



LUNDS UNIVERSITET
Campus Helsingborg

Institutionen för Service Management

– Jasså, det var här du hamnade till slut!

En studie av detaljhandelsarbetets status

Oskar Palmlund
Tobias Pålsson
Joel Örner

Handledare:
Magnus Jirström
Carina Sjöholm

C-Uppsats
Vt 2006

Sammanfattning

Detaljhandelsarbete har målats upp som ett lågstatusyrke i såväl media, litteratur, som av branschen själv under alla de tre år som vi har studerat Retail Management vid Lunds Universitet. Med hjälp av teorier kring status och angränsande begrepp, samt intervjuer med företrädare för både arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer försöker vi i denna studie finna svar på vad som förklarar varför arbete inom detaljhandeln har den status det har. Vi söker också svar på varför branschen vill höja statusen samt vilka åtgärder som vidtas, och kan vidtas, för att lyckas med detta.

I uppsatsen förklaras detaljhandelsarbetets låga status med att det är en bransch som kännetecknas av obekväma arbetstider, många deltidsanställningar, kvinnodominans, en stor andel okvalificerade arbetsuppgifter samt en låg lönenivå.

Denna studie visar också att de olika branschaktörerna har delvis olika motiv till att vilja höja statusen. Arbetsgivarsidan ser en höjd status som en möjlighet till att attrahera fler sökande med högre kompetens till branschen vilket förbättrar företagets konkurrenskraft, medan arbetstagersidan, representerade av fackförbunden, ser en möjlighet till förbättrade arbetsvillkor. För att uppnå statusmålet vill arbetsgivarsidan tydliggöra karriärvägarna inom detaljhandeln samt öka den formella kompetensnivån. De åtgärder som arbetstagarorganisationerna förespråkar för att höja statusen är inriktade på att förbättra arbetsvillkoren för de anställda.

Även om båda parter vid en första anblick har en gemensam syn, och arbetar mot att förbättra detaljhandelsarbetets status, upplever vi att de är alltför låsta i sina positioner och att den statushöjning man säger sig eftersträva därför riskerar gå om intet. För att faktiskt lyckas förbättra statusen menar vi att det krävs att båda parter försöker enas kring vad man vill åstadkomma med en höjd status, samt hur man med gemensamma medel ska uppnå detta mål

Innehållsförteckning

PROLOG	5
1. INLEDNING	6
INTRODUKTION	6
SYFTE.....	6
METOD	7
<i>Sekundärkällor</i>	7
<i>Insamling av empiri</i>	8
<i>Kompetenskonferens</i>	8
<i>Intervjuer</i>	9
<i>Retail Career Day</i>	12
Miniintervjuer.....	12
AVGRÄNSNINGAR.....	13
DISPOSITION	14
PROBLEMDISKUSSION & FRÅGESTÄLLNINGAR	14
TEORETISKT RAMVERK.....	15
<i>Statusbegreppet</i>	16
<i>Stratifikationssystem</i>	16
<i>Stratifikationssystemet i detaljhandeln</i>	18
<i>Skillnaden mellan klass- och skiktningsteorin</i>	18
<i>Habitus</i>	19
<i>Identitet</i>	20
<i>Genus</i>	21
<i>Kompetens</i>	21
2. EMPIRI & ANALYS.....	23
DATID – HUR VAR DET?	23
<i>Branschstruktur</i>	23
<i>Arbetsvillkor</i>	24
<i>Hur påverkade dessa förändringar statusen?</i>	27
Deltids- och öppettidsproblematiken	28
Nya tider - ny kompetens?	30
NUTID – HUR ÄR DET?	31
<i>Branschstruktur</i>	31
<i>Arbetsvillkor</i>	33
Karriär i detaljhandeln?	35
<i>Hur påverkar dessa förändringar statusen på detaljhandelsyrket?</i>	37
Statushierarkin i branschen.....	38
Arbets tid vs. Kompetens	40

FRAMTID – HUR BLIR DET?	41
<i>Branschstruktur</i>	41
<i>Arbetsvillkor</i>	43
Akademisk kompetens	44
<i>Hur kommer dessa förändringar att påverka detaljhandelsyrkets status?</i>	45
Chefskompetens	47
3. AVSLUTNING	50
DISKUSSION & SLUTSATS	50
<i>Medlen skiljer sig - men målet är det samma</i>	52
<i>Utbildning & Kompetens</i>	53
<i>Rekrytering & Social Mobilitet</i>	54
<i>Detaljhandeln - en del av lågkompetensekonomin</i>	56
SLUTREFLEKTIONER	57
EPILOG	58
KÄLLFÖRTECKNING	59
BILAGA 1	63
BILAGA 2	66

Prolog

Hon kunde inte låta bli att småle inombords. De senaste veckorna hade hon känt sig betydligt gladare än hon vanligtvis brukade göra. Att arbeta i butik var visserligen mer fysiskt ansträngande än hon hade förväntat sig, men i gengäld upplevde hon en tillfredställelse av att få ge service. Hon visste inte riktigt varför, men av någon anledning blev hon glad av att kunna hjälpa en kund och sen få ett tack eller ett leende tillbaka. Nej, dags att sluta dagdrömma och sätta lite fart istället, tänkte hon, och gick med raska steg ut på lagret för att hämta nästa vagn med varor som stod i tur att komma upp på butikshyllorna. Hon hade precis satt sig ner på huk vid en hylla i butiken och öppnat den sista kartongen på vagnen, då hon hörde en välbekant röst föraktfullt utbrista:

– Jasså, det var här du hamnade till slut!

1. Inledning

Introduktion

Att arbeta inom detaljhandeln har låg status. Det är lika bra att slå fast det redan här. I alla fall är det den bild som har målats upp för oss från de flesta håll under de tre år vi har studerat retailinriktningen på Service Management-utbildningen vid Lunds Universitet. Kulmen på den låga statusdiskussionen nåddes då vi under en specialkurs i slutet av år 2005 besöktes av företrädare från Svensk Handel, Tjänstemannaförbundet HTF och Handelsanställdas förbund. Tanken var att de skulle berätta om sin verksamhet och debattera sinsemellan om villkoren i branschen. Visst blev det debatt. De tre parterna hade olika åsikter om i princip samtliga saker som diskuterades förutom en. Den låga statusen för arbete inom detaljhandeln. I denna fråga var man däremot ense.

Inom oss började frågorna växa fram kring varför det verkade så vedertaget att arbete inom branschen hade låg status. Hur hade det blivit såhär? Vi arbetar alla tre extra inom detaljhandeln utöver studierna och hade aldrig känt oss som arbetandes i ett lågstatusyrke. Men uppenbarligen var det så vi betraktades av andra.

Vi stod nu inför två alternativ. Antingen kunde vi lägga de nyväckta frågorna bakom oss och nöja oss med att vi gick en utbildning vi trivdes på, och hade extraarbeten vi kände stolthet inför. Eller så kunde vi försöka gå till botten med varför arbete inom detaljhandeln inte värderas högre än det gör och försöka ta reda på vad man kan göra för att ändra denna uppfattning. Vi valde det senare alternativet.

Syfte

Uppsatsen ämnar undersöka varför yrken med till synes liknande förutsättningar betraktas och värderas olika av samhället. Det värderas till exempel ofta högre att arbeta som assistent på ett kontor än att arbeta med försäljning i butik, trots att lön, arbetsbörda och formella kompetenskrav många gånger är det samma. Alla yrken förknippas med en viss status och vad som bestämmer denna status är avhängigt på en rad olika faktorer. Syftet med uppsatsen är att undersöka varför detaljhandelsarbete kan tänkas ha den status det har och hur denna kan påverkas, vilket har utmynnat i följande frågor. Vad förklarar att arbete inom detaljhandeln har den status som det har i dag? Varför önskar branschaktörerna att höja statusen för

detaljhandelsanställda? Vilka olika åtgärder vidtas, och skulle kunna vidtas, för att statusen ska öka?

Metod

I följande avsnitt presenterar vi de metoder vi tillämpat för att kunna besvara uppsatsens frågeställningar. Vi har använt oss av fyra olika tillvägagångssätt, inläsning av skrivna sekundärkällor, intervjuer med representanter från olika delar av detaljhandelsbranschen, iakttagelser och observationer från Retail Career Day i Gallerian i Stockholm samt deltagande på en kompetenskonferens arrangerad av KK-stiftelsen¹ och Svenskt Näringsliv.

Under större delen av vår tid på Retail Managementutbildningen har vi läst och hört att arbete inom detaljhandeln anses ha låg status. Denna, av branschaktörerna allmänt vedertagna uppfattning, blev också vår utgångspunkt för arbetet och vi har inte heller vid något tillfälle haft anledning att ifrågasätta denna. Vår förförståelse har även påverkats av att vi har tre års detaljhandelsstudier bakom oss samt det faktum att alla personligen har arbetslivserfarenhet från detaljhandelsbranschen.

Sekundärkällor

De sekundärkällor vi har använt oss av är vetenskaplig litteratur, vetenskapliga artiklar och rapporter, utredningar samt tidningsartiklar från dagspress och populärpress. Uppsatsens teoretiska ramverk är företrädesvis baserat på begrepp och teorier hämtade från sociologin. Inledningsvis uppstod det komplikationer vid byggandet av detta ramverk. Detta med anledning av svårigheter med att finna relevant forskning kring ämnet vilket innebar att vi inte visste var vi skulle börja sökandet. Ett av de första stegen i processen med att bygga det teoretiska ramverket ansåg vi vara att försöka definiera statusbegreppet. Via sökningar i Lunds Universitets biblioteksdatabaser fann vi att teorier kring statusbegreppet främst fanns inom den sociologiska litteraturen. Efter att ha studerat ett urval av denna litteratur upptäckte vi olika samband mellan statusbegreppet och en rad andra sociologiska teorier och begrepp som vid tillämpning i uppsatsen skulle skapa en bredare och mer nyanserad teoretisk plattform, och dessutom ge oss en djupare förståelse för vår problematik.

För att få ytterligare bredd i vår analys har vi även valt att inkludera resonemang från genusforskningen. Detta med anledning av att vi ville utreda vilka konsekvenserna blir av att detaljhandelsyrket är kvinnodominerat. Då vi under insamlingen av vårt empiriska material

¹ Stiftelsen för kunskaps- och kompetensutveckling arbetar för att stärka Sveriges konkurrenskraft.

ideligen stötte på kompetensbegreppet insåg vi att en av de grundläggande komponenterna kring vilken status ett yrke har ofta även är avhängigt av vilken kompetens detta yrke fordrar. Begreppet blev därför också en del av vårt teoretiska ramverk. Slutligen har stora delar av de litterära sekundärkällorna varit detaljhandelsspecifik litteratur då det är detta diskursiva fält uppsatsen behandlar.

Utöver ovan nämnda litteratur har vi även tagit del av en mängd olika rapporter, skrivna av olika intresseorganisationer och forskningsinstitut i Sverige. Detta anser vi har gett oss en överskådlig bild av hur branschen, samt dess problem och utmaningar, kan uppfattas. Vi har främst tagit del av rapporter från Handelns Utredningsinstitut (HUI), Handelns Utvecklingsråd (HUR), Handelsanställdas förbund samt från HELA-projektet, vilket är ett projekt som startats på initiativ från regeringen för att minska deltidsarbetslösheten och där Arbetslivsinstitutet ansvarar för forskning och utvärdering. En betydande del av de rapporter och artiklar vi har använt oss av har även inhämtats via sökningar i Lunds Universitetsbiblioteks artikeldatabaser.

För att nyansera vår bild av detaljhandelsyrkets status har vi valt att studera tidningsartiklar från dagspress och populärpress som behandlar detta ämne. Dessa artiklar är intressanta då de beskriver detaljhandeln och dess anställda ur ett mer vardagsnära perspektiv.

Insamling av empiri

Insamlingen av det empiriska materialet koncentrerades kring en vecka i månadsskiftet april-maj år 2006 då vi reste till Stockholm. I Stockholm skulle vi medverka på en kompetenskonferens arrangerad av Svenskt Näringsliv och KK-stiftelsen, genomföra kvalitativa intervjuer med olika representanter från detaljhandeln, samt delta på Retail Career Day i Gallerian och där observera samt göra miniintervjuer med representanter från företag inom detaljhandelsbranschen.

Som påpekats ovan kan vår bakgrund som studenter på Service Management-utbildningen innebära att vi tolkar visst material på ett bestämt sätt. Speciellt frågan om akademiseringen av detaljhandeln då denna fråga, i allra högsta grad, påverkar oss även utanför uppsatsskrivandet. Vi har ansträngt oss extra mycket för att slutresultatet inte skulle påverkas av denna omständighet.

Kompetenskonferens

Genom en av våra intervjupersoner blev vi inviterade till, och fick möjligheten att delta som observatörer på, en kompetenskonferens anordnad av KK-stiftelsen och Svenskt Näringsliv. Avsikten med denna heldagskonferens var att diskutera det framtida kompetensbehovet för det svenska näringslivet. Deltagare på konferensen var främst representanter från näringslivets olika branschorganisationer, fackförbunden samt utbildningsväsendet.

Kompetenskonferensen var ett viktigt led i förberedelserna inför intervjuerna samt för vår förståelse kring den problematik som finns mellan näringsliv och skola. Då vi under konferensen fick möjlighet att lyssna på hur samarbetet mellan skola och näringsliv fungerar i andra branscher, kunde vi sedan relatera detta till hur våra respondenter beskrev samarbetet mellan detaljhandelsbranschen och utbildningsväsendet. Upplägget på konferensen var att deltagarna formade små diskussionsgrupper om cirka sju personer per grupp där en för dagen på förhand uppställd agenda följdes. Rollen som observatörer utnyttjade vi genom att röra oss mellan borden för att fånga så många olika synpunkter och åsikter som möjligt. Totalt fanns det ett drygt tiotal diskussionsgrupper på konferensen.

Då inbjudan till konferensen kom från en av våra intervjupersoner blev vi tvungna att överväga huruvida vi skulle kunna delta eller ej. Detta med tanke på hur vår subjektivitet kring denna person skulle kunna påverkas. Efter ett par dagars noga övervägande bestämde vi oss för att acceptera inbjudan till konferensen. Genom att vi var väl medvetna om problematiken, och försökte inta ett kritiskt förhållningssätt, tror vi också att vi minimerade riskerna för subjektivitet.

Intervjuer

Intervjuunderlaget till denna uppsats består till huvuddelen av fem kvalitativa intervjuer med företrädare från detaljhandels olika intresseorganisationer. Valet att genomföra kvalitativa intervjuer grundar sig främst på att vi ansåg att vår frågeställning kräver en djup förståelse, vilken bäst skulle bli tillgodosedd genom kvalitativa intervjuer. Vidare visste vi på förhand att de personer som vi valt att intervjua hade tillgång till, och kunskap om, kvantitativ forskning som tidigare gjorts kring detaljhandeln. Utöver detta kunde vi också tillskansa oss kvantitativt forskningsmaterial från andra källor. Med andra ord var vi inte intresserade av att få svar från så många respondenter som möjligt utan sökte kunskapen hos ett mindre urval med stor kunskap om branschen och dess omvärld.

Detta är ett angreppssätt som även stöds av forskaren Steinar Kvale som menar att många kvalitativa intervjuundersökningar präglas av, som en typ av överflödiga försvarsmekanismer för trovärdigheten, ett användande av kvantitativa undersökningskriterier.² Ett exempel på detta är att man intervjuar fler personer än vad som egentligen är nödvändigt för undersökningens syfte. Enligt Kvale så är ett vanligt förekommande krav inom samhällsvetenskaperna att vetenskapliga resultat skall vara av kvantitativ art. Det finns en rad anledningar till detta krav, bland annat att för att styrka sina slutsatser med kvantifierbar data som enligt Kvale av många betraktas som mer

² Kvale, S. [1997:99]

pålitligt,³ men då vårt mål med våra respondenter främst var att använda dem som informanter ansåg vi att en kvalitativ intervjuundersökning var att föredra.

Förberedelserna inför intervjuerna utgick i stor utsträckning från Kvales intervjumetodik. Vi valde att använda oss av en intervjuguide som var tänkt att fungera som ett stöd under alla intervjuerna. Intervjuguiden innehöll ett stort urval av intervjufrågor eftersom denna guide främst var tänkt som ett verktyg för oss att leda intervjun, och inte som en förutbestämd mall. Vår avsikt var aldrig att använda alla frågor, snarare att lyssna på respondenten och via intervjuguiden orientera oss fram till starka följdfrågor. Detta kan liknas med en av de aspekter Kvale anser finnas kring den kvalitativa forskningsintervjun, nämligen fokusering. Med fokusering menas att intervjun är koncentrerad till ett fåtal på förhand bestämda teman, varken strängt strukturerade eller ostrukturerade.⁴

Anledningen till att vi hade en och samma intervjuguide till samtliga respondenter var för att kunna få en bild av hur varje respondent ser på detaljhandelsbranschen utifrån sitt perspektiv. Som påpekats ovan var intervjuguiden öppen och den följdes inte heller slaviskt under intervjuernas gång vilket i förlängningen innebar att ingen av intervjuerna var den andra lik. Dessutom använde vi oss av intervjupersonerna på två distinktvis särkiljda sätt. I många hänseenden såg vi på intervjupersonerna som *informanter* som skulle ge oss så rättvisande uttalanden om situationen i detaljhandeln som möjligt, men vi såg även på dem som *representanter* för sin intressegrupp, vilket självklart påverkade vår tolkning av svaren. Exempelvis kan Fredrik Voltaire från Svensk Handel å ena sidan delge oss information som kan vara nyttig för oss i uppsatsarbetet, men å andra sidan representerar han arbetsgivarna genom branschorganisationen Svensk Handel, vilket skulle kunna påverka vilken information han delger, och inte delger.

Vid utformandet av intervjuguiden utgick vi från vårt syfte och våra frågeställningar och strukturerade upp guiden i åtta olika teman.⁵ Vi utgick i första hand från uppsatsens övergripande forskningsfrågor för att sedan bryta ner dem till mer specifika intervjufrågor då vi utformade vår intervjuguide.⁶ Dessa anpassades sedan till guidens teman och slutligen formulerades kompletterande frågor för att få mer djup i svaren.

När vi valde intervjupersoner till denna studie var målet att få en mångsidig bild av detaljhandelsbranschen. Vi försökte därför få representanter från såväl arbetstagar- som arbetsgivarsidan. Därför valde vi att intervjua representanter från Handelsanställdas förbund och Tjänstemannaförbundet HTF som företrädare för arbetstagarna, och en representant från Svensk

³ Kvale, S. [1997:67]

⁴ Kvale, S. [1997:35]

⁵ Se bilaga 1

⁶ Kvale, S. [1997:122]

Handel som företrädare för arbetsgivarna. Vi har även intervjuat VD:n för HUI. Varje intervju spelades in och varade mellan en till två timmar och genomfördes på en plats vald av intervjupersonerna.

Från Handelsanställdas förbund har vi intervjuat två fackliga ombudsmän, Jannika Fahlander (ansvarig för bland annat konfektionsdelen av detaljhandeln) och Linda Palmethofer (ansvarig för dagligvaruhandel och frisörer). Som ombudsmän har de god insyn i respektive delbransch samt i förbundets övergripande mål. På Handelsanställdas förbund har vi även intervjuat en av deras utredare, Ulrika Vedin. Denna intervju föranleddes av en önskan från hennes håll att träffa oss, då hon fann vår studie intressant. Vi såg detta som ytterligare ett bra tillfälle att fördjupa vår kunskap kring, och förståelse för, förbundets ställningstagande.

Vi avtalade även möte med en facklig ombudsman från tjänstemannasidan, Bo Drewsäter. Genom Drewsäter fick vi ta del av hur detaljhandelns arbetsmarknad ser ut ur tjänstemännens, och därmed i stor utsträckning butikschefernas, perspektiv. Detta var intressant och värdefullt för denna studie då denna syn i viss mån skiljer sig från det arbetstagarperspektiv Handelsanställdas förbund representerar.

Fredrik Voltaire, som ansvarar för skol- och utbildningsfrågor samt näringspolitik på Svensk Handel, var den som fick representera arbetsgivarna i detaljhandeln. Då han är ansvarig för utbildningsfrågor gav han också en god insyn i hur Svensk Handel ser på frågor kring branschens behov av utbildning och kompetens. Att vi har valt en person från detaljhandelns branschorganisation, Svensk Handel, för att representera arbetsgivarna kan möjligen ifrågasättas. Vi är väl medvetna om problematiken kring detta men då resurser inte funnits till att få ett tillräckligt stort urval av arbetsgivare att intervjuas så anser vi att det valda alternativet har varit den bästa lösningen. Vi är också införstådda med att alla arbetsgivare inte delar Svensk Handels synpunkter i alla frågor, men trots detta anser vi Svensk Handel vara representativa då de företräder större delen av de svenska detaljhandelsföretagen.

Slutligen har vi även intervjuat Fredrik Bergström, VD på HUI. Med stora kunskaper kring handeln som samhällsekonomisk kraft och med djup insikt i handelns strukturomvandling ansåg vi Bergström vara en bra källa. Då han även är medförfattare till ett flertal av de rapporter från HUI som vi studerat, var det också ett ypperligt tillfälle för oss att få vissa resonemang fördjupade.

