

Utvandrarna – effekter och drivkrafter bakom huvudkontorsflytten¹

Hur påverkas svensk ekonomi av en utflyttning av huvudkontoren? Är det ett naturligt led i en internationaliseringsprocess som tidigare omfattat i första hand tillverkning men som under senare år i allt högre grad också berört Forskning och Utveckling (FoU)? Eller signalerar huvudkontorsflytten att denna typ av verksamhet är diskriminerad i Sverige i förhållande till andra länder? Baserat på resultaten från en omfattande empirisk studie visar författarna att såväl inhemska som företagsrelaterade faktorer har drivit på utflytten av svenska huvudkontor. Sysselsättningseffekterna är blygsamma, men givet att det finns betydande externaliteter i huvudkontorsverksamheterna är det angeläget att undanröja de hinder som för närvarande leder till att svenska huvudkontor väljer att förlägga verksamheten utanför Sverige.

Utflyttning av svenska huvudkontor förefaller att ha gått in i en accelererande fas. Tidigare var det praktiskt taget uteslutande i samband med att utländska företag förvärvade eller fusionerade sig med svenska företag som huvudkontoret lades utanför Sverige.² Under lång tid var ABB det enda "svenska" företaget med huvudkontoret förlagt utomlands, men har under 1990-talet följts av en rad andra liknande fusionsrelaterade utflyttningar. Exempel är Akzo-Nobel, Pharmacia-Upjohn, Nordbanken-Merita, Stora-Enso, TietoEnator, Astra-Zeneca, AGA-Linde, Arla-MD Food, etc. Listan kan göras be-

tydligt längre. Ett nytt inslag i bilden är att ett flertal svenska företag under de senaste åren planerar eller har valt att förlägga hela eller delar av huvudkontoret utomlands utan att detta föregåtts av en fusion eller liknande strukturell förändring (Ericsson, Esselte, Securitas, Icon, m fl). Detta har ytterligare aktualiserat frågan kring de samhällsekonomiska ef-

¹ Artikelnen bygger på den studie som tidigare presenterats i en rapport från ISAs Ekonomiska råd 1999 (ISA [1999]), men vidareutvecklar analysen rörande sysselsättningskonsekvenser av en huvudkontorsflytt. Finansiellt stöd har erhållits från Marianne och Marcus Wallenbergs Stiftelse.

² I samband med att svenska företag köps upp av utländska företag får det anses som naturligt att stora delar av huvudkontorsfunktionerna överförs till det förvärvande företaget. På motsvarande sätt har svenska företag – som var bland de mest aktiva utlandsförvärvarna under 1980-talet – överfört sådana funktioner till Sverige när de köpt företag utomlands.

Fil dr PONTUS BRAUNERHJELM är biträdande chef på IUI och forskar inom områdena internationell ekonomi och industriell organisation. Fil mag TOBIAS LINDQVIST, doktorand vid Stockholms universitet, forskar inom industriell organisation

fekterna av lokaliseringen av huvudkontoret. Vilka effekter får det på andra sektorer i den svenska ekonomin? I vilken mån är det inhemska respektive globala faktorer som drivit på utflyttningen av huvudkontor? Är det en naturlig följd av de stora företagens ökade internationaliseringsgrad vad gäller tillverkning och FoU, eller signalerar utflyttningen att försättningsarna för denna typ av verksamhet är väsentligt sämre i Sverige? Hur påverkar detta tillverkning, FoU samt andra verksamheter i koncernen? Detta är några av de aspekter som vi kommer att belysa i artikeln.

Ovanstående frågor har diskuterats flitigt från olika håll under den senaste tiden, samtidigt som underlaget för att föra en sådan diskussion har varit synnerligen bräckligt. Följaktligen har debattörerna ofta grundat sina inlägg på personliga/politiska åsikter och föreställningar snarare än fakta. Ett skäl till detta är den styvmoderliga behandling som huvudkontorets lokalisering rönt inom såväl teoretisk som empirisk forskning. I den teoretiska forskningen har man antingen utgått från att huvudkontoret är lokaliserat till hemlandet, alternativt där relativa faktortillgångar främjat en mer kunskapsintensiv tjänsteproduktion.³ Till skillnad från den omfattande empiriska litteratur som finns beträffande internationalisering av tillverkning och FoU (se Braunerhjelm & Ekholm [1998] för en översikt), är forskningen kring huvudkontorens lokalisering praktiskt taget obefintlig.⁴ Ett undantag är bl a den utredning av Fölster m fl [1999] som publicerades våren 1999. Den pekade på betydande negativa sysselsättnings-effekter av en huvudkontorsflytt. Dessvärre baserades resultaten på ett gravt räknefel, vilket gjorde det omöjligt att tolka resultaten i den studien.⁵ Detta utsluter dock inte att de negativa effekterna av en huvudkontorsflytt kan vara betydande. Exempelvis kan en huvudkontorsflytt som uppnår en viss omfattning ge upphov till betydande "brain-drain"-

effekter, d v s emigration av högutbildad personal. Likaså är det tänkbart att andra kunskapsintensiva sektorer påverkas genom att efterfrågan på dessa tjänster minskar markant. Eller, som berörts ovan, att tillverkning och FoU prioriteras i andra länder än Sverige. Frågan är emellertid så pass viktig att den kräver ett noggrant empiriskt arbete.

Syftet med föreliggande artikel är att utreda dels vilka faktorer som styr lokalisering av huvudkontoret, dels hur den sven-

³ Se t ex Krugman & Helpman [1985].

⁴ Frågan har dock tagits upp tidigare, särskilt inom ekonomisk geografi-litteraturen. För en översikt av tidigare bidrag, se Goddard [1973]. I sin doktorsavhandling presenterar Rusten [1990] en analys av huvudkontorslokalisering i Norge. Hon bidrar också med en litteraturgenomgång. När det gäller Sverige analyserar Forsgren m fl [1996] omfattningen av internationaliseringen vad gäller "huvudkontor" på underkoncernnivå för 21 svenska storföretag för år 1989. En studie av mer utredningskaraktär är Länsstyrelsens utredning för Stockholmsregionen (Länsstyrelsen [1998]).

