

Karriärutvecklingen för unga bortom det första jobbet i handeln



Författare:
Sven-Olov Daunfeldt
Anders Bornhäll
Daniel Halvarsson
Elina Fergin Wennberg
Hans Seerar Westerberg

Forskningsrapport 2020:2



Forskningsrapport 2020:2
*Karriärutvecklingen för unga
bortom det första jobbet i handeln*
ingår i Handelsrådets rapportserie.
Rapporten är finansierad av Handelsrådet,
men forskarna är själva ansvariga
för rapportens innehåll. Rapporten är läst och
godkänd av Handelsrådets vetenskapliga råd.
Publiceringsår 2020.
Grafisk produktion: Fotoskrift AB
Tryck: Typografiska Ateljén AB
www.handelsradet.se
ISBN: 978-91-86508-69-2

Förord

Jag har länge hävdad att det saknas ett dynamiskt perspektiv på handelns roll som instegsbransch för unga. Synen på att arbeta i handeln bygger ofta på statiska perspektiv, till exempel anställningsvillkoren eller löneinkomsterna i en viss given tidpunkt. Studier av karriärutvecklingen i handelsbranscherna tenderar också att vara baserade på attitydundersökningar av icke-representativa urval. Sammanfattningsvis innebär detta att vi har saknat kunskap om hur ett första jobb hos ett handelsföretag är relaterat till individens framtida karriärutveckling.

Detta projekt ska ses som ett första försök att studera vad som på sikt händer med de unga som får sitt första jobb i ett handelsföretag. Den longitudinella analysen innebär att vi kan ge ett dynamiskt perspektiv på karriärutvecklingen för de unga som börjar att arbeta i handeln, till exempel hur det första jobbet i en handelsbransch är relaterat till de ungas framtida inkomstutveckling, avklarandet av en högskoleutbildning, chefspositioner och dagar i arbetslöshet.



Projektet hade inte varit möjligt att genomföra utan mina medförfattares insatser. Stort tack därför till Fil Dr Anders Billy Bornhäll, Fil Dr Daniel Halvarsson, Fil lic Hans Seerar Westerberg och Fil lic Elina Fergin Wennberg för deras arbete i projektet. Vår förhoppning är projektet ska stimulera och bidra till mer forskning om hur det första jobbet i handeln är relaterat till de ungas framtida karriärutveckling.

Många har gett oss värdefulla synpunkter under projektet. Jag vill framförallt tacka Stefan Carlén på Handelsanställdas Förbund, Johan Davidsson på Svensk Handel och Mats Johansson på Handelsrådet för värdefulla synpunkter.

Slutligen vill jag tacka Handelsrådet för att de har valt att finansiera denna forskning och därmed gjort det möjligt för oss att anlägga ett dynamiskt perspektiv på de unga som får sitt första jobb i handeln. Jag är övertygad om att studien ger ett nytt perspektiv på handelns betydelse som instegsbransch och att resultaten kan vara till stor nytta för olika branschföreträdare.

Trevlig läsning!

Stockholm, december 2020

Sven-Olov Daunfeldt
Projektledare, Handelsns Forskningsinstitut

Sammanfattning

Det övergripande syftet med detta projekt är att kartlägga vad som på sikt händer med de individer som får sitt första jobb inom detalj- och partihandeln.



Mer specifikt vill vi i rapporten besvara följande frågeställningar:

- Vad kännetecknar de unga som börjar att arbeta inom detalj- och partihandeln?
- Hur ser karriärutvecklingen ut för de unga som får sitt första jobb i en handelsbransch jämfört med unga som börjar att arbeta inom andra branscher?
- Hur ser karriärutvecklingen ut för de unga som jobbar kvar i detalj- och partihandeln jämfört med de som byter bransch?
- Har karriärutvecklingen för de unga som får sitt första jobb inom handeln förändrats över tid?

Tidigare studier av karriärutvecklingen inom detaljhandeln i Sverige har generellt analyserat attityder från icke-representativa urval vid en viss given tidpunkt. Vi bidrar istället med en longitudinell totalundersökning, vilket innebär att vi kan presentera en dynamisk bild av karriärvägarna för unga inom handeln bortom det första jobbet. Analysen bygger på registerdata från Statistiska Centralbyrån som gör det möjligt för oss att följa alla ungdomar som är 16–24 år och som fick sitt första jobb i ett detalj- eller partihandelsföretag under perioden 1998–2010, upp till 15 år efter att de fick det första jobbet.

Rapporten innehåller ett flertal intressanta resultat om vad som händer med de unga som får sitt första jobb i handeln. Fyra betydelsefulla resultat som presenteras i rapporten är att:

- Detaljhandeln är den viktigaste instegsbranschen för unga och branschens betydelse som instegsbransch har ökat över tid. År 2015 var 23 procent av alla anställda i åldern 16–24 år och detaljhandelsföretagen anställde 15 procent av alla unga i näringslivet, vilket var mer än någon av de andra studerade branscherna.

- De unga som fick sitt första jobb inom detaljhandeln har en lägre medianinkomst efter 15 år än de som började arbeta i andra branscher, men en högre andel hade slutfört en eftergymnasial utbildning. De hade också färre arbetslöshetsdagar under den studerade tidsperioden jämfört med unga som började arbeta i andra branscher. De unga som fick sitt första jobb i partihandeln har däremot högre medianinkomster, men fler arbetslöshetsdagar och färre har avklarat en högre utbildning.
- Andelen unga som arbetar kvar i detaljhandeln överstiger andelen som arbetade kvar i övriga branscher upp till sju år efter det första jobbet. Andelen som är kvar i sin ursprungliga bransch efter femton år är däremot låg. Endast 19,6 respektive 17,9 procent av individerna arbetade kvar inom detalj- och partihandeln efter femton år, vilket kan jämföras med 32,4 procent i övriga branscher.
- Karriärutvecklingen bortom första jobbet har förbättrats över tid. Senare kohorter har relativt sett högre inkomster, färre arbetslöshetsdagar och högre utbildning.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att vår rapport frångår det statistiska perspektivet i tidigare studier och istället bidrar med en dynamisk analys av karriärutvecklingen för unga bortom det första jobbet. Resultaten visar att denna analys ger en mer positiv bild av handelns roll och betydelse som instegsbransch för unga.

Innehåll

1	Bakgrund och syfte	6
2	Teoretisk bakgrund	8
3	Data och angreppssätt	11
4	Handelns betydelse som instegsbransch	13
5	Benägenheten att byta bransch	17
6	Karriärutvecklingen bortom det första jobbet	18
7	Slutsatser och implikationer	23
	Referenser	26

1

Bakgrund och syfte

Detaljhandeln ses ofta som en genomgångsbransch med dåliga anställningsvillkor och hög personalomsättning, där många arbetstagare är unga och har tillfälliga anställningar. Denna bild av handeln bygger dock på ett statiskt perspektiv där den långsiktiga karriärutvecklingen bortom det första jobbet i handeln inte beaktas. Detta sker trots att arbetstagarna i Sverige verkar vara mer nöjda med detaljhandeln som arbetsplats jämfört med arbetstagare i andra länder (Wickelgren med flera, 2012).

Tidigare studier av karriärutvecklingen inom detaljhandeln i Sverige bidrar inte med ett dynamiskt perspektiv. De är istället baserade på attitydundersökningar av icke-representativa urval i en viss given tidpunkt.

Andersson med flera (2016) analyserar exempelvis 647 icke-slumpmässiga enkätsvar från chefer och arbetstagare inom detaljhandeln, samt genomför 24 djupintervjuer med butikschefer inom detaljhandeln. Resultaten indikerar att de anställda inom detaljhandeln inte drivs av faktorer som är viktiga för att göra karriär, utan att de istället värdesätter anställningstrygghet, möjligheten att arbeta på bostadsorten, samt att det går att kombinera arbetet med andra intressen.



Leppänen och Sellerberg (2016) analyserar upplevelsen av arbetskraftsrörligheten inom dagligvaruhandeln genom att genomföra kvalitativa intervjuer med handlare, butikschefer och anställda i tio olika dagligvarubutiker i Skåne. De finner att arbetskraftsrörligheten ofta ses som något positivt av de anställda, men upplevs som ett problem för de som är utanför branschen.

Vi vill komplettera den statiska bilden av de unga som arbetar inom handelsbranscherna i Sverige med en dynamisk bild – där deras långsiktiga karriärutveckling bortom det första jobbet studeras.

Vi vill komplettera den statiska bilden av de unga som arbetar inom handelsbranscherna i Sverige med en dynamisk bild – där deras långsiktiga karriärutveckling bortom det första jobbet studeras. Vi tar därmed hänsyn till att de unga som börjar arbeta inom detaljhandeln kan tillförskaffa sig erfarenheter och kompetens som de kan ha nytta av senare i sitt arbetsliv.

