

---

# Introduktion

Behovet av ökad rörlighet på den svenska arbetsmarknaden har starkt uppmärksamats i den aktuella debatten. I en statlig utredning från år 2003 står exempelvis:

Genom en effektiv matchning av arbetsökande och lediga jobb tas resurser tillvara och förutsättningarna för hög sysselsättning, låg arbetslöshet och ekonomisk tillväxt förbättras. Detta förutsätter att de arbetsökande är rörliga såväl mellan yrken som mellan olika regioner.

Mer sällan diskuteras hur rörligheten ser ut för *olika grupper* på arbetsmarknaden. I sommarnumrets första artikel anlägger **Anita Nyberg** ett könsperspektiv på fenomenet rörlighet. Flera olika sorters rörlighet diskuteras: geografisk rörlighet (flyttning och pendling), arbetsgivarbyten, utbildningsrörlighet, rörlighet mellan universitetsutbildning och arbetsmarknad samt yrkesrörlighet. Skillnaderna mellan män och kvinnor ser olika ut för dessa olika typer, men sammanfattningsvis konstaterar Nyberg att kvinnor är mer rörliga än män. Därtill kommer, menar hon, att kvinnors rörlighet – som den mäts idag – sannolikt underskattas.

Nästa artikel, av **Pieter Bevelander** och **Christer Lundh**, handlar om invandrarnas möjligheter att få jobb. Invandringen till Sverige har sett mycket olika ut över tid. Från att tidigare varit dominerad av arbetskraftsinvandring har den alltmer kommit att domineras av flyktinginvandring. Den fråga som ställs i artikeln är: Vad betyder det för dagens flyktinginvandrare att det sedan tidigare finns och har funnits en re-

lativt stor andel invandrare i kommunen? I studien konstateras att det troligen har en positiv effekt. Ju fler med invandrarbakgrund i en kommun under åren 1973 och 2003 desto större är jobbchansen för den enskilde invandraren år 2003. Det finns flera möjliga tolkningar till detta. Man kan till exempel tänka sig att nätverk inom invandrapopulationer på orter med tidigare arbetskraftsinvandring bidrar med information, referenser och kontakter som skapar vägar in i arbetslivet för nyanlända flyktingar. Man kan också tänka sig att arbetsgivare (och arbetsförmedlare) med erfarenheter av utländska anställda är mer positiva till att anställa flyktingar.

Den tredje artikeln, av **Katarina Hjertner Thorén**, berör också sysselsättningsfrågan och kommunerna, men ur ett annat perspektiv. Här fokuseras åtgärdsidan. Under 1990-talet utvecklades en mängd kommunala åtgärdsprogram för arbetslösa socialbidragstagare. Generellt innebär aktiveringsåtgärderna att det ställs högre krav på olika former av aktivering för att socialbidragstagarna ska bli självförsörjande och därmed sänka socialbidragskostnaderna. Hur genomförs detta i praktiken? För att besvara denna fråga genomfördes omfattande observationsstudier av två kommunala program. Resultaten visar att det praktiska arbetet inte alltid stämmer överens med verksamheternas egna beskrivningar av sina program och vissa intentioner i Socialtjänstlagen. I många avseenden är till exempel insatserna varken individuellt anpassade eller särskilt kompetenshöjande för den enskilde socialbidragstagaren, två

målsättningar som enligt programdokumenten betonas som centrala.

I det svenska brukssamhället fanns en stark anknytning mellan företaget – bruket – och det omkringliggande lokalsamhället. I paternalistisk anda tog bruksägaren stort ekonomiskt och socialt ansvar för de anställda och deras familjer. I och med industrialiseringen förändrades samhället; bland annat växte ett antal stora företag fram. Hur såg där relationen ut mellan företag och lokalsamhälle? Detta är temat i **Therese Nordlunds** artikel. Hon beskriver

att denna kunde utformas på olika sätt, bland annat beroende på om företagsledaren ägde företaget eller var en professionellt rekryterad chef. Hon beskriver också hur ett gammaldags, paternalistiskt ledarskap blandas med ett entreprenöriellt drag med fokus på förnyelse och modernisering. En slutsats som dras i artikeln är att det samhällsbyggande ledarskapet inte upphörde i och med storföretagens framväxt under 1900-talets första hälft.

**Ulla Arnell**