

Från startup till scale-up

Villkoren för framtidens
storföretag

Författare: Anders Bornefalk
12 februari 2018.

Innehåll

Inledning	3
Storföretagens jobbskapande och lokalisering	5
Framväxten av nya jobb.....	5
Lokalisering av industriproduktion	6
Framväxten av en ny typ av storföretag.....	9
Exempel på nya högteknologiska storföretag.....	9
Företagens lokaliseringsbeslut	10
Vikten av att få fram nya högteknologiska storföretag	11
Hur utforma en politik för framtida storföretag?	13
En jämförelse mellan högteknologiska startupföretag och näringslivet som helhet	15
Tillväxttakt bland startupföretag	15
Tillväxthinder	15
Internationalisering.....	16
Innovation	17
Efterfrågade utbildningsnivåer, egenskaper och rekryteringsvägar.....	18
Internationella rekryteringsförsök	19
Slutsatser och policy	22
Angelägna reformer	22
Plantskola eller strukturomvandling?.....	25
Referenser.....	26

Inledning

I Sverige har det genom åren skapats många stora industriföretag. Fortfarande har företag som Volvo, SKF och Scania stor betydelse för svensk ekonomi. De bidrar med både exportintäkter och sysselsättning, såväl i sina egna verksamheter som genom underleverantörer och andra företag som är beroende av dem. Storföretagen står också för merparten av näringslivets satsningar på forskning och utveckling (FoU). De är också en källa till dynamik för näringslivet som helhet, inte minst genom de avknoppningar och företagsstarter som har sin grund i storföretagens verksamheter. Men de expanderar i första hand i andra länder, och drar ofta ned sin verksamhet i Sverige. Eftersom konkurrensen har ökat går det heller inte att förvänta sig att företagen kommer fortsätta att vara framgångsrika, eller för den delen svenska, i all framtid. Utflyttningen av huvudkontor och nedläggningar av delar av – eller hela – verksamheter kommer att fortsätta. Om Sverige inte får fram nya storföretag riskerar därför dynamiken i näringslivet att på sikt försämrans.

I spåren av digitaliseringen och robotiseringen har många nya it- och teknikföretag vuxit sig stora på förhållandevis kort tid, framför allt i USA men också i en del asiatiska länder. Vissa har snabbt uppnått höga värderingar, men har betydligt färre anställda och lägre omsättning än mer etablerade företag med motsvarande värdering. Det finns också åtskilliga relativt unga företag som utöver höga värderingar och en hög omsättning också har många anställda. Ett exempel är det amerikanska företaget Amazon, grundat 1994, som med 542 000 anställda var USA:s näst största privata arbetsgivare år 2017.¹ Ett annat är det kinesiska företaget Huawei, grundat 1987, som hade 180 000 anställda 2016.

Den här rapporten fokuserar på nystartade och yngre så kallade techföretag. Det beror dels på att Sverige har goda förutsättningar inom flera it-relaterade teknikområden, dels på att det i första hand är företag som bygger på ny teknik och tar fram nya varor eller tjänster som växer sig stora på internationella marknader. Redan när datorindustrin började utvecklas på 1950- och 1960-talet hade Sverige lovande och tidvis expansiva företag. De skärpningar som gjordes av bland annat beskattningen och arbetsmarknadslagstiftningen från mitten av 1960-talet gjorde emellertid att företagen fick svårt att utvecklas, och Sverige gick miste om möjligheten att få fram något riktigt stort och internationellt konkurrenskraftigt dator- eller it-företag.²

Som en följd av förändringar som gjorts på framför allt skatteområdet under 1990-talet och de första åren på 2000-talet har det under senare år etablerats en lång rad nya och relativt framgångsrika företag med it-anknytning i Sverige. Flera av dessa företag har uppnått höga värderingar. Men trots de förbättringar som genomförts har också dessa företag haft svårt att fortsätta växa i Sverige. De har därför ofta sålts eller valt att förlägga huvuddelen av sin expansion i andra länder.

¹ Se https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_largest_employers_in_the_United_States. Läst 31 januari 2018.

² Se Bornefalk (2017, kapitel 6).

Det finns exempel på it-företag som har startats i Sverige som har utvecklats väl. Bland dem som startades under 1990-talet har Qlik, startat 1993, utvecklats till ett förhållandevis stort företag. Det kunde emellertid ske först efter att företaget flyttat huvudkontoret från Lund till Philadelphia år 2006. Företaget har idag omkring 2 000 anställda, varav knappt en fjärdedel finns i Sverige. Spotify, startat 2006, är ett annat exempel på ett framgångsrikt techföretag som valt att förlägga merparten av expansionen i USA, i det här fallet New York, för att kunna fortsätta att utvecklas och vara konkurrenskraftigt.

Frågan blir därför hur Sverige ska bli ett land där entreprenörer kan bygga världsledande företag, och inte bara ta de första stegen i företagets utveckling. Lyckas det kan belöningen i termer av nya högproduktiva jobb och exportintäkter bli stor. Om det kommer fram nya storföretag kan det, utöver effekter på bland annat sysselsättningen, också bidra till att Sverige kan behålla ställningen som säte för internationella storföretags huvudkontor. Om antalet huvudkontor fortsätter att falla kommer annars efterfrågan på olika typer av konsulttjänster, kvalificerad finansiell rådgivning och olika typer av service att minska.³ Det skulle i sin tur öka risken att Sverige förlorar ytterligare huvudkontor.

En central frågeställning är om de lovande så kallade techföretagen har behov som skiljer sig från de mer traditionella företagen. För att kunna besvara den frågan har vi riktat en enkätundersökning till ett antal startupföretag med omvittnat god tillväxtpotential. Företagen är anslutna till Sup46, som är en Stockholmsbaserad hub för techföretag med starka tillväxtambitioner.⁴ Svaren jämförs med hur näringslivet som helhet svarar på samma frågor. I rapporten diskuteras också vilka policyförändringar som skulle kunna underlätta framväxten av framtidens storföretag.

Rapporten inleds med en mer generell genomgång om storföretagens roll i ekonomin och olika faktorer som påverkar företagets lokaliseringsbeslut. Därefter ägnas uppmärksamheten åt nystartade och yngre företag med it-anknytning. Dessa företags geografiska koppling till en viss region är betydligt svagare än för flertalet etablerade företag, åtminstone när det gäller traditionella faktorer som transportkostnader, råvarutillgångar och befintliga anläggningar. Som vi ska se kan denna egenskap både vara en för- och en nackdel när det gäller möjligheterna att dessa företag fortsätter att växa i det land de startades.

³ Exempel på storföretags huvudkontor som försvunnit från Sverige för att företagen lagts ned eller flyttat ut är Ikeas, Tetra Paks, ASEAs, Astras, Pharmacias och Saab Automobiles. Inom kort står Nordea på tur.

⁴ Sup46 står för Start-Up People of Sweden, där 46 står för Sveriges landsnummer.

Storföretagens jobbskapande och lokalisering

Det svenska näringslivet är starkt beroende av ett fåtal storföretag. I Andersson m.fl. (2012) görs en kartläggning av de 20 största koncernerna i Sverige. Dessa multinationella företag bidrog vid tidpunkten för kartläggningen med 35 procent av Sveriges samlade varuexport och 24 procent av sysselsättningen inom industrin. Inom den högteknologiska industrin stod de för 65 procent av sysselsättningen. De stod också för 50 procent av näringslivets totala FoU-investeringar. Inom högteknologisk industri var andelen hela 92 procent. I det följande koncentrerar vi oss på storföretagens bidrag till sysselsättningen. En frågeställning är vilken roll framväxten av nya storföretag kan spela för sysselsättningsutvecklingen. En annan frågeställning är varför de etablerade storföretagen tenderar att minska sysselsättningen i Sverige samtidigt som de expanderar i andra länder.

Framväxten av nya jobb

De etablerade storföretagen är inte några sysselsättningsmotorer. Heyman m.fl. (2013) visar att framväxten av nya jobb i Sverige främst sker i små och medelstora företag medan sysselsättningen i storföretagen minskar. Studier av internationella förhållanden har emellertid visat att skillnaderna främst beror på företagets ålder.⁵ Större företag kan alltså ha lika stark sysselsättningstillväxt som mindre företag. Bland de nya högteknologiska storföretag som har vuxit fram under de senaste decennierna finns det också gott om exempel på företag som har skapat många nya jobb. I inledningen nämndes Amazon och Huawei, men det finns gott om exempel bland inte minst it-företag, exempelvis Apple, Microsoft och Cisco. Typiskt för företag som har skapat många nya jobb är att de i allmänhet har vuxit sig stora runt en innovativ idé med potential för internationell spridning. De har därför i huvudsak kunnat expandera organiskt. En annan utmärkande egenskap är att de vanligen leds av en eller ett fåtal entreprenörer som spelar en avgörande roll för företagets utveckling. Företagen kan därför benämnas genuint entreprenörsdrivna.

Att framväxten av nya jobb i Sverige främst sker i små och medelstora företag förklaras åtminstone till en del av att vi inte har fått fram några nya stora företag av denna typ. I Axelsson (2006) konstaterades att det inte hade startats några genuint entreprenörsstyrda företag sedan 1970 som vuxit sig stora fram till tidpunkten för jämförelsen, dvs. år 2004, åtminstone inte sett till sysselsättningen i Sverige. En uppföljning av Bornefalk (2017) visar att när dagens storföretag analyseras har omkring en tredjedel startats sedan mitten av 1980-talet. Även om ett litet fåtal av dessa företag kan beskrivas som genuint entreprenörsdrivna är inget av dem högteknologiskt, och det är heller inget som kan sägas producera nya varor och tjänster för nya marknader.

