

Karriärvägar inom detalj-och partihandel

En sekvensanalys

Mikaela Backman

Center of Entrepreneurship and Spatial Economics (CEnSE), Jönköping International Business School, Jönköping, Jönköping, Sverige.

Mikaela Backman, Filosofie doktor i nationalekonomi (disputerade 2013), och docent vid Internationella Handelshögskolan i Jönköping. Mikaela forskar om förutsättningar för entreprenörskap, utveckling, tillväxt och konkurrenskraft för företag där kompetensförsörjning och förnyelse är väsentliga faktorer.

Helena Nilsson

Center of Entrepreneurship and Spatial Economics (CEnSE), Jönköping International Business School, Jönköping, Jönköping, Sverige. HUI Research AB, Stockholm Sverige.

Helena Nilsson, Filosofie doktor i nationalekonomi vid Internationella Handelshögskolan i Jönköping (disputerade 2020), samt HUI Research AB. Helenas avhandling fokuserar på handeln och dess betydelse för regionalekonomisk utveckling i termer av bland annat lönsamhet och sysselsättning. Hon är mottagare av Handelsrådets doktorandstipendium 2015 och har medförfattat såväl forskningsrapporter som forskningsartiklar på området.

Innehållsförteckning

1. Sammanfattning	3
2. Inledning	4
3. Vad säger forskningen om personalomsättningen inom parti-och detaljhandeln?.....	5
3.1 Tidigare studier inom detaljhandel.....	5
3.2 Tidigare studier inom partihandel	6
4. Data och Metod	7
4.1 Data	7
4.2 Sekvensanalys	7
5. Karriärvägar hos samtliga individer som har arbetat inom detalj- eller parti-handeln.....	8
6. Karriärvägar inom Partihandeln.....	10
6.1 Skillnader mellan män och kvinnor	14
6.2 Skillnader mellan individer födda i Sverige och i andra länder	16
6.3 Skillnader mellan individer med hög respektive låg utbildning.....	18
6.4 Slutsats partihandel	20
7. Karriärvägar inom Detaljhandeln.....	20
7.1 Skillnader mellan män och kvinnor	24
7.2 Skillnader mellan individer födda i Sverige och i andra länder	26
7.3 Skillnader mellan individer med hög respektive låg utbildning.....	28
7.4 Slutsats detaljhandel.....	30
8. Faktorer som påverkar valet av karriär	30
8.1 Resultat från empiriska skattningar, vilka egenskaper och faktorer påverkar valet av karriärväg	33
9. Diskussion och slutsatser	35

1. Sammanfattning

I projektet ”Karriärvägar inom detalj- och partihandeln” som genomförts vid Internationella Handelshögskolan i Jönköping har vi fokuserat på vilka karriärvägar det finns inom detalj- och partihandeln. Vi har inom projektet angripet denna problemställning från flera olika håll. I rapporten ”Karriärvägar inom handeln – en intervjustudie om hinder och utvecklingsmöjligheter bland anställda, företag och personer som lämnat handeln” tar vi hjälp av kvalitativa metoder för att se vad anställda, chefer och de som avslutar sin anställning inom dessa branscher har för upplevelser. Rapporten ”Vilka slutar arbeta på detaljhandelsföretag och vart tar de vägen?” analyserar med hjälp av kvalitativa metoder vilka egenskaper de har som slutar inom detaljhandeln och även vilka sektorer de fortsätter sin karriär inom. I denna rapport fokuserar vi på vilka karriärer och vilka karriärvägar individer har som någon gång har arbetat inom detalj- eller partihandeln.

Resultaten bygger på sekvensanalys och linjära sannolikhetsmodeller där vi har använt registerdata från Statistiska Centralbyrån (SCB) i vilken vi kan följa samtliga individer i Sverige från 1990 till 2018. Våra resultat kan summeras i följande punkter:

- Vi finner två vanliga karriärvägar inom detalj- och partihandel som är varandras motsatser:
 - en karriär som enbart består av att vara anställd inom detalj- eller partihandeln under en längre tid,
 - en kort karriär inom detalj- och partihandeln för att sedan fortsätta studera eller arbeta inom andra sektorer.
- Individuella faktorer har större bäring på en individs karriärväg jämfört med regionala faktorer. För detaljhandeln finner vi att män, i högre ålder, utan barn och med lägre utbildning är mindre benägna att byta bransch. I partihandeln erhålls liknande resultat, men utan några könsskillnader. För att minska tendensen hos individer att byta bransch och att investera i en långvarig karriär inom detaljhandel eller partihandeln bör dessa branscher försöka bli mer attraktiva för unga, kvinnor (när det gäller detaljhandeln), personer med högre utbildning och de som har barn.
- Våra resultat visar följande: För att behålla heltidsanställda på en arbetsplats inom sektorn bör man göra yrkesförberedande handelsprogram mer attraktiva. Vidare bör man på företagsnivå ge individer möjligheter att utvecklas mot att kunna utföra mer kvalificerade arbetsuppgifter, då detta tycks minska tendensen för individen att lämna arbetsplatsen och branschen.

2. Inledning

Handeln (parti- och detaljhandeln) är en otroligt viktig näring i Sverige. Den sysselsätter en betydande andel, cirka tio procent av alla anställda i Sverige, och främjar ungdomars inträde på den svenska arbetsmarknaden. Enligt Handelsrådet har en av fyra som för närvarande är sysselsatta på den svenska arbetsmarknaden börjat sin karriär inom handeln. Den siffran visar tydligt hur viktig näringen är för unga som ett första-jobb och ett instegsjobb för individer som till exempel har varit arbetslösa. Handelsnäringen ger därmed en möjlighet för ett stort antal individer att få anställning, inkomst, kontakter och ett socialt nätverk. Statistiken från Handelsrådet visar också på den stora problematik som finns inom handeln då det är en näring med stor arbetskraftsomsättning. Av alla de som hade sitt första jobb inom handeln (25 procent av alla sysselsatta) är det tydligt att inte alla stannade inom näringen, majoriteten bytte jobb. Åldersfördelningen av anställda inom näringen visar samma mönster då näringen karakteriseras av en oproportionerligt hög andel unga (särskilt kvinnor) och en lägre andel äldre jämfört med genomsnittet i riket som helhet. Det är bara besöksnäringen som har en mer skev åldersfördelning, vilken karakteriseras av många unga kvinnor.

Sysselsättning inom detalj- och partihandeln drivs av en rad faktorer. Omsättningen inom både detalj- och partihandeln ökar samtidigt som nationell och internationell pris- och kostnadskonkurrens tenderar att slå ut de minst effektiva företagen. Detta i kombination med att IT-utvecklingen har förändrat företagens behov av arbetskraft. Handels digitalisering medför exempelvis att behovet av arbetskraft minskar. Å andra sidan medför digitaliseringen en ökad efterfrågan på specifik kompetens. Arbetsmarknadsstatistik visar att företag inom både detaljhandeln och partihandeln söker efter anställda med en viss typ av kunskap. Statistiken visar även att de under de senare åren har blivit allt svårare för företagen att rekrytera anställda med rätt kunskap.

Ur ett samhällsperspektiv är arbetskraftsomsättning inte alltid av ondo eftersom det kan fungera som en inkörsport till arbetsmarknaden, en bättre matchning på arbetsmarknaden och en ökad arbetsglädje för individen. För näringen och för de enskilda företagen kan en hög personalomsättning dock skapa stora problem eftersom arbetskraftsomsättning är mycket kostsam. Företag spenderar mycket resurser på att rekrytera och att utbilda nyanställda, en investering som inte ger avkastning om personerna generellt sett är benägna att byta arbetsplats inom en snar framtid. För nystartade och små företag, vilka har än mindre utrymme för felrekryteringar, är en hög personalomsättning extra problematiskt och kan dessutom utgöra ett hinder för entreprenörskap. För näringen i stort handlar det även om den totala kompetensförsörjningen och hur attraktiv sektorn är som arbetsplats. Med tanke på den snabba förändring som sker inom samtliga branscher och den medföljande press (exempelvis genom ökad konkurrens) och krav på förändring, där e-handeln är ett tydligt exempel, behövs det kompetent personal som har både erfarenhet och kunskap om näringen. Individer med kunskap och erfarenhet inom handeln har bättre förutsättningar att identifiera och möjliggöra de förändringar som krävs för att företaget ska kunna bibehålla, och på sikt även förstärka, sin konkurrenskraft (Bush och Chaganti, 1999).

Arbetskraftsomsättning inom detalj- och partihandeln är en problematik som har uppmärksammats av olika instanser. Handelsrådet har till exempel skapat en hemsida där man kan följa olika karriärvägar för handelsanställda och vilka utbildningar som behövs för olika yrken. Detta är ett intressant initiativ men vi hävdar att det bör kompletteras med en kartläggning av handelsanställda där man undersöker vilka faktiska karriärvägar de anställda har tagit. Kunskap om vilka som slutar inom partihandeln och var de tar vägen är minst lika intressant eftersom det kan vara en viktig pusselbit när det gäller att förstå varför de anställda väljer att stanna eller komma tillbaka efter att de genomfört en utbildning eller jobbat inom en annan näring under en tid.

En minskning av personalomsättningen innebär på kort sikt kostnadsbesparingar för företag och på lång sikt en möjlighet att bygga upp en kompetens som ökar företagets och branschens konkurrenskraft. Arbetskraftsomsättning är mycket kostsam och om den kan minskas kan det på kort sikt frigöra resurser som kan användas mer effektivt. På lång sikt handlar det om att behålla sina anställda och den kompetens som de besitter och erhållit, antingen genom formella utbildningar, utbildningsinsatser på jobbet och/eller genom erfarenhet. Särskilt relevant kan det vara att behålla anställda som har jobbat inom sektorn och de som har relevant kunskap (genom utbildning eller genom erfarenhet). Att i en större utsträckning kunna behålla sin personal innebär att ett företag lättare och mindre kostsam kan bygga upp sin kompetensbas. Det är de anställdas kunskap som på lång sikt skapar tillväxt, förnyelse och utveckling inom företag, samt bidrar till att företaget kan överleva på marknaden.

Att minska personalomsättningen är även viktigt ur de anställdas perspektiv då hög personalomsättning påverkar trivselen på en arbetsplats negativt. På kort sikt innebär minskad personalomsättning ett bättre arbetsklimate för den anställde. Ett bättre arbetsklimate motiverar de anställda till att stanna kvar och utvecklas, och på längre sikt bidrar till att de anställda kan utveckla sitt humankapital och sina karriärmöjligheter. På lång sikt kan det öka attraktiviteten för företaget eller för branschen som helhet. Denna typ av grundläggande och omfattande kartläggning och analys av de anställda har inte tidigare gjorts och bidrar därmed med ny och betydelsefull kunskap. Kunskap som är av vikt för företag inom näringen och generellt för näringen i sin helhet.

3. Vad säger forskningen om personalomsättningen inom parti-och detaljhandeln?

3.1 Tidigare studier inom detaljhandel

Det finns en rad studier som tittat på personalomsättningen specifikt för detaljhandeln: Gable m.fl. (1984) undersökte statistik i jobbsökningar för chefer inom handeln i en USA-baserad större handelskedja. Studien fann att tidigare erfarenhet i branschen ökade sannolikheten av att stanna kvar på arbetet. Andra faktorer som funnits ha effekt är den anställdes ålder och den tid hen har spenderat på företaget. I en studie av Huselid och Day (1991) analyserades enkät- och företagsdata från en större amerikansk detaljhandlare, man fann att med stigande ålder och tid på företaget ökade sannolikheten att man slutade sitt jobb. Dessa variabler hade dock en motsatt effekt i en studie där man undersökte anställda på apotek (Schulz m.fl., 1987). Här visade sig stigande ålder och tid på företaget snarare minska omsättningen av personalen. En annan personlig faktor vilken visat sig ha stor inverkan är en persons familjesituation. I studierna av Good m.fl. (1988) och i Good m.fl. (1996), fann man att i de fall där individer upplevde att det fanns en inneboende konflikt mellan de arbetsuppgifter man hade och sina familjeåtagande var detta en betydande faktor till varför individer valde att lämna en anställning.

Även arbetsbeskrivningen kan påverka tendenserna att byta jobb: Gable m.fl. (1984) studie av jobbsökningar fann att arbetsbeskrivningen och hur nära sanningen denna låg var av stor betydelse. Ju bättre de rekryterade förstod vad arbetet innebar, ju mer sannolikt var det att de stannade kvar i företaget. Anställda som fått jobb på stående fot (genom så kallade walk-ins) och därmed inte genomgått en intervju där de informerats djupare om jobbet var, var å andra sidan mer benägna att lämna företaget. Vikten av att ha en klar förståelse av ett arbetes innehåll fanns även i Ramaseshan (1997) enkätstudie av anställda från ett hundratal slumpvis utvalda detaljhandlare i Australien. Här undersökte man betydelsen av att den sökande valde rätt snarare än att företaget hade ett stort urval.

Arbetsmiljö är också en betydande faktor. I en studie från Broadbridge (2002), baserad på gruppintervjuer av butikspersonal i en livsmedels-kedja, fann man att obekväma arbetstider och schemaläggning som inte tog hänsyn till de anställdas önskemål ökade personalomsättningen. I en senare studie av Broadbridge (2007) undersökte man alumner från en magisterutbildning i företagsekonomi, vilka vid enkättilfället arbetade som chefer inom detaljhandeln. Genom intervjuer undersökte man vad dessa upplevde som hinder att fortsätta inom organisationen och fann att bland annat bristen på flexibla arbetstider var ett problem. I studien av Hendrie (2004) om deltidsanställda i ett skotskt detaljhandelsföretag fann man att, utöver obekväma arbetstider, utgjorde det låga antalet timmar en orsak att söka sig till ett annat jobb. Andra aspekter på arbetsmiljö som funnits spela roll för personalomsättningen har exempelvis visat sig vara att det finns ett stödande klimat bland medarbetarna (Booth & Hamer, 2007).

