Den reproducerade ojämställdheten

En studie av strukturell diskriminering inom den svenska detaljhandeln 2006

En rapport från Handels utredningsgrupp

Januari 2008

Stefan Carlén

Sammanfattning

Denna studie använder sig av ett annorlunda angreppssätt för att undersöka löne- och arbetstidsskillnader mellan män och kvinnor inom den svenska detaljhandeln. Genom att identifiera nytillkomna anställda och jämföra dem med alla anställda undersöks om rådande ojämställda förhållanden reproduceras.

När det gäller alla anställda bekräftas tidigare studier om stora skillnader mellan män och kvinnor. Både när det gäller löner och arbetstider har män såväl högre timlöner och heltider, medan kvinnor har lägre löner och deltider. Vidare bekräftas att dessa skillnader är mindre i yngre åldrar men successivt växer fram till 35-årsåldern – där de sedan sitter fast ända fram till pensionsåldern. I denna studie sker även en viss ökning av ojämställdheten i senare åldrar.

De nya rön som denna studie visar är att ojämställdheten inte bara utvecklas successivt, utan också reproduceras när nytillkomna individer anländer till arbetsmarknaden och arbetsplatserna. Oavsett åldersgrupp reproduceras samma mönster av löneskillnader, och arbetstidsskillnader – vilket än mer stärker den strukturella diskrimineringen på arbetsmarknaden. Män och kvinnor sorteras fortlöpande in i det rådande mönstret av ojämställdhet. I studien används två olika databaser och två olika metoder. Resultatet blir detsamma i båda fallen.

I en avslutande diskussion ses denna successiva och reproducerade ojämställdhet ur ett större samhällsperspektiv. Denna värdediskriminering (att verksamheter som utförs av en majoritet män värderas högre än verksamheter som utförs av en majoritet kvinnor) ses i grunden som ett resultat av vårt könsuppdelade samhälle. Vi har dels en könsuppdelad arbetsmarknad där ju fler kvinnor som finns i branscher desto lägre är lönerna, och desto sämre är arbetsvillkoren. Vi har dels ett könsuppdelat ansvar för produktionen (försörjningsansvar på arbetsmarknaden) och för reproduktionen (familjebildning, barn och hemarbete).

För att bryta dessa reproducerande mönster av ojämställdhet krävs kraftfulla institutionella förändringar som är tillräckligt starka för att tvinga fram en utveckling i mer jämställd riktning. Till dessa hör såväl fackliga som politiska strategier.

Kapitel 1 Att undersöka strukturell diskriminering

Inledning

I två tidigare studier har arbetstids- och löneskillnader mellan män och kvinnor i den privata detaljhandeln kartlagts och analyserats.[1] Kartläggningen visade att kvinnor systematiskt har kortare arbetstider, och lägre timlöner. Vidare visades det att dessa skillnader uppstod successivt mellan 20-34 års ålder för att därefter i stort sett ligga fast i resterande åldersgrupper fram till pensioneringen vid 65 år.

Det fanns också ett tydligt samband mellan kortare arbetstider och lägre timlöner, vilket naturligtvis resulterade i betydligt lägre månadsinkomster. Deltidsarbetet har lägre status än heltidsarbetet, det är ofta tyngre och mer rutinartat.

I flera andra studier av skillnader i arbetsvillkor, löner och karriärmöjligheter inom detaljhandeln bekräftas mönstret. Vidare kan det också ses som en del i ett större samhällsmönster av ojämställda löner.[2]

Att det finns stora skillnader mellan män och kvinnor vet vi således redan. En intressant fråga är att se närmare på när dessa skillnader uppstår. Vi vet som sagt redan att de uppstår successivt i åldrarna 20-34 år. Men samtidigt sker det hela tiden en rörlighet på arbetsmarknaden. Sker det också en värdering av kvinnor och män som kommer nya till en bransch? Och hur ska en sådan fråga kunna undersökas, kartläggas och analyseras. Det är frågan för denna undersökning.

Frågeställningarna

De strukturella skillnaderna mellan könen på arbetsmarknaden ger en bild av ett könsuppdelat samhälle där kvinnor systematiskt får lägre löner och sämre arbetsvillkor. Denna form av

---

[1] Carlén S, ”Varför har kvinnor lägre löner och kortare arbetstider”, Handels rapporterar sep 2005. Carlén S, ”Handels väg till jämställdhet”, Arbetarhistoria nr 1 2006.

[2] Sundin E, Män passar alltid? Nivå- och organisationsspecifika processer med exempel från handeln, SOU 1998:4. Jonsson I, Deltidsarbete och deltidsarbetslöshet inom svensk detaljhandel, Arbetslivsrapport 2003:21. Lindblom J & Rosén E, The Gender Wage Gap - a study of the Swedish labor market with special attention paid to the wholesale and retail trade sector, HUI forskningrapport S115, 2007.

diskriminering betecknas som värdediskriminering för att skilja den från den juridiska formen av direkt diskriminering.

Med direkt diskriminering avses att män och kvinnor på samma arbetsplats och med likvärdiga arbete får olika lön. Detta finns och är olagligt. Men samtidigt är detta en mindre förklaring till de stora löneskillnaderna mellan män och kvinnor.

Med värdediskriminering avses istället hela den underförstådda samhällsnorm som leder till att arbete som utförs av en majoritet kvinnor värderas lägre än arbete som utförs av en majoritet män. Detta kan visas empiriskt i två enkla observationer. För det första har vi en könsuppdelad arbetsmarknad och ju större andel kvinnor som finns i en bransch, desto lägre är branschens lön. För det andra finns en könsuppdelad arbets- och ansvarsfördelning mellan produktionen (huvudansvar för avlönat arbete på arbetsmarknaden) och reproduktionen (huvudansvar för barn familjebildning och hemarbete).

Fortfarande är normen sådan att män förväntas ta huvudansvar för produktionen, och kvinnor för reproduktionen. Normen är så stark att den påverkar såväl arbetsgivare och löntagare. Detta gör att det även inom samma bransch finns en fortsatt värderingsskillnad mellan män och kvinnor – vilket inte minst visar sig inom detaljhandeln. I sin tur påverkar det också könsuppdelningen mellan branscher.