Vid genomförandet av intervjuerna i denna studie har vi varit väl medvetna om respondenternas särintressen och har därför vid analys av intervjumaterialet intagit ett kritiskt förhållningssätt. Redan inledningsvis i uppsatsarbetet samt vid urval av intervjupersoner har det

kritiska förhållningssättet speglat vårt arbete, vilket också visar sig i de olika respondenternas bakgrunder och ståndpunkter.

Retail Career Day

Den 27:e april år 2006 anordnade företaget Retail Knowledge tillsammans med Svensk Handel en mäs­sa i shoppingcentret Gallerian i Stockholms innerstad. Tanken bakom mässan är att den ska vara en årligt återkommande aktivitet och en möjlighet för detaljhandelsföretag på den svenska marknaden att presentera sig ur ett arbetsgivarperspektiv. Exempelvis genom att visa på karriärvägar, arbetsmöjligheter och internutbildningar inom företagen. Då ett av målen bakom mässan bland annat var ”... att skapa nyfikenhet kring detaljhandeln och höja statusen för att arbeta inom branschen...”⁷ ansåg vi att ett besök på denna mäs­sa skulle medföra såväl observations- som intervjumöjligheter vilket ytterligare skulle stärka det empiriska underlaget och befrämja uppsatsens djup.

Vi hade med andra ord två uppgifter som skulle utföras under denna dag, observera de utställande företagen samt utföra, vad vi skulle vilja kalla för, miniintervjuer med representanterna för de olika organisationer som fanns på plats. Syftet med att först observera utställarna var framförallt för att se vilken approach de hade. Detta försökte vi fånga genom att exempelvis studera hur monterpersonalen var klädd, hur många de var, vilken position de hade inom organisationen, informationsmaterialet i montern, bemötandet av förbipasserade och monterbesökare samt kroppsspråk och hållning. På så sätt försökte vi skapa oss en bild av om de mål som formulerats för mässan även delas och innehar samma betydelse för de utställande företagen. Detta med anledning av att vår erfarenhet efter att ha besökt flertalet olika arbetsmarknadsmässor, däribland Service Management-utbildningens egen mäs­sa, har visat att många företag ställer ut på mässor enbart för att marknadsföra företagets egna produkter, istället för att visa upp sig som arbetsgivare trots att det senare är det uttalade syftet med mässan.

Miniintervjuer

De observationer vi gjorde under dagen följde vi sedan upp med miniintervjuer med företrädarna för några av företagen som ställde ut på mässan. Med miniintervjuer menar vi förhållandevis korta och ostrukturerade intervjuer. Vi hade dock föreberett dessa intervjuer med en intervjuguide på elva frågor⁸ men det visade sig under dagen att det var svårt att närma sig monterpersonal med denna strukturerade mall med färdiga frågor då de kände sig osäkra på vad

⁷ *Retail Career Day i GALLERIAN* Hämtat från <<http://www.retailknowledge.se/Nyheter.aspx?id=44>> Hämtat [20060516]

⁸ Se bilaga 2

de skulle svara och vad de fick svara på som företrädare för sina företag. Detta fick oss att ändra vårt tillvägagångssätt och istället försöka prata fritt med monterpersonalen och belysa ämnet via denna mer öppna metod. Därför valde vi också att ta stödanteckningar istället för att spela in intervjuerna.

Eftersom de företagsföreträdare som stod i montrarna alla hade väldigt skiftande positioner och bakgrund blev variationen av intervjupersoner stor. Vi intervjuade personal i positioner från butiksgolvet upp till ledningsnivå och VD vilket medförde en bredd i både svar och urval.

Avgränsningar

Uppsatsen är avgränsad till att i första hand utreda statusen på detaljhandelsarbetet så nära butiksgolvet som möjligt, fokus kommer därför vara på butiksmedarbetare och butikschefer. I viss mån kommer vi dock gå utanför denna avgränsning och se på fler nivåer i företagshierarkierna för att få en överblick, samt för att nyansera resonemangen, men det huvudsakliga fokusområdet för arbetet kommer att ligga på butiksnivån.

Uppsatsen begränsas även över tid. Den tidsaxel som arbetet innefattar sträcker sig till tiden kring förra sekelskiftet. Det med anledning av arbetets begränsade omfattning samt det faktum att de förändringar som haft störst betydelse för den moderna detaljhandelns utveckling har skett de senaste hundra åren. Dessutom begränsar vi oss till att utreda yrkesstatusen på den svenska marknaden.

Vi har valt att inte utföra en kvantitativ intervjuundersökning. En sådan undersökning skulle exempelvis ha gett intressanta och fruktbara svar kring hur samhällssynen är på arbete inom detaljhandeln. En kompletterande undersökning av detta slag skulle dock kräva resurser i form av både tid och personal vilket inte var möjligt att frambringa då arbetet med kandidatuppsatsen är relativt tidsbegränsat.

Uppsatsen ämnar utreda detaljhandeln i sin helhet vilket fört med sig att vi valt bort att i större utsträckning diskutera branschens alla delbranscher och deras status. Självklart skiljer sig statusen åt mellan olika delbranscher, men med delstudier inom varje bransch skulle arbetet kompliceras och svälla avsevärt. Konsekvensen av detta blir således att generaliseringar kommer att göras för att förtydliga vissa resonemang. Slutligen vill vi framhäva att det är statusen på arbete inom detaljhandeln som är av betydelse i denna uppsats och har därför således valt bort att utreda statusen inom partihandeln.

Disposition

Uppsatsen är indelad enligt den grundläggande dispositionen för en vetenskaplig text, med en inledande del följt av en avhandlande del samt till sist en avslutande del.⁹ Den inledande delen i detta arbete innefattar syftet med uppsatsen, metod, avgränsningar, disposition, problemdiskussion och frågeställningar samt slutligen det teoretiska ramverket. Vi har valt att presentera frågeställningarna dels i samband med syftet och dels i nära anslutning till teorin då vi vill att läsaren skall ha dem färskt i minnet inför läsandet av teori och analys.

Därefter följer den avhandlande delen som är uppbyggd i tre större avsnitt. Vart och ett av dessa avsnitt avhandlar varsin tidsperiod av detaljhandels utveckling. Dessa tidsperioder är indelade i ett historiskt dåtidsperspektiv, ett mer dagsaktuellt nutidsperspektiv samt ett framtidsperspektiv där vi försöker tyda hur framtiden kommer att se ut för detaljhandelsarbetet. Dåtidsperspektivet kommer, som även nämnts tidigare, sträcka sig till perioden kring förra sekelskiftet och fram till början av 1990-talet. Nutidsperspektivet innefattar därmed även ett visst mått samtidshistoria då det sträcker sig från 1990-talet fram till dags dato år 2006. Framtidsperspektivet sträcker sig således från år 2006 och framåt. Denna indelning är tänkt att fungera som ett hjälpmedel för att underlätta läsarens förståelse, men vi vill påpeka att det inte är vattentäta skott mellan dessa indelningar då vi stundtals kommer att gå utanför tidsperioderna för att utveckla våra argument. För att stärka strukturen ytterligare har var och en av dessa delar avsnitt som behandlar branschstruktur, arbetsvillkor samt vad effekten blir på yrkesstatusen.

I den avhandlande delen kommer presentationen av empiri och analys att göras simultant. Detta för att underlätta för läsaren då vi anser att förståelsen ökar samt att texten blir mer läsvärd.

I den sista och avslutande delen kommer resonemangen från analysen att utvecklas i en slutdiskussion, där även en fördjupning gentemot det teoretiska ramverket kommer att ske. Uppsatsen avrundas i en uppsummering och med reflektioner kring arbetet.

Problemdiskussion & Frågeställningar

De flesta svenskar kommer dagligen i kontakt med detaljhandeln. Det kan vara för att köpa en liter mjölk eller kanske en ny bil. Oavsett vilket, är det nog väldigt få som reflekterar över vilken status man egentligen tillmäter personen som man bemöts av i butiken. Trots att det skulle vara svårt att klara sig utan en fungerande detaljhandel målas de anställda i denna bransch ofta upp som arbetandes i ett lågstatusyrke. Alltsedan vi kom i närkontakt med denna bransch, då vi påbörjade våra studier, har bilden av branschens låga status förmedlats från såväl arbetsgivare,

⁹ Westrup, U. Eldh, C. Sjöbeck, K. [2005:24]

fack, branschorganisationer och inte minst via media. Trots denna homogena bild av yrket lyckades vi märkligt nog inte hitta någon undersökning som styrkte påståendet. Detta väckte vårt intresse för att försöka finna svar på hur arbete inom detaljhandeln kommit att betraktas som ett lågstatusyrke, samt vad innefattas egentligen i det slentrianmässigt använda begreppet status?

Vi ansåg att detta ämne var intressant att undersöka av två olika anledningar. Dels då vi har ett personligt intresse eftersom vi studerar på en utbildning med detaljhandelsinriktning, dels med anledning av att det är en fråga som i allra högsta grad borde beröra de nästan 200 000 personer som arbetar inom denna sektor.¹⁰

Vidare började vi fundera på huruvida den allmänna föreställningen om den låga statusen för arbete inom detaljhandeln var ett resultat av problem inom branschen, eller om det var kopplat till samhällets syn på detaljhandeln. Den ständiga upplysningen från branschaktörerna om detaljhandelns låga status vittnade nästan om en form av resignation inför detta, enligt dem, vedertagna faktum. Finns det överhuvudtaget en gemensam vilja från branschen att öka statusen för arbete inom detaljhandeln frågade vi oss själva. I takt med att vi började formulera en frågeställning för uppsatsen uppstod också funderingar kring varför de detaljhandelsspecifika högskoleutbildningar som startats de senaste fem åren egentligen tillkommit. Är den utbildning vi går ett resultat av en medveten uttänkt strategi från handeln för att med hjälp av specifik branschkompetens höja statusen?

Efter att under någon månads tid ha vänt och vridit på dessa problem har en mängd frågor utmynnat i följande frågeställningar:

Vad förklarar att arbete inom detaljhandeln har den status som det har i dag? Varför önskar branschaktörerna att höja statusen för detaljhandelsanställda? Vilka olika åtgärder vidtas, och skulle kunna vidtas, för att statusen ska öka?

Teoretiskt ramverk

De begrepp, teorier och resonemang vi lyfter fram i detta avsnitt kommer att användas i uppsatsen för att skapa förståelse kring varför arbete inom detaljhandeln har den status det har idag. Dessutom för att försöka utröna huruvida de åtgärder som idag vidtas för att höja statusen kommer att ha någon effekt på samhällets syn på detaljhandelsarbete i framtiden.

¹⁰ Wengström, E. Bergström, F. [2002:6]

Statusbegreppet

Begreppet status används i dagligt tal mer eller mindre slentrianmässigt, men vad är egentligen begreppets faktiska betydelse? Enligt SAOL betecknar status ett tings, en grups eller en persons ”tillstånd, läge; ekonomisk ställning; socialt anseende.”¹¹ Denna definition av begreppet stämmer väl överens med den betydelse begreppet vanligtvis tillskrivs inom sociologin. Sociologen Ralph Linton vidgar statusbegreppet genom att dels tala om tillskriven, dels om förvärvad status.¹² Den tillskrivna statusen, som enligt Linton också står för merparten av statusmängden i samhället, det vill säga summan av alla individers status, syftar på den status som ”tilldelas individer utan hänvisning till medfödda skillnader eller förmågor”¹³. Den förvärvade statusen är däremot inte, enligt Lintons resonemang, tilldelad utan istället ett resultat av individens prestationer och individuella ansträngningar.¹⁴ I Nationalencyklopedin betonas dock sociologen Max Webers syn på statusbegreppet som ett relationellt fenomen som är beroende av omgivningens värderingar och uppfattningar om en specifik sak, person eller grupp.¹⁵ För Weber var begreppen status och prestige synonyma.¹⁶ Inom sociologisk forskning råder det dock inte konsensus kring detta då många menar att status syftar på en institutionaliserad samhällelig uppskattning, medan prestige avser en något mer dynamisk och personcentrerad syn på statusbegreppet.¹⁷ Sålunda kan man konstatera att det finns uppenbara likheter mellan Lintons begreppspår tillskriven och förvärvad status samt synen på status och prestige som icke synonyma.

Stratifikationssystem

Resultatet av att statusmängden i ett samhälle är ojämlikt fördelad, baserat på varje individs tillskrivna och förvärvade status med Lintons terminologi, blir följaktligen att det uppstår olika skikt i samhället. Inom sociologin används begreppen klasser och stratifikationssystem för att beskriva denna samhälleliga skiktning. Stratifikation som begrepp används vanligtvis inom geologin då man talar om olika skiktföljder.¹⁸ Att tala om skikt utifrån dess geologiska innebörd kan indikera att man talar om skikt som intilliggande, men ändå separerade delar, utan ömsesidig påverkan vilket dock inte är vad som åsyftas enligt den sociologiska skiktningsteorin.¹⁹ I denna

¹¹ SAOL 11:e upplagan

¹² Österberg, D. [1991:52]

¹³ Österberg, D. [1991:52]

¹⁴ Österberg, D. [1991:53]

¹⁵ NE, 17:e bandet [1995:216]

¹⁶ Brante, T. [1998:291]

¹⁷ Brante, T. [1998:246]

¹⁸ SAOL 11:e upplagan

¹⁹ Österberg, D. [1998:135]

teori är inte gränsdragningen mellan de olika skikten absolut och definitiv, framförallt inte i det moderna västerländska samhället där stratifikationssystemet är baserat på klasser.²⁰

Med hjälp av stratifiering kan man beskriva samhället som ett system av vertikalt över- och underordnade relationer och identifiera och beskriva de ojämlikheter som finns i alla samhällen.²¹ Stratifikationssystemen i västvärlden är, som ovan nämnts, uppbyggda av olika klasser som bygger på Karl Marx klassteori.²² Denna teori antar att den viktigaste egendomen i ett samhälle är produktionsmedlen och att klasstillhörigheten således bestäms av varje individs tillgång till dessa förhållandevis objektiva ekonomiska faktorer.²³

Den feministiska forskningen har kritiserat framförallt Marx för att hans resonemang kring klasser enbart baseras på relationer mellan män, vilket har sin förklaring i att männen var de enda som hade tillgång till produktionsmedlen då teorin formulerades.²⁴ Modernare teoretiker menar att vad som styr klasstillhörigheten är betydligt mer komplicerat än den indelningsgrund som Marx förespråkar. Weber ansåg exempelvis att även en individs färdigheter och kunskapsnivå påverkade klasstillhörigheten,²⁵ senare forskning har även påvisat betydelsen av bland annat ras- och könstillhörighet²⁶.

Den framlidne sociologen Pierre Bourdieu menade i sin kritik av grunderna för klassificering att ingen klass enbart bedöms utifrån sin position utan att varje individ dessutom bär med sig sekundäregenskaper vilka ligger till grund för klassindelning. Dessa sekundäregenskaper kan exempelvis vara relaterade till ursprung, utbildning och kön och används enligt Bourdieu som underförstådda krav. Som exempel på detta anger han att man genom att kräva en bestämd examen också kan kräva ett bestämt socialt ursprung.²⁷ Bourdieu särskiljer sig också från Marx i sin syn på klassindelning genom att ha en bredare syn på vilka faktorer som ligger till grund för maktförhållanden i samhället.

Med hjälp av sitt kapitalbegrepp, vilket ej har samma tekniska betydelse som hos Marx, vill Bourdieu påvisa att varje individ positionerar sig i det sociala rummet utifrån tillgången på tre huvudsakliga former av kapital. De tre kapitalbegreppen utgörs av ekonomiskt, kulturellt och socialt kapital. Ekonomiskt kapital är individens materiella rikedom medan det kulturella kapitalet är mer komplext.²⁸ Det bestäms av olika former av resurser i kunskaper, idéer, språkbruk och

²⁰ Giddens, A. [1998:279]

²¹ Giddens, A. [1998:276]

²² Giddens, A. [1998:276]

²³ Österberg, D. [1991:127]

²⁴ Widerberg, K. [1999:549-550]

²⁵ Giddens, A. [1998:283-284]

²⁶ Brante, T. [1998:146]

²⁷ Bourdieu, P. [1993:252]

²⁸ Callevaert, S. [1999:381-382]

vanor, vilka uppfattas som värdefulla i ett samhälle.²⁹ Socialt kapital i sin tur är avhängigt av vilka relationer individen har i samhället, det sociala kapitalet fungerar även som en katalysator för det ekonomiska och kulturella kapitalet genom att dessa förstärks av individens relationer.³⁰

Stratifikationssystemet i detaljhandeln

Även om gränserna mellan samhällsklasserna i de skandinaviska länderna inte är lika distinkta, som i exempelvis Storbritannien eller Frankrike, urskiljer sociologen Anthony Giddens likväl fyra olika klasser – överklass, medelklass, arbetarklass och underklass.³¹ På butiksnivån inom detaljhandeln återfinns merparten av de anställda i arbetarklassen varför vi främst väljer att behandla denna samhällsklass. Arbetarklassen utgörs främst av personer som innehar manuella yrken, både yrken som kräver hantverksutbildning och de yrken där förkunskapskrav ej är nödvändiga. Inom sammanhang där anställningar står i fokus kan man enligt Giddens dela upp arbetarklassen i centrala och perifera sektorer av ekonomin, där den sistnämnda sektorn stämmer väl in med de arbetsvillkor som kännetecknar detaljhandelsbranschen – osäkra jobb, lägre lön och stor andel deltidsarbetare.³²

I vilken mån det är möjligt att förflytta sig mellan olika samhällsklasser är främst avhängigt av hur rigid samhällsstrukturen är. I ett öppet samhälle med många förvärvade positioner är sannolikheten för social mobilitet högre.³³ Enligt sociologiprofessorn Dag Österberg antas den sociala mobiliteten underlättas genom utbildning, men detta samband har dock inte kunnat styrkas i forskning.³⁴ Vad som emellertid kan påvisas är att den sociala mobiliteten begränsas, i framförallt de övre samhällsklasserna, då den socioekonomiska ordningen är formad som en pyramid, vilket innebär att de höga status- och maktpositionerna i samhället är begränsade.³⁵

Skillnaden mellan klass- och skiktningsteorin

Vad är det då sammanfattningsvis som skiljer teorin om samhällsklasser från den tidigare nämnda skiktningsteorin? Klassteorin menar att makten i samhället fördelas huvudsakligen beroende på egendomsinnehav, medan förespråkarna för skiktningsteorin anser att det anseende, eller den prestige, man lyckats tillskansa sig utifrån rådande samhällsnormer är det som ligger till grund för ett samhälles maktstruktur.³⁶ Då man talar om makt är det viktigt att betona att den aldrig är

²⁹ Brante, T. [1998:170]

³⁰ Brante, T. [1998:299], Kaijser, L. [1999:22]

³¹ Giddens, A. [1998:290-292]

³² Giddens, A. [1998:291-292]

³³ Abercrombie, N. Hill, S. Turner, B.S. [1994:386-387]

³⁴ Österberg, D. [1991:56]

³⁵ Giddens, A. [1998:305]

³⁶ Österberg, D. [1991:137]

absolut utan relationell, såtillvida att man inte kan tala om en persons makt utan att jämföra den med någon annans.³⁷ I takt med att samhället har förändrats har också klassamhället ogiltigförklarats av kritiker till klassteorin, då man inte längre anser att klasstänkandet förklarar samhällskillnaderna utan att dessa i större utsträckning idag avgörs av kulturella fenomen och livsstilar. Trots ovanstående kritik råder det konsensus inom sociologin om att det i alla nutida samhällen, oavsett benämning, finns betydande strukturerade olikheter och hierarkiska relationer.³⁸

Habitus

Pierre Bourdieu förklarar ovan nämnda strukturerade olikheter med att alla individer med samma klasstillhörighet haft liknande erfarenheter under sin uppväxt, vilket i sin tur genererat att dessa individer har likartade smakpreferenser och även en likartad syn på världen och samhället.³⁹ Bourdieu förklarar detta mönster med begreppet habitus vilket enligt honom betecknar summan av de erfarenheter med vilka varje individ orienterar sig i vardagen.⁴⁰ För att utveckla resonemanget kan man säga att de systematiska likheter som finns hos personer med liknande positioner i samhällsstrukturen skapar en gemensam syn på omvärlden, vilket i sin tur genererar det Bourdieu väljer att kalla handlingsdispositioner.⁴¹ Dessa dispositioner, eller handlingsmönster, är då följaktligen i hög grad överensstämmande för personer med liknande habitus vilket resulterar i att dessa tänker, förstår och agerar enligt gemensamma riktlinjer.⁴²

Även om habitus blivit en accepterad delförklaring till de samhälleliga strukturer som existerar bör det tilläggas att Bourdieu också påpekar att två individer inte kan ha exakt samma erfarenheter och deras habitus kan därmed inte heller vara identiska. Han skiljer på klasshabitus och individuellt habitus vilket enligt honom medför att habitus inte är fullt ut avgörande för framtida handlingsmönster.⁴³ För att återknyta till Bourdieus kapitalbegrepp kan man säga att klasshabitus utgår från den kapitalstruktur varje individ förvärvat genom erfarenheter, medan ett individuellt habitus ger varje individ möjlighet att omsätta och förändra sin kapitalstruktur.⁴⁴

Det intressanta med begreppet habitus i detta sammanhang är i vilken mån en människas dispositioner kan vara förknippad med en yrkesroll. Finns det fog för att tala om ett yrkeshabitus? I sin doktorsavhandling *Lanthandlare* menar etnologen Lars Kaijser, utifrån sina studier av just

