

Familjeföretagens betydelse för motståndskraften och omställningskraften i näringslivet

**ANDERS KÄRNÄ,
DAGMAR
MÜLLER,
PEHR-JOHAN
NORBÄCK,
MARTIN
OLSSON OCH
LARS PERSSON**

Anders Kärnä är postdoktor vid Institutet för Näringslivsforskning. anders.karna@ifn.se

Dagmar Müller är forskare vid Institutet för Näringslivsforskning. dagmar.muller@ifn.se

Pehr-Johan Norbäck är docent och forskare vid Institutet för Näringslivsforskning. pehr-johan.norbäck@ifn.se

Martin Olsson är forskare vid Institutet för Näringslivsforskning. martin.olsson@ifn.se

Lars Persson är professor och vice VD vid Institutet för Näringslivsforskning. lars.persson@ifn.se

Vi är tacksamma för finansiellt stöd från Family Business Network (FBN). Vi tackar även Didrik Prohorenko och Emma Gunnarsson för utmärkt forskningsassistans och Dan Johansson för värdefulla synpunkter.

Familjeföretag balanserar målen vinst och långsiktig verksamhet. De tenderar därför att vara mindre riskbenägna gällande investeringar och finansiering och att erbjuda högre anställningstrygghet men lägre löner än icke-familjeägda företag. Vår empiriska analys visar att familjeföretag bidrar till stabiliteten i näringslivet genom att de är motståndskraftiga under kriser och säger upp färre anställda än vad icke-familjeägda företag gör. Dock nyanställer familjeföretag mindre under goda tider. Familjeföretagande tycks därmed ha en positiv effekt på näringslivets motståndskraft men spela en mindre roll för näringslivets omställningskraft.

Avgörande för ett lands ekonomiska utveckling är att företagen i näringslivet organiserar sin verksamhet så att resurser används effektivt när efterfrågan och utbud på marknader förändras. Forskningslitteraturen har visat att företagens omställningskraft och motståndskraft till stor del beror på institutionella och teknologiska faktorer; se Heyman m fl (2021) för en översikt. Företag med en hög omställningskraft anpassar sig snabbt till nya förutsättningar såsom ekonomiska kriser och teknologiska skiften medan motståndskraftiga företag har förmågan att fortsätta verksamheten i tider av temporära svårigheter. I sin uppmärksammade bok *The Resilient Society: Economics after Covid* argumenterar Princeton-professorn Markus Brunnermeier att erfarenheterna från covidpandemin har tydliggjort värdet av att bygga upp mer motståndskraftiga ekonomier för att möta framtida kriser.

En blandning av omställningskraft och motståndskraft bland företag skapar en balans i näringslivet. Denna balans har positiva effekter för anställda och för samhällsekonomin under ekonomiska kriser och snabba teknologiska och institutionella skiften.¹ Men har företagens ägandeform någon effekt på deras omställningskraft och motståndskraft? Forskningen om företagens omställningskraft och motståndskraft har i stort fokuserat på företag som är vinstmaximerande med ett spritt ägande och som därmed möter olika intressekonfliktproblem (Haltiwanger m fl 2013; Heyman m fl 2021).

¹ Vad vi benämner omställningskraft är relaterat till begreppet utvecklingskraft som utvecklades av Erik Dahmen: ”ett näringslivs förmåga till snabb anpassning efter växlande yttre förutsättningar och förmåga till förnyelse” (Dahmén 1986, s 4). Begreppet omställningskraft är dock mer förknippat med kortsiktig förändring av arbetskraft och kapital hos företagen i samband med yttre förändringar, än med entreprenörskap, förnyelse och innovation, som är centrala i begreppet utvecklingskraft. För en utförlig beskrivning av Dahmén’s forskning om utvecklingskraft, se Johansson och Karlson (2006).

Men en stor del av företagen i Sverige (och i resten av världen) ägs och leds av familjer (Andersson m fl 2018). Ny forskning har med hjälp av svenska registerdata identifierat familjeföretagen i hela företagspopulationen i Sverige. Resultaten från denna forskning visar att familjeföretagen står för över hälften av sysselsättningen i det privata näringslivet, att de vidare utgör en stor del av företagsverksamheten i de flesta regioner och branscher och att de skiljer sig från icke-familjeföretag i termer av flera företagskarakteristiska såsom storlek, ålder, belåningsgrad och vinstnivåer (Andersson m fl 2018; Bjuggren 2015; Bjuggren m fl 2011; Bjuggren m fl 2013; Karlsson 2018; Müller m fl 2022). En genomgång av den internationella nationalekonomiska forskningslitteraturen om familjeföretagande ger vid handen att de balanserar målsättningen att maximera vinsten med målsättningen att vara en långsiktig ägare (Bertrand och Schoar 2006). Detta innebär att de tenderar att ta mindre risk gällande investeringar och finansiering än icke-familjeägda företag, samt erbjuder tryggare anställningar till sina anställda. Trots familjeföretagens stora del av näringslivets verksamhet och deras speciella affärslogik har deras roll för näringslivets strukturomvandling i kriser studerats i begränsad omfattning. Vår artikel är den första i sitt slag att analysera familjeföretagens roll för näringslivets motståndskraft och omställningskraft i Sverige.

Vår empiriska analys visar att jobbskapande och jobbförstörelse i genomsnitt är mindre i familjeföretag i Sverige än i icke-familjeföretag. Särskilt under finanskrisen var jobbförstörelsen avsevärt lägre bland familjeföretag. Familjeföretagen tycks därmed ha en konjunkturstabiliserande effekt på den svenska ekonomin genom sin högre motståndskraft (lägre jobbförstörelse). Samtidigt skapar familjeföretag i genomsnitt färre nya jobb än icke-familjeföretag vilket tyder på att de bidrar mindre till omställningskraften i näringslivet.