En empiriskt prövbar hypotes som är härledd ur värdediskrimineringstesen är att våra samhällsnormer påverkar alla individer i sina uppfattningar så till den grad att ojämställdheten reproducerar sig självt på arbetsmarknaden. Arbetsgivare värderar medvetet eller omedvetet kvinnlig arbetskraft efter rådande normer, institutioner, samt faktiska statistiska löne- och arbetstidspositioner i allmänhet. Med ett sådant synsätt skulle hypotesen kunna formuleras så att det redan vid anställningstillfället är så att män och kvinnor är genusstämplade och värderade utifrån rådande samhällsnorm.

En andra hypotes som dock inte utesluter värderingsdiskriminering är att den rådande strukturen kvarstår, men att det vid själva rekryteringstillfället inte sker någon könsojämlik värdering – utan att detta i ställe växer fram senare.

Metod

För att få svar på frågan om det sker en strukturell diskriminering av nytillkomna anställda har två olika databaser använts. Den första är en *urvalsundersökning* av löntagares timlöner och överenskomna arbetstid för den privata detaljhandeln 2006. Den andra är en *totalundersökning* av löntagares timlöner och överenskomna arbetstid i den kooperativa detaljhandeln. I båda fallen har individer identifierats som funnits med både 2005 och 2006, samt individer som finns med 2006 men inte 2005. Den senare gruppen kallas för nytillkomna 2006.

Antalet individer i den första databasen - urvalsundersökningen – är 80 199 individer, men då de är ett urval motsvarar de 127 178 individer. En urvalsundersökning ska med statistisk säkerhet spegla löneläget inom den totala populationen. Den metod som används är att göra sk ”cut-off” gränser, där samtliga företag över ”cut off” gränsen undersöks, samt ett urval inom respektive ”cut off”. Insamlingen utförs av Svenskt Näringslivs statistikenhet, och det är också en undersökning som ligger till grund för SCB officiella lönestatistik. Av den totala populationen på 80 199 individer har sedan en identifierbar population undersökts vilken uppgår till 33 965 individer. Av dessa identifierbara individer fanns inte 10 830 individer i statistiken för 2005. De betraktas därför som nytillkomna anställda.

För att ge denna studie än mer statistiskt empiriskt underlag används också en totalundersökning som utförts av KFO (Kooperationens Förhandlingsorganisation) på löntagare inom kooperativ detaljhandel. I denna undersöks alla individer vilka är 15 985 till antalet 2006. Av dessa är 4 240 (26,5 %) nytillkomna 2006, dvs fanns inte med i statistiken 2005.

Genom att använda två olika databaser, med två olika insamlingsmetoder ges ett bättre underlag för att metodologiskt öka säkerheten i slutsatserna. Med så stora populationer bedöms säkerheten vara god oavsett undersökningsmetod. Båda databaserna insamlas dock enligt liknande principer och båda ligger till grund för den offentliga statistiken hos SCB och Medlingsinstitutet.

Studiens uppläggning

I kapitel 2 undersöks den privata detaljhandeln. Hur ser skillnaderna ut när det gäller löner och arbetstider i olika åldrar 2006, och hur ser det ut om vi enbart fokuserar på dem som vi kunnat identifiera som nytillkomna 2006? I kapitel 3 undersöks den kooperativa detaljhandeln på samma sätt. I det avslutande kapitlet förs sedan en resonerande diskussion om orsakerna till varför det ser ut som det gör, samt vad som skulle kunna förändra situationen.

Kapitel 2 Den privata detaljhandeln

Den privata detaljhandeln utgör ett av de största avtalen på svensk arbetsmarknad och yrkesgruppen butiksbiträden är det enskilt största privata kvinnliga yrket i Sverige. Statistiken omfattar drygt 127 000 individer varav 70 procent är kvinnor. Det är en kvinnodominerad bransch, men också en kraftigt ungdomsdominerad bransch. I tabellen nedan framgår att hela 35 procent av individerna som är sysselsatta tillhör den yngsta åldersgruppen 18-24 år.

Individer i olika åldrar 2006		
Privat detaljhandel		
Ålder	Individer	Andel
18-24 år	44 700	35 %
25-34 år	36 364	29 %
35-44 år	21 962	17 %
45-54 år	12 884	10 %
55-64 år	11 115	9 %
Totalt	127 025	100 %

Timlöner i privat detaljhandel 2006

Om man i en ögonblicksbild från 2006 betraktar lönerna för män och kvinnor i olika åldersgrupper framstår stora löneskillnader. I diagram 1 nedan över samtliga individer så är löneskillnaderna stora i alla åldersgrupper, men de blir allt större ju äldre man blir. Detta var förväntat och stämmer väl överens med tidigare studier.

Frågan är hur lönerelationerna ser ut för dem som är nytillkomna till den privata detaljhandeln 2006. Svaret finns i diagram 2 nedan. Generellt sätt ligger lönerna något lägre, vilket kanske inte var oväntat. Däremot kvarstår nästan exakt samma lönerelation mellan män och kvinnor bland de nytillkomna, och detta oavsett i vilken åldersgrupp de befinner sig i.

Resultatet tyder på att det inte bara är så att ojämställdheten utvecklas successivt i åldersgrupper 20-34 vilket tidigare studier visat. Det sker dessutom en ständig påfyllnad av ojämställdhet i lönerna.

