

Leder anställdas flytt från högteknologisk industri till kompetensspridning och lönepremier?

Insikter från svensk flygplansindustri

Fungerar högteknologisk industri som kompetensgenerator? Med svenska registerdata följer vi drygt 2 000 individer som lämnar flygplansindustrin i Linköping respektive övrig industri för en ny bransch. Bytare från flygplansindustrin har i genomsnitt 12–15 procent lägre förvärvsinkomst än jämförbara bytare från övrig industri, men hela effekten drivs av den nedre svansen – inom P10–P90 finns ingen skillnad. Kvantilregressioner visar en tydlig livscykelprofil: premien är positiv, ca åtta–tio procent, mitt i karriären för större delen av fördelningen, men negativ för yngre och äldre och eroderar över tid i toppen. Kompetensgeneratoren är selektiv snarare än generell.

Vad gör vissa företag till verkliga motorer för kompetensutveckling i ekonomin? I den offentliga debatten tillskrivs stora och tekniskt avancerade företag ofta en särskild roll för kunskapsutveckling och innovation. I en svensk kontext har Eliasson (1990) betonat storföretagets roll som experimentell miljö och nav i s k kompetensblock, där innovation och lärande uppstår genom samspel mellan kompletterande aktörer.

Samtidigt är det långt ifrån självklart hur – eller ens om – den kompetens som utvecklas inom dessa organisationer får ett värde bortom företagens egna gränser. Nelson och Winter (1982) argumenterar exempelvis för att organisatoriska rutiner och ackumulerad kunskap ofta är inbäddade i organisationen och därför inte enkelt kan separeras från den. Andra studier pekar på betydande kostnader när ny kunskap ska integreras i befintliga organisationer (Mansfield m fl 1981; Maurseth och Svensson 2020). Enligt humankapitalteorin kan den ackumulerade kunskapen vara antingen generell och därmed värdefull hos flera arbetsgivare, eller företagsspecifik och i huvudsak endast gagna den organisation där den utvecklats (Becker 1964).

Om kompetensen är företagsspecifik bör vi inte förvänta oss någon systematisk lönepremie vid branschbyte. Dess värde blir då i stället matchningsberoende (Jovanovic 1979), vilket innebär att avkastningen varierar med hur väl individens erfarenhet passar in hos en ny arbetsgivare och att eventuella inkomstpremier kan vara kortlivade. Om kompetensen däremot är generell bör den ackumulerade erfarenheten kunna omsättas i varaktigt högre löner även utanför företaget. Empiriska studier indikerar att delar av humankapitalet är branschspecifikt, i den meningen att dess värde i hög grad går förlorat vid branschbyte, men i mindre utsträckning vid byte av arbetsgivare inom relaterade branscher (Neal 1995).

**FREDRIK W ANDERSSON
OCH PONTUS
BRAUNER-
HJELM**

Fredrik W Andersson är filosofie doktor i nationalekonomi. Han är verksam som forskningsledare vid Entreprenörskapsforum och affilierad till Örebro universitet, där han forskar bl a om ankarföretag, *spillover* och innovations-ekosystem. fredrik.andersson@entreprenorskapsforum.se

Pontus Braunerhjelm är forskningsledare på Entreprenörskapsforum samt professor vid Blekinge Tekniska Högskola (BTH) och professor emeritus vid Kungliga Tekniska högskolan (KTH). Hans forskning berör främst effekterna av entreprenörskap och innovation på industriell dynamik och ekonomisk tillväxt. pontus.braunerhjelm@entreprenorskapsforum.se

Författarna tackar Marianne och Marcus Wallenbergs stiftelse för finansiellt stöd (diarienummer MMW.2024.0125).

Syftet är således att empiriskt pröva om avancerade tillverkningsindustrier verkligen fungerar som kompetensgeneratorer baserat på arbetsmarknadens värdering av sådan kunskap, särskilt vid övergångar till icke-relaterade branscher. Med andra ord, är arbetsgivare beredda att betala en systematisk lönepremie för individer med tidigare erfarenhet från flygplansindustrin vid branschbyte?