Mer organisatoriskt orienterade faktorer som löner och karriärmöjligheter är också viktiga. I en studie av Schulz m.fl. (1987) av apotekare var högre lön ett av skälen för att man stannade på samma arbetsplats. Detta stöddes även av studien av Hendrie (2004). I en studie av Salleh m.fl. (2012) av handelsanställda på chefs- och högre nivå i Malaysia, fann man liknande resultat. Enkätdata visade på att lön var en av faktorerna som bidrog till tendensen att lämna sitt jobb. Befordran och möjlighet till befordran på jobbet har även visat sig ha effekt på omsättningen av personal i en rad studier (Hendrie, 2004; Huselid & Day, 1991; Salleh m.fl., 2012). I Booth och Hamers studie från (2007) fann man motsatsen, d.v.s. att möjligheter till befordran ökade viljan att söka nytt jobb. Vad gäller arbetsuppgifter har studier visat att tydlighet av dessa är viktig. I en studie av Good m.fl. (1988) av chefer inom handeln fann man exempelvis att oklarheter rörande vad som ingick i ens faktiska arbetsuppgifter och roll bidrog till viljan och avsikten att lämna ett företag. Vidare fann man att tillräckliga resurser att utföra uttalade arbetsuppgifter med också var viktigt.

Faktorer bakom personalomsättning inom detaljhandeln är alltså ett väl studerat ämne. Det finns dock en brist på kvantitativa studier, där det är möjligt att finna samband mellan olika faktorer. Av de studier som gjorts är många deskriptiva (Broadbridge, 2002, 2007; Hendrie, 2004; Salleh m.fl., 2012), vilket skapar problem med att tyda olika samband och att generalisera resultaten. De som närmar sig metoder att kunna se samband är dock baserade på tvärsnittsdata (Booth & Hamer, 2007; Gable m.fl., 1984; Good m.fl., 1996; Good m.fl., 1988; Huselid & Day, 1991; Ramaseshan, 1997; Schulz m.fl., 1987) vilket gör att man förlorar information om de förändringar som sker över tid.

3.2 Tidigare studier inom partihandel

Litteraturen på personalomsättning inom partihandelsföretag är mycket begränsad och de studier och rapporter som finns är främst baserade på enkätstudier eller ett mindre urval. Min (2007) använde enkätdata insamlat från företag med lageranställda i USA under år 2001. Genom en faktoranalys fann man att personliga egenskaper såsom yrkeserfarenhet minskade individens tendens att byta arbetsplats. Gällande arbetsmiljön fann Min (2007) att en upplevd högre arbetstrygghet var relaterad med en mindre personalomsättning.

I en studie från 1996 av Lane m.fl. (1996) där partihandelsföretag för åren 1986–1993, i Maryland, USA, undersöks finner författarna att ökad företagsstorlek var relaterat till en högre personalomsättning. I en senare studie av data från 2001 av Min (2007), på lagerföretag i USA fann man åter att större arbetsplatser tenderade att ha en större personalomsättning. Detta kan förklaras av större företags begränsade flexibilitet (Idson, 1990), vilket minskar trivseln för anställda (Artz, 2008). Även hur rekryteringen går till kan ha stor betydelse för personalomsättningen i ett företag. Autry och Daugherty (2003) undersökte en rad partihandel företag, spritt över ett flertal stater i USA. Enkätdata och faktoranalys användes för att analysera företagen. Studien fann att realistiska

förväntningar hos arbetssökanden, på arbetsplatsen och på deras överordnade, i regel ledde till lägre personalomsättning.

Personalomsättning och vad som driver den inom partihandeln är ett relativt outforskat ämne med få akademiska studier. De studier som gjorts är främst baserade på enkätdata och tvärsnittsdata (Autry & Daugherty, 2003; Min, 2007). Detta innebär att man förlorar information om de förändringar som sker över tid. Vidare är de i regel baserade på små urval. Man låter sållades ett litet urval av företag representera hela sektorn i stort. Detta kan vara problematiskt om inte en mycket noggrann stratifieringsprocess är implementerad. De studier som är baserade på tidsseriedata (exempelvis Lane m.fl. (1996) använder data som är över 30 år gammal. De senaste årtiondenas hårdnade konkurrens klimat, i termer av teknologi och globalisering, har ökat vikten av att kunna behålla och bygga upp en kompetensbas. Handeln i stort och partihandeln i synnerhet är en sektor där konkurrenssituationen är särskilt utmanande och där det har skett stora förändringar. Mot bakgrund av detta finns det således ett stort behov av studier av branschens kompetensförsörjning baserade på modern data. Istället för att se på företagets personalomsättningen och börja med företaget i centrum har detta projekt fokuserat på den anställda och satt hen i centrum. En ytterligare dimension är att vi genomför studien på Sverige, då tidigare forskning främst har fokuserat på USA.

4. Data och Metod

4.1 Data

Av särskild vikt för projektet är att vi har samma typ av detaljerad information om samtliga individer i Sverige (från det att de har fyllt 16). Statistiken innefattar detaljerad information om många olika aspekter av individen där egenskaper om deras utbildningsnivå, utbildningsinriktning, arbetslivserfarenheter och yrkeskarriär är av särskild vikt för genomförandet av detta projekt. Vi har även möjlighet att se hur individer rör sig ut och in på arbetsmarknaden och om de väljer att bli entreprenörer genom att starta ett eget företag. Vi planerar att följa individer över tid som någon gång har varit anställd inom handeln eller startat ett företag inom handeln. Tack vare att vi kan följa individen över tid har vi möjlighet att se vilka karriärer som individerna har innan de börjar inom handeln men även efter att de slutat inom handeln. Vi kan då se om det finns några generella mönster hos dessa individer och om det finns någon systematik i deras karriärvägar.

4.2 Sekvensanalys

Tack vare den detaljerade statistiken som finns över flera år har vi möjlighet att säkerställa dessa mönster med hjälp av avancerade ekonometriska metoder. Vi kan med hjälp av statistiska tillvägagångssätt identifiera gemensamma vägar som tycks fungera för individer med gemensamma karaktärsdrag. För att kunna kristallisera ut olika karriärvägar som individer inom detalj- och partihandeln tar kommer den detaljerade statistiken användas för att genomföra sekvensanalyser.

Sekvensanalys, vilken ursprungligen utvecklades för DNA-analys inom molekylärbiologi och användes först inom samhällsvetenskap av Abbott och Forrest (1986) har nyligen används av bland andra Brzinsky-Fay (2007), Rowe m.fl. (2017), och Backman m.fl. (2020) för att analysera karriärvägar. Sekvensanalysen utgår från att man kan dela upp en individs karriär i olika steg. Det kan handla om ett enkelt exempel där man ofta studerar på heltid en period till att övergå till att vara arbetslös innan man blir anställd. De olika stegen blir då: studera - arbetslös - anställd. Vi kommer inom projektet att använda sekvensanalys för att kunna urskilja om det finns olika representativa karriärvägar, d.v.s. om det finns många gemensamma nämnare hos de som arbetar

inom detalj- och partihandeln. Genom att använda sekvensanalys kan man på ett relativt enkelt sätt identifiera och urskilja dessa gemensamma mönster.

Fördelen med sekvensanalys är att metoden möjliggör en mer ingående analys av karriärval eftersom den inte bara redogör för förekomsten av en enda händelse utan ser till alla olika steg (det vill säga olika typer av aktiviteter man kan ha), i vilken sekvens de har tagits, och hur länge man har varit på varje steg. Sekvensanalys behandlar kombinationen av olika steg som en unik observation för en individ. Således kan de steg som olika individer tar innan de får en anställning i detaljhandeln eller partihandeln se mycket olika ut för olika grupper av individer och behandlas i en sekvensanalys på olika sätt även om resultatet, dvs. sysselsättning inom detalj- och partihandeln är densamma.

I ett första steg i sekvensanalysen måste man definiera de olika stegen en individ kan ha inom sin karriär. Inom detta projekt har vi valt att definiera 14 olika steg eller karriärmöjligheter, de presenteras i nästa tabell. Som tabellen visar försöker vi vara så inkluderande som möjligt och fånga de steg som man vanligtvis tar och som vi kan fånga med hjälp av registerdata.

Tabell 1. Översikt över de olika steg en individ kan ha i sin karriär.

Variabler	Förklaring
Studera, övrigt ^a	Detta identifierar individer mellan 16–74 år som är engagerade i någon form av studier (alla nivåer ingår)
Handelsgymnasium ^a	Individer som har valt att specialisera sig inom detaljhandeln på gymnasie-nivå
Studera, partihandeln ^a	Individer som studerar en utbildning som är relaterad till partihandeln
Studera, detaljhandeln ^a	Individer som studerar en utbildning som är relaterad till detaljhandeln
Anställd, övriga sektorer ^a	Anställd av ett företag (alla andra sektorer förutom parti- eller detalj-handeln)
Anställd, partihandeln ^a	Anställd av ett företag inom partihandeln
Anställd, detaljhandeln ^a	Anställd av ett företag inom detaljhandeln
Företagare	Individ som har startat eller ansvarar för ett eget företag
Arbetslös	Individ som är registrerad som arbetslös
Inaktiv	Individer som inte är registrerade som arbetslösa eller studerar men är i arbetsför ålder
Pensionerad	Individer som har beslutat att gå i pension (i Sverige finns det ingen fast pensionsålder)
Död	En individ som har dött
Föräldraledig	En individ som är föräldraledig
Annat	Övriga alternativ

^aMöjligheten finns att individen är föräldraledig på deltid.

5. Karriärvägar hos samtliga individer som har arbetat inom detalj- eller parti-handeln

När man har definierat dessa olika steg för samtliga individer, där vi i detta projekt har med alla personer som har arbetat minst ett år inom antingen parti- eller detaljhandeln och man finns med under fem år, kan man börja ta fram deskriptiv statistik gällande olika karriärvägar. Anledningen till att vi endast tar med individer som finns med fem år eller mer är att vi på detta sätt enklare ser en karriär och en utveckling hos en individ. Att ha med färre år gör det svårt att se några mönster. En annan anledning är att vår data sträcker sig från individer som är 16 år där man sällan vid 16 års ålder har en utstakad karriär.

Följande tabell visar de vanligaste karriärerna för samtliga individer som någon gång har arbetat inom detalj- eller parti-handeln. Vi kommer i ett senare skede dela upp individer baserat på detalj- och parti-handel och även på olika egenskaper såsom skillnader mellan män-kvinnor, individer med låg-hög utbildning, samt individer som är födda i Sverige och individer födda i andra länder. De vanligaste karriärerna baseras på hur många individer som delar exakt samma karriär, där är det viktigt i vilken ordning man tar de olika stegen men även hur länge (hur många år) man befann sig på de olika stegen. Här mäter vi det i antal år och det visas i tabellen inom parenteserna. Vi följer individerna från 1990 till 2018 vilket innebär att vi har information för 29 år.

Tabellen visar att vanliga karriärer är att ha arbetat samtliga år inom antingen detalj- eller partihandeln. Det är även vanligt att först studera i fyra år (där vi i detta skeende ännu inte skiljer på vilken typ av utbildning det vill säga på vilken nivå de läser, där det är rimligt att vi fångar upp många individer som studerar på gymnasienivå) för att sedan arbeta inom antingen detalj- eller partihandeln.

Tabell 2. De 10 vanligaste karriärer för personer som har jobbat minst ett år inom antingen detalj- eller partihandeln, 1990 till 2018.

Ordning	Karriär (antal år inom parentes)	Frekvens	Procent	Summering
1	Anställd, detaljhandeln (29)	9 610	24.94	24.94
2	Studera, övrigt (4); Anställd, detaljhandeln (1)	8 736	22.67	47.60
3	Anställd, partihandeln (29)	6 397	16.60	64.20
4	Studera, övrigt (4); Anställd, detaljhandeln (2)	4 142	10.75	74.95
5	Studera, övrigt (4); Anställd, detaljhandeln (3)	2 163	5.61	80.56
6	Studera, övrigt (4); Anställd, detaljhandeln (1); Studera, övrigt (1)	1 597	4.44	84.71
7	Studera, övrigt (4); Anställd, detaljhandeln (1); Anställd, övriga sektorer (1)	1 590	4.13	88.83
8	Studera, övrigt (4); Anställd, övriga sektorer (1); Anställd, detaljhandeln (1)	1 496	3.88	92.71
9	Studera, övrigt (4); Anställd, partihandeln (1)	1 425	3.70	96.41
10	Anställd, partihandeln (1); Anställd, övriga sektorer (28);	1 383	3.59	100
Summering		68 539	100	

För att få en bättre förståelse för vilka steg man tar inom sin karriär visar följande tabell de tio vanligaste karriärvägarna för individer som har arbetat minst ett år inom detalj- eller parti-handeln. Här bortser vi från hur många år man spenderade på respektive steg utan ser bara till i vilken ordning de olika stegen kom i. Tabellen visar att det är vanligt att man först studerar för att sedan hamna inom detaljhandeln, och sedan även fortsätta till andra sektorer. Inom partihandeln tenderar många individer byta till partihandeln från att ha arbetat inom andra sektorer för att sedan byta bransch igen.

Tabell 3. De 10 vanligaste karriärvägarna för individer som har jobbat minst ett år inom antingen detalj eller partihandeln, 1990 till 2018.

Ordning	Sekvens	Frekvens	Procent	Summering
1	Studera, övrigt; Anställd, detaljhandeln	33 136	20.31	20.31
2	Anställd, övriga sektorer; Anställd, partihandeln; Anställd, övriga sektorer	23 021	14.11	34.41
3	Studera, övrigt; Anställd, detaljhandeln; Anställd, övriga sektorer	16 277	9.97	44.39
4	Studera, övrigt; Anställd, detaljhandeln; Studera, övrigt; Anställd, övriga sektorer	16 176	9.91	54.30
5	Studera, övrigt; Anställd, övriga sektorer; Anställd, detaljhandeln;	13 709	8.40	62.70
6	Studera, övrigt; Anställd, detaljhandeln; Studera, övrigt;	13 410	8.22	70.92
7	Anställd, detaljhandeln; Anställd, övriga sektorer; Pensionerad	12 717	7.79	78.71
8	Anställd, partihandeln; Anställd, övriga sektorer	12 652	7.75	86.46
9	Anställd, partihandeln; Anställd, övriga sektorer	11 842	7.26	93.72
10	Anställd, partihandeln	10 251	6.28	100
Summering		163 291	100	

Följande tabell redogör för beskrivande statistik för olika mått inom sekvensanalys. Tabellen visar att i genomsnitt kan vi följa individer över 23 år och där individer i genomsnitt arbetar inom detaljhandeln i lite över tre år vilket är något högre än för partihandeln som ligger på knappt under tre år. Detta visar på att många individer endast jobbar få år inom dessa branscher innan man beslutar sig för att fortsätta sin karriär inom andra områden eller aktiviteter (såsom att studera). I genomsnitt har individer erfarenhet av fyra olika steg (utav maximalt 14 som beskrivs i tabell 1).