Timlöner i privat detaljhandel 2006

Källa: Partsgemensam lönestatistik Handels/Svensk Handel

Diagram 1

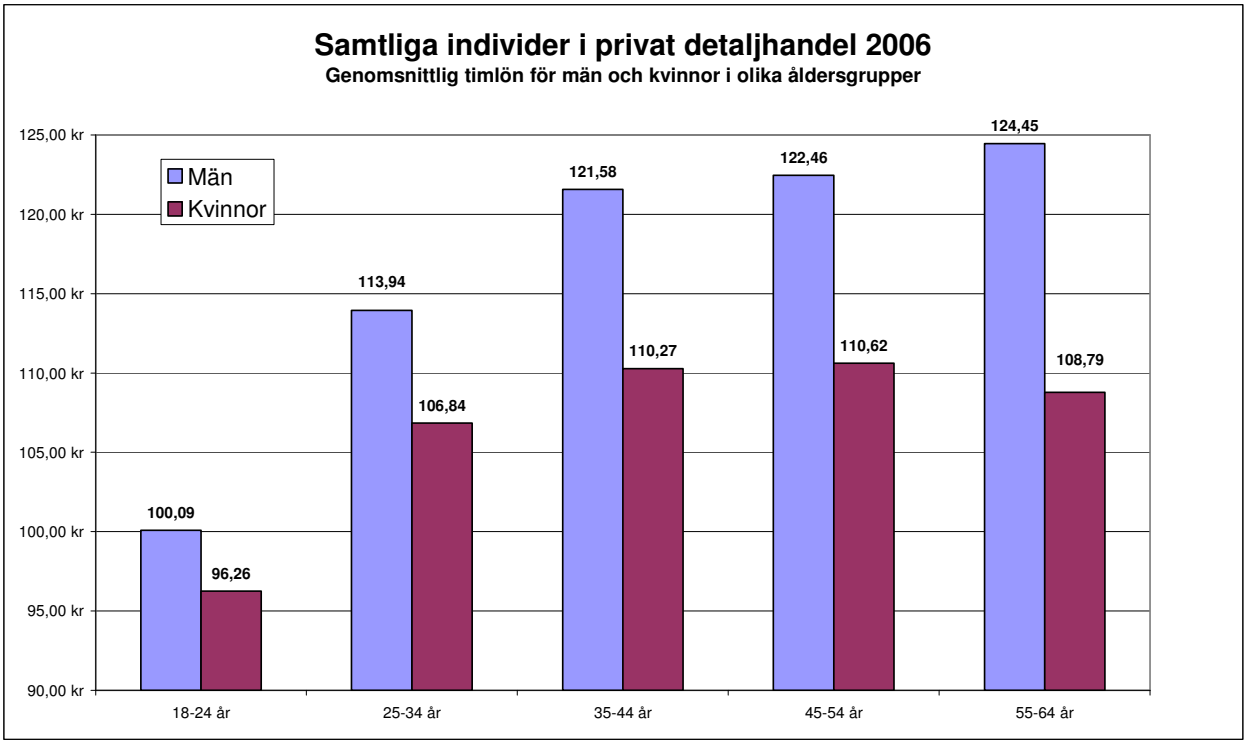
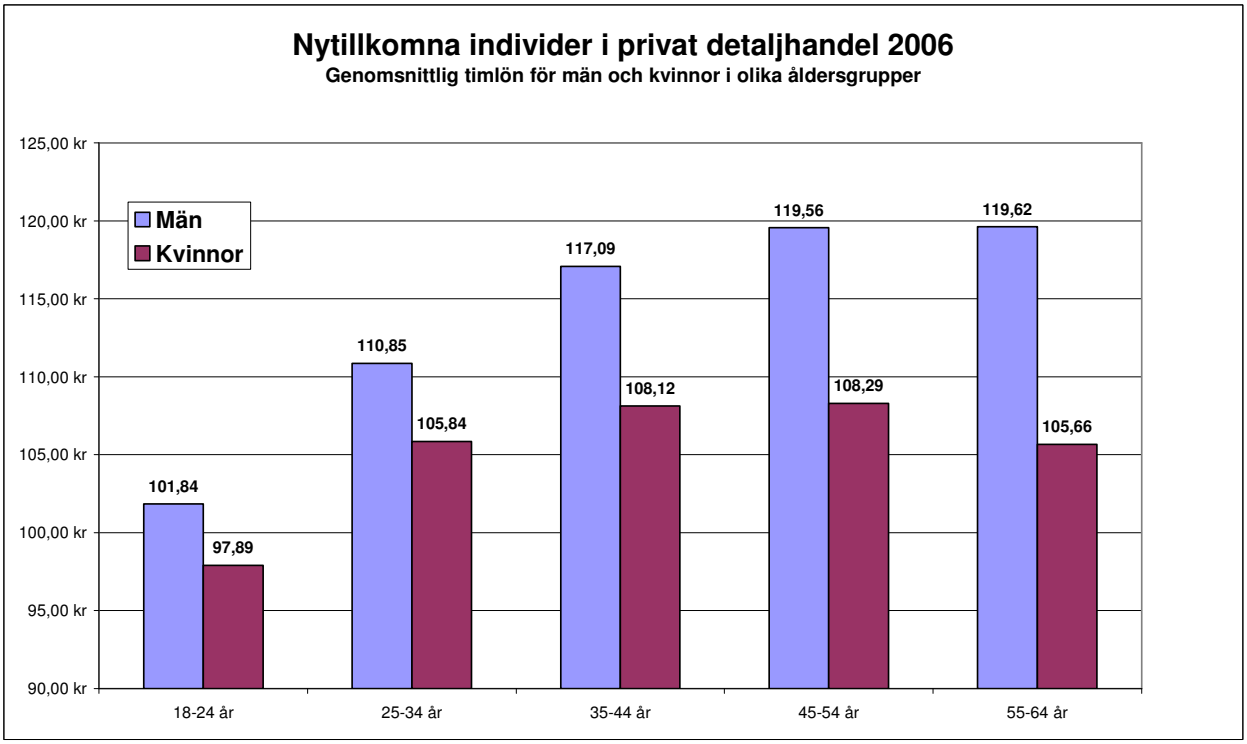


Diagram 2



Överenskomna veckoarbetstider 2006

Män har heltid och kvinnor deltid. Så har relationen för detaljhandeln sett ut under lång tid. Den enda starka förklaring till detta fenomen ligger i samhällets könsuppdelning och starka normbildning. Kvinnor förväntas ta ett större ansvar för familjebildning och hemarbete och deltidsarbetet betraktas som en lösning för detta.

