
Nya jobb efter kris

Individuell och regional omställning

RIKARD H. ERIKSSON
MARTIN HENNING

arenaidé



RIKARD H. ERIKSSON
Institutionen för Geografi
och Ekonomisk historia Umeå universitet
rikard.eriksson@umu.se



MARTIN HENNING
Handelshögskolan
Göteborgs universitet
martin.henning@handels.gu.se

Innehåll

Förord	5
Sammanfattning	6
Inledning	8
Återanställningarnas geografi: vad påverkar chansen för att snabbt återvända till arbete?	10
<i>Erfarenheterna från nedläggningar och neddragningar i Sverige är generellt sett goda</i>	10
<i>Metodproblemen vid mätning av arbetsmarknadseffekter är många, men svensk data ger stora möjligheter</i>	12
<i>De geografiska och gruppvisa individuella variationerna i återanställningschans efter nedläggning och neddragning är trots allt betydande</i>	14
<i>Den geografiska omgivningen spelar roll – och vi blir allt bättre på att förstå hur och när</i>	15
<i>Hur det lokala näringslivets struktur kan påverka återanställningsgraden</i>	18
<i>Arbetskraftens rörlighet påverkar också individernas villkor</i>	23
<i>Arbetskraftens rörlighet påverkar också regionernas förnyelse och tillväxt</i>	28
Avslutande diskussion	30
Referenser	33

Förord

Den regionalpolitiska diskussionen har fått ny aktualitet i samband med den framväxande högerpopulismen och främlingsfientligheten. Det har uppmärksammat att dessa rörelser har starkt stöd i regioner som missgynnats av de senaste decenniernas utveckling. Inte minst har valet av Donald Trump som USA:s president och den brittiska folkomröstningen om utträde ur EU gett näring till att förstå de regionalpolitiska aspekterna bättre.

Denna rapport analyserar vad som händer vid större nedläggningar och regionala effekter av jobbskapande och jobbförstörelse. Det positiva med resultaten är att den ofta lyfta frågan om att jobben generellt skulle försvinna verkar ha mycket litet stöd i verkligheten. På ett individplan går det också relativt bra för de som drabbas av en större nedläggning, men däremot finns det tydliga regionala effekter där vissa är vinnare och andra förlorare.

Den bild som författarna, Professor Rikard H. Eriksson och docent Martin Henning, målar upp är att samhället har utvecklat en god omställningsförmåga på individnivå, men att den regionala omställningsförmågan inte givits tillräckligt med uppmärksamhet och stöd.

SANDRO SCOCCO

Chefsekonom Arena Idé

Sammanfattning

Den svenska arbetsmarknaden är under starkt omvandlingstryck. Men trots hotfulla prognoser om att jobben i snabb takt kommer försvinna i takt med ytterligare automatisering och utflyttning, finns det än så länge inga tendenser till att antalet jobb i Sverige *sammantaget* minskar drastiskt. Däremot döljer sammanslagna siffror för arbetsmarknaden som helhet minst två typer av omvandlingsförlopp: dels en omfördelning mellan olika typer av jobb, och dels en geografisk omfördelning.

Rapporten analyserar omvandlingsförloppen på den svenska arbetsmarknaden sedan början av 1990-talet med fokus på individuella och regionala effekter av stora nedläggningar och personalnedskärningar. Vi frågar oss huruvida nedläggningar och arbetssparande rationaliseringar egentligen är ett problem i Sverige, vad som påverkar om och var de tidigare anställda får nya jobb, och om förstörelsen av gamla jobb kan kopplas till regionala förnyelseprocesser?

Den svenska ekonomin har återhämtat sig väl sedan 1990-talets kraftiga ekonomiska kris. Den successiva minskningen av tillverkningsrelaterade jobb har uppvägts genom nya arbeten inom framförallt service. I kombination med att cirka 80 % av alla som genomlevt en större nedläggning eller nedskärning kommer tillbaka till arbete inom ett år tyder detta på att det svenska omställningssystemet generellt sett fungerat väl. Bland de individuella faktorer som påverkar personers chanser på arbetsmarknaden efter nedläggning intar utbildningsnivå och ålder en särställning. Vi ser också att kvinnor har lägre sannolikhet än män att röra sig till andra branscher efter att blivit drabbade nedläggningar. Det tyder på ökad risk för negativ inlåsning.

Det är inte hos de som snabbt får nytt jobb som den allra största samhällsproblematiken ligger, utan bland de cirka 20 procent som av olika anledningar inte finner nytt arbete under det första året. För de som inte finner nytt arbete inom första året efter nedläggningen är utbildning (antingen högskola eller yrkesutbildning) den enskilt viktigaste faktorn bakom att kunna hantera konsekvenserna av en nedläggning. Här finns det dock ett potentiellt regionalt problem. Om inte utbildningsmöjligheter finns lokalt är detta en stark drivkraft för migration, och det kan för många regioner vara svårt att locka tillbaka utflyttad arbetskraft som har uppgraderat sina kompetenser.

Även om omvandlingen ur både ett nationellt och individperspektiv är relativt gynnsam, har de geografiska skillnaderna ökat. Endast ett fåtal arbetsmarknader kring de större städerna har tagit del av de nya jobben. Ett antagande kunde vara att tillväxten av jobb i städerna drivs av friställd arbetskraft som flyttar till städerna. Så är dock inte entydigt fallet. En klar majoritet av den friställda arbetskraften återgår till arbete i samma region. Dock tenderar de som stannar kvar i regionen ha sämre inkomstutveckling än flyttare. De som drabbats av en neddragning är sårbara för framtida strukturomvandling. Det gäller inte minst de som håller sig kvar inom samma bransch. Dessutom har friställd arbetskraft lägre sannolikhet att delta i strukturella förnyelseprocesser i regionen (exempelvis genom att börja arbeta i mer produktiva företag, starta upp nya företag eller förstärka unga växande företag). Den ekonomiska förstörelsen verkar alltså inte vara en

förutsättning för kreativt skapande och förnyelse. Det är snarare parallella processer med tydliga omfördelningsprocesser mellan stad och land.

Ekonomisk omställning skapar vinnare och förlorare. Det är en central legitimitetsfråga för strukturförändringen i ekonomin att vi även fortsättningsvis klarar av att framgångsrikt bistå de individer och regioner som drabbats av omvandlingstryckens negativa sidor. Hur detta skall göras är ytterst en politisk fråga. Utmaningen är att försöka undvika den geografiska kombinationen av omställningsproblematik: Överhettningsproblem och anpassningssvårigheter i storstäderna med samtidiga resursproblem i mindre tätbefolkade regioner där allt färre finns kvar för att bära de gemensamma kostnaderna.

För att minska de negativa regionala effekterna blir det därför viktigt att tillgodose bra tillväxtförutsättningar även utanför storstäderna. Då vi ser att sannolikheten att snabbt återgå till arbete ökar om det finns många relaterade verksamheter i regionen och att den typen av rörlighet också främjar framtida inkomster, bör näringslivspolitikerna främja en diversifiering av den regionala ekonomiska basen genom att utveckla relaterade verksamheter. Detta i kontrast till att försöka stärka redan konkurrenskraftiga regionala specialiseringar som kanske redan är föråldrade, eller försöka utveckla helt nya verksamheter som har liten relation till regionens existerande kompetenser. Det kräver lokalt anpassade strategier. För en kraftfullare och effektivare regional utvecklingsstrategi efterlyser vi därför en större samsyn mellan arbetsmarknads- och regionalpolitikområdet om målen och åtgärderna för regionala omvandlingsstrategier ur ett brett samhällsekonomiskt perspektiv.

Inledning^[1]

Under senare år har andelen arbetslösa i den svenska ekonomin varit i gynnsam nedgång, från en topp på 8,6 procent 2010 till 6,9 procent 2016 (SCB 2018). Trots hotfulla prognoser om att jobben kommer försvinna, till exempel som följd av automatisering eller lokalisering till länder med lägre kostnader, finns det än så länge inga tendenser till att antalet jobb i Sverige *sammantaget* minskar drastiskt. Däremot döljer sammanslagna siffror för arbetsmarknaden som helhet minst två typer av omvandlingsförlopp: dels en omfördelning mellan olika typer av jobb, och dels en geografisk omfördelning. Att jobb kanske skapas i helt andra delar av ekonomin med andra kvalifikationskrav än de som förstörts är ju ingen omedelbar tröst för de som förlorar sina jobb i en nedläggning i en region som retirerar ekonomiskt.

För den som är lagd åt det bekymrade hållet, finns det därför tillfälle att ur både ett socialt och politiskt hänseende vara just bekymrad över den ekonomiska omvandlingen och dess geografiska konsekvenser. Från olika håll kommer exempelvis allt tydligare signaler om att Sverige slits isär; i storstadsregioner med starkt näringsliv och omfattande byggande, och i platser långt från storstäderna som stagnerar och där servicen gradvis tunnas ut. Dessutom ökar inkomstskillnader mellan grupper. Detta riskerar i sin tur leda till en stark uppdelning vad gäller politiska värderingar och tilltro till det traditionella politiska systemet.

Sådana legitimitetsproblem för det politiska systemet är kanske inte heller förvånande när allt fler kan uppleva att de hamnar på omvandlingens negativa sida (för att tala med en begreppsapparat som en gång myntades av Erik Dahmén) då möjligheterna för både sysselsättning och fullgod service utarmats i närmiljön. Ofta sker dessa strukturella ekonomiska förändringar kontinuerligt och knappt märkbart i den aggregerade statistiken, men tidvis är nedläggningar och neddragningar betydande. Continental i Gislaved, Ericsson i Kumla och Borås, SAAB i Trollhättan, Electrolux i Mariestad och Findus i Bjuv är bara några uppmärksammade exempel inom en rad olika branscher under de senaste åren. Men i vilken mån är nedläggning och neddragning av verksamheter egentligen ett problem? För vem och var? Och skulle det kunna vara rimligt att uppfatta nedläggningar som en naturlig del av en ständigt pågående, och kanske nödvändig, ekonomisk förnyelse? Kort sagt: försvinner jobben eller får människor nya jobb, och i så fall var?

Följande exempel är inte helt otypiskt för ett svenskt sammanhang: 2015 beslutade det Sydafrikanska företaget De Beer att diamantfabriken Element Six i västerbottniska Robertsfors skulle upphöra efter cirka 60 års verksamhet. Det innebar att 175 sysselsatta vid den största privata arbetsgivaren i en kommun på ungefär 6000 invånare var tvungna att hitta nya försörjningsmöjligheter. Av de cirka 100 Metallmedlemmarna som inte fick någon form av pensionslösning hade en majoritet (cirka 90%) snabbt hittat ny försörjning (VK 2016). Cirka en tredjedel av dessa blev anställda i

1 Texten bygger på resultaten från flertalet studier i det Fortefinansierade forskningsprojektet "Kreativ förstörelse och förstörande förstörelse" som genomförs vid Umeå universitet och Göteborgs universitet. Emilie Hane-Weijman och Therese Danley har utfört omfattande dataarbete som bildar underlag till rapportens empiriska slutsatser.

grannkommunens stora träindustri som behövde specialiserade maskinister, och ytterligare en tredjedel blev på olika sätt anställda hos kommunen (inom förskola, integrationsarbete m.m.). Cirka 10% lämnade kommunen för att antingen arbeta eller studera. Kort sagt, de flesta hittade snabbt någon ny typ av försörjning i regionen, men i många fall rörde det sig också om arbete med andra uppgifter och kompetensinnehåll än vid Element Six (SR 2017).

