

PM 2020:16

Innovation och entreprenörskap efter stora företagsnedläggningar

Sverige har ett välfungerande omställningssystem men vår studie visar att det finns vissa möjligheter att utveckla statens roll för att främja innovation och entreprenörskap efter stora företagsnedläggningar eller neddragningar

En delstudie i ramprojektet Vilken är statens roll vid nedläggning av större arbetsplatser?

Dnr: 2020/61

Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser

Studentplan 3, 831 40 Östersund

Telefon: 010-447 44 00

E-post: info@tillvaxtanalys.se

www.tillvaxtanalys.se

För ytterligare information kontakta: Carl Wadell

Telefon: 010-447 44 73

E-post: carl.wadell@tillvaxtanalys.se

Förord

Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser, Tillväxtanalys, analyserar och utvärderar svensk tillväxtpolitik. Vi ger regeringen och andra aktörer inom tillväxtpolitiken kvalificerade kunskapsunderlag för politikens utveckling. Myndigheten utvecklar även metoder för att utvärdera och analysera svensk tillväxtpolitik. Syftet med den kunskap som vi utvecklar är att den ska användas för att effektivisera, ompröva och utveckla tillväxtpolitiken samt genomförandet av Agenda 2030.

Detta pm är en del av ramprojektet "Vilken är statens roll vid nedläggning av större arbetsplatser?". Studien är skriven av Carl Wadell som är analytiker vid Tillväxtanalys. Agnes Elfving som är utredningsassistent vid Tillväxtanalys har bidragit med datainsamling och Maria Nordin Skult, analytiker vid Tillväxtanalys, har bidragit med textgranskning.

Vi riktar ett varmt tack till deltagarna i ramprojektets referensgrupp som har bidragit med värdefulla inspel: Fredrik Åkerlind (Näringsdepartementet), Caroline Söder (Trygghetsfonden TSL), Krister Sandström (Trygghetsrådet TRR), Monika Kväl (Tillväxtverket), Kristina Nyström (Kungliga Tekniska Högskolan, KTH), Bengt Domeij (Uppsala universitet) och Martin Henning (Göteborgs universitet). Vi vill även tacka de personer som ställt upp på att bli intervjuade inom ramen för studien.

Stockholm, september 2020

Peter Frykblom avdelningschef, Internationalisering och strukturomvandling vid Tillväxtanalys

Innehållsförteckning

Förord.....	2
Sammanfattning.....	5
Summary.....	8
1. Inledning.....	11
2. Tillvägagångsätt.....	13
2.1 Litteraturgenomgång.....	13
2.2 Intervjuer.....	13
2.3 Deskriptiv statistik.....	13
2.4 Referensgrupp.....	13
2.5 Avgränsningar.....	13
3. Genomgång av forskningslitteraturen.....	15
3.1 Innovation och entreprenörskap efter stora nedläggningar.....	15
3.1.1 Studier baserade på svensk data.....	15
3.1.2 Internationella studier.....	18
3.2 Faktorer som kan påverka utfallet.....	19
3.2.1 Företaget och anställdas profil.....	19
3.2.2 Regionala omvärldsfaktorer.....	21
3.2.3 Statligt innovationsfrämjande.....	23
3.3 Summering: Vad säger forskningen?.....	25
4. Analys av statens roll.....	27
4.1 Trygghetsråd med stort ansvar men utan innovationsfokus.....	27
4.2 Myndigheterna har begränsad roll men förändring sker.....	29
4.2.1 Arbetsförmedlingen.....	29
4.2.2 Tillväxtverket.....	30
4.3 Satsningar på innovation och regional förnyelse utan fokus på nedläggningar.....	31
4.3.1 Regionala utvecklingsuppdraget.....	31
4.3.2 Strategier för smart specialisering.....	32
4.3.3 Strategiska innovationsprogrammen.....	32
4.4 Av regeringen utsedd varselsamordnare.....	33
4.5 Ansökan till Europeiska globaliseringsfonden.....	33
4.6 Förutsättningar att använda immateriella tillgångar.....	35
4.6.1 Ökat intresse för immateriella tillgångar.....	35
4.6.2 Lagen om rätten till arbetstagares uppfinningar.....	37

4.6.3 Svagt rättskydd för kapitalsvaga aktörer i patenntvister	37
4.7 Lagar som påverkar uppfinnares rörlighet	37
4.7.1 Den arbetsrättsliga lojalitetsplikten	38
4.7.2 Lagen om företagshemligheter	38
4.7.3 Användning av konkurrensklausuler	39
4.8 Summering: Vilken är statens roll idag?	41
5. Erfarenheter från stora nedläggningar	42
5.1 Saab i Trollhättan 2011	42
5.2 Astrazeneca i Södertälje 2012	43
5.3 Findus i Bjuv 2016	45
5.4 Summering: Erfarenheter från stora nedläggningar	46
6. Diskussion	47
7. Rekommendationer	50
Bilaga 1 – Entreprenörskap efter Astrazenecas nedläggning i Södertälje	51
Referenser	55

Sammanfattning

Detta PM bidrar med kunskap om hur anställda som blir av med jobbet i och med stora företagsnedläggningar eller neddragningar engagerar sig i innovation och entreprenörskap, samt om det finns något staten kan göra för att främja dessa utfall. Vår övergripande slutsats är att Sverige har ett välfungerande omställningssystem men att det finns möjligheter att utveckla statens roll för dessa ändamål.

Statligt innovationsstöd kan ha en kompletterande roll

Statligt stöd till uppsagda som vill satsa på innovationsprojekt i anslutning till stora nedläggningar bör ses som ett komplement till det omställningsarbete som främst utförs av de omställningsorganisationer som regleras av kollektivavtalen.

Omställningsorganisationerna ger stöd till uppsagda individer som vill starta företag men har inte som sitt uppdrag att tillvarata innovationspotentialen i nedläggningar. Vår bedömning är att det framförallt är nyskapande innovationsprojekt i tidig utvecklingsfas som riskerar att inte få tillräckligt stöd varför det är främst den här typen av projekt som staten bör stötta. Överlag är det dock relativt ovanligt att uppsagda individer initierar projekt med hög innovationsgrad.

Projekt med en hög innovationsgrad är mer troliga att uppstå om det är många uppsagda inom forskning och utveckling samt med eftergymnasial utbildning och lång yrkeserfarenhet. De flesta uppfinnare söker sig dock till andra företag. I synnerhet unga innovativa företag i närområdet kan gynnas av att anställa uppfinnare som förlorat jobbet. Det finns även forskning som visar att uppfinnares patentproduktivitet kan gynnas av att de håller ihop med sina uppfinnarkollegor efter att de varit med om en konkurs. Det här är i linje med mer generell forskning som visar att det finns "team-specifika" värden som uppstår när uppfinnare samverkar under en längre tid.

De individer som är mest sannolika att initiera nyskapande innovationsprojekt har även lättast att på egen hand skaffa sig en ny anställning. Risken att de blir en långsiktig belastning för staten om de misslyckas med sina innovationsprojekt är med andra ord liten. Det visar sig även att dessa resursstarka individer har en viss tendens att lämna krisande företag i ett tidigt skede av nedläggningsprocessen. I synnerhet företag som är på väg mot konkurs får en försämrad förmåga att behålla dessa individer.

Staten kan främja innovation genom exempelvis stöd för forskning och utveckling, statligt riskkapital eller främjande av testbäddar för att utvärdera ny teknik. Eftersom det är ovanligt att det initieras projekt med en hög innovationsgrad så bör de existerande statliga innovationsstöden i de allra flesta fallen täcka behoven hos de som vill satsa på ett innovationsprojekt. Här är det dock viktigt att de som förlorat jobbet får information om möjligheten att ta del av stöden. Om det finns en betydande innovationspotential i en stor nedläggning kan det vara motiverat att anpassa de statliga stöden. Det kan även finnas vinster i att offentliga aktörer informerar om förutsättningarna att utveckla innovationer som bygger på den tidigare arbetsgivarens immateriella tillgångar.

Utveckla lagstiftning och juridiska förfaranden som inte hämmar innovation

Ett sätt för staten att främja innovation i samband med stora nedläggningar är att utveckla lagstiftning och juridiska förfaranden som inte hindrar individer från att satsa på innovationsprojekt när de förlorat eller är på väg att förlora jobbet. Här har det nyligen genomförts ändringar i lagen om företagshemligheter som förtydligar att arbetstagares personliga skicklighet och egna erfarenheter inte är företagshemligheter. Samtidigt finns det andra lagar och juridiska förfaranden som förefaller skydda etablerade företags företagshemligheter och *know-how* snarare än att skapa förutsättningar för uppsagda individer att utveckla innovationer. Det handlar exempelvis om regleringen av konkurrensklausuler, tiden för arbetsgivarens efterskydd samt förutsättningarna för kapitalsvaga aktörer att ge sig in i patenttvister med kapitalstarka företag. Det behövs dock mer kunskap om hur dessa lagar och förfaranden påverkar innovation och entreprenörskap efter stora företagsnedläggningar.

Lokalt innovationsledarskap är särskilt viktigt vid nedläggningar på mindre orter

Ytterligare en central fråga är om, och i så fall hur, det statliga innovationsstödet bör anpassas beroende på var i landet en stor nedläggning sker. Forskningen visar att entreprenörskap och innovation såväl som effekterna av statligt innovationsfrämjande påverkas positivt av närhet till större städer och högutbildad arbetskraft. På mindre orter är det med andra ord mindre sannolikt att innovation och entreprenörskap uppstår efter stora nedläggningar. Därmed inte sagt att det inte kan förekomma. Något som ter sig särskilt viktigt vid stora nedläggningar på mindre orter är att lokala aktörer, med stöd av statliga aktörer, identifierar innovationsprojekt utifrån kompetensen hos de som förlorat jobbet och ortens unika förutsättningar och tillväxtbanor. Här spelar det lokala ledarskapet en viktig roll.

Ökad koordinering av innovationsstöden kan möjliggöra snabbare anpassning

Under de senaste åren har Tillväxtverket fått en ny roll i att stötta regioner som drabbas av stora varsel samt att arbeta proaktivt med regioner som är beroende av ett fåtal stora arbetsgivare. Exempel på insatser är att sprida erfarenheter från tidigare nedläggningar, samordna kontakter med myndigheter samt möjliggöra finansiering. Insatserna har dock varit hänvisade till det offentliga ordinarie finansieringsmöjligheter och det har visat sig vara svårt att snabbt ställa om pågående aktiviteter. En sätt att möjliggöra anpassningar av innovationsstöden är att Tillväxtverkets arbete med nedläggningar i högre grad koordineras med de regionala utvecklingsstrategierna, strategierna för smart specialisering samt de strategiska innovationsprogrammen.

Stora nedläggningar kan vara tecken på omstöpande förändring

Stora företagsnedläggningar kan vara ett tecken på att en hel sektor genomgår en omstöpande förändring. Då kan det vara motiverat med mer omfattande statliga satsningar på exempelvis forskning och kompetensutveckling som på sikt kan bidra till innovation inom framtidsområden. Statens roll kan även vara att främja efterfrågan på en

viss typ av innovation. Den här typen av initiativ bör dock föregås av en analys där nedläggningen sätts i relation till hur den specifika sektorn utvecklas och vilka statliga satsningar som redan gjorts mot sektorn. I utformningen av insatserna kan samverkan med företag som gjort stora neddragningar ha positiva effekter. Om regeringen utser en samordnare kan det vara en del i hans uppdrag att leda det här arbetet.

Ansökan om finansiering från EU:s globaliseringsfond

Staten har ett ansvar att bedöma huruvida det är lämpligt att göra en ansökan till EU:s globaliseringsfond. Erfarenheter från tidigare nedläggningar visar att fondmedlen inte alltid har gett önskat utfall sett till hur många som tagit del av stöd för entreprenörskap. Andelen som tagit del av entreprenörskapsstöden tenderar att ha varit högre i de fall då det varit många högutbildade som blivit av med jobbet. Samtidigt visar uppföljningar av stora nedläggningar att användningen av fondmedel kan ha andra positiva effekter. Ett exempel är att de kan ge Arbetsförmedlingen fler möjligheter att stötta uppsagda. Därför bör staten göra en samlad bedömning utifrån den specifika nedläggningen om en ansökan ska göras.

Mot ett omställningssystem som främjar innovation och entreprenörskap

Uppdelningen mellan arbetsmarknads- och näringspolitiska insatser i samband med företagskriser har i princip sett likadan ut sedan mitten av åttiotalet. Det initiala omställningsarbetet genomförs nu som då till stor del av arbetsmarknadens parter och deras omställningsorganisationer. Något som däremot förändrats sedan åttiotalet är att innovation och entreprenörskap kommit att få en allt större betydelse i den ekonomiska politiken. Vår studie visar hur främjandet av innovation och entreprenörskap i samband med stora företagsnedläggningar överbryggar flera olika politikområden och att det finns möjligheter att utveckla statens roll för dessa ändamål.

Summary

This report provides knowledge regarding the tendency of people who lost their jobs in major workplace closures to become engaged in innovation and entrepreneurship, and the potential role of public policy to promote this outcome. The overall conclusion is that the Swedish restructuring system functions quite well. However, there are areas in which public policy could be developed further to support these outcomes.

The public innovation system may have a complementary role

Public support for innovation should be regarded as a complement to the initial measures taken by the social partners and their job security councils. The job security councils are advising redundant individuals on how to run a business but it is not in their mission to realize the innovation potential in a workplace closure. Our conclusion is that it is mainly highly innovative projects, at an early stage of development, that are at risk of not getting the required support. Hence, the public support systems has foremost a role in promoting this type of projects. However, overall it turns out to be relatively unusual for individuals within the redundant workforce to engage in highly innovative projects.

The likelihood for this type of projects to emerge seems to increase if there are many redundant workers within research and development as well as individuals with post-secondary education and long professional experience. Yet, it is more common that inventors join already existing firms. Especially young innovative companies in the same region can benefit from employing inventors who has lost their job. Moreover, there is research showing that inventors who are able to stick together with their inventor peers after experiencing a bankruptcy have an overall increased patent productivity. This is in line with more general research displaying that there are "team specific" values that arises from long-term collaborations between inventors.

The group that is most likely to initiate highly innovative projects are also the group that most easily could find a new employment on their own. Consequently, these individuals are unlikely to become a financial burden for the public welfare system even if they fail with their innovation projects. It also turns out that these individuals have a tendency to leave companies in crisis at an early stage of workplace closures. Especially companies that are facing a bankruptcy loses their ability to keep these individuals.

Public authorities can support innovation through, for instance, financing of research and development, publicly financed venture capital, or the promotion of test-beds for innovation. Since highly innovative projects are rare it can be argued that the existing public support system for innovation, in most cases, will meet the requirements of those redundant employees who initiate highly innovative projects. However, it is important that those who have lost their job are informed about the public support systems for innovation. If there is a major workplace closure with a high innovation potential it might be appropriate to adjust the existing public support for innovation. In addition, public authorities could also provide information regarding the conditions to develop innovations based on intellectual property belonging to the former employer.

Develop legislation and legal procedures for innovation

One way that public policy can promote innovation after major workplace closures is to develop legislation and legal procedures that do not inhibit individuals from initiating innovation projects when they have lost, or are about to lose, their jobs. Recently new legislation regarding trade secrets has been implemented, redefining personal skills and experience as not being trade secrets. Yet, there are other legislations and legal procedures geared towards the protection of trade secrets and “know-how” of established companies rather than providing good conditions for redundant workers to move on with innovation projects. This concern for example the regulation of non-compete clauses, duration of post-protection for companies, as well as the conditions for financially weak actors to take on patent disputes with financially strong companies. However, there is a need for more knowledge on how these legislations and legal procedures actually influence innovation and entrepreneurship after major workplace closures.

Local innovation leadership is especially important in peripheral locations

Yet, another central question is how the public interventions to support innovation should be adjusted depending on where in the country a major workplace closure occurs. Research shows that both entrepreneurship and innovation, as well as the effects of public support for innovation, are positively affected by proximity to larger cities and access to a highly educated workforce. In other words, innovation and entrepreneurship is less likely to occur after large workplace closures in peripheral locations. Nevertheless, it might occur. Something that seems to be of importance if there is a major workplace closure in a peripheral location is that local players, with support from public authorities, identifies innovation projects that builds on the competence of those who have lost their jobs as well as the unique conditions and growth trajectories of the region. The local leadership plays an important role in this case.

Coordination of the public innovation support may enable adjustments

In recent years, Tillväxtverket¹ has developed a new role where the agency supports regions that are facing major workplace closures and works proactively with regions that are depending on a few large employers via a number of measures such as sharing experiences from previous workplace closures, coordinating contacts with other governmental agencies, as well as enabling financing. However, these measures currently depend on the regular public financing opportunities, which in turn creates difficulties in terms of rapidly redirecting ongoing activities. A possible development would be to improve the coordination with the regional development strategies, the smart specialization strategies, as well as the strategic innovation programs in order to enable an adaption of the innovation support measures.

¹ The Swedish Agency for Economic and Regional Growth

Major workplace closures can be a sign of disruptive change

However, major redundancies within a sector can be a sign that major structural changes are underway. In this case, more comprehensive governmental investments can be justified in for example public research, competence development in promising areas and/or public procurement for innovation. Nonetheless, this type of measures may require an analysis that highlights the recent developments within the affected sector as well as existing public initiatives directed towards the sector. In the design of such measures, it can be beneficial to collaborate with firms conducting downsizing. If the government assigns a special coordinator, it can be a part of his or her mission to carry out the analysis and propose measures.

Applying for funding from the EU globalization fund

The government also has a responsibility to assess whether it is suitable to send in an application to the European Globalization Adjustment Fund (EGF), among other things to provide more financial support to entrepreneurial initiatives. Experiences from previous workplace closures where means from the fund has been allocated shows that the outcome has not always been as expected in terms of the number of people who have actually used the support for entrepreneurship. The usage of the fund has been higher in those cases where there has been a large number of highly educated people who have lost their jobs. At the same time, there are evaluations of major layoffs that describe other positive effects of using the fund such as giving the employment service a more flexible role. Hence, it is important that the government consider more aspects besides financial support for entrepreneurship when deciding on making an application.

Towards a restructuring system promoting innovation and entrepreneurship

Finally, the division between labor market policy and industrial policy in the handling of major workplace closures has been more or less the same since the mid-eighties. Today, as well as back then, the social partners and their job security councils are responsible for the initial restructuring work. However, something that has changed since the eighties is that innovation and entrepreneurship has been given more attention in the development of economic policy. This report show how the promotion of innovation and entrepreneurship after major workplace closures overlaps several policy areas and that there are opportunities to develop the role of public policy to these ends.

1. Inledning

Detta pm är en del i Tillväxtanalys ramprojekt "Vilken är statens roll vid nedläggning av större arbetsplatser?". Pm:et bidrar med kunskap om i vilken omfattning och hur anställda som förlorar jobbet i och med stora företagsnedläggningar eller neddragningar engagerar sig i innovation och entreprenörskap, samt hur staten kan främja detta utfall. I det här pm:et definieras stora nedläggningar som nedläggningar eller nedskärningar där fler än 250 personer förlorar jobbet. Exempel på stora nedläggningar i Sverige de senaste decennierna är Pharmacias nedläggning i Uppsala, SAAB:s konkurs i Trollhättan samt Astrazenecas nedskärningar i Lund och Södertälje. Alla dessa nedläggningar fick stor uppmärksamhet i media och det uppstod en debatt kring Sveriges konkurrenskraft och hur staten borde agera.

Sedan mitten av åttiotalet har det funnits en relativt tydlig uppdelning mellan arbetsmarknads- och näringspolitiken i samband med företagskriser. Kortsiktiga och direkta åtgärder hanteras av arbetsmarknadspolitiken medan näringspolitiken kommer in i ett något senare skede med mer långsiktiga insatser fokuserade på regional näringslivsutveckling och infrastrukturuppbyggnad, om så behövs.² I stora drag gäller denna uppdelning än idag och staten är restriktiv med att rädda företag i kris. Vidare har staten överlåtit en stor del av det initiala omställningsarbetet till arbetsmarknadens parter och deras omställningsorganisationer. Av alla individer som under perioden 2007-2010 var med om en stor nedläggning eller neddragning i Sverige (153798 individer) fick 88 procent ett nytt arbete inom ett år.³ Det här kan jämföras med Frankrike eller Portugal där motsvarande siffra är cirka 30 procent.⁴

Samtidigt är hög sysselsättning inte en garanti för långsiktig konkurrenskraft. Under de senaste decennierna har Sverige utvecklat mot att bli en kunskapsekonomi och en betydande del av Sveriges framtida produktivitet utveckling och tillväxt tros komma att uppstå ur utveckling och användande av innovationer.⁵ Innovation kan även bidra till att lösa samhällsproblem. Omvandling av kunskap till innovation sker ofta i mindre företag varför entreprenörskapet har en central roll i kunskapsekonomier.⁶ Överlag har politiken fått ett ökat fokus på att stärka landets innovationsklimat och skapa förutsättningar för näringslivets förnyelse.

