

# Vilka slutar arbeta på detaljhandelsföretag och vart tar de vägen?

*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. Introduktion.....	5
3. Teoretiskt ramverk och tidigare studier .....	6
4. Data och variabler .....	8
4.1. Utfallsvariabler.....	8
4.2. Förklaringsvariabler .....	8
4.2.1. Humankapital .....	8
4.3. Kontrollvariabler .....	9
4.3.1. Individnivå .....	9
4.3.2. Organisationsnivå.....	11
4.3.3. Regionnivå .....	11
5. Empiriska skattningar.....	14
5.1. Faktorer som gör att man lämnar ett arbete.....	16
5.2. Vägar efter att individen har slutat .....	19
6. Slutsatser .....	24
7. Referenser .....	26
8. Appendix.....	28

## 1. Sammanfattning

Detaljhandeln är en sektor av stor betydelse i Sverige, sett både till dess andel av ekonomin, såväl som dess betydelse för sysselsättningen. Det är också en sektor som karaktäriseras av en hög personalomsättning.

All personalomsättning är givetvis ej av ondo. Tillfälliga anställningar kan vara optimala för både de anställda och företagen. Exempel på detta är extrajobb som tas vid sidan om huvudsaklig sysselsättning - exempelvis studenter som extraknacker vid sidan om studierna under storhelger och högtider. Denna temporära anställningsform gagnar både individen - för vilken det kan vara optimalt att inte ha en fast anställning - och företaget som har behov av tillfällig personal för arbetsuppgifter utan krav på utbildning. Den typ av personalomsättning vilken är kostsam för företagen, individen och branschen är när heltidsanställda lämnar ett företag eller en sektor. Kostnader för företaget inbegriper exempelvis; rekryteringskostnader - på grund av att man måste påbörja en ny rekryteringsprocess för att hitta en ersättare; uteblivna framtida intäkter - då man förlorar humankapital som annars hade genererat mervärde. Det innebär också kostnader för den enskilde individen - tid och energi måste investeras för att komma in i arbetet på en ny arbetsplats eller i en ny bransch. Vidare finns även kostnader för industrin. Då en individ beslutar att lämna en arbetsplats i detaljhandeln för att exempelvis ta anställning i en annan bransch förlorar handeln humankapital som besitter värdefull kunskap om sektorn. Med anledning av detta är det av intresse att undersöka vad som medverkar till att en individ avslutar en heltidsanställning på ett handelsföretag.

I denna studie undersöker vi därför vilka faktorer som bidrar till individers benägenhet att sluta på en arbetsplats samt vilka faktorer som gör att individer väljer att stanna kvar som anställda inom sektorn, ta anställning i en annan sektor, bli egenföretagare eller lämna arbetskraften. Detta är viktigt att få klarhet i för att man som företag och beslutsfattare ska kunna påverka personalomsättningen inom ett företag och en bransch.

Den svenska arbetsmarknaden präglas av ett relativt starkt anställningsskydd. Detta, i kombination med att en avslutad heltidsanställning innebär höga kostnader för ett företag, gör att det finns en hög sannolikhet att majoriteten av de avslutade anställningarna vi studerar i denna studie är frivilliga. Vidare undersöker vi hur olika typer av humankapital inverkar i en individs val av karriärvägar, vilket betyder att vi studerar faktorer vilka är möjliga att påverka av aktörer på företag, bransch samt regeringsnivå.

Våra resultat visar att företagsspecifikt humankapital i form av hur länge individen arbetat på ett arbetsställe, industrierfarenhet samt om man har gått ett yrkesförberedande program inom handel (handelsutbildning) minskar sannolikheten att en person slutar. Vi finner motsatt effekt från arbetarspecifikt humankapital i form av utbildningsnivå, vilken ökar tendensen att sluta. När vi undersöker var de som slutat på ett arbetsställe tar vägen därefter finner vi att de som arbetat längre på företaget är mer benägna att börja arbeta i en annan sektor, medan de med industrierfarenhet och de med en handelsutbildning i högre grad fortsätter att arbeta i detaljhandelssektorn. Vidare finner vi att de som har eller haft arbetsuppgifter som kräver mer upplärning och/eller utbildning är mer benägna att stanna kvar på arbetsstället och - ifall de slutar - är mer benägna att stanna kvar inom detaljhandelssektorn.

Våra resultat antyder att det finns behov av att göra yrkesförberedande handelsprogram mer attraktiva för att kunna bibehålla kompetens inom företagen och branschen. Vidare bör arbetsgivare satsa på att kompetensutveckla sina anställda så att de kan utföra mer komplexa arbetsuppgifter då de med sådana arbetsuppgifter tenderar att i större utsträckning bli kvar inom ett företag och en bransch.

## 2. Introduktion

Detaljhandelssektorn är en sektor av stor betydelse i Sverige, både sett till dess andel av ekonomin, såväl som dess betydelse för sysselsättningen. Denna studie undersöker vilka faktorer som bidrar till individers benägenhet att sluta på en arbetsplats, samt vilka faktorer som gör att individer väljer att stanna kvar som anställda inom sektorn, tar anställning i en annan sektor, blir egenföretagare eller lämnar arbetskraften. Detta är viktigt att förstå för att man som företagare och politiker ska kunna påverka personalomsättningen inom ett företag och en bransch.

All personalomsättning är givetvis ej av ondo. Tillfälliga anställningar kan vara optimala för både de anställda och företagen. Exempel på detta är studenter - som arbetar under tiden som de studerar; och för företag som har behov av tillfällig personal under storhelger och högtider. Den typ av personalomsättning vilken är kostsam för företagen, individen och branschen, är när heltidsanställda lämnar ett företag eller en sektor. Kostnader för företaget omfattar exempelvis; rekryteringskostnader - på grund av att man måste påbörja en ny rekryteringsprocess för att hitta en ersättare; uteblivna framtida intäkter - då man förlorar humankapital som annars hade genererat mervärde. Det innebär också kostnader för den enskilde individen - ny tid och energi måste investeras för att komma in i arbetet på en ny arbetsplats eller i en ny bransch. Vidare finns även kostnader för branschen. Då en individ beslutar att lämna en arbetsplats för att exempelvis ta anställning i en annan bransch förlorar detaljhandelssektorn humankapital som besitter industrikunskap. Med anledning av detta är det av intresse att undersöka vad som medverkar till att en individ lämnar en heltidsanställning på ett arbetsställe.

Den svenska arbetsmarknaden präglas av ett relativt starkt anställningsskydd. Detta, i kombination med att en avslutad heltidsanställning innebär höga kostnader för ett företag gör att det finns en hög sannolikhet att majoriteten av de avslutade anställningarna vi studerar i denna studie är frivilliga. Vidare undersöker vi hur olika typer av humankapital påverkar en individs val av karriärvägar, vilket betyder att vi studerar faktorer vilka är möjliga att påverka av aktörer på företag, bransch samt regeringsnivå.

Våra resultat visar att företagsspecifikt humankapital i form av hur länge individen arbetat på ett arbetsställe, industrierfarenhet, samt om man har gått ett yrkesförberedande program inom handel (handelsutbildning) minskar sannolikheten att hen slutar. Vi finner motsatt effekt från arbetarspecifikt humankapital i form av utbildningsnivå, vilken ökar tendensen

att sluta. När vi undersöker var de som slutat på ett arbetsställe tar vägen, finner vi att de som arbetat längre på företaget är mer benägna att börja arbeta i en annan sektor, medan de med industrierfarenhet och en handelsutbildning i högre grad fortsätter att arbeta i handelssektorn. Vidare finner vi att de som har eller har haft arbetsuppgifter som kräver litet mer upplärning och/eller utbildning, är mer benägna att stanna kvar på arbetsstället och, om de slutar, är mer benägna att stanna kvar inom detaljhandelssektorn.

### **3. Teoretiskt ramverk och tidigare studier**

De kostnader som uppstår vid personalomsättning kommer främst från en minskad produktivitet i och med att man upplever ett tapp av humankapital, ökade rekryteringskostnader och uteblivna framtida intäkter (Batt, 2002; Bettencourt & Brown, 1997). Enligt Porter och Steers (1973) kan man dela in de bakomliggande orsakerna till att en individ lämnar ett arbete i fyra kategorier: individ-specifika, arbetsmiljö, organisatoriska och typ av arbetsuppgifter. I denna studie undersöker vi i första hand de individuella faktorer som rör individens humankapital. Humankapital kan delas in i företagsspecifikt och arbetarspecifikt och båda typerna har en inverkan på individens tendens att avsluta en anställning (Becker, 1964; Parsons, 1972). Företagsspecifikt humankapital är en individs kunskap och erfarenhet i att utföra olika arbetsuppgifter på ett specifikt företag, detta byggs upp genom upplärning och tid på arbetsplatsen och är svårt att överföra mellan företag. Arbetarspecifikt humankapital byggs upp genom arbetslivserfarenhet och formell utbildning, vilket är möjligt att överföra mellan företag och organisationer.

