

Arbetsmarknadseffekter av utländska direktinvesteringar

Katariina Nilsson Hakkala

Institutet för Näringslivsforskning och Svenska Handelshögskolan i Helsingfors

Fredrik Heyman

Institutet för Näringslivsforskning

Fredrik Sjöholm

Institutet för Näringslivsforskning och Örebro universitet

Underlagsrapport nr 16 till Globaliseringsrådet

Författarnas tack

Ett stort tack till referensgruppens ledamöter och till Pontus Braunerhjelm, Camilo von Greiff och Helena Svaleryd för värdefulla kommentarer på ett tidigare utkast av denna rapport.

UNDERLAGSRAPPORT NR 16 TILL GLOBALISERINGSRÅDET
© GLOBALISERINGSRÅDET 2008

FÖRFATTARE Katariina Nilsson Hakkala, Fredrik Heyman och
Fredrik Sjöholm
GRAFISK FORM Nina Rosenkvist
TRYCK Edita, Västerås 2008

ISBN 978-91-85935-15-4
ISSN 1654-6245

BESTÄLLNING Globaliseringsrådet
TFN 08-405 10 00
E-POST globaliseringsradet@education.ministry.se
www.regeringen.se/globaliseringsradet

Förord

Allt mer av världens produktion, handel och forskning bedrivs i multinationella företag. Sverige har i allra högsta grad varit delaktig i denna process. Svenska företag har sedan slutet av 1980-talet främst expanderat genom att investera i andra länder samtidigt som utländska direktinvesteringar till Sverige har ökat markant. En stor del av svensk arbetskraft arbetar numera i multinationella företag, både svenskägda och utländska. Vad detta innebär för löner, sysselsättning och förändringar i sysselsättningen är ämnet för denna rapport.

Författarna visar att den rädsla för utländskt ägande och multinationell verksamhet som stundtals kan skönjas i den allmänna debatten är ogrundad. Inflödet av utländska företag har i allt väsentligt gynnat svensk ekonomi och arbetskraft. Därför förespråkar författarna inte en ekonomisk politik som syftar till att stödja svenskt ägande och förhindra utländskt ägande. Inte heller subventioner eller skattelättnader gentemot utländskt ägande förordas. Däremot föreslås ett gott generellt näringsklimat i termer av utbildning, kompetens, infrastruktur och skatter som gör det attraktivt för utländska företag att etablera sig i Sverige och för svenska företag att expandera sin verksamhet inom landet.

Rapporten har författats av Katariina Nilsson Hakkala, Institutet för Näringslivsforskning och Svenska Handelshögskolan i Helsingfors, Fredrik Heyman, Institutet för Näringslivsforskning, och Fredrik Sjöholm, Institutet för Näringslivsforskning och Örebro universitet. Författarna svarar helt och hållet för de analyser och rekommendationer som lämnas i rapporten.

Stockholm i juni 2008
Pontus Braunerhjelm
Huvudsekreterare i Globaliseringsrådet

Globaliseringsrådets ledamöter

I januari 2007 kom arbetet i regeringens Globaliseringsråd igång. Rådets målsättning är att utforma en strategi som leder till att Sverige ska kunna tillgodogöra sig de potentiellt stora välfärdsvinsterna som globaliseringen innebär. Vidare är Globaliseringsrådet en arena för dialog med syfte att fördjupa kunskaperna och bredda det offentliga samtalet kring globaliseringens effekter. Rådets arbete, som ska vara avslutat i god tid före valet 2010, kommer att sammanfattas i en slutrapport med rekommendationer främst avseende den ekonomiska politiken.

Som ett led i rådets arbete har en rad rapporter beställts huvudsakligen från forskare men också från myndigheter och andra aktörer med djuplodande kunskaper kring globaliseringen, dess drivkrafter och effekter. Dessa rapporter kommer att utgöra underlag till slutrapporten.

Högskole- och forskningsminister Lars Leijonborg är Globaliseringsrådets ordförande och professor Pontus Braunerhjelm, som leder rådets kansli, är huvudsekreterare. Övriga ledamöter är:

- Kristina Alsér, Mercatus Engineering AB och landshövding i Kronobergs län
- Hans Bergström, kolumnist, docent statsvetenskap
- Carl Bildt, utrikesminister
- Urban Bäckström, VD Svenskt Näringsliv
- Lars Calmfors, professor internationell ekonomi
- Per Carstedt, koncernchef SEKAB-gruppen
- Dilsa Demirbag-Sten, journalist, författare
- Anna Ekström, ordförande Saco
- Sven Otto Littorin, arbetsmarknadsminister
- Wanja Lundby-Wedin, ordförande LO
- Karin Markides, rektor Chalmers tekniska högskola
- Elisabeth Nilsson, VD Jernkontoret
- Aina Nilsson Ström, designchef Volvo AB
- Sture Nordh, ordförande TCO
- Mats Odell, kommun- och finansmarknadsminister
- Maud Olofsson, näringsminister, vice statsminister
- Carl-Henric Svanberg, VD Ericsson
- Lena Treschow Torell, VD IVA
- Harriet Wallberg-Henriksson, rektor Karolinska Institutet
- Marcus Wallenberg, ordförande Internationella Handelskammaren (ICC)
- Olle Wästberg, GD Svenska Institutet

Innehåll

1. Inledning	6
2. Utländska direktinvesteringar i världen och i Sverige	9
2.1 Utländska direktinvesteringar i världen	9
2.2 Utländska direktinvesteringar i Sverige	12
3. Utländska direktinvesteringar och löner	16
3.1 Möjliga förklaringar till ett samband mellan utlandsägande och löner	16
3.2 Internationella studier	20
3.3 Svenska studier	26
3.4 Sammanfattning	32
4. Utländska direktinvesteringar och graden av fluktuation i anställningar	33
4.1 Företagsnedläggningar	33
4.2 Förändringar i arbetsstyrkan	39
4.3 Sammanfattning	46
5. Multinationella företag och typ av arbetsuppgifter	47
5.1 Arbetsuppgifternas kunskapsintensitet	47
5.2 Utländska direktinvesteringar och arbetskraftens sammansättning	48
5.3 Sammanfattning	57
6. Sammanfattning och slutsatser	59
6.1 Multinationella företag betalar högre löner	59
6.2 Sammansättning av arbetsuppgifter påverkas	60
6.3 Inga skäl att särbehandla vare sig utländska eller svenska ägare	61
6.4 Vinnare och förlorare	62
Referenser	64

Inledning

Utländska direktinvesteringar står för en stor del av den ökade globaliseringen. Produktionen i utlandsägda dotterbolag har ökat mer än 50 procent snabbare än den internationella handeln sedan 1990, och antalet anställda i utlandsägda företag har fördubblats (Jungnickel, 2002, s. 2). Sverige har i högsta grad varit delaktigt i denna utveckling. Svenska multinationella företag har under årtionden haft en betydande utlandsverksamhet och på senare år har inflödet av utländska direktinvesteringar ökat markant. I dag sysselsätter utländska företag i Sverige drygt 570 000 svenskar samtidigt som svenska företag har över en miljon utlandsanställda (ITPS, 2007).

Traditionellt har en utländsk direktinvestering inneburit en nyetablering, en så kallad "greenfield-investering", där ett företag etablerar sig fysiskt i ett annat land än sitt hemland. Numera sker majoriteten av utländska investeringar mellan utvecklade länder genom förvärv av och fusioner med redan verksamma företag.¹

Denna utveckling har lett till ett ökat intresse bland ekonomer och politiker för hur direktinvesteringar påverkar såväl hemländer som värdländer. Politiker i många utvecklade länder är skeptiska till utländska uppköp av inhemska företag, i synnerhet vad gäller övertagande av företag med strategiska tillgångar. Det finns en oro för att utländska ägare sätter press på löner, flyttar en del av verksamheten utomlands och minskar personalstyrkan eller i värsta fall lägger ner hela verksamheter. I flera länder framförs i media krav på politiska handlingar mot ökat utländskt ägande.² I Sverige är tonläget i allmänhet lägre, men det faktum att svenska arbetstagare i allt större utsträckning är anställda i svenska och utländska multinationella företag ger oss anledning att ställa frågan om vilka konsekvenser detta har för svenska löntagare.

Man kan tänka sig både positiva och negativa effekter av utländska direktinvesteringar i termer av lön och sysselsättning. Det finns ett generellt argument för att löntagare har en svagare

¹ Utländska direktinvesteringar definieras vanligtvis som en långsiktig investering från ett annat land där minst tio procent av aktierna eller röstvärdet i det nya eller uppköpta företaget kontrolleras av den utländska investeraren.

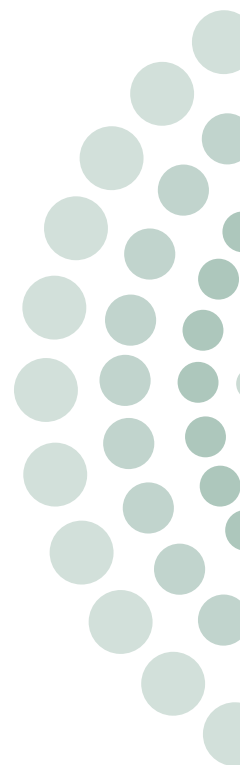
² Två exempel är CBC News i Kanada: "Canadians Worried about Foreign Takeovers, Want Action: Poll" 2007-09-07 och The New York Times: "America for Sale, 2 Outcomes When Foreigners Buy Factories" 2008-04-07.

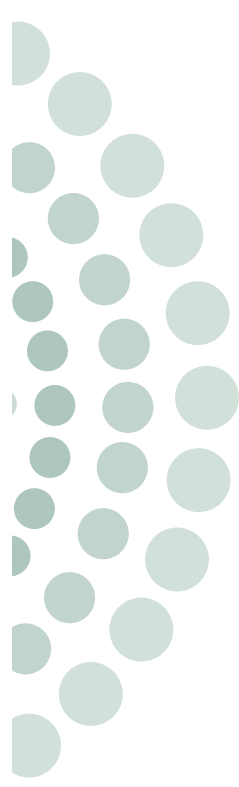
förhandlingsposition i multinationella företag än i nationella dito eftersom multinationella företag kan flytta verksamhet mellan dotterbolag i olika länder. Om löner eller andra anställningsförhållanden utvecklar sig på ett negativt sätt för företagen i ett visst land så är det lättare för multinationella företag att flytta produktionen. En möjlig konsekvens är att löner kan bli lägre i multinationella företag än i nationella företag. Det kan också tänkas att multinationella företag är mer benägna att genomföra stora förändringar av arbetsstyrkan eller att stänga anläggningar vid kostnadsökningar.

Det finns en rad andra argument för det motsatta förhållandet, dvs att multinationella företag kan betala relativt höga löner och erbjuda relativt stabila anställningar. Exempelvis grundar sig multinationella företags konkurrensfördelar i allmänhet på företagsspecifika tillgångar så som avancerad teknologi eller sofistikerade distributionsnät. Det ligger i sakens natur att konkurrenter försöker tillgodogöra sig dessa tillgångar medan företaget försöker hindra detsamma. Ett sätt att skydda företagsspecifika tillgångar är att betala en lönepremie för att på så sätt motverka att anställda lämnar företaget och tar med sig värdefull kunskap till konkurrenter. När det gäller osäkerhet i anställningen kan även den vara relativt låg i multinationella företag. Det gäller i synnerhet om dessa är stora och lönsamma med hög produktivitet och andra karakteristika som minskar sannolikheten för stora förändringar i arbetsstyrkan och direkta nedläggningar eller som gör det lättare att omplacera anställda inom företagen.

Slutligen har teknologiska landvinningar, sjunkande transportkostnader och globala handelsliberaliseringar inneburit en ökad grad av uppdelning av produktionskedjan mellan länder. Det innebär att multinationella företag fokuserar produktion av olika komponenter i olika länder. Vissa typer av jobb kan komma att expandera när företagen blir allt mer internationaliserade medan andra jobb kan komma att försvinna eller minska i betydelse. Det är viktigt att notera att typen av jobb som flyttas ut eller bevaras inte nödvändigtvis följer de ofta använda distinktionerna i tjänstemän och arbetare eller mellan låg- och högutbildade. Snarare handlar de relevanta frågorna om dels vilken typ av uppgifter som är mest konkurrensmässiga att utföra i ett visst land, dels vilken typ av uppgifter som går att flytta ut. Här har den teknologiska utvecklingen gjort att även uppgifter som tidigare var tvungna att utföras inom landet nu går att utlokalisera.

Hur arbetskraft påverkas av multinationella företags ökade betydelse beror alltså på den sammanlagda konsekvensen av en rad olika och delvis motverkande effekter. För att avgöra riktning och

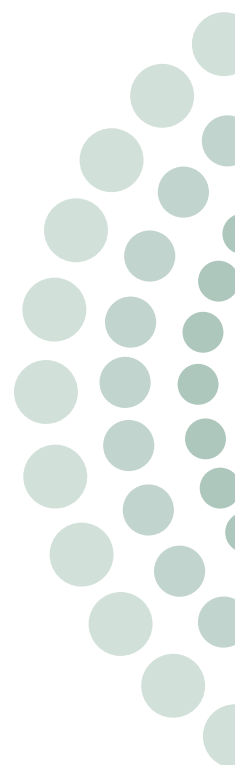




storleksordning på dessa krävs empirisk forskning. Denna rapport syftar till att analysera effekter av utlandsägande, utländska direktinvesteringar och multinationella företag i Sverige på svenska löner och svensk sysselsättning. Den senare aspekten inkluderar dels en analys av hur multinationella företag påverkar graden av osäkerhet p g a ändrad benägenhet till neddragningar av arbetsstyrkan eller direkta nedläggningar, dels en analys av vilka typer av jobb som multinationella företag förlägger till Sverige och vilka som flyttas ut. Detta innebär att vi endast i förbigående kommer att beröra andra viktiga aspekter av utländska direktinvesteringar såsom effekter på produktivitet och export eller hur utgående svenska direktinvesteringar påverkar antalet sysselsatta.

2 Utländska direktinvesteringar i världen och i Sverige

Graden av internationell ekonomisk integration är i dag hög. Allt mer av länders produktion exporteras, allt mer av länders konsumtion importeras och internationella kapitalflöden är mycket stora. Denna typ av ekonomisk integration är inte något nytt. Historiker brukar exempelvis påpeka att andra halvan av 1800-talet uppvisade en mycket hög grad av internationell ekonomisk integration (O'Rourke och Williamson, 1999). Det finns dock aspekter av dagens ekonomiska integration som ter sig nya: kapital flödar till ett bredare spektrum av sektorer, handel sker inte bara med varor utan även med tjänster, och fler länder deltar i internationell handel med industriprodukter (Bordo, Eichengreen och Irwin, 1999; Baldwin och Martin, 1999). Den allra största skillnaden mellan nutida och tidigare epokers globalisering är kanske de multinationella företagens stora betydelse i den nutida globaliseringen. Medan denna typ av företag förvisso har funnits under tidigare epoker så har omfattningen av deras verksamhet då varit ytterst begränsad. I dag står multinationella företag för en stor del av världens produktion, sysselsättning, export, och forskning och utveckling.



2.1 Utländska direktinvesteringar i världen

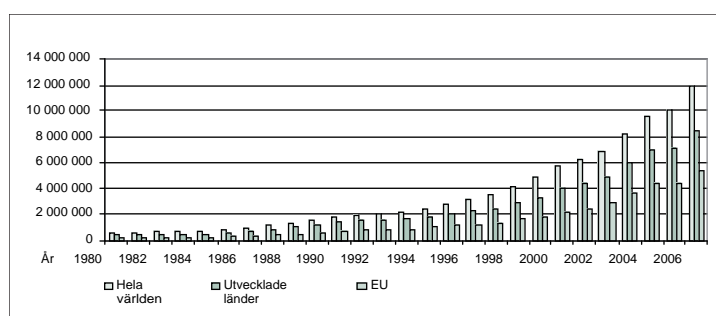
Tillväxten i utländska direktinvesteringar har sedan mitten av 1980-talet varit högre än tillväxten i internationell handel och i världens inkomster (se exempelvis Barba Navaretti och Venables, 2004, s. 4). Figur 2.1 visar det samlade värdet (stocken) av utländska direktinvesteringar mellan 1980 och 2006. Två intressanta utvecklingar kan ses i figuren. Den första är att utvecklingen av direktinvesteringar har varit speciellt stark sedan början av 1990-talet. Den

andra tendensen som kan skönjas är att de flesta direktinvesteringar sker till industrialiserade länder, men att mängden investeringar till utvecklingsländer ökar (i figuren kan detta ses som den ökade skillnaden mellan staplarna för hela världen och utvecklade länder). Av årliga investeringar går i dag cirka 37 procent till utvecklings- och transitionsekonomier jämfört med endast 14 procent 1980 (Ekholm, 2008, s. 32). Det sistnämnda beror till stor del på Kina som under de senaste åren varit världens tredje största mottagare av utländska direktinvesteringar (efter USA och Storbritannien). Utgående investeringar är mer koncentrerade till industrialiserade länder som svarar för cirka 90 procent av alla direktinvesteringar med USA som viktigaste land (Barba Navaretti och Venables, 2004).

Hur ska man förstå den starka ökningen i utländska direktinvesteringar i världen? Utvecklingen beror i huvudsak på två faktorer: institutionella och teknologiska förändringar.

Institutionella förändringar återspeglar den generella synen på multinationella företag. Längre var länder och regeringar fokuserade på hur man skulle begränsa utländska företags investeringar. De multinationella företag som ändå släpptes in tvingades ofta bilda samägda bolag med inhemska intressenter eller att förbinda sig till en viss typ av produktion, export eller teknologisk utveckling. Sedan ungefär mitten av 1960-talet började somliga länder att istället försöka utnyttja utländska multinationella företag för ekonomisk utveckling. Singapore är ett tidigt och tydligt exempel som snart följdes av andra Östasiatiska länder (Huff, 1994; Sjöholm, 2003).

Figur 2.1 Utvecklingen av ingående direktinvesteringar 1980–2006 (stockvärde, miljoner dollar).



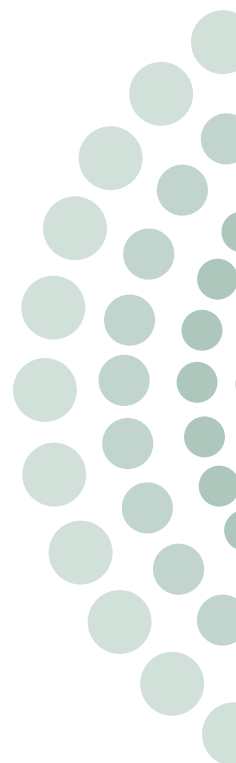
Källa: UNCTAD.

I Europa är Irland ett land som tidigt började bygga industriell expansion med hjälp av utländska multinationella företag.

Vinsterna för de multinationella företagens värdländer var flera, såsom tillgång till modern teknologi och utländska marknader. Så småningom började framgången för länder som var öppna för utländska direktinvesteringar att bli tydliga vilket ledde till en förändrad attityd gentemot multinationella företag på många håll i världen. Länder började allt mer svänga från en politik där utländska företag stängdes ute till en politik där betydande resurser spenderades på att försöka locka till sig utländska företag (Te Velde, 2001).

Förutom en förändrad attityd till utländska direktinvesteringar har också internationella handelsliberaliseringar under GATT och WTO samt sannolikt regionala frihandelsområden som EU och NAFTA haft en positiv påverkan. Den viktigaste effekten av dessa arrangemang har varit att sänka tullar och andra handelshinder och därmed möjliggöra för multinationella företag att dela upp produktionskedjan mellan länder, så som vertikal integration. Denna förändring av produktionen med ett ökat antal länder involverade i en enskild produkt kallas ibland för "offshoring" och tycks vara ett fenomen som ökat under senare år (Ekholm, 2006). En ökad omfattning av vertikala direktinvesteringar är i sin tur en förklaring till att andelen investeringar till utvecklingsländer ökar. Medan företag under tidigare perioder framförallt öppnade dotterbolag utomlands för att sälja på den lokala marknaden har det under senare år blivit allt vanligare med utlandsproduktion som sedan exporteras vidare. Den lokala marknads storlek blir då av mindre betydelse och lokala produktionskostnader av större betydelse, vilket gynnar produktion i utvecklingsländer.

Förekomsten av denna typ av företagsnätverk kräver i sin tur teknologiska förändringar. För det första ställer det krav på att information kan spridas snabbt och effektivt mellan länder så att produktionen kan kontrolleras och samordnas. Denna typ av informations-spridning har underlättats betydligt genom framstegen i informations- och kommunikationsteknologi och förklarar förmodligen en stor del av de ökade direktinvesteringarna (Ekholm, 2008, s. 7–8). Det krävs vidare att kostnaden för transport av insatsvaror och färdiga produkter är låg. Här har återigen den teknologiska utvecklingen varit fördelaktig och priset på sjö- och lufttransporter har minskat betydligt under de senaste decennierna.



