

Palkkatyö vai osakkuus

– ekonometrinen analyysi
työntekijöiden osakkuuteen
vaikuttavista tekijöistä

Henna Busk

Hanna Ojanen

Olli-Pekka Ruuskanen

Pellervon taloustutkimus PTT



Tiivistelmä

Tutkimuksessa tarkasteltiin osakeyhtiöihin vuosina 2007–2013 rekrytoituja työntekijöitä. Logistisen regressiomallin avulla selvitettiin, mitkä taustatekijät vaikuttavat työntekijän osakkuuden saamisen todennäköisyyteen rekrytoinnin yhteydessä ja sen jälkeisinä vuosina. Malli estimoitiin myös erikseen miehille ja naisille. Osakkuuden tarjoaminen on yksi keino houkutella ja sitoa osaavaa työvoimaa yritykseen.

Estimointitulosten mukaan työntekijöiden taustamuuttujista ikä, korkea koulutusaste ja perhesiteet vaikuttavat myönteisesti osakkuuden saamisen todennäköisyyteen. Edellisen työnantajan työn tuottavuuden osalta tarkasteltuna korkean tuottavuuden yrityksistä tulleilla osakkuuden saaminen on todennäköisempää kuin matalan tuottavuuden yrityksistä tulleilla. Suuremmat ansiotulot näyttäisivät myös lisäävän osakkuuden saamisen todennäköisyyttä. Yritysmuuttujien osalta osakkuus on todennäköisempää kooltaan pienemmissä ja iältään nuoremmissa yrityksissä.

Osakkuus on naisille epätodennäköisempää kuin miehille. Sekä miehillä että naisilla osakkuuden saamisen todennäköisyyteen rekrytoinnin yhteydessä vaikuttavat positiivisesti ikä, korkea koulutus, perheellisyys, suuremmat tulot ja yrityksen pieni koko. Vain miehillä edeltävän työsuhteen korkea työn tuottavuus lisää osakkuuden saamisen todennäköisyyttä. Miehillä osakkuus on myös todennäköisempää nuorissa yrityksissä, kun taas naisilla yrityksen iällä ei ole merkitystä osakkuuteen.

Tutkimuksessa tehtiin kuvaileva tarkastelu urakehityksestä osakkuuteen yrityksen sisällä sekä ansio- ja pääomatulojen kehityksestä. Havaintojen perusteella osakkuutta edeltävä koeaika olisi keskimäärin hieman yli vuoden. Ansio- ja pääomatulot ovat osakkuuden saaneilla selvästi suuremmat kuin muilla työntekijöillä.

Sisältö

1. Johdanto	4
2. Aikaisempia tutkimuksia	5
2.1. Työntekijän palkkakehitykseen vaikuttavat tekijät	5
2.2. Työntekijän osakkuuteen vaikuttavat tekijät	12
2.3. Organisaation henkilöstöstrategia	14
3. Työntekijöiden taustat, tulot ja urakehitys osakkuuteen	15
3.1. Tutkimusaineisto ja keskeiset käsitteet	15
3.2. Keskimääräinen aika osakkuuteen (koeaika)	16
3.3. Osakkuuden saaneiden työntekijöiden taustaominaisuudet ja omistusosuudet	17
3.4. Osakkuuden saaneet sukupuolen mukaan	24
3.5. Ansio- ja pääomatulot	26
4. Ekonometrinen analyysi	32
4.1. Osakkuuden todennäköisyyteen vaikuttavat tekijät	32
4.2. Osakkuuden todennäköisyyteen vaikuttavat tekijät miehillä ja naisilla	37
5. Yhteenveto	40
Liitteet	44
Lähteet	50

1. Johdanto

Teknologisen kehityksen myötä osaavasta työvoimasta on tullut keskeinen edellytys yritysten menestykselle ja kasvulle. Perinteisesti työntekijöitä on pyritty sitouttamaan yrityksiin erilaisilla kannustinjärjestelmillä, kuten palkankorotuksilla, bonuksilla ja työsuhte-eduilla. Kiristyvä kilpailu huippuosaajista on kuitenkin saanut yrityksiä tarjoamaan myös korkeamman sitouttamisen muotoja, kuten osakkuuksia ja optioita. Osakkuuden tarjoaminen on siis yksi keino houkutellessa ja sitoa osaavaa työvoimaa eli inhimillistä pääomaa yritykseen. Kyse on eräänlaisesta yritysten rekrytointi- ja sitouttamisstrategiasta, mutta sen tarkastelu on jäänyt vähälle huomiolle. Työntekijöiden osakkuudesta ja osakkuuden saamiseen vaikuttavista tekijöistä on hyvin vähän aikaisempaa empiiristä tutkimustietoa tarjolla.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan osakeyhtiöiden työntekijöitä vuosina 2007–2013. Tarkoituksena on ekonometrisin menetelmin selvittää, mitkä taustatekijät vaikuttavat työntekijän osakkuuden saamisen todennäköisyyteen. Erityisesti pyrimme selvittämään, mikä yhteys henkilön koulutustasolla ja aiemman työsuhteen laadulla on osakkuuden saamiseen. Teemme tarkasteluja erikseen rekrytointivuonna tai myöhemmin vuosina osakkuuden yrityksestä saaneille. Olemme erityisesti kiinnostuneita rekrytoinnin yhteydessä saadusta osakkuuksista, sillä tämän taustalla oletettavasti on nimenomaan halutun osaamisen ja asiantuntijuuden houkuttelu yritykseen. Myöhemmin kuin rekrytointivuonna osakkuuden saaneet voivat käydä läpi eräänlaisen koeajan ja toisaalta osakkuus voi olla osa palkitsemis- tai sitouttamisohjelmaa. Neuvotteluasema osakkuuden suhteen voi näillä kahdella ryhmällä olla hyvin erilainen.

Tutkimus on jatkoa aiemmin julkaistulle Akava Works -raportille ”Osakeyhtiöiden omistajat ja työntekijät Suomessa – koulutuksen ja työhistorian merkitys osakkuuteen”. Kyseinen tutkimus oli luonteeltaan kuvaileva, ja tässä raportissa aihetta jatketaan ja syvennetään ekonometrisin menetelmin. Tutkimusaineistona hyödynnetään Tilastokeskuksen FLOWN-aineistoa ja siihen linkitettyjä muita yksilötason rekisteriaineistoja.

Raportti etenee seuraavanlaisesti. Luvussa 2 tehdään katsaus aikaisempaan tutkimuskirjallisuuteen, jota työntekijöiden osakkuuteen liittyen on olemassa vähän. Kolmannessa luvussa kuvailemme ja vertailemme osakkuuden saaneita ja ei-saaneita työntekijöitä ja heidän ansioitaan. Lisäksi tarkastelemme työntekijöiden urakehitystä osakkuuteen yrityksen sisällä. Luvussa 4 tutkimme osakkuuden saamisen todennäköisyyteen vaikuttavia tekijöitä tilastollisen analyysin avulla. Luku 5 vetää yhteen tutkimuksen havainnot ja johtopäätökset.

2. Aikaisempia tutkimuksia

Tarkastelemme ensin työntekijän palkkakehitykseen ja työpaikkaliikkuvuuteen vaikuttavia tekijöitä sekä työpaikkaliikkuvuuden vaikutusta palkkakehitykseen. Käsittelemme myös mahdollisia sukupuolten välisiä eroja. Kansainvälinen kirjallisuus näistä aiheista on laaja. Aiempien tutkimusten avulla pyritään havainnoimaan, mitkä tekijät selittävät työntekijän korkeampaa palkkatasoa, etenemistä uralla ja täten mahdollisesti osakkuuden tarjoamista.

Luvussa 2.2 tarkastelemme työntekijäomistajuutta.¹ Kirjallisuus työntekijöiden osakkuudesta on suppea ja tutkimukset käsittelevät pääosin työntekijöiden osakeoptio-ohjelmia, joissa yritykset tarjoavat lähes kaikille työntekijöilleen oikeuden ostaa yrityksen osakkeita. Tutkimusten avulla pyritään kuitenkin havaitsemaan, yhtäältä mitkä tekijät selittävät työntekijän päätöstä ostaa työnantajayrityksensä osakkeita ja toisaalta, mitkä tekijät selittävät työntekijän ostamattajättämispäätöstä. Lopuksi luvussa 2.3 käsitellään lyhyesti organisaatioiden henkilöstöstrategiaa. Kirjallisuus aiheesta on laaja, joten nostamme esiin vain tämän tutkimuksen kannalta oleelliset näkökulmat.

2.1. Työntekijöiden palkkakehitykseen vaikuttavat tekijät

Työntekijöiden palkkatasoon ja palkkakehitykseen vaikuttavien tekijöiden kirjallisuus on laaja ja tutkimustulokset jokseenkin vaihtelevia. Työntekijän palkkaan vaikuttavat tekijät voidaan jakaa inhimilliseen pääomaan, koulutukseen ja työkokemukseen ja muihin yksilöllisiin ominaisuuksiin, joita ovat esimerkiksi ikä, sukupuoli ja henkilön persoonallisuuspiirteet. Lisäksi työpaikkaliikkuvuuden todennäköisyyttä ja vaikutusta palkkaan voidaan selittää henkilön taidoilla ja ominaisuuksilla. (Ng ym. 2005)

Inhimillinen pääoma

Inhimillisen pääoman teorian (human capital theory) mukaan koulutus ja työssäoppiminen lisäävät työntekijän tuottavuutta kehittämällä tämän tietoja ja taitoja, mutta myös analyyttistä ajattelua. Inhimillinen pääoma voidaan jakaa koulutukseen ja työkokemukseen, mutta toisaalta myös yleiseen alakohtaiseen ja yritysکوhtaiseen osaamiseen. Yrityskohtainen kouluttautuminen kasvattaa yksilön tuottavuutta työnantajayrityksessä, kun taas yleinen

¹ Tässä tutkimuksessa tarkastellaan työntekijöiden osakkuuksia, joten rajaamme myös kirjallisuuden sen mukaiseksi, emmekä käsittele esimerkiksi johdon palkitsemista.

koulutus lisää tuottavuutta muissakin yrityksissä tai eri aloilla. Tuottavuuden kasvu inhimillistä pääomaa lisäämällä, koulutuksella ja työkokemusta kartuttamalla kasvattaa työntekijän palkkaa. (Becker 1994; Frederiksen ja Kato 2018; Laukkanen 2012) Koulutuksen ja työkokemuksen vaikutusta henkilön bruttopalkkaan laskettaessa käytetään yleensä Mincerin palkkayhtälöä (Mincer 1974).

Kuten inhimillisen pääoman teorian, myös signaalointiteorian mukaan koulutuksella on positiivinen vaikutus palkkaan. Signaalointiteorian mukaisesti työmarkkinoilla vallitsevassa epäsymmetrisessä informaatiossa työnantaja määrittää potentiaalisen työntekijän rajatuottavuuden niiden havaittavien tietojen pohjalta, jotka hänellä on käytettävissään, kuten henkilön koulutus, työkokemus ja yksilölliset ominaispiirteet, esimerkiksi ikä, sukupuoli ja etnisuus. (Spence 1973) Erona näiden kahden teorian välillä on se, että inhimillisen pääoman teorian mukaan koulutus lisää henkilön tuottavuutta. Signaalointiteorian mukaan koulutus ei vaikuta henkilön tuottavuuteen, vaan palkkaan vaikuttavat koulutustaso ja havaitsematon kyvykkyys. Henkilöt valitsevat koulutustasonsa kykyjensä mukaan. Koulutustaso on siis signaali, jonka avulla kyvykkäämpi ja korkeamman rajatuottavuuden omaava henkilö voidaan tunnistaa. (Hämäläinen ja Uusitalo 2008)

Korkeasti koulutetut saavat enemmän palkkaa kuin matalasti koulutetut (esim. Asplund ja Maliranta 2006; Becker 1994; Hyslop ja Maré 2009; Viinikainen ym. 2010). Vuonna 2000 päättyneessä Public funding and private returns to education (PURE) -nimisessä tutkimuksessa selvittiin koulutuksen vaikutusta palkkaan 15 Euroopan maassa. Koulutusvuoden vaikutus palkkaan Suomessa oli vuonna 1995 noin yhdeksän prosenttia. Se oli suurempi kuin muissa Pohjoismaissa ja tutkimukseen osallistuneihin maihin nähden Euroopan keskitasoa. (Asplund 2001) Muiden vastaavien tutkimusten mukaan yhden koulutusvuoden vaikutus palkkaan Suomessa on 7–9 prosenttia (Asplund 1999; Asplund ja Maliranta 2006). Laukkanen (2012) uudempien havaintojen perusteella suomalaisten palkansaajien koulutustason nousu on kuitenkin vähentänyt koulutuksen palkkavaikutusta ja etenkin alemman korkea-asteen tutkinnon vaikutus palkkaan on laskenut suhteessa peruskoulutukseen. Samalla ylemmän korkeakoulututkinnon arvo suhteessa alempiin on noussut. Myös työuran aikana hankittu ammattiin tai työhön liittyvä aikuiskoulutus on lisääntynyt ja sen arvo suhteessa ammatilliseen peruskoulutukseen on kasvanut. Matalasti koulutetut hyötyvätkin eniten aikuiskoulutuskursseista.

