



Statistiska centralbyrån  
Statistics Sweden



## Fokus på näringsliv och arbetsmarknad hösten 2012

## Utgivna publikationer från och med år 2000 i serien Information om utbildning och arbetsmarknad (IAM)

- 2000:1 Arbetskraftsbarometern '99
- 2000:2 Utbytbarhet på arbetsmarknaden – Yrken och löner för olika utbildningsgrupper
- 2000:3 Arbetsförhållanden för kvinnor och män i arbetsledande ställning
- 2000:4 Arbetskraftsbarometern '00
- 2001:1 Utbildning och efterfrågan på arbetskraft. Utsikter till år 2008
- 2001:2 Negativ stress och ohälsa. Inverkan av höga krav, låg egenkontroll och bristande socialt stöd i arbetet
- 2001:3 Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning – 4:e kvartalet 2000
- 2001:4 Arbetskraftsbarometern '01
- 2002:1 Arbetskraftsprognos 2002. Utvecklingen till år 2020
- 2002:2 Arbetskraftsbarometern '02
- 2003:1 Arbetsmiljön i små företag
- 2003:2 Länens arbetskraft – utvecklingen de närmaste decennierna
- 2003:3 Funktionshindrades situation på arbetsmarknaden – 4:e kvartalet 2002
- 2003:4 Ensidigt upprepat arbete. Arbetsmiljöförhållanden, besvär, sjukfrånvaro, sjuknärvaro
- 2003:5 Arbetskraftsbarometern '03
- 2004:1 Utbildning och arbete. Tillskott och rekryteringsbehov för olika utbildningsgrupper till 2010
- 2004:2 Löneskillnader mellan kvinnor och män i Sverige
- 2004:3 FOKUS på arbetsmarknad och utbildning
- 2004:4 Arbetskraftsbarometern '04
- 2005:1 Tunga lyft och annat kroppsligt tungt arbete. Arbetsmiljöförhållanden, besvär, sjukfrånvaro och sjuknärvaro
- 2005:2 FOKUS på arbetsmarknad och utbildning
- 2005:3 Funktionshindrades situation på arbetsmarknaden – 4:e kvartalet 2004
- 2005:4 FOKUS på arbetsmarknad och utbildning
- 2005:5 Arbetskraftsbarometern '05
- 2006:1 Fokus på näringsliv och arbetsmarknad hösten 2005
- 2006:2 Fokus på näringsliv och arbetsmarknad våren 2006
- 2006:3 Arbetskraftsprognos 2006. Utvecklingen till år 2030
- 2006:4 Arbetskraftsbarometern '06
- 2007:1 Fokus på näringsliv och arbetsmarknad hösten 2006
- 2007:2 Funktionshindrades situation på arbetsmarknaden – 4:e kvartalet 2006
- 2007:3 Fokus på näringsliv och arbetsmarknad våren 2007
- 2007:4 Arbetskraftsbarometern '07
- 2008:1 Fokus på näringsliv och arbetsmarknad hösten 2007
- 2008:2 Fokus på näringsliv och arbetsmarknad våren 2008
- 2008:3 Arbetskraftsbarometern '08
- 2009:1 Arbetskraftsprognos 2009. Utvecklingen till år 2030 enligt två scenarier
- 2009:2 Fokus på näringsliv och arbetsmarknad hösten 2008
- 2009:3 Funktionsnedsattas situation på arbetsmarknaden – 4:e kvartalet 2008
- 2009:4 Fokus på näringsliv och arbetsmarknad våren 2009
- 2009:5 Arbetskraftsbarometern '09
- 2010:1 Länens arbetsmarknad – befolkning, näringsliv, yrken och framtida pensionsavgångar
- 2010:2 Fokus på näringsliv och arbetsmarknad hösten 2009
- 2010:3 Arbetskraftsbarometern '10
- 2011:1 Fokus på näringsliv och arbetsmarknad våren 2011
- 2011:2 Fokus på näringsliv och arbetsmarknad hösten 2011
- 2011:3 Arbetskraftsbarometern '11

Information om utbildning och arbetsmarknad 2012:1

# **Fokus på näringsliv och arbetsmarknad hösten 2012**

Statistiska centralbyrån  
2012

# Focus on Business and Labour Market, autumn 2012

Statistics Sweden  
2012

---

Tidigare publicering Har utkommit halvårsvis sedan 2004  
*Previous publication* Published semiannually since 2004

Producent SCB, avdelningen för nationalräkenskaper  
*Producer* Statistics Sweden, National Accounts  
SE-701 89 Örebro  
+ 46 19 17 60 00

Förfrågningar Andreas Lennmalm, +46 8 506 940 54  
*Enquiries* andreas.lennmalm@scb.se

Det är tillåtet att kopiera och på annat sätt mångfaldiga innehållet i denna publikation.  
Om du citerar, var god uppge källan på följande sätt:  
Källa: SCB, *Fokus på näringsliv och arbetsmarknad hösten 2012*.

It is permitted to copy and reproduce the contents in this publication.  
When quoting, please state the source as follows:  
Source: Statistics Sweden, *Focus on Business and Labour Market, autumn 2012*.

Omslag/Cover: Ateljén, SCB  
Foto/Photo: Jan-Aage Haaland

ISSN 1654-4366 (Online)  
ISSN 1400-3996 (Print)  
ISBN 978-91-618-1573-9 (Print)  
URN:NBN:SE:SCB-2012-AM78BR1201\_pdf

## **Förord**

Detta nummer av Fokus på näringsliv och arbetsmarknad är inriktat mot entreprenörskap, ett område som ständigt är aktuellt.

Vi belyser entreprenörskap ur två perspektiv. I det första hur styrelser sammansättning, och då särskilt förekomsten av styrelsemedlemmar med andra styrelseuppdrag, påverkar företagens produktivitet. I det andra perspektivet belyses vilken effekt företagsledares härkomst har på tillväxten i ett företag. De båda studierna har möjliggjorts av SCB:s Entreprenörskapsdatabas vars innehåll och uppbyggnad också beskrivs i detta nummer.

Redaktör för detta nummer av Fokus har varit Björn Richard.

Statistiska centralbyrån i november 2012

Monica Nelson Edberg

Andreas Lennmalm

### **SCB tackar**

Tack vare våra uppgiftslämnare – privatpersoner, företag, myndigheter och organisationer – kan SCB tillhandahålla tillförlitlig och aktuell statistik som tillgodoser samhällets informationsbehov.



## Innehåll

*A separate text in English is provided at the end of the publication, on page 89.*

Förord .....	3
<b>Sammanfattning .....</b>	<b>11</b>
<b>Företagsledarna i Sverige – En algoritm för att peka ut företagens operativa ledare i näringslivet.....</b>	<b>13</b>
1. Inledning .....	13
2. Bakgrund.....	15
3. Informationskällor.....	16
3.1 Bolagsverkets företagsregister.....	16
3.2 Yrkesregistret .....	18
3.3 Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik .....	18
4. Avgränsningar .....	19
4.1 Individpopulationen.....	19
4.2 Företagspopulationen.....	20
5. Metod.....	20
5.1 Den hierarkiska beslutsordningen.....	20
6. Rensning av bolagsverkets material.....	22
6.1 Revisorer.....	22
6.2 Likvidator och Aktuarie .....	22
6.3 Dubbletter.....	23
7. Resultat, operativa företagsledare i ett könsperspektiv.....	23
8. Avslutande kommentarer .....	29
<b>Betydelsen av gemensamma styrelsemedlemmar för mikroföretag i ett könsperspektiv .....</b>	<b>31</b>
Inledning .....	31
Data .....	34
Population .....	34
Analys av sambandet mellan företagets styrelsekaraktär och produktivitet.....	44
Avslutande kommentarer .....	49
Referenser .....	50
Appendix.....	52
<b>Tillväxt i företag ledda av personer med utländsk härkomst i Sverige .....</b>	<b>59</b>

Tillväxt i företag ledda av personer med utländsk härkomst i Sverige.....	60
Invandras företagande: definitioner, begrepp, och tidigare forskning .....	62
"Ethniskt entreprenörskap" och tillväxt .....	63
Metod och data .....	65
Definitioner och undersökning av tillväxt .....	68
Undersökningsvariabler.....	69
Resultat.....	73
Tillväxt i företag ledda av första och andra generationens invandrare .....	74
Skillnader i tillväxtfaktorer i företag ledda av första och andra generationens invandrare jämfört med svenskar.....	77
Tillväxt av "långsamt växande" och "snabbväxande" företag .....	80
Slutsatser.....	83
Referenser .....	85
<b>In English.....</b>	<b>89</b>
Summary .....	89

## Tabellförteckning

### Företagsledarna i Sverige – En algoritm för att peka ut företagets operativa ledare i näringslivet

Tabell 1 Antal individer som var ägare/delägare per juridisk form varav antalet individer med företagandet som huvudsysselsättning och antal företag, uppdelat per år .....	16
Tabell 2 Antal företag och organisationer i RAMS samt antalet unika operativa företagsledare, samt antal offentliga organisationer för respektive år .....	19
Tabell 3 Funktioner individerna har i företagen med motsvarande poäng.....	20
Tabell 4 Procent och antal operativa företagsledare som pekas ut i respektive kategori under åren 2004 och 2010 .....	21
Tabell 5 Procent och antal förvärvsarbetande per kategori av operativa företagsledare under åren 2004 och 2010 .....	22
Tabell 6 Procent kvinnor som var operativa företagsledare per bransch och år SNI.....	24
Tabell 7 Genomsnittlig andelen kvinnor per företagsstorlek och kön på operativ företagsledare, uppdelat på bransch och år 2010.....	24



Tabell 8 Medelantalet förvärvsarbetande år 2010 för företag som drevs av operativa företagsledare uppdelat på kvinnor respektive män, per bransch.....	25
Tabell 9 Andelen kvinnor som var operativa företagsledare per län år 2010 och 2004.....	26
Tabell 10 Antal företag som drev av män år t samt hur många dessa företag och opf som var kvarvarande t+1 .....	27
Tabell 11 Antal företag som drev av kvinnor år t samt hur många dessa företag och opf som var kvarvarande t+1 .....	27
Tabell 12 Procent av operativa företagsledare som hade en universitetsexamen uppdelat per juridiskform och kön.....	28
<b>Betydelsen av gemensamma styrelsemedlemmar för mikroföretag i ett könsperspektiv</b>	
Tabell 1 Antal aktiebolag i företagspopulationen per storleksklass och branschgrupp år 2003.....	34
Tabell 2 Deskriptiv statistik (snittvärden för perioden 2003–2009) per branschgrupp för företag med färre än 10 sysselsatta .....	36
Tabell 3 Deskriptiv statistik (snittvärden för perioden 2003–2009) per branschgrupp .....	37
Tabell 4 Antal företag som skaffar gemensamma styrelse-representanter (IL) samt har gemensamma styrelsemedlemmar sedan föregående tidsperiod per år och kön. Företag måste finnas t och t-1.....	41
Tabell 5 Arbetsproduktiviteten, median, för de företag som skaffar gemensamma styrelse-representanter (IL) per bransch och kön givet att företagen fanns med t-1.....	42
Tabell 6 Arbetsproduktiviteten, median, för de företag som skaffar och ej skaffar gemensamma styrelse-representanter, givet att de inte hade IL i perioderna t-1 och t-2.....	43
Tabell 7 Effekten av gemensamma styrelsemedlemmar för industri- och tjänsteföretag. Utfallsvariabel är företagets arbetsproduktivitet (förädlingsvärde per sysselsatt) vid (t+1) .....	45
Tabell A1 Hela bolagssektorn: arbetsproduktivitet mätt vid period (t+1) – icke koncerntillhöriga nedlagda företag. ....	52

Tabell A2 Effekten av gemensamma styrelsemedlemmar. Utfallsvariabel är företagets arbetsproduktivitet (förädlingsvärde per sysselsatt) vid (t+1). Mikroföretag med fler än 3 styrelserepresentanter .....	53
Tabell A3 Datadeskription variabler .....	54
Tabell A4 Variabel definitioner och källhänvisningar .....	55
Tabell A5 Industri: kvartilregression arbetsproduktivitet mätt vid period (t+1) – icke koncerntillhöriga företag. Produktivitetssambandet mätt vid 10:e, 25:e, 50:e och 75:e samt 90:e percentilen.....	56
Tabell A6 Tjänster: kvartilregression arbetsproduktivitet mätt vid period (t+1) – icke koncerntillhöriga företag. Produktivitetssambandet mätt vid 10:e, 25:e, 50:e och 75:e samt 90:e percentilen.....	57
<b>Tillväxt i företag ledda av personer med utländsk härkomst i Sverige</b>	
Tabell 1 Medeltillväxt i omsättning (årsvis) .....	66
Tabell 2 Andel företag uppdelat på företagsledarens bakgrund .....	66
Tabell 3 Företagens bransch, uppdelat på företagsledarens bakgrund .....	67
Tabell 4 Variabelvärden .....	71
Tabell 5 Korrelationsmatris.....	72
Figur 3 Tillväxt omsättning i aktiebolag, 2005–2008 .....	74
Tabell 6 OLS modeller på omsättningstillväxt i aktiebolag, 2005–2008.....	75
Tabell 6 (forts.).....	76
Tabell 7 OLS modeller på omsättningstillväxt i aktiebolag uppdelat på företagsledarens bakgrund, 2005–2008.....	78
Tabell 7 (forts.).....	79
Tabell 8 Kvartilregressioner omsättningstillväxt 2005–2008.....	82
Tabell 8 Kvartilregressioner omsättningstillväxt 2005–2008.....	83

## Diagramförteckning

### Företagsledarna i Sverige – En algoritm för att peka ut företagens operativa ledare i näringslivet

Figur 1 Antal individer per åldersgrupp som var operativa företagsledare..... 28

### Betydelsen av gemensamma styrelsemedlemmar för mikroföretag i ett könsperspektiv

Figur 1 Arbetsproduktivitet (förädlingsvärde i fasta priser per sysselsatt) uppdelat på olika grupper av företag med gemensamma styrelsemedlemmar (IL) inom industriföretagen (branscher 15–37, SNI 2002) ..... 39

Figur 2 Arbetsproduktivitet (förädlingsvärde i fasta priser per sysselsatt) uppdelat på olika grupper av företag med gemensamma styrelsemedlemmar (IL) inom tjänsteföretagen (SNI 2002, branscher 50–99, exklusive branscher 65–67) ..... 39

Figur 3 Arbetsproduktivitet (förädlingsvärde i fasta priser per sysselsatt) uppdelat på olika grupper av företag med gemensamma styrelsemedlemmar (IL) inom branschen Företags-tjänster ..... 40

### Tillväxt i företag ledda av personer med utländsk härkomst i Sverige

Figur 1 *Relativ* förändring i omsättning..... 68

Figur 2 Omsättning i aktiebolag, 2004–2008 ..... 73



# Sammanfattning

I detta nummer presenteras tre artiklar. I den första beskrivs SCB:s Entreprenörskapsdatabas, dess innehåll och uppbyggnad. Med hjälp av de uppgifter som finns tillgängliga i den kan företagande belysas i ett vitt perspektiv och studier kring entreprenörskap göras med olika infallsvinklar, t.ex. kön, etnicitet, utbildning, region eller bransch. Vad vi känner till är den här typen av databas unik i världen. En central aspekt i entreprenörskapsdatabasen är att kunna peka ut vem som är operativ företagsledare. De källor som används är Bolagsverkets styrelseregister för aktiebolag, Yrkesregistret och den Registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken. Exempel på information som kan tas ut från databasen är att drygt var fjärde företag (27,4 procent) i näringslivet hade en kvinna som operativ företagsledare år 2010. Sedan år 2004 har antalet kvinnor som var operativa företagsledare ökat med 6,6 procent (motsvarande 1,7 procentenheter).

I den följande artikeln används bland annat data från Entreprenörskapsdatabasen för att studera gemensamma styrelsemedlemmars inverkan på arbetsproduktiviteten (mätt som förädlingsvärdet i fasta priser per sysselsatt) i företagen under perioden 2003-2009. Studien är inriktad på små företag och baserad på aktiebolag med färre än tio sysselsatta. Med gemensam styrelsemedlem menas en person som sitter i styrelsen för minst två olika bolag samtidigt. I studien beaktas även könsaspekten hos de gemensamma styrelsemedlemmarna och i styrelserna. Studien visar att det föreligger positiva produktivitetseffekter länkade till utökningen av styrelsekopplingar. De jämförelser som gjordes av *nivåer i arbetsproduktiviteten* visar att de företag som hade endast män med förtroendeuppdrag i andra bolag i sin styrelse var de företag som hade högst nivåer i arbetsproduktivitet. Vidare visas att kvinnliga styrelserepresentanter, med uppdrag i andra styrelser, har haft en något starkare effekt på *företagens produktivitet* utveckling jämfört med de manliga kollegorna, allt annat lika. Värt att notera är att företag med kvinnor som operativa företagsledare har haft en lägre produktivitetsnivå jämfört med företag där män är operativa företagsledare, allt annat lika. I övrigt indikerar även analysen på att en ökad andel män i bolagsstyrelser ökade produktiviteten i företaget.

I den tredje och avslutande artikeln studeras om det fanns skillnader i tillväxten i företag som leddes av första generationens invandrare, andra generationens invandrare respektive infödda svenskar, perioden 2004-2008. Slutsatsen av de analyser som genomförts är att även om invandrares företag generellt hade en mindre omsättning, så tenderade de att växa snabbare än företag där ledaren hade svensk bakgrund. Detta gällde specifikt för företag som drevs av andra generationens invandrare. Studien baseras på företag som hade 1-100 sysselsatta under startåret 2004.

# Företagsledarna i Sverige – En algoritm för att peka ut företagens operativa ledare i näringslivet

Fredrik W. Andersson  
Jan Andersson<sup>1</sup>

## 1. Inledning

Forskare, studenter, politiker och andra personer som är intresserade av studier kring entreprenörskap kan ha nytta av innehållet i *Entreprenörskapsdatabasen* som nu omfattar åren 2004 till 2010. Databasen belyser företagare i ett vidare perspektiv och studier kring entreprenörskap kan göras med olika infallsvinklar, t.ex. kön, etnicitet, region eller bransch. Vad vi känner till är den här typen av databas unik i världen och det är tack vare de svenska administrativa registren och dess kopplingsmöjligheter. Förutom att databasen pekar ut vem som är företagets operativa företagsledare indikeras om dessa individers make/maka<sup>2</sup> och föräldrar har haft någon företagareanknytning. De företag som vi pekar ut operativa företagsledare för är de som ingår i den Registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken (RAMS) och tillhör näringslivet.<sup>3</sup> I RAMS klassificeras individer som företagare (enskild näringsidkare), företagare i eget aktiebolag (fåmansaktiebolagsdelägare) eller anställda. Anställda individer kan även vara kombinatorer om individerna samtidigt är: i) egen företagare ii) företagare i eget aktiebolag eller iii) egna företagare och företagare i eget aktie bolag. Nedanstående

---

<sup>1</sup> Författarna är verksamma på avdelningen för ekonomisk statistik. Förfrågningar kan ställas direkt till författaren via e-post med adress: [fredrik.andersson@scb.se](mailto:fredrik.andersson@scb.se), [jan.andersson@scb.se](mailto:jan.andersson@scb.se).

<sup>2</sup> I de fall de är sambo och har gemensamma barn pekas även sambon ut.

<sup>3</sup> De företag som redovisas i RAMS har minst en person som har sin huvudsakliga sysselsättning i företaget.

uppgifter med avseende på kön är ett axplock av vilka uppgifter som är möjliga att ta fram i SCB:s *Entreprenörskapsdatabas*<sup>4</sup>.

Drygt var fjärde företag (27,4 procent) i näringslivet drevs (operativa företagsledare) av en kvinna år 2010. Sedan år 2004 har antalet kvinnor som driver företag ökat med 6,6 procent (motsvarande 1,7 procentenheter). Samtidigt har antalet företag i RAMS ökat med 11,8 procent. Andelen kvinnliga operativa företagsledare varierar mycket mellan olika branscher. I branschen *Vård och omsorg* leddes 59 av 100 företag av en kvinna medan motsvarande tal för företag inom *Byggverksamhet* var 3 av 100. Studeras däremot den relativa förändringen har andelen kvinnor ökat med 18,5 procent inom branschen *Byggverksamhet* sedan år 2004 och motsvarande tal för *Vård och omsorg* var 2,7 procent. De företag som drevs av en kvinna hade generellt färre antal anställda och en större andel kvinnor som anställda. Noterbart är att av de kvinnor som var egna företagare eller fåmansaktiebolagsdelägare och var operativa företagsledare hade en högre andel av dessa eftergymnasial utbildning jämfört med män i samma position. Däremot ser vi att bland anställda som var operativa företagsledare hade ungefär samma andel eftergymnasial utbildning oavsett kön. Omsättningshastigheten var relativt låg bland de operativa företagsledarna. I 6,1 procent av företagen som drevs av en man ändrades operativ företagsledare och motsvarande tal för kvinnor var 7,0 procent. Det var lite vanligare att kvinnor som operativa företagsledare ändrades jämfört med män. I de företag som fick nya operativa företagsledare var det i drygt två av tre fall som en man valdes oavsett den tidigare operativa ledarens kön. I nästan 74 procent av bytena efterträds en man av en man. Betydligt färre kvinnor efterträdde en kvinna, endast cirka 43 procent. Annorlunda uttryckt så är det nästan 71 procent högre sannolikhet att en man efterträder en man än att en kvinna efterträder en kvinna.

Kvinnors funktioner i aktiebolagens styrelser har endast marginellt förändrats mellan åren 2004 och 2010. År 2010 var det 18,4 procent kvinnor som var ordförande och 20,9 procent ledamöter. Motsvarande andelar för år 2004 var 16,8 respektive 19,0 procent. Noterbart är att hela 56,0 procent av suppleanter var kvinnor år 2010 och 56,4 procent år 2004.

---

<sup>4</sup> Statistik kring Entreprenörskapsdatabasen tas fram på uppdrag. Databasen finns inte tillgänglig på SCB:s hemsida. Vid eventuella frågor om databasen kontakta författarna.



Syftet med denna artikel är att beskriva vilken information som används för att skapa entreprenörskapsdatabasen och hur vi använder den när vi pekar ut de operativa företagsledarna.

## 2. Bakgrund

År 2007 genomfördes projektet "Integrerad databas över företag, företagare samt företagsledare i ett könsperspektiv" vilket finansierades av Näringsdepartementet. Målet med projektet var att få en mer komplett bild över företagare, företagsledare och individer med företagareanknytning i det svenska näringslivet. En statistikdatabas, entreprenörsskapsdatabasen, skapades för att belysa diverse frågeställningar om företagare och företagsledare utifrån ett könsperspektiv. Databasen baserades på uppgifter från Bolagsverket, Yrkesregistret, kontrolluppgifter, delägarregister samt individuppgifterna inkomst och ålder.

En central aspekt i entreprenörskapsdatabasen är att kunna peka ut vem som är operativ företagsledare. Vi utser en individ per företag (organisationsnummer) som vi anser vara den operativa företagsledaren. Den registerbaserade utnämningen görs enligt en algoritm som bygger på de källor som nämns ovan.

### **Med den operativa företagsledaren menar vi:**

*Den person som sköter bolagets löpande förvaltning.*

I RAMS finns information om de individer som deklarerat för näringsverksamhet (aktiv eller passiv): dvs. enskilda näringsidkare samt delägare i handels- eller kommanditbolag och fåmansaktiebolagsdelägare. Dessutom finns information om företagens juridiska form och andra fakta om företaget. I många av företagen finns individer med ägarintressen. Av tabell 1 framgår att antalet individer som deklarerade för näringsverksamhet var betydligt fler än antalet företag. Tabell 1 omfattar alla som deklarerar för näringsverksamhet (både aktiv och passiv), hur många som hade detta som huvudsysselsättning samt hur många företag de omfattar. Tabellen innehåller även motsvarande information för fåmansaktiebolag.

