

# ***Att leva på marginalen***

Om deltidsarbete och dess konsekvenser  
för Handels medlemmar i detaljhandeln

*Cecilia Berggren*

# ***Att leva på marginalen – Om deltidarbete och dess konsekvenser för Handels medlemmar i detaljhandeln, Handels rapporter 2025:1***

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 medlemmar som har intresse av grundliga studier om handelns bransch och arbetsmarknad.

© Handelsanställdas förbund  
Handels rapporter 2025:1

## **VID CITAT**

Berggren, C. Att leva på marginalen – Om deltidarbete och dess konsekvenser för Handels medlemmar i detaljhandeln, Handels rapporter 2025:1

## **TIDIGARE RAPPORTER I SERIEN**

Berggren, C, Sjuk på jobbet. En rapport om sjuknärvaron bland Handels medlemmar, Handels rapporter 2023:4

Holmlund, T, Ofri fritid - Så drabbas Handels medlemmar av gränslöst arbete, Handels rapporter 2023:3

Wrangborg, J & Söderberg Talebi, D, Människa-maskin-arbete Den nya teknikens påverkan på lagerarbetet, Handels rapporter 2023:2

Martin Briland Rosenström, Josefin Lundmark och Frida Sundqvist, Miljö och klimat som facklig fråga, Handels rapporter 2023:1

Strömbeck, A & Linde, J, En studie av handelsanställdas pensioner, Handels rapporter 2022:3

Briland Rosenström, M & Sundqvist, F, Så kan anställda bidra till handelns miljö- och klimatomställning. Om anställdas roll och deras förväntningar på facket, Handels rapporter 2022:2

Berggren, C, Wrangborg, J, Ständigt övervakad på jobbet. Utbredning och konsekvenser av bevakning i handeln, Handels rapporter 2022:1

Holmlund, T, Butiksanställdas hälsa under covid-19-pandemin, Handels rapporter 2021:1

Holmlund, T & Carlén, S, Makten över arbetstidens förläggning, Handels rapporter 2020:5

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

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 & Palmelhofer 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

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

# Innehåll

<b>Sammanfattning .....</b>	<b>3</b>
<b>1 Inledning.....</b>	<b>4</b>
<b>2 Metod och material.....</b>	<b>6</b>
2.1 Disposition	6
<b>3 Deltider i detaljhandeln .....</b>	<b>7</b>
3.1 Rätt till heltid och fler timmar i lag och avtal	7
3.2 Förekomsten och utvecklingen av deltid	8
3.3. Deltidsanställda medlemmar om arbetstiden	10
<b>4 Deltidsarbetets konsekvenser.....</b>	<b>15</b>
4.1 Oro över att inte kunna leva på sin lön	15
4.2 Effekter på hälsa	17
4.3 Effekter på levnadsvillkor	19
<b>5 Medlemmarna vittnar .....</b>	<b>21</b>
5.1 Buffert	21
5.2 Ökad livskvalitet	22
5.3 Mat	24
5.4 Barn	25
5.5 Tandvård	26
5.6 Hälsa och fritid	27
5.7 Bostad	27
5.8 Resa	28
5.9 Övrigt	29
<b>6 Avslutande diskussion .....</b>	<b>30</b>
6.1 Rätt till heltid och fler timmar på kontraktet	30
6.2 Inflytande över bemanning och schemaläggning	31
6.3 Bättre arbetsmiljö	32
6.4 Tillgång till trygghetssystemen	33
<b>Källförteckning .....</b>	<b>34</b>
<b>Bilaga 1. Metod kategorisering av öppna svar .....</b>	<b>36</b>

# *Sammanfattning*

En stor del av Handels deltidsanställda medlemmar i detaljhandeln lever på marginalen. De klarar sig från lön till lön och saknar helt en buffert. För att få ekonomin att gå ihop tvingas de dra in på basala utgifter, som matkostnader, hälsobesök och fritidsaktiviteter till barnen. Ibland räcker lönen inte ändå och man behöver låna pengar i slutet av månaden för att ha råd med det nödvändigaste. I en undersökning ställdes frågan "Vad skulle du göra om du hade 2000 kronor mer i lön?". Det vanligaste svaret är att pengarna skulle sparas till en buffert för att kunna användas under månader med låg löneinkomst eller vid oväntade utgifter.

Sju av tio som arbetar i detaljhandeln jobbar deltid och många har få timmar på sina kontrakt. För att få ihop tillräckligt med pengar för att kunna leva på lönen arbetar en majoritet mer tid än den kontrakterade. Dessa timmar är dock inte garanterade, och ofta behöver anställda jaga extrapass. Det gör att arbetstimmar, och därmed lönen, kan variera kraftigt från en månad till en annan.

För många av de deltidsanställda medlemmarna innebär det en stor otrygghet att aldrig veta hur mycket de kommer att få jobba. I svaren på vår undersökning vittnar medlemmar om hur de lever med en konstant stress och oro över hur de ska få ekonomin att gå ihop. Att fokus ligger på att klara månaden gör också att det blir omöjligt för många att få ett permanent boende eller skaffa barn.

Från arbetsgivarhåll hävdas det ofta att de flesta som jobbar deltid i detaljhandeln gör det frivilligt. Att många är unga och studerande används som ett argument för de utbredda deltidsanställningarna. Svaren från Handels medlemmar visar att detta inte stämmer. I själva verket vill de flesta, sex av tio, ha fler timmar på sina kontrakt. Bland unga är denna siffra ännu högre. Av de som inte vill ha fler timmar är det ytterst få som anger studier som anledning till detta.

Heltid är norm inom de flesta branscher på arbetsmarknaden, och sedan 2022 även enligt lagen om anställningsskydd (LAS). Trots det lyser heltiderna med sin frånvaro inom detaljhandeln. Men de som arbetar här är, liksom anställda i andra branscher, beroende av sin inkomst för att kunna livnära sig. De vill också kunna försörja sina barn, känna trygghet, kunna planera sin framtid och ha råd att leva på sin lön. För att det ska bli verklighet behöver sysselsättningsgraden i detaljhandeln höjas.

# 1 Inledning

*”Inte behöva leva på marginalen.”*

*”Kunna spara en liten summa till svårare tider. Leva från lön till lön är stressigt som fan.”*

*”Känna mig mer som en värdig människa. Leva mer.”*

Det är några av svaren på frågan ”Vad skulle du göra om du hade 2000 kronor mer i lön?” som är ställd till Handels medlemmar i detaljhandeln. En bransch där en tredjedel av alla anställda har en löneinkomst som, inklusive ersättning för obekvämt arbetstid, ligger under fattigdomsgränsen (Handels 2024b). Något som är en konsekvens av den utbredda förekomsten av deltidsanställningar i branschen. På hela arbetsmarknaden arbetar åtta av tio heltid (Larsson 2023). Det är en stor skillnad mot hur det ser ut i detaljhandeln, där endast tre av tio arbetar heltid. Bland kvinnor och unga är det ännu färre som har en heltidsanställning.

Att branschen organiseras på detta sätt slår hårt mot de individer som har svårt att leva på sin lön som deltidsanställd. Förutom den ekonomiska press de tvingas leva med så vittnar många om att de, trots att de arbetar deltid, har väldigt lite fritid. Den lediga tiden ägnas istället åt att jobba extra, hålla koll på mobilen i jakt på extrapass eller till och med ha ett jobb vid sidan av butiksjobbet för att få ihop tillräckligt med arbetstimmar varje månad. Under dessa omständigheter är det svårt att upprätthålla sociala relationer, ha en tillfredsställande fritid eller ens kunna planera sitt liv och sin framtid. Att skaffa barn eller få en permanent bostad är några av de saker som förhindras på grund av den låga inkomsten.

Dessutom riskerar framtida pensioner och ersättningar vid eventuell arbetslöshet eller sjukskrivning att bli mycket låga för en allt större grupp individer på arbetsmarknaden. Detaljhandelns bemanningsstrategier riskerar också att få konsekvenser för människors hälsa. Det finns mycket forskning som visar på att otrygghet i anställningen och låg inkomst ökar risken för ohälsa. I en studie om otrygga anställningar i detaljhandeln från 2024 konstateras att andelen deltidsanställningar ökat sedan 1990-talet, bland annat som en följd av att tidsbegränsade anställningar med fler deltider ökat under samma period. Man visar även att anställda med otrygga anställningar i högre utsträckning sjukskrivs på grund av psykisk ohälsa (Carlén & de los Reyes 2024).

I detaljhandeln är det vanligt att arbetsgivare precisionsbemannar butikerna utefter behov beroende på säsong, veckodag eller tid på dygnet då antalet

kunder är som mest. Det innebär att grundbemanningen hålls slimmad medan övrig bemanning sker med en så kallad flexibel personalstyrka, det vill säga tidsbegränsat anställda och deltidsanställda som arbetar mertid och snabbt kan kallas in vid behov (Holmlund & Carlén 2020). På så sätt får arbetsgivarna 'fler huvuden' som de kan använda i schemalagningen. Över tid har kärnan av arbetskraft med tillsvidareanställningar på heltid minskat medan övriga anställningsformer ökat. Det innebär en allt större grupp otryggt anställda som får allt svårare att försörja sig på en anställning i detaljhandeln.

Det hävdas ofta från arbetsgivarhåll att deltider är nödvändiga för att få ihop bemanningen i butiker. Tidigare studier från Handels visar dock att arbetsgivarna skulle kunna utöka sin grundbemanning och erbjuda fler fasta timmar till deltidsanställda och fortfarande ligga inom samma personalkostnad som redan existerar. Deltidsanställda arbetar nämligen i genomsnitt mer än de timmar de har på sina kontrakt (Holmlund & Carlén 2020).

Ett annat argument från arbetsgivarhåll för att bemanna med deltider är att de flesta som arbetar i detaljhandeln *vill* jobba deltid. Studier vid sidan av arbetet i detaljhandeln anges som en vanlig anledning till detta.

I denna rapport har vi frågat deltidsanställda medlemmar hur de själva ser på sin arbetstid, varför de jobbar deltid och hur deltidsarbetet påverkar deras liv. Totalt har över 4000 deltidsanställda medlemmar i detaljhandeln svarat på undersökningen som ligger till grund för rapporten.

## ***2 Metod och material***

Rapporten bygger huvudsakligen på resultatet från en enkätundersökning om arbetsmiljö, anställningstid och lön som genomfördes av Novus på uppdrag av Handelsanställdas förbund under perioden 15 mars till 5 april 2024. Enkäten skickades till yrkesverksamma medlemmar inom Handels samtliga avtalsområde och besvarades av totalt 12 707 individer. Svaren har viktats utifrån kön, ålder och bransch för att vara representativa gentemot Handels medlemsgrupp.