Fallstudier, som den om Element Six, ger intressanta ledtrådar till att besvara frågor om nedläggningars och neddragningars individuella och regionala konsekvenser. Men det behövs också omfattande statistiska genomgångar för att systematiskt teckna nedläggningarnas och neddragningarnas betydelse för olika grupper och på olika platser. På arbetsmarknadsområdet har vi i Sverige sällsynt goda förutsättningar att göra detta, tack vare våra omfattande longitudinella statistiska datakällor. Vi kan säga ganska mycket, inte bara om vilka som får nya jobb efter nedläggning och inte, utan också när de får nya jobb, var, och vilken karaktär de nya jobben har. Sverige är också speciellt intressant på grund av att man i ganska många år har haft en relativt samstämmig bild hos arbetsgivare, arbetstagarorganisationer och politiker om målet att stimulera en långsiktig strukturomvandling mot bättre och mer produktiva jobb. Samtidigt har den aktiva svenska omställningspolitiken sammanfallit med att ekonomiska verksamheter blivit allt mer geografiskt koncentrerade, framför allt till landets storstadsområden. Sammanslagna siffror under goda tider på svensk arbetsmarknad riskerar därför att dölja omfattande omfördelningar mellan olika typer av jobb och mellan regioner.

Den internationella teoriutvecklingen om regionala arbetsmarknaders villkor sker nu i en rasande takt. Med denna teoriutveckling i bakhuvudet ställer vi delvis nya frågor till det svenska datamaterialet, för att belysa den svenska ekonomiska omvandlingsprocessen på ett lite nytt sätt. Huvudfrågan huruvida stora nedläggningar och neddragningar i Sverige egentligen utgör katastrofer i ekonomiskt hänseende besvarar vi genom att undersöka när och var den drabbade arbetskraften finner ny sysselsättning, vilka faktorer i den regionala miljön som kan påverka återanställningen, och vad resultatet av nedläggningar är utifrån ett regionalt perspektiv. Kanske är det så att förstörelsen av existerande ekonomiska strukturer till och med på något sätt bidra till en framgångsrik strukturomvandling när mer innovativa och produktiva verksamheter får utrymme att växa?

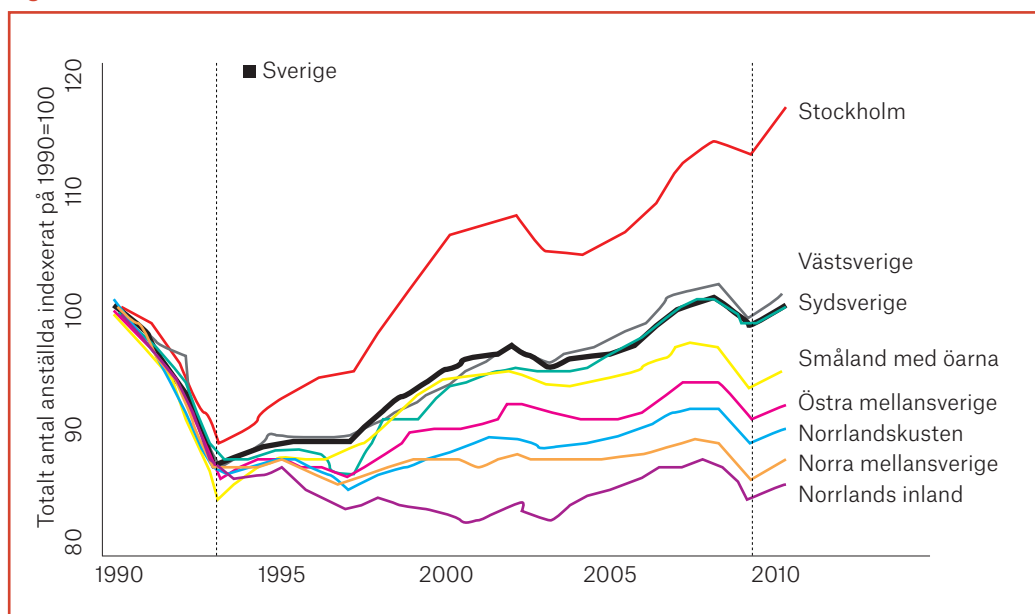
Återanställningarnas geografi: vad påverkar chansen för att snabbt återvända till arbete?

Erfarenheterna från nedläggningar och neddragningar i Sverige är generellt sett goda

Ekonomiska kriser och omställning kan ses som nödvändiga inslag i den långsiktiga ekonomiska utvecklingen, i alla fall om man verkar i en teoritradition som ansluter till uppfattningen att ekonomins utveckling är en följd av långa vågor av strukturell förnyelse (Svensson Henning 2009; Schön 2012). Så här i efterhand kan man exempelvis konstatera att omvandlingen såväl efter varvskrisen, 90-talskrisen som IT- och telekomkrisen i början av 2000-talet har resulterat i återhämtning, men också ekonomisk förnyelse, för svensk del.

Men även om förändring är nödvändig och kanske ofta positiv för ett land som helhet (även om det finns gott om exempel på där drastisk omvandling inte direkt varit framgångsrik ens på nationell nivå), är det tydligt att de individuella och regionala effekterna av sådana förändringar ser väldigt olika ut (Martin 2012; Diodato & Weterings 2015). I en studie av jobbskapedets geografi i Sverige visar exempelvis Eriksson och Hane-Weijman (2017) att cirka 250 000 tillverkningsjobb försvunnit sedan början av 1990-talet, antingen genom rationaliseringar eller genom omlokaliseringar. Samtidigt har tjänstesektorerna, i synnerhet företagstjänsterna, vuxit dramatiskt. Men även om sysselsättningen i den svenska ekonomin återhämtat sig, har bara 13 av 72 lokala arbetsmarknader bidragit till den nationella sysselsättningstillväxten sedan 1990-talskrisen (Eriksson & Hane-Weijman 2017). Som visas i figur 1 är det främst områden i anslutning till storstadsregionerna (Stockholm, Västsverige vilket innefattar Göteborg, och Sydsverige som innefattar Malmö), som drivit den positiva utvecklingen. Norrlands inland, men även landets mellersta delar – norra och östra Mellansverige (Värmland, Dalarna och Gävleborgs län respektive Uppsala, Örebro, Östergötlands, Södermanlands och Västmanlands län) – och norrlandskusten har å andra sidan inte återhämtat sig på samma kraftfulla sätt.

Figur 1



Figur 1: Förändring av antal sysselsatta i svenska regioner 1990-2010 (index = 1990). Lågkonjunkturen 1993 och 2009 är markerade med streckade linjer. Källa: bearbetning av Eriksson & Hane-Weijman (2017). Egna bearbetningar av data från SCB.

Men även dessa regionala mönster döljer stora variationer inom respektive region. Enskilda städer i Norrland, som till exempel Umeå, har haft en stark sysselsättningstillväxt. Och i Västra Götaland uppvägs tillväxten inom avancerade producenttjänster bara i Göteborg den gradvisa utfasningen av tillverkningsindustrin i hela Västra Götaland (Henning m.fl. 2017).

Även i faser av sådan stark kreativ omvandling finns det därför regioner och individer som hamnar på omvandlingens negativa sida. En av dagens utmaningar, som svensk registerbaserad statistik kan hjälpa oss att delvis lösa, ligger då i att tydligare identifiera vilka individer och regioner som drabbas värst av nedläggningar och nedskärningar, och möjligen vad man resurseffektivast kan göra för att hjälpa dem.

För att förstå de individuella effekterna av jobbförstörande processer i Sverige sedan början av 1990-talet koncentrerar vi oss i denna rapport framförallt på konsekvenserna av stora neddragningar och nedläggningar, där mer än 100 anställda drabbats. Denna typ av gräns används i många studier, och kan motiveras med att det framför allt är vid dessa tillfällen som mekanismerna för individuell och regional omställning sätts på störst prov (Jacobson m.fl. 1993; Shuttleworth m.fl. 2005; Ohlsson & Storrie 2012; Oesch & Baumann 2014; Holm m.fl. 2016). Grunddata kommer från Statistiska Centralbyråns datamängder genom databasen ASTRID vid Umeå universitet.

På aggregerad nivå visar våra studier på en förhållandevis positiv bild av neddragningarnas och nedläggningarnas konsekvenser i Sverige sedan 1990-talet. Av alla som under perioden 1990-2005 varit med om en stor företagsnedläggning eller neddragning i Sverige (totalt drygt 428 000 individer från cirka 14 000 arbetsställen) fick cirka 80% ett nytt arbete inom ett år (Hane-Weijman m.fl. 2018). Den siffran är i stort sett samstämmig med andra beräkningar, som studerat alla som förlorat jobbet i Sverige (OECD 2013). Sett till individnivån är alltså erfarenheterna

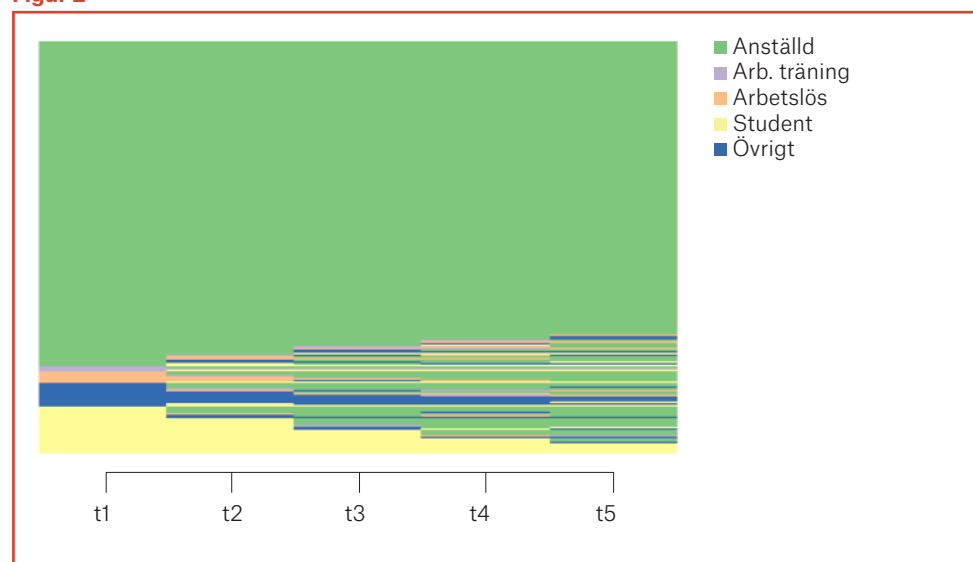
av neddragningar och nedläggningar i Sverige sedan 1990-talet rätt goda.

Med dagens registerdata är mätning vid årsvisa tidpunkter den tidsmässigt mest precisa effektmätning vi kan åstadkomma. Naturligtvis kan det även finnas anledning att närmare studera när, inom ett år, som olika individer får ett nytt jobb. Mer exakta mätningar, som kan göras i urvalsundersökningar eller med andra mätinstrument, är därför av stort framtida intresse.

Metodproblemen vid mätning av arbetsmarknadseffekter är många, men svensk data ger stora möjligheter

Man kan naturligtvis fundera över *när* efter att någon har förlorat jobbet man ska mäta huruvida omställningen är framgångsrik eller inte. I litteraturen är det vanligt att man försöker följa de drabbade över några år, och inte bara studerar deras status direkt efter förändringen (Eliasson & Storrie 2006; Pfann & Hamermesh 2008; Holm m.fl. 2016). Med registerdata går det att årsvis följa individers arbetsmarknadsstatus (det vill säga om man arbetar, är arbetslös, studerar, m.m.) i princip hur länge som helst. Figur 2 nedan visar de individer som blivit av med jobbet i direkt samband med en företagsnedläggning eller neddragning, där vi följt individerna över maximalt fem år efter att de lämnat den gamla arbetsplatsen. $t+1$ är mätpunkten under första året efter nedläggningen eller nedskärningen, $t+2$ andra året, och så vidare. Var och en av de 428 594 anställda som inte är kvar på den tidigare arbetsplatsen utgör en liten rad i grafen, där individens rad kan anta samma eller olika färger de olika åren, beroende på positionen på arbetsmarknaden.

Figur 2



Figur 2: Arbetsmarknadssekvenser för friställd arbetskraft 1990-2005. Egna bearbetningar av data från SCB.

