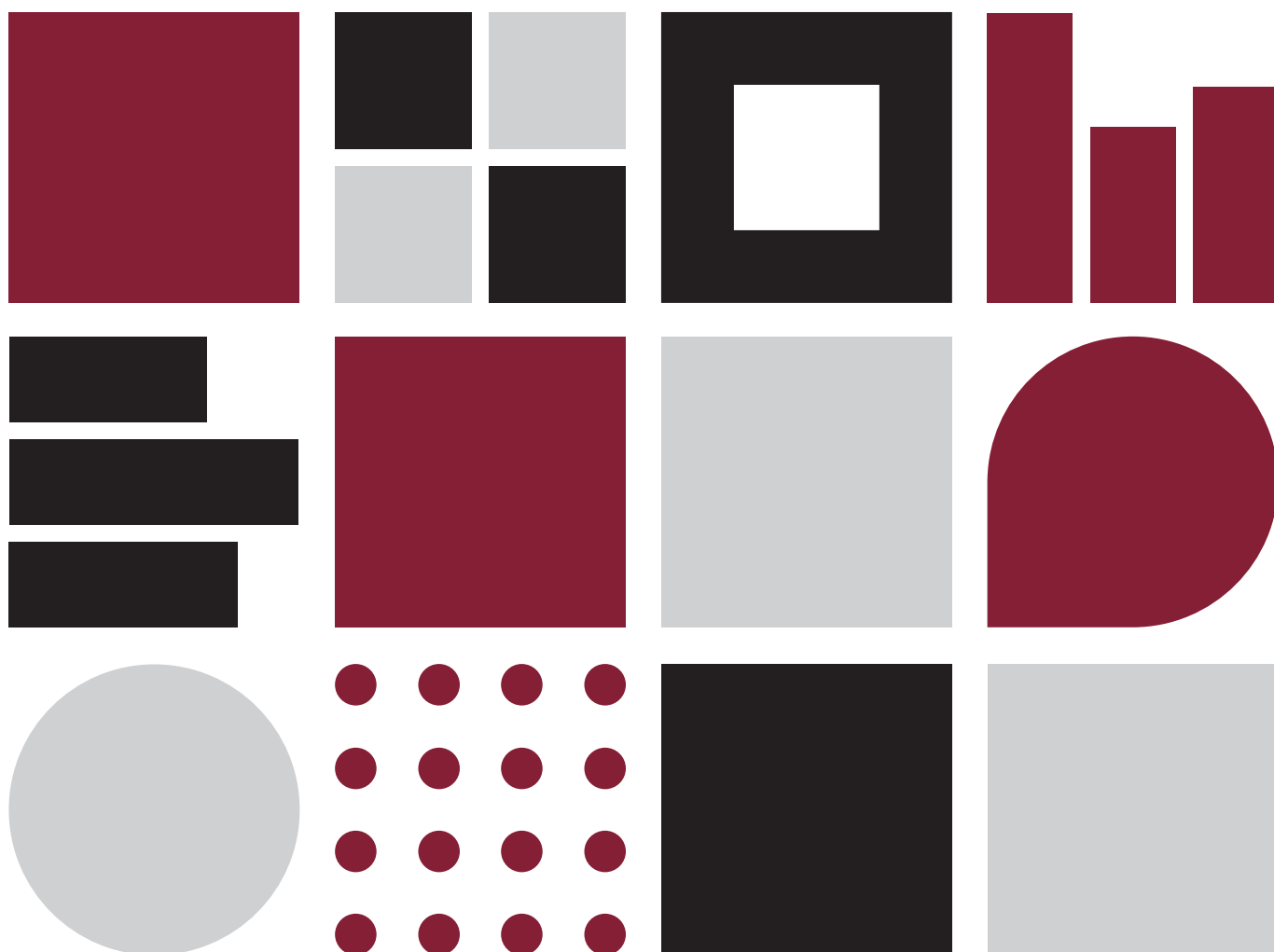


Hur påverkar digitaliseringen framtida sysselsättning och kompetensbehov i handeln?

En bedömning av utvecklingen 2015–2030



Hur påverkar digitaliseringen framtida sysselsättning och kompetensbehov i Handeln?

Detta är en rapport i Handels rapportserie för fördjupade studier och analyser om branschen, arbetsmarknaden och samhället. Rapporterna i denna serie är självständiga produkter från Handels utredningsgrupp som vänder sig till fackliga och politiska beslutsfattare, forskare, journalister samt intresserade medlemmar som har intresse av grundliga studier om handels bransch och arbetsmarknad. Denna rapport är skriven av Stefan Carlén, chefsekonom och utredningschef på Handelsanställdas förbund, samt Martin Rosenström, utredare på Handelsanställdas förbund.

ISBN 978-91-984879-0-9

© Handelsanställdas förbund

Handels rapporter 2018:2

VID CITAT

Carlén S & Rosenström M, Hur påverkar digitaliseringen framtida sysselsättning och kompetensbehov i Handeln? Handels rapporter 2018:2.

TIDIGARE RAPPORTER I SERIEN

Rosenström, M, Ekobrottslighet i Handeln. En genomgång och analys av brott som drabbar välfärdssamhället. Handels rapporter 2018:1

Rosenström, M; E-handel över gränserna. Internationaliseringens konsekvenser för den svenska handelssektorn, Handels rapporter 2017:2

Carlén S, & Rosenström M, Hur lönsam är handeln. En analys av lönsamhetsutvecklingen inom handeln. Handels rapporter 2017:1

Rosenström M, Bakom paketen. Arbetsituation och hälsa bland anställda inom e-handeln, Handels rapporter dec 2016.

Strömbäck A, Man får lära sig leva på det man har. En kartläggning av handelsanställdas pensionärer, Handels rapporter nov 2016.

Carlén S, Stöld och snatteri. Hur ser handelsanställda på stölder och snatterier i butiker? Handels rapporter okt 2016.

Berggren C, Hur mår handeln? Om den psykosociala arbetsmiljön i detalj- och partihandeln. Handels rapporter okt 2016.

Rosenström M, Tar e-handeln över? En analys och prognos för svensk detaljhandel. Handels rapporter sep 2016.

Berggren C, Högsta vinsten ett fast jobb. Om effekterna av att arbeta ofrivillig deltid, få arbetstiden nedsuren och jaga timmar. Handels rapporter jun 2016.

Carlén S, & Rosenström M, De verkliga vinsterna i Handeln. Vinstläge och vinstutveckling i handeln 2000–2015. Handels rapporter feb 2016.

Berggren C, & Carlén S, En dålig affär. En studie av otrygga anställningar i detaljhandeln. Handels rapporter feb 2016.

För fler rapporter från tidigare år se www.handels.se

Innehållsförteckning

Abstract/Sammanfattning	4-5
Kapitel 1 – Inledning	
1.1 Strukturomvandling, teknologisk förändring och påverkan på anställningar	6
1.2 Tidigare studier om automatiseringens effekter på framtida sysselsättning	7
1.3 Syfte, definitioner och underlag	9
1.4 Rapportens disposition	11
Kapitel 2 – Historisk utveckling av sysselsättningen i handeln	
2.1 Utveckling av anställningar och sysselsättning 2000–2016	12
2.2 Utvecklingen på hela arbetsmarknaden 2008–2016	13
2.3 Detaljhandelns utveckling 2008–2016	14
2.3.1 Livsmedels- och dagligvaruhandeln	16
2.3.2 Motor- och bensinhandeln	16
2.3.3 Heminredning och elektronikhandeln	17
2.3.4 Mode- och fritidshandeln	17
2.3.5 E-handeln	18
2.4 Partihandelns utveckling 2008–2016	19
2.5 Övrig strukturell förändring – ålder och utbildningskrav	20
2.5.1 Ålderssammansättningen	20
2.5.2 Utbildningskraven	21
Kapitel 3 – Hur har handelns anställda upplevt digitaliseringen?	
3.1 Anställdas upplevelse av de fem senaste årens teknikutveckling	23
3.2 Anställdas upplevelse av hur arbetet förändrats	24
3.2.1 Förändringar av arbetssätt och utförande inom yrkesrollen	24
3.2.2 Nya datorsystem och fler tekniska hjälpmedel	26
3.2.3 Automatisering av arbetsmoment och arbetsuppgifter	26
3.2.4 Tillkomst av nya arbetsuppgifter och ny maskinpark	26
3.3 Anställdas svar ger ny insikt om hur teknikutvecklingen påverkat arbetet	27
Kapitel 4 – Handelns utveckling fram till 2030	
4.1 Hela branschens tillväxt 2030	28
4.2 Detaljhandelns delbranschers tillväxt 2030	29
4.3 Partihandelns delbranschers tillväxt 2030	31
Kapitel 5 – E-handel och sysselsättning	
5.1 E-handelns påverkan på sysselsättningen	32
5.1.1 Framtidens handelskanaler - e-handel vs fysisk handel	32
5.1.2 Gränsöverskridande e-handel och företagens omställningsarbete	35
5.2 Antal anställda inom e-handelsföretag	37
5.2.1 Var har e-handeln växt?	38
5.2.2 Antal anställda inom e-handel 2030	38
5.2.3 Sysselsättning i e-handelns delbranscher	39
5.2.4 E-handelns betydelse	41
Kapitel 6 – Avslutande diskussion	
6.1 Teknologisk förändring påverkar arbetsuppgifterna snarare än att avskaffa jobben	42
6.2 Handelns strukturomvandling och tillväxt 2015–2030	43
6.3 Teknologisk påverkan på arbetets innehåll	44
6.3.1 Ökade kunskapskrav för anställda	45
6.3.2 Fortsatt polarisering?	45
6.4 Bransch- och samhällspolitiska överväganden	46
6.4.1 Ökad satsning på kompetensförsörjning krävs	47
6.4.2 Förbättrade arbetsvillkor ökar branschens status och konkurrenskraft	47
6.4.3 En produktiv välfärd är en förutsättning för lyckad digitalisering	49
Källförteckning	50-51

Abstract

This study examines whether jobs in the Swedish commerce sector will decrease, increase or change as a result of technical development and digitalization. The commerce sector is the largest industry in the private sector and has in some studies been identified as an industry that can suffer major job losses. However, in other studies, this is rejected by the fact that it is a matter of changing job tasks rather than job disappearing. This survey supports the thesis that it is primarily the work tasks that are affected and shows that the number of jobs in the commerce sector will increase rather than decrease. In a survey to employees, a majority responded that their work was not affected at all by the ongoing digitalization over the last five years. Of the minority who stated that the work was affected, 80 percent stressed that it changed the content of their work. Only 13 percent said that jobs or tasks have been automated, while 5 percent say digitalization has created new jobs. The thesis is also supported by statistics showing that in the past eight years - a period of digitalization and rapidly growing e-commerce - the total number of jobs in the commerce sector has increased faster than the population and the average labour market.

A forecast based on population and income growth, combined with historical structural change show that the commerce sector has potential to grow. The number of jobs is estimated to increase by 16 percent between 2015 and 2030. Wholesale sector will grow by 5 percent, and retail sector by 22 percent. The largest job growth is expected in e-commerce with a total of 175 percent. The industry can grow more if companies succeed in expanding e-commerce internationally and, to a greater extent, can incorporate services such as installation, repairing, maintenance and deliveries in their business. A threat to successful job growth lies in high staff turnover and difficulties in recruiting competent personnel. The report shows serious and comprehensive problems with working conditions and skills supply. In addition, there is an underlying threat to a successful structural change in the way employees can resist change if social security systems and the possibility of transition weakens. To address these threats, both representatives of the sector and the government have an important task to ensure better working conditions and increased security in the transition.

Sammanfattning

I den här studien undersöks om jobb inom den svenska handelssektorn kommer att minska, öka eller förändras till följd av teknisk utveckling och digitalisering. Handeln är den största branschen i privat näringsliv och har i en del studier pekats ut som en bransch som kan få stora jobbförluster. I andra studier tonas dock detta ned och att det snarare handlar om att arbetsuppgifter kommer att förändras – inte försvinna. Denna undersökning ger stöd åt tesen att det främst är arbetsuppgifterna som påverkas och visar att antalet jobb i handeln kommer att öka snarare än att minska. I en enkät till anställda svarade en majoritet att deras arbeten inte påverkats alls av den pågående digitaliseringen under de senaste fem åren. Av den minoritet som uttalat att jobben påverkats har hela 80 procent sagt att det förändrat innehållet i deras arbetsuppgifter. Endast 13 procent säger att jobb och arbetsuppgifter har automatiserats, medan 5 procent säger att digitaliseringen skapat nya jobb. Tesen stöds också av statistik som visar att under de senaste åtta åren – en period med digitalisering och kraftigt växande e-handel – har det totala antalet jobb i handelsbranschen ökat snabbare än befolkningen och övrig arbetsmarknad.

I en framtidsbedömning baserad på befolkningstillväxt, inkomstillväxt och historisk strukturomvandling visas att handeln har stor potential att växa. Antalet jobb i handeln beräknas mellan 2015–2030 att öka med 16 procent. Inom handeln växer partihandeln med 5 procent, och detaljhandeln med 22 procent. Störst jobbtillväxt väntas inom egentlig e-handel med hela 175 procent. Branschen kan växa mer om företagen lyckas expandera e-handeln internationellt och i större utsträckning kan införliva kringtjänster som installation, reparation, underhåll och leveranser i verksamheten. Ett hot mot en lyckad jobbtillväxt ligger i hög personalomsättning och svårigheter att rekrytera kompetent personal. Rapporten påvisar allvarliga och omfattande problem med arbetsvillkor och kompetensförsörjning. Dessutom finns ett underliggande hot mot en lyckad strukturomvandling i att anställda kan göra motstånd mot förändringar om trygghetsystem och möjligheter till omställning försvagas. För att möta dessa hot har branschen och staten en viktig uppgift att säkra bättre arbetsvillkor och ökad trygghet i omställningen.

Kapitel 1 – Inledning

1.1 Strukturomvandling, teknologisk förändring och påverkan på anställningar

Likt andra branscher är handelsbranschen föremål för ständig strukturomvandling. Ny teknik, organisatoriska förändringar och ändrade konsumtionsmönster innebär en konstant press på rådande strukturer. Det har historiskt inneburit att vissa jobb, vissa arbetsuppgifter och ibland hela yrkesgrupper försvinner.

Ett exempel på en hel yrkesgrupp som försvunnit från handeln är isarbetarna. Före kyldiskarnas tid, fram till 1950-talet, var isarbetarna en stor yrkesgrupp i handeln. De sågade upp isar på vintrarna och lade upp dessa isstycken i stora islager. Under sommarhalvåret krossade man is och körde dagligen ut till detaljhandlare som behövde den för att kyla ned färskvaror. I och med att kyldiskarna uppfanns så försvann också behovet av dessa jobb.

Ett exempel på en arbetsuppgift som till stor del försvunnit är manuell prismärkning. Fram till 1980-talet fanns en särskild arbetsuppgift i handeln som handlade om att prismärka varor, och även att prismärka om vid exempelvis reor. Arbetsuppgiften var slitsam, och det finns inga exakta beräkningar över hur många timmar som sysselsattes. En samtida beräkning hävdade dock att det kunde uppgå till nästan 10 000 jobb i detaljhandeln i Sverige. Men den siffran var högst osäker och inte särskilt tillförlitlig. (Hjelm 2006). När handelsföretagen började gå över till EAN-koder som kunde ändra priser digitalt försvann hursomhelst behovet av dessa arbetsuppgifter.

Föreställningar om att teknisk utveckling är ett hot mot jobben i framtiden finns. Ett vanligt historiskt exempel är "ludditrörelsen" i England under början av 1800-talet. Det var en rörelse bland engelska arbetare som hade slutit sig samman för att protestera och förstöra textilmaskiner eftersom de upplevde att deras jobb hotades. Rörelsen som var mest aktiv 1811–1816 används numera vanligen parodiskt för att illustrera teknik- och framtidsfientlighet. Samtidigt måste man dock ha förståelse för ludditerna och deras protester. I grunden var de ett uttryck för ett utbrett missnöje över usla villkor, låga löner och maktlöshet i fabriker. Men man ska också komma ihåg att det inte fanns några väl fungerande a-kassor eller andra sociala trygghetssystem. Att bli arbetslös till följd av att maskiner tog över jobben kunde då innebära svält och fattigdom. I värsta fall var det ett dödshot mot den enskilde arbetarens hela familj. Och just bristen på trygghetssystem är ofta det som än idag är en grogrund för misstro mot teknologisk förändring.

I svensk fackföreningsrörelse har det traditionellt funnits en positiv inställning till strukturomvandling, teknologisk förändring och utveckling. Det ses som något positivt som leder till ökat välbefinnande. Visserligen leder det till att enskilda arbetsuppgifter, hela yrken och i vissa fall hela branscher kan komma att försvinna. Men det ses inte som något negativt. Tvärtom, utvecklingen ger högre produktivitet som med rättvis fördelning kan användas för ökat välbefinnande och förkortad arbetstid. Någon oro för långsiktigt ökande teknisk arbetslöshet finns inte i detta ekonomiska tänkande. Historien har visat att det fortlöpande tillkommer nya arbetsuppgifter när andra jobb försvinner. Dessutom finns ett värde i att sämre jobb slås ut och ersätts med bättre jobb som har högre kvalifikationskrav.

Man förnekar inte att det vid teknologiska skiften och snabb strukturomvandling tillfälligt kan uppstå ökar av arbetslöshet. Men just därför är social trygghet och goda möjligheter till omställning extra viktigt för såväl jämlikheten som för den ekonomiska tillväxten. Förutom att det är anständigt av ett samhälle att skapa trygghet för de som drabbas av arbetslöshet, så leder fungerade omställning också till att motverka flaskhalsar som kan ge skadliga inflationsimpulser från arbetsmarknaden. Men man får också ett samhälle där människor blir mer kreativa och utvecklingsoptimistiska. Och det leder till att såväl löntagare som deras fackliga organisationer bejaktar och accepterar strukturomvandling.

I de två teknologiskiften – kyldiskar och EAN-koder – som nämndes ovan försvann jobb och arbetsuppgifter. Men uppenbarligen tillkom det nya och mer kvalificerade jobb inom handeln.

I dagens strukturomvandling kommer ibland diskussioner upp om att jobb är hotade. Handeln genomgår en snabb omvandling genom digitalisering, robotisering och snabbt växande e-handel. I den här rapporten är syftet att titta närmare på vad det kan betyda för framtida sysselsättning inom handeln.

1.2 Tidigare studier om automatiseringens effekter på framtida sysselsättning

Teknologisk förändring och dess inverkan på jobben är ett klassiskt tema inom den ekonomiska historien. Att jobb försvinner till följd av teknologiska skiften, och att nya och ej förutsedda jobb tillkommer är som sagt inget nytt fenomen. Däremot har intresset för automatiseringen och dess inverkan på jobben vuxit kraftigt under senare år.

Några studier som tittar på hur hela handeln kan komma att utvecklas finns inte. Däremot finns en del skrivet om arbetsmarknad och yrken där det går att få fram viss information om hur man bedömer framtida sysselsättning för handelsbranschen.

En av de mest citerade och omdiskuterade studierna är *The Future Of Employment: How Susceptible Are Jobs To Computerisation?* av de amerikanska ekonomerna Carl Benedict Frey och Michael Osborne. I sin artikel kartlade de metodiskt olika yrken efter grad av utsatthet för datorisering, och utöver detta hade de en expertpanel som bedömde arbetsmoment som kunde tas över av datorer. De kom då fram till att 47 procent av amerikanska jobb hade hög risk att automatiseras. Särskilt stor risk fanns för säljjobb, servicejobb och kontorsjobb. För säljjobb inom butiker var sannolikheten 92 procent. (Frey & Osborne 2013).

I en rapport skriven av Stefan Fölster, ”*Vartannat jobb automatiseras inom 20 år*”, tillämpas Frey och Osbornes metod på svenska förhållanden. Rapporten blev mycket uppmärksammas då budskapet var att över hälften av alla jobb riskerade att automatiseras inom 20 år, ett budskap som också kommunicerades via DN-debatt. (Fölster 2014, Fölster & Hultman 2014). I sin rapport pekar Fölster tydligt ut yrket försäljare inom detaljhandeln som det yrke där det kan förväntas bli flest jobb som automatiseras.

Flest jobb väntas automatiseras inom yrkesgruppen ”försäljare, detaljhandel, demonstratörer”. Ett exempel på det är att Google ersatte traditionell personalintensiv försäljning av medieannonsering med ett automatiserat auktionsförfarande för annonsförsäljning” (Fölster 2014)

Enligt Fölster var sannolikheten att yrket försäljare skulle tas över av datorer under de kommande 20 åren hela 94,4 procent. Då yrket försäljare är det helt dominerande yrket inom detaljhandeln skulle det naturligtvis ha en enorm inverkan på branschen. I en tabell över antal jobb på den svenska arbetsmarknaden där arbetsuppgifterna kan tas över av datorer är försäljare i detaljhandeln störst med hela 196 753 jobb. För en organisation som Handelsanställdas förbund skulle merparten av de medlemmar som organiseras helt enkelt inte vara kvar – om detta skulle stämma.

Ett problem med rapporten är att det inte finns något tydligt exempel på hur försäljaryrket i detaljhandeln har eller kan automatiseras. Det är en smula egendomligt med tanke på sprängkraften i budskapet. Det enda exemplet som används av Fölster är Googles annonsförsäljare. Men det är ju inte ett yrke som tillhör försäljare inom detaljhandeln utan en helt annan yrkeskategori utanför detaljhandeln (säljare, inköpare, mäklare).

En annan otydlighet i rapporten är att den förespeglar en framtida förändring inom 20 år. Men det finns ingen egentlig framtidsbedömning eller prognos involverat i metoden. Tvärtom är det en samtidsbedömning av automatiseringsrisker utan något specifikt framtida årtal. Frey & Osborne är här tydliga med att yrkena är potentiellt automatiserbara över ett ospecificerat antal år, och tillägger lite vagt ”*kanske ett decennium eller två*” (Frey & Osborne 2013, s 37). Metoden är därför något oprecis för att kunna bedöma när saker kan ske i framtiden.

Vidare är det svårt att tolka vad själva ansatsen ”sannolikhet att yrken tas över av datorer” egentligen innebär. Om den ska uppfattas som att jobben skulle försvinna och att nästan all butikspersonal skulle ha ersatts av datorer och robotar, så skulle det i så fall vara ganska långsökt. Det skulle innebära att det knappt skulle finnas några butiker med anställda kvar om 20 år. Om den ska uppfattas som att arbetsuppgifter inom yrken har sannolikhet att automatiseras så säger den dock inget om antalet jobb som försvinner. Samtidigt blir då slutsatser som rapporten själv drar något vilseledande:

”Ett resultat är att Sverige är ännu mer känsligt för datorisering än USA. 53 procent av dagens anställda beräknas kunna ersättas av digital teknik under de kommande två decennierna, mot 47 procent i USA.” (Fölster 2014)

Det är svårt att tolka att femtiotre procent av dagens anställda beräknas kunna ersättas annat än att jobben i sig försvinner. Otydligheten i vad som avses gör det svårt att använda den som underlag för en framtidsbedömning.

Frey och Osborne (i likhet med Fölster) har bidragit till en debatt som skulle kunna kallas för alarmistisk såtillvida att den bild som sprids handlar om stora jobbförluster av automatiseringen. Men det finns andra som ger en mer modest bild av utvecklingen.