³⁷ Ahrne, G. Roman, C. Franzén, M. [2003:25]

³⁸ Brante, T. [1998:147]

³⁹ Ahrne, G. Roman, C. Franzén, M. [2003:67]

⁴⁰ Kaijser, L. [1999:20]

⁴¹ Brante, T. [1998:111]

⁴² Kaijser, L. [1999:20]

⁴³ Ahrne, G. Roman, C. & Franzén, M. [2003:67]

⁴⁴ Brante, T. [1998:38]

lanthandlare, att man kan vara disponerad för detaljhandel. De dispositioner som framträder är formade av ett habitus som dels är anpassat till detaljhandelns strukturerade villkor, och dels till det lokala sammanhanget.⁴⁵ De dispositioner för detaljhandel som Kaijser lyfter fram är framförallt präglade av en följsamhet och kompromissvilja från lanthandlaren gentemot de omkringliggande sociala och detaljhandelsinstitutionella strukturerna, vilket var en förutsättning för att verksamheten skulle kunna fortgå.⁴⁶

Identitet

Ett annat perspektiv är att man istället för att tala om yrkeshabitus talar om yrkesidentitet och vad som konstruerar denna vilket ekonomihistorikern Karin Åmossa gjort i sin avhandling över hur yrkesidentiteter konstruerats på varuhuset NK. Åmossas utgångspunkt är att kollektiva identiteter skapas, och vidmakthålls, med hjälp av berättelser som i sin tur skapar och reproducerar diskurser om hur saker och ting bör vara.⁴⁷ Identitet kan betraktas som de drag eller egenskaper som särskiljer en grupp, identiteten åtföljs också av sociala markörer.⁴⁸ Att vara kvinna i flygvärdinneyrket kan exempelvis vara viktigt för yrkets gruppidentitet eftersom män kan ha svårt att sätta sig in i flygvärdinnerrollen och yrkets tillhörande sociala markörer. På samma sätt kan kvinnor ha svårt att sätta sig in i rollen som steward eftersom manlighet är en del av den gruppidentiteten.⁴⁹

Själva förutsättningen för att man ska kunna tala om konstruktion av identiteter är att man betraktar identitet som något föränderligt.⁵⁰ Identitet handlar om såväl identifiering med ett *vi* som en differentiering från ett *dem*.⁵¹ Avgörande för konstruktionen av en kollektiv identitet är de gemensamma berättelserna.⁵² Åmossas avhandling om yrkesidentiteter på varuhuset NK visar att det länge var en strid mellan å ena sidan företaget och å andra sidan Handelsanställdas förbund om vilken yrkesidentitet som var eftersträvansvärd. Vidare menar hon att en förutsättning om man ville göra karriär inom företaget var att man skapade sin yrkesidentitet utifrån den rådande företagsdiskursen snarare än den fackliga varuhusdiskursen.⁵³ I de berättelser hon har analyserat anser hon sig kunna påvisa att försäljare många gånger skapade sin yrkesidentitet utifrån de normer och värderingar som stod i samklang med företagsdiskursen.⁵⁴

⁴⁵ Kaijser, L. [1999:95]

⁴⁶ Kaijser, L. [1999:117-118]

⁴⁷ Åmossa, K. [2004:20]

⁴⁸ Giddens, A. [1998:635]

⁴⁹ Petersson, M. [2003:150]

⁵⁰ Åmossa, K. [2004:20]

⁵¹ Åmossa, K. [2004:181]

⁵² Åmossa, K. [2004:181]

⁵³ Åmossa, K. [2004:181-183]

⁵⁴ Åmossa, K. [2004:184]

Genus

Då man diskuterar identitetskonstruktion går det inte att bortse från genusperspektivet. Inom såväl familj som arbetsliv är arbetsdelningen mellan könen konstruerad så att männen ges mer tillgång till makt, status och resurser än kvinnorna.⁵⁵ Den traditionella könsordningen innebär att kvinnor och män intar olika positioner i samhället och att de kvinnliga positionerna ständigt underordnas mannens.⁵⁶ Men även i de fall män och kvinnor innehar samma positioner inom arbetslivet skiljer sig deras villkor åt. Kvinnor tillskrivs inte samma status och ges inte samma ansvar som en man på likvärdig position.⁵⁷ Det är emellertid viktigt att skilja på kön och genus. Kön avser de biologiska skillnaderna mellan män och kvinnor, medan genus vanligtvis syftar på kulturellt och socialt konstruerade olikheter.⁵⁸ De socialt och kulturellt konstruerade skillnaderna utformas i en könsrollsocialisation som påbörjas i samband med födseln.⁵⁹ Åmossa menar att yrkesidentiteter och genusarbetsdelning hör ihop såtillvida att de föreställningar män och kvinnor har kring vad som är manligt och kvinnligt, påverkar de berättelser som skapar en yrkesidentitet.⁶⁰

Kompetens

En annan viktig komponent vid konstruktionen av identitet är kompetens. Att vara kompetent beskrivs i SAOL som att vara ”skicklig, duglig, behörig”.⁶¹ En annan definition på begreppet är att kompetens är ”den kunskapsbaserade handlingsförmåga med vars hjälp vi förverkligar våra avsikter”.⁶² Etnologen Karin Salomonsson påpekar att synen på vad som är kompetens är bedrägligt eftersom det är påverkat av kulturella och samhälleliga föreställningar om vad som är värdefullt och vilka egenskaper och attribut som genererar framgång.⁶³ Dessa föreställningar om vad som är värdefullt påverkas i sin tur av synen på exempelvis kön, ålder och etniskt ursprung vid en specifik tidpunkt i ett samhälle.⁶⁴

Sambandet mellan kompetens och identitetsskapande kan förklaras med att den som av sig själv, eller av andra, uppfattas som inkompetent inte ges tillträde till den kollektiva identiteten, oavsett om det handlar om en yrkesgruppsidentitet eller en identitet baserad på andra kriterier. Detta eftersom inkompetens definitionsmässigt, som motsats till kompetens, innebär att man

⁵⁵ Ahrne, G. Roman, C. Franzén, M. [2003:67]

⁵⁶ Ahrne, G. Roman, C. Franzén, M. [2003:85]

⁵⁷ Reskin, B. Padavic, I. [1994:82, 91-92]

⁵⁸ Abercrombie, N. Hill, S. Turner, B.S. [1994:180]

⁵⁹ Giddens, A. [1998:147]

⁶⁰ Åmossa, K. [2004:188]

⁶¹ SAOL 11:e upplagan

⁶² Lyttkens, L. [1996:66]

⁶³ Salomonsson, K. [2003:31]

⁶⁴ Salomonsson, K. [2003:31]

kommer att misslyckas med att fullfölja sitt uppdrag.⁶⁵ Ett sätt att förstärka den egna identiteten kan vara att tillskriva den grupp man identifierar sig med en rad attribut som uppfattas positivt av omgivningen, exempelvis kan man tillskriva gruppen en viss kompetens, makt och kontroll.⁶⁶ Det kan därmed tolkas som att man genom att tillskriva sin grupp kompetens undflyr att uppfattas som inkompetent.

Författaren Lorentz Lyttkens menar att samhället är på väg att transformeras från att ha varit en industriell ekonomi till att bli en kompetensekonomi bestående av tre olika delar – symbolekonomi, högkompetensekonomi samt lågkompetensekonomi.⁶⁷ Inom dessa ekonomier återfinns olika kunskapsintensiva företag. Företag verksamma inom symbolekonomin återfinns enligt Lyttkens i ekonomins utvecklingsfront där professionaliseringsgraden är hög liksom investeringarna i utvecklingskapital. I högkompetensföretag kännetecknas medarbetarna av att de har en högre formell utbildning och att kompetensförädling är en del av arbetet.⁶⁸ Detta är nödvändigt eftersom företag i en högkompetensekonomi producerar högteknologiska varor och tjänster med avancerade metoder.⁶⁹ Utmärkande för lågkompetensekonomin är att de producerar enklare varor och tjänster.⁷⁰ De kvalifikationer medarbetarna i ett lågkompetensföretag besitter är vanligtvis enkla att tillgodogöra sig. De arbetsuppgifter som utförs i dessa företag är av repetitiv art och lätta att lära in.⁷¹ Lyttkens menar att konsekvensen av en utveckling mot en kompetensekonomi är att kompetensklyftan kommer att öka eftersom man inom lågkompetensekonomin inte ägnar sig åt kompetensförädling.⁷² För en arbetstagare med en högre formell utbildning är det också viktigt att inte fastna i ett lågkompetensföretag eftersom kompetens enligt Lyttkens är en färskvara och därmed devalveras i värde i takt med tiden.⁷³

⁶⁵ Lyttkens, L. [1996:66]

⁶⁶ Tolbert, P.S. Graham, M.E. Andrews, A.O. [1999:186]

⁶⁷ Lyttkens, L. [1996:93]

⁶⁸ Lyttkens, L. [1996:131]

⁶⁹ Lyttkens, L. [1996:93]

⁷⁰ Lyttkens, L. [1996:93]

⁷¹ Lyttkens, L. [1996:140]

⁷² Lyttkens, L. [1996:140-141]

⁷³ Lyttkens, L. [1996:141]

2. Empiri & Analys

Dåtid – Hur var det?

I detta avsnitt skall vi redogöra för hur detaljhandelsyrket och dess villkor förändrats och utvecklats under större delen av 1900-talet (cirka 1900-1990).

Branschstruktur

Innan vi börjar studera hur detaljhandeln i Sverige har utvecklats och förändrats under de senaste hundra åren bör vi ställa oss frågan, varför finns detaljhandeln egentligen? Beroende på vem man frågar får man troligen paradoxalt nog olika, men ändå samma svar. En tonåring skulle kanske besvara frågan med att det är ett måste för att kunna få tag på rätt kläder, medan en nationalekonom sannolikt skulle betrakta detaljhandeln som ett instrument för att sänka transaktionskostnaden. Även om personerna i ovanstående exempel använder sig av olika terminologier för att förklara detaljhandelns existens kan man ändå mellan raderna utläsa att de är överens om att detaljhandeln underlättar mötet mellan köpare och säljare.⁷⁴

Konklusionen av ovanstående förklaring av detaljhandelns existens är följaktligen att de cirka 200 000 personer⁷⁵ som arbetar inom denna näringsgren har som främsta uppgift att underlätta andra människors liv genom att finnas tillgängliga på de platser det finns köpare med de produkter som efterfrågas. Således kan vi redan här konstatera att det rimligen bör finnas ett starkt samband mellan å ena sidan den samhälleliga och demografiska utvecklingen och å andra sidan handelns strukturella omvandling. Under de senaste femtio åren har befolkningen i Sverige koncentrerats till städerna⁷⁶ samtidigt som invånarnas BNP per capita har tredubblats⁷⁷. I detaljhandelns ständiga jakt på lönsamhet har ovanstående omflyttningar medfört att handeln har flyttat dit kunderna är. Ett större kundunderlag och de ökande inkomsterna har i sin tur resulterat i att de större butiksenheterna med ett bredare sortiment har gynnats. Denna utveckling accelererade på femtio- och sextiotalet då varuhusen med Epa-koncernen och NK i spetsen kraftigt expanderade sin verksamhet och dessa företag blev föregångare för en alltmer professionellt utformad detaljhandel.⁷⁸ Expansionen av handeln innebar också en kraftigt ökad

⁷⁴ Fölster, S. Bergström, F. [2001:14]

⁷⁵ Wengström, E. Bergström, F. [2002:6]

⁷⁶ Fölster, S. Bergström, F. [2001:45]

⁷⁷ Bergström, F. [2003:24]

⁷⁸ Fredriksson, C. [1998:73]

sys­sel­set­ning inom denna bransch.⁷⁹ Under sextio- och sjuttio­talet ökade konsumenternas mo­bi­li­te­t till följd av en alltmer utbredd kollektivtrafik och bilism.⁸⁰ Den ökade rörligheten är också en stark drivkraft bakom framväxten av externhandelsplatser, vilka framgångsrikt har lyckats attrahera såväl butiker som konsumenter.⁸¹

Baksidan av denna utveckling är att mindre butiksetableringar inom såväl dagligvaru- som sällanköpshandeln har fått allt svårare att överleva. De klassiska svenska lanthandlarna har exempelvis mer än halverats sedan början av 1970-talet sett i antal butiker, och spås gå en mörk framtid till mötes.⁸² Utkonkurrerade av större kedjebutiker med ett avsevärt bredare sortiment blir det allt svårare att överleva för den enskilde handlaren. En alltmer rationaliserad detaljhandelsstruktur har tvingat fram effektivare försäljningskanaler. Manifesteringen av detta tänkande är övergången från den traditionella handeln över disk, som inte längre betraktas vara ekonomiskt försvarbar, till förmån för självbetjäningsbutiker. Övergången till självbetjäningsbutiker anses av många vara den enskilt största förändringen för yrkesutövandet inom detaljhandeln.⁸³ Effekten av denna övergång blev att varorna flyttade från lagret ut i butiken vilket påverkade butiksutformningen. Dessutom var det nu kunden och inte butiksbiträdet eller handlaren som plockade varorna.⁸⁴ En utbildare inom ICA med lång erfarenhet från dagligvaruhandeln beskriver utvecklingen som att det idag inte är personalen utan hyllan som ska tala till kunden.⁸⁵ Denna omvandling banade också väg för framväxten av stormarknaderna som med externa lokaliseringar, stora affärsytor och lägre personaltäthet kunde erbjuda ett bredare sortiment till lägre priser än vad dagligvaruhandeln dittills kunnat göra. Mellan år 1980-1997 ökade antalet stormarknader i Sverige från 40 till 78 stycken.⁸⁶

Arbetsvillkor

Att arbeta som ett butiksbiträde i början av 1900-talet var inte alltid så glamoröst. Arbetsdagar på 11 timmar eller mer var snarare regel än undantag och arbetsveckan var sex dagar lång.⁸⁷ Sett ur detta perspektiv har en detaljhandelsarbetares arbetsvillkor förbättrats avsevärt även om arbetet många gånger är både psykiskt och fysiskt påfrestande än idag. Vad som anses vara rimliga arbetsvillkor för en detaljhandelsarbetare har alltsedan början av 1900-talet präglats av en

⁷⁹ *Handels blir kvinnodominerat* Hämtat från <<http://www.100ar.handels.se/home/handels2/handels100.nsf/unidView/82E0347F28D70AE6C1257101004E9A7D?OpenDocument>> Hämtat [20060505]

⁸⁰ Fölster, S. Bergström, F. [2001:45]

⁸¹ Fölster, S. Bergström, F. [2001:75-76]

⁸² Kaijser, L. [1999:56]

⁸³ Kaijser, L. [1999:84]

⁸⁴ Kaijser, L. [1999:85]

⁸⁵ Miniintervju med Ingemar Bobjer [20060427]

⁸⁶ Bergström, F. [2001:18-19]

⁸⁷ *Arbetsgivarna bestämde* Hämtat från <http://www.100ar.handels.se/home/handels2/handels100.nsf/unidView/F1BCDD367279E7C3C125710000365A8F> Hämtat [20060522]

maktkamp mellan å ena sidan arbetsgivarna och å andra sidan fackförbunden med Handelsanställdas förbund i spetsen.

Som tidigare nämnts genomgick detaljhandelsyrket under 1900-talet en metamorfos. Från att ha varit ett område reserverat för män blev yrket med tidens gång ett utpräglat kvinnoyrke.⁸⁸

Det finns ett flertal anledningar som förklarar denna övergång. I ett större perspektiv var byggandet av det så kallade folkhemmet under 1950-talet och framåt en starkt bidragande orsak till att kvinnor kom ut på arbetsmarknaden överhuvudtaget. Den starka tillväxten, och därmed den ökade välfärden, skapade en arbetskraftsbrist i Sverige som resulterade i att kvinnor mer frekvent efterfrågades på arbetsmarknaden. Dessutom skapade expansionen av den offentliga sektorn arbetstillfällen för kvinnor samtidigt, som utbyggnaden av barnomsorgen gav förutsättningar för kvinnornas inträde på arbetsmarknaden.⁸⁹

Ett flertal politiska reformer bidrog även dessa till att kvinnorna rörde sig ut från hemmet och in i arbetslivet. Den mest betydande reformen var införandet av särbeskattning år 1971. Tidigare hade varje hushåll sambeskattats, vilket inneburit att negativa marginaleffekter inte gjorde det lönsamt för kvinnorna att arbeta.⁹⁰

Tidsmässigt stämde ovanstående reform väl överens med en mer branschspecifik förändring som kom att påverka arbetsvillkoren inom detaljhandeln i än högre utsträckning. Efter en successiv uppluckring avskaffades affärstidslagen helt år 1972.⁹¹ Denna avreglering innebar att butikerna själva fick avgöra vilka öppettider de ville ha. För att förhindra alltför utdragna öppettider förhandlade Handelsanställdas förbund fram de höga OB-ersättningar som gäller än idag. Trots de höga OB-ersättningarna utökades detaljhandelns öppettider kraftigt vilket förde med sig att behovet av arbetskraft ökade. Men ett längre öppethållande förde också med sig en oregelbundenhet i kundtillströmningen vilket bidrog till att behovet av personal koncentrerades till vissa tidpunkter.⁹² Konsekvensen av detta var att arbetsgivarna inte i första hand anställde ny heltidspersonal då en personalstyrka med fler deltidsanställda var mer flexibel att anpassas efter behovet. De som kom att täcka detta nya behov blev framför allt kvinnor som såg en möjlighet att komma in på arbetsmarknaden och ändå kombinera detta med ett ansvar för familjelivet, vilket vid denna tidpunkt fortfarande var allmänt vedertaget.⁹³

Redan vid denna tidpunkt började Handelsanställdas förbund att ifrågasätta deltidsarbetarnas roll som en flexibilitetsreserv. Även om deltidsarbete innebar en flexibilitet för

⁸⁸ Åmossa, K. [2004:17]

⁸⁹ Carlén, S. [2005:14]

⁹⁰ Jonsson, I. [2004:10]

⁹¹ Jonsson, I. [2004:11]

⁹² Olsson, H. Bergström, F. [2004:Kap 3]

⁹³ Olsson, H. Bergström, F. [2004:Kap 2]

båda parter så var denna inte alltid lätt att kombinera. Arbetsgivarna ville av naturliga skäl vanligtvis ha tillgång till sina deltidsarbetare då kundtillströmningen var som högst, vilket var på lördagar och kvällstid. Samtidigt var det just dessa tidpunkter många av de deltidsarbetande kvinnorna önskade vara hemma för att kunna sköta hemmets sysslor.⁹⁴ Inom LO-förbunden har det inte alltid rått enighet om hur man bör betrakta de ökade öppetiderna. Samtidigt som många av de olika förbundens medlemmar har ett behov att kunna handla på oregelbundna tider för att kunna fullgöra sina hushållsplikter, drabbar de förlängda öppetiderna de handelsanställda som måste bemanna butikerna.⁹⁵

Med varuhusens framväxt, från 1930-talet och framåt, kom också synen på butiken att förändras. Butiken gick från att vara en transaktionsplats till en konsumtionsplats. Detta förde med sig nya krav på de butiksanställda, butiken skulle som kontrast till fabriken erbjuda en behaglig och inbjudande miljö. Sådant som traditionellt ofta betraktas som kvinnliga egenskaper såsom exempelvis förmågan att behaga sågs som särskilt passande i denna nya miljö.⁹⁶ Ytterligare en anledning till att kvinnor ansågs som lämpliga för arbete inom detaljhandeln var att shopping under denna period var en sysselsättning förbehållen framförallt kvinnor och att dessa därför hade en större förståelse för butiksförsäljningens villkor än män.⁹⁷

Vid denna tidpunkt var kvinnornas löner väsentligt lägre än männens löner vilket även var reglerat genom kollektivavtal. Detta medförde att det var ekonomiskt fördelaktigt för arbetsgivarna att anställa kvinnor.⁹⁸ Männerna inom detaljhandeln återfanns vid denna tidpunkt, liksom många gånger idag, på chefsbefattningar eller på positioner som ansågs vara maskulint laddade.⁹⁹ Exempel på sådana positioner var dekoratör eller som försäljare av herrkonfektion. Även om inte löneskillnaderna försvann i samband med att de kollektivavtalsreglerade kvinnolönerna avskaffades i mitten av 1960-talet så kom gapet mellan kvinnors och mäns löner att börja bli mindre. Det var trots detta inte förrän på 1970-talet som löneklyftan drastiskt kom att minska, framförallt till följd av en stark kvinnorörelse och politiska omvärldsfaktorer. Efter 1970-talets kraftiga utjämning av löneskillnaderna stagnerade utvecklingen och differensen mellan män och kvinnors löner var konstant mellan år 1983 och år 2000.¹⁰⁰

Det var redan under senare hälften av 1900-talet som detaljhandeln började få problem med hög personalomsättning. Ett flertal faktorer bidrog till att arbete inom detaljhandeln för många kom att bli ett genomgångsyрке. Med de ökade öppetiderna kom som ovan nämnts också

⁹⁴ Jonsson, I. [2004:10-11]

⁹⁵ Jonsson, I. [2004:10-11]

⁹⁶ Fredriksson, C. [1998:154-158]

⁹⁷ Åmossa, K. [2004:17]

⁹⁸ Carlén, S. [2005:12]

⁹⁹ Fredriksson, C. [1998:144,160]

¹⁰⁰ Carlén, S. [2005:13-15]

behovet av fler deltidsanställda. Detta kom att resultera i att arbetsgivarna inte i första hand erbjöd heltidstjänster för många av dem som exempelvis arbetat deltid jämte studier och föräldraledighet, vilket fick konsekvensen att många bytte arbete och bransch när de ville ha ett arbete att försörja sig på.¹⁰¹

Hur påverkade dessa förändringar statusen?