I denna rapport har svaren från deltidsanställda medlemmar i detaljhandeln analyserats och sammanställts, vilket inkluderar svar från 4 121 individer. Frågor som rör berörda medlemmars syn på sina arbetstider, levnadsvillkor och sin hälsa har varit i fokus. Svaren från en öppen fråga, "Vad skulle du göra om du hade 2 000 kronor mer i lön?" har även analyserats och kategoriserats i totalt nio kategorier. Totalt besvarade 3 373 deltidsanställda medlemmar denna fråga och i rapporten presenteras ett urplock av svaren som baseras på vad medlemmarna har svarat att de skulle lägga pengarna på. Mer information om hur analysen och kategoriseringen av de öppna svaren har gått till finns i bilaga 1.

I rapporten används även resultaten från ytterligare en medlemsundersökning via Novus inför avtalsrörelsen 2025. Den utfördes under sommaren 2024 och besvarades av totalt 3207 individer. I rapporten används även partsgemensam lönestatistik. Statistiken som redovisas i rapporten inkluderar anställda inom detaljhandeln 2023. Övrigt material som använts och som redovisas i rapporten inkluderar forskning kring konsekvenser av deltidsarbete och otrygga anställningar liksom tidigare Handelsrapporter.

### ***2.1 Disposition***

Kapitel 3 inleds med en kort sammanfattning om vad som står om heltider och deltid i lagstiftning och kollektivavtal (3.1). Därefter följer en genomgång av förekomsten av deltid i detaljhandeln och hur de har utvecklats från 1990 till nutid (3.2). Denna del baseras på siffror från vår partsgemensamma lönestatistik. I del 3.3 redovisas hur deltidsanställda medlemmar ser på sin arbetstid och antalet timmar de arbetar utifrån svaren från en enkätundersökning. Kapitel 4 fokuserar på deltidernas konsekvenser på hälsa och levnadsvillkor och i kapitel 5 redovisas medlemmarnas svar på frågan "Vad skulle du göra om du hade 2000 kr mer i lön?". Rapporten avslutas i kapitel 6 med en avslutande diskussion om vad som krävs för att Handels medlemmar ska kunna leva på sin lön.

# 3 *Deltider i detaljhandeln*

## 3.1 *Rätt till heltid och fler timmar i lag och avtal*

När lagen om anställningsskydd (LAS) förändrades 2022 infördes en ny paragraf, 4a §, som innebär att en anställning är på heltid om inget annat har avtalats. I och med den nya paragrafen kan deltidsanställda begära från sin arbetsgivare att få reda på skälen till att anställningen inte är på heltid. Ytterligare ett tillägg i lagen är 6h § som innebär att en deltidsanställd som varit anställd i minst ett halvår har rätt att begära ett svar om varför den inte får fler timmar på kontraktet.

Sedan tidigare, vid förändringen av LAS 1997, fanns en strävan att öka antalet heltider och stärka deltidsanställdas rätt att få mer timmar. Det angavs i lagen en möjlighet att anmäla en önskan att få fler timmar på sitt anställningskontrakt (25a §). Den som har gjort en sådan anmälan ska därefter ha förtur till anställningar med högre sysselsättningsgrad, givet att arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses genom att den anställde får fler timmar, och att den deltidsanställda har rätt kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna. Detta innebär att en deltidsanställd som gjort en anmälan, givet att kraven är uppfyllda, ska ha rätt till fler timmar på sitt kontrakt innan en arbetsgivare nyanställer. I praktiken kan dock arbetsgivaren genom omorganisation ändå välja att nyanställa, snarare än att öka antalet timmar.

I Detaljhandelsavtalet mellan Handels och arbetsgivarparten Svensk Handel samt i butiksavtalen mellan Handels och arbetsgivarparten Fremia finns ytterligare regleringar vad gäller sysselsättningsgraden. En heltidsanställning i detaljhandeln omfattar 38,25 timmar per vecka (vilket i princip motsvarar lagens 40 timmar per helgfri vecka). Arbetsgivare ska enligt avtal, i den mån det är möjligt, vid bemanningsplaneringen ha inriktningen att tillsvidareanställda som har anställningen som huvudsaklig sysselsättning ska erbjudas minst 30 arbetstimmar per vecka. Den övergripande bemanningsplaneringen ska även samrådas årligen med arbetstagarnas representanter. Där ska bland annat diskuteras vilka bemanningsbehov som kan täckas av befintlig personal kommande år, och hur högre sysselsättningsgrader kan uppnås.

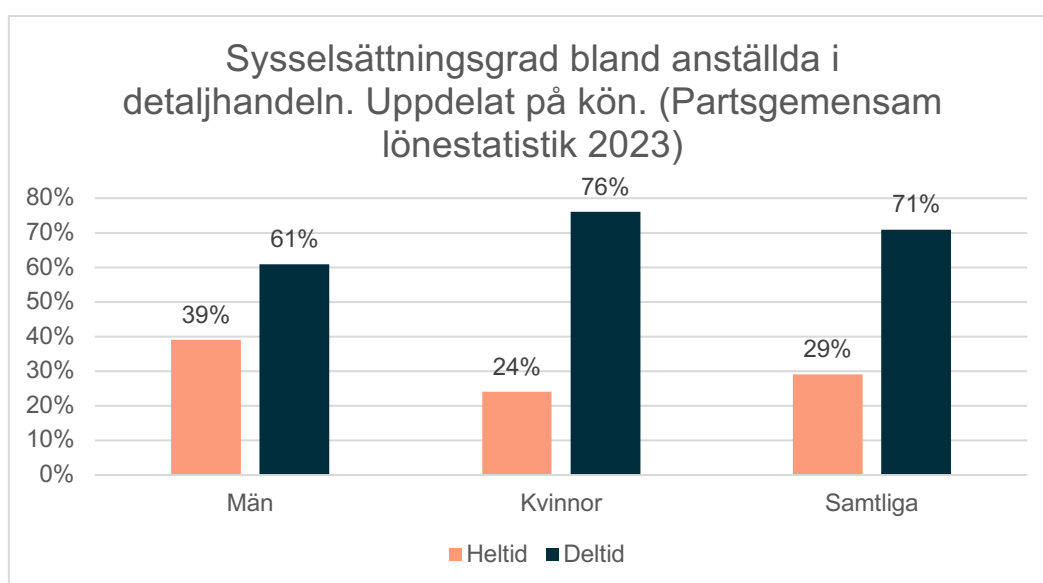


## 3.2 Förekomsten och utvecklingen av deltider

I detta avsnitt presenteras statistik om deltider från den partsgemensamma lönestatistik som Handels och arbetsgivarparten Svensk Handels tar fram årligen. Statistiken innefattar uppgifter över samtliga anställda som omfattas av parternas avtal inom detaljhandeln, det vill säga både medlemmar i Handels och icke-medlemmar.

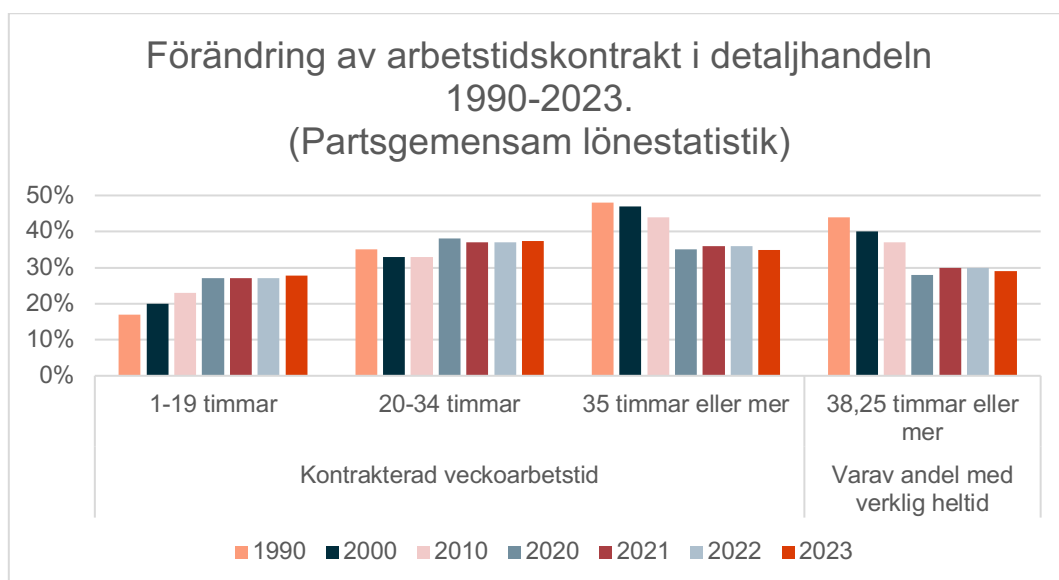
### 3.2.1 SJU AV TIO ARBETAR DELTID

En stor majoritet av de anställda i detaljhandeln arbetar idag deltid. 2023 var det endast 29 procent av dem som hade en heltidsanställning. Kvinnor arbetar i högre utsträckning deltid jämfört med män. Tre fjärdedelar av kvinnorna har en deltidanställning medan motsvarande siffra för männen är sex av tio.



### 3.2.2 DELTIDERNA HAR ÖKAT MELLAN 1990 OCH 2023

Diagrammet ovan visar hur fördelningen av den kontrakterade arbetstiden sett ut under perioden 1990 till 2023. I staplarna längst till höger anges hur stor andel som arbetar vad som enligt kollektivavtalet i detaljhandeln anges som verklig heltid (38,25 timmar per vecka).



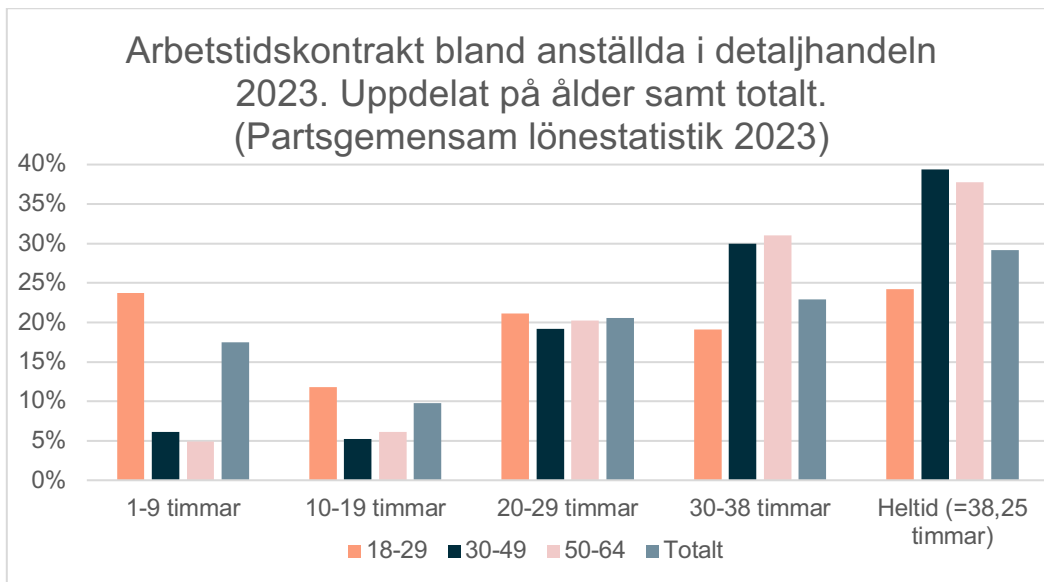
Sedan 1990 har heltiderna blivit färre. Andelen som arbetar heltid har minskat med hela 15 procentenheter under denna period. Under perioden 2020 till 2023 har andelen heltider legat relativt konstant, mellan 28 och 30 procent.