En stor företagsnedläggning eller nedskärning innebär att resurser frigörs vilket i sin tur kan leda till processer genom vilka nya innovativa idéer identifieras och realiserar. I den svenska högteknologiska industrin arbetar 65 procent av alla anställda i stora företag.⁷ Vidare finns en stor del av industrins immateriella tillgångar, såsom patent och pågående utvecklingsprojekt, i de stora företagen. Med andra ord finns en betydande del av Sveriges innovationspotential i företag som kan komma att göra stora nedläggningar

² Regeringens proposition 1986/87:74 om näringspolitik inför 1990-talet.

³ Tillväxtanalys, (2020). Nedläggningars och stora neddragningars effekter på branscher och yrkesroller – en analys utifrån geografi och kön, PM 2020:05.

⁴ OECD, (2013), *OECD Employment Outlook 2013*, Paris.

⁵ OECD, (2015), *The Innovation Imperative – Contributing to productivity, growth, and well-being*, Paris.

⁶ Karlsson, C. & Nyström, K. (2007). Nyföretagande, näringslivsdynamik och tillväxt i den nya världsekonomin, Underlagsrapport nr 5 till Globaliseringsrådet.

⁷ Andersson, M. (2017). Vad betyder stora kunskaps- och teknikintensiva företag för Sverige?, Näringspolitiskt Forum Rapport #19, Entreprenörskapsforum.

eller neddragningar. Ur det här perspektivet är det intressant att åtminstone det initiala omställningsarbetet överlätits till arbetsmarknadens parter vars primära intresse är arbetsmarknadens effektivitet snarare än att främja innovation.

Frågan kring innovation och entreprenörskap i spåren av stora företagsnedläggningar bör även ses i ljuset av regional utveckling. Det finns en allt större insikt om att strukturomvandlingens och förnyelsens "vinster", exempelvis ökad produktivitet, högre inkomster och bättre utsikter på arbetsmarknaden, fördelas ojämnt mellan regioner och mellan individer.⁸ Det finns även stora regionala variationer vad gäller återanställning av personal från nedlagda företag.⁹ Utvecklingen i Sverige går mot ökad koncentration av ekonomisk aktivitet och högre produktivitet i storstadsregioner och vissa regioncentra.¹⁰

Samtidigt måste man ta i beaktan att en förändring av omställningssystemet mot att i större utsträckning främja innovation och entreprenörskap innebär att resurser som har en alternativ användning i form av att exempelvis få individer i nya anställningar avsätts. Satsningar på innovation och entreprenörskap i samband med stora nedläggningar är inte heller tillväxtskapande i sig utan förutsätter att avkastningen på investeringarna, i form av exempelvis bättre produkter eller effektivare produktionsprocesser, är större än den alternativa användningen av resurserna. Givet att staten idag har en relativt liten roll i omställningsarbetet och det går bra för de flesta som är med om en nedläggning blir den här typen av resonemang viktiga för att motivera offentliga insatser för att främja innovation och entreprenörskap.

Mot den här bakgrunden avser rapporten besvara följande frågeställningar:

- 1) *Vad säger forskningslitteraturen om hur tidigare anställda tar sig an innovation och entreprenörskap efter stora företagsnedläggningar samt hur staten kan främja detta utfall?*
- 2) *I vilken utsträckning och på vilket sätt främjar staten att tidigare anställda tar sig an innovation och entreprenörskap efter stora nedläggningar idag?*
- 3) *Vilka är lärdomarna från nedläggningar i Sverige relaterat till hur tidigare anställda tar sig an innovation och entreprenörskap?*

⁸ Hane-Weijman E., Eriksson R. H. & Henning, M. (2018). Returning to work: regional determinants of re-employment after major redundancies, *Regional Studies*, vol. 52, nr 6, s. 768-780.

⁹ Nyström, K. (2017). Regional resilience to displacements, *Regional Studies*, vol. 52, nr 1, s. 4-22.

¹⁰ Enflo, K. & Henning, M. (2016). The development of economic growth and inequality among the Swedish regions 1860–2010: Evidence from regional national accounts. I: Ljungberg J. Structural analysis and the process of economic development. Essays in memory of Lennart Schön. London: Routledge.

2. Tillvägagångsätt

I det här kapitlet ges en överblick över hur vi gått tillväga i arbetet med rapporten.

2.1 Litteraturgenomgång

Litteraturstudien har genomförts med hjälp av "snöbollsmetoden" vilket innebär att vi utgått från sökningar i Google-scholars med några nyckelord och därefter fortsätter sökningen utifrån de mest relevanta artiklarna och deras referenslistor. Fokus i studien har framförallt varit på den senaste forskningen från 2010 och framåt, med några undantag. Vidare har författarna haft en referensgrupp med bland annat forskare inom området som har gett återkoppling på referenslistan och kommit med förslag på litteratur som inte identifierats genom sökningarna.

2.2 Intervjuer

Intervjustudien syftade till att få perspektiv och erfarenheter från aktörerna i omställningssystemet på hur systemet påverkar utfallet i form av innovation och entreprenörskap, samt hur respektive aktör agerar idag. Författarna har lagt stor vikt vid att prata med rätt person i respektive organisation som har konkreta erfarenheter av att arbeta med innovation och entreprenörskap i omställningsarbetet. För intervjuerna togs en övergripande intervjuguide fram som sedan kompletterades med frågor särskilt utformade för respektive aktör med utgångspunkt i hur de agerat i samband med stora nedläggningar. Intervjuerna genomfördes antingen ansikte mot ansikte eller per telefon/videokonferens i de fall då det inte var möjligt att träffas. Intervjuerna tog ungefär 45 minuter och de intervjuade gavs möjlighet att läsa och kommentera texten om deras organisation innan publicering för att kvalitetssäkra innehållet. Vidare genomfördes i ett tidigt skede av projektet ett antal orienterande intervjuer med forskare på området.

2.3 Deskriptiv statistik

I kapitel 5 beskrivs tre stora nedläggningar och en stor neddragning samt vilka insatser staten gjorde i dessa fall. Ett av dessa fall är Astrazenecas nedläggning i Södertälje 2012. I detta fall har Tillväxtanalys, med Astrazenecas godkännande, tagit fram anonymiserad statistik som beskriver utfallet i form av entreprenörskap för de anställda som avslutade sin anställning vid Astrazeneca i samband med neddragningen.

2.4 Referensgrupp

För att kvalitetssäkra pm:et användes en referensgrupp bestående av forskare, myndighetspersonal, representanter från omställningsorganisationerna och tjänstemän vid Regeringskansliet. Gruppen fick ett utkast av rapporten skickad till sig och gav därefter skriftliga kommentarer.

2.5 Avgränsningar

Pm:et fokuserar på rörligheten hos anställda som förlorat jobbet efter stora företagsnedläggningar och deras benägenhet att utveckla innovationer eller bli entreprenörer. En avgränsning är därmed att studien endast fokuserar på tidigare anställda. Det är naturligtvis fullt möjligt att en stor företagsnedläggning även påverkar

innovation och entreprenörskap på andra sätt, exempelvis genom förändrade leverantörsrelationer eller förvärv av konkursbon. Vidare avgränsar sig studien från att undersöka hur utbildningsinsatser efter stora nedläggningar påverkar utfallet i form av innovation och entreprenörskap. Slutligen har pm:et försökt fokusera på sådana förutsättningar som har en tydlig koppling till utfallet i form av innovation och entreprenörskap vid större neddragningar eller nedläggningar, och undvikit mer generella förutsättningar.

3. Genomgång av forskningslitteraturen

Det här kapitlet presenterar en genomgång av forskningslitteraturen kring innovation och entreprenörskap i spåren av stora företagsnedläggningar. Inledningsvis ges en introduktion till forskning som är baserad på svensk data och som är specifikt inriktad på utfallet av nedläggningar i form av innovation och entreprenörskap. Därefter presenteras forskning på samma tema men som är baserad på utländsk data.

Efter det görs en breddning av litteraturgenomgången för att ge en förståelse kring hur företags och anställdas profil samt regionala omvärldsfaktorer teoretiskt sett kan påverka utfallet. Slutligen presenteras forskning kring generell policy för att främja innovation och entreprenörskap som kan ha implikationer för statens agerande i samband med stora nedläggningar.

3.1 Innovation och entreprenörskap efter stora nedläggningar

I det här stycket presenteras forskning kring innovation och entreprenörskap i spåren av stora nedläggningar baserade på svensk och utländsk data.

3.1.1 Studier baserade på svensk data

En studie från 2018 baserar sin analys på matchad arbetsgivare-anställd data för Sverige mellan 1995 och 2006.¹¹ Studiens urval inkluderar alla anställda som lämnade på grund av nedläggning åren 2000-2003 och de jämför dessa individers aktivitet på arbetsmarknaden med ett matchat urval av anställda som inte varit med om en nedläggning. Studien fokuserar på hur uppsägningar av anställda påverkar den kreativa aktiviteten på regional nivå. Värt att notera är att denna studie avser samtliga företagsnedläggningar under perioden och är alltså inte avgränsad till stora nedläggningar.

Studien definierar tre utfall relaterade till ekonomisk förnyelse. Dessa tre utfall är anställd i samma region med en högre medianlön jämfört med den tidigare anställningen, egenföretagare i ett exporterande företag som överlever tre år samt anställd i ett nystartat företag i regionen som överlever minst tre år efter att anställningen påbörjats. Studien fokuserar alltså på entreprenörskap och produktivitet utveckling snarare än tidigare anställdas bidrag till innovation.

Resultaten visar att arbetslöshet är något vanligare bland de som entledigas på grund av en nedläggning men att de allra flesta kommer i ny anställning relativt snabbt. De som entledigats visade sig dock vara mindre benägna att engagera sig i arbete som kunde anses vara nyskapande, jämfört med kontrollgruppen. De tenderade med andra ord att hamna i arbeten som var mindre attraktiva för individen och regionen. Endast en liten del (cirka 3 procent) blev framgångsrika entreprenörer. Tillkomsten av nyskapande företag som en konsekvens av företagsnedläggningar tenderar att framförallt vara ett

¹¹ Andersson, L.F., Danley, T., Eriksson, R. (2018). Workers' participation in regional economic change following establishment closure, *Small Business Economics*, vol. 54, s. 589 – 604.

storstadsfenomen. I mindre regioner startades en stor del av företagen inom icke-exporterande näringsgrenar.

Ytterligare ett resultat av studien var att den entledigade arbetskraften visade sig vara en viktig rekryteringsbas för unga företag i regionen där nedläggningen skedde. Unga företag tenderar att spela en betydande roll i omställningsprocessen. Detta visade sig i synnerhet gälla för de som lämnar relativt stora företag året innan själva nedläggningen. Här finns det även annan relativt ny forskning baserad på svensk data som visar att företags förmåga att behålla talanger försämras när företaget närmar sig en konkurs.¹²

Andersson et al. (2018) visar att det i samband med nedläggningar är anställda med lång erfarenhet som verkar vara attraktiva för de unga företagen och de med lång erfarenhet var även något mer benägna att starta företag, i synnerhet om de lämnade företaget sent. Även högre utbildning (minst en bachelor-examen) gav en något högre sannolikhet att bli entreprenör. Studien drar slutsatsen att nedläggningar inte verkar vara en central drivkraft för ekonomisk förnyelse på regional nivå. Här bör återigen nämnas att studien avser alla företagsnedläggningar. Det går således inte att dra slutsatser kring hur stora företagsnedläggningar påverkar den ekonomiska förnyelsen på regional nivå.

Det finns även studier baserade på svensk data som mer generellt tittar på hur den regionala arbetsmarknaden påverkar utfallet av nedläggningar. Slutsatserna är att en individ som möter en regional efterfrågan på de kompetenser som hen besitter, eller i alla fall liknande kompetens, har större chans att snabbare hitta ett bättre och mer relevant arbete. Det finns alltså positiva effekter av individers rörlighet mellan relaterade branscher, både för individerna själva och de företag och regioner de är verksamma inom.¹³ Här är det viktigt att poängtera att dessa studier fokuserar på sysselsättning och inte utfallet i form av innovation.

Tillväxtanalys publicerade under 2020 en rapport kring rörligheten mellan yrkesroller efter stora arbetsplatsnedläggningar.¹⁴ I denna studie framkom det att ingenjörer samt yrken inom hälsa och vetenskap har särskilt höga återvändarvärden efter nedläggningar. Man kan anta att många i dessa yrkesgrupper, i någon mening, arbetar med att utveckla ny kunskap eller innovationer. En försiktig tolkning av resultatet är att personer som arbetar med innovation innan en nedläggning även tycks arbeta med detta efter nedläggningen. Den här slutsatsen skulle dock behöva underbyggas med mer evidens kring vilken typ av innovationsarbete individerna faktiskt utför före och efter en nedläggning samt hur deras kreativitet och produktivitet påverkas.

En studie från 2018 undersökte i vilken utsträckning entledigad arbetskraft blir entreprenörer (definierat som egenföretagare).¹⁵ I studien används matchad arbetsgivareanställd data med alla entledigade anställda åren 2001–2010. Studien visar att under perioden 2001–2009 ökade antalet uppsagda anställda som blev egenföretagare från 2,5 till 6 procent. Samtidigt visar studien att anställda i stora företag är mindre benägna att ta

¹² Baghai R., Silva R., Thell, V. & Vig, V. (2018). Talent in Distressed Firms: Investigating the Labor Costs of Financial Distress, Tillgänglig via <https://ssrn.com/abstract=2854858>.

¹³ Hane-Weijman, E., Eriksson, R. H. & Henning, M. (2018). Returning to work: regional determinants of re-employment after major redundancies, *Regional Studies*, vol. 52, nr. 6, s. 768 – 780.

¹⁴ Tillväxtanalys, 2020, Nedläggningars och stora neddragningars effekter på branscher och yrkesroller – en analys utifrån geografi och kön, PM 2020:05.

¹⁵ Nyström, K. (2018). Entrepreneurship after displacement, *Small Business Economics*, vol. 54, s. 475–494.

steget att bli entreprenörer jämfört med anställda i mindre företag. Överlevnaden visade sig även vara bättre för de företag som startades av personer som entledigats från mindre företag. En möjlig förklaring är att de som arbetat i mindre företag har mer vana av entreprenörskap samt att anställda i stora företag ofta ser sitt företag som något de gör tills dess att de får en ny anställning.

Studien visar även att den grupp som omedelbart blir entreprenörer efter en nedläggning är mer benägna att basera sitt företag på en idé från företaget som lägger ner. Företag som startades inom samma bransch som den tidigare anställde arbetade inom hade större sannolikhet att överleva. Vidare visade det sig att anställda med kvalificerade och specialiserade arbeten och i synnerhet de i ledarroller var mer benägna att bli entreprenörer. Det visade sig även att män och personer i storstäderna var mer benägna att bli entreprenörer efter en nedläggning. De individer som deltog i arbetsmarknadsprogram (utbildning eller inkomstrelaterade arbetslöshetsersättningar) var mer benägna att pröva på entreprenörskap men dessa företag hade en lägre överlevnadsgrad.

En studie av alla nedläggningar i Sverige åren 1987 och 1988 med ett urval av 200 000 anställda visar att nedläggningar ökar sannolikheten att anställda blir egenföretagare året efter med det dubbla. En delanalys i studien visar att individer med en svagare ställning på arbetsmarknaden är mer benägna att bli egenföretagare efter att de varit med om en nedläggning.¹⁶

Det finns även fallstudier baserade på svensk data. En studie av Astrazenecas nedläggningar i Lund (2010) och Södertälje (2012) studerade 69 företag som startats av tidigare anställda vid företaget.¹⁷ Med hjälp av en enkät och intervjuer visade Källner och Nyström (2018) att många tidigare anställda tog med sig specifik kunskap från Astrazeneca som de använde i sitt nya företag. Hälften av respondenterna (n=60) svarade att deras nya företag hade kunder som var relaterade till Astrazeneca. Vidare visar resultaten att 70 procent startade företag eftersom de såg en affärsmöjlighet (i motsats till att starta företag för att det inte finns några andra alternativ). Över hälften av respondenterna angav att de tackat nej till jobberbjudanden för att starta sitt företag. Samtidigt var det endast några få av dessa företag som utvecklade nya läkemedel. En möjlig förklaring att inte fler satsade på att utveckla nya läkemedel är utmaningen med att anskaffa riskvilligt kapital.¹⁸

Enkätsvaren visade att ungefär hälften av de tidigare anställda började tänka på sin affärsidé först efter att de fick reda på nedskärningen. En tredjedel hade dock idén redan innan de var varse om nedskärningarna. Samtidigt angav 70 procent av respondenterna att det var själva nedläggningen som fick dem att ta klivet och satsa på sin idé. Författarna kommer till slutsatsen att även fast många företag primärt skapades utifrån att det fanns en affärsmöjlighet så var själva nedläggningen av stor betydelse för att individerna verkligen tog steget. Här bör det även nämnas att Astrazeneca är ett globalt läkemedelsföretag och att många av de som blev uppsagda hade hög utbildning och eftertraktad kompetens.

¹⁶ Greiff, v. J. (2009). Displacement and self-employment entry, *Labour Economics*, vol. 16, s. 556 – 565.

¹⁷ Källner, E. & Nyström, K. (2018). Entrepreneurial Motivation and Idea Generation by Displaced Employees, *International Review of Entrepreneurship*, vol. 16, nr. 3, s. 383 – 404.

¹⁸ <https://www.nyteknik.se/innovation/i-kolvattnet-efter-astra-zenecas-nedlaggning-6402405>

Sammantaget visar genomgången att det finns en relativt begränsad svensk forskning kring innovation och entreprenörskap efter stora företagsnedläggningar eller neddragningar. Publicerad forskning med specifikt fokus på stora företagsnedläggningar är i princip obefintlig. Några viktiga resultat är att det är förhållandevis få individer som blir framgångsrika entreprenörer efter att de varit med om en nedläggning samt att tillkomsten av nyskapande företag som en konsekvens av företagsnedläggningar framförallt är ett storstadsfenomen. I mindre regioner startades en stor del av företagen inom icke-exporterande näringsgrenar.

3.1.2 Internationella studier

I genomgången av litteraturen har även några internationella studier identifierats. Resultaten från dessa studier måste naturligtvis tolkas med viss försiktighet men kan samtidigt ge viktiga insikter och inspirera till studier baserade på svensk data.

En amerikansk studie undersökte hur de immateriella rättigheterna tillhörande företag i den amerikanska *disk-drive* industrin användes efter att företagen där de utvecklats upphört att existera. Genom att studera citeringar av företagens patent kunde forskarna visa att även om patentciteringsnivån påverkades negativt av nedläggningar så levde företagets teknologier vidare då de fortsatte att citeras i relativt hög grad många år efter nedläggningen. Forskarna drar slutsatsen att kodifierad kunskap som exempelvis patent kan leva vidare och skapa värde långt efter att företag upphört att existera vilket bland annat innebär att FoU-investeringar som gjorts i företag inte behöver vara bortkastade, från ett samhällsperspektiv.

En studie från 2018 undersöker hur företagskonkurser påverkar amerikanska uppfinnarens patentproduktivitet. Studien visar att kvaliteten på uppfinnarnas patent blev sämre efter att de varit med om en konkurs och i synnerhet om de arbetslag som de tillhört upplöstes. Uppfinnare vars arbetslag upplöstes var även mindre benägna att fortsätta uppfinna. Samtidigt visar studien att när hela arbetslag med uppfinnare flyttade till ett nytt företag så förbättrades deras patentproduktivitet.¹⁹ Studien visar att det kan finnas en kreativ potential hos uppfinnare som kan frigöras i samband med en konkurs men att denna realisering kan vara avhängd att de får fortsätta uppfinna tillsammans med sina kollegor samt att en splittring kan försämra uppfinnarnas prestation.

En dansk studie av fyra stora företagsnedläggningar inom varvsindustrin under åren 1987 till 2000 analyserade hur den uppsagda personalens kompetenser återanvändes i olika grad beroende på vilken typ av anställning de hamnade i.²⁰ Resultaten visar bland annat att återvinningen av kompetens var störst för uppsagd personal som började i spin-offs²¹ eller relaterade industrier. En jämförelse av de fyra fallen indikerar att etableringen av business parks samt stöd till spin-offs tycks minska kompetensförstörelsen, särskilt om företaget som gör nedskärningen är involverat. Det framkommer även att urbanisering minskar risken för kompetensförstörelse.

¹⁹ Baghai, R., Silva, R. & Ye, L. (2019). Teams and Bankruptcy, European Corporate Governance Institute - Finance Working Paper, nr. 626.

²⁰ Holm, J.R., Østergaard, C.R. & Olesen, T.R. (2017). Destruction and reallocation of skills following large company closures, *Journal of Regional Science*, vol. 57, s. 245 – 265.

²¹ Företag som skapats av ledningen eller anställda vid företaget som gör nedskärningen.