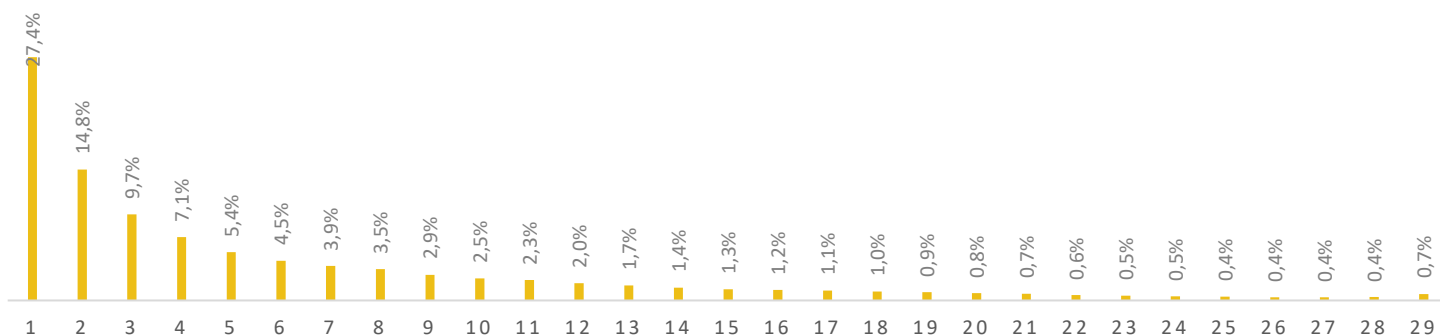
Tabell 4. Deskriptiv statistik för sekvenser för de individer som har jobbat minst ett år inom antingen detalj eller partihandeln, 1990 till 2018.

Variabel	Medelvärde	Standardavvikelse	Min	Max
Längd av sekvens	23.575	7.410	5	29
Längd av sekvens (detaljhandel)	3.386	5.620	0	29
Längd av sekvens (partihandel)	2.936	5.306	0	29
Antal olika status (enligt tabell 1) i en sekvens	4.189	1.422	1	11

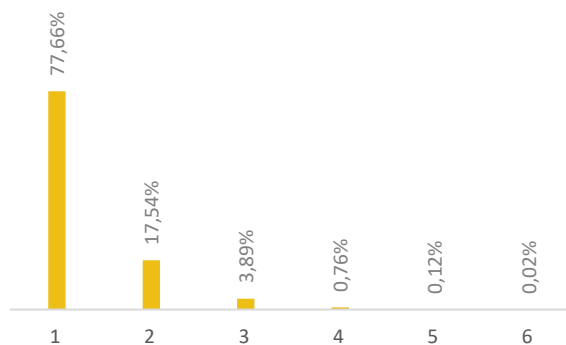
6. Karriärvägar inom Partihandeln

För att få en bättre förståelse för de individuella branscherna och för att fånga de olika förutsättningar det finns inom respektive bransch fokuserar vi här endast på individer som arbetar

inom partihandeln. Vi börjar med att få en förståelse för hur länge man arbetar inom branschen genom att visa fördelning givet hur många år man har arbetat inom branschen. Figuren visar att det finns en stor andel som endast jobbar ett år inom partihandeln, 27,4 procent. Om man ser till andelen som har arbetat mindre än tre år ser vi att nästan hälften av alla (49,3 procent) högst jobbar tre år. Intressant att notera är att det sker en ökning i andelen anställda som har arbetat hela perioden inom branschen, det vill säga 29 år. Genom att se till hur många episoder man arbetar inom partihandeln kan vi även följa hur individer byter branscher, presenterat i figur 1. Om man har arbetat en episod inom en bransch innebär det att man endast har en sammanhållen sekvens som kan variera i antal år men man byter inte från branschen för att sedan återvända (vilket hade inneburit att man hade genomfört två episoder inom partihandeln. Figur 2 visar att över tre-fjärde delar av alla endast jobbar en episod inom partihandeln och cirka 95 procent har arbetat högst två episoder.



Figur 1. Fördelningen andel anställda inom partihandeln givet hur många år de har arbetat totalt inom branschen.



Figur 2. Antal episoder anställda har arbetat inom partihandeln.

I följande tabell redovisas de karriärer som återfinns för individer som har arbetat minst ett år inom partihandeln (i nästa avsnitt redovisas samma information för detaljhandeln). Vi tar i denna tabell hänsyn till i vilken ordning de olika stegen har tagits och hur länge man har befunnits sig på respektive steg. Tabellen visar att den absolut vanligaste karriären inom partihandeln är att vara anställd inom branschen i 29 år, det är cirka 6 400 individer som delar denna karriär. Procenten visar att cirka 43 procent, *bland de tio vanligaste karriärerna*, delar denna karriär. Det är med andra ord inte 43 procent av alla inom branschen. Urvalet utgörs av 873,702 observationer som visar de individer någon gång har arbetat inom partihandeln minst ett år och som finns med fem år, vilket

visar att endast 0.7 procent har denna karriär (detta speglas även i figur 1). Antal observationer är givetvis större än antalet individer då samma individ kan vara med flera gånger.

Andra mönster som framkommer är att många individer går från att arbeta inom partihandeln till att arbeta inom andra sektorer. Relaterat till antal år man arbetar inom de olika sektorerna så tenderar man att arbeta kortare tid inom partihandeln jämfört med andra övriga sektorer. Viktigt att notera är att övriga sektorer fångar alla andra sektorer och man kan givetvis byta bransch flera gånger (utöver partihandeln) men att dessa byten inte fångas upp av statistiken.

Tabell 5. De 10 vanligaste karriärerna för individer som har jobbat minst ett år inom partihandel, 1990 till 2018.

Ordning	Karriär (antal år inom parentes)	Frekvens	Procent	Summering
1	Anställd, partihandeln (29)	6 397	43.78	43.78
2	Studera, övrigt (4); Anställd, partihandeln (1)	1 425	9.75	53.53
3	Anställd, partihandeln (1); Anställd, övriga sektorer (28)	1 383	9.46	63.00
4	Anställd, partihandeln (2); Anställd, övriga sektorer (27)	1 259	8.62	71.61
5	Anställd, partihandeln (4); Anställd, övriga sektorer (25)	769	5.26	76.88
6	Anställd, partihandeln (3); Anställd, övriga sektorer (26)	758	5.19	82.06
7	Anställd, partihandeln (8); Anställd, övriga sektorer (21)	701	4.80	86.86
8	Anställd, partihandeln (5); Anställd, övriga sektorer (24)	677	4.63	91.49
9	Anställd, övriga sektorer (27); Anställd, partihandeln (2)	622	4.26	95.75
10	Anställd, partihandeln (7); Anställd, övriga sektorer (22)	621	4.25	100
Summering		14 612	100	

På samma sätt som innan redovisar vi även vilka steg man tar och vilken ordning dessa kommer i utan att se till längden i antal år som man spenderar inom respektive steg, detta fångar en individs karriärväg. En *karriär* baseras på hur länge och ordning på olika steg medans en *karriärväg* baseras endast på vilken ordning de olika stegen kommer i. Den mest förekommande karriärvägen för individer inom partihandeln är att ha varit anställd inom andra sektorer och byta till partihandeln för att sedan fortsätta sin karriär inom andra sektorer. Tabellen visar även att många individer byter mellan olika sektorer.

Tabell 6. De 10 vanligaste karriärvägarna för individer som har jobbat minst ett år inom partihandeln, 1990 till 2018.

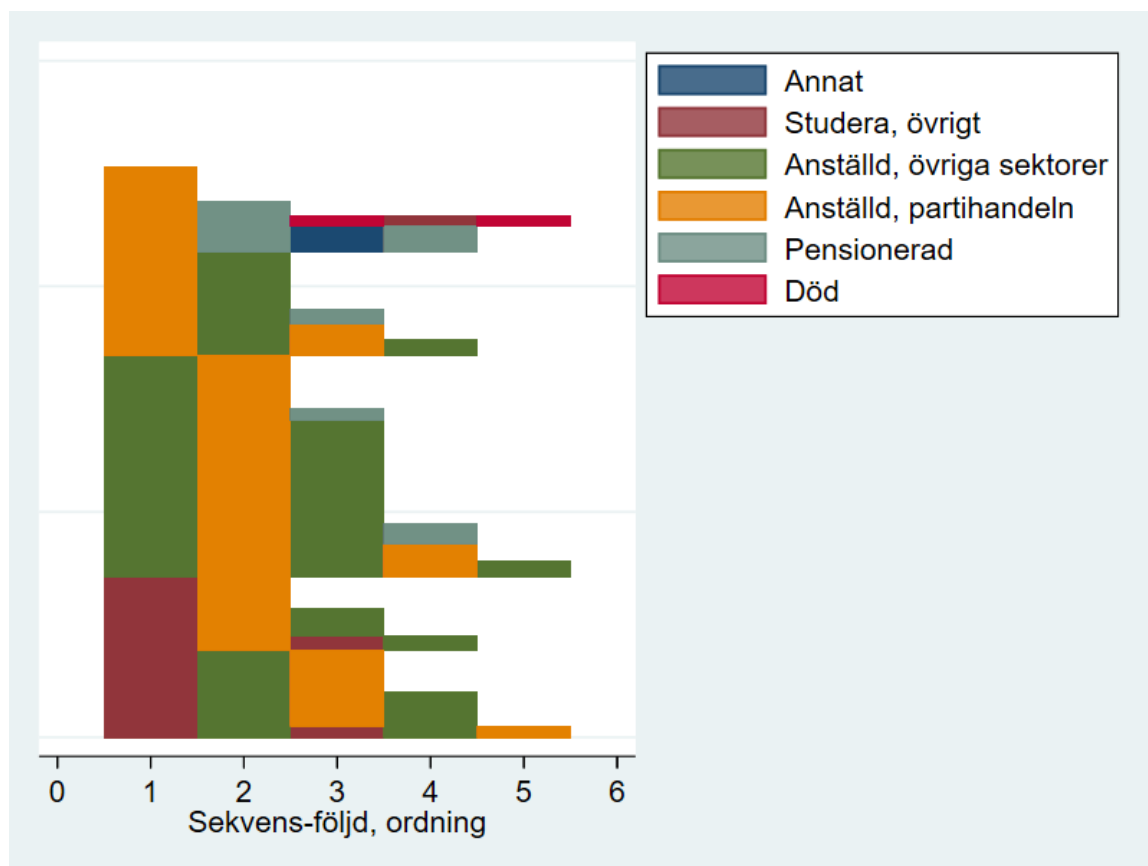
Ordning	Karriärväg	Frekvens	Procent	Summering
1	Anställd, övriga sektorer; Anställd, partihandeln; Anställd, övriga sektorer	23 021	24.06	24.06
2	Anställd, partihandeln; Anställd, övriga sektorer	12 652	13.23	37.29
3	Anställd, övriga sektorer; Anställd, partihandeln	11 842	12.38	49.67
4	Studera, övrigt; Anställd, övriga sektorer; Anställd, partihandeln	9 463	9.89	59.56
5	Anställd, partihandeln	7 729	8.08	67.64
6	Studera, övrigt; Anställd, övriga sektorer; Anställd, partihandeln; Anställd, övriga sektorer	7 370	7.70	73.53
7	Studera, övrigt; Anställd, partihandeln	7 167	7.49	82.84
8	Studera, övrigt; Anställd, partihandeln; Anställd, övriga sektorer	6 128	6.41	89.24
9	Anställd, partihandeln; Pensionerad	5 815	6.08	95.32
10	Anställd, övriga sektorer; Anställd, partihandeln; Anställd, övriga sektorer; Pensionerad	4 475	4.68	100
Summering		95 662	100	

För att få en ökad förståelse för hur länge individer inom partihandeln jobbar inom olika branscher visar följande tabell beskrivande statistik. Tabellen visar att många individer som vi fångar har en lång karriär där de i genomsnitt finns med under 25 steg/år. Vi ser att individer som har jobbat minst ett år inom branschen och som finns med i minst fem år i den statistik vi har, har i genomsnitt arbetat inom partihandeln i cirka sex år. I genomsnitt har individer arbetat inom andra sektorer i högre utsträckning där snittet är lite över tio år. Detta visar återigen på den problematik som ofta finns inom partihandeln där individer tenderar att stanna en kortare tid inom partihandeln jämfört med andra sektorer. Vi har även valt att se hur länge individer inom partihandeln jobbar inom detaljhandeln där genomsnittet ligger på cirka ett år. Det finns med andra ord inte något större utbyte mellan dessa sektorer.

Tabell 7. Deskriptiv statistik för sekvenser för de individer som har jobbat minst ett år inom partihandeln, 1990 till 2018.

Variabel	Medelvärde	Standardavvikelse	Min	Max
Längd av sekvens	25.273	6.253	5	29
Längd av sekvens (partihandel)	5.888	6.252	0	29
Längd av sekvens (detaljhandel)	1.152	3.288	0	28
Längd av sekvens (övriga sektorer)	10.214	8.241	0	28
Antal olika status (enligt tabell 1) i en sekvens	4.310	1.462	1	11

De olika karriärvägarna illustreras även i följande figur, där de 20 vanligaste karriärvägarna visas för anställda inom partihandeln. I figuren visas vilka de vanligaste stegen/sekvenserna är och inte hur många år man befann sig på varje steg.



Figur 3. De 20 vanligaste sekvensföljderna av olika typer av arbetsmarknadserfarenhet för anställda inom partihandeln.

6.1 Skillnader mellan män och kvinnor

För att undersöka skillnader i karriärvägar baserat på medfödda egenskaper (såsom kön och vart man är född) samt baserat på olika utbildningsnivåer, skiljer vi i kommande avsnitt på karriärvägar för män/kvinnor, individer födda i Sverige/utlandet, samt individer med hög/låg utbildning (hög utbildning definieras som de med minst tre år av utbildning på högskola/universitet).

Följande tabell visar de fem vanligaste karriärerna (där vi tar hänsyn till hur många år man tillbringade på varje steg) samt de fem vanligaste karriärvägarna för män respektive kvinnor. Siffrorna är baserat på 299 683 observationer för kvinnor samt 574 098 observationer män. Urvalet ger en indikation på den könsfördelning som finns inom partihandeln som ofta domineras av män. I detta urval utgör kvinnor cirka 35 procent av alla observationer vilket är den övergripande andelen för sektorn som stort, det kan även finnas ytterligare skillnader mellan olika delar av sektorn och mellan olika företag.

