

Digitalisering pågår

strukturuomvandlingen i handeln ur ett omställningsperspektiv

tsl

Förord

Trygghetsfonden TSL (TSL), Svenskt Näringslivs och LO:s omställningsorganisation, med 100 000 anslutna företag med i sin tur 900 000 anställda, hjälper uppsagda arbetare till nytt arbete. Genom TSL:s mångåriga erfarenhet av stöd till uppsagda finns unik statistik och kunskap kring omställning i olika branscher som speglar stora delar av den omställning som pågår på svensk arbetsmarknad. TSL:s roll i den ständigt pågående strukturomvandlingen har visat sig vara framgångsrik för att hjälpa uppsagda till nytt arbete. Därutöver bidrar TSL-systemet till företagens kompetensförsörjningsbehov, genom det matchningsarbete som de av TSL anlidade omställningsleverantörerna genomför för att uppsagdas värdefulla kompetens ska finna företagens motsvarande behov.

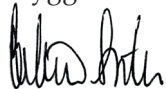
De flesta branscher befinner sig mitt i en större strukturomvandling, driven av bland annat globalisering, digitalisering och annan ny teknik. Inom handeln driver teknikutvecklingen fram en utveckling av nya affärsmodeller med nya former av värdekedjor och konsumentbeteenden. Sammantaget påverkar detta både sysselsättningen och olika branschers befintliga och kommande kompetensbehov. Att framgångsrikt kunna navigera i denna snabba, föränderliga och till många delar oklara värld är utmanande för branschens olika aktörer. Samtidigt är det av stor strategisk betydelse att lyckas med detta. Den kontinuerliga omställningsförmågan för Sverige, företagen och individerna är avgörande, och omställningsavtalen är viktiga verktyg som parterna har för att bejaka strukturomvandlingen. Det är en strategi som visat sig vara framgångsrik, inte minst i jämförelse med andra europeiska länder som istället fokuserat på att förhindra uppsägningar.

Syftet med denna rapport är att belysa den pågående strukturomvandlingen och hur den påverkar omställningen i handeln. TSL har för avsikt att belysa olika branschers omställningsmönster i ett antal rapporter, varav denna är den första.

Rapporten är inte heltäckande gällande handelns utveckling. Istället tas avstamp i de viktigaste aspekterna kring handelns utveckling som förtjänstfullt producerats av bland annat Svensk Handel, Handelsanställdas förbund och Handelsrådet. Sammantaget konstaterar vi att deras rapporter är relativt samstämmiga i synen på utvecklingen av handeln i framtiden. Dessutom konstaterar vi med hjälp vår egen statistik att strukturomvandlingen ännu inte tydligt återspeglas, varken i omställningsbehov eller resultat. Det ger möjlighet till en proaktiv dialog kring hur kommande förändringar kan mötas.

Med TSL:s omställningsverksamhet tar parterna ett stort ansvar för arbetsmarknadens funktionssätt och för uppsagdas möjligheter att finna ett nytt jobb. Uppföljningar visar att cirka 80 procent har nytt jobb inom 12 månader, och de flesta snabbare än så. TSL har sedan 1 november i år ytterligare stärkt omställningsstödet genom att numera även omfatta kortare yrkesutbildningar och valideringar. Det visar på ett ökat ansvarstagande från parterna.

Trygghetsfonden TSL



Vd, Caroline Söder

Innehåll

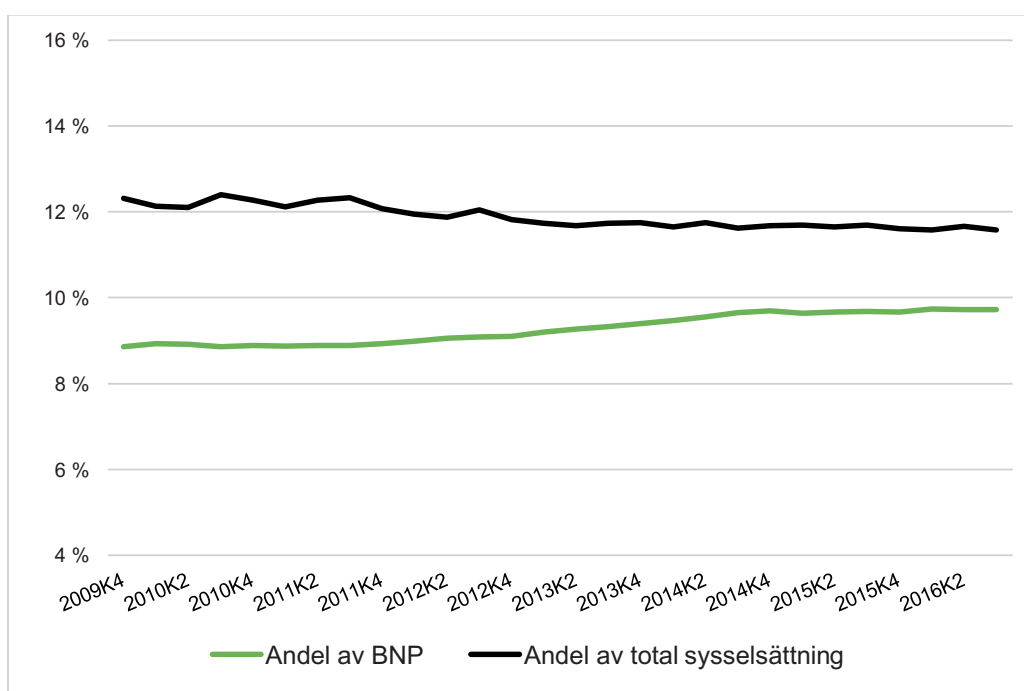
Förord	2
1. Handel i förändring	4
1.1 Digitaliseringen sätter press på handeln	4
1.2 Konjunktursvängningarnas effekter på branschen	6
2. Resultat av TSL:s omställningsarbete	8
2.1 Omställningen inom handeln	8
2.2 En jämförelse med övriga branscher	11
2.3 Tre av tio får ett mer kvalificerat arbete.....	16
2.4 TSL:s omställningsstöd betyder mycket för de uppsagda	18
3. Sammanfattande diskussion	20
Källförteckning	22

1. Handel i förändring

Alla branscher påverkas av såväl strukturella förändringar som av konjunktursvängningar. Det gäller även handeln. Branschens omsättning och sysselsättning påverkas av flera faktorer såsom hur och vad människor konsumerar, hur människors disponibla inkomster förändras och av tekniska förändringar.

Handeln har vuxit sedan 2009, sett till både omsättning och som andel av svensk ekonomi. Samtidigt har arbetstillfällena inte ökat i motsvarande omfattning utan sysselsättningen i branschen utgör en minskande andel av den totala sysselsättningen. Trots ökande handel så skapar branschen färre jobb, relativt sett. Detta illustreras i diagram 1 nedan.

Diagram 1. Handeln i relation till jobben och ekonomin (fasta priser, referensår 2015)



Källa: SCB, Nationalräkenskaperna och AKU (utdraget 2017)

1.1 Digitaliseringen sätter press på handeln

Handel har alltid ägt rum där människor finns. På torget, i lanthandeln, i köpcentret, vid hamnar och tullar eller som allt oftare i dag, i en smartphone. Den snabba digitala utvecklingen påverkar hela vårt samhälle och handeln är inget undantag. Snarare blir förändringarna sällan så tydliga som där. Människor beställer mat genom telefonen, skickar efter kläder via butikernas webshoppar och nya företag växer fram som inte har någon fysisk butik alls. Såväl konsumenter som många företag inom handeln är snabba på att anamma ny teknik och nya vanor. I och med detta växer också nya grupper av konsumenter fram: de som fort-

farande bara handlar i fysiska butiker, de som enbart handlar online och multikanalkonsumenter (även kallat hybridkonsumenter) som handlar både i fysiska butiker och online. Detta ställer nya krav på de företag som verkar inom handeln.¹