Detaljhandeln sägs ibland – vanligen från arbetsgivarhåll - vara beroende av deltidsarbete. De speciella villkoren ska omöjliggöra att heltid skulle vara normen. Mot detta talar dock bevisade faktum att delbranscher inom detaljhandeln som är mansdominerade såsom Radio & TV-handel, eller Bygghandel faktiskt har heltid som norm, medan branscher som är kvinnodominerade såsom Livsmedelshandel och Beklädnadshandel har deltid som norm.

Vi vet idag också att själva timlönen är lägre för individer med deltidsanställning än för individer med heltidsanställning. Deltidsarbetet har lägre status än deltidsarbetet, samtidigt som det är såväl tyngre som mer rutinartat. Deltidsanställda tycks ofta få ett hårdare arbetstempo än heltidsanställda som verkar ha utvecklat mer ”andhämtningspauser”. På så sätt utgör deltidsarbetet en av grundvalarna för värdediskrimineringen.

I den privata detaljhandeln har 68 procent av männen heltid, medan endast 37 procent av kvinnorna har det. Bland män med deltidsarbete är det mest vanligt i de yngsta åldrarna, medan det bland kvinnor är dominerande i alla åldersgrupper.

I diagram 3 som visar medianarbetstiden för samtliga män och kvinnor framgår detta tydligt. Redan tidigt på arbetsmarknaden etablerar sig normen om att män ska jobba heltid och kvinnor deltid. Det som döljer sig bakom dessa siffror är att en stor del av kvinnorna har lägre arbetstider än medianen.

När vi ser till de nytillkomna under år 2006 visar det sig att denna etablerade norm reproducerar sig lika starkt som den gjorde för lönerna. Bland de nytillkomna oavsett åldersgrupper fördelas män till heltider och kvinnor till deltider.

Överenskomna veckoarbetstider i privat detaljhandel 2006

Källa: Partsgemensam lönestatistik Handels/Svensk Handel

Diagram 3

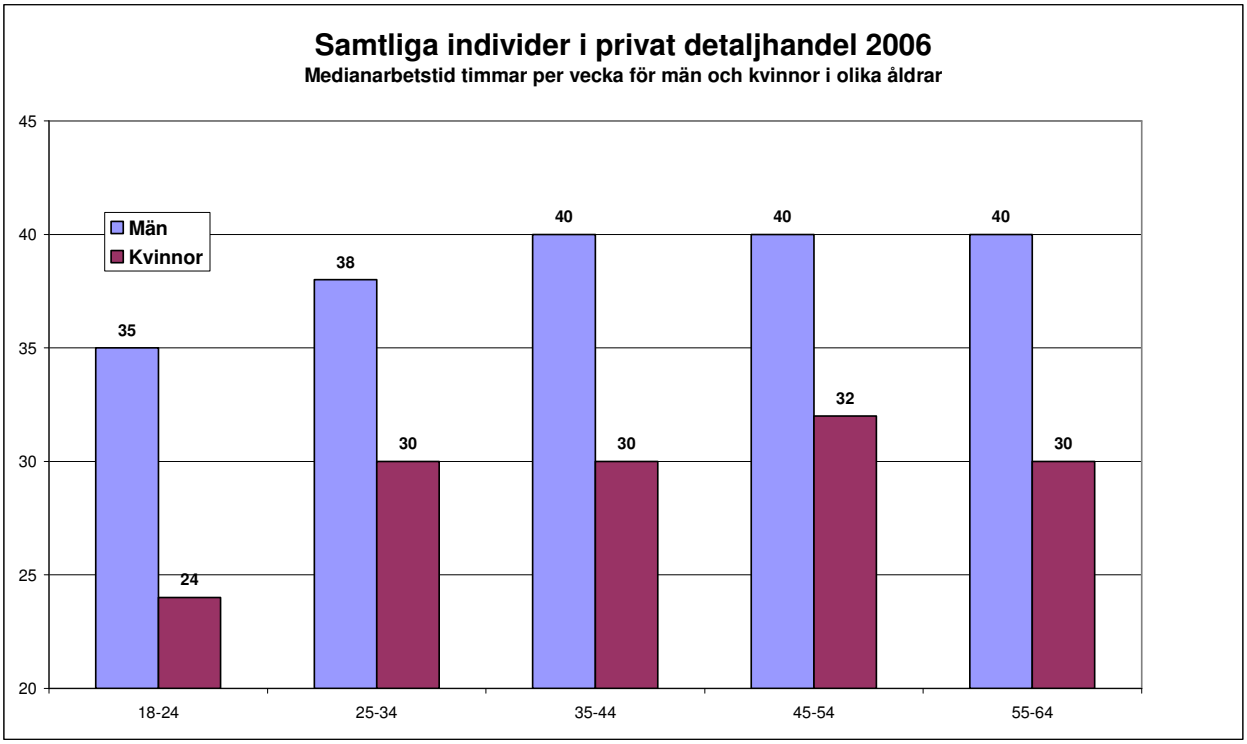
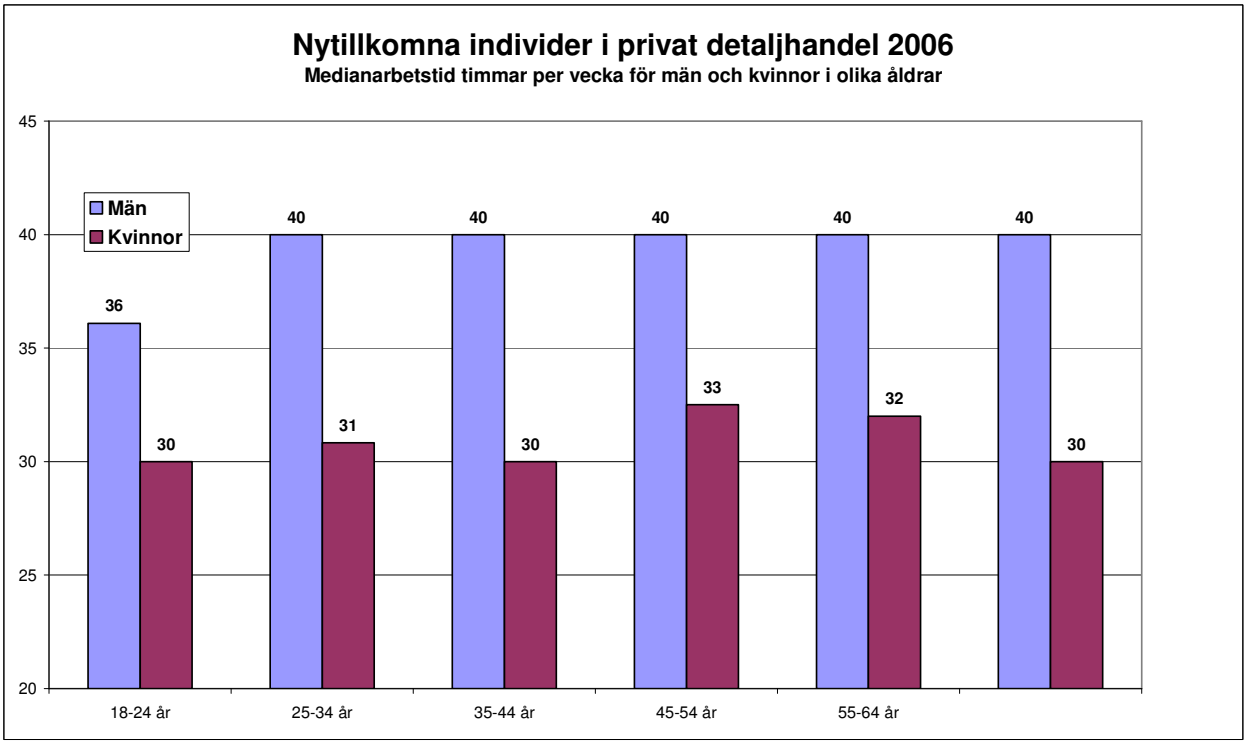