1. Näringslivets dynamik och familjeföretagens roll

Företagens omställningskraft och motståndskraft

I detta avsnitt ges en beskrivning av grundläggande ekonomiska mekanismer som förklarar företagens omställningskraft och motståndskraft och vilka effekter det har på näringslivet i stort. Eftersom vi i vår empiriska analys studerar jobbdynamiken, kommer vi även här att lägga ett särskilt fokus på detta delområde. Litteraturen har visat att företagens ålder, storlek och bransch-tillhörighet är viktiga faktorer för företags- och jobbdynamiken (Birch 1979; Davidsson och Delmar 2006; Haltiwanger m fl 2013; Henrekson och Johansson 2010; Storey 1994). Företagens omställningskraft och motståndskraft beror delvis också på institutionella förutsättningar. Exempelvis finns det argument för att reformer av de svenska produktmarknaderna, arbetsmarknaden och skattesystemet runt 1990-talskrisen har ökat de svenska företagens omställningskraft och motståndskraft (Heyman m fl 2019).

Företagens omställningskraft och motståndskraft sätts på prov under ekonomiska kriser. Det finns faktorer som gör att strukturomvandlingen kan vara mer effektiv då. Skälet är att kostnaden för att omstrukturera är lägre när efterfrågan är lägre och det är lättare att hitta arbetskraft (Davis och Haltiwanger 1990; Caballero och Hammour 1994; Mortensen och Pissarides 1994). Företag kan vid en kris välja att drastiskt omstrukturera företaget genom att exempelvis säga upp stora delar av personalstyrkan samt försöka styra om produktionen mot mer lönsamma produkter. Ett alternativ är att genomföra mindre drastiska nedskärningar av framför allt rörliga kostnader, använda tillgänglig kredit och vänta på att krisen ska passera (Garicano och Steinwender 2016). Strukturomvandlingar under ekonomiska kriser behöver dock inte alltid vara effektiva. Detta då imperfektioner på finansiella marknader kan göra att finansiellt svaga, men långsiktigt bärkraftiga företag, får det svårare att finna extern finansiering (Barlevy 2003).

Hög omställningskraft kan ses som en förutsättning för att ett lands näringsliv ska vara internationellt konkurrenskraftigt; om företagen inte klarar nya teknikskiften eller efterfrågechocker kommer de att slås ut. Men omställningar är också förenade med stora kostnader i form av uppsägningar och förlust av vissa yrken. Detta balanseras av motståndskraftiga företag som är mer stabila i sin verksamhet, åtminstone på kort- eller medellång sikt. En marknadsstruktur med en mångfald av företag av olika storlek som både konkurrerar och samverkar kan därmed vara bra för att säkerställa en effektiv omställningskraft och motståndskraft i näringslivet.

Motståndskraft och omställningskraft i det svenska näringslivet: Jobb- och produktivitetsdynamiken

Ett sätt att mäta omställningskraft är att mäta företagets förmåga att skapa nya jobb och att öka produktiviteten och ett sätt att mäta motståndskraften är att mäta företagets förmåga att inte förlora jobb och produktivitet.

Forskningslitteraturen som studerar näringslivets dynamik har visat att olika typer av företag fyller olika roller för omställningskraften och motståndskraften i näringslivet. Heyman m fl (2013) studerar jobbdynamiken i det svenska näringslivet och finner att nya företag står för en stor del av antalet nya jobb i det svenska näringslivet. Samtidigt står små och unga företag för en stor del av antalet nedlagda jobb. Vidare finner Heyman m fl (2014) att de stora företagen är viktiga för produktivitetsutvecklingen i det svenska näringslivet, medan nya företag skapar stora produktivitetsvinster på längre sikt.

Till dags dato vet vi dock lite om vilken roll familjeföretag spelar för näringslivets omställningskraft och motståndskraft trots att de står för en stor del av verksamheten i det privata näringslivet.

Vad är speciellt med familjeföretag?

Familjeföretag är ett begrepp som varierar i betydelse men en gemensam faktor i de flesta studier är att kontrollen över företaget finns hos två eller fler familjemedlemmar. Det finns börsnoterade bolag där familjer kontrollerar ägandet och i sådana fall är det vanligt med olika särlösningar, som duala rösträtter. Detta för att säkerställa att familjen behåller kontrollen även i de fall då de inte äger majoriteten av bolaget.

Så hur skiljer sig familjeföretag från icke-familjeföretag? Den allmänna bilden som framkommer från forskningslitteraturen är att de tenderar att ha färre anställda, mindre kapital, lägre omsättning och lägre belåningsgrad; att de är mindre produktiva och vanligare i mer koncentrerade och reglerade sektorer (Claessens m fl 2002; Faccio och Lang 2002; Anderson m fl 2003; Bertrand och Schoar 2006). Samtidigt finns det studier som visar att familjeföretag i vissa länder, och då framför allt grundarstyrda familjeföretag, kan vara mer produktiva än andra företag (Anderson och Reeb 2003; Sraer och Thesmar 2007).

Familjeföretag skiljer sig således åt jämfört med icke-familjeföretag i viktiga ekonomiska dimensioner. Forskningslitteraturen förklarar detta utifrån att familjeföretag har en annan målfunktion och leds och styrs på ett annat sätt än icke-familjeföretag. För familjeägaren kan det finnas en skillnad mellan vilka val som är nyttomaximerande och vilka som är vinstmaximerande, skillnader som eventuellt inte finns i t ex börsnoterade och publikt ägda bolag (Burkart m fl 2003; Villalonga och Amit 2006). Familjen kan t ex vilja prioritera arv och eftermäle (Casson 1999), skapa arbetstillfällen till familjemedlemmar (Pérez-González 2006; Bennedsen m fl 2007), ta ett särskilt stort ansvar för sina anställda och sin närmiljö utöver vad som är vinstmaximerande (Block 2010) samt upprätthålla en hög social status för familjen (Arregle m fl 2007). Forskning visar även att familjeföretag i större utsträckning än andra företag undviker att avveckla verksamheten under kriser (Chen och Steinwender 2021). Vi kan sammanfattningsvis göra följande observation:

Observation 1: Familjeföretag har en målfunktion som balanserar vinstmaximering och långsiktig kontroll av företaget.

