



Utländska uppköp i svenskt näringsliv – hot eller möjlighet?

I den här rapporten granskar Tillväxtanalys hur utlandsägandet i Sverige har utvecklats på senare år. Hur fördelas det regionalt och vilka är de viktigaste ägarländerna? Under 2000-talet har många mindre svenska företag blivit uppköpta av just utländska företag. Vi studerar därför vilka effekter dessa uppköp har haft på sysselsättning, löner och produktivitet i de förvärvade företagen.

Dnr: 2016/228

Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser
Studentplan 3, 831 40 Östersund
Telefon: 010 447 44 00
Fax: 010 447 44 01
E-post: info@tillvaxtanalys.se
www.tillvaxtanalys.se

För ytterligare information kontakta: Pär Hansson
Telefon: 010 447 44 41
E-post: par.hansson@tillvaxtanalys.se

Förord

I slutet av 1990-talet ökade utlandsägandet dramatiskt i det svenska näringslivet och ett antal stora svenska multinationella flaggskepp som Astra och Volvo Personvagnar blev utlandsägda. Det spred sig då en oro för vilka effekter detta skulle få på den svenska ekonomin. Även om inte andelen sysselsatta i utlandsägda företag har ökat på senare tid har tillkomsten av nya utlandsägda företag – genom utländska uppköp och nyetableringar – till och med varit högre än före millennieskiftet. Det beror på att det i allt högre grad är mindre svenska företag som köps och blir utlandsägda. Rapporten fokuserar därför i större utsträckning än tidigare studier på vad som sker i småföretag som blir uppköpta.

Syftet med rapporten är framför allt att analysera vilka effekter utländska uppköp har på sysselsättning, löner och produktivitet. Hur påverkas den enskilde individen och vilken inverkan har uppköpen på företagsnivå? I rapporten beskrivs också utlandsägandets omfattning och utveckling i det svenska näringslivet.

Rapporten har tagits fram efter önskemål från regeringskansliet och har skrivits av Kent Eliasson, Pär Hansson och Markus Lindvert.

Östersund, maj 2017

Jan Cedervärn
Avdelningschef
Tillväxtanalys

Innehåll

Sammanfattning	7
Summary	9
1 Inledning	11
2 Utlandsägandet i svenskt näringsliv	14
3 Utlandsägande och produktivitet.....	21
3.1 Är utlandsägda företag mer produktiva än andra företag?	21
3.2 Vad kännetecknar företag som köps upp och blir utlandsägda?	22
3.3 Effekter på produktivitet av ingående direktinvesteringar	23
3.3.1 Direkta produktivitetseffekter i förvärvade företag	24
3.3.2 Indirekta produktivitetseffekter på omgivande företag.....	25
4 Utlandsägande, sysselsättning och löner	27
4.1 Effekter på sysselsättningen av utländska uppköp.....	27
4.2 Hur påverkas lönerna i företag som blir uppköpta av utländska företag?	31
4.3 Betalar utlandsägda företag högre löner och varför?	32
4.4 Är jobben osäkrare i utlandsägda företag?.....	34
5 Avslutande kommentarer	36
Referenser.....	38
Appendix	40

Sammanfattning

Under de senaste 20 åren har direktinvesteringarna vuxit snabbare än både export och produktion. I Sverige steg andelen anställda i utlandsägda företag kraftigt under 1990-talet men under 2000- och 2010-talet har denna utveckling avstannat. Det betyder inte att det numera enbart skulle ske ett fåtal utländska uppköp och nyetableringar i det svenska näringslivet varje år. Snarare har tillkomsten av nya utländska företag per år varit högre efter millennieskiftet än före. Däremot har det på senare tid inte skett lika många spektakulära utländska uppköp av stora svenska multinationella företag som under slutet av 1990-talet.

Jämfört med andra OECD-länder är utlandsägandet i Sverige tämligen högt och det är högre i industrin än i tjänstesektorn. De viktigaste ägarländerna utgörs av stora utvecklade ekonomier, som USA, och grannländer, som de nordiska. På senare år har Kina vuxit fram som ett viktigt ägarland och en del mycket små länder med förmånlig skattelagstiftning, som Luxemburg och Guernsey, har fått en mer framträdande roll.

Utlandsägandet är koncentrerat till storstadsregionerna Stockholm, Göteborg och Malmö, och koncentrationen till dessa har ökat. De flesta som arbetar i utlandsägda företag gör det som ett resultat av förvärv, men nyetablering är den vanligaste etableringsformen.

Utlandsägda företag är mer produktiva än andra företag

Utlandsägda (multinationella) företag är mer produktiva än de nationella företagen och skillnaderna i produktivitet är – även när hänsyn tas till kontrollerbara faktorer som kan påverka produktiviteten – betydande (31 procent). En förklaring till den höga produktivitetens premien är att utlandsägda (multinationella) företag har ägarspecifika tillgångar som gör dem mer produktiva. Det kan handla om en unik produkt eller produktionsprocess, starka varumärken, rykte om god kvalitet eller tillgång till internationella produktions- och marknadsföringsnätverk.

Utländska uppköp har positiva produktivitetseffekter

När svenska företag köps upp av utländska företag rör det sig vanligen om företag som redan är relativt produktiva och har en hög andel kvalificerad arbetskraft (*russin-plockning*). Det verkar också som om produktiviteten i det uppköpta företaget ökar efter förvärvet (*direkta produktivitetseffekter*). En förklaring till detta skulle kunna vara teknologi- och kunskapsöverföringar från det förvärvande utländska multinationella företaget till det uppköpta företaget. En annan är att det sker produktivitetshöjande omstruktureringar – exempelvis ökade investeringar i maskiner och utrusning och ökad import av insatsvaror – i samband med uppköpet. Förutom de direkta effekterna förefaller det också förekomma *indirekta produktivitetseffekter* i form av kunskapsspillovers från utlandsägda företag till omgivande inhemska företag. Det gäller i synnerhet företag som befinner sig uppströms i produktionskedjan i förhållande till det uppköpta företaget.

. . . och sysselsättningseffekter

Den ekonometriska analys som genomförts av effekterna på sysselsättningen i företag som köps upp i samband med utländska förvärv tyder på att den (med undantag för större tillverkningsföretag) ökar, och att de största effekterna på sysselsättningen sker i tjänstesektorn. Sammansättningen av de anställda förändras i den meningen att andelen

kvalificerad arbetskraft stiger. Förklaringar till detta skulle kunna vara att den relativa efterfrågan på kvalificerad arbetskraft ökar i de uppköpta företagen på grund av kunskaps- och teknologiöverföringar från de förvärvande utlandsägda multinationella företagen eller som ett resultat av organisatoriska förändringar som uppköpen ger upphov till i de uppköpta företagen.

Lönerna stiger i uppköpta företag

I den ekonometriska analysen framkommer en tydlig positiv effekt av utländska uppköp på genomsnittslönen i de förvärvade företagen. Ett skäl till detta är naturligtvis att andelen kvalificerad arbetskraft ökar. Ett annat skulle kunna vara att den personal som rekryteras från nationella företag till utlandsägda företag får förhållandevis höga lönepåslag jämfört med de som byter jobb från ett nationellt företag och börjar arbeta i ett annat nationellt företag. Däremot påverkas lönen efter uppköp endast marginellt för individer som arbetar i företag som blir uppköpta av utländska företag och sedan fortsätter att arbeta i samma företag.

Utlandsägda företag betalar högre löner men jobben är osäkrare

Att utlandsägda företag är mer produktiva än nationella företag ger dessa möjligheter att betala högre löner. Ett motiv för detta kan vara att man vill minska omsättningen av arbetskraft i företaget och med detta risken för att företagsspecifik kunskap sprids till konkurrenter när anställda flyttar till andra företag. Lönepremien i utlandsägda företag i förhållande till nationella företag varierar mellan ungefär 6,5 procent och 3,5 procent beroende på om man kontrollerar för företagskarakteristika, som storlek och andel högutbildade, där individen arbetar. Den är klart högre för kvalificerad arbetskraft. Noterbart är också att såväl löne- som produktivetspremien är betydligt högre i små företag (färre än 50 anställda). Det finns tecken på att jobben i utlandsägda (multinationella) företag är osäkrare än i nationella företag. Ett annat skäl till varför utlandsägda (multinationella) företag betalar högre löner skulle därför kunna vara att kompensera för detta.

Subventionera tveksamt – främja motiverat

Positiva effekter av utländska uppköp, både på produktivitet och på löner, är argument för att välkomna snarare än att begränsa ingående direktinvesteringar.

Däremot är det mera tveksamt om subventioner kan vara ett medel att locka till sig sådana. Visserligen finns studier som pekar på förekomst av kunskapsspillovers, och därmed skäl för att subventionera, men dessa är på intet sätt entydiga. Dessutom finns alltid problemet vid en subvention att det är svårt att avgöra huruvida en investering hade kommit tillstånd utan denna insats (dödviktseffekten). I den mån ett land ska konkurrera om utländska direktinvesteringar med andra länder bör man göra det med att tillhandahålla bra förutsättningar för att bedriva verksamhet i landet, exempelvis god tillgång på kvalificerad arbetskraft, bra infrastruktur och väl fungerande institutioner.

Mindre kontroversiellt är att det offentliga engagerar sig i investeringsfrämjande åtgärder. Syftet med dessa är att minska kostnaderna för att investera i ett land genom att tillhandahålla information om affärsmöjligheter och villkor för att bedriva verksamhet i värdlandet. I investeringsfrämjande aktiviteter brukar också ingå att hjälpa utländska investerare med att hantera olika former av byråkratiska förfaranden i värdlandet. I Sverige bedrivs idag offentligt finansierat investeringsfrämjande av Business Sweden. Om detta ligger på en lämplig nivå och bedrivs effektivt diskuteras inte i rapporten.

Summary

Over the last two decades, foreign direct investment (FDI) has grown faster than both exports and production. In Sweden, the share of the workforce employed in foreign-owned firms rose rapidly in the late 1990s; throughout the 2000s and 2010s it has been relatively constant. This does not mean that only a few foreign acquisitions and greenfield investments take place each year in the Swedish business sector. After the turn of the millennium, the entry of new foreign firms per year has rather increased. However, in recent years there have not been as many spectacular foreign acquisitions of large Swedish multinational companies as in the late 1990s. Both acquisitions and greenfield investments recently have been on a smaller scale.

Compared with other OECD countries, foreign ownership in Sweden is quite high and it is higher in manufacturing than in the service sector. The main ownership countries are large developed economies, such as the United States, and neighbouring countries, predominantly the Nordic countries. In recent years, China has emerged as an important ownership country. Additionally, some smaller countries with preferential tax legislation – Luxembourg and Guernsey – have become more prominent.

Foreign ownership is more prevalent in the metropolitan regions of Stockholm, Gothenburg and Malmö, and the concentration to these regions has been increasing. The growth in employment in foreign-owned companies is largely a result of acquisitions; however, the entry of new foreign firms, i.e. greenfield investments, is the most common form of establishment.

Foreign-owned firms are more productive

Foreign-owned (multinational) firms are more productive than domestic firms, and the differences in productivity are significant. The productivity premium in foreign-owned firms is 31 percent, even when other factors that may affect productivity, such as share of skilled labour and firm size, are controlled for. An explanation for this is that foreign-owned firms have owner-specific assets that make them more productive, such as a unique product or production process, strong brands, a reputation for good quality, or access to international production and marketing networks.

Foreign acquisitions have positive effects on productivity...

Swedish firms that are acquired by foreign companies are usually already relatively productive and have a high proportion of skilled labour (*cherry picking*). Also, it appears that the acquired firms' productivity increases after acquisition (*direct productivity effects*). An explanation for this might be technology and knowledge transfer from the foreign multinational company to the acquired firm. Another is productivity-enhancing restructuring, for example, larger investments in machinery and equipment and increased imports of inputs following the acquisition. In addition to these direct effects, there seem to be *indirect productivity effects* in the form of knowledge spillovers from foreign-owned firms to surrounding domestic firms. In particular, this applies to firms that are upstream in the production chain relative to the acquired firm.

. . . and on employment

The econometric analysis of the effects of foreign acquisitions on employment in acquired firms indicates that employment increases (with the exception of large manufacturing

firms), and the greatest impact on employment is found in the service sector. Moreover, the composition of the targeted firms' employees changes in the sense that the share of skilled labour rises. This might be explained by transfers of knowledge and technology from the acquiring, foreign-owned multinational companies. It could also be a result of organisational changes that the acquisitions give rise to. Both factors lead to an increase in the relative demand for skilled labour.

Wages increase in acquired firms

The econometric analysis shows that foreign acquisitions have a substantial positive effect on average wages in acquired firms. One reason for this is, of course, the rise in the share of skilled labour after acquisitions. Another reason might be that new personnel recruited from domestic firms (non-multinationals) to foreign-owned firms receive relatively high wage increases as compared to those moving between two domestic firms. On the other hand, there is only a marginal effect on wages of individuals who worked in firms prior to foreign acquisition and thereafter remain employed in the same firm.

Foreign owned firms pay higher wages, but jobs are more insecure

Foreign-owned firms are more productive than domestic firms, giving them an opportunity to pay higher wages. One reason they pay higher wages may be to reduce the turnover of labour in the firm and thereby diminish the risk that firm-specific knowledge spreads to competitors when employees move to other firms. The wage premium in foreign-owned firms in relation to domestic firms is 6.5 percent. The wage premium decreases to 3.5 percent if certain firm characteristics are controlled for, such as firm size and share of skilled labour. The wage premium is clearly higher for skilled labour. It is also noteworthy that both wage and productivity premiums are significantly higher in smaller firms with fewer than 50 employees. There are indications that jobs in foreign-owned (multinational) firms are more insecure than jobs in domestic firms. It is possible that foreign-owned (multinational) firms pay higher wages than domestic firms to compensate for this.

Subsidies dubious – promotion justified

Positive effects of foreign acquisitions on both productivity and wages are arguments for welcoming rather than restricting inward FDI.

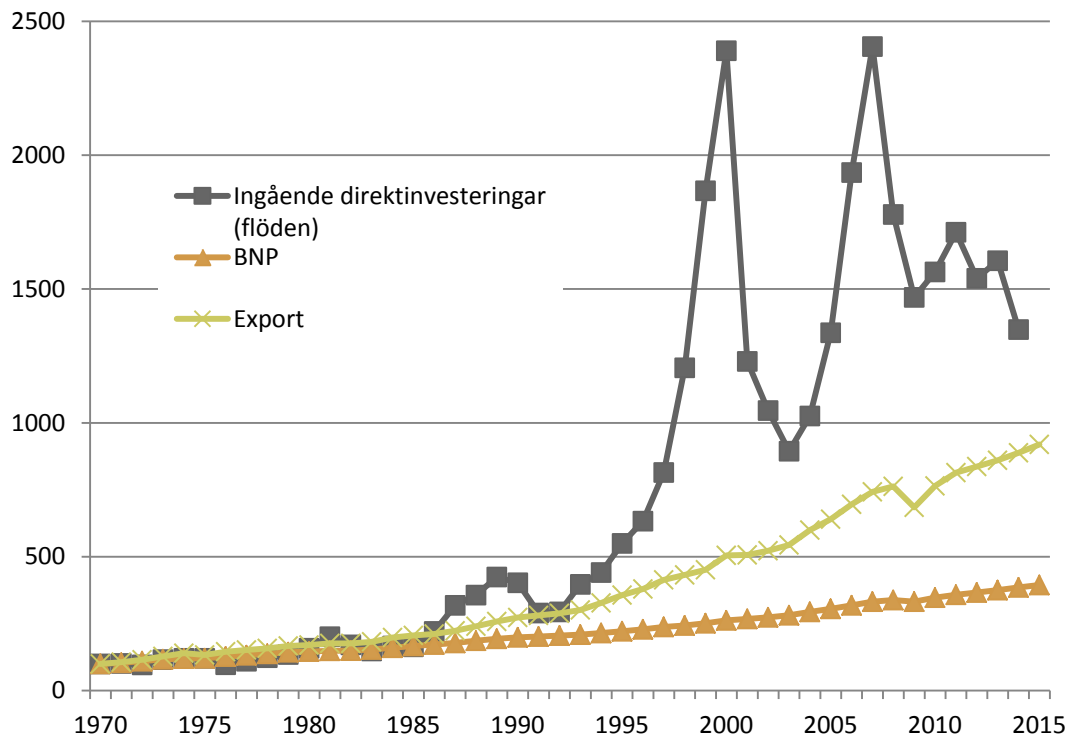
It is more doubtful if subsidies are a useful means of attracting FDI. Certainly, there are studies pointing to the existence of knowledge spillovers from inward FDI, which would justify subsidies, but the empirical evidence so far is by no means unambiguous. In addition, the problem of a subsidy is always that it is difficult to determine whether an investment would have been carried out in the absence of the subsidy (deadweight effect). It could be argued that competing for inward FDI with other countries should rather be done by providing sound conditions for doing business in the country, such as supplying access to skilled labour, developed infrastructure, and well-functioning institutions.

