



ETLA Muistiot tarjoavat ajankohtaista tutkimustietoa polttavista yhteiskunnallisista kysymyksistä. www.etla.fi » julkaisut » muistiot
ETLA • Elinkeinoelämän tutkimuslaitos

ETLA Briefs provide timely research-based information on pressing societal issues. www.etla.fi » publications » briefs
ETLA • The Research Institute of the Finnish Economy

Tuottavia yrityksiä perustavat yrittäjät

Mika Maliranta on Etlan tutkimusjohtaja ja professori Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulussa (mika.maliranta@etla.fi).

Satu Nurmi on Tilastokeskuksen tutkimuspäällikkö ja Etlan tutkija (satu.nurmi@stat.fi).

Kirjoitus pohjautuu tutkimukseen "Business Owners, Employees and Firm Performance" (Maliranta, Mika & Nurmi, Satu, Etlan Working Papers No 42, 2016), joka on tehty Tekesin rahoittamassa hankkeessa "Labor mobility as a mechanism of spillovers and creative destruction" (hanke nro. 2867/31/2013). Kiitämme kommentaista Ari Hyytistä, Petri Rouvista ja Vesa Vihriälää.

Suosittelava lähdeviittaus tähän muistioon: Maliranta, Mika & Nurmi, Satu (6.10.2016). "Tuottavia yrityksiä perustavat yrittäjät". ETLA Muistio No 49. <http://pub.etla.fi/ETLA-Muistio-Brief-49.pdf>

Suomen talous kärsii pitkittyneestä tuottavuuskehityksen alamäestä. Voidaan väittää, että tilanteen korjautumiseen tarvitaan nyt tavallista enemmän uusien yritysten tarjoamaa vetoapua. Tutkiaksemme mistä sellaisten yritysten yrittäjät tulevat ja millaisia he ovat, olemme rakentaneet uudenlaisen suomalaisen pitkäikäisen omistaja-työnantaja-työntekijä aineiston (FLOWN). Tässä keskitymme osakeyhtiömuotoisiin yrityksiin, joissa on yksi pääomistaja, joka työskentelee yrityksessään ja on palkannut vähintään yhden työntekijän. Havaitsemme, että tyypillisesti nämä yrittäjät ovat aikaisemmin työskennelleet jossain korkean tuottavuuden yrityksessä ja että tämä on voimakkaassa positiivisessa yhteydessä hänen nykyisen oman yrityksensä tuottavuuden ja henkiinjäämistodennäköisyyden kanssa. Yrittäjän korkea-asteen koulutus tekniseltä alalta ennustaa myös yritykselle korkeaa tuottavuutta. Nämä tulokset saadaan, vaikka suuri määrä yrittäjän ja palkansaajien ominaisuuksia on otettu huomioon tilastollisilla menetelmillä. Havaitsemme myös, että tuottavia yrityksiä perustetaan sellaisina aikoina, jolloin työpaikkojen uudelleenkohdentuminen yritysten välillä on tavallista kiivaampaa.

What kind of entrepreneurs start high productivity businesses?

The Finnish economy is suffering from a prolonged hollow in productivity. For a solid bounce, arguably Finland would need new high productivity firms. To analyze where entrepreneurs of such firms come from and what they are like, we have constructed a novel Finnish Longitudinal OWNeR-Employer-Employee (FLOWN) database. Here we focus on limited liability companies with one dominant owner who works in her own firm and who has hired at least one additional employee. We find that these entrepreneurs typically have previous experience as an employee in another high productivity firm and, moreover, this is strongly positively associated with her current firm's higher productivity and survival probability. In addition, a strong link between the productivity performance and the owner's formal university education in a technical field is established. These findings are robust to controlling for a number of entrepreneur and employee attributes. Finally, we find that firms that were founded in times of intensive job reallocation currently had superior productivity performance.

Taustaa

Suomen tuottavuuskehitys on madellut ennen kokemattoman suuren kuopan pohjalla jo vuosien ajan. Nousuun tarvitaan uusia tuottavia työpaikkoja, eli sellaisia, joissa syntyy paljon arvonalisää tehtyä työtuntia kohti. Tuottavia työpaikkoja luodaan monissa vanhoissa yrityk-

sissä, mutta uusista yrityksistä tuleva apu tuottavuuskehityksen kääntämiseen olisi nyt erityisen tervetullutta. Suomen kasvun ja talouspolitiikan kannalta olisi tärkeää ymmärtää, miten uudet tuottavat yritykset syntyvät ja mistä uusia tuottavia yrityksiä perustavat yrittäjät ja niiden työntekijät tulevat?