Vi analyserar inkomster hos tidigare anställda inom en högteknologisk industri – tillverkning av stridsflygplan – som bytt bransch och jämför dessa med inkomster för anställda hos samma arbetsgivare men som rekryterats från industri som inte klassificeras som högteknologisk. Det innebär att vi kan estimerar den del av värdeskapandet som är överförbar och specifikt kopplat till erfarenhet från flygplansindustrin. En eventuell systematisk lönepremie kan därmed tolkas som ett marknadsbaserat värde på branschspecifik och ackumulerad högteknologisk kompetens. Om premien däremot inte är generell utan selektiv – koncentrerad till vissa grupper av arbetstagare – indikerar det att kompetensen är ojämnt fördelad. Dess överförbarhet kan då bero på individens karriär- och livscykelposition. Denna distinktion är central: generella rörlighetsincitament riskerar att ge fel effekter om premien i själva verket är koncentrerad till specifika grupper.

Med hjälp av detaljerade mikrodata analyseras hur effekterna av branschbyte varierar över livscykeln och mellan ålderskohorter. Detta möjliggör en mer nyanserad bedömning av kompetensens karaktär: är den bred och generellt användbar, eller selektiv och koncentrerad till vissa grupper? Studiens resultat bidrar därmed till förståelsen av hur kompetens från avancerad högteknologisk industriell verksamhet värderas och ger samtidigt underlag för den ekonomisk-politiska diskussionen om tillverkningsindustrins roll i uppbyggnaden av humankapital.

Studien är upplagd enligt följande. I det följande avsnittet presenteras data, deskriptiv statistik och den empiriska metoden. Därefter redovisas resultaten från OLS-skattningar och kvantilregressioner, där kompetenspremiens storlek och heterogenitet analyseras över livscykeln och inkomstfördelningen. Avslutningsvis diskuteras resultatens implikationer för forskning och ekonomisk politik.

1. Data, deskriptiv statistik och metod

För att analysera om det finns en kompetenspremie i flygplansindustrin identifieras samtliga individer som varit anställda inom flygplansindustrin i Linköping under minst tre sammanhängande år innan de ges möjlighet att göra ett eventuellt branschbyte. Proceduren konstrueras i fem kohorter för att möjliggöra poolning av individer över tid och därmed öka den statistiska precisionen. Den slutliga analysen omfattar drygt 17 000 observationer inom flygplansindustrin.

Med utgångspunkt i dessa observationer skapas en binär oberoende variabel genom att skilja mellan de individer som genomför ett branschbyte

Variabel	Flygplansindustrin		Övrig industri	
	Bytare	Kvarvarande	Bytare	Kvarvarande
Medel	12,892	12,950	12,784	12,863
Std err	0,027	0,003	0,0152	0,002
Hyp: diff <=0		0,0036		0,000
N	385	16 635	1 675	48 534

Tabell 1

T-test för logaritmerade förvärvsinkomster mellan branschbytare och kvarvarande i flygplansindustrin respektive övrig industri

Källa: LISA, SCB, egna beräkningar.

(kodas till 1) och de som blir kvarvarande i branschen (kodas till 0). Som kontrollgrupp identifieras individer som på likvärdigt sätt varit anställda i icke-högteknologisk industri och bytt till samma arbetsgivare under samma period. Genom detta förfarande minskas problematiken med sorteringseffekter, dvs att arbetsgivares val snarare än skillnader mellan olika kompetensprofiler driver resultaten.

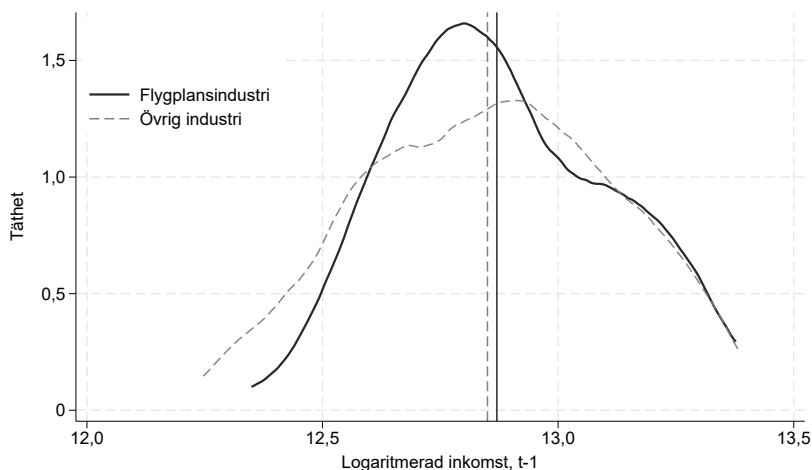
För att undersöka om arbetsmarknaden och nya arbetsgivare värderar den kompetens som ackumulerats inom flygplansindustrin analyseras förändringen i individernas förvärvsinkomst i samband med branschbyte och under efterföljande år. Eftersom heltäckande data om löner saknas används i stället individers förvärvsinkomst som utfallsvariabel.¹ Vi jämför förvärvsinkomsten året före branschbytet med förvärvsinkomsten året efter bytet för att undvika att inkomsterna härrör från både den nya och den tidigare arbetsgivaren under det året bytet sker.