Public involvement in investment promotion is less controversial. The purpose of investment promotion is to reduce the cost of investing in a country by providing information about business opportunities and the conditions for conducting business in the host country. Investment promotion activities also include helping overseas investors deal with bureaucratic procedures in the host country. In Sweden, Business Sweden is responsible for the publicly funded investment promotion. This report neither discusses whether these activities are presently funded at an appropriate level nor whether they are carried out efficiently.

1 Inledning

Ett utmärkande drag för den pågående globaliseringen av världsekonomin är den snabba ökningen av direktinvesteringarna.¹ Dessa kan beskrivas och mätas på olika sätt. Ett vanligt mått baseras på betalningsbalansstatistiken och mäter flödet av internationella direktinvesteringar. Av Figur 1 ser vi att under 1990-talet tog utvecklingen fart och under de senaste 20 åren har det globala flödet av direktinvesteringar varit avsevärt större – om än mer instabilt – än såväl exporten som produktionen i världen. BNP i världen år 2015 inte fullt fyra gånger större än 1970, exporten knappt 10 gånger större, medan de ingående direktinvesteringarna år 2014 är nästan 15 gånger större än 1970.

Figur 1 Trender i direktinvesteringar, export och BNP i världsekonomin 1970-2015. Index 1970=100. 2010 års priser.



Källa: Världsbanken *World Development Indicators* och UNCTAD

Ingående direktinvesteringar består av nyetableringar eller förvärv av befintliga företag och när det gäller anställda som fått utländska ägare i det svenska näringslivet domineras dessa av sådana som blivit uppköpta av utlandsägda företag.

I slutet av 1990-talet ökade utlandsägandet i svenskt näringsliv dramatiskt. Visserligen var denna utveckling en del av en internationell våg av gränsöverskridande fusioner och uppköp, men icke desto mindre gav den upphov till oro och debatt om vilka effekter detta

¹ Direktinvesteringar innebär att ett företag i ett land köper ett befintligt företag eller bygger upp ett nytt företag i ett annat land, med avsikt att behålla kontrollen över sin investering, i syfte att driva och utveckla dotterföretagets verksamhet. Ingående direktinvesteringar i Sverige är när utländska företag förvärvar svenska företag eller etablerar nya dotterföretag i Sverige, medan utgående svenska direktinvesteringar är när svenska företag gör motsvarande utomlands.

skulle få för forskning och utveckling och annan kvalificerad verksamhet lokaliserad till Sverige. En förklaring till varför denna utveckling utlöste så starka känslor var att några av flaggskeppen i det svenska näringslivet som Astra och Volvo Personvagnar blev utlandsägda. På senare år har de utländska uppköpen varit mindre spektakulära och andelen anställda som arbetar i utlandsägda företag har under en längre tid legat på en konstant nivå. Trots detta är det fortfarande många företag i det svenska näringslivet som varje år blir uppköpta av utländska multinationella företag.

Ett uppköp utgör ett tillfälle att omstrukturera verksamheten. När uppköparen är ett multinationellt företag förväntas uppköpet innebära att verksamheten i det förvärvade företaget anpassas till det multinationella företagets globala produktionsnätverk. Syftet med denna rapport är att analysera vilka effekter utländska uppköp har på produktivitet, sysselsättning och löner i förvärvade svenska företag

Utländska uppköp medför ofta att ny teknologi och nya organisatoriska verksamhetsformer överförs från det utländska multinationella företaget till det förvärvade inhemska företaget. De teknologiska och organisatoriska förändringar som detta för med sig i förening med annan kunskapsöverföring har sannolikt positiv inverkan på produktiviteten i de uppköpta företagen (*direkta effekter*). Dessutom kan förvärvet påverka produktiviteten i omgivande företag – underleverantörer och konkurrenter till det uppköpta företaget – genom att kunskap och teknologi ”spiller över” till dessa (*indirekta effekter*).

Det finns också anledning att anta att utländska uppköp har effekter både på sysselsättning och på löner i de förvärvade företagen. Ett skäl till detta är att teknologiska och organisatoriska förändringar tenderar att vara ”skilled-biased”, det vill säga att kvalificerad arbetskraft gynnas i större utsträckning av sådana än andra produktionsfaktorer. I litteraturen talar man om ”skilled-biased technological change” (SBTC) och ”skilled-biased organizational change” (SBOC). Införandet av nya organisatoriska verksamhetsformer som kräver ökat engagemang, ansvar och självständighet hos medarbetarna ökar efterfrågan på kvalificerad arbetskraft och leder till höjda löner i de uppköpta företagen i synnerhet om detta sker i kombination med teknologiska förändringar.

I rapporten läggs särskild vikt vid sysselsättningseffekterna av utländska uppköp. Hur påverkas den totala sysselsättningen i de uppköpta företagen? Vilken inverkan har de på arbetskraftens sammansättning och på lönerna i de förvärvade företagen? För att bestämma vilken kausal effekt utländska uppköp har på sysselsättning och löner använder vi en matchningsansats.

Vi undersöker också vad som kännetecknar företag som blir uppköpta. Är det företag som innan förvärvet har varit missköta och underpresterat (ineffektiv företagsledning), men som ändå bedöms ha goda framtidsutsikter, eller är det relativt framgångsrika företag vars verksamhet kompletterar det förvärvande företagets som därmed kan utnyttja synergier. Med andra ord: är det låg- eller högproduktiva företag som är föremål för uppköp? Är det företag som bedriver verksamheter som har stor andel kvalificerad personal?

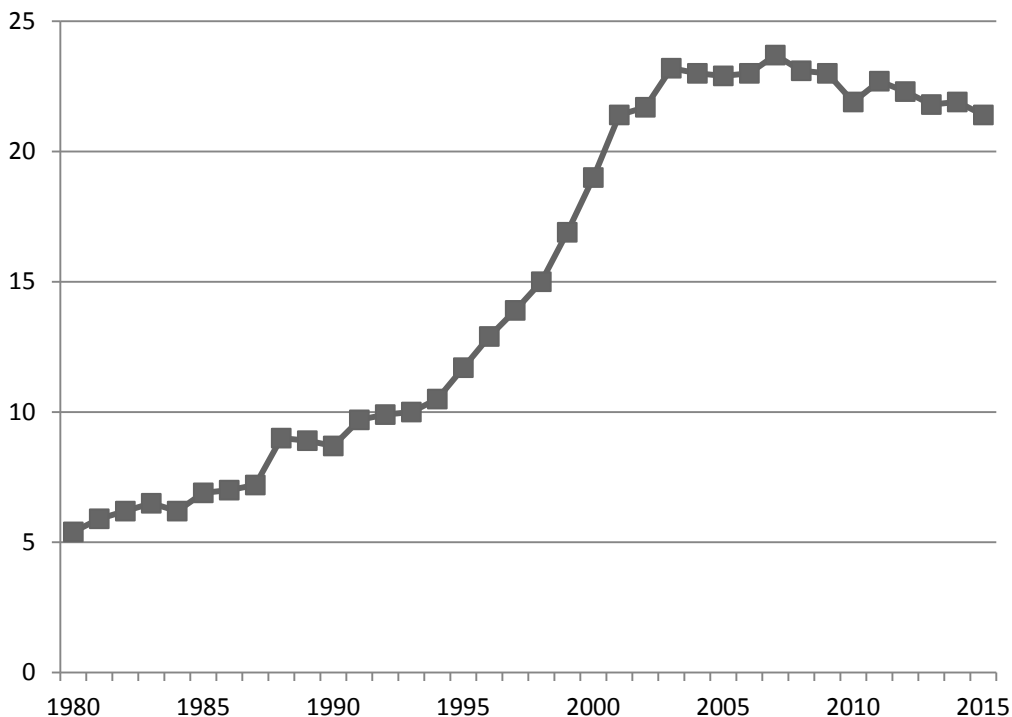
Vår genomgång av forskningen på området tyder på att produktiviteten ökar i företag som blir uppköpta av utländska företag – direkta effekter – och det finns också belägg för att produktiviteten stiger i företag som omger det förvärvade företaget – indirekta effekter. Resultaten från våra matchningsskattningar tyder på att sysselsättningen ökar i de uppköpta företagen (undantaget stora tillverkningsföretag). Sammansättningen av de anställda förändras i riktning mot en ökad andel kvalificerad arbetskraft samtidigt som genomsnittslönen stiger i de förvärvade företagen.

Rapporten är strukturerad enligt följande. Avsnitt 2 beskriver utlandsägandet i svenskt näringsliv: omfattning och utveckling samt fördelning på branscher, regioner och ägarländer. I avsnitt 3 analyseras vad som kännetecknar företag som blir uppköpta och vi diskuterar effekter på produktiviteten av utländska uppköp, direkta såväl som indirekta produktivitetseffekter. I avsnitt 4 behandlas hur sysselsättning och löner påverkas utländska förvärv. Lönepremien i utlandsägda (multinationella) företag i det svenska näringslivet skattas och vi diskuterar varför multinationella företag skulle vara villiga att betala högre löner, exempelvis om det kan vara en kompensation för osäkrare jobb. Avsnitt 5 innehåller några sammanfattande slutsatser och reflektioner.

2 Utlandsägandet i svenskt näringsliv

Sedan början av 1980-talet och fram till strax efter millennieskiftet, har som framgår av Figur 2, utlandsägandet ökat kontinuerligt. Därefter har andelen anställda i utlandsägda företag planat ut och till och med minskat något. År 1980 arbetade 5 procent av de sysselsatta i det svenska näringslivet i utlandsägda företag, 2003 var den siffran 23 procent och 2015 21 procent.

Figur 2 Andel anställda i utländska företag 1980-2015. Procent.



Källa: Tillväxtanalys (2016)

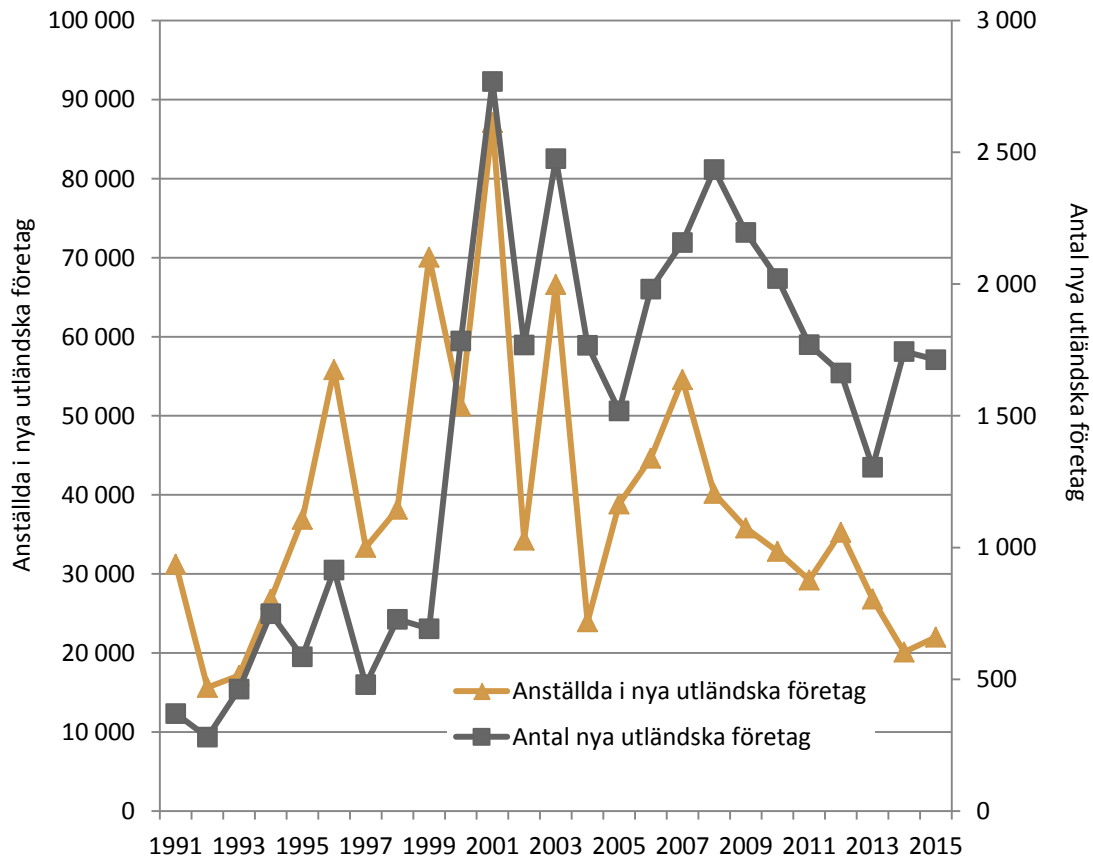
Det begränsade utlandsägandet fram till mitten av 1980-talet kan till stor del förklaras av de juridiska hinder som fanns för utländska medborgare att äga svenska företag och svensk egendom. Bakom regleringarna låg i vissa fall rent protektionistiska motiv, ”kontrollen över svenska företag bevaras åt svenska intressen”.² Under slutet av 1980-talet och i början av 1990-talet avvecklades hindren för utländska medborgare att förvärva svenska företag. Detta i kombination med den allmänna trend i de flesta utvecklade länder mot allt fler internationella fusioner och förvärv, som vi kan observera i Figur 1, är huvudförklaringarna till det ökade utlandsägandet i svenskt näringsliv under denna period.

Av Figur 3 framgår att antalet nya utländska företag (förvärvade och nyetablerade) ökar kraftigt runt år 2000 och ligger sedan kvar på en relativt hög nivå under resten av perioden, medan antalet anställda som arbetar i nya utländska företag ökar strax före år 2000, men faller därefter tillbaka efter några år in på 2000-talet. Antalet nya utländska företag är i

² Citatet är hämtat från en statlig utredning SOU 1986:23 s.143. Se även Henrekson och Jacobsson (2002) s.41.

genomsnitt på 1990-talet 585 per år, medan dessa har ökat till 1 942 per år under 2000-talet.

Figur 3 Antal nya utländska företag och antal anställda i nya utländska företag 1991-2015



Anmärkning: Med nya utländska företag avses både förvärvade och nyetablerade.

Källa: Tillväxtnalys, Individ och Företagsdatabasen (IFDB)

Vi konstaterar alltså att utlandsägandet ökar kraftigt under senare delen 1990-talet och att detta är resultatet av att ett antal stora svenska multinationella företag blir utlandsägda under denna period.³ Trots att ökningen i andelen anställda i utlandsägda företag inte har fortgått efter 2000 fortsätter emellertid antalet nya utländska företag att vara jämförelsevis högt, vilket indikerar att det under denna period framför allt är mindre företag som köps upp av utländska företag.

Är det någon skillnad i utlandsägandet mellan industrin och tjänstesektorn? Tabell 1 visar hur antalet anställda i utlandsägda företag fördelar sig på industri och tjänster och hur utvecklingen har varit mellan 2000 och 2014. Av tabellen är det uppenbart att andelen anställda i utlandsägda företag är högre i industrin än i tjänstesektorn; i industrin arbetar mer än en tredjedel i utlandsägda företag och i tjänstesektorn drygt en femtedel. I båda

³ Listan som kan göras lång innehåller: Nobel och Akzo 1994 (svenska Nobel köptes upp av det utlandsägda Akzo 1994), Pharmacia och Upjohn 1995, Saab Automobile och General Motors 1998, Stora och Enso 1998, Enator och Tieto 1999, Volvo Personvagnar och Ford 1999, Astra och Zeneca 1999, Aga och Linde 2000 samt Arla och MD Foods 2000.

sektorerna har andelen anställda i utlandsägda företag ökat. I industrin, med en fallande sysselsättning, har antalet anställda i utlandsägda företag också minskat (–8 procent), men mindre än i de svenskägda företagen. I den växande tjänstesektorn har det skett en kraftig ökning i antalet anställda i utlandsägda företag (+83 procent) och som varit större än den som ägt rum de svenskägda företagen. Lägg märke till att den förmånligare sysselsättningsutvecklingen i de utlandsägda företagen bland annat kan bero på att svenskägda företag har köpts upp av utländska företag och blivit utlandsägda.

Tabell 1 Anställda i utlandsägda företag i industrin och tjänstesektorn 2000 och 2014. Tusental.