Toinen inhimillisen pääoman muoto, työkokemus, voidaan siis jakaa yrityskohtaiseen ja yleiseen alakohtaiseen osaamiseen. Empiiristen tutkimuksen mukaan yleisellä työelämässä hankitulla kokemuksella on positiivinen, mutta kuitenkin kohtalaisen heikko vaikutus palkkaan² (Asplund 1999; Ng ym. 2005; Seibert ja Kraimer 2001) ja lisäksi Laukkanen (2012) havaintojen mukaan aiemmalla työkokemuksella ei Suomessa ole lainkaan tilastollisesti merkitsevää vaikutusta palkkaan.

Sekä suomalaisissa että kansainvälisissäkin tutkimuksissa työsuhteen pituudella havaitaan olevan positiivinen vaikutus henkilön palkkaan – inhimillisen pääoman teorian mukaisesti työntekijän yrityskohtaisen inhimillisen pääoman ja siten tuottavuuden kasvassa (esim. Bonin ym 2007; DeVaro 2020; Laukkanen 2012). Työsuhteen pituuden vaikutus palkkaan vaihtelee kuitenkin koulutustason mukaan, sillä vaikutus on voimakkain korkeasti koulutettujen kohdalla. Korkeasti koulutettujen työntekijöiden palkkakehitys on nopeampaa kuin matalasti koulutettujen työntekijöiden, koska he pystyvät omaksumaankokemuksen tuomaa inhimillistä pääomaa paremmin kun matalammin koulutetut (Bagger ym. 2014). Suomessa työsuhteen pituuden vaikutus palkkaan on heikko, sillä työvuosi yrityksessä nostaa työntekijän palkkaa 0,4–0,6 prosenttia (Asplund 1999; Laukkanen 2012). Käytännössä henkilön työsuhde voi tarkoittaa myös sitä, että työntekijä sopii hyvin yritykseen, jossa päätyy tekemään pitkän uran (Sanders ja Taber 2012).

Alakohtaisen inhimillisen pääoman positiivinen vaikutus työntekijän palkkakehityksessä nousee esille tutkimuksissa, jotka käsittelevät työpaikkaliikkuvuutta (Chuang ja Lee 2004; Neal 1995; Parent 2000). Teoreettisesti työntekijät voidaankin jakaa kahteen ryhmään: niihin, jotka kerryttävät yrityskohtaista inhimillistä pääomaa ja pysyvät yrityksessä ja niihin, jotka investoivat yleiseen alakohtaiseen inhimilliseen pääomaan ja vaihtavat työpaikkaa (Sanders ja Taber 2012).

² Ensimmäisten, 1990-luvulla tehtyjen, työkokemuksen palkkavaikutusta tarkastelleiden suomalaisten tutkimusten mukaan työkokemusvuosi nostaa työntekijän palkkaa 1,5–1,8 prosenttia (Asplund 1999).

Yksilölliset ominaisuudet

Henkilön palkkaan vaikuttavien tekijöiden tutkimuksissa yksilöllisiä tekijöitä henkilön palkkatasossa ovat tyypillisesti ikä, naimisissaolo, sukupuoli ja etnisyys. Tutkimuksissa selkeimmin esille nousee sukupuolten välinen palkkaero, jota käsittelemme tarkemmin myöhemmin omassa kappaleessaan. Muiden demografisten muuttujien osalta henkilön iällä havaitaan olevan positiivinen vaikutus palkkaan tai tilastollisesti merkitsevää vaikutusta ei havaita. Naimisissa olevat ja valkoihoiset työntekijät saavat korkeampaa palkkaa kuin henkilöt, jotka eivät ole naimisissa tai edustavat muuta etnistä ryhmää (Ng ym. 2005; Wong ym. 2016). Maahanmuuttajastatuksen vaikutusta ja vähemmistöryhmiä käsittelevissä tutkimuksissa havaitaan, että koulutuksella, mutta myös kielitaidolla ja maahanmuutosta kuluneella ajalla on positiivinen vaikutus palkkatasoon (O'Neill ja O'Neill 2005).

Tyypillisimmin käytettyjen yksilöllisten ominaisuuksien lisäksi työntekijän palkkatasoa selitetään tutkimuksissa kognitiivisilla taidoilla, jotka vaikuttavat suoraan työntekijän tuottavuuteen, mutta selittävät myös henkilön valitsemaa koulutusastetta ja koulutusalaan (Heckman ym. 2006; Heineck ja Anger 2010; Uusitalo 1999). Kognitiivisten taitojen vaikutus palkkaan on tutkimusten mukaan suurempi korkeasti koulutetuilla kuin matalasti koulutetuilla, mutta toisaalta koulutus kasvattaa henkilön kognitiivisia taitoja (Heckman ym. 2006; Yamaguchi 2012).

Yleisesti havaittavat piirteet, kuten inhimillisen pääoman määrä, koulutus ja kognitiiviset taidot selittävät noin kolmanneksen henkilön palkasta (Asplund 2000; Sanders ja Taber 2012). Inhimillisen pääoman teorian mukaan työntekijöiden tuottavuuteen ei vaikuta ainoastaan heidän kyvykkyytensä, vaan myös heidän motivaationsa ja työntensiteettinsä (Becker 1994). Kansainvälisissä tutkimuksissa pyritäänkin erottamaan kognitiivisia taitoja muista taidoista. Esimerkiksi Sanders ja Taber (2012) korostavat ihmissuhdetaitojen merkitystä, Heckman ym. (2006) havaitsevat, että motivaatiolla, sinnikkyydellä ja itsetunnolla on positiivinen vaikutus palkkaan ja ne kasvavat koulutuksen myötä. Yamaguchin (2012) mukaan motoriset taidot selittävät erityisesti matalasti koulutettujen palkkaa.

Persoonallisuuspiirteet ja riskiprofiili

Henkilöiden persoonallisuuspiirteistä on tullut tutkimuksissa merkittävä palkkaa selittävä tekijä (Viinikainen ym. 2010). Henkilön riskiprofiili sekä Big-5-persoonallisuuspiirteet³ ovat aikuisiällä lähes muuttumattomia yksilöllisiä ominaisuuksia (Budria ym. 2013). Yksilölliset ominaisuudet voivat vaikuttaa henkilön palkkaan kolmella tavalla. Ensinnäkin ne voivat olla piirteitä, jotka vaikuttavat henkilön tuottavuuteen. Toiseksi ne voivat vaikuttaa henkilön uravalintoihin ja sitä kautta myös palkkatasoon. Persoonallisuuden voidaankin nähdä vaikuttavan erityisesti henkilön urakehityksen tavoitteellisuuteen ja tehokkuuteen. (Spurk ja Abele 2011) Kolmantena yksilön ominaisuuksilla voi olla vaikutusta urakehitykseen, vaikka suora vaikutus tuottavuuteen ei olisikaan. Yksilölliset ominaisuudet voivat johtaa positiiviseen tai negatiiviseen diskriminaatioon. (Mueller ja Plug 2006)

Tutkimuksissa yksilön riskinsietokyvyllä nähdään olevan positiivinen vaikutus palkkaan, sillä investointi inhimilliseen pääomaan pitää sisällään riskejä investointien vaikutuksesta palkkaan. (Budria ym. 2013; Shaw 1996) Tulokset henkilön riskiprofiilin vaikutuksesta palkkaan vaihtelevat muuten suuresti. Esimerkiksi Shawnin (1996) mukaan riskin välttäminen hillitsee palkkakasvua huomattavasti kun taas Budrian ym. (2013) mukaan henkilön riskiprofiili vaikuttaa enemmän palkkatasoon kuin palkkakehitykseen. Pääosin tutkimukset luovat kuitenkin kuvaa, jossa riskineutraalit henkilöt työskentelevät korkeampaa koulutusta vaativilla aloilla. Näissä ammateissa palkoissa on enemmän vaihtelua, mikä kompensoidaan korkeampina palkkoina. (Bonin ym. 2007; Budria ym. 2013; Hryshko ym. 2011; Shaw 1996)

Kansainvälisissä tutkimuksissa Big-5-persoonallisuuspiirteillä havaitaan olevan enemmän vaikutusta henkilön palkkaan kuin suomalaisessa Viinikaisen ym. (2010) tutkimuksessa. Kansainvälisten tutkimusten mukaan sekä ulospäinsuuntautuneisuudella että tunnollisuudella on positiivinen vaikutus palkkaan (Ng ym. 2005; Spurk ja Abele 2011; Zhang ja Arvey 2009), kun taas neuroottisuudella ja sovinnollisuudella havaitaan olevan negatiivi-

³Big-5-persoonallisuuspiirteitä ovat ulospäinsuuntautuneisuus, neuroottisuus, avoimuus uusille asioille, tunnollisuus ja sovinnollisuus (Viinikainen ym. 2010).

nen vaikutus palkkaan (esim Heineck ja Anger 2010; Mueller ja Plug 2006). Suomalaisessa tutkimuksessa vain ulospäinsuuntautuneisuudella havaitaan olevan positiivinen vaikutus tuloihin. Suomalaisten aikuisiän ulospäinsuuntautuneisuudella ja tunnollisuudella on kuitenkin molemmilla positiivinen vaikutus vakaaseen työuraan ja negatiivinen vaikutus työttömyyteen. Ulospäinsuuntautuneisuudella on lisäksi positiivinen vaikutus todennäköisyyteen työskennellä yrityshierarkian korkeimmilla tasoilla. Aikuisiän neuroottiset piirteet vaikuttavat negatiivisesti työuran vakauteen ja lisäävät työttömyyden todennäköisyyttä. Negatiivista vaikutusta palkkaan ei havaita, vaikka neuroottiset piirteet vähentävätkin todennäköisyyttä työskennellä yrityshierarkian korkeimmilla tasoilla. (Viinikainen ym. 2010) Tutkimustulokset uusille asioille avoimuuden vaikutuksesta henkilön palkkaan ovat ristiriitaisia (Ng ym. 2005; Seibert ja Kraimer 2001; Spurk ja Abele 2011). Suomalaisessa tutkimuksessa avoimuudella on positiivinen vaikutus todennäköisyyteen toimia korkean tason työtehtävissä, mutta suoraa vaikutusta tuloihin ei havaita (Viinikainen ym. 2010).

Työpaikkaliikkuvuus

Työpaikkaliikkuvuudella on merkittävä rooli työntekijöiden palkkakehityksessä (Fuller 2008). Työpaikkaliikkuvuudella voidaan tarkoittaa työntekijän siirtymistä toisen työnantajan palvelukseen alan sisällä tai kokonaan uudelle alalle. Liike voi olla horisontaalinen siirtyminen hierarkiatasolla tai vertikaalinen siirtyminen hierarkiatasolta toiselle. (DeVaro 2020) Tarkastelemme ensin työpaikkaliikkuvuutta Suomessa ja työpaikkaliikkuvuuteen vaikuttavia tekijöitä. Tämän jälkeen esitämme aiempia tutkimustuloksia työpaikkaliikkuvuuden vaikutuksesta palkkaan.