Tabell 1

**Antal individer som var ägare/delägare per juridisk form varav antalet individer med företaget som huvudsysselsättning och antal företag, uppdelat per år**

År	Företagare (näringsverksamhet) som:			Företagare i eget AB som:		
	deklarerar	varav huvudsysselsättning	antal ftg	deklarerar	varav huvudsysselsättning	antal ftg
2004	793 103	240 388	228 722	165 524	139 682	96 471
2005	796 064	240 081	228 885	168 857	141 893	98 582
2006	809 569	245 281	234 078	166 530	140 529	99 914
2007	826 218	245 195	234 109	170 026	144 630	103 261
2008	850 367	254 131	243 369	175 176	148 343	106 597
2009	867 797	258 611	247 911	176 821	149 040	107 769
2010	879 942	265 355	255 299	179 696	151 733	110 481

I de företag som endast hade en individ med ägarintresse är det lätt att peka ut vem som aktivt driver och förvaltar företaget, dvs. vem som är den operativa företagsledaren. För fåmansaktiebolagen, handels- och kommanditbolag använder vi en algoritm för att peka ut vem som vi anser vara den operativa företagsledaren.

För andra företag (ej fåmansaktiebolag, handelsbolag/kommanditbolag eller egna företagare) har vi ingen ägarinformation att utgå ifrån. Med hjälp av information från Bolagsverket (styrelseinformation) och Yrkesregistret vid SCB kan vi i många fall identifiera vem som är företagsledarna i dessa aktiebolag. I företag och organisationer där vi inte har ägarinformation eller styrelseinformation gör vi valet utifrån vem som har högst löneinkomst.

### 3. Informationskällor

För att kunna peka ut vilka individer som är företagets operativa ledare använder vi oss alltså av flera informationskällor. De källor vi använder är Bolagsverkets styrelseregister för aktiebolag, Yrkesregistret och den Registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken.

#### 3.1 Bolagsverkets företagsregister

Aktiebolagslagen (ABL) kräver att alla aktiebolag måste vara registrerade hos Bolagsverket. Aktiebolagen har fyra instanser för sin styrning. Ägarna utser *styrelsen* som i sin tur utser en *vd*. Styrelsen ansvarar för bolagets förvaltning medan vd:n sköter den dagliga förvaltningen av bolaget. *Bolagsstämman* utser också *revisorer* som granskar hur förvaltningen av bolaget skötts av styrelsen och

vd:n. Alla dessa personer finns registrerade hos Bolagsverket. Skulle aktiebolaget sakna styrelse kan det tvingas att upphöra med sin verksamhet, ABL 13:4a.

### 3.1.1 Verkställande direktör

Enligt aktiebolagslagen måste ett publikt aktiebolag där aktiekapitalet är minst femhundra tusen kronor, utse en verkställande direktör som ska sköta företagets löpande förvaltning. I dessa fall vet vi med säkerhet att den verkställande direktören är de facto den operativa företagsledaren. Givetvis kan mindre aktiebolag ha en vd som sköter den dagliga verksamheten, men lagen är dispositiv.<sup>5</sup> Om aktiebolaget har en vd, får styrelsen utse en eller flera vice verkställande direktörer (vvd). Lagen om vd ska i tillämpliga delar även gälla vice verkställande direktör. Om styrelsen har utsett flera vice verkställande direktörer, ska den meddela skriftliga instruktioner om i vilken inbördes ordning dessa ska träda in i den vd:ns ställe (denna uppgift saknar vi). En vd kan endast vara en individ i ett aktiebolag. Styrelsen är, om någon vd inte är utsedd, ensam ansvarig för den interna företagsledningen d.v.s. svarar för förvaltningen av bolagets angelägenheter.

### 3.1.2 Styrelseledamot

Aktiebolagslagen ställer krav på antalet styrelseledamöter och suppleanter. Om aktiekapitalet uppgår till minst femhundra tusen kronor (publikt bolag) måste antalet styrelseledamöter vara minst tre. I privata bolag kan antalet styrelseledamöter uppgå till en eller två om det finns minst en suppleant.<sup>6</sup> I styrelser som består av mer än en ledamot ska en av ledamöterna vara ordförande.

Vad som sägs i aktiebolagslagen om styrelseledamöter ska i tillämpliga delar även gälla suppleant. Om en styrelseledamot inte kan närvara vid ett sammanträde och det finns en suppleant som ska träda in i ledamotens ställe, ska denne ges tillfälle till det.

### 3.1.3 Firmatecknare och delgivningsbar person

Styrelsen kan om de så önskar utse en firmatecknare. Om det inte finns någon styrelseledamot eller extern firmatecknare bosatt i Sverige, dock inte vd, måste åtminstone en delgivningsbar person utses som är bosatt i Sverige.

---

<sup>5</sup> I större bolag får inte VD vara styrelseordföranden. Om det är en extern VD har han rätten att sitta med på styrelsemötena.

<sup>6</sup> Vad som sägs i ABL om styrelseledamot ska i tillämpliga delar även gälla suppleant.

## 3.2 Yrkesregistret

SCB har ansvar för att årligen producera ett yrkesregister med uppgifter om den förvärvsarbetsbetande befolkningens yrke. Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK) bygger på två huvudbegrepp, typ av arbete som utförs och den kvalifikationsnivå som normalt behövs. Yrkesregistret är officiell statistik.

### 3.2.1 Ledningsarbete

I Yrkesregistret finns uppgifter om vd, verkschefer med flera vilket vi använder i algoritmen för att bestämma operativ företagsledare. De två relevanta yrkesgrupper för oss är, *i*) vd, verkschefer m.fl. (SSYK 121) som finns för stora företag, dvs. med tio eller fler anställda samt *ii*) för chefer för mindre företag och enheter (SSYK 131), som finns för små företag, dvs. med färre än tio anställda.

## 3.3 Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik

RAMS består av ett antal tabeller som går att matcha med varandra på olika sätt, beroende på om det är individen eller företaget som är i fokus. Registret bygger på alla kontrolluppgifter avseende förvärvsarbete, samt egna företags standardiserade räkenskapsutdrag (SRU; bilaga till deklarationen för näringsverksamhet). Genom den metod som används i RAMS klassificeras vilken yrkesställning individerna har som huvudsysselsättning. De klassificeringar som finns är anställda, egna företagare, och företagare i eget aktiebolag samt kombinatorer (anställda som har företagareanknytning som biverksamhet).

### 3.3.1 Egna företagare

Med egen företagare menas en person som fattar beslut om, eller har inflytande över den löpande driften och de strategiska frågorna i ett företag. Detta avser ett *fåmansföretag* eller *personligt företag*, enligt den skattemässiga begreppsapparaten, dvs. enskild firma, handels- eller kommanditbolag

I arbetsmarknadsstatistiken redovisas de personliga företagen, dvs. de som driver enskild firma och de som driver handelsbolag, sammanslaget som "Egna företagare". Enligt definitionen av "Egna företagare" i arbetsmarknadsstatistiken ska personen ha redovisat ett överskott/underskott av aktiv näringsverksamhet i sin vanliga inkomstdeklaration som enskild verksamhet eller i handels- eller kommanditbolag.

### 3.3.2 Företagare i eget aktiebolag

Enligt definitionen av "Anställda i eget aktiebolag" ska individen ha angett delägarskap i ett fåmansaktiebolag. Om personen får yrkesställningen "Företagare i eget aktiebolag" ska personens "valda kontrolluppgift avseende november månad" avse det företag där personen är delägare. Delägarskapet framgår av deklarationssmaterialet.

### 3.3.2 Kombinatorer

Personer med anknytning till fler än en yrkesställning benämner vi som kombinatorer. Yrkesställning anges som anställda, företagare eller företagare i eget aktiebolag. Där individer har högst inkomst i november blir också individens huvudsakliga yrkesställning.

## 4. Avgränsningar

Vi väljer att göra vissa avgränsningar i individ- och företagspopulationerna.

### 4.1 Individpopulationen

För varje årgång tar vi med alla individer som är mantalsskrivna i Sverige och som är 16 år eller äldre. Därtill inkluderas de individer som inte är mantalsskrivna i Sverige men som pekats ut som operativa företagsledare. År 2009 fanns det 455 228 operativa företagsledare som omfattande 475 880 företag och organisationer. Av tabell 2 framgår det även att 2 832 av de operativa företagsledarna inte var folkbokförda i Sverige. Motsvarande antal för 2004 var 2 168 personer. Detta antal har ökat med 30,6 procent under tidsperioden 2004-2010. Motsvarande ökning för antalet företag och unika operativa företagsledare var 11,8 respektive 11,2 procent.

**Tabell 2**

**Antal företag och organisationer i RAMS samt antalet unika operativa företagsledare, samt antal offentliga organisationer för respektive år**

År	Antal ftg Näringslivet	Antal unika* Opf	Antal ftg off. sektorn	Personer ej i RTB
2004	425 502	409 366	639	2 168
2005	428 673	411 902	614	2 323
2006	437 360	419 815	600	2 557
2007	444 395	426 826	592	2 687
2008	457 199	438 898	589	2 858
2009	462 551	443 060	582	2 901
2010	475 880	455 228	578	2 832

Anmärkning: En person kan vara operativ företagsledare i flera företag. I sådana fall räknas denna person endast en gång i tabellen.

## 4.2 Företagspopulationen

Vi utser för varje år en operativ företagsledare för företag i näringslivet som måste ha minst en förvärvsarbetande i november månad enligt RAMS.

## 5. Metod

Den registerbaserade metoden, för att bestämma de operativa företagsledarna, som vi använder är en hierarkisk beslutsordning vars underliggande algoritm konstrueras utifrån information från Bolagsverket, Yrkesregistret, kontrolluppgifterna, samt uppgifter om inkomster och ålder för individerna.

### 5.1 Den hierarkiska beslutsordningen

För att kunna använda sig av en hierarkisk beslutsordning konstrueras en poängfunktion utifrån individernas funktioner/positioner i företagen. Av tabell 3 framgår hur många poäng en individ erhåller givet de funktioner individen har. Om en individ är vd enligt Bolagsverket (poäng 1 000 000), vd enligt Yrkesregistret (för ett bolag med 10 eller fler anställda) (poäng 100 000), styrelseledamot (poäng 400), samt har högst lön i bolaget (poäng 10) erhåller individen de poäng som dessa positioner motsvarar. Denna individ erhåller alltså 1 100 410 poäng. Alla individer erhåller poäng som motsvarar deras funktioner i bolaget. Individer som bara är anställda (utan att vara äldst eller ha högst inkomst) får 0 poäng. Därefter antar vi att den person som har högst poäng per företag är företagets operativa företagsledare.

**Tabell 3**

**Funktioner individerna har i företagen med motsvarande poäng**

Position	Poäng
VD/EVD Bolagsverket	1 000 000
VD Yrkesreg. >= 10 anst.	100 000
VD Yrkesreg. < 10 anst.	10 000
Delägare (yrkesställning)	1 000
Vice VD	800
Ordförande	700
Vice Ordförande	600
Verkställande ledamot	500
Ledamot	400
Extern firmatecknare	300
Delgivningsbar person	200
Suppleant	100
Högst inkomst i företaget	10
Höst ålder i företaget	1

Av tabell 4 framgår det att det totalt fanns drygt två procent av de operativa företagsledarna som uppfyllde kriteriet att både vara vd enligt Bolagsverket och Yrkesregistret. Dessa operativa företagsledare representerar ungefär en tredjedel av de förvärvsarbetande i näringslivet (se tabell 5). Vi täcker cirka tre fjärdedelar av de förvärvsarbetande inom näringslivet med hjälp av informationen om vd från antingen Bolagsverket eller Yrkesregistret. Om vi har två delägare i ett handelsbolag fungerar beslutsordningen så att den individ som har högst inkomst väljs som operativ företagsledare. Om de båda har exakt samma inkomst väljer vi den individ som är äldst. Varje individs totalpoäng och källa redovisas i Entreprenörskapsdatabasen – en slags kvalitetsdeklaration. Utifrån de två lägsta kriterierna, inkomst och ålder, väljs nästan 6 procent av de operativa företagsledarna. Av tabell 5 framgår det att andelen förvärvsarbetande för dessa operativa företagsledare endast står för knappt 4 procent (120 000 personer) av de förvärvsarbetande i näringslivet. Noterbart är att ungefär hälften av dessa företag/organisationer var stiftelser.

**Tabell 4**  
**Procent och antal operativa företagsledare som pekats ut i respektive kategori under åren 2004 och 2010**

Kategori	Procent		Antal	
	2004	2010	2004	2010
VD bolagsverket & VD yrkreg.	2,3%	2,2%	9 833	10 424
VD bolagsverket	9,8%	10,6%	41 575	50 540
VD Yrkesreg. >= 10 anst.	1,4%	1,4%	5 812	6 610
VD Yrkesreg. < 10 anst.	7,8%	7,6%	33 436	36 373
Ägare/Delägare	65,7%	66,7%	279 951	317 974
Styrelsefunktion	6,3%	6,3%	26 909	30 098
Inkomst	2,0%	1,6%	8 704	7 784
Ålder	4,5%	3,4%	19 282	16 077
Offentliga bolag	-	-	639	578
Totalt näringslivet	-	-	425 502	475 880

Anmärkning: Ungefär 50 procent av de operativa företagsledarna som väljs enligt kriterierna högst inkomst eller ålder utgjorde företagen någon form av stiftelser. Medelsysselsättningen i företagen som väljs enligt dessa kriterier var cirka 1,7 personer.

**Tabell 5**  
**Procent och antal förvärvsarbetande per kategori av operativa företagsledare under åren 2004 och 2010**

Kategori	Procent		Antal	
	2004	2010	2004	2010
VD bolagsverket & VD yrkesreg.	33,2%	31,6%	955 372	993 359
VD bolagsverket	28,8%	29,5%	828 599	928 863
VD Yrkesreg. >= 10 anst.	5,7%	5,6%	163 343	176 639
VD Yrkesreg. < 10 anst.	7,4%	7,1%	212 195	224 021
Ägare/Delägare	16,4%	17,4%	470 330	548 145
Styrelsefunktion	4,2%	4,9%	121 721	154 299
Inkomst	3,2%	2,9%	93 083	92 228
Ålder	1,1%	0,9%	31 307	28 056
Offentliga bolag*	-	-	1 297	1 257
Totalt näringslivet*	-	-	4 173	4 403

**Anmärkning:** \* Avser förvärvsarbetande i tusental

## 6. Rensning av bolagsverkets material

Tre styrelsefunktioner som Bolagsverket har registrerade är i vårt syfte överflödiga information, därför rensas dessa poster bort.

### 6.1 Revisorer

Aktieägarna har inte själva rätten att kontrollera hur styrelsen och den av styrelsen utsedde vd sköter sina uppdrag. Aktiebolagslagen har ålagt revisorerna att kontrollera att företagen sköts på ett acceptabelt sätt. Enligt Aktiebolagslagen ska det därför finnas minst en revisor per aktiebolag. För varje revisor får en eller flera revisors-suppleanter utses. Revisorer har således inget med den dagliga förvaltningen att göra – förutom att kontrollera den.

I vissa fall kan också revisorerna bli delgivningsbara för aktiebolagets räkning. Dessa väljer vi också att rensa bort.

### 6.2 Likvidator och Aktuarie

En likvidator har till uppgift att avveckla ett aktiebolag. Likvidatorn utses av Bolagsverket eller i vissa fall av tingsrätten. En likvidator i ett aktiebolag är en fysisk person, ofta en advokat, som har fått sitt uppdrag från Bolagsverket eller tingsrätten. Uppdraget är personligt och innebär att likvidatorn ersätter styrelsen och verkställande direktören



Aktuarier är vanligen anställda på försäkringsbolag för att modellera företagets finansiella position. Aktuarien ska registreras hos Bolagsverket.

### 6.3 Dubbletter

I den data vi erhållit från Bolagsverket finns olika typer av dubbletter, t.ex. i form av att individer är registrerade två gånger per företag. Det enda som skiljer är att de en gång står som suppleant medan de den andra gången står som styrelseledamot. Vi har valt att ta bort den dubblett som hade den lägsta styrelsefunktionen. I fallet ovan blir det suppleanten.

### 6.4 Lagerbolag

Vissa företag har specialiserat sig på att registrera aktiebolag utan att bedriva någon verksamhet i dem, s.k. lagerbolag. Deras affärsidé är att sedan sälja dem, färdigpaketerade, vidare till aktörer i näringslivet för att ge dem en snabbare startsträcka. Bolagsverket har i vissa fall kvar den styrelseinformation som fanns innan dessa aktiebolag såldes vidare. Vi har rensat bort denna styrelseinformation.

## 7. Resultat, operativa företagsledare i ett könsperspektiv

Vi redogör i detta avsnitt för några resultat för operativa företagsledare ur ett könsperspektiv. Vissa branscher är mansdominerade och andra är kvinnodominerande i form av andelen förvärvsarbetande. Det vi kan utläsa från tabell 6 är att vissa branscher var mansdominerade när det gällde operativa företagsledare, i synnerhet inom tillverkningsbranscherna medan i flertalet av tjänstebanscher var det könsmässigt mera jämlikt. Mellan åren 2004 och 2010 har det endast blivit marginellt fler kvinnor som var operativa företagsledare. I tabell 7 visas genomsnittliga andelen kvinnor i respektive bransch. Där ser vi att företag som hade operativa företagsledare som var kvinnor var andel förvärvsarbetande kvinnor högre. Vi ser att tendensen, dock ej i lika hög utsträckning, håller i sig när vi studerar de företag som hade fler än två förvärvsarbetande. Därtill kan vi konstatera från tabell 8 att företag som styrdes av kvinnor hade generellt färre antal förvärvsarbetande oavsett branschtillhörighet.

**Tabell 6**  
**Procent kvinnor som var operativa företagsledare per bransch och år SNI**

Kategori	Procent		Antal	
	2004	2010	2004	2010
Okänt	47,4%	57,0%	40 819	22 525
Jordbruk, skogsbruk och fiske	13,6%	16,9%	44 289	49 794
Tillverkning och utvinning	13,3%	14,9%	34 317	34 614
Energiproduktion, vattenförsörjning och avfallshantering	6,1%	9,2%	954	1 180
Byggverksamhet	2,7%	3,2%	42 377	58 327
Handel och kommunikation	18,6%	20,5%	91 416	92 941
Finansiell verksamhet och företagstjänster	23,5%	26,3%	89 217	111 854
Utbildning och forskning	49,3%	49,7%	7 230	8 753
Vård och omsorg	57,2%	58,9%	13 365	16 723
Personliga och kulturella Tjänster	47,9%	50,6%	59 118	76 024
Offentlig förvaltning m.m.	44,0%	47,0%	232	313
Totalt näringslivet	25,7%	27,4%	423 334	473 048

**Tabell 7**  
**Genomsnittlig andelen kvinnor per företagsstorlek och kön på operativ företagsledare, uppdelat på bransch och år 2010**

Bransch	Operativ företagsledare var:	
	Män > 2 syss	Kvinnor > 2 syss
Okänt	26,9%	77,0%
Jordbruk, skogsbruk och fiske	19,5%	52,3%
Tillverkning och utvinning	20,8%	50,6%
Energiproduktion, vattenförsörjning och avfallshantering	19,2%	27,1%
Byggverksamhet	7,6%	21,2%
Handel och kommunikation	28,8%	72,4%
Finansiell verksamhet och företagstjänster	32,3%	66,4%
Utbildning och forskning	49,8%	85,9%
Vård och omsorg	65,2%	80,9%
Personliga och kulturella tjänster	41,9%	73,5%
Offentlig förvaltning m.m.	37,7%	69,2%
Totalt näringslivet	27,5%	70,9%
Antal företag näringslivet	103 418	22 729

**Tabell 8**  
**Medelantalet förvärvsarbetande år 2010 för företag som drevs av operativa företagsledare uppdelat på kvinnor respektive män, per bransch**

Bransch	Medelssysselsättning	
	Män	Kvinnor
Okänt	1,15	1,08
Jordbruk, skogsbruk och fiske	1,73	1,30
Tillverkning och utvinning	18,51	6,94
Energiproduktion, vattenförsörjning och avfallshantering	28,50	28,84
Byggverksamhet	5,00	4,29
Handel och kommunikation	9,25	4,54
Finansiell verksamhet och företagstjänster	6,59	4,35
Utbildning och forskning	12,18	9,95
Vård och omsorg	13,30	8,33
Personliga och kulturella tjänster	5,53	2,68
Offentlig förvaltning m.m.	29,67	31,56
Totalt näringslivet	7,35	4,00

Om vi studerar operativa företagsledare i ett könsperspektiv på länsnivå kan vi konstatera att störst andel kvinnor som operativa företagsledare fanns i Stockholms län (29,3 procent) medan lägst andel kvinnor som operativa företagsledare fanns i Jönköpings län (20,7 procent). Mellan dessa län var det en skillnad på 41,5 procent. Även här ser vi att alla län hade en högre andel kvinnor som operativa företagsledare år 2010 än 2004. Störst ökning var det i Västerbottens län och lägst i Kalmar län.

**Tabell 9**  
**Andelen kvinnor som var operativa företagsledare per län år 2010 och 2004**

Län	Andelen kvinnor som är Opf			
	2010	2004	Förändring	
			Procent- enheter	procent
Jönköpings län	20,7	19,5	1,2	6,2 -
Kronobergs län	22,8	21,2	1,6	7,5 +
Kalmar län	23,0	22,0	1,0	4,5 -
Östergötlands län	23,4	22,0	1,4	6,4 -
Gotlands län	23,6	22,1	1,5	6,8 -
Hallands län	23,7	22,1	1,6	7,2 +
Blekinge län	24,1	22,2	1,9	8,6 +
Västra Götalands län	24,3	22,7	1,5	7,0 +
Västerbottens län	24,3	22,0	2,3	10,5 +
Örebro län	24,5	23,2	1,3	5,6 -
Västernorrlands län	24,5	22,3	2,2	9,9 +
Jämtlands län	25,0	22,9	2,1	9,2 +
Gävleborgs län	25,1	23,6	1,5	6,4 -
Västmanlands län	25,3	24,0	1,3	5,4 -
Värmlands län	25,5	24,0	1,5	6,3 -
Dalarnas län	25,6	24,1	1,5	6,2 -
Norrbottens län	25,7	24,1	1,6	6,6 -
Uppsala län	25,8	24,3	1,4	6,2 -
Södermanlands län	26,8	24,8	2,0	8,1 +
Skåne län	27,1	24,8	2,4	9,3 +
Stockholms län	29,3	26,8	2,5	9,3 +
Totalt	27,4	25,7	1,7	6,6

Operativa företagsledare byts inte så ofta ut mellan åren. Av de företag som var kvar mellan åren 2009 och 2010 var det drygt 24 400 operativ företagsledare som byttes ut. Det motsvarar drygt 6,3 procent av de kvarvarande företagen. Vad vi kan konstatera från tabellerna 10 och 11 är att operativa företagsledare som är män inte i lika hög utsträckning byttes ut jämfört med kvinnor som var operativa företagsledare. Män ersattes mycket oftare av män (cirka 75 procent) än vad kvinnor ersattes av kvinnor (cirka 45 procent).