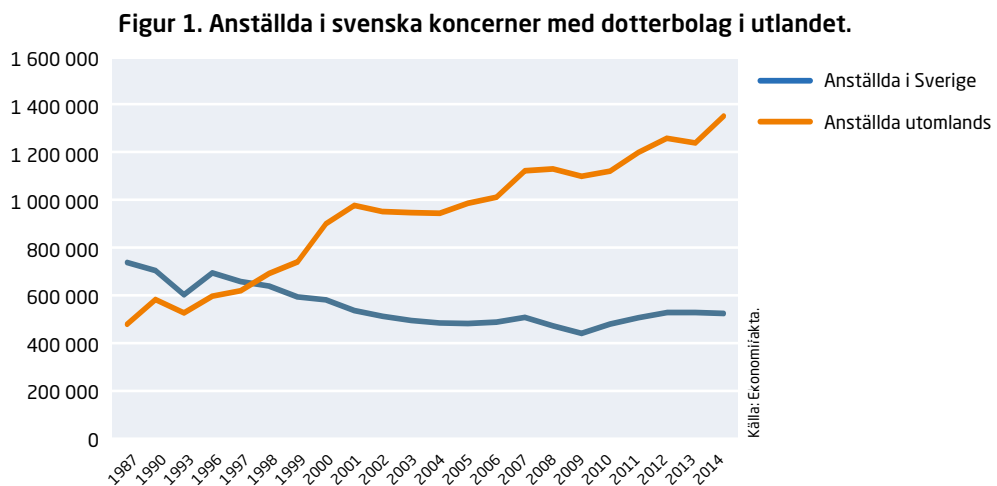
Det handlar i stället i huvudsak om företag som producerar företagstjänster, där bemanning är en vanligt förekommande bransch, eller offentligt finansierade välfärdstjänster. Eftersom företagen därmed i första hand arbetar med att öka produktiviteten inom verksamheter som de tagit över från andra aktörer har

⁵ Se Haltiwanger m.fl. 2013.

framväxten av dessa företag snarare resulterat i färre än fler arbetstillfällen. Som framgår av en internationell jämförelse skiljer sig Sverige därmed i hög utsträckning mot i första hand USA, där framför allt it-företag tillkommit bland de absolut största företagen. Sett till jobbtillväxten i näringslivet är Sveriges oförmåga att få fram nya storföretag som producerar nya varor och tjänster för nya marknader en betydande svaghet.

Lokalisering av industriproduktion

Som tidigare nämnts expanderar svenska internationella koncerner i första hand utomlands medan de under en lång följd av år har minskat eller hållit antalet anställda i Sverige mer eller mindre konstant. Detta framgår också av Figur 1. Att expansionen har skett utomlands kan till viss del bero på skillnader i löneläge och konkurrenskraft. Samtidigt är det vanligt att större globala företag har likartade produktionsanläggningar runt om i världen. I stället för att bara exportera från ett land kan de därför välja vilket land de ska exportera från. Sådana så kallade exportplattformar gör att företagen kan undvika eller minska tullar och transportkostnader.⁶

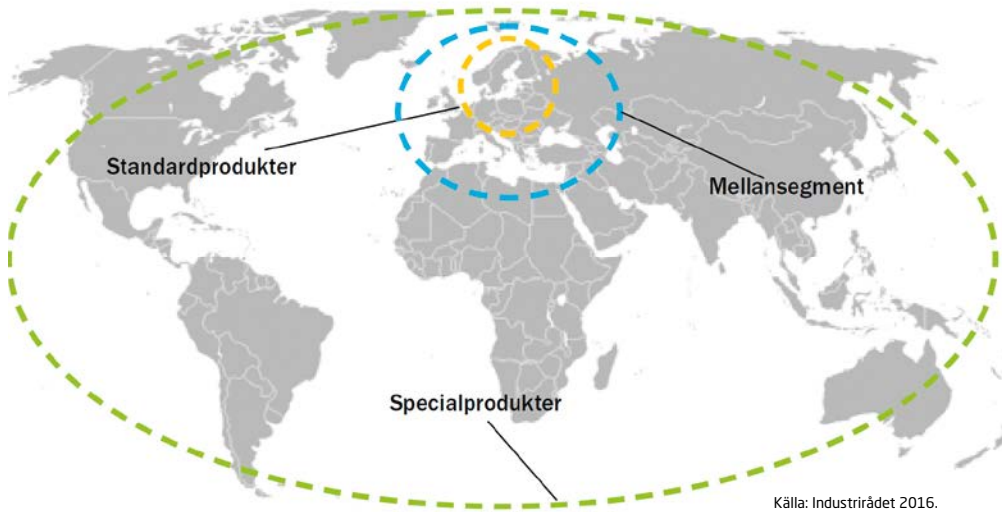


En studie av svenska multinationella företag genomförd av Industrirådet (2016) visar att svenska multinationella företag ofta jämför en så kallad *landed cost* för produktion i olika länder. Det innebär att företagen jämför kostnaden för olika enheter för att få ut varan till kunden. Det kan innebära att en svensk produktionsenhet är konkurrenskraftig för att sälja till kunder i Danmark, medan det är betydligt mer lönsamt att ha en produktionsenhet i Kina för den kinesiska marknaden. Inom näringslivet räknar många också med att transportkostnaderna kan komma att öka i framtiden. Det skulle i så fall innebära att *landed cost*-kalkylerna kommer att bli allt viktigare.

Inom vilket geografiskt område en svensk produktionsanläggning är konkurrenskraftig kan variera från produkt till produkt och beror bland annat på transportkostnadens del av produktpriset och om produkten är möjlig att producera på andra håll i världen. I Figur 2 illustreras detta för stålindustrin. När det gäller standardprodukter är svenska anläggningar enbart konkurrenskraftiga på den svenska marknaden och i angränsande länder. Inom mellansegmentet är området betydligt större. Inom specialstål är svenska anläggningar globalt konkurrenskraftiga.

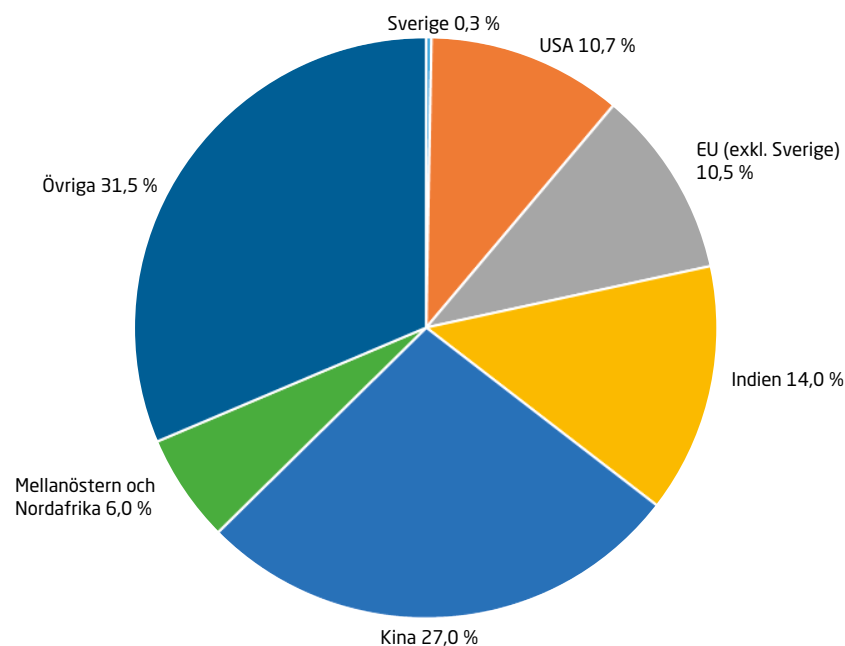
⁶ För en utförligare genomgång av drivkrafterna bakom dessa exportplattformar se bland annat Hanson m.fl. (2001).

Figur 2. Konkurrenskraftig export för svensk stålindustri inom olika produktsegment.



Givet att det ofta är lönsamt att placera produktionsanläggningar så nära kunderna som möjligt är det inte förvånande att äldre och etablerade storföretag inom tillverkningsindustrin i många fall väljer att expandera utomlands. Som framgår av Figur 3 förväntas den svenska delen av världens tillväxt utgöra mindre än en halv procent under de närmsta fem åren. Den geografiska dimensionen kan därför förväntas öka i betydelse under de kommande åren.

Figur 3. Olika länders och regioners andelar av den globala BNP-tillväxten 2016-2022.



Anm: Bidragen beräknade på köpkraftsjusterad BNP.

Källa: Prognos från IMF.

Sammantaget innebär detta att sannolikheten är hög för att åtskilliga stora svenska företag också i fortsättningen kommer att expandera utomlands. Eftersom flertalet av företagen dessutom är verksamma på mogna marknader, vars andel av produktionen och världshandeln knappast kan förväntas öka, kommer de sannolikt fortsätta att dra ned på antalet anställda i Sverige.⁷ Det gör i sin tur att det blir ännu viktigare att få fram företag som kan skapa nya jobb i Sverige. Om vi även i fortsättningen vill få del av den dynamik som stora och tekniskt avancerade företag för med sig är det också angeläget att något eller några av dessa företag kan växa sig stora. Om dessa företag kommer fram inom branscher med låga transportkostnader är möjligheterna att de väljer att fortsätta att vara verksamma i Sverige stora, åtminstone om vi kan erbjuda tillräckligt goda villkor för dessa företag. I följande avsnitt tittar vi närmare på den typen av företag.

⁷ Att det har varit fallet, dvs. att flertalet av Sveriges främsta industriföretag har expanderat utomlands och dragit ned på antalet anställda i Sverige, framgår av Diagram 5.2 i Bornefalk (2017).

Framväxten av en ny typ av storföretag

Svårigheterna för Sverige att få fram nya teknikföretag som inte bara tar sina första viktiga utvecklingssteg här utan också kan stanna och växa sig stora, är utgångspunkten för denna rapport. Sverige har på många sätt bra förutsättningar för att vara hemvist åt framtida storföretag inom IT och angränsande områden. Några av de – med europeiska mått – mest expansiva företag som etablerats under senare år har också startats i Sverige, bland annat Spotify, Klarna och King. Enligt en rapport från investmentbanken GP Bullhound stod svenska startupföretag för 30 procent av det totala europeiska värdet av Unicorns, dvs. techföretag som värderas till mer än en miljard dollar.⁸ Samtidigt väljer denna typ av företag att i första hand expandera utanför Sverige. Frågan är varför det är så och om något kan göras för att få dem att fortsätta expandera i Sverige. Innan vi går över till att försöka besvara den frågan ger vi i detta avsnitt ett antal exempel på högteknologiska företag, samtliga amerikanska, som har vuxit sig stora under de senaste decennierna. Därefter studeras lokaliseringsbeslutet för företag som inte är geografiskt bundna till något speciellt område, vilket gäller för många högteknologiska företag. Denna nya typ av företag kontrasteras med olika typer av företag som vuxit sig stora i Sverige.

Exempel på nya högteknologiska storföretag

Fokus i den här rapporten ligger på så kallade techföretag. Dessa företag använder sig av eller utvecklar teknik som ofta är både ny och avancerad, dvs. teknik som befinner sig på gränsen för vårt kunnande. Det är i stor utsträckning högteknologiska företag som skapar nya varor och tjänster, bygger upp nya marknader och därmed skapar nya jobb.

