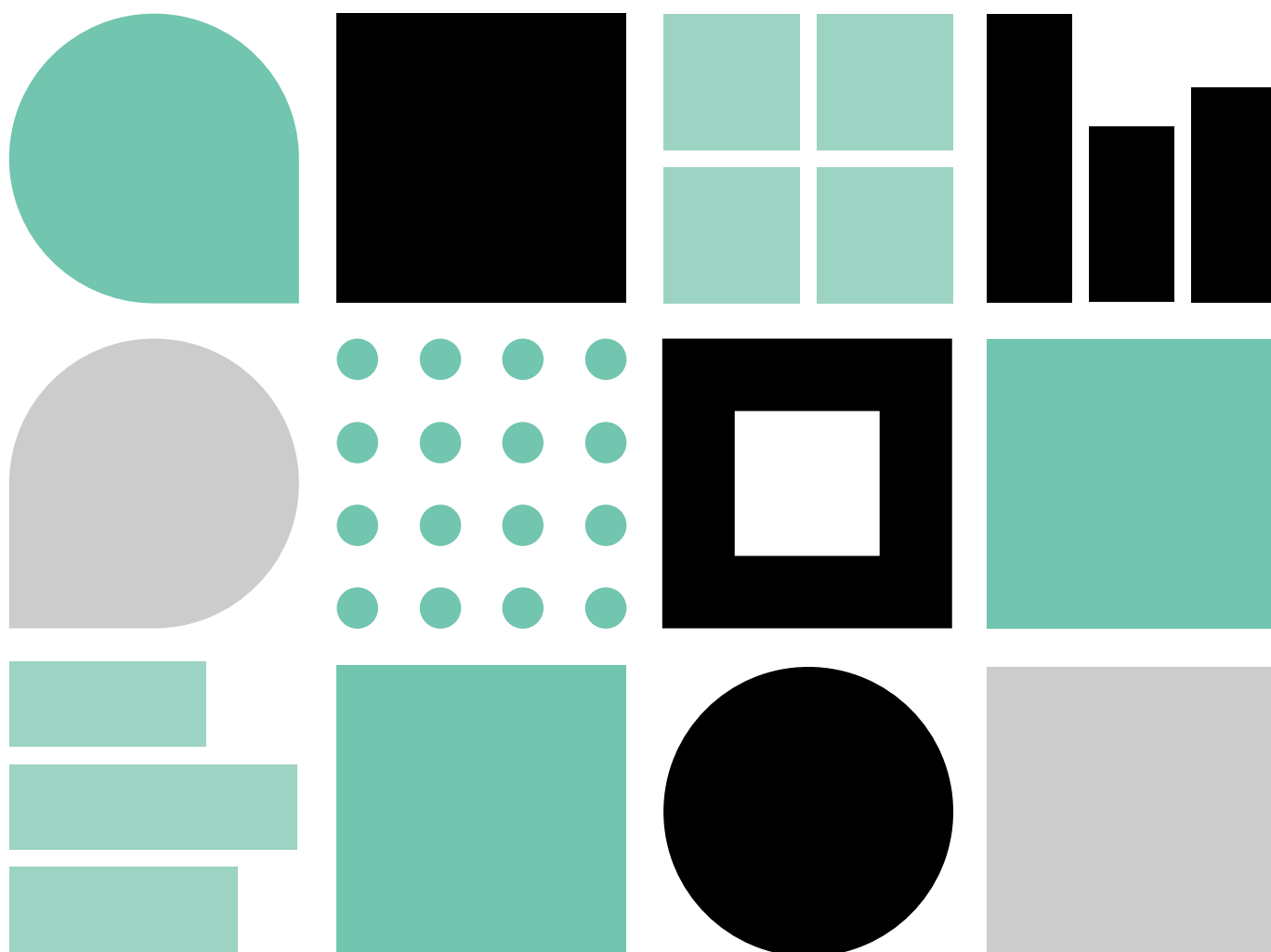


# Myter och sanningar om ob

En studie av ob-tilläggen i detaljhandeln



## **Myter och sanningar om ob. En studie av ob-tilläggen i detaljhandeln.**

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 Stefan Carlén, chefsekonom och utredningschef på Handelsanställdas förbund.

ISBN 978-91-986081-0-6

© Handelsanställdas förbund

Handels rapporter 2020:1

### **VID CITAT:**

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

### **TIDIGARE RAPPORTER I SERIEN**

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

Carlén 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>Sammanfattning</b> .....	4
<b>Kapitel 1. Inledning</b> .....	5
1.1 Kritiska uppfattningar om ob-tilläggen .....	5
1.2 Syfte, källor och underlag .....	6
<b>Kapitel 2. Handelns ob-tillägg – en historisk bakgrund</b> .....	7
2.1 Ob-tillägg tillhör en familj av lönetillägg .....	7
2.2 Ob-tilläggens tillkomst och utveckling .....	7
<b>Kapitel 3. Ob-ersättningens fördelning</b> .....	10
3.1 Hur ob-ersättningen ska räknas .....	10
3.2 Fördelningen av ob. Ålder och kön .....	11
3.3 Fördelningen av ob. Medlemmar vs oorganiserade .....	12
3.4 Fördelningen av ob. Deltid och heltid .....	12
3.5 Fördelning mellan de som har ob och de som inte har .....	13
<b>Kapitel 4. Ob-ersättning och växling mot utgående lön</b> .....	15
4.1 Ett tappat värde för kollektivavtalet .....	15
4.2 Avslutning om värde och kostnad .....	17
<b>Referenser</b> .....	18

## Sammanfattning

Ob-tilläggen i detaljhandeln är ett ämne som diskuteras ofta. Det finns också många uppfattningar och påståenden om dess effekter och fördelning. Ändå har det inte funnits någon tidigare studie om detta. I denna rapport ges först en bakgrund till ob-tilläggens historia, dess tillkomst och hur de utvecklats. Det visar sig att ob-tilläggen förhandlades fram före affärstidslagens tillkomst 1972 och att de sedan dess fått ett allt större värde för de inkomster som löntagarna har. I genomsnitt hade de 2018 ett värde motsvarande 16,7 procent på detaljhandelsavtalets område.

I rapportens andra del granskas några vanligt förekommande uppfattningar om ob-tilläggens fördelning i detaljhandeln. En av dessa uppfattningar är att de är orättvisa: Det hävdas ibland, vanligen från arbetsgivare, att ob-tid och ob-ersättning företrädesvis går till skolungdomar, studenter och tillfälligt anställda, på bekostnad av ordinarie trofast personal och Handels egna medlemmar. Som en följd av denna uppfattning argumenterar arbetsgivarna för en växling av ob-tid mot ökad lön för fast personal.

I denna rapport visas att dessa uppfattningar om fördelningen inte stämmer överens med hur fakta ser ut. Ser man till den faktiskt utbetalade ob-ersättningen i kronor per månad till dem som har ob är det relativt jämnt fördelat mellan åldersgrupperna, men att det faktiskt är de yngsta åldersgrupperna som får ut minst i ob.

Vidare visas att deltidsarbetande får ut mer ob än heltidsarbetande. Medlemmar i Handels får också ut mer än oorganiserade löntagare i alla åldersgrupper. När det gäller könsfördelningen har kvinnor en större andel av sina inkomster i form av ob-ersättning än män. Men ser vi till faktiskt utbetalad ob så får män ut högre än kvinnor. Det beror i grunden på att män har högre löner och något längre arbetstider, vilket gör att ob-ersättning i kronor blir högre.