I en rapport från forskare knutna till OECD kritiserar Frey och Osbornes ansats bland annat för att den skapat otydlighet i samhällsdebatten. Huvudsakligen går kritiken ut på att Frey och Osborne utgår från hela yrken snarare än särskilda arbetsuppgifter inom yrken när man diskuterar utsatthet för automatisering. Det är viktigt menar forskarna att skilja mellan att automatiseringen gör att hela yrken försvinner, och att delar av arbetsuppgifter inom yrken automatiseras. Det är en kritik som också är giltig för Fölsters studie av svenska förhållanden. I studien finner man också att utsattheten för hög av grad automatisering snarare rör 9 procent av jobben än de 47 procent som Frey/Osborne fick fram. När det gäller försäljaryrket inom butiker tycker de inte heller att det stämmer in med kriterierna för hög sannolikhet att bli automatiserade. (Arntz, mfl 2016). Utsattheten för automatisering skulle därför vara betydligt lägre och sannolikt inte särskilt annorlunda än den som skett hittills i historien.

Även en större svensk studie tonar ner det alarmistiska budskapet. I rapporten *Strukturuomvandling och automatisering* menar fem svenska forskare att det inte är särskilt fruktbart att spekulera i hur många jobb som potentiellt kommer att försvinna. Istället menar de att det är viktigare att diskutera arbetsinnehållet i framtiden. De förnekar inte att automatiseringen får effekter som kan förstärka polariseringstendenser och regionala obalanser. Men de ser ingen anledning till att alarmism om stora framtida jobbförluster i automatiseringens spår. Dels pekar de på att automatisering redan pågått i Sverige under lång tid. Dels har Sverige goda institutionella och utbildningsmässiga förutsättningar för att kunna hantera eventuella negativa konsekvenser av automatisering. I grunden är den teknologiska utvecklingen positiv och ger utrymme för olika val av hur vi vill organisera samhället. (Henning m fl 2016)

Utöver den alarmistiska och den mer nedtonade bilden av framtidens sysselsättning finns även en bild som pekar på stark jobbtillväxt i vissa branscher. I en annan rapport från Stefan Fölster, *De nya jobben i automatiseringens tidevarv* ser det till exempel betydligt ljusare ut för detaljhandeln. Denna rapport som kom året efter den första rapporten som varnade för att 53 procent av jobben riskerade att automatiseras har dock inte fått lika stor spridning. I denna nya rapport ges dock en helt motsatt bild av utvecklingen

i jämförelse med rapporten som kom året före. Visserligen återupprepas resultaten från den tidigare rapporten. Likaså felet från den tidigare rapporten om att Googles annonsförsäljare skulle tillhöra försäljare i detaljhandeln. Underligt nog tas dessa annonsförsäljare upp igen några sidor senare – men nu under rätt yrkeskod (säljare, inköpare och mäklare). Om vi bortser från dessa felaktigheter så innehåller rapporten en intressant prediktering av framtida sysselsättning. Genom att utgå från perioden 2006–2011 och särskilda bedömningar kommer Fölster här fram till att det yrke som kommer öka mest i antal efter dataspecialister är just försäljare i detaljhandeln – alltså de som i rapporten året före skulle minska mest av alla. De kommer enligt denna nya rapport under de kommande 20 åren att öka med hela 130 000 sysselsatta. Det är en betydligt mer positiv bild än att 197 000 riskerar att automatiseras som den tidigare rapporten slog fast. Men en mer realistisk bedömning är nog att det är högst osannolikt att ökningen av antalet försäljare verkligen skulle kunna bli så stor. Det är en ökning med hela 73 procent på 20 år. En sådan stark utveckling för ett redan moget yrke är föga troligt. Inte minst med tanke på att den beräknade befolkningstillväxten under samma period hamnar kring 20 procent.

Det finns få studier som försöker granska handelns framtida sysselsättning. Ett undantag är två rapporter från Svensk Handel/HUI Research, *Det stora detaljhandelskiftet* (Svensk Handel/HUI Research 2017, 2018) som försöker bedöma hur digitalisering och främst e-handels utveckling påverkar handelssektorn fram till 2025. Rapporterna redogör på ett gediget sätt för faktorer som kan påverka hur framtidens handel kan komma att se ut. I den senare rapporten beräknas antalet anställda inom handeln fram till 2025 genom sammansättningsförändringar i omsättning per anställd, samt antaganden om effektiviseringar. Resultatet leder fram till två scenarier för framtiden. För dagligvaror förutspås en ökning av antalet anställda med 7 000–9 000 anställda. För sällanköp däremot blir resultatet att mellan 28 000–49 000 jobb försvinner. I huvudsak beror detta på tillväxt i såväl inhemsk som utländsk e-handel. Rapporten omfattar dock inte hela handeln eftersom motorhandel och partihandeln saknas. Utan att förekomma våra egna resultat i denna studie så delar vi uppfattningen om trenderna, att dagligvaror kommer växa och att sällanköpshandeln utvecklas svagare. Men det kan finnas en potential för fler anställda också inom sällanköp även om den inte är lika stark som i andra delar av detaljhandeln.

Sammanfattningsvis finns det studier som pekar på att jobb riskerar att slås ut i snabb takt, vilka står mot studier som pekar på att utvecklingen inte skiljer sig nämnvärt från den vi haft tidigare. Det saknas också någon studie som försöker bedöma hela handelns framtida utveckling, hur den framtida sysselsättningen och de framtida kompetensbehoven ser ut.

1.3 Syfte, definitioner och underlag

Syftet med denna rapport är att göra en bedömning av hur digitaliseringen påverkar handelns framtida sysselsättning och kompetensbehov. Bedömningen handlar om såväl antalet sysselsatta som hur arbetets innehåll kan komma att påverkas. Det ligger i sakens natur att detta är en uppgift som kräver viss aktsamhet och att den baseras på ett antal antaganden om framtiden.

I den allmänna diskussionen kan begrepp som digitalisering, automatisering, datorisering, robotisering mm användas som synonymer. I denna rapport utgår vi från en bred definition av begreppet digitalisering som både inrymmer förändringar i arbetsuppgifter, tillkomst av nya arbetsuppgifter och bortrationalisering av arbetsuppgifter. Men digitaliseringen innebär också hur företag och samhällsinstitutioner förändras och organisatoriskt blir mer effektiva. Med automatisering avses en delmängd av digitaliseringen som syftar till att jobb och arbetsuppgifter försvinner. Med robotisering avses en delmängd av automatisering där särskilda robotar tar över jobb och arbetsuppgifter. Då nästan all förändring inrymmer digitala tekniska lösningar använder vi begreppet digitalisering för att fånga hela den omvandling som sker på arbetsmarknaden och i samhället till följd av denna. I nedanstående ruta sammanfattar vi detta och vilka konsekvenser digitaliseringen kan ha på sysselsättningen.

Digitalisering: Digital teknologisk förändring som leder till att arbetets innehåll och att arbetsorganisationen förändras, samt hur företag och samhällsinstitutioner effektiviseras.

Digitaliseringen kan ge tre effekter på sysselsättningen.

Jobb försvinner: Automatisering genom att hela yrken eller enskilda arbetsuppgifter ersätts av digital teknik (kan ske genom datorisering, robotisering mm)

Jobb förändras: Digital teknik förändrar arbetets innehåll genom nya hjälpmedel, nya data-system och nya verktyg men arbetsuppgifterna i sig finns kvar.

Jobb tillkommer: Digital teknik leder till nya jobb, exempelvis IT, leveranser, paketering, underhåll/reparationer och utveckling.

Vilken nettoeffekt digitaliseringen kan ha är en empirisk fråga som kan skilja sig mellan olika branscher och yrken. För att göra en bedömning behövs därför mer underlag och val av metod. Som redovisats ovan har bedömningen i andra studier oftast utgått från ”experter” som bedömt framtiden efter hur de tror att den kommer att utvecklas. Det är naturligtvis en metod som kan fungera även om den självklart innehåller osäkerheter. Det kan finnas risk att personer som arbetar med att analysera och implementera förändring kan uppleva att den är mer omfattande än vad den är. Det är dock sällsynt att de verkliga ”experterna” – det vill säga de anställda som lever med strukturomvandlingen – tillfrågas på ett systematiskt sätt. I denna studie är därför en av källorna en enkätstudie till anställda inom handeln om hur de upplevt digitalisering och strukturomvandling i sin vardag under de senaste fem åren. På så vis får vi en bild av såväl upplevda förändringar som upplevelser av helt konstanta arbetslivsförhållanden.

Ett problem med data på yrkesnivå med SSKY-koder är att det skedde en stor förändring 2014 då SCB införde SSKY 2012. Statistikbrottet med diverse omdefinitioner innebar inte bara att det inte går att följa yrkenas förändring. De förändrade definitionerna har sannolikt också lett till att det finns ”felregistreringar” då äldre koder blandas ihop med nya koder. Det gör att det finns stora omkastningar och att det måste gå ett antal år innan vi helt kan lita på statistiken. Ett annat problem är att flera av yrkeskoderna i AKU har så få i antal att de inte kan redovisas. Och ett annat problem med AKU är att den är en urvalsundersökning som inte gör det möjligt att komma ner på detaljerad delbranschnivå.

För att kunna få detaljerade uppgifter om sysselsättning på branschnivå används i denna rapport beställningar från RAMS – den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken. Nackdelar med den är att den inte går att dela upp yrken och att den avviker något från den officiella statistiken som AKU utgör. Den stora fördelen överväger dock då det är möjligt att få fram sysselsättning på femsiffrig SNI-kod vilket gör att vi kan få en detaljerad bild av utvecklingen inom branschen. En skillnad i sysselsättning handlar om att RAMS och AKU använder olika metoder för att klassificera företagare. I RAMS blir du klassificerad som egenföretagare eller företagare i eget aktiebolag utifrån din inkomstdeklaration. Det krävs då att personen själv deklarerat som aktiv (arbetat mer än 500 timmar), samt att den deklarerade inkomsten från företaget är högre än om personen också haft en anställning (SCB 2017). I AKU klassificeras företagare bredare och här räknas egna företagare inklusive fria yrkesutövare eller oavlönade medhjälpare i företag, tillhörande make/maka eller annan medlem av samma hushåll. Det gör att man kan förvänta sig något fler företagare och något färre anställda i AKU än i RAMS. Dessa skillnader i hur sysselsättning och anställning beräknas spelar dock mindre roll då huvudfokus ligger i att bedöma förändringen över tid.

Utöver valet av källor antas att befolkningstillväxten kommer utvecklas i enlighet med SCBs prognoser. Det kan vara osäkert men det finns ingen poäng i att försöka överpröva den kunskap som finns om detta på SCB. Den demografiska utvecklingen har stor betydelse för handelns framtida utveckling. Mellan 2000 – 2015 ökade befolkningen i Sverige med knappt 1 miljon, mellan 2015 och 2030 beräknas befolkningen

öka med knappt 1,5 miljoner. Ett annat antagande som görs i rapporten är att inkomster och konsumtion utvecklas i enlighet med den historiska utvecklingen. Även detta kan man naturligtvis ifrågasätta. Men då det handlar om 15 års sikt är det ogörligt att anta något annat.

En annan metod att beräkna framtiden är att utgå från omsättningen och beräkna omsättning per anställd. I kapitel 5 visas hur produktiviteten skiljer sig åt mellan olika delbranscher. Genom att sedan anta en framtida utveckling av omsättning, förändringar i sammansättning av delbranscher och därmed i produktivitet kan det vara en grund för att bedöma framtida sysselsättning. Genom att testa denna metod på historiska data med olika basår där vi känner till resultatet har vi dock funnit att den kan träffa mer fel än en metod som utgår från historisk strukturomvandling kopplat till befolkningen.

Sammanfattningsvis görs därför framtidsbedömningen 2015–2030 utifrån hänsyn till anställdas upplevelser av digitalisering och automatisering, antaganden om befolkningsutveckling, inkomstutveckling och branschens hittills uppvisade strukturomvandling under åren 2008–2016.

1.4 Rapportens disposition

I detta första kapitel diskuteras problemet och tidigare studier som inriktat sig på digitaliseringens inverkan på jobb och sysselsättning. I kapitel 2 görs en historisk genomgång av handelsbranschens utveckling under främst perioden 2008–2016, en period då digitalisering och e-handel vuxit starkt i branschen. Hur har det påverkat jobb och sysselsättning, samt branschens struktur hittills?

I kapitel 3 görs en genomgång av den enkät som skickats till anställda i branschen. Hur har de upplevt digitaliseringen? Har jobben förändrats till sitt innehåll, och hur har de förändrats? I kapitel 4 görs så en framtidsbedömning av hur sysselsättningen kan se ut 2030 med hänsyn till befolkningstillväxt, inkomstillväxt och den historiska strukturomvandling vi sett.

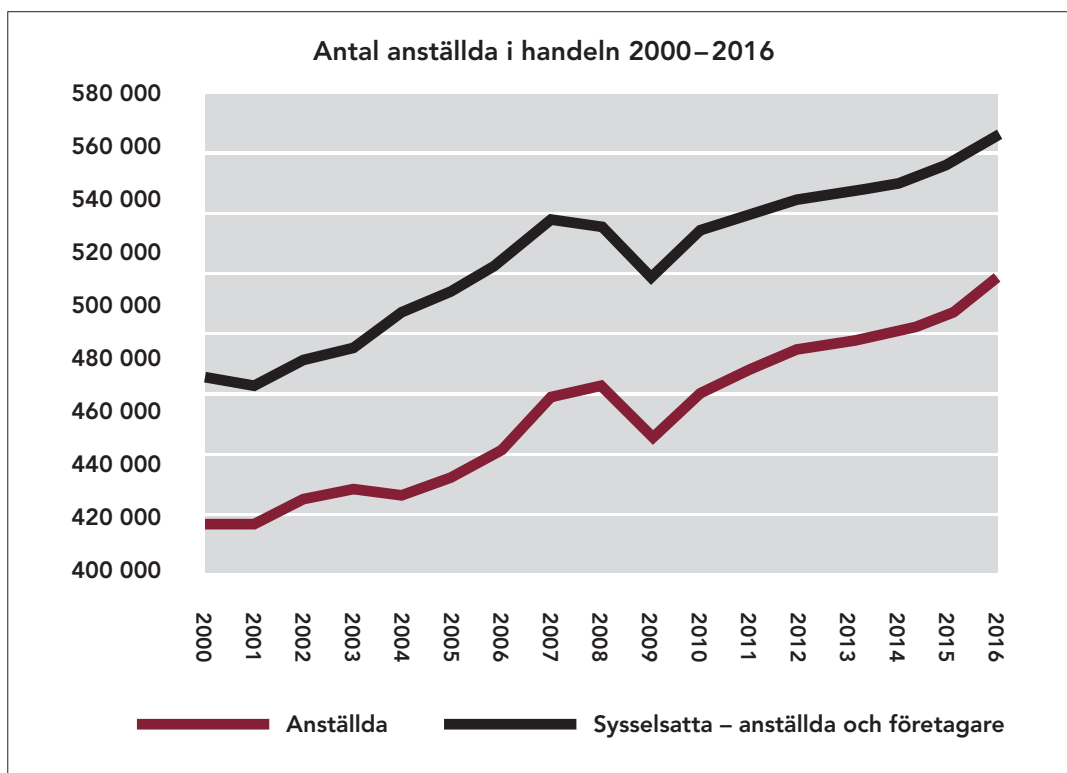
I kapitel 5 görs en fördjupning om e-handeln eftersom vi konstaterar att det är den bransch som vuxit mest och även ser ut att växa mest framöver. Slutligen i kapitel 6 diskuteras resultaten av hur digitaliseringen påverkar handelsbranschen, samt vilka hot och hinder det kan finnas för en lyckad utveckling.

Kapitel 2 – Historisk utveckling av sysselsättningen i handeln

2.1 Utveckling av anställningar och sysselsättning 2000–2016

Hur har sysselsättningen i den samlade handelsbranschen utvecklats under en tid av kraftig strukturomvandling? Har digitalisering, automatisering och snabbt ökande e-handel lett till att sysselsättningen försvagats? Ett första grovt svar kan vi få genom att helt enkelt studera statistiken över hur antalet anställda förändrats.

Vi börjar med hela perioden från millennieskiftet 2000. I grova drag innefattar den två konjunkturcykler med högkonjunkturer 2000, 2008 (före finanskrisen) och 2016. Under perioden ändrades också statistiken för SNI-koderna vid två tillfällen, 2004 och 2008. För hela handeln har dessa statistikbrott marginell betydelse eftersom förändringar skedde främst inom olika handelsbranscher. Exempelvis flyttades bensinstationer från motorhandel (45) till detaljhandel (47). Men då hela handeln används märks inte detta.



Källa: SCB, RAMS

Från millennieskiftet har antalet anställda ökat med drygt 80 000 personer, från 436 000 till 519 000 – en ökning med hela 19 procent. Efter en inledande minskning i samband med IT-kraschen 2001 ökade antalet marginellt fram till 2004. Därefter steg antalet anställda kraftigt under högkonjunkturen, men sjönk sedan med runt 20 000 anställda i samband med finanskrisen. Från 2009 har det dock varit en obruten uppgång fram till 2016.

Om vi istället ser till begreppet sysselsatta som innehåller både anställda och företagare (egenföretagare och företagare med eget aktiebolag) så finner vi en liknande men något svagare utveckling. Det beror på att antalet företagare minskat under perioden. Vid millennieskiftet fanns det 48 600 företagare i branschen, 16 år senare fanns 45 000. Det är en minskning med 2 700 företagare. Här avviker handelsbranschen från den allmänna utvecklingen i Sverige då antalet företagare ökade under samma period. Delar vi upp perio-

den ser vi också att det är under de sista åtta åren som denna utveckling verkligen tagit fart. De första åtta åren 2000–2008 ökade antalet företagare i handeln med 7 200 individer för att de sista åtta åren minskade 2008–2016 minskade med 9 900. Sannolikt är detta till stor del en följd av konsolidering med större företag och kedjeföretag och utslagning av mindre företag. Det är dock tänkvärt att denna del av strukturomvandlingen tog fart först kring åren 2007/2008. Ser vi till hela arbetsmarknaden så minskar även företagen generellt sett de sista åtta åren. Dock inte lika starkt som i handeln.

Hittills verkar dock inte den pågående strukturomvandlingen ha haft någon påtagligt negativ inverkan på antalet anställda i handeln. Tvärtom framstår en ökning med 19 procent som överraskande stark. Det måste naturligtvis ställas i relation till hur demografin och arbetsmarknaden i övrigt har utvecklats.

Befolkningstillväxten är sannolikt en starkt bidragande orsak till att antalet anställda ökat. Den svenska befolkningen ökade från 8,9 miljoner till 10,0 miljoner mellan 2000 och 2016. Det är en ökning med 1,1 miljoner invånare. Det ligger i sakens natur att så många fler invånare skapar en ökad efterfrågan på livsmedel, kläder och andra konsumtionsvaror. Dock är befolkningstillväxten i procent räknat 12,5 procent. Även om det inte går att dra några större slutsatser av detta så är det en lägre ökningstakt än för sysselsättningen i handeln.

Hur ser det då ut om vi jämför med den övriga arbetsmarknaden? Under samma period ökade antalet anställda på hela arbetsmarknaden från 3,7 till dryga 4,2 miljoner. Men inte ens denna ökning med drygt en halv miljon anställda är lika stark som den som handeln visat upp. Den uppgår till 14 procent, i jämförelse med handelns 19 procent.

2.2 Utvecklingen på hela arbetsmarknaden 2008–2016

För att få en bättre bild av handelns utveckling är det nödvändigt att sätta den i relation till andra branscher. Vilket nämntes i första kapitlet behöver vi då hålla oss till statistik som inte utsatts för omklassificering. Därför kommer vi utgå från 8-årsperioden 2008–2016 som är baserad på samma branschkode (SNI 2007).

Om vi ser närmare på perioden 2008 till 2016 så kan det första året betraktas som en konjunkturtopp. Därefter kom en kraftig försvagning i samband med finanskrisen som slog till under hösten. Finanskrisen fick framförallt genomslag åren 2009–2010. Konjunkturen kan dock sägas ha varit fortsatt svag fram till 2013 innan den åter tar fart. Under de sista tre åren av perioden har vi en obruten konjunkturuppgång.

Ser vi till samtliga branscher och till hela arbetsmarknadens strukturomvandling uppvisar perioden en fortsatt minskning av industri- och jordbruksnäringar, medan tjänstenäringarna går starkt. Det är en fortsättning på en lång historisk trend sedan mitten på 1960-talet. Industrins minskning och handelns ökning under perioden gör att handeln går om och är nu största bransch inom den privata sektorn sett till antal anställda.

Handeln som helhet har under denna åttaårsperiod en marginellt starkare ökning än hela arbetsmarknaden. Däremot är det stor skillnad mellan detaljhandeln som ökar med 12 procent mot partihandeln som ökar med 3 procent.

Inom tjänstenäringarna i övrigt ökar de offentliga tjänstebranscherna inom skola, vård och omsorg mest i antal. I den privata tjänstesektorn är det fortsatt stark ökning för företagstjänster. Räknat i procentuell tillväxt är det dock Hotell- och Restaurangbranschen som sticker ut. Den branschen har på åtta år ökat med 34,5 procent – fem gånger mer än hela arbetsmarknaden.

Antal anställda i olika branscher 2008 och 2016, 16–64 år

	2008	2016	Förändring antal	Förändring procent
A Jordbruk, skogsbruk, fiske	29 397	28 808	-589	-2,0%
B Gruvnäring	7 873	8 522	649	8,2%
C Industri	619 370	503 604	-115 766	-18,7%
D, E Energi	42 938	47 438	4 500	10,5%
F Bygg	235 419	273 343	37 924	16,1%
G Handel	480 354	518 779	38 425	8,0%
varav detaljhandel (45 + 47)	288 965	322 357	33 392	11,6%
varav partihandel (46)	191 389	196 422	5 033	2,6%
H Transport	209 542	204 502	-5 040	-2,4%
I Hotell och restaurang	109 886	147 795	37 909	34,5%
J Information och kommunikation	149 737	170 640	20 903	14,0%
K Finans	88 394	89 566	1 172	1,3%
L Fastighet	55 936	64 363	8 427	15,1%
M, N Företagstjänster	393 003	466 726	73 723	18,8%
O Offentlig förvaltning	234 847	274 015	39 168	16,7%
P Utbildning	435 276	493 825	58 549	13,5%
Q Vård, omsorg	674 795	763 497	88 702	13,1%
R, S, T, U, V Kulturella och personliga tjänster	141 106	154 699	13 593	9,6%
Okänt	25 440	26 898	1 458	5,7%
Total	3 933 313	4 237 020	303 707	7,7%

Källa: SCB RAMS

Av privata tjänstenärningar har även byggsektorn och kommunikationssektorn ökat snabbt. Däremot har finanssektorn en svag ökning och transportsektorn uppvisar en minskning av antalet anställda.

2.3 Detaljhandelns utveckling 2008–2016

Även om hela handeln har vuxit finns det stora skillnader i olika delbranscher. Inom detaljhandeln har som vi sett utvecklingen allmänt sett varit stark. Men även inom detaljhandel finns det avvikelser i utveckling.