**Tabell 10****Antal företag som drev av män år t samt hur många dessa företag och opf som var kvarvarande t+1**

År	Kvarvarande				
	Antal ftg år t	Antal ftg år t+1	Antal opf år t+1	Andel ftg år t+1	Andel opf år t+1
2004	314 825	265 773	247 356	84,40%	93,10%
2005	315 782	267 725	248 622	84,80%	92,90%
2006	321 174	270 393	250 849	84,20%	92,80%
2007	325 579	277 270	258 875	85,20%	93,40%
2008	333 495	281 934	264 715	84,50%	93,90%
2009	335 895	283 242	266 023	84,30%	93,90%

**Tabell 11****Antal företag som drev av kvinnor år t samt hur många dessa företag och opf som var kvarvarande t+1**

År	Kvarvarande				
	Antal ftg år t	Antal ftg år t+1	Antal opf år t+1	Andel ftg år t+1	Andel opf år t+1
2004	111 316	90 050	82 674	80,90%	91,80%
2005	113 505	91 995	84 126	81,00%	91,40%
2006	116 786	93 202	85 167	79,80%	91,40%
2007	119 408	97 046	89 578	81,30%	92,30%
2008	124 293	100 445	93 389	80,80%	93,00%
2009	127 238	102 616	95 410	80,60%	93,00%

Noterbart är att kvinnor som var egna företagare eller fåmansaktiebolagsdelägare och samtidigt pekades ut som operativa företagsledare hade en högre andel eftergymnasial utbildning jämfört med män i samma position. Däremot ser vi att bland anställda som var operativa företagsledare hade ungefär samma andel eftergymnasial utbildning oavsett kön. Detta kan jämföras med andelen kvinnor som var förvärsarbetande år 2010. I denna grupp hade 28 procent eftergymnasial utbildning. Motsvarande andel för män var 19,6 procent.

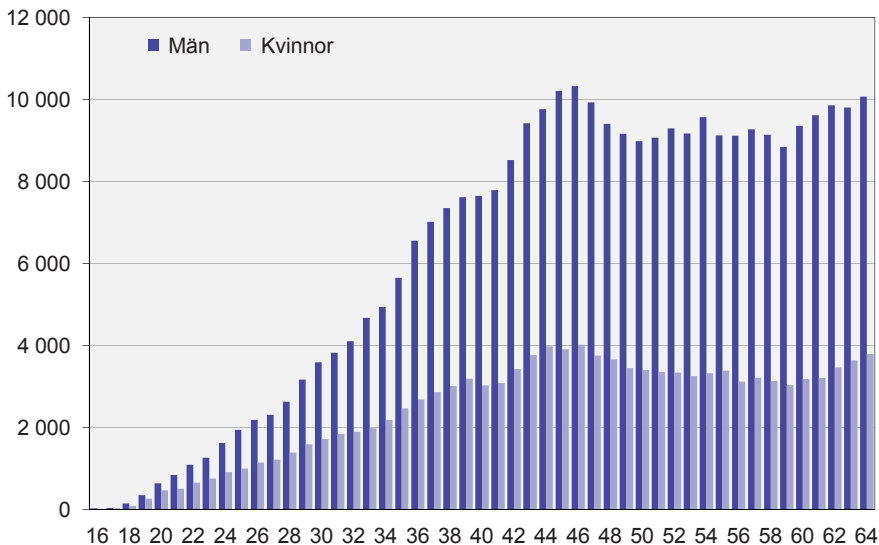
**Tabell 12**  
**Procent av operativa företagsledare som hade en universitetsexamen**  
**uppdelat per juridiskform och kön**

	Egenföretagare+		Fåmans AB++		Anställda+++		Totalt	
	Man	Kvinna	Man	Kvinna	Man	Kvinna	Man	Kvinna
Andel univ. examen	13,10%	20,00%	17,60%	28,60%	26,90%	28,00%	17,30%	22,70%
Antal	174 403	87 794	96 027	18 827	72 907	23 090		

Anmärkning: + individer som hade yrkesställning 4. \*\* individer som hade yrkesställning 5. \*\*\* individer som inte hade yrkesställning 4 eller 5.

Figur 1 visar att män blir operativa företagsledare vid en tidigare ålder än kvinnor. Medianåldern för både män och kvinnor ligger strax under 50 år. Efter åldern 50 år är antalet operativa företagsledare relativt stabilt för båda könen. Tabellen 10 och 11 visade att omsättningen av operativa företagsledare var låg oavsett kön. Figur 1 visar endast stocken av operativa företagsledare och omsättning kan variera för olika åldrar. Uppgången av operativa företagsledare från 60 års ålder förklaras helt av kategorin egna företagare.

**Figur 1**  
**Antal individer per åldersgrupp som var operativa företagsledare**



## **8. Avslutande kommentarer**

Syftet med rapporten är att redogöra för den metod som vi använder vid utpekande av operativa företagsledare. Det vidgade begreppet ger en mer heltäckande bild av entreprenörskap. Dessutom försöker vi visa en del möjligheter med databasen. Vi hoppas att denna rapport skapat ett intresse för fördjupad forskning kring entreprenörskap.





# Betydelsen av gemensamma styrelsemedlemmar för mikroföretag i ett könsperspektiv<sup>7</sup>

Fredrik W. Andersson  
Andreas Poldahl  
Jan Andersson<sup>8</sup>

## Inledning

*“The most crucial aspect of Silicon Valley is its networks.”  
Castilla m.fl. (2000)*

Nätverk mellan företag kan existera både formellt och informellt, ibland samtidigt, och finnas på olika nivåer i organisationerna. I denna uppsats studeras endast nätverken mellan styrelser i aktieföretag. Det finns två typer av aktieföretag, privata eller publika. Aktieföretagslagen reglerar antalet ledamöter i styrelserna. I det privata aktieföretaget måste det finnas minst en ledamot och i det publika minst tre. Vi antar i denna studie att styrelsemedlemmarna får dela med sig av sina kunskaper de har till de företag de representerar. Det är aktieägarna som tillsätter styrelsen, vilka i sin tur tillsätter den verkställande direktören. I föreliggande studie utgår vi från att

---

<sup>7</sup> Vi är tacksamma för värdefulla åsikter och diskussioner under arbetets gång med deltagare vid ett seminarium på Näringsdepartementet och Örebro universitet.

<sup>8</sup> Författarna är verksamma på avdelningen för ekonomisk statistik. Förfrågningar kan ställas direkt till författaren via e-post med adress: [fredrik.andersson@scb.se](mailto:fredrik.andersson@scb.se), [andreas.poldahl@scb.se](mailto:andreas.poldahl@scb.se), [jan.andersson@scb.se](mailto:jan.andersson@scb.se).

gemensamma styrelsemedlemmar<sup>9</sup> ("interlocking directorates", IL) har förtroende från aktieägarna att kunna påverka företagens operativa och strategiska beslut och att styrelsekopplingar skapas utifrån företagsstrategiska syften. Det kan handla om att företagen får ömsesidigt tillgång till en extra "kunskapskanal", eftersom styrelsemedlemmarna i förtroende mellan varandra utbyter funderingar, tankar och idéer som kan vara av vikt för företagens utveckling. En annan aspekt som lyfts fram i litteraturen är att det kan bidra till att undvika rena marknadslösningar för att reducera osäkerheten (se t.ex. Mizruchi och Stearns, 1988 samt Pfeffer och Salancik, 1978). På detta sätt är gemensamma styrelsemedlemmar en tillgång som företagen har och som kan delas med andra företag. Mizruchi (1996) menar att olika företagsbeteenden kan förklaras av de gemensamma styrelsemedlemmarna. Det finns ett antal teorier om varför företag vill ha gemensamma styrelsemedlemmar, till exempel hemligt företagssamarbete som kan leda till karteller, kunskapsöverföring och övervakning (*business scan*<sup>10</sup>). När det gäller koncernföretag är det ett verktyg för koordinering och styrning av verksamheterna. I många fall kan dotterbolagen inom en koncern likställas med avdelningarna inom ett företag. Dessutom skapar gemensamma styrelsemedlemmar en legitimitet, och möjligheter för avancemang i karriären samt interaktioner mellan företagens styrelsemedlemmar ("*old boys club eller network*<sup>11</sup>").

Gemensamma styrelsemedlemmar är en resurs som finns på marknaden och som företagen kan investera i. Ägarna kan välja in "styrelseproffs" i sina företagsstyrelser och på så sätt få kontakter

---

<sup>9</sup> Om en person sitter i styrelserna för både företag A och B finns det en koppling mellan dessa två företag. Det överensstämmer med definitionen av *interlocking directorates* (Pennings, 1980). Styrelsemedlemmar som sitter med i styrelse A men förvärvsarbetar i företag B, och har detta som huvudsysselsättning, är ej inkluderade i detta begrepp.

<sup>10</sup> Ny kunskap och teknologi är avgörande för företagens utveckling. Det kan handla om nya och förbättrade produkter och processer, aktuell kunskap om nya marknader eller förbättrade marknadsföringsmetoder. Ny kunskap kan skapas både internt och externt. Det kan vara frågan om exempelvis företagens egna FoU-satsningar eller att få tillgång till modern teknologi som finns hos andra företag. Denna teknologi kan spridas till andra företag via olika kanaler. Några av dessa kanaler kan vara utdelning av licenser, kopiering av konkurrerande företags produkter och personella interaktioner mellan företag.

<sup>11</sup> *Old boys club* eller *network* refererar oftast till "informella nätverk" för män i samhällets över skikt som beslutar om diverse saker som underlättar för nätverkets medlemmar. Historiskt bildades nätverken under universitets- och colleegetiden. Se till exempel Mayer och Puller (2008) hur nätverk idag kan bildas.

och kunskaper snabbare än om kunskapen skulle genereras internt inom företagen. Rosenkopf och Schleicher (2008) visar att företag inom telekomindustrin med gemensamma styrelseledamöter var mer benägna att samarbeta, men samtidigt fann de att företag som samarbetade var mer benägna att skapa en koppling mellan styrelserna. En avart kan bli att överlappande styrelsemedlemmar agerar illojalt mot endera parten. I exempelvis engelsk rätt är huvudregeln att bolaget måste godkänna ett nytt styrelseuppdrag hos en konkurrent då det kan innebära lojalitetskonflikter (Skrabb, 2008).

Vi antar att aktiebolagens ägare strävar efter att tillsätta styrelsemedlemmar som maximerar aktiebolagens marknadsvärde. En närbesläktad fråga är om rekryteringen av gemensamma styrelsemedlemmar genererar effektivitetsvinster i företagen, det vill säga om rekryteringen medför att företagets arbetsproduktivitet stiger? Och i så fall, går det att spåra några produktivitetsskillnader mellan män och kvinnor med företroendeuppdrag i andra bolag?

Det primära syftet med denna rapport är att studera gemensamma styrelsemedlemmars inverkan på arbetsproduktiviteten (mätt som förädlingsvärdet i fasta priser per sysselsatt) under perioden 2003–2009 i aktiebolag med färre än tio sysselsatta (mikroföretag<sup>12</sup>). Vidare ska analysen även beakta könsaspekten hos de gemensamma styrelsemedlemmarna och i styrelser. Valet av att studera mikroföretagen är att denna studie är ett komplement till Andersson och Poldahl (2009) som studerade samma fenomen med företagspopulationen tio eller fler sysselsatta. Finns det några policyaspekter att utnyttja för att hjälpa mindre företag att skapa tillväxt och sysselsättning?

---

<sup>12</sup> I detta arbete har ingen hänsyn tagits till balansomslutningens storlek.

**Tabell 1**  
**Antal aktiebolag i företagspopulationen per storleksklass och branschgrupp år 2003**

	Storleksklass antal sysselsatta									Totalt
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Jordbruk, skogsbruk och fiske	1 186	988	610	471	318	164	149	97	65	4 048
Tillverkning och utvinning	3 219	2 550	1 808	1 450	1 136	1 001	756	650	558	13 128
Energi, vatten och avfall	95	64	28	30	21	27	15	14	17	311
Byggverk.	4 678	3 077	1 928	1 441	1 056	841	638	479	410	14 548
Handel och kommunikation	10 297	8 168	5 585	4 242	3 247	2 381	1 899	1 471	1 180	38 470
Företagstjänster	2 380	1 630	1 135	892	690	566	423	351	282	8 349
Utbildning och forskning	16 599	7 026	3 374	2 061	1 540	1 056	895	711	567	33 829
Vård och omsorg	715	370	193	155	107	101	81	66	57	1 845
Personliga och kulturella tjänster	1 339	1 064	561	351	193	142	103	76	66	3 895
Övrigt	204	65	52	27	18	17	15	18	20	436
<b>Totalt</b>	<b>40 712</b>	<b>25 002</b>	<b>15 274</b>	<b>11 120</b>	<b>8 326</b>	<b>6 296</b>	<b>4 974</b>	<b>3 933</b>	<b>3 222</b>	<b>118 859</b>
Andel kcr ftg	12%	14%	18%	21%	23%	25%	29%	32%	34%	17%

Anmärkning: Cirka 22 000 (17 procent) av dessa företag har någon slags koncernanknytning.

Rapporten inleds med en beskrivning av det statistiska datamaterialet, därefter presenteras den ekonometriska strategin och rapporten avslutas med en resultatdiskussion.

## Data

### Population

De företag som ingår i populationen är aktiebolag med färre än tio sysselsatta, enligt den Registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken (RAMS).<sup>13</sup> För år 2003 innebar det att cirka 80 procent av aktiebolagen i RAMS var inkluderade. Noterbart är att aktiebolagen utgjorde cirka 41 procent av alla företag som hade sysselsatta enligt RAMS 2003. Genom att vi använder RAMS företagspopulation kan företag finnas med till exempel 2003 och 2005 men ej 2004 då företag inte hade någon sysselsatt enligt RAMS 2004. Det betyder att datamaterialet är obalanserat med både vänster- och högertrunkeringar. Vidare bör nämnas att vi har information om företagens operativa

<sup>13</sup> Sysselsättningsavgränsningen gäller endast företagens initial år.

företagsledare från Entreprenörskapsdatabasen<sup>14</sup>, det vill säga uppgifter om vem som sköter företagets dagliga drift.

Sysselsättningsvariablerna i RAMS har samkörts med information från databasen Företagens ekonomi (FEK). I detta fall har vi inhämtat företagets uppgifter såsom förädlingsvärde och fysisk realkapital (maskiner och byggnader). Ingående variabeldefinition finns redovisade i appendix tabell A4.

### **Deskriptiv statistik**

De branscher som i undersökningsperioden var mest representerade är *Företagstjänster*, *Handel och kommunikation* samt *Byggverksamhet*. Dessa tre branscher stod för nästan 73 procent av samtliga aktiebolag i RAMS med färre än tio sysselsatta. Antalet företag inom branschen *Personliga och kulturella tjänster* minskar drastiskt när vi avgränsar oss till aktiebolagen, vilket innebär att många företag inom denna bransch är enskilda firmor eller handels- och kommanditbolag. Högst arbetsproduktivitet för aktiebolagen återfanns i branschen med minst antal företag nämligen *Energiproduktion, vattenförsörjning och avfallshantering* (1 405 tkr), därefter *Företagstjänster* (729 tkr). Den bransch som hade lägst arbetsproduktivitet var *Personliga och kulturella tjänster* (351 tkr). Generellt kan vi konstatera att den genomsnittliga arbetsproduktiviteten per bransch var högre när egenföretagarna, handels- och kommanditbolagen exkluderades.

---

<sup>14</sup> Entreprenörskapsdatabasen är skapad utifrån information från RAMS, Bolagsverket och Yrkesregistret för att identifiera den operativa företagsledaren för alla företag i RAMS-populationen.

**Tabell 2**  
**Deskriptiv statistik (snittvärden för perioden 2003–2009) per**  
**branschgrupp för företag med färre än 10 sysselsatta**

Branschgrupp	Antal företag		Arbetsproduktivitet * i tkr	
	Oavsett jurform	Aktie- bolag	Oavsett jurform	Aktie- bolag
Jordbruk, skogsbruk och fiske	38 023	4 187	277	420
Tillverkning och utvinning	25 536	13 483	356	469
Energiproduktion, vattenförsörjning och avfallshantering	627	378	1 008	1 405
Byggverksamhet	41 217	16 623	341	428
Handel och kommunikation	75 895	39 768	378	505
Företagstjänster	76 009	38 655	524	729
Utbildning och forskning	5 172	2 108	314	427
Vård och omsorg	11 696	4 420	416	640
Personliga och kulturella tjänster	45 449	9 596	204	351
Övrigt	891	132	0	0

Kommentar: \* avser förädlingsvärde per sysselsatt i fasta priser.

Alla aktiebolag har enligt svensk lag krav att styrelsemedlemmarna är personligt ansvariga för bolaget och dess ekonomiska förhållanden. Dessa personer representerar ägarna och i vissa fall är ägarna och styrelserepresentanterna samma personer. Det torde vara mycket vanligt för mikroföretag att styrelsemedlemmar och ägarna är samma personer. Vi kan notera att det genomsnittliga antalet styrelserepresentanter ökar i takt med att företagen växer, mätt antingen i antal sysselsatta eller mätt i omsättning. Dessutom har det genomsnittliga antalet styrelserepresentanter ökat marginellt över tiden. Från tabell 3 ser vi att branschen *Energiproduktion, vattenförsörjning och avfallshantering* hade ett genomsnittligt antal styrelserepresentanter på nästan fem personer. Det kan jämföras med de övriga branscherna där genomsnittet är tre styrelserepresentanter per företag. Kvinnor som har styrelseuppdrag var färre än männen i alla de undersökta branscherna. Detsamma gällde kvinnor som hade förtroendeuppdrag i flera aktiebolag. Företag inom branschen *Byggverksamhet* tenderade att ha minst antal kvinnliga styrelserepresentanter, där var tionde företag hade minst en kvinna med flera styrelseuppdrag. Sett till andelen sysselsatta män är branschen *Byggverksamhet* en av de mest mansdominerade i hela ekonomin. Branscherna *Jordbruk, skogsbruk, fiske, Byggverksamhet* och *Vård och omsorg* hade minst antal män med styrelseuppdrag och män med uppdrag i fler styrelser än en. I genomsnitt var det cirka

två män per företag som satt med i styrelserna. Nästan två av tre företag hade män som gemensamma styrelserepresentanter medan företag med kvinnor som gemensamma styrelserepresentanter var betydligt mindre vanligt.

**Tabell 3**  
**Deskriptiv statistik (snittvärden för perioden 2003–2009) per branschgrupp**

Branschgrupp	Antal styr.rep	Gen. antal styr. rep. kv*	Gen. antal styr. rep. män*	Antal kv. gem.styr rep	Antal män gem.styr Rep	Gen. antal gem.styr. rep, kv.*	Gen. antal gem.styr. rep, män*
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Jordbruk, skogsbruk och fiske	11 049	0,89	1,75	434	1 609	0,10	0,38
Tillverkning och utvinning	37 615	0,81	1,97	1 912	8 135	0,14	0,60
Energiproduktion, vattenförsörjning och avfallshantering	1 844	0,93	3,94	129	828	0,34	2,19
Byggverksamhet	41 480	0,80	1,69	1 601	5 541	0,10	0,33
Handel och kommunikation	107 782	0,87	1,84	6 501	23 756	0,16	0,60
Företagstjänster	109 724	0,86	1,97	8 483	34 510	0,22	0,89
Utbildning och forskning	6 741	1,05	2,15	467	1 955	0,22	0,93
Vård och omsorg	10 941	1,11	1,36	794	1 728	0,18	0,39
Personliga och kulturella tjänster	26 967	0,99	1,82	1 977	6 319	0,21	0,66
Övrigt	374	0,81	2,03	31	125	0,24	0,95
Totalt	354 519	0,87	1,87	22 328	84 507	0,17	0,65

Kommentar: \* anger genomsnittliga värden per företag och är uppdelat per branscher  
Antal styrelserepresentanter

- (1) Genomsnittligt antal styrelserepresentanter, kvinnor
- (2) Genomsnittligt antal styrelserepresentanter, män
- (3) Antal kvinnor som var gemensamma styrelsemedlemmar
- (4) Antal män som var gemensamma styrelsemedlemmar
- (5) Genomsnittligt antal gemensamma styrelsemedlemmar, kvinnor
- (6) Genomsnittligt antal gemensamma styrelsemedlemmar, män

**Produktivitetsjämförelser mellan olika styrelsesammansättningar**  
Innan en detaljerad produktivetsanalys görs studeras först skillnaderna i nivån på arbetsproduktiviteten mellan olika styrelsesammansättningar, uppdelat på kön och bransch<sup>15</sup>. En gruppering av företagen efter deras styrelsesammansättning ger följande företagsindelning:

<sup>15</sup> I rapporten har samtliga monetära variabler såsom förädlingsvärde, omsättning och realkapital samt lönekostnader omräknats till fasta priser. Basåret är 2005. Använda deflater är producentprisindex (SCB), förädlingsvärdedeflator (OECD), prisindex för bruttoinvesteringar samt EU Klems prisdeflator för lönekostnader.

- i) inga gemensamma styrelsemedlemmar, dvs. inga interlocking directorates (IL)
- ii) minst en man som var gemensam styrelsemedlem
- iii) minst en kvinna som var gemensam styrelsemedlem samt
- iv) minst en man och minst en kvinna som var gemensamma styrelsemedlemmar.

Eftersom det råder stora systematiska skillnader mellan olika branschgrupper delas företagen in i industribranscher (branscher 15–37, SNI 2002) och tjänstebanscher exklusive finansiella företag (branscherna 50–64, 68–99, SNI 2002).<sup>16</sup> Från figurer 1 och 2 ser vi tydligt att företag, inom både industrin och tjänstesektorn, som hade gemensamma förtroendeuppdrag för båda könen eller endast män som var gemensamma styrelsemedlemmar hade en högre arbetsproduktivitet för hela tidsperioden. För tjänsteföretagen ser vi dessutom att de företag som endast hade män som var gemensamma styrelsemedlemmar uppvisade en högre arbetsproduktivitet än företag med både män och kvinnor som var gemensamma styrelsemedlemmar. För företag med endast kvinnor som var gemensamma styrelsemedlemmar tenderade arbetsproduktiviteten att vara ungefär densamma som för företag som saknade styrelserepresentanter med styrelseuppdrag i andra aktiebolag.

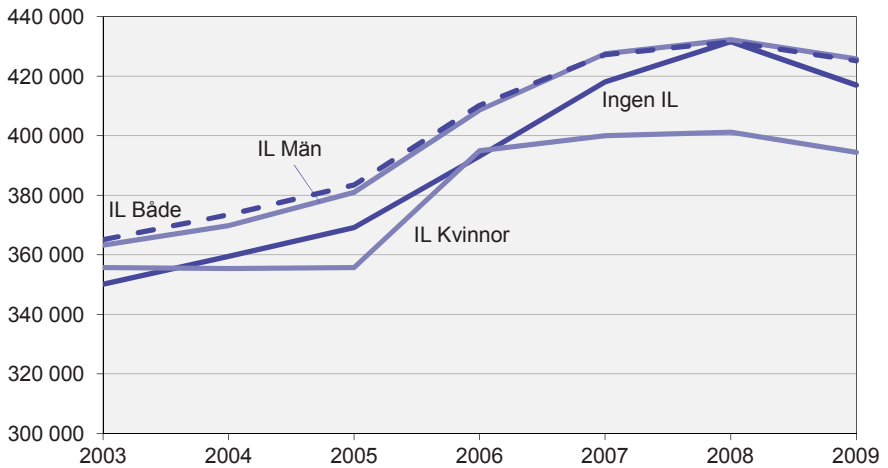
Kan det finnas en sorteringsproblematik bakom de uppvisade skillnaderna i arbetsproduktiviteten? Uttryckt på ett annat sätt: valdes kvinnor i större omfattning in i styrelser vars företag var verksamma i branscher med generellt lägre arbetsproduktivitet än i företag som hade män som var gemensamma styrelserepresentanter? Om liknade redovisning görs för arbetsproduktiviteten för branschen *Företagstjänster*, med absolut sett flest kvinnor som var gemensamma styrelsemedlemmar, 38 procent (8 483 kvinnor), kan vi konstatera ett liknande resultat vilka återges i Figur 1 och 2. Det tyder på att kvinnor hade förtroendeuppdrag i styrelser för företag som hade lägre arbetsproduktivitet oavsett företagets branschtillhörighet.