I denna studie använder vi oss av vinstmaximeringsteori som ramverk för att studera effekterna av olika variabler på en individs beslut att lämna en arbetsplats. Denna typ av teorier är i allmänhet vanligt förekommande i studier av individers beslutstagande (exempelvis när det gäller huruvida en individ bestämmer sig för att pensionsspara eller ej), samt i studier av frivillig jobb-separation (se exempelvis Galizzi & Lang, 1998; Lévy-Garboua, Montmarquette, & Simonnet, 2007). I varje tidsperiod väljer en individ att antingen avsluta eller att inte avsluta sin anställning på ett arbete. Den förväntade avkastningen av att stanna på ett arbete vägs hela tiden mot den förväntade avkastningen från att söka sig till en annan arbetsplats (eller dylikt), minus kostnaden att lämna en arbetsplats (i termer av att börja lära känna en ny arbetsplats och dess arbetsuppgifter).

Den förväntade avkastningen av att stanna på en arbetsplats ökar med det företagsspecifika humankapitalet. Resonemanget bakom detta är att företagsspecifikt humankapital värderas högre inom ett företaget jämfört med den övriga marknaden. Således har individen ett högre incitament att förbli i det nuvarande företaget desto högre hans företagsspecifika human kapital är. Därmed kan man anta att ju längre tid en individ arbetat på ett arbetsställe, desto mindre är sannolikheten att hen lämnar detta arbete. Ett annat argument som framförs av till exempel Lévy-Garboua mfl. (2007) är att en individ med tiden vänjer sig vid eventuella negativa aspekter av ett visst arbete, vilket gör att hen med tiden därmed blir mindre benägen att sluta. Företagserfarenhet har också funnits vara negativt korrelerad med sannolikheten att en individ lämnar en anställning i ett antal arbetskraftsstudier (se exempelvis Mincer & Jovanovic, 1981; Robinson, 1972), samt även i studier som tittar specifikt på detaljhandeln (Arndt, Arnold, & Landry, 2006; Hendrie, 2004; Mark A Huselid & Nancy E Day, 1991).

Faktorer som kan inverka på det förväntade värdet av att lämna en anställning till förmån för andra alternativ är arbetarspecifikt humankapital, i form av formell utbildning. Generellt har de med en högre utbildning större rörlighet på arbetsmarknaden och bör därmed ha en större benägenhet av att söka andra alternativ (Becker, 1964). En annan form av arbetarspecifikt humankapital är industrierfarenhet. I bland annat Mincer och Jovanovic (1981) har man funnit att industrierfarenhet ökar sannolikheten att en individ slutar på ett arbete. Becker (1964) hävdar att industrispecifikt humankapital, likt företagsspecifikt kapital, kan öka värdet av att stanna kvar i branschen. Detta betyder att man kan förvänta sig två olika effekter av industrispecifikt humankapital: det kan öka värdet av att stanna kvar på ett arbetsställe, om alternativet är att få anställning i en annan bransch, samtidigt som det kan öka värdet av att lämna nuvarande arbetsplats, om alternativet är att ta anställning på ett annat företag i samma sektor. I tidigare studier av anställda inom handeln har man funnit att industrierfarenhet ökar sannolikheten att en individ stannar kvar på en arbetsplats (Myron Gable, Charles J Hollon, & Frank Dangelo, 1984; Min, 2007).

Slutligen finns det även kostnader med att sluta på en arbetsplats. Ett exempel på en sådan kostnad är att ovissheten i hur framtiden kommer att se ut ökar vilket kan innebära stress. Denna kan förstärkas av ens civilstånd och åtaganden som exempelvis om man har en partner och/eller barn hemmaboende, vilket gör den anställde mindre riskbenägen. Studier av anställda inom detaljhandeln visar dock att de som har en partner är mer benägna att sluta en anställning (Good, Page, & Young, 1996; Good, Sisler, & Gentry, 1988). En annan

typ av kostnad som associeras med att byta arbete är förlusten av senioritet inom en organisation (Mobley, 1977). I Maertz Jr och Campion (2004) intervjustudie uppger anställda att det känns omoraliskt att lämna sitt arbete, vilket gör att man delvis tenderar att stanna kvar på grund av lojalitet med sin organisation. Här är alltså kostnaden i att lämna ett arbete, att man inte vill uppfattas som besvärlig och illojal.

## **4. Data och variabler**

Vi använder data från SCB, och undersöker alla individer över 16 år vilka arbetade heltid inom detaljhandelssektorn år 2017 och vart de tog vägen efterföljande år, 2018. Vi definierar heltidsanställda som alla individer som har en årslön som överstiger minst 193 000 SEK, då detta motsvarar minimilönen för detaljhandelssektorn.<sup>1</sup> Vår data består av cirka 160 000 individer som alla arbetade heltid i detaljhandeln år 2017.

### **4.1. Utfallsvariabler**

Vi konstruerar flera binära variabler som används som våra utfallsvariabler. Den första utfallsvariabeln mäter om individen har slutat inom företaget (*Slutat*) och är lika med 1 om arbetstagaren under 2017 arbetade inom detaljhandeln och året efter, 2018, lämnat arbetsstället. I ett nästa steg analyserar vi även om arbetstagaren -om hen slutat - fortsätter att förvärvsarbeta inom detaljhandeln (*Slutat, samma bransch*), om individen fortsätter att förvärvsarbeta inom en annan sektor (*Slutat, bytt bransch*), om hen blivit egenföretagare (*Slutat, entreprenör*), eller ej är förvärvsarbetande dvs är arbetslös eller studerar (*Slutat, ej förvärvsarb./studerar*).

### **4.2. Förklaringsvariabler**

#### **4.2.1. Humankapital**

Vi undersöker hur variabler som fångar humankapital påverkar en individs sannolikhet att ha de ovan nämnda utfallen. De humankapitalsvariabler vi studerar är: tid på nuvarande arbetsställe (*Tid, ast.*), vilket vi mäter som antal år individen varit anställd på nuvarande detaljhandelsarbetsställe. Vi skapar en liknande variabel som fångar hur länge en individ arbetat inom detaljhandelssektorn (*Tid, ind.*). Då vi endast kan observera individer från 1990 och framåt är 27 år maximala tiden vi kan uppmäta (en individ som 2017 varit

---

<sup>1</sup> 2006 var minimilönen i detaljhandeln 150 000 170 000 SEK enligt <https://arbetet.se/2006/10/27/tjnstemannafack-har-smsta-lgstalnera/>. Justerat för inflation så motsvarar detta 193 000 SEK år 2017.

anställd på samma arbetsplats sedan 2016 anses ha ett års arbetsplatserfarenhet enligt detta sätt att räkna). Därför har vi även med binära variabler (*Tid ast.* >26 år; *Tid, ind.* >26 år) som är lika med 1 om individen har varit anställd mer än 26 år på arbetsstället/i industrin, annars har variabeln värdet 0.

Vidare har vi en variabel som fångar formell utbildning (*Utbildn.*). Denna har sex nivåer där lägsta nivån inbegriper grundskola på under nio år och den högsta är en filosofie doktorsutbildning. Vi har även med en variabel som fångar om en individ har gått ett yrkesförberedande gymnasieprogram med inriktning mot handel och administration (*Detaljhandelsprogram*). I Sverige inkluderar en yrkesförberedande utbildning både yrkesförberedande studier samt praktik (sedan 2010 inkluderas ett minimum av 15 veckor praktik, Utbildningsdepartementet (2010)). Därmed kan en sådan utbildning ses som en yrkesinvestering. Studier har visat att sådana investeringar ökar alternativkostnaden av att byta karriär (se exempelvis Zimmerman, Swider, & Arthur, 2020), på så vis kan en sådan utbildning minska en individs incitament att sluta på ett arbete. Emellertid ökar denna utbildning rörligheten på arbetsmarknaden inom yrket på samma sätt som utbildning kan hävdas öka rörligheten på arbetsmarknaden rent generellt, och därmed kan en handelsutbildning också ha en positiv effekt på sannolikheten att sluta. Därför är den förväntade effekten av denna variabel oklar. Vi använder tid på nuvarande arbetsställe för att fånga effekten av företagsspecifikt humankapital och utbildningsvariablerna samt industrierfarenhet för att fånga effekten av arbetarspecifikt humankapital.