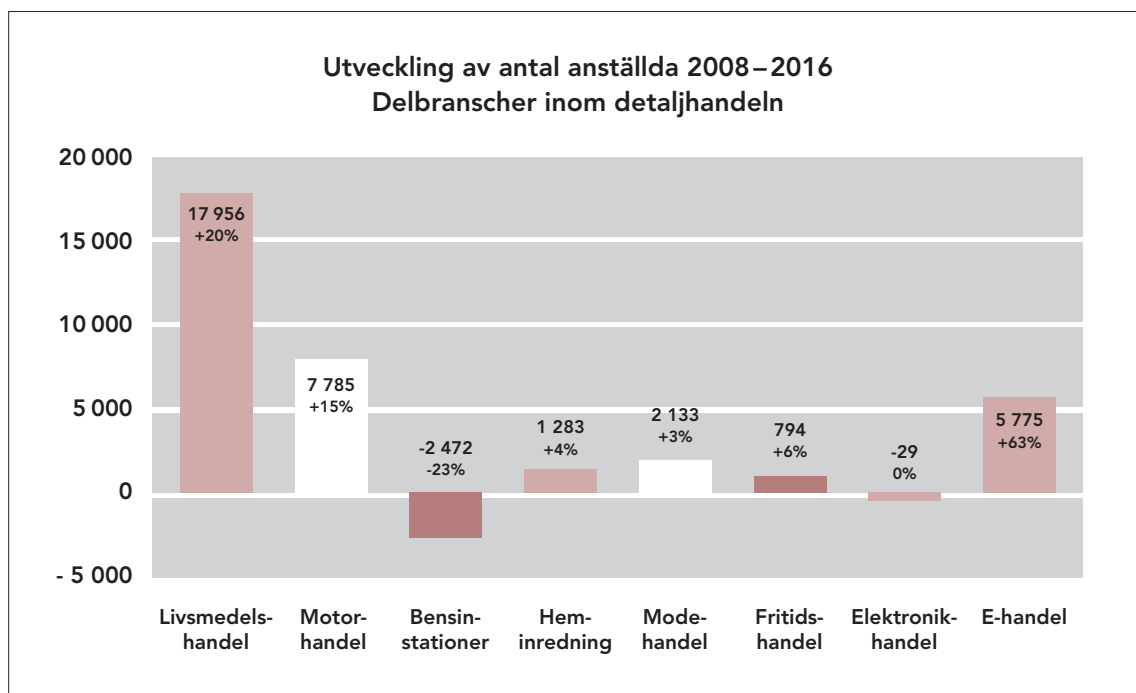
Vi väljer här att kategorisera detaljhandeln i huvudsak efter vad man säljer och servar. Det innebär att vi gjort vissa justeringar mellan koder. I huvudsak har vi dock följt de tre-siffriga koderna men med vissa undantag. Det gör att vi å ena sidan flyttat delbranscher – exempelvis har partihandel med reservdelar inom motorhandel flyttats till partihandel. Å andra sidan har vi valt att leva med att vissa delbranscher kanske inte direkt passar in under huvudrubriken. Ett exempel är dagligvaru/livsmedels-handeln som även innehåller en mindre del varuhus av diversekaraktär. Ett annat exempel är modehandeln som i huvudsak innehåller kläder, skor och accessoarer. Men i denna kategori ingår också apotek enligt SCBs kodning. I redovisningen utelämnar vi också torghandeln som endast har ca 300 anställda.

Givet denna kategorisering av detaljhandeln fördelar sig de anställda mellan 16–64 år 2016 så som visas i tabellen. Handeln med livsmedel och dagligvaror uppgår till knappt 108 000 anställda och utgör en tredjedel av alla anställda i detaljhandeln. Sällanköp har 199 000 anställda och utgör drygt 60 procent.

Inom sällanköp är motorhandel, modehandel och heminredning dominerande, medan elektronik, bensinstationer och fritid utgör en mindre del. E-handel utgörs av företag som har hela eller en större del av sin omsättning via nätet. Antalet anställda inom denna kategori är 15 000 vilket står för 5 procent av branschens anställda.

	2016	Andel
Livsmedel/Dagligvaror	107 823	33%
Sällanköp	199 200	62%
varav motor	59 384	18%
varav bensin	8 106	3%
varav elektronik	12 481	4%
varav heminredning	36 679	11%
varav fritid	15 167	5%
varav mode	67 383	21%
E-handel	15 011	5%
Hela detaljhandeln	322 034	100%

Källa: SCB RAMS (exklusive torghandel)



Källa: SCB RAMS

Vi kommer kommentera respektive delbransch mer i detalj nedan. I den överblick som ges i diagrammet ser vi att livsmedelshandeln utvecklats starkast när det gäller antal anställda, medan e-handel haft den procentuella snabbaste tillväxten. För sällanköpen har det däremot varit mer trögt förutom handeln med motorfordon.

2.3.1 Livsmedels- och dagligvaruhandeln

Till livsmedels- och dagligvaruhandeln räknar vi grovt det som i statistiken kodas under SNI 471 och 472. Vi kommer inte här redovisa alla delbranscher ner på detaljerad fem-siffrig nivå utan gruppera dem efter några huvudkategorier.

	2008	2016	Förändring	Förändring
Livsmedelshandel	70 053	81 300	11 247	16%
Detaljhandel brett sortiment	8 476	12 985	4 509	53%
Specialbutiker livsmedel	11 338	13 538	2 200	19%
Totalt	89 867	107 823	17 956	20%

Själva livsmedelshandeln/dagligvaruhandeln har gått starkt och när vi mer detaljerat studerar denna delbransch så ser vi att det allra flesta delar av den vuxit. Den allra största delbranschen är den sammanslagna livsmedelshandeln med brett sortiment. Den går att dela upp finare beroende på hur stor säljyta butiken har. Till denna kategori räknas här de klassiska koncepten inom Ica, Coop, Willys, City-gross, Netto, Lidl mfl livsmedelshandlare oberoende av säljyta. Det är också denna delbransch som i antal vuxit mest i hela handeln med drygt 11 000 anställda. Denna delbransch står för 2016 för 81 300 (75%) av alla anställda inom livsmedels- och dagligvaruhandeln.

Inom grupp-koden för livsmedels- och dagligvaruhandeln finns också de som inte kan räknas som handel med livsmedel eller ens med dagligvaror. Gruppen inkluderar ICA Maxi Special som säljer specialvaror i ICA-butiker men också företag som Åhléns, ÖoB, Rusta, Claes Ohlsson, Granngården mfl vilka mer har karaktären av diversehandel. Just denna sista kategori är den som ökat mest procentuellt sett under perioden.

Bland de mindre mer specialiserade livsmedelsbutikerna har ökningen varit stark bland bröd, fisk och köttbutiker men också för Systembolaget. De enda som minskat är frukt- och grönsaksbutiker samt tobaksaffärer.

Det är uppenbart att den traditionella livsmedelshandeln ökat starkt i antal anställda och att den också upprätthållit och utvecklat sina koncept med den starka tillväxt den haft. Det går inte att säga att utvecklingen av självscanning inom livsmedelshandeln påverkat utvecklingen av antalet anställda negativt, inte heller tycks konkurrensen från e-handel med matkassar ha påverkat nämnvärt.

2.3.2 Motor- och bensinhandeln

Motorhandeln innehåller försäljning av bilar, husvagnar, motorcyklar och reservdelar. Men den innehåller också en stor del av reparationer och underhåll av dessa varor som säljs. Slår man samman hela koden så får man även med partihandel med motorfordon och reservdelar. I denna redovisning har vi lyft ut den och lagt den under partihandel nedan.

	2008	2016	Förändring	Förändring
Handel med bilar, husvagnar, motorcyklar mm	29 772	32 900	3 128	11%
Handel med reservdelar	3 548	4 492	944	27%
Service och reparationer	18 279	21 992	3 713	20%
Bensinstationer	10 578	8 106	-2 472	-23%
Totalt	62 177	67 490	5 313	9%

Bland försäljningen av motorfordon dominerar försäljningen av nya och begagnade bilar. Här finns det stora kedjorna som säljer märkesbilar som exempelvis Bilja som säljer Volvo. Inom handeln med reservdelar finns företag som Mekonomen, Meca och även Biltema.

Inom handeln är motorhandeln en delbransch som har ett utvecklat koncept där försäljningen kombineras med reparation och underhåll. De stora försäljningsföretagen tillhandahåller egna verkstäder för detta. Men det finns också specialiserade verkstäder och huvudsakliga verkstäder där man också säljer reservdelar.

Denna del av handeln har vuxit snabbt och framtidens motorfordon lär kräva fortsatt kombination av försäljning, reparation och underhåll.

Före 2008 räknades bensinstationerna till motorhandeln men har efter det blivit en egen del i detaljhandeln. Till bensinstationer räknas de stora kedjorna OKQ8, Circle K, Preem mfl. De har allt mer kommit att likna jourbutiker med en kombinerad försäljning av drivmedel, vissa reservdelar som livsmedel och färdiglagad mat. Bensinstationerna är dock en kategori som minskat antalet anställda under perioden. En ökad konkurrens från traditionella butikskoncept såsom ICA-nära och Seven-Eleven kan vara en tänkbar förklaring.

2.3.3 Heminredning och elektronikhandeln

Handeln med heminredning delas upp i två kategorier. Den ena kategorin inkluderar allt som har med möbler, belysning, glas, porslin, tyger mm att göra. Här finns kedjeföretag som exempelvis IKEA, Mio, Hemtex mfl, samt även mindre specialiserade företag på mer detaljerad heminredning. Den andra kategorin handlar om byggvaror, färghandel och annan handel som mer gäller varor som syftar till om- och nybyggnad, reparation och underhåll. Här finns bygghandelsföretag som Bauhaus, Byggmax, XL-bygg mfl, och mer specialiserade som Flügger färg, Colorama mfl. Under perioden har antalet anställda inom möbler och heminredning ökat ungefär som arbetsmarknaden i övrigt medan de minskat inom byggvaror.

För elektronikhandeln har antalet anställda under perioden varit oförändrad vilket innebär en real minskning relativt bransch och arbetsmarknad i övrigt. Elektronik har haft hård konkurrens och konsolidering. Företag som Elgiganten har gått bra medan företag som Onoff har haft konkurs.

	2008	2016	Förändring	Förändring
Möbler och inredning	18 430	20 078	1 648	9%
Byggvaror (inkl färg, vvs, vitvaror)	16 966	16 601	-365	-2%
Elektronik (Radio, TV,Tele,Dator)	12 510	12 481	-29	0%
Totalt	47 906	49 160	1 254	3%

Heminredning och elektronik är delbranscher som haft en ökad konkurrens från e-handel på nätet. Det verkar dock inte ha påverkat möbelhandeln så mycket, men uppenbarligen har bygg- och elektronikhandel i fysisk butik haft det mer pressat.

2.3.4 Mode- och fritidshandeln

Mode och fritidshandeln domineras av handeln med kläder. Här finns företag som HM, Lindex, Kappahl m fl. Klädeshandeln har som helhet ökat med 5 procent vilket är lägre än för övrig handel. Inom denna har det dock skett en del förskjutningar. Klädesaffärer som är specialiserade på dam- och herrkläder har minskat, medan företag som säljer till alla kategorier har ökat. Den allra snabbast växande delen är dock second-hand-butiker, både i antal anställda och procentuellt. Second hand har vuxit med hela 163 procent under perioden.

	2008	2016	Förändring	Förändring
Kläder (inkl secondhand)	30 193	31 604	1 411	5%
Skor	4 847	4 059	-788	-16%
Accessoarer (guld, ur, optik, parfym)	9 810	11 432	1 622	17%
Apotek och sjukvårdsbutiker	11 241	11 114	-127	-1%
Övrigt (Konst, mynt, foto mm)	9 130	9 174	44	0%
Sport och fritid	10 919	12 200	1 281	12%
Kultur (bok, skivor, pappershandel)	3 454	2 967	-487	-14%
Totalt	79 594	82 550	2 956	4%

Skohandeln har minskat relativt kraftigt medan handeln med olika accessoarer (väskor, smycken, optik) har vuxit med hela 17 procent. Inom denna grupp finns också apoteken och de har haft en marginell minskning.

För sportaffärer har det dock gått relativt bra med en tillväxt av anställda på 12 procent. Kulturhandeln med böcker, skivor, papper har länge varit utsatt för tuff konkurrens från näthandeln. Det är därför förväntat att de minskat antalet anställda.

2.3.5 E-handeln

	2008	2016	Förändring	Förändring
Postorder och detaljhandel på internet	6 413	11 887	5 474	85%
varav brett sortiment (matkassar/dagligvaror)	1 937	4 021	2 084	108%
varav mode	1 122	2 659	1 537	137%
varav kultur	747	827	80	11%
varav datorer	417	584	167	40%
varav sport och fritid	32	198	166	519%
varav heminredning	157	286	129	82%
varav auktioner på nätet	75	391	316	421%
varav övriga varor	1 926	2 921	995	52%
Övrig (ambulerande, ej butik)	2 823	3 124	301	11%
Totalt	9 236	15 011	5 775	63%

Den delbransch som procentuellt ökat mest mellan 2008 och 2016 är föga överraskande e-handeln. När vi tittar på e-handeln enligt dessa bransch-koder är det dock viktigt att komma ihåg att en större del av det som är omsättning på nätet sker i företag som också har fysiska butiker. Denna del av e-handeln handlar om företag som har sin huvudsakliga försäljning på nätet.

Givet att vi utgår från dessa företag så hade e-handeln en tillväxt på hela 85 procent under perioden. Granskar man den närmare ser vi att i stort sett alla delar haft en mycket hög tillväxttakt. Undantaget är kultursidan med främst e-handel av böcker. Det beror sannolikt på att denna delbransch med Bokus och Adlibris som stora företag redan var ganska utvecklad runt 2008.

I antal anställda har e-handel med brett sortiment vuxit mest. Inom denna kategori finner vi matkasseföretag som Mathem och Linas matkasse. På modesidan finner vi exempelvis HM online, och bland övriga varor exempelvis Gymgrossisten. Det märks att det är en växande bransch och det finns flera företag som angett SNI-koder som inte riktigt stämmer. Det gör att vi kan förvänta oss förändringar under de kommande åren.

Även om e-handel står för merparten inom denna kod så finns det en kategori övrigt som innehåller ambulera verksamhet som Hemglass, och annan handel som Selecta som säljer kaffe och maskiner. Ambulera verksamhet har minskat något medan annan detaljhandel ökat.

2.4 Partihandelns utveckling 2008–2016

Partihandel är en stor och diversifierad bransch som köper in, lagerhåller och distribuerar varor till butiker och andra företag. Företagen i branschen skiljer sig helt beroende på vilka varor som de hanterar. En del är inriktade på konsumtionsvaror och en del på produktions- och insatsvaror samt maskiner.

	2008	2016	Förändring	Förändring
Partihandel med livsmedel	27 250	30 096	2 846	10%
Partihandel med hushållsvaror	66 532	69 184	2 652	4%
Partihandel med maskiner	32 197	35 174	2 977	9%
Partihandeln specialiserad	47 482	45 630	-1 852	-4%
Partihandel med motorer	5 571	5 262	-309	-6%
Övrig partihandel	12 339	11 048	-1 291	-10%
Total partihandel	191 371	196 394	5 023	3%

Partihandeln som helhet har utvecklats svagare än detaljhandeln och även svagare än övrig arbetsmarknad. Visserligen har det skett en ökning av antalet anställda men det är med endast 5 000 individer och knappt 3 procent.

Det behövs mer detaljerade studier av denna bransch för att få mer kunskap om utvecklingen. En tänkbar förklaring till det sämre utfallet för partihandeln är att automatisering genom hel- och halvautomatiska lager slagit igenom starkare. Det är helt enkelt lättare att rationalisera denna form av handel än detaljhandel. En annan tänkbar förklaring kan ligga i att denna bransch har en betydligt större andel bemanningsanställda än övriga arbetsmarknad, 10 procent mot 1,5 procent (Handels 2018c). En stor del av ökningen av anställda kan därför ha skett genom bemanningsföretag. I så fall finns de inom en annan kategori i SNI-koderna, personaluthyrningsföretag. Och en närmare granskning av denna visar att antalet anställda i bemanningsföretag ökat betydligt mer än övrig arbetsmarknad, med hela 45 procent under samma period (SCB 2017).

Om vi däremot analyserar delar av partihandeln ser vi dock att två delbranscher vuxit relativt kraftigt såtillvida att de vuxit mer än arbetsmarknaden som helhet. Det är dels partihandeln med livsmedel där tillväxten av antalet anställda varit 10 procent. Dels är det partihandeln med maskiner och utrustning som vuxit med 9 procent.

Den största delbranschen är partihandeln med hushållsvaror. Den har förvisso vuxit men endast med 4 procent. De övriga delbranscherna – specialiserad och övrig partihandel, samt partihandel med motorer och reservdelar – har samtliga minskat.

2.5 Övrig strukturell förändring – ålder och utbildningskrav

Under perioden 2008–2016 har könssammansättningen i handeln varit i stort sett konstant. Räkna vi hela branschen så har andelen kvinnor legat på 47 procent under hela perioden. Branschen har också en tydlig könsuppdelning med en detaljhandel som är kvinnodominerad och en partihandel som är mansdominerad. En marginell förändring har skett i detaljhandeln där andelen kvinnor minskat från 67 till 65 procent medan andelen i partihandeln ökat från 33 till 34 procent. Förändringarna är således små men förväntas fortsätta i ungefär samma riktning. Någon avgörande förändring kommer det dock inte att innebära för branschen.

2.5.1 Ålderssammansättningen

När det gäller ålderssammansättningen i branschen visar den upp stora förändringar under dessa åtta år. De är så stora att de kan vara värda att analyseras mer.

I den yngsta åldersgruppen 16–19 år har det skett en markant minskning av antalet anställda. Denna kategori består av gymnasieungdomar som arbetar vid sidan om sina studier, samt vissa som slutat i gymnasiet. Gruppen är liten och står totalt för endast 4 procent av alla anställda. En närmare granskning visar att det främst handlar om 19-åringar som utgör 60 procent av gruppen, och 18-åringar som utgör 30 procent av gruppen. Andelen 16- och 17-åringar är därför försvinnande liten.

Trenden med allt färre i denna grupp har funnits länge. En orsak kan vara att arbetsuppgifterna i handeln i praktiken kräver genomförd gymnasieutbildning och att erfarenhet och säljengagemang prioriteras av arbetsgivare. Många arbetsuppgifter innebär ett stort ansvar och det finns krav på minst 18 års ålder för en del uppgifter som exempelvis kassahantering och legitimationskontroller.

I åldersgrupperna mellan 20 och 34 år har det skett en kraftig ökning. Särskilt i gruppen mellan 25 och 29 år med en kraftig ökning på 15 000 anställda (25%).

I gruppen som är mellan 35 och 44 år har det dock skett en minskning, medan gruppen 45 till 54 år uppvisar den allra största ökningen procentuellt sett.

Ålder	Antal		Förändring 8 år	
	2016	2016	Antal	Procent
16-19 år	22 433	4,3%	-4 090	-15%
20-24 år	77 962	14,8%	6 485	9%
25-29 år	76 445	14,5%	15 374	25%
30-34 år	62 057	11,8%	3 476	6%
35-39 år	57 335	10,9%	-3 754	-6%
40-44 år	57 347	10,9%	-1 875	-3%
45-49 år	56 235	10,7%	12 524	29%
50-54 år	48 836	9,3%	12 534	35%
55-60 år	34 356	6,5%	1 142	3%
60-64 år	25 773	4,9%	-3 391	-12%
65-66 år	3 951	0,7%	68	2%
67-70 år	2 677	0,5%	439	20%
70-74 år	2 251	0,4%	1 559	225%
Totalt	527 658	100%	40 491	8%

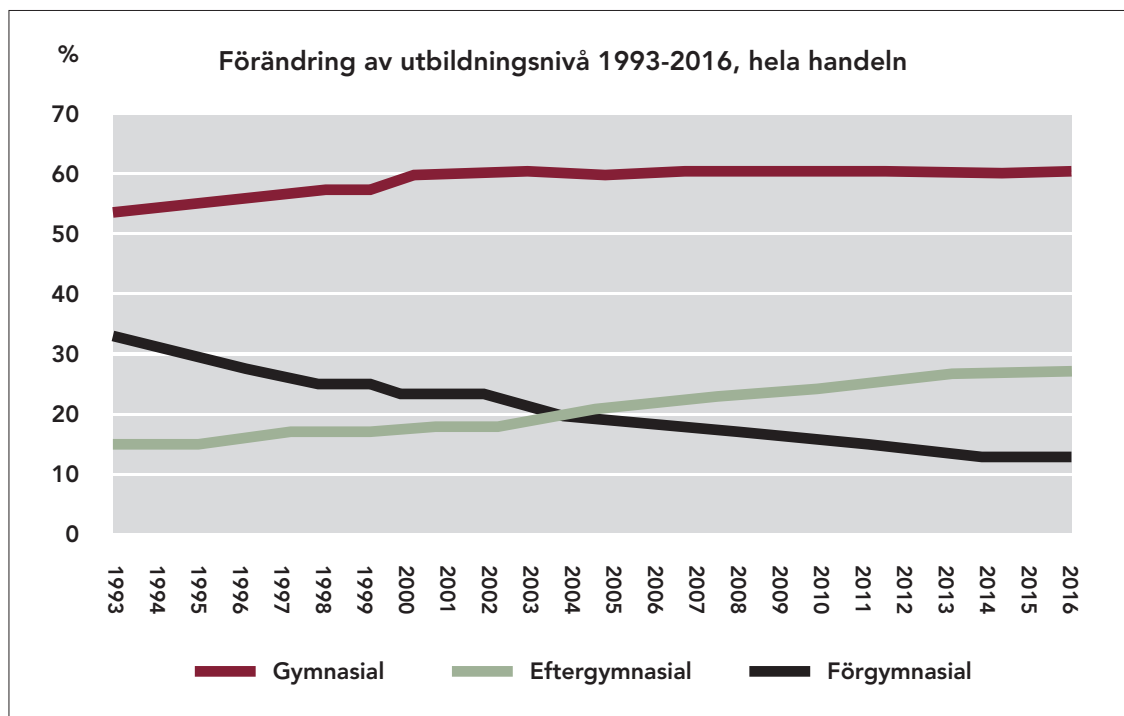
I de äldre åldersgrupperna ser vi en kraftig minskning av de som är mellan 60 och 64 år. I åldrarna mellan 65 och 74 har det förvisso skett en ökning. Men den gruppen är försvinnande liten och stor för drygt 1 procent av alla anställda. Totalt sett minskar de över 60 år.

Vad kan denna förskjutning i ålderssammansättningen bero på? Några större skillnader i denna förändring finns inte om man ser till parti- och detaljhandeln? Att de yngsta 16–19 år minskar kan förklaras med växande krav på utbildning. Däremot är det svårare att förstå varför det sker en sådan stor minskning av åldrar mellan 35 och 44 och sedan en sådan kraftig ökning i åldrar mellan 45 och 54. Demografiska förskjutningar i åldersgrupper kan spela in. Men det kan också handla om att det blivit svårare för anställda att kombinera arbetsliv och familjeliv till följd av de scheman som läggs i handeln. Det skulle kunna förklara den relativt stora minskningen under familjebildningsfas i tidig medelålder, medan det blir mer görligt att få ihop livspusslet under sen medelålder. Svårigheten för vissa grupper av anställda att arbeta efter 60 kan bero på ökad press, medan vissa grupper klarar av att arbeta efter 65 år. Här skulle mer fördjupade studier behöva göras.

2.5.2 Utbildningskraven

Handeln är som framgått en bransch som är diversifierad. Det finns många olika yrken. Och även inom det som kodas som samma yrke finns en stor spännvidd i kravet på olika kompetenser. Det allra största yrket som är butikssäljare skiljer sig markant mellan olika delar av handeln, beroende på vad man säljer och den service och kompetens som efterfrågas. Försäljningskompetens kombinerat med varukunskap och servicekompetens att hantera olika typer av kunder är dock något som efterfrågas av företagen.

Ser vi till de formella krav på utbildning som finns så har det skett stora förändringar under perioden. Under åren 2008–2016 har antalet som endast har förgymnasial utbildning minskat med 16 000. Antalet med gymnasieutbildning har ökat med 20 000 och antalet med eftergymnasial utbildning har ökat med hela 35 000.



Källa: SCB, RAMS

Det är en tydlig utveckling som funnits under längre tid. I diagrammet visas att andelen som har förgymnasial utbildning minskat kraftigt sedan början av 1990-talet. Kravet på högre formell utbildning är idag så starkt att det i praktiken är mycket svårt, ja nästan omöjligt, att få ett jobb i handeln om du saknar genom-

gången gymnasieutbildning. Vi förväntar oss också att det under de kommande åren kommer bli än färre som saknar gymnasieutbildning när äldre årskullar lämnar arbetsmarknaden. Notabelt är också att kraven på eftergymnasial utbildning ökat kraftigt i branschen. Sammantaget gör det att de formella utbildningskraven höjts och de förväntas också fortsätta att öka.