Suomalaisille työntekijöille on tyypillisintä aloittaa uudessa työpaikassa horisontaalisella ulkoisella vaihdoksella eli vaihtamalla työnantajaa työtehtävän tai työn tason pysyessä samana. Toiseksi yleisin työpaikkaliikkuvuuden muoto on yrityksen sisäinen siirto. Vain 15 prosentilla työpaikan vaihtajista työnkuva muuttuu. Näiden horisontaalisten liikkeiden jälkeen kolmanneksi yleisin työpaikkaliikkuvuuden muoto on työntekijän saama sisäinen ylennys. Työntekijän ulkoinen ylennys on Suomessa harvinainen. Vain neljä prosenttia työpaikoista täytettiin palkkaamalla tehtävään yrityksen ulkopuolelta tuleva ja aiemmin alemmalla hierarkiatasolla työskennellyt henkilö. (DeVaro 2020)

Vaikka suomalaisille työntekijöille onkin tyypillistä vaihtaa työnantajaa horisontaalisella liikkeellä, suomalaiset yritykset suosivat palkkauksissaan yrityksessä jo työskenteleviä henkilöitä. DeVaron (2020) mukaan sisäisen ja ulkoisen hakijan ollessa paperilla yhtä hyviä, palkataan sisäinen hakija tehtävään. Pitkä työsuhde yrityksessä lisää yrityskohtaista osaaamista, mikä taas parantaa työntekijän tuottavuutta kyseisessä yrityksessä, mutta ei vastaavalla tavalla muissa yrityksissä. Työntekijän pysyminen yrityksessä ja toisaalta palkkauksen tai ylennyksen tekeminen talon sisällä on siis sekä työnantajan että työntekijän hyödyn mukaista. Lisäksi epätäydellisen informaation vuoksi sisäinen palkkaus on työnantajalle turvallisempi vaihtoehto, sillä hänellä on parempi tieto nykyisen työntekijänsä tuottavuudesta. Yrityksen ulkopuolelta palkatut työntekijät ovatkin keskimäärin vanhempia, koulutempia ja heillä on enemmän työkokemusta kuin yrityksen sisältä palkatuilla työntekijöillä. Ulkopuolelta palkatuilla työntekijöillä pitäisi siten olla parempi mahdollisuus ylennykseen tulevaisuudessa kuin vastaavassa roolissa työskentelevällä sisäisesti palkatulla henkilöllä. (DeVaro 2020)

Työpaikkaliikkuvuuteen vaikuttavia yksilöllisiä ominaisuuksia on eritelty pääosin ulkomaisessa kirjallisuudessa. Talouden suhdannevaihtelut vaikuttavat ulkoiseen työpaikkaliikkuvuuteen eli työntekijän siirtymiseen uuden työnantajan palvelukseen. Laskusuhdanteessa ja työttömyyden lisääntyessä työpaikkaliikkuvuus vähenee. Henkilön yksilöllisillä ominaisuuksilla voidaan selittää työpaikan vaihtamisen todennäköisyyttä etenkin talouden elpymisen vaiheessa. Merkittävin, yli suhdannevaihteluidenkin vaikuttava tekijä on henkilön työsuhteen pituus, jolla on negatiivinen vaikutus työpaikan vaihtamisen todennäköisyyteen. Myös henkilön iällä, koulutuksella, naimisissaololla ja korkealla hierarkisella asemalla on negatiivinen vaikutus työpaikkaliikkuvuuteen. (Moscarini ja Vella 2008; Roosaar ym. 2014) Uran ensimmäistä kymmentä vuotta kutsutaankin ”job-shopping”-vaiheeksi, jolloin työntekijät vaihtavat työpaikkaa kiiveten ylemmäksi yrityshierarkiassa. Tämän jälkeen he asettuvat laadukkaaseen työhön, josta vaihtavat työpaikkaa ulkopuolisten tarjousten ja palkankorotusten vuoksi. (Bagger ym. 2014)

Työntekijän riskinsietokyky vaikuttaa päätökseen työpaikkaliikkuvuudesta, sillä riskineutraalit henkilöt vaihtavat työpaikkaansa todennäköisemmin kuin riskiä kaihtavat.

(Budria ym. 2013) Korkea koulutus on yhteydessä kokemusten etsimiseen ja toisaalta todennäköisyyteen kyllästyä esimerkiksi rutiininomaiseen työhön. Nämä piirteet yhdistetään sensaatiohakuisuuteen, jolla on positiivinen vaikutus ulkoiseen työpaikkaliikkuvuuteen. Matlasi koulutetut vaihtavat työpaikkaansa useammin tyytymättömyyden takia kuin korkeasti koulutetut. (Van Vianen ym. 2003)

Toimialojen välistä työpaikkaliikkuvuutta selittävät tekijät vastaavat toimialan sisäistä liikkuvuutta selittäviä tekijöitä. Alanvaihto on tyypillisempää nuorille kuin vanhemmille työntekijöille. Korkealla koulutuksella ja palkkatasolla sekä työkokemuksella on negatiivinen vaikutus toimialojen väliseen työpaikkaliikkuvuuteen. (Mukkala ja Tohmo 2013) Lisäksi naimissa olevat henkilöt vaihtavat toimialaansa epätodennäköisemmin (Chuang ja Lee 2004).

Työpaikkaliikkuvuuden vaikutus palkkaan on riippuvainen useammasta tekijästä. Työpaikan vaihtaminen voi olla vapaaehtoista tai työntekijästä riippumatonta. Jos työpaikan vaihtaminen ei ole vapaaehtoista, siihen voi liittyä palkkatasoa laskevia työttömyysjaksoja. (Fuller 2008) Työpaikkaliikkuvuuden vaikutus palkkaan riippuu myös siitä, onko liikkeen suunta horisontaalinen vai vertikaalinen (Olson ja Becker 1983) tai vaihtaako työntekijä työnantajaa ja mahdollisesti myös toimialaa (Ruiz 2016; Wong ym. 2016). Myös työntekijän työsuhteen pituus vaikuttaa siihen, kuinka työpaikkaliikkuvuus vaikuttaa palkkaan (Hyslop ja Maré 2009). Toimialan miesvaltaisuudella on positiivinen vaikutus työpaikan vaihtamisesta saataviin tuloihin. Toki palkat miesvaltaisilla aloilla ovat yleisestikin korkeammat. (Pearlman 2018)

Kansanvälinen kirjallisuus on yksimielinen siitä, että uran alun ”job-shopping” -vaiheessa tapahtuvalla työpaikkaliikkuvuudella on positiivinen vaikutus henkilön palkkaan. Työpaikkaliikkuvuus onkin yleisintä silloin, kun työntekijä ei ole vielä kerryttänyt yrityskohtaista inhimillistä pääomaa, eikä siis hyödy pitkän työsuhteen tuomasta palkan kasvusta. Toisaalta, jos työntekijä vaihtaa työpaikkaansa jatkuvasti, hän ei koskaan pääse nauttimaan pitemmän työsuhteen tuomasta palkanlisästä. Pitkän työuran tehneen työntekijän työpaikan vaihtamisen vaikutus palkkaan sen sijaan riippuu siitä, onko työkokemuksen tuoman palkan osan menetys suurempi kuin palkankorotus työpaikkaa vaihdettaessa. Työpaikan vaihtamisella saattaa siis olla negatiivinen vaikutus pitkän työsuhteen lopettavan työntekijän palkkakehitykseen, vaikka esimerkiksi Lang ja Weinstein (2016) eivät löydä empiiristä tukea tälle. (esim. Chuang ja Lee 2004; Fuller 2008; Hyslop ja Maré 2009) Vapaaehtoisen työpaikkaliikkuvuuden voidaankin ajatella tapahtuvat rationaalisista syistä, jolloin työpaikan vaihdoksen taustalla on työntekijän tarkoitus edetä uralla. Vapaaehtoisella työpaikan vaihtamisella toimialan sisällä onkin tutkimusten mukaan positiivinen vaikutus henkilön palkkaan ja palkkakehitykseen. (Budria ym. 2013; Ruiz 2016; Wong ym. 2016) Lisäksi, vaikka yrityskohtaisen inhimillisen pääoman vaikutus henkilön tuottavuuteen menetetään, on edellisen työsuhteen pituudella Nealin (1995) ja Parentin (2000) tutkimusten mukaan positiivinen vaikutus palkkaan seuraavassa työpaikassa.

Toimialakohtainen inhimillinen pääoma on kuitenkin luonnollisesti tärkeämpi tekijä työpaikkaa vaihtavan työntekijän palkkaprofilissa kuin yrityskohtainen inhimillinen pääoma, sillä yrityskohtainen inhimillinen pääoma ei vaikuta työntekijän tuottavuuteen muissa yrityksissä. (Neal 1995; Parent 2000) Toimialan vaihdossa vapaaehtoinenkin työpaikkaliikkuvuus aiheuttaa palkkatappioita toimialakohtaisen inhimillisen pääoman menetyksen vuoksi. Kuitenkin, jos toimialaa vaihdetaan työntekijälle paremmin soveltuvaan työhön, saattaa palkkakehitys kuitenkin korvata alanvaihdosta johtuvat ansiomenetykset tulevaisuudessa. (Chuang ja Lee 2004; Wong ym. 2016)

Ylennykset

Ylennyksellä voidaan nähdä olevan aina positiivinen vaikutus työntekijän palkkaan (Olson ja Becker 1983). Ruizin (2016) espanjalaisen tutkimuksen mukaan vaikutuksen suuruus saattaa kuitenkin vaihdella, sillä ulkopuolinen ylennys nostaa työntekijän palkkaa enemmän kuin sisäinen ylennys. Koska ylennys on merkittävä työntekijän palkkakehitykseen vaikuttava työpaikkaliikkuvuuden muoto ja sen todennäköisyyteen vaikuttavat tekijät poikkeavat yleiseen työpaikkaliikkuvuuteen vaikuttavista tekijöistä, käsittelemme aihetta omassa kappaleessaan.

Yksilöllisiä ylennyksen saamisen todennäköisyyteen vaikuttavia ominaisuuksia käsitellään niin suomalaisessa kuin kansainvälisessäkin kirjallisuudessa. Tutkimukset ovat yksimielisiä siitä, että inhimillisellä pääomalla eli koulutuksella ja työkokemuksella on positiivinen vaikutus ylennyksen todennäköisyyteen (DeVaro 2020; Kwon ja Meyersson Milgrom 2014; Seibert ja Kraimer 2001). Meta-analyysin mukaan kaikella työkokemuksella, niin aiem-

malla yleisellä ja alakohtaisella työkokemuksella kuin työsuhteen kestolla organisaatiossa ja nykyisessä työtehtävässä on positiivinen vaikutus ylennystodennäköisyyteen (Ng ym. 2005).

Mitä ylempää yrityksen hierarkiassa nousee, sitä tyypillisempää sisäisten hakijoiden suosiminen Suomessa on, mikä kannustaa työntekijöitä kehittämään osaamistaan uran aikana. Sisäisen ylennyksen saaneet suoriutuvatkin työstään keskimäärin paremmin kuin ulkoisen ylennyksen saaneet. Kuitenkin, jos kaikki ylennykset tehdään yrityksen sisällä, ei työntekijöillä ole tarvetta kilpailla ulkopuolisten kanssa. Niillä työntekijöillä, jotka saavat ulkoisen ylennyksen, aiempien työnantajien ja työtehtävien sekä aiempien ylennysten määrä on suurempi kuin sisäisen ylennyksen saaneilla. (DeVaro 2020) Muiden pohjoismaisten tutkimusten mukaan pelkkä tehtäväkohtainen osaaminen voi rajata mahdollisuuksia ylennyksiin yrityksen hierarkian korkeammille tasoille, joilla toimialakohtainen inhimillinen pääoma on yhtä arvokasta kuin yritysکوhtainen inhimillinen pääoma. Tanskalaisen tutkimuksen mukaan erityisesti laaja-alainen työkokemus yrityksen erilaisista tehtävistä kasvattaa koulutuseroista johtuvaa vaihtelua henkilöiden urakehityksessä. Ruotsissa alemmilla hierarkiatasoilla erilaisen inhimillisen pääoman merkitys urakehitystä selittävänä tekijänä vaihtelee suuresti toimialojen välillä. (Frederiksen ja Kato 2018; Kwon ja Meyersson Milgrom 2014)

Yksilöllisiä ylennyksen saamiseen vaikuttavia ominaisuuksia eritellään kansainvälisessä kirjallisuudessa. Demografisista tekijöistä henkilön iällä löydetään heikko positiivinen vaikutus ylennyksiin. Naimisissa olevat henkilöt saavat ylennyksiä todennäköisemmin kuin muut ja miehet todennäköisemmin kuin naiset. Persoonallisuuspiirteistä ulospäinsuuntautuneisuus nostaa henkilön todennäköisyyttä saada ylennys. Meta-analyysin perusteella vaikuttaisi siltä, että myös tunnollisuudella on positiivinen ja neuroottisuudella negatiivinen vaikutus ylennyksen saamiseen. (Ng ym. 2005; Seibert ja Kraimer 2001) Lisäksi henkilöllä on parempi todennäköisyys saada ylennys, jos hän työskentelee suurella yrityksellä, mutta ylennysmahdollisuudet vaihtelevat toimialakohtaisesti (Cobb-Clark 2001; Kauhanen ja Napari 2015).

Sukupuolierot

Sukupuolten palkkaeroja on tutkittu paljon ja selityksiä naisten miehiä pienemmälle palkalle on esitetty useita. (Olson ja Becker 1983) Vuonna 2005 sukupuolten välinen palkkaero Suomessa oli 20 prosenttia ollen yksi EU-maiden korkeimmista⁴ (Napari 2008).

Sukupuolten välisiä palkkaeroja selitetään tyypillisesti inhimillisen pääoman teoriolla, erityisesti työkokemuksella (Olson ja Becker 1983). Jos perinteisen perheen mallin mukaisesti naisilla on vähemmän kannustimia investoida inhimilliseen pääomaan ja aikaa työelämässä, miesten tuottavuus on korkeampi kuin naisten tuottavuus (Napari 2008). Työkokemuksen vaikutus palkkaan on suurempi miehillä kuin naisilla, mutta nykyisen työsuhteen keston vaikutus palkkaan on ainakin saksalaisen tutkimuksen mukaan yhtä suuri molemmille sukupuolille (Asplund 1999; Bonin ym. 2007).