Familjeföretag har ofta en annan syn på finansiell risk än icke-familjeföretag och är mer riskaverta, särskilt gäller detta risken att förlora kontrollen över bolaget (McConaughy m fl 1998; Mishra och McConaughy 1999). Riskaversionen är tydlig i företag som kontrolleras av familjen, även om familjen i vissa fall inte äger majoriteten av företaget. Genom att inte ta på sig stora skulder kan ett företag minska sin risk och Agrawal och Nagarajan (1990) visar att familjekontrollerade amerikanska börsföretag har lägre belåningsgrad än jämförbara icke-familjeföretag. Börsnoterade amerikanska familjeföretag spenderar också mindre på långsiktiga investeringar än jämförbara företag med diversifierat ägande (Anderson m fl 2012). Dessa familjeföretag föredrar att investera i fysiska tillgångar snarare än mer riskfyllda FoU-projekt. Vi kan sammanfatt-

ningsvis göra följande observation:

Observation 2: Familjeföretag tar lägre risker gällande investeringar och finansiering. Detta innebär att familjeföretag är mindre benägna att snabbt ställa om sin verksamhet vid förändringar än icke-familjeföretag.

Då familjeföretag ofta tycks ha andra mål än vinstmaximering, samt verkar vara mer riskaverta, är det rimligt att tro att detta kommer att göra dem mer försiktiga vad gäller såväl nyanställningar som uppsägningar. Detta verkar stämma överens med empirin; amerikanska Fortune 500-företag som gör nedskärningar gör mindre nedskärningar ifall de är familjeägda (Stavrou m fl 2007). Liknade resultat finns för andra amerikanska familjeföretag, som avskedar färre anställda vid uppsägningar. Även svenska familjeföretag är mer stabila vad gäller sysselsättning än motsvarande icke-familjeföretag (Bjuggren 2015).

Generellt erbjuder familjeföretagen tryggare anställningar, speciellt i länder där arbetslöshetsförsäkringen är mindre generös. De anställda i familjeföretagen erhåller samtidigt lägre löner, vilket skulle kunna förklaras av den högre anställningstryggheten (Ellul m fl 2018). Forskning visar också att familjeföretag drabbas av färre strejker än vad icke-familjeföretag gör (Mueller och Philippon 2011) och att de är mindre benägna att göra neddragningar i verksamheten än icke-familjeföretag, särskilt när företagets VD kommer från familjen (Feldman m fl 2016). Vi kan sammanfattningsvis göra följande observation:

Observation 3: Familjeföretag är mindre benägna att säga upp personal och erbjuder därmed tryggare anställningar men lägre löner.

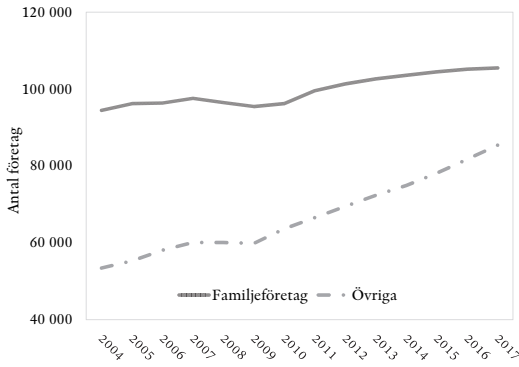
2. Familjeföretagens roll i det svenska näringslivet: en empirisk analys

I detta avsnitt studerar vi motståndskraften i det svenska näringslivet under perioden 2004–17. Vi fokuserar på privatägda icke-finansiella företag med minst en anställd och särskiljer mellan familjeägda och icke-familjeägda företag.²

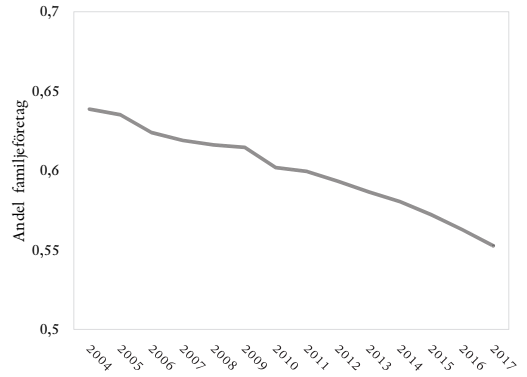
Vilka företag som kan anses vara familjeägda beror på vad som kan anses vara en familj. Om det räcker att två syskon gemensamt äger ett bolag kommer fler företag klassificeras som familjeföretag jämfört med om företaget ska ha flera generationer som ägare eller ska ha genomfört ett framgångsrikt generationsskifte, likaså ifall enskilda firmor ska räknas som familjeföretag. En alltför generös, eller alltför smal, definition av familjeföretag riskerar att leda till en felaktig förståelse av vad som verkligen utmärker familjeföretag.

I denna artikel används följande definition av familjeföretag: minst två personer bland de nuvarande (del)ägarna och i styrelsen måste vara släkt i

² Vi använder information från Statistiska centralbyrån för familjerelationer (födelseregistret), ägarförhållanden (K10 blanketter för kvalificerade andelar i fåmansföretag), företagens verksamhet (företagens ekonomi) samt individer (LISA). Till detta kopplas information om styrelser i företag från Bolagsverket.



