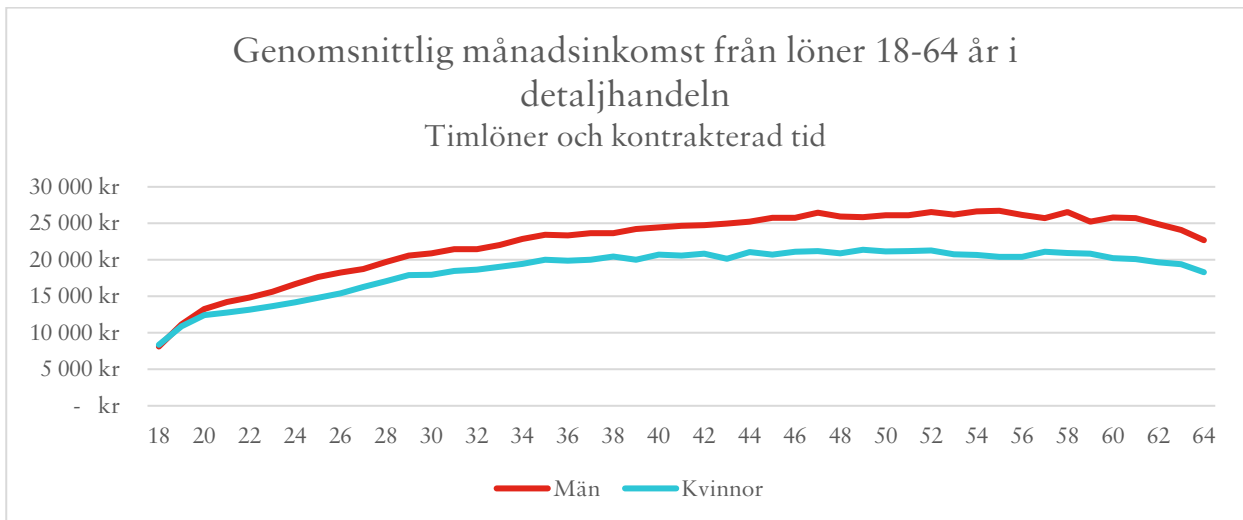
Källa: Partsgemensam statistik och egna beräkningar

Som vi tidigare diskuterade påverkar din arbetstid vilken faktisk lön du har. Heltiden är 38,25 timmar per vecka och kvinnor har i genomsnitt en kontrakterad tid på drygt 25 timmar och män nästan 29 timmar. Kvinnors arbetstid är därför nästan 89 procent av männens. Här ska åter sägas att det skiljer sig mellan åldrar. I yngre åldrar är skillnaderna mindre, men när det är dags att bilda familj ökar skillnaderna. Från 35 år och upp har män oftast heltider medan kvinnor stannar på deltider. I diagrammet som följer visas det.



Källa: Partsgemensam statistik och egna beräkningar

Detta blir avgörande för den faktiska lönen. Om vi tar hänsyn till arbetad tid tjänar kvinnor i genomsnitt 16 652 och män 19 363 kronor inom detaljhandeln. Det innebär att kvinnor tjänar 86 procent av mäns månadsinkomster från lön. Även här blir skillnaden större över tid. I yngre åldrar tjänar män och kvinnor lika mycket. Skillnaderna uppstår under familjebildningsfasen och kvarstår sedan resten av livet. Efter 35 års ålder tjänar kvinnor ner mot 80 procent av mäns månadsinkomster.



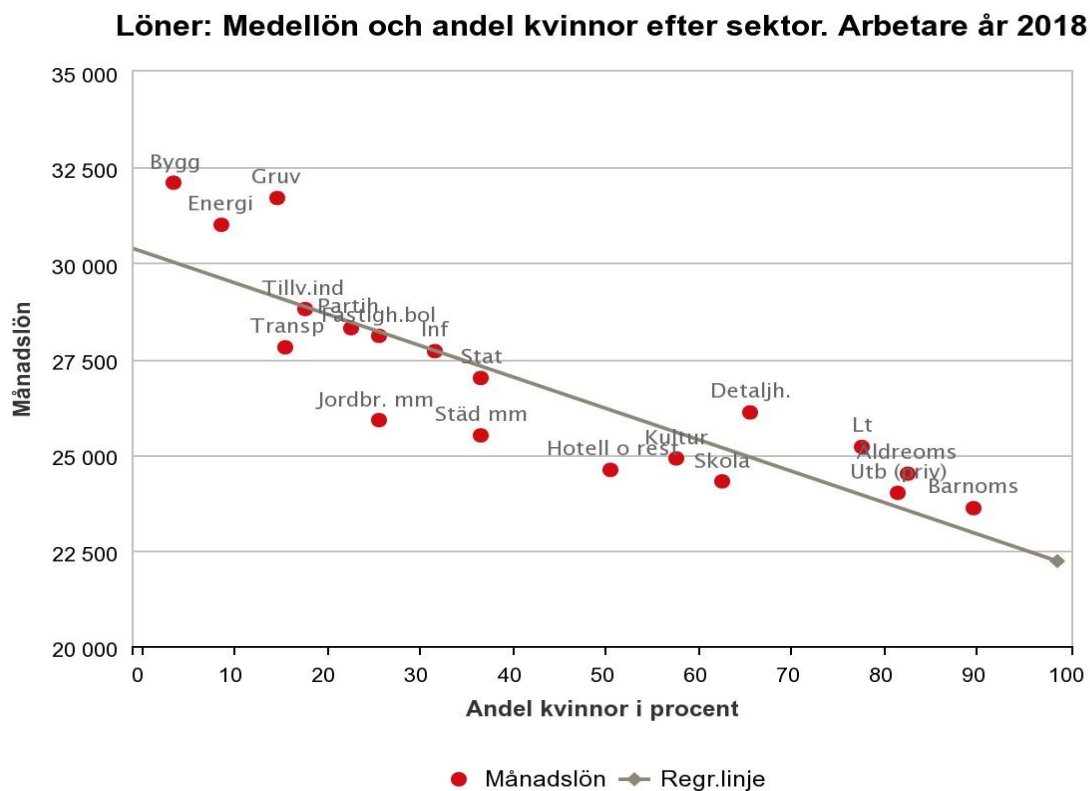
Källa: Partsgemensam statistik och egna beräkningar

Som tabellen illustrerar blir skillnaden mer markant ju högre upp i åldrarna vi studerar. I början på arbetslivet är skillnaden i månadsinkomst närmare 600 kronor i månaden för att sen stiga till 2 700 kronor i 30-årsåldern. Vid 40-årsåldern är skillnaden i månadsinkomst nästan 4 000 respektive 5 000 kronor i månaden.