En norsk studie från 2014 använde matchad anställd-arbetsgivaredata för åren 2001 till 2005. En intressant detalj i denna studie är att de inte studerar enbart de som blir egenföretagare efter en nedläggning utan även de som blir anställda i ett företag som de själva äger eller är delägare i. I det norska fallet dubblar denna definition antalet entreprenörer. Vidare fokuserar studien på konkurser med minst 25 anställda i företaget. De jämför även gruppen som blivit entreprenörer efter en nedläggning med en grupp som gått från en anställning i stabila växande företag till att bli entreprenörer.²²

Studien kommer fram till att nedläggningar till följd av konkurs ökar den entreprenöriella aktiviteten. Även att arbeta i ett företag som är på väg att gå i konkurs ökar sannolikheten för entreprenörskap relativt markant. Som exempel så ökar sannolikheten för att en man som var anställd 2001 blivit entreprenör 2005 med 3,7 procentenheter om vederbörande arbetade i ett företag som sedermera gick i konkurs jämfört med anställda i stabila växande företag. För kvinnor var motsvarande siffra en ökning med 1,8 procentenheter. Resultaten indikerar även att entreprenörskap efter konkurser endast i begränsad omfattning handlar om att anställda tar över företagets verksamhet (här definierat som att de startar företag inom samma område). I genomsnitt går det bättre för de entreprenörer som lämnar ett stabilt växande företag jämfört med de som blir entreprenörer efter en konkurs.

Sammantaget är även den internationella litteraturen kring innovation och entreprenörskap efter stora företagsnedläggningar relativt begränsad i omfattning. Det framkommer dock några nya perspektiv. Ett sådant perspektiv är hur patent fortlever efter en nedläggning samt att uppfinnares patentproduktivitet kan påverkas negativt av en konkurs. Ett tillsynes viktigt perspektiv för att förstå statens roll är betydelsen av samverkan med företaget som gör nedskärningen.

3.2 Faktorer som kan påverka utfallet

Även om forskningen som specifikt studerar utfallet i form av innovation och entreprenörskap efter stora företagsnedläggningar är relativt begränsad så finns det en betydligt mer omfattande litteratur kring vad som skapar innovationspotential i företag samt hur regionala aspekter i allmänhet påverkar uppkomsten av innovation och entreprenörskap. Det finns även en växande litteratur kring hur olika former av statliga innovationsstöd påverkar innovation och tillväxt i företag.

3.2.1 Företaget och anställdas profil

En utgångspunkt för att bedöma innovationspotentialen i en stor företagsnedläggning är vilken typ av företag det är som lägger ner samt vilken profil anställda i företaget har. De följande stycken beskriver vad det är som, åtminstone i teorin, genererar en hög innovationspotential.

3.2.1.1 FoU-personal och andra experter skapar innovationspotential

Ett stort antal FoU-anställda är en tydlig signal att det finns en innovationspotential i nedläggningen. En studie av 130 svenska företag åren 1993-1994 kom exempelvis fram till att storleken på företags FoU-avdelning var den interna faktor som hade störst påverkan

²² Røed, K. & Skogstrøm J.F. (2014). Job loss and entrepreneurship, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 76, nr. 5.

på företagets patentaktivitet.²³ Samtidigt finns det många andra källor till innovation. Kunskap är centralt här vilket innebär att innovation är mer sannolikt att uppstå hos personer som är experter inom något område. Studier på svensk data visar exempelvis att managers, specialister och kvalificerade arbetare är mer benägna att starta företag.²⁴ Här är det viktigt att poängtera att expertis inom en domän inte nödvändigtvis behöver vara direkt kopplad till verksamheten i företaget som gör nedskärningen. Det finns exempelvis omfattande forskning som visar att individers erfarenheter och expertkunskaper som användare, inom områden som inte nödvändigtvis är relaterat till deras yrkesroll, kan vara en källa till innovation.²⁵ En nedläggning kan vara en möjlighet att omsätta den här typen av erfarenheter och kunskap till innovation.

3.2.1.2 Innovationspotentialen kan även finnas i samarbeten

Även om individen är central för kunskapsutveckling och innovation så har det under de senaste decennierna blivit allt mer tydligt att kunskap och innovation ofta utvecklas i dialog och samverkan. En amerikansk studie med samtliga amerikanska uppfinnare åren 1996 till 2012 visade att uppfinnare som avled i förtid bidrog till en signifikant nedgång i sina uppfinnarkollegors inkomster och patentaktivitet (-4% respektive -15% efter åtta år). Efter att ha "kontrollerat bort" ett antal faktorer kunde forskarna konstatera att det fanns ett team-specifikt kapital som troligtvis uppstår när uppfinnare samverkar under en längre tid.²⁶ Här finns det även forskning som visar att individens sociala nätverk kan påverka innovationsprestationen men att olika typer av innovation gynnas av olika nätverksstrukturer.²⁷

3.2.1.3 Variationen i personalens kunskap kan ha viss betydelse

En studie av norska tillverkningsföretag visade exempelvis att relaterad variation i anställdas kunskap ökade sannolikheten för inkrementell innovation för företag som var belägna i en storstadsregion. Orelaterad variation visade sig främja inkrementell innovation i företag som inte hade forskning och utveckling och ökad mer generellt sannolikheten för radikal innovation. Det visade sig dock att effekten av orelaterad variation på radikal innovation var relativt begränsad i jämförelse med effekten av FoU-satsningar.²⁸

Sammantaget visar den här forskningen att innovationspotentialen i en stor företagsnedläggning eller neddragning är beroende av vilka kompetenser, erfarenheter och samarbeten som de anställda har.

²³ Andersson, M. & Ejermo, O. (2005). How does accessibility to knowledge sources affect the innovativeness of corporations?—evidence from Sweden, *Annals of Regional Science*, vol. 39, nr. 4, 741 – 765.

²⁴ Koster, S. & Andersson, M. (2018). When is your experience valuable? Occupation-industry transitions and self-employment success, *Journal of Evolutionary Economics*, vol. 28, 265 – 286.

²⁵ Franke, N. & Lüthje, C. (2020). User Innovation, Oxford Research Encyclopedia, Business and Management, Oxford University Press, USA.

²⁶ Xavier, J., Petkova, N. & Bell, A. (2018). Team-Specific Capital and Innovation, *American Economic Review*, vol. 108, nr. 4-5, s. 1034 – 1073.

²⁷ Hemphälä, J. & Magnusson, M. (2012). Networks for Innovation – But What Networks and What Innovation?, *Creativity and Innovation Management*, vol. 21, nr. 1, s. 3 – 16.

²⁸ Solheima, M.C.W., Boschmaa, R. & Herstad, S.J. (2020). Collected worker experiences and the novelty content of innovation, *Research Policy*, vol. 49, nr. 1.

3.2.2 Regionala omvärldsfaktorer

En annan aspekt som borde påverka utfallet efter en stor nedläggning är företagets omgivning. De följande stycken beskriver några regionala omvärldsfaktorer som från ett teoretiskt perspektiv borde påverka utfallet i form av innovation och entreprenörskap.

3.2.2.1 Närhet till en större stad och dess humankapital har betydelse

En studie baserad på alla svenska patent mellan åren 1982-1999 visade exempelvis att den regionala patentaktiviteten är störst i de tre storstadsregionerna Stockholm, Göteborg och Malmö. I synnerhet när forskarna såg till patentkvalitet blev detta mönster tydlig. Storstadskoncentrationen tenderar även att öka över tid.²⁹ Liknande resultat finns från studier av amerikanska städer och patent.³⁰ En annan svensk studie visar exempelvis på ett positivt samband mellan patentaktivitet och regioners FoU-investeringar, externa kunskapsflöden in i regionen (mätt som export), närvaro av högteknologisk tillverkningsindustri samt urbanisering.³¹ Samtidigt finns det svensk forskning på patentering i mikroföretag (1-10 anställda) som inte visar på några statistiskt signifikant samband mellan närhet till ett storstadsområde, eller lokalisering i ett specialiserat kluster, med patenteringsaktivitet.³² En möjlig förklaring är att mikroföretag, oavsett lokalisering, inte strävar efter att ta många patent eftersom patentering är en resurskrävande process.

Vad avser nyföretagande visar en studie från 2013 att egenföretagande och nyföretagande förvisso är mer vanligt på landsbygden jämfört med stora städer i Sverige, men att egenföretagande på landsbygden ofta sker inom minskande sektorer medan egenföretagandet i storstäderna ofta sker inom expanderande sektorer.³³ En annan studie av nyföretagande visar att lokal och inomregional tillgång till utbildad arbetskraft (här definierat som minst tre års högskolestudier) har en signifikant positiv inverkan på tillkomsten av nya företag för alla kommuner. Studien visade även ett signifikant positivt samband mellan tillgång till utomregional arbetskraft och nyföretagande för perifera kommuner i små regioner.³⁴ En annan svensk studie visar hur olika nivåer av humankapital, socialt kapital, entreprenöriell kultur och industriell specialisering påverkar företagsamheten på regional nivå. Även denna studie visar att tillgången till humankapital påverkar startup-aktiviteten positivt i alla typer av regioner, medan de andra variablerna inte har samma övergripande effekt.³⁵

²⁹ Ejermo, O. (2009). Regional innovation measured by patent data - Does quality matter? *Industry & Innovation*, vol. 16, nr. 141 – 165.

³⁰ Balland, P.A. & Rigby, D. (2017). The Geography of Complex Knowledge, *Economic Geography*, vol. 93, nr. 1, s. 1 – 23.

³¹ Tavassoli, S. & Carbonara, N. (2014). The role of knowledge variety and intensity for regional innovation, *Small Business Economics*, vol. 43, nr. 2, s. 493 – 509.

³² Andersson, M. & Löf, H. (2012). Small business innovation: firm level evidence from Sweden, *The Journal of Technology Transfer*, vol. 37, s. 732 – 754.

³³ Eliasson, K. & Westlund, H. (2013). Attributes influencing self-employment propensity in urban and rural Sweden, *Annals of Regional Science*, nr. 50, s. 479 – 514.

³⁴ Karlsson, C. & Backman, M. (2011). Accessibility to human capital and new firm formation, *International Journal of Foresight and Innovation Policy*, vol.7, nr. 1/2/3, s.7 – 22.

³⁵ Tavassoli, S. & Carbonara, N. (2014). The role of knowledge variety and intensity for regional innovation', *Small Business Economics*, vol. 43, nr. 2, s. 493 – 509.

3.2.2.2 Små innovativa företag kan gynnas av stora nedläggningar

Det finns även forskning på svensk data kring hur FoU-anställdas rörlighet på arbetsmarknaden påverkar patentaktivitet i företag. Forskningen visar att små företag, och i synnerhet de som redan bedriver innovationsverksamhet, kan förbättra sin patenteringsaktivitet signifikant genom att anställa FoU-personal från stora patenterande företag. Effekterna var tydligast för rekryteringar från stora företag i samma region. Effekten uppnåddes inte för FoU-anställda som kom från ett icke-patenterande företag och inte heller genom anställning av personer med hög utbildningsnivå eller anställning av andra yrkeskategorier.³⁶

3.2.2.3 Variation och komplexitet i omgivningens kunskap har betydelse

Ytterligare en typ av analys som kan vara intressant för att förstå förutsättningarna för innovation och entreprenörskap efter en större nedläggning är att kolla på relaterad och orelaterad variation hos omgivande företag och anställda. Tanken här är att det måste finnas någon form av "närhet" mellan personers kunskaper för att kunskapsöverföring och innovation ska ske. Relaterad variation kan exempelvis vara variation som finns inom en viss bransch eller teknologiområde och orelaterad variation är sådan variation som finns mellan olika branscher eller teknologiområden.

Studier på svensk data visar att det finns ett positivt statistiskt signifikant samband mellan relaterad variation och patentaktivitet på regional nivå. Det fanns inte något sådant samband för orelaterad variation.³⁷ Samtidigt kommer en studie baserad på amerikansk patentdata till slutsatsen att relaterad variation bidrar till utvecklingen av relaterade patent medans orelaterad variation ökar sannolikheten för mer nyskapande patent.³⁸ En studie baserad på italiensk data, över start-up företag som startades i landet under perioden 2012-2015, kom till slutsatsen att innovativa uppstarts företag mer frekvent startas i regioner där det finns en hög orelaterad variation.³⁹ Författarnas förklaring är att tillkomsten av innovativa företag triggas av att det finns många skilda kunskapsdomäner samt att det finns många olika typer av kunder nära till hands. Vidare kommer forskarna till slutsatsen att en stor del av effekten från både relaterad och orelaterad variation kommer från att företag är lokaliserade i urbana miljöer.

Ytterligare en viktig aspekt för att bedöma innovationspotentialen i en region är komplexiteten av den kunskap som finns där. Ett sätt att kartlägga komplex kunskap i en region är att studera de teknologier som utvecklas där.⁴⁰ Teknologier baserade på komplex kunskap innehåller ofta flera olika kunskapskomponenter där varje komponent endast utvecklas på ett fåtal ställen i världen. Det som gör dessa teknologier konkurrenskraftiga är att de materialiserar uppfinnarnas "tysta kunskap" vilket gör dem svåra att imitera. Mot den här bakgrunden argumenterar vissa forskare att regional konkurrenskraft främst utvecklas inom områden med hög komplexitet och hög relaterad

³⁶ Braunerhjelm, P., Ding, D., & Thulin, P. (2020). Labour market mobility, knowledge diffusion and innovation, *European Economic Review*, Volume 123.

³⁷ Tavassoli, S. & Carbonara, N. (2014). The role of knowledge variety and intensity for regional innovation, *Small Business Economics*, vol. 43, nr. 2, s. 493 – 509.

³⁸ Castaldi, C., Frenken, K. & Los, B. (2015). Related Variety, Unrelated Variety and Technological Breakthroughs: An analysis of US State-Level Patenting, *Regional Studies*, vol. 49, nr. 5, s. 767 – 781.

³⁹ Antonietti, R. & Gambarotto, F. (2018). The role of industry variety in the creation of innovative start-ups in Italy, *Small Business Economics*, vol. 54, nr. 2, s. 561 – 573.

⁴⁰ Balland, P.A. & Rigby, D. (2017). The geography of complex knowledge, *Economic Geography*, vol. 93, nr. 1.

variation eftersom det innebär låg risk men stora vinster.⁴¹ Banbrytande innovationer kan vara av stor betydelse för städers långsiktiga ekonomiska utveckling. En jämförelse av amerikanska städer som var snarlika i alla avseenden, förutom i vilken utsträckning banbrytande patent uppstått där vid en viss tidpunkt, visade att patenteringen i genomsnitt var 20% högre i städerna med en stor andel banbrytande innovationer efter 20 år.⁴²

3.2.2.4 Samarbeten med lärosäten kan ha betydelse för innovationsutfallet

Universitet har visat sig vara betydelsefulla för regioners innovationsutfall då det sker kunskapsöverspillingar därifrån till det lokala näringslivet.⁴³ Här handlar det inte enbart om själva forskningen som bedrivs vid lärosätena utan även att de är viktiga för försörjningen av kompetent arbetskraft.

Hur lärosäten kan bidra till innovationsutfallet vid en stor företagsnedläggning beror troligtvis på i vilken utsträckning företaget har pågående samarbeten med företaget. Pågående FoU-projekt kan naturligtvis vara en källa till innovation och uppkomsten av nya företag efter en stor nedläggning. Samtidigt tycks innovationspotentialen vara större i privata företag jämfört med akademien. En rapport från Tillväxtanalys (2011) visade exempelvis att det under åren 2004-2005 fanns 1567 uppfinnare inom verkstadssektorn och 190 inom akademien.

I rapporten visas också att andelen patent där uppfinnare har direkt anknytning till ett lärosäte uppgår till fem procent. Av de tio "stjärnuppfinnarna" framgår att samtliga arbetade på företag och de flesta på storbolag såsom Ericsson eller ABB. Samtidigt finns det forskning som visar att svenska universitetsforskare, i jämförelse med forskare i andra länder, i relativt hög utsträckning bidrar till patentering. En förklaring är att vi i Sverige har det så kallade lärarundantaget som ger forskare rätt till sina uppfinningar.⁴⁴

3.2.3 Statligt innovationsfrämjande

För att kunna reda ut statens roll relaterad till att främja innovation efter stora företagsnedläggningar är det av betydelse att förstå hur staten främjar innovation rent allmänt, vilka effekterna är av dessa insatser samt om det finns några utmaningar relaterat till hur insatser utformas och genomförs.

Närings- och innovationspolitiken i Sverige har under de senaste decennierna i stor utsträckning fokuserat på att främja regional forskning och utveckling samt branschprogram. Under de senaste åren har det dock skett ett skifte mot att i allt större utsträckning främja gränsöverskridande samverkan och transformativ omställning. Det här beskrivs ibland som "den tredje generationens innovationspolitik". Det här stycket inleds med att redovisa resultaten från några utvärderingar som gjorts av olika innovationsfrämjande insatser. Därefter beskrivs de teoretiska resonemangen för "den tredje generationens innovationspolitik" och hur den kan appliceras på stora

⁴¹ Rigby, D., Roesler, C., Kogler, D., Boschma, R. & Balland, P.A. (2019). Do EU regions benefit from smart specialization? Utrecht University Papers in Evolutionary Economic Geography nr. 31.

⁴² Kerr, W.R. (2010). Breakthrough Inventions and Migrating Clusters of Innovation, *Journal of Urban Economics*, vol. 67, nr. 1, s. 46 – 60.

⁴³ Jaffe, A.B., (1989). Real effects of academic research, *American Economic Review*, vol. 79, s. 957 – 970.

⁴⁴ Ejermo, O. & Källström, J. (2016). What is the causal effect of R&D on patenting activity in a "professor's privilege" country? Evidence from Sweden, *Small Business Economics*, vol. 47, s. 677 – 694.

företagsnedläggningar. Slutligen beskrivs konceptet smart specialisering och hur det skulle kunna användas efter stora företagsnedläggningar.

3.2.3.1 Effekter av statliga närings- och innovationsstöd

En utvärdering fokuserar på de statliga insatser som gjorts på regionala saminvesteringsfonder med syfte att främja tillväxt i företag på regional nivå.⁴⁵ Utvecklingen i portföljföretagen jämfördes med en kontrollgrupp av andra, liknande företag. Analysen visade att fonderna bidragit till att "skapa jobb". Det visade sig dock att störst effekt uppnåddes i företag i storstadsregionerna och företag som befann sig i en expansionsfas. Tillväxtanalys har även utvärderat vilka effekter innovationsfrämjande selektiva stöd har i olika regioner.⁴⁶ Analysen visar att effekten av stöden varierade kraftigt mellan regioner och att effekten av stöden blev mer positiv med stigande tillgång på högutbildad arbetskraft. Efter avslutat stödprogram utvecklades sysselsättning, försäljning och produktivitet särskilt väl i regioner med god tillgång på högutbildad arbetskraft.

En annan studie av Tillväxtanalys undersöker huruvida svenska regioner som får mer forsknings- och innovationsfinansiering inom en specifik bransch eller teknik också är mer benägna att bredda verksamheten genom fler verksamhetsgrenar inom denna bransch och teknik.⁴⁷ Resultaten visar att befintliga lokala förmågor har betydelse för uppkomsten av nya branscher och ny teknik i regionerna men att regionerna också är benägna att diversifiera sig till de branscher och tekniker som finansieringen riktats till. Dessa resultat kan tolkas som att mindre regioner med en smalare och mindre kunskapsbas behöver vara mer nogräknade med vad de satsar på för att skapa förnyelse. Studien ger dock inga orsakssamband mellan den statliga finansieringen och diversifieringen.

Sammantaget indikerar resultaten från dessa utvärderingar att effekten av stöden blir mer positiv med stigande tillgång på högutbildad arbetskraft.

3.2.3.2 Tredje generationens innovationsfrämjande

Den övergripande ambitionen med "den tredje generationens innovationspolitik" är att bidra till att hantera de stora samhällsutmaningarna och skapa en systemövergripande omställning i samhället. Tillväxtanalys har under 2020 publicerat en studie som analyserar och diskuterar den här politiken utifrån ett teoretiskt perspektiv samt knyter an till några satsningar som gjorts i Sverige och i några andra länder.⁴⁸

I Tillväxtanalys rapport beskrivs flera faktorer som kan antas bidra till en transformativ omställning. Exempel på sådana faktorer är skyddade nischexperiment och hantering av motstånd från etablerade aktörer som kontrollerar den befintliga sociotekniska regimen. Rapporten landar i att den tredje generationens innovationspolitik, med dess uttalade och systemförändrande politiska målbild är svår att genomföra i praktiken. Risken är att

⁴⁵ Tillväxtanalys, (2019), Offentliga insatser på riskkapitalmarknaden – Hur påverkas portföljföretagen av investeringarna?, PM 2019:10.

⁴⁶ Tillväxtanalys, (2015), Var gör innovationsstöden mest nytta? – Stora skillnader i effekt mellan olika regioner, PM 2015:17.