I rapporten *Det stora detaljhandelsskiftet* konstaterar Svensk Handel att branschen nu genomgår en snabb förändringsprocess, driven av konsumenternas vanor och möjligheter. En konsekvens av detta är enligt rapporten att tillväxten bland de fysiska butikerna kommer att stanna av redan innan år 2025. Då väntas också e-handeln utgöra 25–33 procent av den totala handelns försäljning. Till följd av utvecklingen menar Svensk Handel att vinstmarginalen i branschen kommer att sjunka, samt att antalet anställda kommer att minska med 20 000–40 000 personer. Det motsvarar uppemot sju procent av det totala antalet anställda i branschen i dag. Till sist bedöms personalstyrkans sammansättning förändras, så att en högre andel av de sysselsatta i handeln kommer att vara högutbildade år 2025 jämfört med i dag.² Enligt Handelsrådets rapport *Handelns betydelse – Då, nu och i framtiden* är detta något som redan pågår och som sker succesivt. År 2014 hade 25 procent av de anställda inom handeln eftergymnasial utbildning, vilket är högre än tidigare men fortfarande lägre jämfört med många andra branscher i näringslivet.³

Liknande resultat visar en prognos som Handelsanställdas Förbund har gjort över e-handelns utveckling under de kommande 10 åren. De bedömer att e-handeln kommer att utgöra mellan 13 och 32 procent av den totala handeln och konstaterar i rapporten att det behövs en ökad beredskap inför dessa förändringar.⁴

Forskare vid Handelns Utredningsinstitut (HUI) har i en studie från 2015 tittat på tillväxten i företag inom handeln. Studien fokuserar främst på detaljhandelsföretag som kan, men inte vill, växa och fastställer bland annat att 10 procent av företagen inte växer sett till antal anställda, trots god lönsamhet. Det framgår också att andelen snabbväxande företag är mindre inom handeln än inom de allra flesta andra branscher.⁵

Arbetsförmedlingen analyserar regelbundet tillgång och efterfrågan på rätt kompetens i olika yrken. Vad gäller handeln menar myndigheten att branschen präglas av effektiviseringar och att det håller tillbaka sysselsättningen. Dessutom visar analysen att handeln söker personer med IT-kompetens, en kompetens som i hög grad efterfrågas även av andra branscher. Rekrytering sker i många fall utanför Sveriges och Europas gränser. Detta tyder på att handeln har börjat ställa om till en ny typ av verksamhet: e-handeln kräver andra kompetenser är fysisk handel.⁶

Andra studier pekar på att kompetensbristen inom handeln håller tillbaka företag som annars kanske hade kunnat växa. I Svensk Handels kompetensbehovsrapport konstateras att många företag ser att mer personal med högre kompetensnivå skulle kunna bidra till ökad

¹ Handelsrådet, *Digitaliseringen i handeln – Navigera rätt bland utmaningar och möjligheter i den snabba strukturomvandlingen*, 2017

² Svensk Handel, *Det stora detaljhandelsskiftet*, 2017

³ Handelsrådet, *Handelns betydelse – Då, nu och i framtiden*, 2017

⁴ Handelsanställdas förbund, *Tar e-handeln över?* 2016, s. 31, 33, 35

⁵ HUI, 2015

⁶ Arbetsförmedlingen, *Prognos: Var finns jobben?* 2017

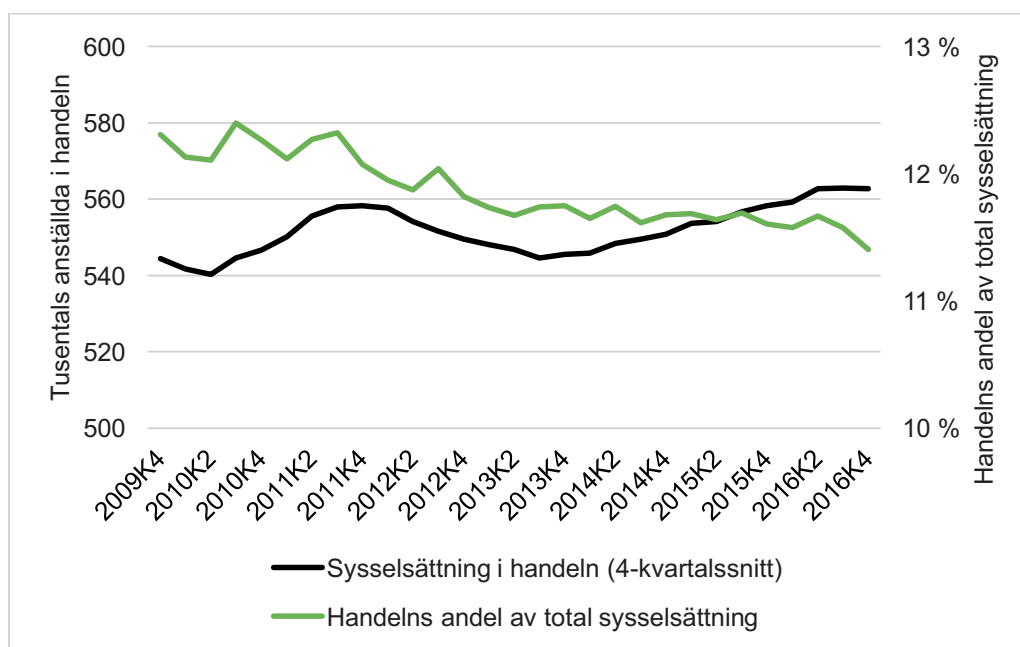
omsättning i företaget. Det handlar exempelvis om butikschefer och personal med expertkunskap om produkterna de säljer, men också om personer med mer professionaliserad kompetens inom sälj och service. För rapporten har man djupintervjuat HR-chefer och samtliga uppger att deras kompetensbehov påverkas av den digitala utvecklingen, men det framgår att många företag inom handeln än så länge tar in IT-konsulter snarare än att anställa egen personal.⁷

Den utveckling som beskrivs här är framförallt strukturell till sin karaktär. Det vill säga att olika drivkrafter som teknik, konsumentbeteende och nya affärsmodeller spelar en allt större roll för sysselsättningen. Samtidigt är det tydligt att konjunkturella faktorer har betydelse.

1.2 Konjunktursvängningarnas effekter på branschen

Sverige har haft högkonjunktur under ett flertal år, med stigande sysselsättning som följd. Parallellt med det har vi länge haft mycket låga räntor, stigande disponibla inkomster och växande konsumtion bland hushållen.⁸ Därutöver växer Sveriges befolkning löpande. 2016 blev vi 144 000 eller 1,46 procent fler, vilket var den största relativa ökningen sedan 1861.⁹ Allt detta märks inom handeln. De senaste åren har sysselsättningen i branschen stigit med ungefär 20 000 personer. Däremot har branschens andel av den totala sysselsättningen minskat, eftersom övriga arbetsmarknaden har utvecklats ännu starkare.

Diagram 2. Sysselsättning inom handeln samt handelns andel av total sysselsättning



Källa: SCB, AKU (utdraget 2017)

⁷ Svensk Handel, Kompetensbehovsrapport 2015, 2015, s. 14-15

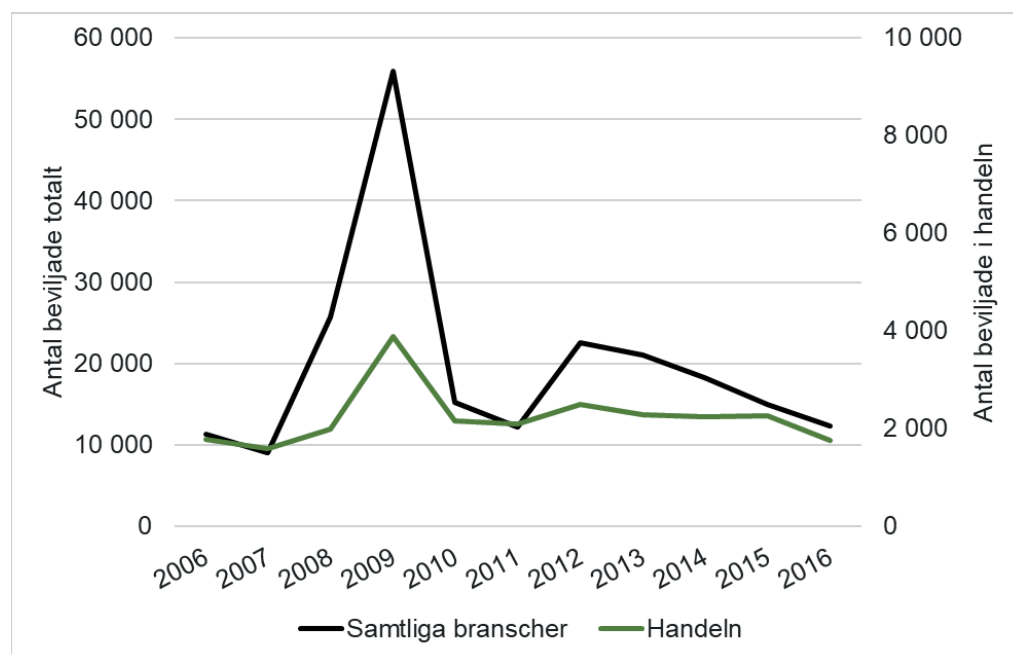
⁸ Statistiska Centralbyrån, Nationalräkenskaper 2:a kvartalet 2017, 2017