Slutligen visas också i denna rapport att en rak växling av ob-tid mot högre lön för personalen skulle riskera enorma förluster av kollektivavtalets värde. Givet den omsättning av personal som finns i handeln kan en växling efter 20 år ha raderat ut hela 90 procent av allt värde som fanns i ob-tilläggen. På sikt skulle allt värde, 16,7 procent eller cirka 6 miljarder kronor i 2018 års lönevärde, ha gått förlorat.

Detta ses som en grundläggande förklaring till varför arbetsgivare och fack har så olika inställning till ob-tilläggen. För arbetsgivarna är det en kostnad medan det för facket är ett värde för att kompensera sämre arbetsförhållanden som förhandlats fram historiskt. En uppgift för en facklig organisation är också att värna kollektivavtalets långsiktiga värde för framtida generationer av medlemmar. Även om det finns grupper som kortsiktigt skulle vinna på en växling så är de långsiktiga förlusterna av kollektivavtalets värde betydande.

# Kapitel 1. Inledning

## 1.1 Kritiska uppfattningar om ob-tilläggen

I en intervju beklagar handlaren Robert Carlberg de ob-tillägg som finns i handeln. Dessa bygger på föråldrade förhållanden menar han och fortsätter;

*”Effekten blir att den trogna fasta personalen som vanligen arbetar dagtid får se skolungdom som hoppar in på kvällar och helger tjäna mer per timme ” (Livsviktigt 2014)*

På samma tema kritiserar Svensk Servicehandels VD Bengt Hedlund ob-tilläggen. Han hävdar att tilläggen är orimliga, omoderna, bidrar till butiksdöd, slår ut små och medelstora handlare, motverkar nyanställningar, gör det dyrare för konsumenter samt försvårar för ungdomar att komma in på arbetsmarknaden. Förutom allt detta är de dessutom orättvisa:

*”Den typiska helgarbetaren är en skolungdom. Utan lika mycket ansvar eller erfarenhet som ordinarie personal kan helgarbetaren på två dagar tjäna lika mycket som en ordinarie anställd gör under en hel vecka. Orättvist gentemot ordinarie personal och omotiverat hög kostnad för handlaren.”(Hedlund 2011)*

Den största arbetsgivarorganisationen Svensk Handel för ofta fram liknande kritik. Ett exempel finns i de avtalskrav som lämnades inför avtalsrörelsen 2007. Där ville arbetsgivarna växla ob-tid mot högre utgående löner. I ett pressmeddelande uttryckte man sig så här:

*”Idag betalas betydande belopp ut i form av ob-tillägg till skolungdom, studenter och annan tillfällig personal. Svensk Handel vill i stället koncentrera lönehöjningarna till personal som har detta som sitt ordinarie yrke.” (Svensk Handel 2007)*

Trots denna inställning uteblev under flera avtalsrörelser från 2010 och framåt krav från Svensk Handel om ändrade ob-tillägg. Men den kritiska uppfattningen fanns kvar. Under hösten 2015 lyfte Svensk Handel åter fram denna uppfattning. I en intervju med Svensk Handels dåvarande förhandlingschef Mattias Dahl i icanyheter menade han att de skulle vilja växla ob-tid mot högre löner för befintlig personal, och att man har svårt att förstå Handels position.

*”I stället för att belöna dem som tar sig an de tyngre passen borde man höja lönerna generellt, för trotjänarna. Ibland kan man känna att man förstår motparten, men så är det verkligen inte i det här fallet. Vi tycker inte att det finns fog för att betala ungdomar och extrajobbare 250 kr i timmen. Då ser vi hellre att de generella lönerna höjs.” (icanyheter 2015)*

Några krav på ändrade ob-tillägg kom dock inte i avtalsrörelserna 2016 och 2017. Inför avtalsrörelsen 2020 har dock ett särskilt krav på att hitta en modell för att växla grundlön mot ob-tid kommit från Svensk Handel. I sina utgångspunkter motiverar de det med liknande argument om orättvis fördelning:

*”En stor del av ob-ersättningen går till arbetstagare som är tillfälligt inne i branschen, till exempel extraarbetande studenter, och inte till de som är längre i företagen men som inte i samma utsträckning arbetar på de tider som genererar ob-ersättning.” (Svensk Handel 2020)*

Det finns nog få som arbetat i handeln som inte hört just dessa påståenden om att ob-tilläggen är orättvisa. Ofta sägs det att ob-tilläggen går till skolungdomar, och att trotjänarna och medlemmarna

i Handels missgynnas. Dessa uppfattningar och kommentarer är vanligt förekommande. Och även bland de som inte jobbar i handeln har de blivit något av en sanning<sup>1</sup>. Men hur sanna är de egentligen? Någon statistik som understödjer påståendena har inte någonsin presenterats. Inte heller finns någon studie om ob-tilläggen i handeln som kan stödja dem.

## 1.2 Syfte, källor och underlag

Det huvudsakliga syftet med denna rapport är att med statistik, kartläggning och analys granska ovanstående påståenden om ob-tilläggen. Hur ser det ut om man granskar dem empiriskt? Är de sanna eller är de bara myter? Det är två huvudfrågeställningar som vi vill ha svar på:

1. Hur ser fördelningen av ob-ersättning och ob-tid ut i detaljhandeln? Är det så att ob-ersättningen fördelas så att ordinarie personal får ut väsentligt mycket mindre än yngre och mer tillfällig personal?
2. Hur skulle det se ut om Svensk Handels förslag blir verklighet: att växla ob-tid mot högre lön för så kallad ordinarie personal? Vilka skulle konsekvenserna av det kunna vara?

Då inga studier om detta publicerats tidigare så är ambitionen att kunna kombinera ny kunskap med ett folkbildande inslag. Förutom presentation av nya fakta så finns det ett värde i att skildra den historiska bakgrunden till nuvarande ob-tillägg.

Det underlag som används i denna rapport är partsgemensam lönestatistik för det privata detaljhandelsavtalet mellan Handels och Svensk Handel. Den samlas på uppdrag av parterna in av Svenskt Näringsliv i september varje år för hela den privata arbetsmarknaden. Det är en individstatistik som delas upp på avtalsområden och innehåller uppgifter om lönekomponenter, arbetstider, yrkeskoder med mera. Denna statistik ligger också till grund för SCB:s strukturlönestatistik, som dock i offentliga statistiken omvandlas till näringsgrenar.

<sup>1</sup> Ett exempel är nationalekonomen Magnus Henrekson som lyfter fram att studenter gynnas av höga ob-tillägg. ”Kombinationen av jobbskatteavdrag, generösa möjligheter till visstidsanställning, höga löner för okvalificerad arbetskraft (särskilt på ”obekväma”, dvs för studenter bekväma, tider) skapar starka incitament för ökat arbetsutbud hos gymnasister, universitetsstudenter och pensionärer ...” (Henrekson 2009)

# Kapitel 2. Handelns ob-tillägg – en historisk bakgrund

## 2.1 Ob-tillägg tillhör en familj av lönetillägg

Ersättning för arbete vid obekväm arbetstid, vanligen kallad ob-ersättning eller ob-tillägg, är en kollektivavtalad ersättning. Den tillhör en grupp av lönetillägg som ges som kompensation för sämre arbetsförhållanden. Till denna grupp hör även exempelvis underjordstillägg och frystillägg som mer handlar om sämre rumsliga arbetsförhållanden. Mer nära besläktat är exempelvis skifttillägg som precis som ob-tillägg ska kompensera för olägenheter med arbetstider och skiftarbete.