Det finns ett antal branscher där högteknologiska företag är vanligt förekommande, exempelvis it och telekom, bioteknik och medicin, robottillverkning och artificiell intelligens samt instrumenttillverkning och rymdfart.⁹ Om de lyckas utveckla nya lösningar på sin tids problem har de också goda möjligheter till snabb tillväxt. Bland företag som har tagit sig in på olika topplistor över världens största företag är denna typ rikligt företrädd.¹⁰ Men det kräver att de lyckas få fram nya tekniker eller tillämpningar lika snabbt eller snabbare än konkurrenterna. Potentialen för snabb tillväxt leder till att de ofta attraherar stora mängder riskkapital. Riskkapitalet är i sin tur nödvändigt för att åstadkomma den snabba tillväxt som är nödvändig, exempelvis när det gäller rekryteringar.

I rätt miljöer kan den här typen av företag snabbt växa sig stora. Exempel på sådana miljöer är Silicon Valley, San Francisco och området kring Seattle, som har fått fram en lång rad nya stora företag under de senaste decennierna. Bland dessa återfinns Intel, Apple, Google och Tesla från Silicon Valley, Cisco, Uber och Airbnb från San Francisco samt Microsoft och Amazon från Seattle med omnejd.

⁸ <http://www.gpbullhound.com/wp-content/uploads/2016/06/GP-Bullhound-Research-European-Unicorns-2016-Survival-of-the-fittest.pdf>

⁹ OECD använder FoU-intensitet för att definiera högteknologiska företag. Med FoU-utgifter mellan sju och elva procent ligger de nämnda branscherna högst bland de branscher som OECD definierar som högteknologiska.

¹⁰ Se Bornefalk (2017, kapitel 7).

Företag som bedömts ha goda framtidsutsikter har i många fall snabbt uppnått höga värderingar. De höga värderingarna grundar sig inte på vad företagen redan har uppnått, utan på vad de förväntas uppnå i framtiden. Den avgörande faktorn är förväntningar om framtida vinster, och om hur höga dessa kommer att bli. Det finns gott om exempel på relativt nystartade teknikföretag som nått höga värderingar. I flera fall har de passerat värderingarna på etablerade storföretag i samma bransch, trots betydligt färre anställda och lägre omsättning.¹¹ I faktarutan ges tre exempel på sådana företag.

Tre unga och högt värderade teknikföretag

Ett exempel på ett högt värderat teknikföretag som också har förhållandevis många anställda är *Tesla*, grundat 2003, som bland annat tillverkar batteridrivna bilar. I april 2017 värderades företaget högre än såväl GM, grundat 1908, som Ford, grundat 1903. Antalet anställda var 33 000, medan GM och Ford hade 215 000 respektive 201 000 anställda. Teslas omsättning och antal levererade bilar var relativt sett ännu lägre, med mindre än en tjugondel respektive omkring en hundradel av de äldre företagens.¹⁵

Med en värdering på 69 miljarder dollar i juli 2017 var även taxi- och samåkningsförmedlaren *Uber* värd mer än GM och Ford, och det trots att förlusterna under 2016 uppgick till 3 miljarder dollar. Antalet anställda stannade vid omkring 12 000. Bakom den höga värderingen ligger en snabb omsättningsökning, där antalet förmedlade resor ökade från 10 miljarder år 2015 till 20 miljarder år 2016, och förväntningar om framtida vinster.¹⁶

Ett annat exempel på högt värderade företag med få anställda är *Airbnb*, grundat 2006, som värderades till 31 miljarder dollar i mars 2017. Det var då omkring dubbelt så mycket som hotellkedjan Hilton, grundad 1919. Medan Hilton hade 169 000 anställda hade Airbnb endast omkring 3 100 anställda. Till skillnad från Uber och många andra snabbväxande it-företag uppnådde Airbnb vinst vid ett relativt tidigt skede, närmare bestämt under andra kvartalet 2016.¹⁷

Företagens lokaliseringsbeslut

Techföretagens lokaliseringsbeslut behöver inte följa samma logik som de traditionella industriföretagens. Fler och fler varor och tjänster kan distribueras digitalt och för dessa blir inte längre transportkostnaden en avgörande faktor. Det kan gälla i princip alla former av it-tjänster. Produkter som tidningar, tv-spel, filmer och musik går också i allt högre utsträckning över till digital distribution. Dessa företag skulle i teorin därför kunna växa sig hur stora som helst på en och samma plats. Det finns även andra faktorer än låga transportkostnader som kan innebära att företag blir mindre bundna till ett visst geografiskt område när de väljer lokaliseringsort. Andra exempel är att produktionen kan ske utan påverkan av faktorer som råvarutillgång och förmåga att leverera tjänster på plats. Men detta innebär också att företagen heller inte är bundna till fortsatt produktion där de en gång startades. De låga transportkostnaderna innebär att de kan flytta produktionen till något annat land och i fortsättningen betjäna den tidigare hemmamarknaden på distans.

De aspekter som medför att rent geografiska faktorer har mindre påverkan på lokaliseringen innebär att företagen skiljer sig markant från de storföretag Sverige har fått fram. Det gäller såväl de äldre, mer etablerade storföretagen inom framför allt industri och till viss del handel, som de nyare, med inriktning mot tjänsteproduktion för

¹¹ Notera att ett värde baserat på vad företaget får in vid en nyemission inte behöver vara jämförbart med ett värde baserat på företagets aktiekurs. En orsak till det är att de nyemitterade aktierna kan ha en högre prioritetsordning vid en eventuell konkurs. Aktierna kan med andra ord ha en så kallad "liquidation preference".

¹² Se Dunn (2017).

¹³ Se Wall Street Survivor (2017).

¹⁴ Se Kosoff (2017).

företag och offentlig sektor. Industriföretagen har i många fall koppling till utvinning och förädling av råvaror med ursprung i Sverige. De har också förhållandevis höga transportkostnader, och dessutom industrianläggningar som de investerat stora summor i och därför ogärna vill överge. Det innebär ofta att de ursprungliga anläggningarna blir kvar för att tillgodose efterfrågan i närområdet och att produktionskapaciteten i stället utökas på växande marknader.

När det gäller de nya tjänsteföretagen är dessa i hög utsträckning inriktade mot produktion för den svenska marknaden.¹⁵ För att kunna erbjuda bemanningstjänster till företag som är verksamma i Sverige är det exempelvis en fördel att vara verksam i just Sverige. Det gäller i än högre utsträckning olika välfärdstjänster, eftersom dessa i allmänhet kräver en direkt kontakt mellan utföraren och konsumenten.

Olika typer av företag kan dra nytta av specifika institutionella förutsättningar

De stora företag som har vuxit upp inom handel, i första hand Ikea, grundat 1943, och H&M, grundat 1947, har lyckats genom att utveckla en kostnadseffektiv produktion och distribution i Sverige. När konceptet väl utvecklats har det sedan kunnat föras ut på internationella marknader. Paradoxalt nog kan ett generellt högt skattetryck och höga skatter på arbete ha spelat en stor roll för att dessa lågpriskoncept utvecklats just i Sverige. Det gäller speciellt för Ikea, vars egenmontering av möbler har inneburit kraftiga kostnadsbesparingar på grund av de höga skatterna på arbete. När konceptet väl utvecklats har expansionen kunnat fortsätta utomlands. Att komponenterna har förbättrats och monteringen förenklats har inneburit att möbler för egenmontering efter hand har kunnat säljas också i länder med betydligt lägre skatter på arbete.

När företagen inte är beroende av råvarutillgångar eller närhet till kunderna, oavsett om dessa efterfrågar varor eller tjänster, är det andra faktorer som styr lokaliseringsbesluten. För techföretag är det viktigt med en dynamisk miljö, ett stort tekniskt kunnande och en förmåga till nytänkande. För att expansionen ska kunna gå snabbt, vilket många gånger är centralt för att kunna hävda sig på områden under snabb utveckling, måste det också finnas god tillgång till finansiering. Den bör då gärna komma i form av investerare som också besitter kompetens inom områden som är viktiga för företagets fortsatta utveckling. Också rekryteringsmöjligheterna behöver vara goda. Det måste finnas en stor bredd av kompetens för olika skeden av företagets utveckling, såväl inom olika tekniska områden som inom företagsledning, finansiering och export. De tre ovan nämnda områdena på den amerikanska västkusten erbjuder dynamiska miljöer av detta slag.

Vikten av att få fram nya högteknologiska storföretag

Som vi såg i föregående avsnitt kan det både vara positivt och negativt för ett land att företag som startas i landet inte är geografiskt bundna till en viss plats. Det positiva är att den typen av företag kan fortsätta att växa i det egna landet utan att behöva flytta produktion utomlands för att komma närmare andra, och kanske mer snabbväxande, marknader. Men ett företag som saknar geografisk bindning kan också lätt flytta hela verksamheten utomlands i jakten på bättre tillväxtförutsättningar. För Sveriges del är det betydligt lättare att hitta exempel på det senare fenomenet, dvs. att företag flyttar för att kunna växa snabbare, än att de väljer att växa vidare i Sverige utan att vara bundna hit.

¹⁵ Detta gäller för den produktion som utförs i Sverige. Det finns också tjänsteföretag som har en mycket stor andel av sin sysselsättning utomlands, exempelvis Securitas. Av företagets sammanlagt omkring 276 000 anställda år 2013 arbetade endast 7 000 i Sverige, vilket motsvarade 2,5 procent. Se Bornefalk (2017, kapitel 5).

Slutsatsen av genomgången är att Sverige måste erbjuda ett internationellt konkurrenskraftigt näringsklimat för att företag som inte är geografiskt bundna till landet ska välja att fortsätta att utvecklas här. Det gäller åtskilliga av de nya techföretagen som kommer fram, men det kan också gälla för en del av den expansion som etablerade företag genomför. Lyckas Sverige med det borde möjligheterna att få fram nya storföretag vara goda. Det gäller såväl startupföretag som sådana som har kommit lite längre. Det kan också gälla företag som har startats i andra länder men väljer att flytta till, eller expandera i, Sverige. Om företagen väljer att stanna och utvecklas här finns det åtminstone ingen tydlig geografisk begränsning för hur stora de kan bli, eftersom de i princip kan betjäna hela världen från Sverige.