Kapitel 3 – Hur har handelns anställda upplevt digitaliseringen

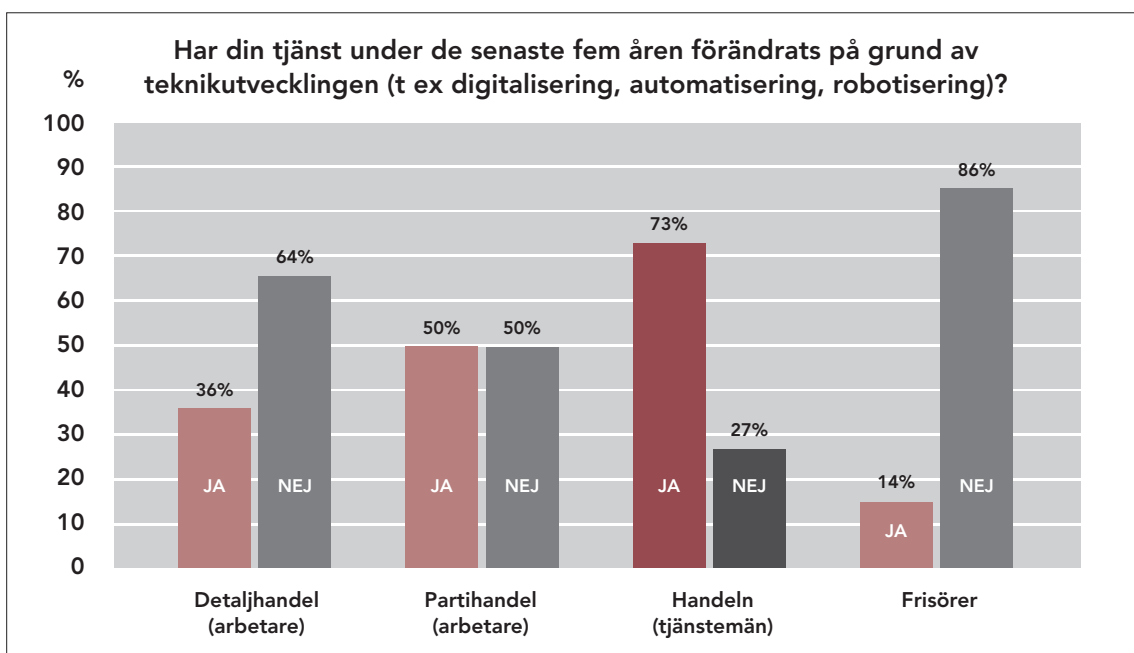
3.1 Anställdas upplevelse av de fem senaste årens teknikutveckling

Digitalisering kan påverka anställda inom handelsbranschen på många sätt. Den mest radikala påverkan som kan ske är en automatisering och robotisering som gör att jobb försvinner. Visioner och diskussioner om teknikutveckling och dess effekt på antal anställda i olika branscher har funnits under årtionden. Ofta har teknologin inte fått den radikala påverkan som befarats i de mest extrema framtidsbeskrivningarna.

För att teknologin ska få en bred utslagningseffekt krävs att den inte skapar nya arbetsuppgifter som fordrar mänsklig närvaro, att den anses önskvärd och ändamålsenlig, samt att utvecklingen kan ske till en kostnad som kan anses rimlig. Branschen kan också växa inom områden där digitaliseringen är mindre omfattande.

Hur ser då situationen ut idag? Vad har teknikutvecklingen haft för konsekvenser hittills? Vad säger de anställda själva? Dessa frågor är grundläggande men har tidigare inte rönt särskilt stor uppmärksamhet i digitaliseringsstudier.

För att ta reda på det lät Handels göra en enkätundersökning där en Novuspanel med anställda inom branschen fick svara på frågor gällande digitalisering, automatisering och robotisering. Med digitalisering avses här all form av digital teknikutveckling och dess påverkan på hur företags och samhällsinstitutioner kan effektiviseras med ny teknik. Automatisering är en delmängd av detta, medan robotisering är en delmängd av automatisering. Det är en viktig poäng att det är de som faktiskt arbetar inom branschen som får berätta om i vilken mån och på vilka sätt teknikutveckling har påverkar deras arbete (Novus, 2017).



Källa: Novusundersökning 2017

Över 1500 anställda i ett representativt urval inom olika delar av handeln svarade på frågan: Har din tjänst förändrats de senaste fem åren på grund av teknikutveckling?

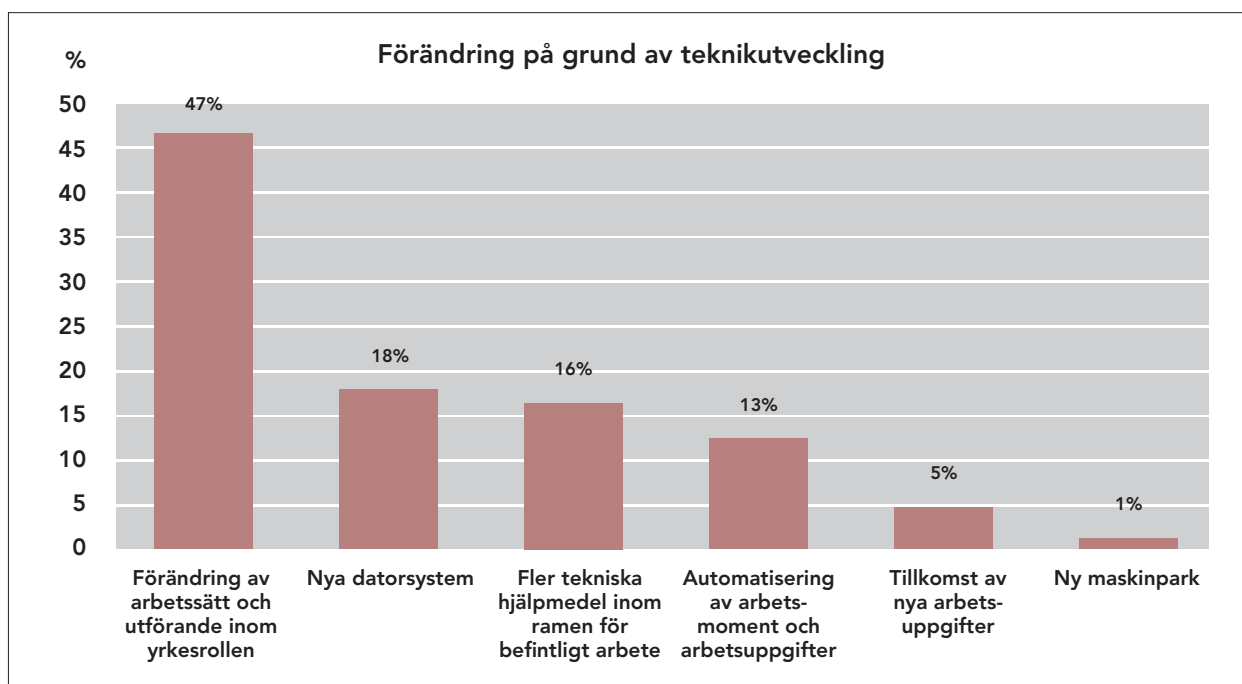
Det är också intressant att notera att detaljhandeln har en jämförelsevis låg grad av anställda som påverkats av teknikutveckling. Andelen anställda som upplevt någon slags förändring på grund av teknikutveckling ligger på 36 procent. Mot bakgrund av att många är butiksanställda kan det kanske te sig logiskt,

men även inom butik sker det förändringar när pekskärmar, ny teknologi för prissättning och ny informationsteknologi för att integrera fysisk handel och e-handel breder ut sig. Med ökad e-handel och en handel som blir allt mer multikanal blir det intressant att ställa samma fråga om teknikens påverkan igen om 10 år till de detaljhandelsanställda eftersom e-handelns utveckling både kan påverka sammansättningen av anställda inom detaljhandeln och de arbetsuppgifter som utförs.

Frisörbranschen är med sina 14 procent överlägset den bransch där teknikutveckling har påverkat lägst andel anställda. Detta resultatet ligger i linje med vad som är att förvänta. Nya apparater och datasystem kan tillkomma, men mindre troligt i den utsträckning eller på sätt som gör att kärnverksamheten eller att arbetsuppgiften upplevs som förändrad. Så kan vi förvänta oss att det kommer vara åtminstone under en lång tid framöver sett till yrkets natur.

3.2 Anställdas upplevelse av hur arbetet förändrats

Frågan om huruvida anställda har upplevt att arbetet under den närmaste tiden bakåt är intressant, men den ger inte svar på hur arbetet har påverkats. För att få en bild av detta fick de svarande i enkätundersökningen som upplevt en förändring specificera och beskriva vilka förändringar som har skett. Dessa svar har sammanställts i en klassificering för att se vilka typer av förändringar som de anställda har upplevt i arbetet. Olika klassificeringar kan ha kopplingar till varandra, men svaren har kategoriserats efter vad de svarande som sett en förändring betonar. Sammanställningen ger följande resultat:



Källa: Novusundersökning 2017

Utifrån sammanställningen som presenteras i diagrammet och de öppna beskrivningar som de svarande bidrog med går det att dra intressanta slutsatser som nu presenteras utifrån de olika klassificeringarna.

3.2.1 Förändringar av arbetssätt och utförande inom yrkesrollen

Närmare 50 procent av de svarande betonar att metoder för eller sätt att utföra arbetet har förändrats, men att yrkesrollen och den huvudsakliga arbetsuppgiften förblir densamma. De flesta svarande har således understrukt behovet av ny kompetens inom ramen för befintligt arbetsområde. En tolkning av det resultatet är att de flesta ännu så länge har upplevt nya förutsättningar för att kunna utföra arbetet genom

teknikutveckling snarare än att syftet med och behovet av det arbete man utför har försvunnit. Detta resultat understryker vikten av att satsa på personalen och att prioritera investeringar i att utveckla ny kompetens för framtidens handel.

Främst förändring av hur arbetsuppgifter utförs

De flesta svarande upplever främst en ökad digitalisering i hur arbetsuppgifter utförs. Det talas bland annat om *”handdator för att beställa saker, ”nya smartphones med användbara appar”, ”mindre pappersarbete och inleveranser via data”, ”mer teknik på datorer och iPads som vi har krav på oss att kunna hantera”* och *”appar i mobilen angående start/slut-tider på lossnings- och lastningsställen”*. Detta har ställt nya krav och det finns en förväntan på att personalen kan hantera den nya tekniken. En av de svarande uttryckte det så här:

”Mer datakunskap krävs, klarar du inte av datatekniken så kan du inte klara av jobbet”.

Anställda upplever stora brister i utbildning

Ett stort problem med de nya kraven och ny kompetens som är en förutsättning för att klara arbetet, är brist på eller brister i den utbildning som behövs. Det talar många av de anställda om, inom olika yrkesroller. En anställd uttrycker det som följer:

”Det har blivit mer dataanvändning och det har kommit nya komplicerade program. Problemet är att jag inte har fått någon utbildning i hur jag ska klara av det”.

Förutom att de nya kraven kan skapa en känsla av otillräcklighet i brist på rätt utbildning blir det tydligt att förändringarna ger upphov till att somliga anställda känner sig obekväma med förändringar i snabb takt.

Har ny teknologi lett till förenkling?

Har då den nya teknologin lett till förenkling och förbättring av arbetet enligt de anställda? Svaret på den frågan splittrar de handelsanställda. En del menar att *”för mycket teknik gör att vissa moment tar längre tid”* och *”att den nya tekniken innebär att det är mera handhavande och att allting tar längre tid”*. Utan rätt utbildning är det kanske inte konstigt om vissa arbetsuppgifter nu tar längre tid. Samtidigt finns det anställda som upplever att arbetssituationen har förenklats. Vissa är av uppfattningen att *”det blir mer lättarbetat och effektivare arbetsdagar”* och att det nu finns *”datorprogram som kan göra gamla arbetsuppgifter enklare”*. Denna grupp av handelsanställda känner sig hemma i nya tekniska miljöer inom ramen för samma arbetsuppgift, men det gäller alltså långt ifrån alla anställda.

E-handel är en källa till nya kompetensbehov

Teknikutvecklingen som påverkar arbetet drivs delvis av att det utvecklas ny teknologi i den löpande verksamheten, men det blir också tydligt från svaren att krav på kompetens breddas genom att många verksamheter utvecklas till att innefatta e-handel och att e-handeln utvecklas:

”Vi har bytt plattform för hemsida och har e-handel och jag har inte fått någon utbildning i hur jag ska klara av det”.

”Företaget jag arbetar för har lanserat en ny hemsida med webbshop som dem inte haft förut. Detta innebär att vi på golvet måste ha större koll på ordrar som ska plockas”.

Fler företag med e-handel påverkar inte bara anställda i de säljande företagen utan också arbetsuppgifterna i de butiker som fungerar som ombud:

”Det blir lite annorlunda rutiner, i butiken är vi nu även post och systemombud, vilket gör att vi ska licensifiera oss en gång per år och arbetet gör att det några timmar vid datorn totalt”.

¹ Vi bör dock i sammanhanget notera att personer vars arbeten har påverkats av automatisering kan vara något högre än vad siffran visar. Undersökningen gäller dem som alljämt arbetar i företagen. Det är ändå intressant att siffran är så låg, inte minst mot bakgrund av att de anställda i de öppna svaren ofta inte bara beskriver det egna arbetet utan också automatiseringens påverkan på den arbetsfunktion man har och har haft. På så sätt blir svaren också en mer allmän värdeomvärdering.

3.2.2 Nya datorsystem och fler tekniska hjälpmedel

Runt 18 procent har betonat att nya system har introducerats. Från svaren blir det tydligt att dessa nya datorsystem förekommer inom alla delar av handeln. I lagermiljö i samband med varuplock och packning, i kassahantering, i butikens lager och beställningshantering och inom administration i allmänhet.

Man kan anta att dessa system många gånger kan kräva nya tillvägagångssätt inom ramen för yrket, varför många inom denna grupp troligen skulle kunna placeras i förstnämnda kategori. Men i denna kategori återfinns de personer som har betonat själva teknologiförändringen i sig. Bland de förändringar som nämns där det skapats nya dataprogram och system byggda på ny datateknik används begrepp som ”nya datasystem”, ”nya kassasystem”, ”nya lagersystem”, ”nytt system i plock”, ”nytt ordersystem” och ”nya krångliga affärssystem”.

Av de anställda har 16 procent betonat att arbetet har förenklats av nya hjälpmedel, ”att det är positivt med de nya hjälpmedel som sparar tid” och som gör det lättare att utföra de moment som arbetet nu koncentreras kring, men de uppgifter man utför idag har man även utfört förut. Det gäller alltifrån mer datoriserad administration, handhavande och dokumentation till hjälpmedel som minskar fysiskt slitage.

Mer specifikt lageranställda nämner i flera fall ”*pick to voice-teknologi*” som en förändring som förenklat det dagliga arbetet. I butiksmiljö har mer sofistikerade system för beställning och nya digitala priskyltar förenklat arbetet enligt somliga anställda. Det är dock huvudsakligen lagerpersonal som talar om hur tekniska hjälpmedel blivit integrerade i verksamheten, vilket förändrat deras arbete, utan att arbetstillfällena i driften för den skull har automatiserats bort.

3.2.3 Automatisering av arbetsmoment och arbetsuppgifter

Runt 13 procent talar om automatisering. Detta gäller vissa moment inom lagerarbete, ordar och inköp, samt kassahantering i butik. De svarande talar här om att denna automatisering antingen har resulterat i att arbetsuppgifter eller arbetstillfällena har försvunnit, det handlar alltså om automatisering och inte datorisering som förenklar arbetet.

Det är främst kassapersonal som talar om automatisering i form av självscanning som gör att ”*det är mindre personal på grund av att kunder scannar sina egna varor*” och vissa lageranställda nämner att ”*mänskliga lager har bytts mot robotlager*”. De anställda verkar ha en dubbel inställning till den automatisering som skett hittills. Å ena sidan kan det resultera i en bättre arbetsmiljö och andra sidan leder det när utvecklingen går långt till förlorade jobb. En svarande berättar att ”*automatiseringen har underlättat betydligt, men att personalen är halverad*”.

Det är dock inte mer än 13 procent av de anställda som nämner automatisering, antingen av det egna arbetet eller kollegors arbete, att jämföra med totalt 80 procent som betonar att arbetsuppgiften finns kvar men har förändrats av teknikutvecklingen. Räknat på samtliga individer, både dem som upplever en förändring genom ny teknologi och dem som inte har gjort det, skulle andelen dessutom vara betydligt lägre än 13 procent, under 6 procent.

Detta kan vi tolka som ett tecken på att den rena automatiseringen ännu så länge inte fått några långtgående konsekvenser inom branschen. Det är huvudsakligen personal i kassalinjen som talar om automatisering i arbetet, vilket också indikerar att automatiseringen är förhållandevis begränsad till få delar av handelsbranschen.

3.2.4 Tillkomst av nya arbetsuppgifter och ny maskinpark

Ett fåtal, 5 procent, lägger betoningen i svaret på att teknikutveckling främst har resulterat i helt nya uppgifter och ansvar, snarare än vidareutveckling av det man tidigare varit sysselsatt med. Det kan

naturligtvis ha tillkommit nya moment även inom ramen för den grupp som talar om en utveckling av befintliga arbetsuppgifter.

Men när vi talar om de 5 procent som återfinns i denna grupp gäller det anställda som just betonar att de befinner sig i en ny roll. Det kan förklara varför siffran inte är högre än 5 procent, men att gruppen finns visar på digitaliseringens möjlighet att skapa nya roller och ansvar. Det blir tydligt från svaren att förändringen kan uppfattas som positivt och skapa en mer stimulerande och varierande vardag. Men det finns både en framsida och en baksida av den utveckling som har skett. En anställd beskrev det i följande ordalag:

”Fler arbetsuppgifter har tillkommit. Dels är det bra men dels gör det att mer måste göras på kortare tid. Det blir en stressökning.”

En annan svarande formulerade problematiken som följer:

”Det blev fler [nya] arbetsuppgifter eftersom att tekniken skulle förenkla. Men får man inte lära sig den nya tekniken blir arbetsuppgifterna en belastning.”

Dessa citat visar något viktigt. De nya arbetsuppgifterna kan stimulera och göra yrket som handelsanställd mer intressant. Men för att det ska bli en sådan positiv effekt av det krävs både att det finns tid för att utföra arbetet så att inte stressen ökar och att det finns utbildning och fortbildning som gör det möjligt att upparbeta den kompetens som behövs.

Svaren visar också att utvecklingen delvis styrs av vad som blir tekniskt och praktiskt möjligt, men också på vilken riktning som verksamheten utvecklas i och vilka affärsstrategier företag väljer. Exempelvis kan upprättandet av webbutiker parallellt med fysisk butik få konsekvenser för vad anställda inom företaget gör. Detta får effekter på lagerverksamhet och butiker som sammankopplas med e-handel i så kallade omnikanalstrategier. E-handeln påverkar även butiker som fungerar som ombud:

Att en ny maskinpark har introducerats betonas av omkring 1 procent av de svarande. Denna lilla grupp av anställda beskriver teknologin, men säger inget eller lite om förändringens konsekvenser för arbetet.

3.3 Anställdas svar ger ny insikt om hur teknikutvecklingen påverkat arbetet

När anställda inom branschen själva får berätta om hur teknikutvecklingen har påverkat deras arbete de senaste åren blir det tydligt att teknikutveckling framförallt har förändrat arbetssätt och ställt krav på att kunna behärska ny teknologi.

Detta visar vikten på att utveckla nya sätt att öka kompetensen inom branschen och att hitta sätt att göra kompetensutvecklingen flexibel. Som OECD (OECD, 2017) har visat är det viktigt att utveckla redskapen för kompetensutveckling snarare än att fastna i föreställningar om en arbetsmarknad där alla arbetstillfällen försvinner.

OECD pekar på att den främsta förändringen av framtidens arbetsliv är transformeringen av yrkesroller till att klara av att bemästra ny teknologi och snabba förändringar av kompetenskraven. Även om automatisering kan förväntas ha en viss dämpande effekt på tillväxten av antalet arbetstillfällen så ser vi en utveckling inom handeln som ställer krav på kontinuerlig kompetensutveckling. För att handeln då ska bli en framgångsrik bransch där de handelsanställda fyller en fortsatt viktig funktion krävs det att branschen tar framtidens kompetensförsörjningsbehov på allvar i ett proaktivt arbete.

Kapitel 4 Handelns utveckling fram till 2030

4.1 Hela branschens tillväxt 2030

Att bedöma framtiden är en svår konst. Det kan man konstatera när man ser lite närmare på hur man historiskt bedömt framtiden. Historikern Jonny Hjelm har i sin historik över Handels bland annat skildrat hur experter i slutet av 1960-talet beskrev ”morgondagens handel”. I Handelsnytt kunde man läsa följande om deras visioner (Hjelm 2006).

”Morgondagens butik blir en SÄLJFABRIK, som dirigeras av en datamaskin. Av personalen finns bara kassörskan kvar. Och hennes uppgift är reducerad till en enda: att ta betalt av kunden. Datamaskinen räknar ut hur mycket kunden ska betala. Varorna måste kunden packa själv”.

Den kraftiga tillväxten av antalet anställda i handeln indikerar att det fanns något fel i denna framtidsbedömning. Nästan komiskt är det att den enda personal man trodde var nödvändig var kassörskan (notera genus) när det med självscanning och e-handel är dessa jobb som tydligt minskat. Vi fick förvisso ”datamaskinen” som räknade ut vad kunderna skulle betala, och att de var tvungna att packa varorna själva. Men trots detta en stark ökning av andra jobb i handeln.

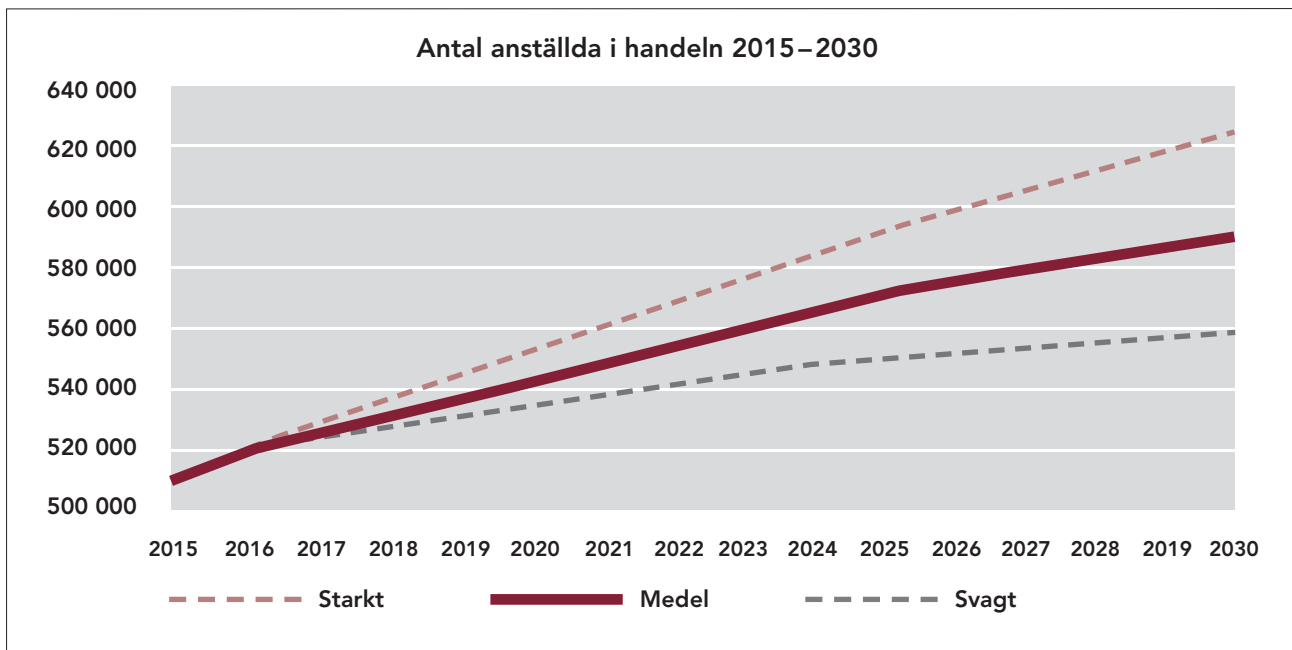
Exemplet illustrerar de problem som framtidsbedömningar har. Ofta är det så att man utgår från några anekdotiska exempel och drar sedan stora växlar på det. Men samtidigt, hur frestande det än kan vara att beskriva nya tekniska lösningar, så är det ändå stora delar av en bransch som förblir relativt oförändrade. Grundläggande faktorer som konsumtionstillväxt, efterfrågan och befolkningsökning har i de flesta fall ett starkt förklaringsvärde för framtiden.