⁹ Statistiska Centralbyrån, Befolkningsstatistik

TSL:s egen statistik visar att antalet tillsvidareanställda som sägs upp från ett jobb inom handeln och beviljas omställningsstöd, dvs hjälp till nytt jobb, följer konjunkturläget i ekonomin (se diagram 3 nedan). I stort har antalet uppsagda inom handeln följt samma utveckling över tid som antalet uppsagda i övriga branscher. En skillnad som kan noteras är att den ekonomiska nedgången 2009 verkar ha drabbat tillsvidareanställda i handeln i mindre utsträckning än genomsnittet för andra branscher. Antalet uppsagda som beviljades stöd var nära fem gånger högre år 2009 relativt år 2006 på arbetsmarknaden i stort, medan antalet som beviljades stöd i handeln knappt dubblerades. Det beror framför allt på att industrin drabbades mycket hårt av nedgången och att uppsägningarna totalt sett därmed steg snabbt.

Därtill påverkas statistiken nedan av att handeln har många visstidsanställda, vilka inte omfattas av TSL:s stöd och därmed inte ingår i statistiken. 16 procent av alla anställda i handeln har en visstidsanställning, att jämföra med 8 procent inom tillverkningsbranschen.¹⁰ Genom att avslut av visstidsanställningar inte syns i den nedan presenterade statistiken är bilden inte heltäckande, men ger ändå en indikation om läget.

Diagram 3. Inflöde av uppsagda per år, totalt och inom handeln (2006-2016)



Källa: TSL 2017

¹⁰ Se exempelvis SCB, AKU för 2016

2. Resultat av TSL:s omställningsarbete

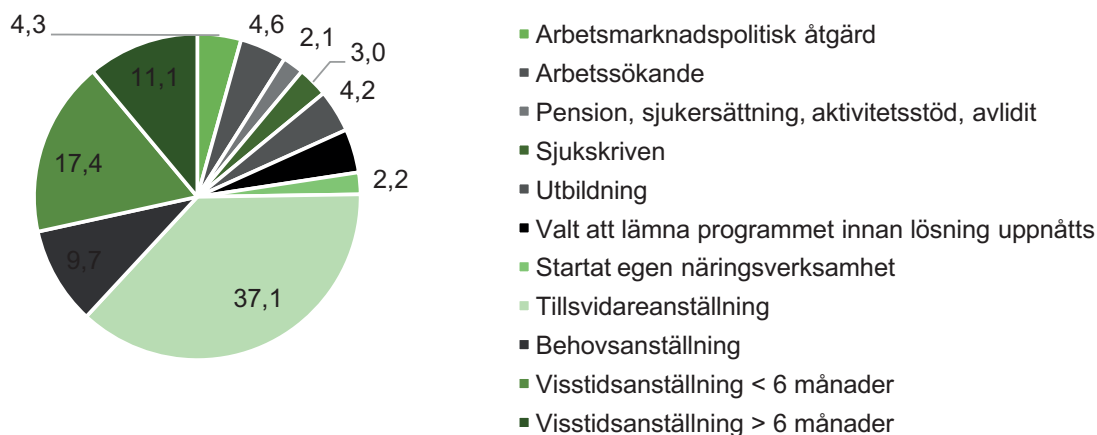
Det förra kapitlet redovisar att högkonjunkturen under senare år har varit positiv för jobbutvecklingen i handeln. Samtidigt finns en gemensam bild av många aktörer att sysselsättningen förväntas gå ner och att kompetensbehoven kommer att förändras. TSL har sedan år 2004 hjälpt tillsvidareanställda som sagts upp till nya jobb inom handeln.

I detta avsnitt presenteras först resultatet i handeln för att sedan jämföras med resultatet i övriga branscher. TSL har valt att redovisa resultat per helår varför jämförelsen genomgående har sträckt sig fram till 2016. TSL har dock säkerställt att inte några avvikande trender har skett under år 2017 och i de fall något finns att kommentera i detta avseende har detta lagts till.

2.1 Omställningen inom handeln

De senaste åren har också allt fler av dem som blivit uppsagda och fått hjälp med uppsägning hittat nytt arbete – andelen har ökat med 17 procentenheter sedan 2006. En närmare analys på resultatet under förra året visar att av dem som under år 2016 sades upp från ett jobb i handeln och beviljades hjälp med omställning gick hela 77,4 procent vidare till nytt arbete, inklusive start av eget företag.¹¹ Därutöver gick dryga fyra procent vidare till utbildning.

Diagram 4. Goda resultat av omställning inom handeln, 2016 (andel)



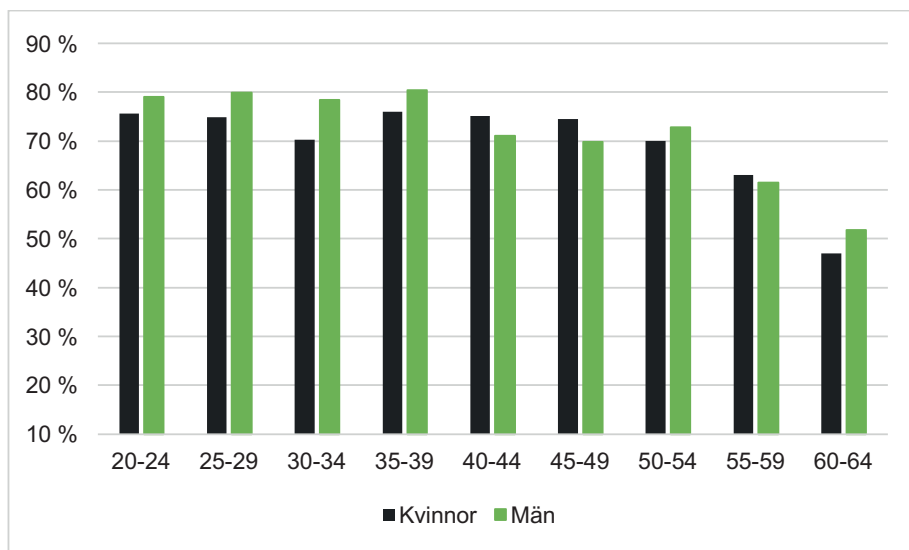
Källa: TSL 2017

På arbetsmarknaden i stort är sysselsättningen högre bland män än bland kvinnor. Kvinnor är istället i högre grad utanför arbetskraften (framför allt genom studier, sjukskrivning och hemarbete).¹² Detta mönster ser ut att gå igen även i omställningen inom handeln. För män som deltar i omställning förefaller det något lättare att hitta nytt arbete än för kvinnor. Det gäller för de flesta åldersgrupper. Detta illustreras i diagram 5, nedan.

¹¹ Statistiken säger inte vilken bransch som det nya arbetet är inom

¹² Se exempelvis SCB, AKU för 2016

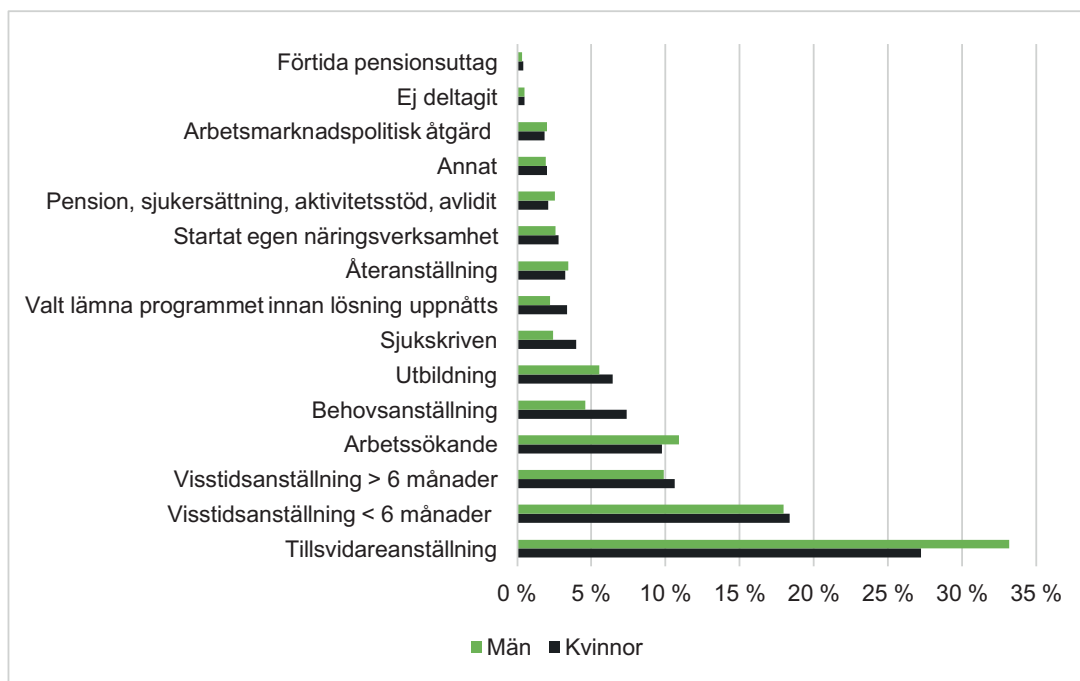
Diagram 5. Andel till nytt arbete uppdelat på kön (2006-2016)