Sverige har sedan länge en tradition av att få fram nya storföretag, även om perioden 1965–1990 innebar ett markant avsteg från det tidigare mönstret. Att traditionen nu har återupptagits, om än med en annan typ av storföretag, visar att den företagsledande kompetens som krävs finns. Sverige har också ett högt utvecklat kunnande inom avancerad teknologi, och då kanske framför allt när det gäller kvalificerad tillverkning. På många arbetsplatser finns det dessutom en kultur där enskilda tillåts ta initiativ och jobba vidare med sina idéer.¹⁶ Sverige var också tidigt ute med utveckling av datorer och hade, i likhet med exempelvis USA, försvaret som en kompetent och krävande beställare. Befolkningen i Sverige uppnådde också tidigt en betydande it-mognad, även om många länder har knappt in på oss och i vissa fall gått förbi.

Att vi inte fick fram något ledande dator- eller it-företag, trots att företag som Facit och Datasab låg långt framme, har emellertid inneburit en nackdel för de högteknologiska företag som nu växer fram. Orsaken är att den typen av företag har visat sig påverka förutsättningarna för mindre och nystartade företag, bland annat genom att de ger upphov till avknoppningar och olika typer av samarbeten. Det gäller inte minst inom internationell handel, eftersom mindre och nystartade företag kan exportera via det större företaget och på så vis komma in i de globala värdekedjorna. Det gäller också inom forskning och utveckling, där de större företagen ofta kan bidra till att en innovation når ut till marknaden genom att det har större resurser för bland annat tester och kommersialiseringens olika skeden. För att de nya techföretagen som växer fram ska få del av den dynamik som råder kring stora och förhållandevis unga högteknologiska företag måste de nu i många fall flytta utomlands, och då ofta till någon av de dynamiska regioner som finns på den amerikanska västkusten.

Om något av de nya teknikföretag som nu kommer fram skulle växa sig stort skulle det betyda mycket för dynamiken i näringslivet. I följande avsnitt studerar vi hur politiken kan utformas för att få till stånd en sådan utveckling. Det vi studerar är med andra ord hur Sverige ska bli bättre på att både få fram, hålla kvar och kanske också attrahera olika teknikföretag. Att vi ännu inte har nått dit framgår av att vi inte har fått fram några sådana storföretag, trots att vi har fått fram många framgångsrika startupföretag.

¹⁶ Se intervjuundersökningen i kapitel 8, Bornefalk (2017).

Hur utforma en politik för framtida storföretag?

Oavsett politisk färg är de flesta intresserade av att vi får fler snabbväxande företag i Sverige. Studier har visat att en liten grupp gasellföretag står för en oproportionerligt stor del av sysselsättningstillväxten. I Tillväxtanalys (2009) visas att den tiondel av företagen som vuxit snabbast under tidsperioden 1997–2007 har stått för hela sysselsättningsökningen i Sverige. Det skulle därför kunna vara samhällsekonomiskt lönsamt att ge snabbväxande företag speciella förmåner, genom till exempel lägre beskattning, för att få dem att stanna i Sverige. Problemet är att veta vilka företag som har potential att växa snabbt. Gasellföretagen finns utspridda i många branscher och ingen kan med säkerhet säga vilka som kommer att växa. Urvalet skulle i teorin kunna minska genom att entreprenörerna tillfrågas om de har stora expansionsplaner. En nyligen presenterad undersökning¹⁷ visade att endast 13 procent av företagen hade mycket höga tillväxtambitioner. Men om de som svarade ja på frågan skulle få gynnsammare villkor skulle med största säkerhet fler säga sig ha höga tillväxtambitioner.

En mer framkomlig väg skulle vara att ha ett regelverk som gäller alla företag men där tillväxtföretagens specifika frågor prioriteras i arbetet för ett förbättrat företagsklimat. En sådan strategi skulle kunna vara framgångsrik, om företag med starka tillväxtambitioner prioriterar andra näringspolitiska frågor än vad genomsnittet av alla företag gör. Vi har därför gjort en enkätundersökning riktad till startupbolag med höga tillväxtambitioner. Företagen är medlemmar i Sup46, som är en startup-hub för techföretag med globala ambitioner. Frågorna som ställts är i de flesta fall identiska med frågor som ställts till ett tvärsnitt av det svenska näringslivet i två stora nationella undersökningar, Tillväxtverkets *Företagens villkor och verklighet* och Svenskt Näringslivs *Rekryteringsenkäten*.

Det finns självklart inga garantier för att medlemmarna i Sup46 kommer växa upp till storföretag på en internationell marknad, men de har ambitionerna att göra det. För att bli accepterade som medlemmar i Sup46 krävs inte bara att företagen har stora tillväxtambitioner, utan också att dessa uppfattas som realistiska. I faktarutan intill beskrivs undersökningens olika delar.

¹⁷ Almi (2017).

Undersökningens metod

Om Sup46

Sup46 är en hub med kontorslokaler för nystartade företag med stora tillväxtambitioner. Företagen kan sitta i lokalerna i upp till ett år. Totalt finns det cirka 60 medlemmar i Sup46 och 40 alumner. Intresset för att bli medlem är stort, men endast cirka 15 procent av de nystartade företag som ansöker om medlemskap accepteras. Kriterierna för medlemskap är att företaget ska ha färre än 10 anställda och att de ska ha starka tillväxtambitioner. Visionen är att alla startup-medlemmar ska bli globala "game changers". Medlemmarna finns inom olika branscher, men jämfört med fördelningen inom hela näringslivet finns det en markant övervikt av företag inom till exempel fintech, virtuell verklighet (VR), gaming och e-handel. Under 2016 attraherade medlemmarna cirka 48 miljoner dollar i extern finansiering.

Om Företagens villkor och verklighet

Tillväxtverket ansvarar för denna undersökning där cirka 10 000 små och medelstora företag besvarar ett 40-tal frågor. Undersökningen genomförs vart tredje år och behandlar olika områden som tillväxthinder, innovation, hållbarhetsarbete och kompetensförsörjning. Vi använder i första hand resultat från den senaste undersökningen som publicerades i september 2017.

Om Rekryteringsenkäten

Rekryteringsenkäten är en undersökning som publiceras vartannat år, där cirka 6 000 av Svenskt Näringslivs medlemmar besvarar frågor om sitt rekryteringsarbete. Den senaste rekryteringsenkäten publicerades under 2016.

Om vår enkät till medlemmarna i Sup46

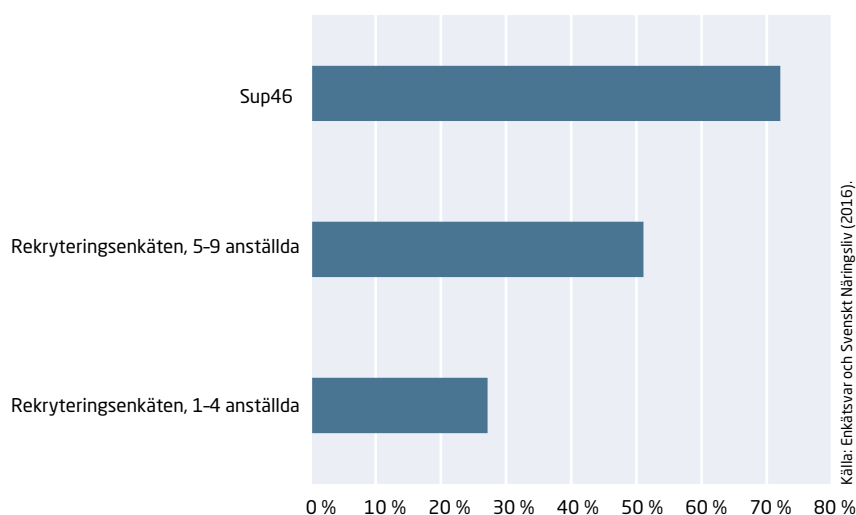
Enkäten bestod av 11 frågor som är hämtade från Företagens villkor och verklighet och Rekryteringsenkäten. Totalt fick 80 medlemmar och alumner i Sup46 möjlighet att besvara enkäten. Av dessa besvarade 43 företag enkäten. Undersökningen genomfördes under maj och juni 2017.

En jämförelse mellan högteknologiska startupföretag och näringslivet som helhet

Tillväxttakt bland startupföretag

Givet tillväxtambitionerna i de undersökta företagen och inflödet av riskkapital kan det förväntas att dessa företag genomför rekryteringsförsök i betydligt större utsträckning än andra företag i motsvarande storleksklass. Undersökningen bekräftar denna hypotes. Under det senaste halvåret har 72 procent av Sup46-företagen försökt att rekrytera minst en person. I Svenskt Näringsliv (2016) framgår att 51 procent av företagen med 5–9 anställda har försökt att rekrytera minst en person under det senaste halvåret. För företag med 1–4 anställda är motsvarande andel 27 procent. Eftersom företagen i vår undersökning återfinns bland dessa storleksklasser har Sup46-företagen genomfört rekryteringsförsök i uppskattningsvis dubbelt så hög utsträckning som övriga företag.

Figur 4. Har ni försökt rekrytera under de senaste sex månaderna?



Tillväxthinder

När det gäller synen på tillväxthinder visar det sig att de expansiva startupföretagen skiljer sig markant från de företag som undersökts i *Företagens villkor och verklighet* (FVV).¹⁸ Det bör noteras att enkäten till Sup46-företagen utformades efter frågorna i FVV 2014, och nu i 2017 års undersökning hade några alternativ strukits. I diagrammet nedan har vi därför markerat de svar i FVV som är från 2014 års undersökning.

Även om svaren från FVV om konkurrens från andra företag är från 2014 är det tydligt att denna faktor upplevs som ett betydligt större hinder bland företag i allmänhet jämfört med Sup46.

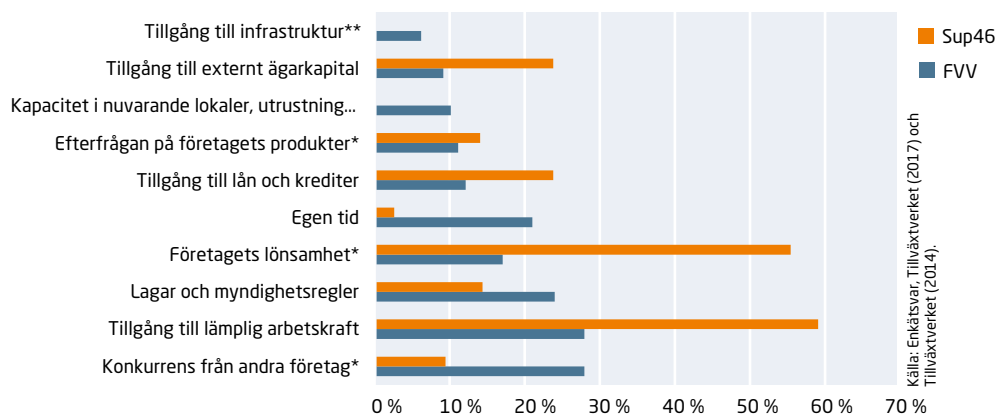
¹⁸ I enkäten till Sup46-företagen gjordes frågorna identiska med dem som fanns i *Företagens villkor och verklighet* 2014. I 2017 års undersökning hade Tillväxtverket tagit bort några alternativ. Företagen fick inte längre uppge om hård konkurrens, svag efterfrågan och lönsamhet utgjorde tillväxthinder.