⁵ I studien beräknas sysselsättningseffekten som omsättning per anställd. En lägre omsättning per anställd skulle enligt Fölster m fl [1999] indikera att mer av huvudkontorsverksamhet utförs eftersom denna inte direkt leder till mer produktion och försäljning. Genom att jämföra omsättning per anställd i utländska och svenska företag har effekten av en utflyttning av huvudkontorsverksamheten uppskattats. Bortsett från övriga teoretiska och metodologiska invändningar mot detta förfarande, har författarna dessutom dragit bort exporten från de svenska företagens omsättning. Detta förefaller ha varit ett rent räknefel. Det innebär med nödvändighet att omsättningen per anställd i Sverige blir mycket låg och att sysselsättnings-effekterna av en huvudkontorsflytt på motsvarande sätt blir betydande. Emellertid visar beräkningar gjorda på IUI (på samma företag) att om exporten återförs till de svenska företagens produktion så skulle, enligt Fölsters m fl metod att räkna, en utflyttning av huvudkontoren ge positiva sysselsättningseffekter (Braunerhjelm, Modén & Norbeck, [1999]).

ska ekonomin påverkas av en sådan utflyttning. I den senare delen kommer vi att utvidga analysen i förhållande till de resultat som nyligen presenterades i årsrapporten från ISAs ekonomiska råd (ISA [1999]) vad gäller sysselsättningseffekterna av en utflyttning av huvudkontoren. Vi presenterar först siffror för hur stor sysselsättningseffekten blir om samtliga huvudkontor flyttar. Dessa beräkningar innefattar både personal i huvudkontoren och i de sektorer där huvudkontoren efterfrågar olika typer av tjänster. I syfte att erhålla en mer realistisk bild av en dylik huvudkontorseffekt viktas dessa sysselsättningstal därefter med sannolikheten för att företagen verkligen flyttar sina huvudkontor. Vi redogör likaså för hur tillverkning och FoU kan förväntas påverkas av en huvudkontorsflytt. Eventuella sysselsättningseffekter som detta medför är inte inkluderat i den ovan nämnda kalkylen för sysselsättningseffekten. Vi kommer att särskilja mellan effekter som är att hänföra till central huvudkontorsnivå och effekter på underkoncernnivå.

Studien baseras på en enkät riktad till företag med multinationell verksamhet inom gruppen Sveriges 50 största företag.⁶ Bland dessa uppfyller 38 företag våra urvalskriterier. Vi har erhållit svar från 29 stycken varav 74 procent kan hänföras till tillverkningsindustri medan resterande företag är tjänsteproducerande eller handelsföretag.⁷ Enkäter har skickats ut till dels huvudkontoren, dels de tio största "huvudkontoren" för de underkoncerner som ingår i dessa företag. De sistnämnda är definierade av de centrala huvudkontoren och baseras på affärsområde, divisioner och ibland produktområde. Totalt ingår 255 sådana "huvudkontor" på underkoncernnivå för de 38 företagen.⁸ Det är viktigt att dessa enheter finns representerade i studien, eftersom det ofta hävdas att utflyttning av huvudkontorsverksamhet framförallt sker på just denna nivå i de stora koncernerna. Majoriteten av underkoncerner återfinns i Sverige, men en

så pass stor andel som 32 procent är lokaliserad utanför Sverige.

På huvudkontorsnivå har enkäten besvarats via en telefonintervju av verkställande direktören eller någon annan person i koncernledningen. Enkäten till underkoncernerna har i de flesta fall besvarats av VD för respektive underkoncern. De företag som ingår i studien sysselsätter totalt ca 600 000 personer varav omkring 260 000 i Sverige. Deras satsningar på FoU uppgår totalt till 20 miljarder i Sverige, vilket utgör knappt en fjärdedel av industrins totala FoU-kostnader.⁹ Företagen är följaktligen viktiga såväl av sysselsättningsmässiga skäl som för framtågandet av ny kunskap och spetskompetens.

Huvudkontor i Sverige

Vad är ett huvudkontor?

En analys av effekter av en huvudkontorsflytt förutsätter kunskaper avseende dels definitionen av ett huvudkontor, dels

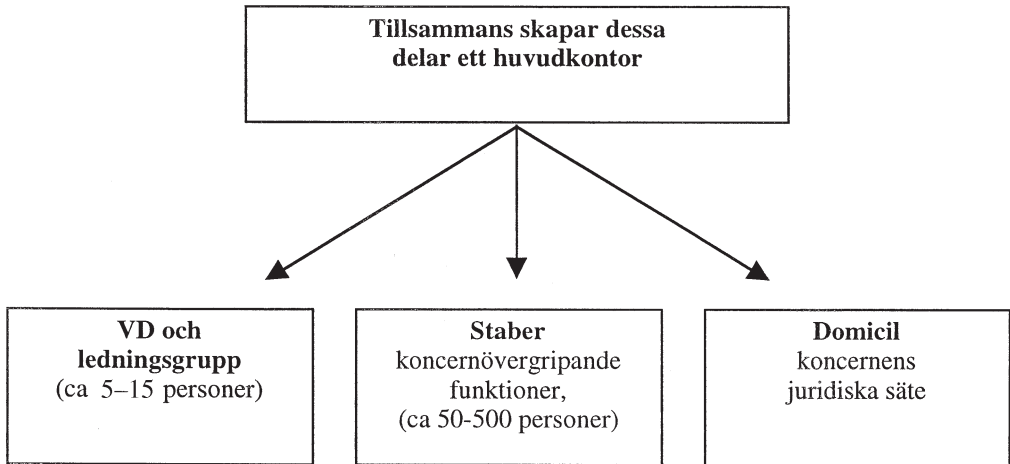
⁶ Urvalet företag inom denna grupp baserades på ett relativt och ett absolut kriterium: dels att andelen utlandssysselsatta uppgick till minst 5 procent av totalt antal anställda, dels att antalet utlandssysselsatta var minst 200. Kriterierna baserades på antagandet att företag med ingen eller liten utlandsverksamhet inte heller kommer att förlägga huvudkontoret utomlands. Dessutom exkluderades investmentbolag.

⁷ Av dessa företag har fem stycken ej haft tillgänglig data angående huvudkontorens externa uppköp av tjänster. Företag som redan flyttat huvudkontoret eller blivit utlandsägda (bl a ABB, Astra, BTL och Esselte) har exkluderats. Detta medför att sysselsättningseffekterna vi beräknar i nuvarande skede baseras på 24 företag (svarsfrekvens 63 procent), medan övriga resultat baseras på 29 företag (svarsfrekvens 76 procent).

⁸ Svar har hittills erhållits från 108 underkoncerner (42 procent).

⁹ Siffran kan förefalla något låg, men notera att det ingår tjänsteföretag i urvalet som oftast saknar egentliga FoU-kostnader.