Koulutuksen palkkavaikutuksen sukupuolten välisiä eroja käsittelevien, sekä suomalaisten että kansainvälistenkin⁵, tutkimusten tulokset viittaavat siihen, että koulutuksella olisi suurempi vaikutus naisten kuin miesten palkkaan. Sukupuolten välinen ero koulutuksen vaikutuksessa palkkaan on Suomessa kuitenkin yksi Euroopan pienimmistä. (Asplund 1999, 2001) Koulutussuuntaus onkin tärkeämpi tekijä sukupuolten välisessä palkkaerossa kuin koulutuksen määrä tai koulutustaso. Lisäksi sillä voidaan selittää naisten alempia aloituspaikkoja yritysten hierarkiassa. (Kauhanen ja Napari 2015; Napari 2008) Miesten paremmat kognitiiviset taidot, ongelmanratkaisutaito ja matemaattiset taidot selittävät osaltaan sukupuolten välisiä koulutusala- ja palkkaeroja (Blau ja Kahn 2017; Tverdstup ja Paas 2017).

Kansainvälisen kirjallisuuden perusteella miehet ovat keskimäärin neutraalimpia riskeille kuin naiset (Blau ja Kahn 2017; Hryshko ym. 2011) ja lisäksi riskiprofilin vaikutus on suurempi miesten kuin naisten palkassa (Bonin ym. 2007). Miehet hakeutuvat naisia useammin ammatteihin, jotka vaativat korkeampaa riskinsietokykyä ja riskin ottaminen kompensoidaan korkeammalla palkkaluokalla. Johto- ja asiantuntijatehtävissä työskente-

⁴ Vuonna 2005 sukupuolten välinen palkkaero EU-maissa oli keskimäärin 15 prosenttia (Napari 2008).

⁵ Ks. Bonin ym. (2007) ja Ng ym. (2005)

levien henkilöiden, joilla tyypillisesti on sukupuolesta riippumatta korkea koulutus, välillä sukupuolieroja riskiprofilissa ei havaita. (Blau ja Kahn 2017) Big-5 -persoonallisuuspiirteiden ei havaita vaikuttavan miesten ja naisten palkkaeroon suomalaisessa tutkimuksessa (Viinikainen ym. 2010), vaikka kansainvälisessä tutkimuksessa siitä löytyy näyttöä. Esimerkiksi Saksassa naisten keskimäärin korkeampi sovinnollisuus ja neuroottisuus selittävät sukupuolten välisiä palkkaeroja (Braakmann 2009; Mueller ja Plug 2006).

Niin suomalaisten kuin kansainvälistenkin tutkimusten mukaan lasten saamisella on huomattava pitkäaikainen negatiivinen vaikutus naisten bruttopalkkaan.⁶ Sosiaaliturvajärjestelmä ja progressiivinen verotus vähentävät todellista lasten saamisesta johtuvaa naisten palkkamenetystä huomattavasti ja pitkän aikavälin nettotuloissa keskimääräinen ansio-menetyksen suhteessa miesten palkkaan on kaksi prosenttia. (Sieppi ja Pehkonen 2019) Lasten saamiseen liittyvät naisten tulomenetysten määrät riippuvat Kleven ym. (2019) mukaan kolmesta tekijästä: työllisyydestä, tehtyjen työtuntien määrästä ja palkkatasosta. Vanhemmuus vähentää naisten työllisyyttä. Lisäksi lapsen saaminen voi myös aiheuttaa vastahakoisuutta ylentyä, jos uusi vaativampi tehtävä edellyttäisi suurempaa panostamista työhön (Blau ja Kahn 2017).

Sekä suomalaisen että kansainvälisen kirjallisuuden perusteella alku-uran ”job shopping” -vaiheessa miehet vaihtavat työpaikkaa yleisemmin kuin naiset. Työpaikan vaihtaminen myös hyödyttää enemmän miehiä kuin naisia. (Fuller 2008; Kauhanen ja Napari 2015; Pearlman 2018) Tarkoitus edetä uralla onkin yleisemmin miesten syy vaihtaa työpaikkaa. Tyytymättömyys työhön on sen sijaan naisille tyypillisempi syy työpaikan vaihtamiseen. (Van Vianen ym. 2003)

Ylennysten sukupuolieroja käsittelevien kansainvälisten tutkimusten tulokset vaihtelevat⁷, mutta suurin osa tutkimuksista päättyy tulokseen, että miehet saavat ylennyksiä todennäköisemmin kuin naiset (Blau ja DeVaro 2007; Olson ja Becker 1983; Pearlman 2018). Näin on myös suomalaisten tutkimusten mukaan (Kauhanen ja Napari 2015; Pekkarinen ja Vartiainen 2006). Sukupuolten välinen ero on suurin uran alkuvaiheessa, jolloin voidaan puhua pikemminkin ”tahmeasta lattiasta”⁸ kuin lasikattoilmiöstä (Kauhanen ja Napari 2015). Kuitenkin esimerkiksi tanskalainen tutkimus vahvistaa myös lasikattoilmiön olemassaolon, sillä miehiä ylennetään huomattavasti todennäköisemmin ylempiin johtotehtäviin kuin naisia, vaikka koulutustaso ja työkokemuksen laajuus kontrolloitaisiin (Frederiksen ja Kato 2018).

Kansainvälisessä kirjallisuudessa on havaittu useita erilaisia syitä sukupuolten välisille eroille ylennysten todennäköisyydessä. Esimerkiksi Peman ja Mehayn (2010) mukaan naiset tarvitsevat parempia arvioita työsuorituksistaan kuin miehet saadakseen ylennyksiä. Myös esimerkiksi Olsonin ja Beckerin (1983) tutkimus viittaa siihen, että ylennysvaatimukset naisille ovat korkeammat kuin miehille. Kyse voi olla myös havaitsemattomista yksilöllisistä piirteistä, jotka selittävät tuottavuuseroja sukupuolten välillä (Cobb-Clark 2001; Olson ja Becker 1983). Tutkimukset sisältävät tuloksia, joiden mukaan koulutuksen (Cobb-Clark 2001) ja työsuhteen pituuden (Ng ym. 2005) positiiviset vaikutukset ovat suuremmat miesten kuin naisten kohdalla. Lisäksi lasten saamisella on negatiivinen vaikutus naisten ylentämisen todennäköisyyteen. Lasten saaminen ei kuitenkaan täysin selitä sitä, miksi korkeasti koulutetut naiset jäävät mieskollegojaan jälkeen sekä ylennysten määrässä että niihin liittyvissä palkankorotuksissakin. (Addison ym. 2014)

Ylennyksen palkkavaikutusten sukupuolieroja on tutkittu Suomessa ja ulkomailla ja tulokset vaihtelevat tutkimusten välillä. Esimerkiksi Boothin ym. (2003) mukaan miehet hyötyvät ylennyksestä naisia enemmän, mutta Olson ja Becker (1983) sekä Blau ja DeVaro (2007) eivät löydä sukupuolten välillä eroa ylennyksen vaikutuksessa työntekijän palkkaan. Cobb-Clarkin (2001) mukaan ylennyksen myötä naisten palkkakehitys on jopa voimakkaampaa kuin miesten. Kauhasen ja Naparin (2015) suomalaisen tutkimuksen mukaan miesten palkkakehitys ylennyksen yhteydessä on huomattavampaa kuin naisten silloin, kun työntekijä vaihtaa työnantajaa, mutta sisäisen ylennyksen kohdalla ei havaita tilastollisesti merkitsevää eroa sukupuolten välistä ylennyksen vaikutuksessa palkkaan.

⁶ Viisi vuotta lapsen saamisen jälkeen naisten keskimääräiset bruttoansiot ovat Suomessa 25 prosenttia alhaisemmat kuin miehillä. Ruotsissa vastaava palkkaero on 26 ja Tanskassa 21 prosenttia. (Sieppi ja Pehkonen 2019)

⁷ Esimerkiksi Peman ja Mehayn (2010) mukaan naisia ylennetään useammin, sillä he aloittavat uransa alemmaa yrityksen hierarkiassa. Booth ym. (2003) eivät löydä sukupuolten väliltä eroja ylennyksen saamisen todennäköisyydessä.

⁸ Tahmea lattia (”sticky floor”) -termillä tarkoitetaan tilannetta, jossa naiset jäävät miehiä alempiin palkkaluokkiin, vaikka saisivatkin ylennyksiä (Blau ja DeVaro 2007).

2.2. Työntekijöiden osakkuuteen vaikuttavat tekijät

Työntekijöiden osakeosto-ohjelmien kansainvälinen tutkimus käsittelee suurelta osin yritysten käyttämiä ohjelmia, joissa osakkeita tarjotaan kaikille tai suurelle osalle yrityksen työntekijöistä, ja näiden osakeosto-ohjelmien vaikutusta yrityksen taloudelliseen menestykseen sekä työntekijöiden käyttäytymiseen, kuten yritykseen sitoutumiseen. Saadut tulokset osoittavat, että työntekijät ovat sitoutuneempia ja motivoituneempia, kun he omistavat yrityksen osakkeita. Työntekijöiden osakkuuden ja yrityksen taloudellisen menestyksen välillä havaitaan joko positiivinen tai neutraali suhde. (Kruse 2002) Osakeostojärjestelmä liittyykin työntekijän preferenssin yrityksen taloudelliseen tulokseen (Dube ja Freeman 2008).

Osakeoptioita ja rajoitettua osakeantia voidaan käyttää myös sitouttamaan työntekijä pitkään työsuhteeseen. Lisäksi niiden avulla houkutellessaan työntekijöitä yritykseen. Osakeoptioita tarjoamista käytetään houkuttimena erityisesti niiden työntekijöiden kohdalla, jotka ovat neutraaleja riskeille ja joilla on optimistinen usko yrityksen tulevaisuuteen. Työntekijöiden osakeomistusta tai osakeoptioita voidaan suosia myös verotuksellisista syistä, sillä osakepohjaisen korvauksen käyttö on edullisempaa yrityksille, joiden veroaste on alhainen. (Core ym. 2003) Pääomalla voidaan kompensoida palkkaa, mutta Krusen (2002) mukaan kyse on tyypillisemmin palkan lisästä kuin kompensatiosta. Työntekijän omistajuus ja osakeoptiot ovat yleisimmin käytössä tietokone- ja rahoituspalveluissa, kuljetus- ja viestintäaloilla sekä yleishyödykkeitä tai apuohjelmia tarjoavilla aloilla. Erityisesti tietotekniikan palveluissa jatkuvasti kasvava osakeoptioiden käyttö kuvaa kannustinten hyödyntämistä yrityksissä, joissa työntekijöiden taidot ovat merkittävässä roolissa. (Kruse ym. 2010)

Työntekijöiden osakeomistus työnantajayrityksessä on yleistä monessa kehittyneessä valtioissa, kuten Yhdysvalloissa, Isossa-Britanniassa ja useassa EU-maassa. Esimerkiksi vuonna 2006 noin kolmannes Isossa-Britannian yksityisen sektorin työvoimasta työskenteli yrityksessä, joka tarjosi omistusohtelmaa työntekijöilleen ja noin 18 prosenttia yksityisen sektorin työntekijöistä Yhdysvalloissa omisti työnantajayrityksensä osakkeita. (Bryson ja Freeman 2010) Yksi yleisimmin käytetyistä työntekijän omistajuuden välineistä on Employee Stock Ownership Plan (ESOP) -järjestelmä, jossa työntekijä on yrityksen osakkaana työuransa ajan. (Dube ja Freeman 2008) ESOP-ohjelmassa työntekijällä ei ole kuitenkaan täyttä osakkeenomistajan oikeutta, sillä osakkeet voi myydä vasta työsuhteen loppuessa. Employee Stock Purchase Plan -ohjelmassa työntekijä ostaa yrityksen osakkeita markkinahintaa edullisemmalla hinnalla, yleensä 15 prosenttia edullisemmin, saaden osakkeiden täyden omistusoikeuden. Ohjelmaan osallistuvilla työntekijäomistajilla on siis tavanomainen ääni- ja osingonjako-oikeus sekä oikeus myydä osakkeensa milloin tahansa. (Brickley ja Hevert 1991)

Tarkastellessamme aiempia tutkimuksia työntekijöiden osakeostopäätöksistä on syytä huomata, että tutkimukset käsittelevät osakeostojärjestelmiä, joissa mahdollisesti jopa kaikilla yrityksen työntekijöillä on mahdollisuus ostaa työnantajayrityksensä osakkeita. Osakeostosuunnitelma koskeekin tavanomaisesti työntekijöitä kaikilla yrityksen hierarkiatasoilla, mutta saattaa sisältää erilaisia kriteerejä osallistuvilta työntekijöiltä. Yleensä työntekijän on pitänyt työskennellä yrityksessä vähintään vuoden ajan, jotta hän on oikeutettu osallistumaan osakeosto-ohjelmaan. Suurimmassa osassa osakeosto-ohjelmia käyttävistä yrityksistä työntekijöiden omistusosuus on alle yhden prosentin. Onkin hyvin harvinaista, että ohjelmaan kuuluvan yrityksen pääomistajia olisivat sen työntekijät. (Brickley ja Hevert 1991)

Yritykset, jotka tarjoavat työntekijöilleen erilaisia päätöksentekoon ja omistajuuteen osallistavia ohjelmia, ovat yleensä suuria, yli 1000 henkilöä työllistäviä. Työntekijät näissä yrityksissä ovat korkeasti koulutettuja ja heistä suurin osa on miehiä. Työntekijät ovat lisäksi korkeasti palkattuja ja kuuluvatkin tulojaossa ylimpään neljännekseen. (Dube ja Freeman 2008) Coren ja Guayn (2001) havaintojen mukaan osakeoptioitarjousten määrä muillekin kuin yrityksen johtohenkilöille kasvaa yrityksen koon ja kasvumahdollisuuksien lisäksi sen mukaan, kuinka tärkeä tuotantotekijä inhimillinen pääoma yrityksessä on. Työntekijöiden todennäköisyys ostaa työnantajayrityksen osakkeita vaihtelee huomattavasti toimialoitain (Brickley ja Hevert 1991).

