

SVENSKA
MODELLEN
FYRA
• NOLL

RATIOAKADEMIEN

RATIO

Ratio är ett fristående forskningsinstitut som forskar om hur företagandets villkor kan utvecklas och förbättras.

Mer information finns på www.ratio.se

© Nils Karlson och Ratio 2016

Omslag & layout: Magnus Frederiksen, grafisk

Tryck: Vitt Grafiska AB, www.vittgrafiska.se

ISBN: 978-91-983025-1-6

RATIOAKADEMIENS REFORMAGENDA

SVENSKA MODELLEN 4.0

Ratioakademien

Ratioakademien startade hösten 2015 och består av företagare och företagsledare från ett brett spektrum av branscher med erfarenhet från stora och små, noterade och onoterade, unga och mogna, företag från olika delar av Sverige.

Akademien utgör ett kvalificerat forum för att föra formativa samtal om hur företagandets villkor ska kunna utvecklas och förbättras, utifrån ett marknadsekonomiskt tillväxtperspektiv. Akademien står fri från organiserade intressen.

I november 2015 bestämde sig akademien för att – med stöd av aktuell forskning – ta fram en lista med förslag som kan peka ut en positiv reformagenda för Sverige.

Preses för akademien är Björn Wahlroos. Övriga ledamöter som ställt sig bakom denna agenda är: Anastasia Georgiadou, Charlotte Bohman, Fredrik Spendrup, Mariana Burenstam Linder, Peje Emilsson, Rune Andersson och Ulf Dinkelspiel samt Nils Karlson.

Innehåll

Stora möjligheter.....	4
En positiv reformagenda	6
Svenska modellen 4.0	7
Förbättrade villkor för företagande och för Sverige.....	8
2.2 reformförslag.....	9
1 Företagens kompetensförsörjning.....	12
2 Arbetsmarknadens flexibilitet	15
3 Skatter på företagande och individer.....	18
4 Företagandets samhällsroll.....	22
Ett underlag för dialog och öppen samhällsdebatt.....	26
Noter och referenser	28

Stora möjligheter

Svensk samhällsutveckling befinner sig i ett formativt skede. Sverige står inför en rad betydande samhällsutmaningar, men det finns också stor utvecklingspotential att ta tillvara. Nu finns tillfälle att vända hot till möjligheter. Den chansen får inte försittas.

Situationen liknar i viss utsträckning 1970-talets, men också det tidiga 1990-talets, då allvarliga ekonomiska och sociala kriser nödvändiggjorde grundläggande förändringar av den svenska modellen. Från 1950- och 1960-talens tillväxtepok och välfärdsutbyggnad, över 1970- och 1980-talens stagnation och stora obalanser, gick vi till dagens svenska modell med hjälp av reformer genomförda under 1990-talet av regeringar från bägge sidor av blockgränserna.

Dagens utmaningar är delvis annorlunda, men behovet av reformer är lika stort. Sverige behöver uppgradera sin hittills framgångsrika modell till en fjärde version. Inte minst kommer en rad demografiska utmaningar ställa stora krav på en väl fungerande arbetsmarknad och ett effektivt välfärdssystem.

Vi lever och studerar allt längre. Genomsnittsåldern vid första universitets- eller högskoleexamen är närmare 30 år i Sverige, vilket är mer än tre år senare än genomsnittet i OECD.¹ 1985 förvärvsarbetade över 75 procent av alla 21-åringar. 2014 nåddes inte samma andel förrän vid 29 års ålder.² Under samma period ökade medellivslängden från 73,8 till 80,4 för män och 79,7 till 84,1 för kvinnor³ samtidigt som åldern för utträdet från arbetskraften ökade med mindre än två år. 2014 beräknades detta ske vid knappt 64 års ålder.⁴ Totalt sett ägnar vi allt färre levnadsår åt arbetslivet.

Samtidigt ökar den svenska befolkningen genom internationellt sett höga födelsetal och ökad invandring. Redan 2016 förväntas den överstiga 10 miljoner. Knappt en sjättedel av befolkningen var födda utomlands 2014 och andelen utrikes födda beräknas utgöra närmare 22 procent år 2025.⁵ Etableringstiden på arbetsmarknaden är dock orimligt lång och sysselsättningsgraden bland utrikes födda är väsentligt lägre än bland inrikes födda. Arbetslösheten är nästan två gånger så hög.⁶

Det är av stor betydelse att förändringar som dessa, liksom den starka digitalisering, teknikutveckling och globalisering som präglar dagens samhälle, tillvaratas och utvecklas till de tillväxtskapande möjligheter de faktiskt är. Ur detta perspektiv är reformerna som kom till stånd för 20–25 år sedan helt otillräckliga. På viktiga områden som arbetsmarknad, lönebildning och bostäder har väldigt lite gjorts. Därtill är det hög tid att se över tidigare genomförda förändringar som inte längre överensstämmer med hur samhället ser ut idag.

Alla företag är viktiga, men små och medelstora tillväxtföretag är särskilt betydelsefulla för Sveriges välstånd och välfärd. Dessa företag står för en oproportionerligt stor del av tillväxten, innovationerna och jobbskapandet.⁷

Om Sverige klarar att möta dagens och morgondagens krav på flexibilitet, innovationskraft, kompetens, hållbarhet och trygghet finns mycket stora möjligheter. Entreprenörskap och företagande inom ramen för en dynamisk och inkluderande marknadsekonomi är avgörande drivkrafter för en sådan positiv omställning.

En positiv reformagenda

Sverige behöver en positiv reformagenda. I tider som dessa är detta viktigare än någonsin. Att nostalgiskt värna status quo riskerar snarast ett sönderfall och än större utmaningar på sikt. Exempelen från vår omvärld avskräcker.

Sverige är idag ett land med goda – i många avseenden till och med mycket goda – förutsättningar för företagande, till stor del tack vare de reformer som tidigare genomförts.

På områden som makro- och penningpolitik, liksom bank- och rättsväsende, står sig Sverige väl i internationell jämförelse. Vi har ett antal mycket framgångsrika internationella storföretag och ligger långt fram vad gäller digitalisering och innovationer. Genom privatiseringar och avregleringar har en helt ny tjänstesektor vuxit fram inom vård, skola och omsorg. Särskilt Stockholm, men även Öresundsregionen, har i vissa sektorer en fantastisk startup-miljö. Svensk företagsamhet visar även på många andra områden en stark utvecklingskraft.

De senaste åren har emellertid den positiva utvecklingen gått i stå och det finns tecken på en trendmässig försämring. Dessutom finns en uppenbar reformförmåga inom ett antal kritiska områden.⁸

En rad trösklar och hinder för företagande behöver tas bort. Samhället har mycket att vinna på fördjupade insikter hos beslutsfattare om företagandets verklighet och hur olika ingrepp påverkar i praktiken. Även på europeisk nivå finns hot mot ett öppet, marknadsliberalt samhälle.