Källa: TSL 2017

Att kvinnor i lägre grad går till nytt arbete efter omställning betyder inte att kvinnor i högre grad är arbetslösa. Diagram 6 nedan visar att kvinnor oftare blir sjukskrivna än män och att fler kvinnor går vidare till utbildning. Dessutom är det vanligare att kvinnor lämnar omställningsprogrammet innan lösning har uppnåtts, i synnerhet i åldrarna 20–39 år. Den största skillnaden i resultat är dock att män i högre grad än kvinnor går till en tillsvidareanställning, det gäller för var tredje man och för 27 procent av kvinnorna.

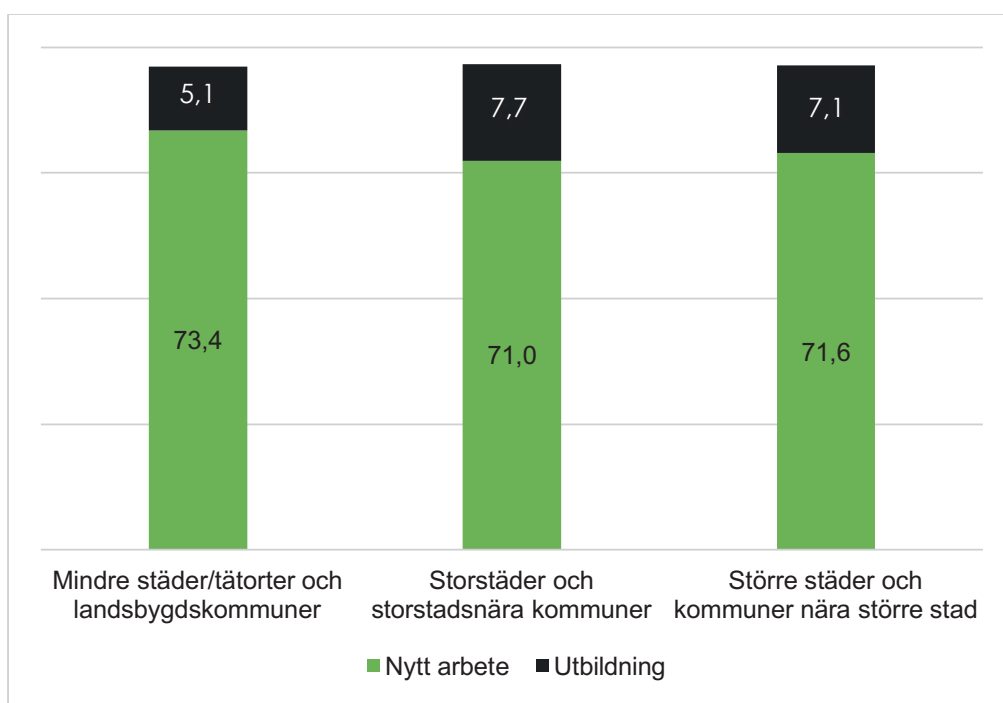
Diagram 6. Resultat uppdelat på kvinnor och män (2006-2016)



Källa: TSL 2017

Det finns även ett svagt samband mellan deltagarnas bostadsort och vad de gör efter omställningen. En något större andel av de deltagare som bor i mindre tätorter och i landsbygdskommuner går vidare till nytt arbete, medan det är vanligare i större städer och i storstäder att gå till studier. Detta skulle kunna bero på flera saker. En faktor är urbaniseringen, som gör att en allt högre andel av butikerna lokaliserar sig till städer. Därtill kommer en högre andel personer i landsbygdskommuner från studieovana hem, vilket tenderar att påverka valet att välja studier som nästa steg.¹³ En ytterligare förklarande faktor till detta resultat är att många unga flyttar ifrån landsbygdskommuner till större städer när de börjar studera på universitet eller högskolor.

Diagram 7. Andel till nytt jobb respektive till utbildning, per kommuntyp (genomsnitt 2006–2016)



Källa: TSL 2017

¹³ UHR, Utbildning går i arv – inställning till högre studier bland svenska folket, 2017

2.2 En jämförelse med övriga branscher

Nedan jämförs sammansättningen av personer som beviljats omställningsstöd inom handeln respektive inom övriga branscher. Det finns tydliga skillnader vad gäller åldersstruktur, könsfördelning och utbildningsnivå. Av dem som beviljats omställningsstöd inom handeln är över hälften, 57 procent, kvinnor. Detta kan jämföras med övriga branscher där enbart en fjärdedel, 24 procent, utgörs av kvinnor. De som beviljats omställning inom handeln är också i genomsnitt något yngre än motsvarande från övriga branscher: en majoritet av de tillsvidareanställda som sagts upp inom handeln är i åldrarna 20–39 år. Detta kan jämföras med en något större andel i åldrarna 50–64 år i övriga branscher. Vad gäller utbildningsnivå så är den generellt sett högre bland uppsagda inom handeln: en större andel inom handeln har gymnasie- eller högskoleutbildning. I övriga branscher är det istället vanligare med grundskola eller någon form av yrkesutbildning.

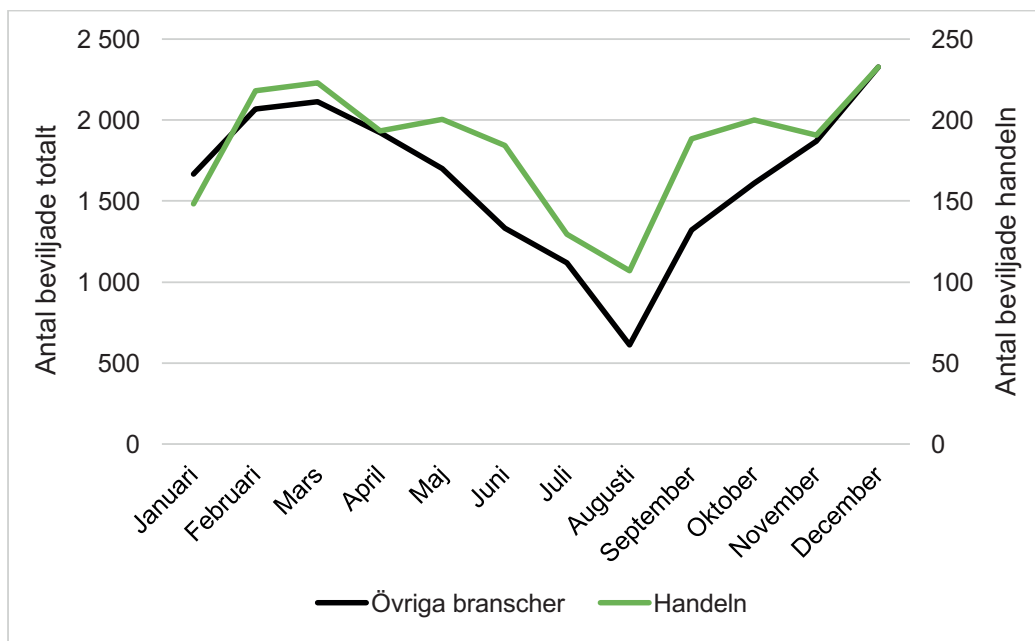
Tabell 1. Fördelning av andel deltagare i omställning genom TSL, fördelat efter kön, ålder och utbildningsnivå (TSL 2006–2016).

