

863 626 475



UPPSALA
UNIVERSITET

DzAMILA BIENKOWSKA

ARBETSKRAFTENS RÖRLIGHET OCH KLUSTERDYNAMIK

*En studie av IT- och telekomklustren
i Kista och Mjärdevi*

Innehållsförteckning

Förord.....	9
1. Inledning	11
Syfte och frågeställningar.....	15
Rörlighet utifrån ett individperspektiv.....	15
Rörlighet utifrån ett företagsperspektiv	15
Rörlighet utifrån ett klusterperspektiv	16
Disposition	17
2. Teoretiska utgångspunkter och tidigare forskning.....	19
Arbetskraftens rörlighet – en begreppsdiskussion.....	19
Rörlighet påverkas av strukturella faktorer	20
Rörlighetens omfattning på den svenska arbetsmarknaden.....	22
Individegenskaper och rörlighet.....	25
Effekterna av jobbyten sammanhänger med individers motiv	26
Företagsperspektiv på rörlighet.....	27
Rörlighet kan uppfattas som problematisk av företag	28
Företagen rekryterar personliga egenskaper likväl som kunskap	29
Företagens relationer och gemensamma normer kan både stimulera och begränsa rörlighet	30
Rörlighet inom specialiserade lokala arbetsmarknader	30
Klusterbegreppet.....	31
Stadsstorlekens betydelse för tillväxt och konkurrenskraft	32
Specialiserade lokala arbetsmarknader medför unika förutsättningar	33
Kunskapsspridning och rörlighet i kluster	34
Silicon Valley – regel eller undantag?.....	37
Individers rörlighet i svenska kluster.....	39
3. Metod och material	41
Studiens uppläggnig - kvantitativt och kvalitativt material i samverkan.....	41
Val av fallstudieområden	44
Intervjustudien i Kista och Mjärdevi.....	45
Val av intervjuföretag.....	45
Företagen i intervjustudien	47
Intervjuernas genomförande och analys av intervju svaren.....	48
Registerdata som material från fallstudieområdena	50

Databasen PLACE	50
Urval av datamaterial.....	50
Operationalisering av begreppet rörlighet vid användningen av registerdata.....	52
4. Presentation av fallstudieklustren	55
IT- och telekom i Sverige.....	55
Kista Science Citys tillkomst och utveckling.....	59
Utvecklingen av Mjärdevi Science Park	64
Från tillverkning till systemutveckling och tjänster - utvecklingen av verksamheter i Kista och Mjärdevi	66
Arbetskraften i de studerade klustren.....	67
Utvecklingen av antalet anställda i Kista och Mjärdevi mellan åren 1997 och 2002	67
Ålders- och könsfördelningen bland de anställda i Kista och Mjärdevi	70
Lönenivån i Kista- och Mjärdevi	74
Företag och arbetsplatser i Kista och Mjärdevi.....	75
Klusterinitiativ och andra samarbetsorganisationer i fallstudieområdena	79
Lokala samarbetsorganisationer och nätverk i Kista	79
Mjärdevi Science Park och andra samarbetsorganisationer i Mjärdevi	80
Sammanfattning	81
5. Individperspektiv på rörlighet – karriär och personlig utveckling eller utsatthet och svag ställning på arbetsmarknaden	83
Individens varierande benägenhet till jobbyten	84
Rörligheten varierar över individens livscykel.....	87
Oklart samband mellan rörlighet och kön.....	88
Hur påverkar utbildningsnivå benägenheten till rörlighet?	90
Intern rörlighet inom de studerade klustren	94
Rörlighetens effekter	96
Ger arbetsplatsbyten en högre inkomst?.....	96
Multivariat analys av sambandet mellan jobbyten och löneutveckling	99
6. Rekrytering och uppsägning – företagens perspektiv på rörlighet.....	103
Företagens arbetskraftsrekrytering	104
Kravprofiler vid rekrytering	105
Företagens rekryteringsprocesser	109
Företagens rekryteringskällor – en statistisk analys	114
Hur påverkas organisationen av rekryteringar?	117
Uppsägningen – den andra sidan av rörlighet	121
Flertalet företag fokuserar på att behålla sin arbetsstyrka	122
Processen vid uppsägning.....	123

Rörlighetens effekter vid uppsägningar	126
Lagstiftningens påverkan på rörligheten	128
7. Rörlighet ur klusterperspektiv.....	131
Förnyelse genom rörlighet – analys av stockar och flöden av arbetskraft	131
Hur påverkas Kista av flödena till och från området?.....	136
Varifrån försågs Kistaklustret med arbetskraft med tidigare arbetslivserfarenhet?	138
Var hamnade arbetskraften som lämnade Kista?.....	139
Rörlighet bidrar till uppgradering av de formella kompetenserna i Kista	140
Flöden av arbetskraft till och från Mjärdevi lämnar avtryck i klustret...	143
Varifrån erhöll Mjärdevi arbetskraft med tidigare arbetslivserfarenhet?	144
Var hamnade arbetskraften som lämnade Mjärdevi?.....	145
Kompetensuppställningen i Mjärdevi förändras till följd av rörlighet	146
Interna arbetsplatsbyten inom fallstudieklustren.....	149
Stannarnas rörlighet.....	152
Informella regler påverkar rörligheten mellan företagen	155
Rörlighet och förnyelse i kluster – sammanfattande diskussion	157
8. Sammanfattande slutsatser	161
Rörlighet ur individperspektiv.....	162
Rörlighet ur företagsperspektiv	163
Rörlighet ur klusterperspektiv	166
Teoretiska slutsatser	167
Policyimplikationer	169
Avslutande diskussion.....	171
Summary	173
Mobility from the individual perspective	174
A firm perspective on labour mobility	175
Mobility on the cluster level.....	177
Concluding discussion.....	178
Litteratur- och källförteckning	179
Litteratur.....	179
Internetkällor	189
Intervjuer	190
Bilaga 1: Intervjuguide	191
Bilaga 2: Definition av IT- och telekombranschen uttryckt i SNI-koder....	193