Tabellen visar att både kvinnor och män delar den vanligaste karriären att under hela perioden ha arbetat inom partihandeln. Tabellen visar att bland de fem vanligaste karriärerna så utgör denna karriär (arbetet 29 år inom branschen) cirka 60 procent av männen och knappt 50 procent för kvinnorna. Detta är dock urvalet av de individer som följer några av de fem vanligaste karriärerna. Om man ser till samtliga i partihandeln så är det endast 0.41 procent av alla kvinnor i vårt urval som har jobbat hela sin karriär (29 år) inom partihandeln och motsvarande siffra för män är 0.90

procent. Det finns även skillnader mellan de vanligaste karriärerna mellan de som delas av män och de som delas av kvinnor. För män tenderar man att vara anställd inom partihandeln för att sedan bli anställd inom övriga sektorer och man tenderar att vara anställd inom partihandeln längre perioder. För kvinnor är det däremot vanligare att komma från studier för att sedan arbeta inom partihandeln. Det är dock även vanligt för kvinnor att fortsätta till andra sektorer efter att ha jobbat en kortare tid inom partihandeln. Att kvinnor tenderar att jobba kortare tid inom partihandeln kan även ses i att 30.56 procent av alla kvinnor endast jobbar ett år inom partihandeln och 55.96 procent stannar högst tre år. För män visar det att 25.77 procent jobbar ett år och 49.77 jobbar högst tre år inom partihandeln.

Gällande de olika karriärvägarna (ej sett till hur många år man spenderar på varje steg utan endast ordningen) finns det inga markanta skillnader mellan män och kvinnor.

Tabell 8. De fem vanligaste karriärerna samt karriärvägar uppdelat på män (M) och kvinnor (K). Informationen är baserat på de som har jobbat minst ett år inom partihandeln mellan 1990 och 2018.

	Karriär (antal år inom parentes)		Frekvens		Procent		Summering	
	Män (M)	Kvinnor (K)	M	K	M	K	M	K
1	Anställd, partihandeln (29)	Anställd, partihandeln (29)	5 164	1 233	60.12	46.42	60.12	46.42
2	Anställd, partihandeln (2); Anställd, övriga sektorer (27)	Studera, övrigt (4); Anställd, partihandeln (1)	940	492	10.94	18.52	71.06	64.95
3	Anställd, partihandeln (1); Anställd, övriga sektorer (28)	Anställd, partihandeln (1); Anställd, övriga sektorer (28)	938	445	10.92	16.75	81.98	81.70
4	Studera, övrigt (4); Anställd, partihandeln (1)	Anställd, partihandeln (2); Anställd, övriga sektorer (27)	932	319	10.85	12.01	92.83	93.71
5	Anställd, partihandeln (4); Anställd, övriga sektorer (25)	Anställd, partihandeln (3); Anställd, övriga sektorer (26)	616	167	7.17	6.29	100	100
Summering			8 590	2 656	100	100		
	Karriärväg		Frekvens		Procent		Summering	
	Män (M)	Kvinnor (K)	M	K	M	K	M	K
1	Anställd, övriga sektorer; Anställd, partihandeln; Anställd, övriga sektorer	Anställd, övriga sektorer; Anställd, partihandeln; Anställd, övriga sektorer	18 960	5 111	34.48	31.73	34.48	31.73
2	Anställd, partihandeln; Anställd, övriga sektorer	Anställd, partihandeln; Anställd, övriga sektorer	10 645	3 092	19.36	19.20	53.83	50.93
3	Anställd, övriga sektorer;	Anställd, partihandeln; Pensionerad	10 036	2 755	18.25	17.10	72.08	68.03

	Anställd, partihandeln								
4	Anställd, partihandeln	Anställd, övriga sektorer; Anställd, partihandeln	8 288	2 731	15.07	16.95	87.15	84.98	
5	Studera, övrigt; Anställd, övriga sektorer; Anställd, partihandeln	Studera, övrigt; Anställd, övriga sektorer; Anställd, partihandeln	7 065	2 419	12.85	15.02	100	100	
	Summering		54 994	16 108	100	100			

6.2 Skillnader mellan individer födda i Sverige och i andra länder

Följande tabell visar motsvarande information som innan för individer som är födda i Sverige respektive i andra länder. På detta sätt försöker vi urskilja om karriärer och karriärvägar skiljer sig åt beroende på vilken bakgrund man har, det vill säga vilket land man är född i. Vi inser att det finns en stor heterogenitet baserat på vilket land man är född i och denna analys bör därför ses i ljuset av detta och som ett första steg. Vi ser att det behövs mycket mer forskning inom detta område där man urskiljer olika karriärer och karriärvägar baserat på vart man kommer från. Det kan även finnas behov att se till hur karriärvägar skiljer sig åt beroende på om man är första eller andra generationen invandrare i Sverige, samt i vilken typ av region man bor i. Viktigt att notera är att man måste ha funnits registrerad minst fem år för att vara med i vårt urval vilket innebär att individer som nyligen har kommit till Sverige inte finns med. Begränsningen med fem år har gjorts för att man ska kunna få fram en karriärväg och en karriär då detta tar ett antal år.

Skillnaden mellan grupperna syns inte minst på antal individer som finns med i varje grupp där individer födda i Sverige utgör 736 208 observationer och motsvarande siffra för individer födda i andra länder är 137 494 observationer. Sett till de vanligaste karriärerna ser vi tydliga skillnader. Bland individer födda i Sverige är den vanligaste karriären att man har varit anställd under en lång period (29 år), följt av karriärer där man antingen har studerat eller fortsatt sin anställning inom andra sektorer. För individer födda i andra länder ser vi en större stelhet på arbetsmarknaden då fyra av fem karriärer innebär att man har arbetat olika många år inom partihandeln. Detta kan spegla färre alternativ på den svenska arbetsmarknaden för individer med utländsk bakgrund och att man då lättare "fastnar" inom ett företag eller inom en bransch. Detta visar sig även i den beskrivande statistiken hur länge man har arbetat inom branschen där de som är födda utanför Sveriges gränser observerar vi att 31.23 procent jobbar inom partihandeln i ett år och 58.02 procent jobbar högst tre år inom sektorn. För de som är födda i Sverige ser vi att 26.70 procent jobbar enbart ett år och 50.74 procent jobbar högst tre år inom partihandeln. Vi ser även en större andel av utlandsfödda som enbart jobbar en episod inom partihandeln (80.05 procent jämfört med 77.21 procent för individer födda i Sverige).

Liknande mönster återspeglas i de olika karriärvägarna dessa två grupper har där individer födda i Sverige tenderar att ha en större flexibilitet i sina karriärvägar.

Tabell 9. De fem vanligaste karriärerna samt karriärvägar uppdelat på individer som är födda i Sverige (S) och individer som är födda utanför Sverige (UL). Informationen är baserat på de som har jobbat minst ett år inom partihandeln mellan 1990 och 2018.

	Karriär (antal år inom parentes)		Frekvens		Procent		Summering	
	Födda i Sverige (S)	Födda i andra länder (UL)	S	UL	S	UL	S	UL
1	Anställd, partihandeln (29)	Anställd, partihandeln (5)	6 105	297	57.52	30.03	57.52	30.03
2	Studera, övrigt (4); Anställd, partihandeln (1)	Anställd, partihandeln (29)	1 308	292	12.32	29.52	69.85	59.56
3	Anställd, partihandeln (1); Anställd, övriga sektorer (28)	Anställd, partihandeln (6)	1 288	167	12.14	16.89	81.98	76.44
4	Anställd, partihandeln (2); Anställd, övriga sektorer (27)	Studera, övrigt (4); Anställd, partihandeln (1)	1 177	117	11.09	11.83	93.07	88.27
5	Anställd, partihandeln (4); Anställd, övriga sektorer (25)	Anställd, partihandeln (7)	735	116	6.93	11.73	100	100
Summering			10 613	998	100	100		
	Karriärväg		Frekvens		Procent		Summering	
	Födda i Sverige (S)	Födda i andra länder (UL)	S	UL	S	UL	S	UL
1	Anställd, övriga sektorer; Anställd, partihandeln; Anställd, övriga sektorer	Anställd, övriga sektorer; Anställd, partihandeln; Anställd, övriga sektorer	20 414	2 607	36.07	30.30	36.07	30.30
2	Anställd, partihandeln; Anställd, övriga sektorer	Anställd, övriga sektorer; Anställd, partihandeln	10 965	1 879	19.37	21.84	55.45	52.14
3	Anställd, övriga sektorer; Anställd, partihandeln	Anställd, partihandeln; Anställd, övriga sektorer	9 963	1 687	17.60	19.61	73.05	71.75
4	Studera, övrigt; Anställd, övriga sektorer; Anställd, partihandeln	Anställd, partihandeln	8 518	1 421	15.05	16.52	88.10	88.27
5	Studera, övrigt; Anställd, övriga sektorer; Anställd, partihandeln;	Studera, övrigt; Anställd, partihandeln	6 734	1 009	11.90	11.73	100	100

Anställd, övriga sektorer				
Summering	56 594	8 603	100	100

6.3 Skillnader mellan individer med hög respektive låg utbildning

I de tidigare sektionerna där vi skiljer på olika grupper av individer har vi utgått från egenskaper som man föds med, och därför per definition är svåra att förändra. Man kan inte välja sitt kön och inte heller i vilket land man är född. En faktor som man däremot kan välja är vilken utbildning man vill skaffa sig (givet sina kunskaper och färdigheter). Vi är fullt medvetna om att den socioekonomiska bakgrunden påverkar valet och möjligheterna till fortsatta studier. Vi skiljer på individer med högre utbildningen definierat som tre år eller mer på högskola eller universitet. Tre år utgör normalt det som krävs för en kandidatutbildning och valdes därför som tröskelvärde. De som har minst tre år på högskola eller universitet utgör en större grupp (551 516 observationer) jämfört med de individer som har en lägre utbildning (322 186 observationer). Detta kan vid första anblicken verka förvånande då man tenderar att se på partihandeln som en sektor med lägre utbildning. Viktigt att komma ihåg är att denna statistik är baserad på alla individer som någon gång har jobbat inom partihandeln och som någon gång under vår period har förskaffat sig en högre utbildning. Sverige är ett land med en generell sett hög utbildningsnivå där många studerar på högskola/universitet.

Karriärerna för individer med högre respektive lägre utbildning ser till stor del lika ut. Det som skiljer dem åt är att individer med högre utbildning har mer inslag av att de studerar vilket inte är förvånande baserat på vår indelning. Där vi ser en skillnad, är hur länge man tenderar att arbeta inom branschen då individer med högre utbildning har enbart 29.39 procent jobbat ett år inom partihandeln och inom tre år har 54.89 procent lämnat partihandeln. För de med lägre utbildning är det en lägre andel som enbart har arbetat ett år (24.04 procent) och 46.75 procent har jobbar mindre än tre år inom partihandeln. Detta är mönster som ofta framhålls gällande partihandeln då det är en sektor med en lägre utbildningsnivå jämfört med andra sektorer.

Vi ser samma mönster, dock ännu tydligare för de olika karriärvägarna som individer med högre respektive lägre utbildning har, där är det tydligt att individer med högre utbildning tenderar att studera mer.

Tabell 10. De fem vanligaste karriärerna samt karriärvägar uppdelat på utbildningsnivå (högskoleutbildning (minst tre år) och lägre än tre år på högskola/universitet). Informationen är baserat på de som har jobbat minst ett år inom partihandeln mellan 1990 och 2018.

	Karriär (antal år inom parentes)		Frekvens		Procent		Summering	
	Lägre utbildning (LU)	Högre utbildning* (HU)	LU	HU	LU	HU	LU	HU
1	Anställd, partihandeln (29)	Anställd, partihandeln (29)	3 946	2 451	64.11	43.18	64.11	43.18
2	Anställd, partihandeln (1); Anställd, övriga sektorer (28)	Studera, övrigt (4); Anställd, partihandeln (1)	737	1 408	11.97	24.81	76.08	67.99
3	Anställd, partihandeln (2); Anställd, övriga sektorer (27)	Anställd, partihandeln (1); Anställd, övriga sektorer (28)	646	646	10.50	11.38	86.58	79.37
4	Anställd, partihandeln (4); Anställd, övriga sektorer (25)	Anställd, partihandeln (2); Anställd, övriga sektorer (27)	417	613	6.77	10.80	93.35	90.17
5	Anställd, partihandeln (3); Anställd, övriga sektorer (26)	Studera, övrigt (4); Anställd, partihandeln (2)	409	558	6.65	9.83	100	100
Summering			6 155	5 676	100	100		
	Karriärväg		Frekvens		Procent		Summering	
	Lägre utbildning (LU)	Högre utbildning* (HU)	LU	HU	LU	HU	LU	HU
1	Anställd, övriga sektorer; Anställd, partihandeln; Anställd, övriga sektorer	Anställd, övriga sektorer; Anställd, partihandeln; Anställd, övriga sektorer	12 407	10 614	36.76	27.25	36.76	27.25
2	Anställd, övriga sektorer; Anställd, partihandeln	Studera, övrigt; Anställd, övriga sektorer; Anställd, partihandeln	6 617	8 745	19.61	22.45	56.37	49.70
3	Anställd, partihandeln; Anställd, övriga sektorer	Studera, övrigt; Anställd, partihandeln	6 360	6 780	18.85	17.40	75.21	67.10
4	Anställd, partihandeln; Pensionerad	Studera, övrigt; Anställd, övriga sektorer; Anställd, partihandeln; Anställd, övriga sektorer	4 238	6 254	12.56	16.75	87.77	83.85
5	Anställd, partihandeln	Anställd, partihandeln;	4 127	6 292	12.23	16.15	100	100

	Anställd, övriga sektorer			
Summering	33 749	38 955	100	100

*Definierat som tre eller mer utbildning på högskola/universitet

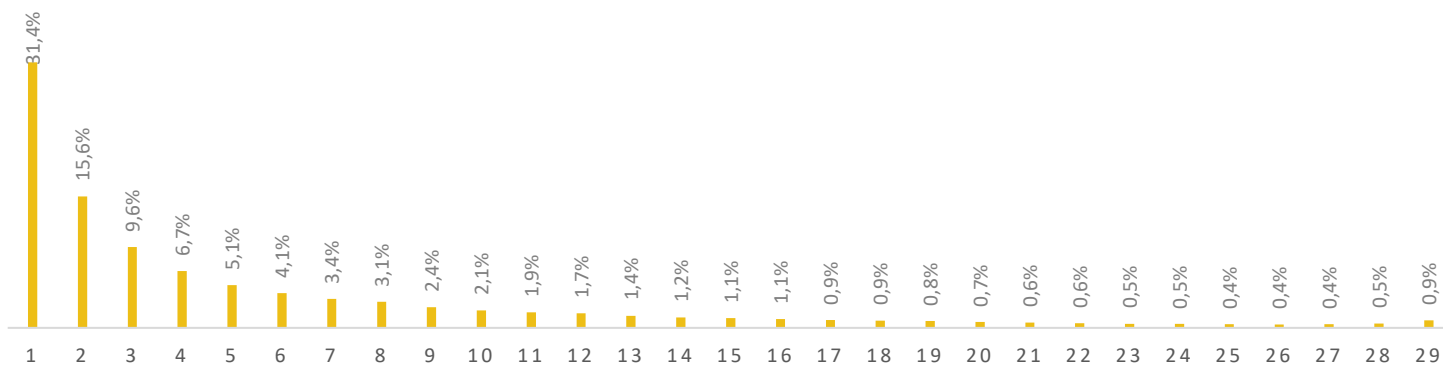
6.4 Slutsats partihandel

De slutsatser som vi kan dra gällande partihandeln baserat på den första sekvensanalysen är följande.