Det är framförallt de korta deltiderna som ökat mest under perioden 1990 till 2023. I början av denna period hade 17 procent av de anställda kontrakt på 1–19 timmar per vecka, 2023 var motsvarande siffra 28 procent.

Deltiderna har ökat både bland kvinnor och män. Bland männen har ökningen varit allra mest markant: en ökning med hela 36 procentenheter, från 25 procent 1990 till 61 procent 2023. Motsvarande ökningen bland kvinnorna är sju procentenheter, från 69 procent 1990 till 76 procent 2023 (Handels 2023).

### 3.2.3 MYCKET KORTA DELTIDER VANLIGARE BLAND UNGA

En djupare granskning av arbetstiderna bland deltidsanställda i detaljhandeln visar att kontrakten med allra lägst sysselsättningsgrad är mycket vanliga i branschen. Var femte anställd har kontrakt på endast 1–9 timmar per vecka. Diagrammet nedan visar hur många timmar de anställda har på kontraktet, både totalt och uppdelat på ålder.



Det finns betydande skillnader i den kontrakterade arbetstiden mellan olika åldersgrupper. Framförallt är det stor skillnad bland de med de kortaste deltiderna. En fjärdedel av anställda under 30 har 1–9 timmar på sitt kontrakt, medan motsvarande siffra i åldersgrupperna 30–49 år och 50-64 år är 6 respektive 5 procent.

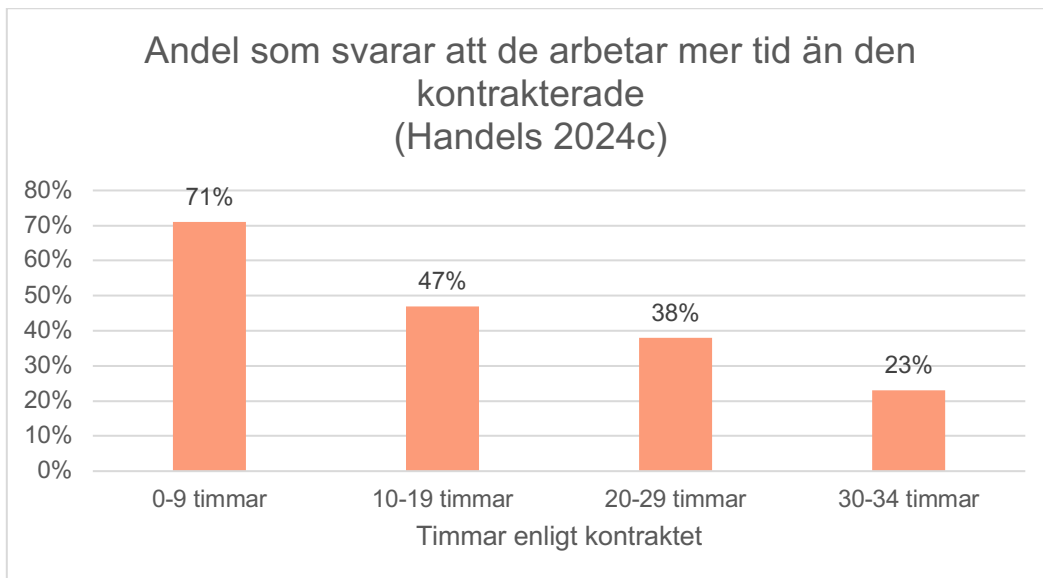
Även bland de med högre sysselsättningsgrader sticker anställda under 30 år ut. Endast en fjärdedel av dem har en heltidsanställning. Motsvarande siffra bland anställda i åldern 30–49 år är 39 procent liksom 38 procent i åldern 50-64 år.

### ***3.3. Deltidsanställda medlemmar om arbetstiden***

I avsnittet nedan presenteras svar från undersökningar där Handels medlemmar har fått svara på frågor om den egna arbetstiden. Svaren som presenteras kommer från deltidanställda medlemmar i detaljhandeln.

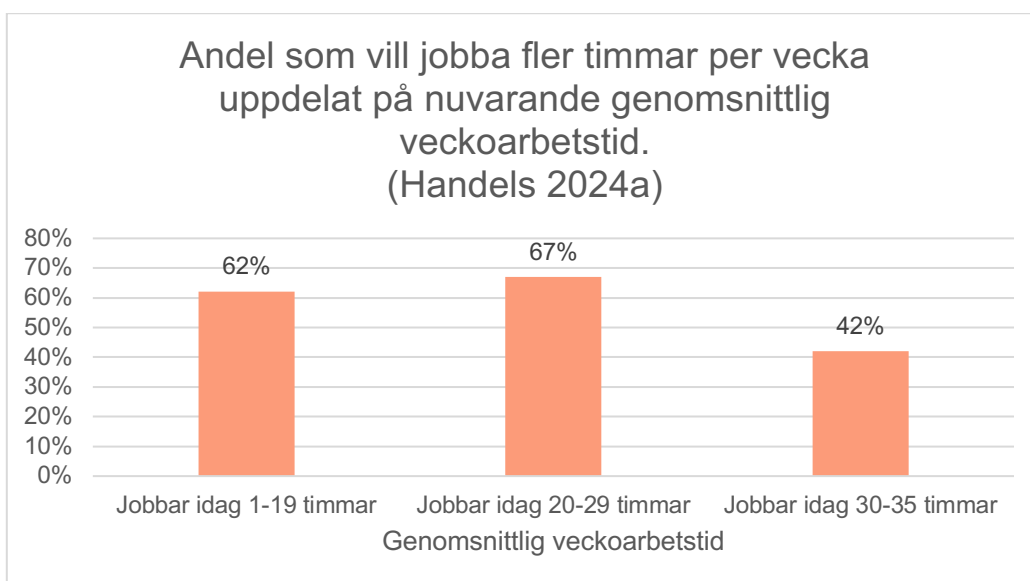
#### **3.3.1. DE FLESTA VILL JOBBA MER ÄN KONTRAKTERAD TID**

I en undersökning till Handels medlemmar i detaljhandeln inför avtalsrörelsen 2025 fick de svara på hur många timmar de har på sitt anställningskontrakt samt hur många timmar de i genomsnitt jobbar under en vecka. I diagrammet nedan presenteras hur stor andel som svarat att de vanligtvis jobbar mer än timmarna enligt kontraktet.



Diagrammet visar att det är vanligt att arbeta mer timmar än det som står på kontraktet. Ju färre timmar som står på kontraktet desto vanligare är det med mertid visar svaren från medlemmarna. Bland de som har 0–9 timmar på sitt kontrakt arbetar sju av tio i genomsnitt mer varje vecka. Nära hälften av de som har 10–19 timmar på kontraktet arbetar fler timmar och fyra av tio bland de som har 20–29 timmar på kontraktet.

Resultaten från medlemsundersökningarna visar inte bara att medlemmar arbetar fler timmar än de är kontrakterade, utan att de även vill jobba mer än de gör idag. I en undersökning har de fått svara på hur många timmar de jobbar en genomsnittlig vecka samt hur många timmar de skulle vilja jobba en genomsnittlig vecka. Diagrammet nedan visar hur stor andel som vill jobba mer än de gör idag, uppdelat på genomsnittlig veckoarbetstid.

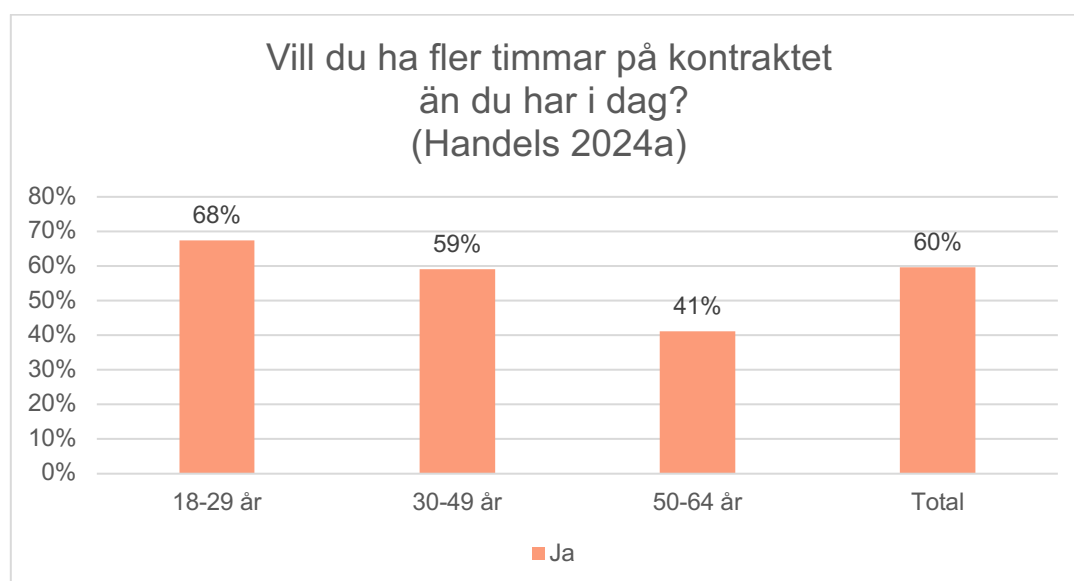


Av de som idag jobbar i genomsnitt 1–19 timmar per vecka svarar 62 procent att de vill jobba fler timmar. Bland de som jobbar 20–29 timmar vill ännu fler, 67 procent, ha fler timmar och bland de som jobbar 30–35 timmar vill 42 procent jobba mer.

### 3.3.2. 6 AV 10 VILL HA FLER TIMMAR PÅ KONTRAKTET

Ett vanligt antagande, inte minst från arbetsgivarhåll, är att de flesta som arbetar deltid i detaljhandeln gör det frivilligt. Handels motpart Svensk Handel skriver i en rapport från 2022: ”De flesta anställda som arbetar deltid gör det dock inte för att det saknas heltidstjänster, utan för att de inte vill eller kan arbeta heltid.” (Svensk Handel 2022). Att anställda i detaljhandeln vill ha flexibilitet i anställningen genom att ha få kontrakterade timmar och själva välja när de vill ta extrapass är också ett argument som förekommer.

Resultaten från medlemsundersökningen visar dock att dessa påståenden inte stämmer. Som konstaterat ovan arbetar en stor del av deltidsanställda fler timmar än de är kontrakterade för och de flesta vill därtill arbeta ännu mer än de gör idag. Dessutom svarar en majoritet av medlemmarna att de även vill ha fler timmar på sitt kontrakt.