I denna studies bedömning fram till år 2030 spelar därför förväntad befolkningstillväxt och inkomstökning en viktig roll tillsammans med den historiska strukturomvandling som vi kunnat konstatera mellan 2008 och 2016 (se mer kapitel 2).

I en sådan lång framtidsbedömning finns självklart osäkerheter. Bedömningen bygger på att den historiska strukturomvandlingen fortsätter med vissa avvikelser. En sådan är att vi tror på en något kraftigare ökning av e-handel för livsmedel då denna bransch fortfarande är outvecklad. Vidare bygger den på antagandet att inkomstillväxten och konsumtionen ökar i samma takt som under den historiska period som vi valt som bas, dvs 2008–2016. Vi ser det som en approximation på en full konjunkturcykel men det kan naturligtvis finnas en del osäkerheter i detta.

Befolkningstillväxten under perioden 2015–2030 förväntas vara 1,5 miljoner invånare. Det kommer allt annat lika leda till en kraftigt ökad volym på inköp från handeln vilket i sin tur påverkar framtida anställningar. Befolkningsprognoser kan dock förändras. Men givet den vi har nu så kommer den spela en avgörande roll. En osäkerhet ligger i hur snabbt nya digitaliseringar leder till minskat personalbehov. I vårt huvudscenario har strukturomvandlingen ungefär samma takt som under den föregående perioden då omvandlingstakten ändå varit relativt snabb.

Givet de antaganden vi har finns ett huvudscenario där handeln utvecklas så att branschen växer med 81 000 (16%) anställda fram till 2030. I detta scenario fortsätter digitalisering och automatisering i ungefär samma takt som den gjort under de senaste åren – då vi haft en ganska snabb förändring. Det som kan förändra detta huvudscenario är hur branschen klarar av att inkorporera ytterligare tjänster och hur den klarar av att stå sig mot växande internationell konkurrens från utländsk e-handel.



Källa: SCB, och egna beräkningar

För de osäkerheter som finns är det lämpligt att göra antaganden om osäkerhetsintervall med lite olika tillväxttakter. Dessa antaganden grundas dock på i vilken utsträckning branschen kan fortsätta att införliva kringtjänster och service, samt hur företag kan utveckla sin internationella e-handel. Genom detta skapas ett intervall med ett starkare och svagare scenario kring huvudscenariot.

I ett scenario växer branschen starkare än huvudscenariot. Här har branschen i högre grad införlivat de ökade kraven på servicetjänster i form av installation, reparation och underhåll och leveranser. Vidare har branschen också vuxit något snabbare genom utländsk e-handel och försäljning utanför Sveriges gränser. I detta tänkta utfall ökar antalet anställda med 115 000. I ett svagare scenario har branschen i mindre grad klarat av att ställa om och erbjuda försäljning av kringtjänster, samt att den också i tappat mot internationell e-handel. I detta scenario växer branschen med endast 49 000 anställda.

4.2 Detaljhandelns delbranschers tillväxt 2030

I den del av framtidsbedömningen som rör branschen strukturomvandling till följd av digitaliseringen blir resultatet att vissa branscher växer mer än andra. Här är det dock viktigt att komma ihåg att vi följer företagets bransch kod som de ser ut idag. Det kan förändras om företagen ändrar i sina konstruktioner. Ett exempel är fysiska företag med fysiska butiker som har en relativt stor omsättning inom e-handeln men ända inte tillräcklig för att räknas som huvudsaklig e-handel. Om de skulle välja att ha ett eget företag inom e-handeln så skulle det kunna öka den mer än annars. På motsvarande sätt skulle nuvarande e-handelsföretag som öppnar fysisk handel kunna förändra sina konstruktioner. Detta kan påverka när vi ser mer detaljerat på delbranscher.

Med detta sagt så ser vi att det inom handeln främst är detaljhandeln som kommer att växa. Av de totala 81 000 anställda som vi räknade med i huvudscenariot är det hela 70 500 som kommer inom detaljhandeln.

Detaljhandeln

	2015		2030		Förändring	
	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Procent
Dagligvaror	105 200	34%	139 600	36%	34 400	33%
Sällanköp	195 000	62%	212 200	55%	17 200	9%
varav motor	57 300	18%	72 200	19%	14 900	26%
varav bensen	8 200	3%	4 100	1%	-4 100	-50%
varav elektronik	12 800	4%	12 800	3%	0	0%
varav heminredning	35 500	11%	37 900	10%	2 400	7%
varav fritid	14 900	5%	16 500	4%	1 700	11%
varav mode	67 300	21%	68 700	18%	2 300	3%
E-handel	13 600	4%	32 500	8%	18 900	139%
Hela detaljhandeln	313 800	100%	384 300	100%	70 500	22%

Dagligvaruhandeln är en bransch som förväntas växa snabbt. Befolkningsökning och inkomstökning leder till att dagligvaruförsäljningen ökar. Även om vi i detta också antar en konkurrerande relativt snabb tillväxt av e-handel med livsmedel så kommer ändå dagligvaror i fysisk butik att växa med hela 33 procent anställda.

Sällanköp är en bransch som förväntas öka men i betydligt långsammare takt. Här kommer inverkan från digitalisering och e-handel att vara starkare. Antalet anställda inom sällanköp växer med 9 procent men det finns stora skillnader inom sällanköpshandeln. Motorhandeln med försäljningen av nya fordon baserade på eldrift kommer att vara efterfrågade. Likaså de redan utvecklade underhålls- och reparations-tjänsterna som motorhandeln redan idag tillhandahåller. Notera att i denna kategorin ingår också e-handel med motorfordon och reservdelar vilket gör att tillväxten förväntas vara stark.

För de rena bensinstationerna bedöms dock framtiden vara mindre ljus. Den kraftiga minskning som varit före 2015 kommer fortsätta i oförminskad takt. Fordon som drivs på bensen och diesel kommer att minska samtidigt som konkurrensen från jourbutiker som Ica Nära, Pressbyrå och Seven/Eleven kommer att tillta.

Sällanköpshandeln med mode, heminredning och fritidsvaror kommer att växa marginellt. Antalet anställda i dessa delbranscher ökar mellan 4 och 12 procent till 2030. Handeln med teleprodukter och datorer förväntas stå still och varken öka eller minska. Konkurrensen från e-handeln gör att en större del av denna försäljning kommer att ske av företag som i huvudsak säljer på nätet. Det gör att samtliga dessa delbranscher minskar sin andel av branschen.

E-handeln fördjupar vi oss i under kapitel 5. Här kan vi konstatera att den växer snabbast av alla delbranscher vilket också var förväntat. I denna kategori ingår dock, vilket vi redovisade i kapitel 2, också ambulerande handel som vi förutser minskar samt övrig ej butik som vi förutser ökar. Den egentliga e-handeln (exklusive ambulerande och övrig) går starkt och ökar med hela 175 procent under perioden, övriga och ambulerande ökar med 17 procent. Tillsammans ger det en ökning på 139 procent.

4.3 Partihandelns delbranschers tillväxt 2030

Partihandeln är en bransch som i större utsträckning varit utsatt för automatisering i form av digitalisering och robotisering. Vi vet inte idag hur snabb tillväxten av hel- och halvautomatiska lager- och logistiklösningar har varit i branschen. Däremot finns indikationer på att det skett ganska mycket vilket också speglades av de historiska siffrorna som visade att partihandelsbranschen utvecklades svagare än till exempel detaljhandeln.

Partihandeln

	2015		2030		Förändring	
	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Procent
Partihandel med livsmedel	28 900	15%	34 900	17%	6 000	21%
Partihandel med hushållsvaror	68 000	35%	73 300	36%	5 300	8%
Partihandel med maskiner	34 500	18%	40 500	20%	6 000	17%
Partihandeln specialiserad	45 500	24%	42 200	21%	-3 300	-7%
Partihandel med motorer	5 200	3%	4 800	2%	-400	-8%
Övrig partihandel	11 300	6%	8 200	4%	-3 100	-27%
Hela partihandeln	193 400	100%	203 900	100%	10 500	5%

En annan osäkerhetsfaktor för partihandeln är att det är en bransch som har mycket stor andel av inhyrd personal – ca 10 procent av arbetarna är inhyrda. Det har medfört att en del av jobbtillväxten i branschen hamnat i koder utanför branschen. Skulle andelen inhyrda minska till följd av ändrade regelverk så skulle det påverka hur antalet sysselsatta i branschen utvecklas.

I vår framtidsbedömning har vi antagit den historiska utvecklingen och därför bortser vi från eventuella regelverksförändringar för inhyrd personal i bedömningen. Vi utgår också från att denna historiskt strukturella förändringen kommer att fortsätta få genomslag. Men det finns stora skillnader mellan olika delar av partihandeln.

Partihandeln med livsmedel är en delbransch som bedöms gå starkt framåt. Antalet anställda ökar med 6 000 individer vilket motsvarar drygt 20 procent. Här finns de dominerande kedjornas lager som ICA, Coop, Axfood mfl.

Även partihandeln med hushållsvaror växer men inte lika starkt som livsmedel och färskvaror. Här förväntas tillväxten hamna på 8 procent för perioden. Denna del innehåller en diversifierad flora av partihandelsföretag som sysslar med kläder, skor, textilier, elartiklar, heminredning, fritid, glas mm.

Starkt går också partihandeln med maskiner. I denna kategori finns jordbruksmaskiner, verktygsmaskiner, kontorsmaskiner och liknande. Tillväxten förväntas bli 17 procent.

Den specialiserade partihandeln innehåller varor som metaller, virke och byggmaterial, sanitetsgods, vvs, industriförnödenheter, emballage. Här har utvecklingen varit negativ och vi tror att antalet anställda fortsätter att minska. Under perioden minskar denna delbransch med 7 procent.

Detsamma gäller för partihandeln med motor och reservdelar, och övrig partihandel. Båda dessa delbranscher förutspås få en minskad sysselsättning under perioden.

Kapitel 5: E-handel och sysselsättning

5.1 E-handels påverkan på sysselsättningen

E-handel som innebär handel på nätet är en konsekvens av digitaliseringen i så mening att den nya tekniken möjliggjort för denna kanal att växa. Som framgick av föregående kapitel är också detta den kanal inom detaljhandeln som har den största tillväxten. Det motiverar att vi därför gör en fördjupning om e-handeln och dess påverkan på sysselsättningen.

5.1.1 Framtidens handelskanaler – e-handel vs fysisk handel

En av de kanske viktigaste framtidsfrågorna för handelsbranschen är var kunderna kommer att handla sina varor i framtiden. Det påverkar vilka företag och vilka typer av företag som kommer att finnas på marknaden, vilket i sin tur har effekt på anställningar i branschen. Ökad e-handel innebär per automatik att en större andel av handelsanställda kommer att befinna sig en miljö som blir alltmer tekniskt avancerad. Fler anställda inom företag kommer att behöva behärska avancerad teknik och i högre grad interagera med tekniska hjälpmedel. Ökad e-handel påverkar också antalet anställda.

Utifrån vad vi vet idag finns det anledning att anta att ökad e-handel kan ha en dämpande effekt på sysselsättningsökningen, vilket aktualiserar behovet av att också tänka sig att ett svagare scenario är möjligt. Detta gäller även om vi helt förkastar tanken om att e-handelsföretagen kommer att bli mer automatiserade än de är idag. Redan i dagsläget kräver e-handelsverksamhet generellt ett mindre antal handelsanställda för att driva försäljning än vad butiksverksamhet gör. Det enklaste sättet att förstå detta på är att inom samma delbransch jämföra omsättningen per anställd i företag med en omfattande butiksverksamhet med omsättning per anställda i utpräglade e-handelsbolag i Sverige.

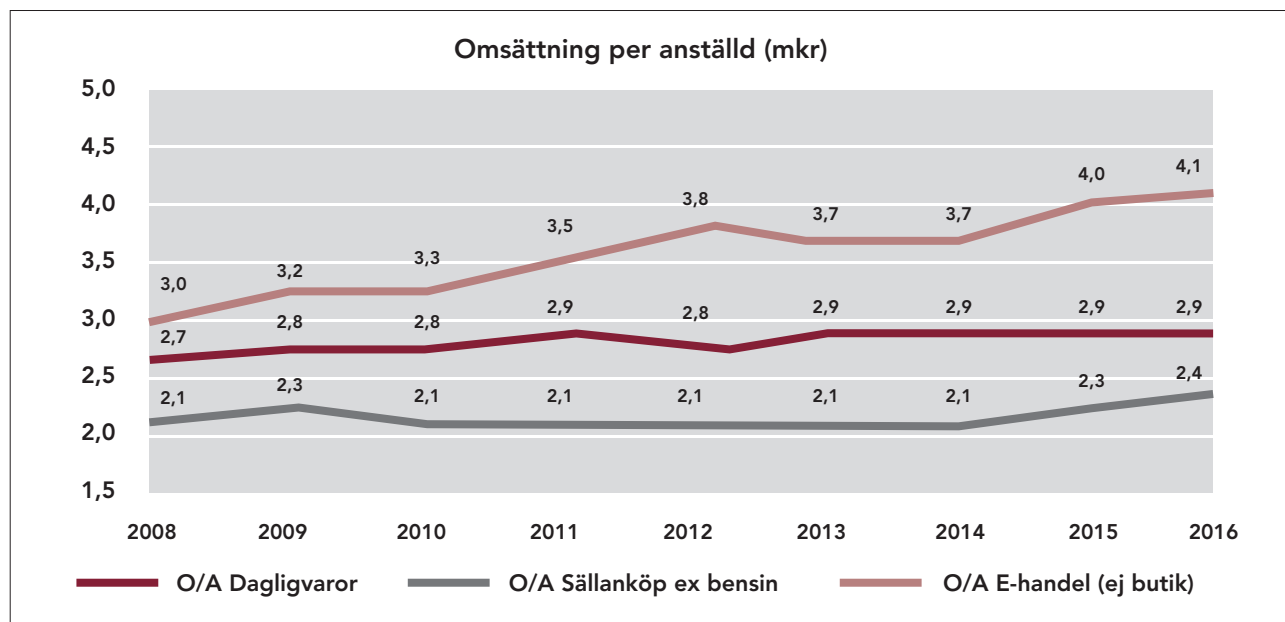
Det finns fler faktorer som påverkar omsättningen per anställd än i vilken kanal försäljningen sker i enskilda fall (exempelvis olika bolagsstrukturer kan försvåra jämförelser), men genom att jämföra ett företag huvudsakligen inriktade på e-handel med företag som är större inom fysisk handel kan vi se ett mönster. Exempelvis kan vi sätta de två största aktörerna inom media och underhållningsbranschen, Adlibris och Akademibokhandeln i relation till varandra. Här kan vi se en markant skillnad i omsättning per anställd. Omsättningen per anställd i Adlibris ligger på 5 miljoner, att jämföra med 2,8 miljoner inom Akademibokhandeln (Adlibris, 2016; Bokhandelsgruppen i Sverige, 2016). Skillnaden är inte alltid så markant, men mönstret känns igen från andra branscher där e-handeln har haft ett stort genomslag.

En sådan bransch är hemelektronikbranschen. Även här är omsättningen per anställd högre för större företag med huvudfokus på e-handel. Här har företagen med de mest utbredda butiksnäten Elgiganten (6,7 mkr omsättning/anställd) och Kjell & Company (2,1 mkr omsättning/anställd) en lägre omsättning per anställd än konkurrenter som Dustin, Komplet och även Netonnet (Dustin, 2016; Elgiganten, 2017; Kjell & Company, 2016; Komplet, 2016; Netonnet, 2016). Utifrån detta blir det tydligt att företag som varit starkare inriktad på nätförsäljning kan ha ett lägre antal anställda för att driva försäljning, vilket betyder att ökad e-handel kan ha en dämpande effekt på hela sysselsättningsutvecklingen.

Men något annat blir också tydligt från resultatet. Det blir tydligt att marknadens två största aktörer, Elgiganten och Netonnet, är företag som har satsat på en multikanalsmodell. Deras försäljning drivs både av fysisk försäljning och e-handelsförsäljning. Detta har bidragit till att de är störst och till att deras omsättning ökar mer än för någon annan aktör på marknaden. Av det lär vi oss att det kan finnas anledning att satsa på fysisk handel trots lägre omsättning per anställd helt enkelt för att det driver försäljning och därigenom skapa större vinster.

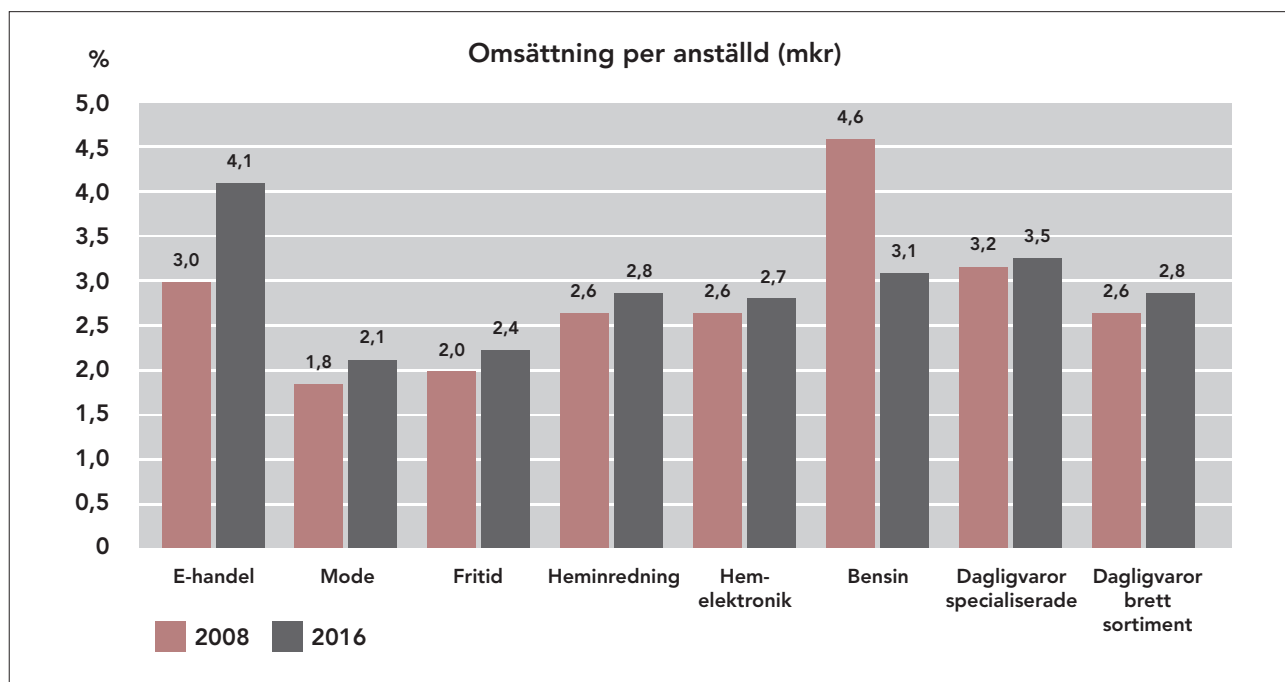
² Räknar vi med Elgigantens logistikbolag som tekniskt sett inte tillhör handeln blir omsättningen per anställda ännu lägre.

Samma mönster vad gäller omsättning per anställd i jämförelsen mellan enskilda bolag kan vi se i den totala statistiken när de företag som räknas som e-handelsföretag sätts i relation till handeln i övrigt. Produktiviteten är väsentligt högre inom e-handelsföretag än i andra företag inom sällanköpshandel och dagligvaruhandel, och ökningen av produktiviteten under de senaste åren har skett i en snabbare takt.



Källa SCB och egna beräkningar

Produktiviteten inom handeln ökar dock generellt. Som nedanstående diagram visar gäller det alla delbranscher utom bensin:



Källa: SCB och egna beräkningar

Icke desto mindre kan ökad e-handel ha dämpande effekt på sysselsättningen, mot bakgrund av produktivetsfaktorn. Det skulle kunna bidra till att sysselsättningen inom handeln hamnar i prognosens lägre regioner. Men det faktiska utfallet är svårt att förutsäga, bland annat på grund av en osäkerhet kring hur framtidens företag kommer att vara strukturerade, både med avseende på arbetsuppgifter och handelskanaler inom företaget.

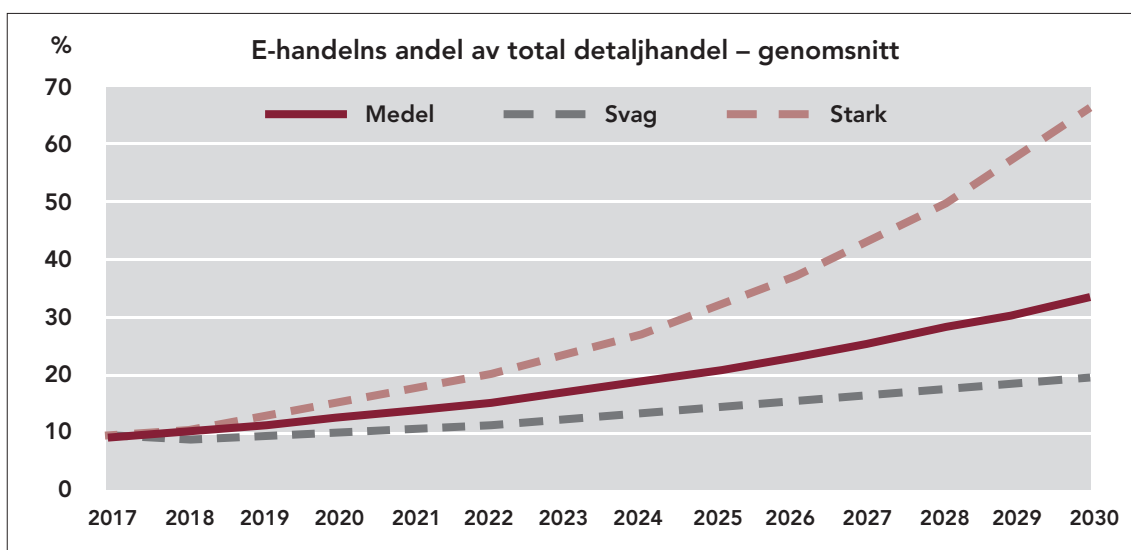
³ Det kan möjligen sänka vinstmarginalen, men det spelar mindre roll för hur framgångsrikt företaget kan bedömas vara så länge vinstmarginalen är positiv och försäljningen ökande.