	Handeln	Övriga
<i>Kön</i>		
Kvinna	57%	24%
Man	43%	76%
<i>Ålder</i>		
20–29	26%	23%
30–39	26%	23%
40–49	23%	24%
50–64	25%	30%
<i>Senast genomförda utbildning*</i>		
Grundskola	15%	18%
Yrkesskola	10%	17%
Gymnasium	57%	51%
Högskola	17%	12%
Vet ej	1%	2%

**Denna siffra är baserad på TSL avslutsundersökning till deltagare och avser deltagarnas svar på frågan "Vilken är din senast genomförda (avslutade) skolutbildning?".*

Precis som i övriga branscher så går antalet beviljade omställningsstöd ned inom handeln under juli, augusti och januari. Det innebär att färre personer sägs upp under dessa månader, vilket sannolikt beror på att behovet av extrapersonal är större under semestertider.

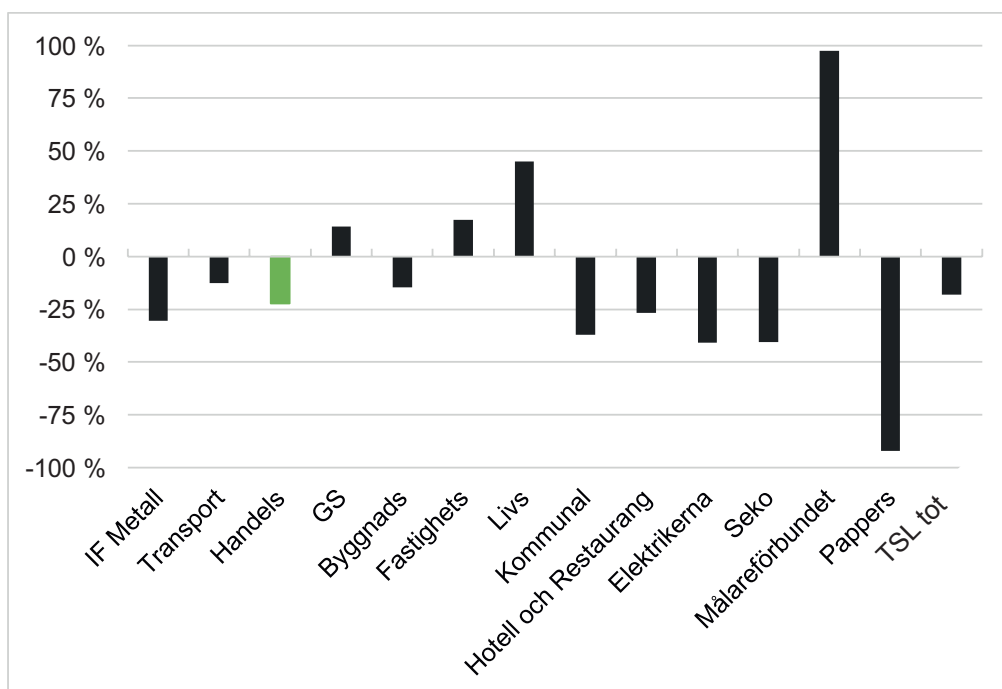
Diagram 8. Genomsnittligt antal uppsagda som fått omställningsstöd per månad (2006-2016)



Källa: TSL 2017

I nedanstående bild (diagram 9) visas att det under år 2016 beviljades omställningsstöd för 1 726 personer inom handeln, en minskning med 22 procent sedan år 2015. Det är i linje med utvecklingen inom de allra flesta branscher och ett tydligt tecken på hur väl arbetsmarknaden har utvecklats de senaste åren.

Diagram 9. Uppsägningar per bransch, förändring 2015 jämfört med 2016



Källa: TSL 2017

Ser man till resultatet under de senaste tio åren är utvecklingen likartad för uppsagda arbetare inom handeln som för uppsagda i övriga branscher, förutom att omställningsresultatet för uppsagda i handeln har varit jämnare över tid. Bland annat industrin påverkades mer än handeln under efterverkningarna av finanskrisen med fler uppsägningar (se diagram 3 ovan), och det mönstret syns även i omställningsresultaten för de åren. Den totala andelen som gick vidare till arbete sjönk med hela 10 procentenheter mellan 2009 och 2010 samtidigt som motsvarande andel inom handeln bara sjönk med några procentenheter (se diagram 10). TSL:s mål är att 70 procent av deltagarna ska hitta nytt jobb, vilket har uppnåtts de senaste sex åren.

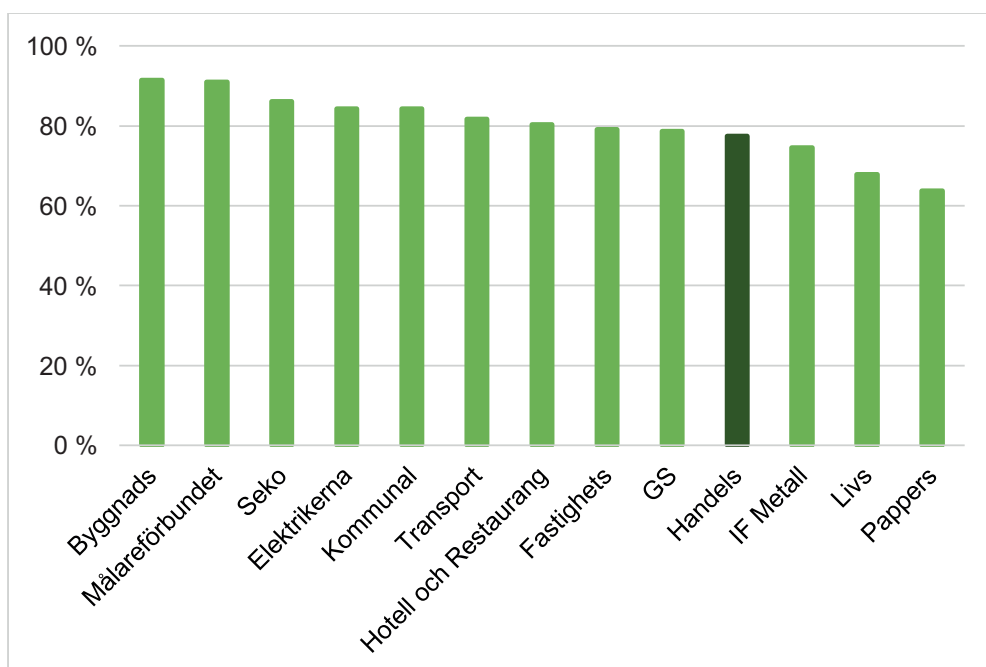
Diagram 10. Andel till nytt jobb efter omställning, 2006–2016



Källa: TSL 2017

Uppsagda från handeln hittar ett nytt arbete i ungefär samma utsträckning som uppsagda från andra branscher (diagram 11). Något fler går vidare till utbildning eller arbetsmarknads- politisk åtgärd, blir sjukskrivna eller lämnar programmet innan avslut. Det går dock inte att utläsa huruvida deltagarna frivilligt väljer att exempelvis studera istället för att hitta nytt arbete, eller om studierna är en följd av att de inte hittar nytt arbete. Att många unga arbetar inom handeln pekar på att det är sannolikt att många frivilligt väljer studier istället för nytt arbete när jobbet försvinner.