Om genomsnittlig inkomstnivå signalerar arbetstagares kompetensnivå har vi nu konstruerat två jämförbara grupper av individer. Från tabell 1 kan vi utläsa att individer som väljer att byta bransch hade lägre inkomster än de som valde att stanna kvar inom sina respektive branscher, oavsett vilken bransch de tidigare jobbade i. Eftersom branschbytarna i genomsnitt hade lägre inkomster än de som stannade kvar föreligger en negativ selektionseffekt – de som lämnar branschen är inte representativa för arbetskraften i respektive grupp som helhet. Detta innebär att de observerade effekterna kan underskatta snarare än överskatta den kompetenspremie som erfarenhet från flygplansindustrin kan ge.

Figur 1 visar att inkomstfördelningen bland branschbytare från flygplansindustrin är mer koncentrerad och har en något högre median jämfört med branschbytare från annan industri. Fördelningen för den senare är bredare och mer utplattad, vilket indikerar större spridning i kompetensnivåer bland dess branschbytare. Sammantaget är skillnaderna måttliga men

¹ Förvärvsinkomst avser sammanräknad årsinkomst av tjänst och näringsverksamhet före skatt enligt LISA. Till skillnad från en standardiserad lön fångar måttet både lönenivå och arbetad tid, vilket innebär att deltid eller perioder utan arbete i samband med jobbytet slår igenom i utfallet. Vi använder ändå förvärvsinkomst eftersom heltäckande löneuppgifter saknas för populationen.

Figur 1
Inkomstfördelning
(t-1) bland bransch-
bytare: flygplansin-
dustrin (heldragen)
vs övrig industri
(streckad)



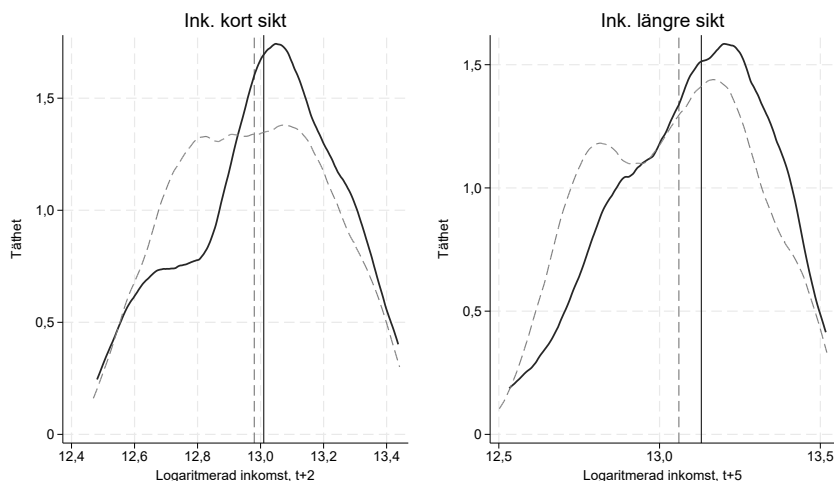
Anm: Trunkerad inkomstfördelning vid P10 och P90.

Källa: LISA, SCB, egna beräkningar.

konsistenta med att flygplansindustrins branschbytare utgör en något mer homogen grupp.

Utöver den kortsiktiga inkomstförändringen, definierad som två år efter branschbytet, analyseras även en lite längre effekt på inkomstförändringen genom att studera inkomstförändringen fem år efter branschbytet. Den längre perioden används för att fånga upp företagens fördröjning i att tillgodogöra sig kompetens hos nyanställda som tidigare varit verksamma i flygplansindustrin. Hur snabbt kompetensen kan integreras beror bl a på företagets organisation och absorptionsförmåga (Cohen och Levinthal 1990). Det möjliggör också en bedömning av huruvida eventuella högre inkomster är tillfälliga eller speglar en varaktig kompetenspremie från flygplansindustrin.