Genomsnittlig månadsinkomst från löner		
	Män	Kvinnor
20 år	12 867 kr	12 295 kr
30 år	20 626 kr	17 922 kr
40 år	24 521 kr	20 653 kr
50 år	26 096 kr	21 125 kr

## 2.3 Orsaker, samt bransch- och samhällspolitiska lösningar

En grundläggande orsak till detta är som vi diskuterade tidigare värdediskriminering. 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 inom en sektor desto lägre är sektorns medellön (relativlön). Samma mönster går att se för tjänstemän (Larsson, 2019).

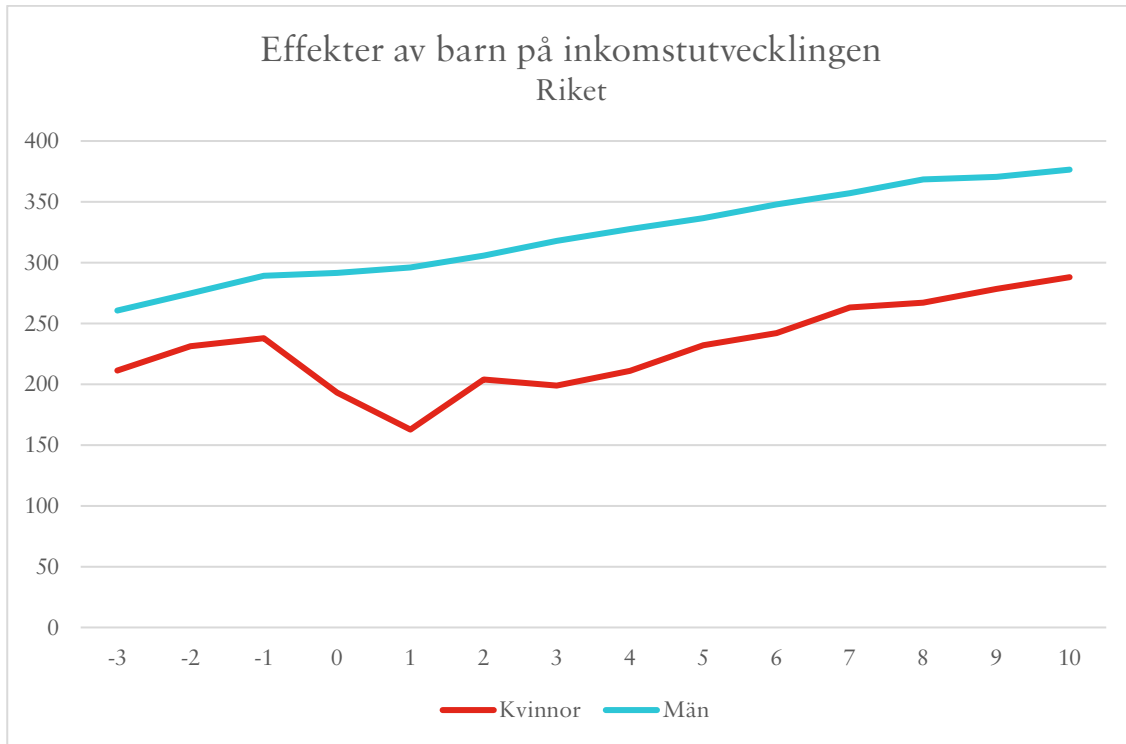


När Lönelotsarna (ett nätverk av experter på lönebildning och lönekartläggning) gjorde en analys fann de att skillnaden mellan den genomsnittliga lönen i kvinnodominerade yrken och övriga likvärdiga yrken var 15 procent eller 5 200 kronor till kvinnodominerade yrkens nackdel (Lönelotsarna, 2019).

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 barnet och tar ett huvudansvar för hushållet. Det får effekten att arbetsgivare ser risker med att kvinnor är hemma mer och tar större ansvar vid exempelvis sjukt barn. Det kan påverka inte bara vem arbetsgivaren väljer att anställa utan även vem som blir aktuell för en befordran.

Effekterna av att skaffa barn är väldigt olika mellan män och kvinnor. Om vi tittar närmare på inkomsten före och efter barns födelse ser vi en tydlig skillnad mellan könen. Inkomstutvecklingen försämras efter ett barns födelse för kvinnor men är oförändrad för män. Figuren bygger på statistik från alla sysselsatta<sup>2</sup> innan det första barnet föds. Därefter har individens inkomst följts tre år innan och tio år efter barnets födelse.

<sup>2</sup> Statistiken baseras på alla som fick sitt första barn under perioden 2001–2003.



*Källa: Socialdepartementet*

Det är tydligt att inkomstgapet mellan män och kvinnor ökar efter barnets födelse. En viktig förklaring till detta är att skillnaderna i arbetstid mellan män och kvinnor ökar. Socialstyrelsen följde även personer som får fler barn under denna period. Det visade sig att män som får fler barn får bättre inkomstutveckling än män som bara får ett barn medan det för kvinnor var det omvända mönstret. Det vill säga kvinnor som får fler barn får sämre löneutveckling än kvinnor med ett barn. Det blir uppenbart att en av de viktigaste frågorna för att rätta till ett ojämlikt arbetsliv är att kvinnor och män ska behandlas lika vid familjebildning (Socialdepartementet, 2016).

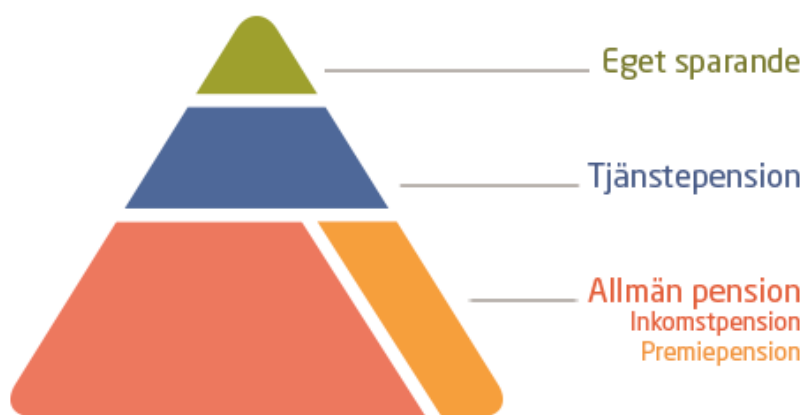
Utan större institutionella förändringar i frågan om delad föräldradidighet och rätt till heltid kan dessa problem kvarstå. Dessutom behöver partssystemet tydligt se att det krävs särskilda satsningar på kvinnodominerande branscher för att minska skillnaderna. Under tiden 2007–2009 då särskilda jämställdhetspotter fanns minskade lönegapet mellan industri och detaljhandel med 3 procent. Men det ökade fokuset på jämställdhet innebar också att gapet inom handeln minskade.