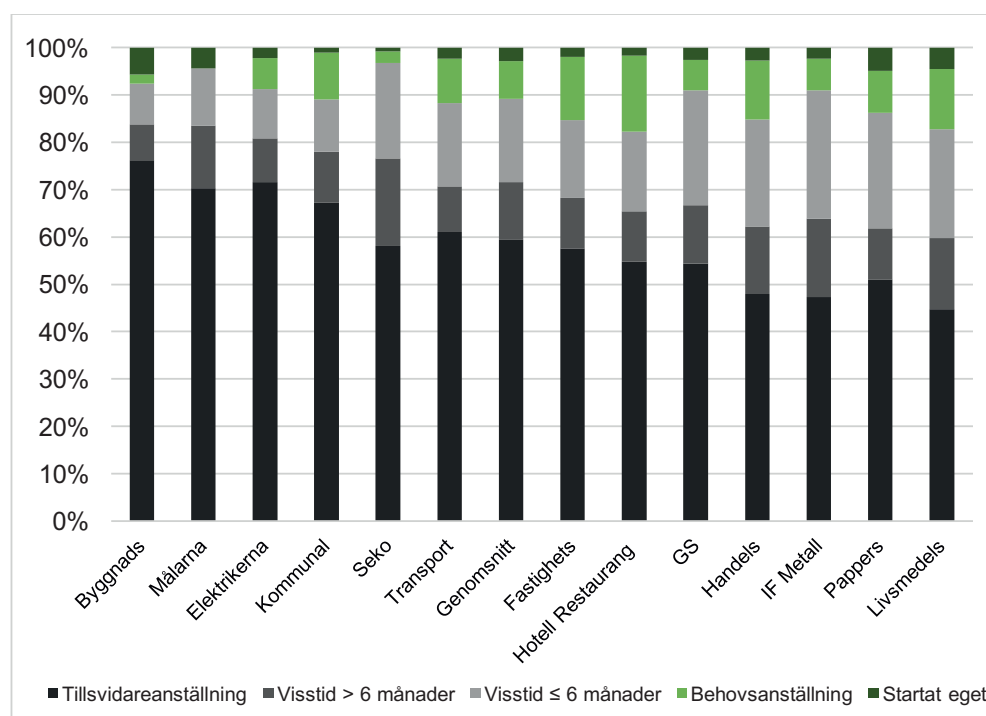
Diagram 11. Andel till arbete efter omställning (2016)



Källa: TSL 2017

En jämförelse på branschnivå visar också att omställning för medarbetare inom handeln i lägre grad än inom de flesta andra branscher leder till en tillsvidareanställning. Av dem som får nytt arbete efter omställning (diagram 12) är det knappt hälften inom handeln som får en tillsvidareanställning, att jämföra med 60 procent i genomsnitt eller 75 procent inom byggbranschen. Istället är framför allt behovsanställningar och längre visstidsanställningar (längre än ett halvår) mer utbrett i handeln. Att tillsvidareanställningar är vanligare i tillverknings- och byggbranscherna än i handeln och exempelvis hotell- och restaurangbranschen följer det totala mönstret på arbetsmarknaden. Det som sticker ut i branschjämförelsen nedan är snarast att resultaten för uppsagda från IF Metall följer samma mönster som handeln, medan anställda i tillverkningsbranschen totalt sett på arbetsmarknaden till mer än 90 procent har en tillsvidareanställning.¹⁴

Diagram 12. Typ av anställning, andel av alla som fått jobb (2016)



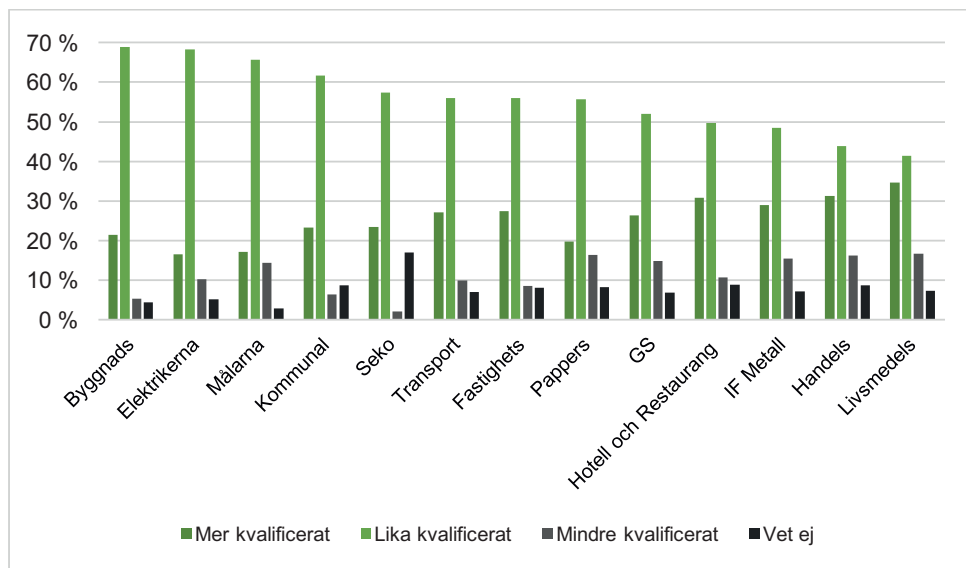
Källa: TSL 2017

¹⁴ Se exempelvis SCB, AKU för 2016

2.3 Tre av tio får ett mer kvalificerat arbete

De allra flesta inom handeln som får nytt arbete efter omställning – tre av fyra deltagare – upplever att deras nya arbete har samma eller högre kvalifikationsgrad som det arbete de hade före uppsägningen. Drygt tre av tio hittar arbeten som är mer kvalificerade än de arbeten de hade tidigare, vilket är något bättre än deltagare från de flesta andra branscher (se diagram 13 nedan).

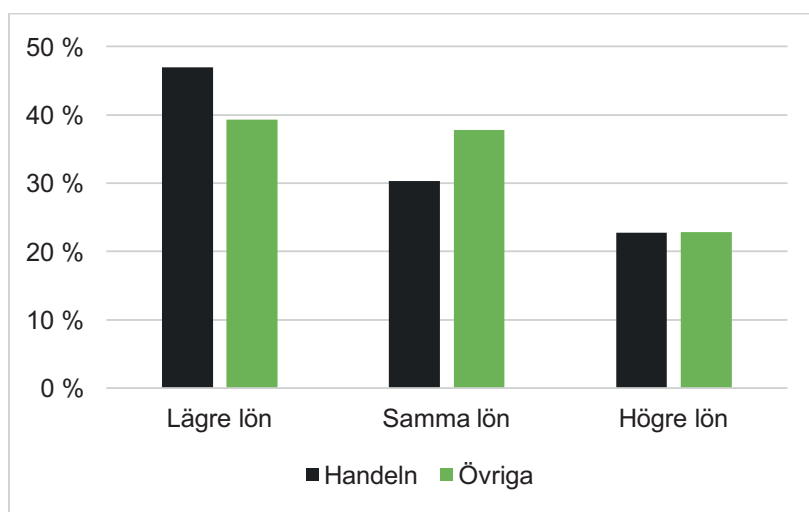
Diagram 13. Kvalifikationsgrad enligt deltagarna (genomsnitt 2013–2016)



Källa: TSL 2017

Trots att kvalifikationsgraden på det nya arbetet är samma eller högre för tre av fyra inom handeln så uppger drygt hälften att de har samma eller högre lön på det nya jobbet, vilket är färre än inom övriga branscher.

Diagram 14. Lönenivå relativt tidigare lön (genomsnitt 2013–2016)

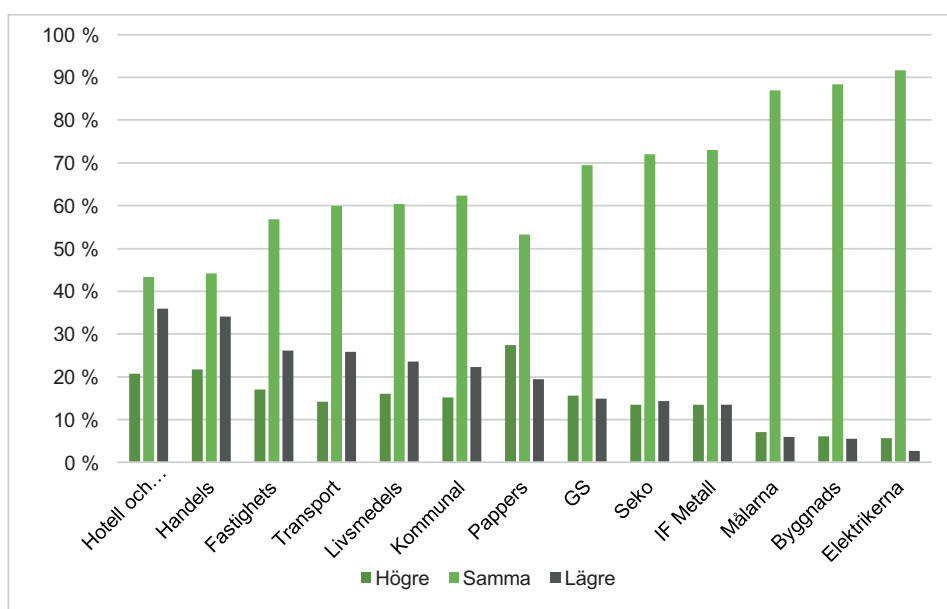


Källa: TSL 2017

En förklaring till detta är att en del gått till ett arbete med en lägre tjänstgöringsgrad än på det gamla arbetet. Om personerna arbetar färre timmar på det nya jobbet kan den disponibla inkomsten bli lägre och därmed kan lönen uppfattas som lägre, oberoende av om ersättningen per arbetad timme är densamma eller till och med högre.