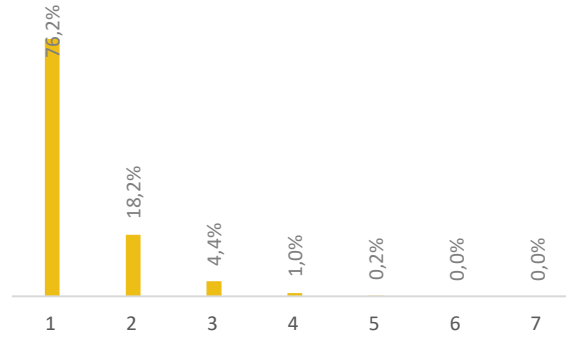
- Den vanligaste karriären är att ha arbetat 29 år inom branschen, dessa utgör 0.7 procent av alla som arbetar inom partihandeln (cirka 6 400 individer).
- Många går från att arbeta inom partihandeln till att hitta jobb inom andra sektorer.
- Kvinnor är underrepresenterade inom partihandeln, tenderar att jobba kortare tid inom branschen och har andra karriärvägar än män.
- Individer med utländsk bakgrund tenderar att stanna inom partihandeln och arbetar hela sina karriärer inom branschen. Individer födda i Sverige har en större flexibilitet och mer varierande karriärer och karriärvägar.
- Det som skiljer individer med lägre respektive högre utbildning är, inte förvånande, att individer med högre utbildning har mer inslag av studier i sina karriärer och karriärvägar.

7. Karriärvägar inom Detaljhandeln

Detta avsnitt visar samma information som tidigare avsnitt men specifikt för detaljhandel. Vi följer samma logik och upplägg som tidigare och börjar med den generella bilden för att sedan analysera skillnader mellan olika grupper av individer baserat på kön, utländsk bakgrund, samt utbildningsnivå. Den första figuren visar fördelningen i antal år som anställda arbetar inom partihandeln. Figuren visar tydligt att en stor andel, nästan en tredjedel, endast arbetar ett år inom detaljhandeln. Inom tre år har hela 57 procent slutat. Detta återspeglas även i antalet episoder som man är inom detaljhandeln där tre-fjärdedelar endast jobbar en episod inom detaljhandeln. Har man slutat inom detaljhandeln för att till exempel arbeta inom andra sektorer eller studera så återvänder man inte till en anställning inom detaljhandeln (detta hade då inneburit två episoder). Andelen individer som arbetar olika episoder visas i figur 5. Även inom detaljhandeln ser vi ett svagt U-liknande mönster då det även finns en relativt stor andel individer som jobbar många eller alla år inom detaljhandeln.



Figur 4. Fördelningen andel anställda inom partihandeln givet hur många år de har arbetat totalt inom branschen.



Figur 5. Antal episoder anställda har arbetat inom detaljhandeln.

För att förstå hur det generellt sett ser ut i detaljhandeln visar följande tabell de tio vanligaste karriärerna för individer som arbetat minst ett år inom detaljhandeln och att man finns med under fem år i urvalet. Som tidigare nämnts definieras de olika karriärerna dels på vilka steg man tar men även hur många år man befann sig på respektive steg. Det totala urvalet utgörs av 1 075 079 observationer. Tabellen visar att den vanligaste karriären är den där man har arbetat hela perioden inom detaljhandeln. Dessa individer utgör cirka 30 procent av de tio vanligaste karriärvägarna, sett till hela urvalet utgör de knappt en procent (som visas i figur 4). Andra mönster som framträder är att många karriärer börjar med fyra år studier (ofta gymnasienivå) för att sedan fortsätta sin karriär inom detaljhandeln. Det finns även tecken på att man efter att ha arbetat inom detaljhandeln fortsätter att studera vidare eller börja arbeta inom andra branscher. Att detaljhandeln är en viktig bransch för att få sitt första jobb är dokumenterat och återspeglas med andra ord även här. Den fungerar även som en språngbräda till att fortsätta sin anställning inom andra branscher.

Återigen ser vi på mönster som pekar på den problematik som lyfts fram gällande detaljhandeln att det finns problem med att få anställda att stanna längre perioder.

Tabell 11. De 10 vanligaste karriärerna för individer som har jobbat minst ett år inom detaljhandel, 1990 till 2018.

Ordning	Karriär (antal år inom parentes)	Frekvens	Procent	Summering
1	Anställd, detaljhandeln (29)	9 310	29.08	29.08
2	Studera, övrigt (4); Anställd, detaljhandeln (1)	9 736	26.43	55.51
3	Studera, övrigt (4); Anställd, detaljhandeln (2)	4 142	12.53	68.05
4	Studera, övrigt (4); Anställd, detaljhandeln (3)	2 163	6.55	74.59
5	Studera, övrigt (4); Anställd, detaljhandeln (1); Studera, övrigt (1)	1 597	4.83	79.42
6	Studera, övrigt (4); Anställd, detaljhandeln (1); Anställd, övriga sektorer (1)	1 590	4.81	84.24
7	Studera, övrigt (4); Anställd, övriga sektorer (1); Anställd, detaljhandeln (1);	1 496	4.53	88.76
8	Studera, övrigt (4); Anställd, detaljhandeln (4)	1 358	4.11	92.87
9	Studera, övrigt (4); Anställd, detaljhandeln (5)	1 197	3.62	96.49
10	Studera, övrigt (5); Anställd, detaljhandeln (1)	1 159	3.51	100
Summering		33 048	100	

Följande tabell visar vilka olika karriärvägar som är vanliga för individer som har arbetat minst ett år inom detaljhandeln. För att få fram olika karriärvägar tar man i beräkningen med i vilken sekvensen de olika valen eller stegen har gått och ej hur länge man uppehöll sig på varje steg. Tabellen visar liknande mönster som tidigare påvisats att detaljhandeln fungerar som ett instegsjobb men även som en språngbräda till andra karriärval och karriärvägar.

Tabell 12. De 10 vanligaste stegen/sekvens som utgör en karriärväg för individer som har jobbat minst ett år inom detaljhandeln, 1990 till 2018.

Ordning	Sekvens	Frekvens	Procent	Summering
1	Studera, övrigt; Anställd, detaljhandeln	33 136	24.18	24.18
2	Studera, övrigt; Anställd, detaljhandeln; Anställd, övriga sektorer	16 277	11.88	36.05
3	Studera, övrigt; Anställd, detaljhandeln; Studera, övrigt; Anställd, övriga sektorer	16 176	11.80	47.85
4	Studera, övrigt; Anställd, övriga sektorer; Anställd, detaljhandeln	13 709	10.00	57.85
5	Studera, övrigt; Anställd, detaljhandeln;	13 410	9.78	67.64

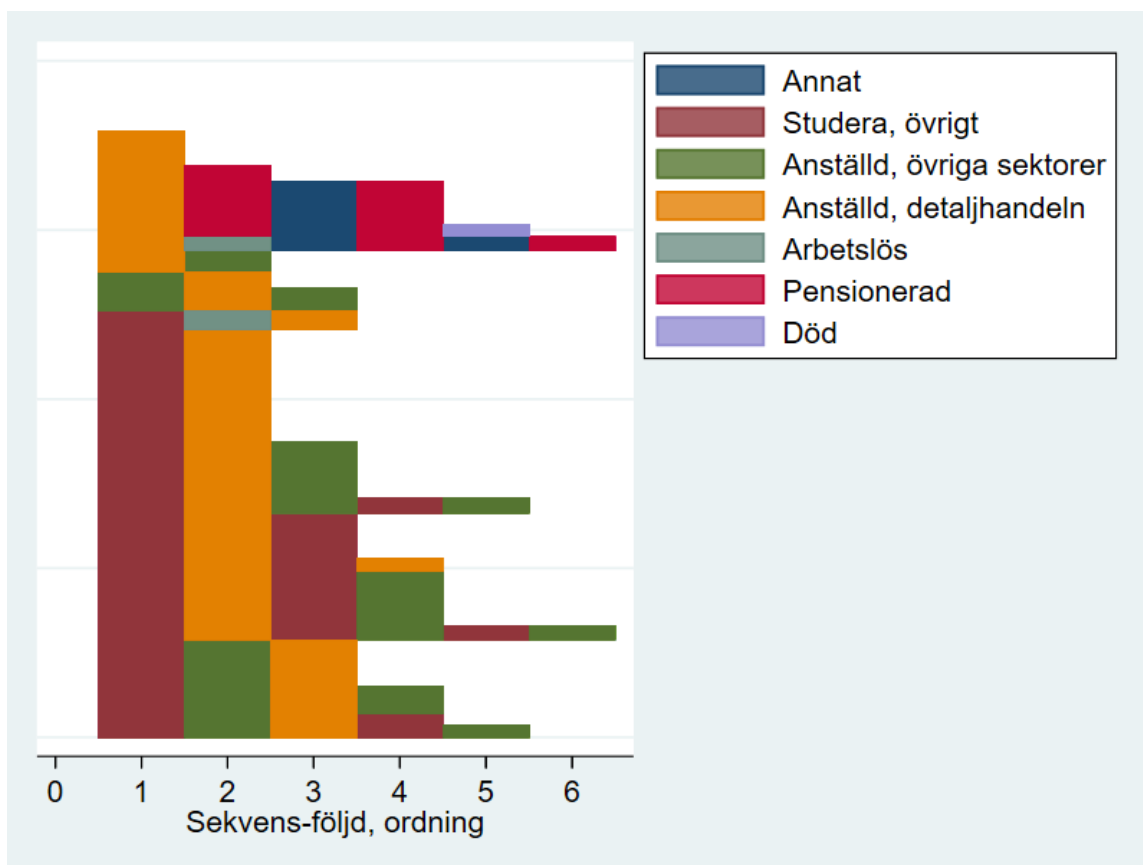
	Studera, övrigt			
6	Anställd, detaljhandeln; Pensionerad	12 717	9.28	76.92
7	Anställd, detaljhandeln	10 251	7.48	84.39
8	Studera, övrigt; Anställd, övriga sektorer; Anställd, detaljhandeln; Anställd, övriga sektorer	8 121	5.92	90.32
9	Anställd, övriga sektorer; Anställd, detaljhandeln; Anställd, övriga sektorer	6 808	4.97	95.29
10	Anställd, detaljhandeln; Anställd, övriga sektorer	6 461	4.71	100
Summering		137 066	100	

Följande tabell visar deskriptiv statistik över de olika karriärvägarna och de olika sekvenserna. Tabellen visar att det är många i vårt urval som har varit aktiva på arbetsmarknaden under en lång tid då medelvärdet är 22.5 perioder, tillika år. I genomsnitt så har individer arbetat inom detaljhandeln i fem år men det finns en stor variation som visar på den relativt stora standardavvikelsen. Som tidigare visats är det få som arbetar längre perioder både inom detalj och partihandeln och utbytet av arbetskraft mellan dessa sektorer tenderar att vara begränsade. Tabellen visar även att många som arbetar inom detaljhandeln har lång erfarenhet inom andra sektorer, vilket stärker den tidigare bilden att man som anställd inom detaljhandeln ofta fortsätter till att arbeta inom andra sektorer.

Tabell 13. Deskriptiv statistik för sekvenser för de individer som har jobbat minst ett år inom detaljhandeln, 1990 till 2018.

Variabel	Medelvärde	Standardavvikelse	Min	Max
Längd av sekvens	22.489	7.805	5	29
Längd av sekvens (detaljhandel)	5.519	6.302	0	28
Längd av sekvens (partihandel)	0.962	3.058	0	29
Längd av sekvens (övriga sektorer)	7.271	7.500	0	28
Antal olika status (enligt tabell 1) i en sekvens	4.259	1.434	1	11

För att även se de olika karriärvägarna grafiskt visas de 20 vanligaste i nästa figur, där vi inte ser hur länge man är på varje steg utan endast sekvensföljden och ordningen, det vill säga vilka olika karriärvägar som individer i detaljhandeln tar.



Figur 6. De 20 vanligaste sekvensföljderna av olika typer av arbetsmarknadserfarenhet för anställda inom detaljhandeln.

7.1 Skillnader mellan män och kvinnor

Det kan finnas skillnader mellan män och kvinnor inom detaljhandeln och för att tydliggöra om detta finns visar vi följande karriärvägar och karriärer för respektive män och kvinnor. På liknande sätt som partihandeln hade fler män än kvinnor visar även detaljhandeln upp en skev könsfördelning. I detta fall är kvinnor överrepresenterade där kvinnor utgör 664 499 observationer och 410 692 observationer tillhör män inom detaljhandeln. Den skeva könsfördelningen inom detaljhandeln är även observerad för andra länder än Sverige. Inom detaljhandeln finns det större likheter än skillnader baserat på vilka karriärer som dessa individer följer. Bland de fem vanligaste karriärerna så delas fyra av fem både av män och kvinnor och de skiljer sig endast åt i den femte vanligaste, där kvinnor tenderar att börja studera igen efter att ha först studerat för att sedan arbeta inom detaljhandeln och män i större utsträckning söker anställning i andra sektorer. Tydligt för både män och kvinnor är att den vanligaste karriären är att antingen arbeta hela perioden (29 år) inom detaljhandeln eller att gå från att studera till att börja arbeta inom branschen.