---

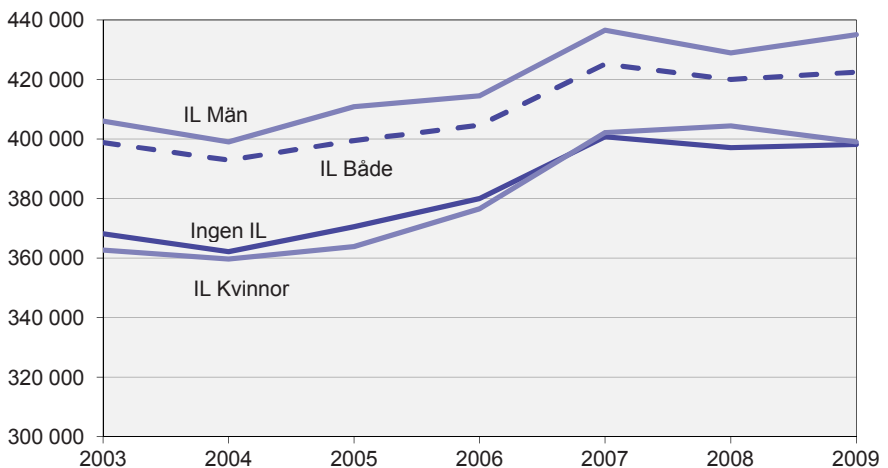
<sup>16</sup> För att erhålla homogenera grupper och följa konventionella definitioner exkluderas primära sektorer (Jord, skog, fiske och utvinning) och Energi- och Byggbranschen.



**Figur 1**  
**Arbetsproduktivitet (förädlingsvärde i fasta priser per sysselsatt)**  
**uppdelat på olika grupper av företag med gemensamma**  
**styrelsemedlemmar (IL) inom industriföretagen (branscher 15–37, SNI**  
**2002)**

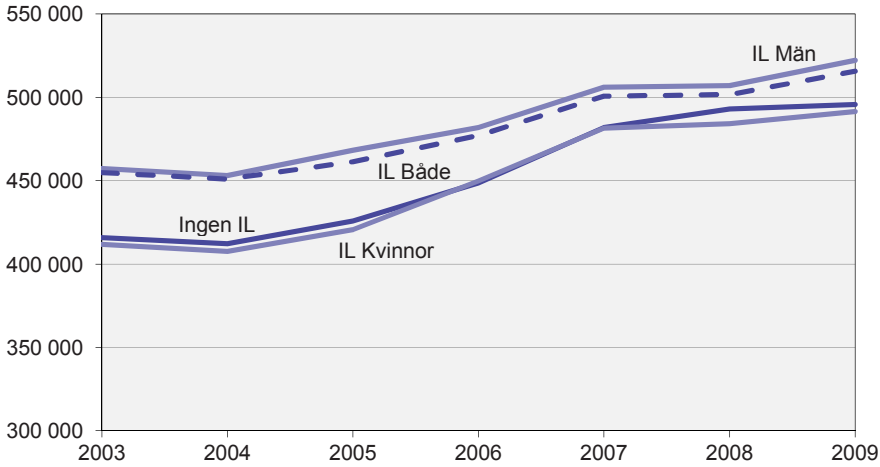


**Figur 2**  
**Arbetsproduktivitet (förädlingsvärde i fasta priser per sysselsatt)**  
**uppdelat på olika grupper av företag med gemensamma**  
**styrelsemedlemmar (IL) inom tjänsteföretagen (SNI 2002, branscher**  
**50–99, exklusive branscher 65–67)**



**Figur 3**

**Arbetsproduktivitet (förädlingsvärde i fasta priser per sysselsatt) uppdelat på olika grupper av företag med gemensamma styrelsemedlemmar (IL) inom branschen Företagstjänster**



### Företag som rekryterar gemensamma styrelserepresentanter

De företag som rekryterade, eller fick, gemensamma styrelsemedlemmar år 2009 oavsett kön var drygt 2,9 procent (3 469/119 338) av företagspopulationen. Av dessa företag var det cirka 18,5 procent som rekryterade endast kvinnor som var gemensamma styrelsemedlemmar, medan motsvarande andel för män var cirka 66,5 procent. De resterande företagen, cirka 15 procent, skaffade minst två stycken gemensamma styrelserepresentanter av båda könen. Det innebär att ett företag av 180 skaffade en kvinna som var gemensam styrelsemedlem. Motsvarande andel för män respektive båda könen var: ett företag av 55 samt ett företag av 200. Från datamaterialet kan vi också konstatera att många företag behåller sina gemensamma styrelsemedlemmar, vilket framgår av antalet företag som fanns med i föregående period (t-1). Det kan indikera att företagen ser vikten av att ha dessa kopplingar.

**Tabell 4**  
**Antal företag som skaffar gemensamma styrelserepresentanter (IL)**  
**samt har gemensamma styrelsemedlemmar sedan föregående**  
**tidsperiod per år och kön. Företag måste finnas t och t-1**

Gemensamma styrelsemedlemmar	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Inga med IL	62 607	64 982	64 755	61 750	61 455	63 696
Skaffar IL oavsett kön	2 664	3 639	4 138	6 129	3 963	3 469
Skaffar IL, minst en man	1 843	2 476	2 810	3 942	2 617	2 307
Skaffar IL, minst en kvinna	397	543	587	806	598	640
Skaffar IL, minst en man och kvinna	424	620	741	1381	748	522
Har IL t & t-1, oavsett kön	35 472	37 309	39 831	42 270	46 239	46 196
Har IL, t & t-1 minst en man	22 639	23 615	24 748	25 389	27 361	27 404
Har IL, t & t-1 minst en kvinna	2 552	2 817	3 080	3 274	3 624	3 669
Har IL, t & t-1 minst en man och kvinna	8 370	9 026	9 804	10 733	12 402	11 996
Företag som ej fanns t-1	18045	17313	18274	18636	22098	19155
Antal företag som fanns även t-1	105 167	108 764	111 797	112 619	115 395	119 338
Totalt antal företag period t	123 212	126 077	130 071	131255	137493	138493

Det var såldes relativt ovanligt att ett aktiebolag skaffade sig en ny styrelsekoppling till andra aktiebolagsstyrelser under ett givet år, i synnerhet om kopplingen avsåg kvinnor. Men totalt sett var själva fenomenet av gemensamma styrelsemedlemmar, bland aktiebolag, relativt vanligt förekommande då drygt var tredje företagsstyrelse hade kopplingar till andra styrelser. Vi saknar information om det är företag som har en högre arbetsproduktivitet initialt som väljer in styrelserepresentanter med styrelsekopplingar eller vice versa, det vill säga om styrelsekopplingar skapar högre arbetsproduktivitet. Om det senare visar sig vara sant kan detta få policyimplikationer för hur kompetensen i företagsstyrelserna borde se ut. En ideal ansats vore att identifiera vilka företag som har ambitionen att växa och därigenom erhålla en renodlad kontrollgrupp. Andersson och Poldahl (2009) matchade på företagens historiska tillväxt för att identifiera "tvillingföretag" (en kontrollgrupp av företag) till de företag som skaffar gemensamma styrelsemedlemmar. Det är svårt att genomföra en matchningsansats i den här studien eftersom det finns ett begränsat antal observationer bakåt i tiden för de minsta företagen. Dessutom är det ett relativt unikt fenomen att välja in minst en person som sitter i minst två styrelser och samtidigt beakta styrelsens könsuppdelning för mikroföretagen.

I tabell 5 studerar vi den genomsnittliga arbetsproduktiviteten för de företag som skaffade gemensamma styrelsemedlemmar och den grupp av företag som inte hade gemensamma styrelsemedlemmar (företagen måste finnas i period  $t$  och  $t-1$ ). Tendensen var att företag som skaffade gemensamma styrelsemedlemmar, i form av minst en man hade högst genomsnittlig arbetsproduktivitet (420 tkr), därefter var arbetsproduktiviteten för företag som skaffade gemensamma styrelsemedlemmar för båda könen varav minst en kvinna (408 respektive 398 tkr). Lägst genomsnittlig arbetsproduktivitet hade företag som inte hade eller inte skaffade sig gemensamma styrelsemedlemmar (391 tkr) under mätperioden. När vi sedan studerar branschgrupperna närmare ser vi att de som skaffade gemensamma styrelsemedlemmar hade i genomsnitt högre arbetsproduktivitet oavsett kön än de företag som inte skaffade gemensamma styrelsemedlemmar. Detta gällde för branscherna: *Tillverkning och utvinning*, *Personliga och kulturella tjänster* och *Företagstjänster* samt *Utbildning och forskning*. Resultatet ställer selektionsproblematiken på sin spets: Är det företag som redan har en högre arbetsproduktivitet som skaffar gemensamma styrelsemedlemmar eller vice versa?

**Tabell 5**  
**Arbetsproduktiviteten, median, för de företag som skaffar gemensamma styrelserepresentanter (IL) per bransch och kön givet att företagen fanns med t-1**

	Ingen IL		Skaffar IL minst en man		Skaffar IL minst en kvinna		Skaffar båda könen	
	Arb. prod. i tkr	Obs.	Arb. prod. i tkr	Obs.	Arb. prod. i tkr	Obs.	Arb. prod. i tkr	Obs.
Jordbruk, skogsbruk och fiske	365	15 870	395	425	358	103	375	72
Tillverkning och utvinning	402	45 107	421	1 553	406	298	447	479
Energiproduktion, vattenförsörjning och avfallshantering	510	781	565	37	544	6	595	9
Byggverksamhet	380	64 830	389	1 759	379	364	395	504
Handel och kommunikation	370	122 988	403	4 962	360	1 004	360	1 489
Företagstjänster	473	83 187	495	5 295	476	1 212	500	1 281
Utbildning och forskning	365	5 235	426	278	429	65	460	73
Vård och omsorg	523	15 487	513	381	484	167	536	140
Personliga och kulturella tjänster	271	25 618	272	1 292	287	352	275	384
Totalt	391	379 083	420	15 982	398	3 571	408	4 431

För att få ett bättre grepp om denna problematik lägger vi till ytterligare en restriktion: Företagen ska även vara utan gemensamma styrelsemedlemmar under period  $t-2$ . Vi väljer dock att enbart presentera resultat på aggregerad nivå då många av branschgrupperna omfattar mycket få observationer (färre än 10). Den genomsnittliga arbetsproduktiviteten på aggregerad nivå visar samma tendenser som tidigare. I tabell 6 kan vi konstatera att redan i period  $t-2$  ser vi att de företag som skaffade sig gemensamma styrelsemedlemmar i period  $t$  hade högre arbetsproduktivitet.

**Tabell 6**  
**Arbetsproduktiviteten, median, för de företag som skaffar och ej skaffar gemensamma styrelserepresentanter, givet att de inte hade IL i perioderna  $t-1$  och  $t-2$**

	Ingen IL				Skaffar IL period $t$ , oavsett kön			
	Arbetsproduktivitet tkr				Arbetsproduktivitet tkr			
	$t-2$	$t-1$	$t$	Obs.	$t-2$	$t-1$	$t$	Obs.
Totalt	390	396	398	271 551	396*	411*	426*	14 941

Kommentar: \* anger att det finns statistiska säkerställda skillnader, i medel-, medianvärde och fördelning, mellan grupperna som skaffar gemensamma styrelsemedlemmar och de som inte gör det.

I föregående avsnitt kunde vi se att antalet styrelserepresentanter ökar med storleken på företagen samt att ju fler styrelserepresentanter företagen har, desto högre var sannolikheten att företagen hade minst en styrelsemedlem som även satt med i minst ett annat aktiebolags styrelse. Ungefär 40 procent av stocken av aktiebolagen (som även fanns perioden innan) hade någon styrelsemedlem som representerade minst en annan styrelse. Denna andel har ökat över tiden. Det kan vara en indikator att företagen har insett hur värdefullt det är med dessa styrelsekopplingar till andra företag. Från ett konkurrensperspektiv skulle det även vara möjligt att konkurrensen mellan företagen minskar då företagen stärker kopplingen mellan varandra. I länder som till exempel USA och Storbritannien finns det prejudikat som berör styrelseledamöters bristande lojalitetsplikt (Skrabb, 2008) när personer sitter i flera aktiebolagsstyrelser samtidigt. Enligt exempelvis amerikansk lag är det förbjudet för en individ att sitta i två styrelser samtidigt, på grund av risken för minskad konkurrens (gäller för en viss storlek av företag som antingen är konkurrenter eller bedriver handel med varandra, se Federal Reserve Act från 1913 och Clayton Antitrust Act från 1914, (Bohman, 2011)).

## Analys av sambandet mellan företagens styrelsekaraktär och produktivitet

Syftet i detta kapitel är att försöka mäta det statistiska sambandet mellan företagens styrelsekaraktär (som mäts genom andel kvinnor i företagets styrelse, andel högutbildade, om den operativa företagsledaren är kvinna eller man, antal styrelserepresentanter samt antal styrelsekopplingar till andra företag) och företagens produktivitet, här mätt som förädlingsvärde i fasta priser per sysselsatt. Ytterligare frågor som kommer att belysas är huruvida könsaspekten i företagets styrelse har haft någon särskild inverkan på företagets arbetsproduktivitet. Tidigare forskningsresultat visar på otydliga samband mellan företagets utveckling och könsstrukturen i styrelserna (se till exempel Daunfeldt och Rudholm, 2011).

Skattningsmetoderna är minsta kvadrat- (OLS) och instrumental variabel metoden (IV) som tillämpas för att mäta sambandet mellan företagets styrelsekaraktär och arbetsproduktivitet. Valet av skattningsmetod motiveras främst med anledning av endogeniteten i variabler som mäter företagets styrelsesammansättning. Adam och Ferreira (2009) argumenterar för att framgångsrika företag är mer benägna att välja in kvinnor som styrelserepresentanter i företagen, det vill säga företag med hög avkastning generellt har mer jämställda styrelser. Författarna menar att det är svårt att påvisa om jämställda styrelser överlag innebär ökad lönsamhet eller om lönsamma företag i sig medför mer jämställda bolagsstyrelser. I och med detta finns det skäl att utgå från att relationen mellan orsak och verkan för variablerna företagets styrelsesammansättning och företagets arbetsproduktivitet inte på förhand är bestämd. Detta kan medföra icke förväntansriktiga och ineffektiva parameterskattningar om man inte tar hänsyn till problemet. En enkel men robust metod för att minimera effekten av dubbelriktad kausalitet är att mäta sambandet genom (IV) metoden <sup>17</sup>

Först redovisas minsta kvadrat skattningen med reservationen att den statistiska korrelationen mellan endogena variabler (i föregående period,  $t-1$ ) och feltermen (i period,  $t$ ) per definition är noll. Därefter redovisas utfallet med regressionsmodeller som tar hänsyn

---

<sup>17</sup> Instrumental variabel regression används ofta när OLS inte uppfyller grundvillkoren, exempelvis vid dubbelriktad kausalitet. För att IV metoden ska vara effektiv och konsistent ska instrumentalvariablerna korrelera med grundvariablerna men inte med feltermen i ursprungsregressionen (Greene för en utförlig teknisk diskussion, sidan 370).

till instrumentvariabler. Tillämpade instrumentvariabler i regressionsanalysen (se kolumn 2, 3 och 5, 6 i tabell 7) är företagets föregående års vinstandel, värden på företagets styrelsesammansättning under föregående år samt bransch- och tidseffekter.

**Tabell 7**  
**Effekten av gemensamma styrelsemedlemmar för industri- och tjänsteföretag. Utfallsvariabel är företagets arbetsproduktivitet (förädlingsvärde per sysselsatt) vid (t+1)**

Förklaringsvariabler	Tillverkningsindustri			Tjänstesektor		
	Minsta Kvadrat	Instr. regression	Instr. regression	Minsta Kvadrat	Instr. regression	Instr. regression
Realkapital intensitet	0.0814*** [0.0039]	0.0812*** [0.0039]	0.0824*** [0.0036]	0.106*** [0.0157]	0.105*** [0.0155]	0.0926*** [0.0123]
Andelen högutbildade	0.0015*** [0.0003]	0.00152*** [0.0003]	0.00117*** [0.0002]	0.00294*** [0.0003]	0.00290*** [0.0003]	0.00163*** [0.0002]
Företagets rel. storlek	0.0273 [0.0135]	0.0258* [0.0134]	0.0551*** [0.0108]	-0.00249 [0.0047]	-0.00296 [0.0047]	0.00636** [0.0032]
Företagets ålder	0.00102** [0.0005]	0.000973** [0.0005]	0.00124*** [0.0004]	-0.000233 [0.0012]	-0.000353 [0.0012]	0.000394 [0.0010]
Chef kvinna/man	-0.131*** [0.0200]	-0.155*** [0.0252]	-0.104*** [0.0104]	-0.143*** [0.0263]	-0.165*** [0.0306]	-0.101*** [0.0147]
Ålder chef	0.0377*** [0.0040]	0.0402*** [0.0045]	0.0345*** [0.0038]	0.0545*** [0.0074]	0.0600*** [0.0081]	0.0517*** [0.0066]
Ålder chef (kvadratterm)	-0.0004*** [0.0000]	-0.0004*** [0.0000]	-0.0003*** [0.0000]	-0.0005*** [0.0001]	-0.0006*** [0.0001]	-0.0005*** [0.0001]
Andel kvinnor i styrelsen	-0.0879*** [0.0216]	-0.0836*** [0.0226]	-0.0748*** [0.0209]	-0.0977*** [0.0224]	-0.0867*** [0.0235]	-0.0734*** [0.0180]
Andel högutbildade styrelse	0.0450** [0.0215]	0.0487** [0.0229]	0.0389** [0.0177]	0.189*** [0.0288]	0.198*** [0.0294]	0.122*** [0.0280]
Andel styrelserep med utl bakgrund	0.00281 [0.0266]	0.00437 [0.0273]	0.00116 [0.0157]	-0.123* [0.0693]	-0.127* [0.0705]	-0.0364* [0.0207]
Antal styrelserep	0.0214*** [0.0046]	0.0228*** [0.0053]	0.0216*** [0.0044]	0.0165** [0.0077]	0.0164* [0.0087]	0.0149** [0.0063]
Antal gemensam styrelse.m (kvinna)	0.0393** [0.0178]	0.0482** [0.0203]	0.0517*** [0.0191]	0.0212* [0.0115]	0.0266* [0.0148]	0.0197*** [0.0075]
Antal gemensam styrelse.m (man)	0.0131* [0.0076]	0.0147* [0.0086]	0.0123 [0.0079]	0.0178* [0.0096]	0.0209* [0.0110]	0.0161** [0.0073]

Tabell 7 (forts.)

Förklaringsvariabler	Tillverkningsindustri			Tjänstesektor		
	Minsta Kvadrat	Instr. regression	Instr. regression	Minsta Kvadrat	Instr. regression	Instr. regression
Herfindahl index	0.0000233** [0.0000]	0.0000236** [0.0000]	-0.0000121 [0.0000]	-0.0000236 [0.0000]	-0.0000226 [0.0000]	0.00000139 [0.0000]
Konstant	11.02*** [0.1123]	10.94*** [0.1266]	11.50*** [0.1085]	10.27*** [0.1960]	10.17*** [0.2105]	10.40*** [0.1782]
Periodeffekter	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Branscheffekter	Nej	Nej	Ja	Nej	Nej	Ja
Förklaringsgrad	0.08	0.08	0.12	0.15	0.15	0.2
Observationer	67 423	67 288	67 288	440 008	438 019	438 019

Kommentar: ovan modellspecifikationer har skattats med hjälp av OLS och 2SLS.

Hakparenteserna innehåller heteroskedasticitetsjusterade standardfel.

Signifikansvärden som anges är: \*  $p < 0.10$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*\*\*  $p < 0.01$

Från tabell 7 kan vi utläsa att antalet styrelsekopplingar och antal styrelserepresentanter har en positiv effekt på företagets arbetsproduktivitet, det positiva sambandet gäller oavsett om företaget är verksamt inom tillverkningsindustrin eller tjänstesektorn.

Resultaten visar att företag som utökade sina styrelsekopplingar via kvinnor tenderade att vara mer produktiva jämfört med företag som utökade styrelsekopplingarna via män. Däremot är effekten inte bestämt om huruvida företagen rekryterar flera styrelsemedlemmar med styrelsekopplingar. Detta eftersom en växande andel kvinnor i företagsstyrelserna bidrar till en negativ produktivitetsutveckling.

Det illustreras tydligast inom industrin. Resultatet kan möjligen ses som att det finns andra incitament att välja in en man som är "styrelseproffs" framför en kvinna som också är det. Exempelvis kan det vara så att män rekryterar män på grund av "the boys club" fenomenet. Det tydliga sambandet mellan styrelsevariablerna och produktiviteten kvarstår efter att man har kontrollerat för branscheffekter (se kolumn 3 och 6 i tabell 7). Den skattade koefficienten för exempelvis variabeln gemensamma styrelsemedlemmar (kvinna) (se kolumn 3), kan tolkas som att arbetsproduktiviteten bland tillverkningsföretagen förväntas öka med 5,17 procent. Det innebär att ett företag som har minst en kvinna i sin styrelse förväntas öka sin arbetsproduktivitet med 5,17 procent i samband med att någon av kvinnorna erhåller ett nytt förtroendeuppdrag i ett annat bolags styrelse, allt annat lika.



I genomsnitt tenderade företag som leddes av kvinnor att vara mindre produktiva än företag ledda av män. Motsvarande resultat gäller könsfördelningen på styrelsenivå, där andelen kvinnor uppvisar negativa effekter på företagets produktivitetsnivå. Som förväntat ger båda utbildningsvariablerna; andelen högutbildade och genomsnittlig utbildningsnivå bland styrelsemedlemmar ett positivt bidrag till produktivitetens utveckling. Detta är väl i linje med humankapitalteorin, att utbildning och kunskap bidrar till företagets konkurrenskraft och utveckling. Intressant att påpeka är att chefens ålder uppvisar en icke linjär relation med företagsutvecklingen. Sambandstrukturen har formen av en andra grads polynom, vilket innebär att det finns ett empiriskt stöd att ålder och erfarenhet bland företagets operativa företagsledare medför produktivitetsvinster, men växer i avtagande takt upp till 58 års ålder.

I övrigt kan nämnas att styrelsevariabler såsom andel utländska styrelserepresentanter verkar ha en mindre betydelse.

Som diskuterades ovan kan resultaten påverkas av icke-observerbara variabler eller med andra ord icke-observerbar heterogenitet. Ett sätt att komma till rätta med detta problem är att inkludera industrieffekter. Som ett test på robustheten i grundregressionerna i tabell 7 redovisas utfallet av regressionskörningarna utvidgade med branscheffekter i tabell 7. Som framgår av resultaten indikeras att sambandet mellan styrelsens karaktär och produktivitet inte förändras. När branscheffekter inkluderas kommer tolkningen av effekterna att bli något annorlunda. Som till synes visar resultaten i tabell 8–9 på robusta samband mellan företagets styrelsekaraktär och produktivitet och som inte heller drivs av skillnader mellan olika branschgrupper<sup>18</sup>.