### **4.3. Kontrollvariabler**

#### **4.3.1. Individnivå**

Vi inkluderar en variabel som fångar individens årslön, relativt andra med samma yrkesbeskrivning på samma arbetsställe (*Relativlön, ast.*). Denna är beräknad som den naturliga logaritmen av individens lön minus den naturliga logaritmen av yrkesgenomsnittet på arbetsstället. Studier av detaljhandelsanställda har visat att upplevd rättvisa i form av lön på en arbetsplats kan påverka huruvida man trivs på arbetsplatsen (Booth & Hamer, 2007). Därmed kan en relativt låg lön öka sannolikheten att man lämnar en arbetsplats. Dock innebär en relativt låg lön att den förväntade avkastningen av att stanna kvar är högre då en lägre relativlön tyder på att man kommer att få en högre lön ju längre man arbetar kvar. På så vis kan relativlönen ha en negativ effekt på sannolikheten att sluta, som påvisats av exempelvis Galizzi och Lang (1998). Vi inkluderar ytterligare en

variabel som fångar individens lön relativt andra inom arbetsmarknadsregionen med samma yrkesbeskrivning (*Relativlön, region*). Om individens relativa lön i regionen är lägre så innebär detta att det förväntade värdet av att hitta ett annat arbete är högre vilket i så fall bör öka sannolikheten att man slutar. Därmed bör den relativa lönen i regionen ha en negativ effekt på sannolikheten att sluta. Den faktiska lönen är också en viktig faktor till varför en individ stannar på ett arbete (Motowidlo, 1983; O'Leary & Deegan, 2005). Detta finner man även i studier av detaljhandelsanställda (Hendrie, 2004; Salleh, Nair, & Harun, 2012; R. M. Schulz, W. J. Bigoness, & J. P. Gagnon, 1987). Då denna variabel indirekt finns med i relativlönerna så vi kontrollerar inte för den separat.

Studier av detaljhandelsanställda (Lamond, Zheng, & Tian-Foreman, 2009) har visat att individer som har en högre position inom företaget tenderar att vara mer nöjda med sitt arbete och därför inkluderar vi en binär variabel som fångar om individen innehar en chefsposition (*Chef*). Hur utmanande arbetsuppgifterna är har också visat sig vara viktigt för hur väl man trivs på ett arbete enligt studier av handelsanställda (O'Leary & Deegan, 2005; Salleh mfl., 2012) och därför inkluderar vi en kategorivariabel som mäter arbetsuppgifternas komplexitet på fyra nivåer (*Komplexitet*). Lägsta nivån är arbetsuppgifter som är icke-tekniska och kräver mycket litet upplärning. Högsta nivån innebär arbetsuppgifter som kräver över tre års eftergymnasial utbildning. Yrken med sådana arbetsuppgifter inkluderar yrken som exempelvis jurister, ingenjörer och chefsposter med personalansvar.

Civilstånd och huruvida man har familj kan öka riskaversion och därmed göra att man är mindre benägen att sluta sitt arbete. Vi kontrollerar därför för demografiska egenskaper som civilstånd (*Partner*), en binär variabel som är lika med 1 om en individ lever med en partner, är gift eller i samboskap. (*Barn*) är också en binär variabel vilken är lika med 1 om en individ har minst ett hemmaboende barn under 18 år. Vidare kontrollerar vi för kön (*Man*) vilket är en binär variabel lika med 1 om individen är man, 0 om kvinna. Slutligen inkluderar vi även ålder (*Ålder*), ålder i kvadrat ( $\text{Ålder}^2$ ), samt födelseregion (*Födelsereg.*), vilken är 1) om individen är född i Sverige; 2) om hen är född i Nordamerika eller Europa (Sverige är exkluderat); 3) om hen är född i Afrika; 4) om hen är född i Asien; 5) om hen är född i Sydamerika och 6) om hen är född i Oceanien.

### **4.3.2. Organisationsnivå**

Studier visar att de upplevda möjligheterna att avancera inom ett företag kan ha en inverkan på trivseln och sannolikheten att man stannar kvar på ett arbete, då man kan vänta sig en högre avkastning av att stanna kvar (M. A. Huselid & N. E. Day, 1991; McNeilly & Goldsmith, 1991). Därför kontrollerar vi vidare för hur stort arbetsstället är, mätt som antal anställda (*Storlek*), företagets marginalomsättning (*Marginaloms.*), mätt i vinst som andel av nettoomsättning, samt om det är del av en kedja eller ej med en binär variabel (*Kedja*).

### **4.3.3. Regionnivå**

Vi kontrollerar för storleken på detaljhandelssektorn i regionen i form av antal heltidssysselsatta inom arbetsmarknadsregionen där arbetsstället ligger (*Detaljhandel, region*). Slutligen kontrollerar vi även för typen av kommun som arbetsstället ligger i genom att ta med en binär variabel (*Central*) vilken har värdet 1 om arbetsstället ligger i en kommun som räknas som tätort eller stad, och 0 om den ligger i en glesbygdskommun. Vi använder oss av de definitioner för tätort och stad vilka utarbetats av Tillväxtanalys (2014). I tabell A1 i Appendix finns en förteckning över variablerna och i tabell 1 nedan finns deskriptiv statistik på dessa.

**Tabell 1. Deskriptiv statistik, alla individer mellan 16 och 74 år.**

<b>Variabler</b>	<b>Obs.</b>	<b>Medel</b>	<b>Std. Avv.</b>	<b>Min.</b>	<b>Max.</b>
<b>Utfallsvariabler</b>					
Slutat	179 837	0,206	0,405	0	1
Slutat, sedan					
Samma bransch	37 111	0,404	0,491	0	1
Bytt bransch	37 111	0,462	0,499	0	1
Entreprenör	37 111	0,020	0,140	0	1
Ej förvärvsarb./studerar	37 111	0,114	0,318	0	1
<b>Förklaringsvariabler</b>					
<b>Humankapital</b>					
Tid ast.	179 837	5,149	6,378	0	27
Tid ast. > 26 år (0,1)	179 837	0,023	0,149	0	1
Tid ind.	179 837	8,413	8,046	0	27
Tid ind. > 26 år (0,1)	179 837	0,069	0,253	0	1
Utbildn.					
Grundskola, < 9 år	178 977	0,009	0,095	0	1
Grundskola, 9 år	178 977	0,091	0,288	0	1
Gymnasium, ≤ 3 år	178 977	0,662	0,473	0	1
Eftergymnasial, ≤ 3 år	178 977	0,125	0,331	0	1
Eftergymnasial, ≥ 3 år	178 977	0,112	0,315	0	1
Doktorsutbildning	178 977	0,001	0,031	0	1
Detaljhandelsprogram (0,1).	178 977	0,171	0,376	0	1
<b>Kontrollvariabler - individnivå</b>					
<b>Komplexitet</b>					
Nivå 1	167,825	0,025	0,157	0	1
Nivå 2	167,825	0,792	0,406	0	1
Nivå 3	167,825	0,093	0,291	0	1
Nivå 4	167,825	0,090	0,286	0	1
Chef	167 825	0,032	0,176	0	1
Relativlön, ast.	167 825	-0,022	0,205	-1,538	1,809
Relativlön, region	167 825	-0,036	0,262	-1,8302	2,682
Partner (0,1)	179 072	0,410	0,492	0	1
Barn (0,1)	179 836	0,363	0,481	0	1
Ålder	179 837	37,729	11,982	16	72
Ålder <sup>2</sup>	179 837	1567,005	958,362	256	5184
Man	179 837	0,406	0,491	0	1
<b>Födelsereg.</b>					
Sverige	179 823	0,862	0,345	0	1
Nordam., Europa	179 823	0,061	0,240	0	1
Afrika	179 823	0,009	0,092	0	1
Sydamerika	179 823	0,008	0,087	0	1
Asien	179 823	0,060	0,237	0	1
Oceanien	179 823	0,000	0,021	0	1

Tabell 1. Fortsättning.

Variabel	Obs.	Medel	Std. Avv.	Min.	Max.
<b>Kontrollvariabler - organisationsnivå</b>					
Storlek	179 837	76,072	180,766	1	1394
Kedja	179 837	0,564	0,496	0	1
Marginaloms.	169 566	-0,080	9,035	-1189,8	37,167
<b>Kontrollvariabler - regionnivå</b>					
Detaljhandel, region	179 837	23146,80	22011,490	36	54324
Central	179 837	0,877	0,328	0	1

I tabell 1 kan man se att 21 procent av de fulltidsanställda i detaljhandeln lämnade sin anställning mellan 2017 och 2018. Av de som hade lämnat en arbetsplats inom detaljhandeln år 2018 stannade en lägre andel, 40 procent, kvar inom detaljhandelssektorn, medan 46 procent fann arbete i en annan sektor. Endast två procent blev egenföretagare och 11 procent blev arbetslösa eller började studera. Det är viktigt att notera att alternativen till de fyra utfallsvariablerna - *Slutat, samma bransch*; *Slutat, bytt bransch*, *Slutat, entreprenör* och *Slutat, ej förvärvsarb./studerar* - inte är dess absoluta motsatser. Med detta menas att värdet 0 på exempelvis *Slutat, bytt bransch* kan innebära att individen antingen a) stannade som anställd i detaljhandelssektorn, b) blev entreprenör eller c) blev arbetslös eller studerande.