Vår analys bygger på longitudinella individdata från Statistiska Centralbyrån som gör det möjligt för oss att följa alla ungdomar som är 16–24 år i upp till 15 år efter det att de fick sitt första jobb. Tillgången till data över hela populationen innebär också att vår studie är en totalundersökning, det vill säga den är representativ för de unga som får sitt första jobb i handeln under de studerade åren.

Det övergripande syftet med projektet är att kartlägga vad som på sikt händer med de individer som får sitt första jobb inom detalj- och partihandeln. Mer specifikt försöker vi besvara följande frågeställningar:



- Vad kännetecknar de unga som börjar att arbeta inom detalj- och partihandeln?
- Hur ser karriärutvecklingen ut för de unga som får sitt första jobb i en handelsbransch jämfört med unga som börjar att arbeta inom andra branscher?
- Hur ser karriärutvecklingen ut för de unga som jobbar kvar i detalj- och partihandeln jämfört med de som byter bransch?
- Har karriärutvecklingen för de unga som får sitt första jobb inom handeln förändrats över tid?

Målet är att projektet ska generera ny kunskap om vilka unga som anställs inom detalj- och partihandeln, samt hur ett första arbete inom handeln är relaterat till deras framtida karriärutveckling.

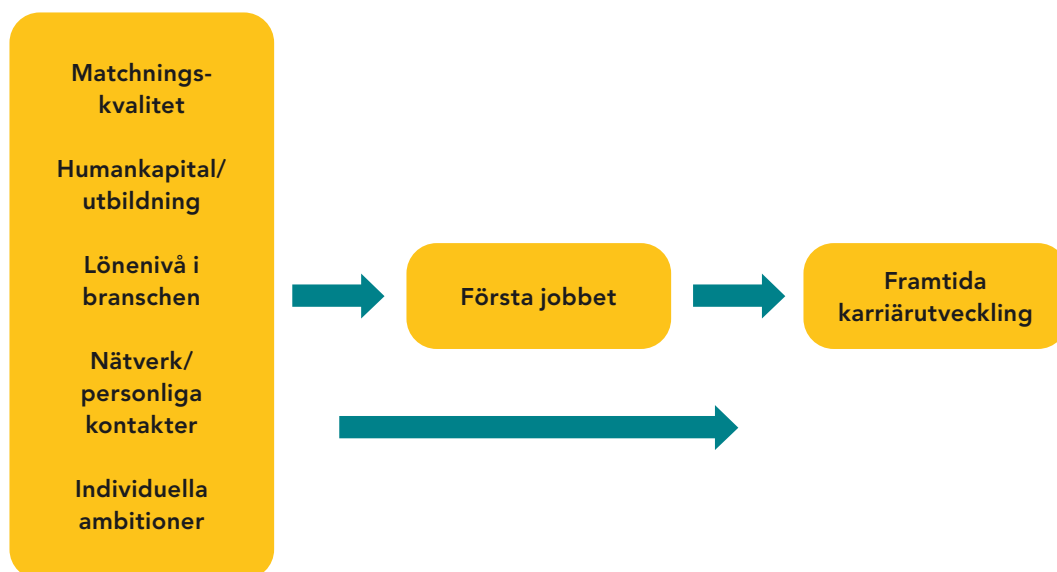
2 Teoretisk bakgrund

Karriärutvecklingen för unga kan vara relaterad till det första jobbet på två olika sätt.

Å ena sidan kan unga selekteras till branscher beroende på deras produktivitet, vilket innebär att de ungas framtida karriärutveckling beror på en selektionseffekt. Detta illustreras i figur 1 av att den nedre pilen där det är de individuella bakgrundsfaktorerna som förklarar den framtida karriärutvecklingen, inte var individen får sitt första jobb.

Å andra sidan kan en ung individ också tillförsäkra sig erfarenheter från det första jobbet som förbättrar hans framtida karriärutveckling. Detta illustreras av den övre pilen i figur 1, där det finns faktorer som förklarar var individen får ett jobb, men där valet av jobb också påverkar den framtida karriärutvecklingen.

Figur 1. Schematisk bild över selektion bakom ett första arbete i detaljhandeln.



Oavsett hur orsakssambandet ser ut så kommer det finnas ett antal olika faktorer som kan förklara i vilken bransch som de unga får sitt första jobb. En sådan faktor är *matchningskvaliteten*. Enligt matchningsteori (se till exempel Mortensson och Pissarides 1999; Jovanovic, 1979) kan olika utfall på arbetsmarknaden förklaras av att arbetstagare ”matchas” till den arbetsgivare där deras produktivitet är som högst. En bättre matchning mellan arbetsgivare och arbetstagare kan öka både företagets produktivitet och förbättra individens karriärutveckling. Matchningskvaliteten har till exempel visat sig påverka

både sannolikheten att byta arbete samt arbetstagarens lönenivå (Fredriksson med flera, 2018), vilket innebär att matchningskvaliteten kan vara en viktig faktor för karriärutvecklingen för de unga som får sitt första jobb inom handeln.

Ungdomars val av det första jobbet kan också förklaras av den så kallade humankapitalteorin (Becker, 1994). Denna teori förklarar individens utbildningsval med en vilja att investera i en utbildning som ger avkastning i form av högre produktivitet och ett utvidgat *humankapital*. Humankapital brukar delas upp i generellt och specifikt humankapital. Generellt humankapital syftar på generiska kunskaper som är viktiga i olika typer av arbeten och hos olika arbetsgivare. Specifikt humankapital är kunskaper som främst är viktiga hos den aktuella arbetsgivaren inom handeln och som inte kan användas av arbetsgivare i andra branscher. Utifrån detta perspektiv blir det första arbetet viktigt för att förvärva egenskaper som ökar det generella humankapitalet och därmed värderas av kommande arbetsgivare.

Oavsett hur orsakssambandet ser ut så kommer det finnas ett antal olika faktorer som kan förklara i vilken bransch som de unga får sitt första jobb.

En faktor som är nära kopplad till de ungas humankapital är *lönenivån i branschen*. Lågstalönerna i detaljhandeln är relativt höga jämfört med andra instegsbranscher, framförallt efter det att vi tar hänsyn till ersättningar för obekvämt arbetstid (Daunfeldt och Westerberg, 2018). Om lönen i enlighet med mikroekonomisk teori (se till exempel Varian, 1992) speglar de anställdas produktivitet skulle detta indikera att de unga som får sitt första arbete i detaljhandeln är relativt högproduktiva och därmed kan ha en bättre karriärutveckling på lång sikt än de som börjar arbeta i andra branscher. Arbetsgivare som är verksamma i branscher med högre produktivitet och högre löner kommer med andra ord lättare att kunna attrahera högproduktiv arbetskraft och välja bort de arbetstagare som uppfattas som lågproduktiva. Den framtida karriärutvecklingen kommer i detta fall att vara ett resultat av selektion, det vill säga att detaljhandlare väljer att anställa mer högproduktiva unga jämfört med företag i branscher med lägre ingångslöner.

Karriärutvecklingen för unga i handeln kan också förklaras av deras sociala *nätverk*. Ett flertal studier har visat att sociala nätverk kan vara betydelsefulla för att förklara skillnader i individers arbetsmarknadsutfall (se till exempel Granovetter, 1977; Eliasson med flera, 2017). Den övergripande slutsatsen är att arbetsgivare föredrar att anställa individer vilka de har en anknytning till; framförallt familjen, men även före detta kollegor och ytligt bekanta, kan vara viktiga för att hitta ett arbete. Detta implicerar att kontakter inom detaljhandeln kan öka chansen för att få sitt första jobb i branschen. Arbeten som erhållits via kontakter verkar i genomsnitt också leda till längre anställningar än de som erhållits via formella kanaler (Loury, 2006).

Även Eriksson med flera (2007) har visat att kontakter verkar vara viktiga för att få ett första arbete på den svenska arbetsmarknaden. Enligt resultaten fick 15–20 procent av de ungdomar som etablerade sig på arbetsmarknaden direkt efter gymnasiet ett arbete hos den arbetsgivare som de arbetat hos under gymnasietiden. Vidare visar resultaten att utrikes födda ungdomar har en hög exponering mot andra invandrare hos sin första arbetsgivare. Detta indikerar att invandrare tenderar att anställa andra invandrare, vilket ytterligare pekar på betydelsen av kontakter för en anställning. Detta kan också förklara varför utrikes födda generellt sett har det svårare att få ett arbete inom detaljhandeln där det är mindre vanligt med utrikes födda företagare jämfört med till exempel hotell- och restaurangbranschen (Daunfeldt, 2018; Daunfeldt med flera, 2019).

Enligt resultaten fick 15–20 procent av de ungdomar som etablerade sig på arbetsmarknaden direkt efter gymnasiet ett arbete hos den arbetsgivare som de arbetat hos under gymnasietiden.