Työntekijän päätöstä ostaa työnantajayrityksensä osakkeita voidaan selittää portfolio-teorialla. Teorian mukaan sijoittajan ostaessa työnantajayrityksensä osakkeita, hän vaatii ylimääräistä riskipreemiota, sillä osakeomaisuus on yhteydessä henkilön yrityskohtaiseen inhimilliseen pääomaan. Korkeampaa riskipreemiota vaaditaan myös silloin, kun osakkeiden osuus henkilön sijoituksista on huomattava. (Brickley ja Hevert 1991) Kirjallisuuden perusteella työntekijät tekevätkin pääosin rationaalisia valintoja osakkuuspäätöksissään.

Esimerkiksi Brysonin ja Freemanin (2010) tutkimuksessa⁹ kansainvälisen yrityksen työntekijöistä 56 prosenttia osallistui yrityksensä osakeostojärjestelmään. Tutkimus osoittaa, että mitä korkeampi tuotto-odotus osakkuudella on, sitä todennäköisemmin työntekijä ostaa työntantajayrityksensä osakkeita. Työyhteisön asenteiden merkitys on huomattava, kun taas henkilöstöosaston jakama tieto osakkuusohjelmasta ei vaikuta työntekijöiden päätöksentekoon. Myös Brickleyn ja Hevertin (1991) yhdysvaltalaisessa tutkimuksessa havaitaan, että todennäköisyys osakeosto-ohjelmaan osallistumiselle laskee osaketuottojen keskihajonnan laskiessa, mikä viittaa rationaaliseen käyttäytymiseen ja kannattamattoman riskin kustannuksien välttämiseen.

Koska yrityksen osakkeet ovat normaalihyödyke, niiden kulutus lisääntyy varallisuuden kasvaessa. Työntekijän varakkuudella onkin positiivinen vaikutus sekä todennäköisyyteen ostaa työntantajayrityksen osakkeita että hankittujen osakkeiden määrään. Aiemman kirjallisuuden mukaan osakkuuspäätökseen vaikuttavat kuitenkin myös muut tekijät, kuten työntekijöiden yksilölliset ominaispiirteet. Henkilön koulutuksella, iällä ja perheellisyydellä on positiivinen vaikutus todennäköisyyteen ostaa työntantajayrityksen osakkeita. Koulutuksella on positiivinen vaikutus myös hankittujen osakkeiden määrään.¹⁰ (Brickley ja Hevert 1991; Bryson ja Freeman 2010)

Brysonin ja Freemanin (2010) tulokset viittaavat siihen, että henkilön ikä ei vaikuta osakeostopäätökseen lineaarisesti, sillä 54 ikävuoden jälkeen todennäköisyys osallistua osakeohjelmaan laskee. Todennäköisyys osakkeiden omistamiseen on suurin 45–54-vuotiaiden ikäluokalla. Naimisissa olevat, etenkin ne työntekijät, joilla on lapsia, osallistuvat osakeohjelmaan todennäköisemmin kuin muut. Miehet ostavat useammin työntantajayrityksensä osakkeita kuin naiset. Yhdessä nämä työntekijöiden ominaispiirteet selittävät kuitenkin vain seitsemän prosenttia osakeosto-ohjelmaan osallistumisen vaihtelusta.

Lisäksi Brysonin ja Freemanin (2010) tutkimustulosten mukaan työntekijän riskiprofiili tai taipumus osallistua erilaisten organisaatioiden toimintaan eivät ole yhteydessä osakeostojärjestelmään osallistumiseen. Krusen ym. (2010) tutkimuksessa kuitenkin havaitaan, että omistajatyöntekijät pitävät riskinottamisesta keskimääräistä enemmän. Lisäksi työntekijät, jotka osallistuvat erilaisiin omistusohjelmiin, kuuluvat epätodennäköisemmin ammattiliittoon.

Työsuhteen pituudella on Brickleyn ja Hevertin (1991) mukaan positiivinen vaikutus todennäköisyyteen osallistua osakeosto-ohjelmaan. Myös Bryson ja Freeman (2010) havaitsevat vaikutuksen, mutta heidän tuloksissaan se ei ole lineaarinen. Osallistuminen omistusohjelmaan kasvaa työsuhteen pituuden mukaan, kunnes 20 työvuoden kohdalla kääntyy laskuun. Työsuhteen pituus ja työntekijän ikä ovat luonnollisesti vahvasti yhteydessä toisiinsa ja vanhemmat työntekijät, jotka ovat sitoutuneet pitkään uraan yrityksessä, ovat todennäköisemmin osakkaita. Kuitenkin osalla aineiston työntekijöistä työsuhte yrityksessä on saattanut alkaa ennen kuin yritys on lähtenyt mukaan osakeosto-ohjelmaan. Työsuhteen pituudella on myös positiivinen vaikutus työntekijän omistamien osakkeiden määrään. Kuitenkin Krusen ym. (2010) havaintojen mukaan osakeoptiot ovat tyypillisimpiä uusille työntekijöille, mikä selittyy osakeoptioiden käytöllä työntekijöiden houkuttelemiseksi yritykseen. Työsuhteen pituuden positiivinen vaikutus ei ole myöskään portfolioteorian mukainen, sillä yrityskohtaisen inhimillisen pääoman kasvaessa työntekijän kuuluisi teoriassa vaatia suurempaa riskipreemiota (Brickley ja Hevert 1991).

Kirjallisuuden perusteella myös työntekijän asema yrityksessä ja työn ominaispiirteet vaikuttavat todennäköisyyteen osallistua osakeosto-ohjelmaan. Työntekijät, jotka työskentelevät tarkasti ohjatussa työympäristössä, ostavat yrityksen osakkeita epätodennäköisemmin kuin työntekijät, jotka kokevat saavansa työskennellä itsenäisemmin. Kuukausipalkalla työskentelevät työntekijät osallistuvat ohjelmaan todennäköisemmin kuin tuntipalkalla työskentelevät. Yleisintä omistusohjelmaan osallistuminen oli niiden työntekijöiden kohdalla, jotka kuukausipalkan lisäksi ansaitsivat bonuksia. (Bryson ja Freeman 2010) Brickleyn ja Hevertin (1991) tutkimuksen mukaan johtajat omistavat yrityksen osakkeita hieman todennäköisemmin, mutta tämä hierarkisen aseman vaikutus on vain marginaalisesti merkitsevä.

⁹ Tutkimus käsittelee kansainvälisen yrityksen työntekijöistä Australiassa, Uudessa-Seelannissa, Etelä-Afrikassa, Isossa-Britanniassa ja Irlannissa sekä Yhdysvalloissa. Käytetty osakeostojärjestelmä vaihtelee hieman maittain. (Bryson ja Freeman 2010)

¹⁰ Brysonin ja Freemanin (2010) tutkimuksen mukaan yksi koulutusvuosi nostaa työntantajayrityksen osakkeisiin käytettyä rahamäärää kolme prosenttia.

2.3. Organisaation henkilöstöstrategia

Rekrytointi on yksi henkilöstöprosesseista ja toteutetaan eri tavoin erilaisissa organisaatioissa riippuen organisaation vaatimuksista (Vardarher ym. 2014). Vain vähän inhimillistä pääomaa vaativissa työtehtävissä työntekijä on helposti korvattavissa ja henkilöstövalinnat nähdään kustannuskysymyksinä (O'Meara ja Petzall 2013). Yrityksille, joiden tarkoitus ei ole luoda sitoumussuhdetta työntekijän kanssa, palkkaamisratkaisut eivät ole yhtä strategisia kuin niille yrityksille, jotka painottavat työntekijän ja työnantajan välistä sitoumusta (Elfenbein ja Stearling 2018).

Organisaatioissa, joissa henkilöstön ominaisuudet, kuten luovuus ja sitoutuminen auttavat organisaatiota saavuttamaan tavoitteensa, työvoiman inhimillinen pääoma tarjoaa kilpailuetua kilpailijoihin nähden. Kilpailu lahjakkaista työntekijöistä luo organisaatioille tarpeen houkutella, kehittää ja säilyttää henkilöresursseja. Organisaatioiden, jotka panostavat voimakkaasti rekrytointiin, kannattaa siis myös varmistaa henkilöstön säilyttäminen, sillä työvoiman vaihtuvuudella on korkeat kustannukset. (Boudreau ja Ramstad 2007; O'Meara ja Pezall 2013)

Työntekijän ja työnantajan välinen sitoutuminen työsuhteeseen onkin yksi yrityksen strategisista valinnoista. Työntekijän sitoutumisen tasoa on kuitenkin vaikea havaita tai ennustaa. Työntekijän sitoutumiseen ja motivaatioon kehittää yrityskohtaista inhimillistä pääomaa vaikuttavat esimerkiksi työntekijöille tarjottu osakeomistus ja yrityksen linjaukset eläköitymiseduista, lomautuksista ja työturvallisuuteen liittyen, sillä ne viestivät myös yrityksen sitoutumisesta työntekijöihinsä. (Elfenbein ja Sterling 2018)

3. Työntekijöiden taustat, tulot ja urakehitys osakkuuteen

Tässä luvussa kuvaillaan rekrytoitujen työntekijöiden urakehitystä tarkastelemalla keskimääräistä aikaa osakkuuteen työsuhteen alkamisesta lähtien. Lisäksi luvussa vertaillaan osakeyhtiöiden työntekijöiden ja osakkuuden saaneiden työntekijöiden ominaisuuksia ja tuloja vuosina 2007–2013. Ennen kuvailevaa analyysia esitellään lyhyesti tutkimusaineisto ja keskeiset käsitteet.

3.1. Tutkimusaineisto ja keskeiset käsitteet

Tutkimuksessa hyödynnetään Tilastokeskuksen FLOWN-aineistoa (Finnish Longitudinal OWner-Employer-Employee Data), joka sisältää tietoa osakeyhtiömuotoisten yritysten omistajista ja omistusosuuksista. Tutkimusaineistoa on laajennettu linkittämällä siihen yksilötason taustatietoja yritysten työntekijöistä Tilastokeskuksen FOLK-kokonaisaineisto- ja hyödyntäen.¹¹ Lisäksi kunkin työntekijän työhistoriatietoihin on linkitetty tieto edellisen työnantajan suhteellisesta työn tuottavuudesta käyttäen hyväksi Yritysten tilinpäätösaineistoa.¹²

Muodostettu aineisto sisältää runsaasti yksilötason tietoja osakeyhtiöiden omistajista ja työntekijöistä vuosilta 2006–2013.¹³ Aineistosta on mahdollista tunnistaa ne työntekijät, jotka ovat saaneet omistusosuuden yrityksestä tarkasteluperiodilla vuodesta 2007 lähtien.¹⁴ Tästä syystä kaikki tarkastelut tutkimuksessa tehdään alkaen aikaisintaan vuodesta 2007. Lisäksi aineiston avulla on mahdollista selvittää, miten uudet rekrytoinnit mahdollisesti etenevät osaomistajiksi yrityksissä, ja poikkeavatko eri koulutustaustan tai työhistorian omaavien henkilöiden urakehitykset toisistaan. Myös työntekijöiden ansio- ja pääomatuloja on mahdollista tarkastella, ja miten osakkuus mahdollisesti vaikuttaa niihin. Tulotiedot perustuvat

¹¹ Aineistoa muodostettaessa työntekijätiedot jäivät puuttumaan noin 10 prosentilta niistä yrityksistä, joille oli merkitty henkilöstöä.