Bland den stora delen av företagen i Sverige är konkurrens från andra företag det största tillväxthinder. De verkar ofta på en mogen marknad med en etablerad vara eller tjänst. Bland de undersökta startupföretagen är det endast 9 procent som uppger att konkurrens från andra företag är ett stort hinder. I stället är det två andra frågor som sticker ut: företagets lönsamhet och tillgång till lämplig arbetskraft.

Att företagets lönsamhet är ett stort tillväxthinder är inte förvånande. Företagen är nystartade och deras verksamhet är inne i ett utvecklingskede. Ofta saknas en etablerad kundbas och ett kontinuerligt intäktflöde. De har därför ofta ett större behov än andra företag av extern finansiering. I Figur 5 framgår också att tillgången till externt ägarkapital eller lån och krediter upplevs som ett större hinder än för företag i allmänhet.

Att tillgången till lämplig arbetskraft upplevs som ett så stort tillväxthinder framstår som mer oroväckande. Hela sex av tio av startupföretagen upplever att rekryterings-svårigheter utgör ett stort tillväxthinder. Det ska jämföras med en andel på 28 procent bland samtliga små och medelstora företag.

Figur 5. Andel företag som anser att respektive faktor är ett stort hinder för företagets utveckling och tillväxt.



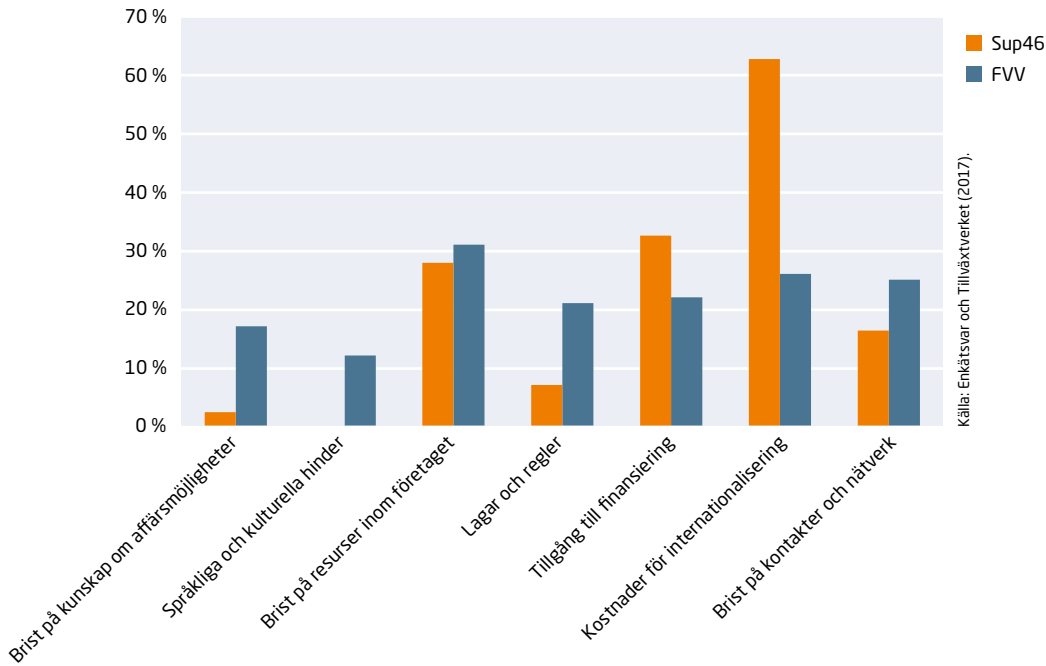
* Uppgifter från 2014 års undersökning.

** I enkäten till Sup46-företagen var alternativet "Tillgång till infrastruktur." och i Tillväxtverket (2017) var alternativet "Tillgång till transportsystem".

Internationalisering

Även i synen på hinder för internationalisering skiljer sig de undersökta startupföretagen från övriga företag. De upplever inte att de saknar kunskap om affärsmöjligheter och de ser inga språkliga eller kulturella hinder. Avsaknaden av kontakter och nätverk är heller inte ett lika stort problem som för övriga företag. Framför allt är det kostnaderna för internationalisering som bromsar en global expansion. Därmed blir även brist på finansiering ett större problem än för övriga företag.

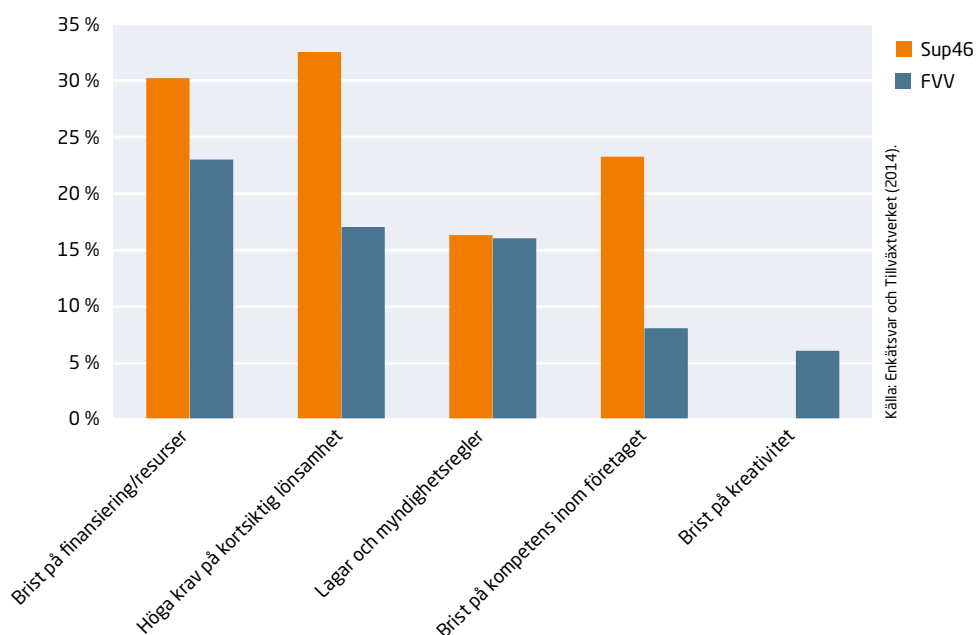
Figur 6. Andel företag som anser att respektive faktor är ett stort hinder för internationalisering.



Innovation

I Tillväxtverkets undersökning från 2014 fanns det även frågor om företagens hinder vid innovation. Dessa frågor ställdes även till Sup46-företagen. Däremot ställdes inte frågorna i Tillväxtverkets undersökning från 2017. Vi kan därför endast göra jämförelser med Tillväxtverkets undersökning från 2014. Sammanställningen visar att startupföretagen generellt upplever stora hinder för innovation i betydligt högre utsträckning än övriga företag. Sannolikt beror detta på att dessa företag arbetar betydligt mer med innovationer än övriga företag. Ett företag som inte ägnar sig åt innovation upplever heller inte några stora hinder. Hindren för innovationer är i stort sett desamma som för företagens utveckling och tillväxt i stort, vilket är naturligt med tanke på företagens verksamhet.

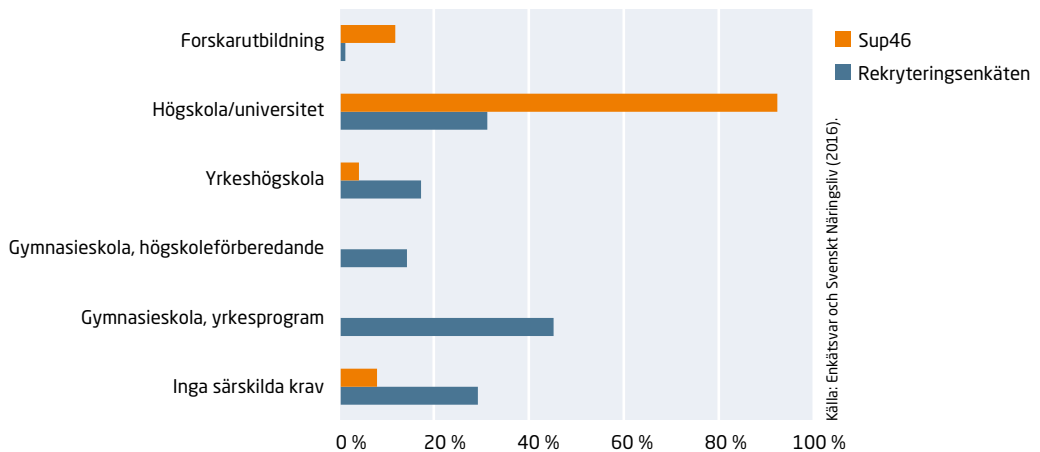
Figur 7. Andel företag som anser att respektive faktor är ett stort hinder för innovation.



Efterfrågade utbildningsnivåer, egenskaper och rekryteringsvägar

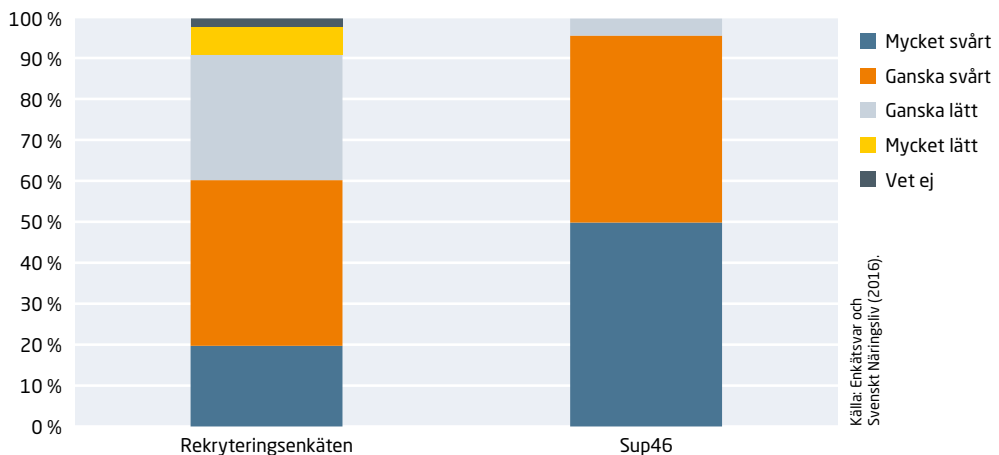
Eftersom tillgång till lämplig arbetskraft är ett dubbelt så stort tillväxthinder för startupföretagen som för övriga företag är det intressant att analysera denna fråga närmare. Vi har därför jämfört startupföretagens svar med dem som framkommer i Rekryteringsenkäten (Svenskt Näringsliv 2016). I Figur 8 framgår det att startupföretagen har betydligt högre krav på utbildningsnivå vid sina rekryteringar. Omkring 92 procent av dem som försökt att rekrytera under de senaste sex månaderna har sökt en person med högskoleutbildning, och 12 procent har sökt personer med forskarutbildning.¹⁹ Motsvarande andelar för övriga företag var 31 respektive 1 procent.