⁴⁷ Tillväxtanalys, (2020), Innovationsstöd och diversifiering i nya industrier och teknologier i svenska regioner: En analys av Vinnova-program 2010-2012, WP 2020:02.

⁴⁸ Tillväxtanalys, (2020), Den tredje generationens innovationspolitik, PM 2020:12

såväl politiska mål som förutsättningarna för deras implementering i slutändan definieras av aktörer inom den dominerande sociotekniska regimen.

3.2.3.3 Förnyelse genom smart specialisering

Ytterligare en innovationspolicy som har vuxit fram under det senaste decenniet är Smart specialisering. Smart specialisering syftar till att det offentliga i samverkan med lokala aktörer ska identifiera områden där en region har kunskaps- och konkurrensfördelar – och att koncentrera resurser inom dessa områden i riktning mot innovation och tillväxt genom att "följa med" och förstärka marknadskrafter. Smart specialisering har blivit en central del ibland annat EU:s 2020 innovationsplan samt sammanhållningsstrategi.⁴⁹ I Sverige är det flera regioner arbetar aktivt med smart specialisering för att utveckla, transformera och stärka innovationsförmågan och det regionala näringslivet.⁵⁰

En utvärdering av satsningarna på smart specialisering i Sverige kommer fram till några slutsatser. En utmaning är att många svenska regioner är små sett till populationen vilket innebär att det finns begränsningar i tillgången till humankapital vilket gör det svårt att identifiera nya områden där regionen har en tydlig konkurrensfördel. Ytterligare en utmaning är storleken på finansieringen för smart specialisering i Sverige inte varit tillräcklig i relation till vad man vill uppnå.

3.3 Summering: Vad säger forskningen?

Litteraturen om hur och i vilken utsträckning tidigare anställda tar sig an innovation och entreprenörskap efter stora företagsnedläggningar samt hur staten kan främja detta utfall visade sig vara relativt begränsad, och utspridd över flera olika forskningsfält. Ett problem är att olika studier använder olika definitioner av centrala begrepp vilket gör det svårt att dra slutsatser. Nedan är en summering av de mest tydliga slutsatserna.

- Innovationspotentialen i en stor nedläggning avgörs till stor del av hur många FoU-anställda eller personer med annan expertis som förlorat jobbet.
- Det är relativt få individer som varit med om en nedläggning som blir framgångsrika entreprenörer. Talanger och framgångsrika entreprenörer tenderar att lämna krisande företag tidigt i nedlägningsprocessen.
- Närhet till en större stad eller regioncentra har en positiv effekt på utfallet i form av innovation och entreprenörskap. I mindre regioner startades en stor del av företagen inom icke-exporterande näringsgrenar.
- Att flytta arbetslag med uppfinnare till ett nytt företag efter en nedläggning kan påverka deras patentproduktivitet positivt.
- Små patenterande företag kan gynnas av att rekrytera personal som förlorat jobbet vid ett stort patenterande företag.
- Etableringen av business parks samt stöd till spin-offs kan minska kompetensförstörelsen efter en stor nedläggning, särskilt om företaget som gör nedskärningen är involverat.
- Effekten av statliga innovationsstöd tycks vara mer positiv med stigande tillgång på högutbildad arbetskraft.

⁴⁹ Foray, D., David, P. & Hall, B. (2011). Smart Specialisation: From academic idea to political instrument, the surprising career of a concept and the difficulties involved in its implementation, MTEI Working Paper 2011-001, EPFL, Lausanne.

⁵⁰ Paulsson, D. (2019). Report on the implementation of smart specialisation in Sweden.

- Det finns en politisk vilja att främja gränsöverskridande samverkan för bland annat transformativ omställning och smart specialisering. Då dessa politiska målbilder är relativt nya finns det ett behov av mer kunskap kring hur de ska genomföras i praktiken.

4. Analys av statens roll

Det här kapitlet beskriver vad staten gör idag i samband med stora företagsnedläggningar och neddragningar samt i vilken utsträckning, och på vilket sätt, dessa aktiviteter avser främja innovation och entreprenörskap. Analysen baseras på en genomgång av dokumentation som beskriver respektive aktörs verksamhet, samt intervjuer med aktörerna.

4.1 Trygghetsråd med stort ansvar men utan innovationsfokus

Under de senaste 50 åren har staten tagit en allt mer tillbakadragen roll i samband med stora företagsnedläggningar och man har allt mer kommit att hålla sig till principen "rädda individer men inte företag".⁵¹ En central del i statens mer tillbakadragna roll är att omställningsansvaret till stor del lagts på arbetsmarknadens parter och dess trygghetsråd. Det finns idag 16 trygghetsråd i Sverige, inom en rad olika avtalsområden och av olika storlek. Vad avser stora företagsnedläggningar är det framförallt trygghetsrådet TRR (för privatanställda tjänstemän) samt trygghetsfonden TSL (för privatanställda arbetare) som engageras.

Råden finansieras genom en procentuell avgift på företagens lönesumma och deras uppgift är att stötta anställda som blir uppsagda i att hitta en ny anställning, starta företag eller komma i annan sysselsättning. Organisationerna regleras via kollektivavtal och partsgemensamma förhandlingar och organiseras i form av kollektivavtalsstiftelser. De första avtalen slöts i början av 1970-talet. Idag omfattas större delen av den svenska arbetsmarknaden av omställningsavtal och de fungerar som ett komplement till social- och arbetslöshetsförsäkringarna och den offentliga arbetsmarknadspolitiken.

Stödet till uppsagda består dels av ekonomisk ersättning, dels av praktiskt inriktade insatser för att förbättra de uppsagdas möjligheter att hitta ett nytt jobb eller annan relevant sysselsättning (till exempel utbildning). Det praktiska stödet omfattar typiskt sett en personlig, fortlöpande kontakt med en rådgivare samt olika kortkurser, föreläsningar och tillgång till webbaserade verktyg med syfte att underlätta arbetsökandet. Insatserna handlar om kartläggning av kompetens, erfarenheter och framtidsplaner, arbetsmarknadsorientering samt konkret arbete med att formulera cv och personligt ansökningsbrev liksom att träna inför anställningsintervjuer. Stödet beskrivs ofta som ett program som de uppsagda deltar i, bestående av flera faser: första kontakten, inventering, orientering, realisering, avslutning. Genomgående betonas att stödet är individuellt utformat utifrån den enskildes behov.

I en studie av de största omställningsorganisationerna framkom det att 75–80 procent av de uppsagda individer som erbjuds stöd finner en lösning inom avtalstiden. I detta ingår inte enbart fasta anställningar utan även visstidsanställningar, längre studier och egen näringsverksamhet.⁵² Det konstateras dock att det är svårt att bedöma de långsiktiga utfallen eftersom systematiska uppföljningar efter en längre tidsperiod saknas. Sammantaget drogs dock slutsatsen att rådets insatser förefaller fungera rimligt väl, i

⁵¹ Tillväxtanalys, (2020), Statens förändrade roll vid omställning efter större nedläggningar, PM 2020:11.

⁵² Walter, L. (2015). Mellan jobb - Omställningsavtal och stöd till uppsagda i Sverige, SNS Förlag.

förhållande till sitt uppdrag, trots att det framkom vissa skillnader när det gäller villkor mellan olika grupper och avtalsområden. Omställningsorganisationerna bidrar till att förändringar i företag och organisationer kan genomföras under relativt lugna förhållanden och utan uppehåll i produktionen.

I studien framkommer det även att rådgivarna ofta träffar klienter som vill starta företag och att rådgivarens roll blir då att peka på riskerna med ett sådant val och försöka kartlägga vad det är exakt klienten vill med det egna företaget. De försöker även säkerställa att det finns en utvecklad affärsplan och på andra sätt hjälpa klienterna att värdera risker och möjligheter. I TRR:s egen uppföljning av de individer som de stöttar i att starta företag åren 2013-2015 så framkommer det att det är ungefär 1000 personer per år, vilket motsvarar 7 procent av de uppsagda tjänstemännen, som väljer att starta företag. Av dessa var det 87 procent som fortfarande drev företaget tre år senare.⁵³ Försörjningsförmågan bland TRR:s nyföretagare ligger mellan 70 och 75 procent

Ytterligare några intressanta resultat av uppföljningen är att 70 procent av de som startat företag efter en uppsägning gör det inom samma bransch eller verksamhet som man arbetade inom och 74 procent uppger att företaget helt och hållet är baserat på en egen idé. Det var något vanligare att kvinnor startade företag i en bransch som inte var relaterad till deras tidigare arbete. Överlag visar uppföljningen att andelen kvinnor som startar företag efter en uppsägning har ökat under de senaste decennierna. 71 procent av de kvinnliga företagarna hade universitetsutbildning, jämfört med 61 procent av männen. I rapporten framkommer det även att den ekonomisk trygghet som ges av avgångsvederlag och/eller annan ekonomisk ersättning är en viktig framgångsfaktor.

I intervjuer med TRR och TSL framkommer det att organisationerna framförallt fokuserar på att få uppsagd personal i nytt arbete eller starta företag. Utgångspunkten i detta arbete är individens förutsättningar och intresse och det görs inga särskilda insatser för att uppmuntra individer att bli entreprenörer eller arbeta med att utveckla innovationer. En del i arbetet är att få individen att "släppa taget" om sin forna arbetsgivare och börja tänka kring nästa steg. Trygghetsråden gör inga insatser för att hålla ihop produktiva grupper av uppfinnare.

Organisationerna gör viss uppföljning av de som startar företag men ingen uppföljning med fokus på innovationsutfallet. Trygghetsrådets uppfattning är att de flesta företag som startas är lokala eller nationella tjänsteföretag och att det är relativt ovanligt att de kommer i kontakt med individer som har en helt nyskapande innovativ idé. Hur innovationspotentialen i en stor nedläggning kan realiseras är inget som direkt diskuteras inom omställningsorganisationerna utan det utfallet ses snarare som positiv biprodukt av deras arbete.

TRR har upplevt att nystartade innovationsföretag hör av sig till uppsagd personal och vill att de ska vara med att "bygga företag" utan ersättning under uppsägningstiden. TRR:s uppfattning är att det inte är många som nappar på den typen av erbjudanden om de inte erbjuds ägarandelar i företaget. På TSL har man vid enstaka tillfällen blivit kontaktad av uppsagda anställda som undrar huruvida TSL kan stötta uppstarten av ett

⁵³ TRR, (2018), Uppföljning av TRR:s nyföretagare – Förberedda företagare.

nytt företag. Varken TRR eller TSL gör några särskilda insatser för att matcha uppfinnare med nya arbetsgivare.

4.2 Myndigheterna har begränsad roll men förändring sker

Det är idag två myndigheter som har en uttalad roll i omställningsarbetet. Det är Arbetsförmedlingen som gör insatser för att stötta uppsagda till nya arbeten. Sedan 2019 har även Tillväxtverket initierat en verksamhet som syftar till att stötta kommuner och regioner som råkar ut för stora varsel. Det finns även andra myndigheter som engageras vid stora nedläggningar men de har inga förbestämda roller i omställningsarbetet.

4.2.1 Arbetsförmedlingen

Utgångspunkten för Arbetsförmedlingens åtaganden i och med stora varsel är lagen (1974:13) om anställningsfrämjande åtgärder (främjandelagen) och Arbetsförmedlingens interna instruktion. Enligt främjandelagen ska arbetsgivare inom vissa tidsgränser varsla Arbetsförmedlingen om driftsinskränkning. Arbetsförmedlingen har enligt den interna instruktionen vissa uppgifter att fullfölja med hänvisning till främjandelagen, exempelvis att erbjuda varslade stöd och att samverka med andra aktörer.

Sett till innovation och entreprenörskap erbjuder Arbetsförmedlingen stöd till start av näringsverksamhet. Ambitionen med detta program är att ge stöd så att affären blir lönsam och ge individen försörjning på lång sikt. Mer konkret görs en bedömning av affärsidén och förutsättningarna för individen att driva företag samt hur arbetsmarknaden och konkurrensen ser ut inom branschen. I vissa fall kan Arbetsförmedlingen även erbjuda praktik för att öka erfarenheterna inom den bransch som individen ska driva sitt företag inom. Man erbjuder även informationsträffar, rådgivning och nyföretagarkurser samt aktivitetsstöd, utvecklingsersättning eller etableringsersättning under högst sex månader. Dessa insatser riktas dock primärt mot personer som står långt utanför arbetsmarknaden och det är inte självklart att programmet kan användas i och med stora varsel.

Riksrevisionen utvärderade programmet 2008 och kom till slutsatsen att stödet var ett effektivt program för individen och en arbetsmarknadspolitisk insats som var motiverad även om det finns vissa negativa effekter i form av dödviktseffekt och konkurrenssnedvridning.⁵⁴ Utvärderingen berör dock endast de arbetsmarknadspolitiska aspekterna av programmet, det vill säga huruvida det är ett effektivt sätt att hålla personer borta från arbetslöshet. Utvärderingen går inte in på huruvida programmet används av personer som blivit uppsagda, vilken typ av företag som startats eller i vilken utsträckning de är baserade på någon form av innovation. I den enkät som genomfördes framkom dock att 63 procent av företagen som startas riktar sig till en lokal marknad vilket indikerar att dessa företag inte är innovationsföretag då den typen av företag troligtvis skulle ta sikte på den nationella och internationella marknaden.

Arbetsförmedlingen kan även med stöd av regeringen gå in med ansökan till Europeiska fonden för justering för globaliseringseffekter (se beskrivning nedan). I intervjuerna med Arbetsförmedlingen lyfter man fram att en fördel med uppstartsbidragen från fonden, jämfört med sina egna stödprogram, är att dessa pengar ger myndigheten mer fria tyglar

⁵⁴ Riksrevisionen, (2008), Stöd till start av näringsverksamhet – ett framgångsrikt program, RiR 2008:24.

att stötta den uppsagda personalen. Enligt Arbetsförmedlingen är ytterligare en fördel, från de uppsagdas perspektiv, att de fortfarande har tillgång till trygghetssystemen om de använder pengar från globaliseringsfonden.

4.2.2 Tillväxtverket

En av Tillväxtverkets främsta uppgifter är att verka för att nå målet med den regionala tillväxtpolitiken, att främja en utvecklingskraft i alla delar av landet med stärkt lokal och regional konkurrenskraft.⁵⁵ Det handlar bland annat om olika former av finansiering samt att sprida kunskap.

Tillväxtverket tilldelades 2017 ett uppdrag att under perioden februari 2017 och december 2018 "bistå med insatser vid varsel och omställning i näringslivet". Uppdraget innefattade en basverksamhet med omvärldsbevakning och utbyte med för uppdraget relevanta nätverk för att skapa bättre förutsättningar för Tillväxtverket att agera i en omställningssituation.

I de situationer där Tillväxtverket ansåg det vara relevant skulle myndigheten genomföra nationella operativa insatser. Tillväxtverket skulle bland annat bidra med:

- Kunskap, exempelvis genom analyser och erfarenheter från tidigare omställningar. Myndigheten skulle även bistå med kompetens inom tillväxt- och näringslivsfrågor.
- Nätverk, exempelvis genom samordning av kontakter med statliga myndigheter och andra berörda aktörer.
- Finansiering, genom sina ordinarie eller särskilt tillförda medel. Myndigheten skulle även förmedla kontakter till andra möjliga finansieringskällor.

Den övergripande målsättningen var att, där myndigheten såg behov av det, stärka kommuners och regionalt utvecklingsansvarigas (regioners) förmåga att hantera större varsel och omställningar i näringslivet. Med näringslivet i fokus var den primära målgruppen kommuner och regioner som ställts inför större varsel eller omställningar i näringslivet under uppdragsperioden.

Tillväxtverket instruerades att samordna genomförandet av uppdraget med myndighetens övriga uppdrag inom den regionala tillväxt- och näringspolitiken. Fem av myndighetens resultatområden⁵⁶ och det strategiska regionarbetet har utgjort grunden i arbetet. Den övergripande målsättningen inom det strategiska regionarbetet var att öka regionernas förutsättningar och förmåga att främja företagens utveckling.

Tillväxtverket menar att kommuner och regioner som ställs inför större varsel och omställningar ofta hanterar flera olika perspektiv parallellt.

- Individperspektivet.
- Företags- och näringslivsperspektivet.
- Attraktiva miljöer- och platsperspektivet

Tillväxtverket menar vidare att det utifrån individperspektivet finns ett system med trygghetsorganisationerna och Arbetsförmedlingen som förefaller vara relativt tydligt, transparent och väl känt hos individer, näringsliv och offentliga organisationer. De gör

⁵⁵ Regeringskansliet, En nationell strategi förhållbar regional tillväxt och attraktionskraft 2015 – 2020, N2015.31.

⁵⁶ Tillväxtverkets fem resultatområden Affärsutveckling, Digitalisering, Förenkling, Kompetensförsörjning och Regional kapacitet.

dock ingen reflektion kring hur detta system påverkar hur innovationspotentialen hos de uppsagda individerna tas tillvara.

Inom företagsperspektivet menar Tillväxtverket att kommuner och regioner som drabbas av ett stort varsel ofta själva eller genom andra försöker allokera resurser för att hantera de utmaningar och möjligheter som uppstått med anledning av nedläggningen. Utöver de insatser som direkt sammankopplas med individperspektivet menar Tillväxtverket att det kan handla om att främja, förstärka och utveckla kvarvarande näringslivs förmåga till ökad förnyelse. Exempel är att främja utveckling av nya produkter, hitta nya marknader eller genom att ta tillvara de möjligheter som eventuellt frigjorda lokaler eller markområden ger. Tillväxtverket har tagit fram en så kallad omställningsguide som kommuner och regioner kan använda för att arbeta proaktivt med stora företagsnedläggningar.⁵⁷

I regeringens uppdragsbeskrivning framgår det att finansiering till regioner och kommuner ska ske genom myndighetens ordinarie finansieringsmöjligheter alternativt att myndigheten ska förmedla kontakter till andra lämpliga finansieringskällor.⁵⁸ Tillväxtverket menar dock att det finns en begränsande tröghet i hur snabbt myndigheter kan ställa om pågående insatser och program för att möta behoven vid stora nedläggningar. Myndigheten menar att det saknas ett stöd riktat till kommuner och regioner att organisera och genomföra arbetet vid större nedläggningar. Man kommer till slutsatsen att det inom företags- och näringslivsperspektivet inte finns ett transparent, välkänt system som kan aktiveras vid en större händelse.

Tillväxtverket menar vidare att attraktiva miljöer och platsperspektivet är ett långsiktigt och ständigt pågående arbete. Man menar även att de regionala utvecklingsstrategierna, med tillhörande planer och program, är viktiga dokument för att i bred samverkan prioritera och genomföra insatser som tillvaratar den utvecklingskraft, tillväxtpotential och de sysselsättningsmöjligheter som finns lokalt och regionalt. Tillväxtanalys utvärderar under 2020 Tillväxtverkets pilotprojekt.

4.3 Satsningar på innovation och regional förnyelse utan fokus på nedläggningar

Staten gör även andra uppdrag och satsningar för innovation och regional förnyelse som potentiellt sett kan ha implikationer för utfallet i form av innovation och entreprenörskap. Nedan beskrivs och diskuteras tre sådana exempel.

4.3.1 Regionala utvecklingsuppdraget

Ytterligare en del i att förstå statens roll i samband med stora företagsnedläggningar eller neddragningar är det faktum att staten lagt över en stor del av det regionala utvecklingsansvaret på regioner. Mer specifikt så är det lagen (2010:630) om regionalt utvecklingsansvar och förordningen (2017:583) om regionalt tillväxtarbete som ger regionerna detta utvecklingsuppdrag.

⁵⁷ Tillväxtverket, Omställningsguiden, 2019, hittas på <https://tillvaxtverket.se/amnesomraden/regional-kapacitet/omstallningsguide.html>.

⁵⁸ Tillväxtverket, (2019), Slutrapport: Uppdrag att bistå vid varsel och omställning i näringslivet, N2017/01030/RTS.

Förordningen klargör ansvaret för regionerna och statliga myndigheter i det regionala tillväxtarbetet. En central del i förordningen är bestämmelsen om att strategier för länens utveckling (Regional Utvecklings Strategi - RUS) som regionerna ska ta fram och genomföra i bred samverkan. RUS ligger bland annat till grund för regionala strukturfondsprogram, territoriella program, regionala tillväxtprogram samt andra relevanta regionala program och insatser.

I förordningen finns det inga särskilda skrivningar kring hur RUS ska förhålla sig till stora nedläggningar eller nedskärningar. Förordningen anger dock att utvecklingsstrategierna ska upprättas utifrån en analys av de särskilda förutsättningarna för hållbar regional tillväxt och utveckling i länet. Analysen ska även ta hänsyn till funktionella regionala samband såväl inom som över läns- och landsgränserna samt till olika typer av landsbygder och tätorter.