Figur 1 Schematisk beskrivning av huvudkontorets tre beståndsdelar.



sambandet mellan huvudkontoret och övriga enheter i företaget. Historiskt finns det en stark koppling mellan huvudkontorets lokalisering och lokaliseringen av FoU. Farhågor har ofta framförts att en utflyttning av huvudkontor också innebär att FoU-verksamheten flyttas ut. Frågan är emellertid om detta starka samband verkligen existerar i dagens företag. När det gäller produktion har detta samband sedan lång tid tillbaka försvagats och i många fall ligger huvudkontoret långt från de tillverkande enheterna. Vi återkommer till dessa frågor senare. Låt oss börja med att definiera vad ett huvudkontor består av.¹⁰

Schematiskt kan huvudkontorets struktur beskrivas som i *Figur 1*. Vi ser att ett huvudkontor består av koncernledning, staber och domicil. Den innersta ledningsgruppen inklusive VD består av cirka 5–15 personer. Dessa är i de flesta fall chefer för affärsområden eller koncernövergripande funktioner, så kallade staber. Ledningsgruppen drar upp riktlinjerna för företagets övergripande strategi och fattar beslut i frågor som berör hela koncernen. Stabernas uppgift är att ansvara för samordningen inom koncernen, t ex vad gäller finans, inköp och information. Den tredje delen i *Figur 1* utgör koncernens hemvist,

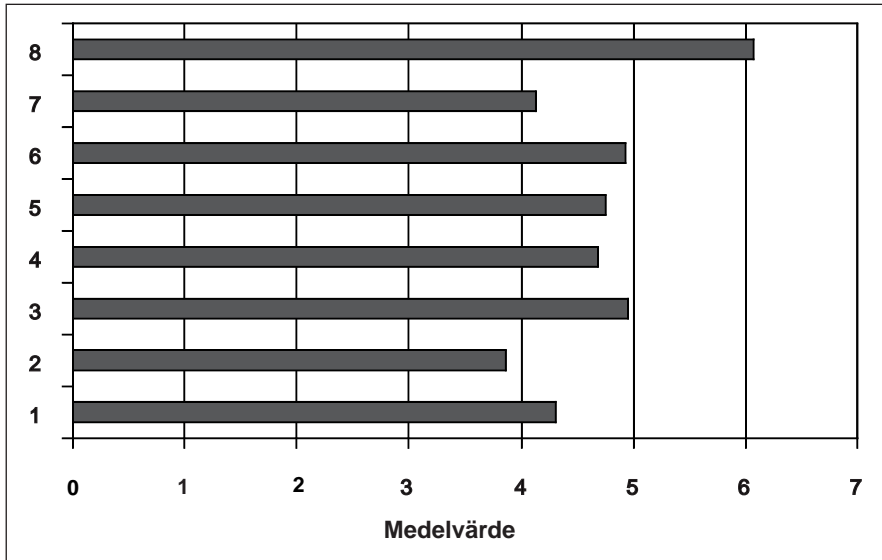
dess domicil. Koncernens hemvist framgår av var någonstans det är registrerat och avgör bl a i vilket land moderbolaget skall beskattas.

Som framgår av *Figur 1* kan ett huvudkontor, eller delar av ett huvudkontor, flyttas på flera olika sätt. Delar av ledningen samt VD kan flytta till London medan staberna och domicilet blir kvar i Sverige. I andra fall kan staberna förläggas utomlands, ofta nära något dominerande dotterbolag, samtidigt som ledning och VD blir kvar i Sverige. Kombinationerna är följaktligen många men när huvudkontorsflytt diskuteras är det nästan aldrig samtliga tre huvudkontorsdelar som avses.¹¹ I regel är det koncernlednings säte som avses och den utgångspunkten kommer också att vara vägledande för vår definition av huvudkontorets lokalisering. Men vi kommer också att beröra i vilken utsträckning stabsfunktioner har decentraliserats till underkoncerner.

¹⁰ För ett mer analytiskt bidrag, se Foss [1997].

¹¹ Rent juridiskt är det omöjligt att flytta domicilet, företagets hemvist. Vad som då måste ske är att ett företag läggs ner i ett land och därmed avförs ur ett lands bolagsregister, varpå ett nytt företag bildas som registreras i ett annat land (Pehrson [1999]).

Figur 2 Huvudkontorets förändrade roll.



Källa: IUIs databas om huvudkontor 1999.

Förändring av huvudkontorets roll

Den globala expansionen skapar ökad konkurrens som ställer högre krav på företagen och deras ledningsfunktioner. Detta, tillsammans med teknologiska landvinningar som gör det enklare att koordinera och övervaka geografiskt spridda verksamheter, har lett till en förändring av huvudkontorets roll i koncernen. I *Figur 2* redovisar vi hur ledningen på huvudkontoren anser att dess roll förändrats mellan 1989 och 1999.¹² Vi har bitt företagen att utifrån en 7-gradig skala bedöma följande åtta påståenden:

1. Storleken på huvudkontoret har minskat
2. Antal huvudkontorsfunktioner har minskat
3. Minskat beroende av lokalisering i närhet till FoU
4. Minskat beroende av lokalisering i närhet till produktion och försäljning
5. Lättare att flytta på ledningen
6. Fler resor av ledningen

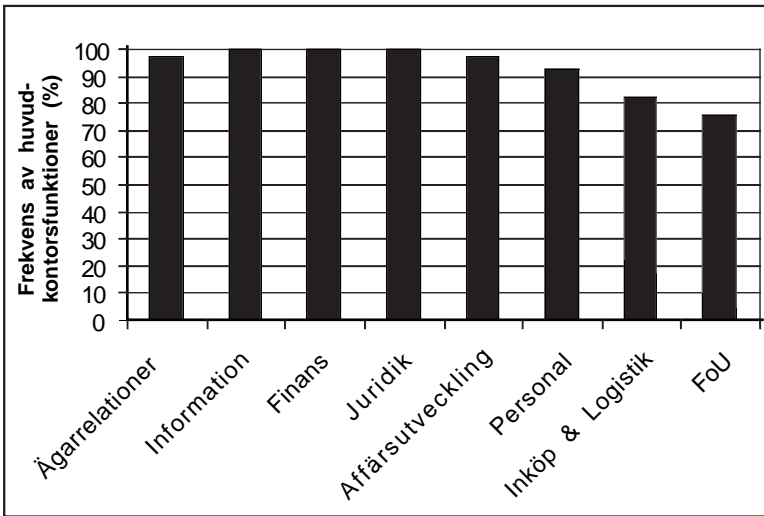
7. Kontakten med underkoncerner är mer komplex och tidskrävande
8. IT har ökat ledningsmöjligheterna trots en globalt spridd produktion

Bland dessa faktorer är det framförallt IT-teknologin, ett ökat resande och ett mindre behov av FoU i direkt närhet till huvudkontoret som karaktäriserar det senaste decenniets förändringar. Utvecklingen av informationsteknologin har följaktligen bidragit till en globalisering av företagets ledning, samtidigt som personliga kontakter behövs för att övervaka och motivera arbetet i geografiskt utspridda enheter. Bland övriga, men mindre uttalade, förändringar märks en minskning generellt av huvudkontoret, d v s en högre grad av decentralisering, samt att huvudkontoret blivit "rörligare".