## Kapitel 3. Fakta om pensioner

### 3.1 Bakgrund

Din pension är en spegel av ditt arbetsliv. Vilken lön du har, om du jobbar hel- eller deltid, din pensionsålder och hur lång föräldraledighet samt sjukfrånvaro du har under ditt arbetsliv kommer att påverka din framtida pension. Pensionssystemet gör i grunden ingen skillnad mellan individer. Men eftersom pensionen är en avspeglning av den samlade arbetsinkomsten under livet, och denna inte är jämställd så återspeglas det i pensionen. Skillnaderna reflekteras inte bara mellan kön utan även mellan olika sektorer och yrken.

Pensionen kommer från flera olika håll. Den allmänna pensionen, som är den statliga pensionen, grundas på alla inkomster du betalar skatt för. Den inkluderar även inkomster som föräldrapenning, arbetslöshetsersättning och sjuk- eller aktivitetsersättning. Utöver det innehåller den allmänna pensionen en del som inte tjänas in genom inkomst som garantipension. Den allmänna pensionen betalas ut så länge man lever. Utöver den har ungefär nio av tio i Sverige tjänstepension som betalas ut av arbetsgivaren. Dessutom finns det privat pensionssparande<sup>3</sup> (Pensionsmyndigheten, 2020).



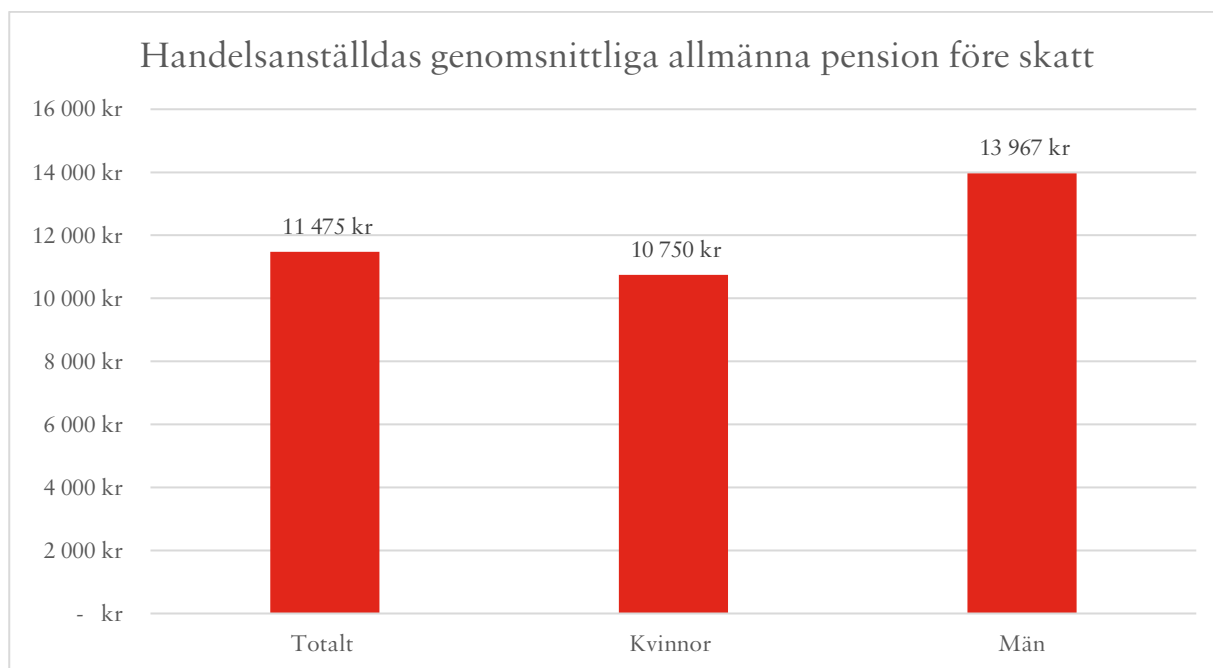
I det här kapitlet kommer vi att titta närmare på vad pensionerade medlemmar i Handels får i pension. Statistiken är baserad på SCB:s officiella statistik för 2018 samt egna beräkningar. Statistiken är redovisad i genomsnitt för varje pensionsdel. Det är viktigt att nämna att pensionen redovisas före skatt. Då vi är intresserade av pensionssystemets utformning och hur olika delar i det bidrar till slutsumman kommer vi att behandla pensionsdelarna separat. Tanken med den allmänna obligatoriska inkomstpensionen är att den ska gå att leva på. De kollektivavtalade pensionerna ska vara ett komplement. Eftersom statistiken som redovisas är genomsnittlig för alla delar blir summan av delarna större än den genomsnittliga pensionen. Det beror på att det endast är en del av Handels medlemmar som har vissa pensionsdelar. Exempelvis är det bara en fjärdedel av Handels pensionärsmedlemmar som har ett privat sparande. Av den anledningen överskattas privatsparandets betydelse om man adderar den tillsammans med de andra delarna. Privat pensionssparande analyseras därför separat senare.

<sup>3</sup> För närmare beskrivning av pensionssystemet se appendix.

### 3.2 Allmän pension

Varje år avsätts 18,5 procent av din pensionsgrundande inkomst, det vill säga lön och andra skattepliktiga ersättningar upp till 7,5 inkomstbasbelopp, till allmän pension. Den största delen, 16 procent, går till inkomstpensionen. Resterande mindre del, 2,5 procent, går till premiepensionen. Garantipension kan du som bott i Sverige få om du haft låg eller ingen inkomst.

Har du jobbat hela livet borde pensionerna vara så höga att du kan livnära dig på den allmänna pensionen och se avtalspensioner och individuella pensioner som kompletteringar. Men det är långt ifrån så. Totalt sett får Handels pensionärsmedlemmar ut 11 475 kronor före skatt från den allmänna pensionen.



