

En svensk sammanfattning av vårt Working paper 2020:03 "Productivity effects of knowledge transfers through inter-firm labour mobility"

Författare: Simon Falck | Pontus Mattsson | Hans Westlund



Produktivitets- och sysselsättningseffekter från arbetskraftens rörlighet

I denna studie undersöks om rekrytering från kunskapsintensiva företag leder till högre produktivitet och ökad sysselsättning jämfört med rekrytering av motsvarande kompetens från företag med lägre grad av kunskapsintensitet. Resultaten visar att det uppstår betydande produktivitetseffekter genom den kunskapsintensiva arbetskraftens rörlighet, men även att det krävs en viss initial kunskapsnivå hos de rekryterande företagen för att dessa effekter ska uppstå. Rekryteringarna har dock positiva effekter på antalet anställda i alla typer av företag. Sammantaget tyder detta på att kunskapsintensiva företag är lärandemiljöer där anställda kan utveckla och förädla kunskaper och färdigheter, samt att arbetskraftens rörlighet är en viktig mekanism för spridning av kunskap och idéer mellan företag.

Hur jämförs betydelsen av rekryteringar från olika företag?

I vår studie utgår vi från företagens personalsammansättning när vi definierar kunskapsintensitet. Utgångspunkten är att ett företags kunskapsintensitet ökar med andelen högutbildade i allmänhet och anställda med en STEM-inriktning i synnerhet, det vill säga anställda med en inriktning inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik. Detta är yrkesgrupper som ofta förknippas med högteknologisk produktion, tillväxt och innovation.

En unik mikrodatabas används för att identifiera företag som rekryterat arbetskraft från de mest kunskapsintensiva företagen (behandlingsgruppen). Med hjälp av

matchningsteknik identifieras sedan en så kallad matchad kontrollgrupp som består av företag med så hög likhet med företagen i behandlingsgruppen som möjligt, givet dataunderlaget, med skillnaden att arbetskraften rekryterats från företag med lägre kunskapsintensitet. Företagen i de båda företagsgrupperna jämförs utifrån utveckling i produktivitet, mätt som total faktorproduktivitet, och antal anställda.

”Matchningen syftar till att skapa jämförbara grupper med företag så att observerade skillnader mellan dessa grupper sannolikt beror på de rekryterade individerna snarare än på andra faktorer”

Analysen är gjord utifrån antagandet att företagen har behov av att rekrytera en kombination av olika kompetenser. Därför jämförs rekrytering av individer med samma eller likartad kompetens mellan de båda företagsgrupperna. Det innebär exempelvis att företag som rekryterat en chef från ett kunskapsintensivt företag (behandlingsgruppen) endast jämförs med företag i den matchade kontrollgruppen som också rekryterat chefer, men från företag som är mindre kunskapsintensiva (kontrollgruppen). Detta i syfte att i så hög grad som möjligt kunna påvisa att effekterna beror på vilket företag personen kom ifrån, snarare än att påvisa skillnader som beror på vilken typ av kompetens som företagen har rekryterat.

Då analysen enbart tar hänsyn till observerbara variabler finns det en potentiell risk att vi missar de icke observerbara faktorer såsom företagens individuella strategier och konkurrens som sannolikt också påverkar företagens utveckling. Vi bedömer ändå att designen av studien har gett oss trovärdiga resultat eftersom vi har utgått från så likvärdiga företagsgrupper som möjligt givet tillgängliga data.

Positiva produktivitetseffekter – men inte för alla företag

Resultaten visar positiva effekter på produktivitet men enbart för företag som redan innan rekryteringen hade en relativt hög kunskapsintensitet. I figur 1 illustreras den genomsnittliga effekten för relativt kunskapsintensiva företag med punkter och osäkerhetsintervall med linjer. Om intervallet korsar röd linje innebär det att resultatet inte är statistiskt säkerställt. Rekrytering sker i perioden t och effekten av intresse observeras i efterperioden (t , $t+1$, $t+2$, $t+3$).