Samhällsdebatten behöver därför breddas med ett mer möjlighetsinriktat, positivt och proaktivt perspektiv, där omvärldsförändringarna ses som möjligheter snarare än som hot.⁹ Det

saknas tyvärr ofta såväl fakta som visioner och idéer för en konkret reformagenda om hur entreprenörer, företag och marknader ska kunna bidra till ett bättre samhälle. Det är där idéerna till lösningar och nya möjligheter finns och där nya kan växa fram, givet att villkoren blir mer ändamålsenliga. Ratioakademiens reformagenda, kallad Svenska modellen 4.0, är ett bidrag till denna diskussion.

Svenska modellen 4.0

Målet för Ratioakademiens reformagenda är en mer dynamisk och inkluderande marknadsekonomi, där entreprenörskap, innovationer, kompetens och flexibilitet ger Sverige ny utvecklingskraft.

Den svenska modellen behöver uppgraderas så att företagande och marknader ges större möjligheter att bidra till ett bättre samhälle. Att så sker är nödvändigt för att digitaliseringen, globaliseringen, migrationen, den ökande livslängden och klimat- och miljöutmaningarna ska kunna utvecklas till möjligheter snarare än hot. Sverige har utomordentliga förutsättningar att lyckas om reformförslagen genomförs.

Förbättrade villkor för företagande *och* för Sverige

Villkoren för att starta, driva och expandera företag i Sverige är i många avseenden goda, men det finns ett antal kritiska områden som är avgörande för ett fortsatt framgångsrikt företagande. I denna reformagenda har vi valt att sätta fokus på fyra områden som alla direkt eller indirekt berör den svenska modellen. Det gäller såväl arbetsmarknadens partsrelationer och regleringar, som själva välfärdsstatens utformning och finansiering:

- 1 Företagens kompetensförsörjning
- 2 Arbetsmarknadens flexibilitet
- 3 Skatter på företagande och individer
- 4 Synen på företagandets samhällsroll

På dessa fyra övergripande områden finns utrymme för förändringar som väsentligt kan öka företagandet och förbättra förutsättningarna att ta tillvara marknadens tillväxtskapande processer.

Forskningsinstitutet Ratio har tagit fram ett forskningsbaserat faktaunderlag till de reformförslag som diskuterats inom akademien. Akademien ställer sig bakom agendan i dess helhet, även om enskilda ledamöter kan ha avvikande åsikt gällande enskildheter i förslagen.

2.2 reformförslag

Inom de fyra identifierade områdena presenterar vi ett antal reformförslag. Syftet är att bidra till en mer dynamisk och inkluderande marknadsekonomi. Varje avsnitt inleds med en kort bakgrundsanalys.

1 Företagens kompetensförsörjning

I en snabbt föränderlig och globaliserad värld utgör kunskaper och färdigheter de viktigaste tillgångarna. Kompetens är också avgörande för innovationer, entreprenörskap och utvecklingskraft, inom ramen för en dynamisk och inkluderande marknadsekonomi.

Dessvärre uppmärksammar både politiker och arbetsmarknadens parter, liksom OECD och Världsbanken, stora brister i svensk kompetensförsörjning. Det råder kompetensbrist inom nästan alla branscher, alldeles oavsett region och konjunktur. Omkring en femtedel av svenska företags rekryteringsförsök misslyckas.¹⁰ Bristen på praktisk yrkeskunskap är särskilt stor och den svenska yrkesutbildningen utmärks av en rad irrvägar och saknar ofta tydlig arbetslivsanknytning.¹¹ Enligt en rad undersökningar utgör kompetensbrist det största tillväxthindret för svenska företag.¹²

Den viktigaste orsaken till matchningsproblemen är ”kompetensmissmatch”. Företagens kompetenskrav för vakanta tjänster överensstämmer inte med de arbetssökandes kunskaper. Det finns tydliga tecken på fel- eller överutbildning.¹³

Viktigast för förbättrad kompetensförsörjning är ökad kvalitet i utbildningen, stärkt samverkan mellan utbildningssystemet och näringslivet, bättre incitament och en mer flexibel arbets-

marknad. Även arbetskraftsinvandring är viktigt, liksom ökat arbetskraftsdeltagande bland utrikesfödda som redan finns här, inte minst bland dem med tidigare akademisk utbildning. Likaså behöver det livslånga lärandet och företagens egna kompetenssatsningar stimuleras.

Utbildningen behöver öka såväl i kvalitet och effektivitet, som i relevans för arbetslivet.¹⁴ Det gäller hela vägen från grundskolan och gymnasieskolan till yrkeshögskolan och universitet och högskolor. De fallande resultaten i Pisa-undersökningarna inom skolan, liksom det allt senare inträdet på arbetsmarknaden, är bara två exempel på dagens brister.

Många ungdomar saknar också den balans av teoretisk och praktisk kunskap som krävs för att möta arbetsmarknadens behov. Unga människor ska kunna utveckla sin initiativförmåga, uthållighet och ansvarstagande, men även få möjlighet till praktisk erfarenhet för att kunna bli anställningsbara. Viktigt är även att den kompetensutveckling som sker ute i arbetslivet, genom personalutbildning och informellt lärande, ges bättre förutsättningar.¹⁵

I dagens globala värld är det även väsentligt med ökad pluralism och bättre incitament inom högre utbildning och forskning. Här skulle privata initiativ och privat finansiering kunna bidra till en friare akademi än dagens, väsentligen politiskt styrda, institutioner.¹⁶

Ökad kvalitet, effektivitet och relevans inom svensk utbildning på alla nivåer är avgörande inte bara för företagandets villkor, utan även för individers trygghet och utveckling, liksom för hela samhällets välbefinnande och välfärd.

Företagens kompetensförsörjning påverkas även av bristen på bostäder, inte minst i de tre storstadsregionerna.¹⁷ En bättre fungerande bostadsmarknad är ett avgörande villkor för

många företag.¹⁸ Det behöver byggas mer, inte minst hyresrätter¹⁹ då dessa är viktiga för rörligheten. Bara i Stockholm har hyresrätterna minskat med hela 20 procent under de senaste 30 åren.²⁰ Men framförallt behöver det befintliga bostadsbeståndet utnyttjas mer effektivt.²¹ Reavinstskatten vid försäljning av bostad, som kraftigt ökat flyttkostnaderna, är ett ytterligare hinder för rörligheten på bostads- och arbetsmarknaden.²²

Detta är våra förslag:

- 1 Starta konkurrerande utbildning för lärare, nya fristående lärarhögskolor, som kan höja lärarnas status och öka kunskapen och intresset för näringsliv och företagande.
- 2 Tydliggör och följ upp kvalitets-, effektivitets- och relevanskrav i all utbildning, liksom elevers eget ansvar för utbildningens genomförande, genom utvecklade examensmål, ett bredare uppdrag för Skolinspektionen och Riksrevisionen, samt genom inrättande av särskilda näringslivsråd vid universitet och högskolor.
- 3 Premiera yrkesutbildningen, gör yrkesutbildningssystemet mer överblickbart och inför praktik i all utbildning. Gör företagen mer delaktiga i utbildningens utformning och genomförande.
- 4 Ge arbetstillstånd och permanent uppehållstillstånd till högutbildade med validerade kunskaper inom bristområden. Låt nyanlända praktisera på riktiga arbetsplatser med samma villkor som studenter.
- 5 Möjliggör bättre kompetensförsörjning genom att avskaffa hyresregleringen och bruksvärdesystemet, liksom reavinstskatten vid privata bostadsförsäljningar, i syfte att öka rörligheten på bostadsmarknaden och att öka incitamenten för byggandet av bostäder.