¹² Työntekijöiden nykyistä edeltäviä työsuhteita etsittiin maksimissaan kymmenen vuoden takaa työssäkäyntiaineistosta. Kunkin työntekijän työhistoriatietoihin linkitettiin tieto edellisen työnantajan toimialakohtaisesta, suhteellisesta työn tuottavuudesta (kvartaalit: matala, keski-matala, keski-korkea ja korkea työn tuottavuus). Työn tuottavuus laskettiin jakamalla jalostusarvo kokoaikaisen henkilöstön määrällä. Nykyistä edeltävä työsuhdetieto löytyi lähes 60 prosentille työntekijöistä, ja suhteellinen työn tuottavuustieto noin puolelle työntekijöistä.

¹³ Osakeyhtiöiden osakastiedot perustuvat Verohallinnon tietoihin. Osakeyhtiön on ilmoitettava tiedot osakkaistaan, jos osakkaita on enintään kymmenen. Jos osakeyhtiössä on yli kymmenen omistajaa, niin sen on ilmoitettava vähintään 10 prosenttia osakekannasta omistavien tiedot.

¹⁴ Aineisto kattaa vuodet 2006–2013, mutta yritysten uudet omistajat ja osakkuuden saaneet työntekijät pystymme päättelemään vasta vuodesta 2007 alkaen.

Verohallinnon tietoihin, jolloin veronalaiset ansiotulot sisältävät palkka- ja yrittäjätulojen lisäksi myös veronalaiset sosiaaliturvaetuudet. Tieto pääomatuloista on saatavilla erikseen.

Tutkimuksessa pyrimme selvittämään, mitkä taustatekijät vaikuttavat työntekijän osakkuuden saamisen todennäköisyyteen. Osakkuuden saaneista työntekijöistä käytämme raportissa myös nimitystä ”omistaja-työntekijät”. Työntekijöiden osakkuudesta ja osakkuuden saamiseen vaikuttavista tekijöistä on hyvin vähän aikaisempaa empiiristä tutkimustietoa tarjolla. Eräiden tutkimusten mukaan osakeoptiot ovat tyypillisimpiä uusille työntekijöille, sillä osakeoptiota voidaan käyttää heidän houkuttelemisekseen yritykseen (Kruse ym. 2010). Rajaammekin aineistosta työsuhteet alkamaan vuosille 2007–2013, eli katsomme vain kyseisellä aikaperiodilla yrityksiin rekrytoituja työntekijöitä. Lisäksi analyyseja varten rajaamme aineistoa niin, että kullekin työntekijälle pidämme mukana on vain yhden havaintovuoden tiedot kussakin yrityksessä.

Käytettävissä oleva aineisto on monipuolinen ja kattava. On kuitenkin syytä huomioida, että aineistosta voidaan havaita ainoastaan työntekijöiden hyväksymät osakkuudet. Tarjottuja osakkuuksia emme voi aineistosta havaita, ja kaikki työntekijät eivät välttämättä halua osakkuutta esimerkiksi verotuksellisista tai perhesyistä. Osakkuuteen saattaa liittyä myös riskejä, sillä suuri osa startup-yrityksistä lopettaa toimintansa nopeasti, jolloin osakkuudet niissä voivat osoittautua arvottomiksi.

Keskeisiä käsitteitä raportissa ovat:

Uudet työntekijät ovat tarkasteluperiodilla yrityksiin rekrytoituja työntekijöitä. Eli työsuhde on alkanut vuosina 2007–2013.

Vanhat työntekijät kattavat yrityksissä havaintovuonna työskentelevät, joiden työsuhde on kestänyt vähintään vuoden. Työsuhde on alkanut vuosina 2007–2012.

Osakkuus rekrytointivuonna sisältää yrityksiin vuosina 2007–2013 rekrytoidut työntekijät, jotka ovat saaneet omistusosuuden yrityksestä samana vuonna eli heti rekrytoinnin yhteydessä.

Osakkuus myöhemmin sisältää yrityksiin vuosina 2007–2012 rekrytoidut työntekijät, jotka ovat saaneet omistusosuuden yrityksestä myöhemmin kuin rekrytointivuonna. Voimme seurata rekrytoitujen urakehitystä osakkuuteen kuitenkin vain vuoteen 2013 saakka. Työsuhde on osakkuuden myöhemmin saaneilla kestänyt vähintään vuoden.

3.2. Keskimääräinen aika osakkuuteen (koeaika)

Yritykset pyrkivät sitouttamaan työntekijöitään erilaisilla kannustinjärjestelmillä, kuten palkankorotuksilla, bonuksilla ja työsuhde-eduilla. Kiristynyt kilpailu huippuosaajista on kuitenkin saanut yrityksiä tarjoamaan korkeamman sitouttamisen muotoja, kuten osakkuuksia ja optioita.

Yritykset voivat tarjota osakkuutta työntekijälle heti rekrytoinnin yhteydessä tai myöhemmin esimerkiksi eräänlaisen koeajan jälkeen. Yritys voi haluta pitää koeajan ennen osakkuuden tarjoamista esimerkiksi, jos ei ole varmuutta siitä, että soveltuuko henkilö yrityskulttuuriin tai onko hänen osaamisensa halutun kaltaista. On syytä huomata, että osakkuuden tarjoaminen on yrityksen näkökulmasta myös riski. Suomessa on tiukka vähemmistöomistuksen suoja, joten osakkuuksia on vaikea purkaa. Toisaalta monissa osakassopimuksissa on niin kutsuttu bad leaver -optio, jossa muilla osakkailla on oikeus lunastaa osakkeet eritilanteessa osakkeiden merkintähintaan tai nimellisarvoon, mikäli osakkeenomistaja lähtee epäasiallisen käytöksen vuoksi.

Taulukossa 1 on esitetty niiden vuosina 2007–2013 yrityksiin rekrytoitujen työntekijöiden lukumäärät, jotka ovat saaneet osakkuuden vuoteen 2013 mennessä (yhteensä), joko heti rekrytointivuonna (osakkuus rekrytointivuonna) tai myöhemmin vuosina (osakkuus myöhemmin). Lisäksi taulukosta ilmenee keskimääräinen aika osakkuuteen vuosina, joka

on laskettu osakkuuden saamisvuoden ja työsuhteen alkamisvuoden välisenä erotuksena. Tarkemmat tiedot eri havaintovuosille löytyvät Liitetaulukosta 1.

Tarkastellaan ensin osakkaita yhteensä eli vuosina 2007–2013 yritykseen rekrytoituja, jotka ovat saaneet osakkuuden vuoteen 2013 mennessä. Osakkaita yhteensä on ollut noin 800 vuosittain. Yhteensä osakkaita on aineistossa noin 5 200, ja keskimääräinen aika osakkuuteen on 0,6 vuotta.

Tarkastellaan seuraavaksi erikseen heti rekrytointivuonna ja myöhemmin osakkuuden saaneita. Uusia omistaja-työntekijöitä eli rekrytointivuonna osakkuuden saaneita on vuosittain noin 400, ja yhteensä heitä on aineistossa 2 650. Keskimääräinen aika osakkuuteen on heillä siis nolla, koska he ovat saaneet osakkuuden heti rekrytointivuonna. Myöhemmin kuin rekrytointivuonna, mutta vuoteen 2013 mennessä osakkuuden saaneita puolestaan on aineistossa yhteensä noin 2 550, ja heillä keskimääräinen aika osakkuuteen on 1,2 vuotta. Taulukosta voidaan siis päätellä, että keskimääräinen osakkuutta edeltävä koeaika voisi olla hieman yli vuoden.

Taulukko 1. Osakkuuden rekrytointivuonna tai myöhemmin saaneet työntekijät sekä keskimääräinen aika osakkuuteen vuosina, yhteensä 2007–2013

	Havaintojen lukumäärä	Keskimääräinen aika osakkuuteen, vuotta
Osakkuus rekrytointivuonna	2 647	0
Osakkuus myöhemmin	2 540	1,2
YHTEENSÄ	5 187	0,6

Työsuhteiden alkaminen on rajattu vuosille 2007–2013, ja mukana vain yhden havaintovuoden tiedot kullekin työntekijälle kussakin yrityksessä. Aika osakkuuteen on osakkuuden saamisvuoden ja työsuhteen alkamisvuoden välinen erotus.

Koeaika eli keskimääräinen aika osakkuuteen kertoo, kauanko henkilön työsuhde yrityksessä on keskimäärin kestänyt ennen kuin hän on saanut osakkuuden. Työsuhteen keston ja kaunaa tarkemmin katsottuna havaittiin, että lähes 90 prosentilla osakkuuden myöhemmin saaneista työsuhde oli kestänyt vuoden, 7 prosentilla kaksi vuotta ja noin 3 prosentilla kolme vuotta (ei raportoitu). Vähintään neljä vuotta yrityksessä olleita oli myöhemmin osakkuuden saaneissa vain noin kaksi prosenttia.

3.3. Osakkuuden saaneiden työntekijöiden taust ominaisuudet ja omistusosuudet

Tässä luvussa tarkastellaan ja vertaillaan yritysten työntekijöiden ja osakkuuden saaneiden työntekijöiden ominaisuuksia keskiarvojen avulla. Vertailemme ensin rekrytointivuonna osakkuuden saaneiden ja uusien työntekijöiden, jotka eivät ole saaneet osakkuutta, taust ominaisuuksia. Tämän jälkeen vertailemme erikseen myöhemmin osakkuuden saaneiden ja saman havaintovuoden vanhojen työntekijöiden, jotka eivät ole saaneet osakkuutta (havaintovuonna tai aikaisempina vuosina), taust ominaisuuksia. Uudet työntekijät ovat vuosina 2007–2013 yrityksiin rekrytoituja työntekijöitä, ja vanhat työntekijät puolestaan ovat vuosina 2007–2012 yrityksiin rekrytoituja työntekijöitä, jotka ovat työskennelleet yrityksissä vähintään vuoden.

Rekrytointivuonna osakkuuden saaneet

Tarkastellaan ensin rekrytointivuonna osakkuuden saaneiden ja muiden uusien työntekijöiden, jotka eivät ole saaneet osakkuutta taust ominaisuuksia (Taulukko 2). Tarkastelut on tehty yli koko aineiston, ja mukana on vain rekrytointivuoden havainnot.¹⁵

Uusia työntekijöitä, jotka eivät ole saaneet osakkuutta, on aineistossa yhteensä 965 000. Rekrytointivuonna osakkuuden saaneita eli uusia omistaja-työntekijöitä on uusiin työntekijöihin nähden verrattain vähän eli noin 2 650. Keskimääräinen omistusosuus omistaja-työntekijöillä on ollut 18 prosenttia ilmoitettujen osakkeiden lukumäärästä.

Vertailemalla uusien työntekijöiden ja rekrytointivuonna osakkuuden saaneiden taustatietoja havaitaan, että omistaja-työntekijöissä on suhteellisesti enemmän miehiä (Taulukko 2). Osakkuuden saaneissa työntekijöissä on naisia vain 20 prosenttia, kun muissa uusissa työntekijöissä heitä on 40 prosenttia. Ulkomaalaistaustaisia on uusista työntekijöistä vain noin 8 prosenttia, ja uusissa omistaja-työntekijöissä heitä on hieman vähemmän eli 5 prosenttia.¹⁶ Iän suhteen voidaan todeta, että osakkuuden saaneet ovat keskimäärin myös hieman vanhempia (39 vuotta) kuin uudet työntekijät (32 vuotta). Osakkuuden saaneilla sekä ansiotulot että pääomatulot ovat huomattavasti korkeammat kuin ei-osakkuuden saaneilla (tuloja tarkastellaan tarkemmin luvussa 3.4).

Taulukosta 2 havaitaan myös viitteitä siitä, että koulutustasolla saattaisi olla merkitystä siihen, tarjotaanko rekrytoitavalle työntekijälle pelkästään palkkatyötä vai myös omistusosuutta yrityksestä. Uusien omistaja-työntekijöiden eli heti rekrytointivuonna osakkuuden saaneiden koulutustaso on huomattavasti korkeampi kuin uusilla työntekijöillä tähän verrattuna. Ammattikorkea- tai yliopistotutkinnon suorittaneita on osakkaissa noin 40 prosenttia, kun uusissa työntekijöissä vastaava osuus on vain 15 prosenttia. Uusissa työntekijöissä puolestaan painottuvat keskiasteen tutkinnon suorittaneet.