Det uppstår en tydligare skillnad i hur länge man arbetar inom branschen. Utav de kvinnor som jobbar inom detaljhandeln har 30.25 procent endast jobbat ett år inom branschen och 54.89 procent har högst jobbat tre år. Motsvarande siffra för män är 33.33 procent som endast jobbat ett år och 59.22 procent jobbat högst tre år inom detaljhandeln. Män tenderar med andra ord att spendera kortare perioder inom detaljhandeln. Detta skildras även i antal episoder man arbetar inom

detaljhandeln där det är fler män som endast jobbar en episod inom detaljhandeln (80.26 procent jämfört med 73.60 procent för kvinnor).

För de olika karriärvägarna som män och kvinnor tar ser vi även här samma mönster som innan.

Tabell 14. De fem vanligaste karriärerna samt karriärvägar uppdelat på män (M) och kvinnor (K). Informationen är baserat på de som har jobbat minst ett år inom detaljhandeln mellan 1990 och 2018.

	Karriär (antal år inom parentes)		Frekvens		Procent		Summering	
	Män (M)	Kvinnor (K)	M	K	M	K	M	K
1	Anställd, detaljhandeln (29)	Anställd, detaljhandeln (29)	3 279	6 331	37.21	36.19	37.21	36.19
2	Studera, övrigt (4); Anställd, detaljhandeln (1)	Studera, övrigt (4); Anställd, detaljhandeln (1)	2 908	5 828	33.00	33.31	70.22	69.50
3	Studera, övrigt (4); Anställd, detaljhandeln (2)	Studera, övrigt (4); Anställd, detaljhandeln (2)	1 358	2 784	15.41	15.91	85.63	85.41
4	Studera, övrigt (4); Anställd, detaljhandeln (3)	Studera, övrigt (4); Anställd, detaljhandeln (3)	699	1 464	7.93	8.37	93.56	93.78
5	Studera, övrigt (4); Anställd, detaljhandeln (1); Anställd, övriga sektorer (1)	Studera, övrigt (4); Anställd, detaljhandeln (1); Studera, övrigt (1)	567	1 089	6.44	6.22	100	100
	Summering		8 811	17 496	100	100		
	Karriärväg		Frekvens		Procent		Summering	
	Män (M)	Kvinnor (K)	M	K	M	K	M	K
1	Studera, övrigt; Anställd, detaljhandeln	Studera, övrigt; Anställd, detaljhandeln	11 671	21 541	34.66	33.31	34.66	33.31
2	Studera, övrigt; Anställd, detaljhandeln; Studera, övrigt; Anställd, övriga sektorer	Anställd, detaljhandeln; Pensionerad	7 283	13 712	21.63	21.20	56.29	54.51
3	Studera, övrigt; Anställd, övriga sektorer; Anställd, detaljhandeln	Studera, övrigt; Anställd, detaljhandeln; Studera, övrigt; Anställd, övriga sektorer	5 076	11 256	15.07	17.41	71.36	71.92
4	Studera, övrigt; Anställd, detaljhandeln; Studera, övrigt;	Studera, övrigt; Anställd, detaljhandeln; Studera, övrigt;	4 936	9 141	14.67	14.14	86.03	86.05

	Anställd, övriga sektorer							
5	Anställd, detaljhandeln	Studera, övrigt; Anställd, detaljhandeln; Anställd, övriga sektorer	4 703	9 018	13.97	13.95	100	100
	Summering		33 672	64 668	100	100		

7.2 Skillnader mellan individer födda i Sverige och i andra länder

På samma sätt som när vi studerade skillnader mellan män och kvinnor är vi även intresserade av att se om det finns skillnader för individer baserat på deras bakgrund, där vi urskiljer mellan individer födda i Sverige jämfört med individer som har en utländsk bakgrund, det vill säga de som är födda i andra länder än Sverige. Vi är fullt medvetna om att det finns en stor heterogenitet baserat på vilket land man är född. Här hoppas vi på att visa på övergripande skillnader och att man i framtida studier kan göra mer djupgående analyser av hur denna heterogenitet baserad på var man är född kan påverka vilken karriär man får och vilka karriärvägar man tar.

Som förväntat har vi fler observationer av individer inom detaljhandeln som är födda i Sverige (917 760 observationer) jämfört med de observationer som baseras på individer som är födda i andra länder (157 319 observationer). Det finns vissa skillnader mellan dessa två grupper där individer födda i Sverige i större utsträckning har en karriär eller karriärväg som involverar studerande.

Intressant nog ser vi att individer som är födda i Sverige tenderar att ha en svagare koppling till sektorn i den bemärkelsen att en större andel har endast jobbat ett år inom detaljhandeln (30.67 procent jämfört med 35.90 procent för individer ej födda i Sverige). Det är även en lägre andel som har arbetat högst tre år för individer födda i Sverige (55.49 procent jämfört med 62.66 procent för individer födda i andra länder utanför Sveriges gränser). Andel som gör en episod inom detaljhandeln för individer födda i andra länder än Sverige är 77.98, jämfört med 75.83 procent för individer födda i Sverige. Detta resultat kan peka på att individer med utländsk bakgrund till större grad gillar att arbeta inom denna sektor men det kan även peka på att dessa individer har begränsade alternativ, vilket innebär att när man får ett jobb inom ett företag så tenderar man att stanna där. Det kan även vara så att individer med utländsk bakgrund börjar att arbeta inom ett företag och kan därmed lättare få jobb inom andra företag i samma bransch, vilket gör att man får en längre branschspecifik karriär.

Tabell 15. De fem vanligaste karriärerna samt karriärvägar uppdelat på individer som är födda i Sverige (S) och individer som är födda utanför Sverige (UL). Informationen är baserat på de som har jobbat minst ett år inom detaljhandeln mellan 1990 och 2018.

Karriär (antal år inom parentes)		Frekvens		Procent		Summering		
Födda i Sverige (S)	Födda i andra länder (UL)	S	UL	S	UL	S	UL	
1	Anställd, detaljhandeln (29)	Studera, övrigt (4); Anställd, detaljhandeln (1)	9 168	621	37.09	36.62	37.09	36.62
2	Studera, övrigt (4); Anställd, detaljhandeln (1)	Anställd, detaljhandeln (29)	8 115	442	32.83	26.06	69.92	62.68
3	Studera, övrigt (4); Anställd, detaljhandeln (2)	Anställd, övriga sektorer (1); Anställd, detaljhandeln (1)	3 987	246	15.77	14.50	85.68	77.18
4	Studera, övrigt (4); Anställd, detaljhandeln (3)	Studera, övrigt (4); Anställd, detaljhandeln (2)	2 051	245	8.30	14.45	93.98	91.63
5	Studera, övrigt (4); Anställd, detaljhandeln (1); Anställd, övriga sektorer (1)	Studera, övrigt (4); Anställd, detaljhandeln (1); Studera, övrigt (1)	1 488	142	6.02	8.37	100	100
Summering			24 719	1 969	100	100		
Karriärväg		Frekvens		Procent		Summering		
Födda i Sverige (S)	Födda i andra länder (UL)	S	UL	S	UL	S	UL	
1	Studera, övrigt; Anställd, detaljhandeln	Studera, övrigt; Anställd, detaljhandeln	29 756	3 380	35.38	39.27	35.38	39.27
2	Studera, övrigt; Anställd, detaljhandeln; Studera, övrigt; Anställd, övriga sektorer	Studera, övrigt; Anställd, detaljhandeln; Anställd, övriga sektorer	14 927	1 420	17.75	16.50	53.13	55.76
3	Studera, övrigt; Anställd, detaljhandeln; Anställd, övriga sektorer	Studera, övrigt; Anställd, övriga sektorer; Anställd, detaljhandeln	14 857	1 283	17.67	14.90	70.80	70.67
4	Studera, övrigt; Anställd, övriga sektorer; Anställd, detaljhandeln	Studera, övrigt; Anställd, detaljhandeln; Studera, övrigt	12 426	1 276	14.78	14.82	85.57	85.49
5	Studera, övrigt;	Studera, övrigt;	12 134	1 249	14.43	14.51	100	100

Anställd, detaljhandeln; Studera, övrigt	Anställd, detaljhandeln; Studera, övrigt; Anställd, övriga sektorer				
Summering		84 100	8 608	100	100

7.3 Skillnader mellan individer med hög respektive låg utbildning

Som en sista jämförelse ser vi till individers utbildningsbakgrund. Även här gör vi en simplificerad avgränsning där vi endast skiljer på individer med en högre utbildning, definierat som minst tre år på högskola eller universitet, jämfört med individer med en lägre utbildning, mindre än tre år på högskola eller universitet. Avgränsningen med tre år är baserat på tiden det tar att slutföra en kandidatutbildning vilket är tre år. Sverige är ett land som karakteriseras av många med högre utbildning, vilket även speglar sig i antalet observationer baserat på individer som har arbetat minst ett år inom detaljhandeln, högre utbildade utgör 724 392 observationer och de med lägre utbildning utgör 350 687 observationer. De skillnader som framkommer när vi jämför karriärer och karriärvägar för individer med högre respektive lägre utbildning är att individer med högre utbildning karakteriseras av inslag av att man studerar, vilket inte är förvånande givet hur vi klassificerade de två grupperna. En annan skillnad är att individer med lägre utbildning i större utsträckning övergår till att vara pensionerad. Detta kan bero på två faktorer där antingen individer som har lägre utbildning har en större sannolikhet att bli pensionärer eller att de med lägre utbildning är äldre och därför har en större sannolikhet att bli pensionärer.

Det finns även tydliga skillnader i hur länge man stannar inom detaljhandeln baserat på utbildningsnivå. Av de som har en lägre utbildning slutar 21.82 procent efter ett år, medan för de med en högre utbildning är det hela 36.08 procent som endast arbetar ett år. Inom tre år har 63.25 procent av de individer med en högre utbildning slutat, jämfört med 42.67 procent för de individer med lägre utbildning. Däremot är det jämt i andelen individer som bara jobbar en episod inom detaljhandeln, där individer med lägre utbildning som tillhör denna grupp utgör 75.06 procent och för individer med högre utbildning är motsvarande andel 76.67 procent.

Tabell 16. De fem vanligaste karriärerna samt karriärvägar uppdelat på utbildningsnivå (högskoleutbildning (minst tre år) och lägre än tre år på högskola/universitet). Informationen är baserat på de som har jobbat minst ett år inom detaljhandeln mellan 1990 och 2018.

Karriär (antal år inom parentes)			Frekvens		Procent		Summering	
	Lägre utbildning (LU)	Högre utbildning* (HU)	LU	HU	LU	HU	LU	HU
1	Anställd, detaljhandeln (29)	Studera, övrigt (4); Anställd, detaljhandeln (1)	7 164	8 710	73.43	45.79	73.43	45.79
2	Anställd, detaljhandeln (13); Pensionerad (16)	Studera, övrigt (4); Anställd, detaljhandeln (2)	693	4 121	7.10	21.66	80.54	67.45
3	Anställd, detaljhandeln (22); Pensionerad (7)	Anställd, detaljhandeln (29)	671	2 446	6.88	12.86	87.41	80.31
4	Anställd, detaljhandeln (1); Anställd, övriga sektorer (28)	Studera, övrigt (4); Anställd, detaljhandeln (3)	617	2 153	6.32	11.32	93.74	91.63
5	Anställd, detaljhandeln (24); Pensionerad (5)	Studera, övrigt (4); Anställd, detaljhandeln (1); Studera, övrigt (1)	611	1 592	6.26	8.37	100	100
Summering			9 756	19 022	100	100		
Karriärväg			Frekvens		Procent		Summering	
	Lägre utbildning (LU)	Högre utbildning* (HU)	LU	HU	LU	HU	LU	HU
1	Anställd, detaljhandeln; Pensionerad	Studera, övrigt; Anställd, detaljhandeln	11 182	31 922	36.07	35.69	36.07	35.69
2	Anställd, detaljhandeln	Studera, övrigt; Anställd, detaljhandeln; Studera, övrigt; Anställd, övriga sektorer	7 366	15 996	23.76	17.88	59.82	53.57
3	Anställd, detaljhandeln; Anställd, övriga sektorer; Anställd, detaljhandeln	Studera, övrigt; Anställd, detaljhandeln; Anställd, övriga sektorer	4 376	15 393	14.11	17.21	73.94	70.78
4	Anställd, övriga sektorer; Anställd, detaljhandeln	Studera, övrigt; Anställd, detaljhandeln; Studera, övrigt;	4 374	13 249	14.02	14.81	87.96	85.59

5	Anställd, detaljhandeln; Arbetslös; Pensionerad	Studera, övrigt; Anställd, övriga sektorer; Anställd, detaljhandeln	3 734	12 891	12.04	14.41	100	100
Summering			31 005	89 451	100	100		

*Definierat som tre eller mer utbildning på högskola/universitet

7.4 Slutsats detaljhandel

Följande slutsatser framkommer baserat på den första delen av sekvensanalysen:

- Många har en lång karriär inom detaljhandeln.
- Många går från studier till att arbeta inom detaljhandeln.
 - Ett första jobb.
 - Instegsjobb.
- Anställning inom detaljhandeln används också ofta som en språngbräda till att:
 - Studera igen.
 - Arbeta inom andra sektorer.
- En stor andel, nästan en tredjedel, arbetar endast ett år inom detaljhandeln. Inom tre år har hela 57 procent slutat.
- Män och kvinnor har överlag lika karriärvägar och karriärer, det som skiljer dem åt är att kvinnor tenderar att fortsätta studera jämfört med män som i större utsträckning letar anställning inom andra sektorer.
- Det finns vissa skillnader mellan individer födda i Sverige jämfört med individer i födda i andra länder, även om det tenderar att mest vara likheter. Den skillnad som framkommer är att individer födda i Sverige i större utsträckning har en karriär eller karriärväg som involverar studerande.
- Skillnader mellan individer med högre respektive lägre utbildning är att individer med högre utbildning karakteriseras av inslag av att man studerar, vilket inte är förvånande givet hur vi klassificerade de två grupperna. En annan skillnad är att individer med lägre utbildning i större utsträckning övergår till att vara pensionerad.

