

Osakeyhtiön omistajat ja työntekijät Suomessa – koulutuksen ja työhistorian merkitys osakkuuteen

Henna Busk

Olli-Pekka Ruuskanen



Tiivistelmä

Tutkimuksessa tarkastellaan osakeyhtiöiden omistajia ja työntekijöitä vuosina 2006-2013. Tutkimuksessa selvitetään erityisesti, vaikuttaako rekrytoitavan henkilön koulutustaso tai aiemman työsuhteen suhteellinen työn tuottavuus siihen, tarjotaanko hänelle palkattaessa myös omistusosuutta yrityksestä. Osakkuuden tarjoaminen on yksi keino houkutella ja sitoa osaavaa työvoimaa yritykseen. Kuvailevan analyysin tulokset antavat viitteitä siitä, että rekrytoitavan työntekijän korkea koulutustaso ja aikaisempi työskentely korkean tuottavuuden yrityksessä edesauttavat osakkuuden saamista. Naisille osakkuutta rekrytoinnin yhteydessä tarjotaan harvemmin kuin miehille. Tutkimusaineistona hyödynnetään Tilastokeskuksen ns. FLOWN-aineistoa ja siihen linkitettyjä muita yksilötason rekisteriaineistoja.

Lämpimät kiitokset Iiro Jussilalle ja Pasi Sorjoselle tutkimusta edistäneistä kommentteista.

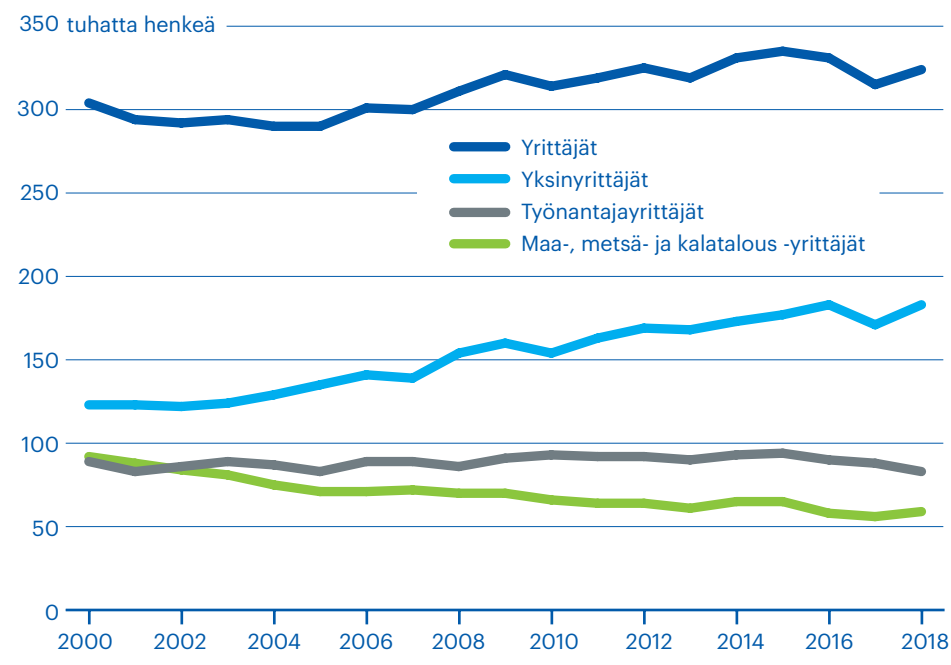
Sisällys

1. Johdanto	4
2. Kirjallisuuskatsaus	7
2.1. Yrittäjävalinta ja keskeiset taustatekijät	7
2.2. Yrittäjämennestys ja selittävät tekijät	9
2.3. Koulutuksen ja yrittäjyyden yhteys	10
3. Tutkimusaineisto ja kuvaileva analyysi	12
3.1. Tutkimusaineisto	12
3.2. Yritykset ja niiden kokoonpano	14
3.3. Omistajat ja työntekijät yrityksissä	20
3.4. Toimialakohtaiset tarkastelut	24
Yhteenveto	28
Lähdeluettelo	30
Liitteet	32

1. Johdanto

Viimeisten kymmenen vuoden aikana yrittäjien kokonaismäärä Suomessa on pysynyt suhteellisen vakaana, hieman yli 300 000 henkilössä. Merkillepantavaa on kuitenkin yrittäjära-
kenteen muutos. Itsensätyöllistäjien määrä, johon lukeutuvat yksinyrittäjät, ammatinhar-
joittajat, freelancerit ja apurahansaaajat, on kasvanut tasaisesti 2000-luvulla. Samaan aikaan
yrittäjien määrä alkutuotannon keskeisillä aloilla on jatkuvasti laskenut ja työnantajayrit-
täjien määrä pysynyt melko vakaana. (Kuvio 1.)

Kuvio 1. Yrittäjä rakenne Suomessa vuosina 2000–2018



Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus

Yrittäjyyden kenttä on ollut muutoksessa myös yrittäjien koulutustaustan kannalta. Kor-
keakoulutettujen yrittäjyys on noussut tärkeäksi keskustelu- ja tutkimusaiheeksi erityisesti
osaamisintensiivisen yritystoiminnan ja innovaatioihin perustuvan talouskasvun osatekijä-
nä. Korkea-asteen koulutuksesta on perinteisesti valmistuttu työsuhteisiin asiantuntijana tai
esihenkilönä. Korkeasti koulutetut eivät ole yleensä hakeutuneet yrittäjiksi, johtuen muun
muassa palkkatyötä alhaisemmasta tulotasosta ja taloudellisesta epävarmuudesta.

Yritysrakenteen murros, startup-yrittäjyyden kasvu ja kulttuurinen muutos ovat kuitenkin nostaneet yrittäjyyden varteenotettavaksi uravaihtoehdoksi myös korkeakoulutettujen piirissä. Viimeaikaisissa tutkimuksissa on havaittu, että osakeyhtiömuotoiset yrittäjät ovat korkeammin koulutettuja verrattuna elinkeino- ja ammatinharjoittajiin tai palkkatyötä tekeviin (esim. Levine ja Rubinstein 2017; Berglann ym. 2011).

Kilpailu osaavasta työvoimasta on kovaa, ja yritykset pyrkivät löytämään eri tapoja sitoa parhaita työntekijöitä yritykseen. Tämä näkyy erityisesti suhteessa korkeakoulutettuihin henkilöihin. Viime aikaisessa keskustelussa on noussut esiin negatiiviset kannustimet, kuten lisääntynyt kilpailukieltosopimusten käyttö (Ylitepsa ja Jalkanen 2019). Sen sijaan positiiviset kannusteet, kuten taloudelliset kannusteet palkkana ja osakkuuksina on jäänyt vähemmälle tarkastelulle.

Korkeakoulutettu voi osallistua työelämään monista eri rooleista käsin: omistajayrittäjänä, osakkaana tai palkansaajana. Se minkä tyyppisen roolin henkilö valitsee, ei riipu pelkästään omasta riskihalukkuudesta ja tulo-odotuksista vaan myös siitä, minkä tyyppisiä työsuhteita työmarkkinoilla on tarjolla. Sekä kysyntä että tarjonta määräävät toteutuvaa jakoa. On tärkeää selvittää, millaisissa olosuhteissa työntekijälle tarjotaan omistukseen perustuvaa roolia yrityksessä, ja missä tilanteissa tarjotaan perinteistä palkkaan perustuvaa työsuhdetta.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan osakeyhtiömuotoista yrittäjyyttä keskittyen erityisesti osakeyhtiöiden omistajiin ja työntekijöihin Suomessa vuosina 2006-2013. Tarkastelun mahdollistaa Tilastokeskuksen uusi ns. FLOWN-aineisto, jota on laajennettu edelleen yhdistämällä siihen yksilötason rekisteritietoja yritysten työntekijöistä. Tämä on poikkeuksellisen laaja ja kattava aineisto ilmiön tutkimiseen. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, vaikuttaako rekrytoitavan henkilön koulutustaso tai aiemman työsuhteen suhteellinen työn tuottavuus siihen, tarjotaanko hänelle palkattaessa myös omistusosuutta yrityksestä. Osakkuuden tarjoaminen on yksi keino houkuttaa ja sitoa osaavaa työvoimaa yritykseen. Lisäksi raportissa kuvaillaan yritysten tunnuslukuja ja kokoonpanoa. Tarkastelut tehdään erikseen vastaperustettujen ja jo vakiintuneiden yritysten joukoissa, sekä toimialoittain.

Raportin rakenne on seuraava. Toisessa luvussa käydään läpi aikaisempia tutkimuksia liittyen yrittäjyysvalintaan ja -menestykseen sekä korkeakoulutettuihin yrittäjiin. Kolmannessa luvussa esitellään tutkimusaineisto ja kuvaillaan yrityksiä ja niiden kokoonpanoa. Ominia alalukuina ovat myös omistajiin ja työntekijöihin liittyvät kuvailut ja toimialoittaiset tarkastelut. Viimeisessä pääluvussa esitämme tutkimuksen keskeisimmät havainnot.

2. Kirjallisuuskatsaus

Käymme ensin läpi aikaisempia tutkimuksia liittyen yrittäjyysvalintaan ja -menestykseen. Kansainvälinen kirjallisuus molemmista aihepiireistä on laaja. Tutkimusten avulla pyritään kartoittamaan keskeisimmät (mitattavat) tekijät yrittäjäksi ryhtymisen ja yritysten menestymisen taustalla.

Lopuksi keskitymme koulutuksen tuottoon yrittäjydessä, josta on julkaistu kansainvälisiä tutkimuksia. Koulutuksen tuotto yrittäjälle vaihtelee sekä tason että myös alan perusteella tarkasteltuna. Suomessa empiiristä tutkimusta korkeasti koulutetuista yrittäjistä, tai koulutustason ja yrittäjyyden yhteydestä, on niukasti.

2.1. Yrittäjyysvalinta ja keskeiset taustatekijät

Yrittäjyysvalintaan liittyvä teoreettinen ja empiirinen kirjallisuus on laaja ja monitieteinen. Esimerkiksi Simoes ym. (2016) ovat käyneet läpi näitä tutkimuksia ja niputtaneet yrittäjyysvalintaan vaikuttavat tekijät seitsemän eri kategorian alle: i) yksilölliset tekijät, ii) perhetausta, iii) persoonallisuus, iv) inhimillinen pääoma, v) terveystekijät, vi) kansallisuus ja etnisyyss sekä vii) rahoituksen saatavuus. Osasta näistä tekijöistä tutkimusnäyttö on vahvaa, mutta osassa taas tulokset ovat ristiriitaisia ja kaipaavat lisää tutkimustietoa. Hyödynämme tässä kirjallisuuskatsauksessa edellä esiteltyä luokitusta, ja keskitymme neljään ensimmäiseen kategoriaan, jotka ovat keskeisimmät tämän tutkimuksen kannalta.

Yksilöllisiä tekijöitä yrittäjäksi ryhtymisen taustalla ovat sukupuoli, ikä, naimisissa olo ja lasten lukumäärä. Naiset ryhtyvät yrittäjäksi harvemmin kuin miehet, mutta tulosten taustalla saattaa olla ammatillinen ja koulutuksellinen eriytyminen. Naisvaltaisilla aloilla yrittäjäksi ryhtymiseen voi olla vähemmän mahdollisuuksia. Samaten naiset ovat usein aliedustettuina tietyillä koulutusaloilla, joista usein ryhdytään yrittäjiksi, kuten tekniikka (ks. esim. Charles ja Bradley 2002). Useissa eri tutkimuksissa on myös havaittu, että yrittäjäksi ryhtymisen todennäköisyys kasvaa iän myötä, mm. inhimillisen, taloudellisen ja sosiaalisen pääoman kertymisen vuoksi (esim. Caliendo ym. 2014; Brown ym. 2011; Falk ja Leoni 2009). Myös aikaisempi yrittäjyyskokemus lisää todennäköisyyttä ryhtyä yrittäjäksi uudelleen (esim. Hyytinen ja Ilmakunnas 2007).

Empiiriset tutkimukset tukevat etupäässä näkemystä, että naimisissa olo ja lasten lukumäärä vaikuttavat yrittäjäksi ryhtymisen todennäköisyyteen myönteisesti (Simoes ym. 2016; Özcan 2011). Esimerkiksi puoliso voi tarjota taloudellista ja henkistä tukea tarvittaessa, ja sekä puoliso että murrosikäiset lapset voivat myös avustaa yrityksen pyörittämisessä. Perhe-taustaan liittyvistä tekijöistä yrittäjäksi ryhtymiseen vaikuttaa positiivisesti ja merkittävästi vanhempien yritystausta (esim. Tervo 2006; Uusitalo 2001). Myös puolison yrittäjätaustalla on kannustava vaikutus mm. pariskunnan keskinäisen tietovuodon vuoksi (esim. Parker 2008).

Kaksi keskeisintä yrittäjäksi ryhtymistä selittävää tekijää ovat inhimillinen pääoma ja persoonallisuus. Inhimillisen pääoman osalta koulutus ja aiempi työkokemus, erityisesti pienissä yrityksissä, lisäävät yrittäjäksi ryhtymisen todennäköisyyttä (Hyytinen ja Maliranta 2008; Storey 1994; Robinson ja Sexton 1994; Evans ja Leighton 1990). Tutkimusnäyttö kokemuksen positiivisesta vaikutuksesta yrittäjäksi ryhtymiseen on lähes kiistatonta, mutta koulutuksen osalta tutkimusnäyttö on kirjavaa (Simoes ym. 2016). Tutkijat ovatkin viime aikoina alkaneet ajatella, että koulutuksen ja yrittäjävalinnan välinen suhde on u-muotoinen; matalasti ja korkeasti koulutetuilla henkilöillä on eriävät syyt ryhtyä yrittäjäksi (Poschke 2013). Korkeasti koulutetuilla kyseessä voi olla eteen tulevien mahdollisuuksien hyödyntäminen, kun taas matalasti koulutetuille yrittäjävalinnassa kyse voi olla olosuhteiden pakosta. Myös koulutusala on merkitystä yrittäjävalintaan (Falk ja Leoni 2009). Lisäksi Block ym. (2013) osoittavat, että ristiriitainen tutkimusnäyttö koulutuksen osalta voi johtua käytetyistä ekonometrisistä menetelmistä. Aiemmistä tutkimuksista poiketen he käyttävät tutkimuksessaan instrumenttimuuttuja-regressiota ja havaitsevat vahvan positiivisen yhteyden koulutuksen ja yrittäjyysvalinnan välillä. Toisin sanoen, mitä korkeampi koulutus henkilöillä on, sitä todennäköisemmin hän ryhtyy yrittäjäksi (kun muiden tekijöiden vaikutus on kontrolloitu).