På samma sätt som skiftarbete innebär påfrestningar, så innebär det faktum att man som anställd schemaläggs vid oregelbundna kvälls-, helg- och tidiga morgontider en betydande belastning på såväl arbetslivet som privatlivet. Samhället är uppbyggt kring en normal arbetstid på kontorstid. Skolor, förskolor, fritids har öppettider som gör det svårare att få ihop familjeliv och arbetsliv om man delvis jobbar sena kvällar, helger eller tidiga morgnar. För dessa obekväma förhållanden är det naturligt att löntagarna ska ha ersättning vilket också är en facklig uppgift att förhandla fram. Men medan ”kusinen” skifttillägg sällan varit ifrågasatt utan setts som självklar kompensation så har ob-tillägg varit utsatt för återkommande kritik.

Men hur kom de till? Och varför är arbetsgivarna så kritiska mot något man själv varit med om att förhandla fram? Efter avtalsuppgörelsen 2013 svarade Svensk Handel en av sina medlemmar på en fråga om vad som hänt med ob-tilläggen så här:

*”Din frustration över de höga ob-tilläggen delas av de flesta företag inom handeln oavsett storlek. Ob-tilläggen är ett gissel även för de stora kedjorna. Ob-frågan har varit ett av våra toppkrav länge och vi har testat olika vägar för att få till en förändring. Vi kan bara beklaga att frågan fått en total låsning hos vår motpart Handels.” (Svensk Handel 2013)*

## 2.2 Ob-tilläggens tillkomst och utveckling

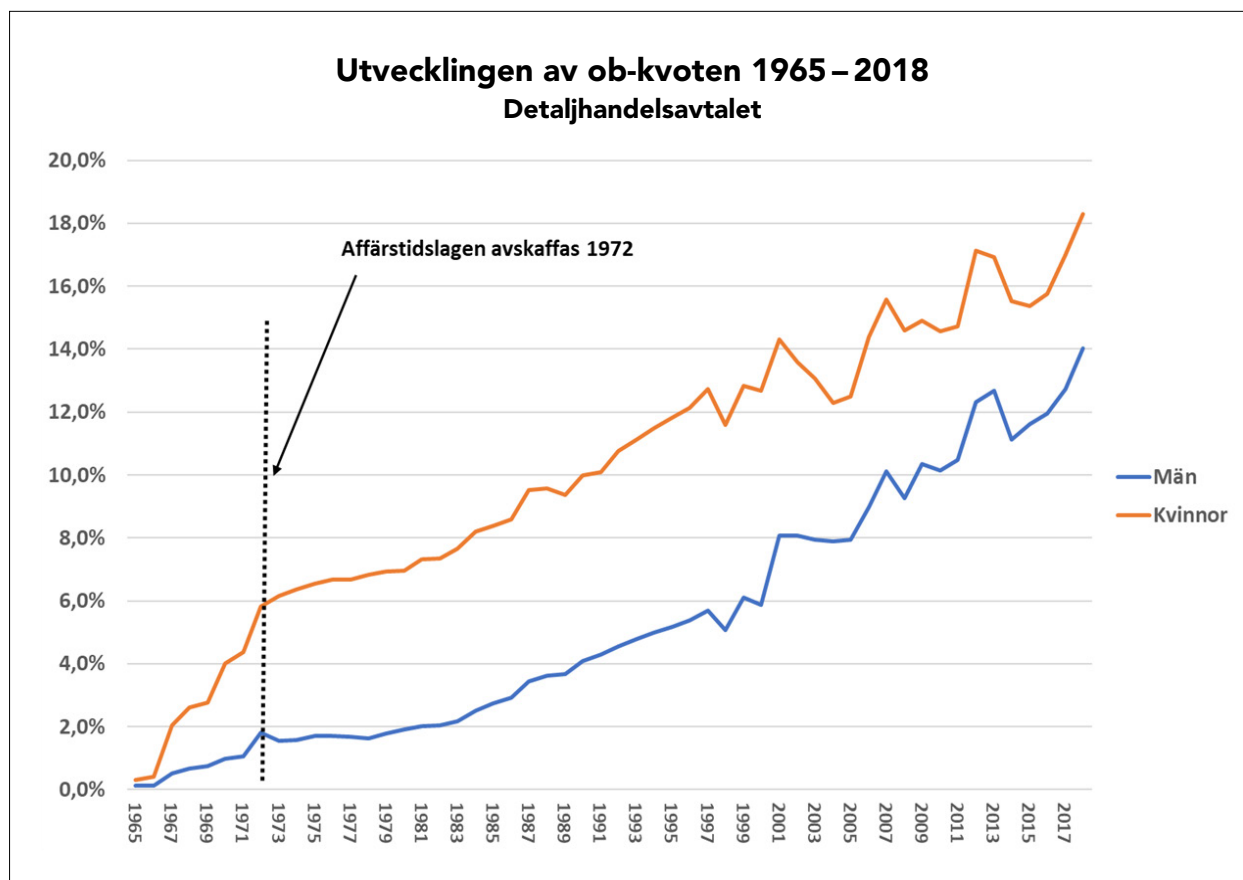
Utan att ha den historiska bakgrunden till ob-tilläggen i handeln finns brister i förståelsen för varför de ser ut som de gör. Handelns nuvarande ob-tillägg tillkom historiskt under parternas kollektivavtalsförhandlingar, främst mellan 1965 – 1972. Förhandlingarna under denna period hängde samman med diskussioner om att avskaffa affärstidslagen som då reglerade butikernas öppettider.

Handels var som fackförbund motståndare till att avskaffa affärstidslagen, men ville samtidigt gardera sig om statsmakterna valde att avskaffa den. Viss tveksamhet och motstånd fanns även på arbetsgivar sidan. Köpmannaförbundet var exempelvis de starkaste motståndarna till att avskaffa affärstidslagen och reserverade sig mot detta när förslaget kom upp i den så kallade affärstidskommittén 1971.

Redan året innan affärstidskommittén lämnat sitt förslag hade dock parterna kommit överens om ob-tillägg ifall affärstidslagen skulle komma att avskaffas. I förhandlingarna mellan Handels, HAO och KFO hösten 1970 gjordes en överenskommelse om att anställda som jobbade efter klockan 20 skulle ha 70 procent i ob, och 100 procent för lördagar efter klockan 12 samt söndagar och helgdagar. (Handelsanställdas förbund 1971)

Detta avtal var kopplat till affärstidslagen genom att det endast skulle träda i kraft om affärstidslagen upphörde. Men detta var inte den första ob-uppgörelsen. Redan tidigare, från 1965, hade parterna på flera delområden redan avtalat om ob som kompensation för kvälls- och helgarbete. (Gråbacke 2002, Hjelm 2006)

Slutresultatet av hela denna tids förhandlingar blev att affärstidslagen avskaffades, men som kompensation för de sämre arbetsförhållandena infördes ob-tillägg. De var 50 procent efter klockan 18.15, 70 procent efter klockan 20, och 100 procent lördagar efter klockan 12 samt söndagar och helgdagar. Bortsett från syftet att dessa skulle vara en kompensation för sämre arbetsförhållanden var också ett syfte att de relativt höga ob-tilläggen skulle motverka öppettider på kvällar och helger.