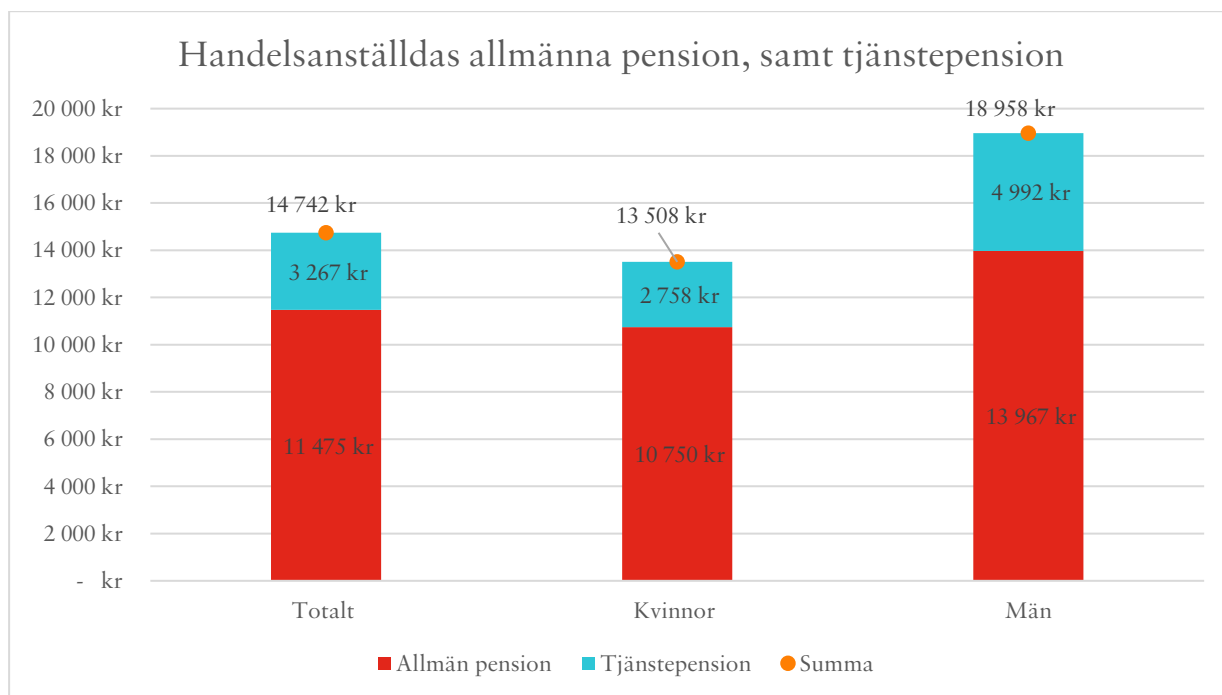
Källa: SCB, Handelsanställdas faktiskt utbetalade pensioner 2018

Som diagrammet illustrerar är det stora skillnader mellan män och kvinnor. Kvinnor får i genomsnitt ut 10 750 kronor och män i genomsnitt ut 13 967 kronor i månaden. Det innebär att handelsanställda kvinnor får ut 77 procent av männens pensioner. Inte heller männens pension är särskilt hög.



### 3.3 Allmän pension samt tjänstepension

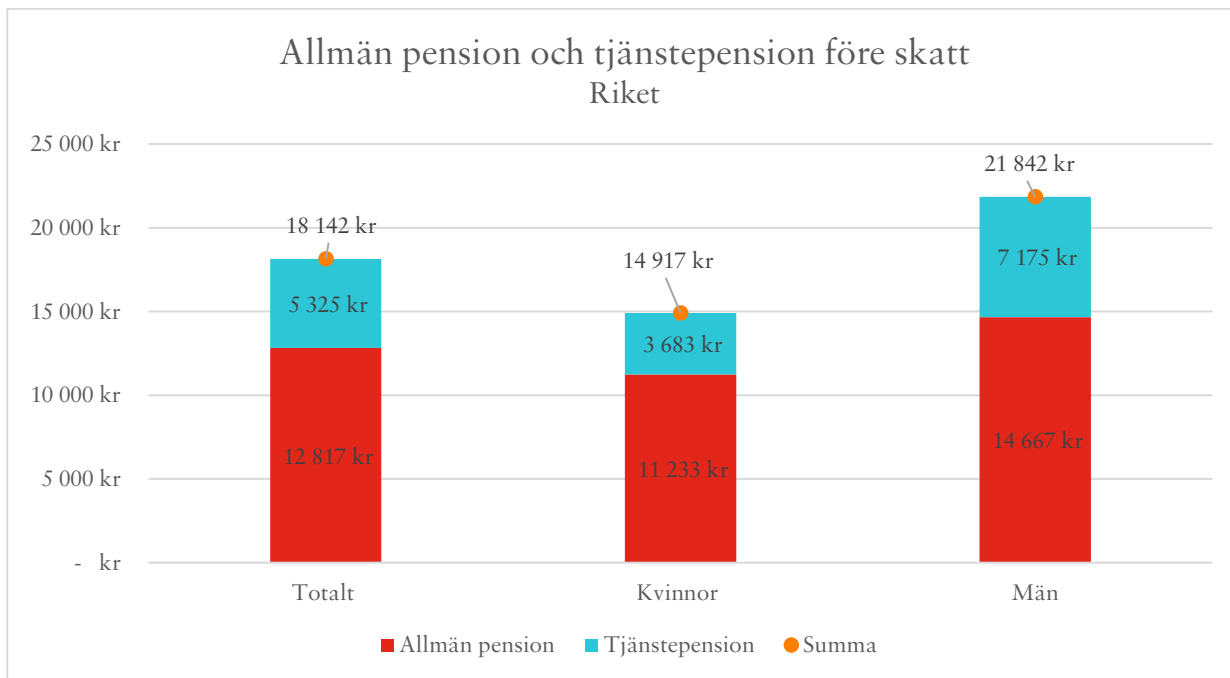
De allra flesta har utöver den allmänna pensionen även tjänstepension (avtalspension). Ungefär 89 procent av Sveriges anställda har tjänstepension. Inom Handels finns det olika former av tjänstepension beroende på vilket avtal du tillhör. Totalt har nästan 99 procent av medlemmarna en avtalspension. En anledning till att det är lägre andel i hela riket som har tjänstepension kan vara att det är fler som jobbar på arbetsplatser som inte täcks av kollektivavtal. Nästan alla av Handels pensionärsmedlemmar har tjänstepension. Vi antar därför i denna rapport att den genomsnittliga tjänstepensionen är representativ för alla Handels pensionärsmedlemmar. Vi gör samma antagande när det gäller statistiken för hela riket.



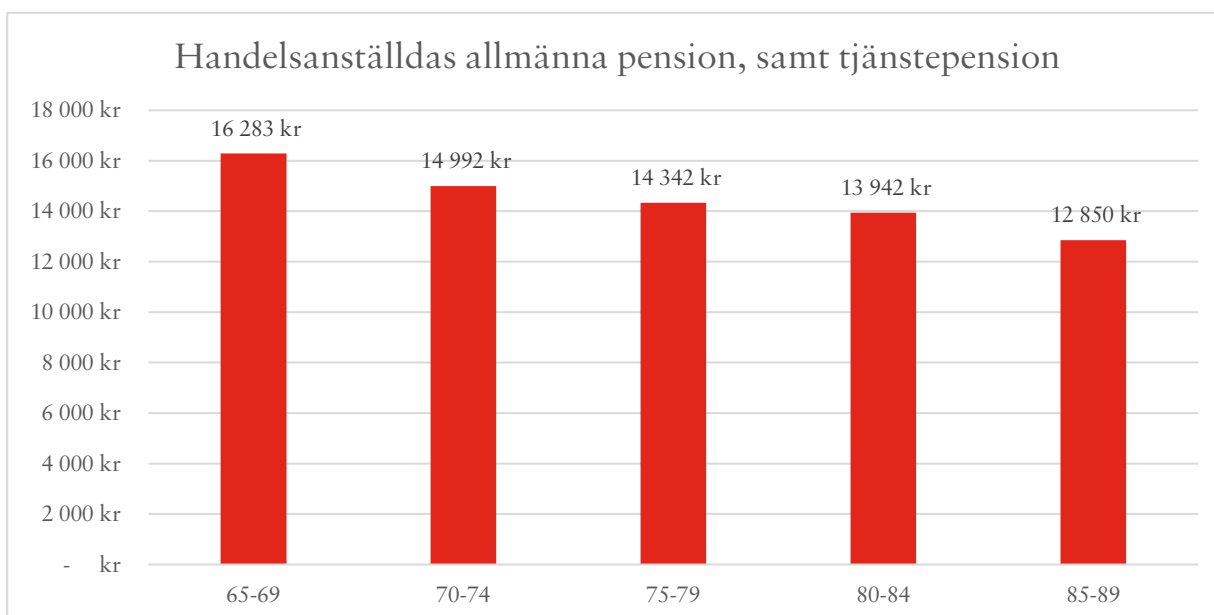
Källa: SCB, *Handelsanställdas faktiskt utbetalade pensioner 2018*