Persoonallisuudella tarkoitetaan tiettyjä yrittäjille ominaisia psykologisia piirteitä, kuten esimerkiksi ”Big-5-piirteitä¹” ja riskisuuntautuneisuutta (ks. esim. Pekkala Kerr ym. 2018; Caliendo ym. 2014; Brown ym. 2011; Uusitalo 2001). Riskisuuntautuneisuus on todettu merkittäväksi yrittäjyysvalintaan vaikuttavaksi tekijäksi useassa eri tutkimuksessa. Sen sijaan käsitykset siitä, mitkä persoonallisuuden piirteet ovat yrittäjille ominaisia, vaihtelevat. Tutkimukset tukevat kuitenkin enimmäkseen näkemystä, että yksilön korkea sisäinen hallintakäsitys (locus of control) ja korkea suoritusmotivaatio (need for achievement) ovat keskeisiä yrittäjyysvalintaa edistäviä tekijöitä. (ks. esim. Pekkala Kerr ym. 2018.) Joka tapauksessa yksilön persoonalla on merkittävä vaikutus yrittäjäksi ryhtymiseen. Esimerkiksi Big-5-piirteiden osalta Caliendo ym. (2014) havaitsevat, että avoimuus uusille kokemuksille, ulospäinsuuntautuneisuus ja tunne-elämän tasapainoisuus lisäävät yrittäjäksi ryhtymisen todennäköisyyttä. He toteavat, että Big-5-piirteiden selitysvoima yrittäjäksi ryhtymiseen on yhtä suuri kuin koulutuksen ja jopa kolme kertaa niin suuri kuin vanhempien yritystaustan.

Käytännössä yrittäjyysvalinnan taustalla on useita tekijöitä, jotka liittyvät niin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, elämäntilanteeseen kuin toimintaympäristöön. Esimerkiksi Itsensä työllistäjät Suomessa 2013 -kyselytutkimuksen mukaan yrittäjyyteen päättymisessä on havaittavissa kolme keskeistä tekijää: oma halu, olosuhteiden pakko ja sattuma (Pärnänen ja Sutela 2014). Usein yrittäjyyden taustalla on jonkinlainen yhdistelmä näistä kolmesta eri tekijästä. Tutkimuksen mukaan olosuhteiden pakosta yrittäjiksi on ryhtynyt noin viidennes kaikista itsensä työllistäjistä. Samalla tapaa Yrittäjät Suomessa 2017-kyselytutkimuksen mukaan tärkeimpänä syynä yrittäjäksi ryhtymiseen mainittiin eteen tullut sopiva tilaisuus (Sutela ja Pärnänen 2018). Muista yrittäjätyypeistä (työnantajayrittäjät ja itsensä työllistäjät) poiketen, maatalousyrittäjät mainitsevat tärkeimmäksi syyksi perheyrittäjien jatkamisen.

Yhtenä mahdollisena syynä yrittäjäksi valikoitumiselle on tarjottu työajan parempaa hallintaa ja mahdollisuutta yhdistää työ ja vapaa-aika. Hyytinen ja Ruuskanen (2007) tutkivat Tilastokeskuksen ajankäyttötutkimuksen aineistolla itsensä työllistäneiden yrittäjien ajankäyttöä, mutta eivät saaneet tukea tälle näkemykselle. Sen sijaan yrittäjät tekivät pidempää päivää ja työskentelivät useampina päivinä kuin palkansaajat.

Ikääntyneiden yrittäjyys on kasvanut, ja yhä useampi ikääntynyt haluaa jatkaa työuraansa ainakin osa-aikaisesti vielä eläköitymisen jälkeenkin (esim. Nivalainen ja Tenhunen 2019; Järnefelt 2011; Lith 2010; Cahill ym. 2006). Tutkimuksissa tästä havainnosta puhutaan niin sanottuna ”siltatyönä” (bridge employment), joka on osa-aikaista tai lyhytkestoista, ja joka sijoittuu varsinaisen työuran ja eläköitymisen väliin (ks. esim. Giandrea ym. 2009). Suomessa on havaittu, että erityisesti korkeasti koulutetut ja ylimmässä tulokvintilissä olevat vanhuuseläkeläiset työskentelevät muita useammin. Eläkeaikainen työskentely on yleisempää yrittäjien keskuudessa verrattuna palkansaajiin. (Polvinen ym. 2019.) Yrittäjistä yli 60 prosenttia aikoo jatkaa työntekoa vielä vanhuuseläkeiän jälkeen, ja jatkoaikeita on erityisesti miehillä, yli 60-vuotiailla, korkeasti koulutetuilla ja terveyteensä luottavilla yrittäjillä (Nivalainen ja Tenhunen 2019).

¹ Big-5 on yksi tutkituimmista piirteorian malleista, jossa yksilön persoonallisuutta kuvataan viiden piirteen yhdistelmänä. Big-5-piirteitä ovat ekstroversio (extraversion), neuroottisuus eli tunne-elämän tasapainottomuus (neuroticism), tunnollisuus (conscientiousness), sovinnollisuus (agreeableness), ja avoimuus uusille kokemuksille (openness to experience). (ks. esim. Pekkala Kerr ym. 2018.)

Viime aikoina Haapanen ja Tervo (2017) sekä Heimonen (2013) ovat tarkastelleet ikään-tyneiden yrittäjäksi ryhtymisen syitä. Heimosen (2013) mukaan ikään-tyneiden yrittäjyyss-valintaan vaikuttaa yhdenaikaisesti sekä veto- että työntötekijöitä. Vetotekijöitä yrittäjäksi ryhtymiseen ovat muun muassa kokemus, sosiaaliset verkostot ja joustavuus. Työntöteki-jöitä puolestaan ovat pieni eläke ja työn tai työttömyysturvan menettämisen pelko. Lisäksi Haapasen ja Tervon (2017) tulokset osoittavat, että eteen tulleen mahdollisuuden vuoksi yrittäjäksi ryhtyneet ikään-tyneet ovat todennäköisemmin korkeasti koulutettuja miehiä, kun taas olosuhteiden pakosta yrittäjiksi ryhtyneet ikään-tyneet ovat usein alhaisesti koulutettuja, naimattomia naisia. Eteen tulleen mahdollisuuden vuoksi yrittäjäksi ryhdytään erityisesti lääketieteen ja liike-elämän koulutusaloilta.

2.2. Yrittäjyysmenestys ja selittävät tekijät

Yritysten menestystä ja sitä selittäviä taustatekijöitä kartoittavaa kansainvälistä tutkimus-kirjallisuutta on runsaasti. Useat tutkimukset ovat havainneet, että yrityksen perustajan inhimillinen pääoma, kuten muodollinen koulutus, on keskeinen yrityksen menestystä selittävä tekijä (esim. Dickson ym. 2008; Kangasharju ja Pekkala 2002; Shane ja Stuart 2002; Dahlqvist ym. 2000; Cooper ym. 1994; Bates 1990). Lisäksi menestyksekkäimpiä yrittäjiä ovat ne, joilla on aiempaa johtamis- tai yrittäjäkokemusta (esim. Columbo ja Grilli 2005; Storey 1994).

Kokemuksen laadulla on myös merkitystä. Columbo ja Grilli (2005) osoittavat, että uusissa italialaisissa yrityksissä aikaisempi työkokemus samalla alalla vaikuttaa positiivisesti yrityk-sen menestykseen. Muilta aloilta hankitulla kokemuksella ei ollut vaikutusta. Samalla tapaa Rocha ym. (2016) toteavat, että sekä inhimillisen pääoman määrä että laatu perustajatiimis-sä vaikuttavat portugalilaisten yrityksen menestykseen. Myös Maliranta ja Nurmi (2019) havaitsevat suomalaisella aineistolla, että yrittäjän muodollinen korkeakoulutus ja aiempi työkokemus korkeamman tuottavuuden yrityksessä ovat yhteydessä yrityksen korkeampaan tuottavuuteen ja selviämistodennäköisyyteen.

Koulutustason lisäksi myös koulutusala on merkitystä yritysten menestymiseen. Columbo ja Grilli (2005) havaitsevat, että yrityksen perustajan yliopistokoulutus talouden ja johtamisen alalla, ja jossain määrin myös tieteellisellä ja teknisellä alalla, vaikuttavat posi-tiivisesti yritysten kasvuun. Samaten Maliranta ja Nurmi (2019) osoittavat, että jos yrityksen omistajalla on korkeakoulututkinto tekniseltä alalta, tällä on myönteinen vaikutus yrityksen menestykseen.

Ikä selittää myös jossain määrin yrittäjämennestystä, sillä ikä tuo mukanaan tarvittavaa kokemusta (Storey 1994). Myös henkilöstön ominaisuuksien, kuten koulutuksen, iän ja suku-puolen, on havaittu olevan yhteydessä yritysten suoriutumiseen (esim. Haltiwanger ym. 1999, 2007; Ilmakunnas ja Maliranta 2005). Esimerkiksi Ilmakunnas ja Maliranta (2005) raportoivat, että iän yhteys tuottavuuteen on negatiivinen eli iäkkäiden henkilöiden työpaikat ovat vä-hemmän tuottavia kuin nuorempien. He myös havaitsevat, että korkea-asteen koulutuksella on positiivinen yhteys yrityksen tuottavuuteen, mutta yhteys on merkittävämpi ei-tekni-sellä koulutuksella kuin teknisellä koulutuksella. Syynä tähän saattaa olla se, että teknisellä alalla toimipaikan tuottavuus paranee viiveellä kehitystyöstä johtuen.

Keskeinen selittäjä yritysten menestyksessä on myös tuottavuus. Schumpeteriläisen kasvuteorian mukaan taloudellisen kasvun mekanismina toimii innovaatioihin perustuva yritysten välinen kilpailu. Teknologisen kehityksen ja innovaatioiden seurauksena yritysten välillä on huomattavia eroja tuottavuudessa. Heikomman tuottavuustason yritykset kasvavat muita hitaammin, pienenevät tai poistuvat markkinoilta. Korkeamman tuottavuustason yri-tykset eli ns. kasvuyritykset puolestaan menestyvät ja kasvavat keskimääräistä nopeammin. Kasvaessaan ne synnyttävät uusia korkean tuottavuuden työpaikkoja. Edellä kuvattua yrittys-dynamiikkaa eli ”luovaa tuhoa” tarvitaan tuottavuuden ja talouden kasvun edistämiseksi (ks. esim. Maliranta 2014; Hyytinen ja Maliranta 2013.) Jos korkea tuottavuus siirtyy yrityksistä toisiin työntekijöiden kautta, tämä kannustaa yrityksiä sitomaan henkilökuntaansa korkean tuottavuuden omaavia henkilöitä.

2.3. Koulutuksen ja yrittäjyyden yhteys

Kansainvälistä kirjallisuutta koulutuksen tuotosta yrittäjille on jonkin verran. Esimerkiksi van der Sluis ym. (2008) meta-analyysin mukaan yksi koulutusvuosi nostaa yritystuloa keskimäärin viidellä prosentilla. Koulutuksen tuotto on hieman korkeampi naisille ja kaupungissa asuville. Van Praag ym. (2013) puolestaan osoittavat, että muodollisen koulutuksen tuotto on korkeampi yrittäjille kuin palkansaaajille.

Yliopistosta valmistuneiden yrittäjyysvalintaan vaikuttavia tekijöitä ovat viime aikoina selvittäneet Falk ja Leoni (2009) Itävallassa. Yrittäjäksi ryhtymisen todennäköisyys kasvaa korkeasti koulutetuilla iän myötä ja on suurempi miehille kuin naisille. Yrittäjyyden todennäköisyys vaihtelee koulutusalan mukaan, ja on suurin lääketieteen ja oikeustieteen aloilta valmistuneille. Yrittäjyys on myös todennäköisempää mm. turismialueilla. Myös Finnie ja Laporte (2003) Kanadassa ovat tarkastelleet yliopistosta valmistuneiden yrittäjyysvalintaa ja työmarkkinatulemia. Yrittäjyys on yleisempää korkeasti koulutetuilla miehillä kuin naisilla, lukuun ottamatta tohtoritason tutkintoja.

Tutkimusten mukaan korkeasti koulutetut eivät perinteisesti hakeudu yrittäjiksi. Syynä tähän on mm. palkkatyötä alhaisempi tulotaso ja taloudellinen epävarmuus yrittäjänä (esim. Kangasharju ja Pekkala 2002; Uusitalo 2001). Toisaalta korkeasti koulutettujen yrittäjien on havaittu saaneen yrittämisestä myös ei-rahallisia hyötyjä, joita usein on vaikea mitata (Parker 2004). Esimerkiksi yrittäjätyötä ei koeta yhtä kuormittavaksi kuin palkkatyö, vaikka työajat ovat pidemmät. Myös työtyytyväisyys on usein yrittäjillä palkansaaajia parempi.