*Källa: Partsgemensam lönestatistik, samt egna beräkningar*

I diagrammet visas den så kallade ob-kvoten. Den är ett mått på hur stor andel ob-inkomsten är i relation till löneinkomsten (ob per timme/timlön (TPH)).

Redan innan affärstidslagens avskaffande ökade ob-kvoten kraftigt till följd av de överenskommelser som gjorts. Faktum är att åren 1965–1972 uppvisar den snabbaste ökningstakten av ob-kvoten under hela perioden, dock från mycket låga nivåer. I samband med avskaffandet av affärstidslagen sker också en kraftig ökning mellan 1972 och 1973. Därefter mildras ökningstakten något. Men trenden har hela tiden varit en stadig uppgång av ob-kvoten och därmed också av ob-ersättningens betydelse. En grundförklaring till denna trendmässiga ökning är främst att öppettiderna förlängts och att fler anställda därför kommit att arbeta ob-tid.

En annan iakttagelse är den större betydelse ob-ersättningen har för kvinnor än för män. Förklaringen till detta ligger sannolikt i att deltidsarbete i större utsträckning sker på obekväm arbetstid och är vanligare bland kvinnor. Gapet i ob-kvoten mellan kvinnor och män har dock minskat under 2010-talet, vilket kan förklaras av en snabb ökning av deltidsarbete bland män inom handeln.

En rent statistisk iakttagelse är att utvecklingen fram till 1997 ser jämnare ut, medan den därefter är betydligt mer ”hackig”. Det beror på att statistiken före 1997 samlades in som ett genomsnitt det andra kvartalet varje år. Det gav då ett jämnare årligt utfall då det fanns flera månader i underlaget. Från 1997



samlas lönestatistik in i september varje år. En effekt av det, bortsett från att det endast är en månad, är att ob-ersättningens storlek då kan skilja beroende på hur många lördagar/söndagar det finns i själva månaden. Exempelvis innehöll september 2012 och 2018 sammanlagt tio lördagar/söndagar, medan september 2014 endast innehöll åtta.

Däremot underskattas ob-kvoten något av att vi nu mäter en månad som dels endast har 30 dagar, dels inte innehåller några helger eller aftnar. Hade statistiken exempelvis samlats in i december med 31 dagar, samt jul- och nyårshelger så skulle den naturligtvis varit högre<sup>2</sup>.

Slutligen finns en historisk förklaring till varför ob-tillägg inte ges för lördagar före klockan 12. Det bottnar i att ob-tilläggen började förhandlas fram när normalarbetstiden hade varit en 45-timmarsvecka. Det var normalarbetstid att arbeta minst fem timmar under lördagar. Men efter 1972 hade normalarbetstiden gradvis sänkts till 40 timmar per vecka, däremot har inte ob-tilläggen anpassats till detta.

<sup>2</sup> För en korrekt värdering av ob-kvoten och ob-ersättningens betydelse behöver man justera septembers månadsgenomsnitt med de övriga månadernas olika helgdagar och aftnar över en 28-årscykel.

## Kapitel 3. Ob-ersättningens fördelning

### 3.1 Hur ob-ersättningen ska räknas

Hur ser det då ut om vi ser till fakta i lönestatistiken? (Den vi använder är för 2018.) I den partsgemensamma lönestatistiken samlas den totalt utbetalade ob-ersättningen per individ in under september månad.

Vid mätande av utbetald ob-ersättning är det viktigt att vara klar över vad man mäter. En komplicerande faktor är att det finns anställda som inte har ob-ersättning, vilka utgör 19 procent 2018. Det kan finnas flera orsaker till det. En är att det faktiskt finns butiker som inte har öppet eller begränsat öppet under ob-tid. En annan är att vissa butikschefar kan förhandla bort sitt ob mot högre lön och fler semesterdagar. En tredje kan vara att man bytt ob mot kompensationsledigt. För att detta inte ska störa resultaten kommer undersökningen inriktas mot de 81 procent som har fått ut någon ob-ersättning och därmed bevisligen arbetat ob-tid. Fokus kommer vara på den totala ob-ersättning som man får under en månad. Detta är hämtat direkt från statistiken.

En annan komplicerande faktor är att det finns många statistiska mått som kan förvilla. I en tidigare utredning från Handels om löne- och ob-inkomster användes ett exempel för att visa hur olika mått på ob kan missuppfattas. (Carlén, 2018). Vi återanvänder exemplet här och utvecklar resonemangen. I exemplet finns två individer.

Den ena heter Linda och har under september månad arbetat totalt 50 timmar. Hon har en lön på 130 kr per timme och har arbetat 25 timmar under ob-tid. Den andra heter Britt-Marie, som arbetat heltid 166 timmar, och har en lön på 155 kr per timme. Britt-Marie har arbetat 30 timmar under ob-tid. I tabellen får vi deras ob-tid och ersättning fördelad.

	Britt-Marie		Linda	
	Tim	ob	Tim	ob
100%	10	1 550 kr	10	1 300 kr
70%	12	1 302 kr	10	910 kr
50%	8	620 kr	5	325 kr
<b>Totalt</b>	<b>30</b>	<b>3 472 kr</b>	<b>25</b>	<b>2 535 kr</b>

Linda får ut 6 500 kr i lön, samt 2 535 kr i ob-ersättning – totalt 9 035 kr. Britt-Marie får ut 25 730 kr i ren lön, och ytterligare 3 472 i ob-ersättning – totalt 29 202 kr. Räknar vi om detta till ”timlön” så får vi fram att Linda har 130 kr i timlön och 51 kr per arbetad timme i ob. Slås detta ihop blir det då 181 kr per arbetad timme. Britt-Marie får 155 kr i timlön och 21 kr per arbetad timme i ob, vilket sammanslaget blir 176 kr per arbetad timme.

	Lön/mån	ob/mån	total	lön/tim	ob/tim	total
<b>Britt-Marie</b>	<b>25 730 kr</b>	<b>3 472 kr</b>	<b>29 202 kr</b>	<b>155 kr</b>	<b>21 kr</b>	<b>176 kr</b>
<b>Linda</b>	<b>6 500 kr</b>	<b>2 535 kr</b>	<b>9 035 kr</b>	<b>130 kr</b>	<b>51 kr</b>	<b>181 kr</b>

Trots att Linda har lägre lön och får ut knappt tusen kronor mindre i ob så blir både hennes ob/timme och totala ersättning per timme högre än för Britt-Marie. Detta faktum gör att företeelsen att endast visa lön och ob per timme blir helt missvisande, särskilt för dem som inte är insatta i hur lönestatistik räknas fram. Ett annat vanligt misstag är att dessa olika totala ”timlöner” sedan räknas upp på heltid. Trots att det inte går att arbeta ob så mycket. Man måste därför alltid i dessa sammanhang också ta

hänsyn till den totalt arbetade tiden. Linda har en större andel av sin tid på ob-tid men Britt-Marie har en längre total tid på ob-tid. Beroende på hur man väljer att presentera kan man därför ge helt olika bilder.