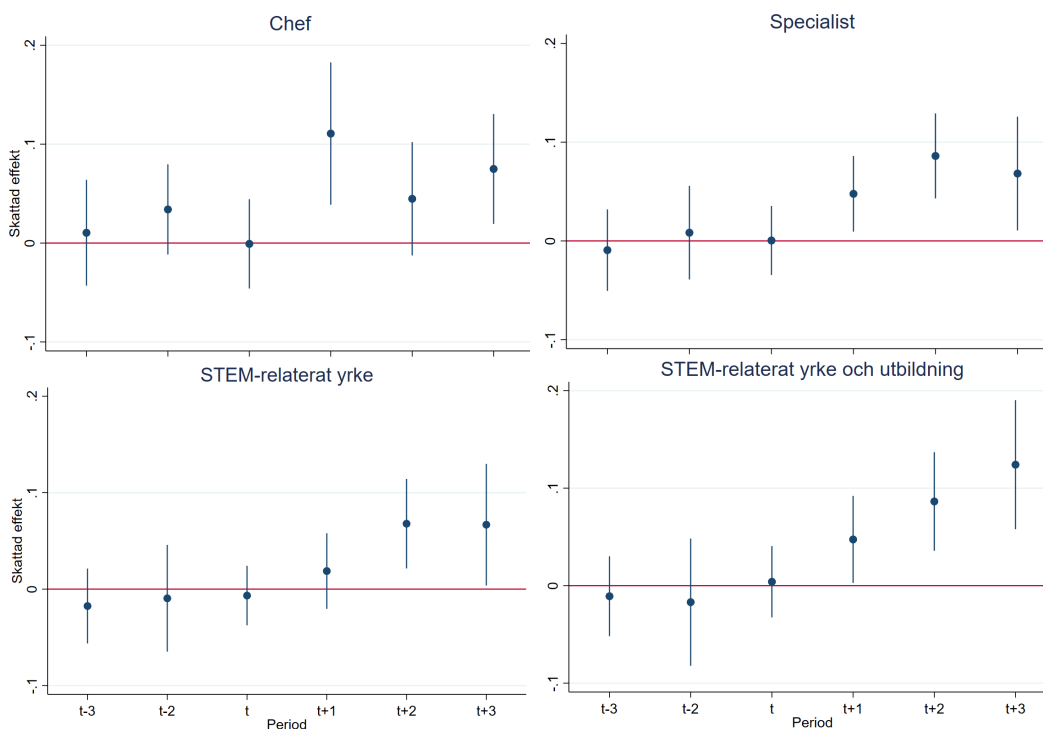
Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser

Östersund
Postadress
Studentplan 3 831 40 Östersund
Besöksadress
Studentplan 3, Östersund

Stockholm
Postadress
Studentplan 3 831 40 Östersund
Besöksadress
Torsgatan 11, plan 4

Kontakt
010-447 44 00
info@tillvaxtanalys.se
www.tillvaxtanalys.se
Org. nr 202100-6164

Figur 1 Skattade effekter på produktivitet för relativt kunskapsintensiva företag