Vad gäller arbetsuppgifter kan e-handelsföretagets funktionsspecifika uppdelning skapa en potential för ett ökat personalbehov i det långa loppet. I en butik kan butiksanställda utföra närmast alla funktioner, medan e-handel har fler moment som utförs av specialiserad personal inom varuplockning, lagerhållning och transport. Detta kan på sikt ha en stimulerande effekt på sysselsättningen även om automatisering och förmågan att driva upp försäljningen per anställd är en motverkande kraft.

En annan viktig faktor är huruvida framtidens företag kommer att utveckla multikanaler och omnikanaler. Om så är fallet kommer kunden att kräva att kunna handla var som helst och när som helst vilket kan öka personalbehovet. Dessutom är butikshandeln del av dessa kanaler sådana att de bygger på att anställda är kunniga och kompetenta. Ökad e-handel behöver därför inte vara negativt för sysselsättningen trots en eventuellt högre produktivitet eftersom företag kan vara tvungna att behålla delar av verksamheten med lägre produktivitet. Härigenom skapas en osäkerhet kring hur ökad e-handel kommer att påverka sysselsättningen.

Men problemen med att bedöma e-handels påverkan på sysselsättningen börjar redan vid svårigheterna med att bedöma hur mycket e-handeln kommer att öka och vilken marknadsandel den kommer att ta. Det finns en stor spännvidd mellan olika möjliga utfall. Detta framgår av Handels rapport "Tar e-handeln över? – En analys och prognos för svensk detaljhandel" som gavs ut 2016 (Rosenström, 2016). I rapporten gjordes en prognos av den svenska e-handels marknadsandel 2025 av den svenska handelsmarknaden, baserad på historiska data utifrån en snäv definition av vad som kan räknas som fysisk detaljhandel.

I denna rapport har vi gjort en uppdatering av den prognosen utifrån nya data och därmed utifrån en ny historisk tidsserie. Den ger följande resultat (Uträkningar baserade på HUI Research, 2017; HUI Research, Postnord & Svensk Digital Handel, 2017):



Källa: Postnord, Svensk digitalhandel, HUI och egna beräkningar

Resultaten fram till 2025 ligger ungefär i paritet med den prognos som gjordes av Handels 2016 eftersom utvecklingen hittills har följt prognosen relativt väl. Prognosen har med andra ord haft stor bäring på faktisk utveckling.

Resultaten pekar på att e-handelsmarknadsandelen kan ligga en bit över 20 procent med bibehållen utvecklingstakt och kring 30 procent med en stark utveckling 2025. Men tittar vi på utvecklingen fram till 2030 blir resultaten mer uppseendeväckande. Här skiljer det över 40 procent i marknadsandel mellan det starka och det svaga scenariot i e-handelstillväxt. Detta återspeglar något som är både logiskt och viktigt att komma ihåg. Ju längre fram prognosen sträcker sig desto svårare är det att prognosticera på

ett trovärdigt och vetenskapligt sätt. Mycket kan hända fram till 2030 inom handeln eftersom det är en bransch som är inne i en omvälvande förändringsprocess. Det avspeglar sig i prognosens spridning mellan olika scenarier.

Oavsett scenario står det klart att e-handeln kommer att öka kraftigt, med fler anställda här som konsekvens. Men det behöver inte betyda att den fysiska handeln minskar. Vid en fortsatt stark tillväxt av total detaljhandel kan även den fysiska handeln öka. En sådan utveckling bärs sannolikt upp av ökad fysisk dagligvaruhandel, medan utvecklingen för sällanköpshandel som bygger på att endast ha ett fysiskt koncept är desto tveksammare, särskilt gällande standardvaror. Handlare som enkom befinner sig inom sällanköpshandeln i fysisk form har fått det svårare att konkurrera. Det ser vi inte minst genom att e-handel idag står för den absoluta majoriteten av försäljningsökningen inom sällanköp under det senaste året. Det är för tidigt att uttala sig om huruvida den fysiska sällanköpshandeln har nått sin topp, men det är uppenbart att multikanalstrategier blir allt viktigare för fysiska handlares konkurrenskraft.

Hur mycket e-handeln kan komma att växa är beroende av en mängd faktorer, exempelvis:

- Grad av priskonkurrens i branschen.
- Grad av konsolidering av branschen.
- Teknikutveckling och teknikanvändande.
- Anställdas arbetsvillkor och kompetensutveckling.
- Konjunkturläge.
- Logistikutveckling.
- Hyreskostnader för butiksägare.
- Utveckling av säkerhet i butiker och gallerier, och utvecklingen av brottslighet i butiksmiljö.

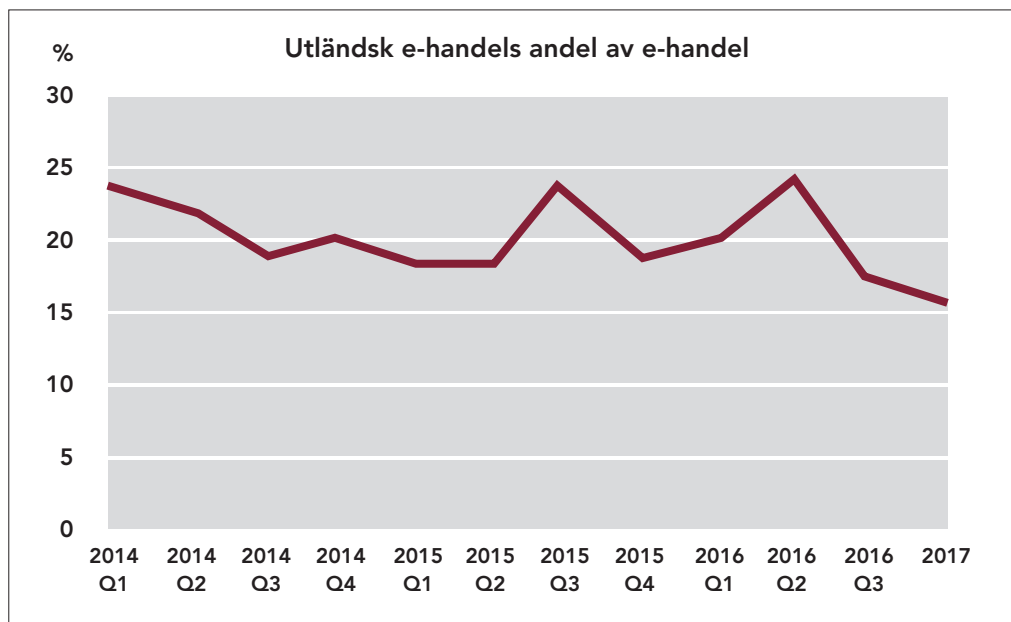
Ytterst styrs utvecklingen av framtidens handel av kunders preferenser, preferenser som är föränderliga och svåra att förutsäga. I rapporten *”Tar e-handeln över”* behandlades denna fråga i detalj (Rosenström, 2016). En av de viktiga frågor som togs upp var utvecklingen av omnikanaler. I rapporten kunde det konstateras att all fler företag satsar på att finnas i fler kanaler, inte minst för att kunder förväntar sig att kunna handla var som helst och när som helst eftersom den moderna kunden är kräsen och bekväm.

Den moderna kunden hyser i dagsläget också ett förtroende för företag som finns i fler kanaler och förväntar sig i många fall service från fysiska butiker. Detta gör sammantaget att det finns faktorer som talar för att butiken kommer att fylla en viktig funktion även under ökad e-handel. Härav kompliceras bedömningen av e-handels effekt på sysselsättningen ytterligare. Om butiken behöver finnas som komplement till e-handeln mildrar det den ökande e-handels dämpande effekt på sysselsättningen. Då är det troligt att vi hamnar i prognosens högre regioner.

5.1.2 Gränsöverskridande e-handel och företagets omställningsarbete

Handels företag behöver förändras i takt med att branschens förändras. En av de faktorer som driver på detta behov är att handelsmarknaden i allt större utsträckning blir internationell och att handel i allt större utsträckning kan ske över landsgränserna. Hur svenska företag tacklar denna utmaning kan ha betydelse för hur många anställda som kommer att finnas inom den svenska handelsnäringen i framtiden. Om svenska handlare tappar mark till utländska e-handlare som inte etablerar verksamhet i Sverige som innebär anställningar dämpas den positiva effekten på sysselsättning som ökad konsumtion innebär. Den exakta effekten är svår att fastslå, men teoretiskt, utifrån dagens produktivitetsförutsättningar kan varje miljard av ökad försäljning som går till utländska e-handelsföretag innebära att den svenska handelssektorn går miste om 250–500 jobb som kunde ha skapats.

Risken för att ökad e-handel från utlandet bidrar till en utslagning av företag och förlorade jobb har uppmärksammas. Handels undersökte hur e-handeln kan tänkas påverka den svenska handelssektorn fram till 2025 med utgångspunkt i hur e-handelsförsäljningen från utlandet kan förväntas utvecklas (Rosenström 2017). Rapporten visade att svensk detaljhandel totalt har en stor potential till ökad försäljning, trots ökad e-handel från utlandet. Denna försäljningsökning verkar i riktning mot ett ökat antal anställda.



Källa: Egna beräkningar

Sedan *E-handel över landsgränserna- hot eller möjlighet?* skrevs har andelen konsumenter som handlar från utlandet ökat samtidigt som volymerna har ökat. Även värdet av total utländsk e-handel har ökat. Men hur ser det ut om vi sätter ökningen i relation till den svenska e-handelsförsäljningens utveckling? I diagrammet över utländsk e-handels andel av total e-handel får vi svaret (Postnord, 2014, Q1-2017): Som diagrammet visar har marknadsandelen för utländsk e-handel faktiskt minskat som en följd av stark svensk e-handel i kombination med en inbromsning av ökningstakten för utländsk e-handel. Detta var något som Handels rapport tidigt flaggade för.

Detta tyder på att tillväxten av e-handel från utlandet kan komma att bli svagare än vad som tidigare förväntats, vilket ger bättre utsikter för svenska handlare och ett underlag för en större sysselsättningsökning i kraft av ökad försäljning i Sverige. Det finns därutöver en potential för svenska handlare att expandera sin försäljning internationellt.

Hur utvecklingen kommer att bli avgörs delvis av hur företag, särskilt företag inom sällanköpshandel med standardvaror som är särskilt konkurrensutsatta, hanterar behov av att förändra och förbättra verksamheten. Hur företag förhåller sig till ny digital teknik är en del av detta, men arbetet handlar också om hur företag utvecklar sin egen utlandsförsäljning, bygger upp sin organisation, motiverar och premierar sina anställda, väljer sin marknadsnisch, sätter upp sitt produktutbud och hur man profilerar sig. Ett lyckat strategiskt arbete blir särskilt viktigt om internationella aktörer som Amazon etablerar sig på den svenska marknaden. Det innebär en utmaning för företagen och en ny typ av konkurrens från utländska e-handlare, men också en möjlighet till att expandera och bredda sin kundkrets.

Det är svårt att i en prognos ta hänsyn till hur företagens förbättringsarbete kan tänkas påverka antalet anställda i branschen. Men det påverkar och måste därför läggas till de osäkerhetsfaktorer som gör att vi måste se på framtiden i termer av olika scenarier för antalet anställda inom handeln 2030.

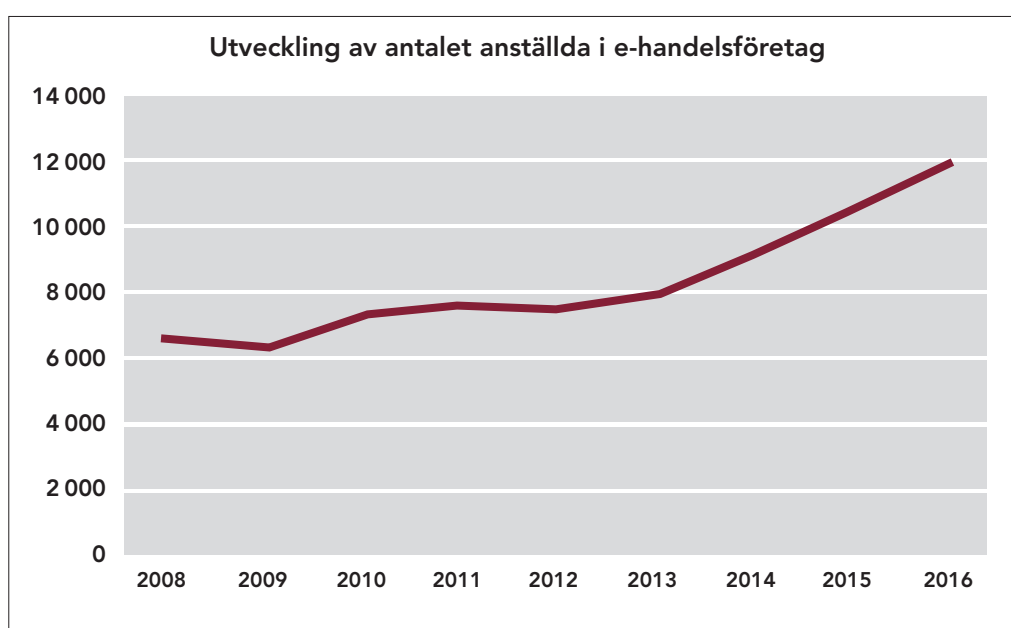
En omständighet som gör utvecklingen osäker är att framtiden inte bara beror på vad företagen gör, utan också på institutionella förutsättningar så som olika former av avtal och regler som svenska handelsföretag inte har kontroll över. Ett aktuellt exempel på detta är Postnords beslut om att avgiftsbelägga paket som kommer från länder utanför Europa. Avgiften infördes 1 mars 2018 och innebar bland annat att paketvolymerna från Kina minskade från 120 000–150 000 per dag till cirka 16 000. Avgiften verkade således kunna bli en omständighet som kraftigt hämmade den utländska e-handels tillväxt utöver vad som tidigare var att förvänta, men systemet är nu på väg att luckras upp genom ett avtal med Kinas största e-handelsaktör. Exemplet visar på hur snabbt förutsättningar som påverkar framtiden kan förändras. Det är av yttersta vikt att svenska företag ges rättvisa förutsättningar att konkurrera. Ju mer regelverk som bidragit till orättvisa konkurrensvillkor rättas till, desto bättre är förutsättningarna för ökad försäljning och därigenom ökad sysselsättning som kan bidra till att sysselsättningen inom branschen hamnar i medelscenariot eller i det starka scenariot (Rosenström, 2018).

5.2 Antal anställda inom e-handelsföretag

Hur e-handeln utvecklas har en påverkan på framtida sysselsättning inom branschen. Men hur många kan egentligen tänkas vara anställda inom den sektorn 2030? Svaret på den frågan beror på vad som räknas som e-handel och hur e-handelsverksamhet avgränsas från fysisk verksamhet. Det mesta tyder på att e-handel och fysisk handel i allt större utsträckning flätas samman. Med en sådan utveckling är det troligt att vi går en framtid till mötes då de flesta anställda inom handeln kommer att ha arbeten som har uppgifter kopplat till e-handel. I ett vidare perspektiv kan alltså en stor majoritet av branschens anställda år 2030 behöva kompetens som kräver kunskap om e-handel.

Om vi däremot talar om antalet anställda som huvudsakligen har ett arbete avgränsat till e-handel kan antalet förväntas vara betydligt mindre. För att få en uppfattning om vart utvecklingen är på väg kan vi undersöka den utifrån en förväntad utveckling av antalet anställda inom e-handelsföretag.

En första intressant fråga för att förstå framtiden är hur det ser ut idag. Enligt den senaste statistiken för 2014 arbetar ungefär 12 000 personer inom vad som i statistiken räknas som egentliga e-handelsföretag. Notera att vi här utelämnat de delar av e-handelskoden som inte är egentlig e-handel, dvs ambulerande och annan detaljhandel. Det gör att siffrorna skiljer sig åt något från föregående mer övergripande kapitel. Följande diagram visar utvecklingen så som den sett ut de senaste åren:



Källa: SCB, RAMS

Som diagrammet visar har antalet e-handelsanställda växt med cirka 5 500 över de senaste åtta åren. Detta innebär en ökning av antalet anställda på över 80 procent. Som diagrammet visar är trenden över tiden starkt uppåtgående efter 2012 då e-handels försäljning verkligen började ta fart. Särskilt de två senaste åren har inneburit en explosionsartad utveckling av antalet anställda. Hela 51 procent av ökningen har kommit under dessa år. En procentuell ökningstakt av den arten är inte långsiktigt trovärdig, men utvecklingen speglar tydligt att e-handeln de allra senaste åren gått ifrån att vara en obetydlig form av handel till att bli en viktig försäljningskanal med allt fler anställda. Den utvecklingen kommer att fortsätta.

5.2.1 Var har e-handeln växt?

I kapitel 2 (2.3.5 E-handel) såg vi att e-handel vuxit snabbt men att resultaten skiljer sig från olika delar av e-handelsbranschen. Resultaten är logiska sett till den försäljningsutveckling som skett inom branschen. I toppen hittar vi handlare med ett brett sortiment, vilket inbegriper diversehandlare inom sällanköpshandel och i många fall de dagligvaruhandlare som etablerat sig på nätet. Inom dessa segment har ökningstakten i försäljning varit dramatisk de senaste åren. Dagligvaruhandeln på nätet utgör i dagsläget ändå inte mer än ungefär 2 procent av total dagligvaruhandel, men en liten ökning i marknadsandel leder till en stor ökning i försäljning på grund av dagligvaruhandels höga totala försäljningsvolym. Detta visar på en stor potential till tillväxt som finns inom dagligvaruhandeln online.

Vi ser också en stark ökning av antalet anställda inom beklädnadsbranschen online som ett resultat av att nya aktörer inom branschen har satsat hårt på att etablera sig på en marknad som varit "online-omogen", bland annat på grund av att den så kallade kläm- och kännfaktorn har hållit tillbaka utvecklingen. Hos ett segment av kunder har betydelsen av att uppleva varan fysiskt⁴ minskat varför försäljningen och antalet anställda ökat.

Handel med böcker och andra mediavaror är den raka motsatsen. De har ingen kläm- och kännfaktor, de hade tidigt en stor andel försäljning online och de är redan mogna onlinemarknader. Ökningen både i försäljning och antalet anställda har därför varit relativt blygsam. Bosättningsvaror befinner sig i botten både i ökning av antalet anställda och i tillväxttakten av antalet anställda av en helt annan anledning. Det är en relativt liten delbransch där utvecklingen mot ökad e-handel går sakta.

Resultaten visar tydligt att e-handel inte kan ses som en homogen enhet med avseende på utvecklingen av antalet anställda. Utvecklingen ser väldigt olika ut beroende på vilken typ av varor som säljs, vilka volymer av försäljning som finns att plocka och vilka aktörer som befinner sig på marknaden. Det är viktigt att ta hänsyn till detta när förväntat antal anställda inom e-handelsföretag 2030 analyseras.

5.2.2 Antal anställda inom e-handel 2030

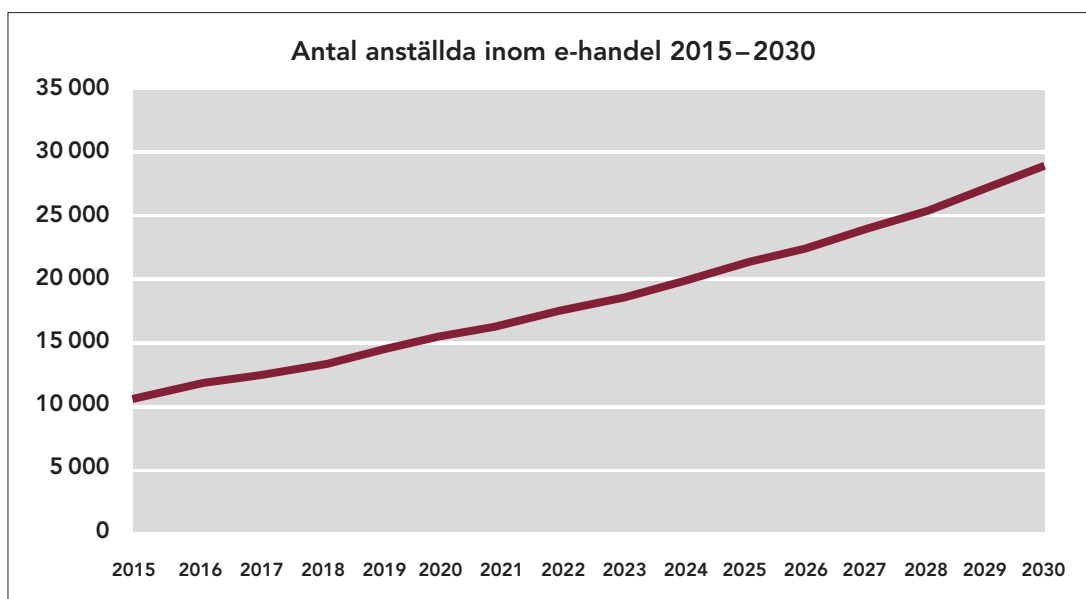
Hur många kan förväntas arbeta inom e-handel 2030? Det finns olika sätt att räkna på detta. I den här rapporten presenterar vi resultaten utifrån en kalkyl som har utgångspunkt i tillväxttakten av antalet e-handelsanställda, justerat med en faktor som tar hänsyn till risk för viss automatisering och ökad e-handel från utlandet i olika former som bromsar utvecklingen. Detta ger en metodisk grund för prognostisering som innebär en försiktig utgångspunkt, men en försiktighet som också finns inbyggd i valet av basår för prognosen⁵.

Genom denna metod försöker vi således ligga nära vad som kan antas utifrån den statistik vi har idag och undvika för mycket gissningar. Om framtiden går det att anta många olika utvecklingar vilket framgick av föregående kapitel. Det är exempelvis möjligt att anta att större delen av e-handelsbranschen är närmast helt automatiserad 2030. Ett sådant antagande är dock något som saknar statistiskt stöd. I stället

⁴ Eller att handla i det fysiska rummet, då man redan av en eller annan anledning har förkunskap om varan.

⁵ Prognosen utgår från basår 2008 innan e-handeln tog fart. Med val av ett senare basår hade kalkylen blivit mer offensiv.

vill vi skapa en modell över antalet förväntade anställda som kan och bör följas upp från år till år för att kunna förändras om kraftiga riktningförändringar blir fallet. Genom våra uträkningar får vi idag följande resultat:



Källa: SCB och egna beräkningar

Som grafen visar förväntar vi oss en stegrande utveckling som ett resultat av en stegrande e-handel som har tagit betydande marknadsandelar 2030. Detta innebär en ökning på omkring 18 700 e-handelsanställda från 2015, vilket innebär en ökning på 175 procent. Branschen behöver därmed bereda sig på en framtid där e-handelsanställda utgör en betydande grupp vars intressen, arbetsituation och kompetensbehov behöver tillgodoses.