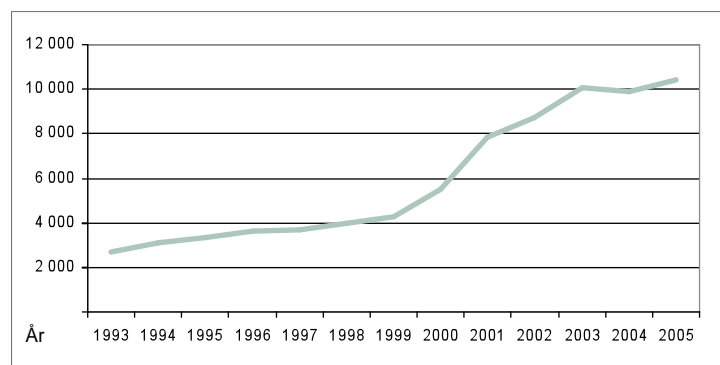
2.2 Utländska direktinvesteringar i Sverige

Sverige har i allra högsta grad berörts av den ökade betydelsen av utländska direktinvesteringar.³ Från att under många år varit ett land med en stor mängd utgående direktinvesteringar men med väldigt lite ingående, har vi under senare år sett en starkt ökad närvaro av utländska multinationella företag.

Ett sätt att åskådliggöra den ökade betydelsen av utländska multinationella företag i Sverige är att studera utvecklingen av dotterbolag till multinationella företag som är verksamma i Sverige. Denna utveckling visas i Figur 2.2 nedan. Som framgår av figuren har antalet utländska dotterbolag i Sverige ökat kraftigt, från drygt 3 000 i mitten av 1990-talet till över 10 000 tio år senare.⁴

I figur 2.3 visas värdet av utländska direktinvesteringar i Sverige och för jämförelsens skull även utvecklingen i övriga nordiska länder. Återigen ser vi en stark ökning och liknande utveckling kan även skönjas i övriga Norden. I samtliga länder, men framförallt i Sverige och i Danmark, har ökningen varit mycket kraftig. Det relativt stora inflödet av utländska direktinvesteringar bekräftas när jämförelser görs med länder utanför Norden. Sverige har sedan

Figur 2.2 Utveckling av antal utländska dotterbolag i Sverige 1993–2005.



Källa: UNCTAD.

³ En grundlig genomgång av utländska direktinvesteringar i Sverige ges i rapporten "Investeringar i den globala och svenska ekonomin" (ISA, 2008).

⁴ ITPS (2007, s. 9) anger att det 2006 fanns 11 107 utlandsägda företag i Sverige.

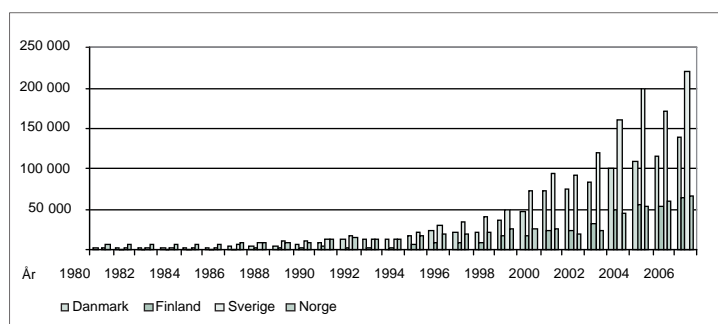
mitten av 1990-talet varit en betydande mottagare av utländska direkt investeringar och en av världens största mottagare om dessa investeringar relateras till ekonomins eller befolkningens storlek.

Den viktigaste anledningen till ökade direktinvesteringar är att Sverige precis som omvärlden har påverkats av den internationella utvecklingen med en ökad betydelse för multinationella företag. Detta kan emellertid inte förklara att inflödet av utländska direktinvesteringar har varit högre i Sverige än i jämförbara länder. En kombination av specifika svenska faktorer tycks vara viktiga. För det första har Sverige sedan början av 1990-talet liberaliserat ekonomin mer än de flesta andra industrialiserade länder (Hansson m fl., 2007, s. 56; Golub, 2003). Hinder för utlänningar att äga företag och egendom har tagits bort vilket i kombination med avregleringar på kapital- och valutamarknaderna givit förbättrade möjligheter för utländska ägare att investera i Sverige.

Två andra orsaker som brukar framhåvas är deprecieringen av den svenska kronan 1992 och det svenska inträdet i EU 1995. Deprecieringen gjorde det internationellt sätt billigare att producera i Sverige och eventuellt även billigare att förvärva svenska företag. EU-inträdet förbättrade Sveriges tillgång till den stora europeiska marknaden och mildrade därigenom nackdelen av att vara en relativt liten marknad belägen i utkanten av Europa.

Slutligen är det troligt att den svenska näringslivsstrukturen med många stora multinationella företag har varit en bidragande orsak till ett stort inflöde av utländska direktinvesteringar. En stor andel av dessa investeringar sker som förvärv av eller fusioner med

Figur 2.3 Utvecklingen av ingående direktinvesteringar 1980–2006 (stockvärde, miljoner dollar).



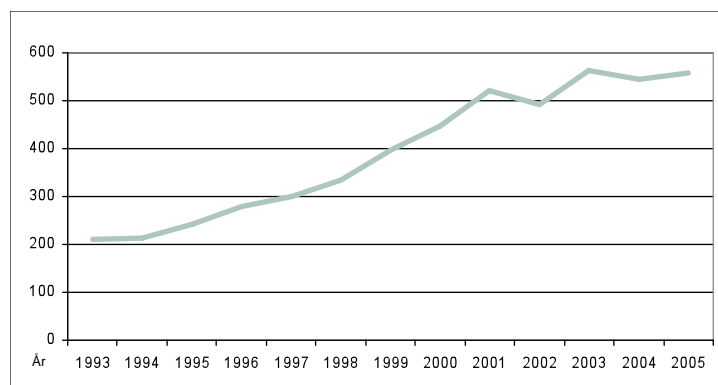
Källa: UNCTAD.

redan existerande företag. Med en svensk industristruktur finns det då många potentiella uppköpskandidater. Utländska förvärv av tidigare svenskägda företag och sammanslagningar av svenska och utländska företag har varit talrika och inkluderar exempelvis Volvo Personvagnar, Saab Personbilar, Astra, Pharmacia, Asea, Stora och Manpower.⁵ Dessa ägarförändringar registreras som utländska direktinvesteringar och är en viktig förklaring till att Sverige utmärker sig med en sådant omfattande inflöde av investeringar.

Det ökade inslaget av utländska direktinvesteringar har lett till att allt fler arbetstagare är sysselsatta i utländska företag. Figur 2.4 visar på en kraftig ökning av antalet anställda i Sverige som arbetar i utländska dotterbolag från cirka 200 000 i början av 1990-talet till över en halv miljon 2005. På motsvarande sätt finner ITPS (2007, s. 9) att 572 715 svenskar var anställda i utlandsägda företag 2006.

ITPS (2007) visar vidare att andelen industrianställda som arbetar i utlandsägda svenska företag ökat från 9 procent 1990 till 23 procent 2006 (ITPS, 2007). Denna andel är ännu större i tillverkningsindustrin och motsvarar här ungefär en tredjedel av den totala arbetskraften. Vidare skiljer sig andelen drastiskt åt mellan olika industrisektorer, från 11 procent i metallindustrin till 90 procent i läkemedelsindustrin (ITPS, 2006). Slutligen kan det noteras att

Figur 2.4 Antal sysselsatta i utländska dotterbolag i Sverige 1993–2005 (tusental personer).

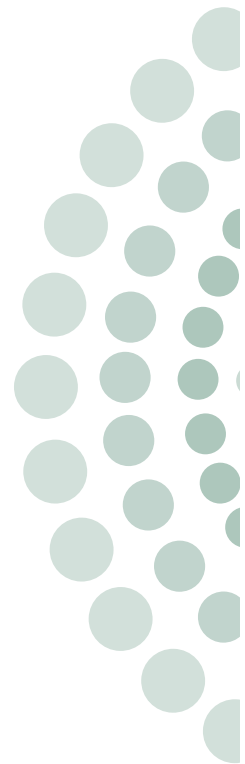


Källa: UNCTAD.


⁵ Se exempelvis ISA (2003).

en stor del av svensk arbetskraft numera arbetar i svenska multinationella företag. Hansson (2004) redovisar att utländska och inhemska multinationella företag år 2000 sysselsatte drygt 30 procent vardera av totala antalet sysselsatta i svenska företag med fler än 50 anställda.

Slutsatsen av detta kapitel är att multinationella företag i dag troligtvis spelar en större roll i världsekonomin än någon gång tidigare i historien. Allt mer av världens produktion, handel och forskning bedrivs i multinationella företag. Utvecklingen drivs av både en förändrad och mer positiv syn på multinationella företag och på teknologiska förändringar såsom förbättrad informationsteknologi och fallande transportkostnader. Sverige har i allra högsta grad varit delaktig i denna process. Från att ha varit ett betydande hemland för utgående direktinvesteringar har vi sedan 1990-talets början även varit en stor mottagare av utländska direktinvesteringar. Som ett resultat av denna utveckling arbetar i dag en stor del av svensk arbetskraft i multinationella företag, både svenskägda och utländska. Vad detta innebär för löner, sysselsättning och fluktuation i sysselsättning är ämnet för resterande del av denna rapport.



3. Utländska direktinvesteringar och löner



En aspekt av dagens globalisering som det finns starkt delade meningar om gäller effekten av utländska direktinvesteringar och utlandsägande på löner. Å ena sidan hävdas det ibland att multinationella företag har möjlighet att betala låga löner. Utgångspunkten är att multinationella företag trovärdigt kan hota med att flytta produktion mellan länder (Klein, 2000). Å andra sidan spenderar regeringar över hela världen stor kraft och möda med att försöka attrahera multinationella företag i den uppenbara tron att det är bra för landet och för dess invånare. Denna rådande osäkerhet om löneeffekterna av utländska direktinvesteringar motiverar oss att utforska frågan närmare, vilket är ämnet för detta kapitel.

3.1 Möjliga förklaringar till ett samband mellan utlandsägande och löner

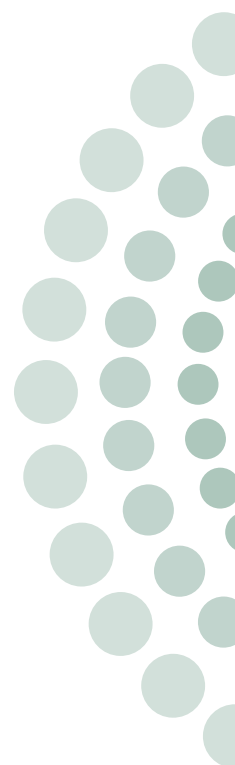
Det finns ett antal möjliga förklaringar till att löner kan tänkas skilja sig mellan utländska och inhemska företag eller mellan multinationella och nationella företag. Somliga av dessa förklaringar fokuserar på skillnader i genomsnittliga löner, medan andra utgår ifrån att utländskt ägande eller multinationalitet kan påverka lönestrukturen i ett företag.

3.1.1 Skillnader i genomsnittslöner

En förklaring till att utländska företag skulle betala högre löner än inhemska dito utgår ifrån ökad efterfrågan på arbetskraft. Detta gäller främst de utländska direktinvesteringar, s k *greenfields*, i vilken helt ny produktion påbörjas med behov av ny arbetskraft. Det kan dock även gälla utländska uppköp av inhemska företag om uppköpen leder till utökad produktionen i en omfattning som inte skulle ha varit fallet om företagen förblivit inhemska. Tanken är att när utländska företag etablerar sig i ett nytt land leder detta till en ökad efterfrågan på arbetskraft vilket i sin tur kan leda till en positiv löneeffekt. En ökad efterfrågan på arbetskraft har en generell positiv löneeffekt men eftersom utlandsägda företag förmodas ha sämre kunskaper om lokala arbetsmarknader kan en strategi vara att locka till sig arbetskraft genom att betala en lönepremie.

En invändning mot denna förklaring är att företagets nationalitet i sig inte borde ha någon större betydelse. Bristande kunskap om lokala förhållanden borde i vart fall vara ett övergående fenomen. En ytterligare aspekt i detta sammanhang är att högre löner för utlandsägda företag utgår ifrån bristande konkurrens på arbetsmarknaden. Vid betydande konkurrens skulle löneskillnaderna upphöra via rörlighet av arbetskraft mellan företag.

En aspekt som är värd att notera är att ovanstående resonemang fokuserar på löneskillnader mellan inhemska och utländska företag medan samtliga andra teorier föreslår att det är skillnaden mellan multinationella och rent nationella företag som är det relevanta. Exempelvis betonar Dunning (1988) olika fördelar som kan vara förknippade med multinationell verksamhet och som har betydelse för företagets förmåga att vara konkurrenskraftiga på utländska marknader. Dessa fördelar kan innefatta specifika varumärken eller innehav av bättre teknologi, distributionsmöjligheter och marknadsföring än inhemska företag. Eftersom dessa fördelar är centrala för företagets möjlighet att verka på utländska marknader så uppstår det motiv till att försöka skydda dessa och att säkerställa att kunskaper inte sprids vidare till inhemska lokala konkurrenter. Ett sätt att göra detta på är att betala en lönepremie till de anställda. Detta



för att undvika att konkurrenter får tillgång till företagsspecifika tillgångar genom att anställa företagets personal.⁶

En annan tänkbar förklaring till skillnader i genomsnittslöner fokuserar på skillnader i företagskarakteristika och hur detta i sin tur påverkar löner. En omfattande empirisk litteratur har t ex funnit att det finns ett positivt samband mellan vinster och löner, s k ”rent-sharing” (se t ex Arai, 2003 och Arai och Heyman, 2008). Om vinster i genomsnitt är högre i utlandsägda företag och om rent-sharing förekommer, leder detta till högre löner i dessa företag än i inhemska företag med lägre vinster. Mot detta kan ställas att även om utländska företag har högre vinster att dela med sig av, har de också en starkare förhandlingsposition än inhemska företag, eftersom de kan skifta produktion och sysselsättning mellan länder.

Samtliga teorier som diskuteras ovan indikerar att man kan förvänta sig relativt höga löner i utländska och multinationella företag. Det finns även skäl till ett motsatt förhållande. Lommerud, Straume och Sjørgard (2007) tar i en teoretisk uppsats fasta på att multinationella företag har en starkare förhandlingsposition än inhemska lokala företag, då de kan skifta produktion och sysselsättning mellan länder. Ett resultat av deras analys blir därför att multinationella företag kan betala relativt låga löner eftersom hotet om att flytta ut produktion ter sig trovärdigt och därför får arbetstagarna att gå med på relativt små löneökningar.

3.1.2 Skillnader i lönestrukturer

Ett stort antal studier finner att efterfrågan på utbildad arbetskraft har ökat i industrialiserade länder på bekostnad av mindre utbildad arbetskraft. En förklaring till denna förändring i relativ efterfrågan på arbetskraft utgår ifrån att ökad internationalisering har specialiserat produktionen på ett sätt som missgynnar personer med lägre

⁶ Denna förklaring är nära förknippad med den litteratur som studerar spridningseffekter (*spillovers* på engelska) mellan utlandsägda företag och inhemska företag. Tre uppsatser som analyserar löneeffekter av rörlighet av anställda mellan utlandsägda och inhemska företag är Martins (2004), Balsvik (2006) och Pesola (2007). Ett genomgående resultat i dessa studier är att anställda i inhemska företag som tidigare har arbetat i ett multinationellt företag har högre löner än kollegor som saknar denna erfarenhet.

utbildning (se t ex Taylor och Driffield, 2005 för referenser till uppsatser som studerar hur den teknologiska utvecklingen har påverkat den relativa efterfrågan på olika typer av anställda).

Multinationella företag är särskilt väl lämpade att bidra till en sådan specialisering, där olika produktionsmoment kan förläggas till dotterbolag i olika länder beroende på skillnader i kostnader. Ett ökat inslag av utländska multinationella företag skulle därmed påverka löner via förändringar i relativ efterfrågan. Denna efterfrågeförändring har konsekvenser för specifika grupperns lönenivåer och påverkar därmed lönestrukturen i form av ökad lönespridning. Däremot är det inte självklart att en sådan förändrad efterfrågan innebär att löner för olika arbetstagare skulle skilja sig mellan multinationella och nationella företag.

Även om multinationella företag kan tänkas betala en lönepremie för att försäkra sig om att dess företagsspecifika tillgångar stannar inom företaget, så är det inte troligt att en lönepremie behöver betalas till hela personalstyrkan, utan främst till ett antal centrala personer som besitter någon form av företagsspecifik kunskap. Dessa kan t ex innefatta olika specialister eller personer i chefsställning. Följden kan bli att utländska uppköp av inhemska företag påverkar lönefördelningen mellan olika typer av anställda.

Vidare pekar Schleifer och Summers (1988) och Bertrand och Mullainathan (2003) på att ett uppköp kan ses som ett tillfälle att genomföra strukturella organisationsförändringar. Dessa omstruktureringar kan innebära att vissa delar av personalen lämnar företaget medan andra delar av organisationen kan komma att expandera. I samband med dessa förhandlingar står den nya ägaren relativt obunden av gamla avtal varför förändringar i lönestrukturen lättare låter sig göras. Det är med andra ord antagligen lättare att få igenom relativa löneförändringar i en situation där arbetstagarna uppfattar hotet om uppsägning som överhängande. En lönepremie riktad till nyckelpersoner kan vara ett medel för att få dessa omstruktureringar genomförda. Vid uppköp är det köpande företaget också ofta angeläget om att behålla nyckelpersoner och deras nätverk. Sammantaget pekar resonemanget på förväntad ökad lönespridning efter ett uppköp.

Slutligen kan det tänkas att utländska direktinvesteringar i en svensk kontext kan påverka lönespridningen. Sverige har en



tämligen sammanpressad lönestruktur.⁷ Om en utländsk ägare behåller den företagstypiska lönestrukturen vid etablering i Sverige, kan detta innebära en extra press mot ökad lönespridning. Om denna hypotes stämmer leder inflöde av utländska företag till ökad lönespridning.

3.2 Internationella studier

Ett antal studier jämför löner i olika typer av företag. Att lönen är relativt hög i exempelvis multinationella företag innebär inte att multinationella företag betalar högre löner än lokala företag för samma typ av arbetskraft. Istället kan det vara så att det finns skillnader mellan anställda i företag med olika typ av ägande med avseende på utbildning, arbetslivserfarenhet mm. Dessa egenskaper har i sin tur betydelse för lönen och kan vara orsaken till löneskillnaderna, snarare än själva ägandet i sig. Det är därför av vikt att försöka kontrollera för arbetskraftens kompetens, något som de flesta studier dessvärre inte har gjort.

Som tidigare diskuterats är det emellertid möjligt att löner skiljer sig åt för likartad arbetskraft. En viktig förklaring till att så skulle kunna vara fallet är skillnader i företagskaraktäristika där utländska företag exempelvis kan tänkas vara relativt stora, kapitalintensiva företag med hög produktivitet och höga vinster. Sådana karaktäristika kan uppenbart tänkas påverka företagets löner. En viktig fråga är då hur man ska handskas med skillnader i företagskaraktäristika när man jämför löner i olika företag. Den akademiska forskningen tenderar att försöka kontrollera för alla tänkbara företags- och individkaraktäristika som står att finna. Det som eventuellt blir kvar efter att man kontrollerat för dessa karaktäristika räknas då som effekten av utländskt ägande eller multinationalitet.

I en policykontext är det tveksamt om man ska kontrollera för skillnader i företagskaraktäristika. En viktig anledning till att vissa företag är multinationella och andra lokala är just skillnader i karaktäristika så som exempelvis produktivitet. En jämförelse där man kontrollerar för dessa nyckelegenskaper riskerar då att leda fel:

⁷ Se t ex Blau och Kahn (1996) och Lundborg (2005).

för löntagaren och för landet är det fördelaktigt om lönen är hög i utländska företag oavsett om detta beror på att dessa företag exempelvis har hög produktivitet. Däremot är skattningar med företagskaraktäristika viktiga för att kunna förstå varför löner eventuellt skiljer sig mellan företag.

Dessa resonemang kan vara viktiga att ha i åtanke när vi nu sammanfattar den empiriska litteraturen. Vi börjar med en kortfattad genomgång av internationella studier och avslutar med en längre diskussion av svenska studier. Studier av utländska direktinvesteringar och genomsnittslöner såväl som studier av lönespridning kommer att diskuteras.

3.2.1 Lönenivåer

Det finns ett stort antal studier om hur löner varierar mellan olika typer av företag. Dessa studier använder olika metoder och olika data, men finner ganska samstämmigt att lönen är högre i utländska företag än i inhemska företag och högre i multinationella företag än i lokala företag (Lipsey och Sjöholm, 2005). I utvecklingsländer är lönepremien ofta betydande, runt 20 procent för tjänstemän och 10 procent för arbetare även efter att man kontrollerat för arbetsstyrkans kön och för genomsnittlig utbildning, samt för olika företagskaraktäristika (Lipsey och Sjöholm, 2004; Sjöholm och Lipsey, 2006). I industrialiserade länder finner man också att genomsnittslönen är högre i utländska företag och i multinationella företag (se Lipsey, 2004 och Andrews m fl, 2006 för översikter av litteraturen).

