

Ett år med jämställdhetspotten

En delrapport från Handels

Sammanfattning

Den partsgemensamma lönestatistiken för det privata detaljhandelsavtalet är insamlad. Denna visar att 2007 års avtalsrörelse resulterade i reallöneökningar, högre löneökningar för kvinnor, och löner som inte är inflationsdrivande. Detta var också Handels tre övergripande mål med avtalsrörelsen 2007.

Statistiken visar att löneökningarna för identiska individer – dvs individer som funnits med vid båda mättillfällena ökade med 5,3 procent – för kvinnor med 5,4 procent och för män med 5,0 procent.

För hela avtalsområdet – dvs när struktureffekter i form av sysselsättningsförändringar, personer som slutat 2006 och börjat 2007 mm finns medräknade – ökade lönerna med 4 procent – 4,6 procent för kvinnor och 2,8 procent för män.

År 2006 hade kvinnor i genomsnitt 93,4 procent av männens löner, 2007 har de ökat till 95,0 procent. Det är den minsta löneskillnaden någonsin på avtalsområdet.

Orsaken till de minskade skillnaderna mellan könen inom avtalsområdet ligger delvis i struktureffekter som att nyanställda män har kommit in på lägre löner än de män som slutat. För nya kvinnor har denna skillnad inte varit så stor.

Någon specialstudie av den lokala lönebildningen har inte gjorts. Men en sannolik förklaring till ovanstående är att kvinnor fått ut mer i de lokala förhandlingarna. För de som varit kvar på sin arbetsplats vet vi att kvinnor fått ut ca 0,4 procent mer än män. Vi vet också att nyanställda kvinnor inte tappat lika mycket mot dem som slutat i jämförelse med män.

Jämställdhetspotten i de centrala förhandlingarna kan därför – förutom att skapa en utjämning mellan mans- och kvinnodominerade avtalsområden – också ha gett indirekta effekter för lönebildningen inom själva avtalsområdet.

Bakgrund - jämställdhetspotten i 2007 års avtalsrörelse

Inför avtalsrörelsen 2007 hade Handels tre övergripande lönepolitiska målsättningar. Ökade reallöner, en samhällsekonomisk stabil lönebildning samt en solidarisk lönepolitik som syftade till att utjämna löneskillnader mellan män och kvinnor.

I Handels rapporter om löneskillnaderna mellan män och kvinnor kunde konstateras att de främst inte berodde på direkt diskriminering på arbetsplatserna. Istället lyftes två förhållanden fram: 1) Mellan avtalsområden/branscher värderas konsekvent kvinnors arbete lägre än män, ty där det arbetade en majoritet män var löner och villkor genomgående högre. 2) Inom avtalsområden växer löneskillnaderna fram successivt under familjebildningsfasen i 18-35-årsåldern.

Handels menade att denna värdering av mäns och kvinnors arbete var felaktig och borde rättas till i de centrala avtalsrörelserna. En samordning som medgav att kvinnodominerade avtalsområden skulle få ta ut mer utan att det ledde till kompensationskrav skulle kunna uppfylla målen om stabil lönebildning och solidarisk lönepolitik. En tanke fanns också att en högre värdering av kvinnodominerade avtalsområdens löner också skulle ha strukturgeverkan – genom att allmänt förbättra attityder och värderingar av kvinnors arbete.

I LO-samordningen inför avtalsrörelsen 2007 var detta en av de bärande delarna. I LO:s samlade avtalskrav ingick en del som kom att kallas för jämställdhetspott. Rent konkret formulerades den som en insamlingsmodell. För varje avtalsområde skulle man ha rätt att kräva en extra jämställdhetspott baserad på andelen kvinnor med löner under 20 000 i månadslön på heltidsmättet. Denna pott skulle som mest vara 205 kr om avtalsområdet hade 100 procent kvinnor under 20 000 kr. För den privata detaljhandeln där 62 procent var kvinnor med löner under 20 000 innebar det att utgångsbudet för själva jämställdhetspotten baserades på 155 kr/månad + 825 kr/månad = 960 kr.

När industrins avtal blev klart visade det sig att det blev treårigt avtal där lönerna ökades med 9,6 procent på tre år (dessutom 0,6 som var ett beräknat värde för pensionsuppgörelsen).