4.3.2 Strategier för smart specialisering

Strategierna för smart specialisering är till skillnad från RUS inte reglerade i lag. Implementering av dessa strategier har dock under perioden 2014-2020 varit ett villkor från EU för att länder ska få ta del av regionalfondsmedel. Som redan nämnts syftar smart specialisering till att det offentliga i samverkan med lokala aktörer ska identifiera teknologier eller sektorer där regionen kan bli starka och därefter "följa med" och förstärka marknadskrafter. Smart specialisering har blivit en central del ibland annat EU:s 2020 innovationsplan samt sammanhållningsstrategi.⁵⁹

Strategierna har implementerats på olika sätt i regionerna. Det vanligaste sättet tycks vara att regionerna ser smartspecialisering som en delstrategi inom RUS.⁶⁰ I intervjuer med Tillväxtverket framkommer det att man inte tagit hänsyn till kommuner eller regioners sårbarhet (dvs beroendet av få arbetsgivare) när strategierna utformats.

4.3.3 Strategiska innovationsprogrammen

Ytterligare ett exempel på en statlig satsning som kan ha implikationer för hanteringen av stora företagsnedläggningar är de strategiska innovationsprogrammen. Utvecklingen av dessa program initierades i och med forskningspropositionen 2008 och utvecklades sedan vidare i de efterföljande forskningspropositionerna. Idag finansierar Vinnova, Energimyndigheten och Formas sjutton strategiska innovationsprogram. Tanken med programmen är att föra samman en rad olika aktörer som i sin tur ska främja utvecklingen av hållbara lösningar som adresserar samhällsutmaningar.

Under 2019 gjordes en första utvärdering av de strategiska innovationsprogrammen.⁶¹ Utvärderingen pekar på att programmets ledning domineras avsiktligt av näringsliv, snarare än av forskare eller stat. Det här menar man resulterar i projekt som är relativt tillämpade och av gemensamt intresse för flera företag. Innovationerna som projekten syftar till tenderar att inte vara av högriskkaraktär eller radikala – i betydelsen att de kan leda till stora systemförändringar – utan snarare att vara inkrementella.

⁵⁹ Foray, D., David, P. & Hall, B. (2011). Smart Specialisation: From academic idea to political instrument, the surprising career of a concept and the difficulties involved in its implementation, MTEI Working Paper 2011-001, EPFL, Lausanne.

⁶⁰ Paulsson, D. (2019). Report on the implementation of smart specialisation in Sweden.

⁶¹ Faugert Group, (2019), Metautvärdering av första omgången strategiska innovationsprogram efter sex år, Vinnova Rapport VR 2019:15

Inte heller dessa program har ett uttalat syfte att främja innovation efter stora företagsnedläggningar. Det här kan te sig lite märkligt eftersom det finns program som utvecklats i spåren av just stora företagsnedläggningar. Ett exempel är programmet Swelife som syftar till att stärka life science-sektorn och som initierades 2014 i spåren av Astrazenecas nedläggning i Södertälje 2012.

4.4 Av regeringen utsedd varselsamordnare

Ett verktyg som regeringen kan använda för att hantera stora företagsnedläggningar är att utse en varselsamordnare. Personen som utses får ofta i uppdrag att bevaka de nationella intressena i nedläggningen och komma med förslag på hur statliga insatser bör utformas samt bidra till att koordinera insatser. I samband med lågkonjunktur och massvarsel kan flera samordnare utses samtidigt med uppdrag i olika regioner, vilket senast skedde under åren 2008-2009.⁶²

Det finns ingen etablerad rutin för att utvärdera och följa upp samordnarnas arbete. I några fall har det dock genomförts utvärderingar. Ett exempel är Statskontorets uppföljning av samordnarnas insatser under åren 2008-2009 då fordonsindustrin drabbades av stora varsel.⁶³ Statskontoret kom till slutsatsen att den fanns anledning att ifrågasätta om utnämningen av regionala samordnare verkligen hade bidragit till den samordning på regional nivå som regeringen hade avsett med utnämningarna. Man menar bland annat att Länsstyrelserna har ett starkt mandat att samordna olika samhällsintressen och att följa samhällsutvecklingen. Dessutom har landshövdingarna en relativt fri roll att agera i dessa sammanhang. Man menar vidare att kommunikation mellan regioner och regering är viktigt i samband med stora företagsnedläggningar men att denna kommunikation lika väl skulle kunna ske utan att det fanns en samordnare.

Det finns dock exempel där regeringen mer tydligt utsett samordnare att fokusera på nationella intressen snarare än regionala. Ett sådant exempel är när regeringen utsåg Lars Leijonborg till samordnare i samband med Astrazenecas nedläggning i Södertälje 2012. I detta uppdrag var det tydligt att han skulle fokusera på att tillvarata nationella forskningsintressen i nedläggningen. Slutligen kan det även nämnas att samordnare kan utses av andra aktörer än regeringen. Ett sådant exempel är nedläggningen av Astrazeneca i Lund 2011 där Allan Larsson fick ett förhandlingsuppdrag från bland annat Lunds universitet och Region Skåne.

4.5 Ansökan till Europeiska globaliseringsfonden

Ytterligare ett verktyg som regeringen har till förfogande i och med stora varsel är att ansöka om medel från Europeiska fonden för justering för globaliseringseffekter (EFG). Fonden syftar till att hjälpa arbetstagare som har förlorat jobbet till följd av globala finansiella kriser eller strukturella förändringar i världshandeln. Under åren 2014-2020 hade fonden en årsbudget på upp till 150 miljoner euro och fonden kan stå för 60 procent av kostnaderna för projekt som ska hjälpa arbetstagarna att hitta nya jobb eller starta eget. I Sverige är Arbetsförmedlingen den förvaltande myndigheten. I den långsiktiga

⁶² <https://arbetet.se/2008/11/27/samordnare-stttar-arbetslsa-i-14-ln/>

⁶³ Statskontoret, (2011), Samordning av varselinsatser under finanskrisen åren 2008 och 2009, 2011:11.

budgeten för perioden 2021–2027 har EU-kommissionen föreslagit att fonden ska få ökad budget och lägre trösklar för stöd.⁶⁴

Den svenska regeringen har i allmänhet varit sparsam med att ansöka om stöd från EGF då man ansett att huvudansvaret för att möta globaliseringens effekter och för att vidta aktiva arbetsmarknadsåtgärder ska ligga hos de enskilda medlemsstaterna. Vid några tillfällen har Sverige dock gått in med ansökningar och nedan beskrivs utfallet av några av tre av dessa ansökningar i termer av entreprenörskap

I och med Volvo Cars nedläggning 2008 varslades 3126 personer och i EGF-ansökan angavs det ett mål att 335 tidigare anställda skulle bli egenföretagare (se tabell 1). I slutändan var det 25 personer som tog del av stödet från EGF (totalt 35 700 euro).⁶⁵ Arbetsförmedlingen menar i sin slutrapport att det låga deltagandet beror på att många tidigare anställda fått nya arbeten när pengarna väl kom samt att flera av de som startade företag hade lämnat företaget redan innan varslen kom (eftersom de förstod att det var på gång). Ytterligare en grupp tidigare anställda, som man initialt trodde skulle bli egenföretagare, visade sig sakna motivation eller förmåga.

Tabell 1 Utfallet i form av stöd till nyföretagande från fem ansökningar till EGF.

	Nedläggning s år	Antal varslade s	Målsättnin g för antal nystartade företag i ansökan	Antal företagar e som tog del av stödet	Totalkostnad (i euro) för arbetstagare (EGF + nationell medfinansieri ng)
Volvo Cars	2008	3126	335	25	35665
SAAB	2012	3 738	90	47	504702
Astrazeneca	2011	750	70	57	511476
Volvo Group Trucks	2014	647	25	4	587
Ericsson	2015	1 556	n.a.	8	n.a.

Källa: Arbetsförmedlingens slutrapporter av EGF-ansökningarna.

I och med SAAB:s nedläggning i Trollhättan var det 3738 personer som varslades och av dessa var det 47 personer som fick EGF-medel (totalt 505 000 euro) som stöd för nyetablering av företag.⁶⁶ De flesta har startat konsultverksamhet inom fordonsindustrin med olika inriktningar. Nyföretagarna beviljades aktivitetsstöd under sex månader. Om företaget haft en god grundidé med utvecklings möjligheter men inte fått bärighet i verksamheten under den första perioden var en förlängning med ytterligare sex månader möjlig. Aktiviteten användes dock inte i den omfattning som budgeterades. Detta

⁶⁴ EU kommissionen 2018.

⁶⁵ Arbetsförmedlingen, Slutrapport EGF Volvo Cars, 2009.

⁶⁶ Arbetsförmedlingen, Slutrapport EGF SAAB, 2012.

berodde till stor del på att cirka 50-100 personer inom målgruppen hann realisera sina affärsplaner innan EGF-projektet startade.

I och med Astrazenecas nedläggning i Lund 2011 var det 750 personer som varslades. Av dessa var det 57 individer som fick stöd (totalt 511 000 euro) till start av näringsverksamhet.⁶⁷ Detta var något färre än de 70 personer som man i ansökan trodde skulle använda stödet. Den absoluta majoriteten av dessa personer återkom inte till Arbetsförmedlingen. De företag som startades var i stor utsträckning inriktade på medicinsk forskning eller tjänsteförsäljning till företag som är verksamma inom Life Science-sektorn. En lite annorlunda lösning i detta fall var att deltagarna kunde ta del av skräddarsydda utbildningar samtidigt som de fick stöd att starta företag.

I och med att 647 personer blev uppsagda från Volvo Group Truck Operation EMEA 2014 gjordes en ansökan till EFG där man uppskattade att 20 personer skulle vilja ta del av stöd från fonden för att starta företag.⁶⁸ I slutändan var det 6 personer som tog emot detta stöd som motsvarade deras nivå på a-kassan samt bedömning av deras affärsidé. De företag som startades hade verksamhet inom urmakeri, bilverkstad, datainsamling och analys, skog- och fastighetsskötsel samt ny- om- och tillbyggnad av fastigheter. EGF-stödet gavs inledningsvis i 6 månader men förlängdes i ytterligare 6 månader i samtliga fall. Ett mervärde som ansökan till EGF medförde var möjligheten för entreprenörerna att ansöka om investeringsbidrag om max 15 000 euro, vilket alla gjorde. En anledning till att färre företag startats under projektet jämfört med vad som bedömdes i ansökan var den goda arbetsmarknaden.

I och med att Ericsson varslade 1556 personer inom tillverkning av teleutrustning under 2015 gjordes en ansökan till EGF.⁶⁹ Det framgår inte av ansökan hur många man uppskattade skulle ta del av stöd för att starta företag men åtta personer fick stöd. Stödet var inom ramen för Arbetsförmedlingens ordinarie utbud och bestod i att få sin affärsidé prövad och starta eget utbildning. De företag som startades upp var främst aktiva inom konsultverksamhet inom data, projektledning, integration och verksamhetsutveckling samt en fotvårdsspecialist. Arbetsförmedlingen anger att det förhållandevis låga antalet startade företag inom EGF-projektet berodde på en mycket god arbetsmarknad samt att 60 personer hann starta upp egna företag under sin uppsägningstid från Ericsson då de själva kunde finansiera verksamheten genom sinar avgångsvederlag.

4.6 Förutsättningar att använda immateriella tillgångar

Nedan beskrivs hur lagar och juridiska förfaranden relaterade till hanteringen av immateriella tillgångar kan påverka förutsättningarna för individen att utveckla innovationer eller starta ett företag efter att hen varit med om en stor företagsnedläggning eller nedskärning.

4.6.1 Ökat intresse för immateriella tillgångar

En immateriell rättighet ger innehavaren ensamrätt till resultatet av en intellektuell prestation, vilket kan vara en uppfinning, ett varumärke, en design, en roman, en

⁶⁷ Arbetsförmedlingen, Slutrapport EGF Astrazeneca, 2014.

⁶⁸ Arbetsförmedlingen, Slutrapport EGF Volvo Group Truck Operation EMEA, 2014.

⁶⁹ Arbetsförmedlingen, Slutrapport EGF Ericsson 2015.

bild m.m. Till de immateriella rättigheterna räknas upphovsrätt, patent, varumärkesskydd, designskydd, firmaskydd och växtförädlarrätt, men även t.ex. licenser till nämnda skydd. Immateriella tillgångar är ett bredare begrepp som innefattar alla tillgångar som inte är fysiska. Det kan utöver immateriella rättigheter även vara kundregister, företagshemligheter, arbetsmetoder, goodwill m.m.

Immateriellrättsintensiva företag i Europa stod i medeltal för 26 procent av sysselsättningen under 2008–2010, och för 39 procent av unionens totala BNP. Därmed är förädlingsvärdet per anställd högre i immateriellrättsintensiva företag, vilket också avspeglas i att lönerna är 41 procent högre i dessa företag jämfört med i övriga företag. Detta framgår av en rapport från EU:s varumärkesmyndighet OHIM och Europas patentmyndighet EPO.⁷⁰ I Sverige har det skett en ökning av så kallade PCT-ansökningar⁷¹ med 8 procent under perioden 1997-2016 och för digitalt mogna företag inom det som kallas Industri 4.0 har ökningen av antalet ansökningar varit 23 procent under samma tidsperiod.⁷²

Under det senaste decenniet har dessa frågor blivit allt mer aktuella frågor för staten att hantera. En statlig utredning från 2015⁷³ slog fast att staten bör göra insatser inom bland annat följande områden:

- Kompetensen om affärsstrategisk hantering av immateriella tillgångar behöver höjas hos såväl företag som hos offentliga rådgivare och privata konsulter. Dessa frågor behöver integreras i innovations- och affärsrådgivning.
- En god tillgång på IP-kompetens måste upprätthållas. PRV spelar en viktig roll för kompetensförsörjningen i Sverige och myndighetens patentingenjörer och jurister utgör en betydande rekryteringsbas för näringslivet och konsultföretag.
- Det finns en potential i att öka användningen av patentinformation som underlag för att planera, styra och bedriva forsknings- och innovationssatsningar. En avsevärd del av all publicerad teknisk information hittas i patendokument, men denna kunskap utnyttjas inte tillräckligt.
- Företag och individer har ett behov av att både kunna ifrågasätta och försvara ett immateriellrättsligt skydd till en rimlig kostnad.

Utredningen presenterade en rad förslag på förbättringsområden. Bland annat argumenterade man för att integrera arbete med immateriella tillgångar i myndigheter och statliga bolags verksamhet, ge finansiellt stöd till hantering av immateriella tillgångar ur ett affärsstrategiskt perspektiv samt behålla PRV:s fokus på kärnverksamheten och utöka myndighetens informationsuppdrag. Utredningen lyfter dock inte fram vad som händer med immateriella tillgångar vid en nedläggning samt om det finns något staten kan göra i denna situation för att en så stor del av värdet som möjligt ska realiseras.

⁷⁰ EPO & OHIM, (2013), Intellectual property rights intensive industries: contribution to economic performance and employment in the European Union.

⁷¹ Patent Cooperation Treaty, PCT, är en internationell överenskommelse som gör det möjligt att med en enda ansökan, på ett språk, få nyhetsgranskning och preliminär patenterbarhetsbedömning utförd av en myndighet för cirka 150 länder.

⁷² PRV Patent- och registreringsverket, Statistikårsbok 2018, Immateriellrätt för tillväxt.

⁷³ Betänkande av Utredningen om immateriellrättsens roll i innovationssystemet, Ökat värdeskapande ur immateriella tillgångar, SOU 2015:16.

4.6.2 Lagen om rätten till arbetstagares uppfinningar

I Sverige finns det en lag som i princip innebär att arbetsgivaren (om det är ett företag) har rätt till en arbetstagares uppfinning om anställningen bidragit till en uppfinnings tillkomst. I vilken utsträckning arbetsgivaren ska ha tillkomst beror på hur stark kopplingen varit mellan arbetstagarens arbetsuppgifter och uppfinningen. Lagen är dispositiv, det vill säga den kan ersättas med kollektivavtal vilket skett inom den privata sektorn genom det så kallade uppfinnaravtalet där man skiljer på A-, B- och C- uppfinningar.

Det förekommer även att rätten till arbetstagares uppfinningar regleras i det enskilda anställningsavtalet. Varje uppfinnare som överlåtit någon del av rätten till uppfinningen till sin arbetsgivare har enligt lagen rätt till skälig ersättning. Om en arbetstagare söker patent på en forskningsuppfinning eller en A-uppfinning inom sex månader efter att anställningen har upphört finns både i lagen och i uppfinnaravtalet ett så kallat efterskydd för arbetsgivaren. För att få rätt till sin uppfinning måste uppfinnaren då göra sannolikt att uppfinningen tillkommit först efter att anställningen upphörde.

4.6.3 Svagt rättskydd för kapitalsvaga aktörer i patenttvister

Det förekommer även att det uppstår patenttvister mellan företag och anställda och i fallet med stora neddragningar kan man tänka sig att tvister kan uppstå mellan uppsagda uppfinnare och deras forna arbetsgivare. En aspekt här är att rättegångskostnader, relaterade till patenttvister, kan vara något som avskräcker uppsagda individer att satsa på innovationsprojekt. Här finns det en studie som visar att Sverige är ett av de europeiska länder där det inleds lägst antal inträngs- och ogiltighetsmål.⁷⁴ I Sverige var endast 2,5 procent av det totala antalet påbörjade mål patentmål. I studien jämför det här med bland annat Tyskland som 73 procent av de påbörjade målen var patentmål. Ytterligare ett resultat i studien var att tidsåtgången från inlämning av stämningsansökan och slutlig dom är betydligt längre i Sverige jämfört med i andra europeiska länder.

Andra europeiska länder har vidtagit åtgärder under de senaste åren för att skapa ett starkare rättskydd för kapitalsvaga aktörer. Ett exempel är Tyskland där domaren driver dessa rättegångar mer aktivt och endast två inlagor per part accepteras. Vidare fastställer domaren tidigt hur stort belopp för biträdeskostnader, som kan belasta den förlorande parten, kan uppgå till. I England och Wales infördes ett system 2010 med en ny domstol, som hanterar mindre mål - Intellectual Property Enterprise Court (IPEC). Domaren driver även här processen aktivt och 50 000 pund är den högsta summa som den vinnande parten kan få i ersättning från den förlorande parten för att täcka biträdeskostnader. En utvärdering från 2015 visade att antalet processer och förlikningar har ökat relativt kraftigt.⁷⁵

4.7 Lagar som påverkar uppfinnarens rörlighet

Stora nedläggningar och neddragningar bidrar till rörlighet på arbetsmarknaden. Det vi vet från forskningen är att anställda, och i synnerhet högkvalificerade anställda, har en

⁷⁴ Bjugren, P-O, Domeij, B. & Horn, A. (2015). Swedish patent litigation in comparison to european, Nordisk Immaterieellt Rättskydd, 2015(5), 504-522.

⁷⁵ Helmers, C., Lefouili, Y. & McDonagh, L. (2015), Evaluation of the Reforms of the Intellectual Property Enterprise Court, 2010-2013. UK: UK IPO.

tendens att lämna krisande företag tidigt, ibland redan innan varsel annonseras. Från ett samhällsekonomiskt perspektiv är det önskvärt att dessa individer inte hålls kvar i icke produktivt arbete i onödan, samt att de har goda möjligheter att använda sina förmågor och kunskaper för att exempelvis utveckla innovationer. Det här behovet ska vägas mot etablerade företags behov av att kunna skydda sina företagshemligheter och *know-how*.

Det finns en rad regler inom olika rättsområden som påverkar möjligheten för anställda att ta med sig idéer, kunnande och erfarenheter från ett anställningsförhållande och vidare in i en ny verksamhet. Dessa regler kan därför potentiellt sett även påverka utfallet i form av innovation och entreprenörskap vid stora företagsnedläggningar. Det handlar till exempel om arbetstagares lojalitetsplikt, lagen om företagshemligheter samt användandet av konkurrensklausuler. De följande styckena presenterar dessa regler närmare med utgångspunkt i hur de påverkar anställda innan och efter ett varsel eller en uppsägning.⁷⁶

4.7.1 Den arbetsrättsliga lojalitetsplikten

Den allmänna lojalitetsplikten är inte lagfäst men är inom arbetsrätten en vedertagen princip.⁷⁷ Den innebär att både arbetsgivare och arbetstagare har en skyldighet att ta hänsyn till motpartens intressen. Vidare innebär lojalitetsplikten att en anställd inte får röja eller illojalt utnyttja sin arbetsgivares företagshemligheter på ett obehörigt sätt, eller för egen räkning eller hos ett annat företag bedriva verksamhet som konkurrerar med arbetsgivaren. Lojalitetsplikten är direkt kopplad till anställningen och gäller även utan någon uttrycklig avtalsreglering. Detta innebär att arbetsgivaren har ett visst skydd mot arbetstagarens otillbörliga användning av företagshemligheter och *know-how*, även i det fall då det inte finns några särskilda avtal.