Källa: Egna beräkningar av data från SCB.



Figur 1
Antal samt andel
familjeföretag och
övriga företag,
2004–17

form av barn-förälder, syskon, far/morförälder, kusiner eller gifta makar.³ Detta innebär att vi exkluderar enskilda firmor och andra enmansbolag.⁴

Vår definition av familjeföretag ger att en majoritet av icke-finansiella privatägda företag i Sverige är familjeägda under den undersökta perioden.⁵ Men trots att antalet familjeföretag har ökat över tid minskar andelen från strax under 65 procent år 2004 till ca 55 procent år 2017, se figur 1. Vidare visar tabell 1 att familjeföretagen i vårt urval i genomsnitt är äldre, anställer färre och har en lägre belåningsgrad än övriga företag.⁶ Att familjeföretag tenderar att anställa färre återspeglas i att 80 procent av dem är s k mikroföretag som anställer en till nio personer i jämförelse med 76 procent bland övriga företag. Samtidigt ser vi också att anställningstiden bland personalen är längre än bland övriga företag.⁷

Familjeföretagens roll för motståndskraften och omställningskraften i näringslivet

Vi har föreslagit ovan att familjeföretagens målsättning skiljer sig åt från övriga privata företag och att detta leder till att de tenderar att vara mer långsiktiga och ta lägre risk. Detta gör att motståndskraften borde se annorlunda ut för familjeföretag än för icke-familjeföretag. I detta avsnitt analyserar vi därför företagens jobbdynamik för att på så sätt belysa skillnader i omställningskraften och motståndskraften mellan familjeföretag och icke-familjeföretag.

³ Vi beaktar följande styrelseposter: bolagsman, styrelseledamot, ordförande, vice ordförande, verkställande direktör och styrelsesuppleant.

⁴ Vi exkluderar även företag som sysslar med konsultverksamhet, rådgivning och bokföring samt utlandskontrollerade enheter eftersom vi endast har information om svenskt ägande.

⁵ Av dessa företag är ca 94 procent aktiebolag, 5,5 procent handels- och kommanditbolag och 0,5 procent ekonomiska föreningar. Resultaten är robusta när vi endast analyserar aktiebolag.

⁶ Belåningsgrad definieras som summan av långa och kortsiktiga skulder dividerat med totala tillgångar.

⁷ Anställningstid beräknas från 1990.

Tabell 1
Deskriptiv statistik
över familjeföretag
och övriga företag,
2004-17

	Familjeföretag (1)	Övriga företag (2)	Skillnad (3)
Ålder	11,15	8,55	2,60
Anställningstid	3,81	2,79	1,02
Belåningsgrad	0,61	0,67	-0,06
Antal anställda	8,59	15,94	-7,35
<i>Andelar:</i>			
Mikro (1-9)	0,80	0,76	0,04
Små (10-49)	0,18	0,20	-0,02
Medel (50-249)	0,02	0,04	-0,02
Stora (250+)	0,00	0,01	-0,01
Observationer	1 395 047	939 052	

Anm: Belåningsgrad definieras som summan av långa och kortsiktiga skulder dividerat med totala tillgångar. Anställningstid avser antal år som en person varit anställd i ett givet företag och beräknas fr o m 1990. Alla medelvärdeskillnader är statistiskt signifikant skilda från varandra på en-procentsnivå.

Källa: Egna beräkningar av data från SCB.

Vi använder jobbförstörelse som ett mått på motståndskraft där en låg grad av jobbförstörelse under ekonomiska kriser indikerar en starkare motståndskraft. Det är viktigt att poängtera att detta mått endast fångar en del av ett företags motståndskraft och på grund av uppenbara brister inte gör anspråk på att fånga motståndskraft i sin helhet. Vi använder (en hög grad av) jobbskapande efter ekonomiska kriser som ett mått på omställningskraft då förmågan att skapa nya jobb är central i ett lyckat omställningsarbete. Även detta mått är enkelt och fångar inte ett företags omställningskraft i sin helhet.

Utifrån observation 2 ovan ska familjeföretagens lägre investeringsvilja innebära att de är mindre benägna att utöka sin personalstyrka snabbt och därmed ha en lägre omställningskraft. Samtidigt, utifrån observation 3 ska familjeföretagen vara mer långsiktiga i sina anställningar och vara mindre benägna att säga upp personal, särskilt under ekonomiska kriser. Familjeföretag väntas därmed vara mer motståndskraftiga.

För att studera om jobbdynamiken skiljer sig åt mellan familjeföretag och icke-familjeföretag använder vi regressionsanalys där vi, förutom att kontrollera för faktorer som tidigare studier har visat är relevanta för företags sysselsättningsbeslut, så som företagens ålder, bransch, geografisk placering och storlek (Davis och Haltiwanger 1992; Haltiwanger m fl 2013; Decker m fl 2014), även inkluderar en dummyvariabel som antar värdet ett om företaget är familjeägt, och noll annars. Denna dummyvariabel anger därmed den genomsnittliga skillnaden mellan familjeägda företag och övriga företag i vårt urval. De beroende variabelerna vi studerar är 1) jobbskapande, definierat som antalet skapade jobb vid nybildade eller expanderade företag mellan två efterföljande år, 2) jobbförstörelse, definie-

rat som antalet avvecklade jobb vid nedlagda eller krympande företag mellan två efterföljande år samt, 3) nettosysselsättningsförändring, definierat som summan av jobbskapande och jobbförstörelse. Alla måtten beräknas på årsbasis där antalet jobb i ett företag beräknas utifrån antalet personer med huvudanställning i företaget i november.