Anställda inom detaljhandeln är i genomsnitt medelålders (nära 40 års ålder) och utgörs av 60 procent kvinnor. Gällande tid på arbetsstället så är medeltidslängden fem år och två procent har varit på arbetsstället i över 26 år. Det finns alltså en stor variation i arbetsplatserfarenhet. Erfarenhet av industrin är något längre, i medel åtta år och där sju procent har varit i sektorn i över 26 år. Den genomsnittliga utbildningen ligger på gymnasienivå, där 17 procent har en gymnasial utbildning inom handel. Ungefär tre procent har arbetsuppgifter som kräver grundskolenivå, 79 procent har arbetsuppgifter som kräver utbildning på gymnasial nivå och nio procent har uppgifter där det krävs praktisk eller teknisk utbildning på eftergymnasial nivå. Vidare har nio procent yrken som kräver utbildning på över kandidatnivå. Tre procent av vår studerade population har yrken på chefsnivå. De relativa lönerna är i genomsnitt ca 2,2 procent under yrkesgenomsnittet inom företaget och 3,6 procent under snittet i regionen. Det faktum att de relativa lönerna är negativa betyder att lönespridningen är snedfördelad åt höger - dvs ett fåtal individer har högre löner vilka driver upp snittet för ett yrke inom ett företag eller en region.

Vad gäller civilstånd så lever 32 procent antingen i sambo- eller partnerskap och 36 procent har minst ett barn under 18 år hemmaboende. Den genomsnittlige anställda arbetar vid ett förhållandevis stort arbetsställe, lite över hälften arbetar i en kedja, samt på ett arbetsställe som i 88 procent av fallen ligger i en kommun som är tätort eller stad i en region med i snitt 23 000 heltidsanställda inom handel.

## **5. Empiriska skattningar**

I denna studie tittar vi på faktorer som förklarar (1) sannolikheten att sluta på ett arbetsställe och (2) vad som händer därefter. Det första av dessa har en binär utfallsvariabel och vi skattar därför en så kallad logit modell. De utfall som är möjliga efter att individen slutat är multipla, dvs i) fortsätta en anställning på ett annat arbetsställe men inom samma sektor; ii) vara anställd inom en annan sektor; iii) bli entreprenör; och iv) bli arbetslös eller börja studera, och därför använder vi oss av en så kallad multinomial logit modell. I båda skattningarna ingår de variabler som presenterats i föregående avsnitt.

I tabell 2 rapporteras resultaten från analys (1) och i tabell 3a och 3b återfinns resultaten från analys (2). Resultaten rapporteras i marginaleffekter, vilket innebär den genomsnittliga effekten i procent som en enhets förändring i en förklaringsvariabel har på utfallsvariabeln. Vidare rapporterar vi en uppsättning resultat för när vi inkluderar variabeln *Chef* (vilken utgör en undergrupp till kategori fyra i variabeln som mäter hur krävande en individs arbetsuppgifter är, *Komplexitet*) och ett när vi istället inkluderar variabeln för typ av arbetsuppgifter (*Komplexitet*).

**Tabell 2.** Nedan ses marginaleffekter från logit modellen. Kolumn 1 visar resultaten när variabeln chef är inkluderad och kolumn 2 innehåller resultaten när arbetsuppgifternas komplexitet är inkluderad i skattningen. Siffror i fetstil är statistiskt säkerställda (nivå indikeras med stjärnor, dvs '\*') och robusta i alternativa specifikationer.

Variabler.	(1) Slutat	(2) Slutat
Tid ast.	<b>-0.0138***</b> <b>(0.000423)</b>	<b>-0.0139***</b> <b>(0.000423)</b>
Tid ast. > 26 år (0,1)	<b>0.185***</b> <b>(0.0331)</b>	<b>0.185***</b> <b>(0.0328)</b>
Tid ind.	<b>-0.00146***</b> <b>(0.000275)</b>	<b>-0.00139***</b> <b>(0.000275)</b>
Tid ind. > 26 år (0,1)	0.0101 (0.00779)	0.00969 (0.00777)
Utbildn.: Grundskola, 9 år <sup>a</sup>	0.0167 (0.0105)	<b>0.0173*</b> <b>(0.0104)</b>
Utbildn.: Gymnasium, ≤ 3 år <sup>a</sup>	<b>0.0258**</b> <b>(0.0103)</b>	<b>0.0266***</b> <b>(0.0102)</b>
Utbildn.: Eftergymnasial nivå, < 3 år <sup>a</sup>	<b>0.0405***</b> <b>(0.0106)</b>	<b>0.0417***</b> <b>(0.0105)</b>
Utbildn.: Eftergymnasial nivå, > 3 år <sup>a</sup>	<b>0.0473***</b> <b>(0.0110)</b>	<b>0.0493***</b> <b>(0.0108)</b>
Utbildn.: Doktorsutbildning <sup>a</sup>	<b>0.0718**</b> <b>(0.0351)</b>	<b>0.0755**</b> <b>(0.0352)</b>
Detaljhandelsprogram (0,1)	<b>-0.00820***</b> <b>(0.00280)</b>	<b>-0.00816***</b> <b>(0.00281)</b>
Komplexitet: Nivå 2 <sup>b</sup>		<b>-0.0252**</b> <b>(0.00995)</b>
Komplexitet: Nivå 3 <sup>b</sup>		-0.0279*** (0.0107)
Komplexitet: Nivå 4 <sup>b</sup>		-0.0281** (0.0115)
Chef (0,1)	-0.0115* (0.00679)	
Relativlön, ast.	0.00954 (0.00884)	0.00835 (0.00886)
Relativlön, region	<b>-0.0274***</b> <b>(0.00756)</b>	<b>-0.0268***</b> <b>(0.00760)</b>
Ålder	<b>-0.00533***</b> <b>(0.000787)</b>	<b>-0.00529***</b> <b>(0.000785)</b>
Ålder <sup>2</sup>	2.80e-05*** (9.99e-06)	2.74e-05*** (9.97e-06)
Man (0,1)	-0.00196 (0.00234)	-0.00214 (0.00233)

**Tabell 2. Fortsättning.**

Variabler.	(1) Slutat	(2) Slutat
Födelsereg.: Nordam., Europa <sup>c</sup>	<b>-0.0146***</b> <b>(0.00420)</b>	<b>-0.0147***</b> <b>(0.00418)</b>
Födelsereg.: Afrika <sup>c</sup>	-0.00941 (0.0105)	-0.00985 (0.0105)
Födelsereg.: Sydamerika <sup>c</sup>	-0.0106 (0.0102)	-0.0109 (0.0102)
Födelsereg.: Asien <sup>c</sup>	<b>-0.00820*</b> <b>(0.00449)</b>	<b>-0.00819*</b> <b>(0.00447)</b>
Födelsereg.: Oceanien <sup>c</sup>	0.0359 (0.0426)	0.0356 (0.0426)
Partner (0,1)	0.000141 (0.00225)	0.000121 (0.00225)
Barn (0,1)	-0.000191 (0.00235)	-0.000216 (0.00235)
Kedja (0,1)	<b>0.0413***</b> <b>(0.00341)</b>	<b>0.0414***</b> <b>(0.00341)</b>
Storlek	<b>-0.000116***</b> <b>(1.18e-05)</b>	<b>-0.000117***</b> <b>(1.21e-05)</b>
Marginaloms.	-7.74e-05* (4.12e-05)	-7.56e-05* (4.13e-05)
Detaljhandel region	<b>7.46e-07***</b> <b>(7.37e-08)</b>	<b>7.40e-07***</b> <b>(7.35e-08)</b>
Central (0,1)	<b>0.0151***</b> <b>(0.00416)</b>	<b>0.0151***</b> <b>(0.00417)</b>
Obs	156,879	156,879

Standardfel är klustrade på arbetsställenivå. Heteroskedasticitetsrobusta standardfel inom parentes. Signifikansnivå \*\*\* 1% nivå, \*\* 5% nivå, \* 10% nivå. Referenskategori: <sup>a</sup>Grundskola, under 9 år; <sup>b</sup>Nivå 1, <sup>c</sup>Sverige.

### 5.1. Faktorer som gör att man lämnar ett arbete

I tabell 2 ovan finns resultaten från den första skattningen av faktorer som påverkar sannolikheten att en individ slutar eller ej. Tid på arbetsstället minskar sannolikheten att individen lämnar sitt arbete, samtidigt som den binära variabeln som fångar om individen har varit på arbetsstället i över 26 år är positiv. Detta innebär att tid på arbetsstället har en negativ men avtagande effekt på sannolikheten att man slutar. Detta resultat är i linje med vår teori samt med tidigare studier (M. Gable, C. J. Hollon, & F. Dangelo, 1984; Richard M Schulz, William J Bigoness, & Jean Paul Gagnon, 1987), men i strid med exempelvis

Hendrie (2004). Industrierfarenhet har också en negativ effekt på sannolikheten att sluta, vilket är i linje med Myron Gable mfl. (1984) och Min (2007).