- 6 Ombilda dagens statliga universitet till stiftelser och öppna för privata universitet som delfinansieras via terminsavgifter, privata donationer och forskningsanslag, för att skapa bättre incitament och ökad pluralism inom högre utbildning och forskning.
- 7 Inför skatteincitament och moderniserad redovisning som gör det möjligt att se utbildning som en investering, för att stimulera ökad företagsfinansierad utbildning och livslångt lärande.

2 Arbetsmarknadens flexibilitet

Arbetsmarknaden är den kanske viktigaste marknaden i en kunskapsbaserad ekonomi. Här allokeras den kompetens som är en förutsättning för framgångsrikt företagande och ett lands omställningsförmåga och utvecklingskraft. En flexibel arbetsmarknad med fungerande lönebildning och ändamålsenliga anställningsvillkor är avgörande för såväl tillväxtföretagande som integration i en dynamisk och inkluderande marknadsekonomi.

Arbetsmarknaden är dock ett av de områden som utmärkts av en uppenbar reformförmåga, vilket påvisas av flera svenska och internationella undersökningar.²³ Här kvarstår många av de problem som identifierades redan på 1970- och 1980-talen. Det handlar dels om regleringarna kring anställningsskydd och liknande, dels om konfliktreglerna där lagstiftningen går tillbaka ända till 1920-talet. Men även sjukförsäkringen behöver ses över.

Viktiga reformer genomfördes för lönebildningen i slutet av 1990-talet, med Industriavtalet 1997 och inrättandet av Medlingsinstitutet år 2000, bägge med syfte att hålla löneökning-

arna inom ramen för konkurrensutsatt sektors förutsättningar. Det bygger dock på att arbetsmarknadens karteller hålls ihop, vilket inte har visat sig vara helt lätt. Långsiktigt är det kanske inte heller önskvärt.²⁴

Dagens företagande och arbetstagare ställer större krav på individualisering och flexibilitet. Den svenska arbetsmarknadslagstiftningens utformning har bl.a. en negativ påverkan på företagens möjlighet att anpassa sig till omvärldsförändringar.²⁵ Arbetsmarknadsregleringar, som exempelvis turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd (LAS), men också höga kostnader i samband med uppsägningar, bidrar till ökad risk vid nyanställningar, låg personalomsättning och inlåsnings effekter, liksom till minskad produktivitet och försvagad utvecklingskraft.²⁶ Undantagsregeln 2001 för företag med tio eller färre anställda visar hur reformer kan bidra till såväl ökad sysselsättning som ökad produktivitet.²⁷

Svensk lönebildning är starkt centraliserad, med stor lönesammanpressning, höga ingångslöner och låg rörlighet.²⁸ En huvudförklaring är de svenska konfliktreglerna, där Sverige till skillnad från våra viktigaste konkurrentländer saknar en proportionalitetsprincip.²⁹

Dagens lönebildning missgynnar särskilt entreprenörsdrivna tillväxtföretag,³⁰ som har behov av stor flexibilitet för att kunna växa. Lokal lönebildning ger företagen möjlighet att anpassa sin lönesättning utifrån företagets mål och förutsättningar³¹ vilket stimulerar utvecklingen av nya affärs- och lönesättningsmodeller och i förlängningen konkurrenskraftiga företag.³² Individualiserad lönesättning – med tydliga lönesättningsprinciper – är en bidragande faktor till ökad motivation hos anställda, vilket i sin tur understödjer ökad produktivitet och effektivitet.³³

Låg lönespridning tenderar att pressa upp ingångslönerna, minska möjligheten till lönekarriär och minska sysselsättningen bland arbetskraft med otillräckliga kvalifikationer.³⁴ Höga lägstalöner påverkar nyanlända mer än svenskfödda ungdomar – nästan varannan ungdom i arbetskraften som är född utanför Europa är idag arbetslös.³⁵ Arbetslöshetsgapet mellan inrikes- och utrikesfödda i Sverige är ett av de största bland OECD-länderna.³⁶

Sjukförsäkringen spelar en viktig roll i det svenska välfärds-systemet. Förutsättningarna för denna trygghet bör dock vara likartade för löntagare och företagare, och inte fungera som en extra skatt. Av stor betydelse är även att kostnaderna hålls under kontroll. Sjuklöneansvaret som infördes 1992 har visat sig påverka företagens benägenhet att nyanställa, särskilt påverkas svaga grupper negativt.³⁷ Det skiljer sig dessutom mellan olika typer av företagare beroende på bolagsform³⁸ vilket försvårar sjukfrånvaro för företagare som driver aktiebolag, speciellt fåmansaktiebolag, då de har samma sjuklöneansvar för sig själva som för anställda. Nya företagare med aktiebolag som inte tar ut lön mister sin sjukpenninggrundande inkomst.

Den stora potential hos företag, medarbetare, ungdomar, nyanlända och arbetslösa som finns för att utveckla Sverige till den kunskapsekonomi som alla efterfrågar tillvaratas inte. Arbetsmarknaden tillåts inte fungera som en marknad. Det finns stora vinster i att ta bort en rad hinder. Sänkta trösklar och ökad anställningsflexibilitet skulle leda till att fler vågar anställa personer som idag är arbetslösa eller står utanför arbetskraften.

Detta är våra förslag:

- 8 Modernisera lönebildningen, förenkla eller slå ihop kollektivavtalen i riktning mot mer lokal lönebildning så att lönesättningen i större utsträckning kan ske företagsnära för att stimulera tillväxtföretagande och medarbetarnas motivation.

- 9 Inför en proportionalitetsprincip i konfliktreglerna så att risken för strejker, lockouter och blockader inte driver fram en oönskad centralisering, lönesammanpressning och höga ingångslöner.
- 10 Prioritera att unga och nyanlända kommer i arbete genom lägre ingångslöner, särskilt inom områden som anställer många utan tidigare erfarenhet.
- 11 Reformera lagen om anställningsskydd, särskilt turordningsreglerna, så att tillväxtföretagandet, liksom unga och nyanlända, får ökade anställningsmöjligheter.
- 12 Se över företagens sjuklöneansvar, inför ett tak för sjuklönen likt det för sjukpenningen och avskaffa skillnaden i sjuklön och sjukpenning för företagare som driver bolag i aktiebolagsform.

3 Skatter på företagande och individer

Skatter är nödvändiga för att stat och kommun ska kunna utföra gemensamma samhällsuppgifter. Samtidigt är det viktigt att skatterna inte blockerar marknadsekonomins dynamik så att entreprenörskap, innovationer, kompetens, effektivitet och utvecklingskraft hindras.