Vastauksia näihin kysymyksiin haettiin Etlassa äskettäin päättyneessä hankkeessa, jossa tutkittiin työvoiman liikkuvuuden, innovoinnin ja tuottavuuden välisiä yhteyksiä. Yrittäjien merkitystä tutkittiin osahankkeessa, jossa kehitettiin kansainvälisestäikin katsoen sangen ainutlaatuinen yhdistetty omistaja-työnantaja-työntekijä-aineisto näiden kysymysten tutkimiseen. Tämän rekisteripohjaisen aineiston avulla on mahdollista seurata periaatteessa Suomen kaikkia yrityksiä sekä niiden kaikkia työntekijöitä ja omistajia vuodesta 2006 eteenpäin. Yrityksistä on käytävissä laajat tiedot mm. niiden ikään, toimialaan, tuotantoon ja panoskäyttöön liittyen. Työntekijöistä ja omistajista puolestaan tiedetään paljon, mm. heidän koulutuksensa ja aikaisempi työkokemuksensa.

Tuottavat yrittäjät on syytä tunnistaa

Tutkimus paljasti uusia kiinnostavia asioita yrittäjyyden ja tuottavuuden välisestä yhteydestä. Aikaisemmat tutkimukset eivät ole useinkaan tunnistanee merkittäviä linkkejä näiden väliltä (Parker, 2004; Hyytinen ja Rouvinen, 2005). Suomen osalta Hyytinen ja Maliranta (2008) havaitsivat, että uusia yrittäjiä tulee samanlaisista yrityksistä kuin mistä joudutaan työttömäksi: pienistä ja heikon tuottavuuden yrityksistä, joissa tehdään vähän tutkimus- ja kehitystoimintaa. Jos uusien yritysten lähtökohdat ovat tuollaiset, eivät odotukset tuottavasta yritystoiminnasta tietenkään ole kovin korkeat.

Johtopäätöksien tekoa kuitenkin haittaa se, että usein tällaisissa analyysissä hallitsevassa asemassa ovat itsensätyöllistäjät. Pääosa uusista yrityksistä on heidän perustamiaan. Niiden tuottavuus ja selviämistodennäköisyys ovat kuitenkin yleensä sangen alhaiset.

Täydentävä lähestymistapa on keskittyä analyysissä osakeyhtiömuotoisiin yrityksiin, joilla on yksi pääomistaja ja joihin on palkattu vähintään yksi muu työntekijä, eli tarkastellaan työnantajayrityksiä. Yhdistetystä omistaja-työntekijä-työnantaja-aineistosta saadaan arvokasta tietoa yrityksen taustalla olevasta yrittäjyydestä. Näin voidaan huolellisesti selvittää, mitkä tekijät selittävät yrityksen korkeaa tuottavuutta tai korkeaa selviämistodennäköisyyttä. Mikä merkitys on toisaalta omistajan (tai omistajien) ja toisaalta henkilökunnan koulutustaustalla, iällä ja aikaisemmalla työkokemuksella?

Tuloksia uusien tuottavien yritysten perustajista

Analyysissä keskityttiin yrityksiin, joissa työskenteli vähintään yksi palkattu työntekijä ja jonka pääomistajalla on yli 50 prosentin osuus yrityksestä. Ammatinharjoittajat rajattiin siten tässä analyysissä tarkastelun ulkopuolelle. Yritykset jaettiin kahteen osaryhmään: niihin, joissa omistaja työskentelee palkansaajana, sekä niihin, joissa omistaja ei työskentele. Kiinnostavimmat ja merkittävimmät tulokset koskivat ensimmäistä ryhmää – siis niitä, jossa yrittäjän panostus sisältää sekä pääomaa yrityksen pääomistajana että työtä yrityksen palkansaajana eli ovat omistajayrittäjiä.

Keskitymme seuraavassa omistajayrittäjiä koskeviin tuloksiin, jotka osoittautuivat tutkimuksessa monella tapaa kiinnostavimmiksi kuin tulokset, jotka koskivat pelkkiä omistajia.