Diagram 4



Kapitel 3 Den kooperativa detaljhandeln

Den kooperativa detaljhandeln består på arbetarsidan av två olika avtal – ett butiksavtal och ett stormarknadsavtal. I den följande redovisningen har dessa slagits samman för att bättre kunna jämföras med den privata detaljhandeln. Några avgörande skillnader finns inte mellan privat och kooperativ detaljhandeln. De har historiskt haft lite olika profil på tarifflöner, men har av konkurrensneutralitetsskäl alltid haft liknande löneökningar.

Strukturellt ligger skillnaden framförallt i att andelen livsmedelshandel är större för den kooperativa sidan än för den privata. Det är något större andel kvinnor i den kooperativa detaljhandeln 77 procent. Vidare är åldersfördelningen jämnare. De yngsta åldersgrupperna är dominerande med 26 procent 18-24-åringar, samt 21 procent 25-34-åringar, men de utgör trots det en mindre andel än på den privata sidan.

Timlöner och arbetstider i den kooperativa detaljhandeln 2006

Skillnaden metodologiskt mot undersökningen av den privata detaljhandeln är att det nu rör sig om en totalundersökning – dvs samtliga individer finns i urvalet. Vidare är det också en skillnad i det faktum att samtliga individer är identifierbara – och inte bara ett urval av individerna.

Frågan är om dessa metodologiska skillnader gör någon större skillnad. Svaret är nej, inte när det gäller empiriskt stöd för tesen att ojämställdheten reproducerar sig. När det gäller timlöner är det uppenbart att liknande resultat som den privata sidan finns för den kooperativa. Generellt och i alla åldersgrupper har kvinnor lägre löner än män, och de växer successivt i äldre åldersgrupper. När man ser till de nytillkomna så tycks denna ojämställdhet reproduceras.

Detsamma gäller för skillnaderna i överenskommen veckoarbetstid. Den ojämlikt fördelade arbetstiden – män får heltider och kvinnor får deltider – dominerar även den kooperativa detaljhandeln. Ser man till nytillkomna reproduceras dessa skillnader på samma sätt.

Oavsett om metod eller avtal bekräftas de stora löne- och arbetstidsskillnaderna inom den samlade detaljhandeln, och de tycks inte bara utvecklas successivt utan också reproducera sig år efter år.