Resultat från ett antal internationella studier av utländska direktinvesteringar och löner sammanfattas i Tabell 3.1. Vi har begränsat oss till studier av industrialiserade länder. De första studierna baserades på data med begränsade möjligheter att kontrollera för viktiga skillnader mellan inhemska och utländska företag. Genomgående använde dessa också en ganska enkel metodologi, något som försvårar jämförelser med nyare vetenskapliga arbeten. Det vanligaste resultatet i den tidiga litteraturen är att utländska företag betalar högre löner än inhemska och att dessa skillnader till stor del kan förklaras av olika företags- och industriegenskaper (se t ex Lipsey, 1994, Aitken, Harrison och Lipsey, 1996 och Feliciano och Lipsey, 1999).

En invändning mot många studier är att dessa inte tar hänsyn till den roll som multinationella företag har. Enligt de teorier som diskuterats ovan är i allmänhet inte företagets nationalitet det centrala, utan snarare de egenskaper som multinationella företag besitter i jämförelse med inhemska lokala företag. Detta innebär att multinationalitet bör inkluderas i en jämförelse av t ex löneskill-

Tabell 3.1 Sammanfattning av internationella studier om effekter av utlandsägande på löner.

Studie	Land	Data	År	Lönedata	Huvudresultat
Lipsey (1994)	USA	Arbetsställe- och industridata	1987, 1990, 1991, 1992	Genomsnittlig årslön	Högre löner i utlandsägda arbetsställen.
Aitken, Harrison och Lipsey (1996)	USA, Mexiko, Venezuela	Industridata	USA: 1987, Mex.: 1984–1990, Ven.: 1977–1989	Genomsnittslön på industrinivå	Positivt samband mellan utländska direktinvesteringar och löner.
Feliciano och Lipsey (1999)	USA	Industridata	1987–1992	Genomsnittlig årslön	Högre löner i utlandsägda arbetsställen. Förklaras delvis av industriskillnader.
Doms och Bradford Jensen (1998)	USA	Arbetsställdata	1987	Genomsnittlig årslön	Högre löner i utlandsägda arbetsställen. Inga skillnader mellan utländska och inhemska multinationella bolag.
Girma m fl (2002)	Storbritannien	Företagsdata	1989–1994	Genomsnittslön på företagsnivå	Högre löner i utlandsägda företag. Beror på hög produktivitet.
Canyon m fl (2002)	Storbritannien	Företagsdata	1989–1994	Genomsnittslön på företagsnivå	Högre löner i utlandsägda företag. Beror på hög produktivitet.
Martins (2004)	Portugal	Samkörda individ- och företagsdata	1991–1999	Timlön på individnivå	Högre löner i utlandsägda företag försvinner vid alternativa specifikationer.
Andrews m fl (2006)	Tyskland	Samkörda individ- och företagsdata	2000–2004	Lön på individnivå	Arbetsställen som blir uppköpta har högre löner än de som inte blir uppköpta. När denna selektion beaktas så finns ingen löneeffekt av ett utländskt uppköp.
Malchow-Møller (2007)	Danmark	Samkörda individ- och företagsdata	2000–2002	Timlön på individnivå	Högre löner i utlandsägda företag vilket främst beror på skillnader i företagsstorlek.
Cengödi (2008)	Ungern	Samkörda individ- och företagsdata	1992–2001	Lön på individnivå	Redovisar ett U-format (först fallande och sedan stigande) samband mellan utländska uppköp och löner.

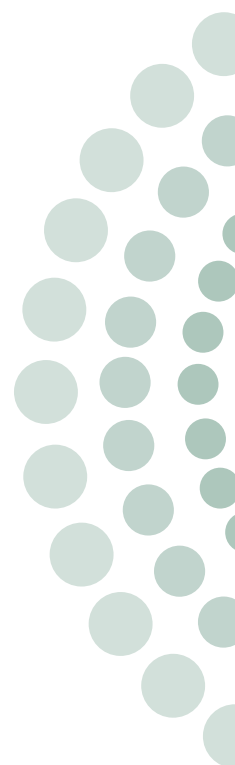
nader mellan företag med olika ägande. Denna åtskillnad mellan inhemska lokala företag och inhemska multinationella företag görs endast i ett fåtal av de internationella studier som redovisas i Tabell 3.1. Studien av Doms och Bradford Jensen (1998) är en av dessa studier. Deras analys för år 1987 baseras på data på ungefär 115 000 amerikanska arbetsställen.

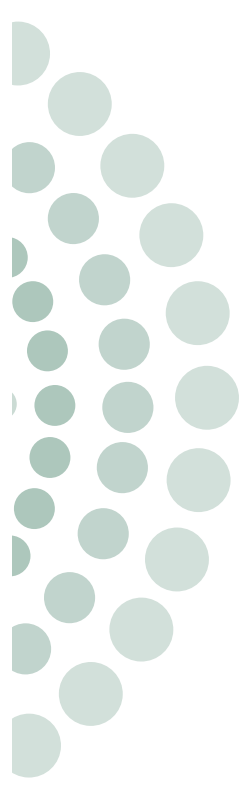
Doms och Bradford Jensen finner att utlandsägda arbetsställen betalar högre löner än inhemska amerikanska arbetsställen. De har också högre arbetskraftproduktivitet, är mer kapitalintensiva och anställer en större andel kvalificerad arbetskraft. När hänsyn tas till multinationell status förändras dock resultaten och man finner inte längre några löneskillnader mellan utlandsägda och inhemska multinationella företag. Den viktigaste skillnaden återfinns istället mellan multinationella arbetsställen – oavsett om dessa är utlandsägda eller inhemska – och inhemska, lokala arbetsställen.

Två studier genomförda av Girma m fl (2002) och Conyon m fl (2002) baseras båda på ett urval av brittiska företag för perioden 1989–1994. Dessa två studier är de första som studerar utländska uppköp av inhemska företag. Fördelen med detta är resultaten tydligare tar hänsyn till att de skillnader som förekommer mellan utländska och inhemska företag kan vara en följd av att de är verksamma i olika branscher eller inom olika segment av samma bransch. Girma m fl finner att den genomsnittliga lönen på företagsnivå stiger med drygt tre procent i samband med ett utländskt uppköp av ett inhemskt företag även när man kontrollerar för vissa företags- och branschkaraktäristika. Denna löneförändring förklaras av ökad arbetskraftproduktivitet efter det utländska köpet. Slutsatsen är att effekten på löner av utländska uppköp helt kan förklaras av högre produktivitet hos utländska företag. Samma slutsats dras av Conyon m fl.

Studierna ovan använder genomsnittslöner i företag eller på arbetsställen. De visar att löner är höga i utländska företag och i multinationella företag och att detta förklaras av att dessa båda typer av företag skiljer sig i viktiga karakteristika från rent lokala företag. Det är däremot tveksamt om man från ovanstående studier kan dra slutsatsen att dessa företag betalar högre löner än lokala företag för jämförbara anställda. Anledningen är att dessa studier i de flesta fall saknar information om de anställda. I de fall sådan information finns är den tämligen rudimentär.

På senare år har det i ett antal länder blivit möjligt att använda data som sammanfogar information om individer och företag och som ofta har god information om de anställdas utbildning och andra





karaktäristika. De sista studierna i Tabell 3.1 använder sig av sådana sammanlänkade individ- och företagsdata. De två tidigaste bidragen i denna litteratur, båda ursprungligen från 2004, är Heyman, Sjöholm och Gustavsson Tingvall (2007) och Martins (2004). Uppsatsen av Heyman m fl som studerar Sverige kommer att diskuteras i nästa kapitel.

Martins uppsats genomförs på detaljerade portugisiska data för perioden 1991–1999. I linje med den tidigare litteraturen finner Martins en lönepremie för anställda i utlandsägda företag. Utan hänsyn till skillnader i företags- eller individkaraktäristika är denna så hög som 30 procent. Denna minskar till runt 27 procent när hänsyn tas till skillnader i individegenskaper och ytterligare ner till cirka 11 procent när hänsyn även tas till företagskaraktäristika. Lönepremien är dock inte stabil utan försvinner vid alternativa specifikationer av den ekonometriska modellen, t ex när hänsyn tas till att företag som blir uppköpta i många avseenden uppvisar egenskaper som skiljer dessa från företag som inte blir uppköpta. Martins slutsats är att politiska åtgärder som syftar till att locka till sig höglöneföretag genom utländska direktinvesteringar är missriktade. Dessa borde istället riktas mot t ex företag i vissa specifika branscher, snarare än mot företag med en viss nationalitet.

Andrews m fl (2006) studerar perioden 2000–2004 med hjälp av samkörda individ- och företagsdata för Tyskland. Studien finner att arbetsställen som blir uppköpta har högre löner än motsvarande arbetsställen som inte blir uppköpta. Detta innebär att det är en viss typ av inhemska arbetsställen som blir uppköpta av utländska investerare. När hänsyn tas till att löner redan är höga vid uppköpstillfället kvarstår ingen eller endast en ringa löneeffekt av att arbeta i ett företag som blir utlandsägt.

Slutligen kan nämnas en opublicerad uppsats av Malchow-Møller m fl (2007) som studerar Danmark. Utan hänsyn till vare sig anställdas egenskaper eller olika företagskaraktäristika skattas lönepremien till runt 13 procent. Denna minskar något när man kontrollerar för skillnader i företagsstorlek mellan olika företag och faller ytterligare till ungefär nio procent när individuella skillnader beaktas. När forskarna slutligen direkt studerar utländska uppköp och jämför lönerna före och efter så redovisas en negligerbar effekt av utlandsäggande.

En brist med de tre utländska studierna ovan är att de jämför utländska och inhemska företag. De utländska lönerna relateras därigenom till inhemska multinationella samt inhemska lokala

företag. Detta är förmodligen ett problem eftersom en betydande andel av inhemska företag i vissa av de undersökta länderna är multinationella. Som tidigare har diskuterats förväntar vi oss att den teoretiskt mest relevanta distinktionen är den mellan multinationella och lokala företag.

3.2.2 Lönespridning

Som nämnts ovan finns det skäl till att inte bara lönenivån, utan även lönefördelningen kan påverkas av utländska direktinvesteringar. I förhållande till den omfattande litteratur som studerar lönenivåer är dock kunskapen om direktinvesteringars effekter på lönespridningen tämligen begränsad. Studier på branschnivå visar på ökad lönespridning av utländska direktinvesteringar i Storbritannien, men ingen effekt i USA (Taylor och Driffield, 2005; Blonigen och Slaughter, 2001). Studier på företags- eller anläggningsnivå tycks visa på en ökad lönespridning inom företag som blir uppköpta av utländska ägare (Almeida, 2007; Girma och Görg, 2007; Huttunen 2007). Huttunens omfattande studie av åren 1988–2001 i Finland är kanske av speciellt intresse för Sverige. Hon redovisar resultat som mycket tydligt visar att löneeffekten av uppköp positivt samvarierar med den genomsnittliga utbildningen hos de anställda. Löneökningen för välutbildade uppkommer dock inte direkt, utan blir istället tydlig först efter ett till tre år efter ett uppköp.

Endast två studier har hittills analyserat utländska uppköp och lönespridning på individnivå. Heyman, Sjöholm och Gustavsson Tingvall (2006) studerar Sverige. Denna studie diskuteras i nästa avsnitt. Csengödi och Urban (2008) undersöker löner för olika yrkeskategorier och för anställda med olika långa utbildningar i ungerska företag. Csengödi och Urban finner inga belegg för att utländska uppköp av ungerska företag leder till ökad lönespridning.



3.3 Svenska studier⁸

Slutsatsen om löneskillnader mellan inhemska och utländska företag har vuxit fram via studier av genomsnittslöner i utlandsägda och nationella företag med bristfällig kontroll för individ- och företagskaraktäristika. Att genomsnittslönen är högre i utlandsägda företag behöver inte betyda att individers löner ökar efter att ett företag blivit utlandsägt. Istället kan det vara så att det finns systematiska skillnader mellan individer i olika företag med avseende på utbildning, arbetslivserfarenhet mm. Dessa egenskaper har i sin tur stor betydelse för lönen.

I ett avhandlingskapitel i Bandick (2008) används samkörda svenska individ- och företagsdata för att undersöka hur svenska löner påverkas av utländska direktinvesteringar. Bandick finner inga skillnader i löneutveckling mellan förvärvade och icke förvärvade företag. Dock redovisas resultat som visar på att multinationella företag, såväl utlandsägda som svenskägda, betalar högre löner än företag som inte är multinationella.

Heyman, Sjöholm och Gustavsson Tingvall har i två uppsatser studerat om utlandsägda företag i Sverige betalar relativt sett högre löner än svenskägda dito för individer med jämförbara egenskaper (Heyman m fl, 2006a; 2007). Studierna baseras på samkörda individ-, arbetsställe- och företagsdata från SCB. Dessa omfattande data gör det möjligt att jämföra anställdas löner och även att följa individers löneutveckling före och efter ett uppköp. Lönerna på individnivå är definierade som heltidsekvivalenta månadslöner. Samtliga resultat i detta avsnitt baseras på resultat från dessa två uppsatser.⁹

I Tabell 3.2 delas företag upp i utlandsägda, svenska multinationella och svenska lokala företag. Det framgår tydligt att lönen i utlandsägda företag är högre än i svenskägda lokala företag men att det inte föreligger någon nämnvärd skillnad mellan utlandsägda och svenskägda multinationella företag. Den genomsnittliga löneskillnaden mellan multinationella (svenska och utländska) och lokala svenska företag är cirka nio procent.

För att kunna analysera hur lönefördelningen påverkas av internationalisering är det viktigt att kunna dela upp anställda i olika

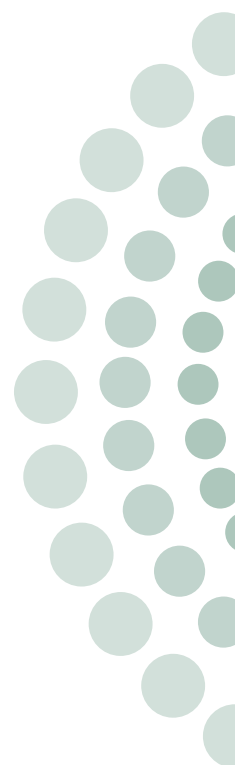
⁸ Detta avsnitt bygger på Heyman, Sjöholm och Gustavsson Tingvall (2006a; 2006b; 2007).

⁹ Se Heyman m fl (2006a; 2007) för detaljerad information om data och metod. Notera att dessa uppsatser i likhet med den övriga litteraturen inom området inte analyserar allmänna jämviktseffekter för hela ekonomin. Detta gäller även de resultat som presenteras i nästkommande kapitel.

Tabell 3.2 Deskription över anställda i företag med olika ägandeform (medelvärden, 1996–2000).

	Svenskägda lokala företag	Svenskägda multinationella företag	Utländsägda multinationella företag
Genomsnittlig månadslön	19 785	21 629	21 440
Lön kvalificerade jobb	27 681	31 338	31 116
Lön medelkvalificerade jobb	19 118	20 288	19 946
Lön enkla jobb	16 933	18 385	17 240
Lön postgymnasial utbildning	28 904	32 966	33 073
Lön gymnasial utbildning	19 428	20 765	20 861
Lön grundskoleutbildning	17 568	18 713	18 299
Andel kvinnor	0.43	0.28	0.31
Andel postgymnasial utbildning	0.08	0.11	0.10
Andel gymnasial utbildning	0.69	0.67	0.63
Andel grundskoleutbildning	0.22	0.22	0.26
Andel kvalificerade jobb	0.17	0.17	0.19
Andel medelkvalificerade jobb	0.48	0.57	0.57
Andel enkla jobb	0.35	0.26	0.23
Genomsnittlig yrkeserfarenhet	26.1	23.7	25.0
Genomsnittlig ålder	44	42	43
Antal observationer	772 438	541 075	288 460

Notera: Tabellen baseras på Heyman m fl (2006a). Angivna värden baseras på samkörda data där individer har matchats till respektive företag. Se Heyman m fl (2006a) för information om hur olika kategorier är definierade. Löner är deflaterade med KPI för år 2000.



Tabell 3.3 Beskrivning av företagsstorlek, utbildningsnivå och lönespridning före och efter att företag blir uppköpta.

	(t-1)	(t)	(t+1)	(t+2)
Företagsstorlek	1.16	1.10	1.07	1.05
Andel med postgymnasial utbildning	1.00	0.95	0.97	1.02
Andel med gymnasial utbildning	1.00	1.02	1.01	1.00
Andel med grundskoleutbildning	0.99	1.00	1.00	0.98
Lönespridning mätt som variationskoefficienten	1.07	1.05	1.12	1.12
Lönespridning mätt som 90:e / 10:e percentilen	1.02	1.01	1.03	1.03
Omsättning av anställda i uppköpta företag				
Andel nyanställningar	0.20	0.18	0.18	0.17
Andel avgångar	0.16	0.19	0.20	0.26

Notera: År t anger året som uppköpet skedde. Siffrorna anger värden för uppköpta företag i förhållande till icke uppköpta företag, undantaget omsättning av anställda som anger värden för uppköpta företag.

kategorier. Den vanligaste uppdelningen som använts i den tidigare litteraturen är den mellan tjänstemän och arbetare. Detta kan betraktas som en ganska grov uppdelning, som i många fall inte speglar kvalifikationer, utbildning och vilket jobb som utförs. Med hjälp av detaljerade data kan Heyman m fl dela upp personal utifrån både typ av jobb och utbildning (Heyman m fl, 2006a).

Tabell 3.2 visar att lönepremien för anställda i multinationella företag finns i alla typer av jobb och för anställda med olika typer av utbildning. Den tycks vara relativt stor för kvalificerade arbetsuppgifter och högutbildad arbetskraft och relativt låg för okvalificerade arbetsuppgifter och lågutbildad arbetskraft. I Tabell 3.2 framgår även att lokala företag har en relativt stor andel kvinnor och okvalificerad arbetskraft men att det i övrigt är små skillnader mellan anställda i de tre företagskategorierna.

Ett sätt att undersöka löneeffekter av utländska direktinvesteringar är att studera utvecklingen i företag före och efter ett uppköp. Deskriptiv statistik om detta presenteras i Tabell 3.3. Siffrorna i

tabellen anger andelar mellan uppköpta och icke uppköpta företag för perioden ett år före uppköpet till och med två år efter uppköpet.

I Tabell 3.3 ser vi att företag som blir uppköpta minskar antal anställda i förhållande till de företag som inte blir uppköpta. Ungefär 40 procent av företagens anställda tillkommer eller slutar varje år.¹⁰ Denna omsättning av anställda tenderar också att öka efter ett uppköp. Trots detta verkar inte omsättningen av anställda påverka företagens andel anställda med olika utbildning.

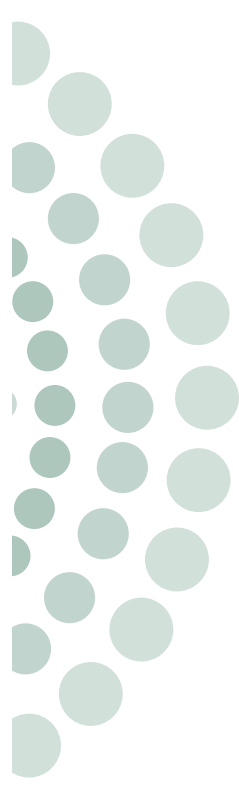
Tabell 3.3 visar också utvecklingen av två olika mått på lönespridning, nämligen den s k variationskoefficienten (=standardavvikelse / medelvärde) och genomsnittslönen för den 90:e percentilen dividerat med den 10:e percentilen. Variationskoefficienten visar en viss ökning för de företag som blir uppköpta medan percentilmåttet inte visar några skillnader mellan uppköpta och icke uppköpta företag.

Diskussionen ovan tyder på att löneläget är relativt högt i multinationella företag. Möjliga orsaker till denna löneskillnad kan inte avgöras med deskriptiv statistik. I stället får man använda sig av ekonometriska metoder. Som nämnts ovan finns det skäl att använda samkörda individ- och företagsdata vid en analys av effekten av utlandsägande på anställdas löner. Den obetingade löneskillnaden mellan utlandsägda och svenskägda företag minskar till cirka fyra procent när direkt information om anställdas löner används. När lönepremien skattas ekonomiskt med utnyttjande av detaljerad individinformation uppgår den endast till cirka två och en halv procent.

Det tycks därför som att skillnader i genomsnittslöner mellan inhemska och utländska företag framförallt beror på skillnader i individ- och företagskaraktäristika snarare än på själva ägandet. För enskilda individer föreligger det ingen påtaglig löneskillnad mellan utlandsägda och svenskägda företag.