Analyysi paljasti seuraavat neljä kiinnostavaa havaintoa:

1. Uusien (korkeintaan 5 vuotta vanhojen) yritysten omistajayrittäjillä on selvästi useammin aikaisempaa kokemusta ylimpään kuin alimpaan tuottavuusneljännekseen kuuluvan yrityksen työntekijänä. Toisaalta näiden yritysten työntekijät ovat tulleet yritykseen voittopuolisesti tuottavuudeltaan keskitäsoon sijoittuvista yrityksistä.
2. Teknisen alan korkeakoulututkimuksen suorittaneiden omistajayrittäjien yritykset ovat erityisen tuottavia. Tulosten mukaan tällaisen yrityksen tuottavuus on 22,9 prosenttia korkeampi kuin muuten samanlaisen yrityksen, jonka omistajayrittäjällä on pelkkä perusasteen koulutus. Tuottavuusero on 10–20 prosenttia, vaikka vertailu tehdään muihin kuin teknisiin aloihin tai muihin alempiin koulutusasteisiin, eli teknisen korkeakoulututkimuksen suorittaneiden omistajayrittäjien yritykset ovat selvästi kaikkein tuottavimpia.
3. Omistajayrittäjien aikaisemman työnantajan tuottavuudella on positiivinen yhteys hänen nykyisen uuden yrityksensä tuottavuuteen sekä sen selviytymistodennäköisyyteen.¹ Yhteys oli merkittävä sekä tilastollisesti että taloudellisesti. Yritys, jonka omistajayrittäjä

¹ Selviytymistä mitattiin aikavälillä 2009–2013, eli viimeisimmän laman aikana.

oli aikaisemmin työskennellyt tuottavuudeltaan ylimpään neljännekseen kuuluvassa yrityksessä, oli 10,9 prosenttia tuottavampi ja 7,5 prosenttiyksikköä todennäköisemmin hengissä vielä viiden vuoden päästä kuin yritys, jonka omistajayrittäjä oli aikaisemmin työskennellyt tuottavuudeltaan alimpaan neljännekseen kuuluvassa yrityksessä. Kyse on hyvin merkittävästä erosta, kun otetaan huomioon, että lukuisa joukko muita tuottavuuteen vaikuttavia tekijöitä on kontrolloitu tilastollisilla menetelmillä. Näitä ovat mm. yrityksen toimiala, yrittäjän koulutustaso ja -ala, ikä sekä yrityksen henkilökunnan koulutus-, sukupuoli- ja ikärakenne.

4. Tuottavimmat yritykset on tyypillisesti perustettu sellaisina aikoina, jolloin yritys- ja työpaikkarakenteiden muutos oli ollut normaalia intensiivisempää (esim. 1990-luvun puolivälissä). Intensiivisellä rakennemuutoksella tarkoitetaan tässä sitä, että samaan aikaan toisissa yrityksissä syntyy paljon uusia ja toisissa tuhoutuu työpaikkoja. Mittarina käytettiin ns. ylimääräistä työntekijöiden uudelleenkohdentumista ("excess job reallocation"), jota on käytetty työn taloustieteen empiirisissä tutkimuksissa (Davis ja Haltiwanger, 1999; Ilmakunnas ja Maliranta, 2008). Yksi mahdollinen selitys tälle tulokselle löytyy edellä mainitusta havainnosta. Jos intensiivisen rakennemuutoksen aikana tavallista suurempi osa tuottavien yritysten työntekijöistä perustaa tuottavan ja elinkelpoisen yrityksen, sellaisena vuonna syntyy tavallista enemmän korkean tuottavuuden yrityksiä. Tästä tarvittaisiin tutkimustietoa. Sen sijaan lukuisissa aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu, että tuottavat yritykset säilyvät tyypillisesti tuottavina vuosikausia (Bartelsman ja Doms, 2000). Ei siis ole mitenkään yllättävää, että syntymävuoden vaikutus näkyy jopa vuosien jälkeen.

On luontevaa ajatella, että hyvät työntekijät työskentelevät hyvissä yrityksissä (Ehrl, 2014). Niinpä ei olisi yllättävää myöskään havaita, että hyviä työntekijöitä siirtyy tuottavista yrityksistä uusiin tuottaviin yrityksiin. Mutta kuten edellä todettiin, tulokset kertovat, että uusien tuottavien yritysten työntekijät tulevat pikemminkin keskitason kuin korkean tuottavuuden yrityksistä.