Figur 2 visar att båda gruppernas inkomster har ökat i absoluta tal två år efter branschbytet. Flygplansindustrins fördelning förblir mer koncentrerad med en tydlig topp, medan övrig industris fördelning uppvisar ett mer plataliknande mönster. På längre sikt, fem år efter bytet, accentueras dessa skillnader ytterligare. Annan industris fördelning blir tydligt bimodal med två separata toppar, medan flygplansindustrins fördelning behåller sin unimodala form men med en tjockare högersvans. Differensen mellan gruppernas medianvärden tenderar dessutom att öka över tid. Att skillnaden mellan grupperna är koncentrerad till den övre delen av fördelningen, snarare än jämnt fördelad, antyder att branschen fungerar som en selektiv snarare än generell kompetensgenerator.



Figur 2
Fördelningsmått
för förvärvsinkomst
bland branschbytare
från flygplansindu-
strin (heldragen)
respektive övrig
industri (streckad), på
kort och längre sikt
(procent)

Anm: Trunkerad inkomstfördelning vid P10 och P90.

Källa: LISA, SCB, egna beräkningar.

2. Modell

Analysen inleds med en enkel Mincerinspirerad (Mincer 1974) regressionsmodell, skattad med OLS, för att ge en första uppskattning om det föreligger en genomsnittlig kompetenspremie för anställda som lämnar flygplansindustrin.

Mincerekvationen utgör ett etablerat ramverk för att analysera sambandet mellan humankapital och inkomster och ger en transparent utgångspunkt för att studera hur arbetsmarknaden värderar arbetslivserfarenhet och ackumulerad kompetens. Vi använder följande Mincerekvation med beroende variabel logaritmerad inkomst i period z (där z antingen är två eller fem år) efter branschbytet:

$$\ln ink_{t+z} = \alpha + \beta flyg_{t-1} + \gamma X_t + \varepsilon_t.$$

Branschtillhörighet $flyg$ i period $t-1$ är vår nyckelvariabel och indikerar om individer med erfarenhet från flygplansindustrin får en kompetenspremie jämfört med andra branschbytare. Vektorn X innehåller ett antal kontrollvariabler: utbildningsnivå, tidigare inkomstnivå (logaritmerad), kön, byte av arbetsplatskommun, ålder, ålder i kvadrat samt vilken kohort individen tillhör (data är poolad).

En positiv och statistiskt signifikant koefficient (β) tolkas följaktligen som en genomsnittlig estimerad kompetenspremie för anställda från flygplansindustrin. Med andra ord, en ny arbetsgivare värderar erfarenhet från flygplansindustrin högre än erfarenhet hos individer som bytt från övrig industri. På kort sikt kan en sådan koefficient i högre grad spegla signalvärde eller matchningseffekter vid rekrytering, snarare än fullt realiserad kompetensöverföring. Men över en längre tid pekar en positiv signifikant koefficient på att det kan finnas en kompetenspremie som det mottagande företaget är beredd att betala för.

Resultatet från OLS-skattningen tolkas som ett första, genomsnittligt mått på en kompetens- eller erfarenhetspremie. Dessa kompletteras med kvantilregressioner för att undersöka om effekten varierar över livscykeln och längs fördelningen av förvärvsinkomsten. Metoden gör det möjligt att analysera om erfarenhet från flygplansindustrin värderas olika för låg- respektive höginkomsttagare och därmed om kompetenspremien är generell eller selektiv. Ett sådant mönster ger viktig information om hur arbetsgivare värderar kompetensen från flygplansindustrin.

3. Resultat

Resultaten av Mincerskattningen redovisas i tabell 2. Som framgår föreligger ingen säkerställd statistisk skillnad i förvärvsinkomst mellan individer tidigare anställda i flygplansbranschen eller i övrig industri. Därefter analyserar vi dessa individers inkomstutveckling över tid hos nya arbetsgivare. Resultaten i tabell 3 visar att individer från flygplansindustrin i genomsnitt är förknippade med en negativ inkomstutveckling jämfört med individer från annan industri, både på kort och något längre sikt (kolumn 1 och 2). Storleksmässigt rör det sig om ca 15 respektive 12,5 procent lägre förvärvsinkomster. Detta är betydande negativa effekter och vid en första anblick framstår flygplansindustrin därmed inte som en generell kompetensgenerator. Resultatet är förenligt med litteraturen om branschspecifikt humankapital, där löneförluster vid branschbyte tolkas som att delar av kompetensen inte är fullt överförbar (Neal 1995).