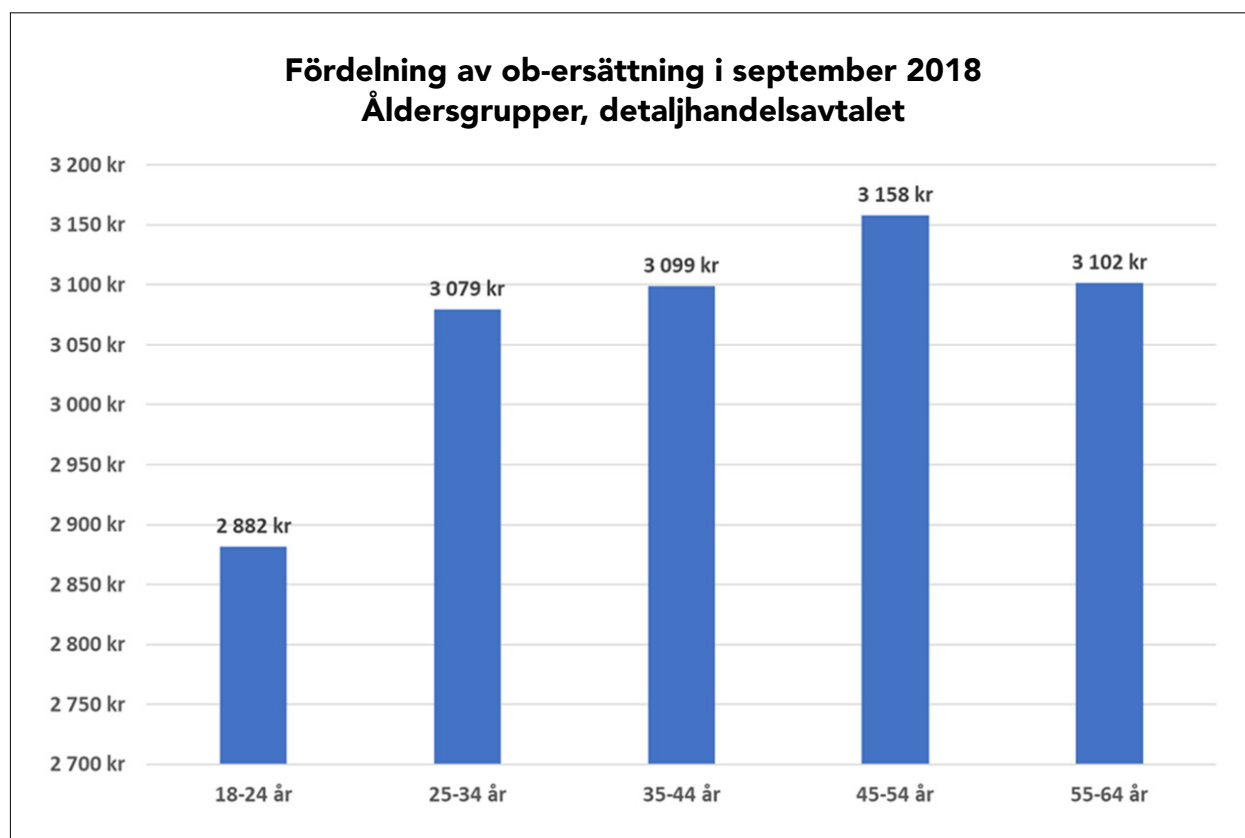
Om vi nu ser till dem som under september månad 2018 fick ut ob-ersättning, och läser den totala ersättningen får vi följande genomsnittliga fördelning av ob-ersättningen.

Fördelning av utbetald ob i september 2018. Män och kvinnor.						
	Medel	P5	P25	P50 Median	P75	P95
Män	3 161 kr	264 kr	1 463 kr	2 956 kr	4 484 kr	6 939 kr
Kvinnor	2 953 kr	296 kr	1 368 kr	2 708 kr	4 217 kr	6 474 kr
Alla	3 014 kr	286 kr	1 397 kr	2 777 kr	4 298 kr	6 613 kr

Den genomsnittligt utbetalda ob-ersättningen var 3 014 kr på det privata detaljhandelsavtalet. Spridningen varierade från 286 kr (P5 – 5 procent har lägre) till 6 613 kr (P95 – 95 procent har lägre). Fördelningen mellan könen är relativt jämn men vi ser att män får ut något mer än kvinnor. Detta faktum kan verka överraskande då det diagram som visades i förra avsnittet visar att ob-kvoten är högre för kvinnor än för män. Det beror dock på att kvinnor har lägre arbetstidsmått och därför blir ob per arbetad timme högre för kvinnor än för män i relation till lön för arbetad timme.

### 3.2 Fördelningen av ob. Ålder och kön.

Hur ser det då ut om man jämför olika åldersgrupper? Om skolungdom vore de som fick ut mest skulle det vara i den yngsta gruppen 18–24 år som högst ob betalades ut.