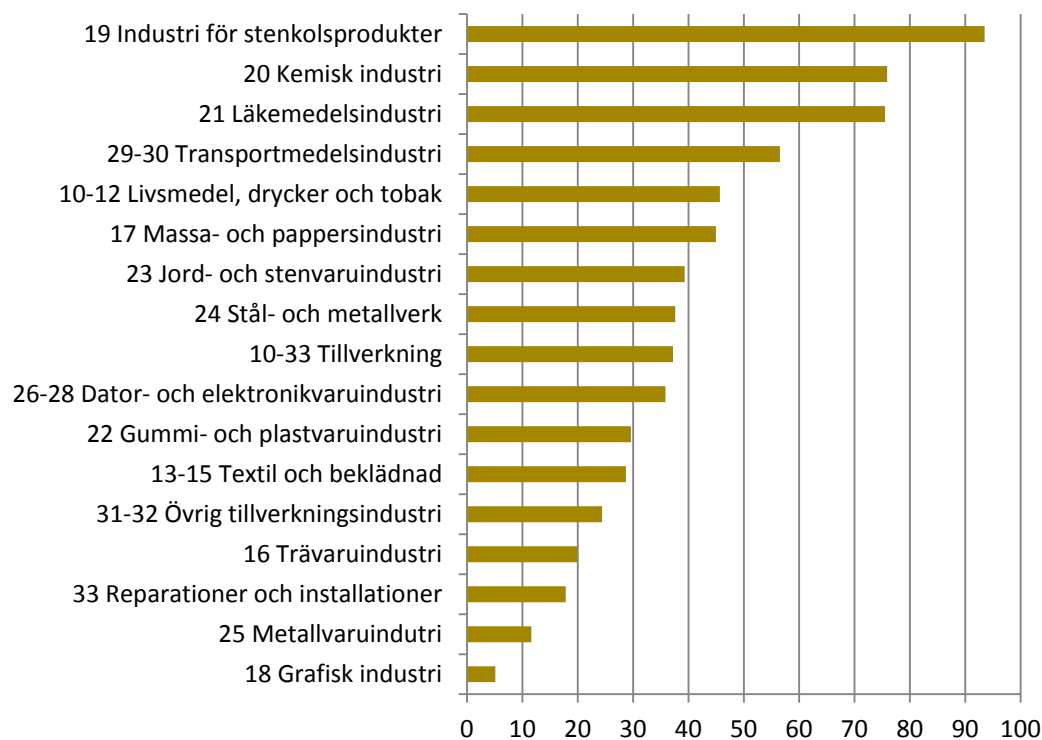
År	Industrin			Tjänster		
	Utlands- ägda	Totalt	Andel %	Utlands- ägda	Totalt	Andel %
2000	207	713	29	199	1,304	15
2014	190	520	37	365	1,756	21
Δ	–17 (–8%)	192 (–27%)	8	166 (83%)	452 (35%)	6

Anmärkning: Industri 2000 SNI92 15-37 och 2014 SNI07 10-33 och tjänster 2000 SNI92 50-96 och 2014 SNI07 45-96.

Källa: Tillväxtanalys, Individ och företagsdatabasen (IFDB)

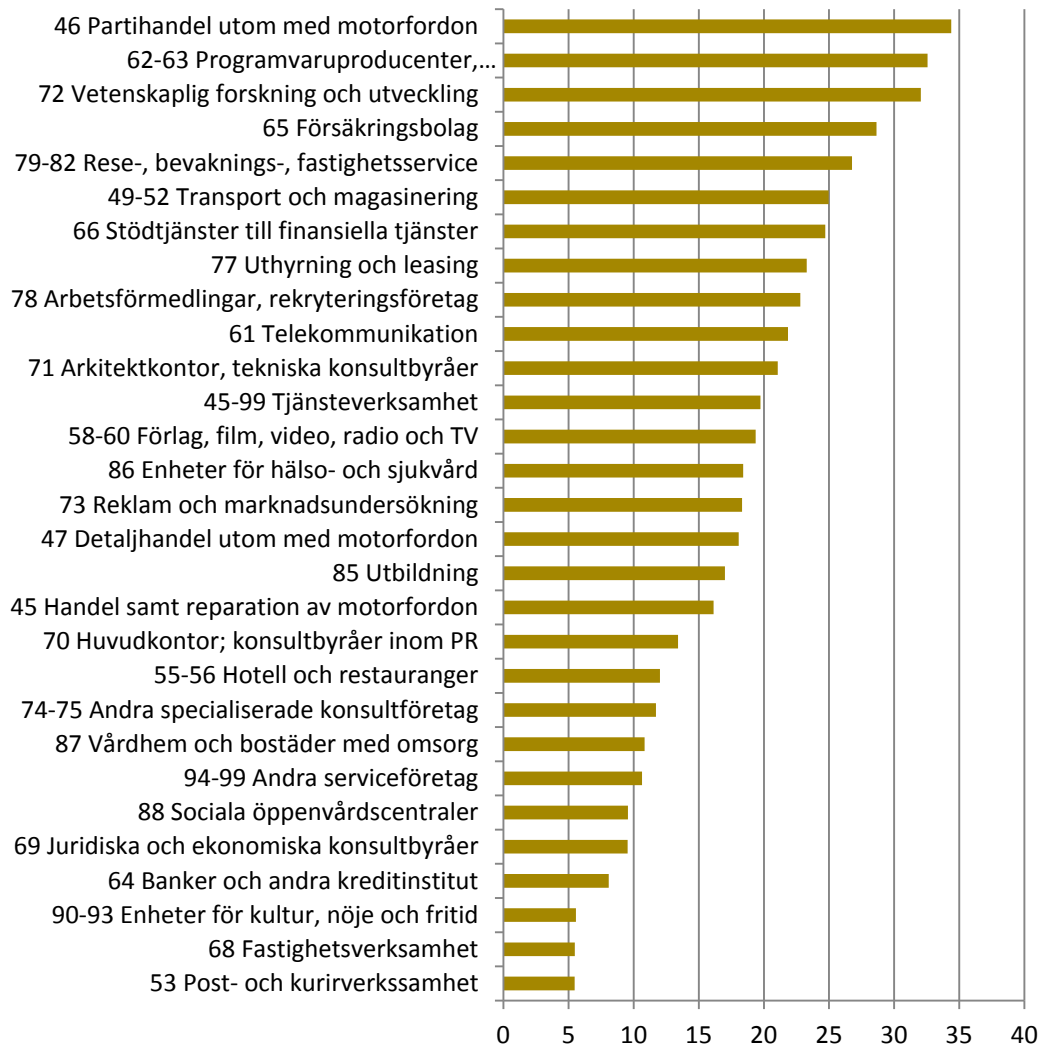
Går vi ner på branschnivå ser vi i Figur 4 att i industrin är utlandsägandet störst i Industri för stenkolsprodukter (94 procent) och minst i Grafisk industri (5 procent). Båda dessa branscher är emellertid relativt små; de har tillsammans mindre än 3 procent av sysselsättningen inom industrin. För den sysselsättningsmässigt största branschen, Dator- och elektronikvaruindustri, vars andel av sysselsättningen inom industrin är drygt en femtedel, är utlandsägandet 36 procent.

Figur 4 Andel sysselsatta i utlandsägda företag på branschnivå i industrin 2015. Procent.



Källa: Tillväxtanalys (2016)

Figur 5 Andel sysselsatta i utlandsägda företag på branschnivå i tjänstesektorn 2015. Procent.

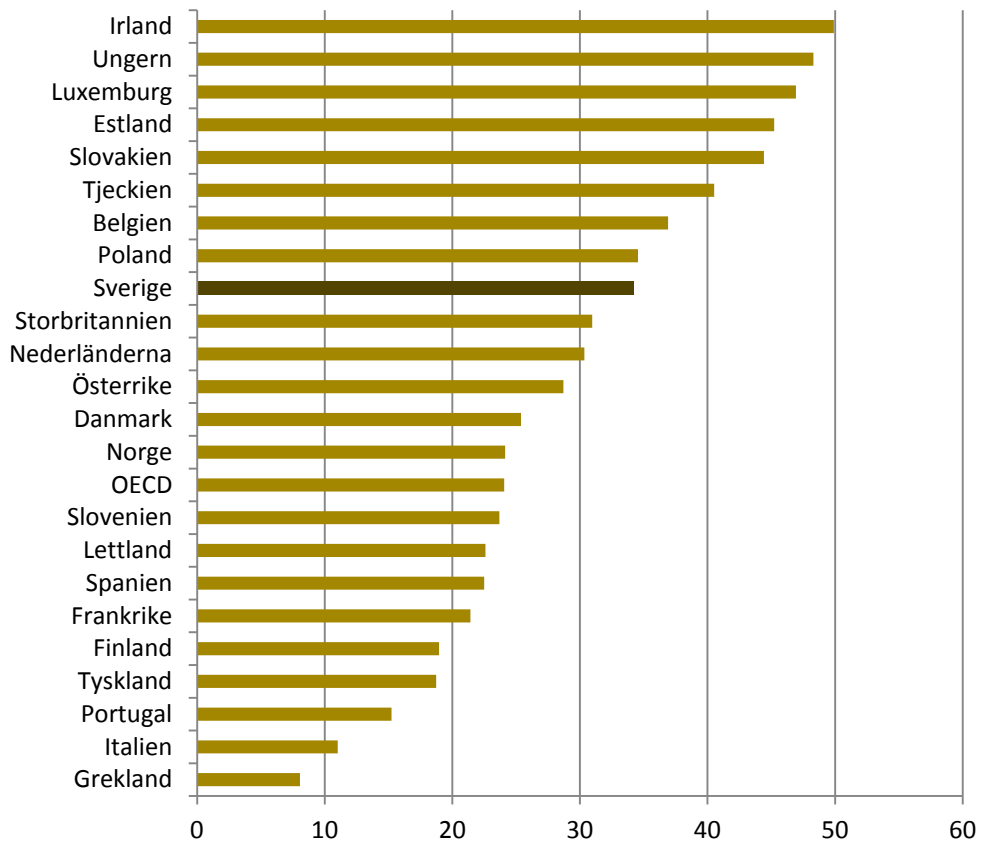


Källa: Tillväxtanalys (2016)

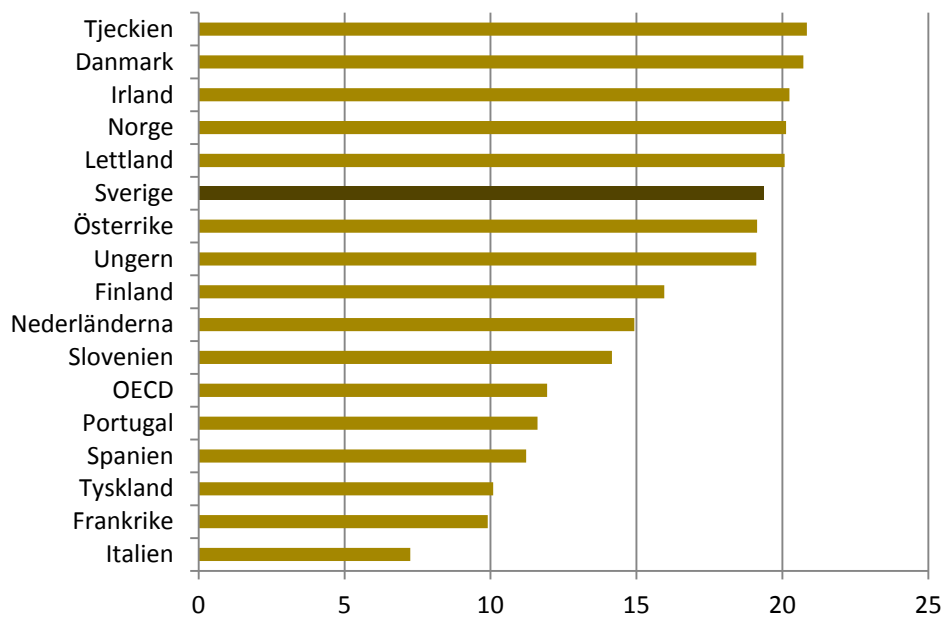
Av Figur 5 framgår att i tjänstesektorn är utlandsägandet störst i Partihandel utom med motorfordon (34 procent) och minst i Post och kurirverksamhet (6 procent). Både den förra och den bransch som har det näst högsta utlandsägandet i tjänstesektorn, Programvaruproducenter, datakonsulter, har en inte obetydlig andel av sysselsättningen i tjänstesektorn, 10 respektive 5 procent.

I ett internationellt perspektiv – jämfört med andra OECD-länder – är utlandsägandet i Sverige tämligen högt och det gäller både för industrin (Figur 6) och för tjänstesektorn (Figur 7). Vi ser i figurerna att andelen anställda i utlandsägda företag i Sverige är högre än OECD-genomsnittet både i industrin – 32 procent i Sverige och 24 procent i OECD – och i tjänstesektorn – 19 procent i Sverige och 12 procent i OECD.

Figur 6 Andel sysselsatta i utlandsägda företag inom industrin i OECD 2013. Procent.



Figur 7 Andel sysselsatta i utlandsägda företag inom tjänstesektorn i OECD 2013. Procent.



Källa: OECD (2016)

De viktigaste ägarländerna av de utlandsägda företagen i Sverige är som framgår av Tabell 2: USA, Tyskland och Norge. De mest framträdande länderna utgörs av stora, utvecklade ekonomier och grannländer, som de nordiska. Vi noterar också att små länder med förmånlig skattelagstiftning, som Luxemburg, Guernsey och Jersey, har fått ökad betydelse sedan år 2000. Andra iakttagelser är att USA har en mindre dominerande roll år 2015 samt att Kina har vuxit fram som ett viktigt ägarland.

Tabell 2 Anställda i utlandsägda företag fördelade på ägarland 2015 och 2000

Land	2015			Land	2000	
	Anställda	Andel	Placering 2000		Anställda	Andel
USA	73 901	11,6	(1)	USA	100 805	22,6
Tyskland	72 979	11,4	(6)	Storbritannien	49 717	11,1
Norge	68 375	10,7	(8)	Nederländerna	46 041	10,3
Danmark	56 114	8,8	(5)	Finland	42 035	9,4
Finland	53 344	8,5	(4)	Danmark	41 320	9,2
Luxemburg	44 444	7,0	(15)	Tyskland	37 453	8,4
Frankrike	44 203	6,9	(7)	Frankrike	35 213	7,9
Storbritannien	43 915	6,9	(2)	Norge	35 048	7,8
Nederländerna	43 317	6,8	(3)	Schweiz	31 622	7,1
Schweiz	26 701	4,2	(9)	Singapore	5 005	1,1
Kina	18 670	2,9	(..)	Japan	4 670	1,0
Guernsey	15 238	2,4	(..)	Österrike	3 102	0,7
Japan	11 385	1,8	(11)	Kanada	3 099	0,7
Jersey	6 811	1,1	(..)	Cypern	2 543	0,6
Österrike	5 136	0,8	(12)	Luxemburg	2 252	0,5
Totalt	637 863			Totalt	446 893	

Källa: Tillväxtanalys (2016)

Är utlandsägandet koncentrerat till stora städer eller är det mera jämt fördelat över landet? Tabell 3 visar att andelen anställda i utlandsägda arbetsställen är högre i storstadsregioner än i andra delar av Sverige. År 2015 arbetade 24 procent av de anställda i storstadsregionerna Stockholm, Göteborg och Malmö i utlandsägda företag, medan motsvarande andel i övriga Sverige var 20 procent. Dessutom verkar skillnaden i andel anställda i utlandsägda arbetsställen mellan storstäder och övriga Sverige ha ökat under 2000-talet; från 2000 till 2015 ökade skillnaden med ungefär 2 procentenheter.

Tabell 3 Andel anställda i utlandsägda arbetsställen i storstäder och i övriga regioner 2015

	Storstadsregioner	Övriga regioner
2000	20,1	18,0
2015	24,7	20,7
Δ	4,6	2,7

Källa: Tillväxtanalys (2016)

Slutligen kan vi konstatera att nyetablering är den vanligaste etableringsformen för utlandsägda företag.⁴ I Tabell 4 finner vi att 44 procent av de företag som är utlandsägda under 2015 är nyetablerade, medan 34 procent är det genom förvärv. Däremot när det

⁴ För källa till uppgift om etableringsform, se anmärkning till tabell 4.

gäller anställda som har utländska ägare 2015 så dominerar de som hamnat under utländskt ägarskap genom förvärv; 59 procent av de som arbetar i utlandsägda företag gör det på grund av förvärv medan siffran för nyetableringar är 24 procent. Skillnaden beror förstås på att de nyetablerade utlandsägda företagen är mindre än de uppköpta.

Tabell 4 Antal företag och anställda efter etableringsform för de utländska företagen 2015

Etableringsform	Företag		Anställda	
	Antal	Andel %	Antal	Andel %
Förvärv/köp	3 084	34,2	153 818	58,5
Fusion/sammanslagning	153	1,7	18 538	7,1
Nyetablering	3 979	44,1	62 532	23,8
Övrigt	86	1,0	4 449	1,7
Uppgift saknas	1 708	19,0	23 340	8,9
Totalt	9 010	100	262 677	100

Anmärkning: Uppgift om etableringsform baseras på enkätsvar från moderbolag och filialer.