Slutligen kan individens framtida karriärutveckling vara kopplad till *individuella ambitioner* som är svåra att kontrollera för i en empirisk analys. Munasinghe (2005) visar till exempel att anställdas förväntningar på arbetet påverkar sannolikheten att stanna kvar på arbetsplatsen. Ungdomar med höga förväntningar på arbetet var mer sannolika att stanna länge på företagen, medan de med låga förväntningar blev mer kortvariga på arbetsplatsen. Denna effekt drivs sannolikt av två mekanismer. För det första påverkar inställningen till arbetet med största sannolikhet arbetsinsatsen, vilket gör att de med en negativ inställning inte presterar lika bra. För det andra kommer denna grupp vara öppen för erbjudanden från andra arbetsgivare. Om synen på detaljhandeln som en genomgångsbransch skapar låga förväntningar hos unga anställda kan det vara en orsak till att en relativt stor andel av de som får sitt första jobb inom handeln väljer att söka sig till andra branscher.

Data och angreppssätt

3

I syfte att studera vad som händer med de ungdomar som får sitt första jobb i handeln följer vi alla individer som var 16–24 år och börjat arbeta i ett detalj- eller partihandelsföretag under perioden 1998–2000. Vi följer också de unga som fick sitt första jobb under åren 2001–2003, 2004–2006 och 2007–2009 för att studera om karriärutvecklingen för de unga som börjar arbeta inom handeln har förändrats över tid.

Vår studie är möjlig genom tillgång till registerdata från Statistiska Centralbyrån (SCB) som är samlade i den så kallade LISA-databasen.¹ Denna databas innehåller information om alla individer som bor i Sverige och som är 16 år eller äldre, till exempel data om individens kön, ålder, inkomster, utbildningsinriktning, utbildningsnivå, födelseregion, yrkesklassificering och arbetsmarknadsstatus.

I enlighet med Mörk med flera (2014) väljer vi att definiera en individ som är sysselsatt om hens löneinkomst uppgår till minst ett inkomstbasbelopp, vilket motsvarade 58 100 kronor år 2015. Det är ett medvetet lågt belopp eftersom vi vill studera vad som händer med de ungdomar som får sitt första jobb inom handeln, även om de bara jobbar där under exempelvis sommarlovet.² I syfte att klassificera om företaget där individen är anställd är verksam i detalj- eller partihandeln använder vi information om arbetsplatsens branschtillhörighet från Standard för svensk näringsgrensindelning (SNI).³

Vi använder följande fyra utfallsvariabler för att studera karriärutvecklingen för de unga som får sitt första jobb i detalj- och partihandeln:

- Den årliga medianinkomsten från arbete
- Andelen som avklarat en högre utbildning
- Andelen som har en chefsposition
- Antalet genomsnittliga dagar i arbetslöshet per år

Utfallet för alla dessa variabler studeras i upp till 15 år efter att individen fått sitt första jobb.



1 För mer information om LISA-databasen, se:

<https://www.scb.se/contentassets/f0bc88c852364b6ea5c1654a0cc90234/dokumentation-av-lisa.pdf>

2 Alla resultat har också tagits fram för både lägre och högre inkomstbasbelopp och resultaten som presenteras i rapporten är inte känsliga för detta val.

3 Mer information om SNI-systemet finns till exempel på SCB:s hemsida:

<https://www.scb.se/dokumentation/klassifikationer-och-standarder/standard-for-svensk-naringsgrensindelning-sni/>

Vi analyserar också vad som kännetecknar de unga som får sitt första jobb i handeln. Här analyserar vi bland annat hur detta är relaterat till individens kön och födelseregion. Information om födelseregion används för att klassificera om individen är inrikes född, alternativt en icke-västerländsk första generations- eller andra-generationens invandare. Inrikes födda är de individer som är födda i Sverige med minst en förälder som också är född i Sverige, medan andra generationens invandrare är de individer som är födda i Sverige, men där båda föräldrarna är födda i ett icke-västerländskt land. Första-generationens invandrare är slutligen de individer som är födda i ett icke-västerländskt land.

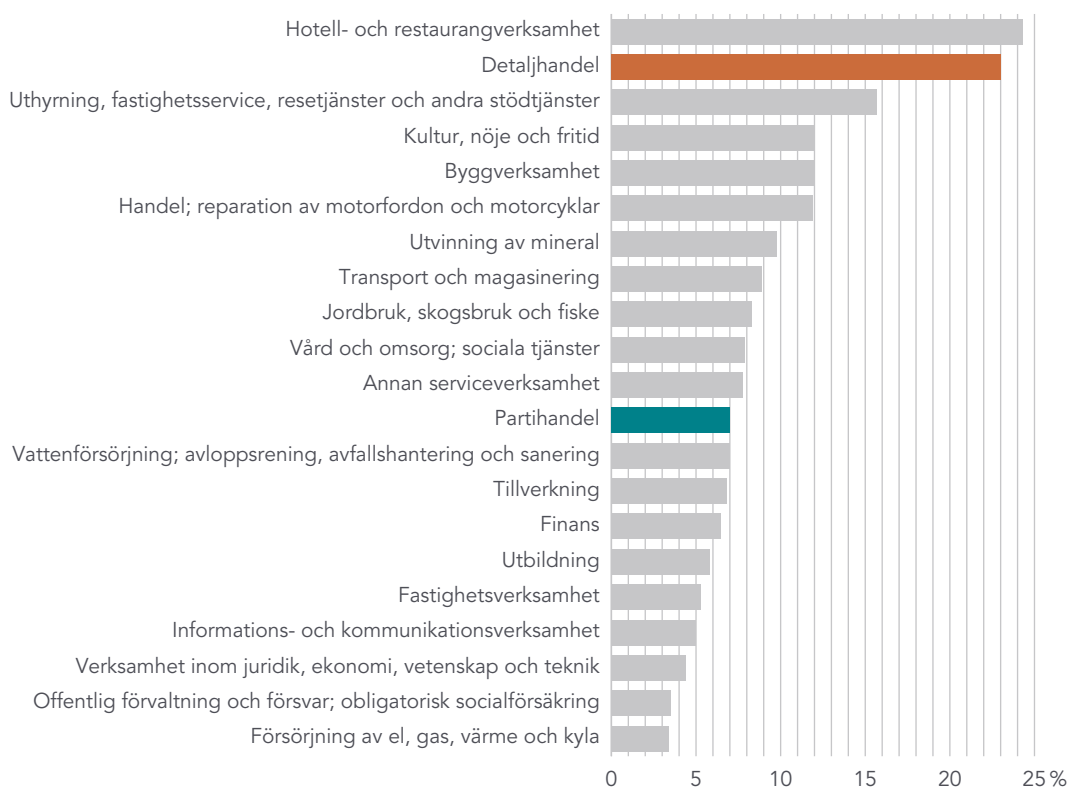
Avslutningsvis presenterar vi deskriptiv statistik över andelen unga som stannar kvar i detalj- och partihandeln. Vi genomför också en separat analys av karriärutvecklingen för de som stannar kvar och de som lämnar handelsbranscherna efter det första jobbet.

Handelns betydelse som instegsbransch

Tidigare forskning har visat att unga individer generellt sett har det lättare att få jobb i branscher där företagen inte har krav på avklarad högskoleutbildning.

Detta innebär att de företag som är verksamma i de mer arbetskraftsintensiva tjänstebranscherna ofta erbjuder unga deras första jobb (Erikson med flera, 2007). Detta bekräftas av resultaten som presenteras i figur 2. Den orangefärgade stapeln representerar andelen anställda som är i åldern 16–24 år i detaljhandeln år 2015, medan den blågröna stapeln visar andelen unga i partihandeln.

Figur 2. Andelen (procent) anställda i åldern 16–24 år av det totala antalet anställda i respektive bransch, per SNI-kod på huvudnivå, år 2015.