Koko kansantalouden kannalta ajateltuna havainto on kiinnostava: uudet tuottavat yritykset eivät siis vie työvoimaa parhaiten tuottavista yrityksistä, eli uusien yritysten tuottavuus ei tule vanhojen tuottavien yritysten kustannuksella. Yksittäisten työntekijöiden kannalta ajateltuna havainto ei ole yllättävä: uusien yritysten elinkelpoisuutta on vaikea arvioida etukäteen, ja suuri osa niistä lopettaakin toimintansa muutaman vuoden sisällä (van Praag ja Versloot, 2007; Hyytinen ja Maliranta, 2013). Siirtyminen tuottavasta vanhasta yrityksestä uuteen yritykseen on siis työntekijälle riski. Työntekijöiden varovaisuus siirtyä turvallisesta tuottavasta yrityksestä epävarmempaan uuteen yritykseen on varsin ymmärrettävää, koska onnistumisesta seuraava palkkio on pienempi kuin yrityksen omistajalla.

Tuottavia yrityksiä perustavissa yrittäjissä on tuottavuuden tulevaisuus

On kiinnostavaa havaita, että uusia korkean tuottavuuden yrityksiä perustavat uudet yrittäjät tulevat tuottavista yrityksistä. Varmaan on niin, että tuottava yritys kärsii jonkin verran siitä, kun sen osaava työntekijä siirtyy yrittäjäksi uuteen yritykseen. Kyse on kuitenkin yrityksen näkökulmasta yksittäisestä työntekijästä. Kansantalouden kannalta on rohkaisevaa havaita, että tuottavasta yrityksestä lähtevä työntekijä voi perustaa sellaisen uuden yrityksen, jossa koko henkilökunta on keskimäärin tuottavaa. Näin kansantalouteen syntyy sellaista "yrittäjääomaa", joka nostaa Suomea tuottavuuden suuresta kuopasta.

On kuitenkin huolestuttavaa, että yritys- ja työpaikkarakenteiden muutoksen intensiteetti on ollut Suomessa pitkään pikemminkin lasku- kuin noususuunnassa (Kauhanen ym., 2015). Mitään helppoa reseptiä tämän kehityskulun kääntämiseen tuskin on tarjolla, koska samanlaisen pulman kanssa on pähkäilty mm. Yhdysvalloissa (Decker ym., 2014).

Tuottavuuden kasvua tapahtuu paljon ns. "luovan tuhon" kautta (Aghion ym., 2014). Markkinoille tulee paljon uusia yrityksiä, joista suurin osa on tuottavuudeltaan korkeintaan keskin-kertaista tasoa. Harvat näistä yrityksistä ovat erittäin tuottavia. Tutkimusten mukaan vain pieni osa uusista yrityksistä selviää ja niistäkin pienen pieni osa alkaa kasvaa ja luoda merkittävästi uusia tuottavia työpaikkoja (Halti-

wanger ym., 2013; Hyytinen ja Maliranta, 2013; Kerr ym., 2014; Anyadike-Danes ym., 2015; Hyytinen ym., 2015).

Tuottavuuden parantaminen politiikalla on vaikeaa mutta tärkeää

Tuottavuuskasvun takana on siis aikaa vievää ja kivuliasta yritysdynamiikkaa, jonka parantamiseen ei ole yksinkertaista reseptiä. Siihen tarvitaan kilpailupolitiikkaa, joka toisaalta pakottaa yrityksiä jatkuvasti kehittämään toimintaansa ja toisaalta karsii siinä epäonnistuneita tehoittomia yrityksiä. Tarvitaan työmarkkinoiden joustavuutta, että työvoima liikkuisi riittävän nopeasti heikosti tuottavista yrityksistä tuottavampiin yrityksiin. Panostusta koulutukseen, tutkimukseen ja innovointiin tarvitaan, että maassa olisi sellaisia yrittäjiä ja työntekijöitä, jotka osaavat kehittää ja soveltaa tuottavuutta kohottavia teknologioita. Toimivat ja monipuoliset pääomamarkkinat ovat tärkeässä asemassa, jotta pääoman saatavuudesta ei tule menestystä hamuavien yrittäjien hidaste saatikka este. Hyvä yritysdynamiikka myös edellyttää, että riittävä määrä päteviä ihmisiä tekee yrittäjäuravalinnan. Sen varmistamiseksi tarvitaan konkurssilainsäädäntöä, joka pitää riskit kohtuuden rajoissa ja toisaalta verolainsäädäntöä, joka varmistaa, että onnistuneet yrittäjät saavat riittävän korvauksen riskinkannosta ja yrittäjäpanoksesta.