Den gröna färgsättningen, som representerar de som är anställda vid varje årsmätning, dominerar. Det är en grafisk påminnelse om den överväldigande majoritet som får nya jobb ganska snabbt även efter en stor nedlägg-

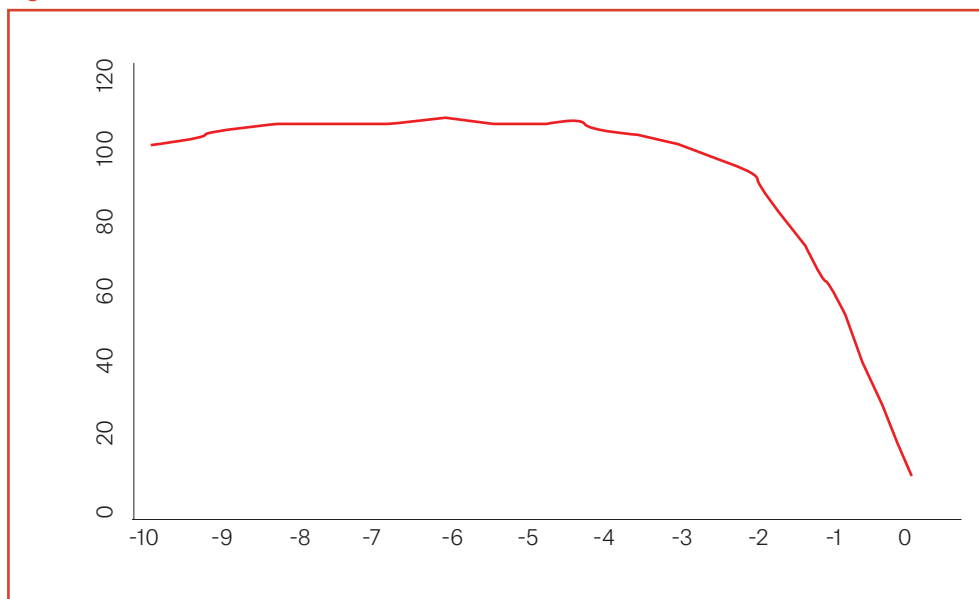
ning eller neddragning, precis som i fallet med Element Six i Robertsfors. De som fortfarande saknar anställning året efter att de fick lämna den gamla arbetsplatsen är en ganska liten grupp, som minskar ytterligare över tid. Av de ungefär 20% som inte får ny sysselsättning det första året efter att de lämnat sin gamla arbetsplats, återgår ungefär 25% till arbete respektive följande år fram till $t+5$. En relativt stor grupp utgörs också av de som börjar studera. Ett antal individer hamnar i gruppen ”övrigt”, på grund av att vi inte har några tillförlitliga statistiska indikatorer på ursprunget av deras huvudsakliga försörjning.

Det finns ytterligare ett metodmässigt problem vid mätning av effekter av neddragningar och nedläggningar. Effekterna uppkommer ju inte bara direkt när förändringen, till exempel nedläggningen, sker. Det är naturligt att tänka sig att arbetskraft med bättre chanser på arbetsmarknaden lämnar ett arbetsställe när de börjar känna att det går dåligt (vilket ju ibland kan ske långt innan en neddragning eller nedläggning). Andra grupper kanske inte har något annat reellt val än att stanna kvar och invänta förändringen, och att då försöka anpassa sig till de förändringar som sker bäst de kan. Det gör också att den traditionella skillnaden mellan frivillig och ofrivillig arbetsmarknadsrörlighet naggas lite i kanten. De som lämnar ett arbetsställe tidigt gör det kanske delvis ofrivilligt när det börjat gå uppenbart dåligt, men delvis frivilligt, före nedläggningen, för att söka sig nya möjligheter på arbetsmarknaden. Därför blir urvalet individer man studerar vid stora ekonomiska förändringar på arbetsställenivå också lätt snedvridet, beroende när man drar urvalet. Hypotesmässigt kan man tänka sig att individer med större möjligheter och bättre information lämnar ett krisande arbetsställe tidigare, än de som har varken lika bra översikt över situationen eller lika stora chanser på den övriga arbetsmarknaden.

I den internationella litteraturen är det därför vanligt att identifiera något slags tidsfönster kring nedläggningen, så att man även utvärderar utfallet av nedläggningen för de individer som lämnat ett arbetsställe under en tid *före* förändringen. Nedanstående kan tjäna som ett exempel på hur urvalet kan göras (Andersson m.fl. 2018). Figur 3 visar antalet anställda i arbetsställen som lagt ner i Sverige mellan 2000 och 2003 och som minst är tio år gamla och med minst en anställd (drygt 21 000 arbetsställen). $t-10$ (x-axeln) betyder 10 år innan året för nedläggning och 0 året för nedläggning. Under perioden fram till fem år innan nedläggning ökar faktiskt det totala antalet anställda, eller är i alla fall ganska konstant. Därefter börjar kurvan luta neråt, för att ungefär 3 år innan nedläggning sluta kraftigt nedåt. Redan här torde man på många arbetsställen kunna känna nedåtgående tendenser. Under de sista två åren sker i genomsnitt de mest radikala årsvisa förändringarna och vid stängning återstår bara en liten del av de anställda.

Grafen visar att effekter av nedläggning är betydligt mer långsträckta än de som inträder vid själva avslutandet av aktiviteterna vid arbetsstället. Man bör i detta fall utsträcka urvalet av drabbade individer till att omfatta i alla fall de som lämnar från 2 år innan nedläggning, fram till nedläggning. Det ställer dock väldigt höga krav på datakällorna.

Figur 3



Figur 3: Antal anställda i nedläggningsprocessen. Källa: Bearbetning av Andersson m.fl. (2018). Egna bearbetningar av data från SCB.

De geografiska och gruppvisa individuella variationerna i återanställningschans efter nedläggning och neddragning är trots allt betydande

På grund av olika sorteringsprocesser som tenderar att leda till segmenterade arbetsmarknader (t.ex. Peck 1996; Fredriksen & Westergaard-Nielsen 2007), har olika grupper på arbetsmarknaden olika förutsättningar att hantera omvälvande regionala förändringar och finna nya arbeten. De geografiska skillnaderna i hur och vilka som klarar sig bra vid omställning är också ganska tydliga.

Bland de mer generella individbundna faktorer som påverkar individers chanser på arbetsmarknaden efter nedläggning och neddragning intar utbildningsnivå och ålder en särställning. Som även visats i tidigare forskning är det främst högutbildade (i vårt fall definierade som de med universitetsexamen) och relativt unga människor som har lättast att snabbt finna nytt arbete. Tänkbara förklaringsfaktorer till det är att denna grupp har ett mer generiskt humankapital (Becker 1962) som lättare går att överföra mellan jobb. Samtidigt finns det en växande litteratur som menar att just specialisering på yrkesnivå är en nyckelfaktor till hur individer klarar sig i dagens kunskapsintensiva ekonomi, så länge de hittar individer med matchande kompetenser att samarbeta med (Neffke 2017). Teknologiska förklaringsgrunder föreslår också att många jobb idag helt enkelt kräver en högre utbildningsnivå, och att enklare jobb på sikt kommer minska i relativ omfattning i ekonomin (Henning m.fl. 2017). Den generella formella kunskapsnivån hos individerna på arbetsmarknaden har också ökat på senare tid. Den yngre delen av arbetskraften är sannolikt mer lättmatchad rent geografisk. Vi vet från många undersökningar att unga människor är mycket mer geografiskt mobila, bland annat för att de inte har gjort samma typ av monetära och sociala investeringar i boenderegionen (till exempel hus och familj). För mer erfarna, äldre, och lågutbildade individer, hos vilka vi kan anta att humankapitalet är mer företags- eller branschspecifikt och därmed kanske inte längre lika efter-

frågat efter en nedläggning, är chanserna för att snabbt finna nytt arbete lägre (Hane-Weijman m.fl. 2017).

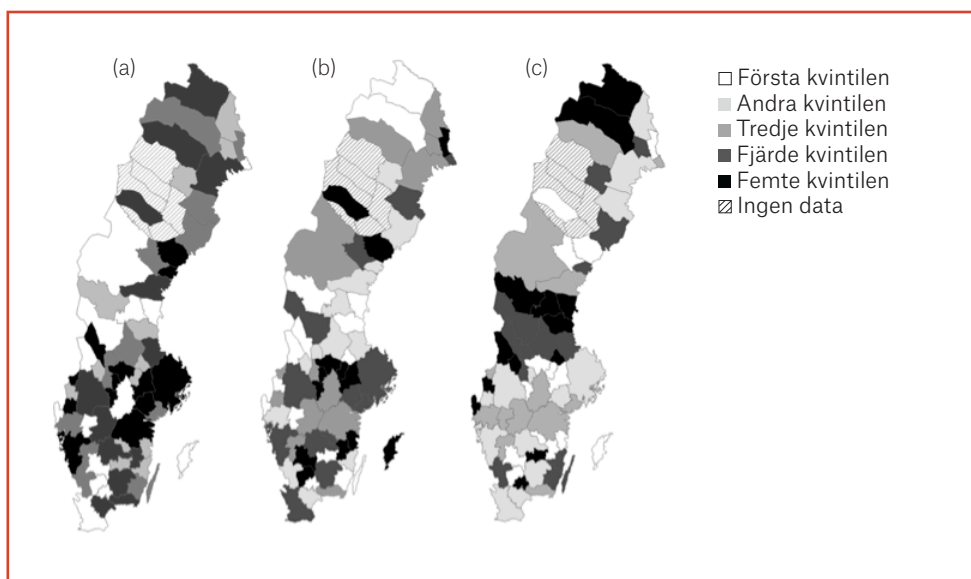
Det verkar dock finnas ett undantag i dessa starka generella samband. I den regionala matchningsprocess som uppstår direkt efter ett arbetsställes nedläggning kan man ibland observera att den äldre delen av arbetskraften har förbättrade chanser att få ett nytt jobb på samma lokala arbetsmarknad under det första året efter nedläggningen. Det är sannolikt att denna effekt härrör från en process där de lite äldre medarbetarna med stor och eftertraktad erfarenhet snabbt blir upplockade hos andra arbetsgivare i regionen. I just dessa fall är ålder och erfarenhet inte nödvändigtvis en nackdel (Hane-Weijman m.fl. 2018).

Det är naturligtvis också viktigt att ta hänsyn till olika generella utfall mellan kvinnor och män i samband med nedläggningar och neddragningar. Även om framsteg har gjorts vad gäller minskande lönedifferentialer mellan könen, kan man fortfarande se att arbetsmarknaden är ytterst köns-segregerad om man undersöker vem som innehar olika yrken. Den köns-baserade uppdelade strukturen av arbetsmarknaden har inte varit huvud-föremålet för våra undersökningar av nedläggningarnas konsekvenser, men några observationer kan göras. Att kvinnor har ett jämförelsevis begränsat geografiskt vardagligt och arbetsrelaterat rörelsemönster är sedan länge belagt i geografisk forskning (Hanson & Pratt 1991). Det ser vi även i den geografiska rörligheten efter jobbförlust i samband med nedläggningar och neddragningar (Hane-Weijman m.fl. 2018), men också i relation till den branschmässiga rörligheten (Eriksson m.fl. kommande). Kontrollerat för andra individfaktorer har kvinnor en lägre sannolikhet att röra sig till andra branscher än män efter att blivit drabbade av jobbförlust i samband med nedläggningar och neddragningar. Vi vet inte exakt vad detta beror på utan det får bli föremål för vidare forskning, men den lägre branschrörligheten är en slående parallell till den lägre geografiska rörelsebenägenheten hos kvinnor. Det tyder på ökad risk för negativa inlåsningsmekanismer.

Den geografiska omgivningen spelar roll – och vi blir allt bättre på att förstå hur och när

Forskningen kring arbetsmarknadsaspekter av nedläggningar har traditionellt haft ett klart fokus på betydelsen av individens egenskaper när det gäller sannolikheten att få ett nytt jobb. Betydelsen av den regionala ekonomiska omgivningens karaktärsdrag har däremot varit relativt förbisedda i tidigare forskning, trots stora geografiska skillnader i både jobbförstörande och jobbskapande. Några undantag är studierna av Nyström & Viklund Ros (2014) och Nyström (2017) som beskriver de ganska omfattande geografiska skillnader som finns i återanställningspotential i svenska regioner.