Tjänstepensionen skiljer sig från den allmänna pensionen genom att den totala avgiften över taket är betydligt större än den totala avgiften under taket.<sup>4</sup> Det innebär att personer med högre inkomst får procentuellt mer i pension. Eftersom det i större utsträckning är män som har högre inkomst än kvinnor vinner männen på detta. Det påverkar även skillnaderna mellan heltidsarbete och deltidsarbete. Det blir tydligt eftersom män i genomsnitt har en tjänstepension på 4 922 kronor medan samma siffra för kvinnor är 2 758 kronor.

<sup>4</sup> Arbetsgivarna betalar för alla anställda mellan 25 år och 65 år in en premie på 4,5 procent av årslönen upp till 7,5 inkomstbasbelopp (IBB) och 30 procent av löneandelar över 7,5 IBB.



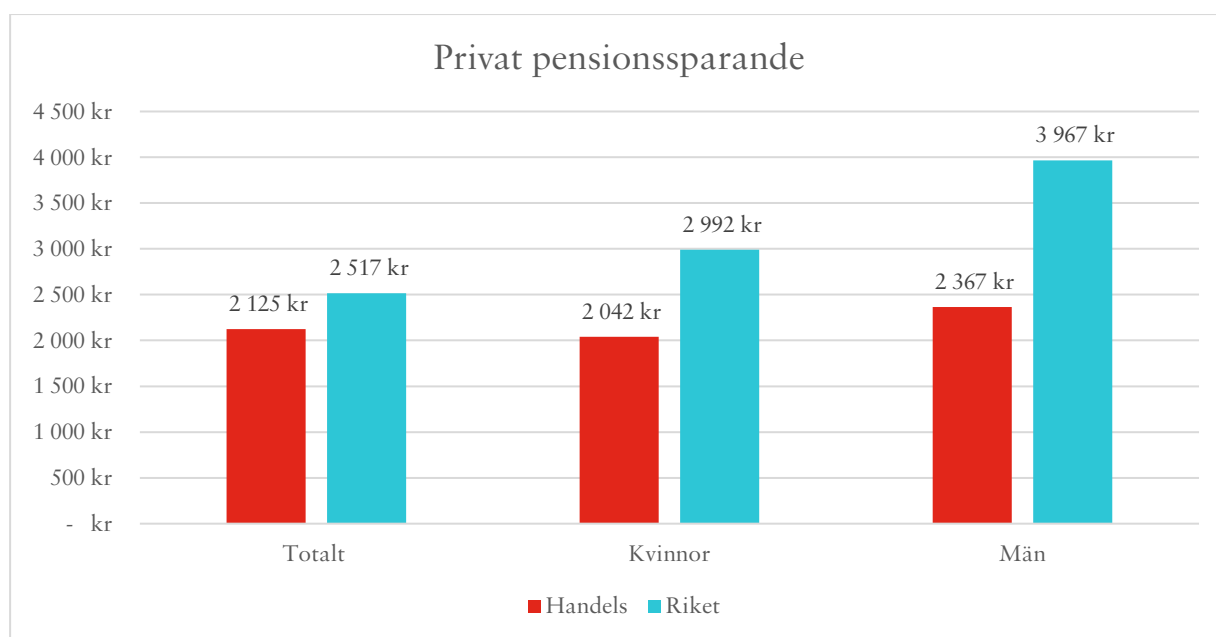
Sambandet blir ännu tydligare om vi tittar på siffror för hela riket där den genomsnittliga tjänstepensionen för riket är 5 325 kronor, uppdelat på 7 125 kronor för män och 3 683 kronor för kvinnor. Kvinnors tjänstepension är 51 procent av mäns. Individuer i riket har i genomsnitt en högre tjänstepension än handelsanställda. Det är dock värt att notera att det inte är lika stor andel som har tjänstepension i riket (89 procent) som bland Handels pensionärsmedlemmar. Det gör att summan av allmän pension plus tjänstepension kan vara lite överskattad för riket. Totalt är skillnaden mellan pensionerna 3 400 kronor i månaden eller 40 800 kronor per år. Eftersom tjänstepensionen går att ta ut från 55 års ålder är det en del som börjar ta ut en del av sin tjänstepension i förtid eller kanske en högre andel i början av pensioneringen. Vi tittar därför närmare på hur uttaget av allmän pension samt tjänstepension är fördelat över olika åldrar.



Eftersom många tar ut tjänstepensionen ett begränsat antal år får det stor påverkan på hur inkomsterna ser ut. Många medlemmar menar att skillnaderna blir omfattande vid 70 års ålder.

### 3.4 Privat pensionssparande

Till totala pensionsinkomster räknas även inkomster från privat pensionssparande. Det privata pensionssparandet bestäms av varje individ. Det är ganska få som har ett privat sparande. Inom handeln har endast 25 procent ett privat sparande och inom riket rör det sig om 28 procent. Ett rimligt antagande är att de personer som har haft högst inkomst är de som även har privat pensionssparande. Anledningen till att det privata pensionssparandet är högre inom riket och bland män är att det finns en större andel personer med högre inkomster inom dessa grupper. Om vi ser till de 25 procent som sparar privat bland Handels medlemmar så får män drygt 2 300 kronor i månaden och kvinnor drygt 2 000 kronor från privat pensionssparande. Motsvarande siffror för hela riket är i genomsnitt närmare 4 000 kronor i privat sparande för män och i genomsnitt närmare 3 000 kronor för kvinnor.