Då lojalitetsplikten är kopplad till anställningen gäller den från anställningens början och under hela perioden som anställningen löper, inklusive uppsägningstiden.

Lojalitetsplikten utgör med andra ord inte något skydd för arbetsgivaren efter att anställningen avslutats och arbetstagaren är då fri att använda sitt kunnande från den tidigare anställningen samt bedriva verksamhet som konkurrerar med den tidigare arbetsgivaren. Delar av lojalitetsplikten kan dock med hjälp av avtal förlängas till att gälla även viss tid efter avslutad anställning.⁷⁸

4.7.2 Lagen om företagshemligheter

Det finns undantag från huvudregeln som begränsar tystnadsplikten beträffande företagshemligheter till att gälla under en anställning, i lagen om företagshemligheter.⁷⁹ Lagen syftar till att stärka företagets konkurrenskraft och ge bättre förutsättningar för innovation och ett kunskapsbaserat företagande, genom att se till att företags unika och strategiska kunnande om affärs- och driftförhållanden skyddas. För en effektiv konkurrens inom näringslivet är det samtidigt viktigt att arbetstagare ska kunna byta

⁷⁶ De immateriella tillgångar det handlar om kan också skyddas av annan reglering som dock inte närmare behandlas i detta avsnitt. Det gäller till exempel skydd för ensamrätter såsom upphovsrätt och annan immaterialrätt.

⁷⁷ Adlercreutz, A. & Mulder, J.B., Svensk arbetsrätt, Norstedts Juridik, 2013.

⁷⁸ Ds 2002:56, s. 303.

⁷⁹ Tidigare lagen (1990:409) om skydd för företagshemligheter. Den lagen har ersatts av lagen (2018:558) om företagshemligheter. Den nya lagen genomför delvis EU:s direktiv 2016/943 om skydd mot att icke röjd *know-how* och företagsinformation olagligen anskaffas, utnyttjas och röjs (företagshemlighetsdirektivet).

anställning och fritt använda sina erfarenheter och kunnande från tidigare anställning. Genom en lagändring år 2018 har det därför förtydligats att arbetstagares personliga skicklighet och egna erfarenheter inte är företagshemligheter.⁸⁰

Lagen ålägger ett skadeståndsansvar för arbetstagaren under anställning, samt även i vissa fall efter avslutad anställning (7 §). Det senare innebär lagen går längre än den allmänna arbetsrättsliga principen om arbetstagarens lojalitets- och tystnadsplikt. Om en överträdelse har skett sedan anställningen upphört gäller dock skadeståndsansvaret endast om det finns synnerliga skäl. Utifrån perspektivet att förstå vad anställda kan ta sig för efter en stor företagsnedläggning är det av betydelse att förstå vad "synnerliga skäl" betyder. I beskrivningen av detta utgår lagstiftaren i stor utsträckning från den tidigare lagen om företagshemligheter och övervägandena som gjordes i samband med dess tillkomst.

Några exempel då synnerliga skäl föreligger är om en arbetstagare tagit en anställning med uppsåt att komma över företagshemligheter eller om arbetstagaren under sin anställning planerat att föra över företagshemligheter till konkurrenter. Det har även betydelse vilken typ av information som missbrukats. Om dokumentation såsom ritningar eller tekniska beskrivningar missbrukas kan det exempelvis anses vara synnerliga skäl.⁸¹ Ett vägledande begrepp här är att det har funnit en systematik i inhämtning och dokumentation av företagshemligheterna. Det kan även handla om att arbetstagaren inte lämnat tillbaks material med företagshemligheter vid avslutad anställning.⁸² Vid bedömningen om det föreligger synnerliga skäl har även skadans storlek viss betydelse samt om arbetstagaren själv har utvecklat hemligheten hos sin tidigare arbetsgivare.

4.7.3 Användning av konkurrensklausuler

Såsom ovan nämns kan anställdas möjlighet att efter sin anställning bedriva konkurrerande verksamhet begränsas genom avtal, genom så kallade konkurrensklausuler som skrivs in i anställningsavtalen och som gör det möjligt att hindra anställda från att bedriva konkurrerande verksamhet även efter att en anställning upphört. Sådana konkurrensklausuler får inte strida mot kollektivavtal som arbetsgivaren och arbetstagaren är bundna av. Om det saknas kollektivavtal prövas giltigheten av klausulen enligt 38 § avtalslagen. Av den bestämmelsen framgår att en arbetstagare inte är bunden av en konkurrensklausul om den sträcker sig längre än vad som är skäligt.⁸³ Konkurrensklausuler är alltså inte giltiga om det sker en uppsägning på grund av arbetsbrist.

Vad gäller utformning och bedömning av konkurrensklausulernas skälighet enligt 38 § avtalslagen hämtas i regel vägledning från det kollektivavtal som slöts 2015 om konkurrensklausuler i anställningsavtal.⁸⁴ Arbetsdomstolens praxis präglas av en

⁸⁰ Prop. 2017/18:200, s. 19.

⁸¹ Prop. 1987/88:155, s. 46 och 61

⁸² Prop. 2017/18:200, s. 69.

⁸³ Se AD 2017 nr 57.

⁸⁴ 2015 års överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv och Förhandlings- och samverkansrådet PTK om användning av konkurrensklausul i anställningsavtal. För avtal slutna före den 1 december 2015 gäller en överenskommelse från 1969, mellan SAF samt SIF, SALF och CF (numera Svenskt Näringsliv samt Unionen, Ledarna och Sveriges Ingenjörer).

restriktiv syn på konkurrensklausuler i anställningsavtal. Avgörande för domstolens bedömning är i vilken utsträckning arbetsgivaren har ett berättigat syfte med konkurrensbegränsningen, i vilken utsträckning konkurrensklausulen begränsar arbetstagarens möjligheter att som anställd eller egenföretagare bedriva yrkesverksamhet samt om arbetstagaren får någon kompensation under bindningstiden, eller om arbetstagarens lön eller anställningsvillkor i övrigt har bestämts med utgångspunkt i de restriktioner som klausulen innebär. Domstolen beaktar även andra omständigheter, såsom arbetstagarens ställning och anställningstid samt om klausulen varit föremål för verkliga förhandlingar mellan parterna.⁸⁵

I 2015 års överenskommelse används samma definition av företagshemligheter som i den tidigare gällande lagen. Det anges även att eventuella lagändringar inte ska innebära att avtalets begrepp ändras. I överenskommelsen framgår det att det är av stor vikt för företag att företagshemligheter kan behållas inom verksamheten samt att det för vissa företag kan vara nödvändigt med en arbetstagares lojalitet och tystnadsplikt även under en viss tid efter att anställningen avslutats. Överenskommelsen lyfter även fram betydelsen av den fria konkurrensen i näringslivet och att individen kan utnyttja yrkeskunskaper och sitt personliga kunnande på arbetsmarknaden. Dessa behov ska vägas mot varandra då företag överväger att använda konkurrensklausuler. Standardiserade klausuler förespråkas inte.

Samtidigt visar en enkätundersökning från 2012 att användningen av standardiserade klausuler, som inte föregås av individuell förhandling, är vanligt förekommande.⁸⁶ Det var 47 procent av företagen i undersökningen som använde klausuler som begränsade anställda teknikers möjligheter att inleda konkurrerande verksamhet efter anställningen. Tvister med tidigare arbetstagare kring konkurrensklausuler visade sig även vara mycket ovanliga. Enkätundersökningen omfattade dock ett relativt begränsat urval av företag vilket gör att generaliserbarheten av resultatet kan ifrågasättas.

Ytterligare ett sätt att bilda sig en uppfattning om det svenska skyddet av företagshemligheter och användandet av konkurrensklausuler är ändamålsenligt är att jämföra med lagstiftningen i våra grannländer. Våra nordiska grannländer samt Tyskland har lagstiftat kring konkurrensklausuler och infört en maxgräns på ett år. I lagtexterna är det tydligt reglerat när det finns legitima behov av att använda konkurrensklausuler samt vilka olika typer av klausuler som är applicerbara. Det finns dom som menar att lagstiftningen medför att det blir mer tydligt vad som gäller, vilket inte anses vara läget i Sverige idag.⁸⁷ I Kalifornien är det sedan länge inte tillåtet med konkurrensklausuler som kan hindra anställda från att byta arbete. Samtidigt finns det lagstiftning som syftar till att hindra tidigare anställda från att använda företagshemligheter på ett otillbörligt sätt. Det finns dom som menar att förbudet mot konkurrensklausuler har bidragit till att Silicon Valley utvecklats bättre än andra teknologikluster i USA.⁸⁸

⁸⁵ Se [AD 2015 nr 57 och nr 8](#).

⁸⁶ Domeij, B. Anställda teknikers konkurrensklausuler, Uppsala Faculty of Law, Working Paper 2012:3.

⁸⁷ <https://www.kollega.se/oskaliga-avtal-okar>

⁸⁸ Gilson, R.J. (1999), The Legal Infrastructure of High Technology Industrial Districts: Silicon Valley, Route 128, and Covenants Not to Compete 74 N.Y.U.L. REV. 575 (1999).

4.8 Summering: Vilken är statens roll idag?

I det här stycket sammanfattas de viktigaste observationerna kring statens roll idag relaterat till innovation och entreprenörskap efter stora företagsnedläggningar eller neddragningar.

- Trygghetsråden har ett stort ansvar i omställningsarbetet och är framgångsrika med att få uppsagda i ny anställning och stötta de som vill starta företag. De har dock inget fokus på att tillvarata innovationspotentialen i en stor nedläggning och saknar kompetens att stötta projekt med en hög innovationsgrad.
- Arbetsförmedlingen ger stöd till start av näringsverksamhet. Dessa insatser riktas dock primärt mot personer som redan står utanför arbetsmarknaden. Med finansiering från EU:s globaliseringsfond kan Arbetsförmedlingen få en ökad flexibilitet att stötta de som varit med om en stor företagsnedläggning och som vill starta företag.
- Tillväxtverkets nya uppdrag har inte heller ett uttalat fokus att främja innovation och det finns möjligheter för ökad koordinering med andra regionala utvecklingsinsatser.
- Vid flera stora nedläggningar är det betydligt färre som tagit del av stöd från globaliseringsfonden för att starta företag än vad som angavs i ansökan. I de nedläggningar där det varit många högutbildade har användandet varit bättre.
- Hantering av immateriella rättigheter har getts allt större politiskt intresse under de senaste åren men hanteringen i samband med stora företagsnedläggningar eller neddragningar har inte berörts i någon större utsträckning.
- Genom en lagändring år 2018 har det därför förtydligats att arbetstagares personliga skicklighet och egna erfarenheter inte är företagshemligheter. Om en överträdelse har skett efter att anställningen upphört är skadeståndsansvar endast aktuellt om det finns synnerliga skäl.
- De nordiska grannländerna samt Tyskland har lagstiftat kring konkurrensklausuler och infört en maxgräns på ett år. I dessa länders lagar är det tydligt reglerat när det finns legitima behov av att använda konkurrensklausuler samt vilka olika typer av klausuler som är applicerbara. I Sverige är det inte lika tydligt reglerat i lag.

5. Erfarenheter från stora nedläggningar

I det här kapitlet presenteras erfarenheter, relaterade till utfallet i form av innovation och entreprenörskap, för två stora nedläggningar (SAAB, 2011 och Findus, 2019) samt en stor neddragning (Astrazeneca, 2012).

5.1 Saab i Trollhättan 2011

I december 2011 gick Saab Automobile⁸⁹ i Trollhättan i konkurs och över 3000 anställda sades upp. Representanter från regeringen reste omedelbart till Trollhättan när konkursen var ett faktum. Resurser för stärkta utbildnings- och näringslivsutvecklingsinsatser utlovades omgående.⁹⁰ Vidare utsåg regeringen två samordnare som skulle samordna de statliga och regionala insatserna i Västra Götalands län i samband med konkursen.⁹¹ Regeringen ansökte också om stöd från Europeiska fonden för justering för globaliseringseffekter.⁹²

Ett flertal aktörer var engagerade i omställningsarbetet och det fanns en samverkan mellan dessa aktörer. De centrala aktörerna var Arbetsförmedlingen, Trygghetsrådet, Startkraft, Trollhättans stad, Innovatum, Högskolan i Väst och Västra Götalandsregionen.⁹³ Regeringen tillförde 450 miljoner kronor för åtgärder 2012-2014 i den drabbade regionen.⁹⁴ Stora satsningar gjordes på att utöka antalet utbildningsplatser på Högskolan i Väst i Trollhättan samt på komvux och yrkesvux. Arbetsförmedlingen fick också ökade medel.

Regeringens bidrag innefattande även pengar riktade till näringslivsutveckling, för att stärka entreprenörskapet och innovationsförmågan i regionen.⁹⁵ Västra Götalandsregionen hade en särskild samordnande roll. Regionen förfogade över en stor del av de medel som regeringen bidrog med. Regeringens strategi var att regionen och kommunen hade bäst kunskap om var medlen skulle göra mest nytta.⁹⁶

I samband med Saabs nedläggning startades Omställningskontoret+, som var en satsning på näringslivsutveckling och sysselsättning i Trollhättan med omnejd.⁹⁷ Projektet finansierades delvis genom medel från den europeiska regionala utvecklingsfonden. Övriga finansörer var regeringen, Västra Götalandsregionen, Fyrbodals kommunalförbund samt Trollhättans stad. Omställningskontoret+’s huvudsakliga

⁸⁹ Saab Automobile, Saab Automobile Tools och Saab Powertrain

⁹⁰ Västra Götalandsregionen. (2016). *Utmaning Fyrbodals: Utvärdering av insatser för omställning och förnyelse i Trollhättan och övriga Fyrbodals*.

⁹¹ Losman, B. & Bäckström, L. (2012). *Rapport från samordnarna med anledning av insatser i samband med konkursen i Saab Automobile*.

⁹² LO. (2013). *Två år efter Saab-kraschen: En studie av hur deltagare och aktörer ser på omställningsstödet TSL*.

⁹³ Västra Götalandsregionen. (2012). *Ettårsdagen av Saabs konkurs – vad har gjorts?*

⁹⁴ Regeringskansliet. (2012). *Regeringskansliet 2011 – korta fakta om myndighetens verksamhet*.

⁹⁵ TSL. (2013). *Saab-projektet: Rapport om omställningsprojektet för arbetarna från Saab Automobile*.

⁹⁶ Västra Götalandsregionen. (2016). *Utmaning Fyrbodals: Utvärdering av insatser för omställning och förnyelse i Trollhättan och övriga Fyrbodals*.

⁹⁷ Västra Götalandsregionen. (2016). *Utmaning Fyrbodals: Utvärdering av insatser för omställning och förnyelse i Trollhättan och övriga Fyrbodals*.

insatser innefattade företagsutveckling genom coaching, finansieringsrådgivning och insatser för att underlätta för nyföretagande.⁹⁸

Vid tiden för Saabs konkurs pågick stora statliga satsningar på att förbättra infrastrukturen i området. På sträckan mellan Trollhättan och Göteborg gjordes kapacitetsförbättringar på väg E45 och det byggdes dubbelspår på järnvägen. Åtgärderna skulle förbättra pendlingsmöjligheterna.⁹⁹

Det gjordes även en utökad satsning på Innovatum, Trollhättans science park. Tillskottet av resurser skulle bidra till att behålla kompetensen i regionen, ge bättre förutsättningar för nyföretagande och stärka utvecklingsmöjligheterna för befintliga företag. Även i detta fall var regeringen en av finansiärerna.¹⁰⁰ Satsningen på Innovatum var i stor utsträckning en förstärkning av befintliga innovationsstrukturer vilket medförde att det var svårt att i efterhand särskilja de resultat och effekter som förstärkningen bidragit till. Antalet utvecklingsprojekt ökade dock rejält och uppskattningsvis startades 12 företag som en direkt följd av satsningen.

Åren innan och efter SAAB:s konkurs så bildades det även en rad "avknopningsföretag" med inriktning att sälja tekniska konsulttjänster till framförallt fordonsindustrin. Ett år efter konkursen uppskattades det att dessa företag skapat minst 580 arbetstillfällen.¹⁰¹ Här hade även staten en roll. Det statliga riskkapitalbolaget Fouriertransform investerade åren efter konkursen 1,2 miljard kronor i omkring 25 SAAB-relaterade företag. Två exempel på sådana ingenjörsföretag är Vicura och Leannova som expanderade åren efter nedläggningen för att sedan säljas vidare.

Uppföljningen som genomfördes 2016 visar att uppsagda SAAB-anställda med någon form av specialiserad yrkeskompetens, framförallt teknisk kompetens, klarade omställningen relativt väl. De har kommit i nya arbeten i industrin, konsultföretag eller andra branscher som efterfrågar deras kompetens. Utvärderingen visar även att 10 procent (317 personer) av de uppsagda var företagare eller kombinatorer år 2013. I gruppen uppsagda med eftergymnasial utbildning inom teknik eller naturvetenskap var det 15 procent (28 personer) som var företagare eller kombinatorer.

5.2 Astrazeneca i Södertälje 2012

I februari 2012 meddelade Astrazeneca att företaget skulle avveckla sin forskningsverksamhet i Södertälje. 4500 personer arbetade på företaget i Södertälje och ungefär 1200 tjänster skulle bort. Det var främst personal inom forskning- och utveckling som blev varslade. Astrazeneca var en viktig arbetsgivare i Södertälje kommun och kommunen samverkade med Arbetsförmedlingen, Trygghetsrådet och utbildningsanordnarna för att se till att de varslade skulle hitta ny sysselsättning.¹⁰²

⁹⁸ Lilla Edets kommun. (2012). EU-finansiering av Omställningskontoret+. Tillgänglig:

<https://www.lillaedet.se/nyheter/nyhetsarkiv/eufinansieringavomstallningskontoret.1297.html> [2020-03-04]

⁹⁹ TSL. (2013). *Saab-projektet: Rapport om omställningsprojektet för arbetarna från Saab Automobile.*

¹⁰⁰ Västra Götalandsregionen. (2013). *Halvtidsuppföljning av satsningar på omställning och förnyelse i Trollhättan och övriga Fyrbodal.*

¹⁰¹ Västra Götalandsregionen. (2012). *Ettårsdagen av Saabs konkurs – vad har gjorts?*

¹⁰² Tillväxtverket. (2019). *Exempel på lyckad omställning.* Tillgänglig:

<https://tillvaxtverket.se/amnesomraden/regional-kapacitet/omstallningsguide/exempel-pa-omstallningsarbeten.html> [2020-02-26]

Astrazeneca var en nyckelaktör i den svenska life science-sektorn och den stora nedläggningen sågs som ett hot mot den svenska life science-sektorns konkurrenskraft. Ett exempel är att för Södertälje-enheten så var Karolinska Institutet medförfattare på 25% av de vetenskapliga publikationerna och Uppsala universitet 16%.¹⁰³ Det fanns en oro att nedläggningen skulle kunna försämra attraktiviteten för att etablera och bedriva högkvalificerad FoU-verksamhet i Sverige.

Regeringen utsåg en samordnare, vars uppdrag var att se till att insatser gjordes för att minska de negativa effekterna av neddragningen på det svenska forsknings- och innovationssystemet. Här var det tydligt i samordnarens uppdrag att han skulle fokusera på de nationella intressena. Något som blev tydligt relativt snart var att Astrazenecas nedläggning endast var en i mängden av stora nedläggningar globalt. Flera stora läkemedelsföretag hade under många år kämpat med sviktande lönsamhet till följd av att patent gått ut samtidigt som forskningsgenombrotten uteblivit. Under dessa år gjordes det stora vetenskapliga genombrott inom bland annat genetiken, vilket skapade nya möjligheter att bedriva läkemedelsforskning.

Statens gjorde en rad satsningar inom life science-området åren efter Astrazeneca. Forsknings- och innovationsagendan *Sverige som internationellt centrum för life science* lanserades, vilken sedan lade grunden för det strategiska innovationsprogrammet Swelife. Syftet med Swelife är att koordinera och utveckla forskning och innovation inom life science i Sverige.¹⁰⁴ I forskningspropositionen 2012 gjordes det även satsningar på akademisk läkemedelsutveckling vid SciLifeLab i Stockholm och Uppsala. En satsning på SciLifeLab hade gjorts redan åren innan Astrazenecas nedläggning och sågs som en viktig del i att stärka Sveriges konkurrenskraft inom medicinsk forskning och life science.

Det gjordes även ett arbete för att ta till vara Astrazenecas forskningslokaler. Ett avtal slöts mellan Astrazeneca och SP Statens tekniska forskningsinstitut (idag en del av RISE), med avsikt att etablera ett nytt institut i forskningslokalerna.^{105 106}

Vidare stöttade staten bildandet av ett nationellt forskningscentrum inom kemikalier, hälsa och miljö, *Swedish Research Center for Toxicology Sciences* (Swetox) i Astrazenecas gamla lokaler. Swetox byggde på ett samarbete mellan elva svenska universitet och var aktivt 2014-2018. Verksamheten har idag tagits över av RISE och universiteten.