Timlöner i kooperativ detaljhandel 2006

Källa: Partsgemensam lönestatistik Handels/KFO

Diagram 5

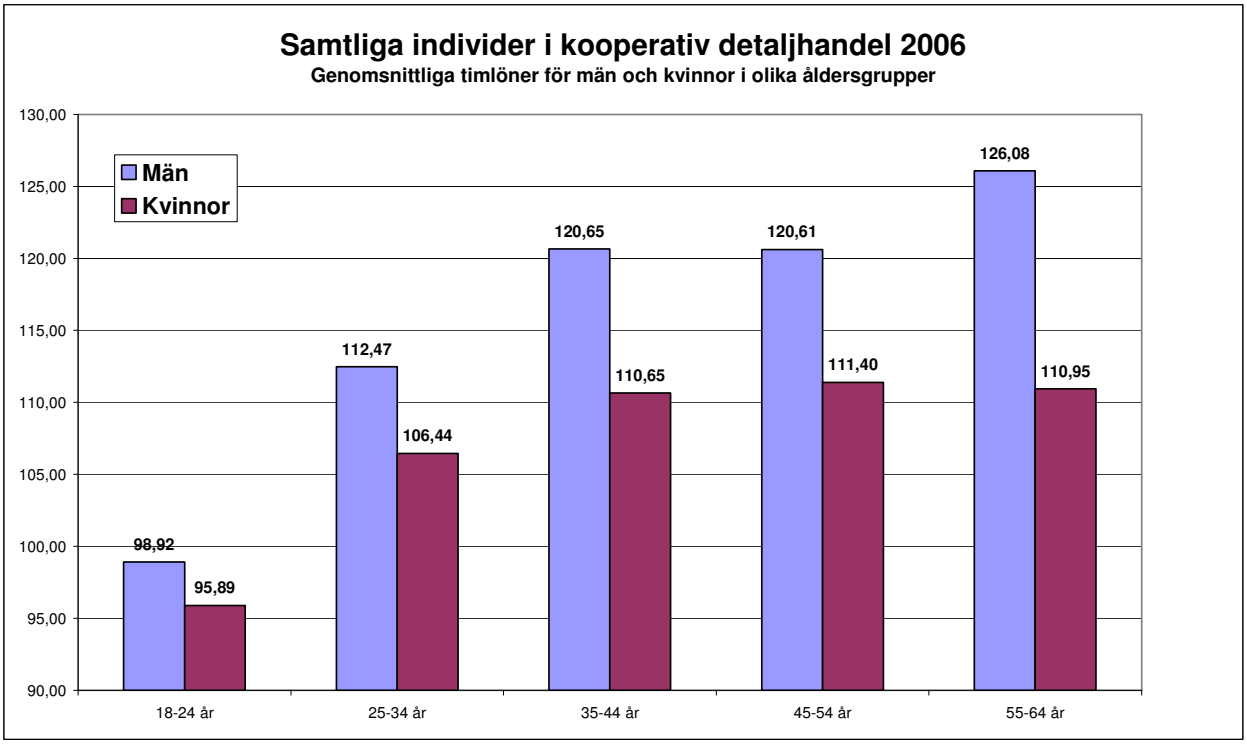
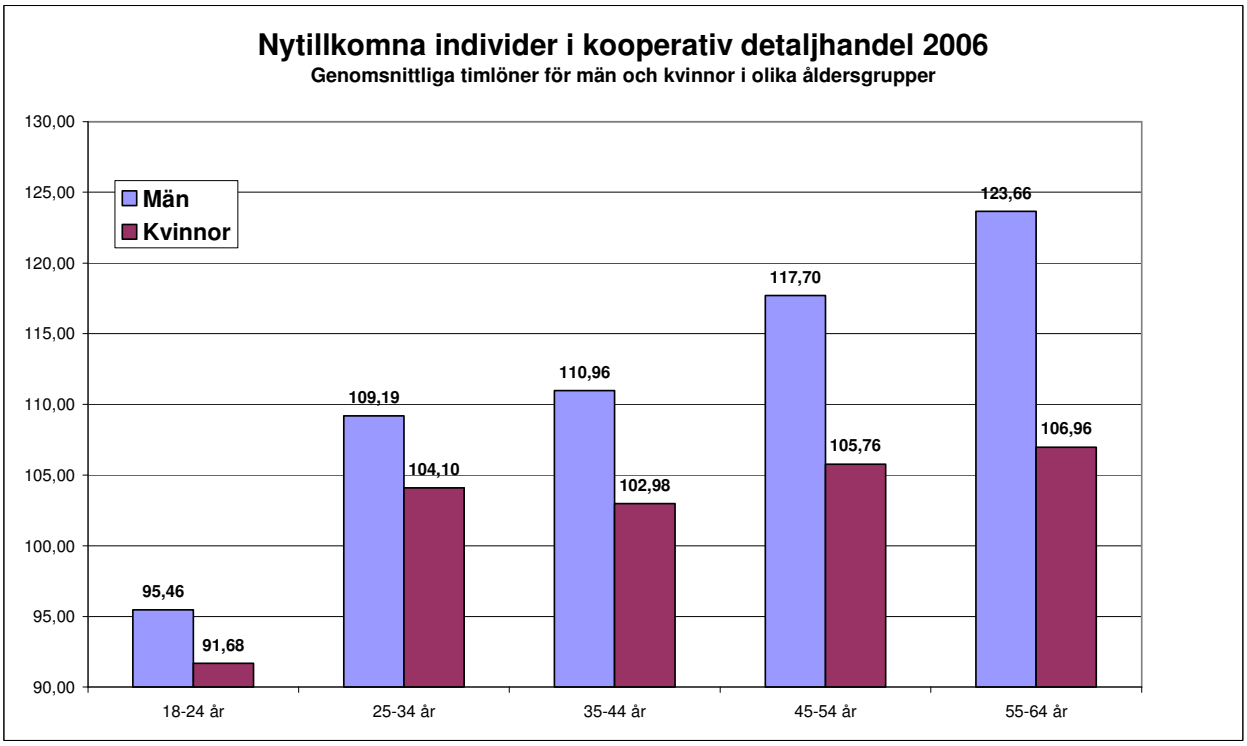