Useat eri tutkimukset ovat vertailleet yrittäjien ja palkansaaajien työmarkkinamenestystä koulutustaustan näkökulmasta. Esimerkiksi Åstebro ym. (2013) ovat tarkastelleet korkeakoulutettujen ansioita tilanteessa, jossa palkkatyö yliopistolla on vaihdettu kokoaikaiseen yrittäjyyteen. Tulosten mukaan ansiot ovat samantasoiset ennen ja jälkeen vaihdoksen, ja lisäksi osingot sekä pääomatulot ovat vähäisiä. Edellisestä poiketen, Gort ja Lee (2007) havaitsivat koulutuksen tuoton tieteen ja tekniikan alalta olevan suurempi yrittäjänä kuin palkansaaajana. Heidän mukaansa lahjakkuus on merkittävässä asemassa yrittäjien tuloja selitettäessä. Myös Finnie ja Laporte (2003) raportoivat, että korkeasti koulutettujen ansiot ovat keskimäärin korkeammat yrittäjyydessä kuin palkkatyössä, ja erityisesti miesten keskuudessa. Berglann ym. (2011) havaitsivat, että yrittäjien ansiot ovat keskimäärin suuremmat kuin palkansaaajien lähes kaikilla koulutusaloilla, ja että suurimmat ansioerot yrittäjien ja palkansaaajien välillä ovat asianajajilla ja liikemiehillä.

Taloustieteellinen tutkimus on perinteisesti keskittynyt tarkastelemaan ammatin- tai elinkeinonharjoittajia, johtuen suurelta osin aineistorajoituksista. Viime aikoina tutkittavien yrittäjien joukkoa on voitu laajentaa, kun uusia aineistoja on tullut saataville. Muutamat kansainväliset tutkimukset ovat sisällyttäneet tarkasteluihinsa osakeyhtiömuotoisen yrittäjyyden (Levine ja Rubinstein 2017; Berglann ym. 2011). Tällä tavoin tarkasteltuna yrittäjyys näyttää yrittäjien koulutustaustan kannalta aiempaa laadukkaampana ja ansioiden kannalta tuottoisampana. Tulosten perusteella yrittäjyyttä osakeyhtiömuodossa harjoittavat henkilöt ovat useimmiten korkeasti koulutettuja miehiä, ja he ansaitsevat enemmän verrattuna elinkeino- ja ammatinharjoittajiin tai palkkatyötä tekeviin.

Kotimaisia tutkimuksia

Kotimaista empiiristä tutkimusta korkeakoulutetuista yrittäjistä, tai koulutustason ja yrittäjyyden yhteydestä, on niukasti. Sutela ja Pärnänen (2018) ovat tutkimuksessaan havainneet, että vuonna 2017 noin 15 prosentilla yrittäjistä on taustalla perusasteen koulutus, noin puolella keskiasteen koulutus ja noin 40 prosentilla korkea-asteen koulutus. Yrittäjien koulutustaso on hieman alhaisempi kuin palkansaaajien.

Honkanen (2010) on väitöskirjassaan tarkastellut korkeasti koulutettuja yrittäjiä ja heidän työmarkkinamenestystään Suomessa, Italiassa, Saksassa, Hollannissa ja Norjassa. Korkeakoulutettujen yrittäjyyden yleisyys ja yleisimmät koulutusalat vaihtelevat eri maissa. Esimerkiksi Italiassa ja Saksassa yrittäjyys on muita tarkastelumaita tyypillisempää. Kaikissa viidessä maassa yleisimmät yrittäjyysalat ovat maatalous, humanistinen ala ja taideala. Italia ja Suomi ovat ainoat tarkastelumaat, joista myös moni palvelualalta ammattiin valmistunut on ryhtynyt yrittäjäksi. Honkanen myös havaitsee, että Hollannissa, Saksassa ja Suomessa noin puolet korkeakoulutetuista yrittäjistä on naisia, kun Norjassa ja Italiassa naisia yrittäjistä on vähemmistö.

Kivinen ym. (2002) ovat vertailleet korkeakouluista valmistuneita kymmenessä Euroopan maassa, ja havainneet, että suomalaisille korkeakoulutetuille on tyypillistä oman yrityksen

perustaminen, kun taas muissa maissa osakkuus ja olemassa olevien yritysten jatkaminen ovat yleisempiä tapoja ryhtyä yrittäjäksi. Honkasen (2010) mukaan korkeakoulutetuille on tyyppistä, että heti valmistumisen jälkeen he siirtyvät palkkatöihin ja vasta myöhemmin kokemuksen karttuessa yrittäjiksi. Suomessa heti valmistumisen jälkeen yrittäjäksi ryhdytään perinteisesti eläinlääketieteeseen, hammaslääketieteeseen, taideteollisen ja maa- ja metsätaloustieteiden aloilta.

Maliranta ym. (2018) ovat tuoreessa kirjassaan selvittäneet startup-yrityksiä Suomessa. Heidän mukaansa yrittäjyys Suomessa on laajempaa ja laadukkaampaa kuin aiemmin on käsitetty. Kuva on tarkentunut, sillä tilastojen kehittyminen on mahdollistanut myös omistajayrittäjien tarkastelun perinteisten ammatin- ja elinkeinonharjoittajien lisäksi. Tämä on tuonut esiin yrittäjyyden keskeisen merkityksen talouden kasvulle. Omistaja-yrittäjät (työsuhteessa yritykseensä) ovat keskimäärin korkeasti koulutettuja, toisin kuin itsensä työllistäjät keskimäärin, ja ovat aiemmin työskennelleet korkean tuottavuuden yrityksissä.

Tutkimustulosten mukaan yrittäjän entisen työnantajayrityksen tuottavuudella ja hänen oman, uuden yrityksen tuottavuudella ja selviytymisellä on vahva positiivinen yhteys (Maliranta ja Nurmi 2019). Tämä viittaa siihen, että yrittäjät oppivat taitoja ollessaan yritysten palkkalistoilla, ja levittävät tätä opittua tietotaitoa yhteiskuntaan perustaessaan omia yrityksiään. Tulos on mielenkiintoinen, koska aikaisempi empiirinen tutkimustieto on antanut viitteitä siitä, että tuottavuustieto leviää kansantaloudessa pääasiassa työntekijöiden liikkuvuuden kautta (Maliranta ym. 2018; Hyytinen ja Maliranta 2008; Maliranta ym. 2009).

Suomessa startup-yrityksiä perustetaan vuosittain noin neljä tuhatta, joista potentiaalisia kasvuyrityksiä on noin sata. Suurin osa näistä kasvuyrityksistä on ohjelmistoalalla. (Kotiranta ym. 2018.) Kasvuyritysten myötävaikutus talouteen tapahtuu pitkällä aikavälillä, ”luovan tuhon” kautta (ks. esim. Hyytinen ja Maliranta 2013).

Maliranta ja Nurmi (2019) ovat kartoittaneet suomalaisten osakeyhtiöiden menestyksen ja niiden omistajien ja työntekijöiden ominaisuuksien välistä yhteyttä. Tutkimuksen aineisto mahdollistaa yrittäjien jaottelun omistajiin ja omistajayrittäjiin. Omistajayrittäjät ovat omistajista poiketen myös työsuhteessa yrityksiinsä. Tulosten mukaan omistajayrittäjän muodollinen korkeakoulutus ja aiempi työkokemus korkeamman tuottavuuden yrityksessä ovat yhteydessä yrityksen korkeampaan tuottavuuteen ja selviämistodennäköisyyteen. He myös havaitsivat, että jos omistajalla on korkeakoulututkinto tekniseltä alalta, tällä on positiivinen vaikutus yrityksen menestykseen. Yrittäjyyden määritelmä on tärkeä, sillä tulokset vaihtelevat riippuen katsotaanko omistajia vai omistajayrittäjiä.

3. Tutkimusaineisto ja kuvaileva analyysi

Tässä luvussa kuvaillaan yritysten tunnuslukuja ja kokoonpanoa sekä tarkemmin omistajien ja työntekijöiden taustatietoja keskittyen koulutustaustaan ja aiempaan työhistoriaan. Tarkastelut tehdään erikseen vastaperustettujen ja jo vakiintuneiden yritysten joukoissa, sekä toimialoittain. Ennen kuvailevaa analyysia esitellään tutkimusaineisto ja sen keskeinen sisältö.

3.1. Tutkimusaineisto

Tutkimuksessa hyödynnetään Tilastokeskuksen FLOWN-aineistoa (Finnish Longitudinal OWNER-Employer-Employee Data), joka sisältää tietoa osakeyhtiömuotoisten yritysten omistajista ja omistusosuuksista. Aineisto perustuu Yritysten tilinpäätös- ja rakennetilaston tietoihin, työssäkäynti- ja työsuhdetietoihin (FLEED) ja Verohallinnon osakeyhtiöiden osakastietoihin. Osakeyhtiön on ilmoitettava tiedot osakkaistaan, jos osakkaita on enintään 10. Mikäli osakkaita on enemmän, osakeyhtiö ilmoittaa vähintään 10 prosenttia yhtiön osakekannasta omistavien osakkaiden henkilötiedot sekä kaikki osakkaat, joille on annettu osakaslaina². Tarkasteltavat yritykset on rajattu oikeudellisen muodon perusteella osakeyhtiöihin. Suurin osa aineiston yrityksistä onkin osakeyhtiöitä ja muita oikeudellisia muotoja on yhteensä alle prosentti kaikista yrityksistä.

Tutkimusaineistoa laajennettiin linkittämällä siihen yksilötason tietoja yritysten työntekijöistä ja heidän taustoistaan FOLK-kokonaisaineistoa hyödyntäen. Työntekijätiedot jäivät uupumaan kokonaan noin 10 prosentilta niistä yrityksistä, joille oli merkitty henkilöstöä.³

Muodostettu tutkimusaineisto on varsin monipuolinen ja kattava (kuvio 2). Se sisältää tiedot osakeyhtiöistä, niiden omistajista ja työntekijöistä vuosilta 2006-2013.^{4,5} Lisäksi omistajista ja työntekijöistä on yksilötason taustatietoja saatavilla varsin runsaasti. Aineiston avulla on mahdollista tarkastella, miten uudet rekrytoinnit mahdollisesti etenevät osaomistajiksi yrityksissä, ja poikkeavatko eri koulutustaustan tai työhistorian omaavien

² Ks. esim. Tilastokeskuksen FLOWN-aineiston kuvaus: https://taika.stat.fi/fi/aineistokuvaus.html#!?dataid=Y-A247FLOWN_20062016_jua_owner_001.xml (viitattu 12.5.2019)

³ Henkilöstö on aineistossa ilmoitettu kokoaikaisiksi muunnettuna. Tästä syystä esimerkiksi yrityksessä voi olla kaksi osa-aikaista työntekijää tai yksi kokoaikainen työntekijä, mikäli henkilöstöksi on merkitty 1. Yhdistettyjen työntekijöiden lukumäärä ei tästä syystä varmuudella täsmää todenmukaisen lukumäärän kanssa. Joka tapauksessa, lähes 90 prosentille yrityksistä löytyi vähintään yhden työntekijän tiedot.

⁴ Yritysten tunnusluvut, kuten henkilöstö, jalostusarvo ja liikevaihto olivat osittain puutteellisia tai niiden joukossa esiintyi runsaasti nolla-arvoja (liikevaihto ja henkilöstö) tai negatiivisia arvoja (jalostusarvo). Noin kolmella prosentilla yrityksistä liikevaihto sai arvon nolla. Näin oli erityisesti uusissa yrityksissä. Negatiivisia jalostusarvoja esiintyi noin 10 prosentilla kaikista yrityksistä.

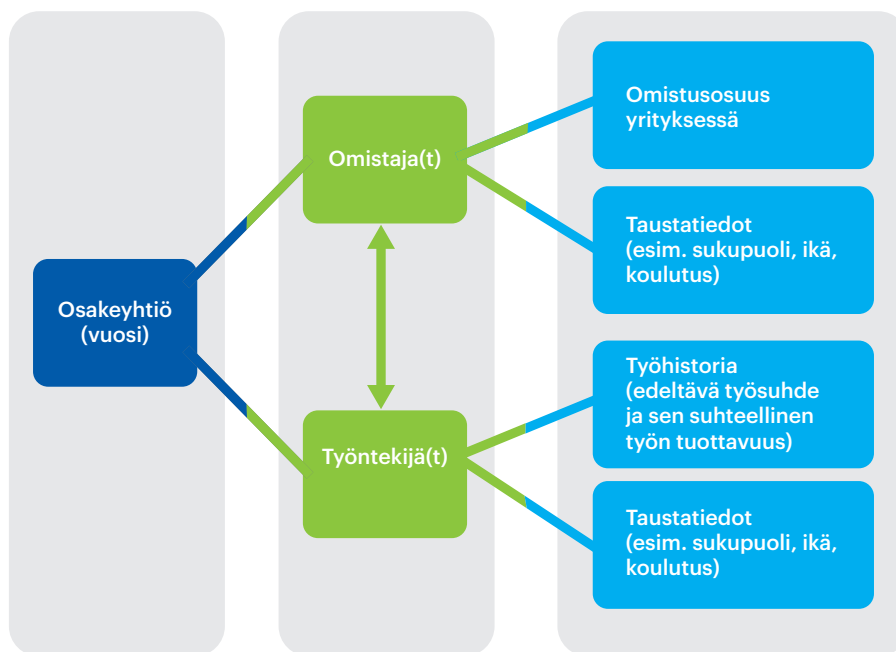
henkilöiden urakehitykset toisistaan. Tässä tutkimuksessa fokus on kuitenkin uusissa rekrytoinneissa ja heille rekrytoinnin yhteydessä tarjotuissa osakkuuksissa. Urakehityksen tarkastelut yritysten sisällä yli ajan jätetään toistaiseksi sivuun ja jatkotutkimusten aiheiksi. Aineisto poikkeaa perinteisistä paneelaineistoista siinä, että ulottuvuuksia on ajan lisäksi kolme: yritys-(vuosi)-omistaja-työntekijä. Tästä syystä kuvailevat tarkastelut tehdäänkin pääosin poikkileikkauksina eri vuosilta.