Källa: Tillväxtanalys (2016)

Vi har i avsnitt 2 beskrivit omfattningen och utvecklingen av utlandsägandet i svenskt näringsliv och funnit att även om inte andelen anställda i utlandsägda företag har vuxit på senare år har antalet nya utländska företag varit högt efter år 2000. Det beror på att det numera framför allt är mindre företag som köps upp av utlandsägda företag. Vi noterar att utlandsägandet är högre i industrin än i tjänstesektorn och vanligare i storstadsregioner. I jämförelse med andra OECD-länder är utlandsägandet relativt högt i Sverige och de viktigaste ägarländerna utgörs av andra utvecklade länder.

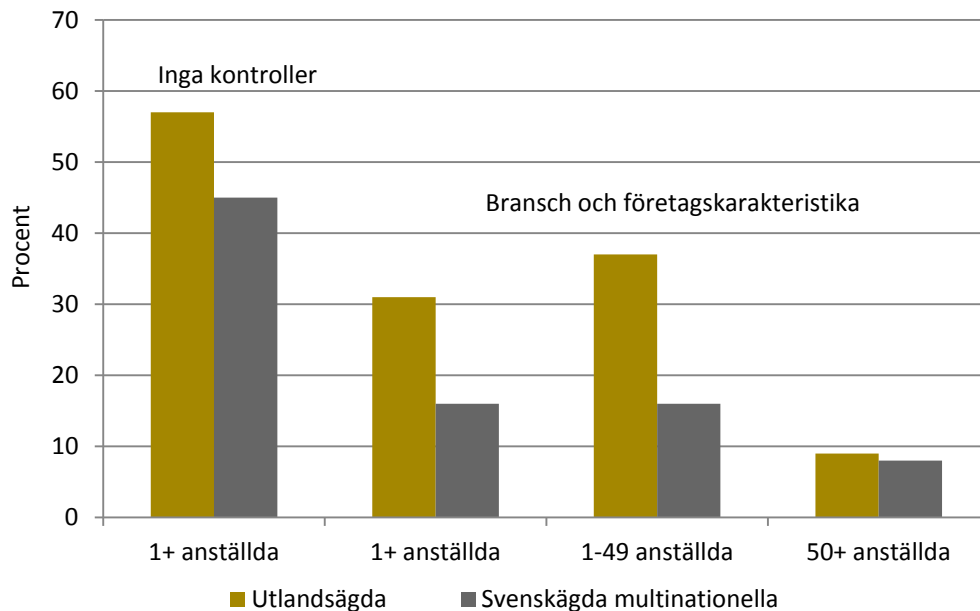
Vi övergår nu i avsnitt 3 till att diskutera sambandet mellan utlandsägande och produktivitet. Är utlandsägda företag mer produktiva än andra företag? Vad kännetecknar de företag som köps upp och blir utlandsägda? Vilka effekter på produktiviteten kan man förvänta sig i de företag som köps upp av utländska företag och i de företag som omger de uppköpta företagen?

3 Utlandsägande och produktivitet

3.1 Är utlandsägda företag mer produktiva än andra företag?

En viktig kanal för internationell kunskapsspridning är utländska direktinvesteringar. Ett utlandsägt (multinationellt) företag har ofta ägarspecifika tillgångar. Det kan röra sig om en unik produkt eller produktionsprocess, starka varumärken, rykte om god kvalitet eller tillgång till internationella produktions- och marknadsföringsnätverk. Det är rimligt att tänka sig att dessa kunskaper sprids från de multinationella företagens moderföretag i hemlandet till uppköpta eller nyetablerade företag i utlandet och avspeglar sig i högre produktivitet i de utlandsägda företagen än i de nationella företagen.⁵ Frågan är: har utlandsägda (multinationella) företag högre produktivitet än de nationella företagen? För att besvara den jämför vi arbetsproduktiviteten i multinationella företag (svenskägda och utlandsägda) med de nationella företagen och resultatet presenteras i Figur 8.⁶

Figur 8 Produktivitetens premier i multinationella företag i svenskt näringsliv 2014



Av Figur 8 framgår att multinationella företag i genomsnitt är mer produktiva än nationella företag, och att det gäller i synnerhet för utlandsägda företag. Om man, som i staplarna längst till vänster, inte tar hänsyn till i vilken bransch företagen är verksamma och inte kontrollerar för andra faktorer som kan påverka produktiviteten i ett företag visar det sig att produktivitetens premien – skillnaden i arbetsproduktivitet mellan utlandsägda och nationella företag – är 57 procent. De svenskägda multinationella företagen har också högre produktivitet än de nationella företagen; utan kontroller är skillnaden 45 procent.

⁵ De utlandsägda företagen befinner sig vanligen i underläge jämfört med företag som har ägare som kommer från det land som man verkar i genom att de senare har bättre kännedom om bland annat de institutionella förhållanden som råder i landet. De ägarspecifika tillgångarna är därför ofta nödvändiga för att kompensera för de högre kostnader som ett utländskt företag har för att operera i ett främmande land.

⁶ De skattningsgarna som Figur 8 baseras på redovisas i appendix Tabell 6.

Att de multinationella företagen har högre arbetsproduktivitet än de nationella företagen skulle emellertid kunna bero på att de är verksamma i branscher där produktiviteten generellt är högre och att de är mer kapitalintensiva, har mer kvalificerad arbetskraft anställd, etc. Tar vi hänsyn till bransch och andra kontrollerbara faktorer som förväntas påverka produktiviteten finner vi, i de följande två staplarna, att produktivitetsskillnaden minskar, men att produktiviteten fortfarande är klart högre i de multinationella företagen än i de nationella företagen. Skillnaden i produktivitet mellan utlandsägda och nationella företag är 31 procent och 16 procent mellan svenskägda multinationella företag och nationella företag. Om vi sedan, som i staplarna till höger i figuren, delar upp företagen i små (1–49 anställda) respektive stora (50 eller fler anställda) företag ser vi att skillnaden i produktivitet mellan multinationella och nationella företag är avsevärt större i små företag. För utlandsägda företag är produktivetspremien i små företag 37 procent och endast 9 procent i stora företag; för svenskägda multinationella företag är motsvarande siffror 16 procent i små och 8 procent i stora företag.

Att de utlandsägda företagen är mer produktiva än de nationella företagen betyder inte nödvändigtvis att de företag som köps upp av utlandsägda företag har en bättre produktivitet utveckling efter förvärvet än de företag som förblir svenskägda. Skälet kan mycket väl vara att det förekommer selektion, det vill säga att det är de mest produktiva företagen som köps upp av utlandsägda företag.

3.2 Vad kännetecknar företag som köps upp och blir utlandsägda?

Här kan man tänka sig två scenarier. Antingen utgörs uppköpskandidaterna av företag som har en produktivitet som ligger över genomsnittet i branschen ("cherries") eller också består de av företag som idag underpresterar ("lemons") men kanske har en framtida potential. I det senare fallet rör det sig alltså om företag som innan förvärvet har relativt låg produktivitet men där omstruktureringar och organisationsförändringar tros kunna leda till betydande produktivetsförbättringar (Lichtenberg och Siegel 1987). Om motivet för uppköp är att få tillgång till ny kunskap och teknologi ("technology sourcing") som kompletterar den egna verksamheten (synergier) finns det skäl att förvänta sig att uppköpskandidaten har relativt hög produktivitet och en stor andel kvalificerad arbetskraft.

För att undersöka vilka faktorer som påverkar sannolikheten för att ett företag ska bli uppköpt av ett utlandsägt företag skattar vi en så kallad probitmodell. Den beroende variabeln antar värdet 1 om ett företag år t klassificeras som uppköpt och 0 om ett företag klassificeras som icke uppköpt.⁷ Som förklarande variabler används sådana som tidigare har förekommit i litteraturen för att förklara utländska uppköp och de hänför sig till året innan ett eventuellt uppköp sker ($t - 1$). I Tabell 5 redovisas resultaten från dessa skattningar på företagsdata för det svenska näringslivet och avser eventuella uppköp under perioden 2002–09.⁸

Av Tabell 5 framgår att utländska företag har en benägenhet att köpa upp företag med stor andel högutbildade och åtminstone bland de mindre företagen sådana med hög produktivitet innan förvärvet. Sannolikheten för uppköp ökar med storleken på företag och minskar med ålder. Uppköp sker i mindre utsträckning av företag som ingår i svenska multinationella koncerner. Till sist verkar inte sannolikheten för uppköp vara relaterad till närvaro av

⁷ Ett företag klassificeras som uppköpt om det år $t - 2$ och $t - 1$ är svenskägt men år t övergår till att vara utlandsägt. Icke uppköpta företag utgörs av företag som är svenskägda samtliga år $t - 2$ till t .

⁸ För mer information om datamaterialet, se avsnitt 4.1.

andra utländska företag i branschen. Att utlandsägda företag tenderar att förvärva relativt högproduktiva nationella företag är ett mönster som går igen i såväl andra svenska studier som i den internationella litteraturen.⁹ Det innebär att den högre produktivitet som vi observerar i utlandsägda företag i Sverige åtminstone till en del förklaras av selektion, det vill säga att de utländska köparna är ”russinplockare”.

Tabell 5 Skattad sannolikhet för utländska uppköp i det svenska näringslivet

	Tjänster		Tillverkning	
	1–49 anställda	50+ anställda	1–49 anställda	50+ anställda
Arbetsproduktivitet	0,0004 ^{***} (2,97)	0,0627 (1,48)	0,0383 [*] (1,85)	0,0331 (0,70)
Andel högutbildade	0,2888 ^{***} (10,32)	0,3463 ^{**} (2,16)	0,6463 ^{***} (7,55)	1,3153 ^{***} (4,55)
Kapitalintensitet	0,0018 ^{***} (2,70)	–0,0038 (–0,72)	0,0023 (0,18)	–0,0216 (–0,85)
Storlek	0,0300 ^{***} (45,55)	0,00004 ^{**} (2,12)	0,0290 ^{***} (22,83)	–0,0001 ^{**} (–1,96)
Ålder	–0,0276 ^{***} (–17,71)	–0,0213 ^{***} (–5,04)	–0,0186 ^{***} (–5,89)	–0,0135 ^{**} (–2,09)
Svenskt multinationellt	–0,4081 ^{***} (–7,17)	–0,7724 ^{***} (–9,23)	–0,6427 ^{***} (–5,71)	–1,1548 ^{***} (–11,82)
Utländsk närvaro	0,2689 (1,33)	–0,7047 (–1,54)	–0,0470 (–0,18)	–1,5101 ^{***} (–3,40)
Pseudo R ²	0,143	0,102	0,136	0,183
Wald chi ²	3 991,4	342,7	1 003,1	339,6
Prob > chi ²	0,000	0,000	0,000	0,000
Antal observationer	734 422	15 576	109 412	7 459

Anmärkning: Arbetsproduktivitet definieras som förädlingsvärde i miljontals kronor per anställd, andel högutbildade som andel sysselsatta med högskoleutbildning tre år eller längre, kapitalintensitet som bokfört värde för byggnader och maskiner i miljontals kronor per anställd, storlek som antalet anställda, ålder är antalet år sedan företaget första gången blev registrerat, svenskt multinationellt är en dummyvariabel som indikerar huruvida företaget ingår i en svensk multinationell koncern och utländsk närvaro definieras som andelen sysselsatta i utlandsägda företag i förhållande till den totala sysselsättningen i en bransch (SNI tre-siffrigt). I modellspecifikationerna ingår även dummyvariabler för bransch (SNI tre-siffrigt) och för det är ett utländskt uppköp kan ske. Inom parenteserna anges t-kvoter. ***, ** och * indikerar signifikans på 1-, 5- och 10-procentnivån.

3.3 Effekter på produktivitet av ingående direktinvesteringar

En etablering av utländska företag kan ha både direkta och indirekta effekter på produktiviteten i det land där etableringen sker, i vårt fall Sverige. De direkta effekterna avser kunskaps- och teknologiöverföringar inom en multinationell koncern, det vill säga från moderföretaget utomlands till uppköpta eller nyetablerade företag i Sverige. De indirekta effekterna uppkommer genom kunskaps- och teknologiöverföring till andra företag utanför den multinationella koncernen. För att det ska finnas en potential för detta, och att utländska direktinvesteringar ska ha positiva produktivitetseffekter på värdlandet, bör de direktinvesteringarna ha ett försteg i produktivitet framför de nationella företagen. Att detta verkar vara fallet framgår som vi tidigare sett av Figur 8, där de multinationella

⁹ Se Karpaty (2007), Bandick och Karpaty (2011) och Eliasson m.fl. (2017) på svenska data och Arnold och Javorcik (2009) för Indonesien, Balsvik och Haller (2010) för Norge samt Damijan m.fl. (2015) för 10 nya EU medlemmar i Central och Östeuropa.

företagen (svenska multinationella och utlandsägda) har klart högre produktivitet än de nationella företagen.

3.3.1 Direkta produktivitetseffekter i förvärvade företag

Att försöka etablera ett kausalt orsakssamband mellan utländska uppköp och produktivitetens utvecklingen i de uppköpta företagen är en utmanande uppgift. Inte minst mot bakgrund av att vi vet att de utländska företagen verkar sikta in sig på att förvärva relativt produktiva företag – de ”plockar russin ur kakan” (Tabell 5).¹⁰ En metod att hantera problemet med selektion, förutsatt att man har tillgång till mikrodata där man kan följa företag över tid (paneldata), är använda sig av en matchningsansats. En sådan går ut på att man till de företag som blivit uppköpta av utländska företag vid en tidpunkt försöker konstruera en kontrollgrupp bland företag som inte blivit förvärvade av utländska företag vid samma tidpunkt och vars observerade egenskaper och utveckling innan uppköpet så långt möjligt överensstämmer med de uppköpta. Därefter jämför man utvecklingen efter uppköp i de förvärvade företagen med utvecklingen i företagen i kontrollgruppen (se även avsnitt 4.1).

Karpaty (2007) använder sig av matchning när han studerar effekterna av utländska förvärv i svensk tillverkningsindustri under 1990-talet och i hans studie visar det sig att de företag som köps upp av utländska företag i genomsnitt har 8 procent högre produktivitet efter förvärvet jämfört med ”tvillingföretagen” i kontrollgruppen.¹¹ Arnold and Javorcik (2009) är en annan matchningsstudie som baseras på paneldata för indonesiska arbetsställen inom industrin under perioden 1983 till 2001. De finner att produktiviteten har ökat med drygt 13 procent i de arbetsställen som köpts upp av utländska företag tre år efter förvärvet jämfört med arbetsställena i kontrollgruppen.¹²

De produktivetsförbättringar som uppkommer i samband med utländska uppköp är förmodligen resultatet av en omstruktureringsprocess. Detta antyds i Arnold och Javorcik (2009) av att samtidigt som produktiviteten förbättras ökar även investeringarna i maskiner och utrustning, sysselsättningen och lönerna stiger och produktionen ökar. Det visar sig också att de arbetsställen som blir utlandsägda börjar exportera en större andel av sin produktion och importera en högre andel av sina insatsvaror från utlandet, vilket indikerar att de blir mer integrerade i den globala ekonomin. Förutom att det sannolikt sker kunskaps- och teknologiöverföringar från förvärvande utländska företag tycks det dessutom förekomma en överföring av teknologi nedlagd (”embodied”) i nya maskiner och utrustning samt i importerade insatsvaror.

De positiva produktivitetseffekterna är inte enbart koncentrerade till tillverkningsindustrin. Arnold m.fl. (2011) finner att utländska uppköp av företag inom den tjeckiska tjänstesektorn har medfört positiva effekter på produktivitet och försäljning. Det kan också konstateras att resultaten från de redovisade ekonometriska studierna i stor utsträckning är förenliga med vad man har funnit i många fallstudier och flera av dessa ger konkreta

¹⁰ När det gäller nyetableringar (greenfield investments) skulle den högre produktiviteten i de utlandsägda företagen kunna vara ett resultat av att investeringarna sker i de mest produktiva segmenten av ekonomin.

¹¹ Se även Bandick (2011) som studerar svenska industriföretag med 20 anställda eller flera under perioden 1993 till 2002.

¹² Det bör noteras att resultaten från de studier som undersökt direkta effekter av utländska uppköp på produktivitetens utvecklingen efter förvärv inte är entydiga. Harris och Robinson (2003) finner inga effekter på produktiviteten av utländska uppköp, medan Conyon m.fl. (2002) drar slutsatsen de har en positiv effekt på förvärvade företag efter uppköp. I båda fallen är studierna gjorda för Storbritannien.

exempel på hur kunskap och teknologi överförs från moderföretag till utländska dotterföretag.¹³

Sammanfattningsvis verkar det finnas stöd för att det förekommer direkta produktivitetseffekter i samband utländska uppköp något som vittnar om att det sker kunskapsöverföringar mellan moderföretag och utländska dotterföretag. Detta innebär i sin tur att det finns en potential för indirekta produktivitetseffekter genom kunskapsöverföring från utländska dotterföretag till omgivande inhemska företag.