Enligt Tillväxtverkets sammanställning gjorde även Södertälje kommun insatser för att förbättra förutsättningarna för innovation och entreprenörskap. På kommunens initiativ etablerades en företagsinkubator i kommunen. Inkubatorns första uppdrag var att stötta de friställda forskarna från Astrazeneca med att starta företag inom life science.

Inom ramen för detta PM har en mer ingående analys genomförts för att kartlägga utfallet i form av entreprenörskap efter Astrazenecas nedläggning. En mer detaljerad beskrivning av analysen finns i Bilaga 1. Några särskilt intressanta observationer är att:

¹⁰³ Vinnova, Svensk life science industri efter Astrazenecas nedskärningar, VA 2012:07

¹⁰⁴ Vinnova. (2019). Strategiska innovationsprogrammet Swelife. Tillgänglig: <https://www.vinnova.se/e/swelife-innovativa-samverkansprojekt-inom-folksjukdomar-2016-2017/> [2020-02-27]

¹⁰⁵ Astrazeneca. (2012). Statligt forskningsinstitut etableras i delar av AstraZenecas lokaler. Tillgänglig: <https://news.cision.com/se/astrazeneca/r/statligt-forskningsinstitut-etableras-i-delar-av-astrazenecas-lokaler,c9352591> [2020-02-27]

¹⁰⁶ Manzoor, A. (2013). Acturum ska skapa ny forskningspark. Läkemedelsvärlden. Tillgänglig: <https://www.lakemedelsvarlden.se/acturum-ska-skapa-ny-forskningspark/> [2020-02-27]

- Det skedde relativt stora förändringar, sett till vilka som blev entreprenörer, under de första fem åren efter nedläggningen.
- De företag som startats av tidigare anställda genererade 2017 mellan 211 och 345 arbetstillfällen vilket motsvarar 18 – 29 procent av de 1200 arbetstillfällen som gick förlorade i och med neddragningen.
- 83 procent av de tidigare Astrazeneca-anställda som drev ett företag 2017 hade eftergymnasial utbildning.
- Förhållandevis få företag som startades av tidigare anställda utvecklar läkemedel. En stor del av företagen erbjuder någon form av konsulttjänst.
- De flesta företag som var aktiva 2017 var lokaliserade i något av de närliggande länen.
- Det var en relativt högavlönad grupp som blev företagare i eget aktiebolag och denna grupp hade 2017 minskat den genomsnittliga lönen med 33 procent jämfört med sista året de arbetade på Astrazeneca.

5.3 Findus i Bjuv 2016

I mars 2016 meddelade Findus att företaget skulle lägga ner sin verksamhet i Bjuv. Företaget hade 450 anställda i Bjuv och samtliga varslades. Det handlade om 300 livsmedelsarbetare och 150 tjänstemän. Nedläggningen beräknades även drabba många lantbrukare i området, som var underleverantörer till Findus.¹⁰⁷

Region Skåne utsåg en särskild samordnare med uppdrag att se över hur livsmedelsindustrin i Bjuv bäst skulle kunna bevaras. Bjuvs kommun valde att arbeta med insatser på två olika områden. Det första området handlade om att ge den varslade personalen möjlighet att hitta ny sysselsättning. För att göra detta samverkade man framförallt med Arbetsförmedlingen.

Det andra området handlade om att möjliggöra nyetableringar i Findus anläggning. Tillsammans med Region Skåne, Sveriges lantbruksuniversitet, Lantbrukarnas riksförbund, Livsmedelsakademin och Krinova Science Park arbetade Bjuvs kommun med att ta fram en strategi för att ta tillvara Findus anläggning. Arbetet landade i att gruppen framförde en önskan till regeringen för ett statligt stöd på 40 miljoner kronor för att skapa förutsättningar för att etablera "Food Valley of Bjuv", som skulle vara ett nationellt center för att utveckla framtidens svenska matproduktion.

Idén var att skapa en mötesplats där entreprenörer och innovativa företag kan samlas för att utveckla framtidens livsmedelsföretag och matproduktion. Innovationer skulle skapas genom samverkan mellan forskning, entreprenörer och industri. På uppdrag av regeringen tillsattes en särskild kontaktperson på Tillväxtverket. Kontaktpersoner hade i uppdrag att som nationell representant medverka i projektet kring att utveckla "Food Valley of Bjuv". Det var Region Skåne som hade rollen som samordnare i projektet

Regeringen gick in med en miljon kronor för att stödja arbetet att, inom ramen för den nationella livsmedelsstrategin, i Bjuv skapa möjligheter för utvecklingen av innovationer i livsmedelskedjan och innovativa livsmedelsföretag. "Food Valley of Bjuv" var det centrala projektet. Det förberedande projektet för att etablera "Food Valley of Bjuv"

¹⁰⁷ Tillväxtverket. (2019). Exempel på lyckad omställning. Tillgänglig: <https://tillvaxtverket.se/amnesomraden/regional-kapacitet/omstallningsguide/exempel-pa-omstallningsarbeten.html> [2020-02-26]

finansierades genom, i tillägg till regeringens miljon, en miljon från Tillväxtverket, en miljon från Region Skåne samt 250 000 kronor från Bjuvs kommun respektive företaget som ägde anläggningen.¹⁰⁸

Den 1 Mars 2018 tog det nybildade företaget Foodhills AB över Findus anläggningar i Bjuv. Företaget var finansiellt uppbackat av huvudägaren, det skånebaserade fastighetsbolaget Backahill. Övriga ägare i Foodhills är Lantmännen, Magnihill, Health Runner och Välingetorps gård. Bolagets uppgift är att ta ett internationellt ledarskap för att förändra hur samhället producerar och konsumerar varor och tjänster inom livsmedelsområdet. 2020 är anläggningen i Bjuv etablerad med verksamheter i intressebolag inom grönsaker, fisk och växthus. Anläggningens innovationsverksamhet och mötesplats är etablerad.¹⁰⁹

5.4 Summering: Erfarenheter från stora nedläggningar

Nedan summeras och diskuteras de mest centrala observationerna från de tre stora företagsnedläggningarna som beskrivits ovan.

- Staten har i samtliga fall gjort skraddarsydd insatser för att främja forskning och/eller innovation. Insatserna har präglats av vilken typ av nedläggning det handlar om.
- Staten kan koordinera insatserna på olika sätt. Antingen genom att utse samordnare eller med hjälp av Tillväxtverket. En potentiell utmaning är hur den statliga samordnaren ska förhålla sig till regionala aktörer och intressen.
- Nedläggningen av Astrazeneca insåg man var en del av en större trend inom läkemedelsindustrin vilket kom att påverka statliga forsknings- och innovationssatsningar åren efter nedläggningen.
- Åren innan och efter SAAB:s konkurs så bildades det även en rad "avknopningsföretag" med inriktning att sälja tekniska konsulttjänster till framförallt fordonsindustrin. Det statliga riskkapitalbolaget Fouriertransform investerade åren efter konkursen 1,2 miljarder kronor i omkring 25 SAAB-relaterade företag.
- Omkring 10 procent av de tidigare anställda vid Astrazeneca hade startat företag åren efter nedläggningen. En majoritet av dessa företag skapades av personer med eftergymnasial utbildning, och var belägna i närliggande storstadsområdet. En stor del av de företag som startades var tjänsteföretag.

¹⁰⁸ Tillväxtverket. (2019). Exempel på lyckad omställning. Tillgänglig: <https://tillvaxtverket.se/amnesomraden/regional-kapacitet/omstallningsguide/exempel-pa-omstallningsarbeten.html> [2020-02-26]

¹⁰⁹ Food Valley of Sweden – Ett nav för framtidens mat, framtagen av Region Skåne, Bjuvs kommun och Foodhills AB, 2020.

6. Diskussion

I den svenska omställningsmodellen har staten i stor utsträckning överlåtit till arbetsmarknadens parter att sköta omställningsarbetet. Modellen har i stort tjänat Sverige väl vid stora företagsnedläggningar sett till att många av de som förlorat jobbet snabbt kommit i ny anställning. Det finns en rad analyser och utvärderingar som intygar detta. När det gäller utvecklingen av innovation och entreprenörskap efter nedläggningar är kunskapen mer fragmenterad. Givet betydelsen av innovation och entreprenörskap för ekonomins utveckling ter sig detta kunskapsglapp något märkligt. Förhoppningen är att denna studie kan öppna för en diskussion kring statens roll vad avser dessa utfall.

De kollektivavtalsreglerade omställningsorganisationerna och Arbetsförmedlingen lyckas tillsynes bra med att få uppsagd personal i nya anställningar och med att stötta de individer som vill starta företag. Dessa aktörer har dock ej som sitt uppdrag att tillvarata innovationspotentialen i stora företagsnedläggningar. Vår bedömning är att det framförallt är uppsagda med nyskapande innovationsprojekt i tidig utvecklingsfas som kan uppleva att det inte finns tillräckligt med stöd i de befintliga omställningsinsatserna. Vi ser därför ett utrymme för staten att stärka sin roll i främjandet av just den här typen av innovationsprojekt, exempelvis via stöd till forskning och utveckling, statligt riskkapital eller främjande av testbäddar för ny teknologi.

Litteraturgenomgången visar dock att det är ovanligt med företag som är nyskapande, från ett regionalt perspektiv, i spåren av företagsnedläggningar. I synnerhet gäller det på mindre orter. Även i intervjuerna med omställningsorganisationerna framkommer det att det är ovanligt att uppsagda individer initierar nyskapande innovationsprojekt. Något som är mer vanligt förekommande är att uppfinnare söker sig till andra redan existerande företag, framförallt inom relaterade områden. I synnerhet unga innovativa företag i närområdet tycks kunna gynnas av att rekrytera uppfinnare som har varit med om en stor nedläggning. Här är det även intressant att uppfinnarens patentproduktivitet kan gynnas av att de håller ihop med sina uppfinnarkollegor efter att de varit med om en konkurs.

Eftersom det är så pass få verkligt nyskapande innovationsprojekt som uppstår ur större nedläggningar så borde de existerande offentliga stöden för innovation, i de allra flesta fall, täcka de behov som uppstår. Det är dock av betydelse att statliga aktörer informerar de som förlorat jobbet om vilka innovationsstöd som finns att söka. Om det finns en stor innovationspotential i en nedläggning kan det dock vara motiverat att anpassa de offentliga innovationsstöden. För att ta tillvara på de värden som finns i en stor företagsnedläggning kan det även finnas vinster i att offentliga aktörer tillhandahåller information till både företag och anställda om vad som gäller kring immateriella tillgångar.

Samtidigt visar Astrazeneca-fallet att stora företagsnedläggningar i vissa fall kan vara en signal om att en hel sektor genomgår en omdanande förvandling. I just det här fallet handlade det om en rad vetenskapliga genombrott som förändrade förutsättningarna för innovationsarbetet i läkemedelsindustrin. Dessa genombrott förändrade läkemedelsföretagens behov av kompetens, teknik och samarbeten vilket motiverade offentliga forsknings- och innovationssatsningar. Även om vi i den här studien inte analyserar hur framgångsrika dessa satsningar har varit kan vi konstatera att flera

satsningar fortfarande finns kvar. Detta faktum bekräftar att satsningarna varit relevanta men ger inte svar på om de varit värda vad de kostade.

I samband med Astrazeneca nedläggningen gjordes det ett relativt omfattande arbete med att förstå utvecklingen i life science-sektorn där en rad aktörer var engagerade. Det finns såklart en risk för att alla sektorer som drabbas av en stor företagsnedläggning kommer hävda att nedläggningen är en del i ett stort skifte som kräver statliga insatser. Här kan kunskap och erfarenheter från tidigare nedläggningar samt våra studieresultat ge viss vägledning.

Litteraturgenomgången visar att innovationspotentialen i företag ökar om företaget bedriver forskning och utveckling samt att tidigare anställda med eftergymnasial utbildning och lång yrkeserfarenhet är mer benägna att bli entreprenörer efter en nedläggning. Vi ser även att dessa individer är mer benägna att lämna krisande företag i ett tidigt skede av en nedläggningsprocess. I synnerhet när företag är på väg mot konkurs försämras deras förmåga att behålla dessa individer. Om staten vill främja projekt med en hög innovationsgrad bör man därför verka för att fler i den här gruppen vågar satsa på innovationsprojekt i samband med att de förlorar, eller är på väg att förlora jobbet. Ett viktigt argument är att dessa individer har hög anställningsbarhet. Ett misslyckat innovationsprojekt innebär därför troligtvis en kortvarig belastning för staten.

Analyser av lagtexter visar att det nyligen gjorts ändringar i lagen om företagshemligheter som förtydligar att arbetstagares personliga skicklighet och egna erfarenheter inte är företagshemligheter. Samtidigt tycks andra lagar och juridiska förfaranden vara utformade så att de skyddar etablerade företags företagshemligheter och *know-how* snarare än bidrar till att anställda kan ta sig vidare och utveckla innovationer. Det handlar exempelvis om regleringen av konkurrensklausuler, tiden för arbetsgivarens efterskydd samt förutsättningarna för små kapitalsvaga aktörer att ge sig in i patenntvister med kapitalstarka företag. Det behövs dock mer forskning för att klargöra huruvida dessa lagar verkligen påverkar utfallet i form av innovation och entreprenörskap efter företagsnedläggningar.

En central fråga är huruvida ett statligt innovationsfrämjande efter stora nedläggningar ska anpassas till var i landet en stor nedläggning sker. Forskningen visar att både entreprenörskap och innovation efter nedläggningar, samt effekterna av statligt innovationsfrämjande, påverkas positivt av närheten till en större stad och dess humankapital. Vid en stor nedläggning med hög innovationspotential i en mindre ort krävs det troligtvis en approach där lokala aktörer tillsammans med eventuellt stöd av statliga aktörer identifierar innovationsprojekt som utgår från kompetensen hos de som har förlorat jobbet och ortens unika förutsättningar och tillväxtbanor. Det här är i linje med resonemangen bakom konceptet smart specialisering. För att den här typen av satsningar ska lyckas är det lokala ledarskapet av stor betydelse. Det här visar sig inte minst i fallet med Findus nedläggning i Bjuv.

Genomgången av vad staten gör idag visar att en förändring i omställningssystemet under de senaste åren är att Tillväxtverket utvecklat en ny roll. Myndigheten stöttar regioner som drabbas av stora varsel och arbetar proaktivt med regioner som är beroende av ett fåtal stora arbetsgivare. Det handlar bland annat om att sprida erfarenheter från tidigare nedläggningar, samordna kontakter med myndigheter samt möjliggöra

finansiering. Samtidigt visar genomgången att det regionala utvecklingsuppdraget och strategierna för smart specialisering saknar fokus på stora nedläggningar. Ökad koordinering av uppdrag och strategier skulle kunna gynna innovationsutfallet efter stora nedläggningar. Vi ser också att koordinering med de strategiska innovationsprogrammen skulle kunna vara aktuellt. Dessa program är dock främst fokuserade på inkrementell utveckling för etablerade företag vilket kan försvåra främjandet av nyskapande innovationsprojekt efter stora nedläggningar.

Staten har ett ansvar för ansökningar till EU:s globaliseringsfond. Erfarenheter från tidigare nedläggningar där fondmedel har använts visar att medlen inte alltid gett önskat utfall sett till hur många som tagit del av stöd för entreprenörskap. Andelen som har tagit del av entreprenörskapsstöd tenderar att vara högre i de fall då det varit många högutbildade som förlorat jobbet. Samtidigt visar uppföljningar av nedläggningar, där fonden använts, på andra positiva effekter som exempelvis att Arbetsförmedlingen får ökad flexibilitet i sina insatser. Därför bör det göras en samlad bedömning utifrån den specifika nedläggningen om en ansökan ska göras.

7. Rekommendationer

Sammantaget rekommenderar vi staten att vidta följande insatser för att främja innovation och entreprenörskap efter stora företagsnedläggningar:

- Bedöm innovationspotentialen i stora företagsnedläggningar eller neddragningar. En tydlig indikation på att det finns en hög innovationspotential i en nedläggning är att en stor andel av de uppsagda arbetat inom forskning och utveckling. Analysera om nedläggningen kan antas vara en del av en större sektoromställning.
- Utse eventuellt en särskild samordnare med uppdrag att närmare utreda vad nedläggningen innebär för sektorn och hur staten långsiktigt kan främja en långsiktig omställning genom exempelvis satsningar på forskning och kompetensutveckling.
- Stötta lokala aktörer som vill tillvarata kompetensen hos de som förlorat jobbet och utveckla innovationsprojekt som bygger på ortens unika förutsättningar. Detta gäller särskilt på mindre orter. Här kan Tillväxtverket ha en viktig koordinerande roll.
- I och med stora företagsnedläggningar bör de uppsagda informeras om vilka statliga innovationsstöd som finns tillgängliga samt vilka förutsättningarna är för att utveckla innovationer som bygger på immateriella tillgångar som tillhör den tidigare arbetsgivaren.
- Uppsagda som vill satsa på ett innovationsprojekt bör i de flesta fallen hänvisas till de existerande offentliga innovationsstöden. Om det finns en stor innovationspotential i en nedläggning kan det vara motiverat att anpassa stöden. Då bör staten framförallt utveckla stöd som syftar till att stötta nyskapande innovationsprojekt i en tidig utvecklingsfas.
- Koordinera Tillväxtverkets omställningsuppdrag med de regionala utvecklingsstrategierna, strategierna för smart specialisering samt de strategiska innovationsprogrammen. Detta för att möjliggöra anpassning av innovationsfrämjande resurser i samband med stora företagsnedläggningar med stor innovationspotential.
- Överväg möjligheten att göra en ansökan till EU:s globaliseringsfond för att få ytterligare medel för att främja entreprenörskap.
- Säkerställ god rörlighet för innovatörer och entreprenörer i samband med stora företagsnedläggningar. En utgångspunkt här är att undersöka effekterna av vissa lagstiftningar och juridiska förfaranden på utfallet i form av innovation och entreprenörskap efter större nedläggningar.

Bilaga 1 – Entreprenörskap efter Astrazenecas nedläggning i Södertälje

Det finns några uppföljningar av Astrazenecas nedläggning 2012 som ger en fingervisning om hur de uppsagda kom att bidra till innovation och entreprenörskap. I det här fallet har även Tillväxtanalys tagit fram data på hur det gick för de personer som blev uppsagda. Inledningsvis så visar Tillväxtanalys uppföljning att 75 procent av de anställda som arbetare på Astrazeneca innan nedläggningen hade eftergymnasial utbildning och 23 procent var forskarutbildade. Detta kan jämföras med att det i Sverige som helhet är drygt 40 procent som har eftergymnasial utbildning och drygt 1 procent med doktorsexamen.¹¹⁰

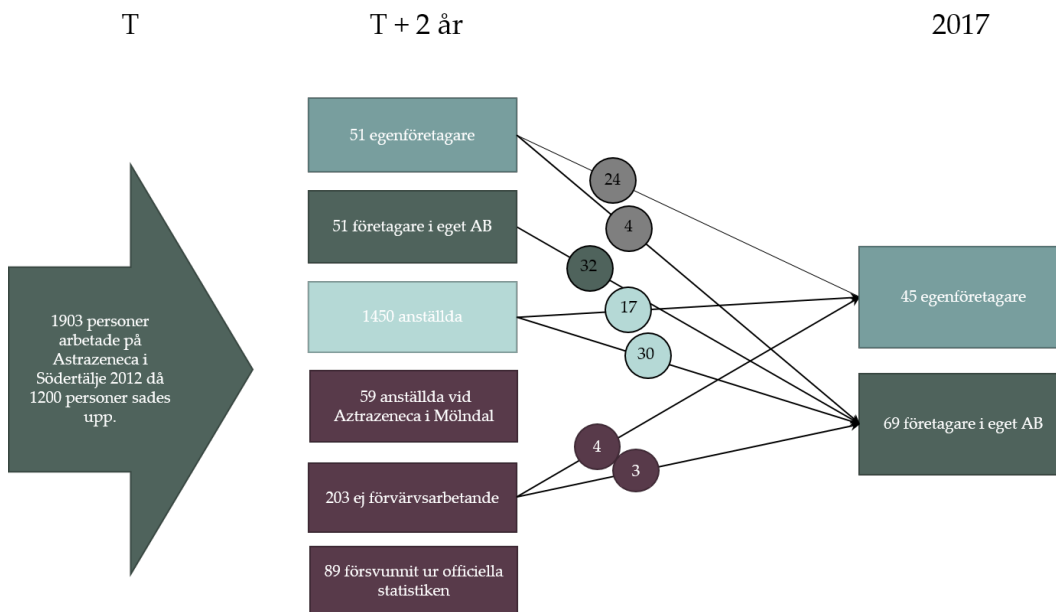
Tillväxtanalys uppföljning visar att det 2017 var 9,5 procent av de personer som avslutade sin anställning vid Astrazeneca i Södertälje åren efter nedläggningen som hade grundat ett företag (45 egenföretagare och 69 företagare i eget aktiebolag).¹¹¹ Denna siffra stämmer väl överens med en uppföljning som Trygghetsrådet TRR gjorde tre år efter nedläggningen där man slog fast att av de knappt 1000 personer som tog del av TRR:s insatser så startade 9 procent företag.