Som beskrivits ovan drar den teoretiska litteraturen snarare en skiljelinje mellan lokala och multinationella företag än mellan utlandsägda och inhemska företag. Går det då att utröna några löneskillnader om svenska företag delas upp i lokala och multinationella företag? Vid en sådan uppdelning finner Heyman m fl

¹⁰ Nivå på denna siffra är i linje med andra resultat i den omfattande litteratur inom arbetsmarknadsekonomi som studerar detta. Se t ex Lane m fl (1996) och Albaek m fl (1998).



precis som i Tabell 3.2 att löneskillnaden mellan utlandsägda och svenskägda multinationella företag är mycket liten. Däremot uppgår den skattade lönepremien för enskilda anställda till fem procent när utlandsägda företag jämförs med svenskägda icke-multinationella företag, även när man kontrollerar för individ- och företagskaraktäristika. Det är sålunda *multinationalitet*, snarare än *nationalitet*, som är av betydelse vid en analys av löner.

Man kan spekulera i varför multinationella företag betalar relativt höga löner. Som tidigare nämnts skulle en möjlig förklaring vara vinstdelningsprogram i kombination med relativt sett högre vinster i multinationella företag. Dock kvarstår lönepremien i ekonometriska skattningar även när man kontrollerar för företagets lönsamhet, vilket tyder på att detta inte är en viktig förklaring. Det ter sig troligt att det snarare är vikten av företagsspecifika tillgångar och risken att förlora dessa tillgångar till konkurrenter som förklarar de relativt höga lönerna i multinationella företag.

Ett ytterligare sätt att nalkas frågan huruvida utlandsägande och multinationalitet påverkar löner är att utnyttja information om löner för individer i företag som byter ägare. Man kan då jämföra deras löneutveckling med motsvarande utveckling för individer som är kvar i företag som inte övergår i utländsk ägo. Om det föreligger en positiv effekt av utlandsägande på anställdas löner bör detta observeras vid en ekonometrisk analys av uppköp. Om det istället är icke-observerbara egenskaper hos anställda som orsakar löneskillnaderna kan vi inte förvänta oss någon löneeffekt av utländska uppköp.

När effekten av uppköp på individers löner skattas ekonometriskt uppvisas en liten positiv effekt av utländska uppköp. Kontrollerar man för företagskaraktäristika är effekten istället negativ. Resultaten bekräftar tidigare resonemang att distinktionen mellan utländskt och inhemskt ägda svenska företag är av liten betydelse och att fokus istället bör ligga på skillnaden mellan multinationella och nationella företag.

Naturligtvis kan man tänka sig att olika yrkeskategorier påverkas olika av utländskt ägande. Det finns åtminstone två möjliga orsaker till en ökad lönespridning efter utländska uppköp. Den första är att lönestrukturen skiljer sig mellan olika typer av företag på någon av de anledningar som diskuterats tidigare i rapporten. Den andra orsaken är att det är ägarbytet i sig som påverkar lönestrukturen. Att det råkar vara en utländsk uppköpare är då irrelevant. Ett möjligt sätt att undersöka vilken typ av förklaring som är mest trolig är att

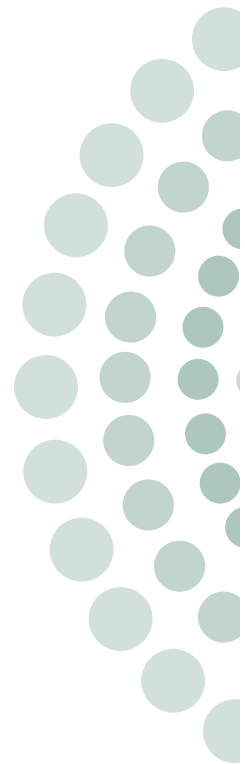
jämföra resultaten ovan med löneutvecklingen i utlandsägda företag som blir uppköpta av en svensk ägare.

När svenska uppköp av utlandsägda företag med verksamhet i Sverige jämförs med utländska uppköp av svenska företag skiljer sig dessa endast marginellt åt. Mönstret för löneutvecklingen för olika typer av arbetskraft efter uppköp är förvånansvärt stabilt oavsett om det är utländska köp av svenska företag eller svenska köp av utlandsägda företag och oavsett om anställda delas upp efter utbildningsnivå eller efter hur kvalificerade arbetsuppgifter de har. Den enda grupp som lönemässigt entydigt gynnas av ett uppköp är högt utbildade personer med kvalificerade arbeten som chefer eller specialister.

När man delar upp gruppen med kvalificerade arbeten i verkställande direktörer, övriga chefer, och övrig personal med kvalificerade tjänster, blir mönstret ännu tydligare. Den yrkeskategori som gynnas mest av ett uppköp är verkställande direktör. I siffror innebär exempelvis ett utländskt uppköp av ett svenskt företag ett löneyft för verkställande direktörer på runt 4,5–5,5 procent (relativt den löneutveckling som skulle ha erhållits om företaget inte blivit uppköpt). Motsvarande lönepremie för övriga chefer och annan personal med kvalificerade arbetsuppgifter är betydligt lägre. Efter att cheferna exkluderats från gruppen med kvalificerade arbeten är löneeffekten av uppköp nära noll för resterande personer i denna grupp. För anställda med låg och medelkvalificerade jobb faller den relativa lönen efter ett uppköp med tre till fem procent.

Det är alltså tydligt att alla typer av ägarförändringar leder till en ökad lönespridning inom företaget och att internationalisering i termer av utländska direktinvesteringar inte är en nyckelfaktor i denna utveckling.

En relevant fråga är om inte de flesta högre chefer får lämna jobbet efter ägarbyte och på så sätt ändå förlorar på denna förändring. Våra resultat tyder på att ägarbyte ökar sannolikheten för chefsbyte men att en majoritet stannar kvar inom företaget. Ungefär 58 procent av de verkställande direktörerna är fortsatt verksamma inom företaget vid utgången av året efter uppköpet. Av dessa har cirka 30 procent fått andra befattningar. Det kan jämföras med en motsvarande genomsnittlig överlevnad på 71 procent för verkställande direktörer i företag som inte byter ägare. Slutsatsen blir att befattningen som verkställande direktör är relativt flyktig och att flyktigheten ökar med ägarbyten, men att en majoritet trots allt stannar kvar inom företaget.



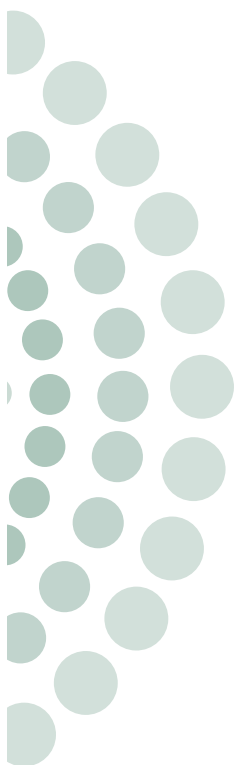
3.4 Sammanfattning

Detta avsnitt har undersökt hur inflöde av utländska direktinvesteringar påverkar löner. Den första frågan vi ställde oss var om utländska företag betalar högre löner än inhemska företag och om multinationella företag betalar högre löner än nationella företag. Svaret på dessa båda frågor tycks vara ett obetingat ja.

Den andra frågan var om denna löneskillnad gäller för likartad arbetskraft. Här är resultatet mer tvetydigt. Det tycks som om den skattade löneskillnaden mellan utländska och inhemska företag i internationella såväl som svenska studier till stor del förklaras av att utländska företag har en mer kvalificerad arbetskraft. Undantag finns och när så är fallet beror de höga lönerna i utländska företag i allmänhet på att dessa är relativt stora företag med hög produktivitet.

I Sverige finner man ingen löneskillnad mellan utländska och inhemska företag. Däremot visar det sig att multinationella företag, inhemska såväl som utländska, betalar relativt höga löner även när man kontrollerar för det faktum att de har en jämförelsevis hög utbildad och på andra sätt kvalificerad arbetskraft.

En ytterligare fråga som diskuterats i detta avsnitt är hur lönespridningen påverkas av utländska direktinvesteringar. Resultat från internationella studier tycks indikera att utländska uppköp av inhemska företag leder till en ökad lönespridning, dvs att högkvalificerad arbetskraft gynnas mest. Detta bekräftas av en studie om Sverige men anledningen tycks inte ha något med internationalisering att göra då ägarförändringar från utländskt till svenskt ägande ger samma resultat. När personalen delas upp i olika grupper efter utbildning och jobb utkristalliserar ett tydligt mönster vid samtliga typer av uppköp. Chefer och andra nyckelpersoner i allmänhet och verkställande direktör i synnerhet gynnas lönemässigt av ett uppköp. Övriga grupper påverkas ej eller förlorar lönemässigt på ett uppköp.



4. Utländska direktinvesteringar och graden av fluktuation i anställningar

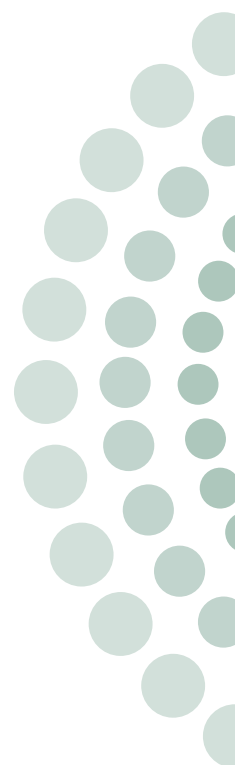
Som tidigare diskuterats finns det anledning att tänka sig att multinationella företag har relativt lätt att flytta verksamhet mellan länder och att detta kan leda till en hög grad av fluktuation eller osäkerhet i anställningars varaktighet. Det finns två typer av osäkerhet som är relevanta i detta sammanhang. Den första rör graden av företagsnedläggningar och den andra benägenheten att snabbt dra ner eller expandera arbetsstyrkan vid kostnadsförändringar.

Den teoretiska litteraturen är i detta fall tämligen blygsam och de flesta argument för att anställningars varaktighet kan skilja sig åt mellan företag grundar sig på skillnader i förmågan att omallokera produktion. Mer specifikt påstås det att de relativt goda möjligheterna att skifta produktion mellan länder kan leda till en högre benägenhet till nedläggning och större skiften i arbetsstyrkans storlek i multinationella företag än i lokala företag. Ibland förs det även fram mer politiska argument så som att utländska företag kan tänkas vara mindre lojala med mottagarlandet och därigenom mer benägna att flytta produktion eller minska arbetsstyrkan.

4.1 Företagsnedläggningar

4.1.1 Internationella studier

Ett antal studier undersöker om utländskt ägda företag eller anläggningar är mer eller mindre benägna att slå igen verksamheten jämfört med inhemska företag och anläggningar. Om så är fallet, dvs att överlevnadsgraden är lägre i utländska anläggningar, kan detta tolkas som en indikation på att utländska företags verksamhet i Sverige är relativt lätttröglig, kanske pga att de har goda möjligheter att förläg-





ga verksamhet i andra länder. Tabell 4.1 sammanfattar resultaten av dessa studier.

Debatten kring flyttbenägna multinationella företag, s k "foot-loose multinationals", har kanske varit som mest intensiv när det gäller utvecklingsländer. Det har ibland hävdats att utländska företag kan skada långsiktig ekonomisk utveckling genom att snabbt flytta sin verksamhet när väl löner och andra kostnader börjar öka. Få empiriska studier har undersökt om så är fallet. Bernard och Sjöholm (2003) undersöker nedläggningar i Indonesien mellan 1975 och 1989. Studien finner att överlevnadsgraden är ungefär 40 procent högre i utländska anläggningar. Detta beror på att utländska multinationella företag är större och har högre produktivitet. Kontrollerar man för dessa faktorer är överlevnadsgraden 20 procent lägre i utländska än i inhemska anläggningar.

Ett antal andra studier undersöker frågan i utvecklade länder. Bernard och Jensen (2007) har observationer för amerikanska anläggningar för tre år mellan 1987–1997 och undersöker överlevnadsgraden över femårsperioder. Skillnaden i överlevnadsgrad mellan amerikanska multinationella företag och övriga företag är relativt liten, några procent högre om man inte kontrollerar för företagskaraktäristika och några procent lägre om man gör det. En anledning till en relativt liten effekt kan vara att jämförelsegruppen inkluderar både inhemska lokala företag och utländska multinationella företag.

Görg och Strobl (2003a) finner större skillnader i en studie över irländska anläggningar mellan 1973 och 1996. Det är förvisso ingen skillnad mellan utländska och inhemska företag om man inte kontrollerar för företagskaraktäristika, men utländska företag är cirka 36 procent mer benägna att lägga ner verksamheten om man kontrollerar för sådana karaktäristika. Van Beveren (2006) undersöker företagsnedläggningar i Belgien mellan 1996 och 2001. En fördel med denna studie är en uppdelning av inhemskt ägda företag i multinationella och lokala företag. Om man inte kontrollerar för företagskaraktäristika så har inhemska multinationella företag högst överlevnadsgrad följt av utländska multinationella företag och inhemska lokala företag. Vid kontroll för företagskaraktäristika så varierar resultatet mellan sektorer och beroende på företagets nationalitet, men multinationella företag tenderar att ha en relativt hög benägenhet att lägga ner verksamheten.

Gibson och Harris (1996) studerar företagsnedläggningar under en period när Nya Zeeland genomförde en omfattande liberalisering av

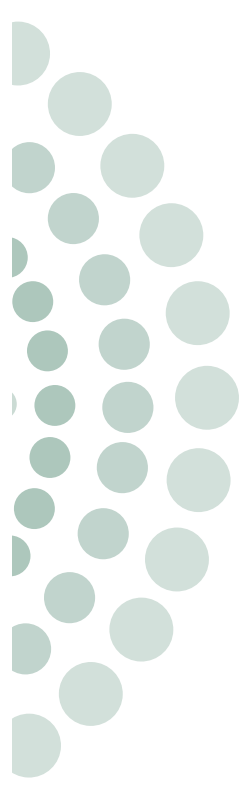
Tabell 4.1 Ågande och företagsnedläggningar. En sammanställning av existerande empiriska studier.

Studie	Land	Data	Utländska företags nedläggningsbenägenhet jämfört med inhemska företag. MED kontroll för företagskaraktäristika	Utländska företags nedläggningsbenägenhet jämfört med inhemska företag. UTAN kontroll för företagskaraktäristika
Bernard och Sjöholm (2003)	Indonesien	Anläggningar 1975–1989	– 40%	+ 20%
Bernard och Jensen (2007)	USA	Anläggningar 1987–1997	– 4%	+ 5%
Görg och Strobl (2003a)	Irland	Anläggningar 1973–1996	Ingen skillnad	+ 36%
Van Beveren (2007)	Belgien	Företag 1996–2001	Mindre benägna	ca + 30–70%
Gibson och Harris (1996)	Nya Zeeland	Anläggningar 1986–1989	Ingen uppgift	– 5%
Greenaway m fl (2008)	Sverige	Företag 1980–1996	Ingen skillnad	+ 0.4%
Bandick (2007)	Sverige	Anläggningar 1993–2002	Mindre benägna än svenska multinationella företag. Mer benägna än svenska lokala företag.	Mindre benägna än svenska multinationella företag. Mer benägna än svenska lokala företag.

Notera: De skattade effekterna är ungefärliga och varierar beroende på vilka kontrollvariabler som inkluderas. Van Beveren (2006) och Bandick (2007) undersöker skillnaden mellan både utländska/inhemska företag och multinationella/lokala företag medan övriga studier undersöker skillnaden mellan utländska och inhemska företag.

ekonomin. Deras studie undersöker en kort tidsperiod och skiljer sig från övriga i så måtto att utländska företag visar sig vara cirka 5 procent mindre benägna att stänga anläggningar än rent inhemska företag även när man kontrollerar för diverse företagskaraktäristika.

Utländska direktinvesteringar kan tänkas påverka nedläggningsbenägenheten hos inhemska företag. En positiv effekt på överlevnad kan uppstå om inhemska företag drar nytta av teknologiska



externaliteter från utländska företag eller om deras marknad ökar med försäljning till dessa utländska företag. Negativa effekter på överlevnad uppstår exempelvis om konkurrensen hårdnar och eventuellt blir övermäktig. Att undersöka dessa mekanismer är svårt att genomföra och endast en internationell studie står att finna. Görg och Strobl (2003b) studerar effekten av multinationella företag på nedläggningsgraden i inhemska företag i Irland. Studien visar inte på några entydiga effekter, men det tycks som om närvaron av utländska företag har en positiv påverkan på överlevnadsgraden i inhemska företag i teknologiintensiva branscher. För inhemska företag i andra branscher finner man ingen effekt av utländsk närvaro. Däremot tycks närvaron av utländska företag i dessa branscher ha en negativ effekt på överlevnad av andra utländska företag. Detta kan tolkas som att inhemska och utländska företag verkar inom olika marknadssegment och att utländska företag främst konkurrerar med andra utländska företag.

4.1.2 Svenska studier

Två studier har genomförts på svenska förhållanden. Greenaway, Gullstrand och Kneller (2008) undersöker svenska företags påverkan av importkonkurrens mellan 1980–1996. Tre strategier undersöks: nedläggning, byte av bransch och uppköp eller sammanslagning. Studien visar att nedläggning av verksamheten är den minst vanliga reaktionen på ökad konkurrens. Företag som lägger ner verksamheten utmärker sig genom att vara relativt unga med låg kapitalintensitet och liten export. Företag som skiftar bransch tenderar att vara relativt gamla och företag som är med om uppköp och sammanslagningar tenderar att ha en hög produktivitet, men i övrigt är dessa båda typer av företag tämligen lika den övriga företagspopulationen.

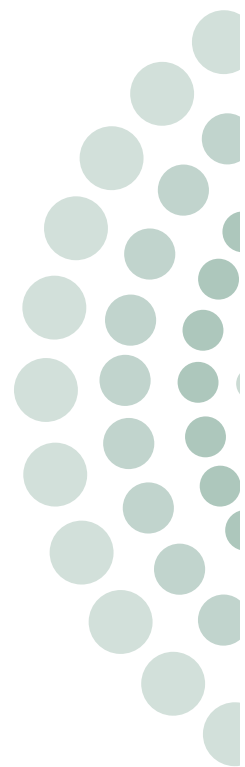
Effekten av multinationalitet eller utländskt ägande är inte av primärt intresse i studien av Greenaway m fl, men deskriptiv statistik visar att det inte föreligger någon statistisk skillnad i graden av företagsnedläggningar mellan utländska och inhemska företag. Vidare inkluderas utlandsägande som en kontrollvariabel i de ekonometriska skattningarna. Studien kontrollerar även för an-

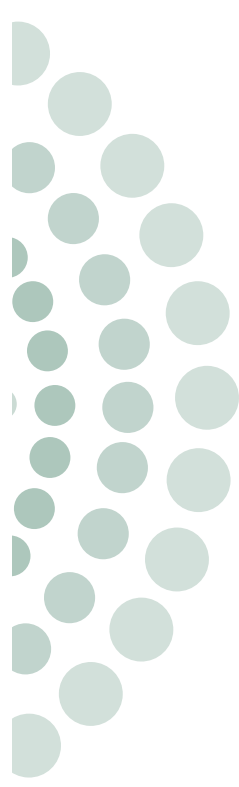
dra centrala företagskarakteristika så som produktivitet, storlek och företags ålder. Sannolikheten för en nedläggning är större i utlandsägda företag än i inhemska. Däremot är den skattade effekten endast 0,4 procent vilket innebär att den är av ringa praktisk betydelse. Slutligen kan det noteras att utlandsägda företag, i jämförelse med svenskägda företag, visar sig mindre benägna att både byta bransch och delta i företagsammanslagningar.

Resultatet från studien av svenska förhållanden av Greenaway m fl tycks alltså vara i paritet med vad man funnit i andra länder. Möjligtvis skiljer sig Sverige genom att det inte finns någon högre sannolikhet för utlandsägda företag att slå igen ens när man kontrollerar för företagsspecifika egenskaper. Hur sannolikheten för en nedläggning är om man inte kontrollerar för sådana företagskarakteristika, men däremot för exempelvis branschtillhörighet och geografisk lokalisering, framgår inte av studien. Vidare skiljer studien mellan utländska och inhemska företag snarare än mellan multinationella och nationella företag. Svensk ekonomi uppvisar en hög grad av internationalisering i jämförelse med de flesta länder och relativt många svenskägda företag är multinationella. Detta sammantaget kan eventuellt förklara att resultaten för Sverige är något annorlunda än vad man funnit för andra länder.

I en ännu inte publicerad studie undersöker Bandick (2007) nedläggningar av svenska anläggningar inom tillverkningsindustri mellan 1993 och 2002. En viktig aspekt av hans studie är möjligheten att separera mellan utländska multinationella, inhemska multinationella och inhemska nationella företag. En deskriptiv undersökning av nedläggningar av olika anläggningar visar på ett annorlunda mönster i jämförelse med studier för andra länder. Multinationella företag är mer benägna än lokala företag att lägga ner anläggningar när man inte kontrollerar för företagsspecifik karakteristika. För en given population av anläggningar är i genomsnitt 58 procent av de utländska anläggningarna kvar efter fem år, 46 procent av de svenska multinationella företagens anläggningar och 72 procent av de svenska nationella företagens anläggningar. Efter tio år är motsvarande siffror 28, 21 och 46 procent.