Olemme myös kiinnostuneet työntekijöiden edellisten työsuhteiden laadusta, jota tässä tutkimuksessa mitataan suhteellisella työn tuottavuudella. Työntekijöiden nykyistä edeltäviä työsuhteita etsittiin maksimissaan kymmenen vuoden takaa työssäkäyntiaineistosta. Kunkin työntekijän työhistoriatietoihin linkitettiin myös tieto edellisen työnantajan suhteellisesta työn tuottavuudesta käyttäen hyväksi Yritysten tilinpäätösaineistoa. Tarkemmin sanottuna, kunakin vuonna eri yrityksille tietyn toimialan (NACE2, 2-numerotaso) sisällä laskettiin työn tuottavuudet ja nämä tuottavuudet luokiteltiin toimialakohtaisiin työn tuottavuus -kvartaaleihin: 1. matala tuottavuus, 2. keski-matala tuottavuus, 3. keski-korkea tuottavuus ja 4. korkea tuottavuus. Työn tuottavuus on tässä laskettu jakamalla yrityksen jalostusarvo kokoaikaisen henkilöstön määrällä.

Työntekijöiden työhistorian kerääminen työssäkäyntirekisteristä osoittautui haastavaksi. Nykyistä edeltävä työsuhdetieto löytyi noin puolelle yritysten työntekijöistä. Suhteellinen työn tuottavuustieto puolestaan onnistuttiin poimimaan noin 80 prosentille näistä työsuhteista, eli yhteensä noin 40 prosentille yritysten työntekijöistä.

Osassa raportin tarkasteluja olemme hyödyntäneet yritysten jakoa kaikkiin, uusiin ja jatkaviin yrityksiin. Tässä jaossa uudet yritykset ovat kunakin tarkasteluvuonna aloittaneet yritykset, jossa yritysten aloitusvuosi on päätelty tilinpäätöspaneelin tietojen avulla.⁶ Jatkavat yritykset puolestaan ovat olleet toiminnassa sekä tarkasteluvuonna että edellisenä vuonna. Jatkavia yrityksiä tarkastelemalla voidaan sulkea pois uusien ja poistuvien yritysten vaikutus.

Kuvio 2. Tutkimusaineiston rakenne



⁵ Omistajien taustatiedot olivat osittain puutteelliset. Puuttuvia taustatietoja täydennettiin FOLK-kokonaisaineiston avulla. Tästä huolimatta noin yhdeltä prosentilta omistajista taustatiedot (esim. sukupuoli, ikä ja koulutus) jäivät tuntemattomiksi. Pienen osuuden vuoksi tällä ei ole merkitystä tutkimuksen tuloksiin.

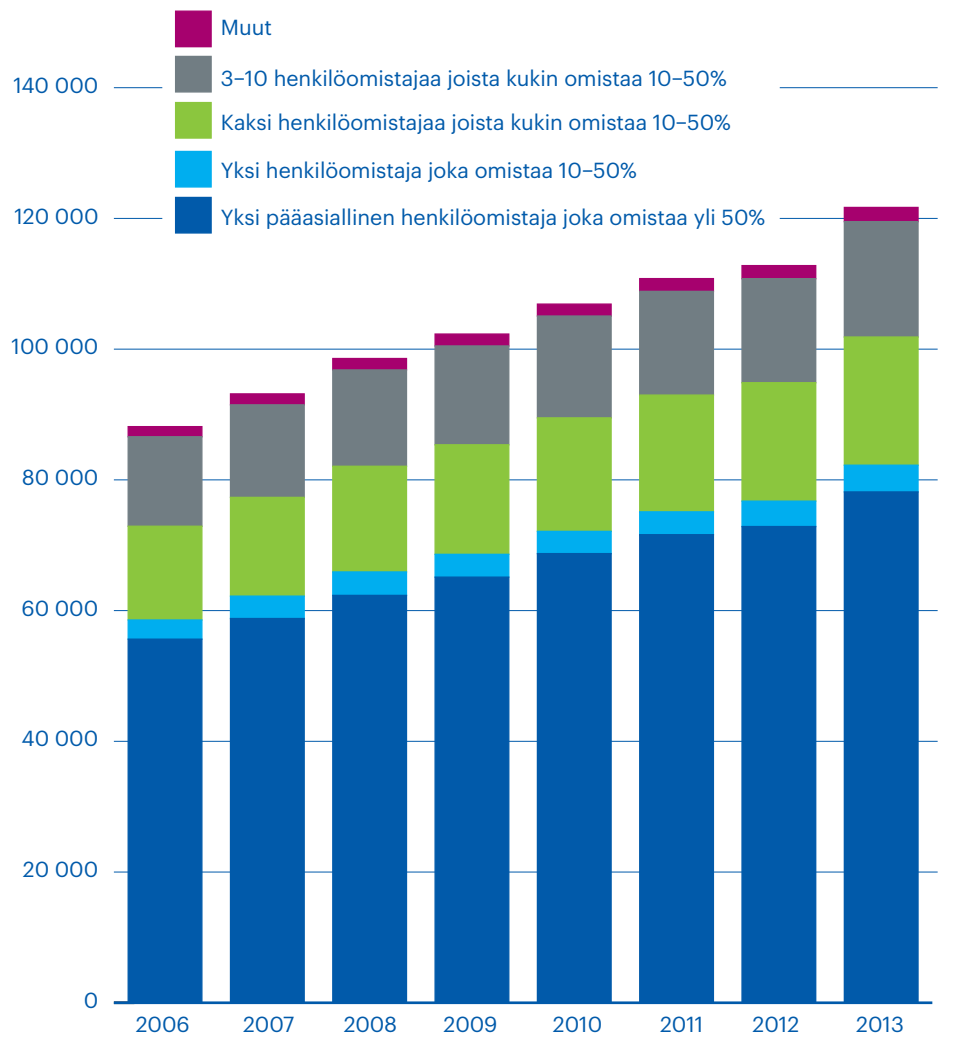
⁶ Tilinpäätöspaneelin tiedot ajoittuvat vuosille 1986-2013. Yrityksen on päätelty aloittaneen toimintansa sinä vuonna, kun tilinpäätöspaneelista havaitaan yritykselle ensimmäisen kerran liikevaihtoa. Tiedon puuttuessa perustamisvuodeksi on asetettu ensimmäinen havaintovuosi FLOWN-aineistossa (2006-2013). Koska käytössämme ei ollut toimipaikkakohtaista tietoa yrityksistä, perustamisvuoteen liittyy jonkin verran epävarmuutta.

3.2. Yritykset ja niiden kokoonpano

Yhteensä aineistossa on osakeyhtiöitä hieman yli 830 000. Yritysten määrä on noussut tarkasteluperiodilla tasaisesti vuoden 2006 reilusta 80 000 yrityksestä vuoden 2013 noin 120 000 yritykseen (kuvio 3).

Omistusryhmien perusteella tarkasteltuna suurin osa eli yli 60 prosenttia on yhden pääasiallisen henkilöomistajan yrityksistä, joissa henkilö omistaa yli 50 prosenttia yrityksestä. Seuraavaksi yleisimmät omistusryhmät ovat kaksi tai 3-10 henkilöomistajaa, joissa kunkin henkilön omistusosuus on 10-50 prosenttia. Näitä molempia ryhmiä on noin 15 prosenttia yrityksistä. Muiden jäljelle jäävien omistusryhmien ("yksi henkilöomistaja, joka omistaa 10-50%" sekä "muut") osuudet ovat muutaman prosentin luokkaa.

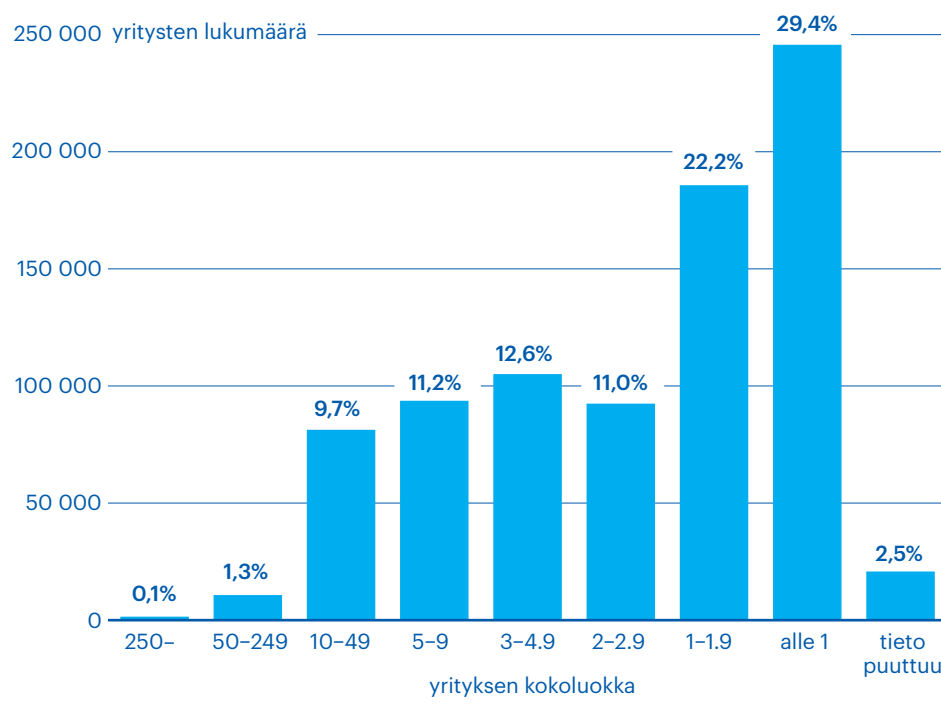
Kuvio 3. Yritykset ja niiden omistusryhmät vuosina 2006–2013



Kuviossa 4 on kuvattu yritysten kokoluokkaa kokoaikaisiksi muunnetun henkilöstön määrän perusteella. Suuria, yli 50 työntekijän yrityksiä on yhteensä vain noin puolitoista prosenttia yrityksistä. Vähintään 10 mutta alle 50 työntekijän yrityksiäkin on noin 10 prosenttia. Suurin osa aineiston yrityksistä onkin pieniä. Suhteellisesti eniten on alle yhden (29%) ja vähintään yhden mutta alle kahden (22%) henkilöstön yrityksiä. Yritykset, joissa henkilöstön koko on alle yksi tarkoittaa, että niissä ei työskentele yhtään kokoaikaista työntekijää.

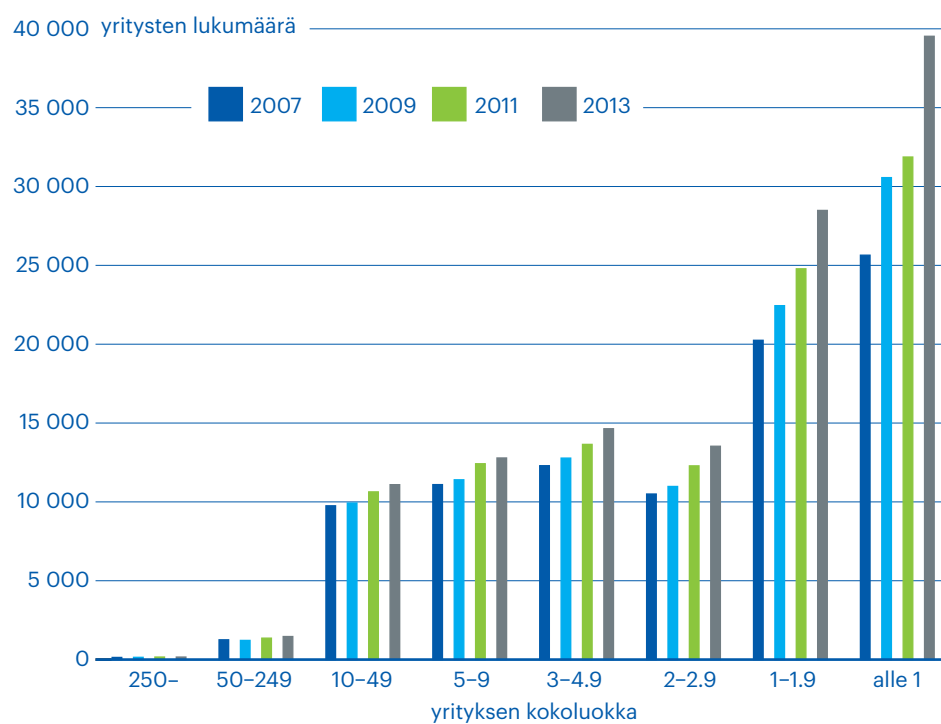
On myös syytä huomata, että yritysten henkilöstö sisältää myös omistajat, jotka ovat työsuhteessa yritykseensä. Omistajia, jotka ovat pääasialliselta toiminnaltaan työllisiä ja ammattiasemalta palkansaajia on aineistossa noin 45 prosenttia. Kaikki heistä eivät välttämättä ole työsuhteessa omistamaansa yritykseen.