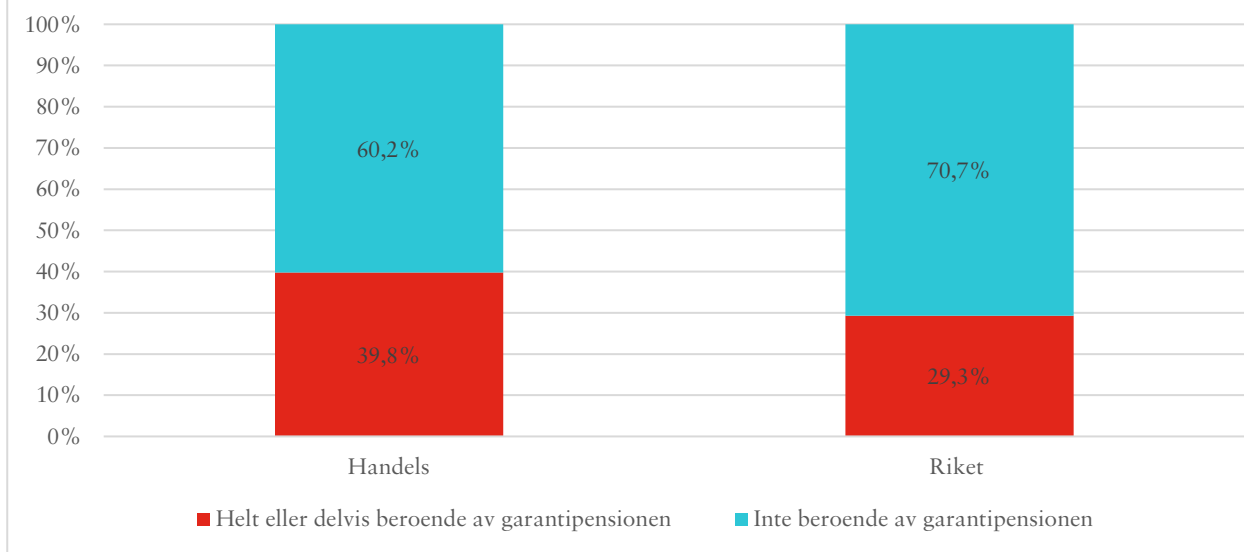


### 3.5 Garantipension

Skillnaderna i pension mellan könen skulle vara ännu större om inte garantipension fanns. Nästan fyra av tio av Handels pensionärsmedlemmar är helt eller delvis beroende av garantipensionen. Motsvarande siffra för riket är nästan tre av tio. Det är värt att notera att det är en minskning jämfört med 2014 när över hälften av Handels pensionärsmedlemmar och närmare fyra av tio inom riket var beroende av garantipensionen.

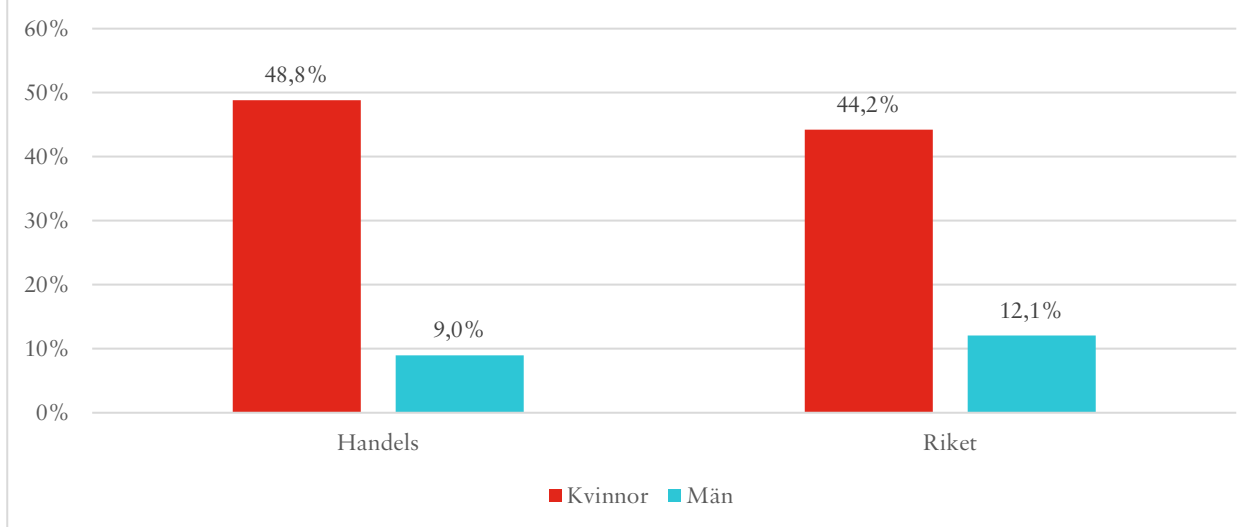
Handels pensionärsmedlemmar är alltså mer beroende av garantipension och det beror på att de tillhör en grupp som i stor utsträckning jobbat deltid med lägre lön under otrygga anställningsformer. Det gäller framförallt de kvinnliga pensionärsmedlemmarna. Nivån för riket är också hög, vilket kan förklaras med att personer som inte arbetat alls eller har haft väldigt låga löner ingår i gruppen som får garantipension. Eftersom det framförallt är kvinnor som tar ut garantipension i det allmänna pensionssystemet har det i sig en utjämnande effekt. Enligt Socialstyrelsens rapport Jämställda pensioner är den utjämnade effekten starkare i högre åldersgrupper men effekten kan ses i alla åldrar.