Skatter på företagande och individer är emellertid ett område där Sverige sticker ut i jämförelse med omvärlden. Enligt exempelvis World Economic Forum rangordnas Sverige som 94:e land i delkomponenten *skatters effekt på incitamenten att arbeta* och 112:e i delkomponenten *total skattebörda*.³⁹ I index för ekonomisk frihet kan ett liknande mönster skönjas. I den senaste rangordningen från 2015 hamnar Sverige på plats 156 i kategorin *offentlig sektors storlek*, med en tydlig försämring

från 141:a plats 2010.⁴⁰ En rad enskilda skatter liksom det totala skattetrycket är dessutom på väg upp.

Dagens höga skattetryck har en rad negativa effekter. Särskilt problematiska är de direkta och indirekta skatterna på arbete, vilka utgör närmare två tredjedelar av de totala skatteintäkterna.⁴¹ Delar av dessa skatter är dessutom dolda då de betalas in direkt av arbetsgivarna. Arbetskattekillen för den genomsnittliga löntagaren uppgick 2014 till 42,5 procent, vilket är betydligt högre än OECD-snittet på 36 procent.⁴² 2015 uppskattades Sverige ha världens näst högsta marginals katt, nu har vi förmodligen den högsta i världen på 60 procent.⁴³

Dessa skatter, tillsammans med momsens, driver in en kil mellan köpare och säljare av olika arbetsuppgifter. Det påverkar arbetsdelningen i samhället negativt på samma sätt som tullar och tariff er hindrar den internationella arbetsdelningen länder emellan. Resultatet blir omfattande hemarbete, svartarbete, naturahushållning eller att arbete inte blir utfört alls.

Även kapitalskatterna skapar problem. Här ligger Sverige på dubbla nivåer jämfört med viktiga konkurrentländer och har fortfarande dubbelbeskattning på aktieutdelningar. En viktig konsekvens är att utländskt ägande gynnas.

Skattesystemet skapar flera hinder för just tillväxtföretagandet, främst orsakade av höga marginals katter på inkomster och höga kapital skatter. Bland annat påverkar höga inkomst skatter små företags tillväxttakt och investeringsbeslut samt minskar entreprenörers benägenhet att anställa nya medarbetare.⁴⁵ Finansiering av verksamheten de första åren är den stora utmaningen. Egna besparingar är den helt avgörande finansieringsformen.⁴⁶

Utan ett eget sparat kapital kan inte affärsidéer utvecklas, personal rekryteras eller externt kapital erhållas. Ökad privat förmögenhetsbildning är avgörande för finansiering av företag i

tidiga faser. Entreprenörer och privata investerare belönas inte för den stora risk de tar då en stor del av vinsten vid eventuell framgång beskattas, medan de själva drabbas hårt vid förluster och konkurs. Skatten på aktiva investeringar bör aldrig vara högre än på passiva.

Skatten på personaloptioner utgör ett särskilt problem för nya tillväxtföretag. I exempelvis USA och Storbritannien används dessa för rekrytering av nyckelmedarbetare och beskattas då som kapitalinkomst. I Sverige är personaloptioner fr.o.m. 2016 lönebeskattade med skattesatsen 60 procent.⁴⁷ Därutöver tillkommer arbetsgivaravgifter eftersom optioner ses som en förmån och beskattas i inkomstslaget tjänst. Om hänsyn tas till de sociala avgifter som inte är förmånsskopplade blir den totala skatteeffekten runt 70 procent.⁴⁸

Ungefär tre procent av statsbudgeten, närmare 30 miljarder kronor av skatteintäkterna, går till olika näringslivsstöd.⁴⁹ Selektiva företagsstöd för att generera större tillväxt och fler jobb förefaller dock ha en mycket liten, om ens någon, effekt,⁵⁰ även om ytterligare forskning behövs för att kunna dra definitiva slutsatser. Viktigt är även att olika typer av systemeffekter beaktas.

För att åstadkomma en positiv utveckling krävs nytänkande och strukturella reformer. De offentliga utgifterna behöver minskas genom en översyn av alla typer av offentliga transfereringssystem, försäkringssystem och den offentliga konsumtionen, liksom ökade inslag av egenfinansiering. Likaså bör skatter med snedvridande effekter avskaffas, för att åstadkomma bättre incitament och en mer dynamisk och inkluderande marknadsekonomi.

Detta är våra förslag:

- 13 Sänk det totala skattetrycket till nivåer liknande Sveriges viktiga konkurrentländer genom minskade offentliga utgifter och ökade inslag av egenfinansiering. Ett rimligt

mål inom några år är 40 procent av BNP (idag 43 procent), men 35 procent bör kunna nås på sikt. Det genomsnittliga skattetrycket inom OECD ligger strax under denna nivå.

- 14 Gör skattesystemet enklare, effektivare och mer rättvist genom att införa proportionell skatt på arbete, d.v.s. avskaffad värnsskatt och statlig inkomstskatt. Skattesystem av denna typ, med ökade skatteintäkter som följd, finns idag i stora delar av Östeuropa. Avskaffa samtidigt dubbelbeskattning på aktieutdelningar.
- 15 Gör skattesystemet mer transparent genom en tydligare redovisning av indirekt arbetsbeskattning. Inför en tydlig särredovisning av skatten från den andel av arbetsgivaravgifterna som är kopplade till förmåner i välfärdssystemet, ta hänsyn till förmånstaken när detta görs.
- 16 Ge nya företag frihet från arbetsgivaravgifter i fem år. Nya tillväxtföretag är så viktiga för samhällsutveckling och jobbskapande att fördelarna överväger risken för skatteplanering.
- 17 Beskatta personaloptioner från inlösningsdagen och då som kapitalinkomst och sänk kapitalskatterna så att inhemska ägare ges samma förutsättningar som utländska. Tillse att skatt på aktiva placeringar aldrig är högre än på passiva.
- 18 Utvidga RUT till nya områden eller sänk momsens på tjänster generellt. Se över möjligheten att införa skattade arbetscheckar med ett maxtak som underlättar köp och tillhållandet av vita tjänster vid kortare eller enstaka uppdrag.
- 19 Avskaffa samtliga selektiva företagsstöd. Öka istället de generella möjligheterna för tillväxt genom att skifta inno-

vationspolitiken från forskningsnära innovationer till skatteavdrag för växande företag som skapar intäkter, arbetstillfällen och hållbar teknik.

4 Företagandets samhällsroll

Sveriges välstånd och långsiktiga välfärd i är i hög grad beroende av villkoren för att starta, driva och expandera företag. Många av dagens samhällsutmaningar kan bara lösas om entreprenörskap och marknadskrafter ges större spelrum inom ramen för en dynamisk och inkluderande marknadsekonomi. Det gäller inte minst de demografiska utmaningarna som ställer stora krav på ett utvecklat välfärdssystem, men även alltifrån bostadsbrist och integration till hållbar utveckling. Lagar och regler ska utformas med detta som mål.