Som framgått av de föregående avsnitten så har detaljhandeln genomgått stora förändringar under 1900-talet vilket har påverkat både detaljhandelsstrukturen och arbetsvillkor. Men vad var det då egentligen som fordrades av en detaljhandelsarbetare? Den enda kompetens som krävs för att bli en bra säljare inom detaljhandeln är att man lär känna kunden står det att läsa i boken *Elements of Retail Salesmanship* från år 1924, vilket är en äldre handbok om detaljhandelsförsäljning.¹⁰² Enligt samma författare kännetecknas en duktig försäljare i 1920-talets USA av framförallt tre egenskaper – entusiasm, ärlighet och hänsyn.¹⁰³ Detta är egenskaper som ligger väl i linje med vad som krävdes av en expedient på något av Sveriges alla EPA-varuhus några decennier senare. Utgångspunkten var alltid att man som expedient eller biträde skulle försöka tillmötesgå kunden, vilket man enligt företagsledningen bäst gjorde genom att behaga kunden utan att denne kände något köptvång. Ville man behaga kunden skulle man uppträda vänligt och korrekt samt ha ett välvårdat yttre.¹⁰⁴ Även inom NK-varuhusen poängterades vikten av yrkesskicklighet och skönhet, exempelvis krävdes det av vinnaren av tävlingen Fröken NK att hon skulle vara både ”duktig, sympatisk och vacker”.¹⁰⁵

Att generellt tala om vilka kvalifikationer som krävdes för anställda inom detaljhandeln under senare delen av 1900-talet utifrån exemplen EPA och NK ger emellertid inte någon rättvisande bild då dessa företag båda representerar varuhusvärlden och dess ideal. En annan bild får man om man studerar vilka kvalifikationer som värderades högt för arbetande inom dagligvaruhandeln. Ingemar Bobjer som undervisar på ICA:s interna utbildningar menar att gårdagens dagligvaruanställda förväntades vara säljare i betydligt större utsträckning än vad som krävs idag. För att leva upp till dessa förväntningar var hög produktkunskap en förutsättning vilket i dagens handel inte prioriteras på samma sätt.¹⁰⁶ Detta kan tolkas som att en dagligvaruanställds arbetsuppgifter idag har reducerats från att vara säljare till att enbart ha en logistisk funktion.

¹⁰¹ Intervju med Jannika Fahlander och Linda Palmethofer [20060427]

¹⁰² Ivey, P.W. [1924:64]

¹⁰³ Ivey, P.W. [1924:kap 6]

¹⁰⁴ Fredriksson, C. [1998:154-58]

¹⁰⁵ Åmossa, K. [2004:55]

¹⁰⁶ Miniintervju med Ingemar Bobjer [20060427]

Vad som är att beteckna som acceptabla arbetsvillkor inom detaljhandeln är, som vi tidigare berört, en fråga som engagerat jubilerande Handelsanställdas förbund i 100 år. Ett problem för Handelsanställdas förbund, jämfört med exempelvis industriförbunden, har varit svårigheten att organisera de arbetande inom en bransch som historiskt sett har karaktäriserats av många små arbetsplatser med hög personalomsättning och många deltidsanställningar.¹⁰⁷ Handelsanställdas förbund har alltid haft en stark anknytning till arbetarrörelsen och dess ideal, men samtidigt har handelsyrkets klassidentitet många gånger ansetts vara oklar vilket emellanåt vållat problem. Per-Albin Hansson tog i ett tidigt uttalande exempelvis upp problemen med att affärsbiträdena såg sig själva som förnämare än arbetarna och därigenom trodde sig tillhöra en högre klass än den arbetarklass de faktiskt tillhörde.¹⁰⁸

I en historisk kontext kan detta anses peka på att de anställda inom detaljhandeln själva inte ser sig som tillhörandes ett lågstatusyrke i samhället, utan att det snarare är i betraktarens ögon som detta serviceyrke inte värderas särskilt högt. En anledning till att arbete inom detaljhandeln inte anses stå speciellt högt i kurs är troligtvis också förknippat med yrkets förskjutning mot ett utpräglat kvinnoyrke under 1900-talet.

Brytpunkten i Sverige skedde år 1955 då kvinnorna för första gången uppnådde numerär majoritet inom Handelsanställdas förbund.¹⁰⁹ Som stöd för detta antagande kan man åberopa Bourdieu som menar att en ökning av andelen kvinnor inom ett yrke är ett tecken på att dess relativa värde håller på att minska.¹¹⁰ Att den ökande andelen kvinnor är en starkt bidragande orsak till detaljhandelsarbetets låga status är också ett påstående som stöds av Handelsanställdas förbund. Ulrika Vedin, som arbetar som utredare inom detta förbund, menar att ojämlikheten i samhället är en viktig förklaringsfaktor till den låga statusen. Anledningen är, enligt Vedin, att feminint kodade arbetsuppgifter inte tillmäts samma betydelse som maskulint kodade arbetsuppgifter. Vidare menar hon att detta påstående förhållandevis enkelt kan underbyggas genom att studera den lönestatistik som finns tillgänglig och som enligt henne bekräftar att kvinnodominerade, feminint kodade, yrken är underbetalda i förhållande till motsvarande mansdominerade, maskulint kodade, yrken med liknande utbildnings- och kompetenskrav.¹¹¹

Deltids- och öppetidsproblematiken

En av anledningarna till att arbete inom detaljhandeln har låg status är enligt Stefan Carlén, utredare på Handelsanställdas förbund, den höga förekomsten av deltidstjänster. Det är ett

¹⁰⁷ Jonsson, I. [2004:22]

¹⁰⁸ Åmossa, K. [2004:19]

¹⁰⁹ Österlund, K. [2005:3]

¹¹⁰ Bourdieu, P. [1993:262]

¹¹¹ Intervju med Ulrika Vedin [20060502]

faktum att deltidsarbete rankas lägre statusmässigt än heltidsarbete, vilket också kan bekräftas statistiskt genom att jämföra timlöner mellan hel- och deltidsanställda.¹¹² Traditionellt har tidsbegränsade anställningar och deltidsarbete ansetts vara ett andra klassens arbete eftersom arbetarna inte bedöms vara lika fullt engagerade och seriösa som heltidsanställda.¹¹³ Arbetsvillkoren i branschen är också de en förklaring till den överrepresentation av kvinnor som präglar branschen.¹¹⁴

Inom Handelsanställdas förbund har inställningen till deltidsarbete varit aningen kluven i ett historiskt perspektiv. Initialt ansåg man från förbundets sida att deltidsarbete var en bra möjlighet för framförallt de gifta kvinnorna att komma ut på arbetsmarknaden, men ganska snart skiftade man fokus till de negativa konsekvenser denna arbetsform förde med sig.¹¹⁵ På Handelsanställdas kongress år 1971 lyftes exempelvis farhågorna med att affärsyrket skulle bli ett yrke enbart för deltidsanställda, och att detta därmed skulle påverka yrkets status i negativ riktning då det riskerade att bli ett genomgångsyrke. De heltidsanställda inom handeln var oroliga för att de deltidsanställda inte i lika stor utsträckning skulle vara intresserade att organisera sig fackligt och att detta därför på sikt skulle resultera i försämrade arbetsvillkor.¹¹⁶

Ovanstående diskussion fördes redan på kongressen år 1971, det vill säga året innan affärstidslagstiftningen avskaffades, vilket är intressant eftersom avskaffandet av denna lagstiftning oftast kopplas samman med det ökade behovet av deltidstjänster.¹¹⁷ Den utveckling som följde i spåren av affärstidslagens avreglering påvisade att de förlängda öppettiderna i detaljhandelsbranschen resulterade i en kraftig ökning av deltidstjänster. Framförallt inom dagligvaruhandeln, som var den sektor inom handeln som först utökade sina öppettider, såg man ett tydligt behov av deltidstjänster för att kunna möta kundströmmarna.¹¹⁸

Alltsedan avregleringen år 1972 har trenden mot allt längre öppettider inom detaljhandeln förstärkts. En effekt av detta blev att de anställda inom handeln förväntades arbeta på obekväma och oregelbundna arbetstider. Även om ersättningen för att jobba på obekväma arbetstider är hög inom handeln, jämfört med exempelvis arbete inom vårdsektorn eller restaurangbranschen, blir effekterna trots detta att yrkets attraktivitet i ett livsperspektiv sjunker, eftersom arbetstiderna anses inverka negativt på familjeliv och fritid. För att utveckla resonemanget kan man säga att detaljhandeln inte har problem att rekrytera anställda som ser sitt butiksarbete som en genomgångssysselsättning, men att det blir svårare att bibehålla i synnerhet kvinnor i samband

¹¹² Carlén, S. [2005:18]

¹¹³ Cooper, C.L. Lewis, S. [1999:39]

¹¹⁴ Cooper, C.L. Lewis, S. [1999:39]

¹¹⁵ Jonsson, I. [2004:5-6]

¹¹⁶ Jonsson, I. [2004:21-22]

¹¹⁷ Se exempelvis Olsson, H. Bergström, F. [2004:Kap 2]

¹¹⁸ Olsson, H. Bergström, F. [2004:Kap 1]

med att de får barn då samhället i övrigt, i form av exempelvis barnomsorg, inte är anpassat till butikernas allt längre öppettider. Utan att förekomma hur arbetsvillkoren ser ut idag kan man ändå konstatera att det inte är en helt enkel fråga för Handelsanställdas förbund att driva. Å ena sidan vill man att barnomsorg och övriga samhällsliga instanser ska anpassas efter medlemmarnas behov, å andra sidan riskerar man genom att driva en sådan fråga att skapa legitimitet kring de allt längre öppettiderna som man anser är en starkt bidragande orsak till den låga status detaljhandelsarbete har idag.¹¹⁹

Nya tider - ny kompetens?

Sammanfattningsvis kan man säga att resonemanget kring varför arbete inom detaljhandeln inte tillmäts större värde utgår från ett orsakssamband där de allt längre affärstiderna är den första länken i kedjan. De allt längre öppettiderna anses ha förstärkt trenden mot allt mer deltidsarbeten inom detaljhandeln. Deltid är vidare en arbetsform som framförallt ansetts attrahera kvinnor att söka sig till branschen. I det ojämlika samhälle vi lever i har en kvinnodominans i yrket resulterat i att lönerna i denna bransch hållits tillbaka i förhållande till likvärdiga yrken vilket sammantaget är en starkt bidragande orsak till den låga status detaljhandelsarbete anses ha. Ovanstående resonemang stämmer i stort överens med den bild som målas upp av de branschaktörer vi träffat.

Utöver ovanstående faktorer präglades också branschen av en rationaliseringsvåg vilket förändrade kompetensbehovet. Etnologen Lars Kaijser visar, i sin avhandling om lanthandlare, bland annat på hur självbetjäningens intåg påverkade det dagliga arbetet i en dagligvarubutik. Han beskriver det som att arbetet gick från färskvaruförsäljning till förpackningshantering. Denna omdaning medförde också att relationen mellan handlare och kund kom att förändras.¹²⁰ Det går inte att bortse från den påverkan denna förändring har haft på hur anställda inom detaljhandeln kommit att betraktas av samhället i övrigt.

Från fackligt håll har man under historiens gång varit oroade för att rationaliseringar inom handeln ska leda till en kompetensreducering hos handelspersonal. Jannika Fahlander på Handelsanställdas förbund erkänner att man från fackligt håll ibland varit lite väl skeptisk. Som exempel nämner hon att facket länge var motståndare till EAN-kodernas, streckkodernas, införande då man ansåg att pris- och artikelkunskapen var en viktig beståndsdel i detaljhandelspersonalens yrkesstatus.¹²¹

Även om man kan le åt detta exempel idag belyser det en intressant fråga som fortfarande är högaktuell, nämligen teknologiseringen av detaljhandeln. Man kan hävda att detta leder till en

¹¹⁹ Intervju med Jannika Fahlander och Linda Palmethofer [20060427]

¹²⁰ Kaijser, L.[1999:86]

¹²¹ Intervju med Jannika Fahlander [20060427]

monotonisering av arbetsuppgifter med en kompetensdegradering som följd, men det går även att hävda att det egentligen inte handlar om en degradering utan snarare om en kompetensförändring.

Nutid – Hur är det?

I denna del av uppsatsen kommer vi att redogöra för utveckling av detaljhandelsyrket och dess villkor under den senaste femtonårsperioden (cirka 1990-2006). Vi kommer även att redogöra för hur det ser ut i dagsläget.

Branschstruktur

För den som är intresserad av att studera detaljhandel i Sverige idag är det nästintill omöjligt att finna en utredning eller rapport i ämnet utan att branschens omfattande strukturomvandling omtalas. Att man i dessa utredningar och rapporter beskriver vad som innefattas i denna strukturomvandling är emellertid inte lika vanligt. I detta avsnitt avser vi att försöka skapa en samlad bild av de förändringar som inbegrips i det man vanligtvis refererar till som branschens strukturomvandling. Att det har skett en strukturomvandling inom handeln råder det ingen tvekan om. Under senare hälften av 1900-talet minskade antalet dagligvarubutiker med 80 procent. Sällanköpshandeln påverkades däremot inte i samma utsträckning då antalet butiker i denna kategori enbart minskade med 20 procent.¹²² Denna förändring i butiksstrukturen är nära kopplad till de demografiska förändringar vilka har redogjorts för tidigare i arbetet. Paradoxalt nog har denna förändring i butiksstrukturen ägt rum samtidigt som utbudet för kunderna har ökat. Hur kan då detta hänga ihop?

Koncentrationen av befolkningen till städerna under 1900-talet har skapat underlag för framväxten av större butiksetableringar, inom dagligvaruhandeln i form av stormarknader som City Gross och ICA MAXI, och inom sällanköpshandeln exempelvis i form av så kallade category-killers som El-Giganten och Bauhaus. Att utvecklingen mot större enheter har accelererat de senaste decennierna beskrivs väl i det faktum att genomsnittsytan på nybyggnationer inom dagligvaruhandeln idag är cirka 2000 kvadratmeter jämfört med cirka 600 kvadratmeter under 1980-talet.¹²³

En av de starkaste trenderna under 1990-talet och framåt har varit den alltmer tilltagande globaliseringen vilken också satt djupa avtryck inom detaljhandeln i form av ett ökat internationellt ägande. Antalet anställda inom detaljhandeln i Sverige som arbetade inom ett

¹²² Fölster, S. Bergström, F. [2001:18-19]

¹²³ Fölster, S. Bergström, F. [2001:18-19]

utlandsägt bolag har stigit från 2 procent år 1990 till 9 procent år 2001.¹²⁴ Troligtvis har denna siffra stigit markant sedan dess med tanke på expansionen av exempelvis Lidl, Bauhaus och norska Varnergruppen, med bland annat butikskoncepten Dressman, Cubus, Carlings och Bik Bok. Den rådande trenden i branschen är att detaljhandelskedjorna expanderar, både i form av större inhemska företag men framförallt beror det på stora internationella aktörer som etablerar sig på den svenska marknaden. I takt med att dessa kedjor expanderar skapar de sig stordriftsfördelar, vilket minskar företagets transaktionskostnader och ökar deras konkurrenskraft. Detta leder i sin tur till att de tillskansar sig en form av marknadsmakt vilket ytterligare förstärker deras position på marknaden.¹²⁵ Utvecklingen kan således beskrivas utifrån en snöbollsmetafor, där de stora hela tiden blir större på bekostnad av de mindre aktörerna. Denna trend exemplifieras bäst av företaget Wal-Mart's expansion i USA.

Expansionen av inhemska och utländska kedjor under 1990-talet har också möjliggjorts tack vare avregleringar i plan- och bygglagen (PBL) vilket framförallt gynnat framväxten av externa handelsplatser.¹²⁶ Det är i stor utsträckning i anslutning till dessa handelsplatser som många av de ovan nämnda category-killers har valt att etablera sig.

En starkt bidragande orsak till utvecklingen mot allt större och globaliserade detaljhandelsföretag är de stora framstegen som skett inom det informationsteknologiska området. Denna utveckling har skapat förutsättningar för detaljhandelskedjorna att effektivisera sin verksamhet då teknologin möjliggjort styrning av enheterna på central nivå.

Ovanstående faktorer kan också sägas förklara den svaga sysselsättningsutveckling som skett inom handeln de senaste decennierna. Mellan åren 1993 och 2000 sjönk sysselsättningsgraden inom detaljhandeln med ca 2 procent, vilket kan jämföras med partihandeln där sysselsättningen ökade med 10 procent under samma period.¹²⁷ En tänkbar anledning till denna minskning är att de nya stora enheterna inom detaljhandelsbranschen har en lägre personaltäthet till följd av en ökad prisfokusering inom branschen.

Fredrik Bergström som är VD på HUI menar att den ökade prisfokuseringen inom detaljhandeln har bidragit till att många av lågprisaktörerna ser personal som en kostnad och därmed som problemskapare. Han utvidgar sitt resonemang genom att tala om två olika personalfilosofier inom detaljhandeln. Dels en filosofi där man betraktar personalen ur ett funktionsperspektiv och dels en filosofi han benämner relationsperspektiv. Personalen i det förstnämnda perspektivet har en tydligt definierad funktion som ska utföras till minsta möjliga

¹²⁴ Wengström, E. Bergström, F. [2002:10]

¹²⁵ Fölster, S. Bergström, F. [2001:110-111]

¹²⁶ Fölster, S. Bergström, F. [2001:46]

¹²⁷ Wengström, E. Bergström, F. [2002:7]

kostnad och med minimal upplärning, vilket medför att de är lätta att ersätta. Kassapersonal inom lågprishandeln är ett bra exempel på anställda enligt denna filosofi. Relationsperspektivet utgår istället från att företag ser sina anställda som värdeskapare och resurser. Genom att betrakta sin personal som en tillgång blir den också svårare att ersätta, menar Bergström.¹²⁸ Dessa olika synsätt på personal kan tolkas som om att företag med en funktionsfilosofi betraktar sin personal som kostnadsdrivare, medan företag med en relationsfilosofi istället ser personalen som intäktsskapare.

Bergström menar att det förekommer två olika utvecklingstendenser inom detaljhandeln idag, lågpriskoncept och högservicekoncept. Lågpriskoncepten kännetecknas ofta av ett relativt begränsat sortiment med låg personaltäthet och långa öppettider. Företag med detta koncept återfinns med fördel inom dagligvaruhandeln, men trenden sprider sig även till andra sektorer inom detaljhandeln. Företag med ett högservicekoncept karakteriseras vanligen av ett smalt men djupt sortiment, servicen som ges är ofta personlig och anses hålla hög kvalitet och personalen besitter ofta stora produktkunskaper. Exempel på företag med högservicekoncept är specialbutiker såsom osthandlare, blomsterhandlare och klassisk herrekipering. Anledningen till att konsumtionen blir alltmer skiktad är att inkomstspridningen i samhället ökar.¹²⁹

Sammanfattningsvis kan man säga att högservicekoncepten snarare konkurrerar med kunskap än med öppettider och pris. Självklart är ovanstående exempel ytterligheter och en mängd företag har positionerat sig mittemellan dessa, men utvecklingen går mot en ökad polarisering.¹³⁰

Arbetsvillkor

Att vi valt att studera branschens utveckling ur ett övergripande perspektiv från och med början av 1990-talet är ingen tillfällighet. I spåren av den ekonomiska kris som drabbade Sverige i början av 1990-talet skapades förutsättningar för en omvandling av många branscher, och inte minst detaljhandeln. I en rapport från HUI menar man att det framförallt är tre trender i samhället som kommit att påverka arbetsmarknaden inom detaljhandeln. Dessa är enligt HUI, näringslivets internationalisering, handelns strukturomvandling samt arbetsmarknadens ökade behov av flexibilitet.¹³¹

De två förstnämnda faktorerna behandlades i tidigare avsnitt och nedan skall vi redogöra för hur flexibilitetsbehovet har påverkat arbetsförhållandena inom detaljhandelssektorn. Det

¹²⁸ Intervju med Fredrik Bergström [20060427]

¹²⁹ Fölster, S. Bergström, F. [2001:43]

¹³⁰ Intervju med Fredrik Bergström [20060427]

¹³¹ Wengström, E. Bergström, F. [2002:26-27]

finns två huvudsakliga anställningsformer på arbetsmarknaden – fasta och tidsbegränsade anställningar. Fasta anställningar kan delas in i heltid och deltid, medan de tidsbegränsade anställningarna finns i en rad olika former och varianter, där behovsanställning och vikariat är vanligast förekommande. Under 1990-talet skedde en dramatisk ökning av de tidsbegränsade anställningarna, år 1990 var andelen 13,7 procent inom detaljhandeln medan den år 2000 hade ökat till 22,7 procent. Denna siffra kan jämföras med andelen för samtliga branscher som år 2000 var 15,7 procent. De unga i åldersgruppen 16-24 år står för hela 56,5 procent av samtliga tidsbegränsade anställningar inom detaljhandeln.¹³² Det är framförallt anställningsformen behovsanställning som stigit kraftigt. Denna avtalsform kritiserar av Ulrika Vedin vid Handelsanställdas förbund då hon menar att det är en anställningsform som egentligen inte existerar då den inte finns reglerad i kollektivavtal.¹³³

Riktigt lika kritiska är inte Erik Wengström och Fredrik Bergström då de i en HUI-rapport om handelns arbetsmarknad diskuterar behovsanställningens framträdande roll i dagens detaljhandel. De menar att denna anställningsform är naturlig eftersom det ”...säkerligen är svårt att bedöma den långsiktiga efterfrågan på personal samt att försäljningen inom handeln varierar kraftigt mellan veckodagar och årstider.”¹³⁴

Man kan konstatera att här går fackets och arbetsgivarnas åsikter isär. Där arbetsgivarna menar att de enbart behöver personal de tider det uppstår behov utöver det normala, menar facket att arbetsgivarna borde ta ett större ansvar för sina anställda genom att erbjuda dem riktiga kontrakt och framförhållning med arbetstider. Arbetsgivarna kritiserar också av Handelsanställdas förbund för att de medvetet har en kontrakterad underbemanning och ofta använder behovsanställda som en flexibilitetsreserv.¹³⁵ Vidare menar man från Handelsanställdas förbunds sida att arbetsgivarna med denna anställningsform nekar de anställda både jobb och fritid. Man anser att de anställda nekas jobb eftersom de inte erbjuds en anställning de kan leva på, och att fritid nekas därför att man som behovsanställd hela tiden måste vara tillgänglig för arbete. Även om det senare inte är ett tvång från arbetsgivarens sida är det en konsekvens av att lönen i annat fall inte räcker till.¹³⁶

Detta problem leder oss in på den allt mer infekterade frågan om heltid kontra deltid. I denna fråga driver Handelsanställdas förbund en hård linje då man menar att det är en rättighet att kunna leva på sitt arbete. Idag är drygt hälften av alla anställda inom detaljhandeln

¹³² Wengström, E. Bergström, F. [2002:16]

¹³³ Intervju med Ulrika Vedin [20060502]

¹³⁴ Wengström, E. Bergström, F. [2002:16]

¹³⁵ Intervju med Jannika Fahlander och Linda Palmethofer [20060427]

¹³⁶ Intervju med Jannika Fahlander och Linda Palmethofer [20060427]

deltidsarbetande¹³⁷ och bland de heltidsanställningar som finns är det en klar överrepresentation av män. Mellan åren 1993-2000 ökade andelen män inom detaljhandeln från 33 procent till 36 procent.¹³⁸ Detta är inte unikt för Sverige utan samma mönster återfinns i stora delar av Europa.¹³⁹ En av de bidragande orsakerna till den höga andelen deltidsanställningar är det ökade fokus på lågpris som man kunnat urskönja inom detaljhandeln på senare år. Jakten på sänkta kostnader och ökade intäkter har resulterat i allt längre öppettider med lägre personaltäthet och många deltidsanställningar som följd.