Det privata detaljhandelsavtalet blev det första avtal där jämställdhetspotten skulle provas. Det avtal som slöts var historiskt eftersom det skedde under varsel om konflikt trots att båda parter var överens beroende på att Svenskt Näringsliv ville stoppa avtalet. Men det var också historiskt då det etablerade en ny norm med jämställdhetspotten.

Avtalet innebar ett treårigt avtal med en genomsnittlig löneökning på 812 kr/månad, fördelat efter följande. Avtalet formulerades också som brukligt är på handelns område i kronor, vilket gav en högre procentuell ökning.

Genomsnittliga löneökningar enligt avtal 2007-2009

Privat detaljhandel

	Kr	Procent
1 apr 2007	764 kr	4,3 %
1 apr 2008	795 kr	4,3 %
1 apr 2009	876 kr	4,5 %

Om detaljhandelsavtalet hade haft löneökningar i procent som industriavtalet skulle lönerna ökat 592 kr. Värdet av att räkna i kronor motsvarar 100 kr och jämställdhetspotten 120 kronor. Tillsammans blev det i genomsnitt 812 kr per år. I procent räknat låg avtalet ca 1,1 procent högre än industrins avtal per år, vilket närmast exakt motsvarade LO-samordningens mening.

Avtalet som slöts uppfattades därför som en framgång för såväl jämställdhetspotten som för LO-kollektivet då en ny norm för kvinnodominerade avtalsområden sattes. Denna norm med jämställdhetspott blev sedan vägledande för andra avtal.

Resultatet efter första året

Hur har då detta historiska avtal klarat verkligheten? I den partsgemensamma lönestatistiken finns några svar att hämta. Om vi börjar med att se till identiska individer – dvs endast individer som funnits med vid båda tillfällena – så har lönerna enligt statistiken ökat med 5,3 procent. För kvinnor har den ökat med 5,4 procent och för män med 5,0 procent.

Identiska individer			
Löneökningar detaljhandeln 2007			
	Alla	Män	Kvinnor
Kr/tim	5,79 kr	5,70 kr	5,83 kr
Kr/mån	961 kr	946 kr	967 kr
Procent	5,3 %	5,0 %	5,4 %

Om vi ser på statistiken för hela avtalsområdet måste dock två strukturella effekter tas in i beräkningen. Den första är att sysselsättningen ökat och statistiken motsvarar 2007 ca 130 000 individer mot tidigare 127 000 individer. Den andra är att omsättningen av anställda – dvs att personer slutat och nya har börjat – 2007 ligger på ca 30 procent. Givet dessa strukturförändringar – att vi inte som för identiska mäter samma individer utan två storheter med ca 30 procent olika individer – så visar statistiken följande genomsnittliga löneökningar. Löneökningarna blev i genomsnitt 4 procent, för kvinnor 4,6 procent och för män 2,8 procent.

Samtliga individer			
Löneökningar detaljhandeln 2007			
	Alla	Män	Kvinnor
Kr/tim	4,30 kr	3,13 kr	4,80 kr
Kr/mån	714 kr	520 kr	797 kr
Procent	4,0 %	2,8 %	4,6 %

Vad beror detta på? En möjlig förklaring är att denna skillnad mellan könen ligger i att kvinnor fått ut mer i lokala förhandlingar. Utan att ha gjort någon specialstudie av den lokala lönebildningen kan vi se det för de identiska individer – dvs de som befunnit sig på området hela tiden. När vi istället ser till de som kommit nya visar det sig att nya män endast ökat sina

löner i relation till de män som slutat med 0,1 procent. För nya kvinnor har lönerna gentemot slutade kvinnor i genomsnitt ökat med 3,1 procent. En hypotes är att själva striden och diskussionen om ojämställda löner indirekt kan ha påverkat den lokala lönebildningen i utjämnande riktning.

Oavsett orsak så har resultatet blivit klart utjämnande. Även om män fortfarande tjänar i genomsnitt mer - 115,90 mot 110,11 så har löneskillnaderna på avtalsområdet minskat kraftigt. År 2006 hade kvinnor i genomsnitt 93,4 procent av männens löner, nu har de fått 95,0 procent. Det är den minsta löneskillnaden någonsin på avtalsområdet.