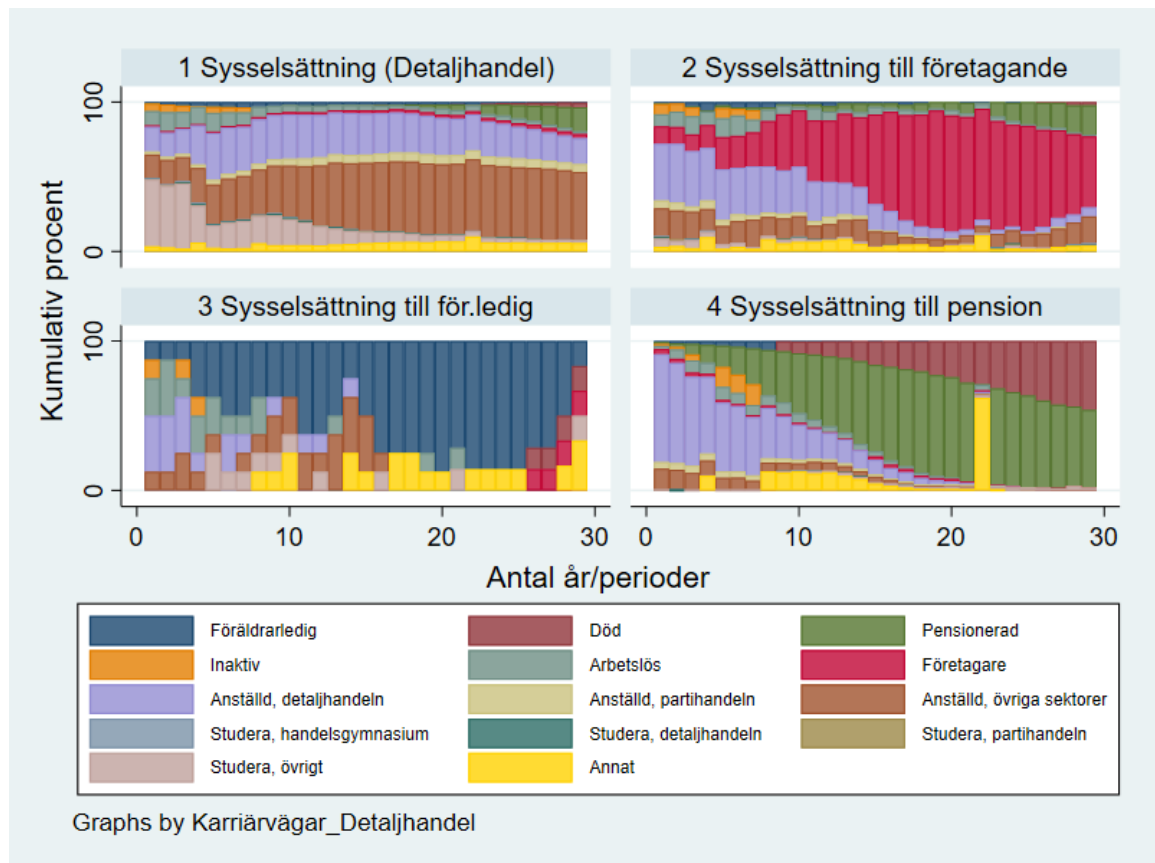
8. Faktorer som påverkar valet av karriär

För att kunna identifiera olika faktorer som relaterar till olika karriärvägar inom detalj- och partihandeln måste man först finna gemensamma karriärvägar. Detta genomförs genom att finna likheter mellan individer som arbetar inom detalj- och partihandeln och därmed hitta vanliga karriärvägar.

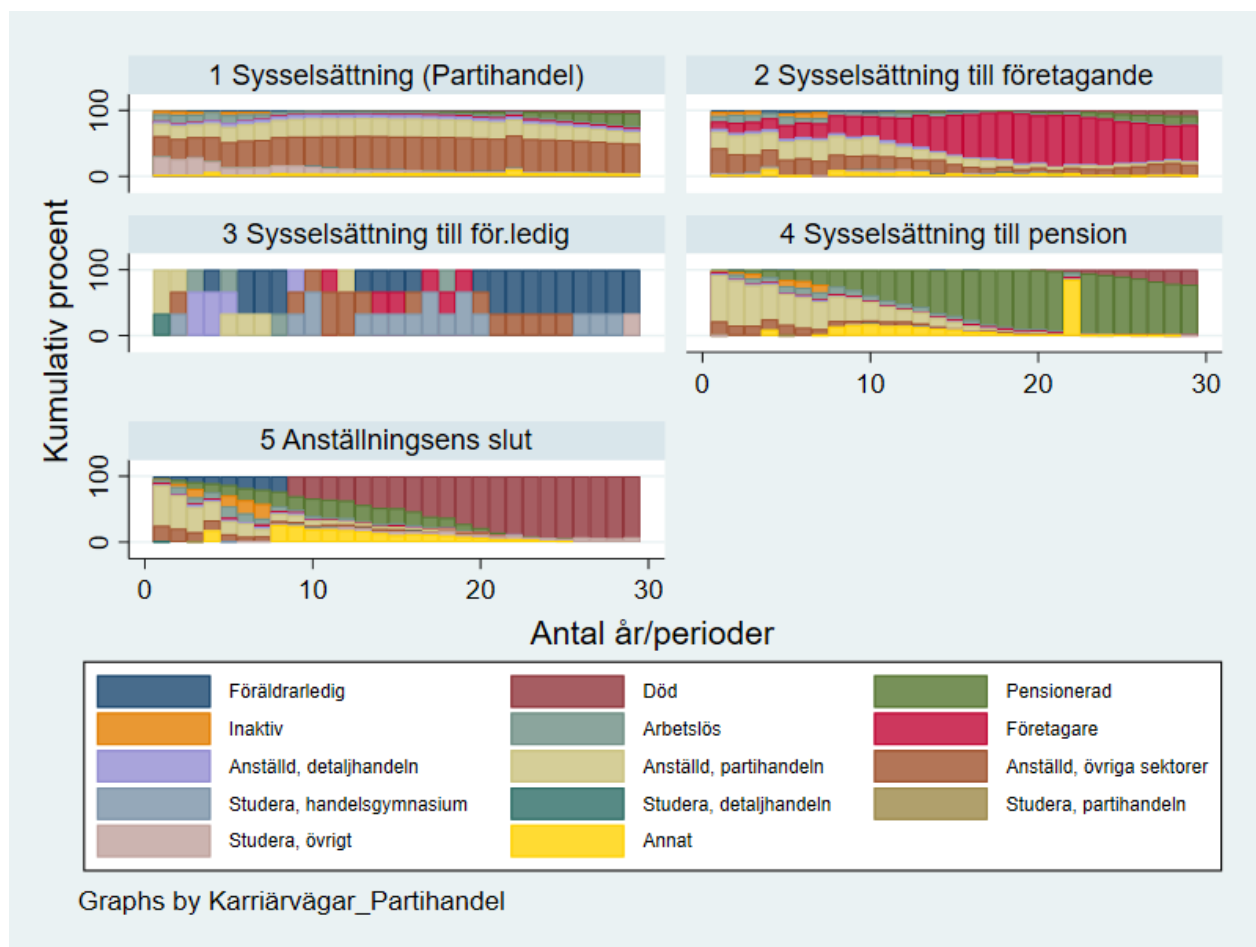
För att hitta olika gemensamma karriärvägar som många individer delar använder vi oss av en "optimal matchnings algoritm" där man jämför samtliga karriärer av alla individer med hänseende till ordning och varaktighet i olika steg. Man får genom detta en stor matris där karriärvägarna för alla individer jämförs och det skapas ett värde som indikerar hur lika två karriärvägar för två individer är. Ur denna matris genomförs sedan en kluster-analys för att finna ett begränsat antal gemensamma karriärvägar. Karriärvägarna är grupperade baserat på gemensamma egenskaper som delas av hela gruppen. Vi skiljer på detalj- och partihandeln. På grund av storleken på de populationer som vi analyserar har vi konstruerat ett representativt urval för varje bransch där urvalet består av ett slumpmässigt antal, en procent, av individerna i varje sektor vilket resulterar i cirka 10 000 individer i varje grupp. För detaljhandeln är det optimalt med fyra representativa kluster, d.v.s. karriärvägar, som benämns: (1) Sysselsättnings dominerande karriär, både inom detaljhandeln och andra sektorer (SYSS-DET), (2) Sysselsättning i detaljhandeln till företagande dominerande sekvens (SYSS (DET)-FÖR), (3) Sysselsättning till föräldraledighet dominerande

sekvens (SYSS (DET)-FÖR), och (4) Sysselsättning inom detaljhandel till pensionering dominerande sekvens (SYSS (DET)-PENSION). Inom detaljhandeln fann vi fem olika gemensamma karriärvägar: (1) Sysselsättnings dominerande karriär, både inom partihandeln och andra sektorer (SYSS-PAR), (2) Sysselsättning i partihandeln till företagande dominerande sekvens (SYSS (PAR)-FÖR), (3) Sysselsättning till föräldraledighet dominerande sekvens (SYSS (PAR)-FÖR), (4) Sysselsättning inom partihandel till pensionering dominerande sekvens (SYSS (PAR)-PENSION), och (5) anställningens slut (SLUT-SYSS).

Följande figurer visar hur de olika karriärvägarna ser ut för respektive sektor.



Figur 7. Gemensamma karriärvägar för anställda inom detaljhandeln.



Figur 8. Gemensamma karriärvägar för anställda inom partihandeln.

För att få en bättre förståelse av vilka som är i respektive karriärväg visar följande tabell vilka egenskaper de olika personerna har som utgör respektive grupp.

Tabell 17. Egenskaper hos individer i respektive kluster.

Detaljhandeln (N=10,752)				
Variabler	Kluster 1 ”SYSS-DET”	Kluster 2 ”SYSS (DET)- FÖR”	Kluster 3 ”SYSS (DET)- FÖR”	Kluster 4 ”SYSS (DET)- PENSION”
Ålder	21.567 (8.758)	33.833 (12.718)	21.250 (4.200)	53.890 (8.428)
Kön	0.388 (0.487)	0.509 (0.501)	0.000 (0.000)	0.319 (0.467)
Utl.bakgrund	0.124 (0.329)	0.126 (0.333)	0.250 (0.463)	0.088 (0.283)
Utbildning	2.697 (1.002)	3.005 (1.124)	2.500 (0.756)	2.625 (1.005)
Barn	0.768 (0.422)	0.541 (0.499)	0.750 (0.463)	0.162 (0.368)
Storlek: invånare, kommun	157 556 (223 950)	178 600 (241 007)	55 235 (21 648)	167 999 (225 722)

Partihandeln ($N=8,738$)					
Variabler	Kluster 1 "SYSS-PAR"	Kluster 2 "SYSS (PAR)-FÖR"	Kluster 3 "SYSS (PAR)-FÖR"	Kluster 4 "SYSS (PAR)- PENSION"	Kluster 5 "SLUT- SYSS"
Ålder	25.473 (10.430)	34.165 (11.832)	28.667 (10.786)	54.267 (6.870)	51.793 (12.450)
Kön	0.656 (0.475)	0.739 (0.439)	0.333 (0.577)	0.609 (0.488)	0.762 (0.427)
Utl.bakgrund	0.119 (0.324)	0.142 (0.349)	0.667 (0.578)	0.111 (0.314)	0.138 (0.346)
Utbildning	3.044 (1.216)	3.301 (1.245)	3.000 (1.000)	3.043 (1.183)	3.254 (1.560)
Barn	0.646 (0.478)	0.548 (0.499)	0.667 (0.578)	0.171 (0.378)	0.188 (0.392)
Storlek: invånare, kommun	187 975 (238 301)	172 474 (236 540)	409 920 (276 817)	232 242 (254 392)	235 124 (259 650)

8.1 Resultat från empiriska skattningar, vilka egenskaper och faktorer påverkar valet av karriärväg

För att få en uppfattning om hur olika egenskaper påverkar sannolikheten att en individ följer en given karriärväg använder vi oss av de ekonometriska skattningarna logit-modeller. Vi använder både individ-egenskaper och typen av kommun för att se vad som gör en individ mer eller mindre sannolik att följa en given karriärväg. För individen ser vi till hur ålder, kön, utländsk bakgrund, utbildning, och om man har barn associerar till en given karriärväg. På kommun-nivå ser vi till storleken på kommunen, mätt som antal invånare. Vi använder de karriärvägar som vi har identifierat genom sekvens och kluster-analysen som utfall. Resultaten visas i följande tabell.

Resultaten visar att de karriärvägar där individer arbetar inom antingen detaljhandel eller partihandeln och sedan fortsätter sin anställning fast i andra sektorer (kluster 1) är individerna generellt sett yngre, har en högre utbildning, och har barn. De individer som fortsätter att efter anställning inom detalj eller partihandel att bli egenföretagare (kluster 2) tenderar att vara äldre, män, och inom detaljhandel ha en högre utbildning. Kommunens storlek påverkar negativt sannolikheten för att bli egenföretagare inom partihandeln. Det tredje klustret representerar individer som växlar mellan att vara föräldralediga och att arbeta inom antingen detalj- eller partihandeln, där inga stringenta mönster kan observeras. Detta kan drivas av att det är ett lägre antal observationer för dessa karriärvägar. Karriärvägar som leder till pensionering (kluster 4) är förknippade med individens ålder, där äldre personer är mer sannolika att följa denna karriärväg, vilket inte är helt förvånande. Denna karriärväg är också förknippad med individer med lägre utbildningsnivå och har färre barn som bor i samma hushåll. Liknande mönster finns inom partihandeln för individer som går från anställning till att avsluta sin anställning (kluster 5).

Tabell 18. Resultat från logit-modeller för anställda inom detaljhandeln.

Variabler	Kluster 1 ”SYSS-DET”	Kluster 2 ”SYSS (DET)- FÖR”	Kluster 3 ”SYSS (DET)- FÖR”	Kluster 4 ”SYSS (DET)- PENSION”
Kön	-0.240** (0.105)	0.499*** (0.152)	_a	0.104 (0.136)
Ålder	-0.167*** (0.00562)	0.0380*** (0.00528)	-0.0754*** (0.0192)	0.251*** (0.0127)
Utl. bakgrund	0.209 (0.162)	-0.227 (0.261)	1.177 (1.057)	0.00508 (0.222)
Utbildning	0.211*** (0.0479)	0.160** (0.0626)	-1.296 (0.709)	-0.231*** (0.0646)
Barn	0.594*** (0.103)	0.150 (0.191)	-1.294 (0.844)	-0.559*** (0.141)
Storlek: invånare, kommun)	-0.0617 (0.0381)	0.0121 (0.0571)	-0.146 (0.109)	0.0893 (0.0501)
Konstant	7.806*** (0.532)	-5.676*** (0.720)	0.452 (2.460)	-12.42*** (0.865)
Observationer	7,514	7,514	4,678	7,514
Pseudo R2	0.550	0.0422	0.0692	0.695
Wald chi2	1186	114.3	95.74	565.5

Tabell 19. Resultat från logit-modeller för anställda inom detaljhandeln.