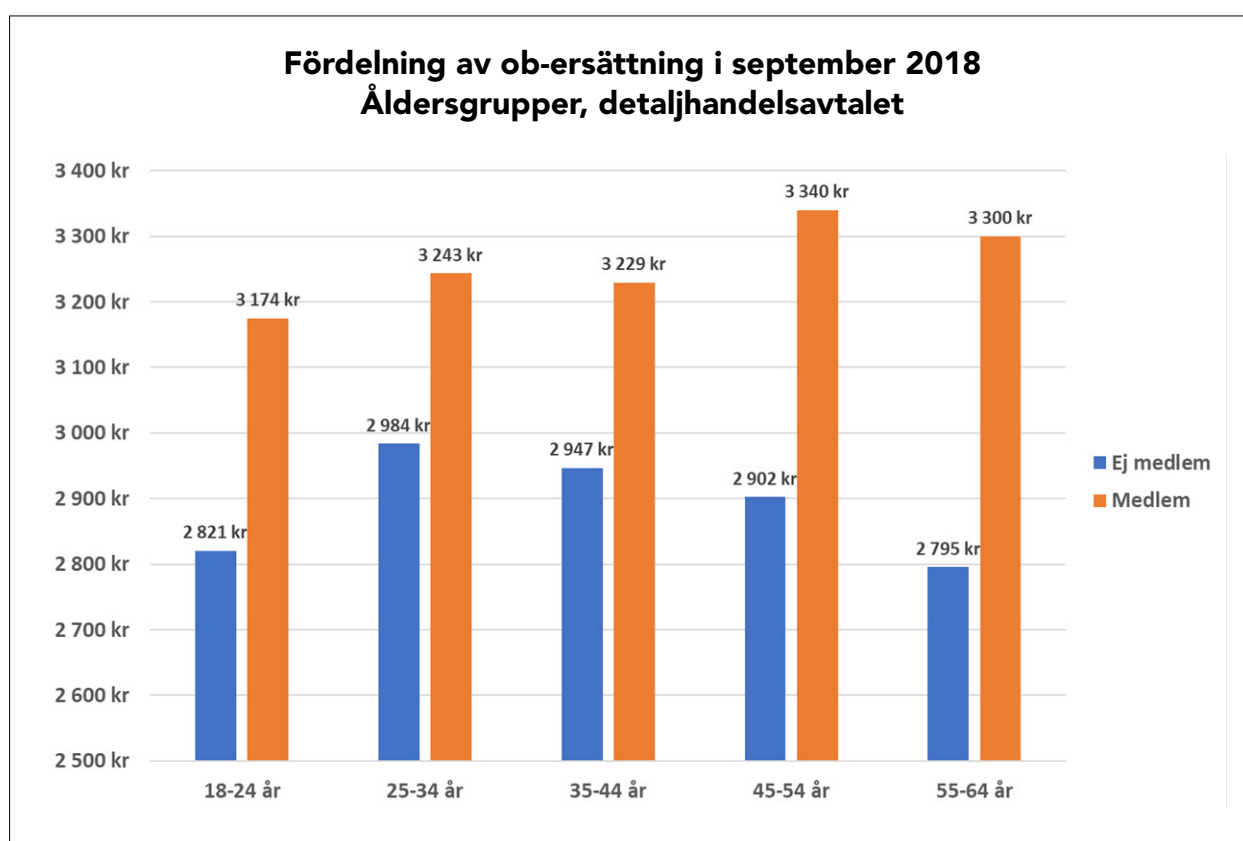
Källa: Partsgemensam lönestatistik

Ser man till olika åldersgrupper bland de som har fått ob utbetalt så finner vi att påståendet om att endast ”skolungdomar” får ut ob inte kan stämma. Tvärtom är det en ganska jämn fördelning mellan olika åldersgrupper. Och det är faktiskt så att den yngsta åldersgruppen får ut minst i ob-ersättning. Även här bör dock tilläggas att i yngre åldersgrupper är arbetstiden kortare så om man tittar på ob per arbetad timme så skulle den precis som för kvinnor vara högre. Men här är fokus på de faktiska kronor som betalas ut och då får vi denna fördelning.

### 3.3 Fördelningen av ob. Medlemmar och oorganiserade.

En variant av kritiken mot handelns ob-tillägg är att det främst är de som inte är medlemmar i Handels som får ta del av den. I grunden handlar det om samma uppfattning som ovan, att det är ”skolungdom” som jobbar extra som får ut ob-ersättningen och man antar att de inte är medlemmar i Handels. Någon statistik för en sådan uppfattning finns naturligtvis inte eftersom det aldrig undersökts. Vi har dock genom parternas statistikavtal en unik möjlighet att jämföra medlemmars löner mot icke medlemmars löner.

Hur ser det då ut om vi tittar på gruppen medlemmar och ställer dem mot gruppen ej medlemmar?



*Källa: Partsgemensam lönestatistik samt egna beräkningar*

I diagrammet framgår att det i alla åldersgrupper är medlemmar i Handels som får ut högre ob-ersättning än de som inte är medlemmar.

### 3.4 Fördelningen av ob. Deltid och heltid.

Att deltidsanställda arbetar en större andel ob-tid är en vanlig uppfattning. Det ligger i sakens natur att om man jobbar kortare tid så bör själva ob-tiden utgöra en större andel, men det behöver inte innebära att den totalt utbetalade ob-ersättningen är högre för deltidsanställda. Så som exemplet ovan visade så kan det handla om såväl högre grundlön som längre faktiskt tid i ob-timmar även om själva andelen är

lägre. I tabellen har de som på arbetskontraktet har korta deltid (1–19 timmar), sedvanliga deltid (20–34 timmar) och heltid (över 35 timmar) ställts samman.

Fördelningen av ob-ersättningen i september 2018 efter arbetstid och kön						
Arbetstid	Alla		Män		Kvinnor	
	Ob-kvot	Utbetald ob	Ob-kvot	Utbetald ob	Ob-kvot	Utbetald ob
1-19 tim/vecka	32%	2 830 kr	32%	2 970 kr	32%	2 773 kr
20-34 tim/vecka	22%	3 375 kr	23%	3 607 kr	22%	3 303 kr
över 35 tim/vecka	16%	2 747 kr	15%	2 957 kr	17%	2 618 kr

Om vi ser till den utbetalda ob-ersättningen finner vi att uppfattningen om att deltidsanställda får ut mer ob i huvudsak stämmer men är något mer komplicerad. I kronor räknat får gruppen som har 20–34 timmar ut mest i ob-ersättning medan skillnaderna mellan de som har 1–9 timmar och över 35 timmar är mindre än vad man skulle kunna föreställa sig. Här finns återigen en viktig poäng i att det är stor skillnad mellan hur många timmar man jobbar och den utbetalda ob-ersättningen i kronor/månad.

Vi kan konstatera att ob-kvoten är högre för dem som har korta deltid 1–19 timmar än för de som har deltid på 20–34 timmar och de med arbetstider över 35 timmar. Det beror på att en större andel av den totalt arbetade tiden är på ob-tid för de med korta deltid. Men det betyder inte att den totalt utbetalda ob-ersättningen är större. I tabellen framgår att den är högre för sedvanliga deltid än för korta, trots att ob-kvoten är lägre för dessa än hos korta deltid.

Vi kan också konstatera att kvinnor får ut lägre ob-ersättning i kronor per månad än män i alla arbetstidsmått trots att ob-kvoten är relativt lika. Orsaken här ligger i att kvinnor har lägre löner och något kortare arbetstider i samtliga grupper och därmed blir också ob-ersättningen i kronor lägre.

### 3.5 Fördelning mellan de som har ob och de som inte har

I ovanstående fall har vi tittat på utbetald ob-ersättning, det vill säga den grupp som fått ut ob under månaden. Men av de som fått lön under månaden finns både de som har fått ob-ersättning och de som inte har fått det. Ser man till hela detaljhandelsavtalet så har av totalt 151 500 löntagare 122 600 (81 %) fått ersättning för ob-tid, och 28 900 (19 %) inte fått ut ob-ersättning.

Löntagare som har fått ob-ersättning och som inte har fått ob-ersättning							
Ålder	Fördelning antal av total population			Ålder	Fördelning procentuell andel av total population		
	Alla	Har ob	Har ej ob		Alla	Har ob	Har ej ob
18-24	51 952	46 163	51 952	18-24	34%	38%	20%
25-34	47 276	38 742	47 276	25-34	31%	32%	30%
35-44	21 637	16 103	21 637	35-44	14%	13%	19%
45-54	18 695	13 384	18 695	45-54	12%	11%	18%
55-64	11 923	8 227	11 923	55-64	8%	7%	13%
Alla	151 483	122 619	151 483	Alla	100%	100%	100%

Av tabellen framgår att det totalt sett är många unga som arbetar i detaljhandeln. Två tredjedelar är mellan 18–34 år. Relativt få är mellan 55–64 år. Ser vi till samtliga åldersgrupper är det fler individer som har fått ut ob-ersättning än som inte har ob. Däremot är det så att det i de yngre grupperna är

en något större andel som har fått ob än som inte har det i relation till det storleksmässiga antalet i gruppen. I den yngsta gruppen, som består av 34 procent av alla anställda, så utgör den 38 procent av gruppen som har ob. I den äldsta gruppen, som motsvarar 8 procent av alla anställda, så är deras andel något mindre, 7 procent.