I en forskningsrapport från HUI kommer man fram till att deltidstjänsterna inom detaljhandeln är nödvändiga med branschens rådande struktur. Utan denna anställningsform skulle det bli svårt för butikerna att möta de efterfrågefluktuationer som finns, vilket skulle resultera i större utslagning av butiker och färre antal tjänster totalt inom detaljhandeln.¹⁴⁰ Från Handelsanställdas förbunds sida anser man att den ökade förekomsten av deltidstjänster beror på en ovilja från arbetsgivarnas sida att skapa heltidstjänster. Detta påstående motiverar man med det faktum att förekomsten av heltidstjänster är avsevärt större inom maskulint kodade delbranscher inom detaljhandeln, som exempelvis Radio- och TV-handeln, än inom beklädnadshandeln.¹⁴¹ Anledningen till detta är att män inte i samma utsträckning som kvinnor accepterar deltidstjänster, vilket i sin tur tvingat arbetsgivarna att skapa heltidstjänster för att locka till sig män.¹⁴²

Inom detaljhandeln arbetar män och kvinnor lika mycket i 18-års åldern, därefter ökar arbetstidsklyftan gradvis, till förmån för männen, fram till 35-årsåldern för att därefter cementeras.¹⁴³ Det är således tydligt att könstillhörigheten klart påverkar den faktiska arbetstiden för yrken inom detaljhandeln.

Karriär i detaljhandeln?

Trots att arbetsvillkoren inom detaljhandeln inte alltid framställs som fördelaktiga för arbetstagaren råder det ett stort intresse för att söka sig till denna bransch. På företaget Universums företagsbarometer, som visar inom vilka företag svenska högskolestudenter vill arbeta, återfinns IKEA och H&M i topp, men även dagligvarujätten ICA rankas högt av studenterna.¹⁴⁴ Denna undersökning klarlägger emellertid inte om studenternas intresse är riktat

¹³⁷ Olsson, H. Bergström, F. [2004:Kap 3]

¹³⁸ Wengström, E. Bergström, F. [2002:11]

¹³⁹ Wrigley, N. Lowe, M. [2002:99-101]

¹⁴⁰ Olsson, H. Bergström, F. [2002:4]

¹⁴¹ Carlén, S. [2005:20]

¹⁴² Intervju med Jannika Fahlander och Linda Palmethofer [20060427]

¹⁴³ Carlén, S. [2005:18]

¹⁴⁴ *FöretagsBarometern 2005* Hämtat från <<http://universum.se/Pressrelease2005FB.pdf>> Hämtat [20060522]

mot befattningar i butik eller i den centrala organisationen. Ett intressant konstaterande är att just denna grupp, unga personer med hög utbildning, pekats ut som mer benägna att lämna detaljhandelsbranschen än genomsnittet.¹⁴⁵ I tillägg kan nämnas att framförallt män, trots deras relativt bättre villkor enligt ovan, är mer benägna att söka sig bort från detaljhandeln för en alternativ karriär.¹⁴⁶

Den upplevda bristen på karriärmöjligheter är ett stort problem för detaljhandeln anser Fredrik Voltaire på Svensk Handel. Han menar att denna brist är kopplad till branschens attraktivitet, vilken är en viktig faktor för att kunna locka till sig och rekrytera kompetent personal. Samtidigt poängterar han att det inte enbart handlar om att rekrytera ny personal, utan i minst lika hög grad om att förmå de som redan arbetar inom detaljhandeln att vilja stanna kvar.¹⁴⁷ För att visa på att det finns möjlighet att göra karriär inom detaljhandeln och hur dessa karriärvägar kan se ut anordnade, som tidigare nämnts, rekryteringsföretaget Retail Knowledge, i samarbete med Svensk Handel, i slutet av april Retail Career Day i Stockholm. Där samlades ett fyrtiotal företag för att presentera sig själva och de arbetsvillkor man erbjuder ur ett arbetsgivarperspektiv i ett försök att attrahera nya medarbetare.

Vilka egenskaper är det då som krävs för att bli anställd på butiksnivå hos något av de utställande företagen? Efter att ha genomfört miniintervjuer med ett tiotal företag på mässan kan vi konstatera att någon högre utbildning inte efterfrågas. Det man istället värdesätter är personliga egenskaper och en allmän servicekompetens, vad det senare innebär var det dock ingen av de intervjuade som riktigt kunde definiera. Det är emellertid tydligt att dessa två parametrar kombinerat med hög stresstålighet och en vilja att utvecklas väger betydligt tyngre än ett starkt CV.

Detta resonemang utvecklas av Magnus Feldt, utbildnings- och personalchef på El-Giganten, som i en intervju i samband med att företaget annonserade efter medarbetare med ”rätt personlighet” ansåg att personligheten är av större värde än ett starkt CV. Detta eftersom ”...det går fortare att fylla på folks kunskapsluckor än att ändra deras värderingar.”¹⁴⁸ Detta synsätt ligger väl i linje med den allmänna branschuppfattning som verkar råda vid nyrekryteringar. Majoriteten av de företag som vi talade med under Retail Career Day menade att för en person med en i grunden ”rätt personlighet” är internutbildningar många gånger ett bättre

¹⁴⁵ Wengström, E. Bergström, F. [2002:21]

¹⁴⁶ Thomsson, K. Bergström, F. [2002:24-25]

¹⁴⁷ Intervju med Fredrik Voltaire [20060428]

¹⁴⁸ Bark, S. [20051024]

utbildningsverktyg än teoretiska förkunskaper, då man kan överföra företagets kultur och värderingar samtidigt som personalen kan utbildas i produktkunskap.¹⁴⁹

Utan att föregå kommande avsnitt i denna uppsats kan man konstatera att ovanstående uppfattning om vad som är kompetens inom detaljhandeln är något snävare än den syn som Fredrik Voltaire på Svensk Handel ger uttryck för då han även betonar vikten av teoretisk kunskap.

Hur påverkar dessa förändringar statusen på detaljhandelsyrket?

De strukturförändringar som detaljhandeln undergått har, som tidigare påpekats, påverkat uppfattningen av yrkets status. Detta bekräftas även i en rad utredningar, bland annat så beskrivs det i en undersökningsrapport från Handels Utvecklingsråd (HUR) att mycket av arbetets status hänger samman med hur serviceyrken betraktas i allmänhet. Synen på serviceyrken i Sverige är långt från positiv, snarare uppfattas dessa ofta som lågstatusjobb med dåliga arbetsvillkor. I rapporten framgår det att bilden av yrken inom detaljhandelsbranschen av många uppfattas som arbeten innehållande obekväma arbetstider, låga löner och med näst intill obefintliga utbildningskrav, och att detta har påverkat statusen i negativ riktning.¹⁵⁰

Samtidigt som bilden av yrket är negativ kan man konstatera att det som lockar arbetstagare till detaljhandeln är möjligheterna att arbeta med människor, ha nära kundkontakt och att hjälpa människor, det vill säga att ge service. Med andra ord går det att konstatera att det som attraherar människor att söka sig till branschen är detsamma som ger arbetet en låg status.¹⁵¹

Fredrik Bergström tycker det är märkligt att handeln, även om den innefattar mer än bara detaljhandeln, har låg status eftersom den idag utgör en betydande del av samhällsekonomin, och att denna del är mycket större än vad många tror. Han menar att man bör inse handelns betydelse eftersom minst hälften av en varas värde utgörs av mer än bara produktion.¹⁵² Med Bergströms resonemang i åtanke kan man tycka att detaljhandelsyrket bör värdesättas högre av samhället då det i allra högsta grad är värdeskapande. Detta synsätt är av synnerligen rationell karaktär och delas troligtvis inte av samhället i stort då samhällets syn på exempelvis detaljhandelsyrket inte alltid baseras på rationella grunder.

En förklaring till att detaljhandeln och detaljhandelsyrket i sig inte befinner sig högre upp i det samhällliga stratifieringssystemet kan i första hand förklaras utifrån Marx teori om olika samhällsklasser. Då arbetskraft inom detaljhandelsyrket traditionellt till största delen utgjorts av

¹⁴⁹ Miniintervjuer genomförda med deltagande företag på Retail Career Day [20060427]

¹⁵⁰ Erfelt, F. Göransson, S. [2003:98]

¹⁵¹ Erfelt, F. Göransson, S. [2003:99]

¹⁵² Intervju med Fredrik Bergström [20060427]

arbetarklass har branschen som sådan inte heller lyckats ta sig in i näringslivets finrum. En anledning till att man inte lyckats med detta kan hänga samman med att karriärvägarna inom branschen nästan undantagslöst utgår från att man måste börja sitt arbete på butiksgolvet. Följaktligen kan man misstänka att de flesta personer som gör karriär inom detaljhandeln inte har rätt kapitalstruktur för att bli accepterade på högre nivåer i det samhällsliga stratifieringssystemet. Med kapitalstruktur avses, enligt Bourdieus terminologi, sammansättningen av kulturellt-, ekonomiskt- och socialt kapital.¹⁵³ Som en konsekvens av detta resonemang värderas det ofta högre att vara VD för ett mindre börsbolag än att vara chef för exempelvis en ICA MAXI butik som omsätter mångdubbelt mycket mer.

Statushierarkin i branschen

Samtliga av våra intervjupersoner anser att det även inom detaljhandeln finns en form av statushierarki mellan de olika delbranscherna. De är också rörande överens om att dagligvaruhandeln befinner sig längst ner i denna hierarki, framförallt lågprisaktörerna. Det bekräftas också av en brittisk studie över hur högskolestuderande värderar arbete inom olika detaljhandelsbranscher.¹⁵⁴ Exakt vad som avgör var varje bransch hamnar i hierarkin finns det ingen patenterad förklaring på. Det råder dock konsensus om att det i stor utsträckning är varorna, eller varumärkenas status, som ”smittar av sig” på hur en aktör värderas. Det värderas exempelvis ofta högre att arbeta som försäljare i en butik på exklusiva Biblioteksgatan i Stockholm än i den lokala Konsumbutiken. Detta trots att man många gånger tjänar mer i Konsumbutiken än i en privatägd klädbutik eftersom Konsumbutiken garanterat har tecknat kollektivavtal, menar Jannika Fahlander och Linda Palmetzhofer.¹⁵⁵

Då man talar med branschaktörerna om att arbete inom detaljhandeln idag har jämförelsevis låg status påpekar man från både fackligt- och arbetsgivarhåll att man nuförtiden försöker undvika att tala om branschen som en lågstatusbransch. Detta eftersom man är rädd för att skapa en negativ bild av branschen med rekryteringsvårigheter som följd. Samtidigt som man försöker undvika att tala allt för mycket om det, bekräftar man att arbete inom detaljhandeln har låg status. Man är dock inte helt ense om skälen till detta, och därmed inte heller ense om vilka åtgärder som bör vidtas för att höja den.¹⁵⁶

Från Handelsanställdas förbund anser man att den höga förekomsten av deltidstjänster är en starkt bidragande orsak till detaljhandelns låga status. Från förbundets sida anser man att det är felaktigt att tala om deltidsarbete, då det många gånger i själva verket vore betydligt mer

¹⁵³ Callevaert, S. [1999:381-382] Se också teoretiska utgångspunkter för en utförligare diskussion kring detta.

¹⁵⁴ Broadbridge, A. [2001:17-18]

¹⁵⁵ Intervju med Jannika Fahlander och Linda Palmetzhofer [20060427]

¹⁵⁶ Intervju med Jannika Fahlander och Linda Palmetzhofer [20060427] samt Fredrik Voltaire [20060428]

rättvisande att tala om deltidarbetslöshet.¹⁵⁷ Detta resonemang får också stöd i forskning på området där det ses ur ett genusperspektiv. Kvinnors deltid kallas deltidssysselsättning, medan mäns deltidstjänster ofta refereras till som deltidarbetslöshet enligt forskaren Anita Nyberg.¹⁵⁸ Anledningen till att deltidstjänster bidrar till ett yrkes låga status är enligt Fahlander och Palmetzhofer inte att tjänsten i sig har låg status utan för att det är svårt att försörja sig med de medel en sådan tjänst genererar. Det är en grundbult för ett yrkes status att man ska kunna försörja sig på sitt arbete, och innan detta är möjligt för dem som så önskar kommer troligtvis inte heller statusen att höjas i någon större utsträckning, menar de.¹⁵⁹

Från fackförbundet HTF:s sida, som organiserar tjänstemännen inom handeln, anser man enligt Bo Drewsäter att frågan om öppettider är av stor betydelse för detaljhandelns attraktivitet. En effekt av de långa öppettiderna är att många anställda inom branschen måste arbeta under den del av dygnet då arbetstagare från andra branscher generellt sett är lediga, vilket enligt Drewsäter kan förstärka yrkets lågstatusposition. Han menar vidare att detaljhandelsyrket riskerar att blir ett andrahandsval, för exempelvis högskoleekonomerna, just på grund av de omfattande öppettiderna.¹⁶⁰

Detta bekräftas även av Jannika Fahlander och Linda Palmetzhofer på Handelsanställdas förbund.¹⁶¹ De anser också att Svensk Handel idag har blivit en politisk intresseorganisation snarare än en organisation som driver sina medlemmars åsikter. Som exempel anger de öppettidsfrågan där de menar att en majoritet av medlemmarna i Svensk Handel inte vill se en utveckling mot längre öppettider, men att organisationen trots detta inte försöker hindra denna utveckling.¹⁶² Fredrik Bergström tror däremot att trenden mot längre öppettider kommer att fortskrida då framförallt de dominerande detaljhandelskedjorna stödjer denna utveckling, men påpekar också att många mindre privatägda butiker är starkt emot denna utveckling.¹⁶³

Fredrik Voltaire på Svensk Handel menar att det är möjligt att längre öppettider endast sprider ut kundströmningarna men påpekar att det samtidigt är viktigt att ställa sig frågan vem handeln egentligen är till för, de anställda eller kunderna. Han menar att handelns roll många gånger är till för att gynna och skapa mervärde för kunden.¹⁶⁴

¹⁵⁷ Intervju med Jannika Fahlander och Linda Palmetzhofer [20060427] samt Ulrika Vedin [20060502]

¹⁵⁸ Nyberg, A. [2003:41]

¹⁵⁹ Intervju med Jannika Fahlander och Linda Palmetzhofer [20060427]

¹⁶⁰ Intervju med Bo Drewsäter [20060502]

¹⁶¹ Intervju med Jannika Fahlander och Linda Palmetzhofer [20060427]

¹⁶² Intervju med Jannika Fahlander och Linda Palmetzhofer [20060427]

¹⁶³ Intervju med Fredrik Bergström [20060427]

¹⁶⁴ Intervju med Fredrik Voltaire [20060428]

Arbets tid vs. Kompetens

Precis som vi tidigare har berört så är det en vedertagen uppfattning att det råder ett orsakssamband mellan de allt längre öppettiderna och ökningen av deltidstjänsterna och behovsanställningarna. Från Svensk Handels sida ser man inte att frågan om deltidstjänsterna är något problem då man menar att merparten av de deltidsanställda inte önskar heltidstjänster. Fredrik Voltaire menar att fokus istället bör ligga på att öka kompetensen inom branschen. Detta har aktualiserats till följd av den ökade konkurrensen inom detaljhandeln vilket är ett resultat av allt större detaljhandelsföretag samt den internationalisering som ägt rum på senare år. Denna utveckling menar Voltaire har skapat ett ökat kompetensbehov. För att detta ska kunna möjliggöras måste detaljhandelsföretagen bli mer attraktiva arbetsgivare för att kunna locka till sig den kompetens som krävs för att hävda sig på den alltmer konkurrensutsatta marknaden.¹⁶⁵

Fredrik Bergström anser att en höjning av detaljhandelsbranschens status främst skulle gagna arbetsgivarna i form av att mer kvalificerad personal skulle söka sig till branschen. Även om det skulle bli mer attraktivt att arbeta inom detaljhandeln tror Bergström inte att detta skulle påverka arbetsvillkoren i nämnvärd utsträckning.¹⁶⁶ Handelsanställdas förbund ser också vinster med en kompetenshöjning då en akademisering av branschen skulle kunna driva upp lönerna och förbättra arbetsvillkoren, inte enbart för akademikerna utan för samtliga handelsanställda.¹⁶⁷ Bo Drewsäter på HTF är aningen tveksam inför det skriande behov av kompetens Svensk Handel efterfrågar. Drewsäter är osäker på vilken kompetens som branschen egentligen efterfrågar då han menar att den ökade centraliseringen snarare minskar kompetensbehovet på butiksnivå. De tjänstemän och butikschefer han företräder upplever sig i allt större utsträckning överkvalificerade för sitt arbete. Centraliseringstrenden har i många företag simplificerat butikschefens arbetsuppgifter och kraftigt beskurit dennes handlingsfrihet och handlingsmöjlighet. Fortsätter handeln att rekrytera allt högre kompetens utan att ta tillvara på den riskerar man motsatt effekt, nämligen att butikschefsyrkets status sjunker.¹⁶⁸

Ovanstående resonemang ligger väl i linje med synsättet att kompetens är en färskvara som riskerar att gå förlorad om den ej förvaltas på rätt sätt. Genom att inte utveckla den befintliga och färska kompetensen kommer istället klyftan till de yrken där kompetensen tillvaratas att öka. Denna utveckling är karaktäristisk för det som Lorentz Lyttkens benämner lågkompetensekonomi.¹⁶⁹ För att inte hamna i denna situation menar Drewsäter att detaljhandeln måste stanna upp och fundera över vilken kompetens man verkligen behöver. Vidare menar

¹⁶⁵ Intervju med Fredrik Voltaire [20060428]

¹⁶⁶ Intervju med Fredrik Bergström [20060427]

¹⁶⁷ Intervju med Jannika Fahlander och Linda Palmethofer [20060427]

¹⁶⁸ Intervju med Bo Drewsäter [20060502]

¹⁶⁹ Se teoretiska utgångspunkter för en närmare diskussion kring detta begrepp.

Drewsäter att företagen måste komma bort från det kortsiktiga resultattänkande som präglar branschen idag och istället börja se medarbetarna som resurser. Då tror han också att både status och resultatnivåer kommer att förbättras på sikt.¹⁷⁰

Sammanfattningsvis kan man säga att alla parter är eniga om att det finns stora fördelar med en ökad status för arbete inom detaljhandeln. Även om det råder konsensus om att status för detaljhandelsyrket måste höjas ser de berörda parterna olika vinster med en statushöjning. Man har också olika idéer hur detta mål ska nås, vilket kommer att diskuteras i nästa avsnitt.