Figur 4



Figur 4: Koncentration av friställd arbetskraft och återanställning efter kvintiler. (a) Friställda per capita, (b) andel återanställda i t+1, och (c) andel som inte återgår till arbete inom fem år. De mörkaste färgade områdena indikerar den översta kvintilen (högst värden) och den ljusaste de lägsta värdena. Bearbetning från Hane-Weijman m.fl. (2018). Egna bearbetningar av data från SCB.

Figur 4 visar den regionala variationen i friställd arbetskraft i samband med omfattande nedläggningar och neddragningar (a), graden av återanställning i t+1 (b) och i vilka regioner de friställda inte återgår till arbete inom en femårsperiod (c).^[2] I den översta regionala kvintilen friställda återfinns både Stockholm och Göteborg, medan Malmö har tillhört gruppen av regioner med låg andel friställningar. Att Sveriges två största regioner återfinns i den översta gruppen är inte oväntat. Större städer har vanligen mer turbulenta arbetsmarknader med många nedläggningar men också hög grad av jobbskapande (Eriksson & Hane-Weijman 2017). Återanställningsgraden i t+1 (b) uppvisar en stor variation både rent geografiskt, men också i nivåerna av återanställning (från 11% återanställningsgrad upp till 94%). Även om vi kan se tydliga geografiska skillnader där storstäderna uppvisar generellt höga återanställningsgrader, framträder inget tydligt centrum-periferimönster. Regioner i den översta kvintilen återfinns både i Norrlands inland, Mellansverige och i södra delarna av landet.

2 Vi kallar de som lämnat en arbetsplats i samband med stora nedläggningar eller neddragningar för friställda, även om vi inte med exakthet kan säga att *alla* är ofrivilligt friställda. Några kan ju faktiskt ha lämnat arbetsstället frivilligt även om det förefaller mindre sannolikt.

Tabell 1

De 10 regioner med högst respektive lägst återanställningsgrad (t+1) totalt och i samma region (inom parentes) och andel som ej blivit återanställda inom fem år. Respektive medianvärde presenteras i mitten.

Region	Återanställningsgrad	Ranking Ej återanställda		Region
Fagersta	94% (82%)	1	1%	Fagersta
Ljungby	93% (72%)	2	2%	Gotland
Mora	90% (71%)	3	3%	Sollefteå
Örnsköldsvik	88% (68%)	4	3%	Ljungby
Ludvika	88% (64%)	5	3%	Övertorneå
Övertorneå	88% (67%)	6	3%	Sollefteå
Gotland	87% (68%)	7	3%	Västervik
Karlskoga	86% (63%)	8	4%	Mora
Västervik	85% (63%)	9	4%	Värnamo
Vilhelmina	84% (58%)	10	5%	Karlskoga
<i>Luleå</i>	<i>75% (44%)</i>	<i>34</i>	<i>9%</i>	<i>Örebro</i>
Älmhult	60% (25%)	58	17%	Hagfors
Årjäng	58% (25%)	59	17%	Gällivare
Gällivare	57% (26%)	60	20%	Lycksele
Härjedalen	54% (21%)	61	21%	Årjäng
Malung	51% (23%)	62	22%	Hudiksvall
Hudiksvall	39% (14%)	63	23%	Härjedalen
Avesta	37% (12%)	64	25%	Älmhult
Torsby	30% (9%)	65	30%	Avesta
Kiruna	21% (6%)	66	40%	Kiruna
Lycksele	11% (3%)	67	42%	Torsby

Notera: Arjeplog, Dorotea, Sorsele, Storuman och Åsele regionala arbetsmarknader är inte inkluderade då det antingen saknas data på stora nedläggningar eller neddragningar eller är för få observationer i respektive region för att kunna garantera anonymitet. Därför är det totala antalet regioner 67 och inte 72. Egna bearbetningar av data från SCB.

De regionala ekonomiernas förmåga att erbjuda nya jobb till friställda varierar alltså geografiskt, men som tabell 1 visar återfinns bland de mer framgångsrika arbetsmarknaderna (övre halvan av tabellen) såväl perifer regioner som regioner med starka traditionella tillverkningsindustriella profiler. Noterbart är att en relativt hög andel (inom parentes) faktiskt återfår arbete i samma region inom ett år från friställningen. Det är alltså inte migration från små till större regioner som främst påverkar återanställningspotentialen (i genomsnitt lämnar 16% regionen under det första året). Drivkrafter och effekter av rörlighet återkommer vi till längre fram i rapporten. Noterbart är också att den kortsiktiga möjligheten att absorbera arbetskraften starkt samvarierar med den mer långsiktiga effekten. 8 av 10 (9 av 10) regioner som har högst (lägst) återanställningsgrad i t+1 återfinns bland de regioner med lägst (högst) andel av de friställda som inte återgått till arbete inom fem år.

Givet den geografiska variationen i återanställningsmönster, är det speciellt intressant att fråga sig vad i regionerna som påverkar de regionala möjligheterna för de som drabbas av nedläggningar och neddragningar att få ett nytt jobb. När man velat uppskatta omgivningens påverkan på möjligheter att få jobb, har man i huvudsak i arbetsmarknadslitteraturen använt regionens storlek eller den generella arbetslöshetsgraden som ett mått på möjligheterna för återanställning. De antas vara sätt att uppskatta variationer i lokal efterfrågan på arbetskraft (Fallick 1996). Inom ett annat vetenskapligt fält, agglomerationslitteraturen, anses stora städer eller regioner ha några av sina främsta fördelar i att de underlättar en effektiv matchning på arbetsmarknaden, vilket också borde påverka företagets produktivitet positivt (Puga 2010). Dock antyder både figur 4 och tabell 1 att sådana väldigt generella idéer inte fullt ut kan förklara alla skillnader i återanställningsgrader mellan regioner, åtminstone inte efter mer omfattande nedläggningar och neddragningar.

På senare tid har det dock allt mer uppmärksamats att inte bara den generella efterfrågan utan även *strukturen* i det lokala näringslivet spelar stor roll för till vilken grad de friställda arbetarnas kompetenser efterfrågas i nya jobb. För att förstå bakgrunden till utvecklingen på detta område, är det nödvändigt att teckna en kort ekonomgeografisk bakgrund.

Hur det lokala näringslivets struktur kan påverka återanställningsgraden

Det har länge varit välkänt att regioners näringsliv ofta i hög grad har en specifik inriktning, eller specialisering. När det gäller branscher som är regionala exportvaror, består regionernas näringsliv ofta av företag som är verksamma inom samma eller näraliggande produktionsområden. Några exempel i svensk historia och nutid kan vara textilindustrin i Borås, möbeltillverkning kring Värnamo, plast- och metallprodukter kring Gnosjö, IT-verksamheter i Kista, läkemedel i Malmö/Lundregionen, trä- och sågverksprodukter i Sundsvall och fordons- och varvsindustrierna i Göteborg.

Tankarna om betydelsen av dessa förtätningar eller *agglomerationer* och att de dessutom har effekter på företagets prestationer är som sagt långt ifrån nya. Alfred Marshall (1890) som beskrev och analyserade framgångarna i stålindustrin i Sheffield efter andra industriella revolutionen, var tidigt inne på just agglomerationernas speciella arbetsmarknad, där kon-

centrationer av samma och relaterade verksamheter”... vinner en stor fördel genom att erbjuda en konstant marknad för yrkesskickliga personer. Arbetsgivarna är benägna att slå sig ned var som helst där de har lätt att finna ett kompetent urval arbetare med det speciella yrkeskunnande som de behöver. På samma sätt beger sig de som söker arbete helt naturligt till de platser där det finns många arbetsgivare som behöver just deras yrkeskunnande och där de följaktligen kan vänta sig att finna en god marknad. Även om ägaren till en isolerat belägen fabrik kan välja och vraka bland en stor mängd arbetssökande utan yrkesutbildning, får den ofta göra sig stor möda att finna specialutbildad personal, och en yrkeskunnig arbetare har ingenstans att ta vägen skulle den mista sin anställning” (Marshall 1890: IV.X.9, egen översättning). Fördelarna med en tät miljö av företag i samma bransch är därför dubbelriktad. För både arbetsgivare och arbetstagare skapas möjligheter av att den lokala arbetsmarknaden har, eller efterfrågar, en viss typ av specialiserad kunskap.

Detta sätt att teoretisera fick förnyad aktualitet med genomslaget för regional klusterteori under 1990 talet (Porter 1990; Malmberg & Maskell 2002) och i samband med den allt mer metodologiskt sofistikerade regionalekonomiska litteraturen kring regionala fördelar av samlokalisering (Glaeser m.fl. 1992; Neffke m.fl. 2011). Argumenten vad gäller just arbetsmarknaden är där ett klart arv från Marshalls arbeten. Samlokalisering av liknande företag innebär att en pool av specialiserad arbetskraft har möjlighet att utvecklas över tid.

Denna typ av fördelar av samlokalisering och specialisering ställdes ofta i kontrast till de fördelar som uppstår i stora städer, så kallade urbaniseringsfördelar (Neffke m.fl. 2011). I dessa antogs det, som nämndes ovan, att matchningen mellan tillgång och efterfrågan på den regionala arbetsmarknaden förbättras generellt sett, och att arbetsgivarna har tillgång till en stor och variationsrik arbetsmarknad.

För ungefär 10 år sedan började en grupp forskare inom den regionalvetenskapliga litteraturen att komplettera den klassiska agglomerationslitteraturen, som alltså brukar skilja mellan effekterna i specialiserade och diversifierade urbana miljöer. Man började då att undersöka betydelsen av en stark regional närvaro av *relaterade* verksamheter och kompetenser för regioners och företags konkurrenskraft (*related variety*, Frenken m.fl. 2007; Boschma, Eriksson & Lindgren 2009). Vad som utgör relaterade verksamheter kan man ha lite olika perspektiv på, men generellt sett handlar det om arbetsställen som inte är verksamma inom samma bransch, men i branscher som på något sätt delar en gemensam regional resursbas (Neffke m.fl. 2018). Detta kan till exempel handla om att olika branscher är beroende av samma typ av arbetskraft eller av samma infrastruktur.

De första undersökningarna försökte komma fram till vilka branscher som var relaterade genom att titta på strukturen i våra statistiska näringsgrensindelningar, exempelvis SNI i Sverige (Frenken m.fl. 2007). Nackdelen med att använda dessa är att tillverkningsindustrin och tjänstebanscher, till exempel företagsservice, aldrig betraktas som relaterade. Det är ju ett starkt antagande, i och med att vi vet att flödet av arbetskraft mellan tjänster och industri är stort i dagens ekonomi (Henning m.fl. 2017). Därmed delar de i många fall en viktig gemensam regional resurs, nämligen arbetskraften (Eriksson & Lindgren 2009).

På senare tid har man följaktligen försökt beräkna hur relaterade branscher är med hjälp av variabler som avslöjar ett empiriskt samband mellan branscher (*revealed relatedness*). I dessa mått spelar det ingen roll hur branscherna är hopbuntade i det traditionella klassificeringssystemet (t.ex. tillverkning respektive tjänster), utan man undersöker mer förutsättningslöst hur alla branscher hänger samman.

Helt nyligen har det blivit populärt att mäta hur relaterade branscher är genom att titta på flöden av arbetskraft mellan branscherna (Neffke & Henning 2013). Ett mer varierat urval av sektorer kan då kopplas till varandra och därmed tillåta produktivitetshöjande länkar mellan exempelvis tillverkning och tjänster (Eriksson & Lindgren 2009). Detta är en viktig aspekt att ta hänsyn till utifrån mer moderna tolkningar av agglomerationsslitteraturen, som påpekar att regionala kluster till stor del överskrider traditionella sektorsindelningar (t.ex. Porter 1990). Det mått på relaterade branscher som skapades av Neffke & Henning (2013) – *skill relatedness* – bygger på observerad rörlighet av arbetskraft mellan branscher (vilka sektorer som har högre utbyte av arbetskraft än förväntat givet både lönenivå och storlek). När vi observerar utbyte av arbetskraft mellan branscher antar vi att dessa är relaterade, på grund av att de delar behov av arbetskraft och viss typ av humankapital som (regional) resurs.