När inkomstfördelningen däremot trunkerar och analysen begränsas till förvärvsinkomster inom intervallet P10–P90 förändras bilden. I stället för en negativ kompetenspremie kan ingen statistiskt säkerställd skillnad mellan individer från flygplansindustrin och individer från övrig industri observeras. Den negativa genomsnittseffekten drivs således av den nedre svansen i fördelningen.

Ur ett nationalekonomiskt perspektiv indikerar detta att effekten domineras av lågproduktiva individer som byter bransch från högteknologisk tillverkningsindustri till andra sektorer.

Detta resultat är viktigt av flera skäl. För det första visar det att en eventuell kompetenspremie inte är generell för alla som byter bransch. Den negativa genomsnittliga effekten är dock inte nödvändigtvis oförenlig med att branschen genererar värdefull kompetens. Snarare antyder resultaten att den kompetens som ackumuleras kan vara företagsspecifik, kräva tid för att omsättas hos nya arbetsgivare eller vara ojämnt fördelad mellan de individer som byter bransch. Detta är även i linje med Becker (1964) respektive Nelson och Winter (1982).

Mot denna bakgrund bör resultaten i tabell 3 tolkas som en utgångspunkt snarare än ett slutgiltigt svar på frågan om flygplansindustrin är en kompetensgenerator jämfört med övrig industri. I nästa steg tillåts därför kompetenspremien variera med ålder och analyseras med hjälp av kvantil-

	Inkomstfördelning	
	Hel (1)	Trunkerad (2)
Gymnasial utbildningsnivå	0,0856** (2,189)	0,0797*** (3,107)
Eftergymnasial utbildningsnivå	0,411*** (7,393)	0,248*** (7,270)
STEM-utbildning	- 0,0271 (-0,591)	0,0247 (0,981)
Kvinna	- 0,246*** (-7,547)	- 0,0915*** (-6,633)
Ålder	0,105*** (10,584)	0,0427*** (10,162)
Ålder^2	- 0,000965*** (-8,416)	- 0,000380*** (-7,688)
Byte från flygplansindustrin	0,0177 (0,604)	- 0,00730 (-0,555)
Konstant	9,942***	11,59***
Observationer	2 060	1 648
R2	0,281	0,296

Tabell 2
Beroende variabeln
logaritmerad inkomst
innan branschbyte
(t-1), procent, OLS

Anm: t-värden inom parentes, * $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$.

Källa: LISA, SCB. Egna beräkningar.

regressioner, vilket möjliggör en mer detaljerad prövning av om – och för vilka grupper – erfarenhet från flygplansindustrin värderas i form av högre inkomster.

Noterbart är att byte till arbete i en ny kommun är i genomsnitt förknippat med en positiv och statistiskt säkerställd inkomstutveckling på både kort och något längre sikt. Effekten uppgår till ca 13 procent två år efter bytet och knappt tio procent efter fem år. När inkomstfördelningen trunkeras försvinner dock denna effekt, vilket indikerar att mobilitetspremien i huvudsak drivs av individer i svansarna av inkomstfördelningen.

Kompetenspremie finns men är selektiv

I figur 3 visas marginaleffekterna av att ha arbetat i flygplansindustrin efter två år, skattade med kvantilregressioner och över hela inkomstfördelningen och för olika ålderskohorter. Ett tydligt och genomgående mönster är att inkomsteffekten följer en inverterad U-form över livsrytmen. För samtliga kvantiler är effekten negativ i yngre åldrar, stiger gradvis och når ett maximum runt 40-årsåldern, för att bli negativ för äldre arbetstagare. Detta indikerar att eventuell överförbar kompetens från flygplansindustrin är starkast i mitten av individers karriär.

I de lägre kvantilerna (P10–P20) är effekten genomgående negativ eller

Tabell 3
Kompetenspremie
från flygplansindu-
strin, logaritmerad
beroende variabel,
procent, OLS