Framtid – Hur blir det?

Syftet med detta avsnitt är att försöka beskriva de utvecklingstendenser som finns inom branschen och vilka konsekvenser dessa kan tänkas få för såväl arbetsvillkor som den framtida statusen för arbete inom detaljhandeln.

Branschstruktur

Att tala om hur någonting kommer att bli i framtiden innebär egentligen enbart att man ägnar sig åt mer eller mindre kvalificerade gissningar. HUI spår att den trend mot ökad inkomstspridning som funnits i Sverige de senaste decennierna kommer att hålla i sig. Konsekvensen av en ökad inkomstspridning kommer med största sannolikhet att resultera i att konsumtionen kommer att bli mer skiktad.¹⁷¹ Å ena sidan kommer lågprishandeln att fortsätta sin framväxt, samtidigt som vi å andra sidan kommer att få se den mer lyxbetonade exklusiva detaljhandeln utvecklas. Fredrik Voltaire tror dock inte att den prispress som skett, inom framförallt dagligvaruhandeln, de senaste åren kan fortsätta i all oändlighet då det finns ett tak för hur stora kostnadsbesparingar en organisation kan genomföra. När detta tak är nått måste företagen differentiera sig och skapa mervärde med andra konkurrensmedel än pris. Voltaire tror att fokus i framtiden kommer att vara mer inriktat mot faktisk försäljning.¹⁷²

Detta resonemang kan dock ställas mot den utveckling vi sett i flygbranschen de senaste åren, och för all del fortfarande ser idag, där polariseringen blir allt tydligare med extrema lågprisresor å ena sidan och lyxresor å andra sidan. Flygresan har gått från att ha varit en del av semestern till att vara en transport till semestern där alla onödiga kostnader kan rationaliseras bort. Det kanske snarare har blivit så att lågprishandelns utbredning är fundamentet för lyxsegmentets expansion, eller som Boris Lennerhov, VD för lågprisjätten Ge-Kås i Ullared,

¹⁷⁰ Intervju med Bo Drewsäter [20060502]

¹⁷¹ Fölster, S. Bergström, F. [2001:40-42]

¹⁷² Intervju med Fredrik Voltaire [20060428]

uttrycker det då han menar att man idag betraktas som smart då man handlar lågpris eftersom det ger pengar över till annan konsumtion.¹⁷³

En annan utvecklingstendens inom detaljhandeln som spås utvecklas ytterligare är en ökad integration mellan detaljhandeln och upplevelseindustrin. Lena Mossberg, docent vid Handelshögskolan i Göteborg, tror att vi i framtidens detaljhandel kommer att se mycket mer av konceptualisering. Med detta menar hon att företag i större utsträckning kommer att försöka kommersialisera strategiska unika egenskaper.¹⁷⁴ Detta kan komma att ta sig uttryck i exempelvis tematiserade butiker, flaggskeppsbutiker och konceptualiserade köpcentrum. Även HUI tror att en utveckling i denna riktning är sannolik, man tror också att externhandeln kommer att fortsätta växa. Dock inte nödvändigtvis på cityhandelns bekostnad, vilken istället spås få en renässans.¹⁷⁵

När det gäller de framtida öppettiderna tror Fredrik Bergström att trenden kommer att gå mot längre öppettider. Denna utveckling kommer att drivas av de stora kedjorna som i allt större utsträckning också kommer att diktera detaljhandelsmarknadens villkor, vilket troligtvis kan bli på bekostnad av privatägda mindre butiker.¹⁷⁶ Både HTF och Handelsanställdas förbund vill se att öppettiderna inom detaljhandeln begränsas. Är detta inte möjligt via ett frivilligt initiativ från branschens aktörer ser Handelsanställdas förbund gärna att affärstiderna regleras i lag igen.¹⁷⁷ Fredrik Bergström anser dock att en reglering av öppettiderna är helt fel väg att gå då han anser att affärstiderna bör regleras av efterfrågan snarare än av lagstiftning.¹⁷⁸

Bland de personer vi träffat under arbetet med denna uppsats är man ense om att teknologiseringen och internationaliseringen är de två utvecklingstendenser som kommer att ha störst påverkan på detaljhandelsbranschen de kommande åren. Teknologiseringen kommer framförallt att påverka kompetensbehovet inom branschen spår Fredrik Voltaire, som tror att handeln kommer att behöva rekrytera nya personalkategorier för att möta detta behov.¹⁷⁹

På en alltmer global marknad kommer den logistiska infrastrukturen inom varje detaljhandelsföretag att spela en viktig roll i huruvida ett företag kommer att kunna konkurrera framgångsrikt eller ej. En allmän uppfattning hos de branschföreträdare som vi träffat är också att logistisk kompetens kommer att bli en nyckelresurs om man vill bli framgångsrik på den alltmer internationaliserade detaljhandelsmarknaden. En slutsats man kan dra av denna utveckling är att de små företagen kommer att ha svårigheter med att följa utvecklingen samtidigt som de stora aktörerna fortsätter att bli större.

¹⁷³ Intervju med Boris Lennerhov [20041011]

¹⁷⁴ Mossberg, L. [2003:36]

¹⁷⁵ Fölster, S. Bergström, F. [2001:140-143]

¹⁷⁶ Intervju med Fredrik Bergström [20060427]

¹⁷⁷ Intervju med Jannika Fahlander och Linda Palmethofer [20060427] samt Bo Drewsäter [20060502]

¹⁷⁸ Intervju med Fredrik Bergström [20060427]

¹⁷⁹ Intervju med Fredrik Voltaire [20060428]

Arbetsvillkor

Som ovan konstaterades spås teknologiseringen av detaljhandeln skapa nya förutsättningar för det dagliga arbetet. I takt med att exempelvis lagerstyrningssystemen blir mer och mer avancerade så kommer mycket av det yrkeskunnande och många av de arbetsuppgifter som idag sköts manuellt att automatiseras. Vad detta kommer att innebära för arbetsvillkoren för butiksarbetaren är svårt att sia om. Men de personer vi intervjuat har alla sina förväntningar och farhågor på vad teknologiseringen kommer att betyda för arbetsvillkoren. På Handelsanställdas förbund har man en kluven inställning i frågan. Samtidigt som man vill ha bort de arbeten som är slitsamma och monotona inser man att en utbredd teknologisering riskerar att leda till omfattande uppsägningar bland sina medlemmar. Även om förhoppningen fortfarande är att de som riskerar att friställas istället skall omfördelas till nya arbetsuppgifter.¹⁸⁰ Fredrik Bergström är övertygad om att den tekniska utvecklingen kommer att resultera i att överflödiga personal rationaliseras bort, däremot tror han att nya arbetstillfällen kommer att skapas högre upp i organisationen, exempelvis för ingenjörer som ska utveckla och övervaka de tekniska systemen.¹⁸¹

Bo Drewsäter på HTF ser en fara i att teknologiseringen och centraliseringen av detaljhandeln drivs för långt då butikschefsrollen kan komma att förvandlas till en typ av vaktmästarroll där de enda ansvarsuppgifterna är att öppna, larma och låsa butiken. Om butikschefen ens kommer att behöva göra detta i framtiden är något som Jannika Fahlander och Linda Palmetzhofer på Handelsanställdas förbund oroar sig över då de anser att utvecklingen mot ett 24-timmars samhälle har gått alldeles för långt. De menar att OB-tilläggs funktion som en öppettidsbroms har tappat sin funktion och att det idag snarare är en självklarhet för detaljhandelsföretagen att kalkylera med OB-ersättningen. En viktig del för att höja statusen inom detaljhandelsyrket är, enligt dem, att man återinför en affärstidslag eftersom dagens öppethållanden har snedvridit konsumtionsmönstren, vilket medfört att anställda inom detaljhandeln får svårigheter med att upprätthålla ett rikt fritids- och familjeliv.¹⁸² Bo Drewsäter är av samma uppfattning och menar att de omfattande öppettiderna är den största anledningen till att akademiker väljer bort detaljhandeln till förmån för branscher med traditionella kontorstider.¹⁸³ En uppfattning som även stärks om man tittar på varför brittiska högskolestudenter väljer bort en karriär inom detaljhandeln.¹⁸⁴

¹⁸⁰ Intervju med Jannika Fahlander och Linda Palmetzhofer [20060427]

¹⁸¹ Intervju med Fredrik Bergström [20060427]

¹⁸² Intervju med Jannika Fahlander och Linda Palmetzhofer [20060427]

¹⁸³ Intervju med Bo Drewsäter [20060502]

¹⁸⁴ Broadbridge, A. [2001:15-16]

För Fredrik Bergström har dock denna fråga tillskrivits för stor betydelse som statusdeterminant då han menar att arbetets karaktär är av minst lika stor vikt. Enligt honom är de arbetsuppgifter som utförs längst ner i detaljhandelshierarkin av sådan enkel och okvalificerad art att de rimligtvis inte kan uppfattas som speciellt högstatusgivande.¹⁸⁵

Sambandet mellan detaljhandelsyrkets låga status och att det de facto är att betrakta som ett riskyrke enligt Arbetsmiljöverket är en aspekt som sällan diskuteras. I genomsnitt anmäls två butiksrån varje dag, och utöver detta finns ett stort mörkertal.¹⁸⁶ Jannika Fahlander menar att kombinationen sena öppettider, dåliga säkerhetsrutiner och unga oerfarna ensamarbetare är ett stort arbetsmiljöproblemen idag som riskerar att bli ännu större om inte samhället och arbetsgivarna vidtar åtgärder. Fahlander poängterar dock att de större företagen och kedjorna oftast har väl utarbetade rutiner för att förebygga hot och våld.¹⁸⁷

Akademisk kompetens

En av de stora framtidsfrågorna inom detaljhandeln är i vilken utsträckning man kommer att behöva den akademiska kompetens som man på Svensk Handel anser branschen efterfrågar. De senaste fem åren har ett flertal detaljhandelsspecifika utbildningar startats upp på olika högskolor i Sverige. Svensk Handel har varit, och är fortfarande, pådrivare och initiativtagare till exempelvis magisterutbildningen inom Retail Management vid Lunds Universitet, som undertecknade studerar vid. Anledningen till att organisationen intagit denna roll är enligt Fredrik Voltaire för att säkerställa detaljhandelns framtida kompetensbehov som han menar kommer att kräva akademisk utbildning.¹⁸⁸

Detaljhandelsbranschens inställning till akademiker är dock aningen kluven. I en kandidatuppsats från Nordiska Detaljhandelslinjen i Norrtälje framkommer det att samtidigt som företagen är positiva till att ta till vara på den kunskap som detaljhandelsakademiker kan bidra med, är de osäkra på om de faktiskt kommer att anställa denna kategori högskoleutbildade. Vidare anser företagen att det finns ett glapp mellan den teoretiska och praktiska kunskapen.¹⁸⁹ Detta skulle kunna tolkas som om att företagen efterfrågar mer praktiskt inriktade utbildningar.

Fredrik Voltaire menar att akademiker med detaljhandelskompetens kommer att bli en värdefull resurs på arbetsmarknaden och tror inte att praktiska utbildningar är en lösning på problemet. Han medger samtidigt att det idag finns en klyfta mellan företagsledningarnas ofta positiva inställning och den aningen mer skeptiska inställning som råder hos dem som faktiskt

¹⁸⁵ Intervju med Fredrik Bergström [20060427]

¹⁸⁶ Højje, K. [20060506]

¹⁸⁷ Intervju med Jannika Fahlander och Linda Palmethofer [20060427]

¹⁸⁸ Intervju med Fredrik Voltaire [20060428]

¹⁸⁹ Jonsson, L. Wallin, M. [2005:46]

genomför rekryteringar. Voltaire tycker vidare att det är viktigt för branschen att överbrygga denna klyfta för att kunna tillvarata kompetensen.¹⁹⁰

Inom detaljhandelsbranschen råder det också delade meningar om de utbildade detaljhandelsakademikerna bör arbeta inom driften eller med backofficefunktioner.¹⁹¹ Att vara akademiskt meriterad är emellertid underordnat personlighet och arbetslivserfarenhet vid rekrytering till butikschefsposter enligt en undersökning som genomförts i nitton av de största detaljhandelsföretagen.¹⁹² Detta resultat stämmer väl överens med den bild vi fick i våra miniintervjuer av de utställande företagen på Retail Career Day.

Sammanfattningsvis kan man konstatera att det råder en gemensam syn mellan parterna inom detaljhandeln kring att arbetsvillkoren och det framtida kompetensbehovet kommer att se annorlunda ut jämfört med dagens. När det gäller hur denna utveckling kommer att, och bör, se ut går meningarna emellertid isär mellan de olika aktörerna.

Hur kommer dessa förändringar att påverka detaljhandelsyrkets status?

Det är ingen hemlighet att detaljhandelsbranschen idag anser sig ha problem med att arbete inom denna sektor inte är ett attraktivt yrkesval, vilket tidigare framgick i denna uppsats. Snarare verkar arbete inom branschen betraktas som ett genomgångsyрке av både branschen, och arbetstagare. Den höga personalomsättningen på butiksnivå är i sig ingenting unikt för Sverige. I Norge har detaljhandelsbranschen liknande problem med en alltför hög omsättning av personal, vilket årligen beräknas kosta branschen fem miljarder norska kronor i form av nyrekrytering, utbildning och administrativa kostnader.¹⁹³ Man kan således förstå att det finns starka incitament för branschen att höja yrkets status och därigenom minska personalomsättningen.

Från arbetsgivarhåll talar man idag om att en av de viktigaste åtgärderna för att lyckas med detta är att visa på de stora karriärmöjligheter som finns inom handeln. Fredrik Voltaire menar att det är livsviktigt att det finns möjlighet att gå den långa vägen, det vill säga från butiksgolvet till styrelserummet. Han ser det som en av detaljhandelns tuffaste utmaningar att tydligare kunna visa potentiella och blivande arbetstagare vilka karriärvägar som finns. Detta också för att kunna förändra uppfattningen om detaljhandeln som ett genomgångsyрке.¹⁹⁴

Fredrik Bergström ställer sig frågande till om det ur ett samhällsekonomiskt perspektiv är eftersträvsvärt att få folk att stanna så länge som möjligt i branschen. Han menar istället att en av de stora utmaningarna för branschen är att lyckas behålla de duktiga medarbetarna. För att

¹⁹⁰ Intervju med Fredrik Voltaire [20060428]

¹⁹¹ Jonsson, L. Wallin, M. [2005:46]

¹⁹² Danielsson, M. Otterskog, S. [2005:48-50]

¹⁹³ Rönningen, S.S. Stray Schmidt, I. [20051027]

¹⁹⁴ Intervju med Fredrik Voltaire [20060428]

lyckas med detta anser även Bergström att det är viktigt att karriärvägarna inom handeln tydliggörs, men han tror också att en ökad lönespridning skulle vara en effektiv statusdrivare för detaljhandelsbranschen. Bergströms förslag är att sänka lägstralönerna och därigenom skapa en tydligare lönehierarki på butiksnivå. Denna åtgärd skulle underlätta för detaljhandelsföretagen att anställa personal vilket skulle skapa fler arbetstillfällen inom sektorn.¹⁹⁵

Ulrika Vedin bemöter Bergströms förslag med ett ideologiskt resonemang om att det alltid finns en konflikt mellan arbete och kapital där kapitalet alltid vill pressa villkoren för att höja profiten. Vedin och hennes kollegor på Handelsanställdas förbund menar att det är en rättighet att kunna leva på sin lön, och att lönenivån för de lägst betalda inom handeln redan idag är mycket låg. Handelsanställdas förbunds recept för att höja statusen för arbete inom detaljhandeln är att skapa fler heltidstjänster.

För att möjliggöra detta har Handels tillsammans med flera andra LO-förbund under en längre tid drivit frågan om att rätten till heltid ska lagstadgas då man anser att ofrivillig deltid är ett stort problem idag. Även om Bo Drewsäter på HTF också tycker att det är en rättighet att kunna leva på sitt jobb är inte frågan om rätt till heltid prioriterad inom HTF, vilket kanske kan förklaras med att tjänstemän och butikschefen inom detaljhandeln, nästan undantagslöst, redan idag har heltidstjänster.¹⁹⁶ Fredrik Voltaire tror i och för sig att fler heltider inom detaljhandeln kan bidra till att höja statusen, men anser att en lagstiftning är helt fel väg att gå då det bara kommer kringgå i form av bemanningsföretag eller liknande lösningar från detaljhandelns sida.

Däremot tror han att det i framtiden kommer att vara en framgångsfaktor för detaljhandelsföretag att ha en bra personalpolitik. Han ser inte heller att ofrivillig deltid är ett stort problem inom detaljhandeln då de flesta deltidstjänster är av frivillig karaktär.¹⁹⁷ Från Handelsanställdas förbund bemöter man detta argument med att om ofrivillig deltid är så pass begränsat som arbetsgivarna hävdar borde en lag om rätt till heltid inte heller upplevas som ett problem för arbetsgivarsidan.¹⁹⁸

HUI anser att deltidstjänsterna är viktiga av två olika anledningar. Dels för att generera arbetstillfällen och uppfylla sysselsättningsmål, och dels som en väg tillbaka in i arbetslivet för personer som varit sjukskrivna.¹⁹⁹ Fredrik Bergström tror att konsekvensen av en lag om rätt till heltid skulle bli att arbetsgivarna i ännu större utsträckning än i dag skulle försöka substituera bort personal i butikerna till förmån för tekniska lösningar. En lagstiftning skulle leda till att personalen betecknades som en riskfaktor, i form av ökade kostnader, som man i möjligaste mån

¹⁹⁵ Intervju med Fredrik Bergström [20060427]

¹⁹⁶ Intervju med Bo Drewsäter [20060502]

¹⁹⁷ Intervju med Fredrik Voltaire [20060428]

¹⁹⁸ Intervju med Jannika Fahlander och Linda Palmethofer [20060427]

¹⁹⁹ Olsson, H. Bergström, F. [2004:7]

skulle vilja undvika.²⁰⁰ Man kan konstatera att ingen av de tillfrågade parterna egentligen ifrågasätter sambandet mellan den höga frekvensen deltidstjänster i branschen och den status arbete inom branschen har.

Uppfattningen om hur det ska skapas fler heltidstjänster, om man nu är av den meningen att fler heltidstjänster behövs, skiljer sig väsentligt åt mellan de olika aktörerna. Jannika Fahlander tror att det i framtiden också gäller att söka och prova på nya lösningar för att skapa heltidstjänster inom detaljhandelsbranschen, då hon i grund och botten har förståelse för att deltidсанställningar i viss mån behövs inom branschen. Hon berättar om ett möte hon haft med Fabian Bengtsson, VD på hemelektronikföretaget SIBA, där han presenterat en idé om att ta kontakt med en grannbutik och tillsammans med denna butik dela på en heltidstjänst, vilket skulle vara möjligt på grund av fluktuationerna i butikernas efterfrågan. Med en sådan okonventionell lösning skulle både arbetsgivare och arbetstagare bli vinnare menar Fahlander.²⁰¹

Chefskompetens

För att detaljhandels status ska kunna öka i framtiden krävs också en generell höjning av chefskompetensen, då denna idag inte är tillräckligt hög enligt Handelsanställds förbund.²⁰² I en studie av Handels utvecklingsråd (HUR) där man intervjuat personer på nyckelposition inom detaljhandelsbranschen framkommer det också att behovet av ledarkompetens är den enskilt mest efterfrågade kompetensen inom branschen.²⁰³ Erfarenheter från Norge har visat att detaljhandelsföretag som satsar på ledarskap också har en betydligt lägre personalomsättning.²⁰⁴

Bo Drewsäter på HTF som företräder en mängd butikschefar i detaljhandeln menar att många av dessa idag inte ges förutsättningar att utöva sitt chefskap då de i alltför stor utsträckning förväntas delta i det dagliga arbetet. Han menar vidare att många detaljhandelsföretag idag saknar långsiktighet när de rekryterar en butikschef. När företagen rekryterar en butikschef bör man enligt Drewsäter veta vad man vill med den person man anställer och i samråd med denne upprätta en karriärplan.²⁰⁵ I detta sammanhang påpekar Fredrik Voltaire vikten av att man vid butiksrekrytering inte bara bör se till vad butiken behöver utan att man ser till hela företagets behov.²⁰⁶

De flesta av de respondenter vi talat med under skrivandet av denna uppsats har, vilket även framgick ovan, betonat vikten av att erbjuda tydliga karriärvägar inom branschen.