Tabell 2 visar att jobbskapande och jobbförstörelse skiljer sig åt i genomsnitt mellan familjeföretag och övriga privata företag under åren 2004–17. Kolumn 1 i panel A visar att endast betingat på årseffekter förstörs i genomsnitt ett jobb mindre per år i ett familjeföretag jämfört med ett icke familjeägt företag. Denna skillnad är i princip oförändrad när vi succesivt inkluderar industri- och regionfixa effekter samt företagens ålder, se kolumn 2, 3 och 4. Dock minskar skillnaden till ca $-0,7$ jobb per år när vi i kolumn 5 adderar företagsstorlek i termer av kategorierna mikro, liten, mellan och stora företag.⁸ Detta återspeglar att familjeföretag i regel är mindre och att mindre företag tenderar att förstöra färre antal jobb i absoluta tal. Den lägre genomsnittliga jobbförstörelsen i familjeföretag är konsistent med att de är mer motståndskraftiga vilket lyftes fram i observation 3.

Panel B visar resultat för det omvända fenomenet, nämligen jobbskapande. När modellen endast kontrollerar för årsfixa effekter i kolumn 1 ser vi att det i genomsnitt skapas ett jobb mindre per år i ett familjeföretag jämfört med ett icke familjeägt företag. I likhet med resultaten för jobbförstörelse förblir denna skillnad i stort sett oförändrad när modellen succesivt inkluderar industrifixa och regionfixa effekter samt företagens ålder, se kolumn 2, 3 och 4. Dock minskar skillnaden till $-0,245$ när modellen i kolumn 5 adderar företagsstorlek. Ett lägre jobbskapande i familjeföretag är konsistent med att de är mindre omställningsbenägna vilket lyftes fram i observation 2. Slutligen visar panel C resultat för nettojobbskapande, dvs jobbskapande minus jobbförstörelse. Resultaten visar att trots att jobbskapandet är lägre i familjeföretag är nettojobbskapandet positivt. Detta eftersom jobbförstörelsen i familjeföretag är relativt lägre. När vi avslutningsvis skiljer på om jobbskapande och jobbförstörelse sker i bestående företag eller nystartade/nedlagda företag finner vi att skillnaderna främst beror på jobbdynamiken i bestående företag.⁹

Familjeföretagens agerande i en kris gentemot sina anställda i Sverige

I föregående avsnitt visade vi att jobbförstörelsen i genomsnitt är lägre i ett familjeföretag än i ett icke familjeägt företag vilket tyder på att de är mer

⁸ Mikroföretag är färre än fem anställda, små företag färre än tio, mellanstora företag har färre än 250 och stora företag har fler än 250 anställda. I enlighet med Haltiwanger m fl (2013) definierar vi antalet anställda i ett företag som genomsnittligt antal anställda mellan år $t-1$ och år t .

⁹ Tabell 2, panel A, kolumn 1 visar att skillnaden i jobbförstörelse mellan familjeföretag och övriga företag är $-0,661$. När vi dekomponerar denna skillnad finner vi att skillnaden som kommer från bestående företag står för $-0,503$ och nedlagda företag för $-0,159$. När vi på samma sätt dekomponerar estimatet på $-0,245$ för jobbskapande finner vi att bestående företag står för $-0,201$ och nystartade företag $-0,044$. Alla estimat är statistiskt signifikanta på enprocentsnivån.

Tabell 2
Jobbskapande och
jobbförstörelse i
familjeföretag och
övriga privata företag

Panel A: Jobbförstörelse	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	År	+ Industri	+ Region	+ Ålder	+ Storlek
Familjeföretag	-1,184*** (0,047)	-1,153*** (0,050)	-1,134*** (0,047)	-1,281*** (0,053)	-0,661*** (0,024)
Observationer	2 595 027	2 595 027	2 595 027	2 595 027	2 595 027
Panel B: Jobbskapande					
	År	+ Industri	+ Region	+ Ålder	+ Storlek
Familjeföretag	-1,105*** (0,042)	-1,035*** (0,043)	-1,016*** (0,041)	-0,919*** (0,046)	-0,245*** (0,021)
Observationer	2 595 027	2 595 027	2 595 027	2 595 027	2 595 027
Panel C: Nettosysselsättning					
	År	+ Industri	+ Region	+ Ålder	+ Storlek
Familjeföretag	0,080** (0,039)	0,118*** (0,041)	0,118*** (0,039)	0,362*** (0,045)	0,416*** (0,024)
Observationer	2 595 027	2 595 027	2 595 027	2 595 027	2 595 027

Anm: Standardfelen är klustrade på företag och ***/** indikerar att estimatet är signifikant på 1/5-procentsnivån.

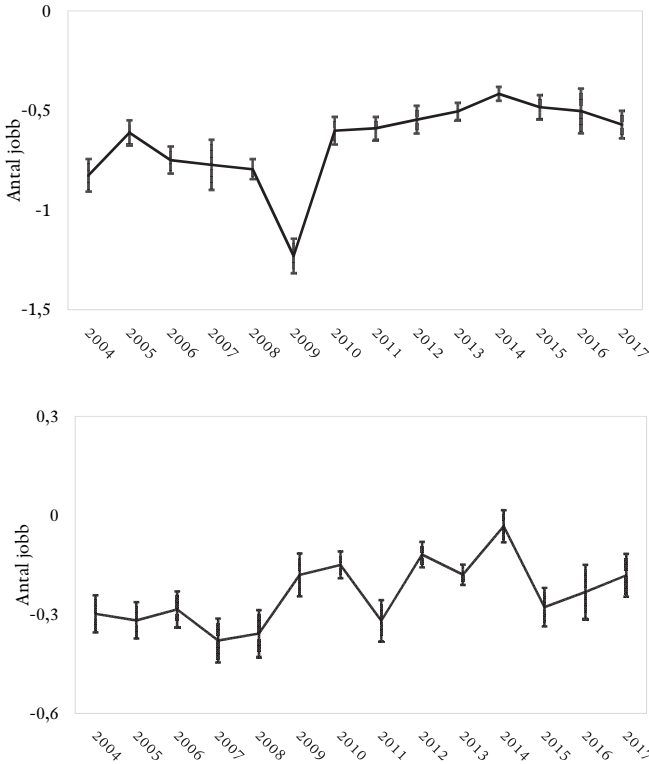
Källa: Egna beräkningar av data från SCB.

motståndskraftiga. För att ytterligare försöka förstå om så är fallet analyserar vi hur skillnaden i jobbdynamiken såg ut under finanskrisen i Sverige. Finanskrisen uppstod i USA under hösten 2007 och drabbade Sverige 2008 och 2009 med följd att arbetslösheten ökade med över två procentenheter på kort tid.