I diagram 15 nedan redovisas förändringen i tjänstgöringsgrad efter omställning, uppdelat per bransch. Anställda inom handels samt hotell och restaurang som fått nytt arbete efter omställning är de som i störst utsträckning har lägre anställningsgrad relativt det tidigare jobbet. 34 procent av alla omställda från handeln har en lägre anställningsgrad på sitt nya jobb. Detta kan jämföras med t. ex fem procentenheter inom måleri-, bygg- respektive elektrikerbranschen. En lägre tjänstgöringsgrad är därmed en sannolik delförklaring till att många upplever sig få lägre lön efter omställning.

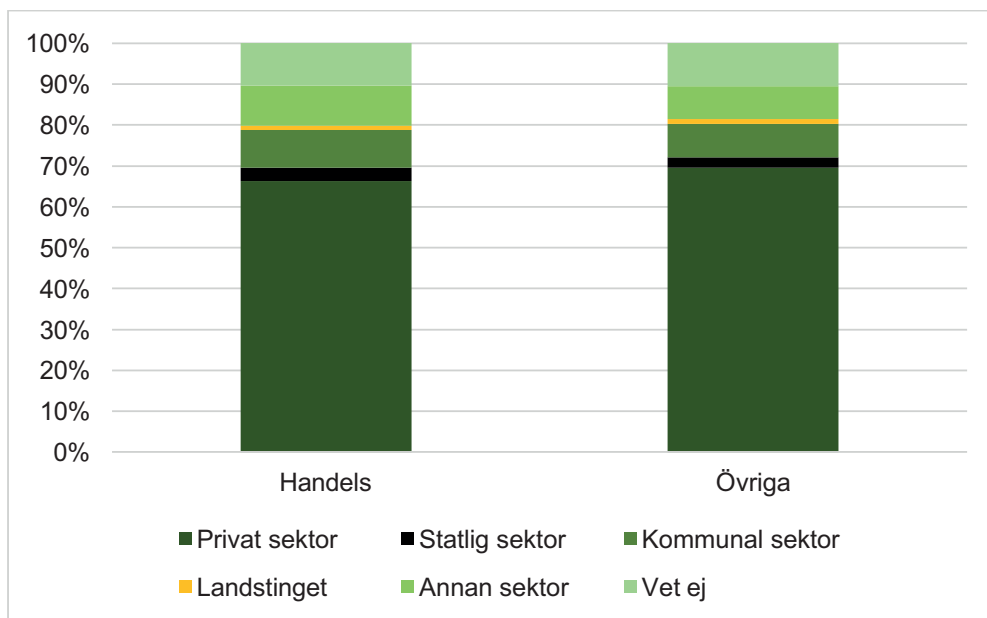
Diagram 15. Höjd, samma eller sänkt arbetstid? (genomsnitt 2013–2016)



Källa: TSL 2017

De flesta som får ett nytt jobb efter TSL:s omställningsstöd stannar kvar i den privata sektorn. Det är dock inte riktigt lika vanligt bland deltagare från handeln (66 procent) som bland deltagare från övriga branscher (70 procent). Istället är det en större andel deltagare från handeln som går till en ny anställning inom den statliga sektorn (32 procent), jämfört med deltagare från övriga branscher (25 procent). Exempel på yrken som deltagare från handels går till i den statliga sektorn är kriminalvårdare, handläggare och inköpare.

Diagram 16. I vilken sektor finns ditt nya jobb? (2006–2016)



2.4 TSL:s omställningsstöd betyder mycket för de uppsagda

För många uppsagda betyder omställningsstödet från TSL mycket i processen att hitta ny sysselsättning. Genom den enkätundersökning som TSL genomför vid avslutat omställningsstöd kan vi få en inblick i vad stödet kan ha för betydelse. Vissa individer upplever stödet som helt avgörande i den svåra situation som en förlorad anställning kan innebära. Så här uttrycker sig en av de uppsagda från handeln om sitt omställningsstöd:

"Min coach va superbra, jag ger henne högsta betyg. Hade aldrig klarat mej utan henne. Vilket stöd o engagemang hon gav mej!!"

Flera deltagare beskriver just engagemanget från jobbcoachen som särskilt viktigt, då det kan inspirera och stärka självkänslan hos den uppsagde. Ett exempel är en deltagare från handeln som upplevde sig stärkt i sitt jobbsökande av jobbcoachens engagemang:

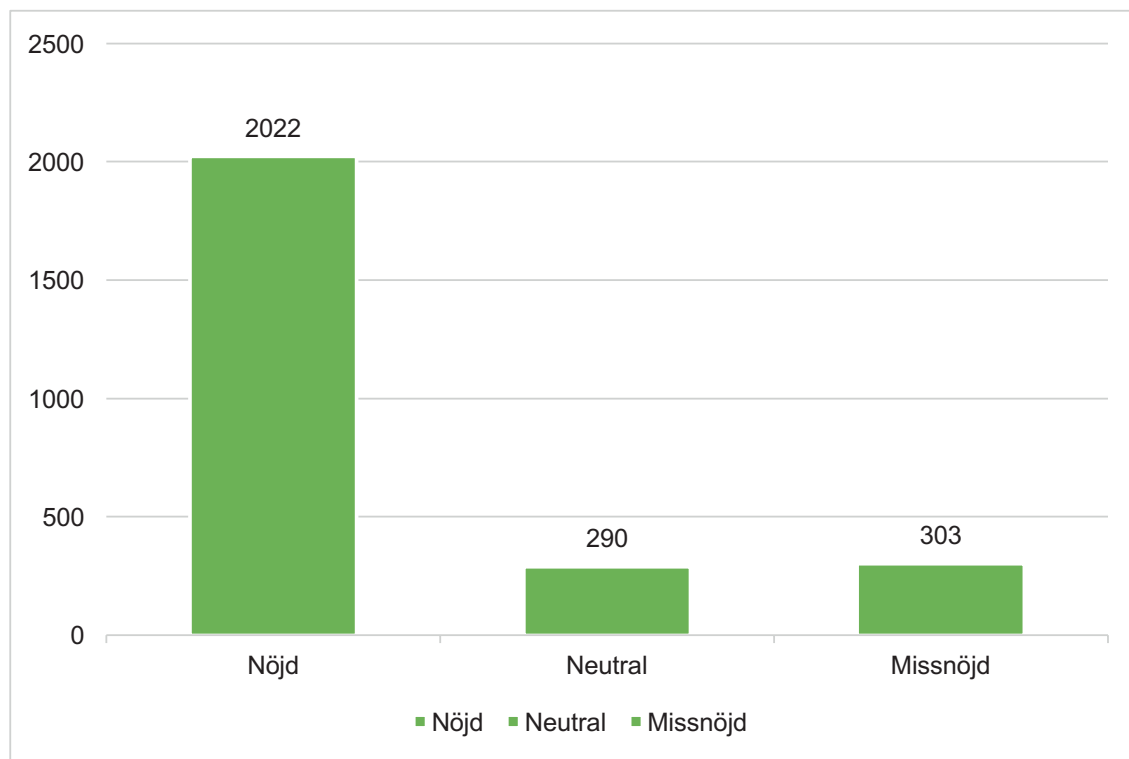
"Jag vill ge en eloge till min handläggare...som visade prov på engagemang och energi som är ovanlig idag. Hon har stor del i min nya anställning."

Detta intryck förstärks när man ser det statistiska resultatet i undersökningen där cirka 80 procent av deltagarna är nöjda.¹⁵

¹⁵ Gäller perioden 2006–2016

Diagram 18. Nöjdhet med stödet bland deltagare från handeln, procent (2006–2016)

Fråga: Hur nöjd eller missnöjd är du på det hela taget med den coaching du fått?



3. Sammanfattande diskussion

Samtidigt som konjunkturen håller uppe konsumtionen finns starka drivkrafter som skapar ett starkt förändringstryck i handeln, som till exempel digitalisering, nya affärsmodeller och ändrade konsumtionsmönster. Detta kommer bland annat att innebära en allt större påverkan på återförsäljarleden genom att alltmer av handeln kommer att ske genom direktförsäljning till slutkonsument via e-handel. Behovet av fysiska butiker och butikspersonal beräknas bli mindre medan andra kompetenser kommer att efterfrågas mer. Denna slutsats bekräftas även av Handelsanställdas förbund som förväntar sig att e-handeln kommer att växa kraftigt. Svensk Handel räknar med att vinstmarginalen i branschen kommer att sjunka samt att antalet anställda kommer att minska med 20 000–40 000 personer.