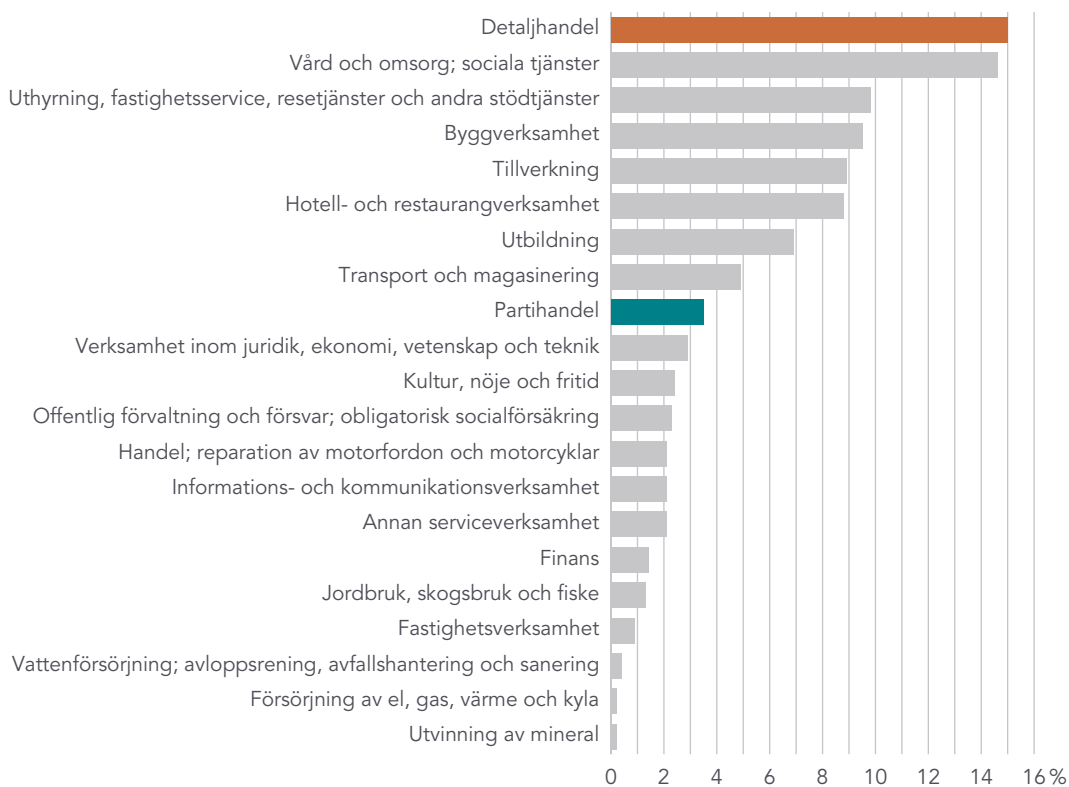


Enligt resultaten var 23 procent av alla arbetstagare inom detaljhandeln mellan 16–24 år under år 2015. Endast hotell- och restaurangbranschen hade en högre andel unga anställda (24 procent). Avståndet ner till övriga branscher är relativt stort och många branscher

har en mycket låg andel unga anställda. Vi kan således konstatera att detaljhandeln, samt hotell- och restaurangbranschen, är två mycket betydelsefulla instegsbranscher för unga individer.

Resultaten i figur 2 ger dock inte en helt rättvisande bild av hur betydelsefull detaljhandeln är som instegsbransch för unga. Detta beror på att detaljhandeln anställer fler unga än många andra branscher, till exempel hotell- och restaurangbranschen. I figur 3 relateras därför antalet unga som är anställda i respektive bransch till det totala antalet unga som är anställda i hela näringslivet. Detta innebär att vi får ett mått på branschens betydelse som instegsbransch efter det att vi tagit hänsyn till branschens storlek. Resultaten visar att 15 procent av alla sysselsatta i näringslivet som är i åldern 16–24 år är anställda i ett detaljhandelsföretag. Detta innebär att detaljhandeln är den bransch som sysselsätter flest unga av alla de studerade branscherna, vilket innebär att detaljhandeln kan klassificeras som den viktigaste instegsbranschen för unga. Partihandeln anställer däremot endast tre procent av alla unga i ekonomin.

Figur 3. Andelen (procent) anställda i åldern 16–24 år av det totala antalet anställda i samma ålderskategori i hela ekonomin, per SNI-kod på huvudnivå, år 2015.

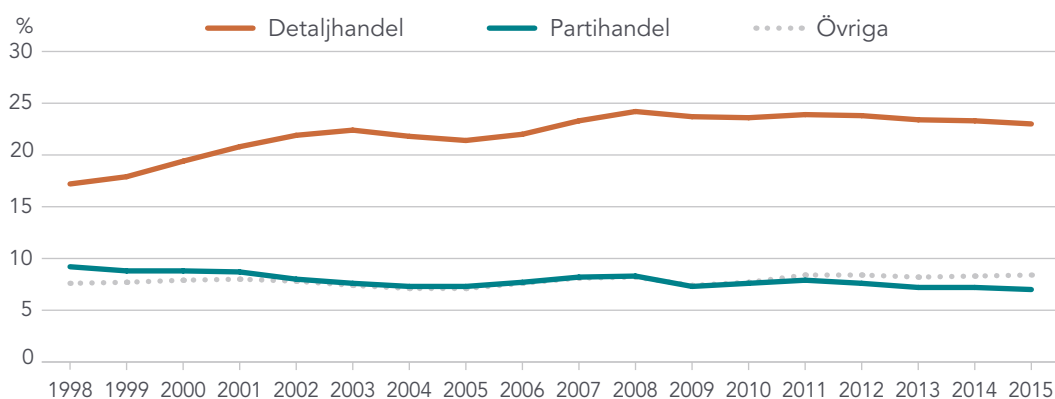


I figur 4 presenteras hur andelen unga har förändrats över tid i detaljhandeln, partihandeln och i näringslivet som helhet (exklusive handelsbranscherna). Resultaten visar att andelen unga i detaljhandeln har ökat från 17 procent år 1998 till 23 procent år 2015, vilket innebär att detaljhandeln har blivit en allt viktigare instegsbransch för

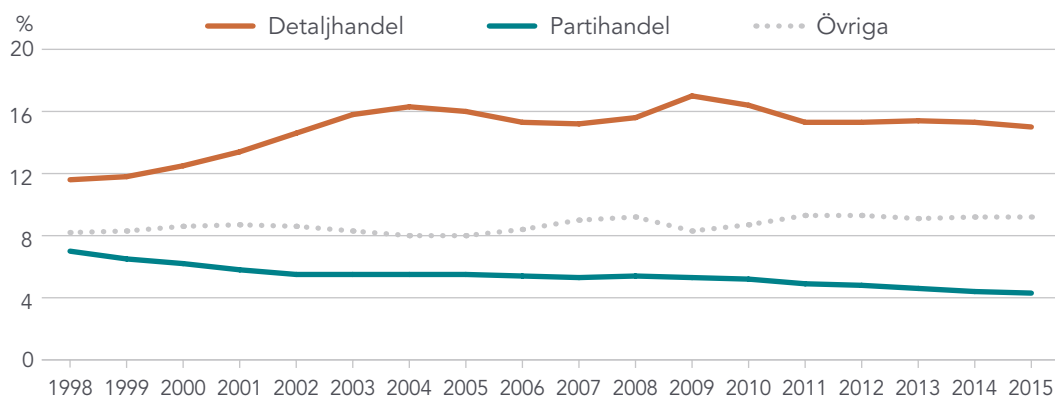
unga över tid. Under motsvarande period ökade andelen unga i näringslivet med en procentenhet, medan andelen unga i partihandeln minskade med två procentenheter.

Utvecklingen av andelen unga som är anställda i handelsbranscherna av det totala antalet unga som är anställda i ekonomin illustreras i figur 5. Resultaten visar att andelen unga som arbetar i partihandeln nästan har halverats under den studerade perioden. År 1998 anställde företagen i partihandeln sju procent av alla unga i åldern 16–24 år, medan den andelen har minskat till fyra procent år 2015. I detaljhandeln har däremot andelen unga av det totala antalet anställda unga i ekonomin ökat över tid. År 1998 jobbade knappt 12 procent av alla unga i detaljhandeln. Denna andel steg till 16 procent år 2003 och har sedan dess planat ut och legat på cirka 15 procent från 2010 och framåt. En intressant topp kan noteras under krisåret 2009, då hela 17 procent av alla unga arbetade inom detaljhandel samtidigt som andelen unga av det totala antalet anställda (alla åldrar) i ekonomin sjönk med en procentenhet.

Figur 4. Utvecklingen av andelen (procent) anställda i åldern 16–24 år av det totala antalet anställda i detaljhandeln, partihandeln och näringslivet som helhet (exklusive handelsbranscherna), 1998–2015.



Figur 5. Andelen (procent) anställda i åldern 16–24 år i detaljhandeln, partihandeln och genomsnittet för näringslivet som helhet (exklusive handelsbranscherna) av det totala antalet anställda i näringslivet i samma åldersintervall.



Vad kännetecknar då de unga som får sitt första jobb inom handeln? För att svara på den frågan presenterar vi i tabell 1 deskriptiv statistik avseende hur de unga som får sitt första jobb i detaljhandeln och partihandeln skiljer sig från de unga som börjar arbeta i någon annan bransch. Resultaten visar att de unga som fick sitt första jobb i detaljhandeln i genomsnitt har färre arbetslöshetsdagar, men lägre löneinkomster, jämfört med de som fick sitt första jobb i andra branscher. Det är också en högre andel kvinnor som får sitt första jobb i detaljhandeln jämfört med ekonomin som helhet, medan andelen första-generationens invandrare från icke-västerländska länder är något lägre. Vi kan också konstatera att en något högre andel av de unga som fick sitt första jobb i detaljhandeln har påbörjat en högre utbildning jämfört med unga som får sitt första jobb i andra branscher.

Jämfört med de som gör arbetsmarknadsinträde inom detaljhandeln var de individer som fick sitt första jobb inom partihandeln betydligt oftare män och de hade i genomsnitt också högre löneinkomster. Individerna i partihandeln har också fler dagar i arbetslöshet innan de får sitt första arbete.