Vi använder samma regressionsmodell, med samma kontroller, som tidigare men skattar årsvisa estimat för skillnaden mellan familjeföretag och övriga företag. I figur 2 visas jobbförstörelse och jobbskapande och i figur 3 nettojobbskapande. I varje figur visas estimaten för familjeföretagsdum-myn tillsammans med ett 95-procent konfidensintervall.

Den övre delfiguren i figur 2 visar att jobbförstörelsen är relativt sett lägre i ett familjeföretag än i ett icke familjeägt företag under hela den studerade perioden vilket bekräftar resultaten från tabell 2. Mer intressant är att denna skillnad är som störst år 2009, dvs när finanskrisen fick fullt genomslag i svensk ekonomi. Detta stöder hypotesen att familjeföretag är mer motståndskraftiga. Ser vi till jobbskapandet i den högra delfiguren, syns inte ett sådant mönster vid finanskrisen. Slutligen visar figur 3 därmed att nettoeffekten är positiv för hela perioden och särskilt positiv för just 2009.

Sammanfattningsvis tyder våra resultat på att familjeföretag är mindre omställningsbara än andra företag då det skapas relativt färre jobb i familje-



Figur 2
Årsvisa skillnader
med 95 procent kon-
fidensintervall i jobb-
förstörelse (övre) och
jobbskapande (nedre)
mellan familjeföretag
och övriga privata
företag

Anm: Regressionen inkluderar kontroller enligt kolumn 5 i tabell 2. Standardfelen är klustrade på företagsnivå.

Källa: Egna beräkningar av data från SCB.

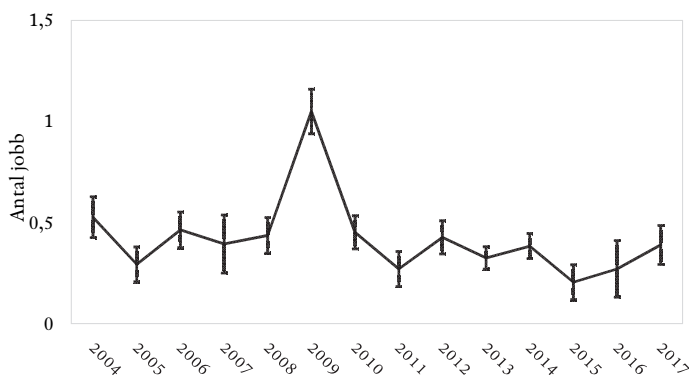
företag. Samtidigt tycks de vara mer motståndskraftiga och avskedar färre av sina anställda, särskilt under ekonomiska kriser. Under finanskrisen försvann en omfattande mängd jobb ifrån icke-familjeägda företag, men en mindre andel försvann i familjeföretag. Detta tyder på att familjeföretagen bidrar till att stabilisera sysselsättningen i Sverige. Visserligen bidrar familjeföretag mindre till snabba sysselsättningsökningar än icke-familjeföretag, men de erbjuder mer säkra jobb som inte försvinner i lika stor utsträckning i en kris.

4. Slutord

Trots att familjeföretag utgör merparten av alla företag i Sverige har nationalekonomisk forskning inte studerat deras betydelse för näringslivets motståndskraft och omställningskraft.¹⁰ I denna studie undersöks empiriskt om familjeföretag skiljer sig från icke-familjeföretag vad gäller sysselsättningsdynamiken. Resultaten visar att det skapas färre jobb i familje-

¹⁰ Johansson m fl (2020) visar att familjeföretag endast i begränsad omfattning har studerats inom traditionell nationalekonomisk forskning.

Figur 3
Årsvisa skillnader i
sysselsättningsnetto
för familjeföretag och
övriga privata företag
med 95 procentkonfi-
densintervall



Anm: Regressionen inkluderar kontroller enligt kolumn 5 i tabell 2. Standardfelen är klustrade på företagsnivå.

Källa: Egna beräkningar av data från SCB.

företag. Men samtidigt är jobbförstörelsen ännu lägre vilket innebär att nettojobbskapandet i genomsnitt är högre i ett familjeföretag än i ett icke-familjeägt företag. En trolig anledning till dessa resultat är att familjeföretag balanserar målen vinst och långsiktig verksamhet, vilket gör att de tenderar att vara mindre riskbenägna och erbjuda tryggare anställningar. Den lägre jobbförstörelsen tolkar vi som att familjeföretag är mer motståndskraftiga, vilket stöds av att vi finner att skillnaden mellan familjeföretag och icke-familjeföretag är som störst under finanskrisen.

Resultaten i denna artikel indikerar att mångfald i näringslivet är viktigt för en samhällsekonomiskt effektiv strukturomvandling. Denna mångfald gäller inte bara förhållandet mellan små och stora företag, eller unga och gamla företag utan även mellan familjeföretag och icke-familjeföretag. Under finanskrisen minskade sysselsättningen betydligt mindre i familjeföretag än i icke-familjeföretag vilket medförde att familjeföretag hade en konjunkturstabiliserande effekt på svensk sysselsättning och därmed bidrog till motståndskraften i det svenska näringslivet.