För våra undersökningar av individers situation på svensk arbetsmarknad efter nedläggningar och nedskärningar har vi, inspirerade av den teoretiskt beslätade metod som Farjoun (1994) introducerade, utvecklat ett alternativt mått på *revealed relatedness* som bygger på sektorers yrkesportföljer (Hane-Weijman m.fl. 2018). Vi använder yrkesdata för att göra en lista på förekommande yrken i varje bransch. De branscher som liknar varandra mest vad gäller innehållet av yrken (dvs. anställda personer med ett visst yrke), ser vi som relaterade. Vi kallar det för *occupation-based-relatedness*.

Om vi nu återvänder till arbetsmarknadsperspektivet så har vi nu en strategi för att sortera in ett företags, och deras anställdas, ekonomiska omgivning (och potentiella arbetsgivare) i några olika kategorier: andra företag i samma bransch, företag i relaterade branscher (med liknande yrkesprofiler) och företag i orelaterade branscher. Neffke & Henning (2013) summerar den litteratur som beskriver att flytt till ett nytt jobb alltid innebär en viss förstörelse av individens humankapital, eller i alla fall att en del av humankapitalet blir vilande. Utifrån humankapitalteorin (Becker 1964) är det exempelvis sällan som all kunskap man byggt upp genom arbete i ett visst företag och bransch kan användas på ett nytt jobb fullt ut. På branschnivå kan man därför argumentera för att ju mer näraliggande (relaterad) en bransch är, desto mindre blir individens humankapitalförstörelse när den tar ett nytt jobb i en ny bransch.

Individer borde därför ha intresse av att främst ta jobb i samma bransch som de arbetade inom innan, i andra hand i relaterade branscher och i sista hand i mer eller mindre orelaterade branscher, där sannolikheten att få använda stor del av den uppbyggda kunskapsrepertoaren är lägre. Empiriska studier visar att denna preferensstruktur torde delas även av arbetsgivarna, som vill uppnå så hög produktivitet som möjligt så snabbt som möjligt. Faktum är att rekryteringar från relaterade sektorer har en positiv korrelation med ökad produktivitet i företag (Eriksson 2011) och regioner (Boschma m.fl. 2014).

Vad innebär då den regionala ekonomiska miljöns sammansättning för de som blir av med jobbet i samband med neddragningar och nedläggningar i Sverige? Ganska mycket, visar det sig. Bland de (ungefär 80 procent av de friställda) som får jobb redan inom det första året, går över hälften över till ett jobb i samma bransch, ungefär 14 procent till relaterade branscher och ungefär 34 procent till orelaterade branscher (Eriksson m.fl. kommande). För många är ett jobb i samma bransch ett förstahandsalternativ, men i många små regioner som domineras av en större arbetsgivare, erbjuds inte sådana möjligheter. Bland annat detta kan förlänga tiden tills personerna återgår till arbete samtidigt som arbetskraften måste bredda sitt sökande efter nya arbeten. I takt med att det går längre tid tills man får jobb, minskar andelen som får ett jobb i samma bransch, och ur ett branshperspektiv pressas arbetskraften i högre grad ut (bildligt talat) till jobb i marginalen, i förhållande till deras tidigare erfarenheter. Redan under det andra året, bland de som inte fick jobb det första året efter att de blivit friställda, får 70 procent jobb i en orelaterad bransch (Eriksson m.fl. kommande).

Även om siffrorna på branschrörlighet ger ganska tydliga indikationer på hur övergångar mellan jobb sker och möjligen även på individers och arbetsgivares preferensmönster, ger de bara antydningar om den regionala närmiljöns betydelse. Vi kan börja med att undersöka detta närmare på ett väldigt enkelt sätt. I figur 5 har vi sorterat in individerna i fem grupper (i tre paneler). Först med avseende på den regionala koncentrationen av verksamheter i samma bransch som de jobbat inom tidigare (från låg till hög), sedan närvaron av relaterade verksamheter, och sist den regionala närvaron av verksamheter i orelaterade branscher (Hane-Weijman m.fl. 2018). På y-axeln har vi sedan registrerat andelen av de anställda som fått nytt arbete under det första året efter friställningen. Den mest markanta effekten får vi kanske från närvaro av verksamheter relaterade och orelaterade branscher, även om det finns någon slags normalfördelningseffekt i närvaro av verksamheter i samma bransch som man lämnar. Återanställningsgraden toppar någonstans i mitten av distributionen av koncentrationen av verksamheter i samma bransch (det vill säga där det är "lagom hög" regional koncentration, inte för få verksamheter men heller inte för dominerande). Ju högre koncentration av relaterade branscher i regionen, desto högre återanställningsgrad, och tvärt om ju fler orelaterade verksamheter det finns i regionen. Skillnaderna i återanställningsgrad mellan gruppen med den svagaste respektive starkaste koncentrationen av relaterade företag är avsevärd: över 8 procentenheter.

Figur 5



Figur 5: Återanställningsrad efter kvintilgrupp av samma, relaterad och orelaterad branschkoncentration i regionen (N=428 594). Källa: Hane-Weijman m.fl. (2018). Egna bearbetningar av data från SCB.

I figur 5 kontrollerar vi inte för andra faktorer än den regionala miljön som systematiskt kan påverka utfallet av återanställningar, till exempel individuella faktorer. Därför kan vi mäta effekter lite noggrannare genom att skatta överlevnadsanalyser på exakt vilken sammansättning i den regionala miljön som påverkar tiden till återanställning i Sverige 1990-2005. Också här kan vi se att den regionala branschstrukturen påverkar tiden för återanställning (tabell 2). Inte minst en koncentration av samma bransch och relaterade branscher i regionen spelar roll för hur lång tid det tar för friställda i samband med nedläggningar och neddragningar att få jobb. Då resultaten presenteras som marginaleffekter av logaritmerade värden innebär en enhets ökning av respektive variabel (koncentrationen av samma, relaterade eller orelaterade sektorer) som en 172% ökning av respektive variabel. Det innebär att om andelen samma eller relaterade sektorer ökar från 10 till 27% minskar tiden till återanställning med knappt 1 procentenhet från 93% (medelvärde för återanställning över alla år) till 94%. I sammanhanget kan det tyckas vara lite, men jämfört med det faktum att om andelen orelaterade branscher skulle öka på samma sätt så skulle sannolikheten att bli återanställd minska med cirka 50 procentenheter, så är effekten ändå substantiell. Både om vi skattar dessa variabler separat (Modell 1-3) och sammanslaget (Modell 4) pekar alltså våra resultat mot att liknande och relaterade verksamheter har en tydlig roll att spela när det gäller sannolikheten till återanställning, medan en stark koncentration av orelaterade branscher kraftigt minskar sannolikheten för återanställning.

Tabell 2

Regionala miljöns (andelen samma, relaterade eller orelaterade verksamheter) påverkan på återanställning upp till fem år efter friställning. Marginaleffekter från en discrete-time survival model. Bearbetning av Hane-Weijman m.fl. (2018). Egna bearbetningar av data från SCB.

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Samma	0,007***			
Relaterad		0,007***		0,005***
Orelaterad			-0,529***	-0,513***
Antal anställda	-0,251	-0,185	-0,104	-0,106
Intercept	-2,551	-3,516	-4,947*	-4,802*
n	428 594	428 594	428 594	428 594
N	678 434	678 434	678 434	678 434
Pseudo R2	0,408	0,408	0,408	0,408

Not: Alla modeller innehåller följande variabler. Tid till återanställning. dummy för respektive år, absolut förändring av samma, relaterade och orelaterade branscher, andelen små och medelstora (SME) företag i regionen, individens ålder, kön, utbildningsnivå (=1 om de har universitetsexamen), inkomst, och om de lämnar regionen. Slutligen ingår en full uppsättning av dummyvariabler för bransch och region för att kontrollera för ej observerbar variation.

Det bör noteras att liknande tankar om hur arbetsmarknadens struktur, och framförallt absorptionsförmågan av friställd arbetskraft påverkas av den lokala efterfrågan har förekommit i litteraturen under ganska lång tid (exempelvis Sunley m.fl. 2001 och Shuttleworth m.fl. 2005). Dock bygger dessa idéer framförallt på case-studier av enskilda företagsnedläggningar. Få försök har tidigare gjorts att mer systematiskt koppla individens kompetenser med den regionala branschstrukturen. Resultaten i de studier som trots allt gjorts i Nederländerna (Diodato & Weterings 2015) och Tyskland (Neffke m.fl. 2017) ligger ungefär i linje med våra resultat för svenska data.

Arbetskraftens rörlighet påverkar också individernas villkor

Traditionellt har litteraturen som behandlar dynamiken på arbetsmarknaden varit ganska löst kopplad till den litteratur som sätter fokus på regional tillväxt och ekonomisk omvandling. Ett undantag är möjligen den idag ganska stora litteratur som behandlar entreprenörskapets villkor och resultat, där diskussionen ofta kopplas till omgivande samhälleliga trender och ekonomins omvandling.

En av de viktigaste länkarna mellan det gamla och det nya i regioner går via människorna på den regionala arbetsmarknaden. Människor kan ses som ett slags ”kompetensknippen”, uppbyggda av utbildning, erfarenheter och färdigheter. Deras förmågor och agerande har stor betydelse för ekonomiska förnyelseprocesser (Becker 1964; Eriksson & Lindgren 2009; Boschma m.fl. 2009; Neffke m.fl. 2018). En av de största utmaningarna i litteraturen just nu är därför att ytterligare koppla samman kunskaperna från arbetsmarknadsforskningen och forskningen om regional utveckling och tillväxt. Genom detta kan man närmare studera på vilka sätt arbetskraftens rörlighet mellan olika jobb och roller ligger till grund för regional omvandling. Detta innebär att skeenden av *kvalitativ* ekonomisk förändring också måste kopplas tydligare till de regionala arbetsmarknadernas egenskaper och funktion. Det öppnar för en diskussion om hur arbetsmarknadspolitiken inte bara har att ta hänsyn till ett individperspektiv, utan också hur

samhällsekonomisk omvandling och förbättring bör främjas med hänsyn till regionala förutsättningar.

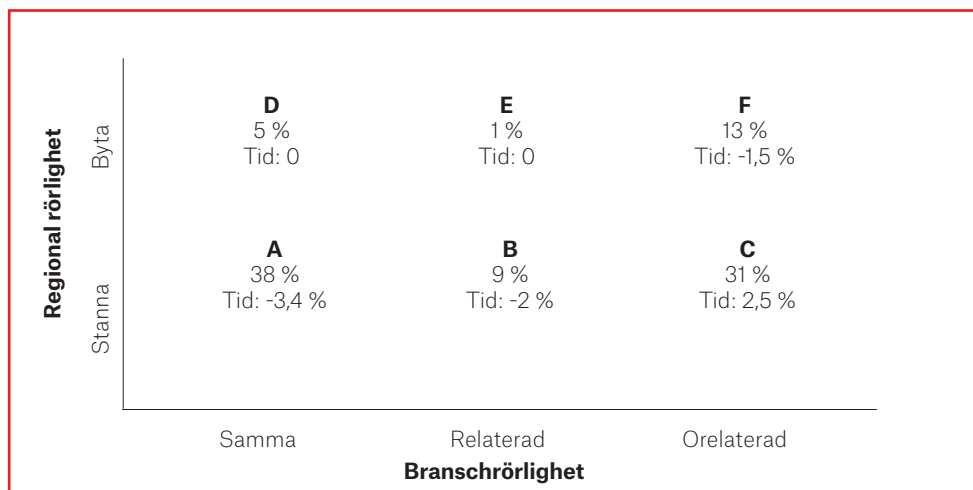
En sådan forskningsinriktning innefattar bland annat tanken om att ekonomisk utveckling är en process av kreativ förstörelse som i många fall är nödvändig för att nya tillväxtbanor och arbetstillfällen ska uppstå (Schumpeter 1939). Den kvalitativa förnyelsen innebär att regioner inte bara förändras genom att producera mer eller mindre inom etablerade produktionsstrukturer, utan att de exempelvis lägger något nytt till sina produktionsportföljer och därmed diversifieras. En viktig fråga i sammanhanget är då exakt vilka typer av regionala faktorer som kan bidra till att arbetskraften finner nya produktiva uttryck för sina kompetenser, och i vilka fall arbetskraften tvingas längre bort från sitt kompetensområde, eller helt sonika måste lämna regionen. Viktiga kompetenser kan gå förlorade om människor tvingas flytta, eller om arbetskraftens kompetenser inte längre är efterfrågade och individer därmed pressas ut i allt mer perifera delar av arbetsmarknaden (sett till deras kompetensområden). Det är också samhällsekonomiskt kostsamt då investeringar i arbetskraftens humankapital inte nyttjas fullt ut.