Diagram 6



Överenskommen veckoarbetstid i kooperativ detaljhandel

Källa: Partsgemensam lönestatistik Handels/KFO

Diagram 7

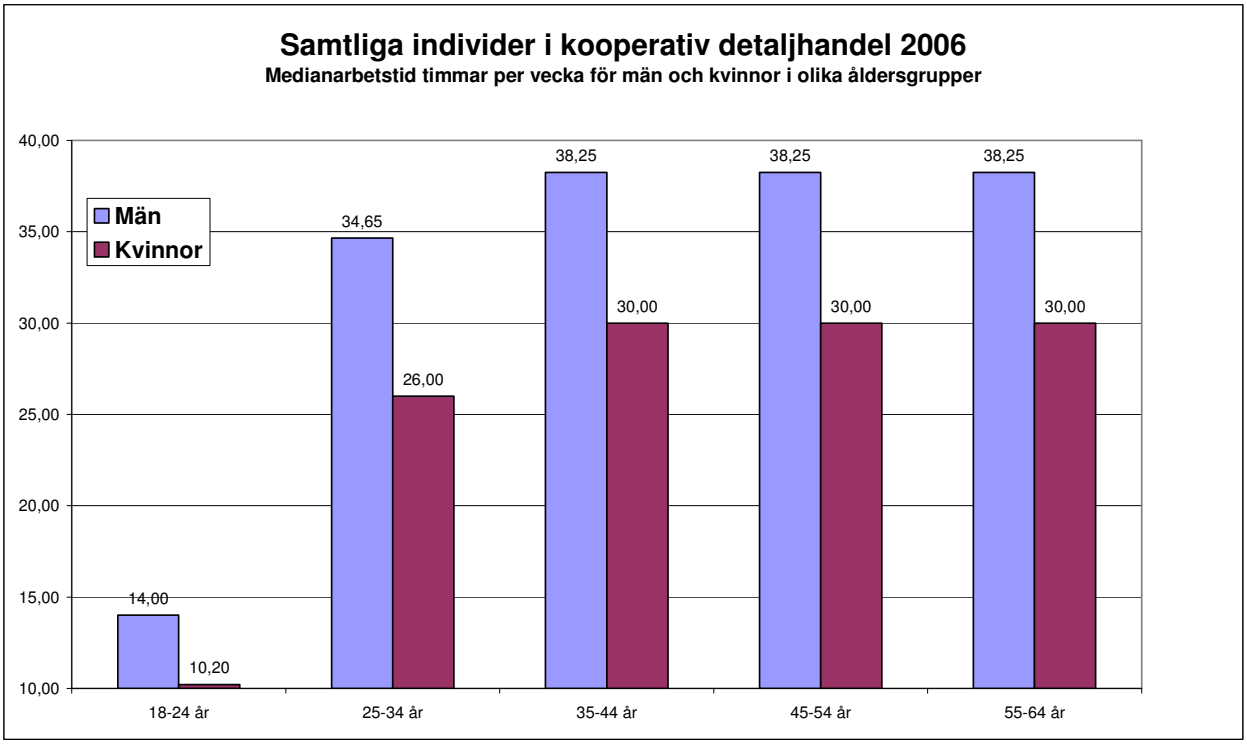
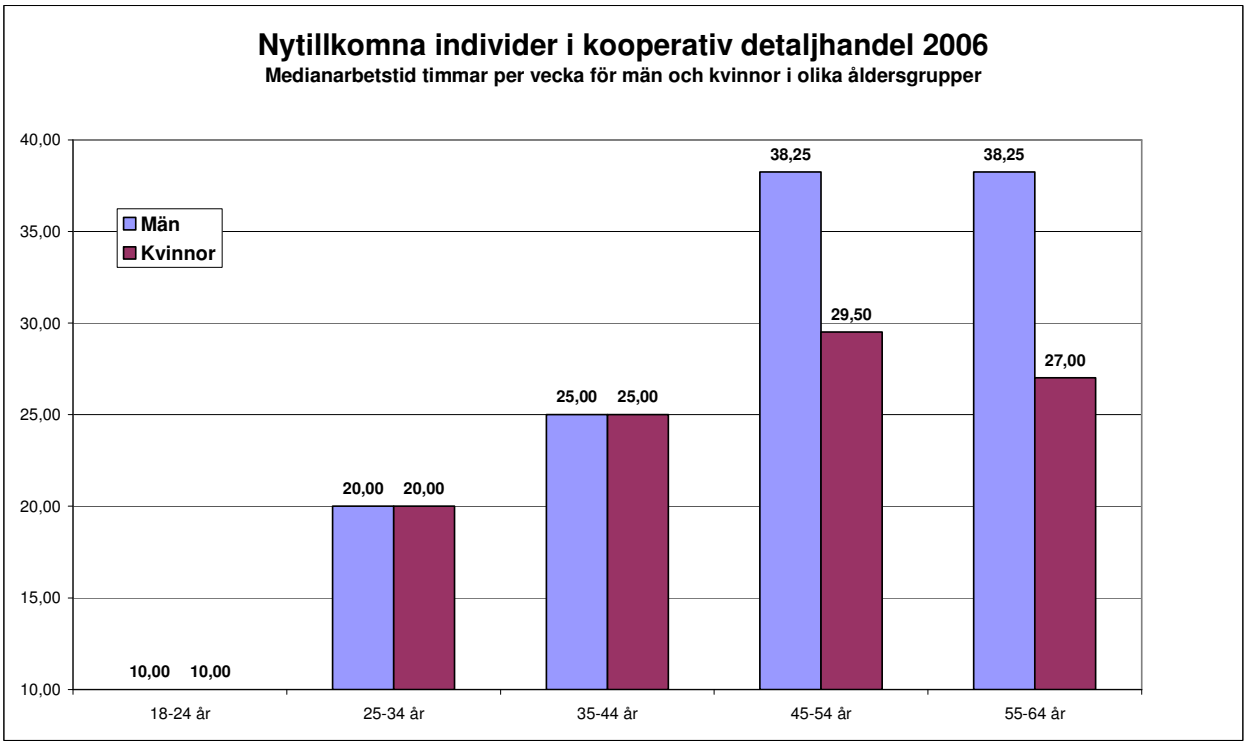


Diagram 8



Kapitel 4 Avslutande diskussion

I denna studie har tidigare kartläggningar och analyser om ojämställdheten inom detaljhandeln bekräftats. Kvinnor har systematiskt lägre löner, och kortare arbetstider oavsett åldersgrupper. Som i tidigare studier är skillnaderna mindre i de yngsta åldersgrupperna, men växer sedan successivt fram till 35-årsåldern.

De rön som är nya i denna studie är att ojämställdheten inte bara växer fram successivt under åren 20-35 årsåldern, utan också reproducerar sig enligt samma mönster då nytillkomna kommer till arbetsmarknaden. Detta ådagaläggs genom att de individer som kom nya till detaljhandeln under 2006 har identifierats och analyserats. Det visar sig att även de nytillkomna oavsett ålder sorteras in i samma ojämställda positioner som redan råder på arbetsmarknaden. Detta gäller såväl löner som arbetstider.

Varför ser det ut så här? Att hävda att vi har en omfattande värdediskriminering är idag relativt okontroversiellt. Vi har en rådande samhällsnorm som grundar sig på ett könsuppdelat tänkande och könsuppdelat ansvar i såväl produktionen som reproduktionen. Detta kan enkelt observeras genom att branscher med större andel kvinnor systematiskt har läger löner och mer otrygga och korta anställningar än branscher med större andel män. Vidare kan det observeras i en bransch – som detaljhandeln – att skillnaderna uppstår under familjebildningsfasen 20-35-årsåldern. Det är kvinnor som stannar hemma längre med barn, ”väljer” att gå ned i arbetstid och på så sätt drabbas genom att halka efter i löner och få sämre arbetsvillkor. Normen om det könsuppdelade ansvaret är så starkt förankrad att den fortlöpande sorterar upp samhället könsmässigt på ett sätt som i löner, arbetstider och arbetsvillkor missgynnar och diskriminerar kvinnor.