Tehokkaita politiikkatoimenpiteitä etsittäessä joudutaan usein unohtamaan olemassa olevien yritysten jatkuvasti esillä olevat huolet – vanhojen ja uusien yrittäjien edut ovat välillä ristiriidassa, mikä vaikeuttaa politiikantekoa. Vaikka yritysdynamiikasta huolehtiminen on vaikeaa, se on kuitenkin niin tärkeää, että sen eteen on syytä tehdä rohkeasti työtä monella rintamalla ja toivoa, että se siivittäisi Suomen tuottavuuskehitystä mahdollisimman pitkälle ja korkealle.

Kirjallisuus

- Aghion, P., Akcigit, U. ja Howitt, P. (2014). *Chapter 1 – What do we learn from schumpeterian growth theory?* Teoksessa A. Philippe ja N. D. Steven (toim.), *Handbook of economic growth* (Volume 2, s. 515–563). Elsevier.
- Anyadike-Danes, M., Bjuggren, C.-M., Gottschalk, S., Hölzl, W., Johansson, D., Maliranta, M. ja Myrann, A. (2015). *An international cohort comparison of size effects on job growth. Small Business Economics*, 44(4), 821–844.
- Bartelsman, E. J. ja Doms, M. (2000). *Understanding productivity: Lessons from longitudinal microdata. Journal of Economic Literature*, 38(3), 569–594.
- Davis, S. J. ja Haltiwanger, J. (1999). *Gross job flows. Teoksessa O. C. Ashenfelter ja D. Card (toim.), Handbook of labor economics, volume 3b. Elsevier.*
- Decker, R., Haltiwanger, J., Jarmin, R. ja Miranda, J. (2014). *The role of entrepreneurship in us job creation and economic dynamism. The Journal of Economic Perspectives*, 28(3), 3–24.
- Ehrl, P. (2014). High-wage workers and high-productivity firms-a regional view on matching in germany.
- Haltiwanger, J., Jarmin, R. S. ja Miranda, J. (2013). *Who creates jobs? Small versus large versus young. Review of Economics and Statistics*, 95(2), 347–361.
- Hyytinen, A. ja Maliranta, M. (2008). *When do employees leave their job for entrepreneurship? Scandinavian Journal of Economics*, 110(1), 1–21.
- Hyytinen, A. ja Maliranta, M. (2013). *Firm lifecycles and evolution of industry productivity. Research Policy*, 42(5), 1080–1098. <http://dx.doi.org/10.1016/j.respol.2013.01.008>
- Hyytinen, A., Pajarinen, M. ja Rouvinen, P. (2015). *Does innovativeness reduce startup survival rates? Journal of Business Venturing*, 30(4), 564–581.
- Hyytinen, A. ja Rouvinen, P. (2005). *Onko talouskasvua ilman yrittäjiä? Teoksessa A. Hyytinen ja P. Rouvinen (toim.), Mistä talouskasvu syntyy? Etlä, B214, Taloustieto Oy, Helsinki.*
- Ilmakunnas, P. ja Maliranta, M. (2008). *Työpaikka- ja työntekijävirtojen viimeaikainen kehitys suomen yrityssektorilla. Työpoliittinen aikakauskirja*, 51(3), 30–45.
- Kauhanen, A., Maliranta, M., Rouvinen, P. ja Vihriälä, V. (2015). *Työn murros – riittääkö dynamiikka? Etlä, B269, Taloustieto Oy, Helsinki.*
- Kerr, W. R., Nanda, R. ja Rhodes-Kropf, M. (2014). *Entrepreneurship as experimentation. Journal of Economic Perspectives*, 28(3), 25–48.
- Parker, S. C. (2004). *The economics of self-employment and entrepreneurship. Cambridge: Cambridge University Press.*
- van Praag, C. M. ja Versloot, P. H. (2007). *What is the value of entrepreneurship? A review of recent research. Small Business Economics*, 29, 351–382.