När hänsyn tagits till diverse företagskarakteristika finner Bandick att multinationella företag är cirka 20–30 procent mer benägna att stänga en anläggning i jämförelse med lokala företag. Bland gruppen av multinationella företag visar det sig att svenska multinationella företag är mer benägna att stänga anläggningar än utländska multinationella företag.





En av de viktigaste skillnaderna mellan multinationella och lokala företag är att de förstnämnda är betydligt större. Storlek är viktigt för att förklara nedläggningar och det kan även tänkas att orsaken till nedläggningar skiljer sig åt mellan företag av olika storlek. En jämförelse mellan olika typer av företag riskerar därför att bli en jämförelse av äpplen och päron. Det är därför intressant att notera att när de allra minsta företagen (mindre än 50 anställda) inte tas med så förändras resultaten. Bandick finner då att utländska multinationella företag är cirka 5 procent mindre benägna att stänga en anläggning medan svenska multinationella företag är cirka 13 procent mer benägna. Båda siffrorna är relativt svenska nationella företag.

Resultaten tyder alltså på att utländska företag i Sverige är relativt stabila medan svenska multinationella företag är relativt benägna att stänga anläggningar. En orsak kan vara att utländska etableringar i Sverige sker genom ett mer aktivt val jämfört med svenska multinationella företag som har anläggningar i Sverige till viss del pga historiska omständigheter.

Bandicks resultat står som sagts ovan delvis i kontrast till andra studier. Det är framförallt intressant att notera att de skiljer sig från Greenaway m fl som också undersöker nedläggningar i Sverige. En anledning kan vara att Greenaway m fl undersöker företag medan Bandick undersöker anläggningar. Det tycks som om multinationella företag är mer engagerade i strukturella företagsförändringar med nedläggningar av existerande anläggningar och uppkomst av nya. Exempelvis finner Bandick att svenska multinationella företag startar relativt sett flest nya anläggningar (mätt som andel av existerande anläggningar), följt av utländska multinationella företag. Minst antal nya anläggningar startas i svenska lokala företag.

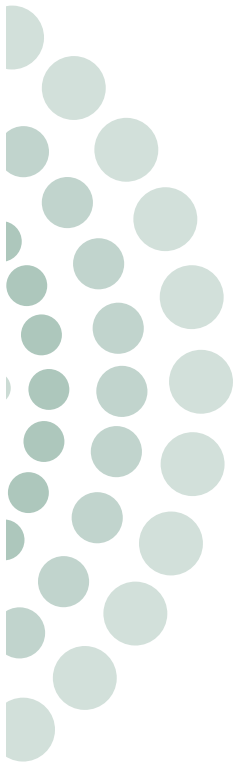
Sammantaget tyder nedläggningar och uppkomsten av nya anläggningar på en högre förändringsgrad i svenska multinationella företag. En möjlig förklaring som lanserats av Bertrand och Mullainathan (2003) är att starka företag som verkar i hög konkurrens lägger ner olönsamma anläggningar och har starka incitament att starta nya mer lönsamma anläggningar. Resultatet är företag med höga vinster och hög produktivitet. Multinationella företag är möjligtvis mer utsatta för internationell konkurrens i jämförelse med lokala företag. För exempelvis svensk ekonomisk tillväxt är omsättningen av anläggningar troligtvis positivt. Strukturella förändringar där anläggningar med relativt låg produktivitet läggs ner och anläggningar med högre produktivitet sätts upp har visats vara en viktig förklaring till ekonomisk tillväxt (se t ex Okamoto och Sjöholm, 2005). För sysselsättningen innebär det dock en ökad volatilitet.

Det tycks av ovanstående genomgång som att de flesta studier visar att utlandsägda företag är mindre benägna än inhemska företag att lägga ner anläggningar. Detta tycks bero på skillnader i företagskarakteristika. Utländska företag tenderar att vara större företag och ha högre produktivitet och högre vinster, vilket har en positiv effekt på överlevnad och alltså en negativ effekt på benägenheten att slå igen en anläggning. När man kontrasterar benägenheten till nedläggning i jämförbara inhemska och utländska företag visar sig de senare vara mer benägna att lägga ner anläggningar.

Det kan vara viktigt att här återigen nämna att när forskaren undersöker överlevnad i olika företag kontrollerar han eller hon i allmänhet för företagskarakteristika. Detta för att jämföra likartade utländska och inhemska företag och därigenom bättre förstå mekanismen bakom företagsnedläggningar. Från ett policyperspektiv är den intressanta frågan om benägenheten till nedläggning skiljer sig mellan olika företag medan förklaringen till en sådan skillnad är mindre intressant. Multinationella företag är exempelvis vanligtvis större än lokala företag. Att då säga att för lika stora företag så är multinationella företag mer benägna att stänga en anläggning är av akademiskt snarare än praktisk betydelse.

4.2 Förändringar i arbetsstyrkan

En annan typ av osäkerhet eller fluktuation är benägenheten att genomföra förändringar i arbetsstyrkan vid kostnadsförändringar som exempelvis ökade lönekostnader. Sådana kostnadsförändringar kan naturligtvis påverka sysselsättningen i det land de sker, men sysselsättningen inom ett land kan även påverkas av kostnadsförändringar som sker utomlands. Ett antal studier undersöker mer generellt hur expansion av företags verksamhet i utländska dotterbolag påverkar sysselsättning i företagets hemland. De flesta studier tyder på att en viss substituerbarhet existerar men det råder osäkerhet om dess exakta storlek och betydelse. Exempelvis undersöker Braconier och Ekholm (2000) graden av substituerbarhet mellan anställda i svenska multinationella företags anläggningar inom och utom landet och finner en viss substituerbarhet. Men denna substituerbarhet finns intressant nog främst mellan svenska anläggningar och anläggningar i andra höglöneländer,



vilket tyder på att det är andra kriterier än lönekostnader som är av vikt vid produktionsbeslut.

Internationella studier finner också en viss substituerbarhet mellan verksamheter i olika länder. Brainard och Riker (1997 och 2001) finner att substituerbarhet mellan anställda i amerikanska multinationella företag i USA och utomlands är ganska låg, men däremot finner man en viss substituerbarhet mellan anställda i olika låglöneländer. Konings (2005) och Konings och Murphy (2006) finner en viss substituerbarhet mellan anställda i europeiska multinationella företags anläggningar utomlands och i hemländerna. Denna effekt finns, precis som i Braconiers och Ekholms studie, endast mellan anställda i höglöneländer. Ökade relativa lönekostnader i höglöneländer med 10 procent minskar antalet anställda med 1 procent. Ingen substituerbarhet mellan anställda i hemländer och i låglöneländer står att finna.

Ovanstående uppsatser studerar graden av substituerbarhet mellan anställda inom samma företag men mellan olika länder. En sådan substituerbarhet är nödvändig om företaget ska kunna anpassa arbetsstyrkans storlek mellan anläggningar i olika länder för att parera kostnadsförändringar. Om den ökade betydelsen av multinationella företag och av internationell handel har ökat möjligheten att substituera mellan anställda i olika länder, så skulle vi förvänta oss att företag har blivit mer känsliga för kostnadsökningar. En central del av ett företags kostnader är löner och en intressant fråga är därför om företag har blivit mer benägna att anpassa arbetsstyrkans storlek efter löneförändringar. Vanligtvis används löneelasticitet – den procentuella förändringen i arbetsstyrkan som en följd av en procentuell förändring i lönen – som ett mått på hur benägna företag är att anpassa arbetsstyrkan vid en löneförändring. Vissa studier tyder på att löneelasticiteten har ökat. Fabbri, Haskel och Slaughter (2003) finner att löneelasticiteten för efterfrågan på arbetskraft har ökat i USA:s tillverkningsindustri från cirka -0,5 procent vid mitten av 1970-talet till cirka -1 procent 1991. De finner en liknande utveckling även i Storbritannien. Det innebär att en ökning av löner med en procent minskade antalet sysselsatta med en halv procent under 1970-talet och med en procent under 1990-talet. Om en liknande utveckling har skett i Sverige har tyvärr inte undersökts.

Kan då ökad handel förklara en förändrad lönekänslighet i efterfrågan på arbetskraft? Det finns inget starkt stöd i litteraturen för att så skulle vara fallet. Slaughter (2001) finner inga starka tecken på att internationell handel har påverkat den ökade löneelasticiteten i

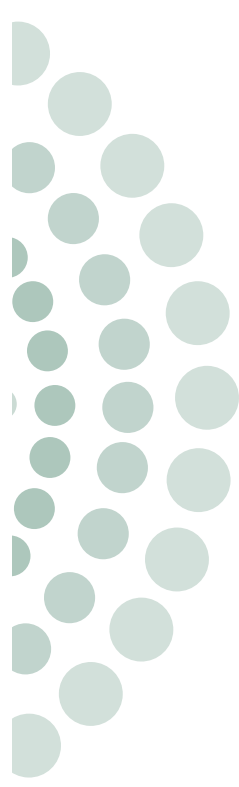
amerikansk tillverkningsindustri. I en studie av sju OECD-länder finner Bruno, Faizoni och Helg (2004) stöd för att ökad import leder till en ökad löneelasticitet endast i ett av länderna: Storbritannien. Slutligen finner varken en studie av Krishna, Mitra och Chinoy (2001) av turkiska företag eller en av Fajnzylber och Maloney (2001) av latinamerikanska företag att efterfrågan på arbetskraft har blivit mer elastisk efter de handelsliberaliseringar som genomdrivits i dessa länder.

Det tycks alltså inte som att ökad världshandel har haft någon större påverkan på löneelasticiteter. En invändning mot studierna som refereras ovan är att de undersöker alla företag och blandar därigenom både de som har en möjlighet att substituera bort anställda mot import och de som av någon anledning inte har den möjligheten. Vidare har vi argumenterat för att den kanske allra viktigaste aspekten av globalisering under senare decennier är den ökade betydelsen av multinationella företag. Dessa företag har rimligtvis betydligt större möjlighet än lokala företag att substituera mellan anställda i olika länder. Det är därför av intresse att närmare undersöka om löneelasticiteter skiljer sig mellan multinationella och lokala företag.

4.2.1 Internationella studier

Hur kostnadsförändringar, eller snarare hur lönekostnadsförändringar, påverkar sysselsättningen i utländska och inhemska företag har undersökts i ett fåtal internationella studier. Görg, Henry, Strobl och Walsh (2006) undersöker effekten av löneförändringar på sysselsättning i utländska och inhemska anläggningar inom tillverkningsindustrin i Irland mellan 1983 och 1998. Den skattade löneelasticiteten varierar ganska kraftigt över olika specifikationer och uppgår till cirka -0,2 till -0,5, dvs en ökning av löner med en procent minskar antalet sysselsatta med knappt en halv procent. Den skattade elasticiteten är sålunda mindre än vad studierna ovan har funnit för USA och Storbritannien. Vidare finner man att elasticiteten är något högre i utländska företag än i inhemska. Återigen varierar elasticiteten beroende på specifikation och det är svårt att få en bestämd uppfattning om den kvantitativa effekten.





När Görg m fl undersöker arbetskraftsefterfrågans löneelasticitet i utländska företag närmare finner de att den är något lägre i de företag som använder mycket lokala insatsvaror. Ju mer integrerade utländska företag är med den lokala ekonomin, desto mindre möjligheter eller vilja finns det att flytta produktion till andra länder och desto mindre elastisk blir därigenom arbetskraftsefterfrågan. Dock ska man notera att även om skillnaden i elasticiteter mellan företag med och utan inköp av lokalt producerade insatsvaror är statistiskt signifikant så är den ekonomiska betydelsen av mindre vikt. Elasticiteten är $-0,32$ för utländska företag utan lokala insatsvaror och $-0,29$ för utländska företag med en genomsnittlig mängd lokala insatsvaror. Med tanke på hur mycket elasticiteter kan variera beroende på hur de ekonometriska modellerna specificeras ska man förmodligen inte dra allt för långtgående slutsatser av denna mycket blygsamma skillnad.

Barba Navaretti, Checchi och Turrini (2003) undersöker arbetskraftsefterfrågans löneelasticitet i elva olika europeiska länder mellan 1993 och 2000. Tabell 4.2 visar löneelasticiteter för inhemska och utländska företag i de länder som ingår i studien. Den första observationen man kan göra är att elasticiteterna varierar mellan länder, för inhemska företag mellan $-0,31$ i Sverige till $-1,06$ i Spanien. Detta visar att arbetskraftsefterfrågan i Sverige är mindre känslig för löneökningar än vad som är fallet i andra europeiska länder.

Vidare ser vi att det i de allra flesta fall inte föreligger någon statistiskt säkerställd skillnad mellan elasticiteter i inhemska och utländska företag. Slutligen visar det sig tvärtemot studien av Görg m fl att arbetskraftsefterfrågan är mer elastisk i inhemska än i utländska företag i de tre länder där en signifikant skillnad föreligger. Detta resultat är förvånande eftersom utländska företag bör ha större möjligheter att möta förändringar i lönekostnader med omallokeringar av arbetsstyrkan mellan olika länder. Författarna tycks själva förvånade och för fram hypotesen att skillnader i utbildningsgrad hos anställda i inhemska och utländska företag kan förklara resultatet om utländska företag har mer välutbildad arbetskraft och om efterfrågan på utbildad arbetskraft är mindre elastisk. Ett intressant resultat är att även om en viss löneökning leder till en relativt liten minskning av antalet anställda i utländska företag så sker denna förändring snabbare än motsvarande minskning i inhemska företag. Förändringar av arbetsstyrkan till den nya önskvärda storleken tar endast ungefär ett år i utländska företag men betydligt längre tid i inhemska.

Tabell 4.2. Löneelasticiteter för arbetskraftsefterfrågan i inhemska- och utlandsägda företag.

Land	Inhemska företag	Utländska företag
Belgien	-0.53	-0.45
Danmark	-0.74	-0.43*
Spanien	-1.06	-0.73*
Finland	-0.42	-0.54
Frankrike	-0.91	-0.73*
Tyskland	-0.88	-0.71
Italien	-0.96	-0.90
Holland	-0.58	-0.47
Norge	-0.75	-0.68
Sverige	-0.31	-0.50
Storbritannien	-0.46	-0.43

Källa: Tabell 3 i Barba Navaretti, Checchi och Turrini (2003).

Notera: En löneelasticitet på -0,5 innebär att en löneökning på 1 procent minskar antalet anställda med 0,5 procent. * innebär att elasticiteten för utländska företag är statistiskt signifikant skild från elasticiteten för inhemska företag (åtminstone på 10-procentsnivå).

Ovanstående två studier ger sålunda motstridiga resultat och ter sig otillräckliga för att kunna fungera som underlag för några mer omfattande slutsatser. Vidare är studierna behäftade med vissa allvarliga begränsningar. Den första begränsningen har vi redan berört: anställda i olika typer av företag kan skilja sig åt beträffande utbildning och kompetens och efterfrågan på olika typer av arbetskraft kan vara olika lönekänslig (Hamermesh, 1993). Den andra begränsningen är att jämförelsen av utländska och inhemska företag bortser från att inhemska företag i industrialiserade länder till relativt stor del är multinationella företag med samma möjlighet att flytta produktion mellan länder som utlandsägda multinationella företag.

4.2.2 Svenska studier

Om det finns få empiriska studier om sambandet mellan utländska direktinvesteringar och löneelasticiteter internationellt så är det än mindre skrivet om svenska förhållanden. Ett exempel finns dock i en studie av Hakkala, Heyman och Sjöholm (2007) som undersöker löneelasticiteter i svenska företag mellan 1990 och 2002. Studien inkluderar företag i tillverkningsindustrin med mer än 50 anställda. I uppsatsen görs försök att komma till rätta med de begränsningar som diskuterats ovan. T ex separeras företag i multinationella och nationella samt i utländska och svenska. Dessutom undersöks om elasticiteten förändras i företag som köps upp av utländska ägare eller av svenska multinationella företag samt om elasticiteterna skiljer sig för arbetskraft med olika utbildningsnivå.

Tabell 4.3 visar de skattade elasticiteterna i olika typer av företag. Exempelvis är elasticiteten för totala antalet sysselsatta ungefär -0,24, dvs en ökning av lönen med en procent minskar totala antalet sysselsatta med 0,24 procent. Denna skattning är något lägre än vad som Barba Navaretti m fl fann för Sverige och betydligt lägre än vad som skattats för andra länder.

Tabell 4.3. Löneelasticiteter för arbetskraftsefterfrågan i olika typer av företag och för olika typer av arbetskraft.

	Inhemska företag	Utländska företag	Lokala företag	Multinationella företag
Alla sysselsatta	-0,24*	-0,28	-0,23*	-0,23
Lågutbildade	-0,70*	-0,73	-0,50	-0,66
Medelutbildade	-0,94*	-1,14**	-0,63*	-0,87**
Högutbildade	-0,55*	-0,36	-0,52*	-0,45

Källa: Tabellerna 2 och 3 i Hakkala, Heyman och Sjöholm (2007).

Notera: En löneelasticitet på -0,5 innebär att en löneökning på 1 procent minskar antalet anställda med 0,5 procent.

* innebär att elasticiteten för inhemska och lokala företag är signifikant.

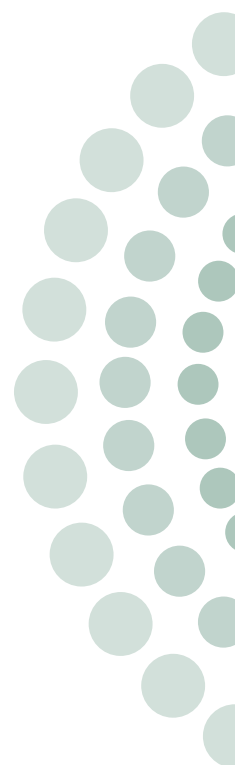
** innebär att elasticiteten för utländska (multinationella) företag är signifikant skild från elasticiteten för inhemska (lokala) företag.

Elasticiteten ändras emellertid betydligt när man delar upp arbetskraften efter dess utbildning. Lågutbildade är arbetstagare med högst fullgjord grundskola, medelutbildade har gymnasieutbildning och högutbildade har även eftergymnasial utbildning. Elasticiteten är högst för medelutbildade, högre än för både låg- och högutbildad arbetskraft. Exempelvis innebär en procents ökning av löner i inhemska företag att antalet medelutbildade minskar med 0,94 procent medan motsvarande siffror för låg- och högutbildade är 0,7 och 0,55 procent. Det kan tyckas något förvånande att inte efterfrågan på lågutbildad arbetskraft är mest lönekänslig. En anledning kan vara att lågutbildades jobb kan vara svåra att flytta till andra länder. Resultaten är också i linje med en svensk studie av "offshoring" som finner att sådan verksamhet tenderar att minska efterfrågan på gymnasieutbildad arbetskraft (Ekholm och Hakkala, 2005).

Studien av Hakkala m fl undersöker också s k korselasticiteter, dvs vad som händer med exempelvis efterfrågan på högutbildad arbetskraft när löner för lågutbildad arbetskraft ökar. Medelutbildad arbetskraft tycks vara komplement till lågutbildad arbetskraft i så måtto att löneökningar för den första gruppen minskar efterfrågan även på den senare. Däremot tycks inte det motsatta vara fallet: löneökningar på lågutbildad arbetskraft tycks snarast öka efterfrågan på mellanutbildad arbetskraft. Slutligen är efterfrågan på högutbildad arbetskraft helt oberoende av löneförändringar för övriga grupper av arbetstagare.

När man undersöker skillnaden mellan inhemska (lokala) och utländska (multinationella) företag ser vi att det inte föreligger någon generell skillnad i lönekänslighet. Undantaget är för medelutbildad arbetskraft där utländska företag har en högre elasticitet än inhemska företag och där multinationella företag har en högre elasticitet än lokala företag. Återigen tyder detta på att arbetsuppgifter som utförs av medelutbildad arbetskraft är relativt lättare att flytta ut från Sverige vilket gör att företag som har denna möjlighet till omallokering av produktion är mer känsliga för löneförändringar.

Slutligen studeras även vad som händer efter uppköp av svenska företag av utländska ägare och efter att multinationella företag förvärvat lokala företag. Det är svårt att se något bestämt mönster efter dessa typer av ägarförändringar. Det finns vissa svaga indikationer på en minskning i efterfrågeelasticiteten efter att ett företag köpts upp av utländska eller multinationella företag, men effekten tycks vara temporär och begränsas till året då uppköpet sker. Vidare tycks sådana förändringar inte bero på internationalisering utan



snarare på uppköpet i sig självt, vilket styrks av att liknande resultat syns vid uppköp av svenska multinationella företag som redan är internationaliserade. En möjlig förklaring är att företagsuppköp skapar mervärde som i sin tur kommer exempelvis anställda till del som en tillfällig lönepremie (Norbäck och Persson, 2007). Detta skulle då kunna visa sig som ett temporärt förändrat förhållande mellan löner och sysselsättning.