3.3.2 Indirekta produktivitetseffekter på omgivande företag

Kunskapsöverföringen mellan utlandsägda och inhemska företag kan vara avsiktlig, där interaktionen mellan företagen sker på en fungerande marknad genom priser, eller oavsiktlig, där kunskap- och teknologiöverföringen är större än avsedd. I det förra fallet kompenseras det utländska företaget för överföringen, medan i det senare förekommer detta inte alls eller åtminstone inte fullt ut. Oavsiktlig kunskapsöverföring sker: (i) när inhemska företag observerar de utländska företagens beteende och erhåller kunskap om nya produkter, teknologier, marknadsförings- och management-strategier samt affärsmöjligheter på utländska marknader, (ii) när kunskap överförs från utländska dotterföretag till underleverantörer (uppströms) och kunder (nedströms) och (iii) när arbetskraft som skaffat sig kunskaper i utlandsägda multinationella företag och sedan flyttar till inhemska företag.

Resultaten från de empiriska studier som undersökt om det existerar några effekter av etableringar av utländska företag på inhemska företag inom samma bransch – horisontella överföringar – är blandade. Varken Aitken och Harrison (1999) för Venezuela eller Javorcik (2004) för Litauen finner några positiva effekter på produktiviteten i inhemska företag av ökad närvaro av utlandsägda företag i samma bransch. Det gör däremot Keller och Yeaple (2009) för USA när de låter effekterna variera mellan hög- och lågteknologiska branscher. Horisontella överföringar är koncentrerade till högteknologiska branscher. Detta kan verka rimligt eftersom det är just i dessa som en stor del av nya kunskapen och tekniken uppstår. Även Haskel m.fl. (2007) som studerar den brittiska tillverkningsindustrin är ett exempel på en studie där ökad utländsk närvaro i en bransch höjer produktiviteten hos branschens inhemska arbetsställen.

Vertikala överföringar av kunskap uppströms i produktionskedjan skulle kunna motiveras av att de utlandsägda företagen vill kunna dra nytta av bättre insatsvaror, medan överföringar nedströms uppstår när utländska företag levererar insatsvaror som innefattar nya teknologier och processer till inhemska företag i ett senare led av produktionskedjan. Javorcik (2004) finner belägg för vertikala överföringar uppströms i produktionskedjan. Det tycks finnas en vilja att bistå sina lokala leverantörer uppströms i produktionskedjan. Däremot har det varit svårare att hitta stöd för vertikala överföringar nedströms i produktionskedjan.

Balsvik (2011) är ett intressant exempel på att kunskap överförs när arbetskraft flyttar från multinationella företag till icke-multinationella företag. Hon finner att det inom den norska tillverkningsindustrin råder en positiv korrelation mellan produktiviteten i icke-multinationella arbetsställen och andelen anställda i dessa med erfarenhet av att ha arbetat i multinationella företag. Det visar sig dessutom att den privata avkastningen av att flytta från ett

¹³ Se Moran (2007) som innehåller en översikt av fallstudier på området.

multinationellt till ett icke-multinationellt arbetsställe är lägre än den positiva produktivitetseffekten på arbetsställenivå, vilket antyder att det rör sig om en kunskapsexternalitet.

Slutligen kan man konstatera att en etablering av utländska dotterföretag i en bransch tycks skärpa konkurrensen. Detta kan på sikt påverka marknadsstrukturen i branschen i den meningen att företag med låg produktivitet tenderar att slås ut och produktiviteten i branschen som helhet därmed stiger. Överhuvudtaget kan ett större utlandsägt företags inträde i en bransch bana väg för omfattande moderniseringar och strukturförändringar. Ett exempel på detta var när Wal-Mart etablerade sig i Mexiko. Den nya relationen mellan den stora detaljhandelskedjan och dess leverantörer medförde att högkostnadsleverantörer drevs ut från marknaden, de tillverkare som överlevde fick tillgång till en större marknad och stimulerades till att utveckla sina produkter (Javorcik, Keller och Tybout 2008).

I korthet finner vi i avsnitt 3 att produktiviteten är högre i utlandsägda (multinationella) företag än i nationella företag. Till en del förklaras detta av att det vanligtvis är relativt produktiva företag som förvärvas av utländska företag ("cherry picking"). Det förefaller dock också som att produktiviteten ökar efter förvärvet, vilket skulle kunna förklaras av teknologi- och kunskapsöverföringar från det förvärvande utländska multinationella företaget till det uppköpta företaget samt av omstruktureringar som genomförs i samband med uppköpet. Ett visst empiriskt stöd för att produktiviteten även ökar i företag som omger det förvärvade företaget, i synnerhet i sådana som befinner sig uppströms i produktionskedjan i förhållande till det uppköpta företaget, har även kunnat observeras.

4 Utlandsägande, sysselsättning och löner

4.1 Effekter på sysselsättningen av utländska uppköp

Den fråga som brukar röna störst allmänt intresse när det gäller effekter av utländska uppköp är hur sysselsättningen i de uppköpta företagen påverkas. Det finns ibland en oro för att förvärv av inhemska företag ska leda till minskad sysselsättning eftersom utlandsägda företag har en svagare anknytning till värdlandet. Dessutom har multinationella företag lättare att omlokalisera produktion och sysselsättning mellan sina dotterföretag i olika länder. Å andra sidan hävdas emellanåt att utländska förvärv stärker konkurrenskraften hos de uppköpta företagen genom överföring av teknologi och kunskap från de förvärvande utländska multinationella företagen och ger de uppköpta företagen bättre finansiella resurser. Detta skulle i sin tur innebära att företag som köpts upp av utländska företag tenderar att expandera och öka sysselsättningen.

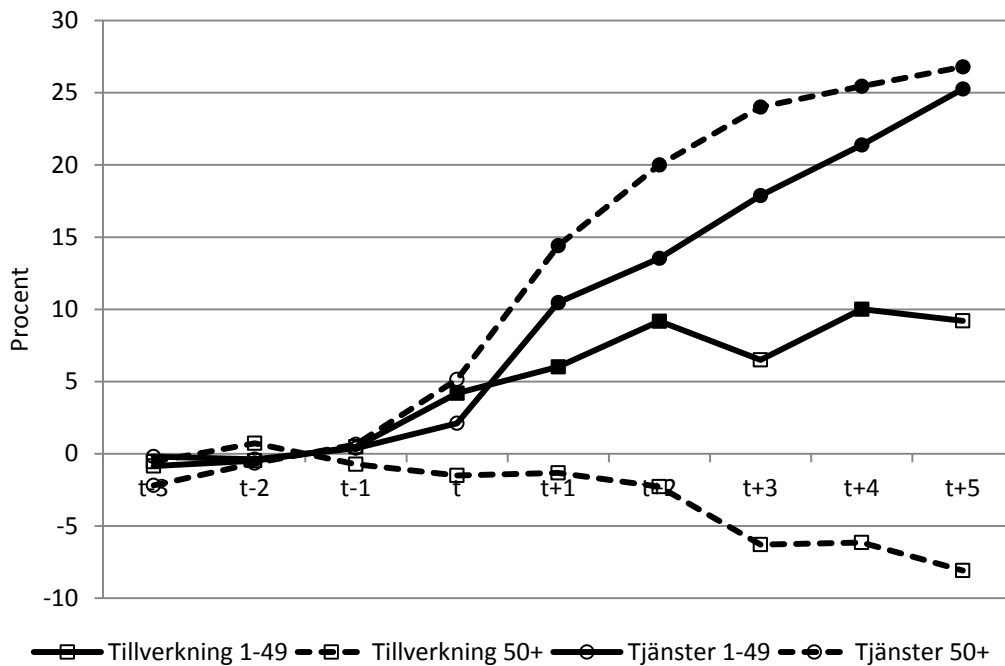
För att på ett systematiskt sätt undersöka vilken kausal effekt utländska uppköp har på sysselsättningen i förvärvade företag använder vi en matchningsansats. Den går ut på att vi för varje företag som förvärvas av ett utländskt företag försöker vi hitta ett jämförelseföretag som har samma (eller liknande) värden på variabler som antas påverka både uppköp och den framtida sysselsättningen. Om förvärvet sker i perioden t innebär matchningsmetoden att företag som blir utlandsägda år t jämförs med företag som inte blir utlandsägda år t och som är lika i perioden $t - 1$ med avseende på bland annat arbetsproduktivitet, andel sysselsatta med lång eftergymnasial utbildning (3 år och längre), kapitalintensitet, ålder, storlek och bransch samt dessutom uppvisar lika sysselsättning i perioderna $t - 3$ till $t - 1$. Den parameter som skattas med hjälp av denna metod kan i ord uttryckas som den genomsnittliga effekten på framtida sysselsättning av att bli uppköpt av ett utländskt företag jämfört med att inte bli uppköpt för de företag som förvärvas av utländska företag (i den internationella utvärderingslitteraturen betecknas denna parameter med förkortningen *ATT* efter engelskans *average treatment effect on the treated*).¹⁴

De skattningar vi presenterar baseras på ett dataset som inkluderar alla företag i det svenska näringslivet med minst en sysselsatt. För att ingå i analysen måste ett företag kunna observeras varje år under ett nioårsfönster. Baserat på information om ägarland klassificerar vi ett företag som uppköpt om det år $t - 2$ och $t - 1$ är svenskägt men år t övergår till att vara utlandsägt. Icke uppköpta företag utgörs av företag som är svenskägda samtliga år $t - 2$ till t . Uppköpta företag utgör behandlingsgrupp i analysen och icke uppköpta företag kontrollgrupp. Båda grupperna av företag observeras varje år under intervallet $t - 3$ till $t + 5$. Givet att datamaterialet omfattar perioden 1999–2014 skapar vi med detta upplägg en panel bestående av åtta kohorter av företag som vi följer under nioårsfönstret. Den första kohorten observeras under perioden 1999–2007 och där eventuellt uppköp äger rum år 2002. Den sista kohorten observeras under perioden 2006–14 och där eventuellt uppköp äger rum år 2009.

Separata skattningar redovisas för tillverkningsindustrin och tjänstesektorn samt för små företag – färre än 50 anställda – och stora företag – 50 anställda eller fler. Figur 9 illustrerar resultaten från dessa skattningar avseende effekter av utländska uppköp på den totala sysselsättningen i förvärvade företag.

¹⁴ Se exempelvis avsnitt 4 i Eliasson m.fl. (2017) för en något mer detaljerad beskrivning av den använda metoden.

Figur 9 Skattade effekter av utländska uppköp på sysselsättningen i förvärvade företag



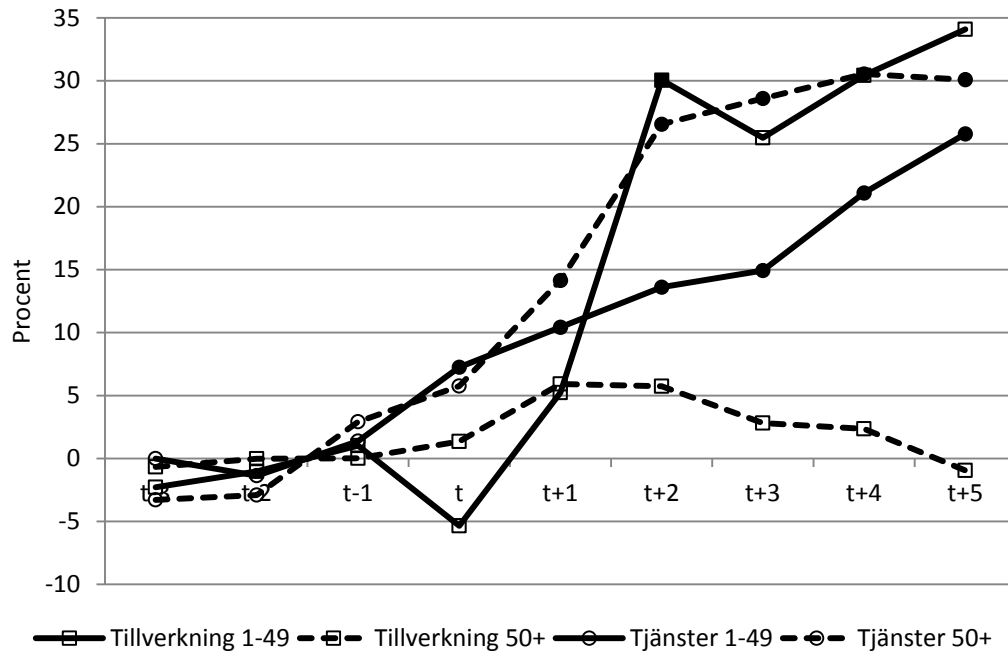
Anmärkning: Baseras på rapporterade resultat i Tabell 7 där mer detaljer framgår. Fylld markering indikerar signifikans på 10-procentnivån eller lägre.

Av Figur 9 framgår att effekterna på sysselsättningen av utländska uppköp i de förvärvade företagen inom tjänstesektorn är klart positiva och av betydande storlek; efter 5 år har den ökat över 25 procent jämfört med företag i kontrollgruppen. Inom tillverkningsindustrin finner vi också positiva effekter på sysselsättningen i samband med utländska förvärv av små företag, dock avsevärt mindre än i tjänstesektorn, under 10 procent. För de större företagen i tillverkningsindustrin hittar vi däremot överhuvudtaget inga signifikanta effekter på sysselsättningen.¹⁵

I Figur 10 och Figur 11 redovisas skattningar där vi separerar effekterna på kvalificerad arbetskraft (med 3 års högskoleutbildning eller mer) från mindre kvalificerad arbetskraft (övriga sysselsatta). I likhet med Figur 9 ser vi där kraftiga signifikanta sysselsättningsökningar – mellan 20 och 30 procent – både för kvalificerad och mindre kvalificerad arbetskraft i de uppköpta företagen inom tjänstesektorn. Även i de små företagen i tillverkningsindustrin är effekterna stora på sysselsättningen av kvalificerad arbetskraft, men dessa är endast i något fall signifikant. I övrigt noterar vi att för de större företagen i tillverkningsindustrin uppkommer på längre sikt (4-5 år efter uppköpet) en negativ effekt på sysselsättningen av mindre kvalificerad arbetskraft.

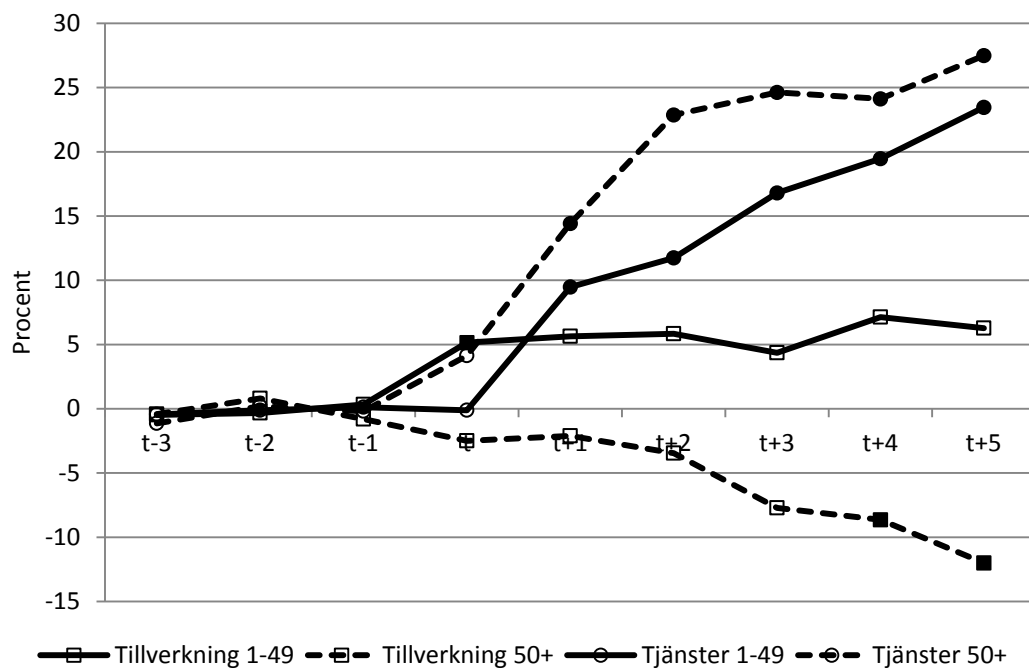
¹⁵ Hijzen m.fl. (2013) skattar effekter på sysselsättningen av utländska uppköp med en liknande metod som vår för fem länder. De finner positiva effekter i Indonesien (25 procent) och Portugal (24 procent), men inga signifikanta effekter i Brasilien, Storbritannien eller Tyskland. Till skillnad från våra skattningar i Figur 9 delar de inte upp de förvärvade företagen på små och stora och för några av länderna är mindre företag klart underrepresenterade i deras datamaterial.