Vi har i denna artikel fokuserat på familjeföretagens roll för motståndskraften och omställningskraften under ekonomiska kriser och snabba teknologiska och institutionella skiften i det svenska näringslivet. Ett intressant område för framtida forskning är familjeföretagens roll på innovationsmarknaden. Hur påverkar familjeägandet tillgången till riskkapital på den svenska innovationsmarknaden? Hur påverkar familjeföretagen långsiktigheten hos innovationssatsningar i det svenska näringslivet? Kommer olika typer av familjeföretag vara olika riskbenägna och innovationsbenägna (Hall m fl 2001; Naldi m fl 2007). Ny forskning som skiljer på företags ägandeform kan ge en mer mångfacetterad och detaljerad förståelse över företags beteende i samband med ekonomiska kriser. Sådan kunskap kan vara av värde för att bedöma hur olika regelverk för näringslivet påverkar motståndskraften och omställningsbenägenheten i näringslivet.

Agrawal, A och N J Nagarajan (1990), "Corporate Capital Structure, Agency Costs, and Ownership Control: The Case of All-equity Firms", *The Journal of Finance*, vol 45, s 1325–1331.

Anderson, R C, A Duru och D M Reeb (2012), "Investment Policy in Family Controlled Firms", *Journal of Banking & Finance*, vol 36, s 1744–1758, <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2012.01.018>.

Andersson, F W, D Johansson, J Karlsson, M Lodefalk och A Poldahl (2018), "The Characteristics of Family Firms: Exploiting Information on Ownership, Kinship, and Governance Using Total Population Data", *Small Business Economics*, vol 51, s 539–556, <https://doi.org/10.1007/s11187-017-9947-6>.

Anderson, R C, S A Mansi och D M Reeb (2003), "Founding-family Ownership and the Agency Cost of Debt", *Journal of Financial Economics*, vol 68, s 263–285.

Anderson, R C och D M Reeb (2003), "Founding-family Ownership and Firm Performance: Evidence from the S&P 500", *The Journal of Finance*, vol 58, s 1301–1328.

Arregle, J-L, M A Hitt, D G Sirmon och Ph Very (2007), "The Development of Organizational Social Capital: Attributes of Family Firms", *Journal of Management Studies*, vol 44, s 73–95, <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2007.00665.x>.

Barlevy, G (2003), "Credit Market Frictions and the Allocation of Resources over the Business Cycle", *Journal of Monetary Economics*, vol 50, s 1795–1818.

Bennedsen, M, K Meisner Nielsen, F Perez-Gonzalez och D Wolfenzon (2007), "Inside the Family Firm: The Role of Families in Succession Decisions and Performance", *The Quarterly Journal of Economics*, vol 122, s 647–691, <https://doi.org/10.1162/qjec.122.2.647>.

Bertrand, M och A Schoar (2006), "The Role of Family in Family Firms", *Journal of Economic Perspectives*, vol 20, s 73–96, <https://doi.org/10.1257/jep.20.2.73>.

Birch, D L (1979), *The Job Generation Process. MIT Program on Neighborhood and Regional Change*, Massachusetts Institute of Technology, Cambridge MA.

Bjuggren, C M (2015), "Sensitivity to Shocks and Implicit Employment Protection in Family Firms", *Journal of Economic Behavior & Organization*, vol 119, s 18–31, <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2015.07.011>.

Bjuggren, C M, S-O Daunfeldt och Dan Johansson (2013), "High-growth Firms and Family Ownership", *Family Business Review*, *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, vol 26, s 365–385, doi:10.1080/08276331.2

013.821765.

Bjuggren, C M, D Johansson och H Sjögren (2011), "A Note on Employment and Gross Domestic Product in Swedish Family-owned Businesses: A Descriptive Analysis", *Family Business Review*, vol 24, s 362–371, doi:10.1177/0894486511420138.

Block, J (2010), "Family Management, Family Ownership, and Downsizing: Evidence from S&P 500 Firms", *Family Business Review*, vol 23, s 109–130, <https://doi.org/10.1177/089448651002300202>.

Burkart, M, F Panunzi och A Shleifer (2003), "Family Firms", *The Journal of Finance*, vol 58, s 2167–2201.

Caballero, R J och M L Hammour (1994), "The Cleansing Effect of Recessions", *American Economic Review*, vol 84, s 1350–1368.

Casson, M (1999), "The Economics of the Family Firm", *Scandinavian Economic History Review*, vol 47, s 10–23, <https://doi.org/10.1080/03585522.1999.10419802>.

Chen, Ch och C Steinwender (2021), "Import Competition, Heterogeneous Preferences of Managers, and Productivity", *Journal of International Economics*, vol 133, <https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2021.103533>.

Claessens, S, S Djankov, J P H Fan och L H P Lang (2002), "Disentangling the Incentive and Entrenchment Effects of Large Shareholdings", *The Journal of Finance*, vol 57, s 2741–2771.

Dahmén, E (1986), "Farligt att glömma konkurrenskraften", rapport, Svensk Export, nr 3, s 4.

Davidsson, P och F Delmar (2006), "High-growth Firms and their Contribution to Employment: The Case of Sweden", Davidsson, I P, F Delmar och J Wiklund (red), *Entrepreneurship and the Growth of Firms*, Edward Elgar, Cheltenham, UK och Northampton MA.

Davis, S J och J Haltiwanger (1990), "Gross Job Creation and Destruction: Microeconomic Evidence and Macroeconomic Implications", i Blanchard, I O J och S Fischer (red), *NBER Macroeconomics Annual*, vol 5, MIT Press, Cambridge MA.