En stabil lönebildning

Ett av Handels mål är att bidra till en stabil lönebildning. Det samhällsekonomiska löneutrymmet bestäms av den interna pris- och produktivitetsutvecklingen. Inför avtalsrörelsen beräknades det totala samhällsekonomiska löneutrymmet ligga på 4,1 procent (LO) under det första året. KI:s huvudalternativ angav ”om parterna tar samhällsekonomiskt ansvar i samma grad som under de senaste åren, bedöms arbetskostnaden öka med i genomsnitt 4,5 procent per år 2007-2009”.

LO-kollektivets samlade uppgörelse beräknas årligen kosta ca 3,8 procent, medan TCO och SACO beräknas kosta 3,4 procent. Inom LO-kollektivet skilde det dock en del beroende på dels jämställdhetspotten, dels på att de avtal som hade låga lönelägen naturligtvis fick ut högre löneökningar i procent. Man kan säga att det skilde mellan mansdominerade som fick 3,4 procent och kvinnodominerade som avtalade mellan 4,3-4,8 procent. Det är rimligt om man vill åstadkomma relativlöneförändringar.

Vilket resultat det sedan blir beror på löneglidning, strukturella effekter mm. Man kan också i konjunkturlägen få svängningar i rörliga lönedelar, som övertidstillägg, skift OB mm. Dessa tillfälliga konjunkturreffekter bör dock inte räknas vid en samhällsekonomisk bedömning av lönekostnaderna. Endast om man avtalar om höjningar av dessa bör de räknas.

De preliminära resultaten av löneökningarna för den privata sektorn visar att de under första avtalsåret 2007 hamnade på ca 3,5 procent. Det innebär att det inte går att säga att det finns något inflationsdrivande kostnadstryck från löneökningarna. Den samlade inflationen för 2007 blev 2,2 procent. Under de sista månaderna ökade dock inflationstakten. Men detta orsakades främst av riksbankens egna räntehöjningar, samt stigande internationella priser på råvaror och bränslen.

När man ska utvärdera lönebildningen måste man se till den totala lönekostnadsökningen i samhället. Det är naturligt att de med låga löner vid kronpåslag får en högre procentuell ökning, men den ska då vägas mot högavlönades lägre procentuella ökning.

Det som räknas som löneökning för Handels i detta avseende är de 4 procent som avtalsområdet ökade. Det är med andra ord en löneökning som inte bidrar till någon inflation, allra helst som den ska ses som en del i de totala löneökningarna.

Bilaga: Löner och löneökningar 2007

Timlöner 2007

	Alla	Män	Kvinnor
Detaljhandeln	112,29	115,99	110,28
Privat butik	112,21	115,90	110,11
Koop butik	112,97	117,24	111,64
Koop stormarknad	113,00	116,73	111,37

Månadslöner 2007

	Alla	Män	Kvinnor
Detaljhandeln	18 640	19 254	18 306
Privat butik	18 627	19 240	18 278
Koop butik	18 753	19 462	18 532
Koop stormarknad	18 757	19 377	18 488

Anmärkning: Timlönerna visar TAH-lönen.

Löneökningar 2007 Identiska individer Procent

	Alla	Män	Kvinnor
Detaljhandeln	5,3%	5,0%	5,4%
Privat butik	5,3%	5,0%	5,4%
Koop butik	5,2%	5,1%	5,3%
Koop stormarknad	4,5%	4,6%	4,5%

Löneökningar 2007 Samtliga individer Procent

	Alla	Män	Kvinnor
Detaljhandeln	4,0%	2,8%	4,5%
Privat butik	4,0%	2,8%	4,6%
Koop butik	4,5%	3,8%	4,7%
Koop stormarknad	2,5%	1,9%	2,9%

Löneökningar 2007 Identiska individer Kr/mån

	Alla	Män	Kvinnor
Detaljhandeln	957	946	962
Privat butik	961	946	967
Koop butik	941	965	941
Koop storm	828	875	816

Löneökningar 2007 Samtliga individer Kr/mån

	Alla	Män	Kvinnor
Detaljhandeln	715	527	793
Privat butik	714	520	797
Koop butik	800	720	825
Koop storm	464	363	519

Anmärkning: För detaljhandeln väger det privata avtalet 90 procent, kooperativa butiksavtalet 8 procent och stormarknadsavtalet 2 procent.