²⁰⁰ Intervju med Fredrik Bergström [20060427]

²⁰¹ Intervju med Jannika Fahlander och Linda Palmethofer [20060427]

²⁰² Intervju med Jannika Fahlander och Linda Palmethofer [20060427]

²⁰³ Erfelt, F. Göransson, S. [2003:9]

²⁰⁴ Rönningen, S.S. Stray Schmidt, I. [20051027]

²⁰⁵ Intervju med Bo Drewsäter [20060502]

²⁰⁶ Intervju med Fredrik Voltaire [20060428]

Följdfrågan på detta resonemang är givetvis om det är självklart att en bra säljare per automatik blir en duktig ledare? Frågan är berättigad eftersom den uppfattning vi tillskansat oss genom sekundärkällor och empiriska studier visar att avancemangsgrunderna inom flertalet detaljhandelsföretag många gånger är baserade på detta resonemang. Både Bo Drewsäter och representanterna från Handelsanställdas förbund besvarar ovan ställda fråga med ett nej.²⁰⁷

Att uppfattningen om att man måste ha börjat på butiksgolvet för att bli en bra chef har blivit normgivande i rekryteringsurval, detta kan tänkas ha flera olika förklaringar. En är självklart att man genom erfarenhet från butiksarbete helt enkelt tillgodogör sig kompetens som är viktig i en senare ledarroll inom detaljhandeln. En annan anledning är att det inom branschen existerar, det respondenterna i ovan nämnda HUR undersökning kallar, ett akademikerförakt eftersom utbildningsnivån på cheferna inom detaljhandeln är låg och att de själva gått den långa vägen.²⁰⁸ Utan att använda formuleringen akademikerförakt resonerar Bo Drewsäter i liknande termer då han menar att många av de chefer som idag rekryterar inte själva har någon utbildning och därför kanske drar sig för att anställa en person med akademisk utbildning, då denne skulle hamna ”i omkörningsfil” som han uttrycker sig.²⁰⁹

I takt med att branschen professionaliseras i och med internationaliseringen och trenden mot allt större företag spås också behovet av studenter från detaljhandelsspecifika högskoleutbildningar öka, menar Fredrik Voltaire.²¹⁰ Handelsanställdas förbund hoppas att denna akademisering av handeln kommer att påverka den kollektiva statusen för branschen och att det i slutändan kommer att leda till en förbättring av arbetsvillkoren²¹¹

Fredrik Bergström är inte lika övertygad om att akademikerna kommer att anställas inom detaljhandelsföretag då dessa ofta har platta organisationer med små och slimmade huvudkontor. Han menar istället att många av jobben som kräver akademisk kompetens återfinns utanför handeln, som exempel på detta nämner han marknadsförare, revisorer och konsulter. Detaljhandeln är redan idag en stor beställare av konsulttjänster och trenden spås även fortsättningsvis gå mot ökad outsourcing tror Bergström, eftersom det ofta är flexibilitet som prioriteras i framtidens organisationer.²¹²

Sammanfattningsvis kan man konstatera att samtliga branschaktörer har sina recept på vilka åtgärder som bör vidtas för att statusen för arbete inom detaljhandeln ska höjas. Det är dock svårt att hitta en gemensam linje hos de personer vi intervjuat. Istället präglas de olika

²⁰⁷ Intervju med Jannika Fahlander och Linda Palmethofer [20060427] samt med Bo Drewsäter [20060502]

²⁰⁸ Erfelt, F. Göransson, S. [2003:9]

²⁰⁹ Intervju med Bo Drewsäter [20060502]

²¹⁰ Intervju med Fredrik Voltaire [20060428]

²¹¹ Intervju med Jannika Fahlander och Linda Palmethofer [20060427]

²¹² Intervju med Fredrik Bergström [20060427]

åtgärdsförslagen av respektive aktörs särintresse. De förslag på åtgärder som kommer från arbetsgivarsidan kan tolkas som om man framförallt vill skapa en tydligare statushierarki inom detaljhandeln, utan att nödvändigtvis höja lägstanivån speciellt mycket. De åtgärder som föreslås från fackligt håll kan däremot snarare tolkas som om man vill komprimera statushierarkierna inom detaljhandeln genom att öka statusen för framförallt de butiksanställda. Vem som går segrande ur denna dragkamp får framtiden utvisa.

3. Avslutning

Diskussion & slutsats

”Det handlar om kapitalmängd och kapitalstruktur.” Svaret är fiktivt, precis som den underliggande men outtalade frågeställningen i detta arbete om vad det egentligen är som gör att vissa människor tillskrivs högre värde än andra och därmed erkänns ha hög status. Det är dock troligt att vi hade fått svaret ovan om vi de facto ställt frågan till den framlidne Pierre Bourdieu.

Hans syn att kapitalmängd och kapitalstruktur är nära förknippat med vad som anses vara värdefullt i ett samhälle stämmer väl överens med synen på status som ett relativt begrepp. I dagens svenska samhälle värderas inte servicearbete särskilt högt,²¹³ vilket med Bourdieus förklaringsmetodik resulterat i att kapitalmängden är starkt begränsad för de som arbetar inom serviceyrken. I denna uppsats har vi försökt finna svar på vilka faktorer som fungerat som kapitalbegränsare för yrken inom detaljhandeln. Vi anser oss ha identifierat framförallt fem olika förhållanden som i hög grad har bidragit till att arbete på butiksnivå i detaljhandeln inte hamnar så högt i den samhällseliga yrkeshierarkin. De faktorer vi framförallt anser vara kapitalbegränsande är:

- Bransch med hög andel deltidsarbetande
- Obekväm arbetstid
- Kvinnodominerat
- Arbetets karaktär, okvalificerade arbetsuppgifter
- Låg lönenivå

En intressant tendens inom detaljhandeln är att andelen män ökat från 33 procent till 36 procent mellan åren 1993-2000.²¹⁴ Detta är ett trendbrott jämfört med hur utvecklingen har sett ut under 1900-talet. Då Bourdieu menar att en ökande andel kvinnor i en sektor är ett tecken på att ett yrkes värde är på neråtgående,²¹⁵ kan en motsatt utveckling tolkas som ett tecken på att ett yrkes status är på uppåtgående. Möjligen kan man diskutera relevansen för Bourdieus tankar. Dels eftersom de formulerades på 1970-talet och i det samhällsklimat som då rådde, dels med tanke på att hans teorier utgår från franska förhållanden. Även om vi lever i ett annat samhälle och en annan tid tror vi inte att teorins relevans helt gått förlorad. Att andelen män inom detaljhandeln

²¹³ Erfelt, F. Göransson, S. [2003:99]

²¹⁴ Wengström, E. Bergström, F. [2002:11]

²¹⁵ Bourdieu, P. [1993:261-262]

ökar menar vi också skulle kunna få implikationer på arbetsvillkoren inom branschen. Från Handelsanställdas förbund hävdar man att de män som börjar arbeta inom detaljhandeln idag gör det med bättre villkor än de verksamma kvinnorna.²¹⁶

Sannolikt finns det då, som vi ser det, två tänkbara utvecklingstendenser om man ponerar att andelen män inom detaljhandeln fortsätter att öka. Den första tänkbara utvecklingen är att en ökande andel män inom detaljhandeln kommer att bidra till att arbetsvillkoren förbättras för samtliga anställda oavsett könstillhörighet. Den andra utvecklingen är att männen kommer att söka sig till de tjänster inom detaljhandeln som erbjuder bäst villkor i form av ansvar, arbetstider, lön och anställningsform. Orsakerna till detta tror vi skulle kunna vara dels traditionsbundna då de samhälleliga strukturerna är mer anpassade för manlig karriär, exempelvis genom föräldraförsäkring, och dels eftersom män generellt i större utsträckning ”tar för sig”, vilket också är kopplat till en ojämlikhet i könsstrukturerna i samhället. Om utvecklingen går i denna riktning ser vi en risk i att kvinnorna kommer att bli en marginaliserad grupp på detaljhandels arbetsmarknad.

Vi tror emellertid inte att det är så enkelt att man genom att isolera ovanstående faktorer automatiskt skulle öka attraktiviteten för detaljhandelsarbete. Komplexiteten är betydligt större än så. I grund och botten tror vi att samhällets syn på serviceyrken måste förändras för att en statusförändring ska komma till stånd. Så länge servicearbete inte värderas högre än vad det gör idag kommer inte heller kapitalmängden att förändras. Det bör dock påpekas att även om den samhälleliga synen på yrken inom detaljhandeln idag är att dessa har låg status behöver det inte nödvändigtvis innebära att de detaljhandelsanställda själva uppfattar att de har ett lågstatusyrke. Inom vissa företag, exempelvis IKEA, har man en stark värderingsbaserad kollektiv identitet vilket kan antas påverka de anställdas yrkesstolthet.

En tänkbar förklaring till synen på tjänste- och serviceyrken är möjligen att Sveriges samhällsekonomiska bas under lång tid varit beroende av industriföretag. Även om transformationen från ett industrisamhälle till ett mer utpräglat tjänstesamhälle pågår har detta inte återspeglats i de samhälleliga attityderna till exempelvis serviceyrket. Utan att fördjupa sig i begreppet attityder kan man konstatera att de är baserade på normer och värderingar som ofta är djupt rotade hos individen eller i en grupp, vilket gör att de är svåra och tar lång tid att förändra.

Vi tror emellertid inte att synen på arbete inom detaljhandeln kommer att förändras av sig själv. För att öka statusen för yrken på butiksnivå inom detaljhandeln krävs det att arbetsmarknadens alla parter är beredda att förändra de villkor som bidrar till att begränsa attraktiviteten för arbete inom denna sektor. Från arbetsgivarhåll menar vi att synen på de

²¹⁶ Intervju med Ulrika Vedin [20060502]

anställda som en resurs och tillgång måste vara allenarådande, vilket i sin tur automatiskt bör medföra en förbättring av de kapitalbegränsande faktorerna eftersom man som arbetsgivare inte vill mista sina tillgångar.

Från fackligt håll bör man enligt vår mening i större utsträckning än idag inse att detaljhandels roll som servicegivare är att möta marknadens och kundernas efterfrågemönster. Vi tror inte att regler och förbud är lösningen, istället bör arbetsgivare och fack inom detaljhandeln inse att man lever i ett symbiotiskt förhållande vilket kräver ett givande och tagande från båda parter för att nå framgång.

Medlen skiljer sig - men målet är det samma

En anledning till att parterna inte redan idag har lyckats mötas på halva vägen för att öka statusen kan möjligen vara att de olika aktörerna ser olika syften med en förbättrad status för handelsyrken. Från Handelsanställdas förbund ser man en statushöjning som en bra möjlighet att förbättra löne- och arbetsvillkoren. Svensk Handel hoppas däremot att en statushöjning kan bidra till att mer kvalificerad arbetskraft söker sig till detaljhandelssektorn, med ökad kompetensnivå som följd. Överlag kan vi konstatera att Svensk Handel som paraplyorganisation för cirka 13 500 detaljhandelsföretag i sin retorik talar mycket om branschens ökade kompetensbehov. På frågan om vilken kompetens handeln egentligen efterfrågar anser dock samtliga respondenter, förutom just Fredrik Voltaire på Svensk Handel, att det inte finns någon tydlig strategi bakom det uttalade kompetensbehovet.

Fredrik Bergström menar att handeln idag inte riktigt själva vet vad de ska använda kompetensen till.²¹⁷ Detta kan tolkas som om Svensk Handel, som en av de starkaste intressenterna bakom exempelvis detaljhandelsspecifika högskoleutbildningar, inte fullt ut har kartlagt vilket faktiskt kompetensbehov de medlemsföretag de företräder har. En annan tänkbar förklaring till det glapp som verkar råda mellan å ena sidan Svensk Handel och å andra sidan rekryterarna på deras medlemsföretag, kan vara att Svensk Handel inte tillräckligt tydligt har lyckats kommunicera ut vikten av att höja kompetensnivån till sina medlemmar. Möjligen behöver Svensk Handel som intresseorganisation också bli bättre beställare av kompetens, såtillvida att det man efterfrågar från exempelvis utbildningssystemet också är det som faktiskt efterfrågas av detaljhandeln. Detaljhandelsföretagen måste i sin tur bli tydligare i vilken kompetensnivå man eftersträvar.

Är det då en självklarhet att alla aktörer inom detaljhandeln ser en höjd status som önskvärd? Vi är inte helt övertygande om det, utan tror att för de företag som betraktar sina

²¹⁷ Intervju med Fredrik Bergström [20060427]

medarbetare som kostnadsskapare snarare än intäktsskapare är en höjd status kanske inte lika eftersträvansvärd då detta skulle kunna öka kraven på förbättrade arbetsvillkor från personalen.

Även om branschens aktörer i det drömscenario som målades upp ovan sätter sig vid förhandlingsbordet och tillsammans resonerar sig fram till arbetsvillkor som gagnar båda parter är detta mindre troligt. I takt med den ökade internationaliseringen där trenden är att de framgångsrika detaljhandelsföretagen blir allt färre, men större, tror vi att positionerna vid förhandlingsbordet kommer att bli mer ojämlika än idag. Handelsanställdas förbund har redan idag svårt att rekrytera medlemmar i de grupper som har sämst arbetsvillkor²¹⁸ och med större och starkare arbetsgivare riskerar dessa personalkategorier att öka vilket kan leda till att facket försvagas ytterligare på sikt.

Ett ofta förekommande exempel på hur en stor aktör kan diktera villkoren efter vad som bäst passar organisationen är Wal-Mart's ställning i USA.²¹⁹ Även om utvecklingen i Sverige troligtvis aldrig går så långt, eftersom vi här har en annan fackföreningskultur och ett mer utbrett anställningsskydd, kan en utveckling i ovanstående riktning medföra att makten mellan arbetsmarknadens parter inom detaljhandeln kommer att bli ojämnt fördelad.

Utbildning & Kompetens

Som vi nämnt tidigare i uppsatsen finns det idag en rad olika utbildningar runt om i Sverige som specialiserat sig på att utbilda framtida ledare inom detaljhandeln. Bortsett från diskussionen om huruvida dessa studenter kommer att tas emot på detaljhandelsmarknaden eller inte kan vi konstatera att högskoleutbildade personer som söker sig till branschen inte per automatik erkänns ha hög status. Fredrik Voltaire tror, och hoppas, att en akademisk examen kan innebära att man kommer att klättra snabbare på karriärstegen.

Med Lintons terminologi kan man säga att andelen tillskriven status inom detaljhandeln är starkt begränsad. Istället präglas detaljhandelsbranschen av att status i stor utsträckning måste förvärfvas. I detaljhandeln har man traditionellt förvärvat status genom att börja på butiksgolvet och arbeta sig uppåt i organisationen. Att det av detaljhandelsbranschen anses avgörande att ha börjat på golvet tror vi beror på att företagen på detta sätt vill inlemma bransch- och företagsspecifika normer och värderingar i personalen. Alternativt skulle det kunna ses som en typ av test på om den anställde besitter den form av yrkeshabitus som är en förutsättning för om man ska kunna bli framgångsrik inom detaljhandeln.

Även om begreppet detaljhandelshabitus inte är ett vanligt förekommande kriterium i platsannonser för jobb inom denna sektor, anser vi att Bourdieus begrepp habitus väl ringar in

²¹⁸ I detta fall avses främst behovsanställningar, tidsbegränsade anställningar samt låga deltidstjänster.

²¹⁹ Se exempelvis Wrigley, N. Lowe, M. [2002:21]

det som anses värdefullt hos en arbetssökande inom detaljhandeln. I sin avhandling *Lantbandlare* talar Lars Kaijser, vilket också tidigare nämnts, om att man kan vara disponerad för detaljhandelsyrket. Vi anser att Kaijser väl fångar den rådande synen kring vad som prioriteras vid rekrytering till butiksjobb inom detaljhandeln idag. Att vara disponerad för detaljhandel bör enligt vår tolkning också innebära att man har ett habitus som är väl anpassat för detaljhandelsyrket.

När El-Giganten annonserar efter medarbetare med ”bra personlighet” menar vi att man följaktligen kan tala om att de efterfrågar individer med ett detaljhandelshabitus. Den kompetens som, i det här fallet El-Giganten, efterfrågar är alltså nära kopplad till de systematiska likheter som finns i de sökandes bakgrund, vilka gör vissa mer lämpliga än andra för ett jobb inom detaljhandeln. En ”bra personlighet” handlar i detta fall möjligen också om att man som anställd ska vara beredd att inordna sig i företagets specifika norm- och värderingssystem och inte ifrågasätta detta. Vill man dra resonemanget till sin spets kan man dessutom säga att om El-Giganten likställer ”bra personlighet” med att man inte i nämnvärd utsträckning ifrågasätter dessa norm- och värderingssystem, så annonserar man efter medarbetare med en specifik grupptillhörighet och/eller kapitalsammansättning.

Rekrytering & Social Mobilitet

För att bibehålla sin konkurrenskraft på en alltmer internationaliserad och konkurrensutsatt marknad menar vi att detaljhandelsföretagen, i större utsträckning än idag, bör frångå den rekryteringsfilosofi man har. Idag anser vi att man fäster alltför stor vikt vid att även personer på poster ovanför butiks nivå ska ha utvecklat ett gemensamt detaljhandelshabitus längre ned i organisationen. Idag menar man från branschhåll att erfarenhet från butiksgolvet är en nödvändighet för att kunna avancera inom organisationen. Även om detta synsätt är så pass vanligt inom detaljhandeln att det sällan ifrågasätts, framstår det som aningen absurt om man överför det till en annan del av servicesektorn. Det är exempelvis svårt att föreställa sig att en utbildad sjuksköterska tvingas arbeta i tre år som undersköterska för att kunna få jobb som sjuksköterska.

Även om detta exempel självklart är aningen tillspetsat menar vi att det är viktigt för detaljhandelsföretagen att förvalta de olika intressen som finns. Å ena sidan måste företagen, vilket man själva poängterar, kunna erbjuda karriärvägar för personal utan utbildning, å andra sidan gäller det att våga anställa akademiker på poster som motsvarar deras kvalifikationer. Lyckas inte detaljhandelsföretagen tillgodose dessa två intressegrupper finns det en risk att man istället förstärker bilden av detaljhandelsyrket som ett genomgångsyrke.

En annan intressant iakttagelse är varför man från Handelsanställdas förbund, Svensk Handel och HTF vidhåller att det är viktigt att man ska kunna göra karriär från butiksgolvet trots att man anser att chefskompetensen inom detaljhandeln är undermålig. Detta samtidigt som ovanstående aktörer inte tror att de faktorer som vanligtvis ligger till grund för ett avancemang nödvändigtvis kommer till sin rätt i en chefsposition.

Vi tycker oss se en viss motsägelsefullhet i hur man från branschen resonerar i denna fråga. Man vill skapa stimulans och engagemang genom karriärmöjligheter för de butiksanställda, samtidigt som man inte anser att det finns något tydligt samband som gör att en duktig säljare också automatiskt blir en bra och kompetent ledare och chef. En alternativ lösning kan möjligtvis vara att man inom handeln utvecklar karriärvägar på butiksnivå som inte nödvändigtvis är kopplade till ett chefsansvar.

Den sociala mobiliteten internt inom detaljhandelsbranschen kan betraktas som förhållandevis hög, vilket kan exemplifieras med att man vid en befordran till en ansvarsposition inom detaljhandeln kommer att förvärva en ställning som av de hierarkiskt underordnade betraktas som fin och eftersträvansvärd. Men ur ett samhällsligt, externt, perspektiv är den sociala mobiliteten troligtvis mer blygsam. Detta eftersom det är av mindre betydelse vilken position du har inom företaget, då du av omgivningen troligen ändå kommer att bli betraktad som detaljhandelsanställd. Det är med andra ord svårt att göra en social klassresa genom att klättra i en detaljhandelsorganisation. Självfallet kan det sociala anseendet påverkas om en person når toppositionerna inom ett detaljhandelsföretag, men då många av dessa personer har arbetat sig upp från golvet identifierar de sig i stor utsträckning själva med personalen på butik. Ett aktuellt exempel på detta är IKEA:s svenska VD Jeanette Söderberg som i intervjuer betonar att hon har gått den långa vägen från kassan till VD-stolen och att det är de grundläggande värderingarna i företaget som har fångat henne.²²⁰

Enligt Dag Österberg finns det ett samband mellan utbildningsnivå och ökad social mobilitet.²²¹ Vi menar emellertid att den sociala mobiliteten inom detaljhandeln motverkas av att de flesta efter avslutad utbildning tvingas ta ett steg tillbaka i hierarkin och börja på butiksgolvet.

Som läsare kan det kanske vid det här laget uppfattas som att undertecknade anser att personer med detaljhandelsspecifik akademisk examen inte bör arbeta på butiksnivå, men så är inte fallet. Det finns dock som vi ser det två komplikationer med synsättet att alla ska börja på butiksnivå oavsett bakgrund. För det första anser företagen själva inte att akademisk kompetens är nödvändig för butikschefstjänster, således är de akademiker som söker sig till dylika tjänster

²²⁰ Forne, D. [2006:22]

²²¹ Österberg, D. [1991:56]

överkvalificerade enligt branschens uppfattning.²²² Risken med detta är att dessa personer istället söker sig till andra branscher där de upplever att deras kompetens tas tillvara, vilket gör att detaljhandelsbranschen dräneras på kompetens.²²³ Den andra komplikationen är att kompetens är en färskvara som riskerar att gå förlorad om den inte används.

Detaljhandeln - en del av lågkompetensekonomin

I det nya samhälle som Lorentz Lyttkens väljer att kalla kompetensekonomi är det framförallt den andra komplikationen som omöjliggör för personer som arbetar i lågkompetensyrken att förflytta sig till högkompetensyrken. Personer verksamma i högkompetensyrken förädlar hela tiden sin kompetens och utvecklar därigenom sig själva, medan personer i lågkompetensyrken ägnar sig åt så elementära arbetsuppgifter att kompetensen ”rostar” istället för att utvecklas i yrket.

Vi anser att butiksnivån inom detaljhandeln uppfyller merparten av de kriterier som Lyttkens menar kännetecknar ett lågkompetensföretag. Det finns också stora likheter mellan det som beskrivs som arbetarklass av Marx och lågkompetensföretag vilket också till viss del kan förklara varför arbete inom detaljhandeln inte tillmäts högre status än det gör.