Osakkuuden saaneet poikkeavat muista uusista työntekijöistä myös siinä, että aiemmin korkean työn tuottavuuden yrityksissä työskentely on ollut heillä yleisempää. Tämä antaa viitteitä siitä, että aikaisempi työskentely korkean tuottavuuden yrityksessä voisi vaikuttaa myönteisesti osakkuuden saamiseen heti rekrytoinnin yhteydessä. Tosin puuttuvien tietojen osuus edellisen työsuhteen laadun osalta on melko suuri: uusilla työntekijöillä tiedot puuttuvat noin 35 prosentilta ja osakkuuden saaneilta noin 20 prosentilta.¹⁷ On mahdollista, että tämä ei ole sattumaa, vaan tähän liittyy valikoituvuutta. Osakkuuden saaneet työntekijät saattavat tulla useammin yrityksistä, joille voidaan ylipäättänsä laskea työn tuottavuus.

Perhetekijöitä tarkasteltaessa havaitaan, että osakkuuden rekrytointivuonna saaneet ovat useammin naimisissa ja heillä on alle 7-vuotiaita lapsia. Osakkuuden saaneista naimisissa on lähes 60 prosenttia, kun vastaava osuus ei-osakkuuden saaneilla on 27 prosenttia. Alle kouluikäisiä lapsia on noin 30 prosentilla osakkuuden saaneista, kun taas vain 16 prosentilla uusista työntekijöistä, jotka eivät ole saaneet osakkuutta on alle 7-vuotiaita lapsia.

Yritykseen liittyvistä ominaisuuksista löytyy myös eroja osakkuuden saaneiden ja ei-saaneiden työntekijöiden välillä. Osakkuuden saaneet työskentelevät useammin nuorissa, 0–4-vuotta toiminnassa olleissa yrityksissä ja pienemmissä yrityksissä, joissa henkilöstön koko on 1–9.¹⁸ Tätä havaintoa tukee myös se, että liikevaihto osakkuuden saaneiden yrityksissä on huomattavasti pienempi eli vain kymmenesosan ei-osakkuuden saaneiden yritysten liikevaihdosta.

Toimialaryhmissä ei ole suuria eroja osakkuuden rekrytointivuonna saaneiden ja ei-saaneiden välillä.¹⁹ Osakkuuden saaneissa on hieman enemmän palvelualalla työskenteleviä ja puolestaan hieman vähemmän rakentamisessa työskenteleviä. Tarkempia toimialakohtaisia tarkasteluja ei ole esitetty havaintojen vähäisyyden ja niihin liittyvien tietosuojasäännösten vuoksi.

¹⁵ Poikkileikkaustarkasteluja eri havaintovuosilta löytyy aikaisemmasta Akava Works-raportista ”Osakeyhtiöiden omistajat ja työntekijät Suomessa – koulutuksen ja työhistorian merkitys osakkuuteen”.

¹⁶ Työntekijän ulkomaalaistaustaisuutta kuvaava muuttuja on muodostettu Tilastokeskuksen syntyperä-luokituksen mukaan. Ulkomaalaistaustaisia ovat ne henkilöt, joiden molemmat vanhemmat tai ainoa tiedossa oleva vanhempi on syntynyt ulkomailla. Ulkomaalaistaustainen henkilö itse on voinut syntyä ulkomailla tai Suomessa.

¹⁷ Nykyistä edeltävä työsuhtetieto löytyi lähes 60 prosentille työntekijöistä, ja suhteellinen työn tuottavuustieto noin puolelle työntekijöistä. Edeltävän työsuhteen tuottavuus-tieto jäi puuttumaan harvemmin uusilta työntekijöiltä (35%) kuin vanhoilta (52%). Vähiten puuttuvia tietoja oli uusilla omistaja-työntekijöillä eli rekrytointivuonna osakkuuden saaneilla (19%). Työn tuottavuus (=jalostusarvo/henkilöstö) kvartaalit muodostettiin aina toimialan sisällä.

¹⁸ Yrityksen henkilöstö on aineistossa ilmoitettu kokoaikaisiksi muunnettuna. Jos yrityksen koko on alle yksi, niin tämä tarkoittaa ettei yrityksessä työskentele yhtään kokoaikaista työntekijää.

¹⁹ Päätoimialat sisältyvät toimialaryhmiin seuraavasti: teollisuus B, C, D, E; rakentaminen F; kauppa G ja palvelut H–S.

Taulukko 2. Osakkuuden rekrytointivuonna saaneet ja ei-saaneet uudet työntekijät, keskiarvot poikkileikkausvuosilta 2007–2013

Uudet työntekijät		
	Ei osakkuutta	Osakkuus rekrytointivuonna
Havainnot	964 761	2 647
Omistusosuus	-	0,18
Ansiotulot, euroa	21 596	48 916
Pääomatulot, euroa	906	9 652
Ikä (vuotta)	31,8	38,6
Naisten osuus	0,40	0,19
Ulkomaalaistaustainen	0,08	0,05
Koulutus		
perusaste	0,24	0,13
keskiaste	0,56	0,35
alin korkea-aste	0,05	0,11
ammattikorkea- tai yliopistotutkinto	0,15	0,41
Edellisen työsuhteen työn tuottavuus		
matala	0,10	0,13
keski-matala	0,20	0,20
keski-korkea	0,21	0,25
korkea	0,14	0,23
tuntematon	0,35	0,19
Naimisissa	0,27	0,57
Alle 7-vuotiaita lapsia	0,16	0,31
Yrityksen liikevaihto	38 500 000	3 178 944
Yrityksen ikä		
0–4	0,35	0,49
5–9	0,22	0,20
10–14	0,22	0,17
15+	0,22	0,13
Yrityksen koko		
50+	0,33	0,05
10–49	0,34	0,25
1–9	0,31	0,63
alle 1 tai puuttuu	0,02	0,07
Yrityksen toimiala		
teollisuus	0,13	0,13
rakentaminen	0,14	0,12
kauppa	0,15	0,15
palvelut	0,56	0,59
muu tai tuntematon	0,01	0,01

Työsuhteiden alkaminen on rajattu vuosille 2007–2013, ja mukana vain rekrytointivuoden havainnot.

Myöhemmin osakkuuden saaneet

Työntekijä voi saada osakkuuden yrityksestä myös rekrytoinnin jälkeisinä vuosina. Taulukossa 3 on esitetty kuvailevaa tietoa myöhemmin osakkuuden saaneille. Heitä on aineistossa yhteensä noin 2 550. Sopiva vertailuryhmä heille on saman havaintovuoden vanhat työntekijät, jotka eivät ole saaneet osakkuutta havaintovuonna tai aikaisempina havaintovuosina. Heitä puolestaan on aineistossa noin 583 000. Tarkastelut on tehty yli aineiston, ja mukana on vain yhden havaintovuoden tiedot kullekin työntekijälle kussakin yrityksessä.

Taulukosta nähdään, että keskimääräinen omistusosuus myöhemmin osakkuuden saaneilla on ollut 17 prosenttia ilmoitettujen osakkeiden lukumäärästä. Tämä on vain hieman pienempi osuus kuin osakkuuden rekrytointivuonna saaneilla, joilla se oli 18 prosenttia (ks. taulukko 2).

Osakkuuden myöhemmin saaneissa työntekijöissä on naisia 20 prosenttia, kun vanhoissa työntekijöissä heitä on 38 prosenttia. Ulkomaalaistaustaisia on osakkuuden myöhemmin saaneissa myös vähemmän (5%) kuin muissa vanhoissa työntekijöissä keskimäärin (8%). Sen sijaan keskimääräisen iän suhteen ei juuri eroja ole osakkuuden saaneissa ja ei-saaneissa: eroa on vain 3 vuotta. Tämä poikkeaa aiemmista havainnoista liittyen osakkuuden rekrytointivuonna saaneisiin (vrt. taulukko 2).²⁰

Osakkuuden myöhemmin saaneilla sekä ansiotulot että pääomatulot ovat huomattavasti korkeammat kuin ei-osakkuuden saaneilla vanhoilla työntekijöillä. Koulutuksen ja edellisen työsuhteen tuottavuuden suhteen osakkuuden saaneet eroavat myös selvästi vanhoista työntekijöistä. Osakkuuden myöhemmin saaneilla koulutustaso on korkeampi kuin ei-osakkuuden saaneilla työntekijöillä. Osakkuuden myöhemmin saaneet ovat myös useammin tulleet yrityksistä, joiden työn tuottavuus on korkea. Tosin on syytä huomata, että ei-osakkuuden saaneilla on hieman enemmän tuntemattomia tuottavuuksia, ja tuntemattomien tuottavuuksien osuus ylipäättänsä on melko suuri. Havainnot tulojen, koulutuksen ja edellisen työsuhteen tuottavuuden osalta ovat vastaavanlaisia kuin aiemmin osakkuuden rekrytointivuonna saaneiden tarkasteluissa (vrt. taulukko 2).

Perhetekijöitä tarkasteltaessa havaitaan, että osakkuuden myöhemmin saaneet ovat useammin naimisissa ja heillä on myös hieman useammin alle 7-vuotiaita lapsia kuin ei-osakkuuden saaneilla vanhoilla työntekijöillä. Osakkuuden saaneista naimisissa on 57 prosenttia ja alle kouluikäisiä lapsia on 31 prosentilla. Vastaavat osuudet vanhoilla työntekijöillä, jotka eivät ole saaneet osakkuutta ovat verrattain 35 prosenttia ja 20 prosenttia. Erot osakkuuden saaneiden ja vertailuryhmän välillä ovat hieman pienemmät kuin aiemmin osakkuuden rekrytointivuonna saaneiden tarkasteluissa (vrt. taulukko 2).

Yritykseen liittyvistä ominaisuuksista havaitaan, että osakkuuden myöhemmin saaneet työskentelevät useammin nuorissa, 0–4-vuotta toiminnassa olleissa yrityksissä ja pienemmissä yrityksissä, joissa henkilöstön koko on 1–9. Liikevaihto ei-osakkuuden saaneiden yrityksissä on 10-kertainen verrattuna osakkuuden myöhemmin saaneiden yrityksiin.

Toimialaryhmien osalta osakkuuden myöhemmin saaneiden ja ei-saaneiden vanhojen työntekijöiden välillä on eroja. Osakkuuden myöhemmin saaneissa on enemmän palvelualan työntekijöitä. Vastaavasti niissä työntekijöissä, jotka eivät ole saaneet osakkuutta on enemmän teollisuuden ja kaupan ja hieman myös rakentamisen alan työntekijöitä. Erot toimialaryhmien osalta ovat hieman suurempia kuin aiemmissa osakkuuden rekrytointivuonna saaneiden tarkasteluissa (vrt. taulukko 2).

²⁰ Edeltävän työsuhteen työn tuottavuus-tieto on tuntematon useammissa tapauksissa kuin aiemmin osakkuuden rekrytointivuonna saaneiden tarkasteluissa.

Taulukko 3. Osakkuuden myöhemmin saaneet ja ei-saaneet vanhat työntekijät, keskiarvot poikkileikkausvuosilta 2008–2013

Vanhat työntekijät		
	Ei osakkuutta	Osakkuus myöhemmin
Havainnot	583 076	2 540
Omistusosuus	–	0,17
Ansiotulot, euroa	28 729	50 308
Pääomatulot, euroa	1 167	5 645
Ikä (vuotta)	34,7	38,1
Naisten osuus	0,38	0,20
Ulkomaalaistaustainen	0,08	0,05
Koulutus		
perusaste	0,19	0,10
keskiaste	0,55	0,35
alin korkea-aste	0,07	0,11
ammattikorkea- tai yliopistotutkinto	0,19	0,44
Edellisen työsuhteen työn tuottavuus		
matala	0,08	0,10
keski-matala	0,15	0,14
keski-korkea	0,16	0,18
korkea	0,11	0,18
tuntematon	0,50	0,41
Naimisissa	0,35	0,57
Alle 7-vuotiaita lapsia	0,20	0,31
Yrityksen liikevaihto	48 400 000	4 487 518
Yrityksen ikä		
0–4	0,34	0,51
5–9	0,20	0,19
10–14	0,18	0,15
15+	0,27	0,16
Yrityksen koko		
50+	0,32	0,08
10–49	0,34	0,29
1–9	0,32	0,61
alle 1 tai puuttuu	0,02	0,03
Yrityksen toimiala		
teollisuus	0,16	0,12
rakentaminen	0,14	0,12
kauppa	0,17	0,14
palvelut	0,52	0,60
muu tai tuntematon	0,01	0,01

Työsuhteiden alkaminen on rajattu vuosille 2007–2012, ja mukana vain yhden havaintovuoden tiedot kullekin työntekijälle kussakin yrityksessä.