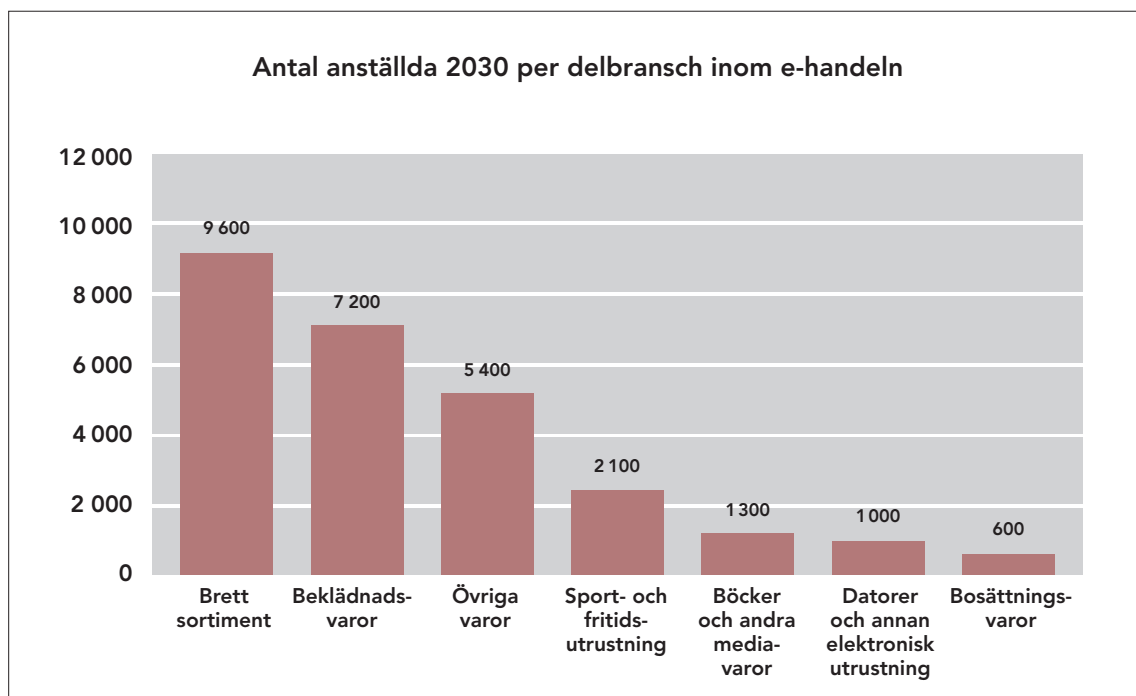
Givet vad som går att fastslå är detta en rimlig utveckling för e-handeln. Antalet anställda som på något sätt kommer att arbeta med e-handel kommer dock att vara större och det är inte givet att samtliga av dessa anställda kommer att befinna sig inom en SNI-kod som gör att de räknas som e-handelsföretag inom detaljhandeln. Med en stark utveckling av multikanalhandel som gynnar stora traditionella handlare kan en del av ökningen av antalet anställda komma inom detaljhandelsföretag som inte 2030 räknas som e-handelsföretag. Så blir utvecklingen givet att de dominerande företagen med fortsatt stark fysisk handel inte utvecklar särskilda företag som tar hand om e-handeln. I så fall kan antalet som räknas som e-handelsanställda bli högre än vad dagsläget ger skäl att anta, så länge konsolideringen inte innebär en ökad automatisering.

Var ökningen av antalet anställda återfinns rent tekniskt beror således på hur företag väljer att strukturera sin verksamhet. En annan möjlighet är att koncerner väljer att lägga mer av sin e-handelsverksamhet i företag som räknas till partihandeln, med en ökning av antalet anställda här som konsekvens. Med en fortsatt stark utveckling av e-handeln inom typiska e-handelsföretag är det dock troligt att merparten av de 17 000 ökade arbetstillfällena finns inom företag som räknas som e-handelsföretag.

5.2.3 Sysselsättning i e-handelns delbranscher

Resultaten visar att närmare 29 000 anställda kan komma att finnas inom e-handelsföretag 2030 om företagen bibehåller en god tillväxt. En intressant fråga är inom vilka delbranscher dessa anställda kommer att finnas. Så mycket kan hända inom de olika delbranscherna att det inte vore seriöst att påstå sig kunna fastslå det idag. Det går dock att utifrån vedertagna metoder räkna på det för att ge en ungefärlig bild av hur det skulle kunna se ut. För att kunna tackla framtidens utmaningar är det bra att ha en sådan bild som en utgångspunkt att följa upp utifrån.

Primärt finns det två möjliga antaganden som kan utgöra en logisk grund för att förutsäga antalet anställda inom e-handels olika delbranscher, konstant andel anställda 2030 eller andelen utifrån konstant fortsatt tillväxt fram till 2030⁶. Uträkningarna som presenteras här utgör ett genomsnitt av resultaten utifrån de två metoderna för att balansera prediktionsvärdet i respektive metod. Med detta ser fördelningen av antalet anställda i e-handels delbranscher ut som följer⁷:



Källa: Egna beräkningar utifrån SCB, RAMS

Som synes kommer antalet anställda inom e-handel med brett sortiment, framför allt dagligvaror, vara störst, med närmare 10 000 anställda inom e-handelsföretag. Ökad daglivaruhandel på nätet skulle kunna bidra till den utvecklingen sett i ljuset av hur stora marknadsandelar som finns att ta för mat över nätet. Men effekten på antalet anställda av ökad försäljning beror på graden av automatisering i företag som lyckas ta marknadsandelar.

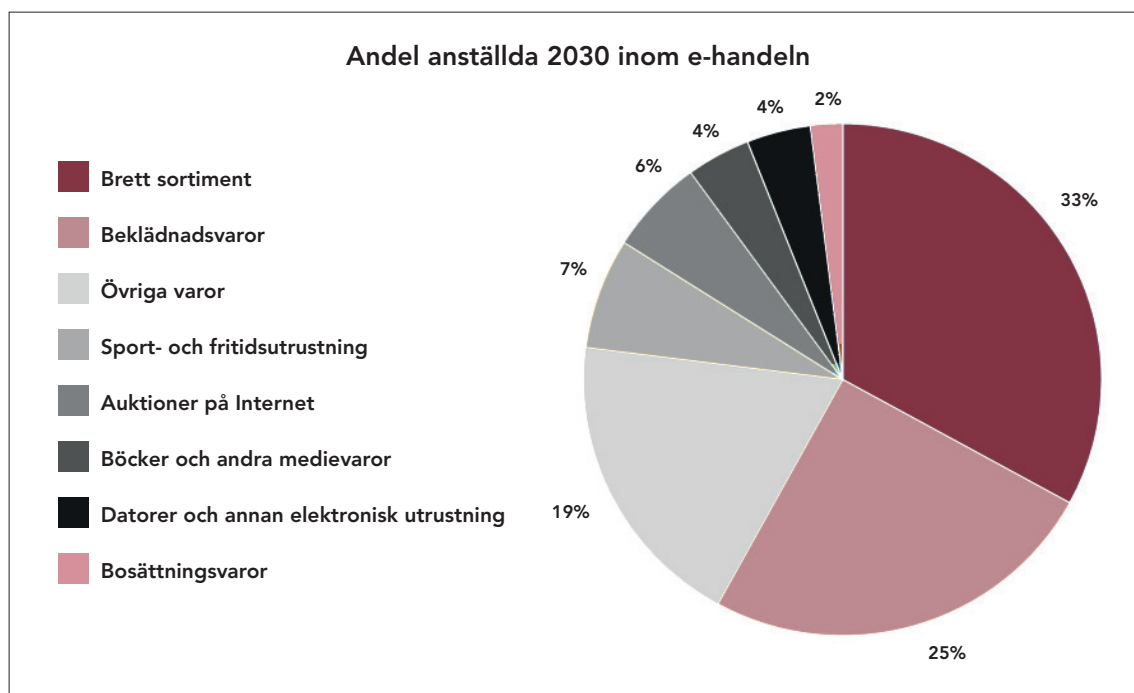
Beklädnadsvaror kommer näst med över 7 000 anställda inom e-handel. Denna utveckling kan slå in om inte traditionella handlare vänder trenden av att förlora marknadsandelar på grund av outvecklad e-handel eller om traditionella handlare i större utsträckning startar särskilda e-handelsbolag. I annat fall ökar antalet anställda inom beklädning som sysslar med e-handel utanför det som statistiskt räknas som e-handelsföretag.

Handel med övriga varor utgör med 6 000 anställda också en förhållandevis stor delbransch. Detta reflekterar en trolig framtida utveckling av att många mindre handlare söker och finner särskilda nischer för att överleva i en konkurrens med större aktörer som blir mer dominanta online i handeln med standardvaror.

⁶ Enkelt förklarar kan vi antingen anta att storleksförhållandena mellan branscherna idag speglar framtiden eller att framtiden mer kommer att avgöras hur delbranscherna håller på att växa.

⁷ I bilden visas e-handels typiska delbranscher. Med SNI 47917 "Auktioner på internet" adderat summerar delarna till helheten på cirka 29 000 anställda.

Tre delbranscher ser ut att skilja ut sig i termer av antalet anställda. Det ser vi tydligt genom att räkna på delbranschens andel anställda av det totala antalet e-handelsanställda:



Källa: Egna beräkningar utifrån SCB, RAMS

5.2.4 E-handels betydelse

Analysen i detta kapitel har visat att e-handels utveckling kan komma att ha en betydande påverkan på handels framtida sysselsättning och att antalet anställda inom delbranschen kan komma att växa kraftigt. Utifrån vad vi vet idag är det rimligt med en ökning av antalet e-handelsanställda med ca 175 procent fram till 2030. Utvecklingen pekar på att branschen med ett brett sortiment, framför allt dagligvaror, kan vara den med störst tillväxt.

Branschen behöver därför arbete proaktivt med att utveckla kompetenser som behövs för att hantera en sådan utveckling. Branschen behöver också kunna hantera en framtid där allt fler företag är multikanala och uppbyggda i andra strukturer än de vi ser idag. Även detta accentuerar behovet av att arbete proaktivt för att hantera en framtid där i princip alla anställda kommer att behöva interagera mer med teknologiska hjälpmedel än vad som är fallet idag. Detta ger utmärka möjligheter för att höja statusen för yrket, men då behövs ett mer målinriktat arbete som säkerställer den yrkeskompetens som behövs.

Kapitel 6 – Avslutande diskussion

6.1 Teknologisk förändring påverkar arbetsuppgifterna snarare än att avskaffa jobben

Frågan om hur framtidens jobb påverkas av digitalisering, automatisering och robotisering har fått förnyad aktualitet genom en upplevd snabb teknikomvandling. Det talas om en fjärde industriell revolution som kommer att påverka framtida sysselsättning kraftigt. Vissa studier har bedömt att runt hälften av nuvarande jobb löper hög risk att automatiseras och tas över av datorer och robotar under de kommande 20 åren (Frey, Osborne 2013).

Handeln är en bransch som i dessa studier blir starkt påverkad. Inte minst eftersom det största yrket – försäljare inom detaljhandeln – beräknas ha hög sannolikhet att automatiseras. För svenska förhållanden beräknades sannolikheten att detta yrke skulle tas över av datorer till över 94 procent och att 197 000 jobb riskerade att automatiseras (Fölster 2014).

Dessa alarmistiska tongångar har dock tonats ned av andra forskare som menar att man måste skilja mellan att vissa arbetsuppgifter i nuvarande jobb digitaliseras mot att yrkena försvinner helt och hållet (Arntz mfl 2016, Henning mfl 2016).

I denna studie får detta mer nedtonade perspektiv stöd.

Genom en självskattningsmetod, att via enkät tillfråga de som arbetar i handeln, får vi en möjlighet att fånga processen. Den visar tydligt att det pågår en förändring men att takten i den ofta är överdriven och felfokuserad. På frågan om teknikutveckling (digitalisering, automatisering, robotisering) under de senaste fem åren har påverkat arbetets innehåll så svarade 36 procent av arbetarna inom detaljhandeln ja och 64 procent svarade nej. För partihandeln svarade 50 procent ja och 50 procent nej. Med andra ord är det en ganska stor grupp som inte upplevt någon som helst förändring av sitt arbete till följd av digitalisering. Detta är också under en tidsperiod då nya digitala tekniker införts och e-handeln vuxit kraftigt.

Samtidigt är gruppen som upplevt att arbetets innehåll påverkats inte heller försumbar. Men frågan är hur de har upplevt teknikförändringen. Det visar sig att nästan hälften (47 %) av alla som upplevt att arbetets innehåll förändrats påtalat att vissa arbetsuppgifter inom yrket påverkats, men inte att arbetsuppgiften i sig försvunnit. Det kan handla om nya handdatorer vid beställningar, införande av nya appar i smartphones för tidsplanering, eller annan ny utvecklad teknik i befintliga datasystem. Ytterligare 18 procent har angett att helt nya datorsystem införts i form av nya kassasystem, nya lagersystem eller nya ordersystem. Även i dessa fall torde den nya teknologin ha inneburit förändringar i arbetssätt men att arbetsuppgifter i sig ändå finns kvar. Runt 16 procent har angett att nya tekniska hjälpmedel införts som underlättat arbetsuppgifter. Här finns exempelvis lagerarbetares ”pick to voice” som underlättat plockarbete, och digital skyltning som underlättat butiksanställdas arbete.

Endast 13 procent har upplevt att digitaliseringen lett till automatisering, dvs att hela jobb eller vissa arbetsuppgifter försvunnit. Här handlar det om robotisering av lager där man menar att antalet anställda påtagligt minskat, eller mest vanligt att kassaarbetet i butikerna minskat till följd av självscanning och nya betaltekniker.

Slutligen har 5 procent av de svarande påtalat att digitaliseringen lett till helt nya jobb och arbetsuppgifter. Den nya teknik som införts innebar att nya arbetsuppgifter och jobb behövdes för att kunna hantera den.

Sammanfattningsvis kan man säga att en majoritet av de anställda inte upplevt att digitalisering påverkat innehållet i deras arbete alls. Och i den minoritet som upplevt att det påverkat arbetets innehåll är det

endast 13 procent som tydligt påtalat att jobb och arbetsuppgifter automatiserats och försvunnit. De övriga har istället angett att digitaliseringen förändrat innehållet i arbetsuppgifterna genom ny teknik, nya datasystem eller nya tekniska hjälpmedel. Och en mindre grupp har påtalat att helt nya jobb och arbetsuppgifter har tillkommit.

För branschen vore det intressant att kunna följa upp denna självskattningsmetod med andra frågor som skulle kunna komplettera bilden. Det saknas dessvärre idag. Fördjupade studier av delbranscherna vore också önskvärdt. Det skulle ge ny kunskap som vore av värde för branschen och även samhället. Men även om mer detaljerade studier skulle kunna komplettera och utveckla denna bild är slutsatsen högst sannolikt att vi bör vara försiktiga med allt för alarmistiskt påtala förändringar till följd av digitalisering. Snarare bör vi se att det sker två saker parallellt – samtidigt som digitaliseringen har en stor påverkan så är fortfarande stora delar av branschen mindre påverkade. Det händer mycket och det händer lite på en och samma gång. Ungefär som teknikutvecklingen historiskt påverkat branscher.

6.2 Handelns strukturomvandling och tillväxt 2015–2030

Även om denna studie tonar ner förändringstakten så är det ofrånkomligt att handeln genomgår ett skifte genom digitaliseringen (Hagberg och Jonsson 2016). Frågan är vad det kan komma att betyda för den framtida sysselsättningen i handeln?

I denna studie visas att handeln trots digitalisering och snabb ökning av e-handel ökat antalet anställda i högre grad än såväl befolkningstillväxten som övrig jobbtillväxt på den svenska arbetsmarknaden. Inom handeln finns dock stora skillnader. Detaljhandeln har ökat med ca 12 procent medan partihandeln endast ökat med 3 procent. En tänkbar förklaring till att partihandeln ökat i mindre takt är att automatisering gått snabbare genom införande av hel- och halvautomatiska lager. En annan förklaring kan vara att partihandeln är en bransch som utmärker sig genom att präglas av en hög grad av inhyrd personal. Och just denna bransch har vuxit mycket snabbt under senare år. I så fall registreras jobbtillväxten i partihandeln under en annan kod. Här skulle vi dock behöva mer fördjupade studier.

Inom partihandeln har dock utvecklingen skilt sig åt. Partihandeln med livsmedel, och med maskiner och utrustning har vuxit snabbare än övrig arbetsmarknad medan partihandel med hushållsvaror förvisso vuxit men i mindre grad. Övriga delar av partihandeln har minskat.

Inom detaljhandeln har dagligvaror vuxit mycket snabbt och står antalsmässigt för den största ökningen. För sällanköp har det gått något trögare bortsett från handeln med motorfordon och reservdelar som haft en god tillväxt. Den bransch som vuxit allra snabbast är dock e-handeln vilket sannolikt är en förklaring till den trögare utvecklingen inom sällanköp.

Med utgångspunkt från prognosticerad befolkningstillväxt och antaganden om fortsatt inkomstillväxt samt historisk strukturomvandling görs en preliminär framtidsbedömning av branschen. I ett huvudscenario kommer handeln mellan 2015 och 2030 att öka med 81 000 anställda (16%). Detaljhandeln ökar med drygt 70 000 (24 %) och partihandeln med drygt 10 000 anställda (5 %). Utöver detta görs två scenarios där det finns en starkare utveckling och en svagare utveckling. Dessa baseras på något olika avvikande tillväxttakter i branschen. De kan också ses som något av ett osäkerhetsintervall men baseras på en bedömning av huruvida branschen lyckas att införliva mer eller mindre av kringtjänster såsom installationer, reparationer, underhåll och leveranser. Av naturliga skäl är det dock mycket svårt att bedöma framtiden på så lång sikt men här är den förväntade befolkningstillväxten under perioden på 1,5 miljoner invånare en stark orsak till att branschen kommer växa oavsett scenario.

När vi mer detaljerat diskuterar delbranschens utveckling är det viktigt att komma ihåg att detta kan påverkas av hur företagen i framtiden kommer att registreras. Det gäller inte minst den bransch som vi

antar kommer växa starkast – e-handeln. I en särskild fördjupning av denna bransch handlar det om företag som i huvudsak säljer sina produkter på nätet. Samtidigt finns en stor del av e-handel inom befintliga fysiska handelsföretag. Huruvida man kommer att förändra sina koncerner och dela upp fysisk handel och e-handel i olika bolag kan ha en stark inverkan på resultatet. Med denna brasklapp bedömer vi att den rena e-handeln, dvs de som registreras som e-handelsbolag, kommer att ha en tillväxt på runt 175 procent under perioden.

Strukturomvandlingen i form av digitalisering har också påverkat sysselsättningen på annat sätt. En sådan faktor är att antalet företagare har minskat medan antalet anställda har ökat. Det är en trend som vi bedömer komma att fortsätta med en fortsatt ökad konsolidering inom branschen till större företag. För de anställda ser vi inga större förändringar mellan män och kvinnor utan tror att de i stort sett kommer vara oförändrade med en marginell ökning av män inom detaljhandel och kvinnor inom partihandel. Åldersmässigt ser vi främst en utveckling i att gruppen 16–19-åringar kommer att fortsätta att minska. Det beror i allt väsentligt på att arbetsuppgifterna i handeln generellt blivit mer komplicerade och kräver högre utbildning och erfarenhet. Det visar sig i den starka trend med minskad andel som har förgymnasial utbildning. I praktiken kommer det vara mycket svårt att kunna få en anställning utan fullgjord gymnasieutbildning. Huruvida trenden från 2008–2016 med en ökning av åldrarna 20–34, samt 45–54, samt en minskning av åldrarna 35–44 kommer fortsätta är svårare att ha någon åsikt om. Detsamma gäller de äldre åldersgrupperna som är mycket små inom handeln. Möjligen kan andelen över 65 öka något men några stora volymer bedömer vi inte kommer att ske i de större yrkesgrupperna.

6.3 Teknologisk påverkan på arbetets innehåll

Vilken betydelse den teknologiska utvecklingen har för arbetslivet och för arbetsprocessen för individerna som utför arbetet är en klassisk fråga. Strukturella förändringar på arbetsmarknaden är en del av den ekonomiska, teknologiska, sociala och historiska utvecklingen. I denna process kan vissa yrken minska i antal medan andra ökar, vissa yrken försvinner medan andra helt nya yrken tillkommer. Samtidigt som detta sker ändras också arbetets innehåll till följd av ny teknologi eller genom nya former i att organisera produktion och försäljning.

En fråga som under lång tid har diskuterats är huruvida denna historiska förändringsprocess har lett till en degradering eller uppgradering av arbetets innehåll. Här kan tre olika inriktningar konstateras.

En första inriktning har haft fokus på arbetets degradering. Degraderingstesen finns i såväl Adam Smiths klassiska beskrivning av hur arbetsprocesser styckades upp, som i Marx alienationsteori. Tidigare var det också vanligt med negativa beskrivningar av taylorismen som ett slags högsta stadium av hur den kapitalistiska arbetsorganisationen berövade arbetarna sin yrkesstolthet. Inte minst i Harry Bravermans, *Labor and Monopoly Capital* (1974) finns denna tes om degraderingen av arbetets innehåll genom att arbetskraften styckades upp i skilda och allt billigare fragment till följd av kapitalackumulationens växande krav.

En andra inriktning, ofta i polemik mot Braverman och degraderingstesen, pekade dock på en motsatt utveckling – en uppgradering av jobben och arbetets innehåll. Genom empiriska undersökningar visades att yrken med krav på högre utbildning växte medan yrken med lägre kvalifikationskrav tenderade att minska. Teoretiskt kom denna inriktning att kallas *Skill-Biased Technological Change* (SBTC). Den snabba teknologiska utvecklingen skulle leda till att ny teknik tog över yrken med lägre kvalifikationskrav, samtidigt som det högteknologiska samhället behövde allt mer kvalificerade jobb inom tjänstesektorerna (för överblick se Åberg 2013, Åberg 2015).

En tredje inriktning, som kan sägas vara en syntes av de två första, visar på att relativ nedgradering och uppgradering sker samtidigt i form av polarisering. Med polarisering avses här fenomenet att sysselsätt-

ningen minskar i medellönejobb, medan den ökar i låglönejobb och i höglönejobb. Internationellt har det kommit flera studier som visat på detta fenomen (Goos and Manning 2007, Fernandes-Marcias et al 2012, Autor & Dorn 2013).

Hur ser den här processen ut i handeln? De flesta som studerat detta har ofta utgått från hela arbetsmarknaden. Men handeln är som vi sett den största branschen i det privata näringslivet och digitaliseringen har som vi visat ovan påverkat arbetsuppgifterna. Har det lett till att jobben degraderats, uppgraderats eller har båda två skett samtidigt?

6.3.1 Ökade kunskapskrav för anställda

I denna rapport har vi kunnat konstatera att de formella kunskapskraven bland de anställda i handeln ökat markant sedan 1990-talet. Antalet som har fullgjord gymnasieutbildning och särskilt eftergymnasial utbildning har vuxit. Samtidigt har antalet med enbart förgymnasial utbildning minskat kraftigt.

Strukturomvandlingen har därför hittills lett till att de formella kompetenskraven ökat. Det är idag i praktiken nästintill omöjligt att få ett jobb inom handeln om man inte har en färdig gymnasieutbildning. Kraven på eftergymnasial utbildning ökar också. Det här är en trend som också resulterat i att allt fler företag i branschen upplever att de har svårt att hitta personal med rätt kompetens.

Den samtida forskningen om handelns digitalisering och strukturomvandling tyder på att ökade kunskapskrav och färdigheter hos anställda inom fysiska butiker är nödvändiga för att kunna hantera konkurrenssituationer från exempelvis e-handel (Fredriksson and Svingstedt 2017).

De kompetenser som efterfrågas och som är önskvärda på handelns arbetsmarknad är säljkompetenser, servicekompetenser och goda kunskaper om de produkter som säljs. Då en stor del av handeln är lokal och regional till sin natur är säljkompetens inte något som ska förväxlas med en nidbild av en krängande hästhandlarpersonlighet. Snarare handlar det om den grundläggande säljkompetensen att med goda kunskaper och serviceinriktning skapa förtroende och lojalitet hos kunder. Det kan innebära att det i vissa delbranscher är nödvändigt att kombinera säljkompetens med annan yrkes- och hantverksskicklighet. Kunskapen om produkterna och dess innehåll är därför grundläggande för en god säljare.

Vidare handlar det om att också kunna hantera alla situationer som uppstår i en bransch som är öppen för allmänheten. Konsten att hantera jobbiga kunder är något som sällan premieras men som forskning visat är en viktig egenskap (Handelsnytt 2016).