Men varför finns denna norm? Och om man ser allvarligt på denna strukturella ojämställdhet och vill ha en förändring till ett mer jämställt samhälle och arbetsliv – vad ska då göras?

I denna diskussion väljer jag att kontrastera två synsätt mot varandra, vilka grundar sig på olika perspektiv på samhället.

I en enkel liberal-ekonomisk analys ses sociala problem som ojämställdhet, klasskillnader, rasism mm som sjukdomstillstånd i en annars väl fungerande kapitalistisk ekonomi. Med ett sådant synsätt räcker det med upplysning, information och kampanjer för att ändra attityder.

I en mer radikal-ekonomisk analys ses ojämställdhet, klasskillnader, rasism mm som något inneboende och funktionellt i den rådande kapitalistiska ekonomin. I ett sådant synsätt blir informations- och upplysningskampanjer verkningslösa om de inte kombineras med kraftfulla institutionella förändringar som tvingar fram förändringar i själva könsarbetsdelningen och i dess fördelning av ekonomiska resurser – vilka i sin tur påverkar könsuppdelningsnormen.

Med institutioner avses lagar, avtal, regler, praxis, seder, attityder som tillsammans utgör förhållandena för såväl produktion som reproduktion. I många fall påverkar och stärker dessa institutioner varandra. Vi vet idag ganska mycket om vilka institutioner som skulle påverka könsarbetsdelningen och dess fördelning.

Fackliga förhandlingar och fackligt arbete är som alla andra sociala företeelser uppbyggda kring normer och institutionella förhållanden. En lönebildningsnorm som bygger på endast procentuella löneökningar lika för alla skulle cementera och troligen göra skillnaderna större. Det finns därför möjlighet att fackligt bryta mark för förändring genom att påverka det institutionella sammanhang i vilket riksavtalsförhandlingar sker. Det handlar om hela det institutionella komplexet – allt från attityder och värderingar, till lagar, regler och praxis för viktiga arbetsmarknadsinstitutioner.

När det gäller centrala förhandlingar och avtal innebär särskilda jämställdhetspotter riktade mot kvinnodominerade områden, höjda minimilöner, utlägg i kronor istället för procent, starka OB-tillägg, begränsade möjligheter att visstidsanställa, heltidsnormering samt höjd minsta garanterad arbetstid mm alla något som med hög grad av sannolikhet påverkar såväl arbetsfördelning som resursfördelning i mer jämställd riktning. Därav följer i så fall att motsatta åtgärder leder till ökad ojämställdhet

Men fackligt arbete kan inte ensamt lösa allt. Det krävs även från samhällets politiska områden en kunskap om hur lagar, transfereringar, skatter mm bidrar till att – cementera eller luckra upp ojämställda förhållanden.

När det gäller politiska frågar handlar det mycket om familjepolitik. Ett samhälle där familjen i allt större utsträckning påtvingas ekonomiska och sociala valsituationer (skatter, socialförsäkringar, vård/omsorg mm) tenderar till att cementera könsskillnader. Ett samhälle som å andra sidan stärker individens rättigheter, och gör individen till grund för skatter och sociala förmåner tenderar att upplösa skadliga delar av könsnormeringen. Inte minst skulle en individualisering av föräldraförsäkringen kraftfullt påverka såväl arbetsgivares som löntagares attityder under de viktiga familjebildningsåren då de stora könsojämlikheterna uppstår. Viktigt är också kvaliteten och tillgängligheten till god barnomsorg, men också till äldreomsorg. Vi vet idag att det i större utsträckning blir kvinnor som med kortare arbetstider får rycka in när samhället misslyckas upprätthålla en god offentlig välfärd. Det vårdnadsbidrag som nu föreslås vet vi av erfarenhet från bland annat Finland leder till att kvinnor med svagare anknytning till arbetsmarknaden får en allt längre frånvaro – vilket leder till än större löneskillnader. Ett vårdnadsbidrag som också försämrar kvaliteten på övrig barnomsorg kan också drabba familjer som mer eller mindre tvingas gå ner i arbetstid.

Att stärka rättigheter och praktiska möjligheter att arbeta för utsatta grupper är också en del av en politik som tenderat till ökad jämställdhet. Arbetsrättsliga frågor som lag om rätt till heltid skulle bidra till jämställdhet genom att öka arbetstidsmåttet (och indirekt lönen) för kvinnor. Det skulle också kunna få indirekta effekter på arbetstiden även för de som ”frivilligt” är deltidsarbetande – vilka nästan alltid är kvinnor. Även skärpta begränsningar i möjligheten att visstidsanställa skulle förbättra för dem som har en lösare anknytning till arbetsmarknaden, vilket i praktiken är ungdomar och kvinnor.

Det är en stor utmaning att såväl fackligt och politiskt arbeta för ett jämställt samhälle. Den situation som finns inom exempelvis detaljhandeln – där ojämställda förhållanden reproduceras - är något som alla med vackra ord säger sig vilja bryta. Men att gå från ord till handling – och göra de nödvändiga förändringarna – det verkar svårare. En fråga som denna studie lämnar öppen är om det är så att intressemotsättningar och sociala faktorer är så starka att rådande ojämställdhet är mycket svår att förändra.

Underlag

Partsgemensam lönestatistik Handels/Svensk Handel 2006
Partsgemensam lönestatistik Handels/KFO

Carlén S, ”Varför har kvinnor lägre löner och kortare arbetstider”, Handels rapporterar sep 2005.

Carlén S, ”Handels väg till jämställdhet”, Arbetarhistoria nr 1 2006.

Jonsson I, Deltidsarbete och deltidsarbetslöshet inom svensk detaljhandel, Arbetslivsrapport 2003:21.

Lindblom J & Rosén E, The Gender Wage Gap - a study of the Swedish labor market with special attention paid to the wholesale and retail trade sector, HUI forskningrapport S115, 2007.

Sundin E, Män passar alltid? Nivå- och organisationsspecifika processer med exempel från handeln, SOU 1998:4.