### Andel av dem som fyllt 65 år och är helt eller delvis beroende av garantipension



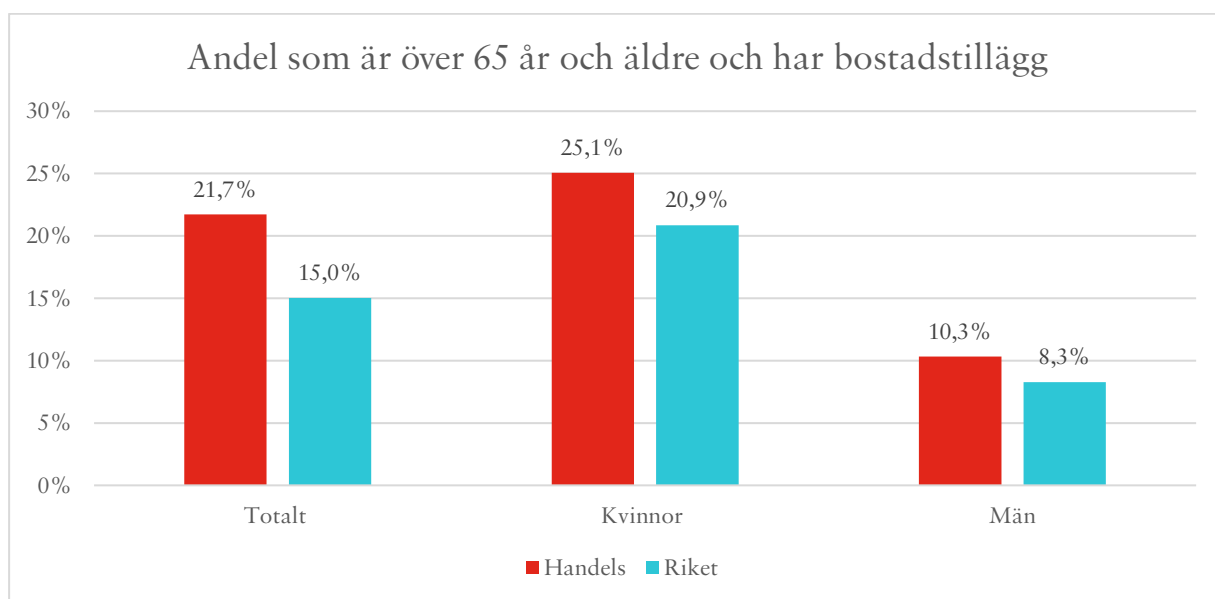
När vi delar upp statistiken efter kön syns ett tydligt mönster. Det är kvinnorna som är mest beroende av garantipensionen både bland Handels medlemmar och även i riket i stort. 48,8 procent av Handels kvinnliga pensionärsmedlemmar och 44,2 procent av rikets kvinnor är helt eller delvis beroende av garantipensionen. Ett arbetsliv med låga löner och deltidsarbete gör att de inte når upp till golvet på egen hand utan är beroende av garantipension. Situationen för männen ser bättre ut då 9 procent av männen inom Handels och 12,1 procent av männen inom riket är beroende av garantipensionen. Anledningen till att män inom riket i större utsträckning är beroende av garantipensionen beror nog på att de som aldrig arbetat ingår i gruppen som får garantipension. Eftersom garantipensionen endast är prisindexerad minskar den relativt i värde eftersom den årliga löneökningstakten ligger högre. Det vill säga om löneökningen är högre än prisökningarna (så kallad reallöneutveckling) blir pensionärerna relativt fattigare (Barr, 2013).

### Andel av dem som fyllt 65 år och är helt eller delvis beroende av garantipension



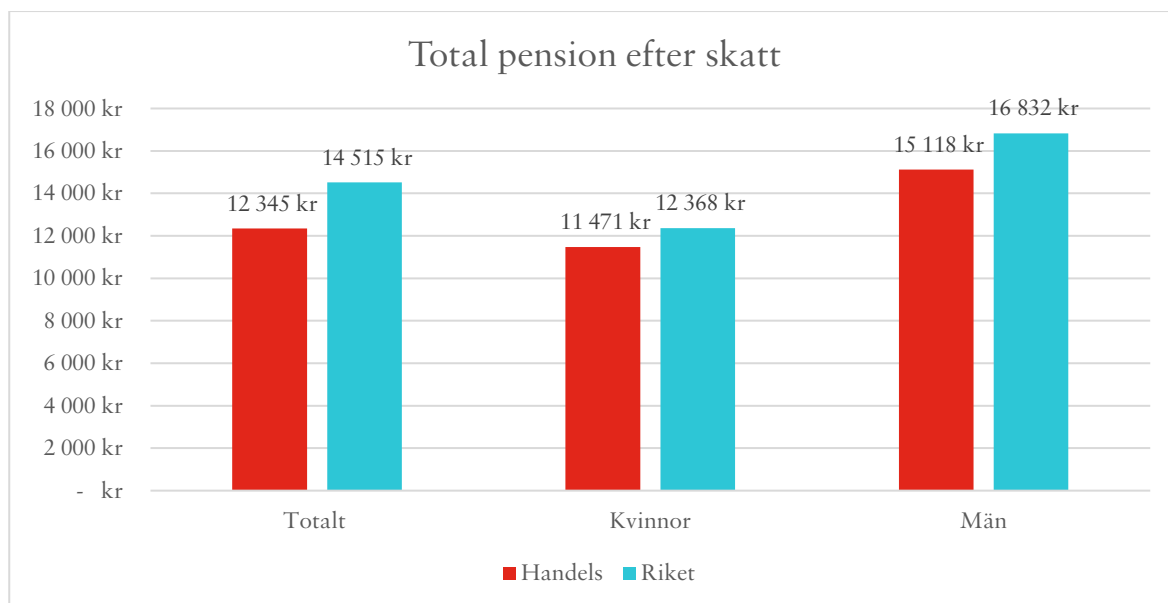
### 3.6 Bostadstillägg

Bostadstillägget är en förmån som betalas ut till pensionärer från statsbudgeten för att se till att boendekostnaden inte utgör för stor del av pensionärens utgifter. Med tanke på att en stor del av Handels pensionärsmedlemmar har en låg inkomst från pension borde sannolikt en hög andel vara berättigade för tillägget. Men så är inte fallet. Drygt en femtedel av Handels pensionärsmedlemmar har rätt till bostadsbidrag. Motsvarande siffra för riket är 15 procent. En anledning kan vara att många är samboende och tillsammans med sin partner har inkomster som gör att de inte är berättigade för bostadsbidrag. Det kan räcka med att personen har en sommarstuga för att inte vara kvalificerad för bidraget. En annan anledning kan vara att vetskapen om bostadstillägg är låg eller att individer som vet att det finns inte tror att de har rätt till det eller tycker att det är krångligt att ansöka.



### 3.7 Pension efter skatt

Hittills har vi i statistiken redovisat pensionen före skatt. Om vi gör en grov beräkning genom Skatteverkets skatteuträkningsverktyg<sup>5</sup> får vi den ungefärliga disponibla inkomsten som pensionärer rör sig med varje månad. I räkneexemplet har vi antagit att personen är född 1952 och har en genomsnittlig kommunal skattesats och begravningsavgift. Vi har inte räknat med kyrkoavgift. Efter skatt reduceras skillnaden mellan Handels pensionärsmedlemmar och riket till närmare 2 200 kronor i månaden eller 26 000 kronor om året. Men som framgår av diagrammet är den totala pensionen efter skatt på en mycket låg nivå. Totalt sett får Handels pensionärsmedlemmar 12 345 kronor i månaden kronor, vilket är lägre än gränsen för ekonomisk utsatthet och relativ fattigdom på 12 685 kronor. Även kvinnor i riket ligger under fattigdomsgränsen.



<sup>5</sup> <https://skatteverket.se/privat/skatter/betalaochfatillbaka/raknautdinskatt.4.309a41aa1672ad0c837436a.html>

## Kapitel 4. Avslutning

Enligt en rapport från Swedbank är det livsval som har störst inverkan på din framtida pension storleken på lönen. Dessutom är det viktigt att börja jobba tidigt/börja jobba så snart du kan efter studierna, arbeta heltid och skjuta på pensionsåldern något eller några år, välja en arbetsgivare som betalar in tjänstepension och komplettera med eget sparande. Swedbank rekommenderar även att man sätter av pensionspengar till den partner som tjänar mindre. Det är viktigt att Swedbank lyfter frågan och betonar vad som påverkar ens framtida pension, men för många på arbetsmarknaden är det inte ett val som individen kan styra över (Swedbank, 2017).

