

Locka talanger med personaloptioner som i USA

Dagens Samhälle den 4 april 2016

Arbetsmarknaden förändras allt snabbare. På grund av robotisering och digitalisering riskerar många jobb att gå förlorade under de kommande decennierna.

Självklart är den teknologiska utvecklingen i stort ett positivt fenomen. Men den medför också utmaningar. Nya jobb måste skapas för att ersätta de som går förlorade. Annars riskerar vi både ökade klyftor och en urholkad skattebas – vilket i sin tur lämnar mindre resurser till vård, skola och omsorg.

Framtidens arbetsmarknad och välfärdsåtaganden hänger alltså på att vi lyckas producera nya arbeten i den globala konkurrensen. Vilket i sin tur kräver entreprenörer som skapar nya, innovativa företag.

Men entreprenörskap uppstår inte i ett vakuum. Ofta framhålls tillgången till fysiskt kapital och humankapital som a och o; utan pengar och välutbildad arbetskraft är det svårt att bygga företag.

Samtidigt måste den kvalificerade arbetskraften attraheras till just de nya företagen. Dessa personer ger oftast upp säkra, högt avlönade arbeten för en framtid som länge präglas av osäkerhet, hög arbetsbörda och relativt låg lön.

Utan dem är det också ovidkommande huruvida det finns fysiskt kapital att tillgå i teorin; går det inte att locka över talangerna spelar det ingen roll om det finns villiga investerare.

Personaloptioner är ett bra incitament för att fler kvalificerade personer ska våga ta steget in i osäkerheten. Med sådana optioner kompenseras de nämligen med ägande i företagen – vilket ger dem en chans att ta del av eventuell framtida avkastning.

Talangerna satsar sin tid, energi och säkerhet på (den låga) sannolikheten att företagen i framtiden blir en succé. Det är då, och endast då, optionerna blir värdefulla.

Men denna logik håller bara om regelverket för personaloptioner och skatten på avkastning skapar rätt incitament. Så är tyvärr inte fallet i Sverige.

Här är marginalbeskattningen på dessa optioner nämligen hela 67 procent, eftersom all vinst beskattas som lön. Att försöka locka nyckelpersoner till nya företag med personaloptioner är alltså i praktiken meningslöst.

Och situationen ser inte ut att bli mycket bättre i framtiden. Incitamentsutredningen lade nyligen fram ett förslag som visserligen innefattar lägre skatter på personaloptioner, men som är såpass urvattnat att det endast är ett slag i luften. Förslaget gynnar exempelvis endast vissa ägare och

anställda bland (små) företag i specifika branscher. Många företagare har därför dömt ut det som verkningslöst.

Den bästa lösningen vore i stället att följa USA:s exempel, där all avkastning på personaloptioner helt enkelt beskattas som kapitalvinster. I Sverige skulle det betyda att skatten sänks till 30 procent.

Detta skulle skapa starka incitament bland talangerna att satsa på mer obeprövade, innovativa företag. Och styra riskkapitalet mot just dem, i stället för mot mer beprövade kort.

Framtidens jobb och välfärd kräver ett bättre klimat för svenskt entreprenörskap. En rejäl reform av personaloptionsbeskattningen skulle vara ett viktigt steg i rätt riktning.

Gabriel Heller Sahlgren, doktorand

London School of Economics och Institutet för Näringslivsforskning