### **Icke-koncerttillhöriga företag**

Bohman (2011) skriver "Inom en koncern är ofta ett nära samarbete mellan de olika företagen en nödvändighet, och olika företag inom samma koncernstruktur kan i många fall likställas med samarbeten mellan avdelningar inom samma företag. I en koncern är därmed överlappande styrelseledamöter ofta ett verktyg för att öka insikten

---

<sup>18</sup> Ett alternativ är att analysera sambandet genom en företagsfix regression. Nackdelen med denna ansats är att skattningarna drivs av variabelernas tidsserieutveckling. I tabell A3 kan man utläsa att variationen för de allra flesta variabler är betydligt högre i tvärsnittet än jämfört med över tid. Enligt Plumper och Troeger (2007) försvåras sambandsanalyser av att variablerna rör sig lite över tid, värdefull information i tvärsnittet försvinner.

mellan de olika företagens verklighet och ett sätt att säkerställa att de olika företagen jobbar efter samma eller överensstämmande mål.” Det finns därför anledning att tro att regressionskoefficienterna för variablerna gemensamma styrelsemedlemmar (se tabell 7), är över-skattade eftersom koncerntillhöriga företag ingår i populationen. I tabell A5–A6 i appendix presenteras resultaten för icke-koncerntillhöriga företag. Utfallen i tabell A5–A6 är skattade genom en kvantilregression, eftersom analyser kommer att göras på skillnader mellan låg- och högproduktiva företag. Kommentering av regressionskoefficienterna utgår i första hand från utfallet i den 50:e kvartilen, eftersom detta innebär att regressionssambandet drivs av medianvärdet för samtliga variabler och kan enkelt jämföras med regressionsutfallet i tabell 7.

Enligt utfallet i tabell A5–A6 kan vi konstatera att produktivitetsvinsterna från rekryteringen av gemensamma styrelsemedlemmar någorlunda kvarstår efter borträkning av koncerntillhöriga företag i populationen. En tolkning av resultatet kan vara att flertalet av styrelsekopplingarna i materialet finns mellan koncernföretag. Dessutom föreligger signifikanta skillnader i arbetsproduktivitet mellan koncern och icke-koncerntillhöriga företag. Sammantaget kan detta förklara reduktionen i storleken för koefficienterna gemensamma styrelsemedlemmar, oavsett kön och bransch.

Kan man förvänta sig att det är högproduktiva företag som gynnas i högre utsträckning jämfört med lågproduktiva? Finns det indikationer på att högproduktiva företag har en högre kapacitet att internalisera kunskap och teknologi från andra företag än de övriga? De låg- respektive högproduktiva företagen har definierats som företag med en arbetsproduktivitet motsvarande 10:e- respektive 90:e percentilen. Studeras utfallet i tabell A5–A6 kan vi utläsa att regressionskoefficienterna klart skiljer sig mellan låg- och högproduktiva företag, effekten av styrelsekopplingarna är entydigt starkare för de högproduktiva företagen jämfört med de lågproduktiva. Dessutom kvarstår skillnaderna mellan kvinnliga och manliga styrelserepresentanter framförallt inom industrin, där kvinnliga representanter med kopplingar har en något högre produktivitet än män.

För att utvidga analysen av styrelseledamöterna finns även kompletterande regressionsanalyser i appendix. Frågor som berörs är hur sambandsstrukturen mellan företagens styrelsekaraktär och produktivitet är för företag som någon gång under perioden 2003–2009 kommer att läggas ned. Dessutom görs en känslighetsanalys av publika aktiebolag, vilka har fler än två styrelserepresentanter.

Sammanfattningsvis kan nämnas att sambandsstrukturen i grova drag överensstämmer med slutsatserna som gäller för hela populationen. Dock är resultaten i högre grad osäkra.

Inga säkerställda effekter kan verifieras för företag som expanderar befintliga styrelsekopplingar med nya. Inte heller kan vi påvisa några säkerställda effekter för övriga variabler utom för variabeln "chefens ålder". Studeras istället publika aktiebolag återfinns vi motsvarande sambandsstruktur som redovisas i tabell 7.

## Avslutande kommentarer

Vi har studerat verkningarna av företagens styrelsesammansättning och styrelsens nätverk, uppdelat på kön, bland aktiebolag under åren 2003–2009 med färre än tio sysselsatta under startåret. Fokus i föreliggande rapport ligger särskilt på gemensamma styrelsemedlemmars inverkan på arbetsproduktiviteten. Med gemensam styrelsemedlem menas en person som sitter i styrelsen för minst två olika bolag samtidigt. Analysen visar på att det föreligger positiva produktivitetseffekter länkade till utökningen av styrelsekopplingar. De jämförelse som gjordes av nivåer i arbetsproduktiviteten visade att de företag som i sin styrelse hade en eller fler män som även hade andra styrelseuppdrag var de företag som hade högst nivåer i arbetsproduktiviteten. Emellertid visar den regressionsanalys som genomfördes att kvinnliga styrelserepresentanter, med uppdrag i andra styrelser, har en något starkare effekt på företagens produktivitet utveckling jämfört med de manliga kollegorna, främst bland företag inom tillverkning. Möjligen kan detta ses som en konsekvens av "the boys club" problematiken, där rekryteringen görs i huvudsak av män som inte har för avsikt att stärka produktiviteten i företaget utan för att "skaffa kompisar". Ovanstående resultat gäller även efter att vi kontrollerat för branschspecifika egenskaper.

Vidare kan vi konstatera att när koncerntillhöriga företag exkluderas kommer sambandsstrukturen mellan företagens gemensamma styrelsekopplingar och arbetsproduktivitet knappt ändras. Det indikerar på den positiva betydelsen av gemensamma förtroendeuppdrag mellan styrelser; i synnerhet mellan företag verksamma inom samma koncern samt för högproduktiva icke-koncerntillhöriga företag.

Andersson (2008) visar att styrelseledamöter som var representerade i flera styrelser hade i genomsnitt 13 procent högre styrelsearvode än styrelseledamöter som endast representerade en styrelse, allt annat lika. Givet att företag är vinstmaximerande borde de förvänta sig en högre avkastning från "dyrare" styrelserepresentanter jämfört med styrelserepresentanter som endast representerar ett företag. Givet denna argumentation borde kausaliteten gå från rekrytering av gemensamma styrelsemedlemmar till en högre arbetsproduktivitet, men det går inte heller att utesluta att sambandet går i andra riktningen.

Ett uppslag för framtida forskning kan vara att komplettera skattningarna med en så kallad dynamisk modellansats. Härigenom kan man analysera effekten av gemensamma styrelsemedlemmar efter att man har kontrollerat för företagens historik när det gäller produktivitetens utveckling. Nackdelen med denna metod är framförallt att analysen omfattar endast företag som har varit verksamma under många år. I rapporten skulle det innebära att man rensar bort många företag som tillkommer eller försvinner ur populationen. Motsvarande resonemang gäller även för kausalitetsansatsen, så kallad "propensity score matchning", där det handlar om att identifiera tvillingföretag till företag som rekryterar gemensamma styrelsemedlemmar. Kvaliteten på matchningen (det vill säga processen att identifiera tvillingföretagen) hänger samman med om det är möjligt att spåra företagens historiska utveckling.

## Referenser

Andersson, F.W. (2008). *Aktiebolagens gemensamma styrelsemedlemmar – en del av det sociala kapitalet. Fokus på näringsliv och arbetsmarknad våren 2008*, IAM 2008:2, SCB.

Andersson, F.W. och Poldahl, A. (2009). *Gemensamma styrelsemedlemmar ett framgångskoncept? En analys av företagens produktivitets- och sysselsättningsutveckling. Fokus på näringsliv och arbetsmarknad hösten 2008*, IAM 2009:2, SCB.

Bohman, L. (2012). *Svenska aktieföretags styrelsenätverk: En strukturanalys av nätverket av svenska aktieföretags gemensamma styrelseledamöter*. Konkurrensverket, uppdragsforskningsrapport 2012:2..

Castilla, E., m.fl. (2000). *Social Networks in Silicon Valley*. Moon Lee, C., Miller, W.F., Hancock, M.G., Rowen, H.S. (Red) *The Silicon Valley edge: a habitat for innovation and entrepreneurship*. Stanford University Press, Stanford.

Daunfeldt, S.-O. och Rudholm, N. (2011). Does Gender Diversity in the Boardroom Improve Firm Performance. Ratio Institute och Dalarnas Högskola. – *Work in progress*

Mayer A. och Puller, S.L. (2008). The old boy (and girl) network: Social network formation on university campuses. *Journal of Public Economics* 92:329–347.

Mizruchi, M. S. (1996). What Do Interlocks Do? An Analysis, Critique, and Assessment of Research on Interlocking Directorates. *Annual Review of Sociology* 22:271–298.

Mizruchi, M. S. och Brewster Stearns, L. (1988). A Longitudinal Study of the Formation of Interlocking Directorates. *Administrative Science Quarterly* 33:194–210.

Pennings, J., (1980). *Interlocking Directorates: Origins and Consequences of Connections Among Organizations' Board of Directors*. Jossey-Bass, San Francisco.

Pfeffer, J. och Salancik, G. R.. (1978). *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*. New York: Harper & Row.

Plumper T., Troeger V. E. (2007). Efficient estimation of time-invariant and rarely changing variables in finite sample panel analyses with unit fixed effects. *Political Analysis* 15, 124–139

Rosenkopf, L. och Schleicher T. (2008). Below the tip of the iceberg: the co-evolution of formal and informal interorganizational relations in the wireless telecommunications industry. *Managerial and Decision Economics* 29:425–441.

Skrabb, K. (2008). *Konkurrerande bolag med gemensamma styrelseledamöter – ur ett aktiebolagsrättsligt perspektiv*. Examensarbete Civilrätt, Juridiska fakulteten, Uppsala Universitet

## Appendix

**Tabell A1**

**Hela bolagssektorn: arbetsproduktivitet mätt vid period (t+1) – icke koncern tillhöriga nedlagda företag.**

Förklaringsvariabler	Instr. regression
Realkapital intensitet	0.0849*** [0.0151]
Andelen högutbildade	0.0007 [0.0012]
Företagets rel. storlek	0.210*** [0.0628]
Företagets Ålder	0.00332 [0.0040]
Chef Kvinna/man	-0.083 [0.0919]
Ålder chef	0.0658** [0.0272]
Ålder chef (kvadratterm)	-0.0007** [0.0003]
Andel kvinnor i styrelsen	-0.156 [0.1426]
Andel hög- utbildade styrelse	-0.0133 [0.1283]
Andel styrelserep med utl bakgrund	-0.0855 [0.0987]
Antal styrelserep	0.042 [0.0335]
Antal gemensam styrelse.m (kvinna)	0.111 [0.0862]
Antal gemensam styrelse.m (man)	-0.0782 [0.0572]
Herfindahl index	-0.00001 [0.0000]
Konstant	10.11*** [0.7008]
Periodeffekter	Ja
Branscheffekter	Ja
Förklaringsgrad	0.15
Observationer	1 523

Kommentar: ovan modell har skattas med hjälp av 2SLS.  
Hakparenteserna innehåller heteroskedasticitetsjusterade standardfel.  
Signifikansvärden som anges är: \* p<0.10, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01

**Tabell A2**

**Effekten av gemensamma styrelsemedlemmar. Utfallsvariabel är företagets arbetsproduktivitet (förädlingsvärde per sysselsatt) vid (t+1). Mikroföretag med fler än 3 styrelserepresentanter**

Förklaringsvariabler	Instr. regression	
	Industri	Tjänster
Realkapital intensitet	0.0739*** [0.0060]	0.0843*** [0.0106]
Andelen högutbildade	0.00137*** [0.0003]	0.00195*** [0.0002]
Företagets rel. storlek	0.0526*** [0.0170]	0.0431*** [0.0095]
Företagets Ålder	0.00144** [0.0007]	0.00203** [0.0008]
Chef Kvinna/man	-0.0889*** [0.0263]	-0.0974*** [0.0207]
Ålder chef	0.0404*** [0.0103]	0.0445*** [0.0052]
Ålder chef (kvadratterm)	-0.000389*** [0.0001]	-0.000430*** [0.0001]
Andel kvinnor i styrelsen	-0.161*** [0.0343]	-0.0672*** [0.0199]
Andel hög- utbildade styrelse	-0.0597 [0.0392]	0.0730*** [0.0237]
Andel styrelserep med utl bakgrund	-0.0209 [0.0307]	-0.121*** [0.0179]
Antal styrelserep	0.0191** [0.0096]	-0.000398 [0.0051]
Antal gemensam styrelse.m (kvinna)	0.0577*** [0.0218]	0.0118 [0.0075]
Antal gemensam styrelse.m (man)	-0.00188 [0.0129]	0.00914 [0.0079]
Herfindahl index	0.0000145* [0.0000]	-0.0000340*** [0.0000]
Konstant	11.27*** [0.2824]	10.57*** [0.1463]
Periodeffekter	Ja	Ja
Branscheffekter	Nej	Nej
Förklaringsgrad	0.11	0.18
Observationer	18 371	105 280

Kommentar: ovan modellspecifikationer har skattats med hjälp 2SLS. Hakparenteserna innehåller heteroskedasticitetsjusterade standardfel. Signifikansvärden som anges är: \* p<0.10, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01

**Tabell A3**  
**Datadeskription variabler**

Variabel	Obs	Medel	Std (tvärs)	Std (inom)	Min	Max
<b>Tillverkningsindustri</b>						
Förädlingsv per sysselsatt	167 016	12,46	1,17	0,47	0,00	18,75
Realkapital intensitet	154 488	10,93	1,70	0,67	-1,79	18,18
Andelen högutbildade	176 902	17,55	35,66	8,35	0,00	100,00
Företagets rel. storlek	176 902	0,29	0,39	0,17	0,00	31,49
Herfindahl index	176 902	623,30	971,29	333,78	28,96	10 000,00
Företagets ålder	176 477	11,93	8,95	1,71	0,00	109,00
Chef Kvinna/man	176 902	0,15	0,37	0,10	0,00	1,00
Ålder chef	93 063	50,92	8,59	2,44	20,50	88,00
Ålder chef (kvadratterm)	93 063	2 666	869,54	252,74	420,25	7 656,2
Andel kvinnor i styrelsen	93 063	0,31	0,24	0,06	0,00	1,00
Andel högutbildade styrelse	93 055	0,13	0,26	0,06	0,00	1,00
Andel rep. med utl. bakgrund	93 067	0,11	0,25	0,05	0,00	1,00
Antal styrelserep	93 063	2,78	1,21	0,43	1,00	23,00
Antal gem styrelse m (kvinna)	93 067	0,14	0,39	0,18	0,00	7,00
Antal gem styrelse m (man)	93 067	0,60	1,10	0,38	0,00	16,00
<b>Tjänstesektor</b>						
Förädlingsv per sysselsatt	1 400 702	12,41	1,20	0,49	-0,14	23,26
Realkapital intensitet	1 185 641	10,63	1,89	0,71	-2,31	23,97
Andelen högutbildade	1 499 406	33,79	44,10	10,04	0,00	100,00
Företagets rel.storlek	1 499 406	0,47	0,63	0,51	0,00	372,62
Herfindahl index	1 499 406	343,73	833,71	205,17	19,95	10 000,00
Företagets ålder	1 497 232	9,11	7,42	1,65	0,00	109,00
Chef Kvinna/man	1 499 406	0,31	0,46	0,11	0,00	1,00
Ålder chef	661 291	49,71	9,00	2,37	19,00	91,00
Ålder chef (kvadratterm)	661 291	2 551	887,6	240,1	361	8 281
Andel kvinnor i styrelsen	661 291	0,35	0,25	0,06	0,00	1,00
Andel högutbildade styrelse	661 091	0,26	0,34	0,07	0,00	1,00
Andel rep. med utl bakgrund	661 291	0,13	0,28	0,05	0,00	1,00
Antal styrelserep	661 291	2,77	1,37	0,46	1,00	46,00
Antal gem styrelse m (kvinna)	661 291	0,19	0,44	0,21	0,00	13,00
Antal gem styrelse m (man)	661 291	0,72	1,15	0,41	0,00	25,00



**Tabell A4**  
**Variabel definitioner och källhänvisningar**

Variabel	Källa	Definition text
Arbetsproduktivitet	FEK (SCB) RAMS (SCB)	förädlingsvärde per sysselsatt
Realkapitalintensitet	FEK (SCB)	realkapital (bokföringsmässigt värde av byggnader och anläggningar samt inventarier och maskiner) per sysselsatt
Andelen högutbildade	RAMS (SCB)	andel sysselsatta med eftergymnasial utbildning
Företagens relativa storlek	RAMS (SCB)	företagets storlek mätt som antal sysselsatta i relation till branschens genomsnittliga antal sysselsatta
Företagets ålder	FDB (SCB)	företagets ålder
Chef: kvinna/man	Entrep.databasen*	dummy variabel 1: om operativa företagsledaren är kvinna, 0 annars.
Ålder chef	Entrep.databasen*	ålder på företagets operativa företagsledare
Andel kvinnor i styrelse	Entrep.databasen*	andel kvinnliga styrelserepresentanter
Andel högutbildade i företagsstyrelsen	Entrep.databasen*	andel styrelserepresentanter med eftergymnasial utbildning
Andel styrelserepresentanter med utländsk bakgrund	Entrep.databasen*	andel styrelserepresentanter med utländsk bakgrund
Antal styrelserepresentanter	Entrep.databasen*	antal styrelserepresentanter
Antal gemensam styr.rep (kvinna)	Entrep.databasen*	antal kvinnliga styrelserepresentanter med uppdrag i andra styrelser
Antal gemensam styr.rep (man)	Entrep.databasen*	antal manliga styrelserepresentanter med uppdrag i andra styrelser
Herfindahl index	RAMS (SCB)	branschens marknadskoncentration (3 siffersnivå). Värdet 0 anger perfekt konkurrens, 10 000 perfekt monopol.

Anmärkning: Entrep.databasen\* avser SCB:s Entreprenörsskapsdatabasen.

Tabell A5

**Industri: kvartilregression arbetsproduktivitet mätt vid period (t+1) – icke koncerntillhöriga företag. Produktivitetssambandet mätt vid 10:e, 25:e, 50:e och 75:e samt 90:e percentilen.**

Förklaringsvariabler	10:e	25:e	50:e	75:e	90:e
Realkapital intensitet	0.0675*** [0.0034]	0.0701*** [0.0022]	0.0745*** [0.0022]	0.0855*** [0.0020]	0.0938*** [0.0025]
Andelen högutbildade	-0.000189 [0.0002]	0.000411** [0.0002]	0.00107*** [0.0001]	0.00191*** [0.0001]	0.00221*** [0.0001]
Företagets rel. storlek	0.232*** [0.0100]	0.139*** [0.0061]	0.0517*** [0.0073]	-0.0334*** [0.0055]	-0.1000*** [0.0077]
Företagets Alder	0.00400*** [0.0006]	0.00217*** [0.0004]	0.000171 [0.0003]	-0.00148*** [0.0003]	-0.00317*** [0.0005]
Chef Kvinna/man	-0.141*** [0.0156]	-0.101*** [0.0108]	-0.0768*** [0.0094]	-0.0720*** [0.0104]	-0.0613*** [0.0157]
Alder chef	0.0481*** [0.0043]	0.0354*** [0.0039]	0.0220*** [0.0029]	0.0170*** [0.0022]	0.0107*** [0.0039]
Alder chef (kvadratterm)	-0.000506*** [0.0000]	-0.000363*** [0.0000]	-0.000218*** [0.0000]	-0.000155*** [0.0000]	-0.0000763** [0.0000]
Andel kvinnor i styrelsen	-0.0508** [0.0213]	-0.0581*** [0.0093]	-0.0520*** [0.0091]	-0.0437*** [0.0144]	-0.0567*** [0.0184]
Andel hög- utbildade styrelse	-0.0916*** [0.0258]	-0.024 [0.0174]	0.0379*** [0.0143]	0.0766*** [0.0149]	0.181*** [0.0187]
Andel styrelserep med utl bakgrund	-0.132*** [0.0143]	-0.0423*** [0.0100]	-0.0241*** [0.0090]	-0.00584 [0.0083]	0.00302 [0.0161]
Antal styrelserep	0.0178*** [0.0032]	0.0177*** [0.0040]	0.0170*** [0.0027]	0.0134*** [0.0034]	0.0120* [0.0062]
Antal gemensam styrelse.m (kvinna)	-0.000449 [0.0285]	0.0228* [0.0130]	0.0275*** [0.0082]	0.0305*** [0.0101]	0.0473*** [0.0172]
Antal gemensam styrelse.m (man)	-0.0304*** [0.0052]	-0.0114*** [0.0043]	-0.000964 [0.0047]	0.0156*** [0.0045]	0.0392*** [0.0090]
Herfindahl index	0.00000890* [0.0000]	0.0000109*** [0.0000]	0.00000752*** [0.0000]	0.00000673* [0.0000]	0.0000119*** [0.0000]
Konstant	6.446*** [1.7358]	9.642*** [1.3290]	11.69*** [1.1471]	12.25*** [1.2081]	12.70*** [0.3105]
Periodeffekter	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Branscheffekter	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Förklaringsgrad	0.0692	0.0717	0.0752	0.083	0.0928
Observationer	53 269				

Kommentar: signifikansvärden som anges är: \* p<0.10, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01

Tabell A6

**Tjänster: kvartilregression arbetsproduktivitet mätt vid period (t+1) – icke koncerntillhöriga företag. Produktivitetssambandet mätt vid 10:e, 25:e, 50:e och 75:e samt 90:e percentilen.**

Förklaringsvariabler	10:e	25:e	50:e	75:e	90:e
Realkapital intensitet	0.0764*** [0.0012]	0.0765*** [0.0010]	0.0815*** [0.0008]	0.0886*** [0.0009]	0.0950*** [0.0009]
Andelen högutbildade	0.00107*** [0.0001]	0.00161*** [0.0000]	0.00196*** [0.0000]	0.00206*** [0.0000]	0.00209*** [0.0000]
Företagets rel. storlek	0.132*** [0.0025]	0.0705*** [0.0020]	0.00156 [0.0015]	-0.0525*** [0.0018]	-0.0802*** [0.0022]
Företagets Ålder	0.00366*** [0.0002]	0.00163*** [0.0002]	-0.000372*** [0.0001]	-0.00222*** [0.0001]	-0.00377*** [0.0002]
Chef Kvinna/man	-0.0939*** [0.0054]	-0.0940*** [0.0033]	-0.102*** [0.0028]	-0.107*** [0.0029]	-0.119*** [0.0049]
Ålder chef	0.0658*** [0.0018]	0.0500*** [0.0012]	0.0379*** [0.0013]	0.0298*** [0.0011]	0.0261*** [0.0017]
Ålder chef (kvadratterm)	-0.000690*** [0.0000]	-0.000510*** [0.0000]	-0.000374*** [0.0000]	-0.000284*** [0.0000]	-0.000237*** [0.0000]
Andel kvinnor i styrelsen	-0.0478*** [0.0081]	-0.0388*** [0.0039]	-0.0293*** [0.0033]	-0.0306*** [0.0054]	-0.0169** [0.0075]
Andel hög- utbildade styrelse	0.0300*** [0.0093]	0.0620*** [0.0052]	0.108*** [0.0041]	0.162*** [0.0040]	0.206*** [0.0070]
Andel styrelserep med utl bakgrund	-0.174*** [0.0076]	-0.146*** [0.0044]	-0.114*** [0.0036]	-0.0900*** [0.0036]	-0.0505*** [0.0067]
Antal styrelserep	0.00399** [0.0016]	-0.000576 [0.0013]	-0.00412*** [0.0011]	-0.0102*** [0.0011]	-0.0158*** [0.0017]
Antal gemensam styrelse.m (kvinna)	0.00369 [0.0050]	0.00544 [0.0040]	0.00693** [0.0029]	0.0118*** [0.0028]	0.0194*** [0.0054]
Antal gemensam styrelse.m (man)	-0.0248*** [0.0030]	-0.00482*** [0.0017]	0.0100*** [0.0013]	0.0249*** [0.0011]	0.0424*** [0.0025]
Herfindahl index	-0.0000279*** [0.0000]	-0.0000324*** [0.0000]	-0.0000323*** [0.0000]	-0.0000311*** [0.0000]	-0.0000259*** [0.0000]
Konstant	9.730*** [0.1714]	10.51*** [0.0758]	11.13*** [0.0555]	11.55*** [0.0651]	11.98*** [0.2173]
Periodeffekter	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Branscheffekter	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Förklaringsgrad	0.0703	0.0994	0.1289	0.1456	0.1502
Observationer			346 762		

Kommentar: signifikansvärden som anges är: \* p<0.10, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01



# Tillväxt i företag ledda av personer med utländsk härkomst i Sverige

*Nedim Efendic \**  
*Stockholm School of Economics*  
*P.O. Box 6501*  
*SE-11383 Stockholm*  
*Sweden*  
*nedim.efendic@hhs.se*

*Fredrik W. Andersson*  
*Statistiska centralbyrån*  
*Klostergatan 23*  
*SE-701 89 Örebro*  
*Sweden*  
*fredrik.andersson@scb.se*

*Karl Wennberg*  
*Stockholm School of Economics*  
*P.O. Box 6501*  
*SE-11383 Stockholm*  
*Sweden*  
*Tel: +46-705-10 53 66*  
*karl.wennberg@hhs.se*

*&*

*The Ratio Institute*  
*P.O. Box 3203*  
*SE-103 64 Stockholm*  
*Sweden*

## Tillväxt i företag ledda av personer med utländsk härkomst i Sverige

Under de senaste decennierna har både entreprenörskap och invandring ökat kraftigt, i Sverige såväl som globalt (Audretsch, 2008; Goldin, Cameron & Balarajan, 2011). Det råder dock en stor brist på forskning som undersöker eventuella samband och potentiella konsekvenser av dessa två sammanfallande trender. Bristen på forskning är förvånande då det finns en uppenbar koppling mellan entreprenörskap och invandring, inte minst genom det välkända faktum att invandrare tenderar att starta företag i större utsträckning än befolkningen i allmänhet (Dana, 2011). Under senare år har alltfler studier undersökt invandrares företagande, både i Sverige och utomlands (Andersson och Hammarstedt, 2011). Denna forskning har i hög grad varit fokuserad på skillnader mellan infödda och invandrare när det gäller sannolikheten att bli företagare, samt skillnader i företagens överlevnadsgrad (Andersson och Hammarstedt, 2011).