Figur 10 Skattade effekter av utländska uppköp på sysselsättningen av kvalificerad arbetskraft i förvärvade företag.



Anmärkning: Baseras på rapporterade resultat i Tabell 8 där mer detaljer framgår. Fylld markering indikerar signifikans på 10-procentnivån eller lägre.

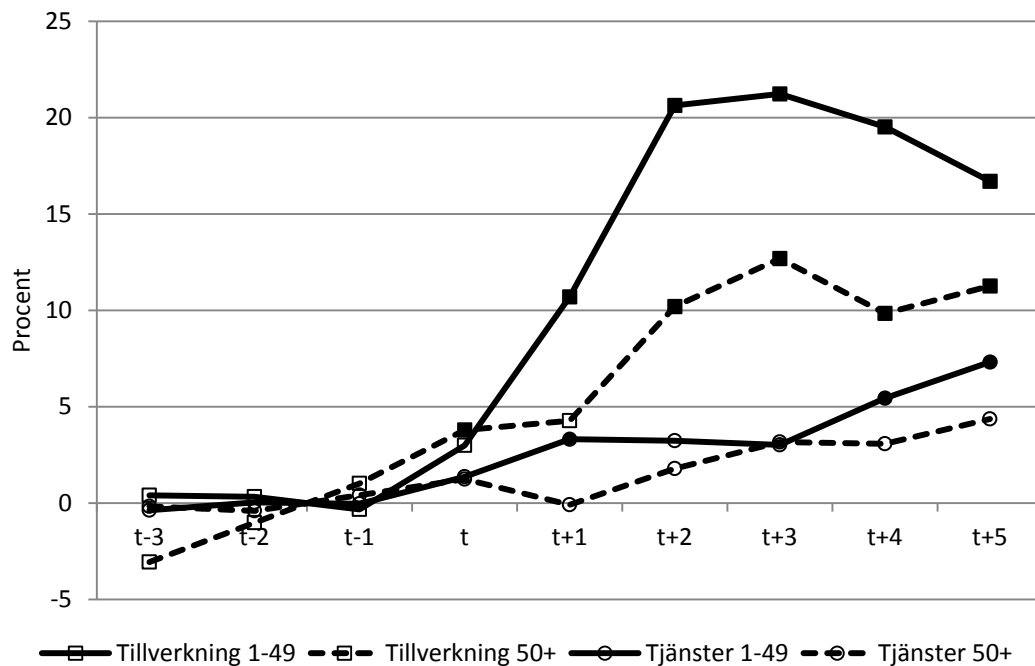
Figur 11 Skattade effekter av utländska uppköp på sysselsättningen av mindre kvalificerad arbetskraft i förvärvade företag



Anmärkning: Baseras på rapporterade resultat i Tabell 9 där mer detaljer framgår. Fylld markering indikerar signifikans på 10-procentnivån eller lägre.

Som vi diskuterat inledningsvis finns det skäl att förmoda att utländska uppköp har effekter på arbetskraftens sammansättning i de förvärvade företagen. Om de omstruktureringar som uppkommer vid utländska uppköp är en följd av teknologiska och organisatoriska förändringar som leder till ökad relativ efterfrågan på kvalificerad arbetskraft – SBTC och SBOC – innebär det att vi borde förvänta oss att andelen kvalificerad arbetskraft ökar i de förvärvade företagen. Figur 12 beskriver skattningar av effekterna på arbetskraftsammansättningen i de uppköpta företagen.

Figur 12 Skattade effekter av utländska uppköp på andelen kvalificerad arbetskraft i förvärvade företag



Anmärkning: Baseras på rapporterade resultat i Tabell 10 där mer detaljer framgår. Fylld markering indikerar signifikans på 10-procentnivån eller lägre.

I Figur 12 lägger vi märke till att andelen kvalificerad arbetskraft ökar i små företag som köps upp av utländska ägare och att detta gäller såväl i tjänstesektorn som i tillverkningsindustrin.¹⁶ Effekten är särskilt markant för små tillverkningsföretag och förefaller, mot bakgrund av vad vi tidigare kunnat observera i Figur 10 och Figur 11, hänga samman med en betydande ökning av sysselsättningen av kvalificerad arbetskraft i kombination med en blygsam uppgång i sysselsättningen av mindre kvalificerad arbetskraft. Tre till fem år efter uppköp har andelen kvalificerad arbetskraft ökat med omkring 20 procent jämfört med företag i kontrollgruppen. Motsvarande siffra för små tjänsteföretag är omkring 5 procent. Den relativt måttliga uppgången för små tjänsteföretag förklaras av en betydande ökning av sysselsättningen av såväl kvalificerad som mindre kvalificerad arbetskraft. Vi noterar också att andelen kvalificerad arbetskraft har gått upp även i större tillverkningsföretag. Förklaringen till detta ligger, i motsats till de små företagen, i stället i att sysselsättningen av mindre kvalificerad arbetskraft har minskat i samband med utländska uppköp. Vi kan alltså konstatera att resultaten i Figur 12 är i linje med vad man skulle förvänta sig om utländska uppköp medför ökad relativ efterfrågan på kvalificerad arbetskraft.

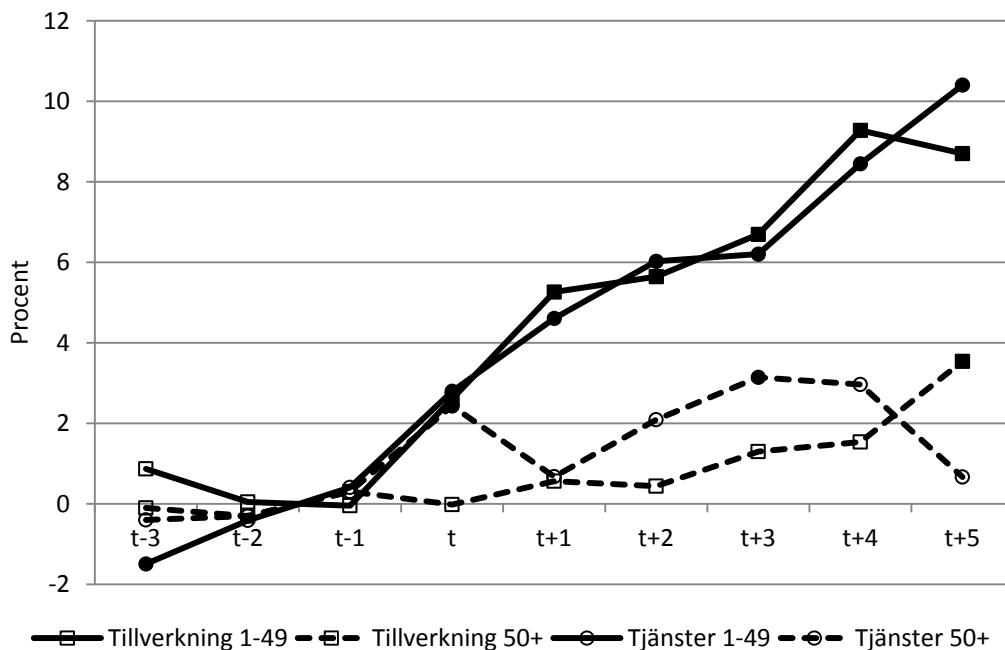
¹⁶ Resultaten överensstämmer med vad Eliasson m.fl. (2017) finner när de studerar effekterna av utländska uppköp på FoU och annan kvalificerad verksamhet i svenskt näringsliv.

Sammanfattningsvis tycks utländska uppköp ha positiva effekter på sysselsättningen i förvärvade företag. Detta gäller särskilt inom tjänstesektorn, men i viss mån också i mindre företag i tillverkningsindustrin. Både sysselsättningen av kvalificerad och mindre kvalificerad arbetskraft ökar, med undantag för i stora tillverkningsföretag. Sysselsättningsökningen av kvalificerad arbetskraft är emellertid i de flesta fall kraftigare, vilket gör att andelen kvalificerad arbetskraft i de förvärvade företagen stiger. För de stora tillverkningsföretagen beror dock den ökade andelen kvalificerad arbetskraft framför allt på att sysselsättningen av mindre kvalificerad arbetskraft faller.

4.2 Hur påverkas lönerna i företag som blir uppköpta av utländska företag?

I föregående avsnitt kunde vi slå fast att sammansättningen av de sysselsatta i företag som köps upp av utländska företag förändras efter förvärvet; andelen kvalificerad arbetskraft ökar i de uppköpta företagen (undantaget stora tjänsteföretag). Det betyder att man räknar med att dessa omstruktureringar ska leda till stigande genomsnittlön i de uppköpta företagen. Figur 13 visar resultat där vi skattade effekterna av utländska förvärv på genomsnittslönen i de uppköpta företagen.

Figur 13 Skattade effekter av utländska uppköp på genomsnittslönen i förvärvade företag



Anmärkning: Baseras på rapporterade resultat i Tabell 11 där mer detaljer framgår. Fylld markering indikerar signifikans på 10-procentnivån eller lägre.

I figuren ser vi, helt i enlighet med vad man förväntar sig, att genomsnittslönen ökar, särskilt i företag med mindre än 50 anställda. För dessa företag, och det gäller såväl tillverknings- som tjänsteföretag, rör det sig om ökning av genomsnittslönen fem år efter uppköpet på omkring 10 procent. Noterbart i det sammanhanget är att, trots att ökningen av andelen kvalificerad arbetskraft efter förvärvet är relativt blygsam bland de små tjänsteföretagen (Figur 12), stiger genomsnittslönen kraftigt efter uppköpet. Det indikerar att löneeffekten i dessa företag i mindre utsträckning drivs av sammansättningsförändringar och i högre grad av rena löneökningar för arbetskraft med given kvalifika-

tionsnivå. För de större företagen tenderar också genomsnittslönen att öka; storleken på ökningen är emellertid inte tillnärmelsevis lika stor som för de mindre företagen – runt 3 procent – och de skattade effekterna är i betydligt större utsträckning insignifikanta.¹⁷

En viktig drivkraft bakom den ökade genomsnittslönen i de uppköpta företagen är de sysselsättningsförändringar som uppkommer efter förvärvet och som innebär att andelen kvalificerad arbetskraft ökar. Men det kan också finnas andra mekanismer, som vi sett ovan leder till höjda löner för individer med given kvalifikationsnivå, och som gör att genomsnittslönen stiger i företag som blir uppköpta. En är att lönerna stiger efter uppköp för individer som arbetar i nationella företag som blir utlandsägda och som därefter fortsätter att jobba kvar i samma företag. Ett motiv för att höja lönen skulle kunna vara att företagen vill undvika att anställda flyttar till konkurrerande företag och därmed tar med sig företagsspecifik kunskap, vilken har en benägenhet att vara särskilt betydelsefull i utlandsägda (multinationella) företag. Vi återkommer i nästa avsnitt till frågan om varför utlandsägda (multinationella) företag kan och är villiga att betala högre löner än de nationella företagen.

Studier har dock visat att effekten på lönerna för individer som blir kvar i samma företag efter ett utländskt uppköp är relativt blygsamma jämfört med de som blir kvar i andra liknande företag men som inte är föremål för utländska förvärv; skillnaderna är dessutom sällan signifikanta.¹⁸ Däremot spelar de löneökningar som uppkommer när individer flyttar från ett inhemskt företag till ett utlandsägt en betydligt större roll. Dessa är avsevärt större än för de som flyttar mellan två inhemska företag. Hijzen m.fl. (2013) finner att skillnaden ligger mellan 6 och 10 procent i utvecklade länder.

Av detta drar vi slutsatsen att studier som enbart fokuserar på individer som jobbar kvar i samma företag innan och efter ett utländskt förvärv underskattar de positiva löneeffekter som uppkommer i samband med utländska uppköp av nationella företag. De missar helt enkelt de omstruktureringar som uppstår i samband med dessa förvärv – förändrad sammansättning av de anställda och höjda löner till nyrekryterad personal – och som avspeglas i de relativt stora positiva effekter på de uppköpta företagens genomsnittslöner som vi observerar i Figur 13, men som inte fångas upp i den typen av individskattningar.

Vi övergår nu till frågan om utlandsägda (multinationella) företag betalar högre löner och vilka motiv de i så fall kan ha för att göra det.

4.3 Betalar utlandsägda företag högre löner och varför?

Att de utlandsägda företagen (multinationella företagen) är mer produktiva än andra företag i samma bransch framgick av Figur 8 och detta ger dessa möjligheter att betala högre löner (rent-sharing). De finns flera motiv för att göra detta, bland annat från effektivitetsteorin (Stiglitz 1987). Genom att betala högre löner minskar man omsättningen av arbetskraft i företaget. Det gör att risken för att företagsspecifik kunskap sprids till konkurrenter minskar när arbetskraften flyttar (Fosfuri m.fl. 2001). De anställda motiveras att göra större ansträngningar och det ökar deras lojalitet med företaget. Ett högt löneläge i ett företag innebär också att många vill arbeta i företaget och man får tillfälle att

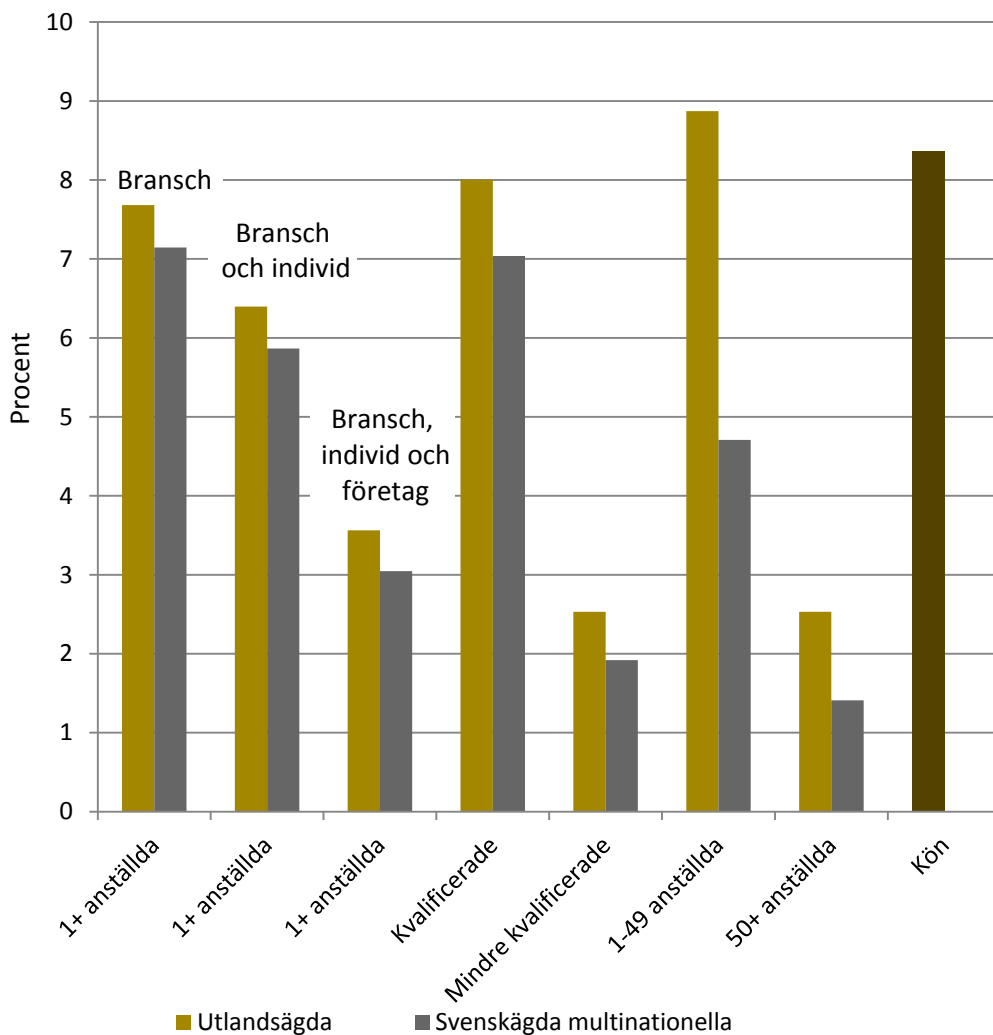
¹⁷ Hijzen m.fl. (2013) skattar förutom effekter på sysselsättningen (se fotnot 15) även effekter på genomsnittslönen av utländska uppköp. De finner positiva effekter i Brasilien (16 procent), Portugal (8 procent) och Indonesien (21 procent), men inga signifikanta effekter i Storbritannien och Tyskland.