	Modell 1	Modell 2	Modell 1 [‡]	Modell 2 [‡]
	Ink ökning t+2	Ink ökning t+5	Ink ökning t+2	Ink ökning t+5
	(1)	(2)	(3)	(4)
Flygplansindustrin	- 0,150*** (0,003)	- 0,125** (0,020)	- 0,009 (0,549)	0,011 (0,473)
Gymnasial utbild- ningsnivå	0,273** (0,018)	0,279** (0,019)	0,121*** (0,000)	0,118*** (0,000)
Eftergymnasial utbildningsnivå	0,454*** (0,000)	0,499*** (0,000)	0,245*** (0,000)	0,246*** (0,000)
STEM-utbildning	- 0,0244 (0,666)	- 0,0960* (0,094)	0,0207 (0,275)	0,00515 (0,803)
Ny arbetsställe- kommun	0,134*** (0,000)	0,0979*** (0,007)	0,0107 (0,302)	0,0117 (0,303)
Kvinna	- 0,0628* (0,069)	- 0,142*** (0,000)	- 0,0289*** (0,009)	- 0,0290** (0,023)
Ålder	0,135*** (0,000)	0,181*** (0,000)	0,0200*** (0,000)	0,0212*** (0,000)
Ålder^2	- 0,00170*** (0,000)	- 0,00232*** (0,000)	- 0,000181*** (0,000)	- 0,000222*** (0,000)
Inkomst t-1	0,380*** (0,000)	0,318*** (0,000)	0,159*** (0,000)	0,131*** (0,000)
Kontroll				
Kohort	JA	JA	JA	JA
Observationer	2 043	1 993	1 635	1 596
R2	0,271	0,260	0,388	0,306

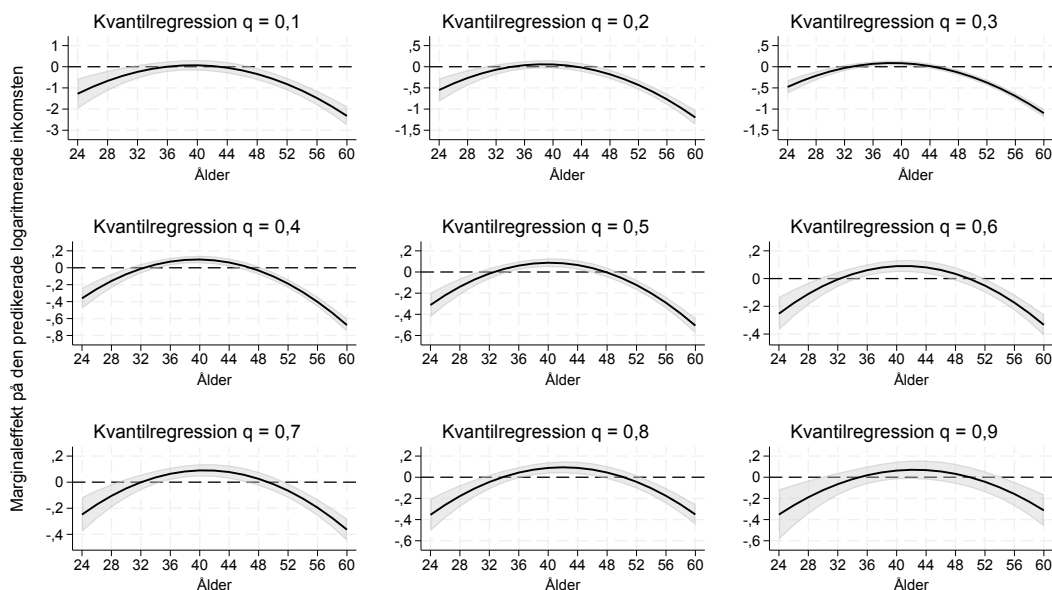
Anm: [‡]Trunkerad fördelning, förvärvsinkomster mellan P10 och P90 tillättna. * $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$.

Källa: LISA, SCB, egna beräkningar.

noll. I kvantilerna P30–P90 är effekten positiv (åtta–tio procent) för arbets-
tagare mitt i karriären, med ett maximum runt 40-årsåldern. Mönstret föl-
jer en inverterad U-form över livscykeln i samtliga kvantiler.

Det negativa utfallet för låginkomsttagare kan bero på anpassningskost-
nader eller svårigheter att överföra specialiserad kompetens till lägre betal-
da positioner. Den positiva effekten i mitten av fördelningen och karriären
är förenlig med att mer avancerad och generell kompetens värderas av nya
arbetsgivare.

Om signifikant högre inkomster bland individer som byter från flyg-
plansindustrin tolkas som ett uttryck för att ny arbetsgivare värderar acku-
mulerad högteknologisk branschkompetens, framträder ett selektivt möns-
ter. Effekterna är koncentrerade till en relativt snäv grupp av medelålders
individer i den övre delen av inkomstfördelningen, medan de är obefint-
liga eller negativa för unga, äldre och individer med lägre inkomster. Det



Källa: LISA, SCB, egna beräkningar.