När det gäller huvudkontorets verksamhet återges i *Figur 3* åtta funktioner

¹² Ledningen har graderat svaren på en sjugradig skala, där 7=Överensstämmer helt.

Figur 3 Huvudkontorsfunktioner.



Källa: IUIs databas om huvudkontor 1999.

som traditionellt sett handhas av huvudkontoret. Staplarna illustrerar hur stor andel av huvudkontoren som idag bedriver respektive funktion.

I diagrammet ser vi bl a att information, finans och juridik är de enda funktionerna som bedrivs av samtliga huvudkontor vi studerat.¹³ Funktioner såsom inköp & logistik och FoU är inte alls självklara i ett huvudkontor idag. Flera företag har valt att placera dessa funktioner hos underliggande enheter i koncernen. Detta är intressant, eftersom dessa funktioner tidigare setts som naturliga uppgifter för ett huvudkontor att handha. Vad gäller lokaliseringen av FoU har företagen understrukit att beroendet till huvudkontoret har minskat under de senaste tio åren.¹⁴

Om vi utgår från dessa åtta huvudkontorsfunktioner, visas i *Figur 4* hur arbetsfördelningen ser ut mellan det centrala huvudkontoret och huvudkontor på underkoncernsnivå fördelat på dels underkoncerner i Sverige, dels de som är förlagda utomlands.

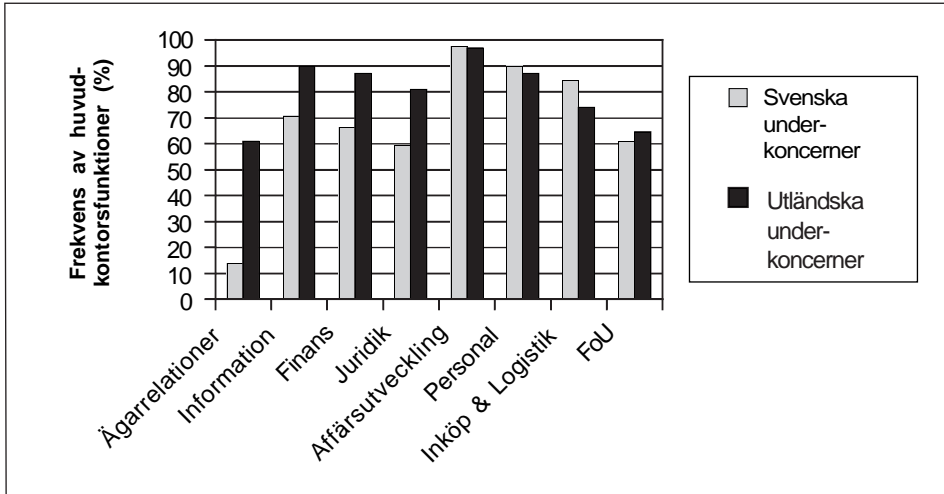
Generellt kan sägas att mer övergripande funktioner (ägarrelationer, information, finans och juridik) bedrivs i betyd-

ligt lägre utsträckning i de svenska underkoncernerna, särskilt ägarrelationer. Där emot är de mer verksamhetsnära funktionerna väl representerade i de svenska underkoncernernas huvudkontor, i första hand affärsutveckling, personal och inköpsfunktioner. Jämfört med de utländska underkoncernernas huvudkontor kan konstateras att de senare förefaller ha ett större ansvar för mer övergripande funktioner, medan ingen skillnad egentligen föreligger när det gäller de mer verksamhetsnära funktionerna. En förklaring till detta kan vara att ägarstrukturen är densamma på nationell nivå, vilket t ex kräver en ägarrelation-funktion per land. I Sverige räcker det således med att det svenska koncernhuvudkontoret bedriver

¹³ Vad gäller ägarrelationer är det endast företag som ej är börsnoterade som inte bedriver denna funktion.

¹⁴ Detta styrks också av IUIs databaser på svenska multinationella företag där det framgår att andelen utländsk FoU i de svenska företagen fördubblats mellan 1986 och 1994 (Braunerhjelm & Ekholm, [1999]).

Figur 4 Huvudkontorsfunktioner på underkoncernsnivå.



Källa: IUIs databas om huvudkontor 1999.

denna funktion. Den högre omfattningen av övergripande funktioner i de utlandsbaserade underkoncernernas huvudkontor ger ett visst stöd för tesen att utflyttning av huvudkontorsfunktioner främst sker på nivån direkt under det centrala huvudkontoret. Eftersom de flesta funktioner också utförs på såväl koncern- som underkoncernnivå kan man dock utgå från att i flertalet fall är de senare inriktade på respektive underkoncerns affärsområde, vilket kräver specifik planering och utveckling. Det centrala huvudkontoret handhar de frågor som är gemensamma för koncernen.