4.3 Sammanfattning

Internationell forskning tyder på att utländska företag och multinationella företag har en hög överlevnadsgrad. Detta beror på företagskaraktäristika såsom att dessa företag tenderar att vara stora företag med hög produktivitet. Studier av svenska förhållanden visar inte på någon skillnad mellan utländska och inhemska företags benägenhet att lägga ner verksamheten. Däremot tycks multinationella företag och då framförallt svenskägda multinationella företag, vara relativt mer benägna att lägga ner enskilda anläggningar. Samtidigt startar man också relativt fler nya anläggningar. Omvandlingen av multinationella företag blir därigenom snabbare än i lokala företag. Denna omvandling förefaller inte vara en omvandling där produktion flyttas utomlands, utan snarare en omallokering av produktion inom landet.

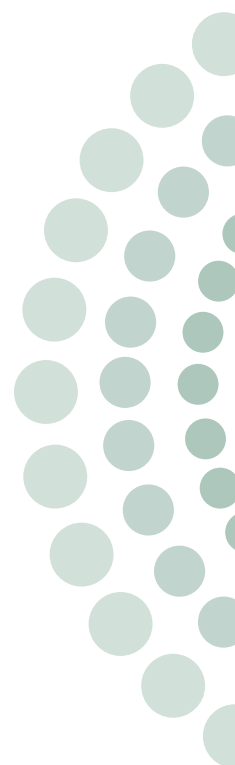
När det gäller känsligheten i arbetskraftsefterfrågan för löneökningar ger internationella studier något motstridiga resultat. En studie finner att utländska företag är mer benägna att dra ner arbetsstyrkan vid löneökningar medan en annan inte finner någon effekt eller tom att utländska företag är mindre benägna till sådana förändringar. Studier av svenska förhållanden visar att efterfrågan på arbetskraft tycks vara mindre lönekänslig än i många jämförbara länder. Vidare tycks det inte vara någon generell skillnad i lönekänsligheten mellan utländska och inhemska företag eller mellan multinationella och lokala företag. Arbetskraftsefterfrågan är vidare mest känslig för löneökningar hos medelutbildad (gymnasieutbildad) arbetskraft. Slutligen tycks det som att lönekänsligheten för denna grupp är större i utländska och multinationella företag än i inhemska lokala företag.

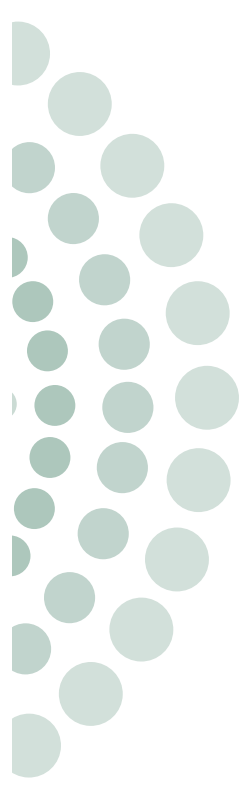
5. Multinationella företag och typ av arbetsuppgifter

5.1 Arbetsuppgifternas kunskapsintensitet

I föregående avsnitt analyserades huruvida utländska ägare har en högre tendens att genomföra minskningar i personalstyrkan eller att avveckla verksamheter jämfört med inhemska ägare. I detta avsnitt diskuteras hur utländska uppköp av svenska företag påverkar produktionens sammansättning av arbetsuppgifter. Enligt ekonomisk teori förväntas multinationella företag verksamma i Sverige specialisera sig på kunskapsintensiv produktion för att dra nytta av den relativt rikliga tillgången på välutbildad arbetskraft. En möjlig konsekvens av ett utländsk övertagande av ett svenskt företag är att specialiseringen ökar och att arbeten med lägre kunskapsinnehåll läggs ner eller flyttas ut. Den senaste forskningslitteraturen framhåller dock att förhållandet mellan arbetsuppgifternas kunskapsintensitet och deras lämplighet att utlokaliseras är komplext och därmed kan arbeten med både högt och lågt kunskapsinnehåll påverkas av ett utländskt förvärv.

Multinationella företag förväntas lokalisera olika sorters verksamhet i olika länder för att dra nytta av skillnader i priser på olika produktionsfaktorer och/eller för att minimera transportkostnaderna. Dessutom förutspår teorin om multinationella företag att dessa företag tenderar att koncentrera kunskapsintensiv verksamhet nära huvudkontoret. Ett flertal forskare har dock nyligen påpekat att förhållandet mellan produktionens kunskapsintensitet och det geografiska avståndet till huvudkontoret inte är entydigt (t ex Leamer och Storper (2001), Autor, Levy och Murnane (2002), Levy och Murnane (2004), och Grossman och Rossi-Hansberg (2006)). Utvecklingen inom kommunikations- och transportteknologin har medfört att kostnaderna för transport av insatsvaror och tjänster har minskat och att det har blivit lättare att dela upp produktion i enheter och lokalisera dessa i geografiskt skilda områden. Samtidigt har den teknologiska utvecklingen inneburit att tidigare komplexa arbetsuppgifter omvandlats till rutinmässiga aktiviteter vilket





har framkallat en alltmer finfördelad arbetsfördelning (Leamer och Storper, 2001). Arbetsfördelningen har blivit så finfördelad och specialiserad att man i den senaste forskningslitteraturen har börjat använda begreppet arbetsuppgifter (*tasks* på engelska) i stället för att definiera produktionsenheter enligt producerade varor eller insatsvaror.

Andra egenskaper än kunskapsintensiteten blir då avgörande för huruvida en arbetsuppgift låter sig utföras på ett längre avstånd från huvudkontoret. Det finns delar av produktion som lätt kan kodifieras och inte kräver nära övervakning eller interaktion med huvudkontoret eller andra delar av produktionen. Många men inte alla sådana arbetsuppgifter är rutinmässiga och utförs av lågutbildad arbetskraft. Datorprogrammering är ett exempel på det motsatta; arbetet kräver hög utbildning men kan lätt utföras av en ingenjör som arbetar till exempel i Indien. Städ- och reparationstjänster är å andra sidan exempel på arbetsuppgifter som i många fall utförs av lågutbildad arbetskraft men som knappast kan utlokaliseras långt från den övriga verksamheten.

I detta avsnitt fokuserar vi på hur en aspekt av globalisering, nämligen utländska uppköp av svenska företag, påverkar produktionens sammansättning av arbetsuppgifter. Det är möjligt att globaliseringen, i form av utflyttning av produktion och inkommande direktinvesteringar, har haft större effekter på arbetskraftsefterfrågan i Sverige och i andra länder än vad tidigare studier har visat. En annan uppdelning av arbeten som lyfter fokus från produktionens kunskapsintensitet till arbetsuppgifternas andra karakteristika kan eventuellt avslöja sådana effekter.

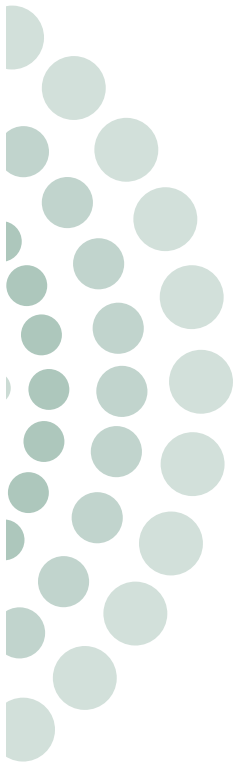
5.2 Utländska direktinvesteringar och arbetskraftens sammansättning

Flertalet studier som har analyserat effekter av utländska uppköp har fokuserat på den totala sysselsättningen. Det finns vidare några studier från industriländer som undersöker effekter av utländska uppköp på efterfrågan av olika typer av arbetskraft (t ex Almeida, 2003; Huttunen, 2007). De flesta av dessa studier har undersökt den relativa efterfrågan på arbetskraft dvs efterfrågan på arbetskraft

med olika kunskapsnivåer där kunskaper har definierats enligt en klassificering av yrken eller enligt utbildningsnivå.¹¹ Resultat från studier som har analyserat effekter av ökat utländskt ägande och utländska uppköp på den relativa efterfrågan av arbetskraft är blandade. Huttunen (2007) finner att utländska uppköp av finländska företag har en negativ påverkan på andelen högutbildade i det uppköpta arbetsstället. Girma och Görg (2004) redovisar belägg för att sysselsättningen för lågutbildade minskar, medan sysselsättningen för högutbildade är oförändrad i uppköpta brittiska företag. Bandick and Karpaty (2007) studerar effekter av utländska uppköp av svenska företag, både på total sysselsättning och på efterfrågan av högutbildad och lågutbildad arbetskraft. Enligt deras studie leder utländska uppköp av svenska lokala företag till ökad total sysselsättning och i synnerhet ökad sysselsättning av högutbildade, medan utländska uppköp av multinationella företag inte påverkar arbetsstyrkan. Liknande resultat får även Bandick och Hanson (2005) som visar att andelen högutbildade tenderar att öka i företag som blir utlandsägda.

I detta avsnitt redovisar vi beskrivande statistik från en studie av Hakkala, Heyman och Sjöholm (2008) som studerar hur utländska uppköp av svenska företag påverkar produktionens sammansättning av arbetsuppgifter. När ett inhemskt företag blir en del av ett större multinationellt företag kan det finnas ett ökat tryck på att omorganisera företagets verksamhet. Schleifer och Summers (1988) och Bertrand och Mullainathan (2003) framhåller t ex att ett uppköp i sig kan ses som ett tillfälle att genomföra strukturella organisationsförändringar. Dessa omstruktureringar kan innebära att vissa arbetsuppgifter blir överflödiga, t ex som en följd av skal fördelar inom företaget, eller att de flyttas utomlands för att minska produktionskostnaderna. Omstruktureringen kan leda till ökad specialisering om det totala antalet av olika typer av arbetsuppgifter minskar. Vilka arbetsuppgifter som stannar kvar inom företaget och vilka som försvinner behöver som diskuterats ovan inte bero på kunskapsinnehållet utan på andra karakteristika som gör det möjligt att utföra dem på avstånd från resten av företagets verksamhet. Samtidigt kan det vara nödvändigt att omlokalisera arbetsuppgifter som kräver interaktionen på individnivå nära det nya utländska huvudkontoret.

¹¹ Ett undantag är studien av Becker m fl (2007) som analyserar effekter av utlokalisering av produktion på sammansättningen av arbetsuppgifter.



Autor, Levy och Murmane (2003) utvecklar ett ramverk för att analysera sammansättningen av arbetsuppgifter för olika yrken. De använder amerikanska data på arbetsuppgifter och yrken för att studera hur ökad datorisering har påverkat efterfrågan på olika typer av arbetskraft. De klassificerar arbetsuppgifter i fem olika kategorier: icke-rutinartade analytiska uppgifter, rutinartade kognitiva, icke-rutinartade interaktiva (som kräver samverkan mellan individer), rutinartade manuella och icke-rutinartade manuella. Rutinartade arbetsuppgifter har tydliga anvisningar så att de lätt kan programmeras och överförs till datorer eller robotar. Icke-rutinartade uppgifter är svåra att programmera. Datorer används här som ett komplement till icke-rutinartade analytiska uppgifter och till icke-rutinartade arbetsuppgifter som kräver interaktion.

Autor m fl visar att det under perioden från 1960 till 1998 har skett en kraftig minskning i rutinartade arbetsuppgifter och en ökning av analytiska och interaktiva arbetsuppgifter. Denna förändring är särskild tydlig efter 1980 då datoriseringen började ta fart. Forskarna gör gällande att datoriseringen dels utgör ett substitut till arbetare som utför kognitiva och manuella arbetsuppgifter för vilka man kan utträta tydliga instruktioner, dels är ett komplement till anställda som utför icke-rutinartade problemlösnings- och kommunikationsuppgifter.

5.2.1 Ägande och arbetsuppgifter i Sverige

För att studera hur sammansättningen av olika typer av arbetsuppgifter påverkas av ett ägarbyte använder vi data från SCB för perioden 1990–2002 som möjliggör en uppdelning av ett företags verksamhet i olika typer av arbetsuppgifter. Klassificeringen som vi använder följer Autor, Levy och Murmane (2003) och Spitz-Oener (2006) och kopplar samman yrken till rutinartade och icke-rutinartade arbetsuppgifter. Utöver denna uppdelning klassificeras yrken enligt kravet på samverkan på individnivå.¹² Måttet är konstruerat som en kvot mellan antalet arbetsuppgifter som är rutinartade (eller sådana som kräver samver

¹² Uppdelningen bygger på Becker, Ekholm och Muendler (2007) och vi tackar författarna för att de låtit oss ta del av denna information.

kan) och det totala antalet arbetsuppgifter för ett yrke. Ett yrke har alltså två mått: ett som anger andelen icke-rutinartade uppgifter och ett som anger andelen uppgifter som kräver personlig samverkan.¹³

Det är inte helt uppenbart vilken effekt vi skulle förvänta oss i samband med att ett svenskt företag går över till utländsk ägo. Ägarbytet kan leda till att arbetsuppgifter som är rutinartade och inte kräver interaktion flyttas till dotterföretag i andra länder för att sänka tillverkningskostnaderna. Det kan också leda till att arbetsuppgifter som kräver närhet till huvudkontoret flyttas till det land där den utländska uppköparen har sitt huvudkontor. Samtidigt kan vissa mindre kunskapsintensiva arbetsuppgifter inte påverkas av ägarbytet om dessa behöver utföras där resten av det uppköpta företags verksamhet sker.

Vidare kan omstrukturering av ett företag efter ett uppköp leda till ökad specialisering och till att det totala antalet arbetsuppgifter minskar. För att fånga denna effekt använder vi ett sk Herfindahl-index som vanligtvis används för att mäta marknadskoncentration. Här tillämpar vi måttet för att räkna ut koncentrationen av yrkeskategorier i ett företag. Ju större koncentration av yrkeskategorier desto högre är värdet på vårt index och desto mer specialiserat på vissa typer av arbetsuppgifter antas företaget vara.

I Tabell 5.1 redovisar vi först skillnader mellan olika företag med avseende på icke-rutinartade arbetsuppgifter och arbetsuppgifter som kräver samverkan på individnivå. Vi skiljer mellan olika typer av företag eftersom vi är intresserade av hur utländskt ägande och multinationalitet påverkar arbetsuppgifterna.

Det finns skillnader i både icke-rutinartade arbetsuppgifter och uppgifter som kräver samverkan mellan olika typer av företag inom *hela näringslivet*. Svenska multinationella företag har en större andel av båda dessa typer av arbetsuppgifter jämfört med svenska lokala företag och utländska företag verksamma i Sverige. Skillnaden mellan svenska lokala och multinationella företag är tio procentenheter för den genomsnittliga andelen av icke-rutinartade arbetsuppgifter (0.39 respektive 0.49) och fem procentenheter för den genomsnittliga andelen av arbetsuppgifter som kräver samverkan inom hela näringslivet (0.31 respektive 0.36).

När vi delar upp hela näringslivet i två sektorer ser vi att skillnaderna är större inom *tjänstesektorn* än inom *tillverkningsindustrin*.

¹³ Se Hakkala, Heyman och Sjöholm (2008) för mer information om data och metodologi.



Tabell 5.1 Arbetsuppgifter och specialisering i företag med olika ägandeform.

	Arbetsuppgifter			Speciali- sering
	Andel anställda	Icke- rutinartade	Personlig samverkan	HF
Näringslivet totalt				
Alla företag		0.43	0.33	0.05
Svenska lokala företag	0.47	0.39	0.31	0.07
Svenska multinationella företag	0.27	0.49	0.36	0.03
Utländska företag	0.26	0.43	0.32	0.04
Tillverkningsindustrin				
Alla företag		0.42	0.32	0.03
Svenska lokala företag	0.26	0.33	0.26	0.06
Svenska multinationella företag	0.43	0.46	0.34	0.02
Utländska företag	0.32	0.46	0.33	0.04
Tjänstesektorn				
Alla företag		0.43	0.33	0.06
Svenska lokala företag	0.65	0.41	0.33	0.07
Svenska multinationella företag	0.14	0.57	0.40	0.04
Utländska företag	0.21	0.41	0.31	0.06

Notera: Andelarna är viktade medelvärden där antalet anställda har använts som vikter.

Tabell 5.2 Arbetsuppgifter och specialisering bland företag i olika storleksklasser.

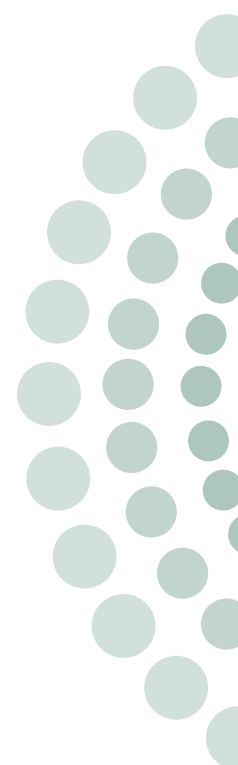
	Arbetsuppgifter			Speciali- sering
	Andel anställda	Icke- rutinartade	Personlig samverkan	HF
Antal anställda				
<100	0.10	0.41	0.32	0.10
100-199	0.06	0.42	0.32	0.07
200-499	0.14	0.45	0.34	0.06
≥500	0.71	0.43	0.33	0.04

Notera: Andelarna är viktade medelvärden där antalet anställda har använts som vikter.

Inom *tillverkningsindustrin* finns inga skillnader mellan svenska och utländska multinationella företag. Dock ser vi att multinationella företag har en högre andel icke-rutinartade arbetsuppgifter och arbetsuppgifter som kräver samverkan mellan individer än svenska lokala företag. I *tjänstesektorn* finns det inga skillnader mellan svenska lokala företag och utländska företag, medan svenska multinationella företag har betydligt högre andelar av både icke-rutinartade arbetsuppgifter (0.57) och arbetsuppgifter som kräver samverkan (0.40). Detta kan återspegla att svenska multinationella företag har koncentrerat vissa mer krävande arbetsuppgifter nära huvudkontoret. Utländska multinationella företag kan förväntas koncentrera denna typ av arbetsuppgifter nära det utländska huvudkontoret.

Herfindahl-indexet visar att svenska multinationella företag har en lägre koncentration av yrkeskategorier. Detta kan tyda på att multinationella företag är större och därför använder externa underleverantörer av olika tjänster och varor i mindre grad än mindre lokala företag.

För att analysera om företagens storlek har betydelse för koncentration av arbetsuppgifter så visar vi i Tabell 5.2 samma mått som ovan för olika storleksklasser av företag. Tabellen visar att skillnaderna i andelen av arbetsuppgifter som kräver personlig samverkan



inte är särskilt stora mellan olika storleksklasser av företag. Det enda tydliga mönstret är att Herfindahl-indexet minskar med företagsstorlek. Det finns med andra ord en större grad av koncentration i små företag vilket kan förklara de skillnader mellan olika typer av företag som visades i Tabell 5.1.

5.2.2 Uppköp och arbetsuppgifter i Sverige

I Tabell 5.3 studerar vi hur sammansättningen av arbetsuppgifter i svenska företag påverkas av ett ägarbyte. Vi redovisar de olika måtten före och efter uppköpet för fyra typer av ägarbyten; övergång av svenska företag till utländska, övergång av svenska lokala företag till multinationella (antigen svenska eller utländska), övergång av svenska lokala företag till utländska och övergång av svenska multinationella företag till utländska.

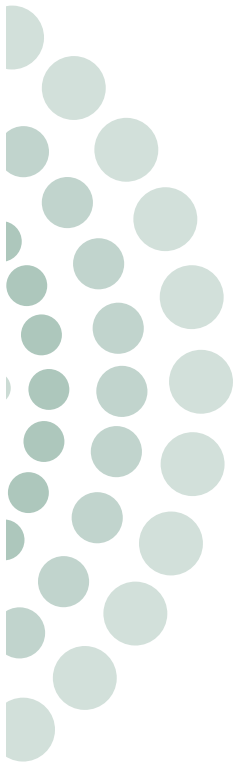
För hela näringslivet kan vi inte observera några större förändringar i sammansättningen av arbetsuppgifter när svenska företag övergår till utländsk ägo. Det är dock något förvånande att andelen icke-rutinartade arbetsuppgifter och uppgifter som kräver samverkan minskar när svenska lokala företag blir multinationella. En förklaring kan vara det faktum att de lokala företag som blir uppköpta av svenska multinationella företag har en högre andel av dessa mer krävande arbetsuppgifter före uppköpet än genomsnittet för lokala företag enligt Tabell 5.1. Det verkar med andra ord finnas en tendens att köpa företag med mer avancerad verksamhet. Utländska köpare verkar däremot inte vara lika inriktade på att köpa företag med mer avancerad verksamhet. Uppköpet i sig innebär dock att arbetsuppgifterna i genomsnitt blir mindre avancerade efter uppköpet. En marginell ökning i andelarna sker endast när utländska företag köper upp svenska multinationella företag. Herfindahl-indexet verkar inte i någon märkbar utsträckning påverkas av uppköpen.

