



Svensk Handel

Detaljhandelsavtalet
samt Lager- och
E-handelsavtalet

Svensk Handels utgångspunkter för Avtal 23

Svensk Handels utgångspunkter för Avtal 23 – Detaljhandelsavtalet samt Lager- och e-handelsavtalet

Inledning

Den 31 mars 2023 löper kollektivavtalen mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund ut. Nya kollektivavtal för företag och anställda inom butiker, lager och e-handel ska tecknas för tiden från och med den 1 april 2023.

Handeln är viktig för Sverige. Branschen skapar hundratusentals arbetstillfällen, ger stora skatteintäkter, och bidrar till levande städer och landsbygd. I avtalsrörelsen 2023 vill Svensk Handel teckna kollektivavtal med konkurrenskraftiga villkor som är anpassade efter verksamheternas förutsättningar och som möjliggör för branschen att fortsatt vara en bärande del i det svenska samhället.

Den innevarande avtalsperioden

Den innevarande avtalsperioden har präglats av exceptionella förhållanden och stora utmaningar, för samhället i stort och för handelns företag och anställda.

Covidpandemin tvingade fram snabba och omfattande åtgärder inom handeln, för att skydda kunder och anställda från smitta och för att anpassa verksamheterna efter snabbt förändrade förutsättningar, inte minst i form av en kraftigt ökande e-handel. Resultatmässigt gick handeln – som helhet eller i genomsnitt – trots allt relativt starkt genom pandemin. En viktig orsak till det var att hushållen, som inte kunde resa utomlands eller gå på sociala evenemang på samma sätt som vanligt, tillfälligt lade en större andel av sin konsumtion inom handeln. Vissa branscher och företag upplevde dock dramatiska försäljningstapp, exempelvis sko- och klädhandeln. Statliga stödåtgärder bidrog till att rädda företag och jobb.

Under senare delen av avtalsperioden har den kraftigt stigande inflationen urholkat hushållens köpkraft och för handelns företag medfört betydande kostnadsökningar som man inte fullt ut kunnat kompensera sig för i försäljningsledet.

Den kommande avtalsperioden

När vi nu ska teckna kollektivavtal för tiden från och med den 1 april 2023 är Sverige, liksom delar av den globala ekonomin, på väg in i en lågkonjunktur. Sveriges BNP-tillväxt förväntas bli negativ under 2023. Kombinationen av lågkonjunktur och hög inflation – med minskad köpkraft – drabbar handeln extra hårt. Färska siffror från Konjunkturinstitutet och Statistiska centralbyrån visar att detaljhandeln är den sektor i näringslivet där stämningläget är klart dystrast, med fallande försäljningssiffror och försämrad lönsamhet. Det mesta tyder på att situationen kommer att förvärras innan det blir bättre.

Trots den tillfälliga marginalförbättringen under 2020 och 2021 är handeln en lågmarginalbransch, den genomsnittliga rörelsemarginalen över tid motsvarar ungefär hälften av rörelsemarginalen inom näringslivet i stort.

Jämfört med handeln i andra länder bär den svenska handeln dessutom höga arbetskraftskostnader – cirka 57 procent högre arbetskraftskostnader än EU-snittet inom handeln och 27 procent högre än den tyska handeln. Detta samtidigt som handeln numera i hög utsträckning är internationellt konkurrensutsatt. Priserna sätts globalt, medan kostnaderna är lokala eller nationella.

För branschen är det nu väsentligt att löneavtalen 2023 tecknas på en nivå som värnar företagets konkurrenskraft.

Märket måste värnas

I snart 26 år har kollektivavtalen som träffas mellan parterna inom industrin varit kostnadsnormerande för arbetsmarknaden. Industrins parter sätter ”märket” för löneökningstakten även i övriga branscher. Den svenska konkurrenskraften är utgångspunkten i förhandlingarna.

Denna ordning har bidragit till stabilitet på svensk arbetsmarknad samtidigt som modellen, över tid, gett mycket goda löneökningar utan att bidra till ökad inflation. Under perioden har svenska reallöner stigit med nära 50 procent, vilket är mer än dubbelt så mycket som i exempelvis Tyskland.