Det är därför grundläggande att synen på företagandets och marknadsekonomins betydelse för samhällsutvecklingen förändras. Idag brister det tyvärr i förståelse för företagandets värld, där politiker konsekvent upplever att klimatet är bättre än vad företagen själva gör.⁵¹

Denna brist på förståelse tar sig många uttryck, exempelvis när det gäller synen på vinster och skatter förknippat med entreprenörskap. Men också när det gäller att visa uppskattning för företagares insatser och deras arbete. De allra flesta företagare förtjänar respekt inte bara därför att de bidrar till tillväxt, välstånd, innovationer och sysselsättning genom att skapa jobb i växande och lönsamma företag, utan även för sin arbetsinsats, kreativitet, uthållighet och samarbetsförmåga.⁵²

I ett gott samhälle har politiken sin roll, företagandet sin. En central uppgift för politiken är att säkra att marknadsekonomins äganderätt och näringsfrihet upprätthålls och utvecklas,

inom ramen för en stark rättsstat och en grundlag som bygger på en humanistisk människosyn, allas lika värde, mänskliga rättigheter och likhet inför lagen. Skatter, lagar och regler bör vara generella och förutsägbara. Det är de grundläggande villkor som krävs för att företagandets samhällsroll ska förverkligas. Inte att begränsa densamma genom vinstförbud, entreprenörsskatter, selektiva företagsstöd eller centrala direktiv.

Väsentligt är även att regelkrångel och administrativa pålagor minimeras inom områden där lagstiftning och offentlig reglering likväl erfordras. Det behövs även en bättre konsekvensanalys vid införandet av nya lagar och regler. Enligt svenska företagare utgör godtycklig och betungande myndighetsutövning och regeltillämpning ett av de största tillväxthindren, särskilt bland de mindre företagen.⁵³ Inte minst finns stora skillnader i regeltillämpning, handläggningstider och kostnader relaterade till tillsyn och kontroller på kommunal nivå.⁵⁴

Idag bedrivs de stora vård-, omsorgs- och utbildningssektorerna i stor utsträckning efter traditionellt planekonomiska principer. Offentliga monopol med politiskt upphandlade tjänster är dock ingen bra utgångspunkt för innovationer och utvecklingskraft i en dynamisk värld, där digitalisering och ny teknik snabbt förändrar förhållningarna för vad som är möjligt och önskvärt. Gemensamma och inkluderande villkor behöver säkras för att låta entreprenörskap, konkurrens och marknadsekonomi bidra till högre kvalitet.

Inom dessa områden bidrar ideella och vinstdrivande huvudmän till mångfald, kvalitet och ökad nöjdhet bland brukare och kunder. Denna utveckling bör bejakas då privata aktörer kompletterar den rent kommunala verksamheten genom, oftast, starkare professionell kultur och förmåga till snabb omställning och uppbyggnad av nya strukturer, exempelvis rikstäckande ”kedjeföretag”. Vinst är här, precis som i andra

sammanhang, ett tecken på att brukarna är nöjda och att verksamheten bedrivs effektivt.⁵⁵

Utöver de välfärdstjänster som är skattefinansierade är det väsentligt att den privata efterfrågan som finns bejakas genom möjligheten till egenfinansierade tilläggstjänster och privat tjänsteproduktion av olika slag. Här finns den stora potentialen när det gäller att utveckla nya välfärdstjänster, liksom vad gäller möjligheterna att förbättra villkoren för de som är anställda i dessa sektorer. Även stor exportpotential föreligger för dessa tjänster.

På motsvarande sätt behöver entreprenörskap och marknadsdriven utveckling bejakas tydligare när det gäller hållbar utveckling och hantering av klimat- och miljöutmaningarna. Koldioxidskatten är här ett bra exempel på hur teknikneutral reglering skapar förutsättningar för innovationer och nytänkande.⁵⁶ Ett annat exempel är skapandet av äganderätter i tidigare kollektiva nyttigheter, såsom fiskbestånd vilket minskat överutnyttjande och lett till ökad hållbarhet.⁵⁷ Även här finns stor potential för policyutveckling. Överhuvudtaget är det nödvändigt att bättre fungerande marknader utvecklas på miljöområdet.

Tydligt är att Sverige behöver en öppen och faktabaserad offentlig diskussion om det privatas, offentligas och ideellas uppgifter, liksom om hur entreprenörskap och marknadskrafter ska kunna ges ökade möjligheter att bidra till att lösa dagens samhällsutmaningar.

Detta är våra förslag:

- 20 Stärk rättsstaten, näringsfriheten och äganderätten genom att ersätta Lagrådet med en författningsdomstol. Ge samtidigt Regelrådet en starkare ställning när det gäller konsekvensanalyser av förslag till nya lagar och regler. Samhällets och marknadsekonomins spelregler måste vara långsiktigt

stabila, förutsägbara och skapade i en öppen och demokratisk process. Rättsstaten är grundläggande för detta.

- 21 Bejaka mångfalden bland vinstdrivande, ideella och kommunala huvudmän inom vård, skola och omsorg. Slopas landstingens monopol på sjukvård och finansiera privat välfärdsproduktion genom försäkringar och tilläggstjänster. Behandla all verksamhet inom välfärden efter samma villkor och principer och ha tydligt kvalitetsfokus när offentlig serviceproduktion privatiseras.
- 22 Skapa en marknadsdriven och teknikneutral hållbar utveckling genom utvecklade äganderätter och åtgärder som stimulerar hållbar utveckling, innovationer och effektivt resursutnyttjande.

Ett underlag för dialog och öppen samhällsdebatt

Ratioakademien vill genom våra 22 reformförslag, Svenska modellen 4.0, få till stånd en bredare syn på ett inkluderande och konkurrenskraftigt Sverige där entreprenörers, företags och marknadens potential tillvaratas och tillåts bidra till ett bättre samhälle. Företagandet är – om bara rimliga villkor ges – en väldigt positiv kraft.

Förslagen är än så länge varken heltäckande eller färdigutvecklade.⁵⁸ Inte minst kan åtgärderna behöva anpassas till olika branschers och sektors förutsättningar. Många behöver bidra, utifrån flera perspektiv.

Sverige behöver en öppen, faktabaserad och möjlighetsinriktad samhällsdebatt för att kunna uppgradera den svenska modellen. Vi uppmuntrar därför fler att bidra med sina perspektiv om hur Sverige kan åstadkomma en mer dynamisk och inkluderande marknadsekonomi för fortsatt svensk utvecklingskraft. Det är fundamentet för ett öppet och fritt samhälle. Vår förhoppning är att reformagendan ska stimulera till en sådan diskussion.