I LO:s senaste jämställdhetsbarometer kan vi se att utfallet i pensionerna följer ett tydligt klass-och könsmonster där kvinnor och män som varit anställda i arbetaryrken har den lägsta respektive näst lägsta totala pensionen. Män och kvinnor som varit anställda i tjänstemannayrken hade den högsta respektive näst högsta totala pensionen. Det beror på att pensionen bygger på den så kallade livsinkomstprincipen, där din pension är en spegel av ditt arbetsliv och utfallet påverkas av din arbetstid och lön. Ett ojämnt arbetsliv leder till ojämnt pensioner (Bergold, Vedin, & Lorentzi, Sveriges jämställdhetsbarometer 2020).

Inom handeln är det sällan ett eget val att jobba deltid. Andelen heltidsanställningar har minskat under lång tid och 2019 var de endast 31 procent. Den vanligaste orsaken till deltidsarbete var att man inte fick jobba heltid. Som Carlén visade i rapporten *Vilka löner och arbetstider kan man försörja sig på?* får det konsekvenser för branschen där stora grupper av anställda har svårt att försörja sig. Det beror både på lönen och arbetstiden man har på sitt kontrakt. Eftersom deltid är en norm inom handeln blir det stor skillnad på lönen för heltid och den faktiska lönen. Det gör att för merparten av de handelsanställda är arbetstiden, de timmar man får på kontraktet, lika viktig om inte viktigare än löneökningen.

Det utbredda deltidsarbetet i sektorn i kombination med tidsbegränsade anställningar och perioder av arbetslöshet gör att pensionsutfallet blir väldigt lågt för Handels medlemmar. Om tillsvidareanställning och heltid istället var en norm på arbetsmarknaden skulle situationen för pensionärer vara bättre. Ett arbetsliv som präglas av ottrygga jobb och deltid kommer att leda till färre arbetade timmar och lägre löneutveckling. Det kan leda till svårigheter att skaffa lån, skaffa bostad och planera sin privatekonomi. Det kan leda till att personen befinner sig i en utsatt ekonomisk situation. Även beslutet att skaffa barn påverkar den ekonomiska situationen. En sammantagen effekt av detta blir att pensionsinbetalningarna blir lägre och att man inte har någon realistisk möjlighet att spara privat till sin pension. På lång sikt så kommer det att påverka pensionen så att man riskerar att bli en fattigpensionär.

En av de viktigaste sakerna du kan göra för att höja din pension är att skjuta upp din pension i slutet av livet. Varje år en person kan skjuta upp pensionsuttaget ger ungefär nio procent högre pension. Det beror på att personen tjänar in mer till pensionen men framförallt på att den förväntade återstående livslängden blir kortare. Det var en av tankarna bakom beslutet om höjd pensionsålder. Tanken bakom beslutet är att vi lever längre och längre och därför ska kunna arbeta längre och längre. För att kunna ta ut en pension (allmän och tjänstepension) som motsvarar 70 procent av slutlönen krävs idag arbete upp till 67 år. Men detta förutsätter att du arbetar heltid i 47 år. Om du jobbar deltid, är sjuk eller arbetslös så ändras förutsättningarna. För att få en bra pension måste du då jobba ännu längre, eller så blir pensionen helt enkelt lägre.

En förutsättning för att kunna arbeta längre är att det skapas förutsättningar för ett hållbart arbetsliv. Tyvärr saknas det i dagsläget. Det krävs förändringar av arbetsmiljön så att Handels medlemmar orkar arbeta längre.

Enligt LO-rapporten "Ojämlig hälsa" är det inte bara pensionsåldern som skiljer mellan arbetare och tjänstemän utan även medellivslängden. För kvinnor i typiska LO-yrken med låga inkomster har medellivslängden inte alls ökat. Som kontrast har medellivslängden för dem med hög utbildning och hög inkomst under samma tid ökat markant (Hupponen, 2019).

Dagens pensionssystem är inte hållbart. Enligt den senaste statistiken lever kvinnor i riket och Handels kvinnliga pensionärsmedlemmar på "relativt låg ekonomisk standard" år 2018. Det innebär en inkomst som är lägre än 60 procent av medianinkomsten vilket motsvarar 12 685 kronor i månaden. För att skapa mer jämställda pensioner krävs stora förändringar på den nuvarande arbetsmarknaden och i pensionssystemet. Det måste mer pengar in i systemet, arbetsmiljön måste förbättras och heltid måste bli norm på arbetsmarknaden. Det är inte acceptabelt att den genomsnittliga pensionen för kvinnor ligger under den relativa fattigdomsgränsen.



## Källförteckning

- Barr, N. (2013). *Pension system in Sweden*. Stockholm: ESO - Expertgrupp för studier i offentliga finanser.
- Bergold, J., Vedin, U., & Lorentzi, U. (2020). *Sveriges jämställdhetsbarometer*. Stockholm: LO.
- Bergold, J., Vedin, U., & Lorentzi, U. (u.d.). *Sveriges jämställdhetsbarometer 2020*. Stockholm: LO.
- Hupponen, M. (2019). *Ojämlig hälsa*. Stockholm: LO.
- Larsson, M. (2019). *Lönerapport 2019-Löner och löneutveckling år 1913–2018 efter klass och kön*. Stockholm: LO.
- Lönelotsarna. (2019). *Strukturella löneskillnader-En (o)fullständig bild av löneskillnader 2018 med fördjupning i statlig sektor*.
- Medlingsinstitutet. (2019). *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2018-Vad säger den officiella lönestatistiken?* Stockholm: Medlingsinstitutet .
- Pensionsmyndigheten. (den 25 05 2020). <https://www.pensionsmyndigheten.se/>. Hämtat från <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/sa-fungerar-pensionen/pensionens-alla-delar>
- Socialdepartementet. (2016). *Jämställda pensioner*. Stockholm: Socialdepartementet.
- Swedbank. (2017). *Pension- stor skillnad mellan genretaionerna*. Stockholm: Swedbank.

**Du når  
Handels Direkt på  
0771-666 444**

Hos Handels Direkt får du personlig rådgivning i frågor som rör ditt medlemskap, jobbet och arbetslivet. Det kan vara allt från anställningsvillkor, löner, arbetsmiljö, rättigheter och medlemsförmåner till frågor om din medlemsavgift.

Du når Handels Direkt alla vardagar på telefon 0771-666 444, oavsett var du bor.



**Handelsanställdas förbundet**

Handels Direkt 0771- 666 444