Tabell 1. Deskriptiv statistik (medelvärde) för de som fick sitt första jobb 1998–2000, för detaljhandeln, partihandeln och övriga branscher.

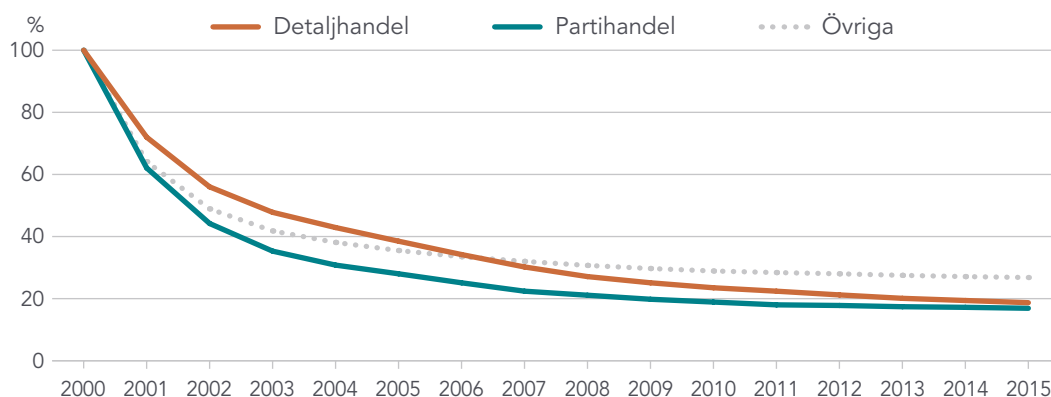
	Detaljhandeln	Partihandeln	Övriga
Ålder	20	20,4	20,6
Kvinnor (%)	61,9	27,5	46,4
Påbörjade högre studier (%)	14,1	12,5	17,1
Antal dagar i arbetslöshet	30,2	42,7	38,8
Löneinkomst (SEK)	77 100	91 000	86 100
Icke-västerländska invandrare (%)	2,89	2,36	3,24
Andra generationens invandrare (%)	3,27	2,59	3,23
Antal observationer	37 967	13 791	243 546

Benägenheten att byta bransch

Handelsbranscherna, framförallt detaljhandeln, beskrivs ofta som branscher med hög personalomsättning och där relativt få unga väljer att fortsätta arbeta i branschen (se till exempel Andersson med flera, 2016; Broadbridge, 2003).

I figur 6 presenterar vi därför statistik över hur vanligt det är att unga fortsätter att arbeta i detalj- och partihandeln efter sitt första jobb i relation till övriga branscher i ekonomin. Vi följer de unga som fick sitt arbete under perioden 1998–2000 och 15 år framåt.⁴

Figur 6. Andel kvar i samma bransch per år efter första jobbet.



Resultaten som presenteras i figur 6 visar att 72 procent av de som började arbeta i detaljhandeln arbetade kvar efter ett år. Notera att denna andel överstiger andelen som arbetade kvar i partihandeln (62 procent) och för genomsnittet av övriga branscher (64 procent). Först efter sju år kan vi observera att andelen som fortsätter arbeta i ett företag som är verksam inom detaljhandeln är lägre än genomsnittet för övriga branscher i ekonomin.

Sammanfattningsvis visar analysen att andelen som har kvar sitt första jobb i detaljhandelsbranschen inte är lägre än genomsnittet för övriga branscher på kort- och medellång sikt. Efter sju år kan vi dock observera att andelen som har kvar sitt jobb i detaljhandeln minskar relativt sett genomsnittet för övriga branscher i ekonomin. Efter 15 år arbetade 19 procent av de som fick sitt första jobb kvar i detaljhandeln. Motsvarande andel för partihandeln är 17 procent och för övriga branscher 27 procent. Detta visar att det är mer sannolikt att de som får sitt första jobb inom handeln på lång sikt kommer att börja arbeta i en annan bransch jämfört med genomsnittet för övriga branscher i ekonomin.

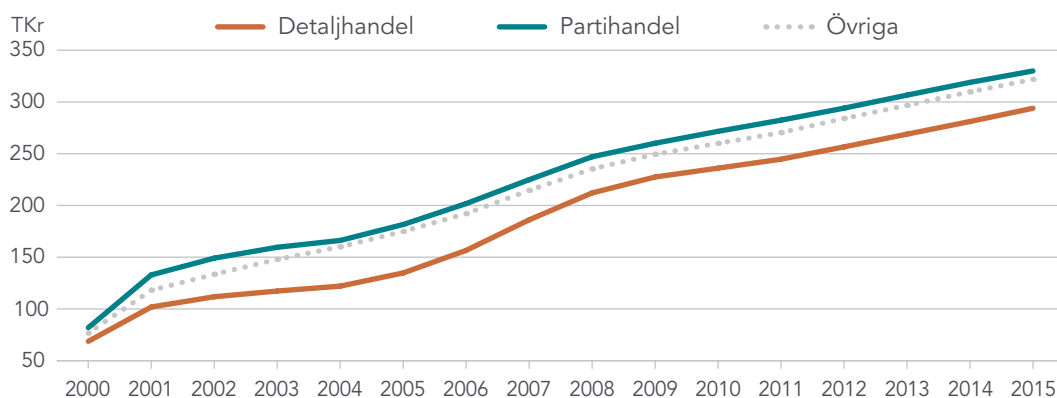
⁴ De som fick sitt första jobb 1998 och 1999 kan vi följa i 17 respektive 16 år. För att bibehålla jämförbarheten mellan årskohorterna väljer vi att studera dem under lika lång tid, vilket innebär att vi följer varje individ upp till 15 år efter första jobbet.

6

Karriärutvecklingen bortom det första jobbet

Medianinkomsten bortom det första jobbet för de unga (16–24 år) som fick sitt första jobb i detalj- och partihandeln, eller i någon annan bransch, presenteras i figur 7.

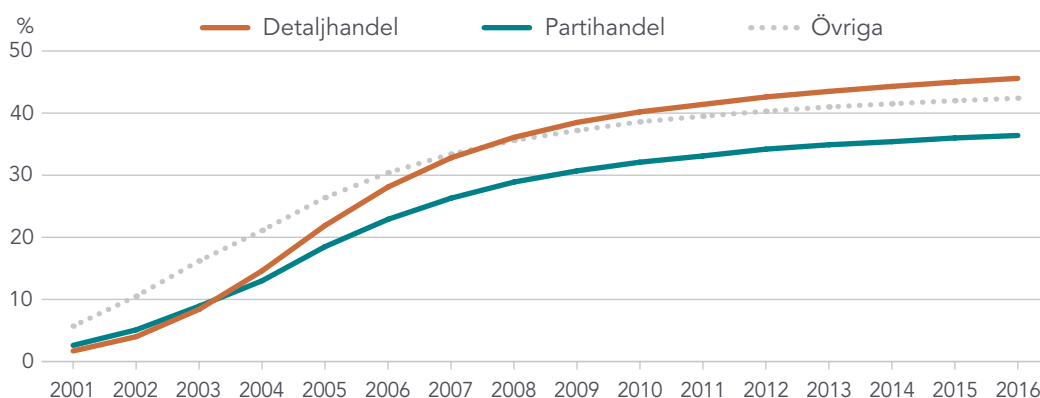
Figur 7. Medianinkomst per år, 0–15 år efter första jobbet, tusentals kronor. Uppdelat efter ursprunglig bransch.



Resultaten visar att de unga som fick sitt första jobb inom partihandeln haft en bättre utveckling av medianinkomsten jämfört med ekonomin som helhet, medan de unga som fick ett jobb inom detaljhandeln konsekvent ligger under medianinkomsten i övriga branscher. Efter 15 år är medianinkomsten för de som fick sitt första jobb inom partihandeln 330 000 kronor, vilket motsvarar en månadslön på ungefär 27 500 kronor. Det kan jämföras med 294 000 kronor för de som fick jobb i detaljhandeln och 322 000 kronor för de som fick sitt första jobb i någon annan bransch, vilket motsvarar en månadslön på 24 500 kronor respektive 26 800 kronor.