När vi delar upp urvalet av företagsuppköp i två sektorer finner vi att tillverkningsindustrin och tjänstesektorn skiljer sig markant. I tillverkningsindustrin leder övergången till utländskt ägande till en marginell ökning i andelen av både icke-rutinartade arbetsuppgifter (från 0.42 till 0.45) och i andelen av uppgifter som kräver personlig samverkan (från 0.32 till 0.33). Inom tjänstesektorn innebär övergången i de flesta fall det motsatta; andelarna av båda typer av ar-

Tabell 5.3 Arbetsuppgifter och specialisering före och efter ett ägarbyte.

	Arbetsuppgifter				Specialisering	
	Icke-rutinartade		Personlig samverkan		HF	
	Före	Efter	Före	Efter	Före	Efter
Näringslivet totalt						
Svenska till utländska	0.41	0.40	0.32	0.32	0.02	0.03
Svenska lokala till multinationella företag	0.45	0.40	0.35	0.29	0.03	0.04
Svenska lokala till utländska företag	0.41	0.35	0.32	0.30	0.02	0.03
Svenska multinationella till utländska företag	0.43	0.46	0.33	0.34	0.01	0.02
Tillverkningsindustrin						
Svenska till utländska	0.42	0.45	0.32	0.33	0.01	0.02
Svenska lokala till multinationella Företag	0.37	0.37	0.27	0.27	0.03	0.03
Svenska lokala till utländska företag	0.36	0.38	0.25	0.28	0.03	0.03
Svenska multinationella till utländska företag	0.43	0.45	0.33	0.34	0.01	0.01
Tjänstesektorn						
Svenska till utländska	0.39	0.35	0.33	0.30	0.02	0.03
Svenska lokala till multinationella företag	0.48	0.40	0.38	0.29	0.03	0.03
Svenska lokala till utländska företag	0.42	0.34	0.33	0.30	0.01	0.03
Svenska multinationella till utländska företag	0.44	0.47	0.34	0.35	0.04	0.03

Notera: Andelarna är viktade medelvärden där antalet anställda har använts som vikter.



betsuppgifter minskar. Detta verkar inte vara kopplat till ägarbytet från lokala till utländska ägare utan till övergången från ett lokalt till ett multinationellt företag. Störst är minskningen i andelen arbetsuppgifter som kräver personlig samverkan i samband med att ett svenskt multinationellt företag köper upp ett lokalt företag (från 0.38 till 0.29). När svenska multinationella företag byter ägare till utländska sker det däremot en ökning i andelen av icke-rutinartade arbetsuppgifter (tre procentenheter).

Vår enkla beskrivande statistik ovan tyder på att utländskt övertagande av svenska företag i allmänhet inte verkar ha någon större effekt på sammansättningen av arbetsuppgifter i uppköpta företag inom tillverkningsindustrin. Detta kan förfalla något förvånande eftersom Tabell 5.1 avslöjade att det finns skillnader i sammansättningen av arbetsuppgifter mellan företag med olika ägandeform. Det är möjligt att förändringar äger rum långsamt och att vårt sätt att jämföra andelar före och efter inte fångar dessa förändringar.¹⁴ Klart är att en jämförelse av genomsnittliga andelar före och efter inte ger belägg för att multinationalitet eller utländskt ägarskap skulle leda till en omstrukturering och utflyttning av vissa typer av arbetsuppgifter i en omfattning som påverkar sammansättning av arbetsuppgifter.

Inom tjänstesektorn förefaller det något överraskande att utländska och inhemska multinationella företags förvärv av svenska lokala företag leder till en minskning i andelarna av mer avancerade arbetsuppgifter.¹⁵ Denna minskning är inte heller konsistent med de genomsnittliga andelarna för företag med olika ägandeform som redovisades i Tabell 5.1. T ex har svenska multinationella företag inom tjänstesektorn klart högre andelar av både icke-rutinartade uppgifter och uppgifter som kräver samverkan än andra typer av företag. Enligt Tabell 5.3 sker det en ökning bara i samband med en övergång från ett svenskt multinationellt företag till utlandsägt.¹⁶

Skillnader mellan andelar inom tjänstesektorn kan återspegla det faktum att denna sektor består av en mindre enhetlig sammansättning av företag än tillverkningsindustrin. Norbäck och Persson

¹⁴ De genomsnittliga andelarna efter uppköpet inkluderar företag som har varit i utländsk ägo i olika antal år.

¹⁵ Vi har även separat studerat fem delbranscher inom tjänstesektorn: parti- detaljhandelsbranschen, hotell- och restaurang, transport, magasinering och kommunikationsbranschen och fastighets- och uthyrningsverksamhet samt företagstjänster. Andelarna minskar i samtliga dessa delbranscher.

¹⁶ En uppdelning av tjänstesektorn i snävare branschgrupper avslöjar att andelarna ökar i partidetaljhandelsbranschen och i transport, magasinering och kommunikationsbranschen medan de minskar i fastighets- och uthyrningsverksamhet samt företagstjänster.

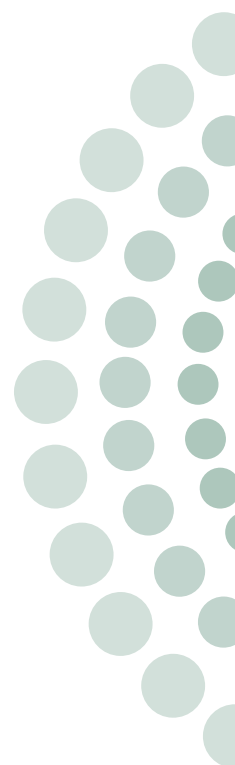
(2008) poängterar att tjänstebranschen och utländska direktinvesteringar inom tjänstebranschen i många avseenden skiljer sig från tillverkningsindustrin. Tjänstebranscher som öppnats för utländska direktinvesteringar präglas av hög marknadskoncentration; av stora teknologiskillnader mellan företag och av att en mycket stor andel av direktinvesteringarna sker genom förvärv och fusioner. Dessa karakteristika och framförallt det faktum att det finns en stor heterogenitet bland företag inom tjänstebranschen kan förklara våra resultat. Den beskrivande statistiken visar att uppköpta företag inte representerar genomsnittsföretag inom sina respektive grupper. Text verkar det enligt Tabell 5.3 som att de lokala företag som köps upp av svenska multinationella företag har en mer avancerad sammansättning av arbetsuppgifter än genomsnittet. Andelen icke-rutinartade arbetsuppgifter är 0.48 för uppköpta lokala företag före uppköpet medan Tabell 5.1 visade att den genomsnittliga andelen för lokala företag inom tjänstesektorn är 0.41.

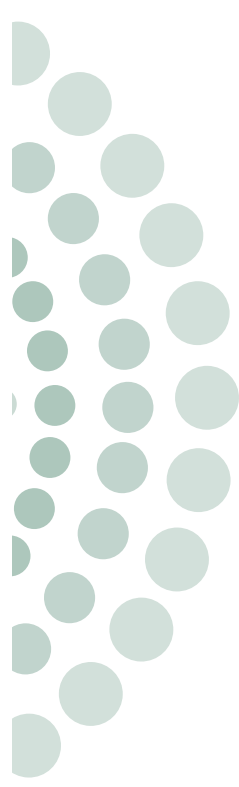
En möjlig förklaring till minskningen i andelarna efter uppköpet är att vissa mer avancerade funktioner med koppling till ledning och administration redan finns i uppköparföretaget och att förvärvet leder till en omorganisation och rationaliseringar. Denna möjliga förklaring gäller dock inte svenska multinationella företag som blir utlandsägda. Dessa företag har mindre avancerad verksamhet enligt våra mått än genomsnittet före uppköp och andelarna ökar efter uppköp.

5.3 Sammanfattning

Den teknologiska utvecklingen leder till att komplexa arbetsuppgifter konstant omvandlas till rutinmässiga aktiviteter vilket möjliggör en allt finare arbetsdelning. Uppdelning av produktion i arbetsuppgifter innebär att sambandet mellan arbetsuppgiftens kunskapsintensitet och dess lämplighet att utlokaliseras blir mindre entydigt. Andra egenskaper än kunskapsintensiteten är avgörande för huruvida en arbetsuppgift kan utföras på ett längre avstånd från företags huvudkontor.

I detta avsnitt redovisar vi hur utländska uppköp av svenska företag påverkar produktionens sammansättning av arbetsuppgifter. När ett inhemskt företag blir en del av ett större multinationellt företag kan





det finnas ett ökat tryck att omorganisera företagets verksamhet. Ett uppköp i sig kan ses som ett tillfälle att genomföra strukturella organisationsförändringar. Dessa omstruktureringar kan innebära att vissa arbetsuppgifter blir överflödiga, t ex genom skalfördelar inom företaget eller att de flyttas utomlands för att minska produktionskostnaderna.

Vi redovisar preliminär beskrivande statistik för hur utländska uppköp av svenska företag påverkar produktionens sammansättning av arbetsuppgifter. Först finner vi att det finns skillnader i arbetsuppgifternas sammansättning mellan företag med olika ägandeform. Svenska multinationella företag har en större andel arbetsuppgifter som är icke-rutinartade och som kräver samverkan på individnivå jämfört med svenska lokala företag och utländska företag verksamma i Sverige. Detta kan återspegla det faktum att svenska multinationella företag har koncentrerat vissa mer krävande arbetsuppgifter nära huvudkontoret. När vi delar upp hela näringslivet i två sektorer ser vi att dessa skillnader är större inom tjänstesektorn än inom tillverkningsindustrin.

När vi studerar sammansättningen av arbetsuppgifter före och efter ett företagsuppköp kan vi inte observera några större förändringar i sammansättningen av arbetsuppgifter när svenska företag övergår till utländsk ägo inom *tillverkningsindustrin*. Det flesta större utländska uppköp av svenska företag har under senare år varit av multinationella företag inom tillverkningsindustrin. Här ser vi en liten ökning i andelen mer avancerade arbetsuppgifter.

Inom *tjänstesektorn* leder också utländska förvärv av svenska multinationella företag till en blygsam ökning av avancerade arbetsuppgifter. Däremot leder utländska och inhemska multinationella företags förvärv av svenska lokala företag till en minskning i andelarna mer avancerade arbetsuppgifter i det uppköpta företaget. En möjlig förklaring till dessa resultat är att de uppköpta företagen inte representerar genomsnittsföretag. Inom *tjänstesektorn* verkar det som att de lokala företag som köps av svenska multinationella företag har en mer avancerad sammansättning av arbetsuppgifter än genomsnittet. En möjlig förklaring till minskningen i andelarna efter uppköpet är att vissa mer avancerade funktioner med koppling till ledning och administration redan finns i uppköpsföretaget och att uppköpet därmed leder till en omorganisation och rationalisering.

6. Sammanfattning och slutsatser

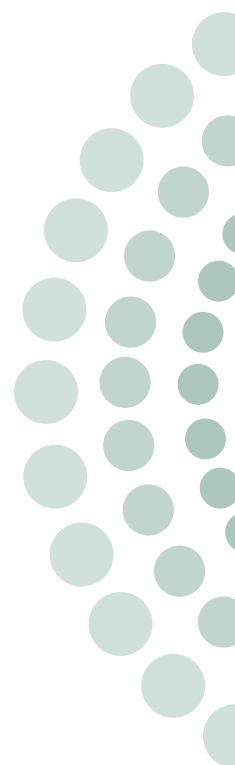
Ett allt större antal svenskar arbetar i dag i utländskt ägda företag eller i svenskägda multinationella företag med betydande utlandsverksamhet. Hur detta påverkar villkor och löner för svenska arbetstagare är en fråga som ofta debatteras. Denna studie försöker sammanställa vad forskningen har kommit fram till, framförallt när det gäller skillnaden i arbetsvillkor för arbetstagare i utländska och inhemska företag.


6.1 Multinationella företag betalar högre löner

Rent generellt har inflödet av utländska företag gynnat svensk ekonomi och svenska anställda. De företag som lyckas bli multinationella, blir det genom någon typ av företagsspecifik konkurrensfördel, vanligtvis en överlägsen teknologi, produkt eller distributionssystem. Ett kontrafaktiskt förlopp där inga utländska företag fanns i Sverige skulle med största sannolikhet innebära en mindre effektiv ekonomi med lägre produktion och därigenom lägre inkomster.

En mer specifik fråga är om löner skiljer sig mellan utländska och inhemska företag eller mellan multinationella och lokala företag? Vi har i studien visat att multinationella företag, oavsett om de är inhemska eller utlandsägda, betalar högre löner än rent nationella företag. Anledningen till att multinationella företag betalar högre löner är att de skiljer sig från nationella företag i en mängd avseenden, skillnader som i sig har en positiv påverkan på löner.

Lönepremien i multinationella företag gäller alla typer av arbetskraft men är inte symmetrisk. Den genomsnittliga lönepremien är något högre för kvalificerad arbetskraft och något lägre för mindre kvalificerad arbetskraft. Denna skillnad mellan olika typer av arbetskraft är än mer tydlig när man tittar på förändringar i ägande, något som är viktigt i ljuset av att de flesta utländska direktinves-





teringar sker genom uppköp av existerande företag. Sådana uppköp, oavsett om det är utländska eller inhemska, tenderar att ha en positiv initial effekt på löner för specialister och chefer medan den initiala löneutvecklingen inte påverkas eller t o m blir negativ för övriga typer av arbetskraft. Följden av detta blir att uppköpen påverkar lönespridningen i de företag som blir uppköpta. Denna effekt är inte förknippat med ägandet i sig utan med själva uppköpet och är sannolikt en följd av strukturella förändringar som kan tänkas följa på företagsuppköp. Eftersom all arbetskraft har relativt höga löner i multinationella företag ter det sig troligt att löner för samtliga anställda växer relativt snabbt när den initiala omstruktureringen av det uppköpta företaget skett.

Vår litteraturgenomgång visar att en del av lönepremien i multinationella företag kan tänkas vara kompensation för relativt otrugga anställningar. Det finns ingen generell skillnad mellan utländskt och inhemskt ägda företags benägenhet att avveckla sin verksamhet i Sverige. Däremot tycks det som att multinationella företag, svenska såväl som utländska, är mer benägna än inhemska lokala företag att lägga ner enskilda svenska anläggningar och starta nya svenska anläggningar. Intressant nog är det framförallt svenska multinationella företag som i relativt hög grad tenderar att lägga ner anläggningar. Denna omvandling av företagsstrukturen är troligtvis av godo för svensk ekonomi och för svensk ekonomisk tillväxt. En lönepremie i multinationella företag är en marknadsmekanism som underlättar denna strukturomvandling. Det utbyggda svenska trygghetssystemet bör också borge för en relativt god möjlighet att handskas med omstruktureringar. Slutligen ter det sig troligt att en flexibel arbetsmarknad och effektiv arbetsförmedling är ytterligare aspekter som bör tas i beaktande när strategier utarbetas för att möta en ökad betydelse av multinationella företag och därigenom troligtvis ett stigande omvandlingstryck i svenska ekonomin.

6.2 Sammansättning av arbetsuppgifter påverkas

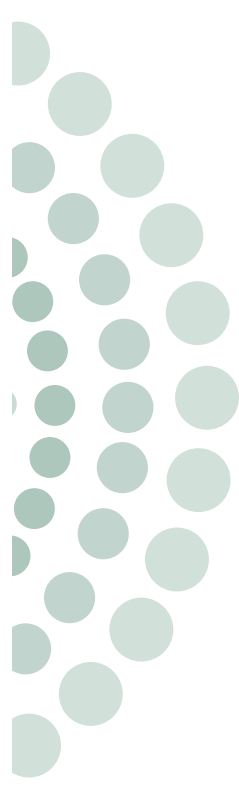
Vår analys tyder på att effekten av utländska uppköp på typen av jobb som utförs i Sverige skiljer sig mellan tillverkningsindustrin och tjänstesektorn och mellan uppköp av lokala företag och av multinationella företag. De flesta stora utländska företagsförvärv

som skett i Sverige under de senaste åren har varit av svenskägda multinationella företag inom tillverkningsindustrin. Rapporten visar att förändringar i arbetskraftens sammansättning i dessa fall är förhållandevis små, men att en viss minskning i andelen arbetstagare som utför rutinarbeten eller arbeten som inte kräver någon personlig samverkan kan noteras. Samma mönster kan skönjas när det gäller utländska förvärv av svenska multinationella företag inom tjänstesektorn. För svensk ekonomisk konkurrenskraft och framtida tillväxtpotential är det kanske mer oroande att utländska uppköp av lokala svenska företag tenderar att leda till en ökad andel rutinarbeten. Denna viktiga aspekt av hur ökad globalisering påverkar sammansättningen av arbetsuppgifter är relativt utforskad, något som begränsar möjligheterna till policyrekommendationer. Den efterfrågade sammansättning av arbetsuppgifter och hur väl denna är i överensstämmelse med den kompetens som finns bland anställda i Sverige är av betydelse för hur svensk arbetsmarknad kommer att påverkas av ökad ekonomisk integration.

6.3 Inga skäl att särbehandla vare sig utländska eller svenska ägare

Vår genomgång av arbetsmarknadseffekter av utländska direktinvesteringar tyder på att den rädsla för utländskt ägande och multinationell verksamhet som stundtals kan skönjas i den allmänna debatten är ogrundad. Det tycks som om utländska företag i allt väsentligt har gynnat svensk arbetskraft. En ekonomisk politik som syftar till att stödja svenskt ägande och till att förhindra utländskt ägande kan därför inte rekommenderas.

Innebär då detta att utländska företags verksamhet ska subventioneras eller gynnas genom andra åtgärder såsom skattelättnader? Det ter sig högst tveksamt och inget som vi vill rekommendera utifrån denna rapport. Skillnaderna mellan utländska och svenska multinationella företag är i de allra flesta aspekter förhållandevis små vilket enligt vårt förmenande inte motiverar mer betydande stöd till utländska företagsetableringar. Herzing m fl (2006) kommer utifrån en analys av produktivitetseffekter av utländska direktinvesteringar fram till samma slutsats. Rent generellt innebär positiv särbehandling av vissa typer av företag alltid risker för felbedöm-



ningar och för uppkomsten av svårigenomträngliga regelverk (Pack och Saggi, 2006). För att sådan särbehandling då ska kunna motiveras krävs att betydande externaliteter eller marknadsmisslyckande föreligger, något som vi inte kan säga oss se när det gäller svensk ekonomi. Möjligtvis kan man tänka sig att Sveriges relativt blygsamma storlek bidrar till en bristande kunskap i omvärlden om investerings- och produktionsmöjligheter i Sverige. Detta kan motivera informations-spridning till utländska aktörer, något som redan sker via olika statliga myndigheter.

Vad som ligger närmare till hands är att rikta fokus mot näringsklimatet. En djupgående diskussion av denna fråga ligger uppenbart utanför rapportens syfte men ett gott generellt näringsklimat i termer av utbildning, kompetens, infrastruktur och skatter kommer att göra det attraktivt för utländska företag att etablera sig i Sverige och för svenska företag att expandera sin verksamhet inom landet.

6.4 Vinnare och förlorare

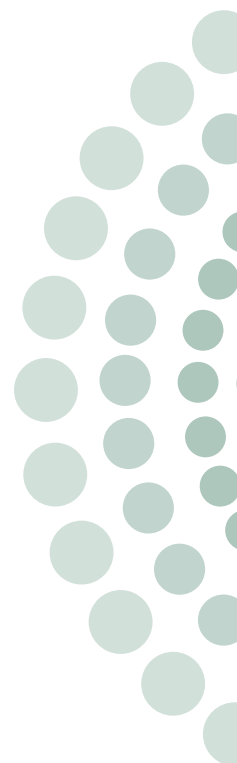
Det talas ofta om vinnare och förlorare i globaliseringsdebatten. Globalisering ökar länders tillväxt genom att tillåta specialisering i produktion och öka inflödet av ny teknologi. Utländska direktinvesteringar är en viktig del i denna globalisering. Det är emellertid inte säkert att alla medborgare gynnas av ökad globalisering och ökade utländska direktinvesteringar (Ekholm, 2008). För att acceptans för globaliseringen ska kunna uppnås kan det vara nödvändigt att kompensera förlorarna. Mer sällan talas det om exakt vilka det är som förlorar. De gånger särskilda grupper pekas ut som potentiella förlorare är det ofta lågutbildad arbetskraft. Vår analys pekar på att detta mycket väl kan vara en felsyn, i varje fall när globalisering diskuteras i termer av utländska direktinvesteringar.