Med utgångspunkt i antalet sysselsatta på den svenska arbetsmarknaden är det tämligen väl belagt att individer födda utomlands driver företag i högre utsträckning än de som är födda i Sverige (Företagarna, 2010). År 2009 uppgick antalet utrikesfödda i Sverige till 1,3 miljoner (SCB, 2010). I Sverige utgör utrikes födda mellan 14 procent av alla företagare<sup>19</sup> och under 2000-talet ökade antalet företag som startats av utlandsfödda personer med cirka 75 procent (Tillväxtverket, 2010). Sysselsättningen hos företag som drivs av företagare med utländsk bakgrund uppgår till ungefär 200 000 personer. En svensk studie som undersöker invandrarföretagande visar att det också finns stora skillnader i företagande beroende på när invandrarna kom till Sverige och från vilket land de härstammar ifrån (Hammarstedt, 2001). Sedan 1990-talets början har andelen företagare bland utomeuropeiska invandrare ökat kraftigt (Andersson och Hammarstedt, 2011). Vidare påvisar den senare studien skillnader mellan utomeuropiska invandare och inföddas samt europeiska invandrares företagande (Andersson och Hammarstedt, 2011). En viktig skillnad är valet av bransch där utomeuropeiska invandrarföretagare ofta etablerar sig inom tjänstesektorn (handel, hotell och restaurang). Frågan är dock om

---

<sup>19</sup> Definierat som individer som driver ett eget företag (oavsett bolagsform) som huvudsysselsättning.

denna branschsegregation kvarstår också bland barn till invandrare? Det är en av frågorna vi söker belysa i denna rapport.

Det finns stora skillnader när det gäller entreprenörskap mellan olika invandrargrupper. Om invandraren härstammar från ett land med stor andel företagare så tenderar sannolikheten att själv bli egenföretagare att öka. En studie från Kanada visade att endast 1,8 procent av invandrare från Filipinerna startade företag medan motsvarande siffra bland grekiska invandrare var 12 procent (Dana, 2007). Hammarstedt (2001) jämförde företagandet mellan infödda svenskar och invandrare, hans resultat visar att företagandet är högre hos många grupper av invandrare än hos infödda svenskar. Den grupp som uppvisar högst andel företagande är invandrare från södra Europa.

Hur står det då till med tillväxten hos företag som drivs av invandrare? Detta är en viktig forskningsfråga, då tidigare forskning har visat att det är den snabbaste växande procenten av alla företag som skapar nästan hela nettotillväxten av nya jobb (Henrekson & Johansson, 2010). Det innebär att ett lands ekonomiska utveckling påverkas starkt av en liten del av den totala företagspopulationen. I det sammanhanget är det viktigt att också undersöka hur det står till med tillväxten bland företag som drivs av invandrare i Sverige. En av de viktigaste förutsättningarna för att ett företag ska växa i omsättning och anställda är att företagaren verkligen vill växa och ser det som ett viktigt mål att jobba mot (Wiklund, Davidsson & Delmar, 2003). Generellt sett verkar företagare med utländsk bakgrund vara mer positivt inställda till tillväxt än svenskfödda (Tillväxtverket, 2010). I studien framgår att 19 procent av företagarna med utländsk bakgrund svarar att de "gärna vill att företaget förblir litet", motsvarande siffra för samtliga respondenter är 30 procent (Företagarna, 2010). Huruvida invandrarföretagarnas positiva inställning till tillväxt verkligen ger genomslag i form av realiserad tillväxt saknas dock forskning om.

I vår genomgång av tidigare forskning inom invandrarföretagande framgår att det fortfarande saknas forskning vad gäller tillväxten hos företag som drivs av invandrare. En tidig studie av Aldrich and Waldinger (1990) påpekade att det i stort sett saknas forskning om kvalitén på invandrares företag, d.v.s. hur de utvecklas i termer av tillväxt, lönsamhet, och överlevnad. Forskare som studerat entreprenörskap hos minoritetsgrupper har ofta fått förlita sig på fallstudier, då kvantitativa studier varit svåra att genomföra på grund av problem med datakvalité hos tillgängliga databaser (Bates, 2011).

## Invandras företagande: definitioner, begrepp, och tidigare forskning

Tidigare forskning inom invandring och entreprenörskap har ofta fokuserat på att titta på trender och skillnader bland olika grupper eller kategorier av företagare, och hur man kan förklara dessa skillnader. Forskningen inom entreprenörskap bland invandrare kan delas in i tre kategorier (Chaganti & Geene, 2002):

- **Invandras entreprenörskap** ("Immigrant Entrepreneurship"): Undersöker individer som nyligen invandrat och startar ett företag, oftast främst för att försörja sig. Centralt i denna forskningsfåra är undersökningar om invandras relativa sannolikhet att nå framgång i entreprenörskap, samt även hur kopplingar till invandrarnätverk kan påverka detta.
- **Etniskt entreprenörskap** ("Ethnic Entrepreneurship"): Undersöker entreprenörskap bland etniska grupper, oftast definierat som de med liknande erfarenhet av migration.
- **Entreprenörskap hos minoritetsgrupper** ("Minority Entrepreneurship"): Undersöker entreprenörskap bland individer som inte är en del av befolkningsmajoriteten. Empiriskt överlappar det ofta med punkt två ovan.

Från ovanstående definitioner framgår att entreprenörer med invandrarbakgrund kan tillhöra en eller flera av ovanstående kategorier. I denna redogörelse av tidigare forskning kommer vi att fokusera på "invandras entreprenörskap" och "etniskt entreprenörskap" då dessa passar bättre in på den svenska kontexten. Tidigare forskning har visat att en del av företagandet hos invandrare eventuellt kan förklaras av att de föredrar att starta företag då de har svårigheter med det inhemska språket, fattigdom, arbetslöshet och diskriminering (Hammarstedt, 2001). Behrenz m.fl. (2007) har studerat olika arbetsmarknadsutfall för andra generationens invandrare, framförallt sannolikheten att ha ett jobb jämfört med infödda svenskar. De visar att sannolikheten för andra generationens invandrare att ha ett jobb är lägre än för infödda svenskar, även om sannolikheten är högre än för första generationens invandrare. En av frågorna vi söker belysa i denna rapport är därför hur företagande och framförallt framgångsrikt företagande skiljer sig åt mellan första- och andra generationens invandrare.



## **”Etniskt entreprenörskap” och tillväxt**

Tidigare studier om tillväxten hos invandrarföretag behandlar framförallt asiatiska invandrare i USA eller Storbritannien. Asiater har i dessa två länder fått mycket uppmärksamhet för framgångsrikt entreprenörskap. Deras framgångar som entreprenörer har ofta förklarats med kulturella faktorer såsom hårt arbete och nyttjandet av etniska nätverk (Basu och Goswami, 1999). Faktorerna som brukar skapa utrymme för framväxten av etniskt entreprenörskap uppstår ofta när det finns marknadssegment som inget företag betjänar, där det finns begränsat med skalfördelar eller vid försäljning av exotiska varor (Aldrich and Waldinger, 1990).

Det finns i tidigare forskning visst stöd för teorin att etniska entreprenörer bör undvika att endast sälja till andra individer inom samma etniska grupp, om de vill maximera sina chanser att växa till ett medelstort företag (Basu och Goswami, 1999). Hart and Acs (2011) påpekade att tillgången till två kulturer kan utöka sökområdet inom vilka entreprenörer söker affärsmöjligheter. Invandrare kan t.ex. se möjligheter på andra marknader, i vissa fall på grund av att de bott där, något som infödda utan tidigare utlandserfarenhet kan ha svårigheter med.

Basu och Goswami (1999), påpekade att socioekonomiska faktorer som utbildning och klasstillhörighet också är viktiga för att förklara etniskt entreprenörskap. Utbildning är en socioekonomisk faktor som flera studier visat är viktig för ett företags tillväxt (Basu och Goswami, 1999). Även om utbildning i sig inte nödvändigtvis är direkt relevant för affärsverksamheten, finns ofta positiva effekter, t.ex. att de förbättrar entreprenörens kommunikationsfärdigheter med olika aktörer, exempelvis banker. En annan faktor som tidigare studier visat har en positiv effekt på tillväxt är tidigare arbetslivserfarenhet hos entreprenören, eftersom det ökar entreprenörens kunskapsnivå, tillgång till marknadsinformation och tillgång till nätverk (Basu och Goswami, 1999). Hur stor andel av sina sparade medel entreprenörer investerat i verksamheten har också visat sig ha en positiv effekt på tillväxten. Det verkar som viljan att lyckas är störst då man investerar sina egna pengar (Basu och Goswami, 1999).

Basu och Goswami (1999) visade också att banklån har en signifikant negativ effekt på tillväxten. Orsaken till detta kan enligt författarna vara att bankerna i högre utsträckning prioriterar kortsiktiga vinster än långsiktig tillväxt. Detta kan yttra sig genom att

bankerna begär högre räntor än entreprenörerna betraktat som marknadsmässiga, vilket bidrar till att många entreprenörer undviker banklån. De entreprenörer som tar banklån är ofta tvungna att använda sig av kassaflödet för att betala av dyra lån istället för att investera i tillväxt. Den här typen av press saknade entreprenörerna som använde sig av eget kapital eller lån från familjemedlemmar, vilket möjliggjorde högre fokusering på tillväxt. Det finns ett negativt samband mellan tillväxt och antalet år som företaget funnits. Detta beror på att företag tenderar att växa snabbare i början och att tillväxten sedan gradvis avtar.

Bates (1994) jämförde den ekonomiska utvecklingen av två grupper småföretag på olika platser i USA. Den ena gruppen bestod av företag som grundats av asiater och den andra bestod av företag som har grundats av en entreprenör som inte tillhör en minoritet. Resultaten visade att asiaterna är betydligt bättre utbildade, 57,8 procent av dem hade en universitetsutbildning medan motsvarande siffra bland vita amerikaner var 37,5 procent. Asiaterna jobbade också betydligt fler timmar. När Bates (1994) tittade på omsättning och lönsamhet visade sig att företagen som ägs av asiater hade *lägre omsättning och lönsamhet* än de som ägdes av personer som inte tillhörde en minoritetsgrupp. Vidare visade resultaten att företagen som drevs av asiaterna var bättre kapitaliserade och att deras förmögenhet vid grundandet av företaget var högre än hos den andra gruppen. Bates (1994) visade också på att det fanns stora skillnader inom gruppen asiatiska entreprenörer. Han delade upp asiater i två grupper. Den ena gruppen drev företag som fokuserade på försäljning till samma etniska grupp medan den andra gruppen var fokuserad på att sälja till den breda allmänheten. *Forskningen visar att gruppen som var fokuserad på den breda allmänheten var betydligt framgångsrikare.* De visade att unga företag som fokuserat sin försäljning på samma etniska grupp, är mindre lönsamma och överlever i mindre utsträckning. Detta ger stöd för tidigare forskning som indikerat att försäljning till samma etniska grupp kan vara en attraktiv väg att etablera ett företag bland invandrare eller minoriteter, men för att bygga ett växande och lönsamt bolag krävs att entreprenören också säljer till den breda allmänheten. Frågan är då vilka faktorer som underlättar steget från en nischmarknad till en bredare marknad för invandrarföretagare?

Hart och Acs (2011) undersökte skillnaderna mellan entreprenörerna som var födda i USA och de utlandsfödda. Deras undersökning visar att företagen som startats av utlandsfödda inte är generellt

större än de som har startats av infödda. Sammantaget saknas det dock studier om *tillväxten* bland invandrades företag eller bland etniska företagargrupper. Det är detta vi söker besvara i denna rapport. Flertalet studier visar att i framtiden kommer antalet migranter att öka avsevärt, i synnerhet från Afrika till Europa (Goldin, Cameron, & Balarajan, 2011). I det sammanhanget blir det än viktigare att förstå tillväxten bland företag som drivs av invandrare.

Sammantaget kan vi konstatera att tillgänglig forskning har tenderat att undersöka graden av företagare mellan olika nationella och etniska grupper, men i stort sett inte undersökt *kvaliten* på invandrades företag. Dessutom har forskningen inte undersökt huruvida det finns skillnader i företagsutvecklingen bland första- och andragenerations invandrare. I denna rapport söker vi därför att besvara fyra specifika forskningsfrågor:

- Finns det generella skillnader i omsättningstillväxt i företag beroende på företagsledarens *nationella härkomst*?
- Finns det *specifika faktorer* som påverkar *tillväxt* i invandrar drivna företag?
- Finns det *specifika mönster i tillväxten i "långsamt växande" och "snabbväxande" företag*?
- Finns det skillnader i tillväxtfaktorer i företag ledda av *första* respektive *andra generationens invandrare* och företag ledda av infödda svenskar?

## Metod och data

Vi använder oss av registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS) där vi samplar samtliga *företag* som enligt RAMS är aktiebolag, ej offentligt ägda, minst en anställd, och hade färre än 100 sysselsatta år 2004. Vi följer dessa fram till 2008, och använder oss av SCB:s entreprenörskapsdatabas för att få tillgång till företagets "operativa företagsledare" enligt metoden beskriven i Andersson och Andersson (2012). *Företagsledare* definieras enligt SCB:s definition på operativa företagsledare som "den person som sköter bolagets löpande förvaltning". Denna behöver dock inte vara anställd i bolaget eller mantalsskriven i Sverige enligt Registret över totalbefolkningen (RTB).<sup>20</sup> Personen har enligt styrelsen rätten att utföra den löpande förvaltningen i den omfattningen att personen inte behöver invänta

---

<sup>20</sup> Dessa observationer faller bort då vi inte vet kön och ålder på de operativa företagsledarna som inte finns med i RTB.

styrelsens beslut. Detta är oftast vd:n i företagen, men i mindre företag som inte har en utpekad vd enligt Bolagsverket eller Yrkesregister är det oftast huvudägaren som utgör operativ företagsledare. Eftersom vi uteslutande studerar privatägda företag är alltså företagsledaren i vår studie en proxy för entreprenören. Detta ger oss fyra tidpunkter med totalt 50 021 unika företag och 187,245 årsobservationer, beskrivna nedan i tabell 1. Av tabellen framgår att medeltillväxten under år 2004/2005 uppgick till 15,5 procent, vilket är den högsta noteringen under undersökningsperioden:

**Tabell 1**  
**Medeltillväxt i omsättning (årsvis)**

År	Årsobservationer	Medeltillväxt	St. dv.	Min	Max
2004–2005	50 060	15,5%	2,260	0,000	270,26%
2005–2006	48 236	9,9%	0,769	0,000	81,41%
2006–2007	45 520	12,7%	2,176	0,000	317,64%
2007–2008	43 303	7,7%	1,135	0,000	141,20%

Not: 126 årsobservationer saknar information om tillväxt och är därför exkluderade.

I tabell 2 nedan visas hur många av företagen som drivs av en företagsledare med svenskt bakgrund, en företagsledare som invandrat från ett annat land, eller en företagsledare vars mor och far invandrat från ett annat land. Då baspopulationen är densamma, framgår att antalet operativa företagsledare som är utrikes födda sjunker under undersökningsperioden medan antalet med svensk bakgrund ökar i motsvarande omfattning.

**Tabell 2**  
**Andel företag uppdelat på företagsledarens bakgrund**

	2005	2006	2007	2008
Operativ företagsledare med svensk bakgrund	91,0%	91,1%	91,4%	91,6%
Operativ företagsledare första gen. inv.	7,3%	7,1%	6,9%	6,7%
Operativ företagsledare andra gen. inv.	1,7%	1,8%	1,7%	1,7%

Tabell 3 nedan visar i vilka branscher de olika företagen startas. Tabellen visar ett antal tydliga skillnader i vilka branscher de olika företagen drivs mellan de tre grupperna. Företag ledda av första generationens invandrare drivs oftare i *Personliga och kulturella tjänster* än företag ledda av svenskfödda. Förklaringen till den stora

skillnaden i *Personliga och kulturella tjänster* är bl.a. att restauranger är kategoriserade här. Företag ledda av andra generations invandrare drivs också oftare i *Personliga och kulturella tjänster*, men intressant nog också oftare i *Finansiell verksamhet och företagstjänster* än företag ledda av personer med svensk bakgrund. Även inom *Utbildning och forskning* är första och andra generationens invandrare överrepresenterade. Inom *Jordbruk, skogsbruk och fiske* samt *Byggverksamhet* dominerar företag med svenska företagsledare. Det är uppenbart att de branschvisa skillnaderna är störst mellan företag med svenska företagsledare och företag vars ledare är utrikes födda. Skillnaderna mellan svenskfödda och andra generationens invandrare är betydligt mindre, vilket bekräftar Behrenz, Hammarstedt och Månssons (2007) studie att andra generations invandrare är något mer begränsade i sin arbetsmarknadsdynamik än svenskfödda.

**Tabell 3**  
**Företagens bransch, uppdelat på företagsledarens bakgrund**

Bransch	Svensk bakgrund	Första gen. inv.	Andra gen. inv.
1 – Jordbruk, skogsbruk och fiske	4,2%	1,2%	1,7%
Antal:	7 146	158	57
2 – Tillverkning och utvinning	15,1%	12,4%	12,1%
Antal:	25 761	1 619	397
3 – Energiproduktion, vattenförsörjning och avfallshantering	0,3%	0,1%	0,0%
Antal:	444	16	0
4 – Byggverksamhet	17,0%	8,1%	12,7%
Antal:	28 969	1 054	416
5 – Handel och kommunikation	36,1%	28,7%	34,1%
Antal:	61 627	3 750	1 121
6 – Finansiell verksamhet och företagstjänster	16,9%	16,5%	20,4%
Antal:	28 792	2 155	670
7 – Utbildning och forskning	1,4%	1,4%	1,7%
Antal:	2 299	189	55
8 – Vård och omsorg	3,5%	7,7%	4,8%
Antal:	5 908	1 012	156
9 – Personliga och kulturella tjänster	5,7%	23,9%	12,6%
Antal:	9 679	3 133	414
<b>Totalt:</b>	<b>170 625</b>	<b>13 086</b>	<b>3 286</b>

Not: Alla siffror representerar företagsspecifika årsobservationer. 122 årsobservationer saknar branschkod och är därför exkluderade.

## Definitioner och undersökning av tillväxt

Vi följer tidigare studier som mäter tillväxt som en kvot från en tidpunkt till en annan (se t.ex. Sorenson, 2003; Delmar och Wennberg, 2010). För att inte extremvärden ska påverka analysen så exkluderade vi sex stycken årsobservationer där företag genomgick förändringar på över 600 gånger omsättningsökningen. För att säkerställa jämförbarheten med liknande studier följer vi förfarandet i tidigare forskning som definierar tillväxt som kvoten av nästa tidsperiod och den nuvarande tidsperioden. Detta gör tillväxttakten till denna kvot minus 1 (Barron et al, 1994, Sorenson, 2003). Denna specifikation bygger på Gibrat lag av storleksoberoende tillväxt, vilket förutsätter att företagen har samma tillväxtpotential oberoende av deras initiala storlek. Storleksoberoende tillväxt definieras som:

$$S_{t+1}/S_t = S_y^t \exp(\beta X_t + \varepsilon)$$

Där:

$X_{it}$  = undersökningsvariabel  $X$  vid tidpunkten  $t$

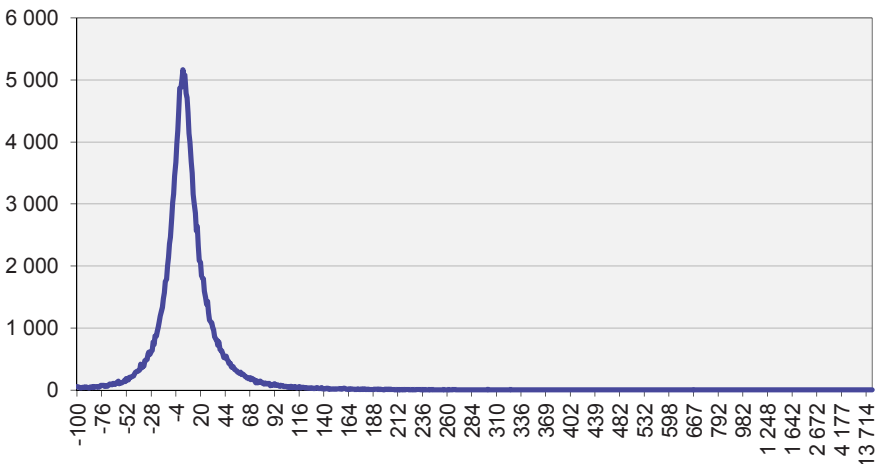
$S$  = storlek i omsättning vid tidpunkten  $t$

$y$  = företagets relativa storlek jämfört med branschen

$\varepsilon$  = felterm

I vår studie mäts således tillväxt som *relativ* förändring i omsättning, mätt i nominella termer. Detta illustreras nedan i Figur 1 där y-axeln visar antalet årsobservationer av företag och x-axeln visar företagets relativa tillväxt i procent.

**Figur 1**  
**Relativ förändring i omsättning**



## Undersökningsvariabler

Vi definierar *Operativ företagsledare (opf) med svensk bakgrund* som inrikes födda med två inrikes födda föräldrar eller en inrikes och en utrikes född förälder.