Totalt svarar 60 procent av de deltidsanställda medlemmarna att de vill ha fler timmar på sitt kontrakt. Det finns skillnader mellan olika åldersgrupper vad gäller önskan om fler timmar på kontraktet. De under 30 år är de som i högst utsträckning svarar att de vill ha fler kontrakterade timmar. Det är också i denna grupp som deltiderna är allra vanligast. Att unga i så stor utsträckning svarar att de vill ha fler timmar är intressant då denna grupp ofta från arbetsgivarhåll lyfts fram som en grupp som vill ha flexibilitet i arbetslivet. Att unga i högre utsträckning

studerar och därmed vill jobba deltid under studietiden är ett vanligt argument. I avsnittet nedan dyker vi djupare i frågan om studier som anledning till att vilja arbeta deltid.

Resultatet från undersökningen stämmer väl överens med Handels tidigare studier som pekar på hur vanligt det är med ofrivilligt deltidsarbete i detaljhandeln (se ex Holmlund & Carlén 2020, Handels 2023). Trots strävan att öka antalet heltider, exempelvis företrädesrätten till fler timmar innan nyanställningar eller regeln att heltid ska vara norm i LAS, samt skrivningar i kollektivavtal visar Handels medlemsundersökningar gång på gång att majoriteten av Handels medlemmar vill ha fler timmar på kontraktet.

### 3.3.3. ANLEDNINGAR TILL ATT INTE VILJA HA FLER TIMMAR

Vad säger då de 40 procent av de deltidsanställda som i ovan nämnda enkätundersökning svarat att de inte önskar mer timmar på sina kontrakt?

<b>Anledningar till att deltidsanställda inte vill ha fler timmar på kontraktet</b> (flera svarsalternativ möjliga).	<b>Under 30 år</b>	<b>30-49 år</b>	<b>50-64 år</b>	<b>Samtliga</b>
<b>Vill ha tid till fritid</b>	46%	43%	42%	<b>44%</b>
<b>Jag orkar inte</b>	36%	40%	44%	<b>40%</b>
<b>Får mindre tid med familjen</b>	26%	46%	23%	<b>33%</b>
<b>Annat</b>	15%	17%	20%	<b>17%</b>
<b>Trivs inte på jobbet</b>	13%	13%	6%	<b>11%</b>
<b>Studerar</b>	16%	5%	1%	<b>8%</b>

Bland de vanligaste anledningarna till att inte vilja gå upp i tid är att man vill ha tid till fritid (44 procent) och att fler timmar skulle göra att man får mindre tid till familjen (33 procent). Den sistnämnda är den vanligaste anledningen till att inte vilja gå upp i tid i åldersgruppen 30–49 år, det vill säga en tid när många bildar familj.

En förklaring till att så många anger dessa bägge alternativ är detaljhandelns generösa öppettider. Den gör att en stor del av arbetstiden förläggs på obekvä

arbetstid, vilket gör att många butiksanställda har svårt att kombinera jobb och privatliv. För att hinna med hämtningar på förskola, fritidsaktiviteter eller socialt umgänge är deltidarbete, och därmed färre obekväma arbetstimmar, enda sättet att få ihop privatlivet med arbetet (Holmlund & Carlén 2020).

Ytterligare en anledning till att inte vilja gå upp i tid är att man inte orkar. 40 procent har svarat detta, och andelen som anger det som anledning ökar med åldern. Även om det kan ses som en frivillig anledning till deltidarbete är det högst troligt att det är faktorer i arbetsmiljön som ligger bakom denna höga siffra. Handels har i flertalet tidigare studier lyft hur den slimmade bemanningen inom detaljhandeln leder till diverse arbetsmiljöproblem, inte minst i form av hög arbetsbelastning (se ex Berggren & Carlén 2016, Holmlund & Carlén 2020). I en undersökning till Handels skyddsombud 2023 svarade nära tre fjärdedelar av skyddsombuden i butik att grundbemanningen är otillräcklig. På dessa arbetsplatser är det också mycket vanligt att anställda behöver dra in på raster och rings in på lediga dagar för att täcka upp för den bristande bemanningen (Berggren 2023). Att så stor andel av medlemmarna svarat att man inte orkar gå upp i tid är därför inte förvånande. Med en bättre arbetsmiljö skulle fler i detaljhandeln orka arbeta fler timmar.

17 procent svarar "Annat" på frågan varför man inte vill ha fler timmar på kontraktet. Bland kommentarerna hänvisar många till att de är deltidssjukskrivna eller har sjukersättning. Andra beskriver att de har jobb eller andra åtaganden vid sidan av butiksarbetet som de vill lägga tid på. Ytterligare 11 procent svarar att man inte vill ha fler timmar då man inte trivs på jobbet.

Den minst vanliga orsaken till att inte vilja ha fler kontrakterade timmar är på grund av studier. Endast åtta procent anger detta som anledning. Det är framförallt medlemmar under 30 som uppger studier som anledning till att inte vilja gå upp i tid, nämligen 16 procent. Detta är dock en låg siffra givet att studier ofta anges som anledning till att anställda i detaljhandeln vill arbeta deltid, som nämns ovan.

## 4 *Deltidsarbetets konsekvenser*

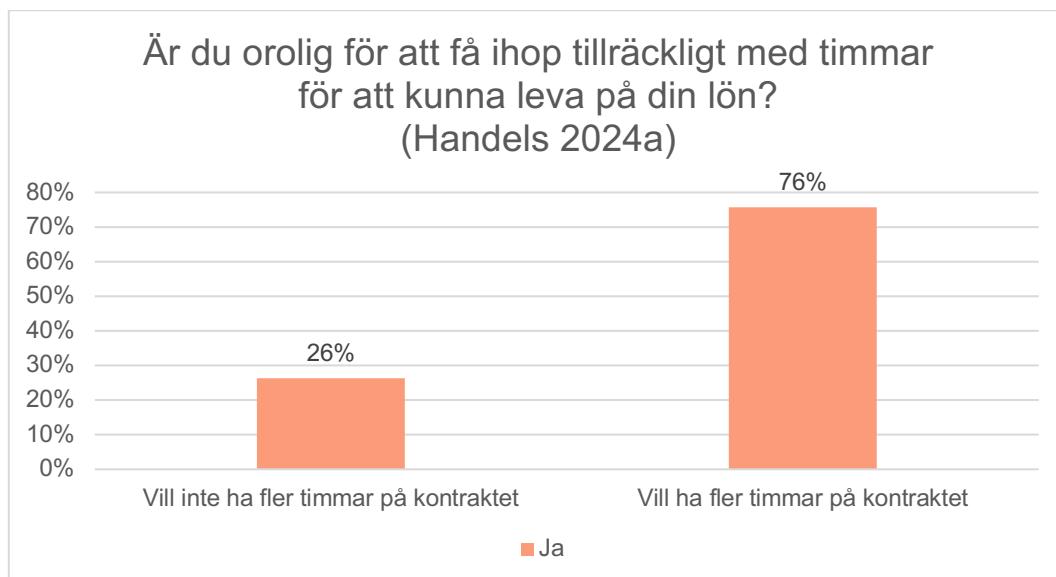
Resultaten från vår medlemsundersökning visar tydligt att majoriteten av de deltidsanställda vill arbeta heltid eller ha fler timmar på sitt kontrakt. I detta avsnitt presenteras ytterligare svar från undersökningen, med fokus på vilka konsekvenser deltidsarbetet får för medlemmarna. För att synliggöra de skillnader som finns mellan de som svarat att de vill ha fler timmar på sitt kontrakt och de som inte vill ha det presenteras därför svaren från dessa grupper separat. Det är dock viktigt att poängtera, vilket lyfts i avsnittet ovan, att det även i gruppen som svarat att de inte vill ha fler timmar på kontraktet troligtvis finns de som skulle vilja arbeta mer under bättre omständigheter.

### 4.1 *Oro över att inte kunna leva på sin lön*

Deltidsarbetet får stor inverkan på löneinkomsten. Om man utgår ifrån den kontrakterade arbetstiden så har en tredjedel av alla anställda i detaljhandeln en löneinkomst som inklusive ob-ersättning innebär att de ligger under fattigdomsgränsen. SCB använder begreppet låg ekonomisk standard, vanligen kallad den relativa fattigdomsgränsen. 2021 låg gränsen på 13 900 kronor i månaden för en ensamstående person. Bland de som har 1–19 timmar på kontraktet hamnar samtliga under denna gräns (Handels 2024b).

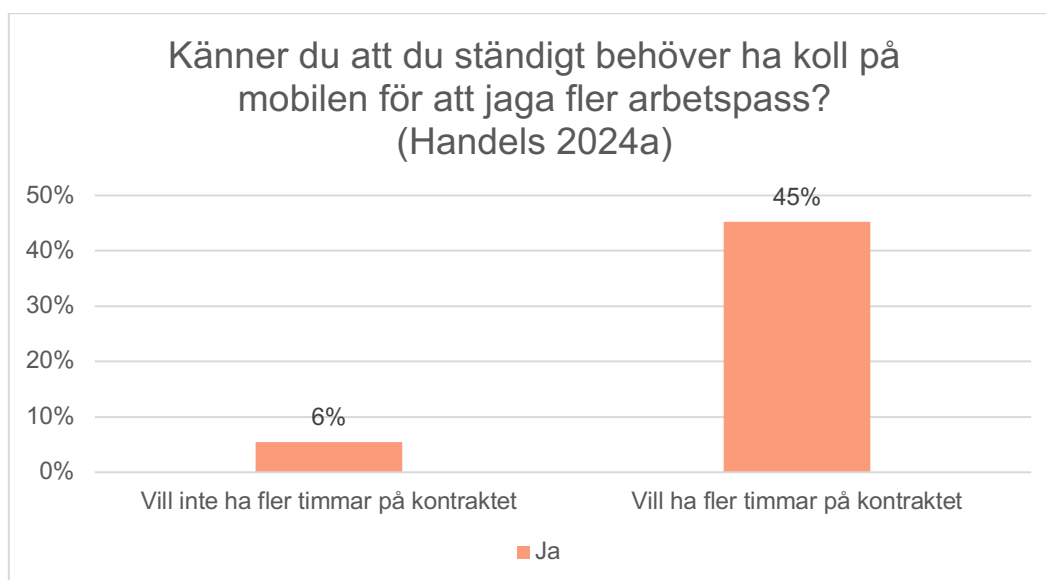
För majoriteten av de deltidsanställda i detaljhandeln är mertidsarbete, det vill säga att hoppa in på extrapass, därmed inte ett fritt val utan en nödvändighet för att få ihop tillräckligt med arbetstimmar för att kunna leva på sin lön. I Handels rapport *Makten över arbetstiden och bemanningen från 2020* visas att 74 procent av deltidsanställda i butik hoppar in på ett eller flera extra pass varje månad. Rapporten visar också på att arbetstimmar, och därmed även inkomsten, varierar stort från månad till månad som en konsekvens av att anställda tvingas jaga extrapass för att få ihop ekonomin. I snitt varierar inkomsten med 3 816 kronor mellan den månad man tjänar minst och den månad man tjänar mest (Holmlund & Carlén 2020).