Man kan sammanfatta de rörlighetsalternativ som möter en individ efter nedläggningar och neddragningar i en enkel principfigur (figur 6) utifrån (Eriksson m.fl. kommande). Vi kan tala om två dimensioner av rörlighet: branschmässig och geografisk. Den branschmässiga rörligheten och dess villkor diskuterade vi kortfattat ovan. Kring arbetskraftens geografiska rörlighet finns en längre tradition av geografisk och ekonomisk forskning. Denna har visat att om inte fördelarna (sociala och/eller monetära) av rörlighet överväger kostnaderna, kommer inte människor byta arbete eller flytta från en region (Sjaastad 1962; Mortensen 1986). Liknande argument framförs också i den geografiska litteraturen om varför de flesta individer tenderar att inte vilja flytta från en region där de tillbringat många år (Fischer & Malmberg 2001). Ju längre tid på en plats, desto mer platsspecifikt humankapital ackumuleras (i form av kontakter med kollegor, vänner, fritidsaktiviteter mm). Dessa så kallade *insiderfördelar* går snabbt förlorade vid en flytt till en annan region. Det håller ofta människor kvar på den plats de bor, även vid kortvarig arbetslöshet.

Figur 6 exemplifierar alltså vilka preferenser och restriktioner som styr hur friställd arbetskraft rör sig mellan sektorer och regioner. Då de upplevda kostnaderna för rörlighet antas vara högre än att stanna kommer de flesta välja (om de kan) att förbli i samma region och i samma sektor (alternativ A) då det minskar omställningskostnaderna. Eftersom preferensen för individerna är att stanna kvar i samma region, samtidigt som vi ovan visat att en hög grad av relaterade verksamheter påskyndar återanställningsprocessen, kan vi anta att relaterade branscher i närmiljön kan kompensera för relativa brister av arbeten i samma sektor (B). Den stora, och mer omvälvande, förändringen rör de fall då inga verksamheter i regionen efterfrågar de friställdas kompetenser. Då står individerna inför valet att stanna kvar i regionen men att arbeta med något helt annat (C), eller stanna kvar i sektorn och byta region (D). Som redovisas i figur 6 är det cirka 78 procent som under en femårsperiod mätt från friställningen stannar kvar i regionen (summan av den undre raden), medan cirka 19% byter region (notera att totalt 3% av individerna i detta urval inte återgått till arbete inom fem

år).[3] Den största delen stannar kvar i samma region med nytt arbete i samma bransch, samtidigt som nästan en tredjedel börjar arbete i helt orelaterade verksamheter i regionen. Dessa siffror kan jämföras med exemplet från Robertsfors där cirka en tredjedel av de forna Element Six-anställda stannade kvar i regionen men började arbeta i helt andra verksamheter.

Figur 6



Figur 6: Rörlighetsstrategier efter friställning 1990-2005 (N=428594). Den översta siffran under A-F representerar andelar som blir återanställda, den understa siffran resultatet från en multinominell överlevnadsanalys där tiden till återanställning skattats. Regressionen kontrollerar för individfaktorer och regionala faktorer. Individfaktorerna innefattar ålder, kön, utbildningsnivå, inkomst, individens aktivitet mellan friställning och återanställning (arbetslös, arbetsmarknadspolitiska åtgärder eller yrkesutbildning, universitetsutbildning eller föräldraledighet och/eller sjukskrivning). De regionala faktorerna innefattar typ av region (storstadsregion, större regionalt centra, mindre regionalt centra eller övrig liten region) och arbetslöshetsnivå. Regressionerna innehåller också dummy-variabler för respektive sektor, år samt region. Källa: Eriksson m.fl. (kommande). Egna bearbetningar av data från SCB.

Här spelar dock tiden till återanställning stor roll i relation till vilken grad individerna måste röra sig både i branschtermer och geografiskt. För varje år till återanställning minskar chansen att finna arbete i samma sektor eller i relaterade sektorer i samma region med drygt 3% respektive 2%. Detta kan jämföras med att varje extra år det tar att bli återanställd ökar sannolikheten att den nya sektorn är orelaterad med dryga 2 procentenheter.^[4] När det gäller den geografiska rörligheten (byte av region) spelar tiden roll då 16% av de som får jobb t1 byter region och denna siffra ökar stadigt till 34% för den grupp som blir återanställda det femte året. Som redovisas i figur 6 spelar dock tiden till återanställning mindre roll när vi kontrollerar för faktorer på individ- och regional nivå, även om byte av bransch och region samvarierar med en kortare tid utan arbete (F). Denna grupp utgörs främst av yngre och mer välutbildade individer, medan de som hamnar i utfall A eller B är äldre, har högre inkomster och till större del utgörs av kvinnor.

Ju längre tid det tar att bli återanställd, desto längre avstånd måste alltså

3 Med byte av region avser vi här att man tar ett arbete i en annan region, inte nödvändigtvis att man byter bostadsregion.

4 Här kan noteras att utbildning (både arbetsmarknadspolitiska åtgärder och universitetsutbildning) har en signifikant betydelse för sannolikheten att bli återanställd i en orelaterad sektor i samma region. Jämfört med att gå direkt från arbetslöshet till ett nytt arbete, ökar sannolikheten med 5 respektive 10 procentenheter att finna ny anställning i en orelaterad sektor om individen genomgått universitetsstudier respektive arbetsmarknadspolitisk åtgärd. Detta förklarar dels den höga andelen som hamnar i orelaterade sektorer (C), men också den längre tiden till återanställning.

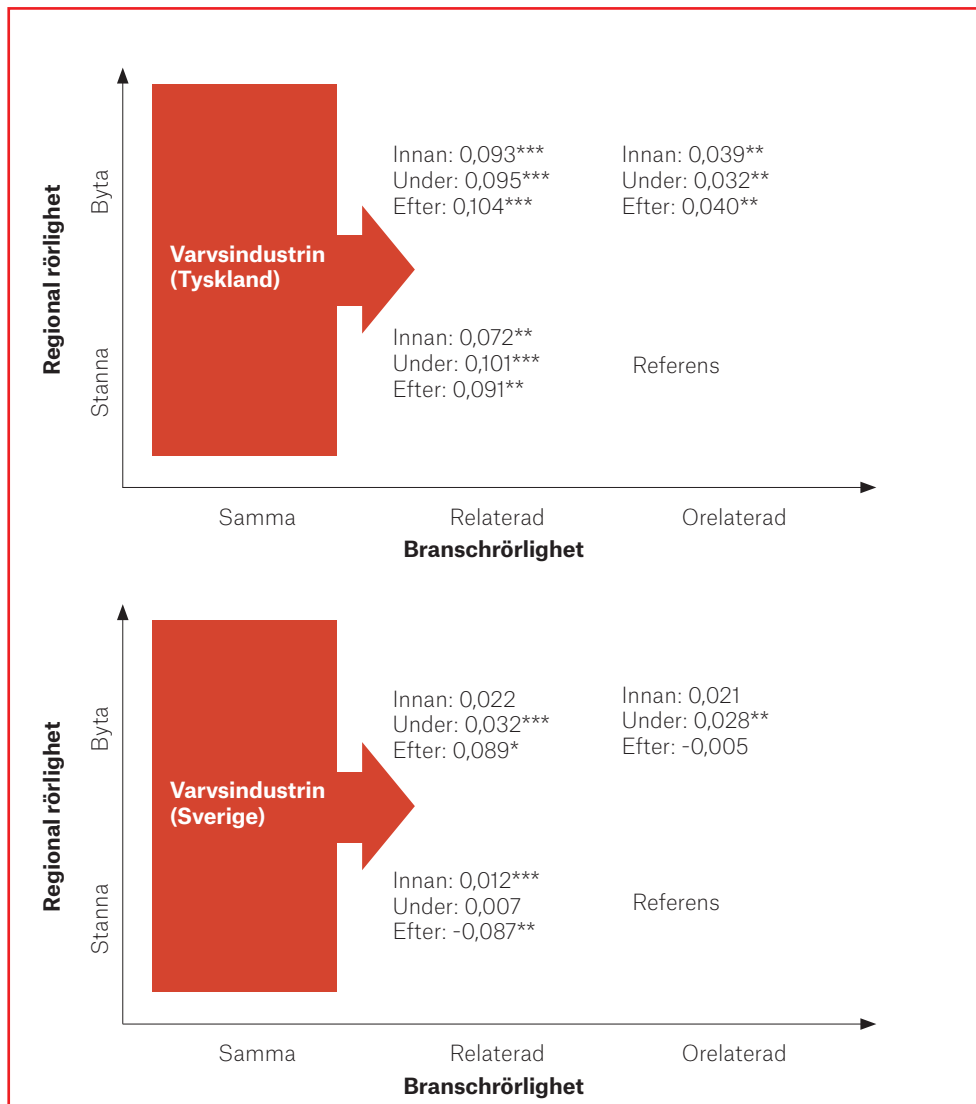
individerna ta sig både sektorsvis och geografiskt. Med andra ord hamnar dessa i en allt mer perifer situation på arbetsmarknaden, sett till deras egna tidigare uppbyggda kompetenser. En viktig geografisk distinktion måste dock göras mellan utfall A och B då det är betydligt vanligare att A (samma sektor, samma region) inträffar i storstadsområdena (Stockholm, Göteborg eller Malmö) medan B (relaterad sektor, samma region) är mer vanligt förekommande utanför storstadsregionerna och i regioner med relativt hög arbetslöshet. Det innebär alltså att nedläggningar eller neddragningar kan bidra till en tilltagande relativ diversifiering av regionala ekonomier utanför storstäderna.

Hur individers framtida situation påverkas efter att ha genomlevt en stor rationalisering, och till vilken grad det går att koppla till regional omvandling, är något som länge diskuterats i litteraturen. Tidigare studier visar bland annat att friställda individer oftare hamnar i mer otrygga anställningar och med lägre lön (Bailey m.fl. 2012; Eliason & Storrie 2006). I det avseendet blir inte alltid övergången från ett nedlagt företag till ett annat i samma sektor och samma region nödvändigtvis något positivt. Våra studier visar bland annat att ett byte av bransch efter nedläggning eller neddragning minskar risken för att genomleva ännu en stor nedskärning inom 10 år med mellan 3% (relaterade branscher) och 6% (icke-relaterade) jämfört med att gå till samma bransch i samma region (Eriksson m.fl kommande).

Förutom att minska risken för ytterligare kriser, visar våra studier också att relaterad branschrörlighet ger betydande positiva löneeffekter jämfört med att gå till orelaterade sektorer eftersom individens kompetenser kan återanvändas i den nya verksamheten. I en jämförande studie av individuella effekter bland varvsarbetare i Tyskland och Sverige 1960-2010 skattar vi individernas relativa arbetsinkomst⁵ för att se till vilken grad forna varvsarbetare tjänade mer eller mindre än de kunde väntas göra när de tvingades lämna den, under 1980-talet, kraftigt krympande varvsindustrin (Eriksson m.fl. 2016). På det sättet går det att göra en uppskattning av huruvida varvsarbetarnas humankapital har kunnat överföras och kommit till användning i en ny sektor, och i vilken fas av omstruktureringen en viss typ av rörlighet var mest gynnsam. Som sammanfattas i figur 7 finner vi att denna positiva effekt av relaterade branscher gäller för båda länderna och att det framförallt gäller för de individer som börjar nytt arbete inom en relaterad sektor i samma region. Men omstruktureringen av varvsindustrin i Sverige och Tyskland såg ut på lite olika sätt. I Sverige var den mer radikal och omfattade även i relaterade branscher, medan den var mer inkrementell i Tyskland. Det gjorde att den positiva effekten på arbetsinkomsterna ebade ut i Sverige. Efterfrågan på arbetskraft även relaterade branscher krympte, medan den var relativt konstant i Tyskland. Holm m.fl. (2016) finner liknande mönster för den danska varvsindustrin och argumenterar följaktligen att övergången från en krympande sektor till relaterade sektorer (i regionen) är en huvudsaklig mekanism för (regional) kreativ förstörelse.