Kuvio 4. Yritysten kokoluokka henkilöstön perusteella, yhteensä 2006–2013



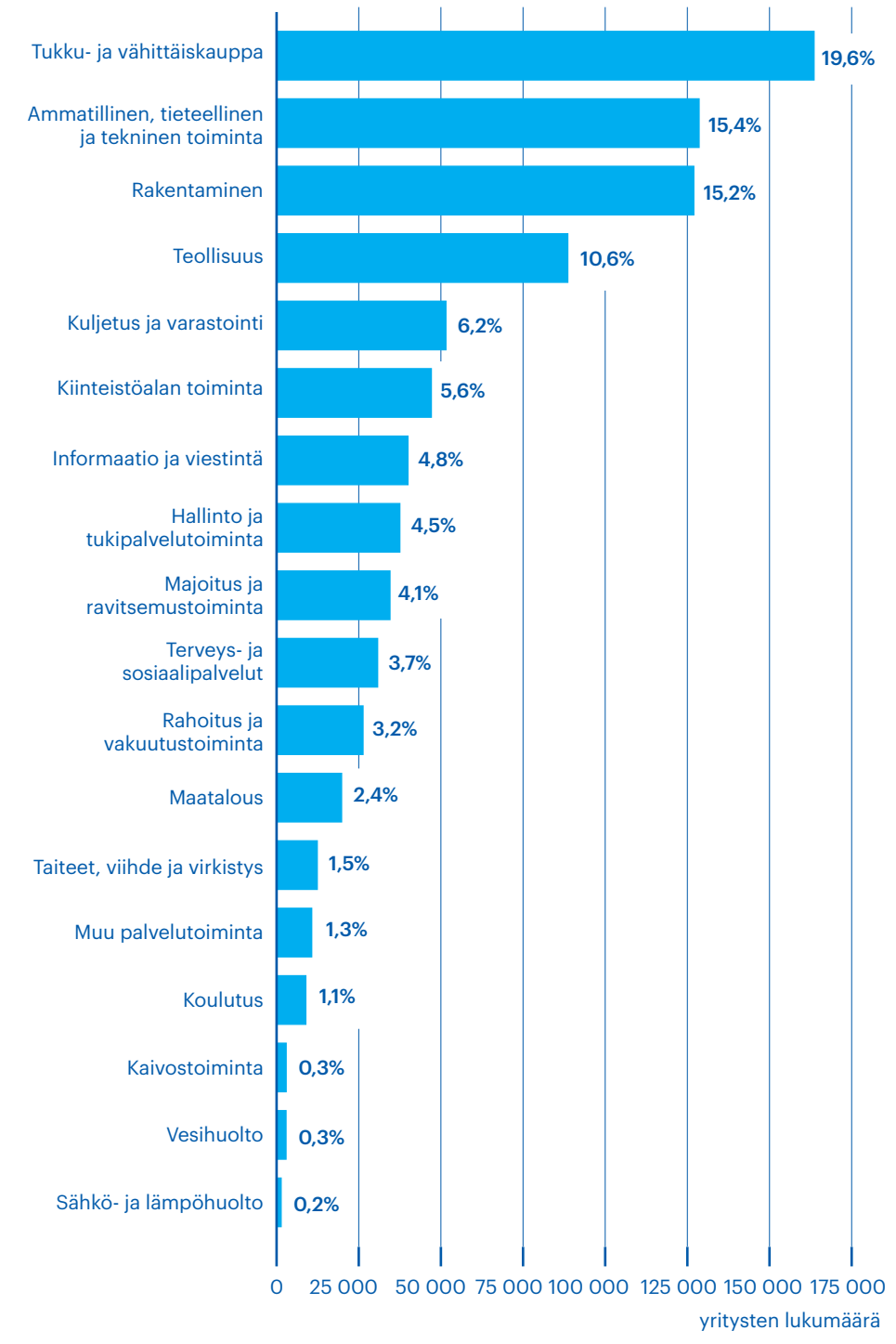
Kun tarkastellaan yritysten kokoluokkia yli ajan, havaitaan, että etenkin hyvin pienten yritysten lukumäärä on kasvanut merkittävästi (Kuvio 5). Suhteellisesti tarkasteltuna vain alle yhden ja vähintään yhden mutta alle kahden henkilöstön jäsenen yritykset ovat kasvaneet yli ajan. Esimerkiksi alle yhden henkilöstön jäsenen yritysten osuus on kasvanut vuoden 2007 28 prosentista vuoden 2013 33 prosenttiin. Samalla tapaa vähintään yhden mutta alle kahden henkilöstön jäsenen yritysten osuus on kasvanut vuosien 2007 ja 2013 välillä noin 1,5-prosenttiyksikköä.

Kuvio 5. Yritysten kokoluokka henkilöstön perusteella vuosina 2007, 2009, 2011 ja 2013



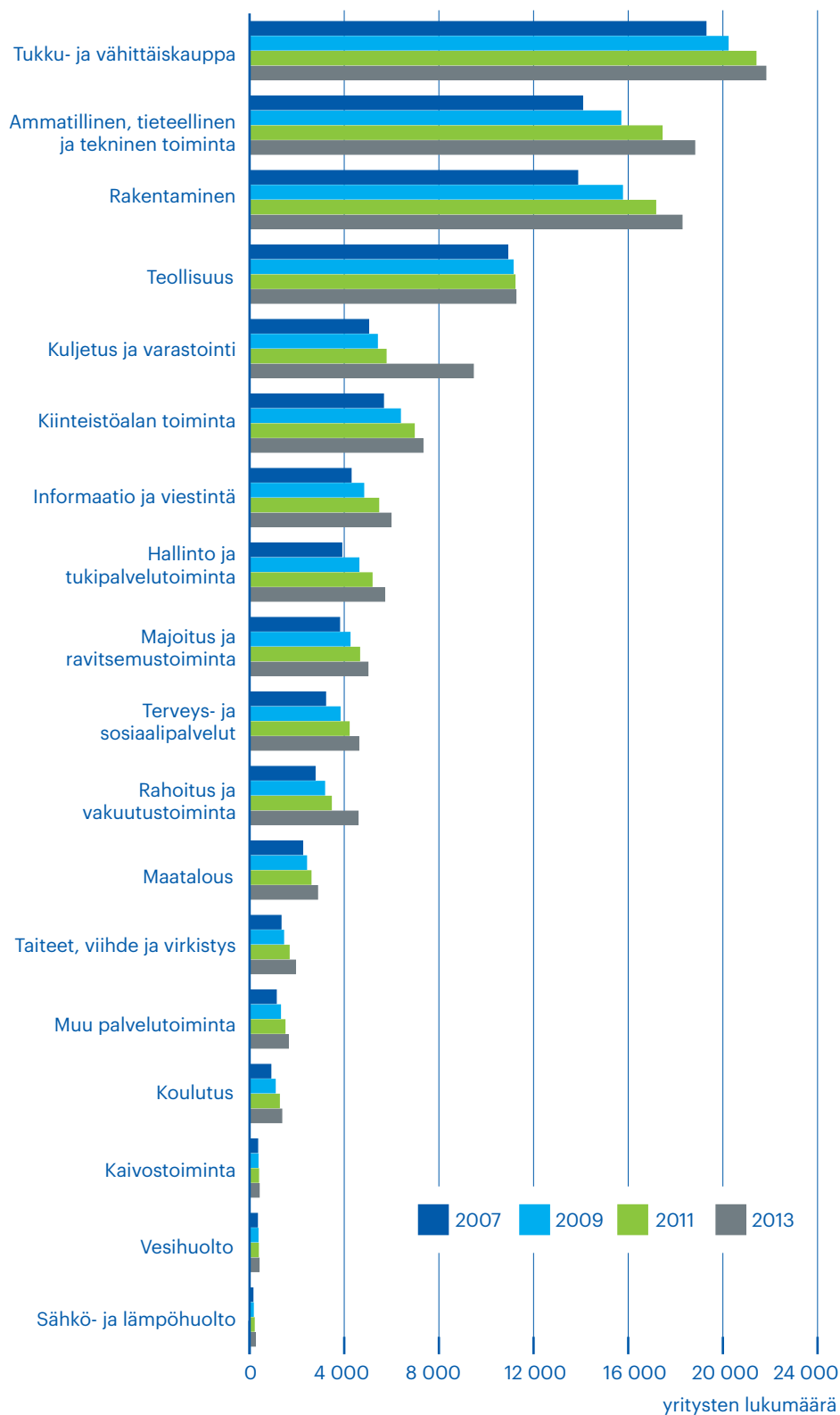
Kuviosta 6 nähdään, että neljä yleisintä yritysten toimialaa aineistossa ovat tukku- ja vähittäiskauppa (19,6%), ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta (15,4%), rakentaminen (15,2%) ja teollisuus (10,6%). Muiden päätoimialojen osuudet jäävät selvästi alhaisemmiksi.

Kuvio 6. Yritykset päätoimialoittain, yhteensä 2006–2013



Yli ajan tarkasteltuna yritysten määrä on kasvanut lähes kaikilla toimialoilla (kuvio 7). Suhteellisesti eniten ovat lisääntyneet kiinteistöalan, sähkö- ja lämpöhuollon sekä rahoitus ja vakuutustoiminnan yritykset. On kuitenkin huomattava, että sähkö- ja lämpöhuolto on aineiston pienin toimiala. Määrällisesti eniten ovat kasvaneet ammatillisen, tieteellisen ja teknisen toiminnan sekä rakentamisen alan yritykset. Silmiinpistävää on kuitenkin kiinteistöalan yritysten määrän kasvu vuonna 2013. Kiinteistöalan yritysten kasvu vuosien 2007-2013 välillä on ollut sekä määrällisesti että suhteellisesti aineiston suurta.

Kuvio 7. Yritykset päätoimialoittain vuosina 2007, 2009, 2011 ja 2013



Taulukoissa 1-4 on esitetty yritysten tunnuslukuja vuosille 2007, 2009, 2011 ja 2013. Jokainen taulukko on siis tarkasteluvuoden poikkileikkaus aineistosta. Kunkin taulukon ensimmäisessä sarakkeessa ovat tunnusluvut tarkasteluvuoden kaikille yrityksille, toisessa sarakkeessa luvut uusille eli tarkasteluvuonna aloittaneille yrityksille, ja kolmannessa sarakkeessa luvut jatkaville yrityksille eli niille, jotka ovat olleet toiminnassa myös edellisellä vuonna. Jatkavia yrityksiä tarkastelemalla voidaan sulkea pois uusien ja poistuvien yritysten vaikutus.

Uusissa yrityksissä henkilöstön koko, liikevaihto ja jalostusarvo ovat pienempiä kuin kaikissa yrityksissä keskimäärin. Uusien yritysten työn tuottavuus on myös pienempää. Poikkeuksena on tarkasteluvuosi 2007, jolloin työn tuottavuus on ollut uusissa yrityksissä suurempaa verrattuna kaikkiin yrityksiin.⁷

Jatkavien yritysten työn tuottavuus puolestaan on uusien yritysten keskiarvoa suurempi, kuten myös henkilöstön koko. Tämä on linjassa kasvuteorian ”luovan tuhon” kanssa, jonka mukaan heikomman tuottavuustason yritykset kasvavat muita hitaammin, pienenevät tai poistuvat markkinoilta. Tosin tässäkin poikkeuksen tekee jälleen vuosi 2007, jolloin jatkavien yritysten työn tuottavuus ei ole ollut uusia yrityksiä tai kaikkia yrityksiä suurempaa.

Toimialoja tarkasteltaessa havaitaan, että keskimäärin noin puolet kaikista yrityksistä toimii palvelualalla ja tämä osuus on kasvanut yli ajan. Uusista yrityksistä palvelualalla toimii jopa 60-70 prosenttia. Noin 20 prosenttia kaikista yrityksistä on kaupan alalla, 15 prosenttia rakentamisessa ja noin 10 prosenttia teollisuudessa.

Vuonna 2013 uusien yritysten liikevaihto ja jalostusarvo on ollut muita tarkasteluvuosia selvästi alhaisempaa. Syynä tähän on todennäköisesti pienten yritysten lukumäärän merkittävä kasvu sekä palvelualan yritysten määrän lisääntyminen. Vuonna 2013 pienten, alle yhden ja kahden henkilöstön, yritysten määrä lisääntyi selvästi (ks. kuvio 5). Samana vuonna erityisesti kiinteistöalan sekä vakuutus- ja rahoitustoiminnan yritysten määrä lisääntyi merkittävästi edellisvuosiin verrattuna (ks. kuvio 7). Monilla näistä yrityksistä sekä liikevaihto että jalostusarvo ovat arvoltaan pieniä, mikä on jokseenkin tyypillistä pienille uusille yrityksille, sillä yritys ei aina menesty heti.

Taulukko 1. Yritysten tunnuslukuja (keskiarvot) vuonna 2007

	Kaikki	Uudet	Jatkavat
Yritysten lukumäärä	93 153	7 270	77 319
Omistajien lukumäärä	2.3	2.3	2.3
Yrityksen ikä, vuotta	8.0	0	8.8
Henkilöstön koko	6.3	3.0	6.7
Liikevaihto, euroa	1 219 064	587 505	1 280 832
Jalostusarvo, euroa	323 994	138 290	342 245
Työn tuottavuus*, euroa	55 862	68 282	53 995
Toimialat**			
teollisuus	0.13	0.07	0.13
rakentaminen	0.15	0.17	0.15
kauppa	0.21	0.16	0.21
palvelut	0.49	0.58	0.48
muut	0.02	0.01	0.03

* Jalostusarvo jaettuna kokoaikaisen henkilöstön määrällä.

** Päätoimialat sisältyvät seuraavasti: teollisuus B, C, D, E; rakentaminen F; kauppa G ja palvelut H-S

⁷ Yksi mahdollinen selitys havainnolle on talouden tilanne. Vuosi 2007 oli muista tarkasteluvuosista poikkeuksellinen, koska se oli nopean talouskasvun huippuvuosi. Tämän jälkeen talous- ja finanssikriisin seurauksena Suomen talous ajautui taantumaa.

Taulukko 2. Yritysten tunnuslukuja (keskiarvot) vuonna 2009

	Kaikki	Uudet	Jatkavat
Yritysten lukumäärä	102 306	7 205	91 334
Omistajien lukumäärä	2.3	2.2	2.3
Yrityksen ikä, vuotta	8.5	0	9.4
Henkilöstön koko	5.9	2.5	6.2
Liikevaihto, euroa	1 151 996	438 807	1 181 326
Jalostusarvo, euroa	292 929	100 267	306 561
Työn tuottavuus*, euroa	47 379	43 928	47 797
Toimialat**			
teollisuus	0.11	0.07	0.12
rakentaminen	0.15	0.15	0.15
kauppa	0.20	0.16	0.20
palvelut	0.51	0.60	0.50
muut	0.02	0.02	0.02

* Jalostusarvo jaettuna kokoaikaisen henkilöstön määrällä.