Noter och referenser

- 1 2012 var genomsnittsåldern vid första examen från universitet och högskola 29,4 år i Sverige. Genomsnittet för såväl OECD-länderna som för länderna som ligger före oss i välfärdsligan låg vid samma tidpunkt på 26 år. Genomsnittet avser den viktade åldern vid kalenderårets ingång vilket medför att den verkliga examensåldern kan vara upp till ett år högre än vad dessa siffror avspeglar. OECD (2014). *Education at a glance*. Data hämtade 2016-03-31 från: "Indicator A3 How many students are expected to complete tertiary education?" http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2014/indicator-a3-how-many-students-are-expected-to-complete-tertiary-education_eag-2014-8-en
- 2 SCB (2015). *Unga vuxna börjar arbeta senare idag än för 30 år sedan*. Nr 2015:169. Hämtat 2016-03-28 från: http://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Artiklar/Unga-vuxna-borjar-arbeta-senare-idag-an-for-30-ar-sedan/
- 3 Data hämtade 2016-03-28 från SCB:s befolkningsframskrivningar: http://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Befolkning/Befolkningsframskrivningar/Befolkningsframskrivningar/#c_li_328404
- 4 Pensionsmyndigheten (2015). Medelpensioneringsålder och utträdesålder m.m. VER 2015-2
- 5 Data hämtade 2016-03-28 från SCB:s befolkningsframskrivningar: http://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Befolkning/Befolkningsframskrivningar/Befolkningsframskrivningar/#c_li_328404
- 6 2014 var sysselsättningsgraden inrikes födda 83,1 % medan motsvarande siffra för utrikes födda var 67,8 %. SCB (2016). *Arbetsmarknadssituationen för migranter och deras barn 2014*. Series AM – Arbetsmarknad 110 SM.
- 7 Birch, D. L., & Medoff, J. (1994). Gazelles. In: L. C. Solmon & A. R. Levenson, (Eds). *Labor Markets, Employment Policy and Job Creation*. Boulder, CO: Westview Press (pp. 159-167).; Storey,

- D. J. (1994). *Understanding the Small Business Sector*. London: Routledge.; Delmar, F., Davidsson, P., & Gartner, W. B. (2003). Arriving at the high-growth firm. *Journal of Business Venturing*, 18(2), 189–216. Daunfeldt & Bornhäll har påvisat, baserat på data över alla företag i Sverige med mer än en anställd under perioden 2005–2008, att de 10 procent snabbast växande företagen genererade hela 89 procent av alla jobb som skapas i ekonomin. Snabbväxande företag finns i alla branscher, är både stora och små, och är utspridda över hela landet, se Daunfeldt, S-O., & Bornhäll, A. (2011). *Varför växer inte vissa företag? Om betydelsen att studera potentiella snabbväxare*. Underlagsrapport till seminariet 2011-07-06 Varför växer inte vissa företag? Stockholm: Ratio. Flertalet av det senaste decenniets mest berömda snabbväxare såsom bolagen Spotify, King och Klarna har vuxit fram i storstäderna, inte sällan inom den avancerade IT- eller tjänsteindustrin, se Davidsson, P., Delmar, F., & Wiklund, J. (2006). *Entrepreneurship and the Growth of Firms*. Cheltenham: Edward Elgar. En studie av uppkomsten av dessa branscher rapporterade att hela 35 procent av alla jobb i "kunskapsintensiva sektorer" som skapades under 1995–2002, genererades av blott fyra snabbväxande företag, se Delmar, F. & Wennberg, K. (2010). *Knowledge Intensive Entrepreneurship*. Cheltenham: Edward Elgar.
- 8 Karlson, N. Larsson, A.-S. & Blom, K. (2015). Företagandets villkor i internationell belysning. En jämförelse av nio internationella index. Stockholm: Ratio.
 - 9 En inspiration för detta arbete är Lindbeckkommissionens rapport från våren 1993, med sina 113 förslag.
 - 10 Karlsson, P. (2014). *Rekryteringsenkäten 2014. Bättre matchning med fler inträdesjobb*. Stockholm: Svenskt Näringsliv.
 - 11 Karlson, N., & Ronquist, F. (2016). *Yrkesutbildningens irrvägar. (Kompetens för tillväxt, rapport nr. 2016:20)*. Stockholm: Ratio.
 - 12 Se exempelvis Värdsbanken (2015). *Sweden's Business Climate A Microeconomic Assessment*; Företagarna (2015). *Småföretagsbarometern*; Tillväxtverket (2014). *Förutsättningar för konkurrenskraftiga företag – Företagens villkor och verklighet 2014*.

- 13 Se exempelvis Karlson, N., & Skånberg, O. (2012). *Matchning på den svenska arbetsmarknaden*. Underlagsrapport nr 9 till Framtidskommissionen. Stockholm: Framtidskommissionen.
- 14 Detta är en huvuds slutsats i Ratios stora forskningsprogram "Kompetens för tillväxt". Se <http://ratio.se/projekt/kompetens-for-tillvaxt/> för ytterligare referenser.
- 15 Karlson & Ronquist (2016).
- 16 Karlson, N. (2013). Forskningsfabrik eller fri akademi? I: K. Almqvist, & L. Gröning (red.), *Krävs en elitsatsning på utbildning för att klara världskonkurrens?* Axel och Margaret Ax:son Johnsons stiftelse.
- 17 Bokriskommittén (2014). *En fungerande bostadsmarknad – en reformagenda*. Bokriskommittén juni 2014.
- 18 Statens bostadskreditnämnd (2008). *Samband mellan bostadsmarknad, arbetskraftens rörlighet och tillväxt*. Rapport dnr. 17-83/08.; Bokriskommittén (2014).
- 19 2013 uppgav 85 procent eller 246 av Sveriges kommuner att de har en brist på hyresrätter. Se Bokriskommittén (2014)
- 20 Boverket (2013), *Bostäder, rörlighet och ekonomisk tillväxt*. Marknadsrapport juni 2013.
- 21 Granath Hansson, A. (2015) Planprocessen i Sverige – aktuell debatt och reformförslag. *Kart og Plan*, 2015:3, s 249–254.; Boverket (2013). *Bostäder, rörlighet och ekonomisk tillväxt*. Marknadsrapport juni 2013.
- 22 SOU 2015:48. *Bostadsmarknaden och den ekonomiska utvecklingen*; Boverket (2014). *Låst läge på bostadsmarknaden*. Marknadsrapport maj 2014.
- 23 Karlson, Larsson & Blom (2015).
- 24 Lindberg, H. M., Karlson, N., & Grönbäck, J. (2015). *Ultima Ratio: Svenska konfliktregler i ett internationellt perspektiv*. Uppsala: lustus Förlag.
- 25 Tillväxtanalys (2012). Regelbörda och växande företag – Sverige i en internationell jämförelse. Tillväxtanalys. Dnr 2012/0. Rapport 2012:06.
- 26 Se exempelvis Ohlsson, R & Olofsson, J, (1998). *Arbetslöshetens*