När vi undersöker resultaten för utbildning, där referenskategori är utbildning som är lägre än 9-årig grundskola så tycks en ökad utbildningsnivå öka sannolikheten för att man slutar. Utbildning på gymnasienivå eller motsvarande ökar sannolikheten för att en individ slutar med 2,6 procent medan en utbildning på doktorsnivå ökar sannolikheten att sluta med 7,1 procent. Detta resultat är i linje med teorin där arbetarspecifikt humankapital ökar den förväntade avkastningen att söka sig vidare till en annan arbetsplats. Om individen har handelsutbildning på gymnasienivå så minskar detta sannolikheten att hen slutar. Med andra ord tycks en yrkesförberedande utbildning, som är specifikt inriktad på handel, öka en individs vilja att stanna kvar på sin arbetsplats. Även detta resultat är i linje med tidigare studier (exempelvis Zimmerman mfl., 2020) som säger att en investering i kompetensutveckling inom ett visst yrke eller bransch ökar alternativkostnaden att lämna en organisation. I kolumn två finns resultaten presenterade från modellen när variabeln manager är utbytt mot variabeln som fångar arbetsuppgifternas komplexitet. Resultaten liknar de i kolumn ett men nu kan man se att med stigande grad av ökad komplexitet i arbetsuppgifterna så minskar sannolikheten att man lämnar en arbetsplats. I våra robusthetstester är dock inte nivå tre och fyra statistiskt säkerställd, men resultaten för nivå två håller.

När man undersöker de demografiska variablerna kan man se att sannolikheten att sluta avtar med ålder och om man är född i annat land. Kön har ingen statistiskt säkerställd effekt vilket är förvånande då tidigare studier har visat att män är mer benägna att sluta på ett arbete jämfört med kvinnor (Keith & McWilliams, 1995; Loprest, 1992). Vidare visar studier att individer som är födda i annat land tenderar att diskrimineras på den svenska arbetsmarknaden (e.g. Grand & Szulkin, 2002), vilket minskar deras rörlighet på arbetsmarknaden. Det har också påvisats att flertalet arbeten fås genom informella kontakter och nätverk (Wennberg, Lindberg, & Fergin, 2013), och då utrikes födda i regel har ett mindre utbrett kontaktnät bidrar detta också till att minska deras rörlighet (Behtoui, 2008). När det gäller civilstånd och familjesituation tyckes dessa inte påverka sannolikheten att sluta.

Vi finner att individer som arbetat på arbetsställen belägna i centrala kommuner (dvs i stads- och tätortsmiljö) är mer benägna att sluta. Detta kan anses rimligt då

matchningsprocesser på arbetsmarknaderna generellt är mer effektiva i större kommuner, jämfört med landsortskommuner, vilket alltså är baskategorin. Vi finner att storleken på detaljhandeln i regionen har en positiv effekt, vilket är logiskt då det innebär fler alternativa arbetsplatser för de som väljer att sluta.

Vad avser organisatoriska egenskaper så har storlek på arbetsstället negativ effekt på sannolikheten att sluta vilket kan antas vara rimligt då det finns större möjligheter att avancera inom ett större arbetsställe. Individer på arbetsställen som tillhör kedjor tycks vara mer benägna att sluta. Detta kan förklaras av att kedjeföretag har större interna arbetsmarknader (vilket påvisats i exempelvis Marsden (1990)) och kan öka individens tendens att sluta på arbetsstället, men fortsätta inom företaget. Individens lön relativt andra inom samma yrkeskategori i på arbetsstället är ej statistiskt säkerställt, men lönen relativt andra i yrkeskategorin inom arbetsmarknadsregionen är negativ och statistiskt säkerställd. Detta innebär att individer som har en lön som är högre än snittet i regionen är mindre benägna att sluta på sitt arbete, vilket stämmer överens med teorin om vinstmaximering. I nästa tabell finns resultaten från den multinomiala modellen, dvs den modell som undersöker de olika karriärsval som individen gör efter att ha slutat.

## 5.2. Vägar efter att individen har slutat

*Tabell 3a. Marginaleffekter från den multinomiala logit-skattningen. Siffror i fetstil är statistiskt säkerställda (nivå indikeras med stjärnor, dvs \*\*) och robusta i alternativa specifikationer.*

Variabler.	(1) Slutat, samma bransch	(2) Slutat, Samma bransch	(3) Slutat, bytt bransch	(4) Slutat, bytt bransch
Tid ast.	<b>-0.0232***</b> (0.00130)	<b>-0.0228***</b> (0.00131)	<b>0.0200***</b> (0.00125)	<b>0.0199***</b> (0.00126)
Tid ast. > 26 år <sup>a</sup> (0,1)	<b>0.201***</b> (0.0630)	<b>0.202***</b> (0.0628)	<b>-0.206***</b> (0.0521)	<b>-0.205***</b> (0.0528)
Tid ind.	<b>0.0220***</b> (0.000888)	<b>0.0218***</b> (0.000889)	<b>-0.0209***</b> (0.000910)	<b>-0.0208***</b> (0.000913)
Tid ind. > 26 år (0,1)	<b>-0.116***</b> (0.0283)	<b>-0.116***</b> (0.0283)	<b>0.0904***</b> (0.0285)	<b>0.0887***</b> (0.0285)
Utbildn.: Grundskola, 9 år <sup>a</sup>	0.0694* (0.0410)	0.0612 (0.0419)	0.0197 (0.0405)	0.0170 (0.0407)
Utbildn.: Gymnasium, ≤ 3 år <sup>a</sup>	<b>0.0802**</b> (0.0400)	0.0684* (0.0408)	0.0223 (0.0397)	0.0207 (0.0400)
Utbildn.: Eftergymnasial nivå, < 3 år <sup>a</sup>	0.0542 (0.0407)	0.0359 (0.0415)	0.0507 (0.0404)	0.0513 (0.0406)
Utbildn.: Eftergymnasial nivå, > 3 år <sup>a</sup>	0.0753* (0.0413)	0.0381 (0.0419)	0.0609 (0.0407)	0.0706* (0.0409)
Utbildn.: Doktorsutbildning <sup>a</sup>	0.265*** (0.0908)	0.206** (0.0941)	-0.119 (0.0905)	-0.106 (0.0930)
Detaljhandelsprogram (0,1)	<b>0.0235***</b> (0.00874)	<b>0.0225**</b> (0.00875)	-0.000208 (0.00886)	0.000602 (0.00887)
Komplexitet: Nivå 2 <sup>b</sup>		<b>0.105***</b> (0.0189)		<b>-0.0888***</b> (0.0184)
Komplexitet: Nivå 3 <sup>b</sup>		<b>0.132***</b> (0.0229)		<b>-0.0906***</b> (0.0220)
Komplexitet: Nivå 4 <sup>b</sup>		<b>0.173***</b> (0.0249)		<b>-0.108***</b> (0.0237)

*Tabell 3a. Fortsättning.*

	(1)	(2)	(3)	(4)
Variabler	Slutat, samma bransch	Slutat, samma bransch	Slutat, bytt bransch	Slutat, bytt bransch
Chef (0,1)	-0.0153 (0.0247)		0.0496** (0.0236)	
Relativlön, ast.	<b>0.170***</b> <b>(0.0271)</b>	<b>0.160***</b> <b>(0.0270)</b>	-0.109*** (0.0265)	-0.114*** (0.0266)
Relativlön, region	<b>0.151***</b> <b>(0.0236)</b>	<b>0.166***</b> <b>(0.0236)</b>	0.0522** (0.0227)	0.0527** (0.0229)
Ålder	<b>-0.0150***</b> <b>(0.00246)</b>	<b>-0.0160***</b> <b>(0.00247)</b>	<b>0.0167***</b> <b>(0.00237)</b>	<b>0.0173***</b> <b>(0.00238)</b>
Ålder <sup>2</sup>	0.000153*** (3.24e-05)	0.000161*** (3.25e-05)	<b>-0.000204***</b> <b>(3.09e-05)</b>	<b>-0.000208***</b> <b>(3.10e-05)</b>
Man (0,1)	<b>-0.106***</b> <b>(0.00714)</b>	<b>-0.109***</b> <b>(0.00708)</b>	<b>0.0831***</b> <b>(0.00676)</b>	<b>0.0847***</b> <b>(0.00673)</b>
Födelsereg.: Nordam., Europa <sup>c</sup>	<b>0.0529***</b> <b>(0.0139)</b>	<b>0.0553***</b> <b>(0.0138)</b>	<b>-0.0678***</b> <b>(0.0134)</b>	<b>-0.0688***</b> <b>(0.0133)</b>
Födelsereg.: Afrika <sup>c</sup>	0.117*** (0.0318)	0.127*** (0.0313)	-0.145*** (0.0292)	-0.150*** (0.0288)
Födelsereg.: Sydamerika <sup>c</sup>	<b>0.0792**</b> <b>(0.0319)</b>	<b>0.0828***</b> <b>(0.0320)</b>	<b>-0.0731**</b> <b>(0.0312)</b>	<b>-0.0746**</b> <b>(0.0312)</b>
Födelsereg.: Asien <sup>c</sup>	0.0756*** (0.0137)	0.0799*** (0.0137)	<b>-0.128***</b> <b>(0.0130)</b>	<b>-0.130***</b> <b>(0.0130)</b>
Födelsereg.: Oceanien <sup>c</sup>	0.0613 (0.116)	0.0588 (0.116)	-0.227** (0.108)	-0.231** (0.106)
Partner (0,1)	-0.00883 (0.00661)	-0.0105 (0.00662)	0.00520 (0.00662)	0.00629 (0.00662)
Barn (0,1)	-0.0103 (0.00732)	<b>-0.0124*</b> <b>(0.00728)</b>	<b>0.0320***</b> <b>(0.00718)</b>	<b>0.0326***</b> <b>(0.00716)</b>
Kedja (0,1)	<b>0.174***</b> <b>(0.00945)</b>	<b>0.172***</b> <b>(0.00948)</b>	<b>-0.130***</b> <b>(0.00879)</b>	<b>-0.129***</b> <b>(0.00880)</b>
Storlek	<b>-0.000351***</b> <b>(7.82e-05)</b>	<b>-0.000378***</b> <b>(7.75e-05)</b>	<b>0.000318***</b> <b>(6.92e-05)</b>	<b>0.000328***</b> <b>(6.88e-05)</b>
Marginaloms.	0.0115** (0.00546)	0.0122** (0.00541)	-0.0109** (0.00435)	-0.0111** (0.00436)
Detaljhandel region	<b>8.96e-07***</b> <b>(2.13e-07)</b>	<b>8.84e-07***</b> <b>(2.14e-07)</b>	-9.62e-07*** (2.00e-07)	-9.60e-07*** (2.02e-07)
Central (0,1)	0.0102 (0.0147)	0.00956 (0.0149)	-0.0169 (0.0142)	-0.0166 (0.0142)
Obs.	32,223	32,223	32,223	32,223