Figur 8. Efterfrågade utbildningsnivåer vid rekrytering under de senaste sex månaderna.



Det är också tydligt att startupföretagen haft betydligt svårare än övriga företag att rekrytera personal med utbildning från högskola eller universitet.²⁰ Hela 96 procent anser att dessa rekryteringar varit mycket eller ganska svåra. Det kan finnas flera orsaker till problemen. En är att de nystartade företagen kan sakna resurser för att betala tillräckligt höga löner. Men de har sannolikt också högre krav vid rekryteringarna och de efterfrågar i högre grad personer med utbildningsinriktningar det råder brist på, som till exempel mjukvaruutvecklare.

Figur 9. Svårigheter att rekrytera personal med utbildning från högskola/universitet.

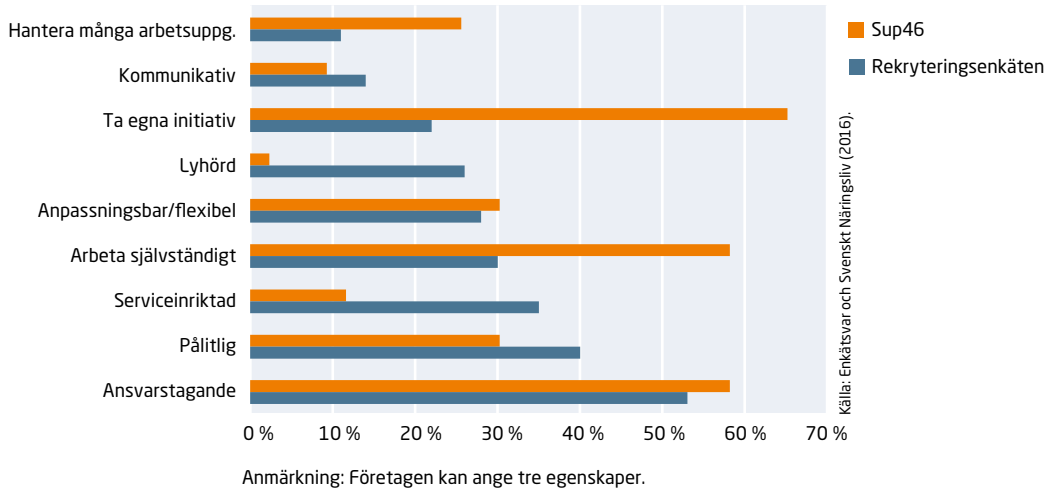


¹⁹ Andelarna summerar inte till 100 procent eftersom företagen kan ha sökt flera personer med olika utbildningsnivåer.

²⁰ Det finns inte ett tillräckligt underlag att göra jämförelser för andra utbildningsinriktningar.

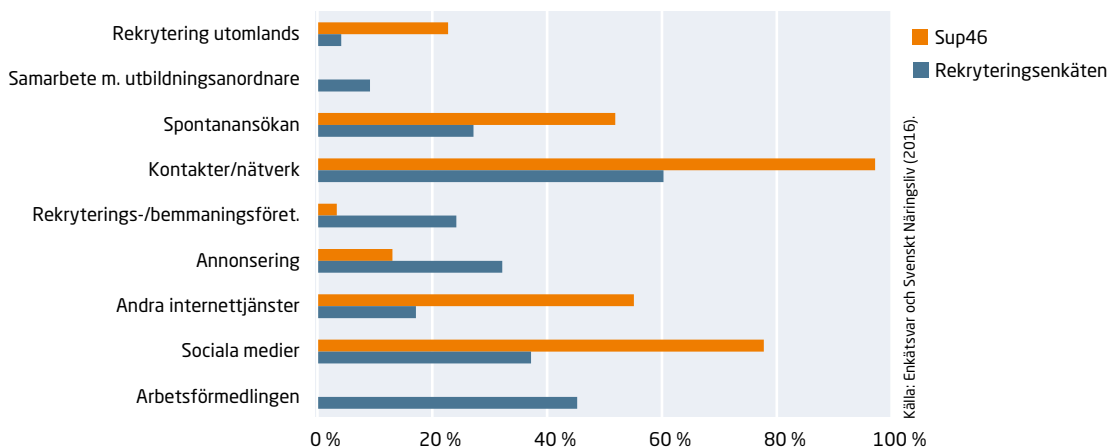
Ytterligare en stor skillnad mellan startupföretagen och övriga är vilka egenskaper som eftersöks vid rekryteringar. Medlemmarna i Sup46 söker främst personer med förmåga att ta egna initiativ och att arbeta självständigt. Jämfört med övriga företag är det däremot inte alls lika vanligt att startupföretagen prioriterar personer som är lyhörda och serviceinriktade.

Figur 10. De viktigaste egenskaperna som eftersöks vid rekrytering.



Startupföretagen använder heller inte samma rekryteringsvägar som övriga företag. Av dem som försökt rekrytera under det senaste halvåret har inte något företag vänt sig till Arbetsförmedlingen. Bland övriga företag var det över 40 procent som tagit hjälp av Arbetsförmedlingen. I stället använder sig startupföretagen i första hand av sina egna nätverk och av sociala medier.

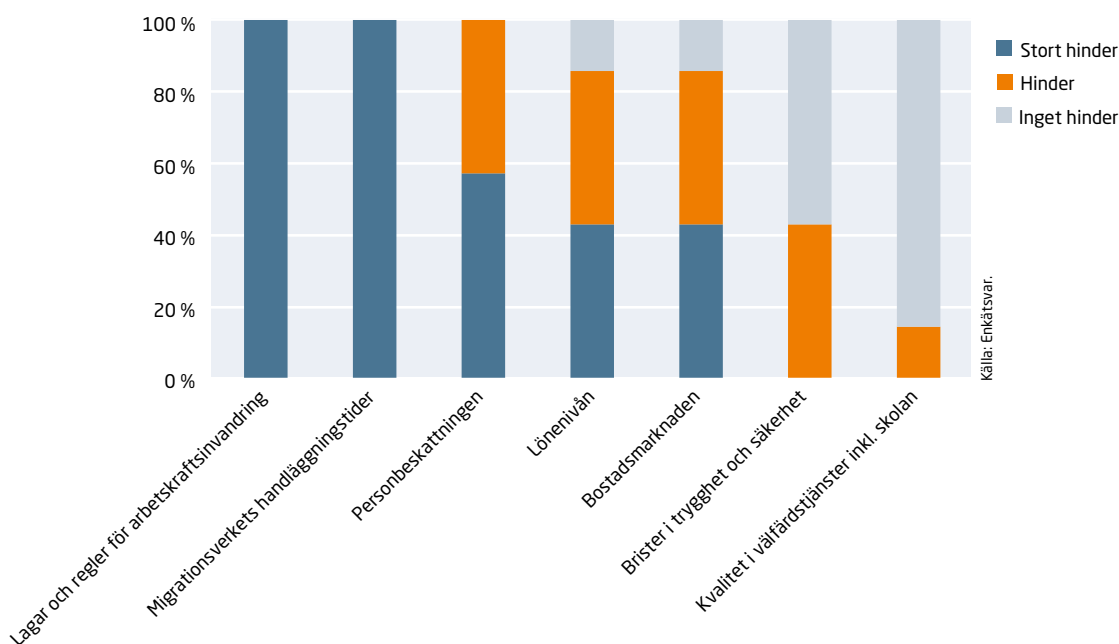
Figur 11. Metoder som använts vid rekrytering under de senaste sex månaderna.



Internationella rekryteringsförsök

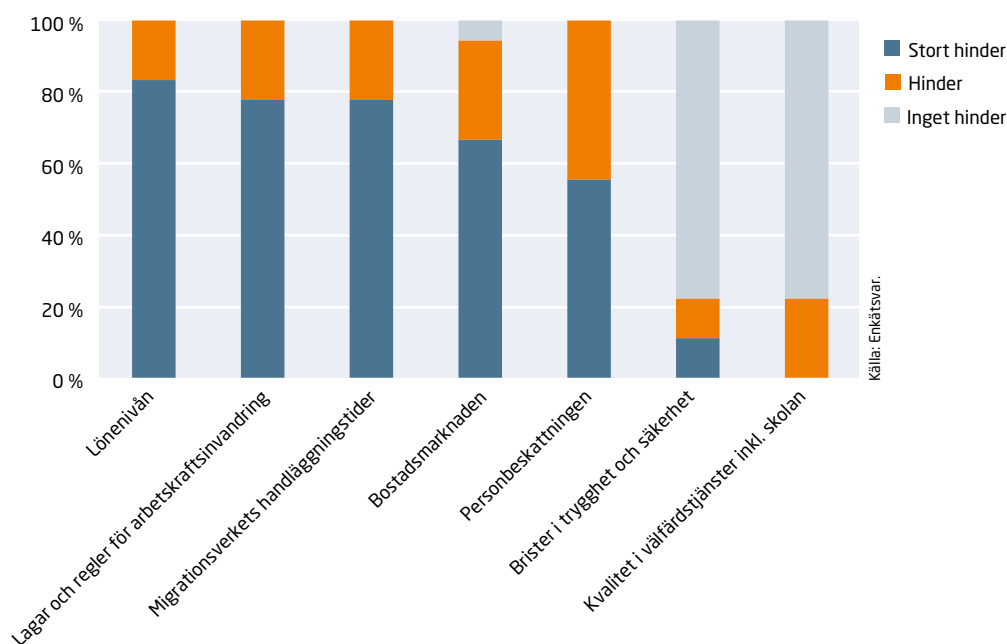
Av de 31 företag som har genomfört rekryteringsförsök under den senaste sexmånadersperioden har sju försökt rekrytera internationellt, dvs. knappt 23 procent. Som framgår av Figur 12 är det förenat med relativt stora problem. Alla dessa företag har upplevt regelverket kring arbetskraftsinvandring och Migrationsverkets handläggningstider som stora hinder. Omkring hälften av företagen anser också att personbeskattningen, lönenivån och bostadsmarknaden utgör stora problem vid utlandsrekryteringar. Trygghetsfrågor och kvaliteten i välfärdstjänsterna ses däremot inte som några större hinder.