- dilemma*. Stockholm: SNS förlag.; Bassanini & Venn. (2007). *Assessing the impact of Labour market Policies on Productivity A difference in difference approach*. No 54, OECD Social, Employment and Migration Working Papers.; Skedinger, P. (2008). *Effekter av anställningsskydd. Vad säger forskningen?* Stockholm: SNS Förlag.
- 27 Bornhäll, Daunfeldt och Rudholm (2014) finner att undantagsregeln i turordningsreglerna ökade sysselsättningen med 0,135 procent i företag med 5-9 anställda i förhållande till företag med 10–15 anställda, vilket motsvarar över 5000 nya arbetstillfällen per år som skapats genom undantaget. Sannolikheten att företag med tio anställda, dvs. företag precis under tröskeln, ska öka sin arbetskraft är 3,4 procent mindre. Se Bornhäll, A, Daunfeldt, S-O och Rudholm, N. (2014). *Employment Protection Legislation and Firm Growth: Evidence from a Natural Experiment*. HUI Working Paper 102. Bjuggren (2013) finner att produktiviteten i företag med 3–10 anställda ökade med 2,5–3,5 procent, jämfört med företag med 11–15 anställda, under de första åren efter reformen. Se Bjuggren, C-M. (2013). *The Effect of Employment Protection Rules on Firm Productivity – A Natural Experiment*. HUI Working Paper 82.
- 28 Se exempelvis Karlson, N., Lindberg, H. M., Stern, L., Lundqvist, T., & Larsson, A.-S. (2014). *Lönebildning i verkligheten – Kollektivavtalens effekter på företagens lönesättning och utvecklingskraft*. Lund: Studentlitteratur.
- 29 Lindberg, Karlson & Grönback (2015).; Karlson, N. & Lindberg, H. (2008).). *En ny svensk modell – Vägval på arbetsmarknaden: Sönderfall, omreglering, avreglering eller modernisering*. Stockholm, Ratio.
- 30 Se exempelvis Blanchflower, D., & Freeman, R-B. (1992). Unionism in the United States and other Advanced OECD Countries. *Industrial Relations*, 31, 56–79.; Blau, F & Kahn, L (1996). International Differences in Male Wage Inequality: Institutions versus Market Forces. *Journal of Political Economy*, 104, 791–837.
- 31 Se exempelvis Herin, J. & Jakobsson, U. (2007). *Lönebildning i förändring – ett arbetsgivarperspektiv*. Almega.

- 32 Blau, F., & Kahn, L. (2002). *At Home and Abroad: U.S. Labor Market Performance in International Perspective*. New York: Russel Sage Foundation.
- 33 Se Rynes, S. L., Gerhart, B., & Parks, L. (2005). Personnel psychology: Performance evaluation and pay for performance. *Annual Review of Psychology*, 56, 571–600.; Pfeffer, J & Sutton, R.I. (2006). *Hard Facts, Dangerous Half-Truths, and Total Nonsense: Profiting from Evidence-Based Management*. Cambridge: Harvard Business School Press. Att incitamenten ökar vid decentraliserad lönebildning beror dels på att hög produktivitet i det enskilda företaget tenderar att ha en direkt effekt på de anställdas löner, se exempelvis Moene, K.-O., Wallerstein, M., & Hoel, M. (1993). Bargaining Structure and Economic Performance. I: R. Flanagan, K.-O. Moene, & M Wallerstein, (red.), *Trade Union Behaviour, Pay Bargaining and Economic Performance*. FIEF Studies in Labour Markets and Economic Policy, Oxford: Clarendon Press. Dels beror det även på att företagen och de anställda då har större möjlighet att avtala om löneformer och andra villkor som ger störst incitament för de anställda att göra ett bra arbete, se exempelvis: Andersen, S.K., & Mailand, M. (2005). *The Danish Flexicurity Model – The role of the Collective Bargaining System*. Compiled for the Danish Ministry of Employment. Köpenhamn: FAOS.; Plasman, R., Rusinek, M., & Rycx, F. (2007) Wages and the Bargaining Regime under Multi-level Bargaining: Belgium, Denmark and Spain. *European Journal of Industrial Relations*, 13(2), 161–180.; Charlwood, A. (2007). The De-collectivization of Pay setting in Britain 1990-98: Incidence, Determinants and Impact. *Industrial Relations Journal*, 38(1), 33–50.; Granqvist, L & Regnér, H. (2006). *The outcome of individual wage bargaining and the influence of managers bargaining power: Evidence from union data*. Swedish Institute for Social Research Working Paper No. 3:200.; Hibbs, D. Jr. & Locking, H. (2000). Wage Dispersion and Productive Efficiency: Evidence for Sweden. *Journal of Labor Economics*, 18(4), 755–782.; Hartog, J. (1999). Whither Dutch Corporatism? Two Decades of Employment Policies and Welfare


- Reforms. *Scottish Journal of Political Economy*, 46(4), 458–486.;
Lundborg, P. (2005). *Individual Wage Setting, Efficiency Wages and Productivity in Sweden*. FIEF Working Paper No. 205.
- 34 Se exempelvis Edin, P.-A., & Topel, R. (1997). Wage Policy and Restructuring: The Swedish Labor Market since 1969. I: R. B. Freeman, R. Topel & B. Swedenborg (red.), *The Welfare State in Transition: Reforming the Swedish Model* (pp. 155–202). Chicago: University of Chicago Press; Davis, S. J., & Henrekson, M. (1999). Explaining National Differences in the Size and Industry Distribution of Employment. *Small Business Economics*, 12(1), 59–83. Resultat från andra länder (Frankrike, Portugal och USA) visar även att det främst är ungas sysselsättning som påverkas av förändringar av lägstalönerna, se Abowd, J., Kramarz, F., Lemieux, T., & Margolis, D. (2000). Minimum wages and youth employment in France and the United States. I: D. Blanchflower & R. Freeman, (Eds.), *Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries* (pp. 427–472). Cambridge MA: University of Chicago Press; Pereira, S. (2003). The impact of minimum wages on youth employment in Portugal. *European Economic Review* 47, 229–244.
- 35 Lundborg & Skedinger (2014) visar att effekten av höga lägstalöner är ungefär dubbelt så stor på arbetslösheten bland manliga flyktingar (ålder 19–65) som på svenska ungdomar (ålder 19–21), se Lundborg, P., & Skedinger, P. (2014). *Minimum Wages and the Integration of Refugee Immigrants*. IFN Working Paper No. 1017. 2014 var 46,1% av de utomeuropeiskt födda ungdomarna (15–24) i arbetskraften arbetslösa. I jämförelse var arbetslösheten för svenskfödda ungdomar i samma ålder 20,7%. Den totala arbetslösheten, som del av arbetskraften, var 7,9 procent för 2014. Se Konjunkturinstitutet (2015). *Lönebildningsrapporten 2015*. Stockholm: Konjunkturinstitutet.
- 36 Bergh, A. (2014). Utlandsföddas svårigheter på den svenska arbetsmarknaden – partiernas lösningar är otillräckliga. *Ekonomisk Debatt*, 42(4), 67–78.
- 37 2011 genomförde SKOP på uppdrag av Företagarna en undersökning om hur sjuklönereglerna påverkar benägenheten att

nyanställa. Undersökningen kom fram till att 16 procent av företagarna/företagsledarna en eller flera gånger avstått från att anställa en person på grund av sjuklöneansvaret, se Företagarna (2011). *Sjuklöneansvaret – hinder för tillväxt*. Eriksson, Johansson & Langenskiöld (2012) finner genom rekryteringsexperiment att sjuklöneansvaret minskar möjligheten till nyanställning för personer med sjukfrånvarohistorik, samt att en utvidgning av sjuklönen eller medfinansieringskrav av sjukpenningen, minskar sannolikheten att bli kallad till intervju. Se Eriksson, S., Johansson, P., & Langenskiöld, S. (2012). *Vad är rätt profil för att få ett jobb? En experimentell studie av rekryteringsprocessen*. IFAU rapport 2012:13.