Det ska poängteras att det är relativt små skillnader mellan hur olika yrkeskategorier påverkas av utländskt ägande. I de fall någon grupp kan pekas ut som förlorare verkar det intressant nog inte vara lågutbildade, utan snarare arbetskraft med gymnasieutbildning. Det är exempelvis efterfrågan på denna senare grupp som uppvisar störst lönekänslighet. Höga lönellyft för gymnasieutbildad arbetskraft leder till relativt stora neddragningar i allmänhet och i multinationella

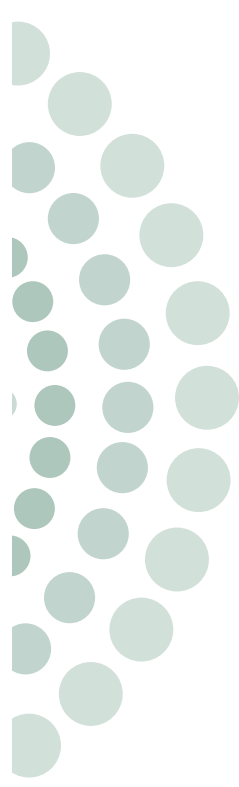
företag i synnerhet. Vad beror detta på? En anledning kan vara att deras arbetsuppgifter går relativt lätt att utlokalisera medan enklare arbetsuppgifter som kräver enbart grundskoleutbildning måste utföras på plats. En annan möjlighet är att den stora grupp av svenska arbetstagare med enbart gymnasieutbildning har en kompetens som inte är tillräckligt i samklang med vad som efterfrågas av utländska företag verksamma i Sverige. Denna grupp av anställda skulle därmed vara mer utsatta för omstruktureringar i multinationella företag.

Detta ger oss också anledning till att fundera på vilken typ av insatser som ska riktas mot drabbade grupper. En vanlig rekommendation i detta sammanhang har varit utbildning. Att det inte är lågutbildad arbetskraft som främst drabbas när betydelsen av multinationella företag ökar minskar inte nödvändigtvis betydelsen av utbildning. Men det blir mer oklart vilken typ av utbildningsinsatser som behövs. Vår analys tyder på att ett kunskapslyft som minskar andelen individer med enbart grundskoleutbildning och ökar andelen gymnasieutbildade inte nödvändigtvis ökar denna grupps säkerhet på arbetsmarknaden. Vidare tycks det som att utländska direktinvesteringar kan påverka arbetskraft med likartad kompetens väldigt olika. Vissa typer av jobb går att flytta ut och vissa måste utföras på plats i Sverige.

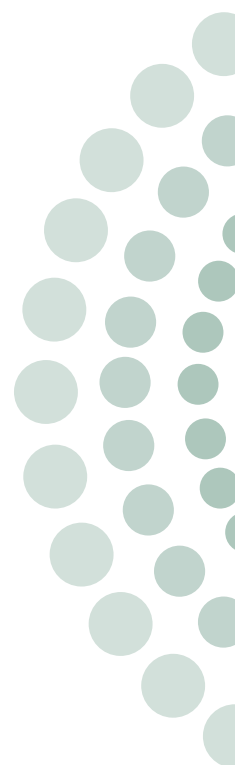
En aspekt i detta sammanhang är att utbildningssatsningar kan tänkas påverka lönespridning som har att göra med att utländska företag betalar en lönepremie till anställda med högre utbildning. Högre generell utbildningsnivå kan därför tänkas dämpa lönespridningseffekterna av utländska direktinvesteringar. Detta kan vara av betydelse om det uppfattas att utländska direktinvesteringar enbart gynnar vissa grupper på arbetsmarknaden. Omfattande lönefördelningseffekter kan också på sikt påverka förhandlingssystemet via exempelvis kompensationskrav. Slutligen kan utbildningssatsningar också förväntas ha en positiv inverkan på viljan hos utländska företag att investera i Sverige.



Referenser

- 
- Acemoglu D. och J-S Pischke (1998) "Why Do Firms Train?" Theory and Evidence, *Quarterly Journal of Economics* 113(1), 79-119.
- Aitken, B., A. Harrison och R.E. Lipsey (1995), "Wages and Foreign Ownership: A Comparative Study of Mexico, Venezuela, and the United States", NBER Working Paper Nr. 5102, National Bureau of Economic Research, Cambridge MA.
- Albaek, K. och B.E. Sørensen (1998), "Worker Flows and Job Flows in Danish Manufacturing, 1980-1991", *Economic Journal*, Vol. 108, s. 1750-71.
- Almeida, R. (2007), "The Labour Market Effects of Foreign Owned Firms", *Journal of International Economics*, Vol. 72, Nr. 1, s. 1-21.
- Andrews, M.J., T. Schank och R. Upward (2005), "Practical Estimation Methods for Linked Employer-Employee Data", IAB Discussion Paper 29/2005, Nurnberg.
- Arai, M. (2003), "Wages, Profits and Capital Intensity: Evidence from Matched Worker-Firm Data", *Journal of Labor Economics*, Vol. 97, Nr. 5, s. 1027-1059.
- Arai, M. och F. Heyman (2008), "Microdata Evidence on Rent-Sharing", kommande i *Applied Economics*.
- Autor D.H., F. Levy, och R.J. Murmane (2003), "The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration," *Quarterly Journal of Economics*, vol.118, Nr. 4.
- Balsvik, R. (2006), "Is Mobility of Labour a Channel for Spillovers from Multinationals to Local Domestic Firms?", Discussion Paper Nr. 25/06, Department of Economics, Norwegian School of Economics and Business Administration.
- Baldwin, R.E. och P. Martin (1999), "Two Waves of Globalization: Superficial Similarities, Fundamental Differences", NBER Working Paper Nr. 6904.
- Bandick, R. (2007), "Multinationals and Plant Survival in Swedish Manufacturing", Swedish Business School at Örebro University, Working Paper Nr. 2007:7.
- Bandick, R. (2008), "Is it profitable to work for multinationals in Sweden?" i *Multinationals, employment and wages: microeconomic evidence from Swedish manufacturing*, Doktorsavhandling, Örebro Universitet.
- Bandick, R. och P. Hansson (2005), "Inward FDI and Demand for Skills in Sweden" FIEF Working Paper Series Nr. 208. Kommande i *Review of World Economics*.
- Bandick, R. och P. Karpaty (2007), "Foreign Acquisition and Employment Effects in Swedish Manufacturing" Örebro University Working Paper Series Nr. 10.

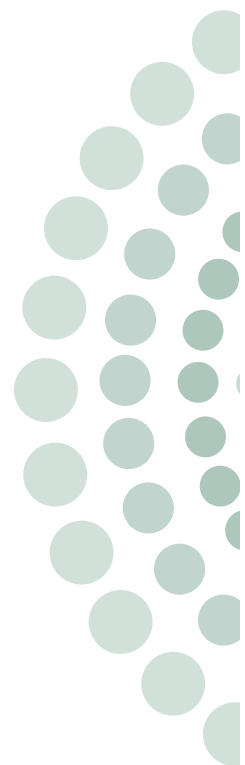
- Barba Navaretti, G., D. Checchi, och A. Turrini (2003), "Adjusting labour Demand: Multinational vs. National Firms, a Cross-European Analysis", *Journal of the European Economic Association*, Vol. 1, pp. 708-719.
- Barba Navaretti, G. och A.J. Venables (2004), "*Multinational Firms in the World Economy*", Princeton University Press.
- Becker, S. O., K. Ekholm och M.-A. Muendler (2007), "FDI and the Composition of Task: Evidence from Linked Employer- Employee Data", stencil, Nationalekonomiska institutionen, Stockholms Universitet.
- Bernard, A.B. och F. Sjöholm (2003), "Foreign Owners and Plant Survival", NBER Working Paper 10039.
- Bernard A.B. och J. Bradford Jensen (2007), "Firm Structure, Multinationals, and Manufacturing Plant Deaths", *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 89, Nr. 2, s. 193-204.
- Bertrand, M. och S. Mullainathan (2003), "Enjoying the Quiet Life? Corporate Governance och Managerial Control", *Journal of Political Economy*, Vol. 111, Nr. 51, s. 1043-1076.
- Blau, F. och L. Kahn (1996), "International Differences in Male Wage Inequality: Institutions versus Market Forces", *Journal of Political Economy*, Vol. 104, s. 791-837.
- Blonigen, B.A. och M.J. Slaughter (2001), "Foreign-Affiliate Activity and US Skill Upgrading", *Review of Economics and Statistics*, Vol. 83, Nr. 2, s. 362-376.
- Bordo, M., B. Eichengreen och D.A. Irwin (1999), "Is Globalization Today Really Different Than Globalization a Hundred Years Ago?", NBER Working Paper Nr. 7195.
- Bruno, G., Falzoni, A.M., och R. Helg (2001), Measuring the effect of globalization on labor demand elasticity: an empirical application to OECD countries, stencil, Università Bocconi.
- Conyon, M.J., S. Girma, S. Thompson, S. och P. Wright (2002), "The Productivity and Wage Effects of Foreign Acquisition in the United Kingdom", *Journal of Industrial Economics*, Vol. L, Nr. 1, s. 85-102.
- Csengödi, S.R. och D.M. Urban, (2008), "Foreign Takeovers and Wage Dispersion in Hungary", CESifo Working Paper Nr. 2188.
- Doms, M.E., och J. Bradford Jensen (1998), "Comparing Wages, Skills, and Productivity between Domestically and Foreign-Owned Manufacturing Establishments in the United States, i R.E. Baldwin, R.E. Lipsey, och J. D. Richardson (Eds.), *Geography and Ownership as Bases for Economic Accounting*, Studies in Income and Wealth, Vol. 59, Chicago, University of Chicago Press, s. 235-258.
- Dunning, J.H. (1988), *Multinationals, Technology and Competitiveness*. Allen & Unwin, London.
- Ekholm, K. (2006), *Ordning och Reda om Outsourcing. Hur påverkar Globaliseringen Svensk Ekonomi?*, Stockholm: SNS Förlag.
- Ekholm, K. (2008), Globaliseringens Drivkrafter och Samhällsekonomiska Konsekvenser, Underlagsrapport nr 9 till Globaliseringsrådet.
- Ekholm, K. och K. Hakkala (2005), "The Effect of Offshoring on Labor Demand: Evidence from Sweden", CEPR Discussion Paper 5648.





- Fabbri, F., J.E. Haskel, och M.J. Slaughter (2003), "Does Nationality of Ownership Matter for Labor Demands?", *Journal of the European Economic Association*, Vol. 1, s. 698-707.
- Fajnzylber, P. och W.F. Maloney (2001), "How Comparable are Labor Demand Elasticities Across Countries?", World Bank Policy Research Working Paper Nr. 2658.
- Falk, M. och B. M. Koebel (2002), "Outsourcing, Imports and Labour Demand", *Scandinavian Journal of Economics*, 104, s. 567-586.
- Feliciano, Z. och R.E. Lipsey (1999), "Foreign ownership and Wages in the United States, 1987-1992", NBER Working Paper Nr. 6923, National Bureau of Economic Research, Cambridge MA.
- Gibson John K. och R.I.D. Harris (1996), "Trade Liberalisation and Plant Exit in New Zealand Manufacturing", *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 78, Nr. 3, s. 521-529.
- Girma, R., S. Thompson och P.W. Wright (2002), "Why are Productivity and Wages Higher in Foreign Firms?", *The Economic and Social Review*, Vol. 33, Nr. 1, s. 93-100.
- Girma, S. och H. Görg (2007), "Evaluating the foreign ownership wage premium using a difference-in-differences matching approach", *Journal of International Economics*, Vol. Nr. 1, s. 97-112.
- Golub, S. (2003), "Measures of Restrictions on Inward Foreign Direct Investment for OECD Countries", *OECD Economic Studies*, Vol. 36, s. 86-116.
- Greenaway, D., J. Gullstrand och R. Kneller (2008), "Surviving Globalisation", *Journal of International Economics*, Vol. 74, s. 264-277.
- Grossman, G. och E. Rossi-Hansberg (2006), "Trading Tasks: A Simple Theory of Offshoring", NBER Working Paper Nr. 12721.
- Görg, H. och E. Strobl (2003a), "Footloose Multinationals", *The Manchester School*, Vol. 71, s. 1-19.
- Görg, H. och E. Strobl (2003b), "Multinational Companies, Technology Spillovers and Plant Survival", *Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 105, Nr. 4, s. 581-593.
- Görg, H., M. Henry, E. Strobl, and F. Walsh (2007), "Multinational Companies, Backward Linkages and Labour Demand Elasticities", kommande i *Canadian Journal of Economics*.
- Hakkala, K., F. Heyman och F. Sjöholm (2007), "Cross-Border Acquisitions, Multinationals and Wage Elasticities", Working Paper Nr. 709, Institutet för Näringslivsforskning.
- Hakkala, K., F. Heyman och F. Sjöholm (2008), "Foreign Takeovers and Specialisation in Job Tasks", stencil, Institutet för Näringslivsforskning.
- Hamermesh, D.S. (1993), *Labor Demand*, Princeton: Princeton University Press
- Hansson, P. (2004), "Utländska Direktinvesteringar och Sysselsättning", i ITPS (red.), *Näringslivets internationalisering: effekter på sysselsättning, produktivitet och FoU*, ITPS, A2004:014.

- Hansson, P., P. Karpaty, M. Lindvert, L. Lundberg, A. Poldahl och L. Yun (2007), Svenskt näringsliv i en globaliserad värld: Effekter av internationaliseringen på produktivitet och sysselsättning, Institutet för Tillväxtpolitiska Studier (ITPS), Rapport nr. A2007:004.
- Herzing, M, P-J Norbäck och L. Persson (2006), Effektivitetseffekter av utländska direktinvesteringar - En översikt av nationalekonomisk forskning, Institutet för Tillväxtpolitiska Studier (ITPS), Rapport nr. R2006:004.
- Heyman, F., F. Sjöholm, och P. Gustavsson Tingvall (2006a), "Acquisitions, Multinational, and Wage Dispersion", Institutet för Näringslivsforskning, Working Paper Nr. 675.
- Heyman, F., F. Sjöholm, och P. Gustavsson Tingvall (2006b), "Utlandsägande och Löner i Sverige", *Ekonomisk Debatt* Nr. 4, s. 22-33.
- 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*, Vol. 73, Nr. 2, s. 355-376.
- Huff, W.G. (1994), *The Economic Growth of Singapore. Trade and Development in the Twentieth Century*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Huttunen, K. (2007), "The Effect of Foreign Acquisition on Employment and Wages: Evidence from Finnish Establishments", *Review of Economics and Statistics*, Vol. 89, Nr. 3, s.497-509.
- ISA – Invest in Sweden Agency (2003), *Med Utländska Flaggor i Topp och Konjunkturen i Botten – Hur går det för Sverige?*, Stockholm: ISA.
- ISA – Invest in Sweden Agency (2003), *Investeringar i den Globala och Svenska Ekonomin: Vad väntar Sverige?*, Stockholm: ISA.
- ISA – Invest in Sweden Agency (2008), *Investeringar i den globala och svenska ekonomin*, Stockholm: ISA.
- ITPS – Institutet för Tillväxtpolitiska Studier (2006), *Utlandsägda Företag 2005*, ITPS: Östersund.
- ITPS – Institutet för Tillväxtpolitiska Studier (2007), *Utlandsägda Företag 2006*, ITPS: Östersund.
- Jungnickel, R. (2002), *Foreign-Owned Firms: Are They Different?*, Houndmills and New York: Palgrave-MacMillan.
- Konings, J. (2005), "Wage Costs and Industry (re)location in the Enlarged European Union", *Swedish Economic Policy Review*, Vol. 12, s. 57-81.
- Konings, J. och A.P. Murphy (2006), "Do Multinational Enterprises Relocate Employment to Low-Wage Regions? Evidence from European Multinationals", *Review of World Economics*, Vol. 142, Nr. 2, s. 267-286.
- Krishna, P., D. Mitra och S. Chinoy (2001), "Trade Liberalization and Labour Demand Elasticities: Evidence from Turkey", *Journal of International Economics*, Vol. 55, s. 391-409.
- Klein, N (2000), *No Logo*, Flamingo, London.
- Lane, J. , D. Stevens, D. och S. Burgess, (1996), Worker and Job flows, *Economics Letters* , Vol. 51, s. 109-13.
- Leamer, E. och M. Storper (2001) "The Economic Geography of the Internet Age", *Journal of International Business Studies*, Vol. 32, Nr. 4, s. 641-665.





- Levy, F. och R.J Murmane (2004), *The New Division of Labor: How Computers Are Creating the Next Job Market*, Princeton and Oxford: Princeton University Press.
- Lipsey, R.E. (1994), "Foreign-owned firms and US wages", NBER Working Paper Nr. 4927, National Bureau of Economic Research, Cambridge MA.
- Lipsey, R.E. (2004), "Home- and Host-Country Effects of Foreign Direct Investment," i R.E. Baldwin and L.A. Winters (Red.), *Challenges to globalization*, Chicago, University of Chicago Press.
- Lipsey, R.E. och F. Sjöholm (2004), "Foreign Direct Investment, Education, and Wages in Indonesian Manufacturing", *Journal of Development Economics*, Vol. 73, s. 415-422.
- Lipsey, R.E. och F. Sjöholm (2005), Host Country Impacts of Inward FDI: Why Such Different Answers?, i Blomström, M., Graham, E., and T. Moran (Red.) "*The Impact of Foreign Direct Investment on Development: New Measurements, New Outcomes, New Policy Approaches*", Washington D.C: Institute for International Economics.
- Lommerud, K.E., Straume, O.R., och L. Sörgard (2006), "National Versus International Mergers in Unionized Oligopoly", *The Rand Journal of Economics*, Vol. 37, Nr. 1, s. 212-233.
- Lundborg, P. (2005), "Individual Wage Setting, Efficiency Wages and Productivity in Sweden", FIEF Working paper Nr. 205.
- Malchow-Møller, N., J.R. Marcusen och B. Schjerning, (2007), "Foreign Firms, Domestic Wages", NBER Working Paper No 13001, National Bureau of Economic Research, Cambridge MA.
- Martins, P.S. (2004), "Do Foreign Firms Really Pay Higher Wages? Evidence from Different Estimators", IZA Discussion Paper Nr. 1388.
- Martins, P.S. (2005), "Inter-Firm Employee Mobility, Displacement, and Foreign Direct Investment Spillovers", stencil, Queen Mary, University of London.
- Norbäck, P.-J. and L. Persson (2007), "Investment Liberalization – Why a Restrictive Cross-Border Merger Policy can be Counterproductive", *Journal of International Economics*, Vol. 72, Nr. 2, s. 366-380.
- Norbäck, P.-J. and L. Persson (2008), "Cross-Border Mergers & Acquisitions Policy in Service Markets", stencil, Institutet för näringslivsforskning.
- Okamoto, Yumilo och Fredrik Sjöholm (2005), "FDI and the Dynamics of Productivity in Indonesian Manufacturing", *Journal of Development Studies*, Vol. 41, Nr. 1, s. 160-182.
- O'Rourke, K.H. och J.G. Williamson (1999), *Globalization and History: The Evolution of a Nineteenth-Century Atlantic Economy*, Cambridge Massachusetts: MIT Press.
- Pack, H. och K. Saggi (2006), "The Case for Industrial Policy: A Critical Survey", Policy Research Working Paper Nr. 3839, World Bank, Washington.
- Pesola, H. (2007), "Foreign Ownership, Labour Mobility and Wages", Discussion paper Nr. 175, Helsinki Center of Economic Research.
- Shleifer, A., och L.H. Summers (1988), "Breach of Trust in Hostile Takeovers", i Auerbach, A.J. (Red.), *Corporate Takeovers: Causes and Consequences*, Chicago: University of Chicago Press.

- Sjöholm, F. (2003), Industrial Upgrading in a Globalized Economy: The Case of Singapore, i Mats Lundahl (red.), *Globalization and Its Enemies*, EFI:s årsbok, Handelshögskolan i Stockholm.
- Sjöholm, F. och R.E. Lipsey (2006), "Foreign Firms and Indonesian Manufacturing Wages: An Analysis with Panel Data", *Economic Development and Cultural Change*, Vol. 55, s. 201-221.
- Slaughter, M.J. (2001), "International Trade and Labor-Demand Elasticities", *Journal of International Economics*, Vol. 54, s. 27-56.
- Spitz-Oener, A. (2006) "Technical Change, Job Tasks, and Rising Educational Demands: Looking Outside the Wage Structure" *Labor Economics*, Vol. 24, s. 234-270.
- Taylor, K. och N. Driffield (2005), "Wage Dispersion and the Role of Multinationals: Evidence from UK Panel Data", *Labour Economics*, Vol. 12, s. 223-249.
- Te Velde, D.W. (2001), *Policies Towards Foreign Direct Investment in Developing Countries: Emerging Best-Practices and Outstanding Issues*. London: Overseas Development Institute.
- UNCTAD, on-line database, www.unctad.org.
- Van Beveren, I. (2007), "Footloose Multinationals in Belgium?", *Review of World Economics*, Vol. 143, Nr. 3, s. 483-507.