5 Relativ inkomst definieras som kvoten mellan observerad och predicerad inkomst där prediktionen kontrollerar för inkomst givet kön, ålder, utbildning och region.

Figur 9



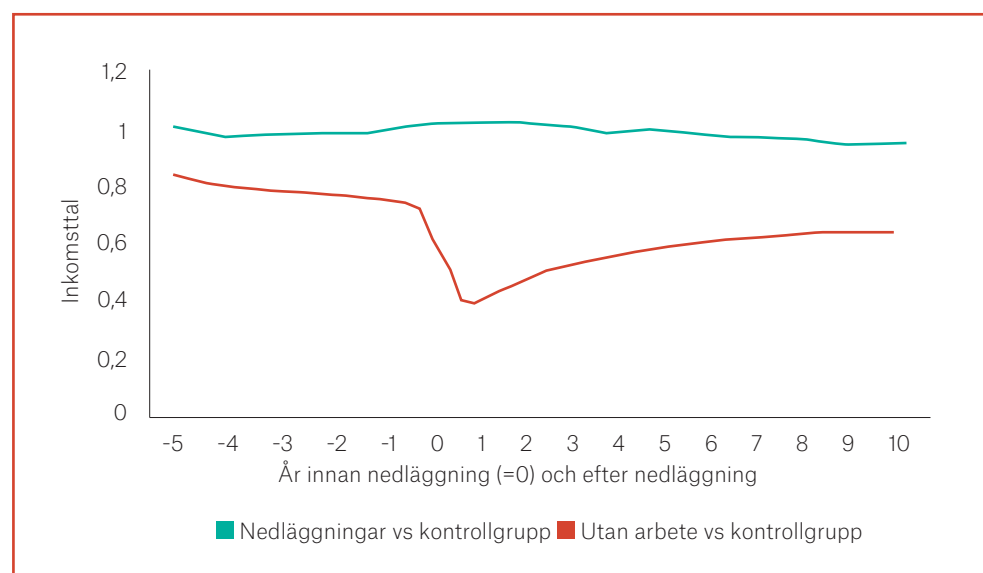
Figur 9: Relativa inkomstnivåer av rörlighet efter att ha lämnat den tyska och svenska varvsindustrin innan, under respektive efter perioden av de största nedskärningarna. Resultaten bygger OLS-regressioner där vi kontrollerar för ålder, kön, utbildning, inkomst och region. Källa: bearbetning av Eriksson m.fl. (2016). Bearbetningar av data från SCB och IAB (Tyska institutet för arbetsmarknadsforskning).

Arbetskraftens rörlighet påverkar också regionernas förnyelse och tillväxt

Hittills har diskussionen främst rört vilka faktorer som påverkar när och var arbetskraften finner nytt arbete men vi har inte berört huruvida förstörelsen av ekonomiska aktiviteter också kan bidra till en förnyelse av den regionala ekonomin. Bidrar nedläggningar till att resurser frigörs för nya och mer innovativa verksamheter i regionerna? Vi har följt alla individer som lämnat de arbetsställen som lagts ned under perioden 2000-2003 från t-5 till det år företaget lades ned (t0), för att ge en tydligare bild över i vilken utsträckning vi kan tala om en kreativ regional förstörelse (Andersson m.fl. kommande).

Resultaten är entydiga, men kanske också något nedslående. För det första kan vi visa att de som genomlevt en nedläggning i relation till en statistisk kontrollgrupp (ett matchat urval av individer som delar samma karaktäristik men som inte har erfarenhet av nedläggning) i genomsnitt har en relativt likartad inkomstutveckling fem år tillbaka (t-5 till t0 vilket är det sista året vid det nedlagda arbetsstället) och 10 år framåt (figur 10). Dock är den långsiktiga inkomstutvecklingen något sämre jämfört med kontrollgruppen och det är stor skillnad mellan dem som finner någon sysselsättning t+1 och de som är utan arbete t+1 (ca 20%). Den senare gruppen har å ena sidan lägre inkomster redan innan nedläggningen (cirka 82% av kontrollgruppens inkomster), men också ett markant inkomstbortfall. Trots en viss upphämtning under de fem första åren lyckas de aldrig återhämta inkomstgapet så långt vi kan mäta och stannar på cirka 60% av kontrollgruppens inkomster. Det vill säga, med märkbart större skillnader efter nedläggningen än innan de blev arbetslösa.

Figur 10



Figur 10: Relativ arbetsinkomst mellan individer som genomlevt en nedläggning (t0) under 2000-2003 och en statistisk kontrollgrupp. Uppdelat på hela populationen av friställda jämfört med kontrollgruppen (grön linje) och de som blev arbetslösa året efter nedläggningen (röd linje). 1 representerar helt likvärdig inkomstutveckling. Egna bearbetningar av data från SCB.

För det andra kan vi se att många visserligen finner ny försörjning ganska snabbt, men att vara med om en nedläggning minskar chansen att överhuvudtaget ta del i en strukturell förnyelseprocess av ekonomin, till exem-

pel att gå till ett mer produktivt arbetsställe i regionen (Andersson m.fl., 2018). Bara en försvinnande liten del (ca 3%) blir framgångsrika entreprenörer (som startar ett företag som också överlever det första kritiska åren). Att vara med om en nedläggning minskar också, jämfört med den statistiska kontrollgruppen, faktiskt sannolikheten att flytta samtidigt som det mycket starkt ökar sannolikheten att vara utan arbete. Som även diskuterades i samband med tabell 1, innebär detta med andra ord att det inte är nedläggningar i sig som driver omfördelningen av arbete från mindre och krympande regioner till expanderande storstadsregioner utan att övrig arbetskraft i regionen, som inte är direkt involverade i förstörelseprocessen, är mer benägna att lämna regionen för att söka nya möjligheter. En regional nedläggning kan snarare verka som en utlösande faktor för dem med bättre möjligheter att söka sig bort. Som tidigare forskning visat bygger dessa flöden på en tvådelad flyttkedja uppåt i ortshierarkin då arbetskraft i mindre regioner i huvudsak flyttar till regionala centra och arbetskraft i regionala centra flyttar till storstäder (Eriksson & Rodriguez-Pose 2017).

För det tredje är skillnaderna mellan de som lämnar det nedlagda arbetsstället sent (upp till två år innan nedläggning) eller tidigt (mellan två och fem år innan nedläggning) försvinnande små även om de negativa effekterna (t.ex risken för att vara utan arbete) är något högre för de som sist lämnar arbetsstället. Dock går ett undantag att notera och det är den ökade sannolikheten att bli anställd i ett ungt (växande) företag bland de som lämnar arbetsstället sent. Dessa individer har generellt sett högre inkomster och kan därmed antas inneha specialiserad och eftertraktad kompetens. Det är också dessa individer som bidrar till den positiva inkomstutvecklingen upp till tre år efter nedläggningen som kan skönjas i figur 10. När vi bryter ned dessa siffror på regional nivå, är det dock tydligt att tillväxten av unga företag som en konsekvens av företagsnedläggningar framförallt är ett storstadsfenomen (Andersson m.fl. 2018). Sammantaget pekar alltså resultaten på att företagsnedläggningar generellt sett inte kan kopplas till någon förnyelseprocess i regionen.

Avslutande diskussion

Sverige har en stark tradition av aktiv omställningspolitik. Av naturliga skäl fokuserar den ofta på individfaktorer, men också den regionala miljön påverkar återanställningsmöjligheter och möjligheten till regional förnyelse efter större företagsnedläggningar eller nedskärningar. Därför finns det all anledning att starkare koppla samman arbetsmarknadslitteraturen med den litteratur som studerar de regionala ekonomiernas omvandling.

Som vi bland annat visat i denna rapport har den svenska ekonomin återhämtat sig sedan 1990-talets kraftiga ekonomiska kris, och den successiva minskningen av tillverkningsrelaterad sysselsättning har ersatts av nya typer av arbeten inom framförallt service. Det innebär med andra ord att det svenska omställningssystemet fungerat ganska väl då de flesta som är med om en större nedläggning eller neddragning relativt snabbt finner nytt arbete. Ur detta perspektiv är sådana förändringar sällan katastrofala och lite pekar på att antalet jobb i Sverige är hotade. För många ordnar det sig trots allt efter att man har blivit friställd. Behovet av insatser under det första året efter nedskärning eller stängning av en arbetsplats är i den bemärkelsen trots allt begränsat. Det är kanske inte hos de som snabbt får nytt jobb som den allra största samhällsproblematiken ligger. De 20 procent som inte finner nytt arbete under det första året bör man dock ägna större intresse och resurser. De långsiktiga behoven glöms kanske ibland bort efter den första nedläggningsfasens braskande tidningsrubriker och krav på snabba stödåtgärder. Det är mer allvarligt. Våra resultat pekar på att utbildning och fortbildning är centralt ur ett individuellt och samhälleligt omvandlingsperspektiv. För de som inte finner nytt arbete inom första året efter nedläggningen är utbildning och vidareutbildning (antingen högskola eller yrkesutbildning) den enskilt viktigaste faktorn bakom att kunna hantera konsekvenserna av en nedläggning. Då utbildning är en av de starkaste drivkrafterna bakom migration, innebär detta dock ibland att individer måste flytta från regionen och det i sin tur leder till att de sällan återvänder om de nya kvalifikationerna inte matchar den lokala efterfrågan. Det som är mest gynnsamt för individen behöver inte vara det som bäst gynnar den regionala ekonomin, eftersom möjligheten att absorbera arbetskraftens nya kompetenser inte är lika stor i alla typer av regioner.

Det finns därför anledning att inte luta sig allt för långt tillbaka stolen och observera hur omvandlingen har sin gilla gång. Samtidigt som förstörandet av arbeten (genom främst rena företagsnedläggningar, men också rationaliseringar) inom tillverkningsindustrin varit relativt jämt fördelat i landet, så är skillnaderna i jobbskapande främst kopplat till den geografiskt selektiva tillväxten av servicejobb och högkvalificerade arbeten. Internationella studier visar att det finns ett geografiskt glapp mellan jobbförstörande å ena sidan, och jobbskapande å andra sidan. Så är också fallet i Sverige. Dessutom är sannolikheten att friställda som varit med om nedläggningar eller nedskärningar ska delta i omfattande strukturella förnyelseprocesser av ekonomin generellt sett ganska låg, även om de ofta snabbt får nya jobb. Både vår och annan forskning visar att de som drabbats av en neddragning är sårbara för framtida strukturomvandling. Det gäller inte minst de som håller sig kvar inom samma bransch. Den ekonomiska förstörelsen verkar

på det sättet inte vara en förutsättning för kreativt skapande. Det förefaller snarare som om att dessa är parallella processer med tydliga omfördelningstendenser mellan stad och land.