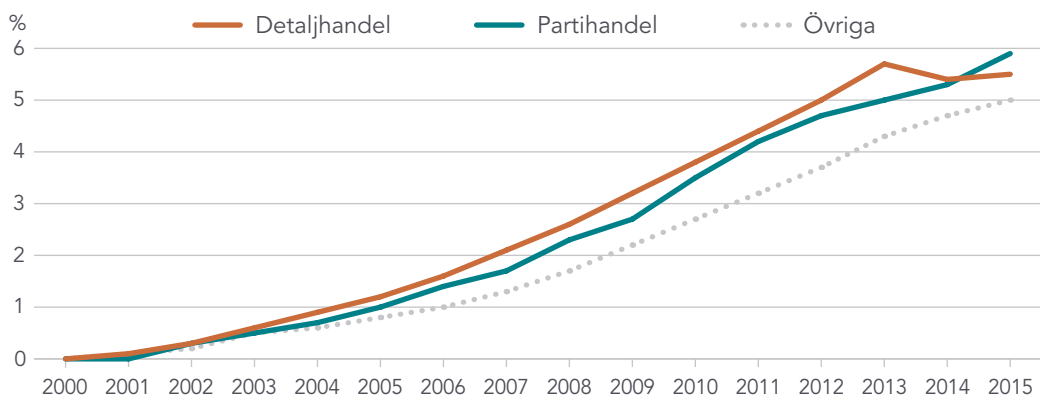
Andelen av de unga som uppnår minst en tvåårig eftergymnasial utbildning efter sitt första jobb presenteras i figur 8. Resultaten visar att andelen med en tvåårig eftergymnasial utbildning från början är lägre bland de unga som fick sitt första jobb inom detaljhandeln, men att denna andel ökar snabbare jämfört med de som börjar att arbeta i partihandeln eller i övriga branscher. Sju år efter första jobbet är andelen med en tvåårig eftergymnasial utbildning högre bland de unga som började arbeta i detaljhandeln jämfört med genomsnittet för övriga branscher. I slutet av tidsperioden, det vill säga efter 15 år, har 46 procent av alla som började jobba i ett detaljhandelsföretag slutfört minst en tvåårig eftergymnasial utbildning, vilket kan jämföras med 36 procent bland de som fick sitt första jobb i partihandeln och 42 procent bland de som började jobba i någon annan bransch.

Figur 8. Andel med minst tvåårig eftergymnasial utbildning, 0–15 år efter första jobbet. Uppdelat efter ursprunglig bransch.



I figur 9 presenterar vi andelen unga per år som har en chefsposition efter sitt första jobb. Resultaten visar att de som får ett första jobb i någon av de två handelsbranscherna i högre utsträckning hamnar i en chefsposition jämfört med de som börjar arbeta i övriga branscher, men att skillnaderna är relativt små. Femton år efter första jobbet inom någon av de två handelsbranscherna befinner sig upp till 5,5–6 procent av individerna i chefsposition jämfört med fem procent av de unga som började arbeta i någon annan bransch.

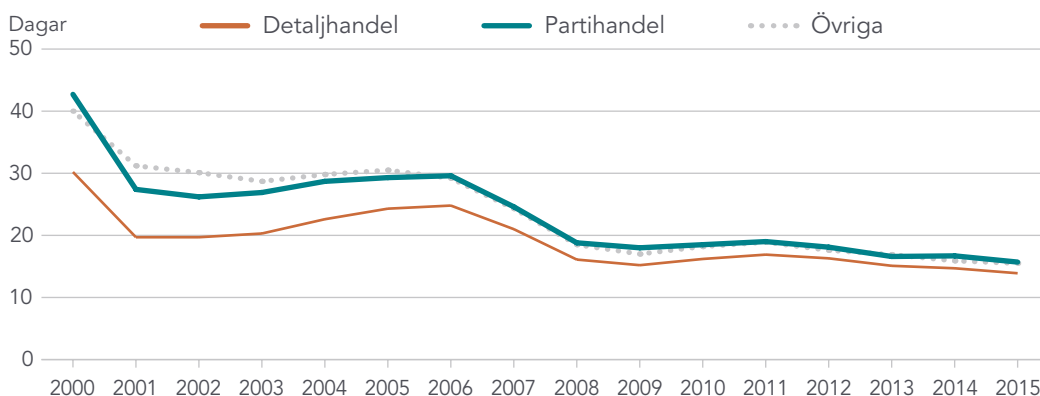
Figur 9. Andel individer i chefsposition, 0–15 år efter första jobbet. Uppdelat efter ursprunglig bransch.



Slutligen presenterar vi i figur 10 statistik över antalet dagar i arbetslöshet per år efter det första jobbet. Vi kan konstatera att antal dagar i arbetslöshet är konsekvent lägre bland de som fick ett första jobb inom detaljhandeln, medan de som fick ett jobb inom partihandeln i stort följer utvecklingen för de unga som började arbeta i övriga branscher. De unga som får sitt första jobb i detaljhandeln har tio färre arbetslöshetsdagar året efter att de fått jobbet jämfört med de som får jobb i övriga branscher. Denna skillnad minskar sedan gradvis, men efter 15 år har de unga som fick sitt första jobb i detaljhandeln fortfarande en arbetslöshetsdag mindre i genomsnitt. Det är inte förvånande att skillnaderna minskar över tid eftersom unga tenderar att ha en mindre stabil etablering på arbetsmarknaden

jämfört med äldre individer. Detta innebär att unga har en större arbetslöshetsrisk och att vi därmed också observerar större skillnader i arbetslöshetsdagar de första åren efter att individerna har fått sin första anställning (Eriksson med flera, 2007).

Figur 10. Genomsnittligt antal dagar i arbetslöshet, 0–15 år efter första jobbet.



Det finns relativt stora skillnader i karriärutveckling beroende på om individerna stannar kvar i detalj- och partihandeln, alternativt om de byter bransch under den studerade tidsperioden (se tabell 2). I detaljhandeln ser vi att de unga som på sikt byter bransch generellt sett har en bättre karriärutveckling än de som stannar kvar i branschen. De som arbetar i en annan bransch 15 år efter det första jobbet har +24 500 kronor mer i medianinkomst jämfört med de som arbetar kvar i detaljhandeln och cirka 52 procent av de som har bytt bransch har avslutat minst en tvåårig högskoleutbildning, vilket kan jämföras med att endast 18 procent av de som stannar kvar i detaljhandeln efter 15 år har avslutat minst en tvåårig högskoleutbildning. De som arbetar kvar i detaljhandeln har däremot något färre arbetslöshetsdagar i genomsnitt (-1,7 dagar) och relativt sett fler har en chefsposition.

Det finns relativt stora skillnader i karriärutveckling beroende på om individerna stannar kvar i detalj- och partihandeln, alternativt om de byter bransch under den studerade tidsperioden.

För partihandeln observerar vi andra resultat. I detta fall har de som bytt bransch 32 500 kronor mindre i medianinkomst per år jämfört med de som jobbar kvar i partihandeln. Vi kan också observera att de som stannat kvar i partihandeln har nästan nio färre arbetslöshetsdagar i genomsnitt och att andelen som uppnått en chefsposition är 3,5 procentenheter högre jämfört med de som inte längre arbetar kvar i branschen. En betydligt högre andel av de som bytt bransch har däremot avslutat minst en tvåårig högskoleutbildning (39,47 procent) jämfört med de som arbetar kvar i partihandeln efter 15 år (21,28 procent).

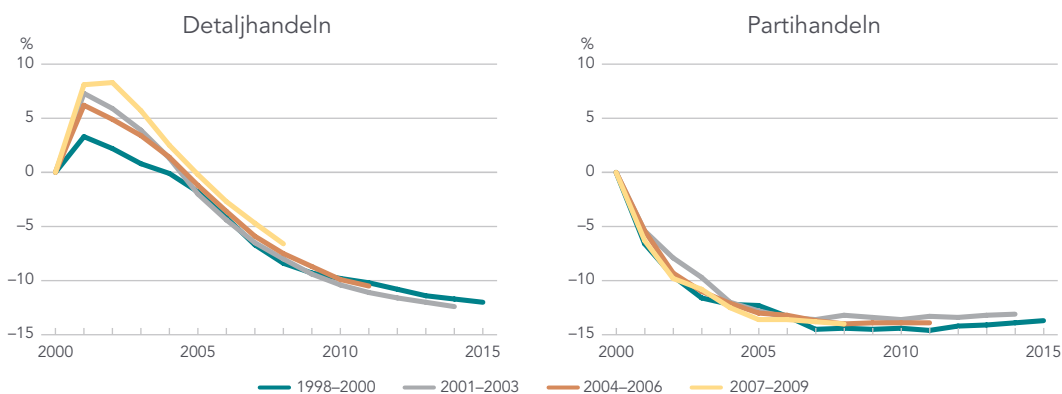
Tabell 2. Karriärutveckling för unga (16–24 år) efter första året på jobbet (t=1) och 15 år (t=15) efter första jobbet. Uppdelat efter ursprunglig bransch och om individen arbetar kvar i branschen eller inte.