Resultaten från Handels medlemsundersökning visar tydligt att det finns en stor oro för att inte få ihop tillräckligt med timmar för att kunna leva på sin lön. Framförallt är det de som vill ha fler timmar på kontraktet som uttrycker oro. Hela 76 procent av dem är oroliga för att få ihop tillräckligt med timmar medan motsvarande siffra bland de som inte önskar fler timmar är 26 procent. Yngre medlemmar och kvinnor svarar i högre utsträckning än övriga att de är oroliga över att få ihop tillräckligt med timmar för att kunna leva på sin lön. Att så många som en fjärdedel av medlemmarna som inte vill ha fler timmar på kontraktet har svarat att de är oroliga för att få ihop tillräckligt med timmar för att kunna leva på lönen tyder på att det även bland dessa finns många med begränsad ekonomi. Troligtvis handlar det om, vilket lyftes i avsnitt 3.3.3, personer som hade velat och kunnat ha fler timmar på kontraktet med bättre förutsättningar, till exempel i form av större inflytande över arbetstidens förläggning och bättre arbetsmiljö.

Att arbeta ofrivillig deltid eller ha för få timmar på kontraktet är tydligt förknippat med att behöva ha koll på mobilen för att jaga fler extrapass.



45 procent av de som önskar fler timmar på kontraktet svarar att de ständigt måste ha koll på mobilen av den anledningen, jämfört med 6 procent av de som inte vill ha fler timmar på kontraktet. Medlemmar under 30 år svarar i dubbelt så hög utsträckning att de måste ha koll på mobilen för att jaga extrapass jämfört med medlemmar i åldersgruppen 50–64 år.

Att ständigt behöva vara nåbar på telefonen och att när som helst tvingas hoppa in på extrapass, ofta med kort framförhållning, får negativa konsekvenser på fritiden. Det gör det svårt att koppla bort tankarna från jobbet och svårt att planera sin fritid och upprätthålla sociala relationer (Holmlund 2023).

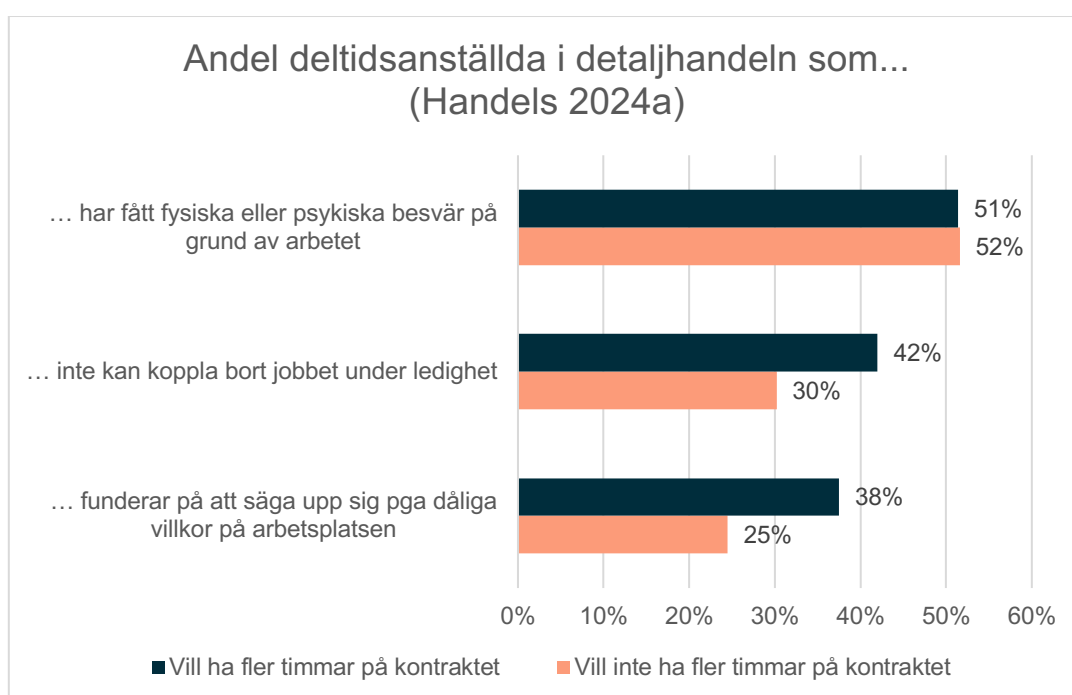
## 4.2 Effekter på hälsa

Psykisk ohälsa, och främst stressrelaterad psykisk ohälsa är idag den vanligaste anledningen till sjukskrivningar och står för över hälften av alla längre sjukfall (Försäkringskassan 2023). Detta märks även i detaljhandeln, där antalet sjukskrivna i psykiatriska diagnoser stigit markant under de senaste tio åren (Berggren 2023a).

Det finns mycket forskning som visar på sambandet mellan otrygghet i anställningen och ohälsa (se ex Forte 2020, Mynak 2021). En studie från Karolinska Institutet från 2023 granskar hur anställningar som skiljer sig från vad som är norm på arbetsmarknaden, så kallade atypiska sysselsättningar, påverkar såväl psykisk som fysisk hälsa. Med atypisk sysselsättning menas anställningar som skiljer sig från vad som är norm på arbetsmarknaden, det vill säga tillsvidareanställningar på heltid hos arbetsgivaren där arbetet utförs och som täcks av kollektivavtal. Studien visar att den otrygghet, låga inkomst och brister i arbetsmiljön som dessa anställningar kan innebära riskerar att leda till en rad

sjukdomar. Otryggheten och oförutsägbarheten i dessa anställningar är bland annat kopplat till ökad risk för stressymptom, sömnstörningar, ångest och depression (Karolinska institutet 2023).

Atypiska anställningar ökar även risken för att dö i förtid, vilket beror på en ökad risk för ekonomisk osäkerhet och materiell fattigdom, obalans mellan arbete och privatliv till följd av oregelbundna arbetstider samt ökad risk för kronisk stress. Studien visar även att atypiskt anställda i högre utsträckning än andra har arbetsuppgifter som innebär tungt fysiskt arbete i form av exempelvis tunga lyft, böjningar, repetitiva rörelser vilket ökar risken för sjukdomar i muskler, skelett och leder. De har även i högre utsträckning lägre kontroll över hur och när arbetet ska utföras, vilket innebär en ökad risk för psykisk ohälsa (Karolinska institutet 2023).



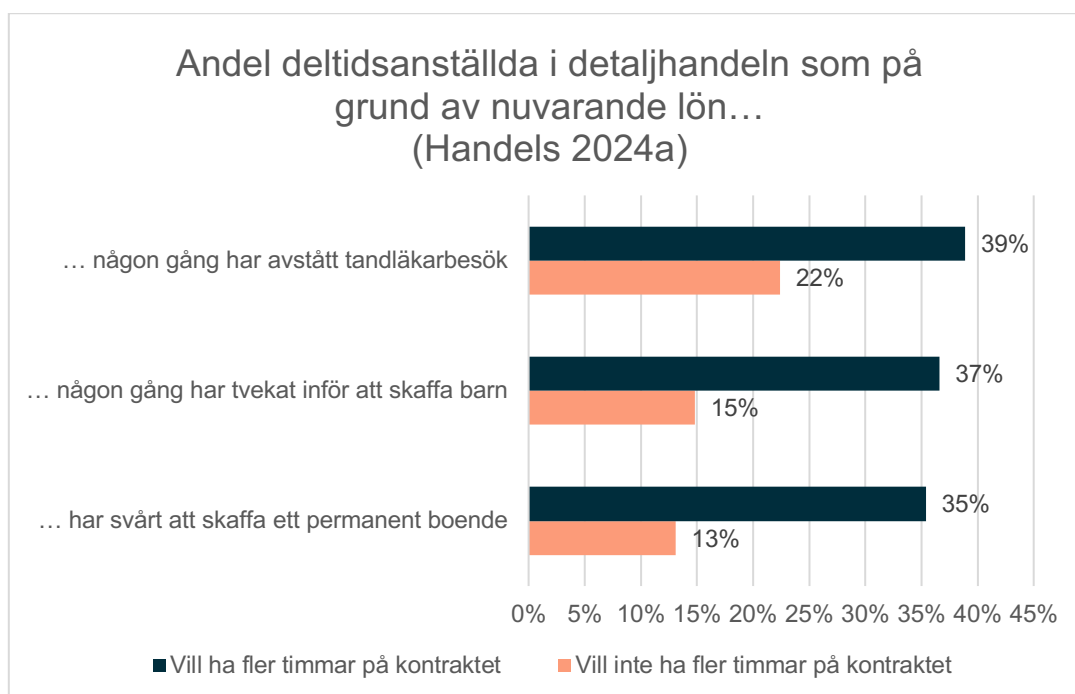
Medlemmarna har i vår enkätundersökning fått svara på ifall de upplever att de har fått fysiska eller psykiska besvär på grund av arbetet. Över hälften av de deltidsanställda uppger att så är fallet. Resultatet från undersökningen ger inte svar på vilka faktorer i arbetet som gett upphov till ohälsa, men vi vet sedan tidigare studier som Handels gjort att otrygga anställningar och stressiga arbetsmiljöer, som bägge är konsekvenser av den bristfälliga bemanning som är vanligt inom detaljhandeln, är starkt bidragande orsaker till att anställda mår dåligt och i förlängningen blir sjukskrivna (Berggren 2016).

En stor del av de deltidsanställda uppger att de har svårt att koppla bort jobbet på fritiden. Bland de som vill ha fler timmar på kontraktet är det ännu fler än som uppger detta (42 procent) jämfört med de som inte vill ha fler timmar (30 procent).

De dåliga villkoren gör att många deltidsanställda funderar på att säga upp sig. Även bland dessa är det en högre andel av de som önskar fler timmar som svarar detta (38 procent) än de som inte vill ha fler timmar (25 procent).

### 4.3 Effekter på levnadsvillkor

Deltidsarbetet får konsekvenser för individers levnadsvillkor. Den låga inkomsten innebär att många deltidsanställda inte har råd att täcka ens de mest basala behoven som ett tandläkarbesök. Att planera för framtiden, till exempel att skaffa ett permanent boende eller att skaffa barn, är svårt för alla de som lever på marginalen varje månad och inte har råd att ha ett sparande. I vår undersökning har vi frågat medlemmarna på vilket sätt nuvarande lönen påverkar deras levnadsvillkor på ovan nämnda sätt.



Svaren visar stora skillnader mellan de som önskar fler timmar på sitt kontrakt och de som inte vill ha det. Dock är det fortfarande höga siffror även bland den senare gruppen. Fler än en av fem av dessa har någon gång avstått tandläkarbesök på grund av sin lön. Bland de som önskar fler timmar är det nära dubbelt så många (39 procent) som svarat att de avstått tandläkarbesök.