De ökade kunskapsbehoven och efterfrågan på personal med särskilda kompetenser ställer krav på branschens och företagets egna arbete med kompetensförsörjning och kompetensutveckling. Men de ställer också krav på samhällets insatser via utbildningssystem och arbetsmarknadspolitisk träning.

6.3.2 Fortsatt polarisering?

För huvuddelen av branschen är trenden uppenbar. Personalens kvalifikationer och arbetsgivarnas strävan efter ökade färdigheter är en nyckel för att kunna klara framtidens konkurrens från andra branscher. Att kompetenskraven ökat är ett tecken på en uppgradering av arbetets innehåll. Samtidigt är det viktigt att konstatera att utvecklingen av inkomster och arbetsvillkor har varit tudelad – och att mer ojämlika villkor uppstått. Det finns därför mycket som tyder på en polarisering.

Svensk forskning tyder på att det generellt finns en polariseringstrend på svensk arbetsmarknad. Rune Åberg har utifrån registerdata i lönestrukturstatistiken visat att den svenska arbetsmarknaden utvecklats i polariserande riktning mellan 1997–2012 (Åberg 2013, 2015). Likaså har Adrian Adermon och Magnus Gustavsson utifrån LINDA-databasen visat på polariseringsmönster på den svenska arbetsmarknaden mellan 1975–2005 (Adermon and Gustavsson 2015).

I en studie över handelsyrken utvidgades analysen av polariseringsmönster genom att andra arbetsvillkor än endast medianlönen användes som kriterium (Carlén 2017). I studien kombineras anställningsform och arbetstid i den offentliga statistiken, vilket visar på en kraftig ökning av icke-standardiserade anställningskontrakt, tillfälliga anställningar och deltidsarbete för arbetaryrken. För tjänstemannayrken fick vi en motsatt trend, genom att icke-standardiserade kontrakt minskade något. Detta gällde både detaljhandel och partihandel, men var betydligt starkare i detaljhandeln. När det gällde dessa arbetsvillkor kunde vi således se en polarisering mellan dessa båda större yrkesgrupperingar.

I studien undersöktes också utvecklingen inom två dominerande arbetaryrken – butikssäljare och lagerarbetare – mellan 1990 och 2015. När analysen tog hänsyn till arbetstiden på anställningskontrakten framkom ett mer tydligt polariseringsmönster för butikssäljare. För månatlig löneinkomst nästan fördubblades inkomstspridningen. Vi fick också där ett klassiskt polariseringsmönster genom att mitten-inkomstgruppen minskade medan hög- och låginkomstgruppen ökade.

En möjlig koppling mellan teknologisk förändring, strukturomvandling och organisatorisk förändring kan finnas i att det sker en segmentering i själva branschen. Inom handeln kan det innebära att det finns en parallell ökning av nischade butiker/verksamheter med dyrare varor som vänder sig till mer välbeställda konsumenter, men samtidigt en ökning av lågprisbutiker (Bergman et al). Det kan innebära att jobb som har höga krav på varukunskap, säljar- och servicekompetenser växer samtidigt som mer rutinartade men inte digitaliseringsbara jobb.

I en brittisk studie om framtidens arbetsmarknad diskuteras detta perspektiv för handeln. I likhet med denna studie ser man ökad digitalisering och rationalisering, men genom ökad befolkning och nya behov bedöms ändå handeln i Storbritannien att få en jobbtillväxt. Därutöver finns ett mer uttalat fokus på hur mer ojämlika villkor kan komma att slå mot de jobb som skapas. Ökad osäkerhet och minskade marginaler hos stora grupper av konsumenter riskerar att öka efterfrågan på lågprissegment inom detaljhandeln och tjänster. Det kan i sin tur sätta press på arbetsvillkoren för dem som arbetar i dessa segment (UKCES, 2014).

Det finns en skillnad mellan Sverige och Storbritannien genom att den fackliga organisationsgraden och kollektivavtalens verkningkraft är starkare i Sverige. Men samtidigt vet vi att ojämlikheten ökat snabbt i Sverige, samtidigt som vi sett en tydlig polarisering inom handelsyrken sedan 1990-talet. Kopplingen mellan ojämlikhet i konsumtion och ökad ojämlikhet i segment av handeln är ett område som skulle behöva mer studier. Även om en mer jämlik fördelning av makt och ekonomiska resurser är viktiga för fackliga organisationer så har utvecklingen varit mer polariserande. En viktig framtida fråga är därför hur man strategiskt kan motverka polarisering, och samtidigt bereda sig på att representera löntagare inom samma bransch med fundamentalt olika villkor.

6.4 Bransch- och samhällspolitiska överväganden

Handeln är den största branschen inom privat näringsliv sett till antal anställda. I denna rapport visas att digitaliseringen i viss utsträckning förväntas automatisera jobb, men i huvudsak påverka och förändra rådande arbetsuppgifter. Det gör att handelsbranschen fram till 2030 kommer att öka såväl omsättningsmässigt som personalmässigt. Dessutom finns än mer tillväxtpotential om handelsbranschen lyckas införliva kringtjänster i form av installationer, reparationer, underhåll och leveranser. Framtiden är dock inte skriven än och det finns en del bransch- och samhällspolitiska insatser som kan påverka utvecklingen i branschen i positiv och negativ riktning.

Icke konkurrensneutrala regelverk, där den svenska handeln får nackdelar är sådana frågor som behöver tas på största allvar. Vissa regelverk snedvrider konkurrensen och det bör vara en branschövergripande strategi att se till att momsatsen, faktisk regelefterlevnad och subventionerad frakt från andra länder görs mer konkurrensneutrala.

Utöver detta kommer här särskilt tre viktiga framtidsområden diskuteras. Det handlar om kompetensförsörjningen, arbetsvillkoren och branschens status, samt behovet av trygghet i omställningen.

6.4.1 Ökad satsning på kompetensförsörjning krävs

En viktig faktor för att kunna nå en bättre utveckling är att komma till rätta med kompetensutveckling och kompetensförsörjningen för de anställda. Rapporten visar att kompetenskraven på personalen har ökat och kommer att öka. Samtidigt vet vi att handelsbranschen redan idag signalerar att arbetsgivarna upplever stora problem med att rekrytera kompetent personal, och att personalomsättningen är hög (Konjunkturinstitutet 2018, Handels 2018a). Det här är en ekvation som inte går ihop och därför utgör ett hot mot en framgångsrik utveckling av branschen.

Handeln tycks idag ha allvarliga brister i sin egen kompetensförsörjning. För de anställda som arbetar är det nödvändigt att företagen har väl genomtänkta program för att utbilda och utveckla personalen. Dessvärre tyder resultaten av den enkätundersökning som gjorts att anställda upplever att de inte får den kompetensutveckling de behöver för att lära sig hantera den nya digitala tekniken och nya datasystem. Anställda vittnar i denna rapport om att det inte fått utbildning i att klara exempelvis nya dataprogram. Utöver detta visar även andra preliminära resultat att en majoritet av de anställda inte fått någon som helst kompetensutveckling under de senaste två åren, att anställda vittnar om att de förväntas delta i kompetensutveckling under obetald arbetstid. Och för de som får denna under betald arbetstid är skillnaderna mellan vad som önskas och vad som erhålls stora (Berggren 2018).

Kompetensförsörjning problematiseras också av att utbildningar för att ta en anställning i branschen upplevs som bristfälliga. Gymnasieprogrammet inriktad på handelsyrken har låg status och med den framtida kompetens som behövs skulle det behöva bli en del av ekonomiprogrammet med en särskild inriktning mot handeln.

För branschen är såväl den egna kompetensutvecklingen som samhällets del via reguljär utbildning nödvändiga framtidsfrågor. Dessa frågor behöver en djupare analys då de är så avgörande för branschens framtida konkurrenskraft. I en kommande rapport från Handels, *En kompetent handel*, kommer också dessa att fördjupas. Här räcker det att konstatera att de är viktiga frågor för branschen om den ska utvecklas i en mer positiv riktning eller inte.

6.4.2 Förbättrade arbetsvillkor ökar branschens status och konkurrenskraft

Utöver bristerna i kompetensfrågor finns andra problem som kan vara hämmande för utvecklingen i branschen. Det handlar om brister i arbetsvillkor för stora grupper av anställda när det gäller löner, anställningsformer, arbetstider och arbetsmiljö. Både på kort och lång sikt är slimmade arbetsorganisationer och polariserade arbetsvillkor något som kan göra det svårt för handeln att konkurrera om kompetent arbetskraft. Inom handeln är utvecklingen av otrygga visstidsanställningar, deltidsanställningar och bemanningsanställningar något som skapar ojämlika villkor och en tilltagande polarisering mellan grupper av anställda.

Inom partihandeln finns en stor grupp bemanningsanställda, drygt 10 procent av arbetarna. De har genomgående sämre arbetsvillkor. Inhyrd personal har mindre tillgång till kompetensutveckling, och högst begränsat inflytande över sitt arbete. Överlag får bemanningsanställda de mest tunga och enformiga arbetsuppgifterna och de känner lägre arbetstillfredsställelse än ordinarie personal. Inhyrd personal får också bristfällig introduktion och genomgångar av säkerhetsrutiner. Statistik visar att olyckor på arbetsplatsen är dubbelt så vanligt bland bemanningsanställda (Handels 2018c).

Inom detaljhandeln finns en stor grupp av visstidsanställda och deltidsanställda bland arbetaryrken. Nästan 30 procent har en visstidsanställning och nästan 70 procent en deltidsanställning. Då deltids- och visstidsanställningar överlappar varandra visar det sig när man kombinerar dessa att endast 26 procent har en så kallad normanställning – dvs en fast anställning på heltid. Hela 74 procent har således någon form av icke-standardiserat anställningskontrakt (Berggren & Carlén 2016).

Individer som har dessa otrygga anställningar drabbas genom svårigheter att försörja sig och är mer utsatta då de kommer i en osund beroendeställning till arbetsgivaren. Men förekomsten av otrygga visstidsanställningar påverkar dock fler än endast de som har en visstidsanställning. Graden av anställningstrygghet kan nämligen smitta av sig och påverka hela arbetsplatsen. Ett klimat av anställningsotrygghet påverkar även de som har en trygg anställning. Arbetsplatser med hög grad av visstidsanställningar har exempelvis betydligt sämre psykosocial arbetsmiljö än arbetsplatser som har låg grad av visstidsanställningar. I en arbetsorganisation med många visstidsanställda finns betydligt fler stora problem med stress baserad på dålig arbetsledning och brist på planering. Vidare upplever de högre brist på personal, större konkurrens om timmar och större ansvar för att lära upp ny och tillfällig personal. Anställda känner också i större utsträckning att de är utmattade efter jobbet. Skyddsombud på arbetsplatser med många visstidsanställningar säger att sjukskrivning till följd av stressrelaterad ohälsa är tre gånger så vanligt som på arbetsplatser med få visstidsanställda (Handels 2018b).

Utöver detta finns även en otrygghet i risken att få sin arbetstid och löneinkomst hyvlad. I flera fall inom handeln har anställda fått gå från heltider eller högre arbetstidsmått till deltid på lägre arbetstidsmått. Det gör att inkomsten minskar till den grad att många får problem med att försörja sig. Av skyddsombuden säger 12 procent att arbetstider och inkomster hyvlats på deras arbetsplatser under de senaste tre åren (Handels 2018d). Detta leder naturligtvis till än mer osäkerhet om framtiden i branschen för många anställda.

För branschens organisationer är detta något som uppmärksammas. Handels och Svensk Handel har kommit överens om ett gemensamt projekt – Anställ klokt – där sysselsättningsgrad, heltid, deltid och visstid är frågor som ska behandlas. Parterna har en samsyn i att det är viktigt att handelns företag öka sin konkurrenskraft samtidigt som andelen tillsvidareanställningar på heltid och deltid med hög sysselsättningsgrad ökar. Inte minst är det viktigt för att kunna attrahera framtida personal. Projektet syftar till att med utbildning, rådgivning och annat stöd få till förändringar av invanda mönster och synsätt. Man vill få de bästa medarbetarna att söka sig till handeln, och inte minst vill man att handeln ska vara en attraktiv arbetsgivare (Handels 2018e).

Branschpolitiskt är detta en tydlig markering att parterna ser att problemen med arbetsvillkoren kan vara en hämsko för den framtida utvecklingen. Det är dock för tidigt att se något resultat av denna satsning på bättre villkor i branschen.

Utöver detta finns en del samhällspolitiska förändringar som är nödvändiga för att förbättra villkoren. Det har skett stora politiska försämringar av arbetsvillkor genom ändrad lagstiftning vilket är en hämsko för såväl individer som bransch. För att komma till rätta med otrygghet i form av visstider, bemanning och hyvling skulle lagen om anställningsskydd behöva stärkas. Det är frågor som har starkt stöd av svenska folket. Genom att avskaffa allmän visstid, införa att anställningsskydd och turordning också gällde timmarna på anställningskontraktet, samt att tydliggöra att inhyrning inte får ske som permanent del av en verksamhet så skulle arbetsvillkoren och konkurrenskraften förbättras kraftigt.

Detta är en viktig framtidsfråga. I förlängningen skapar nämligen en arbetsorganisation som präglas av slimmad precisionsbemanning, visstider, deltid och risk för hyvling motsättningar och genererar en arbetsmiljö som sätter press på alla kategorier av anställda. För en fortsatt sund och god utveckling är detta något som såväl branschens aktörer som samhällets institutioner måste förändra.

6.4.3 En produktiv välfärd är en förutsättning för lyckad digitalisering

På lång sikt är kanske det största hotet mot en lyckad digitalisering och en god ekonomisk utveckling för handelsbranschen (och för svensk ekonomi över huvud taget) om de anställda upplever strukturomvandlingen som ett hot.

Teknologisk utveckling och digitalisering är i grunden en positiv process som leder till att mänskligt arbete befrias och utvecklas. Historiskt har tunga och slitsamma arbetsuppgifter, lågbetalda ”enkla” jobb och repetitiva uppgifter försvunnit och ersatts av mer effektiva lösningar. Produktivitetens utvecklingen har lett till att bättre jobb tillkommit med högre grad av kompetenskrav, att arbetstiden kunnat förkortas och lönerna har kunnat öka.

Svensk fackföreningsrörelse har generellt (med vissa undantag) bejakat teknologisk utveckling och strukturomvandling. Den har setts som en möjlighet snarare än ett hot. I många andra länder finns det dock en övervägande rädsla för att jobb försvinner och det har också påverkat löntagarna och deras fackliga organisationer. I en del fall leder denna rädsla till att de anställdas motstånd till förändring att företag och branschers nödvändiga strukturella utveckling hämmas. Det hämmar i sin tur hela den ekonomiska utvecklingen.

En viktig förklaring till varför svensk fackföreningsrörelse utmärker sig och så tydligt bejakat utvecklingen är att det i Sverige under efterkrigstiden funnits en trygghet i omställningen. Genom omfattande trygghetssystem, en god a-kassa och en aktiv arbetsmarknadspolitik så har löntagarna kunnat acceptera att jobb försvunnit. Det har ju funnits trygghetssystem som fångat upp och institutionella lösningar som lett till att man fått ny kompetens att ta de nya jobb som växer fram.

Det är detta som kallas för produktiv välfärd. Det är trygghetssystem som gör det möjligt att ställa om och att känna trygghet i denna omställning. Det handlar om grundläggande trygghet i anställningen, anställningsskydd, arbetsmiljö samt att villkor inte kan försämrats över en natt. Det handlar om ekonomisk trygghet vid arbetslöshet och sjukdom, möjligheter till företagshälsovård och rehabilitering. Det handlar kort sagt om en god och trygg välfärd och arbetsmarknad som leder till en produktiv utveckling av ekonomin och hela samhället.

För att kunna behålla denna positiva inställning till strukturomvandling är det väsentligt att stärka den produktiva välfärden, öka tryggheten på arbetsmarknaden och i omställningsprocesserna. Det stora hotet är politiska och branschmässiga/avtalsmässiga förändringar som leder till en minskad trygghet, och därigenom till att löntagare som motsätter sig omvandling av rädsla för att förlora jobb. För handeln som är den största branschen i svenskt näringsliv är detta en viktig framtidsfråga – inte bara för individerna utan för företagets och hela Sveriges framtida konkurrenskraft.

Källförteckning

- Adermon, A. and Gustavsson, M. (2015). "Job Polarization and Task-Biased Technological Change: Evidence from Sweden, 1975–2005". *Scandinavian Journal of Economics* 117, 878-917.
- Adlibris (2016). Årsredovisning.
- Arntz, M., T. Gregory and U. Zierahn (2016), "The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en>
- Autor, D (2013). "The Task Approach to Labor Markets: An Overview", *Journal of Labour Market Research* 46, 1–15.
- Berggren, C. och Carlén, S. (2016). En dålig affär – en studie av otrygga anställningar i detaljhandeln. Handels rapporter feb 2016.
- Berggren, C. (2018). En kompetent handel. Opublicerat arbetspapper Handels utredningsgrupp.
- Bergman, M. Felländer, A. Åsbrink, E (2017). Handels betydelse. Då, nu och i framtiden. Handels ekonomiska råd.
- Bokhandelsgruppen i Sverige (2016). Årsredovisning.
- Braverman, H. (1974). *Labor and Monopoly Capital: The degradation of work in twentieth century*. Monthly Review Press.
- Carlen, S. (2017). Polarization Trends in Commercial Occupations 1990 – 2015. Conference Paper presented at Economic Historic Meeting, Stockholm University, October 12, 2017.
- Elgiganten (2017). Årsredovisning.
- Fernández Marcías E, Hurley H och Storrie D, (2012) *Transformation of the Employment Structure in the EU and USA, 1995 2007*, Palgrave Macmillan.
- Fredriksson, C. and Svingstedt, A. (red) (2017), *Kunniga kunder ställer nya krav på handeln*. Forskningsrapport 2017:2. Handelsrådet.
- Frey, C.B. and Osborne, M.A. (2013). *The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?* University of Oxford.
- Fölster S (2014), *Vartannat jobb automatiseras inom 20 år*, Stiftelsen för strategisk forskning
- Fölster S, & Hultman L (2014), "Varannan har ett yrke som inte behövs om tjugo år", DN-debatt 2014-06-15.
- Fölster S (2015), *De nya jobben i automatiseringens tidevarv*, Stiftelsen för strategisk forskning.
- Goos, M. A. Manning, and A Salomons, (2014) Explaining job polarization: routin-biased technological change and offshoring, *American Economic Review*, 104 (8): 2509–2526.
- Dustin (2016). Årsredovisning.
- Hagberg, J och Jonsson, A (red) (2016), *Handels digitalisering. Undran inför framtidens affärsmodeller*. Studentlitteratur 2016.
- Henning, M; Borggren, J; Boström Elias, J; Enflo, K & Lavén, F (2016), *Strukturomvandling och automatisering – Konsekvenser på regionala arbetsmarknader*, Region Skåne, Västra Götalandsregionen, Centrum för regional analys vid handelshögskolan i Göteborg.
- Hjelm, J. (2006), *Hundra år med Handels*, Bilda förlag.
- Handels (2018a), *Läget i handeln, jan 2018*. Finns tillgänglig på <https://handels.se/globalassets/centralt/media/pressrum/laget-i-handeln/laget-i-handeln-januari-2018.pdf>
- Handels (2018b). *Fakta om visstidsanställningar i detaljhandeln*. Finns tillgänglig på <https://handels.se/globalassets/centralt/handels-tycker/fakta-om-om-visstidsanstallningar-i-detaljhandeln.pdf>
- Handels (2018c). *Handels om bemanning i partihandeln*. Finns tillgänglig på <https://handels.se/globalassets/centralt/media/pressrum/rapporter/2018/handels-om-bemanning-i-partihandeln.pdf>
- Handels (2018d). *Handels om hyvling av arbetstider och löneinkomster*. Finns tillgänglig på <https://handels.se/globalassets/centralt/media/pressrum/rapporter/2018/handels-om-hyvling-av-arbetstider-och-loneinkomster.pdf>
- Handels (2018e), *Information om det partsgemensamma projektet Anställ klokt*, finns tillgänglig på <https://handels.se/lon-och-villkor2/kollektivavtal/anstall-klokt/>

Handelsnytt (2016), Forskning om jobbiga kunder får pris, 24/4 2016, finns tillgänglig på <https://www.handelsnytt.se/forskning-om-jobbiga-kunder-far-pris>

HUI Research (2017). Handeln i Sverige (Databas över butikshandelns försäljning årligen huvudsakligen baserat på SCBs sammanställning REGON).

HUI Research, Postnord och Svensk digital handel (2011; 2012; 2013; 2014; 2015; 2016, 2017) E-barometern. (Kvartalsrapporter).

HUI Research, Postnord och Svensk digital handel (2011; 2012; 2013; 2014; 2015; 2016, 2017) E-barometern. (Helårsrapport).

Kjell & Company (2016). Årsredovisning.

Komplett (2016). Årsredovisning.

Konjunkturinstitutet (2018), Konjunkturbarometern kvartal 4 2017.

Netonnet (2016). Årsredovisning.

Novus (2017). Enkätstudie om teknologiutvecklingens påverkan på Handelsanställda.

OECD (2017). Future of work and skills. 2nd Meeting of the G20 Employment Working Group: Hamburg.

Postnord (2012; 2013; 2014; 2015; 2016; 2017). E-handeln i Norden.

Postnord (2016). E-handeln i Europa 2016.

Rosenström (2016). Tar e-handeln? En analys och prognos för svensk detaljhandel. Handels rapporter sep 2016.

Rosenström (2017). E-handel över landsgränserna- hot eller möjlighet? Handels rapporter 2017:2.

Rosenström (2018). Avgift på Kinapaket bra för anställda och företag. Blogginlägg finns tillgängligt på <https://handelssite.wordpress.com/2018/01/23/avgift-pa-kinapaket-bra-for-anstallda-och-foretag/>

SCB (2017) Företagens ekonomi – resultat och balansräkningsposter. (Specialbeställd statistik med avseende på SNI-kod)

SCB (2017), Kvalitetsdeklaration, Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS), 2017-11-30. https://www.scb.se/contentassets/a5f118521a3145c0bcb008ff39805e15/am0207_kd_2016_171130_lg.pdf

SCB (2018). RAMS (Specialbeställning över 2008 - 2016 års data)

Svensk Handel/HUI Research (2017), Det stora detaljhandelsskiftet, januari 2017, finns tillgängligt på http://www.svenskhandel.se/globalassets/dokument/aktuellt-och-opinion/rapporter-och-foldrar/e-handelsrapporter/det_stora_detaljhandelsskiftet_svenskhandel_20170120.pdf

Svensk Handel/HUI Research (2018), Det stora detaljhandelsskiftet, maj 2018, finns tillgängligt på http://www.svenskhandel.se/globalassets/dokument/aktuellt-och-opinion/pressmeddelande/rapport_det-stora-detaljhandelsskiftet_2018-digital-version.pdf

UKCES (2014). The Future of Work: Jobs and skills in 2030. Evidence Report 84, February 2014.

Åberg, R. (2013). Tjugohundratalets arbetsmarknad: fortsatt uppkvalificering eller jobbpolarisering? Ekonomisk Debatt, s.6–15.

Åberg, R. (2015). Svensk arbetsmarknad och polarisering efter millennieskiftet, (Sociologiska institutionen Umeå Universitet).

**Nu når du
Handels Direkt på
0771-666 444!**

Hos Handels Direkt får du personlig rådgivning i frågor som rör ditt medlemskap, jobbet och arbetslivet. Det kan vara allt från anställningsvillkor, löner, arbetsmiljö, rättigheter och medlemsförmåner till frågor om din medlemsavgift.

Du når Handels Direkt alla vardagar på telefon 0771-666 444, oavsett var du bor.



Handelsanställdas förbund

Handels Direkt 0771-666 444