¹⁸ Se Hijzen m.fl. (2013) för Tyskland, Portugal, Storbritannien och Brasilien och Heyman m.fl. (2007) för Sverige. I den senare, som baseras på lönedata från Strukturlönestatistiken, är effekten till och med svagt negativ.

välja medarbetare med hög produktivitet. Högre löner kan också vara en kompensation för att efterfrågan är mer skiftande eller att nedläggningssannolikheten är högre i utlandsägda (multinationella) företag och arbetsställen. Som vi ska se i avsnitt 4.4 finns det vissa belegg för att jobben skulle vara osäkrare i utlandsägda (multinationella) företag.

Är lönerna högre i utlandsägda företag än nationella företag? För att undersöka detta skattar vi en Mincer-ekvation där lönen för en individ bestäms av individkaraktäristika som utbildning, erfarenhet och kön. Vi tar även hänsyn till företagskaraktäristika, som real- och humankapitalintensitet och storlek, för företaget där individen arbetar. Vi börjar emellertid med att skatta skillnaderna i löner inom en bransch mellan individer som arbetar i utlandsägda företag, svenska multinationella och nationella företag. Resultaten presenteras i Figur 14.

Figur 14 Lönepremier i multinationella företag i svenskt näringsliv 2014



Anmärkning: Baseras på rapporterade resultat i Tabell 12 som är mer detaljerade. I de fall där det inte framgår av figuren har vi kontrollerat för bransch samt för individ- och företagskaraktäristika. Kön är den oförklarade löneskillnaden mellan män och kvinnor. Lönepremierna får vi genom att omvandla punktskattningarna β i Tabell 12, $100(\exp(\beta) - 1)$, vilket är den procentuella skillnaden i lön mellan de som arbetar i utlandsägda (svenskägda multinationella) företag och de som jobbar i nationella företag.

Vi finner där att multinationella företag betalar högre löner än nationella företag. I staplarna längst till vänster ser vi att i de utlandsägda företagen är lönepremien, när vi varken tar hänsyn till individ- eller företagskaraktäristika, knappt 8 procent och för svenskägda multinationella är den strax över 7 procent. Som en jämförelse ligger den oförklarade löneskillnaden mellan könen i samtliga specifikationer som presenteras i Figur 14 relativt stabilt och i genomsnitt på drygt 8 procent. Om vi däremot, som i nästa specifikation, kontrollerar för individkaraktäristika, som utbildningsnivå, erfarenhet och kön, minskar lönepremien i de multinationella företagen till en bit över 6 procent i de utlandsägda företagen och strax under 6 procent i de svenska multinationella företagen. Det beror bland annat på att utbildningsnivån hos de anställda i multinationella företag i allmänhet är högre än i de nationella företagen. När vi dessutom i följande specifikation beaktar att multinationella företag generellt är större, mer realkapitalintensiva och har en högre andel högutbildade faller lönepremien ytterligare och är kring 3,5 procent i de utlandsägda företagen och strax över 3 procent i de svenska multinationella företagen. Det kan i och för sig diskuteras om inte det faktum att utlandsägda företag är relativt stora och har en hög andel högutbildade avspeglar att dessa företag har en överlägsen teknologi och därmed högre produktivitet som inneburit att de har blivit multinationella. Följaktligen är det inte helt uppenbart att man nödvändigtvis ska kontrollera för dessa faktorer vid skattningar av lönepremier i utlandsägda företag.

Som framgår av Figur 14 är lönepremien större för kvalificerad arbetskraft än för mindre kvalificerad arbetskraft; i utlandsägda företag är den 8 procent för kvalificerad arbetskraft och 2,5 procent för mindre kvalificerad arbetskraft. Värt att lägga märke till i Figur 14 är också att lönepremien är betydligt högre i små utlandsägda företag (färre än 50 anställda) – nästan 9 procent – än i stora utlandsägda företag – 2,5 procent. Mönstret påminner om det vi observerat i Figur 8 för produktiviteten. Produktivitets- och lönepremierna i utlandsägda företag är alltså större i små företag än i stora; att vara en del av en multinationell koncern betyder mer för ett litet företag än för ett stort.

4.4 Är jobben osäkrare i utlandsägda företag?

Anställda tenderar att värdesätta trygga jobb. Frågan är om sannolikheten att bli av med jobbet är större i utlandsägda företag än i icke-multinationella företag. Ett argument för detta skulle vara att jobben i samband med en negativ chock i multinationella företag är lättare att flytta till andra länder än jobben i icke-multinationella företag. Det har visat sig i ett flertal empiriska studier att detta också är fallet; nedläggningssannolikheten av arbetsställen i utlandsägda företag är högre än i icke-multinationella företag.¹⁹ Detta gäller i synnerhet om man tar hänsyn till att de utlandsägda företagen typiskt sett både är större och mer produktiva, vilket minskar sannolikheten för nedläggning.

Ett annat argument är att takten i personalomsättningen är högre i arbetsställen som ingår i multinationella koncerner även om de inte lägger ner verksamheten. Internationella produktionsnätverk gör det lättare för multinationella koncerner att reagera på förändrade lönekostnader genom att omlokalisera delar av produktionskedjan inom koncernen eller till externa leverantörer utomlands. Det betyder att löneelasticiteten skulle vara högre i multinationella företag än i inhemska företag. Hakkala m.fl. (2010) finner stöd för detta i det svenska näringslivet. Ett annat resultat som pekar i den riktningen är att efterfråge-

¹⁹ Se Bandick (2010) som analyserar svensk tillverkningsindustri i slutet av 1990-talet och i början av 2000-talet. Resultaten är emellertid inte entydiga och det förekommer studier där man finner att sannolikheten för nedläggning av arbetsställen i utlandsägda företag inte är högre, exempelvis Andrews m.fl. (2012) för Tyskland.

elasticiteten för mindre kvalificerad arbetskraft i Storbritannien och USA har ökat under en period när de multinationella företagen fått ökat betydelse (Fabbri m.fl. 2003).

Det tycks med andra ord finnas tecken på att jobben i utlandsägda (multinationella) företag är osäkrare samtidigt som vi tidigare kunnat konstatera att de utlandsägda (multinationella) företagen är mer produktiva, vilket, å andra sidan, gör jobben i dessa företag mer stabila.

5 Avslutande kommentarer

En huvudslutsats av den analys som görs och den genomgång av tidigare studier som genomförs i rapporten är att ingående direktinvesteringar tycks ha positiva effekter både ur den anställdes perspektiv och för den svenska ekonomin som helhet. För den enskilde individen beror detta på att utlandsägda företag är benägna att betala högre löner än de nationella företagen och att genomsnittslönen stiger i företag som blir utlandsägda. En nackdel skulle emellertid kunna vara att anställda i multinationella företag är mer utsatta för globala chocker. Omstruktureringar i samband med utländska uppköp tycks också medföra minskad sysselsättning av mindre kvalificerad arbetskraft.

Positiva effekter för landet som helhet kommer sig av att ökade ingående direktinvesteringar förefaller ha positiva produktivitetseffekter på värdlandet. Dessa uppkommer genom att: (i) utländska uppköp medför höjd produktivitet i det förvärvade inhemska företaget, (ii) kunskapsspillovers från utlandsägda företag till omgivande inhemska företag leder till ökad produktivitet i dessa och (iii) den ökade konkurrens etableringen av ett utlandsägt företag innebär slår ut mindre produktiva företag.²⁰

I vår ekonometriska analys av effekterna på sysselsättningen i företag som köps upp i samband med utländska förvärv finner vi att den (med undantag för större tillverkningsföretag) ökar, och att de största effekterna på sysselsättningen sker i tjänstesektorn. Sammansättningen av de anställda förändras så att andelen kvalificerad arbetskraft stiger, inte minst i de små företagen. Förklaringar till detta skulle kunna vara kunskaps- och teknologiöverföringar från de förvärvande utlandsägda multinationella företagen och att organisatoriska förändringar som uppköpen ger upphov till i de uppköpta företagen ökar den relativa efterfrågan på kvalificerad arbetskraft i dessa.

I vår analys ser vi dessutom en tydlig effekt av utländska uppköp på genomsnittslönen, som stiger i de förvärvade företagen. Ett skäl till detta är naturligtvis att andelen kvalificerad arbetskraft ökar. Ett annat skulle kunna vara att den personal som rekryteras från nationella företag till utlandsägda företag får förhållandevis höga lönepåslag jämfört med de som byter jobb från ett nationellt företag och börjar arbeta i annat nationellt företag. Däremot påverkas lönen efter uppköp endast marginellt för individer som arbetar i företag som blir uppköpta av utländska företag och sedan fortsätter att arbeta i samma företag.

Det verkar som om utländska uppköp leder till stora omstruktureringar i de förvärvade företagen som höjer produktiviteten i dessa: investeringarna i maskiner och utrustning ökar och sammansättningen av arbetskraften i företagen förändras så att andelen kvalificerad arbetskraft stiger.

Företag som blir uppköpta av utlandsägda företag tenderar att bli mer internationaliserade; exportens andel av produktionen stiger och andelen insatsvaror som importerar ökar i dessa företag. Utlandsägandet underlättar tillgängligheten till större marknader eftersom moderföretagen till de uppköpta dotterföretagen för det mesta redan är starkt integrerade i den globala ekonomin. Detta underlättar möjligheterna för de uppköpta företagen att utnyttja skalfördelar och skapar incitament för dessa att investera i innovativ verksamhet. Det har också visat sig att innovationstakten stiger i företag som blir utlandsägda (Guadalupe m.fl. 2012).

²⁰ En nackdel skulle emellertid kunna vara om det utlandsägda företaget får en sådan dominerande ställning på marknaden att det kan missbruka sin marknadsmakt och börja agera som en monopolist.

I den debatt som tidigare förts kring effekterna av ett ökat utlandsägande har fokus legat på de större företagen. Vad händer när stora svenska multinationella företag blir utlandsägda? På senare år har antalet utländska förvärv varit fortsatt högt medan andelen sysselsatta som arbetar i utlandsägda företag varit i stort sett konstant, vilket tyder på att det till avgörande del är små företag som köps upp. Noterbart i det sammanhanget är att flertalet av de effekter av utländska uppköp som vi identifierar i vår analys, som positiva effekter på sysselsättning och löner, framträder som allra tydligast bland de små företagen – företag med mindre än 50 anställda. Dessutom är produktivitets- och lönepremierna klart högre för små företag som ingår i utlandsägda koncerner jämfört med stora företag.

Att bli uppköpt av ett utländskt multinationellt företag kan för små företag med en stark framtida tillväxtpotential vara ett intressant alternativ när det gäller att hantera de hinder för tillväxt som dessa företag vanligtvis möter. Det kan exempelvis röra sig om svårigheter att hitta finansiering, trösklar för att hitta underleverantörer eller för att nå ut till kunder i andra länder samt bristande kapacitet att utveckla sina produkter i samband med en introduktion på den internationella marknaden.

Existens av kunskapsspillovers i samband med ingående direktinvesteringar skulle kunna rättfärdiga offentliga ingripanden i syfte att försöka locka till sig direktinvesteringar. Det är dock tveksamt om subventioner är att rekommendera. Det beror på att de skattningar som hittills har gjorts av kunskapsspillovers på intet sätt är entydiga och dessutom uppstår alltid problemet vid en subvention att avgöra huruvida en investering hade kommit tillstånd ändå utan denna insats (dödviktseffekten).

En mindre kontroversiell åtgärd är att det offentliga engagerar sig i investeringsfrämjande åtgärder. Syftet med dessa är att minska kostnaderna för att investera i ett land genom att tillhandahålla information om affärsmöjligheter och villkor för att bedriva verksamhet i värdlandet. I investeringsfrämjande verksamhet brukar också ingå att hjälpa utländska investerare med att hantera olika former av byråkratiska förfaranden i värdlandet.²¹ I Sverige bedrivs idag offentligt finansierat investeringsfrämjande av Business Sweden. Om detta ligger på en lämplig nivå och bedrivs effektivt diskuteras inte i rapporten.

²¹ Särskilt i utvecklingsländer tycks investeringsfrämjande verksamhet vara ett kostnadseffektivt sätt att attrahera utländska direktinvesteringar och då framför allt i länder där det är svårt att få tillgång till information och där de byråkratiska processerna är krångliga (Harding och Javorcik 2011).

Referenser

- Aitken, B. och A. Harrison (1999), Do domestic firms benefit from direct foreign investment? Evidence from Venezuela. *American Economic Review*, 89(3), 605-618.
- Andrews, M., L. Bellmann, T. Schank och R. Upward (2012), Foreign-owned plants and job security. *Review of World Economics*, 148(1), 89-117.
- Arnold, J. och B. Javorcik (2009), Gifted kids and pushy parents? Foreign direct investment and plant productivity in Indonesia. *Journal of International Economics*, 79(1), 42-53.
- Arnold, J., B. Javorcik och A. Mattoo (2011), Does service liberalization benefit manufacturing firms? *Journal of International Economics*, 85(1), 136-146.
- Balsvik, R. och S. Haller (2010), Picking “lemons” or picking “cherries”? Domestic and foreign acquisitions in Norwegian manufacturing. *Scandinavian Journal of Economics*, 112(2), 361-387.
- Balsvik, R. (2011), Is labor mobility a channel for spillovers from multinationals? Evidence from Norwegian manufacturing. *Review of Economics and Statistics*, 93(1), 285-297.
- Bandick, R. (2010), Multinationals and plant survival. *Review of World Economics*, 146(4), 609-634.
- Bandick, R. (2011), Foreign acquisition, wages and productivity. *The World Economy*, 34(6), 931-951.
- Bandick, R. och P. Karpaty (2011), Employment effects of foreign acquisitions. *International Review of Economics and Finance*, 20, 211-224.
- Conyon, M., S. Girma, S. Thompson och P. Wright (2002), The productivity and wage effects of foreign acquisition in the United Kingdom. *Journal of Industrial Economics*, 50(1), 85-102.
- Damijan, J, C. Kostevc och M. Rojec (2015), Growing lemons or cherries? Pre- and post-acquisition performance of foreign-acquired firms in new EU member states. *World Economy*, 38(4), 751-772.
- Eliasson, K., P. Hansson och M. Lindvert (2017), Effects of foreign acquisitions on R&D and high-skill activities. *Small Business Economics*, Online first.
- Fabri, F., J. Haskel och M. Slaughter (2003), Does nationality of ownership matter for labor demands? *Journal of the European Economic Association: Papers and Proceedings* 1(2-3), 698-707.
- Fosfuri, A., M. Motta och T. Ronde (2001), Foreign direct investments and spillovers through workers’ mobility. *Journal of International Economics*, 53(1), 205-222.
- Guadalupe, M., O. Kuzmina och C. Thomas (2012), Innovation and foreign ownership. *American Economic Review*, 102(7), 3594-3627.
- Hakkala, K., F. Heyman och F. Sjöholm (2010), Multinationals, skills, and wage elasticities. *Review of World Economics*, 146(2), 263-280.

- Halvorsen, R., och R. Palmqvist (1980), The interpretation of dummy variables in semilogarithmic equations. *American Economic Review*, 70(3), 474–475.
- Harding, T. och B. Javorcik (2011), Roll out the red carpet and they will come: investment promotion and FDI flows. *Economic Journal* 121 (557), 1445-1476.
- Harris, R. och C. Robinson (2003), Foreign ownership and productivity in the United Kingdom. *Review of Industrial Organization*, 22(3), 207-223.
- Haskel, J., S. Pereira och M. Slaughter (2007), Does inward foreign direct investment boost the productivity of domestic firms? *Review of Economics and Statistics*, 89(3), 482-496.
- Henrekson, M. och U. Jakobsson (2002), Ägarpolitik och ägarstruktur i efterkrigstidens Sverige. I Jonung, L. (red) *Vem skall äga Sverige?* Stockholm: SNS förlag.
- Heyman, F., F. Sjöholm och P. Gustavsson Tingvall (2007), Is there really a foreign ownership wage premium? Evidence from matched employer–employee data. *Journal of International Economics*, 73(2), 355-376.
- Hijzen, A., P. Martins, T. Schank och R. Upward (2013), Foreign-owned firms around the world: A comparative analysis of wages and employment at the micro-level. *European Economic Review*, 60, 170-188.
- Javorcik, B. (2004), Does foreign direct investment increase the productivity of domestic firms? In search of spillovers through backward linkages? *American Economic Review*, 94(3), 605-627.
- Javorcik, B., W. Keller och J. Tybout (2008), Openness and industrial response in a Walmart world: a case study of Mexican soaps, detergents and surfactant producers. *The World Economy*, 31(12) 1558-1580.
- Javorcik, B. (2015), Does FDI bring good jobs to host countries? *The World Bank Observer*, 30(1), 74-94.
- Karpaty, P. (2007), Productivity effects of foreign acquisitions in Swedish manufacturing: The FDI productivity issue revisited. *International Journal of the Economics and Business*, 14(2), 241-260.
- Keller, W. och S. Yeaple (2009), Multinational enterprises, international trade, and productivity: firm level evidence from the United States. *Review of Economics and Statistics* 91(4), 821-831.
- Lichtenberg, F., och D. Siegel (1987), Productivity and changes in ownership of manufacturing plants. *Brookings Paper on Economic Activity* 3: 643-673.
- Moran, T. (2007), How to investigate the impact of foreign direct investment on development and use the results to guide policy. *Brookings Trade Forum*, 1-60.
- Stiglitz, J. (1987), Causes and consequences of dependence of quality upon price. *Journal of Economic Literature*, 25(1), 1-48.
- SOU 1986:23, *Aktiers röstvärde*. Betänkande av röstvärdeskommittén. Stockholm: Liber.
- Tillväxtnalys (2016), Utländska företag 2015. *Statistik 2016:03*.