Faktorer som driver lokaliseringen av huvudkontoret

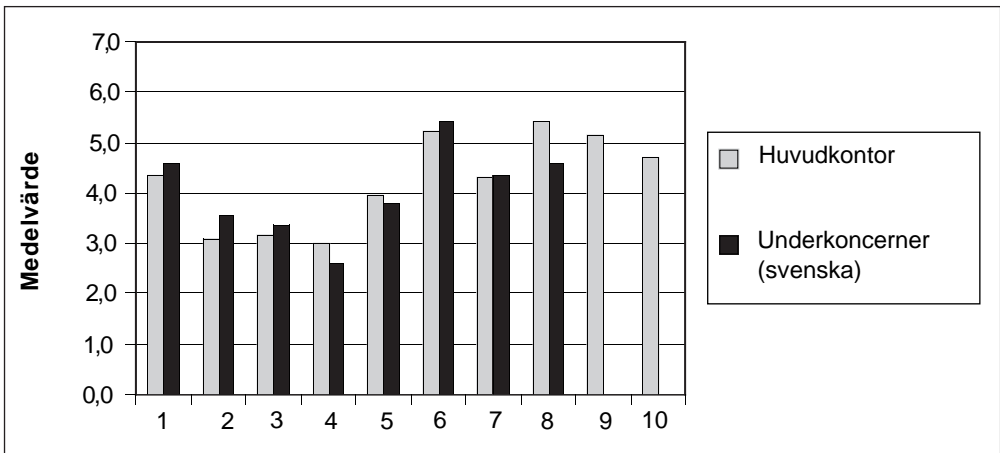
Varför väljer företag att flytta sina huvudkontor? I vilken utsträckning sker utflyttningen på underkoncernnivå, d v s decentraliseras ut från det centrala huvudkontoret? Är de olika faktorerna lika viktiga för koncernens huvudkontor som för huvudkontor på underkoncernnivå? Olika hypoteser har lyfts fram i debatten som t ex skillnader i disponibel inkomst, ”före-

tagsklimatet”, tillgång på kvalificerad arbetskraft, informationstäthet, närhetsfaktorer, etc. För att mäta vilka faktorer som är viktiga för lokaliseringen av ett huvudkontor har vi låtit företagsledningen, både för hela koncernen och för underliggande enheter, indikera hur viktiga olika faktorer är på en sjugradig skala (7=Mycket viktig). Följande faktorer har bedömts:

1. Närhet till kunder
2. Närhet till leverantörer
3. Närhet till konkurrenter
4. Närhet till FoU-center
5. Fördelaktig bolagsskatt
6. Fördelaktig individuell skatt
7. Regelverk, ekonomisk politik
8. Goda transportmöjligheter
9. Fusioner
10. Uppköp eller stark tillväxt av underkoncern

Som visas i *Figur 5* är det fyra faktorer (utöver fusioner och förvärv) som förefaller dominera en utflyttning av huvudkontor, nämligen närhet till kunder, regelverk, ekonomisk politik, individuella skatter och goda kommunikationsmöjlig-

Figur 5 Faktorer som påverkar huvudkontorets lokalisering.



Källa: IUIs databas om huvudkontor 1999.

Not: För de två sistnämnda faktorerna finns uppgifter endast på koncernnivå.

heter. De två sistnämnda faktorerna har erhållit relativt störst värde. Beträffande närhet till FoU kan konstateras att detta motiv har erhållit den lägsta vikten bland samtliga faktorer. Detta indikerar att forskningen i koncernen inte alls behöver ligga nära huvudkontoret, vilket traditionellt sett varit viktigt. Det styrks också av andra uppgifter som är lämnade i enkäten (se ISA, [1999]).

Vidare ser vi i diagrammet att de individuella skatterna har stor betydelse både vad gäller koncernens huvudkontor och på underkoncernsnivå. Ledningen har alltså starka preferenser för sin individuella inkomst. Detta är föga häpnadsväckande och ger ett visst fog för att individuella motiv är en stark drivkraft bakom en utflyttning av huvudkontoret. Mer intressant, och något förvånande, är att behovet av goda transportmöjligheter är den faktor som av företagen rankats som den enskilt viktigaste på huvudkontornivå. I viss mån framgår detta också av att hela 66 procent av företagen som ingår i studien har huvuddelen av sin ledning i

Stockholm. Den ökade internationaliseringen förefaller leda till att Stockholms grad av centralitet "inte räcker till" jämfört med t ex Zürich och London.

Också närhet till kunder tillmäts en betydande vikt på koncernnivå och en än större vikt på underkoncernsnivå. Likaså har 71 procent av utländska underkoncerner uppgivit att en förläggning av huvudkontoret utomlands är en förutsättning för en ökad orderingång till de svenska enheterna. Parallellt till debatten på 1970-talet, när det hävdades att svensk industris internationalisering innebar en "export av svenska jobb", ligger nära till hands. I själva verket visade det sig att en utlandslokalisering var en förutsättning för ökade marknadsandelar och ökad export från de svenska enheterna (Swedenborg, [1979]).

Generellt framgår av de tre första staplarna att närhetsfaktorer är viktigare för underkoncernerna än för huvudkontoret, vilket överensstämmer med våra förväntningar. Underkoncernerna är mer direkt involverade i företagets verksamhet, vil-

ket kräver större närvaro till dessa intressenter.

Samhällsekonomiska effekter

Effekterna av att huvudkontor flyttar ut från Sverige kan avspeglas på många sätt, t ex i ett utflöde av humankapital, en minskad tillverknings- och FoU-volym i de svenska enheterna, en smalare skattebas, etc. Vi har valt att koncentrera oss på sysselsättningseffekter, eftersom dessa tilldragit sig ett betydande intresse i debatten. Grovt skulle dessa kunna delas in i vad vi har valt att kalla direkta och indirekta huvudkontorseffekter. De direkta effekterna avser de effekter som uppstår p g a av att personal på huvudkontoret faktiskt flyttar samt att efterfrågan vad gäller andra tjänsterelaterade sektorer kan förväntas falla vid en huvudkontorsflytt. Med indirekta effekter avses produktionsrelaterade effekter inom koncernen, dvs återverkningar på tillverkning, FoU, etc, i koncernens svenska enheter.

Dessvärre är effekterna svåra att mäta empiriskt, särskilt när det gäller de indirekta effekterna. Dels är företeelsen i sig förhållandevis ny och därmed också det empiriska materialet begränsat, dels är det svårt att avgöra hur en huvudkontorsflytt påverkar andra delar inom koncernen jämfört med t ex förändringar i relativa kostnader och tillgång på vissa kategorier arbetskraft. Vi är följaktligen hänvisade till uppskattningar och bedömningar när det gäller de indirekta effekterna, medan de direkta effekterna är lättare att kvantifiera. Låt oss börja med de indirekta effekterna för att därefter övergå till de direkta sysselsättningseffekterna.