Figur 12. Hinder vid internationella rekryteringar - företag som har försökt.



I Figur 13 redovisas svaren på frågan om rekrytering utomlands för de företag som har försökt att rekrytera under det senaste halvåret men åtminstone under denna tidsperiod avstått från internationella rekryteringar. Bland de 18 företag som svarat utgör lönenivån det största hindret. För att rekrytera internationellt gäller det att kunna erbjuda en internationellt konkurrenskraftig ersättning efter skatt. Eftersom rekryteringsbehovet i det stora flertalet fall gäller högskoleutbildad arbetskraft innebär Sveriges internationellt sett höga marginalsatser att det kostar mer att erbjuda samma nettolön som personerna skulle kunna få i andra länder. Att också arbetsgivaravgifterna är höga i ett internationellt perspektiv innebär ytterligare svårigheter i detta avseende.

Figur 13. Hinder vid internationella rekryteringar - företag som har avstått.



Att kostnaden för att erbjuda en internationellt konkurrenskraftig nettolön för den typ av arbetskraft som efterfrågas är så pass hög utgör sannolikt en viktig förklaring till varför dessa företag har avstått från internationella rekryteringsförsök. Att lönenivån inte utgör samma hinder för de företag som är representerade i Figur 12 tyder på att de har större resurser att lägga på rekryteringar. Det kan i sin tur bero på att de antingen har en högre lönsamhet eller på att de har större tillgång till riskkapital.

Som framgår av diagrammet är det en lägre andel av de företag som inte har genomfört några internationella rekryteringsförsök under det senaste halvåret som upplever att lagar och regler för arbetskraftsinvandring och Migrationsverkets handläggningstider utgör stora hinder. Det skulle kunna förklaras av att åtminstone vissa av dessa företag inte heller har någon tidigare erfarenhet av internationella rekryteringar. Det skulle också kunna bero på att dessa svårigheter har ökat efter de eventuella tidigare rekryteringsförsök som genomförts.

Det är en betydligt högre andel av de företag som avstått från internationella rekryteringsförsök som anser att bostadsmarknaden utgör ett stort problem. Också det skulle kunna förklaras med att dessa företag har mindre resurser att lägga på rekryteringar. Ett företag med en stark finansiell position – exempelvis beroende på investeringar från ett riskkapitalbolag – har inte bara större möjligheter att erbjuda en internationellt konkurrenskraftig lön. Det har också större möjligheter att bistå med bostad. Den högre lön som dessa företag kan erbjuda innebär i sig också att möjligheterna för en anställd att skaffa sig ett attraktivt boende är större.

Sammantaget visar undersökningen att en stor del av de startupföretag som har rekryteringsbehov avstår från att försöka rekrytera internationellt. Den visar också att faktorer som de samlade lönekostnaderna, personbeskattningen, svårigheter att få tag på bostad och olika administrativa hinder vid arbetskraftsinvandring utgör viktiga orsaker till detta. Eftersom företag måste kunna rekrytera rätt personal och dessutom i snabb takt för att kunna växa sig stora utgör dessa hinder också viktiga förklaringar till svårigheterna för Sverige att få fram nya stora företag inom bland annat tekniksektorn.

Slutsatser och policy

I detta avsnitt behandlas ett antal områden som behöver reformeras för att möjligheterna för teknikföretag att gå från startup till scale-up i Sverige ska kunna förbättras. Nystartade och yngre teknikföretag som har ambitionen att bli snabbväxande måste leva upp till högt ställda krav från såväl marknaden som potentiella finansörer och anställda. De måste få fram den bästa tekniken eller skapa innovativa koncept eller lösningar inom sitt område. De måste också kunna expandera, eller skala upp, sin verksamhet för att den ska få så stor spridning att det på sikt blir möjligt för företaget att gå med vinst. Det är i sin tur en förutsättning för att kunna attrahera riskkapital. Vill företagen växa riktigt snabbt och kanske med tiden bli riktigt stora behöver de dessutom göra det inom områden med stor, och internationellt spridd, efterfrågan.

För att företagen ska kunna leva upp till de krav marknaden ställer måste den miljö de är verksamma i vara tillräckligt dynamisk, vilket i sin tur ställer krav på den politik som förs. Jämförelserna mellan Sup46-företagen och övriga företag visar på några tydliga skillnader. De nystartade teknikföretagen särskiljer sig framför allt i att deras största utmaningar ligger i att kunna finansiera sig och att rekrytera lämplig arbetskraft. Dessa båda utmaningar är också kopplade till varandra eftersom nyrekryteringar och expansion i allmänhet måste finansieras. Vi väljer emellertid att i första hand fokusera på rekrytering av spetskompetens. Orsaken är att svårigheterna med att hitta finansiering har förhållandevis lite med politiska beslut att göra. Riskerna är stora för investerare som går in i denna typ av nystartade företag. Även om några kan visa sig bli framtida storföretag kommer ett stort antal av dem aldrig att bli lönsamma. Det är därför naturligt att många kommer att ha svårt att få tillräcklig finansiering. Det finns heller inga säkra belägg för att det finns ett underskott på riskvilligt kapital i Sverige.²¹

Angelägna reformer

Det finns ett antal områden som behöver reformeras för att underlätta rekryteringen av spetskompetens. Det gäller bland annat person- och delägarbeskattningen, bostadsmarknaden, utbildningssystemet och handläggningsrutinerna vid arbetskraftsinvandring.

Personbeskattningen

En avgörande fråga är nivån på marginalsatserna, som nu är de högsta i världen. I Krassén och Lidfelt (2017) ges förslag på hur den statliga inkomstskatten kan utformas för att Sverige ska få internationellt konkurrenskraftiga marginalsatser. Enligt åtskilliga utredningar kan det dessutom ske med liten eller ingen påverkan på skatteintäkterna.²² I rapporten redovisas också en enkätundersökning bland utländska studenter där över hälften svarat att inkomstskatternas nivåer är en viktig eller mycket viktig faktor för valet av land att arbeta i. Dessutom framkommer att svenska studenter har större benägenhet att arbeta i något annat EU-land än studenter i övriga medlemsländer. Internationellt konkurrenskraftiga marginalsatser skulle därför också göra det lättare för företagen att rekrytera välutbildad inhemsk arbetskraft.

²¹ Se till exempel SOU 2016:72.

²² Se exempelvis Flood (2015) och Sørensen (2010).

Delägarbeskattningen och finansieringen

Också delägarbeskattningens utformning är viktig för kompetensförsörjningen. Nystartade och yngre företag saknar ofta möjlighet att betala ut höga löner till personer med nyckelkompetens. I andra länder har det lösts genom personaloptioner.²³ Tanken är att nyckelmedarbetare ska kunna acceptera en lägre lön i utbyte mot möjligheten att få del av en eventuell framtida värdeökning på företaget. Att utfärda personaloptioner i Sverige har inte fungerat på grund av skattereglerna. I de fall företagens värde har ökat har den realiserade vinsten beskattats som arbetsinkomst och företagen dessutom tvingats betala arbetsgivaravgifter.

Från och med 2018 införs nya regler för beskattningen av personaloptioner, vilket kan underlätta för mindre och nystartade företag med stora tillväxtambitioner. Förändringen omfattar emellertid endast företag med färre än 50 anställda, vilket skiljer det från många andra länder där även större företag kan använda personaloptioner för att underlätta rekrytering. Begränsningen innebär att åtgärden inte på något avgörande sätt kommer att förbättra möjligheten att bygga upp nya storföretag i Sverige.

Med marginalsatser på en internationellt konkurrenskraftig nivå skulle däremot också regelverket för personaloptioner kunna bli mindre restriktivt. Skillnaderna i beskattning av arbete och kapital skulle då också minska, vilket i sin tur innebär att de så kallade 3:12-reglerna, som styr hur företagarsinkomster får fördelas mellan inkomst av tjänst och kapital, kan göras mindre restriktiva. Blir skillnaderna tillräckligt små kan regelverket avskaffas helt.

Sänkta marginalsatser, ett förbättrat system för personaloptioner och förbättrade eller slopade 3:12-regler kan på sikt också leda till att fler kan bygga upp ett kapital som kan användas för att antingen starta eget eller investera i andras företag. Om Sverige även i fortsättningen kan få fram innovativa företag inom finansbranschen, så kallade fintechföretag, kan det bidra till att svenska startupföretag tidigt får tillgång till nya finansieringslösningar. Också det skulle kunna underlätta steget från startup till scale-up.

Bostadsmarknaden

Det måste också bli enklare att skaffa sig någonstans att bo för dem som inte har råd att köpa en bostad i någon av Sveriges tillväxtregioner. För internationellt eftertraktad arbetskraft, med möjlighet att bosätta sig i attraktiva områden på den amerikanska västkusten eller i storstäder som New York, är kraven på boendemiljö och närhet till jobbet generellt sett höga. Men också för personer i denna grupp kan det upplevas som alltför riskfyllt att köpa en villa eller bostadsrätt eftersom de inte vet om arbetet kommer att passa dem.

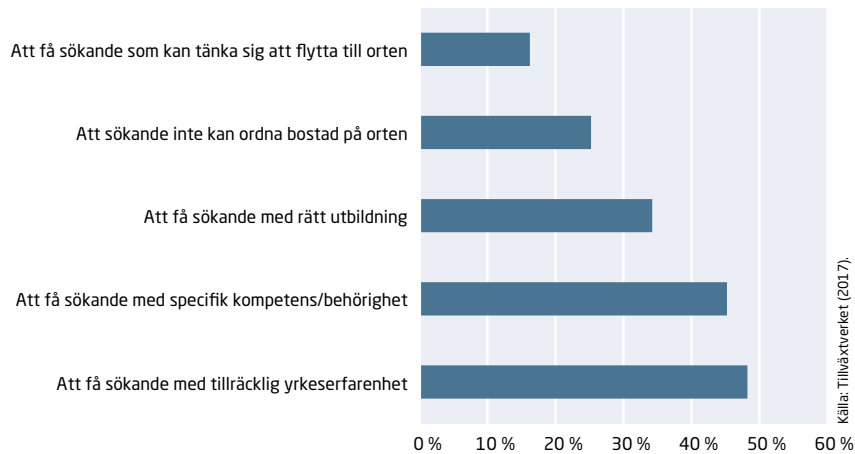
För personer som överväger att flytta till en stad för att börja en ny anställning är det därför ofta attraktivt att hyra sitt boende. I många fall har de som ska rekryteras inte heller tillräckliga ekonomiska resurser för att finansiera ett bostadsköp. Det gäller i speciellt stor utsträckning för yngre och personer från länder med lägre inkomst- och förmögenhetsnivåer än i Sverige. Men också dessa personer måste kunna bo på rimligt pendlingsavstånd för att de ska uppleva arbetsplatsen som attraktiv.