Effekterna av den pågående strukturomvandlingen kommer att ställa nya och ökade krav på vilka erfarenheter och kompetenser som efterfrågas i handeln. Exakt vilka kompetensbehov som kommer att försvinna och vilka nya som kommer till beror självklart på flera olika faktorer. Det handlar om hur branschens aktörer i Sverige och globalt väljer att utveckla morgondagens affärsmodeller, hur framtida konsumentbeteenden förändras och hur olika tekniska lösningar kommer att utvecklas och användas. Redan nu ser vi ett ökat behov av systemutvecklare och programmerare som en konsekvens av en intensifierad rustning av digital kompetens, yrken som det redan idag råder kraftig brist på. Även nya krav på kompetenser inom effektiv logistik och transportlösningar är att vänta, som en följd av e-handels utveckling där hemleveranser är en strategisk del av värdekedjan. Andra effekter handlar om digitaliseringen av olika arbetsmoment. Som exempel kan nämnas effekterna av digitala betalprocesser med exempelvis självskanning, som minskar behovet av kassapersonal. Genom de exempel som rapporten lyfter så kan vi sammantaget konstatera att nya yrken kommer att växa fram och andra försvinna. Att som bransch och företag navigera i denna komplexitet är inte enkelt. Hur framtida behov av kompetenser ser ut kommer att påverkas av vilka vägval branschen gör, och av det omvärldstryck som skapas av övriga branschers utveckling.

Intressant är att resultatet av Trygghetsfonden TSL:s egen statistik kring omställning inom handeln ännu inte tydligt återspeglar de effekter av strukturomvandlingen som framtidsrapporterna har beskrivit. Några intressanta aspekter är dock värda att lyfta i detta sammanhang. Idag ser vi att tillsvidareanställda i handeln är mer välutbildade än anställda i andra branscher. Det kan vara en förklaring till att tre av fyra uppger att de fått ett lika eller mer kvalificerat arbete än tidigare i sitt nya arbete, vilket är ett resultat som TSL eftersträvar. Att få ett nytt arbete som åtminstone är lika kvalificerat som det tidigare gynnar både individen och företaget. Handeln har också i jämförelse med övriga branscher fler som går till utbildning. En lägre åldersstruktur och fler kvinnor är troligen en del av förklaringen till detta.

TSL kan inte med sin statistik visa hur många av dem som går till utbildning som sedan väljer att återvända till handeln med tanke på arbetsgivarnas uttryck för en önskan om personal med högre utbildningsnivå. En viktig del i omställningen är dock kompetensförsörjningsfrågan. Med tanke på att endast cirka två procent av samtliga TSL:s deltagare väljer att flytta i samband med att man mist jobbet blir frågor som tillgänglighet till kompetensutveckling i tid och rum viktig. Sambandet häremellan visas bland annat av TSL:s statistik att de som bor i mindre och landsbygdskommuner utan direkt närhet till högre utbildning också tenderar

att gå till studier i något lägre grad än övriga. Hur stor del andra faktorer spelar in är svårt att utläsa i statistiken.

TSL har genom denna rapport lyft fram närstående aktörers analyser av handelns utveckling, tillsammans med en genomgång av vår egen statistik. Även om strukturomvandlingen ännu inte återspeglas i statistiken kan vi konstatera att framtidens omställningsstruktur kommer att behöva anpassas för att möta strukturomvandlingen inom handeln. Samtidigt ser vi att den kompetens- och yrkesväxling som samhället erbjuder bygger på en logik som inte är anpassad för dagens arbets- och yrkesliv. Det linjära tänkandet om att vi lägger grunden till vår kompetens i tidiga år och förvaltar denna under yrkeslivet matchar inte de krav som arbetslivet i dag och framåt kommer att ställa. Istället har vi behov av en förnyad och mer dynamisk infrastruktur för kompetens- och yrkesväxling anpassad till de stora strukturella förändringarna som vi ser framför oss.

För att långsiktigt skapa konkurrenskraft inom svensk handel är det av största vikt att den långsiktiga kompetensförsörjningen inom branschen fungerar. Därför är det avgörande att både anställda som i dag finns i branschen och de som önskar arbeta inom handeln kan yrkes- eller kompetensväxla för att möta de nya kompetenskrav som kommer att ställas. Trygghetsfonden TSL tar en viktig roll i handelns omställning genom att stödja uppsagda till nya jobb. TSL har sedan den första november i år tagit ett ytterligare viktigt steg för att stärka omställningsarbetet genom att erbjuda kortare yrkes- och valideringsinsatser. Arbetsmarknadens parter tar ett stort ansvar för att möta strukturomvandlingen genom att ha skapat en infrastruktur för omställning. Samtidigt är det av största vikt att parternas allt större ansvarstagande inte innebär att politiken backar från sina insatser. Istället krävs en förstärkt och utvecklad infrastruktur för kompetens- och yrkesväxling som på ett bättre sätt är anpassad till den pågående strukturomvandlingen, för att både individer och företag ska kunna stå starka genom hela yrkeslivet.

Källförteckning

Elektroniska källor

Arbetsförmedlingen, Prognos: Var finns jobben 2017?, 2017. <https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Statistik-och-publikationer/Prognoser/Prognoser/Riket/2017-02-09-Prognos-Var-finns-jobben-2017.html> (Hämtad: 2017-09-06)

Daunfeldt, S-O., Fergin, E., och Bornhäll, A, 2015. Vilka är förutsättningarna för fler växande företag inom detaljhandeln? Forskningsrapport, HUI Research: Stockholm. http://www.svenskhandel.se/globalassets/dokument/aktuellt-och-opinion/rapporter-och-foldrar/rapporter-2015/vaxande_handelsforetag_sod_final_150602.pdf (Hämtad: 2017-09-06)

Handelsanställdas förbund, Tar e-handeln över?, 2016. <https://handels.se/globalassets/centralt/media/pressrum/rapporter/2016/2016---tar-e-handeln-over.pdf> (Hämtad: 2017-09-06)

Handelsrådet, Digitaliseringen i handeln – Navigera rätt bland utmaningar och möjligheter i den snabba strukturomvandlingen, 2017. <http://handelsradet.se/wp-content/uploads/2017/10/2017-Digitalisering-i-handeln-navigera-ratt-bland-utmaningar-och-mojligheter-i-den-snabba-strukturomvandlingen.pdf> (Hämtad: 2017-09-06)

Handelsrådet, Handelns betydelse – då, nu och i framtiden, 2017. http://handelsradet.se/wp-content/uploads/2017/06/Handelns-betydelse-da-nu-och-i-framtiden_HER-rapport-2017.pdf (Hämtad: 2017-09-06)

Statistiska Centralbyrån, Befolkningsstatistiken. <http://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/befolkning/befolkningens-sammansattning/befolkningsstatistik/pong/statistiknyhet/folkmand-och-befolkningsforandringar-2016/>

Statistiska Centralbyrån, Nationalräkenskaper 2:a kvartalet 2017, 2017. <http://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/nationalrakenskaper/nationalrakenskaper/nationalrakenskaper-kvartals-och-arsberakningar/pong/statistiknyhet/nationalrakenskaper-2a-kvartalet-2017/> (Hämtad: 2017-09-06)

Svensk Handel, Det stora detaljhandelsskiftet, 2017. (SIDA). http://www.svenskhandel.se/globalassets/dokument/aktuellt-och-opinion/rapporter-och-foldrar/e-handelsrapporter/det_stora_detaljhandels-skiftet_svenskhandel_20170120.pdf (Hämtad: 2017-09-06)

Svensk Handel, Kompetensbehovsrapport 2015, 2015. <http://www.svenskhandel.se/globalassets/dokument/aktuellt-och-opinion/rapporter-och-foldrar/kompetensbehovsrapport/kompetensbehovsrapport-2015.pdf> (Hämtad: 2017-09-06)

UHR, Utbildning går i arv – inställning till högre studier bland svenska folket, 2017. <https://www.uhr.se/publikationer/Rapporter/utbildning-gar-i-arv/> (Hämtad: 2017-09-07)

hjälp till jobb



tsl

Trygghetsfonden TSL