Även om de centrala enheterna inom detaljhandelsföretagen inte uppfyller Lyttkens kriterier för att klassas som ett högkompetensföretag väljer vi ändå att använda hans terminologi för att förklara varför vi tror att statusklyftan kan tänkas öka över tid. Butiksnivån inom detaljhandeln anser vi går att jämföra med ett lågkompetensföretag och vi menar vidare att de centrala enheterna i detta exempel är att betrakta som högkompetensföretag. Denna utveckling accelererar i takt med att fler och fler av de funktioner som tidigare funnits på butiksnivå nu flyttas uppåt i organisationen, till följd av effektiviseringsåtgärder, vilket medför att arbetsuppgifterna för en butikschef blir mer och mer knutna till själva driften. Vi tror således att utvecklingen riskerar att gå mot en ökad kompetensklyfta mellan butiksnivå och central nivå. Butikscheferna i ett centraliserat detaljhandelsföretag kommer att kunna kvalificera sig för tjänster i större butiker, men i framtiden kommer de att exkluderas från högre positioner i organisationen eftersom de inte kommer att besitta den kompetens som krävs för att ta plats i ett högkompetensföretag.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att man från branschaktörernas håll framförallt arbetar för att höja statusen för arbete inom detaljhandeln genom att skapa och tydliggöra de karriärvägar som finns inom denna bransch. Samtidigt ser man utbildning som ett viktigt led i arbetet med att professionalisera detaljhandeln. Vid en första anblick verkade det också som om man från de olika aktörernas håll hade en gemensam syn och arbetade mot samma mål. Efter att

²²² Miniintervjuer genomförda med deltagande företag på Retail Career Day [20060427]

²²³ Intervju med Bo Drewsäter [20060502]

ha arbetat med denna studie i ett par månaders tid är vi inte riktigt lika säkra att så är fallet. Vår upplevelse är att de olika parterna är alltför låsta i sina positioner och att den statushöjning för de yrkesverksamma i branschen, som man säger sig sträva efter, därför riskerar att gå om intet. Finns den uttalade viljan att öka statusen för arbete inom detaljhandeln tror vi att arbetsmarknadens parter måste sätta sig ner och dels fundera över vad man vill åstadkomma med en höjd status och dels diskutera hur man gemensamt ska lyckas överbrygga de kapitalbegränsande faktorer som idag bidrar till att statusen hålls tillbaka.

Slutreflektioner

Efter att ha umgåtts med detta uppsatsämne dagligen under drygt två månaders tid kan vi konstatera att det har varit väldigt intressant och lärorikt att få möjlighet att undersöka statusbegreppet i relation till detaljhandelsarbete. Under arbetets gång har vi mött personer som med sina insikter i ämnet tvingat oss att repetera, reflektera och inte minst revidera såväl uppfattningar, idéer som texter. Frågan om statusen för detaljhandelsarbete visade sig vara betydligt mer komplex än vad vi initialt hade föreställt oss. Utan den hjälp vi fått, och det engagemang vi mött, från intervjupersoner, bibliotekarier, handledare med flera hade vi inte kunnat färdigställa detta arbete och kunnat komma fram till de slutsatser vi gjort.

Huruvida vi efter avslutade studier kommer att söka arbete i en bransch som präglas av en väl uttänkt strategi för hur man ska förvalta kompetens och utveckla sin personal för att öka konkurrenskraften har vi ännu inte fått svaret på. De idéer som Svensk Handel har lovar gott, men utmaningen för dem är att lyckas övertyga sina medlemmar om vikten av ett förändrat synsätt på vad som är kompetens och hur man betraktar sin personal.

Avslutningsvis kan vi konstatera att en mängd nya frågor har väckts under arbetet med denna uppsats. Självklart skulle det vara intressant att genomföra en studie för att undersöka hur detaljhandelspersonal betraktar sig själva utifrån statusbegreppet, men givetvis vore det också intressant att en gång för alla vetenskapligt slå fast vilken status arbete inom detaljhandeln faktiskt anses ha i det svenska samhället. Är den lika låg som det förmodas?

Själva har vi också blivit nyfikna på att få veta om hur statusen för arbete är i branscher med liknande arbetsvillkor. Både vård- och restaurangbranschen är exempelvis sektorer med arbetsvillkor liknande detaljhandelns. De är kvinnodominerade servicebranscher med låga löner och en hög andel deltidstjänster och obekväma arbetstider. Utifrån de förklaringsfaktorer vi givit till detaljhandelsbranschens låga status borde alltså även arbete inom ovanstående två branscher anses ha låg status om våra resultat i detta arbete ska anses vara giltiga. En följdfråga till detta

resonemang är också att undersöka vad som kännetecknar ett detaljhandelshabitus och hur detta skiljer sig från ett vård- och restauranghabitus. Finns där möjligtvis en servicekompetens som förenar samtliga serviceyrken, och vad består i så fall denna av? Huruvida det blir vi själva som tar oss an dessa frågeställningar eller någon annan låter vi däremot vara osagt.

Epilog

– Jag visste väl att du skulle lyckas, vi är så stolta över dig!

Hon visste inte riktigt vad hon skulle svara så hon log ett konstlat leende tillbaka istället. Samtidigt mindes hon senaste gången hon hade träffat sin gamla klassföreståndare från gymnasiet. Då, för drygt femton år sen, när hon precis hade avslutat sin utbildning och nyss påbörjat sin trainee-tjänst med en placering på en av företagets butiker hade den gamla klassföreståndarens tonläge varit annorlunda.

Nu var hon, som kvinnlig VD för ett av de större detaljhandelsföretagen, en av de mest inflytelserika kvinnorna i landet och flitigt omskriven i både dags- och affärspress. Men hon mindes fortfarande med vilket förakt hon blivit tilltalad den där gången och svor för sig själv att aldrig själv se ner på någon som inte förtjänat det.

Källförteckning

Facklitteratur

- Abercrombie, Nicholas, Hill, Stephen & Turner, Bryan S. (1994): *Dictionary of Sociology*. Penguin Books, London.
- Ahrne, Göran, Roman, Christine & Franzén, Mats (2003): *Det sociala landskapet – En sociologisk beskrivning av Sverige från 1950-talet till början av 2000-talet*. Bokförlaget Korpen, Göteborg.
- Bergström, Fredrik (2003): *Handeln är där kunderna är*. Handelns Utredningsinstitut, Stockholm.
- Bourdieu, Pierre (1993): *Kultursociologiska Texter*. Urval av Broady, Donald & Palme, Mikael. Brutus Östlings Bokförlag Symposion AB, Stockholm/Stehag.
- Brante, Thomas (1998): *Sociologiskt Lexicon*. Natur och Kultur.
- Callewaert, Staf (1999): Pierre Bordieu. I Andersen, Heine & Kaspersen, Lars Bo (red.). *Klassisk och modern samhällsteori*. Sid 363-384. Studentlitteratur, Lund.
- Cooper, Cary L. & Lewis, Suzan (1999). Gender and the Changing Nature of Work. I Powell, Gary N (red.). *Handbook of Gender & Work* Sid 37-47. Sage Publications, California.
- Fredriksson, Cecilia (1998): *Ett Paradis för Alla – Epa mellan folkhem och förförelse*. Nordiska Museets Förlag, Stockholm.
- Fölster, Stefan & Bergström, Fredrik (red.) (2001): *Kampen om Köpkraften – handeln i framtiden*. Handelns Utredningsinstitut, Stockholm.
- Giddens, Anthony (1997): *Sociologi*. Studentlitteratur, Lund.
- Ivey, Paul Wesley (1928): *Elements of Retail Salesmanship*. The Macmillan Company, New York.
- Kaijser, Lars (1999): *Lanthandlare – En etnologisk undersökning av en ekonomisk verksamhet*. Stockholms Universitet, Stockholm.
- Lyttkens, Lorentz (1996): *Alltmera Huvud allt mindre Händer – Om kompetensekonomi och samhällsomvandling*. Akademeja, Stockholm.
- Mossberg, Lena (2003): *Att skapa upplevelser – från OK till WOW!*. Studentlitteratur, Lund.
- NE, Nationalencyklopedin (1995): *Ett uppslagsverk på vetenskaplig grund utarbetat på initiativ av statens kulturråd*. 17:e bandet. Bokförlaget Bra Böcker, Höganäs.
- Petersson, Magdalena (2003): *Identitetsföreställningar – Performance, normativitet och makt ombord på SAS och AirHoliday*. Mara förlag, Göteborg.

Reskin, Barbara & Padavic, Irene (1994) *Women and Men at Work*. Pine Forge Press, California

SAOL, Svenska Akademin (1991): *Ordlista över svenska språket*. 11:e upplagan. Norstedts Akademiska Förlag, Stockholm.

Salomonsson, Karin (2003): Kompetensindustrin – Rekrytering, personalutveckling och karriärplanering. I Idvall, Marcus och Schoug, Fredrik (red.). *Kunskaps-samhällets marknad*. Sid 29-57. Studentlitteratur, Lund.

Tolbert, Pamela S, Graham, Mary E. & Andrews, Alice O. (1999): Group Gender Composition and Work Group Relations: Theories, Evidence and Issues. I Powell, Gary N (red.). *Handbook of Gender & Work* Sid 179-202. Sage Publications, California.

Widerberg, Karin (1999): Kön och Samhälle. I Andersen, Heine & Kaspersen, Lars Bo (red.). *Klassisk och modern samhällsteori*. Sid 546-570. Studentlitteratur, Lund.

Wrigley, Neil & Lowe, Michelle (2002): *Reading Retail – A geographical perspective on retailing and consumption spaces*. Arnold, London.

Åmossa, Karin (2004): *Du är NK- Konstruktioner av yrkesidentiteter på varuhuset NK ur ett genus- och klassperspektiv 1918-1975*. Almqvist & Wiksell International, Stockholm.

Österberg, Dag (1991): *Sociologins Nyckelbegrepp och deras ursprung*. Bokförlaget Korpen, Göteborg.

Metodlitteratur

Kvale, Steinar (1997): *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Studentlitteratur, Lund.

Westrup, Ulrika, Eldh, Christer & Karin Sjöbeck (2005): *Skrivhandboken – Vägledning i att skriva vetenskapliga texter*. Institutionen för Service Management och Karin Sjöbeck, Achanta

Rapporter

Broadbridge, Adelina (2001) *Graduate Careers: Is retailing a serious option?* Institute for Retail Studies, University Of Stirling

Carlén, Stefan (2005): *Varför har kvinnor lägre löner och kortare arbetstider? – En studie av ojämlika villkor mellan män och kvinnor inom detaljhandel*. Handels utredningsgrupp, Stockholm.

Danielsson, Maria & Otterskog, Sara (2005): *Rekrytering av butikschef – är högskoleutbildning en viktig faktor*. Högskolan Dalarna, Institutionen för ekonomi och samhälle, Borlänge.

Erfelt, Fredrik & Göransson, Sara (2003): *Kvalitativ del av undersökningsprojektet "Attrahera, rekrytera, utveckla och behålla kompetens inom handeln – HUR?"* Ett projekt på uppdrag av Handels utvecklingsråd. Fama Konsult AB och Argument analys & idé AB.

Jonsson, Inger (2004): *Deltidsarbete inom svensk detaljhandel – En genuskritisk studie av arbetstidsmönster*. Working Paper från HELA-projektet 2004:3. Arbetslivsinstitutet.

Jonsson, Linda & Wallin, Maija (2005): *Akademikernas Framtid inom Detaljhandeln – Finns en marknad för ny kunskap?* Stockholms Universitet, Företagsekonomiska Institutionen, Nordiska Detaljhandelslinjen, Stockholm.

Nyberg, Anita (2003): *Deltidsarbete och deltidsarbetslöshet – en uppföljning av DELTA – utredningen.* Working Paper från HELA-projektet 2003:3. Arbetslivsinstitutet.

Olsson, Helena & Bergström, Fredrik (2004): *Heltid eller deltid – det är frågan.* Forskningsrapport S102, Handels Utredningsinstitut, (HUI), Stockholm.

Thomsson, Kaj & Bergström, Fredrik (2002): *Karriär i Handeln? – En dynamisk analys av handelssektorns arbetsmarknad.* Forskningsrapport S75, Handels Utredningsinstitut, (HUI), Stockholm.

Vedin, Ulrika (2005): *Handelsmedlemmars anställningsformer och arbetstider.* Handels utredningsgrupp, Stockholm.

Vedin, Ulrika (2006): *Handelsmedlemmars upplevelse av arbetsplatsen och arbetsmiljön.* Handels utredningsgrupp, Stockholm.

Wengström, Erik & Bergström, Fredrik (2002): *Handels arbetsmarknad.* Forskningsrapport S71, Handels Utredningsinstitut, (HUI), Stockholm.

Westerberg, Lillemor (2005): *En bra affär - ett bra projekt och symptom på problem?* Working Paper från HELA-projektet 2005:8. Arbetslivsinstitutet.

Österlund, Kathrin (2005): *Handels i siffror 2005 – medlemmarna.* Handels utredningsgrupp, Stockholm.

Artiklar

Bark, Susanne (2005): *5 frågor till...* Dagens Industri, 20051024, Stockholm.

Forne, Dagmar (2006): *Från kassan till vd-bordet.* Dagens Handel, Nr 5, Sid 22-23.

Höije, Katarina (2006): *Butiksbiträde ett riskabelt yrke.* Helsingborgs Dagblad, 20060506, Helsingborg.

Rönningen, Sigurd S. & Stray Schmidt, Ingun (2005): *Gjennomtrekk gir milliardtap.* Dagens Næringsliv, 20051017, Oslo.

Intervjuer

Intervju med Jannika Fahlander & Linda Palmetzhofer (20060427), ombudsmän på Handels, Stockholm.

Miniintervju med Ingemar Bobjer (20060427), lärare på ICA:s interna utbildning i Västerås, Retail Career Day, Gallerian Stockholm.

Miniintervjuer under Retail Career Day, Gallerian, Stockholm, med representanter för Biltema, Brothers, El-Giganten, Granit, ICA, JC, Netto, Lidl, Pressbyrå, 7-eleven Sisters, Telenor och Åhléns.

Intervju med Fredrik Bergström (20060427), VD på Handels Utredningsinstitut, Stockholm.

Intervju med Fredrik Voltaire (20060428), Ansvarig för skol och utbildningsfrågor samt näringspolitik på Svensk Handel, Stockholm.

Intervju med Bo Drewsäter (20060502), Ombudsman för Handels Tjänstemanna Förbund, Stockholm.

Intervju med Ulrika Vedin (20060502), Utredare på Handels, Stockholm.

Elektroniska källor

Arbetsgivarna bestämde. Hämtat från <http://www.handels.se> hämtat 22 maj 2006.

Företagsbarometern 2005. Hämtat från <http://www.universum.se> hämtat 22 maj 2006.

Handels blir kvinnodominerat. Hämtat från <http://www.handels.se> hämtat 5 maj 2006.

Retail Career Day i GALLERIAN. Hämtat från <http://www.retailknowledge.se> hämtat 16 maj 2006.

Övriga källor

Deltagit i en kompetenskonferens anordnad av KK-stiftelsen och Svenskt Näringsliv, 20060426, Stockholm.

Tidigare intervju med Boris Lennerhov (20041011), VD Ge-Kås, Ullared.

Bilaga 1

Intervjuguide

Inledande frågor

Är det ok om vi spelar in intervjun?
Vilken är din roll inom organisationen?
Hur länge har du arbetat med dessa frågor?
Vilken är din bakgrund?

Sonderande frågor

Hur definierar du statusbegreppet?
Vad anser du kännetecknar yrken med låg/hög status?
Finns det någon typ av stushierarki mellan olika branscher inom detaljhandeln och hur ser denna i så fall ut? Vad är det som avgör var i hierarkin en bransch hamnar enligt dig?
Lönestrukturen inom detaljhandeln beskrivs vanligtvis som relativt sammanpressad, vad är orsaken till detta?

Statusbegrepp

Vilka är de främsta faktorerna till att arbete inom detaljhandeln har den status det har idag?
Vilken status anser du att arbeten inom detaljhandeln har på arbetsmarknaden idag? Hur har statusen förändrats de senaste 30 åren? Vad har i så fall bidragit till denna förändring?
Finns där en koppling mellan geografiskt läge och status, exempelvis högre status inom storstadsregioner? Stadsbild?
Framförallt inom dagligvaruhandeln har diskussionen kretsat kring lågpris de senaste åren, på vilket sätt har detta påverkat synen av detaljhandelsanställda?
Vad tror du avgör varför ett yrke värdesätts högre än ett annat trots likartade förutsättningar i form av ansvar, och arbetsinsats?
Har yrkesarbetande inom detaljhandeln i Sverige bättre eller sämre status jämfört med samma yrkeskategori i andra länder med liknande förutsättningar som Sverige?

Utmaningar för detaljhandeln

Vilka är de största utmaningarna för arbetsgivarna inom detaljhandeln?

På vilket sätt kan man förändra den samhälleliga synen på arbete inom detaljhandeln?

Vad gör man idag?

På vilket sätt har den växande skaran av internationella detaljhandelskedjor i Sverige påverkat branschen i stort?

Attraherar detaljhandelsbranschen rätt arbetstagare idag? Hur skulle man i ännu högre utsträckning kunna attrahera lämpliga arbetstagare?

Hur anser du att teknologiseringen av detaljhandeln har påverkat arbetet? (kompetensbehovet)

Utifrån den information vi har tillgodogjort oss har detaljhandeln idag svårt att bibehålla sin personal jämfört med andra branscher, hur tror du att man ska komma till rätta med denna problematik? (såväl kvalificerad som okvalificerad personal)

Speciell detaljhandelspersonlighet

Har kravbilderna på butiksanställda förändrats idag jämfört med för trettio år sedan?

Vad kännetecknar en, i dina ögon, duktig och framgångsrik detaljhandelsanställd?

Är det endast allmänna kunskaper som krävs för att utföra dessa arbeten, eller är dessa kunskaper specifika och värdesätts även utanför detaljhandelsbranschen?

Finns det någon typisk detaljhandelsarbetare, och hur ser denne i sådana fall ut? (utbildningsnivå, bakgrund, kön, etc.)

Finns det ett samband mellan vilken kompetens som efterfrågas från kunderna och butikspersonalens status? (ex systembolaget, bokhandel jfr med dagligvaruhandel)

Utbildning & Kompetens

Kan du berätta hur ni ser på akademisk utbildning inom detaljhandelsyrken?

Har man inom detaljhandelsbranschen kunnat se ett ökat kompetensbehov, i så fall vilka kompetenser är det som efterfrågas och är detta en utveckling som du tror kommer att fortsätta även framöver?

Ser du att det finns ett samband mellan yrkesstatus och utbildningsnivå?

På senare år har det växt fram retailspecifika utbildningar på högskolenivå i Sverige, vilken är anledningen till att dessa dykt upp just nu?

Följder av höjd status

Vad tror du en statushöjning inom detaljhandelsyrket skulle innebära för arbetstagare respektive arbetsgivare verksamma inom branschen?

Då man talar om att höja statusen inom detaljhandeln, är det då specifika grupper man talar om eller branschen i stort? Hur ska man lyckas höja statusen för de personer som arbetar längst ner i detaljhandelshierarkin?

Vilka konsekvenser skulle en ökad status innebära rent ekonomiskt (inkomst och löner) för arbetsgivarna?

Kommer klyftan att öka mellan olika yrken inom detaljhandeln som en konsekvens av strukturuomvandlingen, och i så fall på vilket sätt?

Genus

Finns det ett samband mellan överrepresentationen av kvinnor och statusen på detaljhandelsyrket?

Upplever ni att det finns genusmässiga skillnader inom detaljhandels olika branschförgreningar, i så fall på vilket sätt?

Detaljhandel är en kvinnodominerad bransch, hur har detta påverkat förutsättningarna/villkoren för arbete inom denna bransch?

Anställningsvillkor

Vad tror du att konsekvenserna av en eventuell lag om heltid kommer att bli ur ett arbetsgivar- samt arbetstagarperspektiv? (enbart positivt/negativt)

Hur skulle du beskriva sambandet mellan engagemang, motivation och deltid?

Avslutande frågor

Är det något du skulle vilja tillägga?

Om någon ytterligare fråga dyker upp, kan vi då kontakta dig via e-mail eller telefon?

Bilaga 2

Intervjuguide miniintervjuer

1. Intervjupersonens namn och befattning
2. Varför väljer ert företag att delta på Retail Career Day?
3. Är statusen på arbete inom detaljhandel låg, anser du?
4. Om ja, varför tror du det?
5. Vad anser ni krävs för att statusen generellt ska öka för arbete inom detaljhandelsbranschen och vad gör ni inom ert företag?
6. Finns det en statushierarki inom olika detaljhandelsbranscher och hur ser den i så fall ut?
7. Om ja, var befinner ni er och vad avgör var man hamnar i denna hierarki?
8. Vilket samband tror ni finns mellan statusen och utbildningsnivån för yrken inom detaljhandeln?
9. Vilken typ av kompetenser söker ni vid rekrytering av butikspersonal i ert företag?
10. Varför tror du att man vid rekrytering av ledare till detaljhandelsbranschen hela tiden betonar vikten av att ha arbetat på golvet framför akademisk kompetens (till skillnad från många andra branscher)?
11. Har ni svårt att rekrytera tillräckligt kompetent personal till era butiker?