** Päätoimialat sisältyvät seuraavasti: teollisuus B, C, D, E; rakentaminen F; kauppa G ja palvelut H-S

Taulukko 3. Yritysten tunnuslukuja (keskiarvot) vuonna 2011

	Kaikki	Uudet	Jatkavat
Yritysten lukumäärä	110 790	7 513	100 432
Omistajien lukumäärä	2.3	2.3	2.3
Yrityksen ikä, vuotta	9.2	0	10.0
Henkilöstön koko	6.0	2.3	6.3
Liikevaihto, euroa	1 291 191	319 742	1 377 151
Jalostusarvo, euroa	305 760	94 204	321 740
Työn tuottavuus*, euroa	47 286	36 028	48 029
Toimialat**			
teollisuus	0.11	0.06	0.11
rakentaminen	0.15	0.15	0.15
kauppa	0.19	0.17	0.19
palvelut	0.52	0.60	0.51
muut	0.02	0.02	0.02

* Jalostusarvo jaettuna kokoaikaisen henkilöstön määrällä.

** Päätoimialat sisältyvät seuraavasti: teollisuus B, C, D, E; rakentaminen F; kauppa G ja palvelut H-S

Taulukko4. Yritysten tunnuslukuja (keskiarvot) vuonna 2013

	Kaikki	Uudet	Jatkavat
Yritysten lukumäärä	121 677	11 635	107 418
Omistajien lukumäärä	2.3	2.4	2.3
Yrityksen ikä, vuotta	9.5	0	10.7
Henkilöstön koko	5.4	1.6	5.9
Liikevaihto, euroa	1 354 823	182 992	1 488 708
Jalostusarvo, euroa	290 876	40 446	317 178
Työn tuottavuus*, euroa	46 868	22 566	48 023
Toimialat**			
teollisuus	0.10	0.05	0.11
rakentaminen	0.15	0.10	0.16
kauppa	0.18	0.11	0.19
palvelut	0.55	0.72	0.53
muut	0.02	0.02	0.02

* Jalostusarvo jaettuna kokoaikaisen henkilöstön määrällä.

** Päätoimialat sisältyvät seuraavasti: teollisuus B, C, D, E; rakentaminen F; kauppa G ja palvelut H-S

3.3. Omistajat ja työntekijät yrityksissä

Tässä luvussa keskitytään tarkastelemaan yritysten omistajia ja työntekijöitä, ei yrityksiä itsessään. Tarkastelujoukossa mukana ovat kaikki yritykset eikä jaottelua vastaperustettuihin tai vakiintuneisiin yrityksiin ole tehty kuten aiemmassa luvussa.

Taulukoissa 5-8 on esitetty kuvailevaa tietoa yritysten omistajista ja työntekijöistä poikkeileikkauksina vuosisilta 2007, 2009, 2011 ja 2013. Kunkin taulukon kahdessa ensimmäisessä sarakkeessa on esitetty keskiarvotiedot aineiston kaikille ja uusille omistajille kyseisenä tarkasteluvuonna. Suurin osa eli noin 70 prosenttia yritysten omistajista on miehiä ja keski-ikä on varsin korkea, 47 vuotta. Uusilla omistajilla keski-ikä on hieman alhaisempi, 42 vuotta. Merkillepantavaa on, että uusien omistajien koulutustaso on korkeampi verrattuna kaikkiin omistajiin. Uusien omistajien osuus kaikista omistajista on noin 5-6 prosenttia (liitetaulukko 1).

Kunkin taulukon kolmannessa ja neljännessä sarakkeessa ovat kuvailevat tiedot kaikille ja uusille työntekijöille kyseisenä tarkasteluvuonna. Myös työntekijöistä suurin osa on miehiä. Naisia on kuitenkin työntekijöissä hieman enemmän kuin omistajissa. Omistajiin verrattuna työntekijöiden keski-ikä ja koulutustaso ovat selvästi alhaisemmat. Uusien työntekijöiden osuus kaikista työntekijöistä vaihtelee 23-31 prosentin välillä, tarkasteluvuodesta riippuen (liitetaulukko 1). Vuonna 2009 uusia työntekijöitä palkattiin yrityksiin vähemmän kuin muina tarkasteluvuosina sekä määrällisesti että suhteellisesti katsottuna. Tämä selittynee vuoden 2008 finanssikriisillä, jonka seurauksena Suomen talous ajautui syvään taantumaan. Sen sijaan vuoden 2013 lievempi talouden taantuma ei näyttäisi vaikuttaneen samalla tapaa rekrytointeihin.

Pääasiallisen toiminnan perusteella omistajia tarkastellessa havaitaan, että työllisten lisäksi omistajissa on paljon eläkeläisiä (ei esitetty taulukoissa). Tämä kertoo siitä, että eläköitymisen jälkeen työntekoa on haluttu jatkaa joustavasti yrittämisen muodossa. Samankaltaisia havaintoja on tehty myös ulkomailta (esim. Cahill ym. 2006). Suomessa ikäänntyneiden yrittäjyys on 2000-luvulla kasvanut, kuten myös osa-aikainen yrittäjyys (Järnefelt 2011; Lith 2010).

Viidennessä sarakkeessa (taulukot 5-8) ovat keskiarvot niille tarkasteluvuoden uusille työntekijöille, jotka ovat saaneet myös osakkuuden yrityksestä eli he ovat myös uusia omistajia. Puhumme heistä jatkossa ”uusina omistaja-työntekijöinä”. Heidän määränsä on lähes

kaksinkertaistunut tarkasteluvuosien 2007 ja 2013 välillä⁸. Suhteellisesti katsoen joukko on kuitenkin hyvin marginaalinen, sillä osuus uusista työntekijöistä kunakin tarkasteluvuonna on alle prosentin (liitetaulukko 1).

Uusien omistaja-työntekijöiden koulutustaso on huomattavasti korkeampi verrattuna uusiin työntekijöihin tai kaikkiin työntekijöihin. Tämä antaa viitteitä siitä, että korkea-asteen koulutus edesauttaa osakkuuden saamista. Toisin sanoen, koulutustasolla on merkitystä siihen, tarjotaanko rekrytoitavalle työntekijälle pelkästään palkkatyötä vai myös omistusosuutta yrityksestä. Osakkuuden tarjoaminen on yksi keino houkutellessa ja sitoa inhimillistä pääomaa yritykseen, ja muodollinen koulutus voi toimia yritykselle signaalina työntekijän osaamisesta. Samalla tapaa ikä voi toimia signaalina yleisestä kokemuksesta. Uusien omistaja-työntekijöiden ikä onkin hieman korkeampi kuin uusilla työntekijöillä keskimäärin, mutta ei korkeampi kuin kaikilla työntekijöillä keskimäärin. Täten iän tuoman kokemuksen merkitys osakkuuden tarjoamiseen jää epäselväksi.

Naisille osakkuutta yrityksestä tarjotaan rekrytoinnin yhteydessä harvemmin kuin miehille. Naisten osuus uusista omistaja-työntekijöistä on selvästi alhaisempi kuin osuus uusista tai kaikista työntekijöistä.

Taulukoissa 5-8 on myös kuvattu työntekijöiden edellisten työsuhteiden laatua toimialakohtaisilla työn tuottavuus kvartaaleilla. Näiden perusteella suurin osa rekrytoituista työntekijöistä on työskennellyt aiemmin keski-matalan tai keski-korkean tuottavuuden yrityksissä. Ne työntekijät, joille on tarjottu rekrytoitaessa myös osakkuutta, ovat työskennelleet selvästi useammin myös korkean tuottavuuden yrityksissä. Havainto antaa viitteitä siitä, että työntekijän työhistorialla on merkitystä osakkuuden tarjoamiseen. Aikaisempi työskentely korkean tuottavuuden yrityksessä vaikuttaa myönteisesti osakkuuden saamiseen. On kuitenkin syytä huomata, että puuttuvien tuottavuustietojen osuus on suhteellisen suuri, ja siksi tuloksia tulisi tulkita suuntaa-antavina.

Edellä olevat havainnot koulutuksen ja työhistorian vaikutuksesta osakkuuden saamiseen ovat mielenkiintoisia, mutta niiden vahvistaminen edellyttää ekonometrista analyysia eli tilastollista mallintamista. Tällä tavoin voidaan sulkea pois havaitsemattomien tekijöiden vaikutus.

Taulukko 5. Omistajat ja työntekijät yrityksissä vuonna 2007, keskiarvot

	Omistajat		Työntekijät		Omistaja-työntekijät
	Kaikki	Uudet	Kaikki	Uudet	Uudet*
Havaintojen lukumäärä	215 226	10 487	612 069	203 858	509
Ikä (vuotta)	46.3	42.3	39.1	33.9	38.7
Naisten osuus	0.28	0.29	0.34	0.33	0.21
Koulutus					
perusaste	0.20	0.17	0.22	0.26	0.13
keskiaste	0.32	0.26	0.52	0.58	0.38
alin korkea-aste	0.18	0.14	0.12	0.06	0.13
ammattikorkea- tai yliopistotutkinto	0.28	0.40	0.14	0.10	0.36
tieto puuttuu	0.02	0.03	0	0	0
Edellisen työsuhteen laatu (suhteellinen työn tuottavuus)					
matala			0.10	0.10	0.10
keski-matala			0.13	0.17	0.17
keski-korkea			0.13	0.20	0.22
korkea			0.09	0.13	0.22
tieto puuttuu			0.55	0.40	0.29

* Tarkasteluvuoden uudet rekrytoidut työntekijät, jotka ovat saaneet omistusosuuden yrityksessä.

⁸ Uusia omistaja-työntekijöitä on mahdollista havaita aineistosta vuodesta 2007 lähtien, koska tietoa yrityksen omistajista ja heidän omistusosuuksista on saatavilla vuodesta 2006 eteenpäin.

Taulukko 6. Omistajat ja työntekijät yrityksissä vuonna 2009, keskiarvot

	Omistajat		Työntekijät		Omistaja-työntekijät
	Kaikki	Uudet	Kaikki	Uudet	Uudet*
Havaintojen lukumäärä	237 956	12 031	604 151	156 011	490
Ikä (vuotta)	46.7	42.1	39.3	34.0	37.3
Naisten osuus	0.27	0.28	0.36	0.36	0.21
Koulutus					
perusaste	0.20	0.16	0.20	0.24	0.16
keskiaste	0.32	0.25	0.52	0.58	0.33
alin korkea-aste	0.17	0.12	0.11	0.06	0.15
ammattikorkea- tai yliopistotutkinto	0.30	0.44	0.16	0.12	0.36
tieto puuttuu	0.01	0.02	0	0	0
Edellisen työsuhteen laatu (suhteellinen työn tuottavuus)					
matala			0.08	0.09	0.09
keski-matala			0.10	0.17	0.14
keski-korkea			0.11	0.20	0.19
korkea			0.08	0.14	0.25
tieto puuttuu			0.63	0.39	0.32

* Tarkasteluvuoden uudet rekrytoidut työntekijät, jotka ovat saaneet omistusosuuden yrityksessä.

Taulukko 7. Omistajat ja työntekijät yrityksissä vuonna 2011, keskiarvot

	Omistajat		Työntekijät		Omistaja-työntekijät
	Kaikki	Uudet	Kaikki	Uudet	Uudet*
Havaintojen lukumäärä	255 792	14 885	660 791	211 263	769
Ikä (vuotta)	47.2	41.7	39.3	34.3	38.4
Naisten osuus	0.27	0.28	0.35	0.34	0.18
Koulutus					
perusaste	0.19	0.15	0.19	0.23	0.15
keskiaste	0.33	0.27	0.53	0.57	0.39
alin korkea-aste	0.16	0.11	0.10	0.06	0.11
ammattikorkea- tai yliopistotutkinto	0.31	0.44	0.17	0.14	0.35
tieto puuttuu	0.01	0.03	0	0	0
Edellisen työsuhteen laatu (suhteellinen työn tuottavuus)					
matala			0.08	0.10	0.10
keski-matala			0.11	0.20	0.19
keski-korkea			0.11	0.21	0.26
korkea			0.07	0.13	0.22
tieto puuttuu			0.62	0.37	0.24

* Tarkasteluvuoden uudet rekrytoidut työntekijät, jotka ovat saaneet omistusosuuden yrityksessä.

Taulukko 8. Omistajat ja työntekijät yrityksissä vuonna 2013, keskiarvot

	Omistajat		Työntekijät		Omistaja-työntekijät
	Kaikki	Uudet	Kaikki	Uudet	Uudet*
Havaintojen lukumäärä	279 712	16 344	697 199	211 759	860
ikä (vuotta)	47.7	42.1	39.5	34.7	40.0
Naisten osuus	0.27	0.27	0.34	0.35	0.20
Koulutus					
perusaste	0.18	0.15	0.18	0.23	0.13
keskiaste	0.33	0.27	0.53	0.56	0.38
alin korkea-aste	0.15	0.11	0.09	0.05	0.09
ammattikorkea- tai yliopistotutkinto	0.33	0.45	0.19	0.16	0.40
tieto puuttuu	0.01	0.02	0	0	0
Edellisen työsuhteen laatu (suhteellinen työn tuottavuus)					
matala			0.07	0.10	0.12
keski-matala			0.11	0.20	0.20
keski-korkea			0.11	0.21	0.22
korkea			0.07	0.13	0.20
tieto puuttuu			0.64	0.36	0.26

* Tarkasteluvuoden uudet rekrytoidut työntekijät, jotka ovat saaneet omistuosuuden yrityksessä.

3.4. Toimialakohtaiset tarkastelut

Edeltävissä kuvailevissa tarkasteluissa havaitsimme viitteitä siitä, että rekrytoitavan työntekijän koulutustasolla ja työhistorialla olisi merkitystä osakkuuden tarjoamiselle. Olemme myös kiinnostuneita siitä, onko näiden taustatekijöiden vaikutus erilainen eri toimialoilla.