Det är exempelvis i de större städerna som sannolikheten är större att arbetskraften kan bli anställd i nya framväxande företag, jämfört med i mindre regioner. Sammantaget leder det till en successiv förstärkning av storstädernas ekonomier, och en försvagning av de mindre orternas. Detta för med sig uppenbara politiska följdfrågor. För det första finns det naturligtvis en gräns för hur snabbt förstärkningen av storstadsregionernas bostadsutbud och infrastrukturella kapacitet kan, och bör, förändras för att svara på koncentrationstendenserna av arbete. Politiska beslut är centrala i detta avseende. För det andra orsakas problem också i mindre regioner med minskande befolkningsunderlag i arbetsför ålder och sämre möjligheter för arbetskraften att ta del av nya och produktiva (och därmed högt betalda) jobb. Utmaningen för politiken blir då att försöka undvika den geografiska kombinationen av problem. Det vill säga överhettningssproblem och anpassningssvårigheter i storstäderna med samtida resursproblem i mindre tätbefolkade regioner där allt färre finns kvar för att bära de gemensamma kostnaderna. Både genom generellt lägre inkomster och osäkrare anställningar, men också genom ett högre relativt skattetryck. Men man ska komma ihåg att detta inte bara är av regionalpolitiskt intresse. De kraftigaste geografiska effekterna uppstår snarare av åtgärder inom andra politikområden, än det som traditionellt betraktas som *regionalpolitik*, exempelvis genom utbildning och fortbildning som antydde ovan.

Men det är heller inte så enkelt att storstäderna per automatik erbjuder de bästa utvecklingsmöjligheterna. Arbetskraften har en stark preferens att röra sig mellan jobb i samma eller relaterade branscher. Sådana möjligheter finns ibland också i mindre och mer specialiserade regioner, som därför i vissa fall uppvisar höga återanställningstal. Det beror med andra ord på i vilken utsträckning de kompetenser som blir friställda matchar det lokala näringslivet. Även här spelar utbildningssektorn en avgörande roll för att rusta den del av arbetskraften vars kvalifikationer inte längre efterfrågas på arbetsmarknaden.

För att minska de negativa regionala effekterna och de tilltagande regionala klyftorna blir det därför viktigt att tillgodose bra tillväxtförutsättningar även utanför storstäderna. Dessa regioner bör bland annat få hjälp med att diversifiera sin ekonomiska bas genom att utveckla relaterade verksamheter (det vill säga verksamheter man "nästan" har i regionen) jämfört med att försöka stärka redan konkurrenskraftiga specialiseringar som kanske redan är föråldrade. Det bidrar till en relaterad förnyelse som kan skapa ökade möjligheter för arbetskraften att återanvända sina ackumulerade kompetenser i nya produktiva verksamheter, men också minska utflyttning. Det finns därför all anledning, både ur ett individuellt och regionalt perspektiv, att undersöka möjligheten för friställda individer att flytta över till nya, intressanta och strukturellt ny-skapande jobb inom relaterade branscher. Man ska också hålla i minnet att de geografiska etiketter som vi till vardags använder som "stad" och "landsbygd" i själva verket innefattar "städer" och "landsbygder" med skilda strukturer och ekonomiska utvecklingsförutsättningar. Det kräver lokalt anpassade strategier. De initiativ som tas inom EUs ramverk för smart

specialisering har klara drag av sådana lokalt anpassade strategier (Foray 2015; McCann 2015). För en kraftfullare och effektivare konstruktiv regionalpolitik efterlyser vi därför en större samsyn mellan arbetsmarknads- och regionalpolitikområdet om målen och åtgärderna för regionala utvecklingsstrategier ur ett brett samhällsekonomiskt perspektiv.

I varje ekonomisk omställning skapas vinnare och förlorare. Det är en central legitimitetsfråga för strukturförändringen i ekonomin att vi även fortsättningsvis klarar att skapa nya möjligheter även för de individer och regioner som drabbats av omvandlingstryckens negativa sidor. Hur detta skall göras är ytterst en politisk fråga. Det är dock av stor vikt att dessa frågor får större utrymme i den politiska debatten. Om inte alla medborgare i alla typer av regioner kan inkluderas i rådande tillväxtregim, finns det risk att vi bara sett början på de sociala och politiska spänningar och legitimitetsproblem som redan nu går att skönja i skuggan av den urbana tillväxten.

Referenser

Andersson L-F, Danley T, Eriksson R.H., Henning M (2018). Workers' participation in regional economic change following plant exit. *Small Business Economics*, <https://doi.org/10.1007/s1118>.

Bailey D, Chapain C, De Reuter A (2012). Employment outcomes and plant closures in a post-industrial city: an analysis of the labour market outcomes of MG Rover workers three years on. *Urban Studies* 49: 1595-1612.

Becker G (1964). *Human Capital, a Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. New York: Columbia University Press.

Boschma R, Eriksson R H, Lindgren U (2014). Labor market externalities and regional growth in Sweden. The importance of labor mobility between related industries. *Regional Studies* 48(10): 1669-1690

Boschma R, Eriksson R, Lindgren U (2009). How does labour mobility affect the performance of plants? *Journal of Economic Geography* 9: 169-190.

Diodato D, Weterings A (2015). The Resilience of Regional Labour Markets to Economic Shocks: Exploring the Role of Interactions among Firms and Workers. *Journal of Economic Geography* 15(4): 723-742.

Eliason M, Storrie D (2006). Lasting or latent scars? Swedish evidence on the long-term effects of job displacement. *Journal of Labor Economics* 24: 831-856.

Eriksson RH (2011). Localized Spillovers and Knowledge Flows: How Does Proximity Influence the Performance of Plants? *Economic Geography* 87(2): 127-152

Eriksson R H, Hane-Weijman E (2017). How do regional economies respond to crises? The geography of job creation and destruction in Sweden (1987-2010). *European Urban and Regional Studies*, 24(1): 87-103.

Eriksson R, Lindgren U (2009). Localised Mobility Clusters: impacts of labour market externalities on firm performance. *Journal of Economic Geography* 9: 33-53.

Eriksson R H, Henning M, Otto A (2016). Related mobility of workers in mature industries: A longitudinal study of individuals who exit the Swedish and German shipbuilding industries 1970-2000. *Geoforum* 75: 87-98.

Eriksson R H, Rodriguez-Pose A (2017). Job-related Mobility and Plant Performance in Sweden. *Geoforum*, 83:39-49

Eriksson R H, Hane-Weijman E, Henning M (kommande). Sectoral and geographical mobility of workers after large establishment cutbacks or closures. Accepted for publicering i *Environment and Planning A*.

Fallick B C (1996). A review of the recent empirical literature on displaced workers. *Industrial and Labor Relations Review* 50(1): 5-16.

Farjoun M (1994). Beyond Industry Boundaries: Human Expertise, Diversification and Resource-Related Industry Groups. *Organization Science* 5(2): 185-199.

Fischer P, Malmberg G (2001). Settled people don't move: On life course and (im-)mobility in Sweden. *International Journal of Population Geography* 7(5): 357-371.

Foray F. (2015) *Smart Specialisation. Opportunities and challenges for regional innovation policy*. London and New York: Routledge

Frenken K, Van Oort F, Verburg T (2007). *Related variety, unrelated variety and regional economic growth*. *Regional Studies* 41 (5): 685-697.

- Frederiksen A, Westergaard-Nielsen N (2007). *Where did they go? Modeling transitions out of jobs*. *Labour Economics* 14: 811-828.
- Glaeser E L, Kallal H D, Scheinkman, J A, Schleifer A (1992). Growth in cities. *Journal of Political Economy* 100: 1126-52.
- Hanson S, Pratt G (1991). Job search and the occupational segregation of women. *Annals of the Association of American Geographers* 81(2): 229-253.
- Henning M, Boström Elias J, Jakobsson J, Lavén F (2017). Kompetenslandskapets omvandling mot industri 4.0 Långsiktiga perspektiv på kompetensbehovet inom industri och industrinära tjänster i Västra Götaland. CRA, Handelshögskolan vid Göteborgs universitet. Working Papers 2017:1.
- Hane-Weijman E, Eriksson R H, Henning M (2018). Returning to work: regional determinants of re-employment after major redundancies. *Regional Studies* 52(6): 768-780
- Holm J R, Østergaard C R, Olesen T R (2016). Destruction and reallocation of skills following large company closures. *Journal of Regional Science* 57(2): 245-265.
- Jacobson L S, LaLonde R J, Sullivan D G (1993). Earnings losses of displaced workers. *The American Economic Review* 83(4): 685-709.
- Malmberg A, Maskell P (2002). The elusive concept of localization economies: towards a knowledge-based theory of spatial clustering. *Environment and Planning A* 34: 429-449.
- Martin R (2012). Regional economic resilience, hysteresis and recessionary shocks. *Journal of Economic Geography* 12: 1-32.
- Marshall A (1890). *Principles of Economics – An Introductory Volume*. London: MacMillan.
- McCann P (2015). *The regional and urban policy of the European Union: cohesion, results-orientation and smart specialisation*. Cheltenham: Edgar Elgar.
- Mortensen D T (1986). Job search and labor market analysis, in: Ashenfelter O, Layard R (eds.) *Handbook of Labor Economics*. Amsterdam, pp. 849-919
- Neffke F (2017). *Coworker complementarity*. CID Research Fellow & Graduate Student Working Paper: 79. Harvard University.
- Neffke F, Henning M (2013). Skill relatedness and firm diversification. *Strategic Management Journal* 34(3): 297-296.
- Neffke F, Hartog M, Boschma R, Henning M (2018). Agents of structural change. The role of firms and entrepreneurs in regional diversification. *Economic Geography* 94(1): 23-48.
- Neffke F, Henning M, Boschma R, Olander L-O, Lundquist K-J (2011). The Dynamics of Agglomeration Externalities along the Life Cycle of Industries. *Regional Studies* 45 (1): 49-65.
- Neffke F, Otto A, Hidalgo C (2017). The mobility of displaced workers: How the local industry mix affects job search. Manuscript.
- Nyström K, Viklund Roos I (2014). Exploring regional differences in the regional capacity to absorb displacements. Working paper no. 235. Ratio.
- Nyström K (2017). Regional resilience to displacements. *Regional Studies* doi: 10.1080/00343404.2016.1262944
- OECD (2013). OECD Employment Outlook. OECD, Paris. Downloadable at: www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/employment/oecd-employment-outlook-2013_empl_outlook-2013-en#page214

Oesch D, Baumann I (2014). Smooth transition or permanent exit? Evidence on job prospects of displaced industrial workers. *Socio-Economic Review* 1-28.

Ohlsson H, Storrie D (2012). Long-term effects of public policy for displaced workers in Sweden. *International Journal of Manpower* 33(5) 514-538.

Pfann G A, Hamermesh D (2008). Two-sided learning with applications to labor turnover and worker displacement. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 228(5-6): 423-445.

Peck J (1996). *Work-place: The Social Regulation of Labor markets*. New York: Guilford.

Porter M E (1990). *The Competitive Advantage of Nations*. London: Macmillan.

Puga D (2010). The magnitude and causes of agglomeration economies. *Journal of Regional Science* 50: 203-219.

Rigby D (2015). Technological relatedness and knowledge space: Entry and exit of US cities from patent classes. *Regional Studies* 49 (11): 1922–1937. doi:10.1080/00343404.2013.854878

SCB, Statistiska Centralbyrån (2018). <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/samhällets-ekonomi/arbetslosheten/>

Schumpeter J A (1939). *Business cycles. A theoretical, historical, and statistical analysis of the capitalist process*. New York: McGraw-Hill Book Company.

Schön L (2012). *En modern svensk ekonomisk historia: tillväxt och omvandling under två sekel*. Stockholm: SNS förlag.

Shuttleworth I, Tyler P, and McKinstry D (2005). Redundancy, readjustment, and employability: what can we learn from the 2000 Harland & Wolff redundancy? *Environment and Planning A* 37: 1651-1668.

Sjaastad L A, (1962). The costs and returns of human migration. *The Journal of Political Economy* 75: 80-93

Sunley P, Martin R, Nativel C (2001). Mapping the New Deal: Local disparities in the performance of welfare-to-work. *Transactions of the Institute of British Geographers* 26: 484-512.

Svensson Henning M (2009). Industrial Dynamics and Regional Structural Change. Geographical Perspectives on Economic Evolution. Meddelanden från Lunds universitets geografiska institution, avhandlingar CLXXXI. (Doctoral Thesis)

SR (2017). *En bruksort utan bruk*. Intervju med lokala metallordföranden Ingrid Hanke, vid Element Six. Sveriges Radios Kluvet Land. 2017-11-16

VK (2016). *Efter chocken – Nästan alla har fått jobb*. Västerbottens-Kuriren, Affärliv24, 2016-10-08.