De som önskar fler timmar på kontraktet har också i betydligt högre utsträckning tvekat inför att skaffa barn (37 procent) jämfört med de som inte vill ha fler timmar (15 procent). Liknande siffror gäller även för de som anger att de har haft svårt att skaffa ett permanent boende. Resultaten från undersökningen visar att

medlemmar under 30 år i högre utsträckning än övriga tvekat inför att skaffa barn och har haft svårt att skaffa ett permanent boende på grund av lönen.

Den låga inkomsten och de sämre levnadsvillkoren som är en konsekvens av deltidsarbetet får även konsekvenser på sikt och för fler än den drabbade individen. Hälsan påverkas negativt av bland annat sämre möjligheter till bra bostad, trångboddhet och begränsade möjligheter till hälsosamma beteenden som en varierad kost eller att kunna hämta ut mediciner på apoteket (Karolinska institutet 2023). Det påverkar inte bara individen utan även deras barn som tvingas växa upp med sämre levnadsvillkor.

På sikt riskerar deltidsanställda med låg inkomst även att bli fattigpensionärer och att inte få samma tillgång till trygghetssystemen vid exempelvis en framtida arbetslöshet eller sjukskrivning (se ex Berggren 2023a, Linde & Strömbäck 2022).

## 5 Medlemmarna vittnar

I undersökningen till Handels medlemmar ställdes frågan "Vad skulle du göra om du hade 2000 kronor mer i lön?". Totalt har 3373 deltidsanställda medlemmar i detaljhandeln svarat på frågan. Svaren har analyserats och kategoriserats utifrån innehåll, i totalt tio kategorier: Buffert, Ökad livskvalitet, Mat, Barn, Tandvård, Hälsa och fritid, Bostad, Resa samt Övrigt (för mer information om hur analysen och kategoriseringen av fritextsvaren gjorts, se bilaga 1).

Över hälften av alla fritextsvar, 53 procent, innehåller beskrivningar som handlar om att pengarna ska sparas till en buffert eller framtida behov. 13 procent av svaren innehåller skildringar av hur pengarna skulle bidra till en ökad livskvalitet och mindre stress. Fem procent uppger att pengarna skulle användas till matinköp och ytterligare fem procent att de skulle gå till barnen. Två procent av svaren beskriver att pengarna skulle gå till tandvård och fem procent att de skulle användas till hälsa och fritid. Sju procent skulle lägga pengarna på bostad och ytterligare åtta procent skulle använda dem för att resa. Slutligen har sex procent av svaren sorterats i kategorin "övrigt".

### 5.1 Buffert

Den allra vanligaste typen av svar på frågan vad man skulle göra med 2000 kronor mer i lön handlar om en önskan att kunna lägga undan pengar till en buffert för att kunna känna en större ekonomisk säkerhet än idag. I svaren blir det tydligt att många av de som arbetar deltid i detaljhandeln helt saknar en buffert i och med att den nuvarande lönen inte möjliggör något sparande:

*"Börja ett regelbundet sparande till en buffert, inget som jag har ekonomisk möjlighet till idag."*

*"Skulle fortfarande inte tjäna jättemycket, men kanske skulle kunna spara något. Har idag inget sparkonto, trots snart 40 år gammal."*

I en stor del av svaren beskrivs en tillvaro där medlemmarna nätt och jämnt får ihop ekonomin. Många beskriver hur man behöver vända på varje krona för att få ihop ekonomin varje månad, och hur man lever från en lön till en annan utan möjlighet att lägga undan några pengar:

*"Kunna spara lite och inte vara på noll i slutet av månaden."*

*"Kunna lägga undan och spara. Känna att jag inte behöver räkna varje krona vissa månader."*

*“Känna mig lite mindre begränsad kring min ekonomi, skulle kunna ha pengar över för att kunna spara och förhoppningsvis inte leva 'lön till lön'.”*

*“Kunna spara mer. Nu lever man under existensminimum med för få timmar, fast man jobbar länge på en arbetsplats ses man fortfarande som utbytbar och får inga fler timmar.”*

Att ha en buffert är något som många lyfter som en önskan för att slippa känna sig begränsade av ekonomin och den otrygghet som detta innebär. Liksom att det finns pengar att ta av ifall något oförutsett händer, men också för att ständigt slippa snåla och emellanåt kunna unna sig något extra:

*“Känna mig säkrare ekonomiskt. Nu bor jag med förälder men det skulle kännas tryggare att veta att man har råd och möjlighet att klara sig själv och även kunna spara lite pengar till resor tex.”*

*“Försöka spara och lägga upp en buffert för att kunna möta sämre tider.”*

*“Kunna ha möjlighet att spara mer pengar varje månad och att inte behöva snåla på allt.”*

*“Känna att jag kan spara undan lite mer så man klarar oförutsedda utgifter och kunna unna sig något när man väl är ledig.”*

En hel del av svaren i denna kategori handlar även om att betala av lån och skulder eller spara till pensionen eller andra framtida händelser. Även detta handlar till stor del om att slippa känna sig begränsad av sin ekonomi:

*“Betala av lån. Inte behöva oroa mig över pengar.”*

*“Spara mer och betala av skulder som jag dragit på mig på grund av min dåliga lön.”*

*“Skulle kunna spara pengar och för pensionen. Inte vara begränsad i livet.”*

## **5.2 Ökad livskvalitet**

En stor del av svaren visar på de konsekvenser det får att vara begränsad i sin ekonomi och att sakna en buffert. Många vittnar om en enorm stress och oro, och hur 2000 kronor mer i lön varje månad skulle göra det möjligt att leva ett något bättre liv med ett större välbefinnande.

Många av svaren ger en tydlig bild av den oerhört pressade livssituation många deltidsanställda i detaljhandeln upplever, där det är en kamp varje månad att klara av sina utgifter:

*“Inte ha ångest varje gång räkningarna betalas.”*

*“Då hade jag inte behövt vara orolig att inte pengarna ska räcka hela månaden.”*

*“Inte behöva vända på varje krona varje månad.”*

*“Inte oroat mig för att inte klara månaden ekonomiskt.”*

*“Slippa känna kniven mot strupen innan varje månadsskifte.”*

Att lönen från en deltidsanställning inte räcker till alla utgifter under en månad är något som många vittnar om i sina svar. Många är beroende av fler timmar än de kontrakterade och måste därför jaga extrapass för att få ihop tillräckligt med pengar för att överleva. Andra tvingas låna eller ta av sparpengar för att få ihop det:

*“Inte behöva oro mig lika mycket om jag får något extrapass eller inte varje vecka.”*

*“Slippa gå back varje månad.”*

*“Inte behöva låna så mycket varje månad för att överleva.”*

*“Jag skulle inte behöva låna pengar i slutet av månaden.”*

*“Leva på lönen istället föra att behöva låna pengar varje månad för att ha råd att leva.”*

Även om lönen räcker så innebär en deltidsanställning för många att man lever med en konstant stress över om lönen kommer räcka. Många vittnar i svaren om två tusen extra i plånboken varje månad skulle hjälpa dem att må bättre psykiskt, känna mindre stress och förbättra sömnen:

*“Må psykiskt bättre och inte ligga sömnlös av oro.”*

*“Andas lättare, känna mig mindre stressad över att få ekonomin att gå ihop.”*

*“En stor psykologisk stress skulle släppa. Förmodligen skulle jag vara mer social och spendera mer pengar på kultur och uteliv.”*

*“Må bättre psykiskt då jag knappt klarar mig på min lön och därför är det stressigt ekonomiskt varje månad. Hade kunnat köpa ordentlig mat utan*



*att vara rädd att pengarna tar slut. Hade kunnat lägga pengar på sjukvård också och få hjälp med det jag behöver.”*

En annan fördel med högre lön som många nämner är att det skulle få dem att känna sig mer uppskattade av arbetsgivaren, och mer motiverade att göra ett bra jobb:

*“Känt mig mer uppskattad och motiverad.”*

*“Känna mig värdefull av arbetsgivaren.”*

*“Motivationen skulle öka avsevärt. Jag skulle känna att jag börjar närma mig vad jag förtjänar med tanke på den så krävande arbetsmiljön. Vi sliter dagligen för pengar som knappt räcker till för en fungerande vardag.”*

Slutligen uttrycker många medlemmar en önskan om att kunna leva ett bättre liv och inte bara försöka överleva månaden ut. En högre lön skulle öka tryggheten i deras liv och göra det möjligt att unna sig mer av det som ger livet mening:

*“Leva. Som det är nu jobbar jag jämt på alla veckans sju dagar och pengarna räcker bara till det nödvändigaste.”*

*“Kunna känna trygghet.”*

*“Unna mig själv lite mer av det goda.”*

*“Ha råd att leva lite mer. Inte alltid snåla och vara orolig om pengarna ska räcka.”*

## **5.3 Mat**

Mycket av den stress och oro som blir följden av en låg inkomst handlar om hur man ska få pengarna att räcka till nödvändiga utgifter. En av de utgifter som många medlemmar oroar sig över är matkostnader. I svaren beskrivs hur en högre lön skulle bidra till att minska denna stress, och minska behovet av att behöva jaga pengar för att ha råd med mat under hela månaden:

*“Bli mindre oroad över att få pengarna att räcka till mat.”*

*“Fundera mindre på om jag har råd med mat.”*

*“Slippa jaga pengar för att ha råd att köpa mat.”*

*“Sluta känna stress över att ha råd med mat när alla räkningar är betalda”*

Flertalet svar handlar om att begränsningar i ekonomin innebär att man behöver dra ned på matkostnader, bland annat genom att köpa billigare och mindre varierad mat. Med högre lön skulle man kunna köpa bättre, nyttigare och mer varierad mat:

*“Man skulle kunna köpa den där maten som man fått prioriterat bort för allt har blivit så dyrt.”*

*“Hade satsat på mitt välmående och hälsa genom nyttig mat för allting är svindyrt.”*

*”Haft råd att betala mat jag faktiskt vill äta.”*

*“Ha råd att köpa bättre råvaror och äta nyttigare och mer välbalanserat.”*

*“Handla mer ekologiskt mat.”*

*“Förhoppningsvis kunna unna mig och sonen lite bättre mat än nudlar.”*

Att många medlemmar har en väldigt ansträngd ekonomi som innebär att de vissa månader har svårt att få pengarna att räcka till blir särskilt tydligt i nedanstående citat. De visar att det till och med finns tillfällen då de svarande inte har råd att köpa tillräckligt med mat:

*“Mat varje dag på bordet.”*

*“Få lite mer mat i kylskåpet.”*

*”Jag hade kunnat lägga pengarna på mer mat under månaden, då jag ofta får försöka låna från familj och vänner för att få ihop det, vilket inte alltid löser sig.”*

## **5.4 Barn**

Annat som många med en låg inkomst tvingas dra in på handlar om kostnader som rör barnen. Många medlemmar lyfter i sina svar hur 2000 kronor extra i lön skulle gå till bland annat kläder och fritidsaktiviteter för barnen:

*“Jag skulle kunna köpa nya kläder till min 14-årige son.”*

*“Kunna ge barnen mer än vad jag kan idag.”*

*“Kunna unna barnen nya saker dom behöver.”*

*“Låta barnen vara med i lagsporter/föreningar.”*

*“Fritidsaktiviteter för barnen.”*

*“Oj ja då skulle jag kunna köpa nya kläder till barnen och betala deras fritidsaktiviteter.”*