Appendix

Tabell 6 Skattade skillnader i arbetsproduktivitet mellan multinationella (svenskägda och utlandsägda) och nationella företag i svenskt näringsliv 2014

	1+ anställda		1–49 anställda		50+ anställda			
	Skattning	%	Skattning	%	Skattning	%		
Utlandsägda företag	0,449*** (49,17)	57	0,271*** (30,07)	31	0,317*** (30,90)	37	0,089*** (5,48)	9
Svenskägda multinationella företag	0,373*** (38,24)	45	0,146*** (15,39)	16	0,150*** (14,10)	16	0,074*** (4,35)	8
Branschdummies	nej		ja		ja		ja	
Kontrollvariabler	nej		ja		ja		ja	
R ²	0,019		0,176		0,170		0,404	
Antal observationer	197 623		197 623		191 724		5 899	

Anmärkning: Utlandsägda företag är företag där utländska ägare har 50 procent av röstvärdet och svenska multinationella företag är företag som ingår i en svenskägd koncern med minst ett dotterföretag utomlands. Branscherna definieras som SNI2007 på 3-siffernivån. Som kontrollvariabler ingår realkapital per sysselsatt (logaritmerad) och andel högutbildade på företagsnivå samt företagets storlek mätt som antal anställda (logaritmerad). Den beroende variabeln, förädlingsvärde per sysselsatt (arbetsproduktiviteten), är logaritmerad. I skattningarna har alla skattade koefficienter till kontrollvariablerna förväntat tecken och är signifikanta. Den procentuella effekten erhålls genom att transformera den skattade koefficienten β enligt följande: $100(\exp(\beta) - 1)$. (Halvorsen och Palmqvist, 1980). Inom parenteserna anges t-kvoter. *** indikerar signifikans på 1-procentnivån.

Tabell 7 Effekter av utländska uppköp på total sysselsättning i förvärvade företag (matchningsskattningar)

	Tjänster				Tillverkning			
	1–49 anställda		50+ anställda		1–49 anställda		50 anställda	
	Skattning	%	Skattning	%	Skattning	%	Skattning	%
<i>t</i>	0,3336 (1,06)	2,1	16,5937 (1,38)	5,2	0,9082* (1,65)	4,2	–3,21133 (0,48)	–1,5
<i>t+1</i>	1,6566*** (2,61)	10,5	46,4499** (2,24)	14,4	1,3030* (1,73)	6,0	–2,8159 (0,39)	–1,3
<i>t+2</i>	2,1405*** (2,74)	13,5	64,4535*** (2,67)	20,0	1,9862* (1,89)	9,2	–4,8513 (0,63)	–2,3
<i>t+3</i>	2,8285*** (3,23)	17,9	77,3498*** (2,75)	24,0	1,4060 (1,35)	6,5	–13,4159 (1,38)	–6,3
<i>t+4</i>	3,3812*** (3,68)	21,4	81,9904*** (2,98)	25,4	2,1654* (1,76)	10,0	–13,1190 (1,26)	–6,1
<i>t+5</i>	3,9957*** (4,10)	25,3	86,3239*** (2,82)	26,8	1,9896 (1,48)	9,2	–17,2472 (1,36)	–8,1
Obehandlade	596 572		12 857		91 741		5 988	
Behandlade	1 140		251		286		199	

Anmärkning: Skattningarna baseras på så kallad betingad difference-in-difference propensity score matching där vi använder en Epanechnikov kärnestimator med bandbredd 0,001. För detaljer om specifikationen av propensity score se avsnitt 4.1. Effekter i procent beräknas som estimat dividerat med den genomsnittliga sysselsättningen i förvärvade företag i respektive grupp år *t* – 2 och *t* – 1. Inom parenteserna anges t-kvoter. ***, ** och * indikerar signifikans på 1-, 5- och 10-procentnivån.

Tabell 8 Effekter av utländska uppköp på sysselsättningen av kvalificerad arbetskraft i förvärvade företag (matchningsskattningar)

	Tjänster				Tillverkning			
	1-49 anställda		50+ anställda		1-49 anställda		50 anställda	
	Skattning	%	Skattning	%	Skattning	%	Skattning	%
<i>t</i>	0,2548*** (2,91)	7,2	3,0031 (1,16)	5,7	-0,1205 (1,20)	-5,3	0,2312 (0,30)	1,4
<i>t+1</i>	0,3665*** (2,80)	10,4	7,3869* (1,94)	14,1	0,1179 (0,75)	5,2	1,0084 (0,80)	5,9
<i>t+2</i>	0,4784** (2,45)	13,6	13,8715*** (2,74)	26,6	0,6776* (1,72)	30,1	0,9778 (0,66)	5,7
<i>t+3</i>	0,7415** (2,46)	14,9	14,9394*** (2,75)	28,6	0,5743 (1,54)	25,5	0,4803 (0,27)	2,8
<i>t+4</i>	0,3812*** (3,08)	21,1	15,9545*** (2,78)	30,5	0,6861 (1,63)	30,4	0,4009 (0,19)	2,4
<i>t+5</i>	0,9064*** (3,39)	25,8	15,7194*** (2,62)	30,1	0,7687 (1,62)	34,1	-0,1612 (0,07)	-0,9
Obehandlade	596 572		12 857		91 741		5 988	
Behandlade	1 140		251		286		199	

Anmärkning: Skattningarna baseras på så kallad betingad difference-in-differences propensity score matchning där vi använder en Epanechnikov kärnestimator med bandbredd 0,001. För detaljer om specifikationen av propensity score se avsnitt 4.1. Effekter i procent beräknas som estimat dividerat med den genomsnittliga sysselsättningen av kvalificerad arbetskraft i förvärvade företag i respektive grupp år $t-2$ och $t-1$. Inom parenteserna anges *t*-kvoter. ***, ** och * indikerar signifikans på 1-, 5- och 10-procentnivån.

Tabell 9 Effekter av utländska uppköp på sysselsättningen av mindre kvalificerad arbetskraft i förvärvade företag (matchningsskattningar)

	Tjänster				Tillverkning			
	1-49 anställda		50+ anställda		1-49 anställda		50 anställda	
	Skattning	%	Skattning	%	Skattning	%	Skattning	%
<i>t</i>	-0,0156 (0,05)	-0,1	11,1931 (1,10)	4,1	1,0011* (1,92)	5,1	-4,8160 (0,75)	-2,5
<i>t+1</i>	1,1942** (2,08)	9,5	39,0720** (2,15)	14,4	1,0975 (1,59)	5,6	-4,0664 (0,61)	-2,1
<i>t+2</i>	1,4797** (2,14)	11,7	61,9531*** (2,98)	22,9	1,1344 (1,43)	5,8	-6,6536 (0,94)	-3,5
<i>t+3</i>	2,1164*** (2,79)	16,8	66,7018*** (2,75)	24,6	0,8477 (1,08)	4,4	-14,8571 (1,63)	-7,7
<i>t+4</i>	2,4516*** (3,10)	19,5	65,3449*** (2,78)	24,1	1,3887 (1,46)	7,1	-16,6346* (1,72)	-8,6
<i>t+5</i>	2,9553*** (3,56)	23,5	74,4693*** (2,81)	27,5	1,2213 (1,18)	6,3	-23,0951* (1,95)	-12,0
Obehandlade	596 572		12 857		91 741		5 988	
Behandlade	1 140		251		286		199	

Anmärkning: Skattningarna baseras på så kallad betingad difference-in-differences propensity score matchning där vi använder en Epanechnikov kärnestimator med bandbredd 0,001. För detaljer om specifikationen av propensity score se avsnitt 4.1. Effekter i procent beräknas som estimat dividerat med den genomsnittliga sysselsättningen av mindre kvalificerad arbetskraft i förvärvade företag i respektive grupp år $t-2$ och $t-1$. Inom parenteserna anges *t*-kvoter. ***, ** och * indikerar signifikans på 1-, 5- och 10-procentnivån.

Tabell 10 Effekter av utländska uppköp på andelen kvalificerad arbetskraft i förvärvade företag (matchningsskattningar)

	Tjänster				Tillverkning			
	1-49 anställda		50+ anställda		1-49 anställda		50 anställda	
	Skattning	%	Skattning	%	Skattning	%	Skattning	%
<i>t</i>	0,0032 (1,01)	1,4	0,0027 (1,02)	1,2	0,0035 (0,73)	3,0	0,0032* (1,70)	3,8
<i>t+1</i>	0,0078* (1,94)	3,3	-0,0002 (-0,04)	-0,1	0,0125** (2,30)	10,7	0,0036 (1,34)	4,3
<i>t+2</i>	0,0076 (1,64)	3,2	0,0039 (0,77)	1,8	0,0241*** (3,22)	20,6	0,0086** (2,45)	10,2
<i>t+3</i>	0,0071 (1,45)	3,0	0,0069 (1,17)	3,2	0,0248*** (3,90)	21,2	0,0107** (2,56)	12,7
<i>t+4</i>	0,0128** (2,46)	5,4	0,0067 (1,01)	3,1	0,0228*** (3,18)	19,5	0,0083* (1,83)	9,8
<i>t+5</i>	0,0172*** (3,13)	7,3	0,0095 (1,37)	4,4	0,0195*** (2,63)	16,7	0,0095* (1,91)	11,3
Obehandlade	596 572		12 857		91 741		5 988	
Behandlade	1 140		251		286		199	

Anmärkning: Skattningarna baseras på så kallad betingad difference-in-differences propensity score matchning där vi använder en Epanechnikov kärnestimator med bandbredd 0,001. För detaljer om specifikationen av propensity score se avsnitt 4.1. Effekter i procent beräknas som estimat dividerat med den genomsnittliga andelen kvalificerad arbetskraft i förvärvade företag i respektive grupp år $t - 2$ och $t - 1$. Inom parenteserna anges *t*-kvoter. ***, ** och * indikerar signifikans på 1-, 5- och 10-procentnivån.

Tabell 11 Effekter av utländska uppköp på genomsnittslönen i förvärvade företag (matchningsskattningar)

	Tjänster				Tillverkning			
	1-49 anställda		50+ anställda		1-49 anställda		50 anställda	
	Skattning	%	Skattning	%	Skattning	%	Skattning	%
<i>t</i>	92,7622*** (2,91)	2,8	73,4194** (2,25)	2,4	73,2082** (2,11)	2,6	-0,5325 (-0,04)	0,0
<i>t+1</i>	152,8251*** (4,04)	4,6	20,3419 (0,77)	0,7	147,8805*** (4,47)	5,3	15,4776 (0,84)	0,6
<i>t+2</i>	199,9091*** (5,06)	6,0	63,0972 (1,59)	2,1	158,5702*** (4,50)	5,6	12,0589 (0,53)	0,4
<i>t+3</i>	205,8608*** (5,30)	6,2	94,8631** (2,00)	3,1	188,0654*** (4,71)	6,7	35,7644 (1,47)	1,3
<i>t+4</i>	280,3243*** (6,91)	8,4	89,4488 (1,55)	3,0	260,6735** (2,56)	9,3	42,2326 (1,41)	1,5
<i>t+5</i>	345,2098*** (7,84)	10,4	20,1412 (0,41)	0,7	244,5040*** (5,47)	8,7	97,3787*** (2,77)	3,5
Obehandlade	596 572		12 857		91 741		5 988	
Behandlade	1 140		251		286		199	

Anmärkning: Skattningarna baseras på så kallad betingad difference-in-differences propensity score matchning där vi använder en Epanechnikov kärnestimator med bandbredd 0,001. För detaljer om specifikationen av propensity score se avsnitt 4.1. Effekter i procent beräknas som estimat dividerat med den genomsnittliga genomsnittslönen i förvärvade företag i respektive grupp år $t - 2$ och $t - 1$. Inom parenteserna anges *t*-kvoter. ***, ** och * indikerar signifikans på 1-, 5- och 10-procentnivån.

Tabell 12 Skattade skillnader i löner mellan individer som arbetar i multinationella och i nationella företag

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	Alla anställda	Alla anställda	Alla anställda	Kvalificerade	Mindre kvalificerade	1-49 anställda	50+ anställda
Utlandsägda	0,074 (22,62)	0,062 (21,77)	0,035 (12,47)	0,077 (12,15)	0,025 (8,15)	0,085 (8,28)	0,025 (17,97)
Svenskägda multinationella	0,069 (19,47)	0,057 (19,82)	0,030 (11,27)	0,068 (11,43)	0,019 (6,60)	0,046 (5,06)	0,014 (8,23)
Dummies för utbildningsnivåer		ja	ja	ja	ja	ja	ja
Erfarenhet <i>EXP</i>		0,025 (72,98)	0,024 (72,58)	0,035 (40,39)	0,022 (59,46)	0,022 (30,05)	0,026 (161,46)
$(EXP)^2/100$		-0,036 (-50,96)	-0,035 (-50,88)	-0,054 (-24,33)	-0,031 (-41,94)	-0,033 (-20,81)	-0,037 (-120,03)
Kön		0,076 (24,22)	0,078 (25,49)	0,093 (16,11)	0,075 (23,01)	0,087 (12,32)	0,073 (64,50)
Realkapital $\ln(K/L)$			0,009 (10,73)	0,018 (7,80)	0,005 (5,70)	0,010 (5,94)	0,009 (23,29)
Humankapital H/L			0,234 (17,58)	0,240 (10,90)	0,302 (21,38)	0,194 (8,66)	0,333 (51,98)
Företagsstorlek $\ln(EMP)$			0,006 (6,03)	0,020 (8,90)	0,003 (2,89)	0,032 (8,37)	-0,003 (-7,70)
Branschdummies	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja
\bar{R}^2	0,289	0,480	0,492	0,410	0,444	0,472	0,527
Antal observationer	951 968	951 968	951 968	214 080	737 888	61 196	890 772

Anmärkning: Beroende variabel är månadslön och kommer från SCB Lönestrukturstatistiken. Lönestrukturstatistiken bygger på en undersökning som baseras på ett stratifierat urval. Företagen indelas bland annat i storleksklasser där företagen i den största storleksklassen (500 anställda eller fler) totalundersöks medan i den allra minsta storleksklassen (1-9 anställda) tillfrågas endast knappt två procent av företagen. I de skattade regressionerna har därför observationerna vägts med uppräkningsfaktorn. Utbildningsnivåerna utgörs av sex grupper med olika nivå och längd på utbildningen. Kvalificerad arbetskraft utgörs av individer med eftergymnasial utbildning som är tre år eller mer. Erfarenhet definieras som ålder minus förväntad längd på utbildningen. Se Tabell 5 för definition av företagsvariablerna och branscher. Löneskillnaderna har skattats för år 2014.

Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser

Tillväxtanalys är en analysmyndighet under Näringsdepartementet. På uppdrag av regeringen utvärderar och analyserar vi svensk tillväxtpolitik.

Vi arbetar för att stärka den svenska konkurrenskraften och skapa förutsättningar för fler jobb i fler och växande företag i alla delar av landet. Det gör vi genom att ge regeringen kvalificerade kunskapsunderlag och rekommendationer för att utveckla, ompröva och effektivisera statens arbete för hållbar tillväxt och näringslivsutveckling.

Sakkunniga medarbetare, unika databaser och utvecklade samarbeten på nationell och internationell nivå är viktiga tillgångar i vårt arbete. Myndighetens primära målgrupper är regeringen, riksdagen och andra myndigheter inom vårt kunskapsområde. I våra utvärderingar och analyser har vi en oberoende ställning.

Vi är cirka 35 anställda och finns i Östersund (huvudkontor) och Stockholm.

Våra publikationer

Vi publicerar rapporter i tre olika serier på vår hemsida:

Rapportserien – Tillväxtanalys huvudsakliga kanal för publikationer. I rapportserien ingår även myndighetens faktasammanställningar.

Statistikserien – Löpande statistikproduktion

PM – Metodresonemang, delrapporter och underlagsrapporter är exempel på publikationer i serien.