Variabler	Kluster 1 ”SYSS-PAR”	Kluster 2 ”SYSS (PAR)- FÖR”	Kluster 3 ”SYSS (PAR)- FÖR”	Kluster 4 ”SYSS (PAR)- PENSION”	Kluster 5 ”SLUT- SYSS”
Kön	-0.0341 (0.0990)	0.383** (0.169)	-1.194 (1.154)	-0.594*** (0.140)	0.658*** (0.207)
Ålder	-0.143*** (0.00542)	0.0322*** (0.00511)	-0.00172 (0.0535)	0.193*** (0.00992)	0.119*** (0.00815)
Utl. bakgrund	-0.155 (0.152)	0.126 (0.234)	2.816** (1.215)	0.197 (0.219)	0.128 (0.277)
Utbildning	0.168*** (0.0382)	0.0810 (0.0553)	-0.331 (0.504)	-0.142** (0.0591)	-0.180** (0.0731)
Barn	0.497*** (0.100)	0.202 (0.162)	0.722 (1.486)	-0.359** (0.167)	-0.500** (0.223)
Storlek: invånare, kommun)	0.0107 (0.0365)	-0.156** (0.0612)	0.799 (0.498)	0.0442 (0.0527)	0.0478 (0.0638)
Konstant	6.661*** (0.500)	-3.493*** (0.713)	-17.13*** (6.053)	-10.50*** (0.816)	-8.795*** (0.889)
Observationer	7,008	7,008	7,008	7,008	7,008
Pseudo R2	0.396	0.0282	0.193	0.503	0.301
Wald chi2	911	60.25	1308	560.9	332.5

9. Diskussion och slutsatser

I en tid där både detalj- och partihandeln står inför en mer utsatt konkurrens-situation med en alltmer dynamisk extern miljö med stora tekniska förändringar är det troligt att företagen inom dessa branscher behöver humankapital-intensiva individer. Humankapital hos individer kan byggas upp genom formella utbildningar och/eller genom det lärande som sker på daglig basis i ett företag och utgör kunskap- och kompetensbasen i ett företag. Att ha många anställda som följer en karriärväg som leder till att man byter sektor eller till exempel börjar studera kan vara en utveckling som kan betraktas som problematisk eftersom det indikerar en kompetensförlust från den specifika sektorn.

I detta projekt har vi använt oss av sekvensanalys för att systematiskt identifiera vanliga karriärvägar för individer som har arbetat eller arbetar inom detaljhandel eller partihandeln. För individer som någon gång har arbetat inom detaljhandeln kan fyra vanligt förekommande karriärvägar identifieras. Den första gemensamma karriärvägen är för individer som tenderar att vara anställda men där man byter anställning från att vara anställd inom detaljhandeln till att fortsätta sin anställning inom en annan sektor. En annan vanlig karriärväg är att arbeta inom detaljhandeln för att senare bli egenföretagare. En tredje karriärväg som är att arbeta i detaljhandeln för att senare vara föräldraledig. Den fjärde karriärvägen är för individer som initialt arbetar inom detaljhandeln för att sedan gå i pension. På liknande sätt hittar vi gemensamma karriärvägar för individer inom partihandeln där fem karriärvägar har identifierats. Fyra av dessa är analoga med de karriärerna inom detaljhandeln, medan den femte karriärvägen inom partihandeln är att gå från anställning, till pension för att i ett senare skede dö.

Vi undersöker vilka initiala egenskaper som påverkar individer att hamna i en given karriärväg. Vi finner att män överlag är mindre benägna att byta bransch inom detaljhandeln, medan det inte finns något motsvarande förhållande för individer som arbetar inom partihandeln. Vi finner dock att familjesituationen påverkar benägenheten att stanna inom branschen för både detaljhandel och partihandeln, där individer som har barn under 18 år boende i samma hushåll är mer benägna att byta bransch och inte längre jobba kvar inom detalj- eller partihandeln. Äldre individer tenderar att vara mindre benägna att byta bransch. Att äldre och mer erfarna individer stannar innebär därmed att ackumulerad erfarenhet behålls inom branscherna. Som visas i kunskapsmodellen av Berliant och Fujita (2008, 2009) är det dock viktigt att inom en organisation ha tillgång till de specifika kunskaper som erfarna arbetare har kombinerat med kompetens och kunskap som härrör från utanför organisationen. Individer med högre utbildning tenderar att öka sannolikheten för att man byter bransch och inte fortsätter sin karriär inom detalj- eller partihandeln. Som framförts av Becker (2009) har individer med högre utbildning ofta en högre rörlighet på arbetsmarknaden, och därför kan dessa vara mer rörliga också mellan sektorer, vilket kan förklara våra resultat.

Individerna som följer karriärvägen att bli företagare är oftare äldre och män. Detta är i linje med tidigare studier där män tenderar att vara mer benägna att bli egenföretagare jämfört med kvinnor (Koellinger m.fl., 2013). Det är intressant att notera att en högre utbildning är förknippad med karriärvägen som leder till att bli egenföretagare för de som arbetar inom detaljhandeln men där samma relation inte återfinns för individer som arbetar inom partihandeln. I framtida forskning skulle det vara intressant att undersöka vilken typ av sektor som egenföretagare blir aktiva inom och hur de lyckas med sitt företag.

Platsen där individen bor är i de flesta fall inte förknippad med den karriärväg som individen följer. Detta resultat är något oväntat eftersom storleken på den lokala arbetsmarknadens, på kommun-nivå som i vårt fall, bör påverka möjligheterna till alternativa karriärvägar. I det här fallet mäter vi en plats storlek baserat på vilken populationsdensitet det finns i kommunen som ofta korrelerar

med andra ekonomiska och sociala variabler. Att ytterligare undersöka de regionala faktorerna som påverkar olika karriärvägar är viktigt för framtida forskning.

Detalj- och partihandel är viktiga sektorer i många länder eftersom de bidrar till många anställningsmöjligheter och i många fall fungerar som ett inträdesjobb på arbetsmarknaden för unga individer (Daunfeldt & Hortlund, 2014). Detta illustrerar vikten av dessa sektorer som arbetsgivare, men det avslöjar också en problematik som finns inom branscherna, den höga arbetskraftsomsättningen (Näringsliv, 2015). Det finns flera studier som fokuserar på beslutet och egenskaperna hos individer som bestämmer sig för att lämna sin anställning inom dessa branscher (Daunfeldt & Fergin-Wennberg, 2016; O'Leary & Deegan, 2005; Salleh m.fl., 2012). Dessa studier betraktar dock beslutet att byta sektor som en engångshändelse. Det här projektet kompletterar litteraturen om karriärvägar inom detalj- och partihandeln genom att kartlägga hela karriären hos individer för att finna faktorer som är associerade med de olika karriärvägarna. Genom att se karriärerna som en process uppbyggd av olika steg kan vi skilja mellan karriärer som har olika typ av steg som sker i olika ordning och med olika varaktighet. Såvitt vi är medvetna om är detta det första projektet som gör detta för detalj- och partihandeln.

Resultaten avslöjar två branscher som är olika i många aspekter, men vars anställda tenderar att följa liknande karriärvägar. Många individer följer en karriär där man stannar länge inom samma bransch. Det finns dock också en betydande andel individer som är anställd en kortare tid för att fortsätta sin karriär inom andra sektorer eller för att studera. Från våra statistiska skattningar finner vi att ålder, kön, utbildning och familjesituation är förknippat med valet av karriärväg, medan vart man jobbar verkar ha mindre betydelse för valet av karriär. Individer som följer en karriärväg där man byter bransch tenderar att vara yngre och ha en högre formell utbildning. Detta belyser en av de utmaningar som företag inom detaljhandel och partihandeln står inför: att behålla unga anställda med högre utbildning. För att förbli konkurrenskraftiga i en allt hårdare miljö måste företag inom dessa sektorer attrahera och behålla unga och utbildade anställda som kommer att bygga en karriär inom branschen och därmed ha kunskap från både formell utbildning och branschspecifik kompetens. Kombinerat med de mer seniora anställda som tenderar att ha en lång karriär inom respektive bransch kan detta skapa kompletterande effekter som har potential att vara mer än summan av dess delar.

Även om sekvensanalys möjliggör nya sätt att analysera en individs karriärvägar finns det även, som med alla metoder, vissa brister. Det är till exempel inte möjligt att redovisa eller kontrollera för de sorteringsmekanismer som individer gör och som kan påverka individer att börja arbeta inom detalj- eller partihandeln. Om det är så att dessa individer som börjar arbeta inom dessa branscher skiljer sig systematiskt åt från andra individer kan det vara svårt att fånga med hjälp av sekvensanalyser. En annan fråga är hur många gemensamma karriärvägar man ska skapa där det finns en avvägning och kompromiss mellan noggrannhet och effektivitet. Om man vill skapa en större noggrannhet behöver man öka antalet gemensamma karriärvägar men detta antal måste hållas på en nivå där beräkningarna är möjliga att utföra. Det finns många aspekter som kan analyseras ytterligare. Karriärvägarna skiljer sig troligen åt beroende på de initiala förhållandena som en anställd står inför, såsom intryck av chefen, kollegialitet och schemaläggning. Dessa aspekter är inte möjliga att fånga med hjälp av registerdata och därför bör framtida forskning försöka undersöka dessa aspekter med hjälp av kvalitativa studier. En annan lovande väg för framtida forskning är att undersöka hur olika typer av utbildningsbakgrund påverkar individens val. Av särskilt intresse är individer som har valt att specialisera sig inom utbildningar som riktar sig mot detaljhandel eller partihandeln, på gymnasiet eller i högre utbildning.

REFERENSER

- Abbott, A., & Forrest, J. (1986). Optimal Matching Methods for Historical Sequences. *The Journal of Interdisciplinary History*, 16(3), 471-494. doi:10.2307/204500
- Artz, B. (2008). The role of firm size and performance pay in determining employee job satisfaction brief: firm size, performance pay, and job satisfaction. *LABOUR*, 22(2), 315-343.
- Autry, C. W., & Daugherty, P. J. (2003). Warehouse operations employees: linking person-organization fit, job satisfaction, and coping responses. *Journal of Business Logistics*, 24(1), 171-197.
- Backman, M., Lopez, E., & Rowe, F. (2020). The occupational trajectories and outcomes of forced migrants in Sweden. Entrepreneurship, employment or persistent inactivity? *Small Business Economics*, forthcoming in print. doi:<https://doi.org/10.1007/s11187-019-00312-z>
- Becker, G. S. (2009). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*: University of Chicago press.
- Berliant, M., & Fujita, M. (2008). Knowledge creation as a square dance on the Hilbert cube. *International Economic Review*, 49(4), 1251-1295. doi:10.1111/j.1468-2354.2008.00512.x
- Berliant, M., & Fujita, M. (2009). Dynamics of knowledge creation and transfer: The two person case. *International Journal of Economic Theory*, 5(2), 155-179. doi:10.1111/j.1742-7363.2009.00104.x
- Booth, S., & Hamer, K. (2007). Labour turnover in the retail industry: Predicting the role of individual, organisational and environmental factors. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 35(4), 289-307.
- Broadbridge, A. (2002). Rationalising retail employment: a view from the outside looking in. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 30(11), 536-543.
- Broadbridge, A. (2007). Dominated by women: managed by men? The career development process of retail managers. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 32(12), 956-974.
- Brzinsky-Fay, C. (2007). Lost in Transition? Labour Market Entry Sequences of School Leavers in Europe. *European Sociological Review*, 23(4), 409-422. doi:10.1093/esr/jcm011
- Daunfeldt, S.-O., & Fergin-Wennberg, E. (2016). *Matchningsprocessen på den svenska arbetsmarknaden: vad kännetecknar de arbetslösa individer som inte kan behålla en anställning?* Retrieved from HUI Research AB:
- Daunfeldt, S.-O., & Hortlund, P. (2014). *Asymmetriska effekter av förändrade arbetsgivaravgifter för unga*. Retrieved from
- Gable, M., Hollon, C. J., & Dangelo, F. (1984). Predicting voluntary managerial trainee turnover in a large retailing organization from information on an employment application blank. *Journal of Retailing*, 60(4), 43-63.
- Good, L. K., Page Jr, T. J., & Young, C. E. (1996). Assessing hierarchical differences in job-related attitudes and turnover among retail managers. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 24(2), 148-156.
- Good, L. K., Sisler, G. F., & Gentry, J. W. (1988). Antecedents of turnover intentions among retail management. *Journal of Retailing*, 64(3), 292-314.
- Hendrie, J. (2004). A review of a multiple retailer's labour turnover. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 32(9), 434-441.
- Huselid, M. A., & Day, N. E. (1991). Organizational commitment, job involvement, and turnover: A substantive and methodological analysis. *Journal of Applied Psychology*, 76(3), 380-391.
- Idson, T. L. (1990). Establishment size, job satisfaction and the structure of work. *Applied Economics*, 22(8), 1007-1018.
- Koellinger, P., Minniti, M., & Schade, C. (2013). Gender Differences in Entrepreneurial Propensity*. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 75(2), 213-234. doi:10.1111/j.1468-0084.2011.00689.x

- Lane, J. I., Isaac, A. G., & Stevens, D. W. (1996). Firm heterogeneity and worker turnover. *Review of Industrial Organization*, 11(3), 275-291.
- Min, H. (2007). Examining sources of warehouse employee turnover. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*.
- Näringsliv, S. (2015). Fakta om löner och arbetstider 2015. *Rapportserie för Svenskt Näringsliv*. doi:https://www.svensktnaringsliv.se/migration_catalog/Rapporter_och_opinionsmaterial/Rapporter/fakta-om-loner-och-arbetstider-2015pdf_619265.html/BINARY/Fakta%20om%20l%C3%B6ner%20och%20arbetstider%202015.pdf
- O'Leary, S., & Deegan, J. (2005). Career progression of Irish tourism and hospitality management graduates. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 17(5), 421-432.
- Ramaseshan, B. (1997). Retail employee turnover: Effects of realistic job information and interviewer affect. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 4(3), 193-199.
- Rowe, F., Corcoran, J., & Bell, M. (2017). The returns to migration and human capital accumulation pathways: non-metropolitan youth in the school-to-work transition. *The Annals of Regional Science*, 59(3), 819-845. doi:10.1007/s00168-016-0771-8
- Salleh, R., Nair, M. S., & Harun, H. (2012). Job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: A case study on employees of a retail company in Malaysia. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 72(12), 316-323.
- Schulz, R. M., Bigoness, W. J., & Gagnon, J. P. (1987). Determinants of turnover intentions among retail pharmacists. *Journal of Retailing*, 63(1), 89-98.