*Operativ företagsledare första generationens invandrare* definieras som utrikes födda företagsledare.

Vi definierar *Operativ företagsledare andra generationens invandrare* som inrikes född företagsledare med två utrikes födda föräldrar.

*Socialt kapital.* En viktig undersökningsvariabel i vår studie är förutom företagsledarnas bakgrund också om det finns resursstarka styrelsemedlemmar i företagets styrelse, och om detta påverkar företagets tillväxt. Vi approximerar begreppet *Socialt kapital i styrelsen* genom att undersöka om en person sitter i styrelserna för både företag A och B. Finns det då en koppling mellan dessa två företag är det en markör för socialt kapital. Definitionen bygger på Pennings (1980) teori att detta skapar förtroende från aktieägarna att kunna påverka företagens operativa och strategiska beslut i en positiv bemärkelse. Det kan handla om att företagen ömsesidigt får tillgång till en extra "kunskapskanal", eftersom styrelsemedlemmarna i förtroende mellan varandra utbyter funderingar, tankar och idéer som kan vara av vikt för företagets utveckling och undvika rena marknadslösningar som finns (se t.ex. Mizruchi och Stearns, 1988 samt Pfeffer och Salancik, 1978) vilket reducerar osäkerhet. På detta sätt är gemensamma styrelsemedlemmar en tillgång som företagen har och som kan delas med andra företag.

*Operativ företagsledare ej delägare:* dummyvariabel om Operativ företagsledare är fåmansaktiebolagsdelägare i bolaget (1=nej, 0=ja).

*Operativ företagsledares partner.* Dummyvariabel om Operativa företagsledarens partner är företagare (1= egenföretagare eller fåmansaktiebolagsdelägare, 0=ej företagare).

*Operativ företagsledares föräldrar.* Dummyvariabel om någon av Operativa företagsledarens föräldrar är företagare (1= mamman eller pappan är egenföretagare eller fåmansaktiebolagsdelägare, 0=ej företagare)

*Operativ företagsledare med eftergymnasial utbildning:* dummyvariabel kodad 1 om Operativ företagsledare har eftergymnasial utbildning, 3 år eller längre.

*Operativ företagsledare kvinna*: dummyvariabel kodad 1 om Operativ företagsledare är kvinna.

*Nettoförmögenhet*: Operativ företagsledares nettoförmögenhet uttryckt i 100 000 kr

*Män i styrelsen med socialt kapital*. Antal män i företagets styrelse som sitter i fler än två aktiebolags styrelser.

*Kvinnor i styrelsen med socialt kapital*. Antal kvinnor som sitter i fler än två aktiebolags styrelser.

*Antal styrelsemedlemmar*. Antal styrelserepresentanter i aktiebolagens styrelser.

*Anst. eftergymnasial utbildning*. Andelen anställda i företaget som har en eftergymnasial utbildning, 3 år eller längre.

*Företagens relativa storlek* mäts i sysselsatta i förhållande till branschgenomsnittet (SNI5-nivå).

*Företagets ålder*. Antal år sedan företaget blivit aktivt i SCB:s företagsregister.

*Sysselsatta*. Antal personer som var sysselsatta i november månad enligt RAMS.

*Familjestorlek*. Familjemedlemmar definieras här som partner, opf:s och partners föräldrar, ops:s och partners syskon och deras gemensamma eller egna barn med kravet att alla ska vara över 15 år eller äldre.

*Gemensamma styrelsemedlemmar inter bransch och inom koncern*. Antal styrelsekopplingar som företag *i*:s styrelsemedlemmar har mellan företag *j* ( $j \neq i$ ) i andra branscher (2 siffernivå) givet att företag *j* tillhör en koncern.

*Gemensamma styrelsemedlemmar inter bransch ej inom koncern*. Antal styrelsekopplingar som företag *i*:s styrelsemedlemmar har mellan företag *j* ( $j \neq i$ ) i andra branscher (2 siffernivå) givet att företag *j* ej tillhör en koncern.

*Gemensamma styrelsemedlemmar intra bransch och inom koncern*. Antal styrelsekopplingar som företag *i*:s styrelsemedlemmar har mellan företag *j* ( $j \neq i$ ) i samma bransch (2 siffernivå) givet att företag *j* tillhör en koncern.

*Gemensamma styrelsemedlemmar intra bransch och ej inom koncern*. Antal styrelsekopplingar som företag *i*:s styrelsemedlemmar har



mellan företag  $j(j \neq i)$  i samma bransch (2 siffernivå) givet att företag  $j$  ej tillhör en koncern.

De deskriptiva värdena på de variabler vi använder återfinns nedan i tabell 4. I tabellerna som följer nedan är opf. en förkortning av operativ företagsledare.

**Tabell 4**  
**Variabelvärden**

Variabel	Medelvärde	St.d.	Min.	Max.
Ln omsättningsförändring	0,04	0,36	-9,35	5,76
Opf ej delägare	0,10	0,30	0,00	1,00
Opf partner företagare	0,14	0,35	0,00	1,00
Opf föräldrar företagare	0,12	0,33	0,00	1,00
Opf nettoförmögenhet	16,76	63,78	-219,79	1 4631,62
Opf eftergymnasial utb.	0,12	0,32	0,00	1,00
Opf kvinna	0,14	0,35	0,00	1,00
Opf första generations invandrare	0,07	0,26	0,00	1,00
Opf andra generations invandrare	0,02	0,13	0,00	1,00
Gemensamma styrelsemedlemmar inter bransch och inom koncern	0,33	1,68	0,00	99,00
Gemensamma styrelsemedlemmar inter bransch ej inom koncern	0,45	5,71	0,00	559,00
Gemensamma styrelsemedlemmar intra bransch och inom koncern	0,15	1,60	0,00	168,00
Gemensamma styrelsemedlemmar intra bransch och ej inom koncern	0,20	1,26	0,00	140,00
Antal styrelsemedlemmar	2,69	1,07	0,00	19,00
Familjstorlek	7,32	3,25	0,00	28,00
Företagens relativa storlek	1,37	1,91	0,00	77,61
Koncerttillhörighet	0,09	0,28	0,00	1,00
Anst. eftergymnasial utbildning	7,11	19,81	0,00	100,00
Antal sysselsatta	7,67	9,71	1,00	299,00
Bolagets ålder	14,60	9,00	0,00	108,00

Som det framgår av Figur 1 är omsättningsförändringsvariabeln inte normalfördelad vilket potentiellt skapar problem i Ordinary least squares (OLS) regression. Vi provade därför med att göra ett antal robusthetstest. Dels testade vi att logaritmera omsättningsvariabeln i våra regressioner. Resultaten var i stort sett detsamma. Vi provade också att köra samtliga regressioner mot omsättning istället för omsättningsförändring. Resultaten var i stort sett detsamma men betydligt högre förklaringskraft (högre  $R^2$ -värde). Detta betyder att våra resultat är tämligen samstämmiga oavsett om vi mäter omsättningstillväxt eller årsvis storlek i omsättning. Korrelationerna mellan de olika variablerna visas i tabell 5.

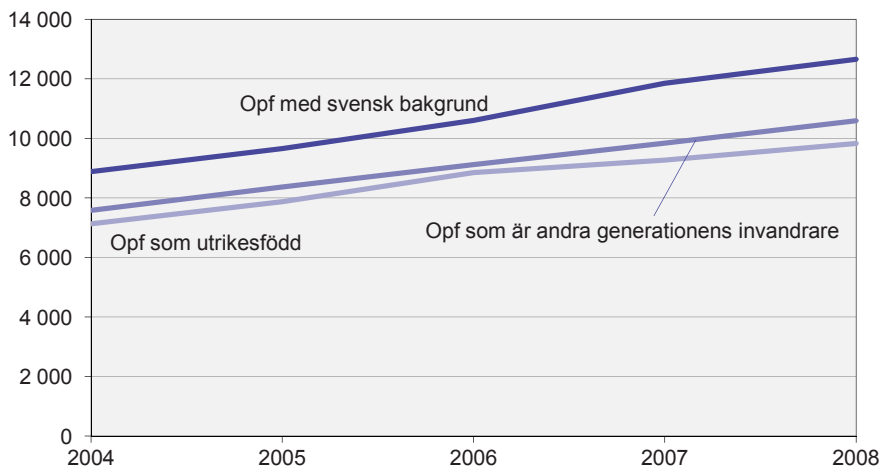
**Tabell 5**  
**Korrelationsmatris**

Varier	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1 Ln omsättningsförändring	1,000																			
2 Opf ej delägare	0,004	1,000																		
3 Opf partner företagare	-0,013	0,040	1,000																	
4 Opf föräldrar företagare	0,026	-0,005	-0,039	1,000																
5 Opf nettoförmögenhet	-0,014	0,027	0,017	-0,002	1,000															
6 Opf eftergymnasial utb.	0,002	0,041	0,023	-0,028	0,053	1,000														
7 Opf kvinna	-0,022	0,012	0,097	0,008	-0,014	0,089	1,000													
8 Opf första generations invandrare	-0,007	0,016	0,013	-0,081	-0,026	0,059	0,035	1,000												
9 Opf andra generations invandrare	0,009	0,004	-0,012	-0,011	-0,008	0,009	0,006	-0,037	1,000											
10 Gem. styrelsemedl. (inter bransch, med koncern)	0,015	0,127	-0,015	0,007	0,062	0,060	-0,011	-0,015	-0,003	1,000										
11 Gem. styrelsemedl. (inter bransch, ej koncern)	0,010	0,022	-0,004	0,004	0,003	0,010	-0,002	0,010	0,006	0,332	1,000									
12 Gem. styrelsemedl. (intra bransch, med koncern)	0,005	0,085	-0,012	0,001	0,025	0,028	-0,013	-0,007	-0,001	0,415	0,051	1,000								
13 Gem. styrelsemedl. (intra bransch, ej koncern)	0,005	0,036	-0,006	0,004	0,014	0,046	-0,008	0,013	0,006	0,251	0,587	0,164	1,000							
14 Antal styrelsemedlemmar	0,042	0,157	-0,036	0,048	0,018	0,044	-0,020	-0,043	-0,004	0,296	0,094	0,150	0,115	1,000						
15 Familjestorlek	0,019	-0,035	0,113	0,031	-0,018	-0,066	-0,069	-0,209	0,002	-0,007	-0,002	-0,003	-0,008	0,010	1,000					
16 Koncentrillhörighet	0,005	0,274	-0,019	-0,005	0,030	0,054	-0,031	-0,011	0,002	0,185	0,022	0,152	0,041	0,182	0,005	1,000				
17 Företagens relativa storlek	0,105	0,044	0,011	0,032	0,046	-0,006	-0,015	-0,021	-0,001	0,109	0,014	0,081	0,050	0,195	0,027	0,111	1,000			
18 Anst. eftergymnasial utbildning	0,018	0,067	-0,007	-0,017	0,022	0,372	0,061	0,033	0,007	0,060	0,011	0,029	0,043	0,095	-0,056	0,067	0,034	1,000		
19 Sysseisatta	0,056	0,079	0,018	0,023	0,046	-0,012	-0,027	-0,016	-0,002	0,162	0,021	0,109	0,082	0,268	0,028	0,170	0,649	0,012	1,000	
20 Bolagets ålder	-0,061	-0,001	0,030	-0,032	0,076	-0,081	-0,065	-0,079	-0,039	-0,022	-0,032	-0,010	-0,041	0,025	0,001	-0,024	-0,001	-0,096	0,032	1,000

## Resultat

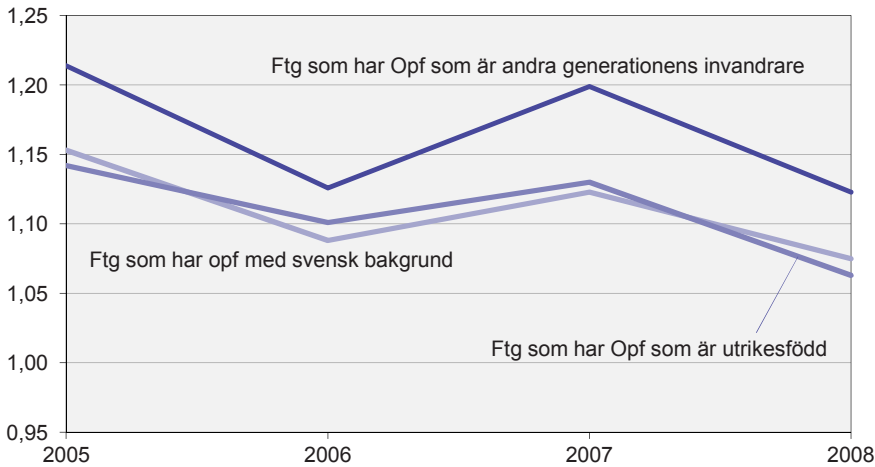
Vi börjar vår analys av tillväxt i företag som drivs av svenskfödda eller de med utländsk bakgrund med en serie deskriptiva analyser. Figurerna 2 och 3 visar medelomsättningen och medeltillväxten i företag där den operativa företagsledaren har svensk bakgrund, är första generations invandrare, eller andra generations invandrare. Som vi ser i Figur 2 finns en systematisk skillnad där företag med en svensk operativ företagsledare i genomsnitt är 10–20 procent större än företag där den operativa företagsledaren har utländsk bakgrund. Företag där den operativa företagsledaren är andra generationens invandrare är något större än företagen där denne är utrikesfödd. För samtliga grupper stagnerar omsättningen under 2008.

**Figur 2**  
Omsättning i aktiebolag, 2004–2008



Figur 3 visar medeltillväxten i företag där den operativa företagsledaren antingen har svensk bakgrund, är första generations invandrare eller är andra generations invandrare. Här ser vi en radikalt annorlunda bild jämför med Figur 2. Det finns en systematisk skillnad där företag med en svensk operativ företagsledare växer långsammare än de två andra kategorierna. Under 2007 uppvisar operativa företagsledare som är utrikes födda, för första gången under vår mätperiod högst medeltillväxt.

**Figur 3**  
Tillväxt omsättning i aktiebolag, 2005–2008



### Tillväxt i företag ledda av första och andra generationens invandrare

Vi analyserar här tillväxt i företag ledda av första och andra generationens invandrare jämfört med svenskar i en trestegs metod. Först steget är att vi estimerar en OLS modell för hela urvalet av företag, med dummyvariabler för företagsledare som är första generations invandrare respektive andra generations invandrare. Samtidigt försöker vi kontrollera för ett antal faktorer som tidigare forskning har visat påverkar ett företags tillväxt. Detta testar om vår första undersökningsfråga, den om det finns generella skillnader i omsättningstillväxt i företag beroende på företagsledarens nationella härkomst. Vi vet redan från de deskriptiva analyserna (figurerna 2 och 3) ovan att omsättningen är högre i företag med företagsledare som har svensk bakgrund, men att tillväxttakten verkar vara generellt högre bland företag med en företagsledare som är första generations invandrare, och framförallt bland företag med företagsledare som är andra generations invandrare.

Andra steget är att vi sedan delar upp urvalet och estimerar separata OLS modeller för de tre grupperna av företagsledare. Detta testar vår andra och vår fjärde forskningsfråga, nämligen om det finns specifika faktorer som påverkar tillväxt i invandrardrivna företag, samt om dessa faktorer skiljer sig åt i företag ledda av första och andra generationens invandrare jämfört med infödda svenskar.

Slutligen undersöker vi om faktorerna som påverkar tillväxt skiljer sig åt mellan "långsamt växande" och "snabbväxande" företag. Vi gör detta genom att dela upp företagen i tillväxtkvantiler och estimerar modellerna via s.k. kvantilregression (Reichstein mfl. 2010). Detta testar vår sista undersökningsfråga om det finns specifika mönster i tillväxt av "långsamt växande" och "snabbväxande" företag.

**Tabell 6**  
**OLS modeller på omsättningstillväxt i aktiebolag, 2005–2008**

Variabler	Basmodell
Opf ej delägare	0,006* (1,669)
Opf partner företagare	-0,008*** (-3,425)
Opf föräldrar företagare	0,020*** (8,307)
Opf nettoförmögenhet (100 000 kr)	-0,000*** (-4,292)
Opf eftergymnasial utb.	0,007** (2,050)
Opf kvinna	-0,015*** (-6,106)
Opf första generation inv.	0,003 (0,773)
Opf andra generation inv.	0,022*** (3,410)
Gemensamma styrelsemedlemmar inter bransch och koncern	-0,000 (-0,227)
Gemensamma styrelsemedlemmar inter bransch, ej koncern	0,001** (2,251)
Gemensamma styrelsemedlemmar intra bransch och koncern	-0,001 (-1,182)
Gemensamma styrelsemedlemmar intra bransch, ej koncern	-0,002 (-1,615)
Antal styrelsemedlemmar	0,009*** (9,573)
Familjestorlek	0,001*** (5,028)
Koncerntillhörighet	-0,011*** (-2,764)
Företagens relativa storlek	0,024*** (24,285)

Tabell 6 (forts.)

Variabler	Basmodell
Anst. med eftergymnasial utb., i procent	0,000*** (5,141)
Antal sysselsatta	-0,001*** (-8,103)
Bolagets ålder	-0,003*** (-25,288)
Konstant	-0,22** (-2,365)
Fixa branscheffekter	Ja
Fixa länseffekter:	Ja
Årsdummies:	Ja
Observationer:	187 245
R <sup>2</sup> -värde:	0,024

Noter: \*  $p < 0,10$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*\*\*  $p < 0,01$ .  $t$ -värden i parenteser.

Tabell 6 visar vår basmodell över omsättningstillväxt i aktiebolag. Liksom i många andra regressioner av företagstillväxt är förklaringskraften (R<sup>2</sup>-värde) i vår modell låg, vilket är fallet i synnerhet för data som innehåller många små bolag vars tillväxt ofta är oregelbunden (Coad, 2008). Vi finner att företagsledares bakgrund har en relativt stark påverkan på tillväxten. Dummyvariabeln för företagsledare som är första generationens invandrare är positiv men har inget signifikant samband med tillväxt (0,003,  $p > 0,10$ ), vilket bekräftar de deskriptiva resultaten i figur 3. Vad som är uppseendeväckande är dock att dummyvariabeln för företag vars ledare är invandrare i andra generationen är positiv och signifikant (0,022,  $p < 0,01$ ). Effekten är också tämligen stark, t.o.m. något starkare än effekten att företagsledarens föräldrar är företagare (0,020,  $p < 0,01$ ), vilket i allmänhet ses som en stark resurs att "komma från en företagsfamilj". Detta indikerar att företagsledarens bakgrund är en viktig faktor i företagstillväxt, och att företag vars ledare är en andra generations invandrare oftare än andra jämförbara företag uppvisar stark tillväxt.

Det är också viktigt att nämna något om de andra variabelernas inflytande. Om den operativa företagsledaren har eftergymnasial utbildning uppvisas ett positivt samband med tillväxt (0,007,  $p < 0,05$ ). Samma positiva samband finns mellan förekomsten av eftergymnasial utbildning hos de anställda (0,000,  $p < 0,01$ ). Antalet familjemedlemmar som är engagerade i företaget uppvisar ett svagt

men positivt samband med tillväxt ( $0,001, p < 0,01$ ). Ett negativt samband råder om bolaget är del i en koncern ( $-0,011, p < 0,01$ ). Vi ser också att företag där företagsledaren är kvinna uppvisar i allmänhet *lägre* omsättningstillväxt ( $-0,015, p < 0,01$ ) vilket följer tidigare studier (Du Rietz och Henrekson, 1999). Någotförvånande ser vi att den operativa företagsledarens förmögenhet har en *negativt* inflytande på omsättningstillväxt ( $-0,000, p < 0,01$ ), tvärt emot hypotesen att företagstillväxt begränsas av tillgången på kapital hos grundaren.<sup>21</sup> Boyd (1990) visade att högpresterande bolag har en högre andel styrelsemedlemmar med socialt kapital. Vi utreder detta genom fyra variabler som undersöker antalet styrelsemedlemmar i företaget som också sitter i andra styrelser. Vi finner att antalet styrelsemedlemmar uppvisar ett positivt samband med omsättningstillväxt ( $0,009, p < 0,01$ ). Förekomsten av gemensamma styrelsemedlemmar i bolag inom olika branscher och ej inom samma koncern uppvisar också ett svagt positivt inflytande på omsättningstillväxt ( $0,001, p < 0,05$ ). Om den operative företagsledaren har haft föräldrar som också har varit företagare har detta en positiv effekt på omsättningstillväxten ( $0,020, p < 0,01$ ). Antalet sysselsatta och företagets ålder uppvisar båda ett negativt samband med omsättningstillväxt ( $-0,001, p < 0,01$  respektive  $-0,003, p < 0,01$ ). Slutligen så ser vi att företags relativa storlek uppvisar ett starkt positivt inflytande på omsättningstillväxten ( $0,024, p < 0,01$ ) – en viktig variabel enligt mikroekonomisk teori som hävdar att nya företag snabbt måste växa till branschens genomsnittliga storlek för att klara av att konkurrera på marknaden (Caves, 1998; Reichstein mfl. 2010).

### **Skillnader i tillväxtfaktorer i företag ledda av första och andra generationens invandrare jämfört med svenskar**

OLS analysen i tabell 6 påvisade att även om invandras företag generellt är mindre så tenderar de att växa snabbare än de företag med en företagsledare som har svensk bakgrund. Detta gäller specifikt företag drivna av andra generationens invandrare. Teorier om invandras företagande hävdar att företagande kan utgöra en "bro" för ekonomisk integration och att även om invandrare har sämre resurser än inhemskt födda så är det möjligt för dem att nyttja specifika resurser såsom deras sociala kapital och familjemedlemmar. För

---

<sup>21</sup> Robusthetsanalyser visar vi att detta samband försvinner om modellerna estimeras med s.k. fixed effects, vilket indikerar att det är *skillnaden* mellan olika företagsledares förmögenhet och inte *förändringar* i företagsledares förmögenhet som ger detta mönster.

att undersöka om det finns skillnader i sådana *tillväxtfaktorer* för de tre grupperna av företag vars ledare har svensk bakgrund eller är första och andra generationens invandrare, estimerar vi därför separata OLS modeller för de tre grupperna i tabell 7. Detta tillåter oss att undersöka om de olika prediktorvariablerna har samma eller olika effekt på tillväxt av företag i de tre grupperna.

**Tabell 7**  
**OLS modeller på omsättningstillväxt i aktiebolag uppdelat på företagsledarens bakgrund, 2005–2008**

Variabler	Opf. med Svensk bakgrund	Opf. första generations invandrare	Opf. andra generations invandrare
Opf ej delägare	0,005 (1,511)	0,015 (1,246)	-0,013 (-0,578)
Opf partner företagare	-0,008*** (-3,265)	-0,003 (-0,343)	-0,062*** (-2,657)
Opf föräldrar företagare	0,020*** (8,023)	0,028 (0,858)	0,046** (2,040)
Opf nettoförmögenhet (100 000 kr)	-0,000*** (-4,330)	0,000 (0,048)	0,000 (0,346)
Opf eftergymnasial utb.	0,007* (1,892)	0,014 (1,258)	-0,001 (-0,030)
Opf kvinna	-0,015*** (-5,559)	-0,016* (-1,874)	-0,009 (-0,585)
Gem. styrelsemedl. (inter bransch, med koncern)	-0,000 (-0,122)	0,004 (1,300)	-0,006 (-0,895)
Gem. styrelsemedl. (inter bransch, ej koncern)	0,000 (0,301)	0,001 (1,345)	0,002*** (3,024)
Gem. styrelsemedl. (intra bransch, med koncern)	-0,001 (-1,156)	-0,003 (-1,117)	0,000 (0,037)
Gem. styrelsemedl. (intra bransch, ej koncern)	-0,002** (-2,032)	0,0001 (0,059)	-0,002 (-0,220)
Antal styrelsemedlemmar	0,008*** (8,965)	0,013*** (3,304)	0,021*** (2,778)
Familjestorlek	0,001*** (4,415)	0,002** (2,215)	0,003 (1,189)
Koncerntillhörighet	-0,009** (-2,239)	-0,027* (-1,727)	-0,057 (-1,462)
Företagens relativa storlek	0,024*** (23,965)	0,023*** (4,810)	0,027*** (4,315)
Anställda med eftergymn. utb. i procent	0,000*** (5,593)	-0,000 (-0,631)	0,000 (0,620)



Tabell 7 (forts.)