Standardfel är klustrade på arbetsställenivå. Heteroskedasticitetsrobusta standardfel inom parentes. Signifikansnivå \*\*\* 1% nivå, \*\* 5% nivå, \* 10% nivå. Referenskategori: <sup>a</sup>Grundskola, under 9 år; <sup>b</sup>Nivå 1, <sup>c</sup>Sverige.

**Tabell 3b.** Nedan ses marginaleffekter från den multinomiala logit-skattningen. Siffror i fetstil är statistiskt säkerställda (nivå indikeras med stjärnor, dvs '\*') och robusta i alternativa specifikationer.

Variabler	(5) Slutat, entreprenör	(6) Slutat, entreprenör	(7) Slutat, ej förvärvsarb./ studerar	(8) Slutat, ej förvärvsarb./ studerar
Tid ast.	0.000256 (0.000202)	0.000295 (0.000202)	<b>0.00294***</b> <b>(0.000535)</b>	<b>0.00263***</b> <b>(0.000525)</b>
Tid ast. > 26 år <sup>a</sup> (0,1)	-0.00472 (0.00600)	-0.00438 (0.00605)	0.00977 (0.0230)	0.00710 (0.0221)
Tid ind.	-0.000580*** (0.000165)	-0.000586*** (0.000163)	-0.000570 (0.000425)	-0.000426 (0.000422)
Tid ind. > 26 år (0,1)	0.0131*** (0.00445)	0.0126*** (0.00438)	0.0129 (0.0125)	0.0147 (0.0124)
Utbildn.: Grundskola, 9 år <sup>a</sup>	0.00467 (0.00542)	0.00405 (0.00606)	-0.0938*** (0.0285)	-0.0822*** (0.0265)
Utbildn.: Gymnasium, ≤ 3 år <sup>a</sup>	0.00476 (0.00504)	0.00372 (0.00567)	-0.107*** (0.0280)	-0.0929*** (0.0260)
Utbildn.: Eftergymnasial nivå, < 3 år <sup>a</sup>	0.00892* (0.00530)	0.00677 (0.00589)	<b>-0.114***</b> <b>(0.0282)</b>	-0.0940*** (0.0262)
Utbildn.: Eftergymnasial nivå, > 3 år <sup>a</sup>	0.00773 (0.00529)	0.00412 (0.00587)	<b>-0.144***</b> <b>(0.0281)</b>	<b>-0.113***</b> <b>(0.0263)</b>
Utbildn.: Doktorsutbildning <sup>a</sup>	0.00210 (0.0129)	-0.00198 (0.0107)	<b>-0.148***</b> <b>(0.0426)</b>	<b>-0.0978*</b> <b>(0.0547)</b>
Detaljhandelsprogram (0,1)	-0.00239 (0.00203)	-0.00246 (0.00201)	-0.0209*** (0.00469)	-0.0206*** (0.00462)
Komplexitet: Nivå 2 <sup>b</sup>		0.00471 (0.00317)		-0.0214** (0.0105)
Komplexitet: Nivå 3 <sup>b</sup>		<b>0.0133***</b> <b>(0.00413)</b>		<b>-0.0550***</b> <b>(0.0115)</b>
Komplexitet: Nivå 4 <sup>b</sup>		<b>0.0123***</b> <b>(0.00420)</b>		<b>-0.0776***</b> <b>(0.0113)</b>

Tabell 3b. Fortsättning.

Variabler	(5) Slutat, entreprenör	(6) Slutat, entreprenör	(7) Slutat, ej förvärvsarb./ studerar	(8) Slutat, ej förvärvsarb./ studerar
Chef (0,1)	<b>0.00709*</b> <b>(0.00375)</b>		<b>-0.0414***</b> <b>(0.00747)</b>	
Relativlön, ast.	0.00463 (0.00466)	0.00346 (0.00459)	<b>-0.0662***</b> <b>(0.0113)</b>	<b>-0.0492***</b> <b>(0.0116)</b>
Relativlön, region	-0.00928** (0.00365)	-0.00746** (0.00358)	<b>-0.194***</b> <b>(0.00987)</b>	<b>-0.211***</b> <b>(0.0101)</b>
Ålder	<b>0.00206***</b> <b>(0.000470)</b>	<b>0.00190***</b> <b>(0.000468)</b>	<b>-0.00382***</b> <b>(0.00120)</b>	<b>-0.00319***</b> <b>(0.00118)</b>
Ålder <sup>2</sup>	<b>-1.64e-05***</b> <b>(5.92e-06)</b>	<b>-1.51e-05**</b> <b>(5.87e-06)</b>	<b>6.71e-05***</b> <b>(1.58e-05)</b>	<b>6.19e-05***</b> <b>(1.55e-05)</b>
Man (0,1)	<b>0.00670***</b> <b>(0.00128)</b>	<b>0.00628***</b> <b>(0.00126)</b>	<b>0.0167***</b> <b>(0.00320)</b>	<b>0.0182***</b> <b>(0.00313)</b>
Födelsereg: Nordam., Europa <sup>c</sup>	-0.00543*** (0.00200)	-0.00500** (0.00203)	<b>0.0203***</b> <b>(0.00779)</b>	<b>0.0185**</b> <b>(0.00757)</b>
Födelsereg.: Afrika <sup>c</sup>	-0.00565 (0.00461)	-0.00468 (0.00494)	<b>0.0335*</b> <b>(0.0192)</b>	0.0269 (0.0181)
Födelsereg: Sydamerika <sup>c</sup>	-0.00457 (0.00565)	-0.00387 (0.00587)	-0.00153 (0.0170)	-0.00436 (0.0164)
Födelsereg: Asien <sup>c</sup>	0.000833 (0.00261)	0.00145 (0.00267)	<b>0.0516***</b> <b>(0.00904)</b>	<b>0.0487***</b> <b>(0.00879)</b>
Födelsereg: Oceanien <sup>c</sup>	0.0237 (0.0388)	0.0233 (0.0388)	0.142 (0.102)	0.149 (0.0961)
Partner (0,1)	0.00219 (0.00140)	0.00204 (0.00139)	0.00145 (0.00345)	0.00214 (0.00338)
Barn (0,1)	0.00211 (0.00147)	0.00186 (0.00147)	<b>-0.0239***</b> <b>(0.00392)</b>	<b>-0.0220***</b> <b>(0.00383)</b>
Kedja (0,1)	<b>-0.0107***</b> <b>(0.00139)</b>	<b>-0.0109***</b> <b>(0.00139)</b>	<b>-0.0331***</b> <b>(0.00341)</b>	<b>-0.0315***</b> <b>(0.00334)</b>
Storlek	9.45e-06** (4.56e-06)	7.20e-06 (4.74e-06)	2.39e-05 (1.54e-05)	4.31e-05*** (1.15e-05)
Marginaloms.	-0.000304*** (8.34e-05)	-0.000292*** (7.25e-05)	-0.000335 (0.00127)	-0.000782 (0.00130)
Detaljhandel region	6.19e-08** (3.09e-08)	5.76e-08* (3.06e-08)	3.82e-09 (7.44e-08)	1.77e-08 (7.25e-08)
Central (0,1)	-0.00418* (0.00240)	-0.00447* (0.00240)	0.0109** (0.00482)	0.0115** (0.00468)
Obs.	32,223	32,223	32,223	32,223

Standardfel är klustrade på arbetsställenivå. Heteroskedasticitetsrobusta standardfel inom parentes. Signifikansnivå \*\*\* 1% nivå, \*\* 5% nivå, \* 10% nivå. Referens kategorier: <sup>a</sup>Grundskola, under 9 år; <sup>b</sup>Nivå 1, <sup>c</sup>Sverige.