Davis, S J och J Haltiwanger (1992), "Gross Job Creation, Gross Job Destruction, and Employment Reallocation", *The Quarterly Journal of Economics*, vol 107, s 819–863, <https://doi.org/10.2307/2118365>.

Decker, R, J Haltiwanger, R Jarmin och J Miranda (2014), "The Role of Entrepreneurship in US Job Creation and Economic Dynamism", *Journal of Economic Perspectives*, vol 28, nr 3, s 3–24, <https://doi.org/10.1257/jep.28.3.3>.

- Ellul, A, M Pagano och F Schivardi (2018), "Employment and Wage Insurance within Firms: Worldwide Evidence", *The Review of Financial Studies*, vol 31, s 1298–1340, <https://doi.org/10.1093/rfs/hhx104>.
- Faccio, M och L H P Lang (2002), "The Ultimate Ownership of Western European Corporations", *Journal of Financial Economics*, vol 65, s 365–395, [https://doi.org/10.1016/S0304-405X\(02\)00146-0](https://doi.org/10.1016/S0304-405X(02)00146-0).
- Feldman, E R, R Amit och B Villalonga (2016), "Corporate Divestitures and Family Control", *Strategic Management Journal*, vol 37, s 429–446.
- Garicano, L och C Steinwender (2016), "Survive Another Day: Using Changes in the Composition of Investments to Measure the Cost of Credit Constraints", *The Review of Economics and Statistics*, vol 98, s 913–924, https://doi.org/10.1162/REST_a_00566.
- Hall, A, L Melin och M Nordqvist (2001), "Entrepreneurship as Radical Change in Family Business: Exploring the Role of Cultural Patterns", *Family Business Review*, vol 14, s 193–208.
- Haltiwanger, J, R S Jarmin och J Miranda (2013), "Who Creates Jobs? Small versus Large versus Young", *The Review of Economics and Statistics*, vol 95, s 347–361, https://doi.org/10.1162/REST_a_00288.
- Henrekson, M och D Johansson, (2010), "Gazelles as Job Creators: A Survey and Interpretation of the Evidence", *Small Business Economics*, vol 35, s 227–244, <https://doi.org/10.1007/s11187-009-9172-z>.
- Heyman, F, P-J Norbäck och L Persson (2013), "Var skapas jobben? En ESO-rapport om dynamiken i svenskt näringsliv 1990 till 2009", ESO-rapport 2013:3, Stockholm.
- Heyman, F, P-J Norbäck och L Persson (2014), "Produktivitet och företagsdynamik i svenskt näringsliv 1996 till 2009", IFN Policy Paper 65, Stockholm.
- Heyman, F, P-J Norbäck och L Persson (2019), "The Turnaround of the Swedish Economy: Lessons from Large Business Sector Reforms", *The World Bank Research Observer*, vol 34, s 274–308.
- Heyman, F, P-J Norbäck och L Persson (2021), "Ekonomiska krisers dynamik – en ESO rapport om företagsställning och strukturomvandling", ESO-rapport 2021:6, Finansdepartementet, Stockholm.
- Johansson, D, J Karlsson och A Malm (2020), "Family Business: A Missing Link A in Economics?", *Journal of Family Business Strategy*, vol 11, <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2019.100306>.
- Johansson, D och N Karlson (red) (2006), "Svensk utvecklingskraft", Ratio, Stockholm.
- Karlsson J (2018), "Does Regional Context Matter for Family Firm Employment Growth?", *Journal of Family Business Strategy*, vol 9, s 293–310, <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2018.08.004>.
- McConaughy, D L, M C Walker, G V Henderson och Ch S Mishra (1998), "Founding Family Controlled Firms: Efficiency and Value", *Review of Financial Economics*, vol 7, s 1–19, [https://doi.org/10.1016/S1058-3300\(99\)80142-6](https://doi.org/10.1016/S1058-3300(99)80142-6).
- Mishra, Ch S och D L McConaughy (1999), "Founding Family Control and Capital Structure: The Risk of Loss of Control and the Aversion to Debt", *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol 23, s 53–64, <https://doi.org/10.1177/104225879902300404>.
- Mortensen, D T och Ch A Pissarides (1994), "Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment", *The Review of Economic Studies*, vol 61, s 397–415.
- Muller, D, M Olsson, P-J Norbäck och L Persson (2022), "Familjeföretagens roll i svenskt näringsliv", manuskript, IFN, Stockholm.
- Mueller, H M och Th Philippon (2011), "Family Firms and Labor Relations", *American Economic Journal: Macroeconomics*, vol 3, s 218–245.
- Naldi, L, M Nordqvist, K Sjöberg och J Wiklund (2007), "Entrepreneurial Orientation, Risk Taking, and Performance in Family Firms", *Family Business Review*, vol 20, s 33–47, [doi:10.1111/j.1741-6248.2007.00082.x](https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.2007.00082.x).
- Pérez-González, F (2006), "Inherited Control and Firm Performance", *American Economic Review*, vol 96, s 1559–1588, <https://doi.org/10.1257/aer.96.5.1559>.
- Sraer, D och D Thesmar (2007), "Performance and Behavior of Family Firms: Evidence from the French Stock Market", *Journal of the European Economic Association*, vol 5, s 709–751, <https://doi.org/10.1162/JEEA.2007.5.4.709>.
- Stavrou, E, G Kassinis och A Filotheou (2007), "Downsizing and Stakeholder Orientation among the Fortune 500: Does Family Ownership Matter?", *Journal of Business Ethics*, vol 72, s 149–162, <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9162-x>.
- Storey, D J (1994), *Understanding the Small Business Sector*, Routledge, London.
- Villalonga, B och R Amit (2006), "How Do Family Ownership, Control and Management Affect Firm Value?", *Journal of Financial Economics*, vol 80, s 385–417, <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2004.12.005>.