	Detaljhandel				Partihandel			
	Kvar		Ej kvar		Kvar		Ej kvar	
	t=1	t=15	t=1	t=15	t=1	t=15	t=1	t=15
Medianinkomst (TSEK)	106	276	92	300	152	358	101	323
Chefer (%)	0,12	7,61	0,06	5,01	0,04	8,82	0,02	5,26
Eftergymnasial utbildning (%)	3,55	17,74	5,10	51,98	4,47	21,28	6,06	39,47
Genomsnittligt antal dagar i arbetslöshet	15,21	12,53	31,14	14,21	19,83	8,31	39,69	17,22

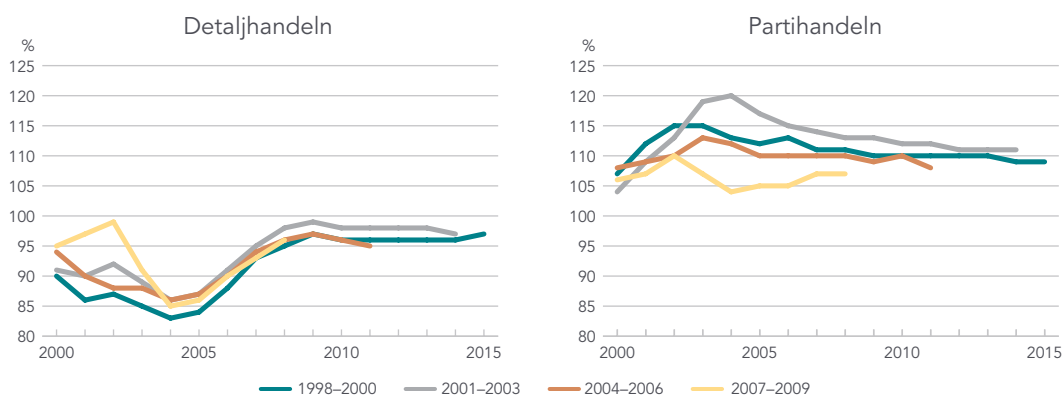
Avslutningsvis analyserar vi om karriärutvecklingen för de unga som får sitt första jobb i detalj- eller partihandeln beror på *när* de fick sitt första arbete, det vill säga om utfallet beror på tidsspecifika faktorer. Detta gör vi genom att även studera de som fick sitt första jobb under perioden 2001–2003, 2004–2006 respektive 2007–2010. Vi kan av naturliga skäl inte följa dessa unga individer under en lika lång period, men vi kan analysera om karriärutvecklingen har förändrats för de unga som gjorde sitt arbetsmarknadsinträde under senare tidsperioder. Resultaten sammanfattas i figur 11–14 nedan.

Vi kan från kohortanalysen konstatera att karriärutvecklingen för de som börjar att arbeta inom detaljhandeln har förbättrats över tid. De som gör inträde under senare år har i genomsnitt en bättre relativ inkomstutveckling, färre arbetslöshetsdagar och relativt sett fler har avklarat en högskoleutbildning. Vi kan också observera att andelen som arbetar kvar i detaljhandeln jämfört med övriga branscher har ökat över tid. Skillnaderna över tid är mindre för de som får sitt första jobb inom partihandeln, men det finns indikationer på att de som börjat i branschen under senare år har en relativt sett sämre inkomstutveckling men att relativt sett fler avklarar en eftergymnasial utbildning.

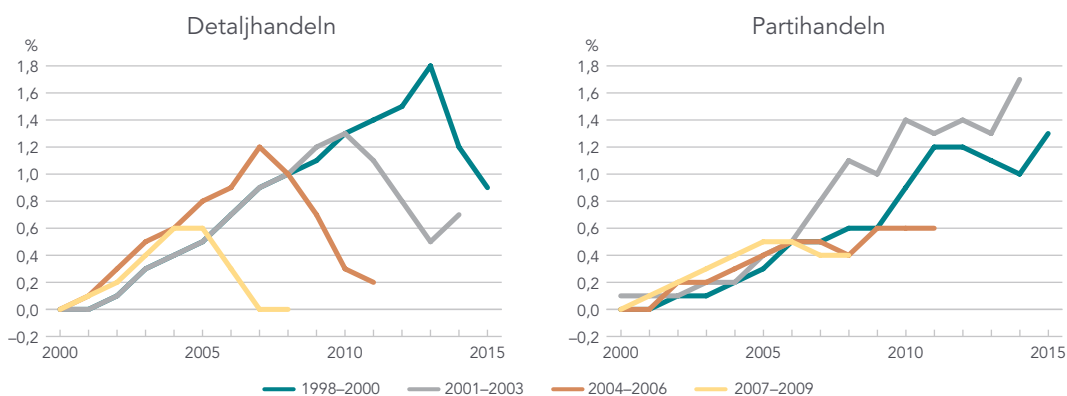
Figur 11. Skillnaden mellan andelen som jobbar kvar i detaljhandeln respektive partihandeln jämfört med övriga branscher.



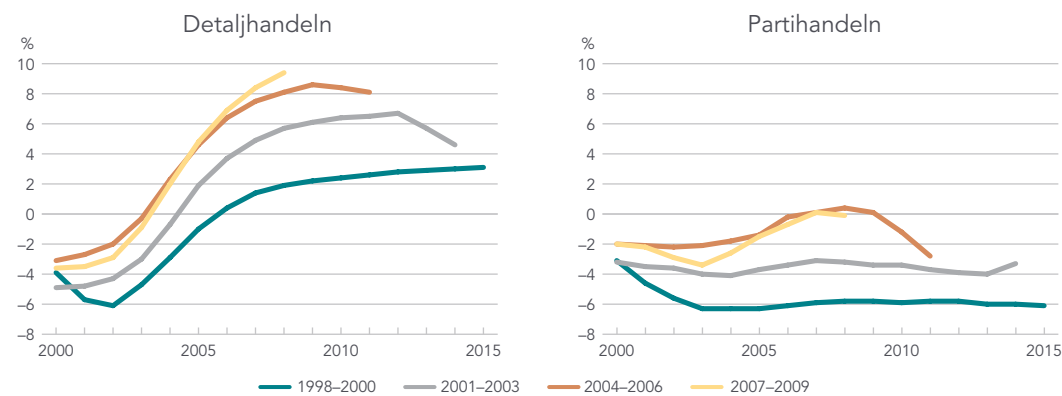
Figur 12. Detaljhandelns respektive partihandelns medianlön som andel av medianlönen i övriga branscher. Prisjusterat efter 2015 års inkomstbelopp.



Figur 13. Skillnaden mellan andel chefer mot övriga branscher för detaljhandeln respektive partihandeln.



Figur 14. Skillnaden mellan andelen som avklarat tre år i högre utbildning för de som fått sitt första jobb i detaljhandeln respektive partihandeln jämfört med ekonomin som helhet.



Slutsatser och implikationer

6

I detta projekt har vi studerat karriärutvecklingen för de unga som får sitt första jobb i detalj- eller partihandeln. Vi har använt oss av longitudinella data från Statiska Centralbyrån för att följa alla unga arbetstagare mellan 16–24 år som är bofasta i Sverige och som fick sitt första jobb i ett företag i någon av dessa handelsbranscher.

De viktigaste slutsatserna från vår analys är att:

1. Detaljhandeln är den mest betydelsefulla instegsbranschen för unga i Sverige. År 2015 anställde detaljhandelsföretagen 15 procent av alla unga som fick ett jobb under detta år, vilket var mer än någon av de andra studerade branscherna. Av alla som anställdes i detaljhandeln år 2015 var 23 procent i åldern 16–24 år. Resultaten visar också att detaljhandeln har blivit mer betydelsefull som instegsbransch för unga över tid.
2. En högre andel av de unga som får sitt första jobb i detaljhandeln har avslutat en högre utbildning efter 15 år jämfört med genomsnittet för ekonomin. De har också färre arbetslöshetsdagar, men en lägre genomsnittlig medianinkomst, jämfört med unga som får sitt första jobb i en annan bransch. Det omvända gäller för de unga som får sitt första jobb i partihandeln. De har en högre medianinkomst 15 år efter det första jobbet jämfört med genomsnittet av de unga som börjar arbeta i en annan bransch, men en lägre andel av de som får sitt första jobb i partihandeln har avslutat en högre utbildning och de har i genomsnitt fler arbetslöshetsdagar.
3. På kort till medellång sikt arbetar en högre andel unga kvar i detaljhandeln jämfört med genomsnittet för andra branscher. Efter 15 år arbetar dock endast 19 procent av de som fått sitt första jobb inom detaljhandeln kvar i branschen, vilket är betydligt lägre än genomsnittet för andra branscher (27 procent). Andelen unga som arbetar kvar i partihandeln efter första jobbet är konsekvent lägre än för detaljhandeln och 15 år efter första jobbet arbetar endast 18 procent kvar i branschen.
4. De unga som inte stannar kvar i detaljhandeln efter det första jobbet har i genomsnitt en bättre inkomstutveckling och fler har avklarat en högre utbildning jämfört med de som stannar kvar i detaljhandeln. Däremot har de som byter bransch i genomsnitt fler arbetslöshetsdagar jämfört med de som arbetar kvar i detaljhandeln. De som stannar kvar i partihandeln efter det första jobbet har generellt sett en bättre inkomstutveckling



FOTO: FALKUGGLA

och färre arbetslöshetsdagar jämfört med de som byter bransch, men en lägre andel av de som blir kvar i branschen har avklarat en högre utbildning femton år efter det första jobbet.