När problemen på bostadsmarknaden diskuteras ur ett rekryteringsperspektiv brukar fokus ofta vara riktat mot Stockholm. Men problemen är spridda över stora delar av landet. När företagen i Tillväxtverket:s senaste undersökning (2017) tillfrågades om rekryteringshinder framgick som väntat att de största problemen var att de inte

²³ Många av de storföretag som vuxit fram på den amerikanska västkusten har använt sig av personaloptioner.

fick sökande med rätt yrkeserfarenhet, behörighet eller utbildning. Men det visade sig också att vart fjärde företag uppgav att det var ett stort hinder att sökande inte kunde hitta bostad på orten. Att få en fungerande hyresmarknad är därför ett viktigt steg mot att göra Sverige mer attraktivt för tillväxtföretag också utanför storstadsregionerna.

Figur 14. Andel företag som upplevt ett stort hinder i olika faktorer vid rekryteringar.*



*Frågan ställdes till de företag som försökt rekrytera under de senaste tre åren.

Att öka tillgången till hyresrätter kommer att vara en avgörande fråga och i detta arbete behöver alla möjligheter prövas. Det kan gälla minskad reglering vid byggande och ett förutsättningslöst provande av hyresregleringen.

Utbildningssystemet

Även om företag, åtminstone i teorin, kan rekrytera från olika delar av världen är det en fördel om det finns välutbildade inom olika områden på den aktuella platsen. Sverige har länge räknats som en kunskapsnation med en relativt hög andel högskoleutbildade i befolkningen. Samtidigt finns det flera orosmoln.²⁴ Under flera år sjönk de svenska resultaten i OECD:s PISA-undersökningar som mäter 15-åringars kunskaper i matematik, läsförståelse och naturvetenskap. Även om resultaten förbättrades något i den senaste undersökningen ligger Sverige nu på en genomsnittlig OECD-nivå, och långt efter flera länder i bland annat Asien. Om grundskolan inte är i toppklass är det också svårt att få den högre utbildningen på elitnivå, eftersom studenterna då inte är tillräckligt förberedda för de högre studierna. De svenska lärosätena rankas heller inte särskilt högt i internationella sammanställningar.

Utbildningen av dem som är unga idag påverkar företagets framtida rekryteringsmöjligheter. Men den svaga utvecklingen inom skolan påverkar företagets möjligheter att konkurrera om den internationellt rörliga arbetskraften redan idag. Det finns gott om exempel på att rekryteringar har misslyckats på grund av brister både när det gäller de färdigheter skolan lyckas förmedla och den allmänna ordningen. För personer som kan välja att ha sina barn i välrenommerade skolor i hemlandet, eller kanske i någon dynamisk tillväxtregion i Asien eller USA, upplevs den svenska skolan ofta inte som tillräckligt attraktiv. Att svagheter är väl dokumenterade i olika PISA-undersökningar innebär dessutom att personer som funderar på att flytta, eller återvända, till Sverige har goda möjligheter att sätta sig in i problematiken. Att olika privata och andra alternativ tillåts att fortsätta att utveckla skolan är därför viktigt. Det gäller inte minst internationellt inriktade utbildningar som den så kallade IB-utbildningen, som följer samma koncept i alla länder de är etablerade i.

²⁴ Ett antal av dessa redovisas i Braunerhjelm och Kreicbergs (2017).

Problemen inom skolan motsvaras av problem inom andra områden där det erbjuds offentligt finansierade tjänster. För att svenska företag ska kunna genomföra internationella rekryteringar är det en fördel om Sverige erbjuder sådana tjänster på minst samma nivå som andra välutvecklade länder. Som framgår av en undersökning bland svenskar med erfarenhet av utlandsarbete är det ofta inte fallet.²⁵ Valfärdstjänsterna måste också ha bättre tillgänglighet än vad som ofta är fallet i Sverige, inte minst inom sjukvården.

Handläggning av arbetskraftsinvandring

Vid internationella rekryteringar är det, som redan nämnts, viktigt att det finns bostäder, att beskattningen ligger på en internationellt konkurrenskraftig nivå och att utbildningssystemet håller god klass. Trots Sveriges brister inom dessa områden har dessa frågor ändå till viss del kommit i skymundan under de senaste åren då det många gånger varit svårt att genomföra önskvärda rekryteringar av rent administrativa skäl. Den främsta orsaken är att flyktingkrisen under 2015 gjorde att Migrationsverkets handläggningstider förlängdes kraftigt. Det tar fortfarande alltför lång tid att få arbetstillstånd för utländsk personal – under 2016 var den genomsnittliga handläggningstiden för arbetsmarknadsärenden 139 dagar. För snabbväxande företag som konkurrerar på en internationell marknad är det inte hållbart eftersom det är av yttersta vikt att rekryteringar av inte minst topptalanger går snabbt och smidigt. Men de långa handläggningstiderna är också ett problem för etablerade storföretag som Ericsson, som också är i behov av att kunna rekrytera internationell spetskompetens.

Plantskola eller strukturomvandling?

Vissa av de reformer som behöver genomföras är förhållandevis enkla till sin natur. Att justera de svenska marginalskatterna i riktning mot vad som gäller internationellt är enkelt och kan ske utan att statsfinanserna påverkas i någon större utsträckning. Eftersom andra länder har lyckats få betydligt mer välfungerande hyresmarknader borde också vi kunna klara av det. Genomför vi sådana reformer kommer möjligheterna för svenska teknikbolag att gå från startup till scale-up förbättras. Vi kan då dra fördel av den positiva aspekten av att teknikbolagen inte är så starkt bundna av olika geografiska restriktioner som transportkostnader vid valet av lokaliseringsort. Sannolikheten ökar då för att vi kan få fram nya snabbväxande, och med tiden större, företag som förser globala marknader med varor och framför allt tjänster som producerats i Sverige och kan spridas till låga kostnader.

Om politiken inte kan erbjuda tillräckligt goda villkor innebär däremot den svaga geografiska anknytning, som avancerade teknikföretag ofta har, att utflyttningen riskerar att fortsätta. Därmed riskerar Sverige att även fortsättningsvis enbart vara något av en plantskola för den typen av företag. Om företagen inte kan gå från startup till scale-up, dvs. om inte fler framgångsrika svenska teknikbolag kan fortsätta att växa och utvecklas här, kommer heller inte sektorn som helhet att växa i någon större utsträckning. Det innebär i sin tur att tempot i strukturomvandlingen minskar. Näringslivet blir då i större utsträckning kvar i gamla branscher, med lägre utvecklings- och tillväxttakt. De företag som har startats i Sverige kan däremot mycket väl fortsätta att växa sig stora på sin nya etableringsort, alternativt komma att ingå som en viktig del i något stort företag. Vårt val mellan att genomföra eller avstå från reformer som förbättrar startupföretagens tillväxtpotentialer i Sverige är därför viktigare för Sverige än för många av de enskilda företagen.

²⁵ Solevid, Maria (red.), Svenska utlandsröster, SOM-institutet, Göteborgs universitet, 2016.

Referenser

- Almi, *Tillväxtkartläggning av små och medelstora företag*, 2017.
- Andersson M, S Dieden och O Ejeremo, *Sverige som kunskapsnation – klarar sig näringslivet utan storföretagen?* Entreprenörskapsforum, 2012.
- Axelsson, Sten, *Entreprenörer från sekelskifte till sekelskifte*, i Johansson och Karlson (2006).
- Bornefalk Anders, *Nya svenska storföretag – Behövs det, och finns de?* Svenskt Näringsliv, 2017.
- Coutu, Sherry, *The Scale-Up Report on UK Economic Growth*. An independent report to the government, november 2014.
- Dunn, Jeff, ”Tesla is valued as high as Ford and GM – but that has nothing to do with what it’s done so far”, *Business Insider Nordic*, 11 april 2017.
- Flood, Lennart, ”Skatter räknas, räkna med skatter”, *Ekonomisk Debatt*, vol. 43, nr 5, 2015.
- Haltiwanger John, Ron S. Jarmin, and Javier Miranda, ”Who Creates Jobs? Small versus Large versus Young”, *The Review of Economics and Statistics*, maj 2013.
- Hanson, Gordon H, Raymond J. Mataloni, Jr. och Matthew J. Slaughter, ”Expansion Strategies of U.S. Multinational Firms”, NBER Working Paper No. 8433, 2001.
- Heyman, Fredrik, Pehr-Johan Norbäck och Lars Persson, *Var skapas jobben – En ESO-rapport om dynamiken i svenskt näringsliv 1990–2009*, Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2013:3, 2013.
- Johansson, Dan och Nils Karlson, (red.), *Svensk utvecklingskraft*, Ratio, 2006.
- Kosoff, Maya, ”Why Airbnb is now almost twice as valuable as Hilton”, *Vanity Fair*, 10 mars 2017.
- Svenskt Näringsliv, *Rekrytering – när teknikutveckling och digitalisering förändrar jobben*. Rekryteringsenkäten 2016.
- SOU 2016:72. *Entreprenörskap i det tjugoförsta århundradet*, oktober 2016.
- Sørensen, Peter Birch, *Swedish Tax Policy: Recent Trends and Future Challenges*, Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi, 2010:4.
- Tillväxtanalys, *Entreprenörskap och innovationer*, 2009.
- Tillväxtverket, ”Förutsättningar för konkurrenskraftiga företag”, *Företagens villkor och verklighet 2014*, 2014.
- Tillväxtverket, Rapport 0232, *Företagens villkor och verklighet 2017*, 2017.
- Wall Street Survivor, ”Uber: The Road to a \$69 Billion Valuation”, 17 juli 2017.

www.svensktnaringsliv.se

Storgatan 19, 114 82 Stockholm

Telefon 08-553 430 00