Figur 3
Marginaleffekter av
flygplansindustrin
med avseende på
ålder och fördelning i
inkomsten, kort sikt,
procent

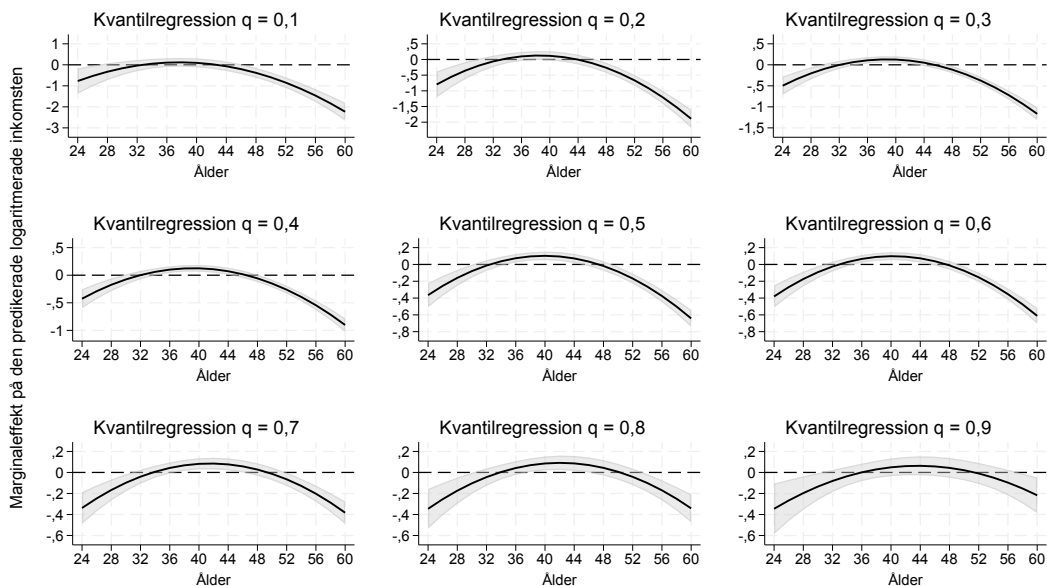
kan tolkas som att den samlade erfarenheten värderas högst för välbetalda arbetstagare i 35–45-årsåldern. Detta talar för att överförbart humankapital från flygplansindustrin främst är knutet till mer kvalificerade positioner snarare än brett spritt över hela arbetskraften.

Kort och längre sikt: en jämförande analys

På längre sikt kvarstår i huvudsak samma mönster som på kort sikt. Kompetenspremieeffekten av erfarenhet från flygplansindustrin, mätt i jämförelse med branschbytare från övrig industri, uppvisar en fortsatt tydlig inverterad U-form över livsrymden i samtliga kvantiler: den är negativ i yngre och äldre åldrar och når sitt maximum runt 40–45 års ålder.

Över inkomstfördelningen är resultaten också i stort sett oförändrade jämfört med kort sikt. Den mest påtagliga skillnaden gäller den översta kvantilen (P90), där den positiva effekt som observerades på kort sikt i mitten av karriären försvagas och inte längre är statistiskt säkerställd. Det tyder på att den initiala premien för de allra högsta inkomsterna inte är bestående, utan snarare kan vara temporär, vilket är förenligt med matchningsteori där initiala löneeffekter kan reflektera selektion snarare än varaktig produktivitet (Jovanovic 1979). En möjlig tolkning är att de högsta inkomsterna på kort sikt delvis reflekterar selektion eller kortsiktiga matchningseffekter snarare än varaktigt överförbart humankapital. I övriga kvantiler är mönstret mycket likartat mellan kort och längre sikt, även om effekterna genomgående är något större i absoluta tal på längre sikt.

Sammantaget indikerar resultaten att den långsiktiga utvecklingen inte



Figur 4
Marginaleffekter av
flygplansindustrin
med avseende på
ålder och fördelning
i inkomsten, längre
sikt, procent

Källa: LISA, SCB, egna beräkningar.

innebär någon strukturell förändring i hur flygplansbakgrund värderas. Effekten varierar tydligt med arbetstagares ålder och inkomstnivå, medan den i övrigt är svag. Den enda tydliga dynamiska förändringen är att den kortsiktiga premien i den översta kvantilen inte består över tid.