I svåra och ovissa tider är det extra viktigt att parterna på svensk arbetsmarknad står fast vid den svenska lönebildningsmodellen och vid märkessättningen, som visat sig vara så framgångsrik över tid. Att avvika från industrins kostnadsnormering skulle leda till instabilitet, ökad inflation och lägre reallöneökningar. De kollektivavtal som ingås i handeln måste, allt sammanräknat, rymmas inom märket.

Oförändrade ingångslöner

Med ingångslön avses den lägsta lön en arbetsgivare måste betala till en nyanställd.

Ingångslönerna inom handeln är bland de högsta på svensk arbetsmarknad. För en 19-åring utan utbildning eller erfarenhet är lägsta ingångslönen idag 23 033 kronor per månad på Detaljhandelsavtalets område och 25 858 kronor per månad på Lager- och E-handelsavtalets område. Till detta kan adderas att branschen har mycket höga ob-ersättningar, som tillkommer utöver grundlönen.

Att ytterligare höja ingångslönerna skulle innebära en höjd tröskel för nyanställningar och minskade möjligheter till löneutveckling för dem som redan har en anställning.

Vi går nu in i en lågkonjunktur och prognoserna pekar mot ökande arbetslöshet. Det är då av särskild vikt att trösklarna in på arbetsmarknaden inte höjs ytterligare. Den minskade köpkraften har drabbat alla, men allra svårast har de som inte har något arbete alls att gå till.

Handeln är en attraktiv bransch som har relativt lätt att rekrytera nya medarbetare på de kollektivavtalsområden som nu ska förhandlas. En viktig utmaning är dock att få fler att stanna längre i branschen. Ökade möjligheter till löneutveckling kan bidra till det. Genom att inte höja ingångslönerna skapar vi utrymme för arbetsgivare att ge medarbetare som stannar inom handeln och utvecklar sin kompetens högre löneökningar än vad som annars skulle vara fallet. Det ger förbättrade möjligheter att göra lönekarriär i branschen.

Bättre möjligheter till löneutveckling

Handeln är en av de branscher i Sverige som har mest sammanpressad lönestruktur.

Ett skäl till det är de höga ingångslönerna.

Ett annat skäl är arbetsgivarnas begränsade möjligheter att fördela löneökningarna mellan de anställda, exempelvis genom att premiera den som utvecklar sin kompetens och bidrar extra till verksamheten. Idag krävs det att arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen är överens om en sådan fördelning. Om det saknas fackliga representanter på arbetsplatsen måste överenskommelsen alltså träffas med en ombudsman på facket avdelning. I annat fall fördelas löneökningarna helt lika mellan samtliga anställda.

För att öka branschens attraktivitet vill Svensk Handel nu möjliggöra för arbetsgivaren att fördela en del av det totala löneutrymmet individuellt. Det innebär att alla anställda även fortsatt ska få del av löneökningarna, men att möjligheterna att göra lönekarriär samtidigt förbättras. Det ska löna sig att utvecklas i arbetet.

Bemanningsmöjligheter anpassade efter branschens förutsättningar

Handeln är en bransch i ständig förändring, och med högt utvecklingstempo. Ytterst måste alla verksamheter förhålla sig till kundernas köpbeteenden.

Kraftiga variationer i försäljning under veckorna och mellan olika perioder under året gör att företagen behöver en kombination av tillsvidareanställda på heltid och deltid samt tidsbegränsade anställningar för att klara sin bemanning. Det är inte minst tydligt inom detaljhandeln.

Den ökande e-handeln har en särskild påverkan på bemanningsbehoven i lagerverksamheter och även i butiker som i många fall idag också fungerar som små lagerenheter för e-handel.

Sammantaget är möjligheterna att bemanna verksamheterna på ett ändamålsenligt sätt av avgörande betydelse för handelns företag. Svensk Handel framställer ett flertal yrkanden i avsikt att förbättra de möjligheterna.