- 38 Förutsättningarna för sjukfrånvaro för företagare skiljer sig åt beroende om verksamheten bedrivs i aktiebolagsform eller som enskild firma, handels- och kommanditbolag. Aktiebolagsägare behandlas som övriga anställda, vilket betyder att de har ett sjuklöneansvar för de första 14 dagarna. Företagare i enskild firma, handels- eller kommanditbolag har i normalfallet istället 7 karensdagar och sedan sjukpenning från försäkringskassan. Antalet karensdagar kan emellertid även sättas till 1, 14, 30, 60 eller 90 dagar där längre karenstid korresponderar till en lägre sjukförsäkringsavgift.
- 39 World Economic Forum. (2015). *The Global Competitiveness Report 2015-2016*. Genève: World Economic Forum.
- 40 Fraser Institute. (2015). *Economic Freedom of the World: 2015 Annual Report*. Vancouver: Fraser Institute.
- 41 Ekonomistyrningsverket (2015). *Statens resultaträkning, balansräkning och finansieringsanalys m.m. – del av ESV:s underlag för årsredovisning för staten 2014*. Rapport 2015:25.
- 42 OECD (2015). *Taxing Wages 2015*. Paris: OECD Publishing.
- 43 KPMG (2015). Individual Income Tax Rates Table. Hämtat 2016-03-02 från: <https://home.kpmg.com/xx/en/home/services/tax/tax-tools-and-resources/tax-rates-online/individual-income-tax-rates-table.html>.
- 44 Se exempelvis Aktiespararna (2010). *Beskattning av enskilt aktie-*

- ägande i OECD och EU.; Carroll, R., Pizzola, B., Hultman, E., & Segerström, M. (2012). *Corporate Dividend and Capital Gains Taxation: A Comparison of Sweden to Other Member Nations of the OECD, EU, and BRIC Countries*. Ernst & Young.
- 45 Carroll, R., Holtz-Eakin, D., Rider, M., & Rosen, H. (2000). Income Taxes and Entrepreneurs Use of Labor. *Journal of Labor Economics*, 18(2), 324–351.; Carroll, R., Holtz-Eakin, D., Rider, M., & Rosen, H. (2001). Personal Income Taxes and the Growth of Small Firms. *Tax Policy and the Economy, NBER*, 15, 121–147.; Carroll, R., Holtz-Eakin, D., Rider, M., & Rosen, H. (2002). Entrepreneurs, Income Taxes, and Investment. In J. Slemrod (Ed.), *Does Atlas Shrug? The Economic Consequences of Taxing the Rich* (pp. 427-455). New York: Russell Sage Foundation & Harvard University Press.
- 46 Elmoznino Laufer, M. (2016). *Tillväxtföretagandets skatteutmaningar*. Stockholm: Ratio.
- 47 Se exempelvis Elmoznino Laufer (2016).; Henrekson, M., & Sanandaji, T. (2014). *Företagandets förutsättningar – en ESO-rapport om den svenska ägarbeskattningen*. ESO Rapport 2014:3.
- 48 SOU 2016:23. *Beskattning av incitamentsprogram. Betänkande av Utredningen om skatteregler för incitamentsprogram*.
- 49 2011 uppgick det statliga stödet till näringslivet till drygt 27 miljarder kronor. Inkluderas krisåtgärder som vidtogs efter finanskrisen så uppgår stödet till 49 miljarder kronor, vilket motsvarar 3,1 respektive 5,6 procent av statsbudgeten. En rad stöd klassificeras dessutom inte in bland de direkt riktade näringslivsstöden, exempelvis jordbruksstöd, administrativa kostnader för att driva stödgivande organisationer, stöd till den offentliga sektorn m.fl. Se Tillväxtanalys (2012). *Statligt stöd till näringslivet*. Statistik 2012:05. Dnr 2012/019.; Tillväxtanalys (2015). *Tillväxtfakta 2015 – Tillväxt genom stöd*. Östersund: Tillväxtanalys.
- 50 Se exempelvis Daunfeldt, S-O., Gustavsson Tingvall, P., & Halvarsson, D. (2016). Statliga innovationsstöd till små och medelstora företag – har de någon effekt? *Ekonomisk Debatt*, 44(1), 6–19.; Tillväxtanalys (2014). *Företagsstöd till innovativa små och medelstora företag – en kontrafaktisk effektutvärdering*. PM 2014:16.

- 51 Inte minst bland våra politiker, se exempelvis Nyström, K. (2011). *Entrepreneurial Policymakers*. Ratio Working Paper No. 167.
- 52 För en mer utförlig analys, se Karlson, N. (2015). *Respekt för företagande*. Stockholm: Ratio
- 53 Tillväxtverket (2014). *Förutsättningar för konkurrenskraftiga företag – Företagens villkor och verklighet 2014*. Stockholm: Tillväxtverket.
- 54 Femrell, A. (2013a). *Bygglov – handläggningstider, servicegarantier, avgifter och tillsyn*. Näringslivets regelnämnd.; Femrell, A. (2013b). *Företagens väg in i kommunen – Företagslotsar och kommunal service*. Näringslivets regelnämnd.; Femrell, A. (2013c) *Livsmedelskontroll – avgifter och tillämpning*. Näringslivets regelnämnd.; Femrell, A. (2013d). *Serveringstillstånd – handläggningstider, servicegarantier, avgifter och tillsyn*. Näringslivets regelnämnd. Femrell, A. (2013e). *Miljöfarlig verksamhet – avgifter och tillsyn*. Näringslivets regelnämnd.
- 55 För referenser, se Karlson (2015).
- 56 SOU 2004:133. *Introduktion av förnybara fordonsbränslen*.
- 57 Detta är ett exempel på problemet med "allmänningens tragedi" (tragedy of the commons), där gemensamma resurser överutnyttjas eftersom ingen individ behöver ta personligt ansvar för den fulla kostnaden för sitt eget bruk av resursen. När äganderätt införs kan situationen förbättras väsentligt. För en kritisk analys, se Chu, Cindy (2008). *Thirty years later: the global growth of ITQs and their influence on stock status in marine fisheries*. *Fish and Fisheries*, 10(2), 217–230.
- 58 Exempelvis finns även stora utmaningar när det gäller energi, bostäder och infrastruktur där det behövs reformer för att marknader, företagande och samhälle ska kunna fungera bättre. Flera av de presenterade förslagen behöver dessutom utredas och utvecklas. Ytterligare forskning och underlag är nödvändiga.



Målet för Ratioakademiens reformagenda är en mer dynamisk och inkluderande marknadsekonomi, där entreprenörskap, innovationer, kompetens och flexibilitet ger Sverige ny utvecklingskraft.

Den svenska modellen behöver uppgraderas så att företagande och marknader ges större möjligheter att bidra till ett bättre samhälle. Att så sker är nödvändigt för att digitaliseringen, globaliseringen, migrationen, den ökande livslängden och klimat- och miljöutmaningarna ska kunna utvecklas till möjligheter snarare än hot.

Sverige har utomordentliga förutsättningar att lyckas om reformförslagen genomförs.

RATIOAKADEMIEN