4. Slutsats och diskussion

Sammantaget visar resultaten att flygplansindustrin inte ger upphov till någon generell och omedelbar kompetenspremie när anställda söker sig till andra branscher. I genomsnitt är inkomstutvecklingen för individer som lämnar branschen svagare än för dem som stannar kvar, särskilt tidigt i yrkeslivet. Den negativa genomsnittseffekten drivs i stor utsträckning av den nedre delen av inkomstfördelningen, vilket understryker vikten av att gå bortom genomsnittliga effekter vid analys av kompetensöverföring och arbetsmarknadens värdering av erfarenhet.

När effekten av branschbyte analyseras med hänsyn till både livscykel och position i inkomstfördelningen framträder ett selektivt snarare än generellt mönster. En positiv kompetenspremie kan observeras i mitten av karriären för stora delar av fördelningen, medan effekten är svag eller negativ för yngre, äldre och lägre inkomsttagare. På längre sikt kvarstår i huvudsak samma livscykelprofil, men även den selektiva premien eroderar över tid i den översta delen av fördelningen. Sammantaget pekar resultaten på att flygplansindustrin fungerar som en selektiv snarare än generell kompetensgenerator – premien finns, men är begränsad till specifika grupper

och är inte fullt bestående över tid.

Vi vet att flygplanstillverkning, liksom högteknologisk industri mer generellt (Braunerhjelm m fl 2025), genererar betydande samhällsekonomiska effekter. På grund av de speciella omständigheter som omgärdar försvarsrelaterad produktion – sekretessbestämmelser och liknande – finns det dock anledning att vara försiktig med en generalisering av resultatet.

Studien har implikationer för såväl forskningen om ankarföretag och kompetensspridning som för den ekonomiska politiken. Avancerad högteknologisk industriell verksamhet kan bidra till regional kompetensuppbyggnad, men sådana effekter är inte automatiska och inte heller generella. De tycks vara koncentrerade till vissa grupper och realiseras i samspel med individens position i karriär- och livsrytmen. Detta bör tas i beaktande av företag som planerar att rekrytera personal.

Politik som syftar till att stärka kompetensöverföring bör därför utformas med ett tydligt livsrytmersperspektiv. Generella incitament för rörlighet riskerar att missgynna yngre individer, för vilka ett tidigt branschbyte i genomsnitt är förenat med inkomstförluster snarare än en premie, åtminstone för sysselsatta inom flygplansindustrin. En mer träffsäker politik bör beakta att värdet av ackumulerad kompetens varierar över både ålder och position i inkomstfördelningen.

En särskild utmaning är att de individer som har störst potential att generera positiva *spillovereffekter* – medelålders högkvalificerade arbetstagare med lång erfarenhet från branschen – också är de som har starkast incitament att stanna kvar. Riktade insatser för att underlätta och uppmuntra rörlighet i denna grupp, exempelvis genom karriärrådgivning, nätverksbyggande eller matchningsplattformar, skulle därmed ha störst potential att realisera den kunskapsspridning som är avgörande för innovation, ökad produktivitet och högre löner.

Becker, G S (1964), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, University of Chicago Press, Chicago.

Braunerhjelm, P, F W Andersson, och E Deiacco (2025), "Samhällsekonomiska effekter av avancerad försvarsindustri – en forskningsöversikt", Forskningsrapport, Entreprenörskapsforum, Stockholm.

Cohen, W M och D A Levinthal (1990), "Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation", *Administrative Science Quarterly*, vol 35, s 128–152.

Eliasson, G (1990), "The Firm as a Competent Team", *Journal of Economic Behavior & Organization*, vol 13, s 275–298.

Jovanovic, B (1979), "Job Matching and the Theory of Turnover", *Journal of Political Economy*, vol 87, s 972–990.

Mansfield, E, M Schwartz och S Wagner (1981), "Imitation Costs and Patents: An Empirical Study", *Economic Journal*, vol 91, s 907–918.

Maurseth, P och R Svensson (2020), "The Importance of Tacit Knowledge: Dynamic Inventor Activity in the Commercialization Phase", *Research Policy*, vol 49, 104012.

Mincer, J (1974), *Schooling, Experience, and Earnings*, NBER och Columbia University Press.

Neal, D (1995), "Industry-Specific Human Capital: Evidence from Displaced Workers", *Journal of Labor Economics*, vol 13, s 653–677.

Nelson, R R och S G Winter (1982), *An Evolutionary Theory of Economic Change*, Harvard University Press, Cambridge MA.

REFERENSER