## Kapitel 4. Ob-ersättning och växling mot utgående lön

Ibland förs det fram tankar om att det skulle gå att växla ob-ersättningen mot utgående lön. Det kan vara i rent allmänna resonemang. Eller i konkreta avtalskrav som exempelvis i det tidigare nämnda kravet från Svensk Handel 2007 där man ville växla ob-tid mot högre lön för dem de kallade ordinarie personal. Eller som i avtalsrörelsen 2020 där man vill ”gemensamt med Handelsanställdas förbund, ta fram en modell för att omvandla ob-ersättning till ordinarie lön”. (Svensk Handel 2020)

Då det är en vanlig föreställning om att det går att göra en sådan växling ska vi i detta avsnitt resonera och räkna på vilka konsekvenser det kan ge. För enkelhetens skull räknar vi på en total växling. Syftet är inte att detta skulle vara någon modell utan att visa på konsekvenser. Principen är densamma oavsett om det rör en hel eller delvis växling, men nivåerna blir självklart olika.

Oavsett vilket är växling inte oproblematiskt och det är stora ekonomiska värden som står på spel. Den samlade årliga ”lönekostnaden” för ob-ersättningen på endast detta enskilda kollektivavtal beräknas lågt räknat för 2018 ligga runt sex miljarder kronor. Dessa sex miljarder är en del av det som brukar kallas kollektivavtalets värde<sup>3</sup>.

För att förstå värdet av ob-ersättningen kan det vara pedagogiskt att jämföra med något värdebeständigt som exempelvis semesterdagar och semesterersättning. I nuvarande avtal är antalet semesterdagar 25 precis som i semesterlagen. Kostnaden för det i semesterersättning är 13 procent avsättning på intjänade inkomsterna. Det innebär att varje semesterdag kostar 0,52 procent (13/25).

För 2018 var den genomsnittliga lönen avrundat 150 kr per timme och den genomsnittliga ob-ersättningen för hela avtalet var 25 kr per arbetad timme (inräknat även de som inte hade någon ob alls). Värdet för ob-ersättningen var således 16,7 procent för avtalsområdet. Om man omvandlar detta till semesterdagar och semesterersättning får vi fram att värdet av ob-ersättningen motsvara 32 ytterligare semesterdagar (16,7/0,52) vilket skulle innebära totalt 57 semesterdagar och en semesterersättning motsvarande på 29,6 procent på varje arbetad timme<sup>4</sup>.

Exemplet visar vilket omfattande värde som ob-tilläggen har för kollektivavtalet och för de som är anställda i detaljhandeln. Skulle en växling mellan ob och utgående lön innebära ett beständigt värde?

### 4.1 Ett tappat värde för kollektivavtalet

Om vi tänker oss Lisa, en typisk 35-årig butiksanställd, deltidsarbetande Handelsmedlem som arbetar i genomsnitt 30 timmar per vecka. Timlönen ligger på 150 kr/timme och hon arbetar sitt schema så att hon i ren ob-ersättning får ut 3 515 kr en vanlig månad. Det skulle i så fall göra att hennes inkomst (lön+ob) före skatt skulle bli 23 045 kr på en månad – 19 530 kr är lön och 3 515 kr är ob. Räknar vi om det till timmar kommer det bli 150 kr/tim i lön och 27 kr/tim i ob totalt 177 kr/tim. Lisas ob-kvot skulle då vara 18 procent (27/150) vilket vi vet är normalt (se kapitel 2).

Ponera att det skulle göras en växling genom att ob-ersättningen avskaffades och att man i stället lägger allt värde på den utgående timlönen. Då skulle det för Lisa inte innebära någon skillnad i månatlig inkomst – hennes timlön ökar till 177 kr/timme men samtidigt tappar hon sitt ob.

<sup>3</sup> Beräkningen är grov och utgår från den totala lönesumman för ob under ett år uppräknat med lagstiftade socialavgifter. De kollektivavtalade försäkringsavgifterna och avsättningen till avtalspension har inte tagits med i denna beräkning. Det innebär att sex miljarder är lågt räknat som värde för kollektivavtalet. Syftet med att räkna lågt i denna rapport är att ha marginal och undvika risker att överdriva. Exempelen är mer av pedagogisk natur, snarare än förhandlingsberäkningsnatur.

<sup>4</sup> Även dessa beräkningar är för pedagogiska syften snarare än färdiga förhandlingsberäkningar. Ingen hänsyn har till exempel tagits till lägsta garanterad semesterlön (balkongtillägg) och dess fördelning.

Men om Lisa slutar sin anställning händer det något som kan påverka värdet av ob-ersättningen för anställda som kollektiv. I så fall kommer arbetsgivaren att rekrytera en ny person. Vi vet av tidigare undersökningar att nya individer vanligen kommer in på lägstralön eller mycket nära den. Exempelvis visar studier av lägstralöner i detaljhandeln att 76 procent av alla 18-åringar ligger på lägstralön och de som ligger över är i sin tur mycket nära lägstralöner. (Carlén 2011)

Lägstralöner för en 18-åring 2018 var 126,26 kr/timme och för äldre över 19 år utan erfarenhet 128,19 kr/timme. För de med tre års branschvana är lägstralöner 141,50 kr/timme. Samtliga dessa ligger under lönen för Lisa på 150 kr exklusive ob. Makten över lönesättningen för denna nya rekrytering ligger helt hos arbetsgivaren förutom att det inte går att gå under lägstralöner. Vi vet att det vanligen blir så att lönen inte hamnar högre än lägstralöner. Men vi vet inte exakt var den hamnar eller vem som rekryteras.

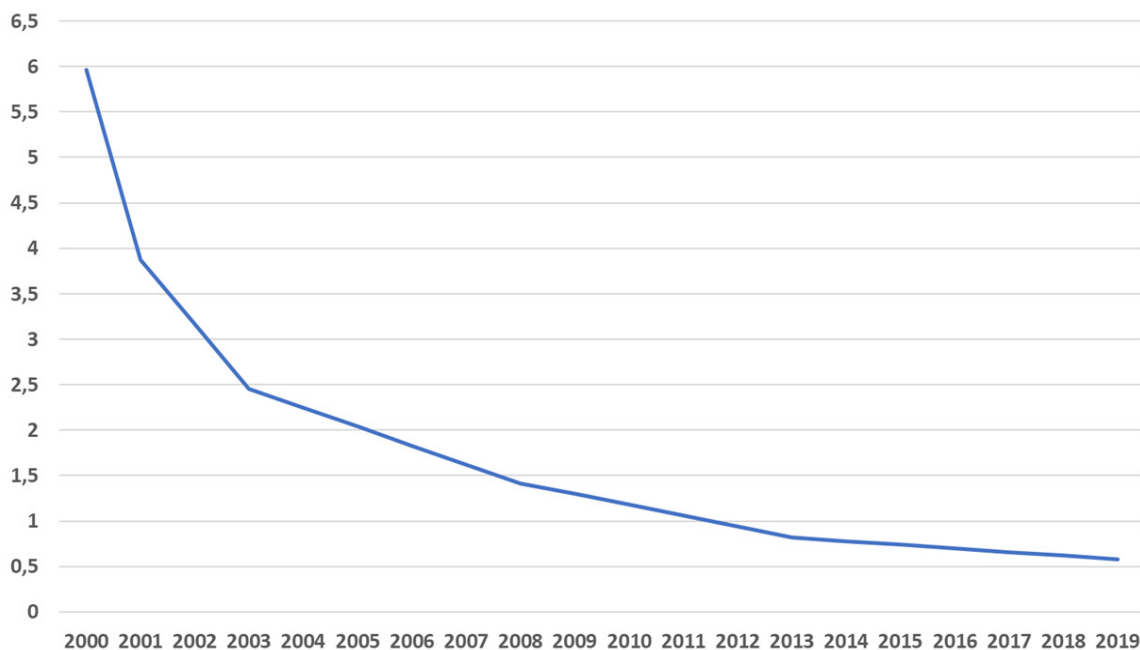
Det vore dock osannolikt att lönen för denna nyrekrytering skulle hamna på samma nivå som Lisa har nu när ob har växlats – det vill säga 177 kr. Låt oss för exemplets skull anta att den hamnar på 150 kr, alltså över 30 kronor mer (20 procent högre) än lägstralön för en person utan erfarenhet. Många skulle hävda att även det är osannolikt högt för en nyrekrytering, men för detta exempel kan det fungera. Resultatet av denna ”personalomsättning” blir i så fall att hela värdet av ob-ersättningen som Lisa hade genom kollektivavtalet uttraderats.