En stor del av svaren handlar också om att man skulle vilja ha råd att göra mer aktiviteter och upplevelser ihop med barnen:

*“Göra något roligt med mina barn. Idag kan vi inte unna oss något extra.”*

*“Jag skulle lägga de pengarna på mina barn och göra något tillsammans.”*

*“Lägga det på att kunna göra saker med mina barn och familj, nu lever man på minimum varje månad.”*

Flertalet svar handlar om att pengarna skulle sparas till barnen, eller till att kunna skaffa barn i framtiden:

*“Spara till en säkrare framtid för mina barn.”*

*“Vi skulle äntligen kunna planera för att skaffa barn.”*

## **5.5 Tandvård**

Att gå till tandläkaren är något som en stor del av Handels medlemmar avstår ifrån. I kapitel fyra kunde vi se att fyra av tio av de deltidsanställda medlemmarna som vill ha fler timmar på kontraktet någon gång avstått från tandläkarbesök på grund av sin nuvarande lön. Att man inte har råd att gå till tandläkaren märks också i svaren på frågan om vad man skulle göra med 2000 kronor mer i lön. Så här skriver några medlemmar:

*“Få råd att fixa mina tänder.”*

*“Haft råd att bland annat gå till tandläkaren.”*

*“Kunna laga mina hål i tänderna, gå till en frisör, kunna betala min receptbelagda medicin jag behöver varje dag.”*

*“Ta hand om mina parodontitdrabbade tänder. Sverige har ju fruktansvärt dyr tandvård i världen.”*

Under 2024 fattade regeringen beslut om att sänka åldersgränsen för fri tandvård från 24 år till 19 år. Dessutom halveras tandvårdsbidraget för unga mellan 24 och 29 år (Försäkringskassan 2024). Detta kommer innebära ökade

tandvårdskostnader för en stor del av Handels medlemmar. Risken att fler tvingas avstå från tandläkarbesök på grund av låg inkomst ökar därmed.

## 5.6 **Hälsa och fritid**

Ytterligare något som många tvingas ned- eller bortprioritera i och med nuvarande lön är hälsofrämjande aktiviteter, som hälsobesök och träning. I fritextsvaren blir detta tydligt, då många lyfter att högre lön skulle gå till grundläggande saker som behövs för att må bra:

*“Kunna köpa mina mediciner.”*

*“Gå till läkaren.”*

*“Gå till fysioterapeut.”*

*“Ta hand om mig själv, min hälsa. Kiropraktorn och köpa nya glasögon till exempel.”*

Bland de saker som lyfts i svaren i denna kategori handlar om att man äntligen skulle kunna prioritera träning och ha råd att köpa gymkort:

*“Ha råd att köpa gymkort.”*

*“Jag skulle börja träna på gymmet, eftersom nu kan jag inte det på grund av min lön. Jag skulle vara tacksam för det.”*

*“Lägga dem pengarna på mer träning och min familj.”*

*“Börja på pilates som jag inte har råd med nu.”*

Andra beskriver hur de skulle använda de extra pengarna till sådant som förgyller livet, till exempel att kunna gå på massage någon gång, eller roliga aktiviteter på fritiden:

*“Sätta undan pengar för att spara/använda till fritidssysslor.”*

*“Våga testa på hobbies man inte har råd med. Gå på massage för att lösa upp stela muskler och spara för att senare kunna resa.”*

## 5.7 **Bostad**

Den nuvarande lönen har en stor påverkan på många medlemmars boendesituation. En dryg tredjedel av de deltidsanställda som vill ha fler timmar på kontraktet svarar att de har haft svårt att skaffa ett permanent boende på

grund av sin lön (se kapitel fyra). På frågan vad man skulle göra med 2000 kronor mer i lön uppger många att de skulle gå till boendet. Att få möjlighet att flytta hemifrån, skaffa ett permanent boende eller flytta till ett boende där man trivs:

*“Flytta hemifrån.”*

*“Spara mer för att kunna flytta till ett permanent boende.”*

*“Skaffa ett eget boende utan att känna stress över min ekonomi.”*

*“Spara pengar och flytta till ett ställe jag faktiskt trivs.”*

*“Kunna bo på ett ställe jag kan kalla för mitt hem.”*

Att ha råd med ett eget boende eller ett större boende är ofta en grundförutsättning för annat i livet, som att flytta ihop med en partner eller kunna skaffa familj, vilket också märks i svaren:

*“Flytta till större boende och bo ihop med min partner.”*

*“Spara pengar som jag knappt kan göra nu, kunna köpa en bostad, fundera på skaffa familj.”*

*“I'd like to save up to buy a family house and have children.”*

*”Spara till att ha råd att köpa en bostad så att jag och min långdistans pojkvän kan flytta ihop och starta en familj.”*

## **5.8 Resa**

Att många av de deltidsanställda medlemmarna längtar efter att kunna njuta mer av livet blir tydligt även i hur många som svarar att de skulle använda de extra pengarna till att resa. Många lyfter i sina svar en längtan efter åka på semester, för många kanske för första gången på många år:

*“Åka på en efterlängtd semester.”*

*“Hade känt mig friare att kunna spara långsiktigt och åka på semester för första gången på flera år som ensamhushåll.”*

*“Jag skulle utnyttja de till resor under min semester. Jobbar man deltid så har man inte råd för flera olika aktiviteter, räkningar tar en stor del av lönen.”*

*“Spara mer till semester och upplevelser med familjen.”*

## 5.9 Övrigt

En mängd fritextsvar har hamnat i kategorin "övrigt", innehållandes svar som inte passar in i någon av ovanstående kategorier. Något som flera av svaren här innehåller är beskrivningar av hur man skulle arbeta mindre: gå ner i arbetstid, ta färre extrapass eller gå tidigare i pension:

*"Säga upp mig från mitt extrajobb."*

*"Inte behöva jobba extra när jag har ledig helg. Spara till framtiden."*

*"Gå ner i arbetstid."*

*"Gå i pension tidigare."*

Andra svarar att de skulle använda pengarna till att köpa sådant som de inte har råd med i nuläget, till exempel:

*"Kunna ta körkort."*

*"Köpa busskort."*

Några lyfter att 2000 kronor mer i lön fortsatt skulle innebära att de har en låg inkomst som inte är tillräcklig för att kunna leva på:

*"Jag skulle fortfarande anse att min lön var låg i och med att jag jobbar deltid, och förmodligen fortsätta söka efter andra jobbalternativ/studier."*

Detta svar visar på något som många anställda i detaljhandeln tvingas till, nämligen att hitta andra inkomstkällor då de inte kan leva på sin lön. Det visar också på att studier inte alltid är en anledning till att vilja arbeta deltid, utan tvärtom att studier (och studielån) kan användas som ett sätt dryga ut den låga inkomsten då man inte får tillräckligt med timmar som anställd i detaljhandeln.

## 6 *Avslutande diskussion*

Resultaten från denna rapport visar att en stor del av Handels deltidsanställda medlemmar vittnar om att de lever på marginalen. Många lever från lön till lön och saknar helt en ekonomisk buffert. För att få ihop ekonomin varje månad är det inte ovanligt att tvingas dra in på direkt livsnödvändiga utgifter som mat och hälsobesök. Andra utgifter som många uppger att de inte har råd med i och med nuvarande lön är fritidsaktiviteter för sina barn eller träningskort till sig själv. Att spara till framtiden, skaffa permanent boende eller planera för familj och barn är för många en omöjlighet på grund av den låga inkomsten.

Så många som tre av fyra av de som vill ha fler timmar på sina kontrakt uppger att de är oroliga för att få ihop tillräckligt med timmar för att kunna leva på sin lön. Att arbeta mertid och jaga extrapass är nödvändigt för att få ekonomin att gå runt. Citaten i kapitlet ovan visar på vilken enorm stress detta innebär för många. Det finns ingen garanti för att man erbjuds extrapass varje månad och lönen kan variera rejält från en månad till en annan beroende på hur mycket eller lite mertid man arbetar.

Svaren från Handels medlemsundersökning visar tydligt att majoriteten vill ha fler timmar än de har idag. Sex av tio deltidsanställda medlemmar svarar att de vill ha fler timmar på sitt kontrakt. Även bland de som svarat att de inte vill ha fler timmar på kontraktet finns anledning att tro att många skulle vilja och kunna jobba mer med bättre förutsättningar. De vanligaste skälen till att inte vilja ha fler timmar är att det är svårt att kombinera arbetet med privatlivet samt att man inte orkar jobba mer. Arbetstidens förläggning och faktorer i arbetsmiljön är troliga anledningar som försvårar för många att arbeta mer.

För att minska det ofrivilliga deltidsarbetet och öka möjligheterna till fler timmar på kontraktet krävs ett antal åtgärder. Här nedan diskuteras några av dem.

### 6.1 *Rätt till heltid och fler timmar på kontraktet*

Sedan 2022 är huvudregeln i lagen om anställningsskydd (LAS) att en anställning är på heltid. Någon förbättring har dock inte skett i detaljhandeln sedan dess. Heltidsanställningarna är fortfarande i minoritet. Endast tre av tio arbetar heltid samtidigt som majoriteten av Handels deltidsanställda medlemmar uppger att de vill arbeta heltid eller få fler timmar på kontraktet. Intentionen med förändringarna i LAS, det vill säga att göra heltid till norm inom samtliga branscher på arbetsmarknaden, har inte uppfyllts. Det finns därför behov att se över hur lagstiftningen

För att heltid på riktigt ska bli huvudregel på svensk arbetsmarknad finns det därför behov av att se över hur lagstiftningen är formulerad.

Att arbetsgivare nyanställer istället för att erbjuda högre sysselsättningsgrad till befintlig deltidsarbetande personal som har önskat fler timmar på kontraktet är i dag vanligt. Detta trots att intentionen med LAS förändring 1997 var att öka andelen heltider genom att befintlig personal skulle ha förtur till tjänster med högre sysselsättningsgrad. Som redovisats tidigare i rapporten arbetar deltidsanställda i genomsnitt fler timmar än vad som står på deras kontrakt. För den anställde innebär detta osäkerhet och otrygghet, genom att behöva förlita sig på att få extrapass för att få ihop tillräckligt med timmar för att kunna leva på sin lön. Den arbetade tiden utöver kontrakterad tid borde i högre utsträckning kunna fördelas på befintlig personal. Det finns därför ett behov av att se över hur rätten till fler timmar på kontraktet kan stärkas.

## **6.2 Inflytande över bemanning och schemaläggning**

Bristfällig bemanningsplanering är ett stort problem på många arbetsplatser inom detaljhandeln. Att arbetsgivare inte planerar sin verksamhet och bemanning på ett långsiktigt och hållbart sätt leder till såväl underbemanning som hög arbetsbelastning. Det är arbetstagarna som drabbas av den stressiga arbetsmiljö som skapas, och det är även arbetstagarna själva som tvingas lösa bemanningsbristen genom att jobba mertid, hoppa in på lediga dagar eller arbeta när de är sjuka.