Taulukossa 9 on esitetty uusien omistaja-työntekijöiden määrät toimialaryhmittäin vuosina 2007-2013. Uudet omistaja-työntekijöistä sisältävät siis ne kunkin tarkasteluvuoden uudet rekrytoidut työntekijät, jotka ovat saaneet myös omistusosuuden yrityksestä. Noin puolet uusista omistaja-työntekijöistä työskentelee palvelualalla, viidennes rakentamisessa ja hieman yli 10 prosenttia teollisuudessa ja kaupan alalla. Uusien omistaja-työntekijöiden jakauma noudattelee siis pitkälti aineiston yritysten toimialarakennetta. Jos tarkastellaan uusien omistaja-työntekijöiden määrää suhteessa uusiin työntekijöiden kullakin toimialalla, ei eroja tässä juuri ole pienen volyymin johdosta; osuus vaihtelee 0,2 ja 0,3 prosentin välillä toimialaryhmästä riippuen (ei esitetty taulukossa).

Taulukko 9. Uudet omistaja-työntekijät toimialaryhmittäin vuosina 2007–2013

Toimialat*	2007	2009	2011	2013	2007–2013 yhteensä
Teollisuus	88	64	84	64	466
Rakentaminen	107	72	141	165	736
Kauppa	64	68	117	100	544
Palvelut	234	270	417	513	2 177
Muut	16	16	10	18	88
Yhteensä	509	490	769	860	4 011

* Päätoimialat sisältyvät seuraavasti: teollisuus B, C, D, E; rakentaminen F; kauppa G ja palvelut H–S

Olemme valinneet lähempään tarkasteluun kolme esimerkkitoimialaa, joiden yritysten uusien omistaja-työntekijöiden määrät ovat olleet suurimmat. Havaintojen vähäisyyden johdosta tarkemmat vuosikohtaiset tai laaja-alaisemmat toimialatarkastelut eivät olleet mahdollisia. Tarkasteltavat toimialat ovat Ohjelmistot, konsultointi ja siihen liittyvä toiminta (TOL 62, jatkossa "ohjelmistoala"), Pääkonttorien toiminta ja liikkeenjohdon konsultointi (TOL 70, jatkossa "liikkeenjohdon konsultointi") sekä Erikoitunut rakennustoiminta (TOL 43). Taulukoissa 10-12 on esitetty toimialojen kuvailevat tiedot yritysten omistajista ja työntekijöistä koko tarkasteluperiodilta 2007-2013. Tarkastelujoukossa mukana ovat kaikki toimialan yritykset, eikä jaottelua vastaperustettuihin tai vakiintuneisiin yrityksiin ole tehty.

Omistajat ja työntekijät

Kolme esimerkkitoimialaa poikkeavat toisistaan omistajien taustaominaisuuksien suhteen. Liikkeenjohdon konsultoinnin alalla naisten osuus omistajista on hieman korkeampi (30%) kuin kahdella muulla esimerkkitoimialalla (15-18%). Sen sijaan ohjelmistoalalla omistajien keski-ikä (42 vuotta) on hieman muita alhaisempi (46-47 vuotta). Erikoistuneen rakennustoiminnan omistajien koulutustaso puolestaan on alhaisempi verrattuna kahteen muuhun toimialaan. Noin puolella erikoistuneen rakennustoiminnan omistajista on keskiasteen koulutus, kun ohjelmistoalan ja liikkeenjohdon konsultoinnin omistajista noin puolella on korkea-asteen koulutus.

Kaikilla kolmella toimialalla työntekijöiden keski-ikä on omistajia alhaisempi. Sekä ohjelmistoalalla että erityisesti liikkeenjohdon konsultoinnissa naisia on työntekijöinä enemmän

kuin omistajina. Erikoistuneessa rakennustoiminnassa tilanne on päinvastoin eli naisia on työntekijöinä vähemmän kuin omistajina. Erikoistuneessa rakennustoiminnassa työntekijöiden koulutustaso on selvästi kahta muuta toimialaa alhaisempi. Ohjelmistoalalla ja liikkeenjohdon konsultoinnissa noin puolella työntekijöistä on ammattikorke- tai yliopistotutkinto, kun erikoistuneessa rakentamistoiminnassa 60 prosentilla työntekijöistä on keskiasteen tutkinto.

Uudet omistaja-työntekijät

Kaikilla kolmella toimialalla uusien omistaja-työntekijöiden koulutustaso on hieman korkeampi kuin uusien työntekijöiden tai kaikkien työntekijöihin. Korkea-asteen koulutuksella saattaa siis olla merkitystä osakkuuden saamiselle, mutta yhteys ei ole yhtä selvä kuin edeltävissä, kaikki toimialat kattavissa tarkasteluissa (ks. luku 3.3). Erikoistuneessa rakentamistoiminnassa uusien omistaja-yrittäjien koulutustaso on alhaisempi (keskiaste) kuin ohjelmistoalalla ja liikkeenjohdon konsultoinnissa (korkea-aste).

Ohjelmistoalalla ja liikkeenjohdon konsultoinnissa tulokset antavat viitteitä siitä, että edellisen työsuhteen laadulla eli suhteellisella tuottavuudella voisi olla yhteyttä osakkuuden tarjoamiseen rekrytoinnin yhteydessä. Uudet omistaja-työntekijät ovat aiemmin työskennelleet uusia ja kaikkia työntekijöitä useammin korkean tuottavuuden työpaikoissa. Näin on erityisesti liikkeenjohdon konsultoinnissa. Puuttuvien tuottavuustietojen osuus on kuitenkin suhteellisen suuri, ja siksi tuloksia tulisi tulkita suuntaa-antavina. Erikoistunut rakennustoiminta poikkeaa näistä kahdesta muusta toimialasta siinä, että rekrytoitavan edellisen työsuhteen laadulla ei näyttäisi olevan selkeää yhteyttä osakkuuden saamiseen.

Taulukko 10. Omistajat ja työntekijät yrityksissä vuonna 2007–2013, ohjelmistot, konsultointi ja siihen liittyvä toiminta (NACE 62), keskiarvot

	2007–2013		Työntekijät		Omistaja-työntekijät
	Kaikki	Uudet	Kaikki	Uudet	Uudet*
Havaintojen lukumäärä	79 883	8 734	134 257	35 416	487
Ikä (vuotta)	42.2	40.3	36.3	33.1	37.1
Naisten osuus	0.15	0.19	0.19	0.21	0.09
Koulutus					
perusaste	0.09	0.12	0.06	0.08	0.07
keskiaste	0.27	0.24	0.31	0.35	0.23
alin korkea-aste	0.11	0.09	0.10	0.06	0.08
ammattikorke- tai yliopistotutkinto	0.52	0.54	0.53	0.51	0.62
tieto puuttuu	0.01	0.01	0	0	0
Edellisen työsuhteen laatu (suhteellinen työn tuottavuus)					
matala			0.11	0.12	0.14
keski-matala			0.11	0.18	0.20
keski-korkea			0.13	0.23	0.23
korkea			0.11	0.19	0.26
tieto puuttuu			0.55	0.28	0.17

* Uudet omistaja-työntekijät = tarkasteluvuoden uudet rekrytoidut työntekijät, jotka ovat saaneet samalla myös omistusosuuden yrityksessä.

Taulukko 11. Omistajat ja työntekijät yrityksissä vuonna 2007–2013, Pääkonttorien toiminta ja liikkeenjohdon konsultointi (NACE2=70), keskiarvot

2007–2013	Omistajat		Työntekijät		Omistaja-työntekijät
	Kaikki	Uudet	Kaikki	Uudet	Uudet*
Havaintojen lukumäärä	80 849	4 754	59 633	20 325	207
Ikä (vuotta)	46.1	41.4	40.1	35.1	41.5
Naisten osuus	0.30	0.30	0.43	0.47	0.28
Koulutus					
perusaste	0.11	0.13	0.08	0.12	0.03
keskiaste	0.19	0.22	0.27	0.36	0.24
alin korkea-aste	0.12	0.09	0.11	0.08	0.12
ammattikorkea- tai yliopistotutkinto	0.56	0.55	0.54	0.44	0.61
tieto puuttuu	0.01	0.01	0	0	0
Edellisen työsuhteen laatu (suhteellinen työn tuottavuus)					
matala			0.09	0.11	0.08
keski-matala			0.10	0.17	0.22
keski-korkea			0.13	0.22	0.28
korkea			0.12	0.20	0.26
tieto puuttuu			0.55	0.29	0.16

* Uudet omistaja-työntekijät = tarkasteluvuoden uudet rekrytoidut työntekijät, jotka ovat saaneet samalla myös omistussuosuuden yrityksessä.

Taulukko 12. Omistajat ja työntekijät yrityksissä vuonna 2007–2013, Erikoistunut rakennustoiminta (NACE2=43), keskiarvot

2007–2013	Omistajat		Työntekijät		Omistaja-työntekijät
	Kaikki	Uudet	Kaikki	Uudet	Uudet*
Havaintojen lukumäärä	130 133	3 897	393 741	167 016	411
Ikä (vuotta)	46.6	39.9	40.0	37.3	35.3
Naisten osuus	0.18	0.21	0.08	0.07	0.07
Koulutus					
perusaste	0.24	0.16	0.23	0.29	0.22
keskiaste	0.47	0.37	0.63	0.62	0.55
alin korkea-aste	0.15	0.14	0.07	0.04	0.08
ammattikorkea- tai yliopistotutkinto	0.14	0.32	0.06	0.44	0.15
tieto puuttuu	0.01	0.01	0	0	0
Edellisen työsuhteen laatu (suhteellinen työn tuottavuus)					
matala			0.10	0.11	0.08
keski-matala			0.13	0.19	0.19
keski-korkea			0.14	0.20	0.23
korkea			0.09	0.15	0.15
tieto puuttuu			0.54	0.36	0.35

* Uudet omistaja-työntekijät = tarkasteluvuoden uudet rekrytoidut työntekijät, jotka ovat saaneet samalla myös omistusosuuden yrityksessä.

4. Yhteenveto

Yrittäjärakenne Suomessa on muuttunut viimeisen kymmenen vuoden aikana. Muutosta on havaittavissa myös yrittäjien koulutustaustan osalta. Korkeasti koulutetut eivät perinteisesti ole hakeutuneet yrittäjiksi, johtuen muun muassa palkkatyötä alhaisemman tulotason ja taloudellisen epävarmuuden uhasta. Yritysrakenteen murros, startup-yrittäjyyden kasvu ja kulttuurinen muutos ovat kuitenkin nostaneet yrittäjyyden varteenotettavaksi uravaihtoehdoksi myös korkeasti koulutetuille. Viimeaikaisissa tutkimuksissa on havaittu, että osakeyhtiömuotoiset yrittäjät ovat korkeammin koulutettuja kuin yrittäjät keskimäärin.

Korkeakoulutettujen yrittäjien määrän kasvu herättää joukon kysymyksiä, jota tässä tutkimuksessa on pyritty tarkastelemaan. Onko kyseessä lisääntynyt tapa sitoa osaavaa työvoimaa yrityksiin ja houkutella korkean tuottavuuden henkilöitä yrityksen palvelukseen? Kuinka laajasta yhteiskunnallisesta ilmiöstä on kysymys, ja kohdistuuko se erityisesti tietyille toimialoille?

Tutkimus koostuu kirjallisuuskatsauksesta sekä kuvailevasta analyysistä, jossa tarkasteltiin suomalaisia osakeyhtiöitä ja niiden omistajia ja työntekijöitä vuosina 2006-2013. Tarkasteluja tehtiin erikseen vastaperustettujen ja jo vakiintuneiden yritysten joukoissa, sekä toimialoittain. Tutkimusaineistona hyödynnettiin Tilastokeskuksen ns. FLOWN -aineistoa ja muita yksilötason rekisteriaineistoja.

Tutkimuksessa selvitettiin erityisesti, vaikuttaako yritykseen rekrytoitavan henkilön koulutustaso tai aiemman työsuhteen suhteellinen tuottavuus siihen, tarjotaanko hänelle palkattaessa myös omistusosuutta yrityksestä. Osakkuuden tarjoaminen on yksi keino houkutella ja sitoa inhimillistä pääomaa yritykseen. Muodollinen koulutus voi toimia yritykselle merkinä työntekijän osaamisesta. Lisäksi korkean tuottavuuden yrityksissä aiemmin työskenneille on usein kertynyt erityistä tai muuten haluttua osaamista. Kyse on siis eräänlaisesta yritysten rekrytointistrategiasta. Inhimillisen pääoman merkitys yritysten menestykselle kasvaa jatkuvasti teknologisen kehityksen myötä.

Yhteensä aineistossa on osakeyhtiöitä hieman yli 830 000. Tämä on poikkeuksellisen laaja aineisto, joka mahdollistaa ilmiön tarkastelun. Suurin osa yrityksistä on henkilöstöllä mitattuna pieniä, ja omistusosuudella tarkasteltuna yhden pääasiallisen henkilöomistajan yrityksiä. Keskimäärin puolet kaikista yrityksistä toimii palvelualalla ja tämä osuus on kasvanut yli ajan. Uusissa yrityksissä henkilöstön koko, liikevaihto ja jalostusarvo ovat pienempiä kuin kaikissa yrityksissä keskimäärin. Uusien yritysten työn tuottavuus on pienempää verrattuna kaikkiin yrityksiin.

Suurin osa yritysten omistajista on miehiä, ja omistajien keski-ikä on 47 vuotta. Myös työntekijöistä suurin osa on miehiä, mutta naisia on työntekijöissä hieman enemmän kuin omistajissa. Omistajiin verrattuna työntekijöiden keski-ikä ja koulutustaso ovat selvästi alhaisemmat.

Tutkimuksessa halusimme erityisesti selvittää, että vaikuttaako rekrytoitavan henkilön koulutustaso tai aiemman työsuhteen laatu (työn tuottavuudella mitattuna) siihen, tarjotaanko hänelle palkattaessa omistusosuutta yrityksestä. Tätä varten tunnistimme aineistosta kunakin tarkasteluvuonna ne uudet rekrytoidut työntekijät, jotka olivat saaneet myös omistusosuuden yrityksestä. Heidän osuutensa uusista työntekijöistä kunakin tarkasteluvuonna

oli alle prosentin. Näiden ”uusien omistaja-työntekijöiden” koulutustaso on huomattavasti korkeampi verrattuna uusiin työntekijöihin tai kaikkiin työntekijöihin. Lisäksi uudet omistaja-työntekijät ovat aiemmin työskennelleet selvästi useammin myös korkean tuottavuuden yrityksissä. Tulokset antavat siis viitteitä siitä, että työntekijän koulutustaso ja työhistoria myötävaikuttavat osakkuuden saamiseen. Naisille osakkuutta tarjotaan rekrytoinnin yhteydessä harvemmin kuin miehille.