Om vi lämnar det enskilda exemplet och tittar på värdet av ob-ersättningen för själva kollektivavtalet så går det att med vissa antaganden beräkna värdeförändringar utifrån den partsgemensamma lönestatistiken. Genom att beräkna omsättningen av personal för att se hur många identiska individer det är kvar för varje år är det möjligt att göra en kontrafaktisk analys. Den kan svara på frågan: Vad hade hänt om en växling mellan ob-ersättning och utgående lön hade skett år 2000? Ett antagande för beräkningarna är att nya individer inte kommer in på den växlade och årligen uppräknade lönen – (lön+ob per timme), utan på den lön (exklusive ob) som tidigare anställd hade – enligt samma resonemang som exemplet Lisa ovan.

Om det hade skett en perfekt preciserad växling av ob mot utgående lön år 2000 så hade det vid det tillfället inte skett något tappat värde för kollektivavtalet. Personalomsättning per år ligger i genomsnitt runt en tredjedel i detaljhandeln. Av 150 000 anställda i detta avtal slutar 50 000 och ersätts av 50 000 nya. Men det innebär inte att det efter tre år är helt ny besättning. Personalomsättningen sker i högre grad i yngre grupper vilket gör att det sker en snabb minskning de första åren, medan den planar ut under tiden. Efter tio år är runt 20 procent kvar i branschen och efter 20 år runt 10 procent. Givet den snabba personalomsättning som finns i detaljhandeln så hade det redan året därefter blivit ett tappat värde på ca en tredjedel vilket motsvarar nästan två miljarder kronor – givet de antaganden vi gör.



### Vad hade hänt om ob växlats mot lön år 2000? Värdeutvecklingen av ob-ersättning i detaljhandelsavtalet givet personalomsättningen (Miljarder kronor och 2018 års löneläge)



I diagrammet utgår vi från 2018 års löneläge och värde på ob-ersättningen och antar oförändrad struktur på området hela perioden<sup>5</sup>.

Följer vi sedan utvecklingen där anställda med växlad ob-kompensation slutar och ersätts med nyrekryteringar av anställda utan någon växlad ob-kompensation så finner vi ett långsiktigt minskat värde. Efter tjugo år hade nästan 90 procent av det totala värdet försvunnit. Så småningom skulle hela värdet vara uttraderat. I det här fallet då en värdeminskning på hela sex miljarder kronor.

## 4.2 Avslutning om värde och kostnad

Det stora värdet på ob-tilläggen är också en förklaring till varför fack och arbetsgivare ser olika på denna fråga. Det handlar om den vanliga intressekonflikten mellan arbete och kapital. För arbetsgivare är det främst en kostnad och det ligger i deras intresse att minska dessa kostnader för att få ut en ökad vinst. Däremot kan det vara svårt för arbetsgivare att argumentera för detta och därför förs debatten mer kring att fördelningen är orättvis.

För ett fackförbund är det ett stort värde som förhandlats fram under längre tid. Det värdet vill man både värna och utveckla. Ett fackförbund har inte bara som uppgift att organisera och sluta kollektivavtal. En viktig roll är också att värna kollektivavtalets långsiktiga värde för framtiden, för nya generationer av medlemmar. I ovanstående exempel där man växlar ob-ersättning mot lön skulle det långsiktigt innebära stora förluster av kollektivavtalets värde.

<sup>5</sup> För kronvärdet mäts hela lönekostnaden för ob-tillägget för hela avtalsområdet under ett år. Värdet på ob-ersättningen uppgår till knappt sex miljarder, men då ska man veta att det är en underskattning eftersom inte avtalade socialavgifter och pensionsavsättningar räknas. Metoden för att räkna fram långsiktig personalomsättning utgår från 2018 och de individer som fanns då. Därefter beräknas hur många av dessa befintliga individer som också fanns fem år tidigare, tio år tidigare, 15 år tidigare och 18 år tidigare. För ett år tidigare har ett genomsnitt för flera år använts. Då vi utgår från 2018 års löneläge och strukturella sysselsättning reverseras sedan dessa uppgifter. Värdena interpoleras mellan och extrapoleras efter mätvärdena.

## Referenser

- Carlén, S (2011), Lägstlöner och den Svenska modellen, Handels rapporter juni 2011.
- Carlén, S (2019), Vilka löner och arbetstider kan man försörja sig på? En studie av löner, löneinkomster och arbetstider i detaljhandeln, Handels rapporter 2019:5
- Gråbacke, C (2002), Möten med marknaden. Tre svenska fackförbunds agerande under perioden 1945-1976, Göteborg 2002.
- Hjelm, J (2006), Hundra år med Handels, Tiden 2006.
- Handelsanställdas förbund (1971), Berättelse över Handelsanställdas förbunds verksamhet för år 1970.
- Handelsanställdas förbund, Partsgemensam lönestatistik
- Hedlund, B (2011), "Dags att modernisera OB-tilläggen!" 2011-09-08, Svensk Servicehandel, <http://www.svenskservicehandel.se/index.php/press/nyhetsarkiv/16-dags-att-modernisera-ob-tillaggen>, läst den 2 feb 2020.
- Henreksson, M, Håller regeringens jobbstrategi?, IFN Policy Paper nr 30, 2009.
- icanyheter (2015), "Ob-tillägg blir svår fråga i avtalsrörelsen", 2015-10-23.
- Livsviktigt (2014), 2014-03-03, "Dessa är årets aktuella frågor som drivs av Livsmedelshandlarna", [http://www.livsmedelshandlarna.se/livsmedelshandlarna\\_media/livsviktigt\\_nr\\_4\\_2014\\_viktiga\\_fr%C3%A5gor.pdf](http://www.livsmedelshandlarna.se/livsmedelshandlarna_media/livsviktigt_nr_4_2014_viktiga_fr%C3%A5gor.pdf), läst den 2 feb 2020.
- Svensk Handel (2007), Pressmeddelande: Svensk Handel slår fast avtalskraven, <http://www.mynewsdesk.com/se/press-releases/svensk-handel-slaar-fast-avtalskraven-126352>, läst den 2 feb 2020.
- Svensk Handel (2013), Kommentar på Svensk Handels facebook sida, <https://www.facebook.com/svenskhandel/posts/442287795851542> ", läst den 2 feb 2020.
- Svensk Handel (2020), Utgångspunkter Avtal 2020, <https://via.tt.se/data/attachments/00354/f854e569-3b24-4d0a-b0c8-9e5c4fe8a769.pdf>, läst den 2 feb 2020.

**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