Handels har i tidigare studier konstaterat att på arbetsplatser där de anställda har inflytande över bemanningen är problemen med kortsiktig och bristfällig bemanningsplanering betydligt mindre (Holmlund & Carlén 2020). Genom att arbetstagarna har inflytande i bemanningsplaneringen och över storleken på bemanningen samt vilken typ av bemanning som ska användas så kan arbetsgivaren på ett bättre sätt planera långsiktigt och ha en bemanning som är hållbar för både verksamheten och de anställda.

Det handlar bland annat om att ge anställda större inflytande över arbetstidens förläggning. Detta ska, enligt kollektivavtalet, ingå i den övergripande bemanningsplaneringen som arbetsgivare ska göra en gång per kalenderår. Att hänsyn tas till arbetstagarnas egna önskemål är viktigt av flera anledningar. Öppettiderna inom detaljhandeln gör i dag att många har svårt att få ihop arbetet med bland annat hämtningar på förskola, vilket leder till att man tvingas gå ned i arbetstid för att få vardagen att gå runt. Med mer inflytande över schemat skulle fler kunna arbeta fler timmar än i dagsläget. Inflytande över arbetstiden är viktigt



även för att kunna få en långsiktighet och förutsägbarhet i schemalaggningen, vilket gör det lättare att kunna planera sitt liv.

I samråd med arbetstagarnas representanter ska arbetsgivaren i den årliga övergripande bemanningsplaneringen bland annat diskutera hur bemanningsbehovet ser ut under olika tidpunkter och vilka bemanningsbehov som kan täckas med befintlig personal. En viktig aspekt att ha med är den faktiskt arbetade tiden under föregående år. Ifall arbetsgivaren konsekvent använder sig av mer tid än som är kontrakterad så borde dessa kunna fördelas ut på befintlig personal.

### **6.3 Bättre arbetsmiljö**

Resultaten från medlemsundersökningen visar att en vanlig anledning till att inte vilja ha fler timmar på kontraktet är att man inte orkar jobba mer. Faktorer i arbetsmiljön är sannolika orsaker till att så många upplever att de inte orkar jobba mer än de gör. Att arbeta för att förbättra arbetsmiljön på arbetsplatserna inom detaljhandeln är därför en viktig förutsättning för att kunna öka sysselsättningsgraden.

Handels tidigare studier visar på ett tydligt samband mellan arbetsplatser där bemanningen är bristfällig och problem i arbetsmiljön som exempelvis underbemanning, hög arbetsbelastning, sjuknärvaro och brist på utveckling och stöd från chefer. Problem som i sin tur ökar risken för stressrelaterad ohälsa och sjukskrivningar (Berggren 2023b, Holmlund & Carlén 2020). För att kunna förbättra arbetsmiljön krävs därför att verksamheterna organiseras bättre. Utökad grundbemanning, fler trygga anställningar och mer långsiktighet i bemanningsplaneringen är grundläggande delar i detta arbete.

En stor del av de anställda i detaljhandeln har arbeten som ställer höga krav, till exempel i form av hög arbetsbelastning, samtligt som kontrollen över det egna arbetet ofta är låg, till exempel i form av lågt inflytande över det egna arbetet (så kallade högstressarbeten). Denna typ av arbeten med hög belastning och låg kontroll är förknippat med ökad risk för såväl fysiska som psykiska hälsoproblem (Uppenberg 2019). Att öka anställdas inflytande på arbetsplatsen och över den egna arbetssituationen är grundläggande för att få en bättre arbetsmiljö där anställda trivs och mår bra.

## 6.4 Tillgång till trygghetssystemen

Slutligen behöver tillgången till trygghetssystemen, som exempelvis sjukförsäkringen, öka så att deltidsanställda får likvärdig tillgång till dem som en person med en tillsvidareanställning på heltid. I dagsläget är det inte säkert att den som jobbar deltid får ersättning till exempel vid sjukdom. Som vi har sett i rapporten är många av Handels deltidsanställda medlemmar beroende av att få jobba mertid för att få ihop sin ekonomi. Men den som blir sjuk och inte kan hoppa in på ett extrapass får ingen sjuklön från arbetsgivaren ifall hen inte är inlagd i schemat. Istället måste hen ansöka om sjukpenning från Försäkringskassan redan från första sjukdagen (Berggren 2023a).

Det innebär ett krångligare förfarande där det också finns en risk att man ändå inte får någon ersättning. Många med denna typ av anställning struntar därför i att ansöka om ersättning, eftersom man upplever det svårt och därtill osäkert ifall den kommer godkännas (Karolinska institutet 2023). För personer som redan lever på marginalen i och med sin deltidsanställning riskerar en sjukdomsperiod att få enorma konsekvenser på månadsinkomsten och därmed möjligheterna att få ekonomin att gå ihop. Tillgången till trygghetssystemen behöver därför förbättras så att de med allra störst behov av dem får likvärdigt skydd som övriga på arbetsmarknaden.

# Källförteckning

Berggren, C. (2016). *Hur mår handeln? Om den psykosociala arbetsmiljön i detalj- och partihandeln*. Handelsanställdas förbund.

Berggren, C. (2023a). *Sjuk på jobbet. En rapport om sjuknärvaron bland Handels medlemmar*. Handels rapporter 2023:4.

Berggren, C. (2023b). *Undersökning bland skyddsombud om bemanning 2023*. Handelsanställdas förbund.

Berggren, C & Carlén, S. (2016). *En dålig affär. En studie av otrygga anställningar i detaljhandeln*. Handelsanställdas förbund.

Carlén, S. & de los Reyes, P. (2024). *Precarious employment in Swedish retail 1990–2019: An intersectional analysis of patterns and consequences*. Economic and Industrial Democracy.

Detaljhandelsavtalet 2023-2025. Avtal mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund.

Forte (2020). *En kunskapsöversikt - Psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro*. Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd.

Försäkringskassan (2023). *Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv*. Försäkringskassans lägesrapport.

Försäkringskassan (2024). *Ändrade regler för tandvårdsstöd till unga*. <https://www.forsakringskassan.se/nyhetsarkiv/nyheter-press/2024-09-10-andrade-regler-for-tandvardsstod-till-unga> [2024-12-05]

Handels (2024a), Novusundersökning till Handels medlemmar om arbetsmiljö, anställningstid och lön.

Handels (2024b), Fakta från Handels. Kan deltidsanställda leva på sin lön? Handelsanställdas förbund.

Handels (2024c), Novusundersökning till Handels medlemmar inför avtalsrörelsen 2025.

Handels (2023). Fakta från Handels. Deltidsarbetet i detaljhandeln. Handelsanställdas förbund.

Holmlund, T. (2023). *Ofri fritid. Så drabbas Handels medlemmar av gränslöst arbete*. Handels rapporter 2023:3.

- Holmlund, T & Carlén, S. (2020). *Makten över arbetstiden och bemanningen*. Handels rapporter 2020:5.
- Karolinska institutet (2023). *Atypiska sysselsättnings påverkan på hälsa – En forskningsbaserad handbok med 10 förslag på policyer och åtgärder*.
- Lag (1982:90) om anställningsskydd
- Larsson, M. (2023). *Arbetstider 2023. Hel- och deltidsanställda efter klass och kön 1990-2022*. LO.
- Linde, J. & Strömbäck, A (2022). En studie av handelsanställdas pensioner. Handels rapporter 2022:3
- Mynak (2021). *Arbetsmiljö och psykisk hälsa*. Kunskapssammanställning 2021:4. Myndigheten för arbetsmiljökunskap.
- Uppenberg, C (2019). *Ensam på jobbet. Utbredning och konsekvenser av ensamarbetet i handeln*, Handels rapporter 2019:1
- Svensk Handel (2023). *Kompetensrapport 2022*

# ***Bilaga 1.***

## ***Metod kategorisering av öppna svar***

I enkätundersökningen som skickades ut via Novus till Handels medlemmar ställdes den öppna frågan "Vad skulle du göra om du hade 2000 kr mer i lön?". 3373 av de 4121 deltidsanställda respondenterna i detaljhandeln svarade på frågan.

Inledningsvis skapades kategorier genom att manuellt granska 150 öppna svar. Efter granskningen skapades nio kategorier som svaren kunde sorteras in i, vilka numrerades 1–9 (se kategorier nedan). Därefter sorterades samtliga svar in i kategori 1–8 genom att använda textfilterfunktionen i excel samt specifika sökord för varje kategori. I listan nedan listas sökorden som användes.

Då flera fritextsvar kunde sorteras i flera kategorier beslutades att svaren kunde kategoriseras i två olika kategorier. Om ett svar kunde sorteras i fler än två kategorier har de sorterats i kronologisk ordning enligt listan nedan. Det vill säga om ett svar innehåller både Mat, Barn och Bostad har de sorterats i kategori 1) Mat och 2) Barn.

När alla svar som innehöll något eller några av sökorden nedan var färdigkategoriserade sorterades alla svar fram som ännu inte tillhörde någon kategori. Dessa sorterades in manuellt i kategori 1–8. De svar som inte platsade i dessa kategorier sorterades in under en egen kategori: 9) Övrigt.

### **Kategorier och sökord:**

1. MAT: äta mer/bättre mat.  
*Sökord: mat, äta.*
2. BARN: skaffa barn, lägga pengar på aktiviteter och saker till barn/barnbarn m.m.  
*Sökord: barn.*
3. TANDVÅRD: gå till tandläkare.  
*Sökord: tandläkare, tandvård, tänder*
4. HÄLSA & FRITID: köpa gymkort, gå på massage, gå till kiropraktor, köpa glasögon, ta hand om hälsan, lägga pengar på fritidsaktiviteter m.m.

*Sökord: gym, träna, läkare, kiropraktor, massage, glasögon, fritid, hobby, intressen.*

5. BOSTAD: spara till boende, köpa bostad, renovera m.m.  
*Sökord: bostad, boende, lägenhet, hus, villa, renovera.*
6. ÖKAD LIVSKVALITET: känna mindre oro och stress, ökad trygghet, sova bättre, njuta mer, unna sig saker m.m.  
*Sökord: oro, stress, ångest, trygghet, njuta, unna, sova, sömn.*
7. RESA: resa, åka på semester.  
*Sökord: resa, semester.*
8. BUFFERT: buffert, spara, pensionsspara, investera, amortera betala av skulder m.m.  
*Sökord: buffert, spara, investera, amortera, lån, skulder.*
9. ÖVRIGT: allt som inte ingår i ovanstående kategorier, t ex shopping, gå ner i arbetstid m.m.



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 utredargrupp.

Handels är det tredje största fackförbundet inom LO och organiserar främst medlemmar som jobbar i butik, på lager och i e-handeln. Även frisörer, florister, anställda i skönhetsbranschen eller tjänstemän i någon av folkrörelsens organisationer kan bli medlemmar i Handels.

Handels direkt  
0771–666 444  
***handels.se***