Tabell 3a och 3b visar de vägar som individen tagit efter att man har slutat. Tid på arbetsstället tycks minska sannolikheten att en person arbetar kvar i detaljhandeln och ökar sannolikheten att hen arbetar i en annan sektor, samtidigt som industrierfarenhet har motsatt effekt. Tid på arbetsstället fångar företagsspecifikt humankapital, vilket nämnts vara svårt att överföra mellan företag och därmed kan detta minska individens rörlighet inom industrin, och på så vis kan det förklara att individen söker sig till en annan sektor. Industrierfarenhet fångar industrispecifikt humankapital vilket är applicerbart inom andra företag i branschen och är därmed lättare att överföra. Detta innebär att industrierfarenhet ökar rörligheten på arbetsmarknaden inom samma industri men minskar rörligheten mellan industrier, på samma sätt som företagsspecifikt humankapital minskar rörligheten mellan företag (i linje med Becker, 1964), vilket därmed kan förklara varför effekten av industrierfarenhet har motsatt effekt till arbetsplatserfarenhet.

När vi tittar på utbildning så är dessvärre inte resultaten robusta vad avser högsta uppnådda utbildningsnivå. Yrkesförberedande utbildning inom handel är dock robust mot alternativa specifikationer och ökar sannolikheten för att individen stannar kvar inom detaljhandeln. Då byte av industri kan innebära att man även byter yrke, vilket innebär en alternativkostnad om man har investerat i en handelsutbildning, så är detta resultat rimligt. Huruvida man haft en chefsposition eller ej tycks inte påverka sannolikheten om att stanna kvar i detaljhandeln eller ej. Vad gäller sannolikheten att byta bransch så är variabeln för chefsposition ej robust i alternativa specifikationer.

Modellen är skattad på nytt, men istället för chefsvariabeln inkluderas återigen istället variabeln som fångar graden av komplexitet i arbetsuppgifterna. Vi finner här att med ökad grad av komplexitet av arbetsuppgifterna så ökar sannolikheten att man stannar kvar inom detaljhandeln och minskar sannolikheten att man byter sektor.

När man tittar på vad som påverkar sannolikheten att individen blir egenföretagare, dvs kolumn 5 och 6 i tabell 3b, så finner vi inga robusta resultat av vare sig utbildning eller erfarenhet (vare sig inom företaget samt inom branschen). En högre utbildning har dock en negativ korrelation med sannolikheten att bli arbetslös/eller att börja studera (kolumn 7 och 8), vilket är rimligt. Vidare minskar sannolikheten att man blir arbetslös eller börja studera om man haft en chefsroll på den föregående arbetsplatsen. Med stigande grad av komplexitet i arbetsuppgifterna ökar sannolikheten att man blir entreprenör och minskar sannolikheten att man blir arbetslös eller börjar studera.

Gällande de demografiska variablerna så innebär en ökad ålder en minskning i sannolikheten att individen stannar kvar i detaljhandeln, att hen blir arbetslös eller börjar studera, men en ökning i sannolikheten att hen byter industri eller blir entreprenör. Effekten av ålder på entreprenörskap är rimlig då ålder är korrelerat med erfarenhet och därmed är individen bättre rustad att starta ett företag. Detta resultat är också i linje med exempelvis Backman och Karlsson (2013). Jämfört med kvinnor är män mindre benägna att stanna kvar i detaljhandelssektorn, medan de är mer benägna att byta sektor, bli entreprenörer och bli arbetslösa eller börja studera. Dessa resultat är även i linje med tidigare studier som visar att män är mer rörliga på arbetsmarknaden (Keith & McWilliams, 1995; Loprest, 1992) och tenderar att i större grad byta karriär (Blau & Lunz, 1998; Carless & Arnup, 2011) och oftare bli entreprenörer, jämfört med kvinnor (Simoës, Crespo, & Moreira, 2016). Utrikesfödda är mer sannolika än svenskfödda att bli kvar inom detaljhandelssektorn eller att bli arbetslösa eller börja studera. Som tidigare nämnts är utrikesfödda individer mindre rörliga på arbetsmarknaden och kan därför vara mindre sannolika att byta sektor. Vidare ökar barn sannolikheten att man lämnar detaljhandelssektorn.

De som arbetat på ett arbetsställe som är en kedja är mer sannolika att stanna kvar i detaljhandelssektorn, mindre benägna att byta sektor, att bli entreprenörer och bli arbetslösa eller börja studera. De som arbetar på ett större arbetsställe är mindre benägna att stanna kvar i sektorn och mer benägna att byta till en annan sektor. Slutligen har storleken på detaljhandeln i regionen en positiv effekt på huruvida individen blir kvar inom detaljhandeln.

## **6. Slutsatser**

I denna studie undersöker vi faktorer som påverkar personalomsättningen inom detaljhandelssektorn i Sverige. Denna sektor är en betydelsefull arbetsgivare i absoluta tal och specifikt för unga, för vilka den ofta även är ett första jobb och ett så kallat instegsjobb, dvs ett jobb som hjälper marginaliserade grupper att få in en fot på arbetsmarknaden. Genom tillgång till unika data från Statistiska Centralbyrån kan vi utröna vad som bidrar till att individer slutar på en arbetsplats i detaljhandeln och var de tar vägen därefter. Detta bidrar med kunskap i hur företag och andra intressenter kan bibehålla och bygga upp kompetens inom företaget och branschen. Vi undersöker specifikt hur olika typer av humankapital påverkar individens rörlighet på arbetsmarknaden, därmed bidrar vi med

kunskap om vilken typ av humankapital som beslutsfattare bör fokusera på för att bibehålla en konkurrenskraftig sektor.

Vi finner att företagsspecifikt humankapital i form av hur länge individen arbetat på arbetsstället minskar sannolikheten att hen slutar, medan arbetarspecifikt humankapital i form av utbildningsnivå ökar tendensen att sluta. Annat arbetarspecifikt humankapital i form av hur länge man arbetat inom handeln, samt om man har gått ett yrkesförberedande program inom handel på gymnasienivå, ökar sannolikheten att en individ stannar kvar på en arbetsplats. När vi undersöker var de som slutat på ett arbetsställe hamnar, finner vi att de som arbetat länge på företaget, dvs de med högre företagsspecifikt humankapital, tenderar att börja arbeta i en annan sektor, medan de med industrierfarenhet och en handelsutbildning, i större grad fortsätter att arbeta i handelssektorn. Vi finner också att de som har haft arbetsuppgifter som kräver en något högre upplärning och/eller utbildning är mindre benägna att sluta och - om de slutar - är mer benägna att stanna kvar inom detaljhandeln.

Våra resultat betyder att det finns behov av att göra yrkesförberedande handelsprogram mer attraktiva för att kunna bibehålla kompetens inom företagen och branschen. Vidare bör arbetsgivare satsa på att kompetensutveckla sina anställda så att de kan utföra mer komplexa arbetsuppgifter då de med sådana arbetsuppgifter tenderar att i större utsträckning bli kvar inom ett företag och en bransch.

Det bör hållas i åtanke att den population vi studerar är de som redan arbetar i detaljhandeln. Betydelsen av en handelsutbildning är således av vikt för att behålla anställda inom ett företag eller en bransch. Vi har dessvärre inte möjlighet att informera om hur en handelsutbildning bidrar till att en individ *börjar* arbeta inom detaljhandeln från första början. Detta vore av stor vikt att undersöka i kommande studier.