En intressant aspekt i Tillväxtanalys uppföljning är att den visar relativt stora förändringar, sett till vilka som blir entreprenörer, under de första fem åren efter nedläggningen. Som exempel, av de 56 aktiebolag som var aktiva 2017, och som grundats av tidigare Astrazeneca anställda, så hade 30 grundats av personer som haft minst en annan anställning efter att de slutade på Astrazeneca. Samtidigt var det 19 personer som var företagare i eget aktiebolag två år efter sin uppsägning som inte var företagare 2017 (se figur 1).

¹¹⁰ SCB:s utbildningsdatabas

¹¹¹ Då Tillväxtanalys inte kunnat få reda på exakt vilka som blev uppsagda så utgår analysen från de individer som arbetade vid något av de två av Astrazenecas arbetsställen i Södertälje när beskedet om nedläggning kom och som avslutade sin anställning vid företaget åren 2012-2014.

Figur 1 Egenföretagare och företagare i eget AB två år efter avslutat anställning vis Astrazeneca i Södertälje samt 2017



T är tidpunkten då individen lämnade Astrazeneca. Cirkelarna anger hur många som rörde sig från respektive kategori till "företagarkategorierna" mellan T+2 år och 2017.

Källa: Tillväxtanalys egna bearbetningar baserade på data från SCB.

Vidare visar Tillväxtanalys uppföljning att det var en relativt stor spridning på de branscher inom vilka tidigare Astrazeneca anställda startade sina företag. Framförallt för de som blev egenföretagare så var de verksamma inom många olika branscher som i många fall inte har någon koppling till läkemedelsutveckling. Bland de som blev egenföretagare i eget aktiebolag så var spridningen något mindre och här var det även betydligt fler företag som startades inom branscher som kan tänkas vara relaterade till läkemedelsutveckling (se tabell 2).

Tabell 2 Antal tidigare anställda på Astrazeneca i Södertälje som 2017 var anställda, egenföretagare eller företagare i eget aktiebolag, uppdelat på branscher.

Bransch	Antal egenföretagare	Antal företagare i eget AB
Arkitekt- och teknisk konsultverksamhet; teknisk provning och analys	2	5
Dataprogrammering, datakonsultverksamhet o.d.	2	6
Tillverkning av farmaceutiska basprodukter och läkemedel	0	2
Verksamheter som utövas av huvudkontor; konsulttjänster till företag	6	22
Vetenskaplig forskning och utveckling	2	17
Övriga branscher	33	17

Uppföljningen visar även att av de företag som var aktiva 2017 och som grundats av tidigare Astrazeneca-anställda så hade 72 procent (82 företag) endast en anställd. Endast 3,5 procent (4 företag) av företagen hade 10-49 anställda (se tabell 3). Det här innebär samtidigt att dessa företag på fem år har skapat någonstans mellan 211 och 345 arbetstillfällen.

Tabell 3 Storlek år 2017 på de företag som startats av tidigare Astrazeneca anställda.

Företagsstorlek (antal anställda)	Egen-företagare	Företagare i eget AB
1	42	40
2-4	3	14
5-9	0	11
10-49	0	4

Av de företag som var aktiva 2017 hade en majoritet (83 procent) grundats av personer med eftergymnasial utbildning. Andelen med eftergymnasial utbildning visade sig vara särskilt hög i gruppen som blev företagare i eget aktiebolag. 87 procent av dessa företagare hade eftergymnasial utbildning (se tabell 4).

Tabell 4 Utbildningsnivå på de tidigare Astrazeneca anställda som startade företag.

Utbildning	Egen-företagare	Företagare i eget AB
Eftergymnasial utb. 3 år eller längre exkl. forskarutb.	17	18
Eftergymnasial utbildning kortare än 3 år	7	18
Forskarutbildning	11	24
Förgymnasial utbildning 9 år	1	2
Gymnasial utbildning 3 år	2	6
Gymnasial utbildning högst 2-årig	7	0
Uppgift saknas	0	1

Sett till geografisk placering av de företag som bildades efter Astrazeneca så visar Tillväxtanalys uppföljning av 83 procent av företagen arbetade i Stockholm, Södermanlands eller Uppsala län (se tabell 5).

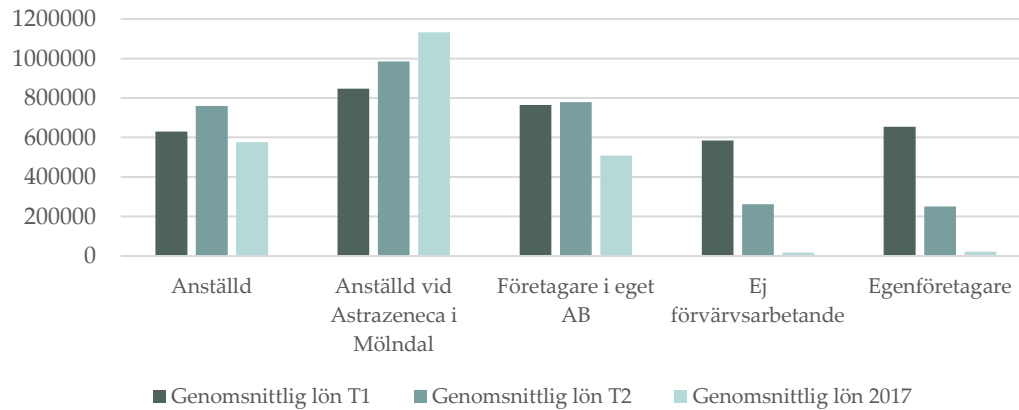
Tabell 5 Geografisk placering på de företag som grundades av tidigare anställda vid Astrazeneca i Södertälje.

Län	Egenföretagare	Företagare i eget AB
Gotlands län	2	0
Jämtlands län	0	1
Skåne län	1	0
Stockholms län	29	56
Södermanlands län	6	2
Uppgift saknas	2	2
Uppsala län	2	0
Värmlands län	0	1
Västra Götalands län	2	3
Örebro län	0	1
Östergötlands län	1	3

Vad avser löneutveckling visar analysen att gruppen uppsagda som 2017 var i ny anställning hade 9 procent lägre genomsnittslön jämfört med sista året då de arbetade på

Astrazeneca. Den grupp anställda som flyttade till Mölndal i och med nedskärningen i Södertälje hade 2017 ökat den genomsnittliga lönen med 34 procent. För gruppen av tidigare anställda som 2017 var företagare i eget aktiebolag hade genomsnittslönen minskat med 33 procent. För tidigare Astrazeneca-anställda som 2017 var egenföretagare hade genomsnittslönen minskat med 97 procent (se figur 2).

Figur 2 Utveckling av genomsnittslön för tidigare Astrazeneca-anställda uppdelat på sysselsättning 2017.



Referenser

- Adlercreutz, A. & Mulder, J.B., Svensk arbetsrätt, Norstedts Juridik, 2013.
- Andersson, L.F., Danley, T., Eriksson, R. (2018). Workers' participation in regional economic change following establishment closure, *Small Business Economics*, vol. 54, s. 589 – 604.
- Andersson, M. (2017). Vad betyder stora kunskaps- och teknikintensiva företag för Sverige?, *Näringspolitiskt Forum Rapport #19*, Entreprenörskapsforum.
- Andersson, M. & Ejeremo, O. (2005). How does accessibility to knowledge sources affect the innovativeness of corporations?—evidence from Sweden, *Annals of Regional Science*, vol. 39, nr. 4, 741 – 765.
- Andersson, M. & Lööf, H. (2012). Small business innovation: firm level evidence from Sweden, *The Journal of Technology Transfer*, vol. 37, s. 732 – 754.
- Andersson, P. & Wadensjö, E. (2007). Do the Unemployed Become Successful Entrepreneurs? A Comparison between the Unemployed, Inactive and Wage-Earners, *International Journal of Manpower*, vol. 28, nr. 7, s. 604 – 626.
- Antonietti, R. & Gambarotto, F. (2018). The role of industry variety in the creation of innovative start-ups in Italy, *Small Business Economics*, vol. 54, nr. 2, s. 561 – 573.
- Arbetsdomstolen 2015 nr 8
- Arbetsdomstolen 2015 nr 57
- Arbetsförmedlingen, Slutrapport EGF Volvo Cars, 2009.
- Arbetsförmedlingen, Slutrapport EGF SAAB, 2012.
- Arbetsförmedlingen, Slutrapport EGF Astrazeneca, 2014.
- Arbetsförmedlingen, Slutrapport EGF Volvo Group Truck Operation EMEA, 2014.
- Arbetsförmedlingen, Slutrapport EGF Ericsson 2015.
- Baghai R., Silva R., Thell, V. & Vig, V. (2018). Talent in Distressed Firms: Investigating the Labor Costs of Financial Distress, Tillgänglig via <https://ssrn.com/abstract=2854858>.
- Baghai, R., Silva, R. & Ye, L. (2019). Teams and Bankruptcy, European Corporate Governance Institute - Finance Working Paper, nr. 626.
- Balland, P.A. & Rigby, D. (2017). The Geography of Complex Knowledge, *Economic Geography*, vol. 93, nr. 1, s. 1 – 23.
- Bjugren, P-O, Domeij, B. & Horn, A. (2015). Swedish patent litigation in comparison to european, *Nordisk Immateriellt Rättsskydd*, 2015(5), 504-522.
- Braunerhjelm, P., Ding, D., & Thulin, P. (2020). Labour market mobility, knowledge diffusion and innovation, *European Economic Review*, Volume 123.
- Castaldi, C., Frenken, K. & Los, B. (2015). Related Variety, Unrelated Variety and Technological Breakthroughs: An analysis of US State-Level Patenting, *Regional Studies*, vol. 49, nr. 5, s. 767 – 781.

- Cefis, E., Bartoloni, E. & Bonati, M. (2020). Show me how to live: Firms' financial conditions and innovation during the crisis, *Structural Change and Economic Dynamics*, vol. 52, s. 63 – 81.
- Christensen, C. M. (1997). *The Innovator's Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail*, Harvard Business School Press, Boston, MA.
- Departementsserien 2002:56.
- Domeij, B. Anställda teknikers konkurrensklausuler, Uppsala Faculty of Law, Working Paper 2012:3.
- Ejermo, O. (2009). Regional innovation measured by patent data - Does quality matter? *Industry & Innovation*, vol. 16, nr. 141 – 165.
- Ejermo, O. & Karlsson, C. (2006). "Interregional inventor networks as studied by patent coinventorships, *Research Policy*, vol. 35, nr. 3, s. 412 – 430.
- Ejermo, O. & Källström, J. (2016). What is the causal effect of R&D on patenting activity in a "professor's privilege" country? Evidence from Sweden, *Small Business Economics*, vol. 47, s. 677 – 694.
- Eliasson, K. & Westlund, H. (2013). Attributes influencing self-employment propensity in urban and rural Sweden, *Annals of Regional Science*, nr. 50, s. 479 – 514.
- Enflo, K. & Henning, M. (2016). The development of economic growth and inequality among the Swedish regions 1860–2010: Evidence from regional national accounts. I: EPO & OHIM, (2013), *Intellectual property rights intensive industries: contribution to economic performance and employment in the European Union*.
- Faugert Group, (2019), *Metautvärdering av första omgången strategiska innovationsprogram efter sex år*, Vinnova Rapport VR 2019:15
- Food Valley of Sweden – Ett nav för framtidens mat, framtagen av Region Skåne, Bjuvs kommun och Foodhills AB, 2020.
- Foray, D., David, P. & Hall, B. (2011). Smart Specialisation: From academic idea to political instrument, the surprising career of a concept and the difficulties involved in its implementation, MTEI Working Paper 2011-001, EPFL, Lausanne.
- Franke, N. & Lüthje, C. (2020). *User Innovation*, Oxford Research Encyclopedia, Business and Management, Oxford University Press, USA.
- Gilson, R.J. (1999), *The Legal Infrastructure of High Technology Industrial Districts: Silicon Valley, Route 128, and Covenants Not to Compete* 74 N.Y.U.L. REV. 575 (1999).
- Gompers, P. & Lerner, J. (2001). The Venture Capital Revolution, *Journal of Economic Perspectives*, vol. 15, nr. 2, s. 145 – 168.
- Greiff, v. J. (2009). Displacement and self-employment entry, *Labour Economics*, vol. 16, s. 556 – 565.
- Hane-Weijman E., Eriksson R. H. & Henning, M. (2018). Returning to work: regional determinants of re-employment after major redundancies, *Regional Studies*, vol. 52, nr 6, s. 768-780.

- Helmers, C., Lefouili, Y. & McDonagh, L. (2015), Evaluation of the Reforms of the Intellectual Property Enterprise Court, 2010-2013. UK: UK IPO.
- Hemphälä, J. & Magnusson, M. (2012). Networks for Innovation – But What Networks and What Innovation?, *Creativity and Innovation Management*, vol. 21, nr. 1, s. 3 – 16.
- Holm, J.R., Østergaard, C.R. & Olesen, T.R. (2017). Destruction and reallocation of skills following large company closures, *Journal of Regional Science*, vol. 57, s. 245 – 265.
- Jaffe, A.B., (1989). Real effects of academic research, *American Economic Review*, vol. 79, s. 957 – 970.
- Karlsson, C. & Backman, M. (2011). Accessibility to human capital and new firm formation, *International Journal of Foresight and Innovation Policy*, vol.7, nr. 1/2/3, s.7 – 22.
- Karlsson, C. & Nyström, K. (2007). Nyföretagande, näringslivsdynamik och tillväxt i den nya världsekonomin, *Underlagsrapport nr 5 till Globaliseringsrådet*.
- Kerr, W.R. (2010). Breakthrough Inventions and Migrating Clusters of Innovation, *Journal of Urban Economics*, vol. 67, nr. 1, s. 46 – 60.
- Konjunkturinstitutet, (2015). Produktivitetsutvecklingen i Sverige, *Lönebildningsrapporten 2015*.
- Koster, S. & Andersson, M. (2018). When is your experience valuable? Occupation-industry transitions and self-employment success, *Journal of Evolutionary Economics*, vol. 28, 265 – 286.
- Källner, E. & Nyström, K. (2018). Entrepreneurial Motivation and Idea Generation by Displaced Employees, *International Review of Entrepreneurship*, vol. 16, nr. 3, s. 383 – 404.
- Laitinen, E.K. (2000). Long-term success of adaptation strategies: evidence from Finnish companies, *Long Range Planning*, vol. 33, nr. 805 – 830.
- Ljungberg J. Structural analysis and the process of economic development. Essays in memory of Lennart Schön. London: Routledge.
- LO. (2013). Två år efter Saab-kraschen: En studie av hur deltagare och aktörer ser på omställningsstödet TSL.
- Losman, B. & Bäckström, L. (2012). Rapport från samordnarna med anledning av insatser i samband med konkursen i Saab Automobile.
- Nyström, K. (2017). Regional resilience to displacements, *Regional Studies*, vol. 52, nr 1, s. 4-22.
- Nyström, K. (2018). Entrepreneurship after displacement, *Small Business Economics*, vol. 54, s. 475 – 494.
- Nyström, K. & Elvung, G. Z. (2015). New Firms as Employers: The Wage Penalty for Voluntary and Involuntary Job Switchers, *Labour*, vol 29, nr 4, s. 348 – 366.
- OECD, (2013), *OECD Employment Outlook 2013*, Paris.

- OECD, (2015), *The Innovation Imperative – Contributing to productivity, growth, and well-being*, Paris.
- Paulsson, D. (2019). Report on the implementation of smart specialisation in Sweden.
- PRV Patent- och registreringsverket, *Statistikårsbok 2018, Immaterialrätt för tillväxt*.
- Regeringens proposition 1986/87:74 om näringspolitik inför 1990-talet.
- Regeringskansliet, *En nationell strategi för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft 2015 – 2020*, N2015.31.
- Rigby, D., Roesler, C., Kogler, D., Boschma, R. & Balland, P.A. (2019). Do EU regions benefit from smart specialization? *Utrecht University Papers in Evolutionary Economic Geography* nr. 31.
- Riksrevisionen, (2008), *Stöd till start av näringsverksamhet – ett framgångsrikt program*, RiR 2008:24.
- Solheima, M.C.W., Boschma, R. & Herstad, S.J. (2020). Collected worker experiences and the novelty content of innovation, *Research Policy*, vol. 49, nr. 1.
- SOU 2015:16, *Betänkande av Utredningen om immaterialrättens roll i innovationssystemet, Ökat värdeskapande ur immateriella tillgångar*.
- Statskontoret, (2011), *Samordning av varselinsatser under finanskrisen åren 2008 och 2009*, 2011:11.
- Tavassoli, S. & Carbonara, N. (2014). The role of knowledge variety and intensity for regional innovation, *Small Business Economics*, vol. 43, nr. 2, s. 493 – 509.
- Tillväxtanalys, (2011), *Regional och lokal tillväxtpolitik – Vad kan och bör offentliga aktörer göra?*, WP/PM 2011:28.
- Tillväxtanalys, (2015), *Var gör innovationsstöden mest nytta? – Stora skillnader i effekt mellan olika regioner*, PM 2015:17.
- Tillväxtanalys, (2019), *Offentliga insatser på riskkapitalmarknaden – Hur påverkas portföljföretagen av investeringarna?*, PM 2019:10.
- Tillväxtanalys, (2020). *Nedläggningars och stora neddragningars effekter på branscher och yrkesroller – en analys utifrån geografi och kön*, PM 2020:05.
- Tillväxtanalys, (2020), *Statens förändrade roll vid omställning efter större nedläggningar*, PM 2020:11.
- Tillväxtanalys, (2020), *Den tredje generationens innovationspolitik*, PM 2020:12
- Tillväxtanalys, (2020), *Innovationsstöd och diversifiering i nya industrier och teknologier i svenska regioner: En analys av Vinnova-program 2010-2012*, WP 2020:02.
- Tillväxtverket, (2019), *Slutrapport: Uppdrag att bistå vid varsel och omställning i näringslivet*, N2017/01030/RTS.
- Tillväxtverket, *Omställningsguiden, 2019*, hittas på <https://tillvaxtverket.se/amnesomraden/regional-kapacitet/omstallningsguide.html>.
- TRR trygghetsrådet, (2015), *Omsorgsfull omställning*.

- TRR trygghetsrådet, (2018), Uppföljning av TRR:s nyföretagare – Förberedda företagare.
- TSL. (2013). Saab-projektet: Rapport om omställningsprojektet för arbetarna från Saab Automobile.
- Vinnova, Svensk life science industri efter Astrazenecas nedskärningar, VA 2012:07
- Västra Götalandsregionen. (2012). Ettårsdagen av Saabs konkurs – vad har gjorts?
- Västra Götalandsregionen. (2016). Utmaning Fyrbodal: Utvärdering av insatser för omställning och förnyelse i Trollhättan och övriga Fyrbodal.
- Walter, L. (2015). Mellan jobb - Omställningsavtal och stöd till uppsagda i Sverige, SNS Förlag.
- Xavier, J., Petkova, N. & Bell, A. (2018). Team-Specific Capital and Innovation, *American Economic Review*, vol. 108, nr. 4-5, s. 1034 – 1073.

Tillväxtanalys har regeringens uppdrag att analysera och utvärdera statens insatser för att stärka Sveriges tillväxt och näringslivsutveckling. Genom vår kunskap bidrar vi till att effektivisera, ompröva och utveckla tillväxtpolitiken samt genomförandet av Agenda 2030.

I vårt arbete fokuserar vi särskilt på hur staten kan främja Sveriges innovationsförmåga, på investeringar som stärker innovationsförmågan och på landets förmåga till strukturomvandling. Dessa faktorer är avgörande för tillväxten i en öppen och kunskapsbaserad ekonomi som Sverige. Våra analyser och utvärderingar är framåtblickande och systemutvecklande. De är baserade på vetenskap och beprövad erfarenhet.

Sakkunniga medarbetare, unika databaser och utvecklade samarbeten på nationell och internationell nivå är viktiga tillgångar i vårt arbete. Genom en bred dialog blir vårt arbete relevant och förankras hos dem som berörs.

Tillväxtanalys finns i Östersund (huvudkontor) och Stockholm.

Den kunskap vi tar fram tillgängliggör vi på www.tillvaxtanalys.se. Anmäl dig gärna till vårt nyhetsbrev för att hålla dig uppdaterad om våra pågående och planerade kunskapsprojekt. Du kan även följa oss på Twitter, Facebook och LinkedIn.



Tillväxtanalys
Studentplan 3, 831 40 Östersund
Telefon: 010-447 44 00
E-post: info@tillvaxtanalys.se
Webb: www.tillvaxtanalys.se