Aineistossa rekrytoitujen työntekijöiden osakkuuden yleisyydet vaihtelevat toimialoittain kuten myös taustalla vaikuttavat syyt. Tarkastelimme lähemmin kolmen esimerkkitoimialan osakeyhtiöiden omistajia ja työntekijöitä. Havaintojen vähäisyyden johdosta laaja-alaiset toimialatarkastelut eivät olleet mahdollisia. Ohjelmistoalalla ja liikkeenjohdon konsultoinnissa tulokset antavat viitteitä siitä, että rekrytoitavan edellisen työsuhteen laadulla eli suhteellisella työn tuottavuudella saattaisi olla yhteyttä osakkuuden tarjoamiseen. Erikoistuneen rakennustoiminnan osalta vastaavia havaintoja ei tehty. Koulutustason ja osakkuuden saamisen välinen yhteys ei ollut täysin selkeä yhdenkään toimialan osalta.

Tutkimuksen tulokset ovat mielenkiintoisia, mutta perustuvat kuvailevaan tarkasteluun. Tulosten tieteellinen vahvistaminen vaatii tarkemman ekonometrisen analyysin. Regressioanalyysin keinoin voidaan selvittää, kuinka osakeyhtiöön uutena rekrytoitavan henkilön välittömiin ja myöhempisiin työmarkkinatulemiin vaikuttavat sekä hänen omat taustaominaisuutensa että yrityksen omistajan ja muiden työntekijöiden ominaisuudet. Tarkemmin sanottuna, regressiomallin avulla koulutustason ja aiemman työsuhteen laadun yhteys osakkuuden saamiseen todennäköisyyteen pystytään varmistamaan, samalla kun muiden havaittujen taustatekijöiden vaikutus otetaan huomioon. Myös havaitsemattomien tekijöiden vaikutus tuloksiin voidaan sulkea pois vasta ekonometrisen analyysin jälkeen.

Tutkimusaineisto on monipuolinen ja tarjoaa useita jatkotutkimusaiheita. Esimerkiksi jatkossa olisi tärkeää tarkastella rekrytoitujen urakehitystä yritysten sisällä eli sitä, miten uudet rekrytoinnit mahdollisesti etenevät osaomistajiksi yrityksissä. Myös miesten valikoituminen omistajuuteen, naisten suurempi osuus työntekijöiksi ja näiden erot toimialoittain avaavat mielenkiintoisia lisäkysymyksiä työmarkkinoilla vallitsevan sukupuolten välisen tasa-arvon näkökulmasta. Erittäin mielenkiintoinen kysymys on myös sosiaalisten verkostojen merkitys rekrytoinneissa ja sen merkitys osakkuuden saamiseen.

Lähdeluettelo

- Bates, T. 1990. *Entrepreneur human capital inputs and small business longevity*. The Review of Economics and Statistics 72 (4), 551-559.
- Berglann, H., Moen, E.R., Roed, K. ja Skogstrom, J.F. 2011. *Entrepreneurship: Origins and Returns*. Labour Economics 18, 180-193.
- Block, J. H., Hoogerheide, L., ja Thurik, R. 2013. *Education and entrepreneurial choice: An instrumental variables analysis*. International Small Business Journal 31 (1), 23-33.
- Brown, S., Dietrich, M., Ortiz-Nuñez, A. ja Taylor, K. 2011. *Self-employment and attitudes towards risk: Timing and unobserved heterogeneity*. Journal of Economic Psychology 32, 425-433.
- Cahill, K., Giandrea, M. ja Quinn, J. 2006. *Retirement patterns from career employment*. The Gerontologist 46 (4), 514-23.
- Caliendo, M., Fossen, F. ja Kritikos, A.S. 2014. *Personality characteristics and the decisions to become and stay self-employed*. Small Business Economics 42, 787-814.
- Charles, M. ja Bradley, K. 2002. *Equal but Separate? A Cross-National Study of Sex Segregation in Higher Education*. American Sociological Review 67 (4), 573-599.
- Colombo, M.G. ja Grilli, L. 2005. *Founders' human capital and the growth of new technology-based firms: A competence-based view*. Research Policy 34 (6), 795-816.
- Cooper, A.C., Gimeno-Gascon, F.J. ja Woo, C. 1994. *Initial human and financial capital as predictors of new venture performance*. Journal of Business Venturing 9 (5), 371-395.
- Dahlqvist, J., Davidsson, P. ja Wiklund, J. 2000. *Initial conditions as predictors of new venture performance: Replication and extension of the Cooper et al. study*. Enterprise and Innovation Management Studies 1 (1), 1-17.
- Dickson, P.H., Solomon, G.T. ja Weaver, K.M. 2008. *Entrepreneurial selection and success: Does education matter?* Journal of Small Business and Enterprise Development 15 (2), 239-258.
- Evans, D.S. ja Leighton, L.S. 1990. *Small business Formation by Unemployed and Employed Workers*. Small Business Economics 2 (4), 319-330.
- Falk, M. ja Leoni, T. 2009. *Characteristics of self-employment among university graduates*. Applied Economic Letters 16 (10), 1065-1071.
- Finnie, R. ja Laporte, C. 2003. *Setting up shop: selfemployment amongst Canadian university and college graduates*. Relations Industrielles/Industrial Relations 57, 3-32.
- Giandrea, M., Cahill, K. ja Quinn, J. 2009. *Bridge jobs: a comparison across cohorts*. Research on Aging 31 (5), 549-76.
- Gort, M. ja S.H. Lee 2007. *The Rewards to Entrepreneurship*. Buffalo: State University of New York.
- Haltiwanger, J., Lane, J.I. ja Spletzer, J. 2007. *Wages, productivity and the dynamic interaction of businesses and workers*. Labour Economics 14 (3), 575-602.
- Haltiwanger, J., Lane, J.I. ja Spletzer, J. 1999. *Productivity differences across employers: The roles of employer size, age, and human capital*. American Economic Review 89 (2), 94-98.
- Haapanen, M. ja Tervo, H. 2017. *Opportunity- and necessity-driven self-employment among older people in Finland*. In: Aaltio I., Mills A., Mills J. (eds) Ageing, Organisations and Management, 225-276. Palgrave Macmillan, Cham.
- Heimonen, T. 2013. *Entrepreneurship in golden years – creative opportunity or not?* China-USA Business Review 12, 52-66.

- Honkanen, V. 2010. *Yrittäjiksi ryhtyneiden korkeakoulutettujen työssä menestyminen viidessä Euroopan maassa*. Koulutus sosiologian tutkimuskeskuksen raportti 75, Turun yliopisto.
- Hyytinen, A. ja Ruuskanen, O-P. 2007. *Time Use of Self-Employed*. *Kyklos* 60 (1), 105-122.
- Hyytinen, A. ja Ilmakunnas, P. 2007. *What distinguishes a serial entrepreneur?* *Industrial and Corporate Change* 16 (5), 793-821.
- Hyytinen, A. ja Maliranta, M. 2013. *Firm lifecycles and evolution of industry productivity*. *Research Policy* 42, 1080-1098.
- Hyytinen, A. ja Maliranta, M. 2008. *When do employees leave their job for entrepreneurship?* *The Scandinavian Journal of Economics* 110 (1), 1-21.
- Ilmakunnas, P. ja Maliranta, M. 2005. *Technology, labour characteristics and wage-productivity gaps*. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 67 (5): 623-644.
- Järnefelt, N. 2011. *Ikääntyneiden yrittäjyys on lisääntynyt*. *Hyvinvointikatsaus* 4/2011, Tilastokeskus.
- Kangasharju, A. ja Pekkala, S. 2002. *The role of education in self-employment success*. *Growth and Change* 33 (2), 216-237.
- Kivinen, O., Nurmi, J. ja Kanervo, O. 2002. *Maisteriopista työuralle: Suomalaiset korkeakoulutetut eurooppalaisessa vertailussa*. Helsinki: Opetusministeriö, koulutus- ja tiedepolitiikan osasto.
- Kotiranta, A., Pajarinen, M., Rouvinen, P. ja Sadeoja, S. 2018. *Korkean potentiaalın "skaalautuvia" startuppeja perustetaan harvakseltaan*. Teoksessa M. Maliranta, M. Pajarinen, & P. Rouvinen (toim.) *Startupit kansantaloudessa*, 33-43. Helsinki: Taloustieto (ETLA B277).
- Levine, R., ja Rubinstein, Y. 2017. *Smart and Illicit: Who Becomes an Entrepreneur and Do They Earn More?* *Quarterly Journal of Economics* 132, 963-1018.
- Lith, P. 2010. *Yrittäjäksi palkkatyön tai eläkkeen ohella*. *Tieto & trendit* 7/2010, Tilastokeskus.
- Maliranta, M. 2014. *Luovan tuhon tie kilpailukykyyn - Miten innovointi vaikuttaa yrityksiin, kansantalouteen ja kansalaisiin*. Tehokkaan Tuotannon Tutkimussäätiön julkaisusarja 4.
- Maliranta, M. ja Nurmi, S. 2019. *Business owners, employees, and firm performance*. *Small Business Economics* 52 (1), 111-129.
- Maliranta, M., Nurmi, S. ja Rouvinen, P. (2018). *Omistajayrittäjien huomioiminen tuo yrittäjyyden lähemmäs talouskasvun ydintä*. Teoksessa M. Maliranta, M. Pajarinen, & P. Rouvinen (toim.) *Startupit kansantaloudessa*, 15-32. Helsinki: Taloustieto (ETLA B277). <<https://pub.etla.fi/ETLA-B277.pdf>>
- Maliranta, M., Mohnen, P. A., ja Rouvinen, P. 2009. *Is Inter-Firm Labor Mobility a Channel of Knowledge Spillovers? Evidence from a Linked Employer-Employee Panel*. *Industrial and Corporate Change* 18, 1161-1191.
- Nivalainen, S. ja Tenhunen, S. 2019. *Yrittäjien eläkeaiheet - työolojen ja eläketurvan merkitys*. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 1/2019.
- Parker, S.C., 2008. *Entrepreneurship among married couples in the United States: A simultaneous probit approach*. *Labour Economics* 15 (3), 459-481.
- Parker, S.C., 2004. *The Economics of Self-Employment and Entrepreneurship*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Pekkala Kerr, S., Kerr, W.R. ja Xu, T. 2018. *Personality Traits of Entrepreneurs: A Review of Recent Literature*. *Foundations and Trends in Entrepreneurship* 14, 279-356.
- Polvinen, A., Rantala, J. ja Kuivalainen, S. 2019. *Vanhuseläkkeellä ja työssä - tutkimus vanhuuseläkeläisten työssäkäynnin yleisyydestä ja sosioekonomisista eroista*. *Yhteiskuntapolitiikka* 84 (1): 80-91.
- Poschke, M. 2013. *Who becomes an entrepreneur? Labor market prospects and occupational choice*. *Journal of Economic Dynamics and Control* 37, 693-706.

- Pärnänen, A. ja Sutela, H. 2014. *Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Robinson, P.B. ja Sexton, E.A. 1994. *The effect of education and experience on self-employment success*. Journal of Business Venturing 9 (2), 141-156.
- Rocha, V., van Praag, M., Folta, T.B. ja Carneiro, A. 2016. *Entrepreneurial Choices of Initial Human Capital Endowments and New Venture Success*. IZA Discussion Paper No. 9919.
- Shane, S. ja Stuart, T. 2002. *Organizational endowments and the performance of university start-ups*. Management Science 48 (1), 154-170.
- Simoos, N., Moreira, S.B. ja Crespo, N. 2016. *Individual Determinants of Self-Employment Entry: What Do We Really Know?* Journal of Economic Surveys 30 (4), 783-806.
- Storey, D.J. 1994. *Understanding the Small Business Sector*. International Thomson Business Press, London.
- Sutela, H. ja Pärnänen, A. 2018. *Yrittäjät Suomessa 2017*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tervo, H. 2006. *Regional unemployment, self-employment and family background*. Applied Economics 38 (9), 1055-1062.
- Uusitalo, R. 2001. *Homo entrepreneurus?* Applied Economics 33 (13), 1631-1638.
- van der Sluis, J., van Praag, M. ja Vijverberg, W. 2008. *Education and entrepreneurship selection and performance: A review of the empirical literature*. Journal of Economic Surveys 22 (5), 795-841.
- van Praag, M., van Witteloostuijn, A. ja van der Sluis, J. 2013. *The higher returns to formal education for entrepreneurs versus employees*. Small Business Economics 40 (2), 375-396.
- Ylitepsa, J. ja Jalkanen, S. 2019. *Kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän muistio*. TEM raportteja 2019:46.
- Åstebro, T., Braunerhjelm, P. ja Broström, A. 2013. *Does academic entrepreneurship pay?* Industrial and Corporate Change 22 (1), 281-311.
- Özcan, B. 2011. *Only the lonely? The influence of spouse on the transition to self-employment*. Small Business Economics 37, 465-492.

Liitteet

Liitetaulukko 1. Uusien omistajien, uusien työntekijöiden ja uusien omistaja-työntekijöiden osuudet (%) vuosina 2007, 2009, 2011 ja 2013

	2007	2009	2011	2013
Uudet omistajat, osuus kaikista omistajista	4,9%	5,1%	5,8%	5,8%
Uudet työntekijät, osuus kaikista työntekijöistä	33,3%	25,8%	32,0%	32,3%
Uudet omistaja-työntekijät, osuus kaikista työntekijöistä	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Uudet omistaja-työntekijät, osuus uusista työntekijöistä	0,2%	0,3%	0,4%	0,4%