Indirekta sysselsättningseffekter av huvudkontorsflytt

Ett tänkbart scenario är att en flytt av huvudkontorets ledning på sikt drar med sig övriga tillverknings- och FoU-enheter. Slutpunkten i ett dylikt scenario är att

också domicilet blir utländskt och att företaget praktiskt taget försvinner från den svenska marknaden. Detta tenderar utarma statens skatteintäkter och väsentligt påverka den svenska sysselsättningen negativt. Ett alternativt scenario är att huvudkontorets roll har förändrats i så stor utsträckning att ledningens arbete i de svenska multinationella företagen kräver en utlandslokalisering för att expandera eller försvara sina marknadsandelar. Detta skulle i sådant fall betyda att företagets svenskbaserade enheter snarast skulle gynnas av en internationaliserad ledning med en ökad orderingång och positiva produktions- och sysselsättningseffekter som följd. Ett sådant utfall indikeras av att just närhet till kunder av företagen uppgivits som en huvudanledning att utlokalisera huvudkontoret. Förhållandevis få av de svenska underkoncernerna hävdar också att en utflyttning av koncernens huvudkontor förväntas ha negativa effekter på tillverkning (31 procent) och FoU (32 procent) i de svenska enheterna.¹⁵

En ytterligare tänkbar effekt av en utflyttning av huvudkontoret är att också underkoncernernas huvudkontor flyttar ut. Många av underkoncernerna har en lång tradition i Sverige och starka anknytningar till inte bara den svenska marknaden utan också till det svenska koncernhuvudkontoret. Detta skulle i sin tur kunna leda till en ”multiplikatoreffekt”, eftersom närhetsaspekter tillmätts större betydelse på underkoncernnivå. För att kunna spegla effekterna av en huvudkontorsflytt på underkoncernsnivå har vi brett ledningen för de olika enheterna att besvara frågor hur detta slår på tillverkning och FoU. På frågan om en utomlandsflytt förväntas leda till en produktionsminskning i Sverige eller inte är svaren generellt neutrala. Detta tyder på en ganska stor osä-

¹⁵ Andelen är dock inte försumbar och det faktiska utfallet kommer vara avhängigt magnituden av eventuella minskningar.

kerhet även hos ledningen vad gäller effekter på produktionen av en huvudkontorsflytt. Däremot tror de inte att FoU kommer att minska i Sverige om de flyttar. Det finns inte heller något önskemål från koncernhuvudkontoret att samlade underkoncernernas ledningsgrupper på nära håll, tvärtom kan det vara en fördel att ha dessa ledningar på "armlängds" avstånd.

I vilken utsträckning bedömer underkoncernerna att deras huvudkontor kommer att flyttas till utlandet? De flesta (79 procent) tror inte att en flytt är aktuell inom de tre kommande åren. En annan fråga är i vilken mån de själva är intresserade av att flytta. Här är svaren mer varierande. Omkring hälften är dock uttalat positiva till en flytt. Detta indikerar att utflyttningar delvis drivs av individuella incitament och detta i sig talar för en fortsatt utflytt av svenska huvudkontor även i framtiden.

När det gäller de utlandsbaserade underkoncernernas huvudkontor finns det inget i datamaterialet som antyder att en återflytt till Sverige är aktuell. Tvärtom framhåller ledningen för dessa utlandsenheter att en utlandslokalisering är nödvändig för att erhålla utländska order samt att kommunikationerna med koncernhuvudkontoret i Sverige är goda. Företagsklimatet anses gynnsammare än i Sverige och likaså är tillgången på relevant arbetskraft god. Det är lätt att hitta högutbildad arbetskraft och att rekrytera chefer, trots en upplevd hög konkurrens inom branschen i dessa länder.

Direkta sysselsättningseffekter av en huvudkontorsflytt

I det följande kommer vi att behandla två olika direkta effekter. Den första har att göra med huvudkontorets personal. Om ledningen och dess staber flyttar utomlands är det troligt att den administrativa personalen i Sverige byts ut mot personal i det land där huvudkontoret lokaliseras sig. De företag som vi studerat har sammanlagt cirka 6 600 anställda i adminis-

trationen på huvudkontoret i Sverige.

Den andra direkta effekten har att göra med de följd effekter som kan förväntas uppstå på att huvudkontoren är viktiga kunder till andra tjänstesektorer i samhället. I *Tabell 1* redogörs för hur mycket de studerade huvudkontoren sammanlagt köper in av olika externa tjänster. Som framgår rör det sig huvudsakligen om avancerade tjänster inom t ex juridik, finans och informationsteknologi (IT), men också förhållandevis enkla tjänster som hotell, städning, m m. Beroende på grad av centralisering i koncernen varierar inköpssumman kraftigt mellan olika huvudkontor. Vissa företag decentraliserar inköp av marknadsföring, utbildning, etc, fullt ut till sina underkoncerner. Andra huvudkontor köper upp större delen av koncernens behov av en viss tjänst för att sedan internt fördela den.

Vi ser att dessa huvudkontor gör inköp av ovanstående tjänster för drygt 9 miljarder kronor. Av dessa utgör cirka 6,4 miljarder kronor inköp från svenska leverantörer. Baserat på ovanstående branschens genomsnittliga omsättning per anställd, motsvarar detta cirka 5 300 jobb i Sverige. Om ett huvudkontor flyttar utomlands är det troligt att större delen av inköpen från svenska leverantörer upphör, då de flesta tjänsterna kräver en fysisk närvaro (särskilt enklare tjänster) och landsspecifik kunskap för att kunna utföras på ett tillfredsställande sätt.

Enligt våra analyser har vi alltså kommit fram till att huvudkontoren för de företag som ingår i studien skapar sysselsättning för cirka 11 900 (6 600 + 5 300) personer i Sverige. Dessa företags omsättning utgör ca 10 procent av den totala omsättningen för samtliga företag som har utlandsverksamhet och i denna grupp företag återfinns företrädesvis de allra största. Om vi dessutom gör antagandet att företag som enbart har verksamhet i Sverige kan förväntas ha kvar sina huvudkontor i Sverige indikerar våra tentativa beräkningar att maximalt 119 000 per-

Tabell 1 Huvudkontorens inköp av externa tjänster i miljoner kronor, 1998

	Totala inköp	Inköp från svenska leverantörer	Omsättning per anställd och år i respektive bransch*	Inköp från svenska leverantörer mätt i antal anställda
Kapitalförvaltning	464	170	1,6	106
Redovisning/Revision	210	194	1,0	194
Juridiska tjänster	752	402	1,0	402
Marknadsföring	1228	691	4,6	150
FoU-tjänster	724	502	1,1	456
Tillverkningskonsulter	130	97	1,8	54
Utbildning	443	291	1,0	291
IT	4079	2959	1,4	2114
Lokala tjänster**	1089	1081	0,7	1544
Summa	9117	6387		5312

Källa: IUIs databas om huvudkontor 1999.