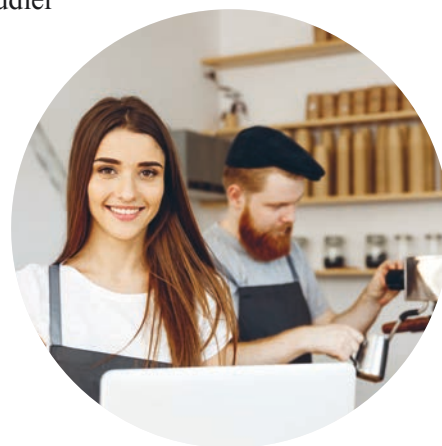
5. Karriärutvecklingen för de som börjar att arbeta inom detaljhandeln har förbättrats över tid. De som gör inträde under senare år har i genomsnitt en bättre inkomstutveckling, färre arbetslöshetsdagar och fler har avklarat en treårig högskoleutbildning. Skillnaderna över tid är mindre för de som får sitt första jobb inom partihandeln, men det finns indikationer på att de som börjat i branschen under senare år har haft en sämre inkomstutveckling jämfört med de som tidigare fick sitt första jobb i partihandeln.

Vår studie bidrar med en totalundersökning av karriärutvecklingen av unga inom handeln. Det dynamiska perspektivet som vi har i projektet innebär att vi kan studera hur karriärvägarna för de unga som får sitt första arbete inom handeln har förändrats över tid, vilket oss veterligen inte har analyserats tidigare. Användandet av longitudinella registerdata från Statistiska Centralbyrån innebär också att vi kan följa alla unga som får ett jobb i handeln under en lång tidsperiod. Tidigare studier baseras oftast på icke-representativa och små urval, vilket innebär att de drar slutsatser från selekterade urval och att resultaten sannolikt inte är representativa för detaljhandeln som helhet. Här utgör vår studie ett viktigt bidrag till litteraturen.

Slutsatsen av vår analys är att en dynamisk analys av karriärutvecklingen för unga bortom det första jobbet på många sätt ger en mer positiv bild av handels roll och betydelse som instegsbransch för unga. Vi kan exempelvis konstatera att bilden av detaljhandeln som en genomgångsbransch inte gäller på kort till medellång sikt.

Andelen unga som stannar kvar i branschen är högre upp till sju år efter det första jobbet jämfört med genomsnittet för näringslivet. Vi kan också konstatera att många av de som får sitt första jobb i detaljhandeln är en bra karriärutveckling på sikt, till exempel kan vi observera att nästan hälften har avklarat en högskoleutbildning efter 15 år.

Många av de resultat som presenteras i rapporten indikerar att det finns en stark selektion av unga arbetstagare till detaljhandeln. De unga som får sitt första arbete i handeln är till exempel i högre utsträckning inrikes födda. Våra resultat stödjer därmed slutsatsen i Daunfeldt (2018) att detaljhandeln inte utmärker sig som en instegsbransch för utrikesfödda. En möjlig förklaring är att handlare väljer att anställa unga inrikes födda individer som har påbörjat högre studier eftersom de upplever dem som mer högproduktiva. En annan möjlig förklaring är att de utrikes födda har mindre etablerade nätverk inom handelsbranscherna jämfört med exempelvis hotell- och restaurangbranschen. En intressant fråga för framtida studier är hur mycket av den framtida karriärutvecklingen



för de unga som kan förklaras av selektionen till det första arbetet, det vill säga hur mycket av karriärutvecklingen som är oberoende av var individen får sitt första arbete.

Selektionen av unga till detaljhandeln visar sig också i den låga andelen som på lång sikt väljer att arbeta kvar i branschen. De unga som väljer att stanna inom detaljhandeln har i genomsnitt färre dagar i arbetslöshet, men de som lämnar har i högre utsträckning avklarat en högre utbildning och har högre löneinkomster. Detta indikerar att de unga som lämnar detaljhandeln har en relativt hög produktivitet och har sett ett arbete i detaljhandeln mer som ett tillfälligt jobb än en långsiktig karriär. I partihandeln kan vi däremot observera att de unga som väljer att stanna i branschen har en bättre löneutveckling än de som lämnar branschen. Överlag ser vi stora skillnader mellan de unga som börjar arbeta i detalj- respektive partihandeln.

I detta projekt har vi studerat karriärutvecklingen för de unga som får sitt första jobb i detalj- eller partihandeln.

Våra resultat väcker också frågan om dålig matchningskvalitet kan förklara varför endast en knapp femtedel av de unga som får sitt första jobb i detaljhandeln väljer att stanna i branschen på lång sikt. Om arbetsgivare i detaljhandeln vill anställa unga som väljer att stanna i branschen bör processer för rekrytering och matchning ses över. En alternativ förklaring kan dock vara att arbetsgivarna inom detaljhandeln föredrar att anställa högproduktiva unga och att de unga som lämnar detaljhandeln inte har satsat på en karriär i branschen utan har sett arbetet som tillfälligt. Att närmare studera hur handelns företagare rekryterar unga arbetstagare, samt vad förväntningarna är hos arbetsgivare och arbetstagare, utgör därmed en intressant fråga för kommande forskning.

En begränsning med vår studie är att resultaten är deskriptiva. Vi kan alltså inte uttala oss om vad som kan förklara att en så pass stor andel unga på längre sikt lämnar detaljhandeln för andra branscher, eller vad som exakt förklarar skillnader i karriärutveckling för de som får sitt första jobb i handeln. Vi kan notera skillnader, men givet studiens deskriptiva karaktär kan vi inte uttala oss om orsakerna bakom dessa skillnader. Vidare forskning behövs därför för att identifiera vilka mekanismer som kan förklara ungas karriärutveckling.

Vår rapport ska ses som ett första försök att genomföra en mer dynamisk analys av hur ett första jobb i handeln är relaterad till ungas karriärutveckling, samt hur karriärvägarna för unga har förändrats över tid. Diskussionen ovan visar att det finns ett flertal intressanta frågor som återstår att besvara.

Referenser

- Andersson, T., Kazemi, A. och Wickelgren, M. (2016). Karriärvägar i detaljhandeln. Handelsrådets Forskningsrapport 2016:03. Handelsrådet: Stockholm.
- Becker, G. S. (1994). Human capital revisited. I *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education* (Utgåva 3), 15–28). The University of Chicago Press.
- Broadbridge, A. (2003). Student perceptions of retailing as a destination career. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 31(6), 298–309.
- Daunfeldt, S-O. (2018). Handelns betydelse för integrationen av utrikes födda. Forskningsrapport 2018:5. Handelsrådet: Stockholm.
- Daunfeldt, S-O. och Seerar Westerberg, H. (2018). Sysselsättningseffekter av ingångslönerna i detaljhandeln. Forskningsrapport, HUI Research: Stockholm.
- Daunfeldt, S. O., Johansson, D. och Seerar Westerberg, H. (2019). Which firms provide jobs for unemployed non-Western immigrants? *The Service Industries Journal*, 39(9–10), 762–778.
- Eliason, M., Hensvik, L., Kramarz, F. och Nordstrom Skans, O. (2017). The causal impact of social connections on firms' outcomes. Working Paper 2017:11.
- Erikson, R., Nordström Skans, O., Sjögren, A. och Åslund, O. (2007). Ungdomars och invandrades inträde på arbetsmarknaden 1985–2003. Rapport 2007:18. Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU): Uppsala.
- Fredriksson, P., Hensvik, L. och Skans, O. N. (2018). Mismatch of talent: Evidence on match quality, entry wages, and job mobility. *American Economic Review*, 108(11), 3303–3338.
- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360–1380.
- Jovanovic, B. (1979). Firm-specific capital and turnover. *Journal of Political Economy*, 87(6), 1246–1260.
- Leppänen, V. och Sellerberg, A-M. (2016). Rörlighet bland anställda i dagligvaruhandeln. Handelsrådets Forskningsrapport 2016:5. Handelsrådet: Stockholm.
- Mortensen, D. T. och Pissarides, C. A. (1999). New developments in models of search in the labor market. *Handbook of Labor economics*, vol. 3B.
- Loury, L. D. (2006). Some contacts are more equal than others: Informal networks, job tenure, and wages. *Journal of Labor Economics*, 24(2), 299–318.
- Munasinghe, L. (2006). Expectations matter: Job prospects and turnover dynamics. *Labour Economics*, 13(5), 589–609.
- Mörk, E., Sjögren, A. och Svaleryd, H. (2014). Parental unemployment and child health. *CESifo Economic Studies*, 60(2), 366–401.
- Varian, H. R. (1992). *Microeconomic Analysis*. WW Norton & Co: New York.
- Wickelgren, M., Kazemi, A., Andersson, T. och Tengblad, S. (2012). Personalledning i detaljhandeln, Ledarskap och medarbetarskap i svenska butiker. Forskningsrapport 2012:1. Handelns Utvecklingsråd: Stockholm.

” Forskning för att stärka handelns konkurrenskraft och skapa goda villkor för branschens medarbetare.



Handelsrådet | 103 29 Stockholm
Besöksadress: Regeringsgatan 60
Telefon växel 010-471 85 80
www.handelsradet.se