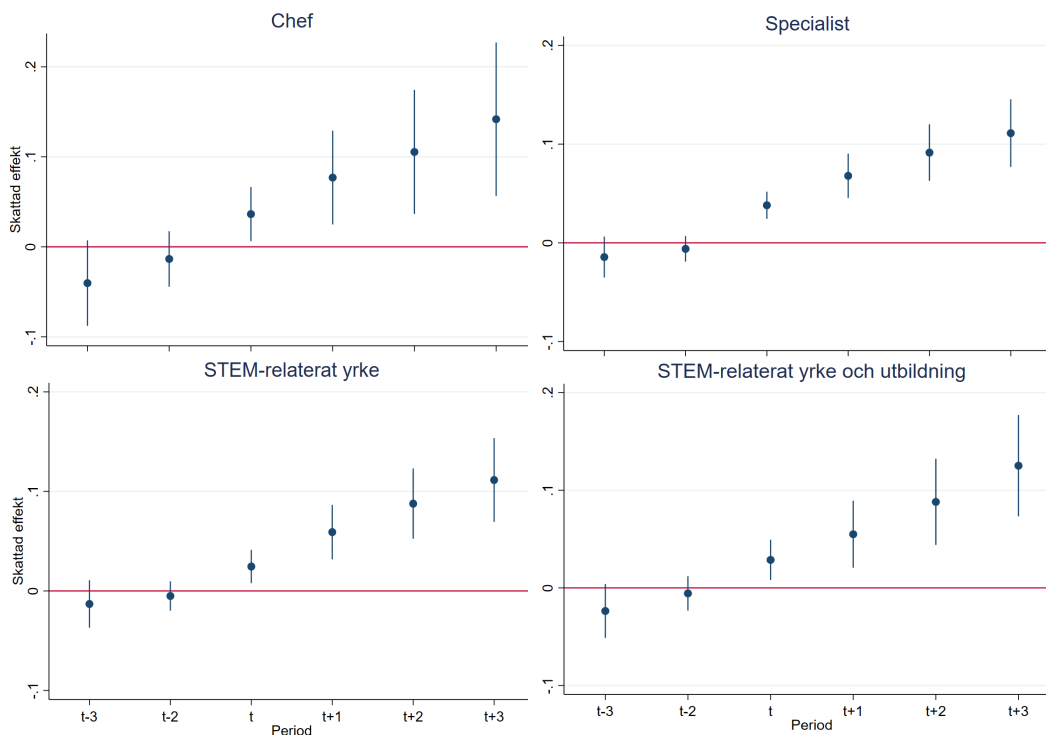
“Effekterna är så kallade “Difference-in-Differences”, vilket innebär att skillnaden i utveckling mellan de båda grupperna används för att uppskatta den effekt som är av intresse”

Ett exempel är kategorin specialister. Där ser vi att behandlingsgruppen uppvisar en likartad produktivitet innan rekryteringen från kunskapsintensiva företag skedde. De efterföljande åren ökar de sin produktivitet mellan 5 och 9 procent mer än kontrollgruppen i genomsnitt. Skillnaden är statistiskt säkerställd. Vi ser även att storleken på effekten inte nämnvärt skiljer sig åt beroende på de rekryterade individernas utbildning eller yrke. Exempelvis är effekten vid rekrytering av chefer ungefär lika stor som effekten vid rekrytering av individer med specialistkompetens.

Entydigt positiva sysselsättningseffekter

När det gäller effekterna på sysselsättning är de positiva i alla typer av företag oavsett bakgrund hos de rekryterade individerna. Effekterna framgår i figur 2. Där ser vi att behandlingsgruppen har vuxit snabbare än den matchade kontrollgruppen.

Figur 2 Skattade effekter på antal anställda avseende olika kategorier av rekryteringar



Avslutande diskussion och framtida studier

I denna studie har vi delvis använt en annorlunda ansats än i relaterade forskningsstudier. Samtidigt överensstämmer våra resultat om positiva effekter från arbetskraftens rörlighet i stora drag. Sammanfattningsvis är vårt huvudsakliga resultat att:

”...rekrytering från kunskapsintensiva företag leder till högre produktivitet och ökad sysselsättning jämfört med rekrytering av motsvarande kompetens från företag med lägre grad av kunskapsintensitet”

Sammantaget indikerar detta att praktiker bör dels överväga hur främja kunskapsintensiva företag och dels betrakta en flexibel och välfungerande arbetsmarknad som strategiskt viktigt för näringslivets utveckling. Det finns goda skäl att följa upp vår studie med att utvärdera faktorer som påverkar benägenheten hos anställda, särskilt de i kunskapsintensiva företag, att byta arbetsgivare. Studien bör dessutom kompletteras med att undersöka om arbetskraftens rörlighet resulterar i positiva externaliteter, dvs. icke prissatta nyttor. Dessutom behövs en särskild analys av om effekterna skiljer sig beroende på var i landet rekryterande företag är baserade, och om det finns interregionala effekter från arbetsmobilitet.

Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser

Östersund
Postadress
Studentplan 3 831 40 Östersund
Besöksadress
Studentplan 3, Östersund

Stockholm
Postadress
Studentplan 3 831 40 Östersund
Besöksadress
Torsgatan 11, plan 4

Kontakt
010-447 44 00
info@tillvaxtanalys.se
www.tillvaxtanalys.se
Org. nr 202100-6164