*Källa: Sveriges största företag, [1998-1999].

**Innefattar hotell, konferenser, städningsfirmor mm.

soner kan komma att beröras vid en exodus av svenska huvudkontor.¹⁶

Ovanstående siffra ger givetvis inte en realistisk bild av de tänkbara sysselsättningseffekterna vid en utflyttning av svenska huvudkontor. Delvis p g a att de företag som ingår i studien omfattar de största företagen, delvis p g a att utländska företags huvudkontor (särskilt på underkoncernsnivå) också flyttar till Sverige. Men framförallt därför att andelen företag som kommer att flytta ut sina huvudkontor är begränsad. Ett sätt att bättre belysa sysselsättningseffekterna är att utgå från företagens planer att verkligen flytta sina huvudkontor.

I enkäten har vi bitt företagen att på en sju gradig skala bedöma om de kommer att flytta huvudkontoret inom tre år. Svaren varierar även om de flesta inte tror att de kommer att flytta.¹⁷ Något vidlyftigt skulle vi kunna tolka dessa svar som en sannolikhetsfördelning för att en huvudkontorsflytt verkligen genomförs under de nästkommande tre åren. Uppger företaget en 1:a innebär det att sannolikheten är praktisk taget noll för att en flytt ska ske, en 7:a indikerar en mycket stor

sannolikhet, medan medianvärdet motsvarar en sannolikhet på 50 procent, etc. Om vi nu multiplicerar respektive företags sannolikhet att flytta med den administrativa personal som arbetar på det svenska huvudkontoret samt de tjänster som inköps från svenska leverantörer och summerar erhåller vi 1 400 respektive 1 100 anställda. Detta kan tolkas som den sannolika direkta sysselsättningseffekten av en huvudkontorsflytt från Sverige under de kommande tre åren för de företag vi studerat. Då dessa företag utgör en tiondel av totalt antal multinationella företag blir vår beräkning på den totala effekten en minskning av sysselsättningen med ca 25 000 personer för de närmaste tre åren, eller drygt 8 000 personer per år.

¹⁶ Att företag med enbart svensk verksamhet flyttar ut huvudkontor är långt ifrån omöjligt. Det har skett inom t ex IT-sektorn.

¹⁷ Ca 10 procent av företagen uppger att huvudkontoren sannolikt kommer att flyttas. På den 7-gradiga skala som använts är medelvärdet 2,1 och standardavvikelsen 1,6.

Denna sysselsättningseffekt tar endast hänsyn till de så kallade direkta effekterna. Eftersom de indirekta effekterna pekar på positiva snarare än negativa konsekvenser för sysselsättningen, så bedömer vi detta som ett slags övre gräns för vad en huvudkontorsflytt kan medföra i termer av minskad sysselsättning. Det är inte heller uteslutet att en utflyttning till viss del kompenseras av en inflyttning.

Emellertid är det viktigt att observera att vi endast beaktat statistiska effekter, dvs effekter vid en utflyttning av visst antal huvudkontor. Om man tror att de dynamiska effekterna av en huvudkontorslokalisering är betydande, exempelvis p g a spridning av lednings- och spetskompetens, länkar till högskolor, förbättrade förutsättningar vad gäller bildandet av finansiella centra och börsrelaterad verksamhet eller p g a positiva signaleffekter i allmänhet för lokalisering av företag, kan de negativa återverkningarna på sysselsättningen bli betydligt större i ett längre tidsperspektiv.

Låt oss belysa det sistnämnda med följande exempel. I de företag som ingår i studien uppgår det totala antalet personer i koncernledningarna till 472. Om vi på samma sätt som tidigare viktat detta med sannolikheten att huvudkontoret flyttar erhåller vi summa 106 personer som kommer att flytta inom en treårsperiod. Dessa måste anses tillhöra den del av befolkningen som besitter den högsta ledningskompetensen inom svenskt näringsliv. På underkoncernsnivå uppgår motsvarande antal personer till 777 stycken varav 182 personer kan förväntas flytta utifrån samma "sannolikhetsviktning". Ur datamaterialet framgår också att de utländska underkoncernledningarna sysselsätter 159 personer varav – beräknat som ovan – ca 12 personer kan förväntas flytta tillbaka till Sverige. En grov kalkyl tyder således på en nettoutflyttning från Sverige av 276 (106+182–12) ledande befattningshavare för de företag vi studerat. Om vi åter utgår från att urvalet utgör

ca 10 procent av det totala företagsbeståndet som uppfyller våra kriterier får vi en utflyttning av drygt 900 personer per år med mycket hög ledningskompetens inom näringslivet.¹⁸ Dessa beräkningar är naturligtvis mycket förenklade och tar inte hänsyn till att ett visst antal personer förmodligen väljer att stanna kvar i Sverige, att vi har en inflyttning av underkoncerner till Sverige av utländska bolag, etc, och måste därför tolkas med stor försiktighet. Likväl tjänar det som en illustration till att en utflyttning riskerar att leda till betydande brain-drain-effekter.

Avslutande diskussion

Inledningsvis ställde vi frågan vilka drivkrafter som ligger bakom den flytt av huvudkontor till utlandet som vi kunnat observera under de senaste åren. Bortsett från fusioner och förvärv är de dominerande faktorerna en fördelaktigare individuell beskattning och goda transport/kommunikationsmöjligheter. Även närhet till kunder har angetts vara ett starkt skäl till att förlägga huvudkontoret utomlands. Följaktligen är det både individ- och företagsrelaterade faktorer som styr lokaliseringen av huvudkontoret. Enbart skillnader i individuella skatter förklarar knappast flytten av huvudkontor, eftersom den möjligheten faktiskt stått öppen för stora företagens ledningsgrupper sedan lång tid tillbaka. Å andra sidan var en utlandsetablering ingenting som främjade karriären inom företaget under decennierna före 1990-talet. När företag tidigare ändrade sitt domicil har skälen istället i första hand varit arv- och bolagsskatter (jmf Tetra Pak och Ikea). Idag är huvudkontorsflytt snarare kombinationen av indivi-

¹⁸ Notera att när det gäller underkoncerner är denna siffra osäkrare eftersom vi inte har något direkt mått på de studerade underkoncernernas andel av samtliga underkoncerner i Sverige. I realiteten handlar det om en underskattning av effekten på underkoncernsnivå.

duella skatter och förbättrade transport/kommunikationsmöjligheter samt andra företagsrelaterade faktorer som t ex närhet till kunder, asymmetrier i beskattning av utdelning och en internationellt spridd ägarbild, som förklarar flytten. Ledningen är i allt större grad beroende av att snabbt kunna förflytta sig i de multinationella företagens allt mer globala verksamhet.