Variabler	Opf. med Svensk bakgrund	Opf. första generations invandrare	Opf. andra generations invandrare
Antal sysselsatta	-0,001*** (-8,285)	-0,001 (-1,156)	-0,001 (-0,552)
Bolagets ålder	-0,002*** (-24,144)	-0,003*** (-5,805)	-0,005*** (-5,694)
Konstant	-0,22*** (-2,761)	-0,27 (-1,087)	0,10 (1,286)
Fixa branscheffekter	Ja	Ja	Ja
Fixa länseffekter:	Ja	Ja	Ja
Årsdummies:	Ja	Ja	Ja
Observationer:	170 852	13 137	3 256
R <sup>2</sup> -värde:	0,024	0,042	0,106

Noter: \*  $p < 0.10$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*\*\*  $p < 0.01$ .  $t$ -värden i parenteser.

Tabell 7 visar flera intressanta mönster som doldes i den poolade OLS modellen i tabell 6.

Vi finner först och främst att faktorer som driver tillväxten i företag ledda av andra generationens invandrare delvis skiljer sig från företagen ledda av de med svensk bakgrund eller utrikes födda. Specifikt har varken personlig förmögenhet eller eftergymnasial utbildning något signifikant inflytande på omsättningstillväxt bland företag ledda av andra generationens invandrare. Personlig förmögenhet har dock ett svagt negativt samband med omsättningstillväxt för de med svensk bakgrund (-0,000,  $p < 0,01$ ). Vi ser också ett negativt samband mellan förekomsten av kvinnliga företagsledare och tillväxt för de med svensk bakgrund (-0,015,  $p < 0,01$ ) och för första generationens invandrare (-0,016,  $p < 0,1$ ). Om den operative företagsledarens föräldrar också varit företagsledare får det en positiv inverkan på omsättningstillväxten för de med svensk bakgrund (0,020,  $p < 0,01$ ) samt andra generationens invandrare (0,046,  $p < 0,05$ ). Antal styrelsemedlemmar har ett signifikant inflytande på omsättningstillväxt bland alla tre grupper. Socialt kapital i form av gemensamma styrelsemedlemmar har en positiv koppling till tillväxt bland företag där företagsledaren är andra generations invandrare. Det gäller dock endast i de fall styrelsemedlemmarna finns inom olika branscher och inte inom samma koncern (0,002,  $p < 0,01$ ) samt ett negativt samband för de med svensk bakgrund men då endast när styrelsemedlemmarna är inom samma bransch men inte inom samma koncern (-0,002,  $p < 0,05$ ).

## Tillväxt av ”långsamt växande” och ”snabbväxande” företag

Vår sista analys undersöker om faktorerna som påverkar tillväxt skiljer sig åt mellan ”långsamt växande” och ”snabbväxande” företag. Vi gör detta genom att dela upp företagen i tillväxtkvantiler och estimerar modellerna via s.k. kvantilregression i tabell 8 (Reichstein mfl. 2010). Resultaten i tabell 8 visar flera intressanta mönster som även de doldes i den poolade OLS modellen i tabell 6.

Specifikt så finner vi att sambandet mellan omsättningstillväxt och huruvida företagsledaren är första generations invandrare beror på vilken kvantil vi väljer att granska. Utifrån tabellen nedan ser man att för den snabbast växande kvantilen finns ett positivt samband (0,009,  $p < 0,1$ ) medan det finns ett negativt samband för den långsammast växande kvantilen (-0,014,  $p < 0,05$ ). Andra generationens invandrare är den grupp som har högst omsättningstillväxt, och uppvisar ett positivt samband för alla kvantilerna: 10:e kvantilen (0,017,  $p < 0,1$ ), 30:e kvantilen (0,008,  $p < 0,05$ ), 50:e kvantilen (0,013,  $p < 0,01$ ), 70:e kvantilen (0,021,  $p < 0,01$ ) samt den 90:e kvantilen (0,038,  $p < 0,01$ ). I beaktande bör tas att figur 2 tydligt visade att företag som drivs av andra generationens invandrare har signifikant lägre omsättningsnivåer.

Tabell 8 visar också ett antal intressanta mönster vad gäller våra kontrollvariabler. Eftergymnasial utbildning har en positiv effekt på omsättningstillväxten för följande kvantiler: 70:e (0,005,  $p < 0,01$ ) och 90:e (0,021,  $p < 0,01$ ) medan effekten är negativ (-0,004,  $p < 0,05$ ) för den näst långsammast växande kvantilen, vilket stöder resultaten i Basu och Goswami's (1999) studie att utbildning har en positiv effekt på ett företags tillväxt. Noterbart är att för såväl snabbväxande och långsamt växande företag har företagsledarens förmögenhet en negativ effekt på tillväxten. Ett negativt samband finns om företagsledarens partner är företagare för den 50:e kvantilen (-0,004,  $p < 0,01$ ), 70:e kvantilen (-0,008,  $p < 0,01$ ) och 90:e kvantilen (-0,016,  $p < 0,01$ ). Om företagsledarens föräldrar också drivit företag har detta ett positivt samband med tillväxt som är uppenbart i samtliga tillväxtkvantiler. Tabell 8 visar också att kvinnor som operativa företagsledare har en negativ inverkan på omsättningstillväxten i de tre kvantilerna där de snabbast växande företagen finns, t.ex. för den 90:e kvantilen (-0,046,  $p < 0,01$ ), medan det finns ett positivt samband för den långsammast växande kvantilen (0,020,  $p < 0,01$ ). Detta stöds av Du Rietz och Henrekson's (1999) studie som visade att företag som drivs av kvinnliga entreprenörer har svagare omsättningstill-

växt. De fann dock inga skillnader mellan kvinnor och män när det gäller andra mått på ett företags prestation som t.ex. lönsamhet. En anledning till lägre omsättningstillväxt bland kvinnliga entreprenörer kan vara att fler kvinnor än män medvetet väljer att avstå från tillväxt (Du Rietz och Henrekson, 1999).

Vi finner även att social kapital i form av gemensamma styrelsemedlemmar inom olika branscher samt inom samma koncern har ett negativt samband för den 10:e kvantilen (-0,005,  $p < 0,01$ ) och 30:e kvantilen (-0,001,  $p < 0,01$ ) medan sambandet är positivt för den 70:e kvantilen (0,002,  $p < 0,01$ ) och den 90:e kvantilen (0,005,  $p < 0,01$ ). Samma typ av samband finns också för gemensamma styrelsemedlemmar inom olika branscher fast denna gång ej inom samma koncern. Där ser vi följande resultat för varje kvantil: 10:e (-0,001,  $p < 0,01$ ), 30:e (-0,000,  $p < 0,05$ ), 50:e (0,000,  $p < 0,1$ ), 70:e (0,001,  $p < 0,01$ ) och den 90:e (0,002,  $p < 0,01$ ). Styrelsemedlemmar inom samma bransch men inte i samma koncern har ett negativt samband med omsättningstillväxt för den 50:e kvantilen (-0,001,  $p > 0,01$ ) och 70:e kvantilen (-0,01,  $p > 0,05$ ). Antalet styrelsemedlemmar har en positiv effekt på omsättningstillväxt för alla kvantilerna. Familjestorlek har ett positivt samband för alla kvantiler förutom den 90:e. Antalet sysselsatta med eftergymnasial utbildning har en signifikant positiv effekt på omsättningstillväxten för alla kvantiler förutom den 10:e. Antalet sysselsatta uppvisar ett positivt samband för den 10:e kvantilen (0,001,  $p < 0,01$ ) och den 30:e kvantilen (0,000,  $p < 0,01$ ) medan sambandet är negativt för den 50:e (-0,000,  $p < 0,01$ ), 70:e (-0,001,  $p < 0,01$ ) och 90:e (-0,002,  $p < 0,01$ ). Företagets ålder har ett negativt samband för alla kvantiler förutom den 10:e.

Ett företags relativa storlek har entydigt en positiv effekt på omsättningstillväxten, oavsett vilken kvantil man granskar, t.ex. för den 90:e (0,018,  $p < 0,01$ ). Detta stöds av Coopers (1989) tidigare studie att effekten av ett företags initiala storlek på företagets omsättningstillväxt varierar. Coopers slutsats är att företag med mindre initial storlek tenderar att växa procentuellt snabbare (de har lägre initial bas) men att både de som är initialt mindre än genomsnittet och större är genomsnittet uppvisar kraftigare omsättningstillväxt. Samma mönster återfinns i vår studie.

**Tabell 8**  
**Kvantilregressioner omsättningstillväxt 2005–2008**

Variabler	10:e percentil	30:e percentil	50:e percentil	70:e percentil	90:e percentil
Opf ej delägare	-0,028*** (-6,096)	-0,010*** (-6,074)	-0,002 (-1,206)	0,004** (2,466)	0,025*** (6,314)
Opf partner företagare	0,004 (0,931)	-0,001 (-0,559)	-0,004*** (-3,099)	-0,008*** (-4,987)	-0,016*** (-4,846)
Opf föräldrar företagare	0,025*** (6,211)	0,010*** (6,323)	0,011*** (8,405)	0,013*** (8,079)	0,020*** (5,727)
Opf nettoförmögenhet (100 000 kr)	-0,000*** (-19,115)	-0,000*** (-8,706)	-0,000*** (-5,654)	-0,000*** (-5,683)	-0,000* (-1,734)
Opf eftergymnasial utb	-0,005 (-0,980)	-0,004** (-2,045)	0,002 (1,287)	0,005*** (2,576)	0,021*** (5,025)
Opf kvinna	0,020*** (5,036)	-0,002 (-1,008)	-0,013*** (-10,053)	-0,026*** (-16,790)	-0,046*** (-13,793)
Opf första generation inv.	-0,014** (-2,504)	-0,001 (-0,668)	-0,002 (-1,138)	-0,001 (-0,541)	0,009* (1,923)
Opf andra generation inv.	0,017* (1,700)	0,008** (2,208)	0,013*** (4,164)	0,021*** (5,358)	0,038*** (4,466)
Gem. styrelsemedl. (inter bransch, med koncern)	-0,005*** (-5,499)	-0,001*** (-3,234)	0,000 (0,360)	0,002*** (5,005)	0,005*** (6,788)
Gem. styrelsemedl. (inter bransch, ej koncern)	-0,001*** (-3,525)	-0,000** (-2,060)	0,000* (1,824)	0,001*** (9,099)	0,002*** (9,404)
Gem. styrelsemedl. (intra bransch, med koncern)	0,001* (1,869)	0,000 (0,217)	-0,000 (-0,721)	-0,001** (-1,978)	-0,001* (-1,734)
Gem. styrelsemedl. (intra bransch, ej koncern)	-0,000 (-0,309)	-0,000 (-0,887)	-0,001*** (-3,249)	-0,001** (-2,202)	-0,001 (-1,306)
Antal styrelsemedlemmar	0,009*** (6,137)	0,003*** (6,735)	0,003*** (6,937)	0,004*** (6,931)	0,006*** (4,870)
Familjestorlek	0,002*** (5,666)	0,001*** (6,675)	0,001*** (3,899)	0,000*** (2,729)	0,000 (0,297)
Koncernstillhörighet	-0,045*** (-8,835)	-0,006*** (-3,183)	0,003** (2,105)	0,011*** (5,870)	0,040*** (9,233)
Företagens relativa storlek	0,018*** (12,762)	0,012*** (31,728)	0,012*** (39,780)	0,014*** (39,525)	0,018*** (20,113)
Anst. med eftergymnasial utb., i procent	-0,000 (-0,457)	0,000*** (3,218)	0,000*** (6,983)	0,000*** (11,705)	0,001*** (10,409)
Antal sysselsatt	0,001*** (3,200)	0,000*** (3,663)	-0,000*** (-4,809)	-0,001*** (-13,961)	-0,002*** (-11,071)

**Tabell 8**  
**Kvantilregressioner omsättningstillväxt 2005–2008**

Variabler	10:e percentil	30:e percentil	50:e percentil	70:e percentil	90:e percentil
Bolagets ålder	0,001*** (6,279)	-0,001*** (-10,496)	-0,001*** (-27,624)	-0,0023*** (-37,858)	-0,005*** (-31,315)
Konstant	-0,59*** (-3,617)	-0,14** (-2,328)	-0,053 (-1,017)	0,021 (0,328)	0,098 (0,693)
Fixa branscheffekter	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Fixa länseffekter:	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Årsdummies:	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Observationer:	187 245	187 245	187 245	187 245	187 245
R <sup>2</sup> -värde:	0,0283	0,0130	0,0132	0,0273	0,0519

Noter: \*  $p < 0.10$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*\*\*  $p < 0.01$ .  $t$ -värden i parenteser.

## Slutsatser

Motiverat av bristen på empirisk forskning om tillväxt i företag drivna av invandrare har vi i denna uppsats använt detaljerade mikrodata för att undersöka fyra hittills utforskade frågor:

- Finns det generella skillnader i omsättningstillväxt i företag beroende på företagsledarens *nationella härkomst*?
- Finns det *specifika faktorer* som påverkar *tillväxt* i invandrardrivna företag?
- Finns det *specifika mönster i tillväxten* i "långsamt växande" och "snabbväxande" företag?
- Finns det skillnader i tillväxtfaktorer i företag ledda av *första* respektive *andra generationens invandrare* och företag ledda av infödda svenskar?

Vi fann att mönstren vad gäller omsättningstillväxt skiljer sig åt beroende på företagsledarens bakgrund, men också att det finns viktiga skillnader mellan de faktorer som påverkar tillväxt i invandrardrivna företag och mellan olika grupper av "långsamt växande" och "snabbväxande" företag.

Det kanske mest intressanta resultatet är det i samtliga tillväxtmodeller som studerats finns en positiv och signifikant effekt av att ett företag leds av en person som är andra generationens invandrare. Saxenian (2002) forskning visade att indier och kineser drev en stor andel av de högteknologiska företagen i Silicon Valley. Hennes och andra studier beaktar dock inte att det kan finnas avsevärda

skillnader mellan första och andra generationens invandrare. Våra resultat visar att det kan finnas betydande skillnader hur snabbt företagen växer beroende på om företagen drivs av första eller andra generationens invandrare. Studier från USA (Bates, 2011) har visat att många första generationens invandrare startar företag vars huvudsakliga kunder är andra invandrare från samma etniska grupp. Detta har visat sig ha en negativ inverkan på tillväxt (Bates, 2011). En anledning till snabbare tillväxt i företag hos andra generationens invandrare skulle således kunna vara att dessa företag inte begränsar försäljningen till sin egen etniska grupp.

Vår studie motiveras av det ökande fokuset på både entreprenörskap och invandring som viktiga ekonomiska krafter (Audretsch, 2008; Goldin, Cameron & Balarajan, 2011). Koppling mellan entreprenörskap och invandring är en viktig fråga som forskarsamfundet bara börjat att utröna. Migration, entreprenörskap och ekonomisk tillväxt är tvärdisciplinära frågor, och vi ser stora möjligheter för såväl forskare inom demografi, sociologi och ekonomi att bidra till denna diskussion. Denna studie har specifikt undersökt tillväxt i företag startade av första- eller andra generations invandrare, och vi finner distinkta och intressanta mönster. Vår rapport ger stöd för tesen att invandrare är en viktig grupp för tillväxt och ekonomisk utveckling i Sverige (Klinthäll och Urban, 2011).

## Referenser

- Andersson, F.W. & Andersson J. (2012). En algoritm för att peka ut företagens operativa företagsledare i näringslivet. *Fokus på näringsliv och arbetsmarknad hösten 2012*. SCB
- Aldrich H. & Waldinger R. (1990). Ethnicity and Entrepreneurship. *Annual Review of Sociology*, 16, 111–135
- Andersson L. & Hammarstedt M. (2011). Invandrares egenföretagande – trender, branscher, storlek och resultat. *Ekonomisk Debatt*, 2011:2.
- Audretsch, D. (2008). *The Entrepreneurial Society*. Oxford: Oxford University Press.
- Barron, D. N., West, E., & Hannan, M. T. (1994). A time to grow and a time to die: Growth and mortality of credit unions in New York City, 1914–1990. *American Journal of Sociology*, 100(2): 381–421.
- Basu, A. & Goswami, A. (1999). South Asian entrepreneurship in Great Britain: factors influencing growth. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 5, 251– 275
- Bates, T. (2011). Minority Entrepreneurship. *Foundations and Trends in Entrepreneurship*, 7(3–4), 151–311.
- Bates, T. (1994). Social Resources Generated by Group Support Networks May Not Be Beneficial to Asian Immigrant-Owned Small Businesses, *Social Forces*, 72(3), 671–689
- Behrenz, L., Hammarstedt, M. & Månsson, J. (2007). Second-generation immigrants in the Swedish labour market. *International Review of Applied Economics*. 21, 157–174.
- Boyd, BK. (1990). Corporate linkages and organizational environment: A test of the resource dependence model, *Strategic Management Journal*, 11, 419–430.
- Caves, R. E. (1998). Industrial organization and new findings on the turnover and mobility of firms. *Journal of Economic Literature*, XXXVI, 1947–1982.
- Chaganti, R. & Greene P. (2002). Who are Ethnic Entrepreneurs? A Study of Entrepreneurs Ethnic Involvement and Business Characteristics. *Journal of Small Business Management*, 2, 126–143.
- Coad, A. (2008). *Firm growth: A survey* (CES Working Paper No. 2007.24). Paris: Centre d'Economie de la Sorbonne.
- Cooper, A. C., Woo, C. & Dunkelberg, W. (1989). Entrepreneurship and the initial size of the firms. *Journal of Business Venturing*, 4(5): 317–332.

- Dana, L-P. (2011). Ethnic minority entrepreneurship. In J-P. Dana (Ed.), *World Encyclopedia of Entrepreneurship* (pp. 149–169). Cheltenham: Edward Elgar.
- Delmar, F. & Wennberg, K. (2010). *The Birth, Growth, and Demise of Entrepreneurial Firms in the Knowledge Intensive Economy*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Du Rietz A. & Henrekson M. (2000), Testing the Female Underperformance Hypothesis. *Small Business Economics*, 14, 1–10.
- Företagarna: Invandrares företagande. 2010
- Goldin, I., Cameron, G., & Balarajan, M. (2011). *Exceptional People: How Migration Shaped Our World and Will Define Our Future*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Hammarstedt, M. (2001), Immigrant self-employment in Sweden – its variation and some possible determinants. *Entrepreneurship and Regional Development*, 13, 147–161
- Hart D. & Acs Z. (2011), High-Tech Immigrant Entrepreneurship in the United States. *Economic Development Quarterly*, 25 (2), 116–127.
- Henrekson, M. & D. Johansson (2010), Gazelles as job contributors—a survey and interpretation of the evidence. *Small Business Economics*, 35, 227–244.
- Klinthäll M. & Urban S. (2011). Köksingång till den svenska arbetsmarknaden?: Om företagande bland personer med utländsk bakgrund, i *Lyckad invandring: Tio svenska forskare om hur man når framgångar*. Stockholm: Fores, p. 99–118.
- Mizruchi, M. S. och Brewster Stearns, L. (1988). A Longitudinal Study of the Formation of Interlocking Directorates. *Administrative Science Quarterly* 33:194–210.
- Penrose, E. 1959. *The Theory of the Growth of the Firm*. Oxford: Oxford University Press.
- Pennings, J., (1980). *Interlocking Directorates: Origins and Consequences of Connections Among Organizations' Board of Directors*. Jossey-Bass, San Francisco.
- Pfeffer, J. och Salancik, G. R. (1978). *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*. New York: Harper & Row.
- Reichstein, T., Dahl, M. S., Ebersberger, B., & Jensen, M. B. (2010). The devil dwells in the tails: A quantile regression approach to firm growth. *Journal of Evolutionary Economics, Online*.
- Saxenian, A. (2002). Silicon Valley's New Immigrant High-Growth Entrepreneurs. *Economic Development Quarterly*, 16(1): 20–31



Sorenson, O. 2003. Interdependence and Adaptability: Organizational Learning and the Long Term Effect of Integration. *Management Science*, 49: 446–463.

Tillväxtverket 2010, Utlandsföddas företagande i Sverige 2010, Tillväxtverket, Stockholm.

Wiklund, J., Davidsson, P., & Delmar, F. 2003. What do they think and feel about growth? An expectancy-value approach to small business managers' attitudes toward growth. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 27(3): 247–270.



# In English

## Summary

In this issue we present three articles. The first one describes Statistics Sweden's entrepreneurship database (Entreprenörskapsdatabasen), its content and structure. With the aid of the information that is available in the database it is now possible to highlight entrepreneurship from different angles, for example sex, ethnicity, region and industry. As far as we know this database is unique in the world. A central aspect of the entrepreneurship database is its ability to point out who is the operating manager in a company. The sources used are the records from the Swedish Companies Registration Office, Statistics Sweden's Occupational Register and labour market statistics based on administrative sources. One example of the information that can be retrieved from the database is that more than one in four companies (27.4 percent) in business was run by a woman (operational manager) in 2010. Another example is that the number of women running a business has increased by 6.6 percent (equivalent to 1.7 percentage points) since 2004.

The following article uses data from the entrepreneurship database to study the impact of interlocking directors on labour productivity (measured as value added at constant prices per person employed) for the period 2003–2009 in companies with fewer than ten employees. Interlocking directors refer to persons who are on the board of at least two different companies at the same time. The study also takes into account the gender dimension of the interlocking directors and boards. The study shows that there are positive productivity effects linked to the expansion of the board links. The comparison of the levels of labour productivity showed that the companies that had one or more men on their boards also had other assignments were the companies that had the highest levels of labour productivity. The government audit analysis conducted shows that recruitment of female board

representatives, with assignments on other boards, has a somewhat stronger effect on corporate productivity compared to their male colleagues.

The third and final article studied whether there are differences in the growth of the company led by first-generation immigrants, second-generation immigrants and native Swedes. The conclusion of the analysis is that even if immigrant businesses generally have less turnover, they tend to grow faster than companies where the leader has Swedish background. This applies specifically to companies run by second-generation immigrants.



# Fokus på näringsliv och arbetsmarknad hösten 2012

Fokus är en halvårsvis återkommande publikation i serien Information om utbildning och arbetsmarknad (IAM). Den första utgåvan utkom i november 2004.

Denna rapport, som är den femtonde i ordningen, innehåller tre artiklar av kommenterande eller analyserande karaktär:

- Företagsledarna i Sverige –  
En algoritm för att peka ut företagens operativa ledare i näringslivet
- Betydelsen av gemensamma styrelsemedlemmar för mikroföretag i ett könsperspektiv
- Tillväxt i företag ledda av personer med utländsk härkomst i Sverige

ISSN 1654-4366 (Online)  
ISSN 1400-3996 (Print)  
ISBN 978-91-618-1573-9 (Print)

All officiell statistik finns på: [www.scb.se](http://www.scb.se)  
Statistikservice: tfn 08-506 948 01

All official statistics can be found at: [www.scb.se](http://www.scb.se)  
Statistics Service, phone +46 8 506 948 01