## 7. Referenser

- Arndt, Aaron, Arnold, Todd J., & Landry, Timothy D. (2006). The effects of polychronic-orientation upon retail employee satisfaction and turnover. *Journal of retailing*, 82(4), 319-330.
- Backman, Mikaela, & Karlsson, Charlie. (2013). *Determinants of entrepreneurship. Is it all about the individual or the region?* : The Royal Institute of technology Centre of Excellence for Science and Innovation (KTH).
- Batt, Rosemary. (2002). Managing customer services: Human resource practices, quit rates, and sales growth. *Academy of Management journal*, 45(3), 587-597.
- Becker, Gary S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*: University of Chicago press.
- Behtoui, Alireza. (2008). Informal recruitment methods and disadvantages of immigrants in the Swedish labour market. *Journal of ethnic and migration studies*, 34(3), 411-430.
- Bettencourt, Lance A., & Brown, Stephen W. (1997). Contact employees: Relationships among workplace fairness, job satisfaction and prosocial service behaviors. *Journal of retailing*, 73(1), 39-61.
- Blau, Gary, & Lunz, Mary. (1998). Testing the incremental effect of professional commitment on intent to leave one's profession beyond the effects of external, personal, and work-related variables. *Journal of vocational behavior*, 52(2), 260-269.
- 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.
- Carless, Sally A., & Arnup, Jessica L. (2011). A longitudinal study of the determinants and outcomes of career change. *Journal of vocational behavior*, 78(1), 80-91.
- 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.
- Gable, Myron, Hollon, Charles J., & Dangelo, Frank. (1984). Predicting voluntary managerial trainee turnover in a large retailing organization from information on an employment application blank. *Journal of retailing*.
- Galizzi, Monica, & Lang, Kevin. (1998). Relative wages, wage growth, and quit behavior. *Journal of Labor Economics*, 16(2), 367-390.
- Good, Linda K, Page, Thomas J, & Young, Clifford 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, Linda K, Sisler, Grovalynn F, & Gentry, James W. (1988). Antecedents of turnover intentions among retail management. *Journal of retailing*, 64(3), 295.
- Grand, Carl le, & Szulkin, Ryszard. (2002). Permanent disadvantage or gradual integration: explaining the immigrant-native earnings gap in Sweden. *Labour*, 16(1), 37-64.
- Hendrie, James. (2004). A review of a multiple retailer's labour turnover. *International Journal of Retail & Distribution Management*.
- 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.
- Huselid, Mark A, & Day, Nancy E. (1991). Organizational commitment, job involvement, and turnover: A substantive and methodological analysis. *Journal of Applied Psychology*, 76(3), 380.
- Keith, Kristen, & McWilliams, Abigail. (1995). The wage effects of cumulative job mobility. *ILR Review*, 49(1), 121-137.
- Lamond, David, Zheng, Connie, & Tian-Foreman, Wei Amy. (2009). Job satisfaction and turnover in the Chinese retail industry. *Chinese Management Studies*.
- Lévy-Garboua, Louis, Montmarquette, Claude, & Simonnet, Véronique. (2007). Job satisfaction and quits. *Labour Economics*, 14(2), 251-268.

- Loprest, Pamela J. (1992). Gender Differences in Wage Growth and Job Mobility. *The American Economic Review*, 82(2), 526-532.
- Maertz Jr, Carl P, & Campion, Michael A. (2004). Profiles in quitting: Integrating process and content turnover theory. *Academy of Management journal*, 47(4), 566-582.
- Marsden, David. (1990). Institutions and labour mobility: occupational and internal labour markets in Britain, France, Italy and West Germany. In *Labour relations and economic performance* (pp. 414-438): Springer.
- McNeilly, K., & Goldsmith, R. E. (1991). The moderating effects of gender and performance on job satisfaction and intentions to leave in the sales force. *Journal of Business Research*, 22(3), 219-232.
- Min, Hokey. (2007). Examining sources of warehouse employee turnover. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*.
- Mincer, Jacob, & Jovanovic, Boyan. (1981). Labor mobility and wages. In *Studies in labor markets* (pp. 21-64): University of Chicago Press.
- Mobley, William H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237.
- Motowidlo, S. J. (1983). Predicting sales turnover from pay satisfaction and expectation. *Journal of Applied Psychology*, 68(3), 484-489.
- 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.
- Parsons, Donald O. (1972). Specific human capital: An application to quit rates and layoff rates. *Journal of political economy*, 80(6), 1120-1143.
- Porter, Lyman W, & Steers, Richard M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological bulletin*, 80(2), 151.
- Robinson, David D. (1972). Prediction of clerical turnover in banks by means of a weighted application blank. *Journal of Applied Psychology*, 56(3), 282.
- 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.
- Schulz, Richard M, Bigoness, William J, & Gagnon, Jean Paul. (1987). Research Note: Determinants of Turnover Intentions Among Retail Pharmacists. *Journal of retailing*, 63(1).
- Simoes, Nadia, Crespo, Nuno, & Moreira, Sandrina B. (2016). Individual determinants of self-employment entry: What do we really know? *Journal of economic surveys*, 30(4), 783-806.
- Tillväxtanalys. (2014). *Bättre statistik för bättre regional- och landsbygdspolitik*. Tillgänglig online: [https://www.tillvaxtanalys.se/download/18.62dd45451715a00666f1f3a9/1586366195534/rapport\\_2014\\_04\\_rev1.pdf](https://www.tillvaxtanalys.se/download/18.62dd45451715a00666f1f3a9/1586366195534/rapport_2014_04_rev1.pdf)
- Utbildningsdepartementet. (2010). *Gymnasieförordning*. Regeringskansliet.: Sveriges Riksdag, Tillgänglig online: <https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/gymnasieforordning-20102039sfs-2010-2039>. (Nedladdad, 2020, oktober, 23.)
- Wennberg, Karl, Lindberg, Henrik, & Fergin, Elina. (2013). Rekrytering och kompetensförsörjning i snabbväxande företag. *Ratio-Näringslivets forskningsinstitut*.
- Zimmerman, Ryan D, Swider, Brian W, & Arthur, Jeffrey B. (2020). Does turnover destination matter? Differentiating antecedents of occupational change versus organizational change. *Journal of vocational behavior*, 121, 103470.

## 8. Appendix

Tabell A1. Definitioner av variablerna.

<b>Utfallsvariabler</b>	
Slutat	Binär variabel: 1 om personen arbetar på ett arbetsställe i detaljhandeln år 2017 men inte 2018; 0 annars.
Slutat, sedan	Kategorivariabel: 1 om personen 2018 arbetar på ett annat arbetsställe i detaljhandeln (Slutat, samma bransch); 2 om personen 2018 arbetar på ett annat arbetsställe i en annan bransch. (Slutat, bytt bransch); 3 om personen 2018 arbetar på ett annat arbetsställe i en annan bransch (Slutat, entreprenör); 4 om personen 2018 är registrerad som ej arbetande vilket innebär att hen är arbetslös alternativt studerar (Slutat, ej förvärvsarb. /studerar).
<b>Förklaringsvariabler</b>	
<b>Humankapital</b>	
Tid ast.	Antal år individen arbetat på arbetsstället.
Tid ast. > 26 år (0,1)	Binär variabel: 1 om individen har arbetat över 26 år på samma arbetsställe, 0 annars.
Tid ind.	Antal år individen arbetat i detaljhandelssektorn, på två-siffrig SNI-kodsnivå.
Tid ind. > 26 år (0,1)	Binär variabel: 1 om individen har arbetat över 26 år i detaljhandelssektorn, 0 annars.
Utbildn.	Högsta utbildningsnivå, kategorisk variabel: 1: Grundskola mindre än 9 år, 2: Grundskola, 9 år, 3: Gymnasieutbildning, eller motsvarande, max 3 år 4: Eftergymnasial utbildning, mindre än 3 år, 5: Eftergymnasial utbildning, över 3 år, 6: Doktorsutbildning
Detaljhandelsprogram	Binär variabel: 1 om individen har (som högsta utbildningsnivå) en gymnasial (eller motsvarande) utbildning med huvudinriktning på handel, annars 0.
<b>Kontrollvariabler - individnivå</b>	
Komplexitet	Kategorisk variabel: 1: nivå 1, icke teknisk, 2: nivå 2, kräver gymnasial utbildning (tex. kundtjänst), 3: nivå 3, kräver eftergymnasial utbildningsnivå (tex. redovisning), 4: nivå 4 kräver eftergymnasial utbildning på mer än tre år (tex. ingenjörer, jurister eller chefer med personalansvar)
Chef	Binär variabel, 1 om individen har en position på chefsnivå med personalansvar, annars 0.
Relativlön, ast.	Logaritmerad årlig inkomst minus logaritmerad snittinkomst för andra anställda på företaget som har samma tresiffriga yrkeskod.
Relativlön, region	Logaritmerad årlig inkomst minus logaritmerad snittinkomst för andra anställda i samma arbetsmarknadsregion som har samma tresiffriga yrkeskod.

**Tabell A1.** Fortsättning.

<b>Kontrollvariabler - individnivå</b>	
Partner	Binär variabel: 1 om individen är gift eller lever med en partner, annars 0.
Barn	Binär variabel: 1 om individen har minst ett hemmaboende barn under 18 år, annars 0.
Ålder	Ålder
Ålder <sup>2</sup>	Ålder kvadrerad
Man	Binär variabel: 1 om individen är man, 0 om hen är kvinna.
Födelsereg.	Kategorisk variabel: 1 Svensk; 2 Nordam., Europa (exklusive Sverige); 3 Afrika; 4 Asien; 5 Sydamerika; 6 Oceanien
<b>Kontrollvariabler - organisationsnivå</b>	
Storlek	Antal anställda på arbetsstället
Kedja	Binär variabel: 1 om arbetsstället ingår i en kedja, annars 0.
Marginaloms.	Operativ vinst delat på nettoomsättningen, på företagsnivå
<b>Kontrollvariabler - regionnivå</b>	
Detaljhandel, region	Antal heltidsanställda i detaljhandeln inom det arbetsmarknadsområde i vilket arbetsstället ligger
Central	Binär variabel: 1 om arbetsstället är beläget i en kommun som räknas till stadsbygd eller tätort, 0 om landsbygd.