Vi har också konstaterat att det traditionella huvudkontorsfunktionerna tenderar att decentraliseras. Det tycks inte heller finnas något behov av närhet till FoU-verksamheten, även om branschskillnader förekommer. Huvudkontorets roll har förändrats, den stora utflyttningen förefaller ske via underkoncernernas "huvudkontor". Enligt Forsgren m fl [1995] var andelen underkoncerner utomlands 1989 ca 21 procent, i föreliggande studie har denna siffra ökat till 32 procent.

I vår empiriska analys rörande huvudkontorsflytt från Sverige har vi diskuterat två typer av sysselsättningseffekter, indirekta och direkta. Särskilt de indirekta effekterna är svåra att mäta empiriskt, medan de direkta effekterna enligt våra skattningar innebär personalminskningar på ca 25 000 personer i Sverige under en treårsperiod. Beräkningarna måste tolkas försiktigt och tjänar främst till att illustrera ett slags riskscenario. Vi vill understryka att personalminskning som är att hänföra till en nerdragning av produktionsvolymen eller förändringar i underleverantörsstrukturen vad gäller komponenter och insatsvaror, inte ingår i dessa siffror. Å andra sidan pekar resultaten snarast på att en utlokalisering av huvudkontoret kan ha positiva effekter på sysselsättningen i de svenska enheterna.

Det bör också understrykas att en eventuell brain-drain av den storlek som diskuterats i föregående avsnitt och som i stor utsträckning berör personer med högst kompetens när det gäller företagsledning och andra avancerade tjänster, på sikt kan medföra betydande negativa ef-

fecker. Företagsledarkompetens är en förutsättning för välskötta företag och att ny kunskap och nya produkter kommer ut på marknaden. Det är i sig också värdefullt att en företagsledartradition upprätthålls i ett land.

Även om studien baseras på ett begränsat urval företag så finns det all anledning att utgå från att den bild som framkommit utifrån de uppgifter som företagen lämnat är representativ för stora delar av svenskt näringsliv. Inte minst därför att de ingående företagen i kraft av sin storlek och status sannolikt påverkar andra företags värderingar.¹⁹ Om vi utgår från att huvudkontorsaktiviteter medför positiva externaliteter är det viktigt att undanröja de faktorer som hämmar etablering av huvudkontor i Sverige och som kan påverkas genom den inhemska politiken. Hit hör uppenbart individbeskattning, men också övriga asymmetrier i skattesystemet samt förtroendet för den ekonomiska politiken och dess utövare. De förstnämnda åtgärderna kan vidtas på relativt kort sikt, medan förtroendefrågor har en mer långsiktig karaktär. Andra faktorer som olika agglomereringskrafter (närhet till kunder m m), utländskt ägande och fusioner kommer med all sannolikhet även i fortsättningen leda till att svenska huvudkontor flyttar. I ett längre perspektiv är det därför viktigt att Sverige kan upprätthålla ett bra företagsklimat så att företagets verksamhet stannar kvar i Sverige även om hela eller delar av ledningen inte är lokaliserade här. På sikt bör vi då ha större möjlighet att behålla svenska huvudkontor men även få en ökad inflyttning av huvudkontor.

¹⁹ Enkät svar är dock alltid behäftade med viss subjektivitet, både från uppgiftslämnaren och uttolkaren av svaren. Det är därför inte omöjligt att något eller några av svaren i viss mån skulle ha modifierats om urvalet hade utökats med fler företag, vilket minskat risken för att resultaten "störts" av eventuella slumpmässiga faktorer.

Referenser

- Braunerhjelm, P & Ekholm, K, [1998], *The Geography of Multinational Firms*, Kluwer Academic Publishers, Boston, Dordrecht och London.
- Braunerhjelm, P & Ekholm, K, [1999], *Foreign Activities by Swedish Multinational Corporations: The Role Played by Large European Host Countries*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Braunerhjelm, P, Modén, M & Norbeck, P, J, [1999], "Barockt metodfel i HUIs undersökning", *Dagens Industri*, 20 maj 1999.
- Forsgren, M, Holm, U, & Johanson, J, [1995], "Division Headquarters Go Abroad – A Step in the Internationalization of the Multinational Corporation", *Journal of Management Studies*, 32 (4), s 475-491.
- Foss, N, [1997], "On the Rational of Corporate Headquarters", *Industrial and Corporate Change*, 6 (2), 313-338.
- Fölster, S, Bergström, F, Kreichbergs, J & Pettersson, J, [1999], "Behövs svenska företag? – Sysselsättningseffekter av huvudkontorens lokalisering", Forskningsrapport S39, Handels Utredningsinstitut, Stockholm.
- Goddard, J., [1975], *Office Location in Urban and Regional Development*, Oxford University Press, Oxford.
- Helpman, E & Krugman, P, [1985], *Market Structures and Foreign Trade*, MIT Press, Cambridge.
- ISA, [1999], *I huvudet på ett företag*, ISAs Ekonomiska Råds Årsbok, ISA, Stockholm.
- IUI, [1999], Databas om multinationella företag.
- IUI, [1999], Databas om huvudkontor.
- Länsstyrelsen, *De nya utvandarna? Kommer de stora företagen att flytta huvudkontoren till utlandet?*, Rapport 1998:3, Länsstyrelsen i Stockholms Län.
- Pehrson, L, [1999], "Kan aktiebolag flytta?", i Bernitz, U, Gustavsson, S, & Oxelheim, L, *Europaperspektiv 1999*, Nerenius & Santé-reus förlag, Stockholm.
- Rusten, G., [1990], *Hvorfor omlokiserer hovedkontorer? En studie av hovedkontorflyttinger i Norge 1967-1987*, doktorsavhandling, Norges handelshøyskole og Universitetet i Bergen, Bergen-Sandviken.
- SCB, *Statistisk årsbok '99*, SCB, Stockholm.
- Sveriges största företag*, Ekonomisk information om Sveriges största företag 1998-1999, Ekonomisk Litteratur AB, Bromma.
- Swedenborg, B, [1979], *The Multinational Operations of Swedish Firms. An Analysis of Determinants and Effects*, IUI, Stockholm.