Osakkuuden saaneiden omistusosuudet

Seuraavaksi tarkastellaan osakkuuden saaneiden omistusosuuksia yrityksistä. Edeltävissä tarkasteluissa havaittiin, että omistusosuudet ovat keskimäärin olleet rekrytointivuonna osakkuuden saaneilla 18 prosenttia ja myöhemmin osakkuuden saaneilla 17 prosenttia ilmoitettujen osakkeiden lukumäärästä (Taulukot 2 ja 3). Nämä ovat varsin suuria osuuksia, mikä saattaa johtua osittain tilastoinnista. Osakeyhtiöiden osakastiedot perustuvat Verohallinnon tietoihin, ja jos osakeyhtiössä on yli kymmenen omistajaa, sen on ilmoitettava vain vähintään 10 prosenttia osakekannasta omistavien tiedot.²¹ Toinen suurista osuuksista mahdollisesti selittävä tekijä on, että osakeyhtiölain mukaan niin sanottua vähemmistöosinkoa voivat vaatia vain osakkaat, jotka omistavat kymmenesosan osakkeista (Osakeyhtiölaki 13:7). Tämä osuus on usein merkittävä erityisesti pienissä yhtiöissä. Voi olla, että ne henkilöt, joille osakkuutta tarjotaan pyrkivät neuvottelemaan itselleen 10 prosentin ylittävän omistusosuuden.

Tarkemmin osakkuuksia tutkittaessa havaittiin, että uusilla omistaja-työntekijöillä eli rekrytointivuonna osakkuuden saaneilla lähes 40 prosentilla omistusosuus yrityksestä on alle 10 prosenttia (Taulukko 4). Noin neljännes omistusosuuksista on alle 5 prosenttia. Suurin osa eli 60 prosenttia osakkuuksista on siis vähintään 10 prosentin omistusosuuksia. Mielenkiintoinen havainto kuitenkin on, että myöhemmin kuin rekrytointivuonna osakkuuden saaneilla pienten omistusosuuksien osuus on hieman suurempi.²² Myöhemmin osakkuuden saaneilla kolmannes osakkuuksista on alle 5 prosentin osakkuuksia, ja alle 10 prosentin osakkuuksia on noin puolet.

Ero omistusosakkuuksista viittaa siihen, että suuremmilla omistusosuuksilla heti rekrytointivuonna pyritään houkuttelemaan ja sitomaan haluttua osaamista yritykseen. Heti rekrytointivuonna osakkuuden saaneisiin ei kenties yrityksen näkökulmasta liity samalla tavalla epävarmuutta kuten myöhemmin osakkuuden saaneisiin, jotka saavat osakkuuden vasta koeajan jälkeen. Aiemmin havaittiin, että koeaika osakkuuteen olisi hieman yli vuoden (ks. luku 3.2).

Toisaalta ero omistusosuuksista viittaa myös siihen, että rekrytointivuonna osakkuuden saaneet houkutellaan yritykseen nimenomaan osakkaiksi, ja heillä on siten myös parempi neuvotteluasema vähintään 10 prosentin omistusosuuden saamiseksi (vähemmistöosingon edellytys). Myöhemmin osakkuuden saaneet saavat todennäköisesti osakkuuden osana palkitsemis- ja sitouttamisohjelmaa.

Taulukko 4. Osakkuuden saaneiden omistusosuudet (määrä ja %)

Omistusosuus, % osakekannasta	Osakkuus rekrytointivuonna	Osakkuus myöhemmin
Alle 5	700 (26%)	844 (33%)
5–9	330 (12%)	359 (14%)
10 tai yli	1 620 (61%)	1 337 (53%)
YHTEENSÄ	2 650 (100%)	2 540 (100%)

Lisätarkasteluna katsoimme myös, vaikuttaako yrityksen koko tai aiemman työsuhteen työn tuottavuus osakkuuden saaneiden omistusosuuksiin. Pienissä yrityksissä omistusosuudet ovat selvästi suurempia kuin suurissa yrityksissä, ja tämä havainto pätee sekä rekrytointivuonna osakkuuden saaneisiin että myöhemmin osakkuuden saaneisiin (Taulukko 5). Suuremmissa yrityksissä vähintään 10 prosentin omistusosuudet ovat kuitenkin verrattain harvempia myöhemmin osakkuuden saaneilla.

Taulukosta 6 havaitaan, että matalan ja korkean tuottavuuden yrityksistä tulleilla on hieman enemmän pieniä omistusosuuksia kuin keski-matalan tai keski-korkean tuottavuuden yrityksistä tulleista. Nämä havainnot pätevät jälleen sekä rekrytointivuonna osakkuuden saaneisiin että myöhemmin osakkuuden saaneisiin. Tuottavuustietojen osalta tulee huomi-

²¹ ks. FLOWN-aineiston kuvaus:

https://taika.stat.fi/fi/aineistokuvaus.html#!?dataid=FLOWN_20062018_jua_owner_001.xml

²² Tämä näkyy myös omistusosuuksien jakaumassa, jota ei ole raportissa esitetty tietosuojasäännösten vuoksi.

oida, että tiedot ovat osin puutteelliset. Erityisesti vähintään 10 prosentin omistusosuuksissa edeltävän työsuhteen työn tuottavuus on tuntematon.

**Taulukko 5. Omistusosuudet yrityksen koon mukaan (%),
paneeli A=Osakkuus rekrytointivuonna ja paneeli B=Osakkuus myöhemmin**

A Osakkuus rekrytointivuonna				
Yrityskoko (henkilöstö)				
Omistusosuus, %	50+	10-49	1-9	alle 1 tai puuttuu
Alle 5	63%	39%	20%	9%
5-9	15%	15%	12%	8%
10 tai yli	23%	45%	68%	83%
YHTEENSÄ	100%	100%	100%	100%

B Osakkuus myöhemmin				
Yrityskoko (henkilöstö)				
Omistusosuus, %	50+	10-49	1-9	alle 1 tai puuttuu
Alle 5	74%	46%	23%	10%
5-9	11%	18%	13%	5%
10 tai yli	15%	36%	64%	85%
YHTEENSÄ	100%	100%	100%	100%

**Taulukko 6. Omistusosuudet aiemman työsuhteen tuottavuuden mukaan (%),
paneeli A=Osakkuus rekrytointivuonna ja paneeli B=Osakkuus myöhemmin**

A Osakkuus rekrytointivuonna					
Edellisen työsuhteen tuottavuus					
Omistusosuus, %	matala	keski-matala	keski-korkea	korkea	tuntematon
Alle 5	30%	24%	24%	31%	23%
5-9	11%	11%	14%	15%	9%
10 tai yli	58%	65%	61%	54%	68%
YHTEENSÄ	100%	100%	100%	100%	100%

B Osakkuus myöhemmin					
Edellisen työsuhteen tuottavuus					
Omistusosuus, %	matala	keski-matala	keski-korkea	korkea	tuntematon
Alle 5	38%	31%	34%	37%	31%
5-9	13%	13%	14%	16%	14%
10 tai yli	49%	56%	52%	47%	55%
YHTEENSÄ	100%	100%	100%	100%	100%

3.4. Osakkuuden saaneet sukupuolen mukaan

Tutkimuksessa olemme erityisesti kiinnostuneita siitä, mitkä taustatekijät myötävaikuttavat osakkuuden saamiseen heti rekrytointivuonna, ja onko tässä mahdollisesti eroa sukupuolen mukaan. Naisia osakkuuden saajissa on vain noin viidennes. Taulukossa 7 on esitetty osakkuuden rekrytointivuonna saaneiden taustatekijöitä erikseen miehille ja naisille. Vertailun vuoksi mukana on myös ei-osakkuuden saaneet miehet ja naiset. Taulukot eivät siis sisällä tietoa myöhemmin osakkuuden saaneista.

Suurin osa osakkuuden saaneista on naimisissa olevia perheellisiä. Noin puolella heistä on alle 18-vuotiaita lapsia, noin kolmanneksella alle kouluikäisiä lapsia ja lähes viidenneksellä pieniä, alle 3-vuotiaita lapsia. Noin 40 prosentilla osakkaista ei ole lapsia ollenkaan ja vajaalla 20 prosentilla ei ole puolisoa tai perhettä.

Perhemuuttujia verrattaessa havaitaan, että naisosakkaissa naimisissa olevia on hieman vähemmän ja yksinhuoltajia enemmän kuin miesosakkaissa. Miesosakkailla on myös hieman useammin alle 3-vuotiaita lapsia kuin naisosakkailla. Muuten perhemuuttujissa ei suuria eroja ole osakkuuden saaneiden miesten ja naisten välillä. Osakkuuden saaneissa sukupuolesta riippumatta on selvästi on enemmän perheellisiä kuin ei-osakkuuden saaneissa. Sen sijaan merkittäviä eroja mies- ja naisosakkaiden välillä löytyy keskimääräisissä tuloissa. Osakkuuden saaneilla naisilla keskimääräiset ansiotulot ovat noin 37 000 euroa ja miehillä lähes 52 000 euroa. Vastaavasti pääomatulot ovat naisosakkailla 7 000 euroa ja miesosakkaila 10 000 euroa.

Sukupuolten välillä on myös eroa edeltävän työsuhteen osalta. Miesosakkaat ovat tulleet naisia useammin korkean työn tuottavuuden yrityksistä. Naisosakkailla puolestaan tuottavuustiedot ovat useammin tuntemattomia.

Osakkuudet ovat sukupuolesta riippumatta yleisempiä pienissä yrityksissä, joissa henkilöstöä on 1–9. Naisilla osakkuuksia on miehiä useammin myös hyvin pienissä, alle yhden kokoaikaisen työntekijän yrityksissä. Miehillä puolestaan osakkuuksia on naisia useammin yrityksissä, joissa työntekijöitä on 10–49. Tämä antaa viitteitä siitä, että miehet ovat mahdollisesti saaneet naisia useammin osakkuuden kasvuyritykseen.

Mielenkiintoinen taustatieto on osakkuuden tarjonneen yrityksen ikä. Suuri osa startup-yrityksistä lopettaa toimintansa nopeasti, jolloin osakkuudet voivat osoittautua arvottomiksi. Osakkuuteen liittyy siis riskejä, ja eräiden tutkimusten mukaan omistajatyöntekijät pitävät riskinottamisesta keskimäärin enemmän (Kruse ym. 2010). Lisäksi tutkimusten mukaan naiset kaihtavat riskejä enemmän kuin miehet (Blau ja Kahn 2017; Hryshko, Luenigo-Prado, ja Sørensen 2011). Taulukosta 7 havaitaan, että osakkuuksista puolet on saatu nuoriin, 0–4 vuotta toiminnassa olleisiin yrityksiin. Tämä voisi kuvastaa sitä, että nuoriin kasvuyrityksiin houkutellessa osaavaa työvoimaa osakkuuksilla. Naisilla osakkuuksia on miehiä enemmän myös vanhemmissa, yli 10 vuotta toiminnassa olleissa yrityksissä. Tämä puolestaan voisi antaa viitteitä siitä, että naiset kaihtavat kasvuyrityksiin liittyvää riskiä miehiä enemmän.

Näyttäisi siltä, että osakkuuden saaneet miehet (44%) ovat naisia (28%) useammin ylempiä toimihenkilöitä. Naisissa sen sijaan on enemmän yrittäjiä (25%). Tämä voi johtua osakkuuksista heille ominaisilla aloilla, kuten kampaamo- ja siivousyrityksissä, tai osakkuuksista perheyrityksissä.²³ Toimialoja tarkasteltaessa havaitaan, että naisilla suurin osa eli lähes 70 prosenttia osakkuuksista on palvelualan yrityksissä, kun taas miehillä osakkuuksia on palvelualan lisäksi teollisuudessa ja rakentamisessa. Tosin yleisin päätoimiala osakkuuden saaneilla on sukupuolesta riippumatta ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta (ei esitetty taulukossa).²⁴ Aineisto ei siis anna tukea sille, että yrittäjien suuri osuus naisilla johtuisi naisvaltaisista aloista. Myöskään koulutustasossa ei osakas-miesten ja -naisten välillä ole merkittäviä eroja, ainakaan sellaisia, jotka puoltaisivat tätä näkemystä. On mahdollista, että osakkuus naisilla edellyttää aikaisempaa näyttöä yrittämisestä useammin kuin miehillä. Aiemmissa tutkimuksissa on myös havaittu, että naiset tarvitsevat parempia arvioita työsuorituksistaan saadakseen ylennyksiä kuin miehet (Olson ja Becker 1983; Pema ja Mehay

²³ Yrittäjäksi määritellään henkilö, joka yksin tai perheensä kanssa omistaa vähintään puolet osakeyhtiöstä.

²⁴ Päätoimialoittain tarkasteltuna osakkuuden rekrytointivuonna saaneilla naisilla yleisimmät alat olivat ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta (25%) sekä tukku- ja vähittäiskauppa (15%). Miehillä yleisimmät alat puolestaan olivat ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta (19%), informaatio ja viestintä (16%), teollisuus (14%) ja rakentaminen (13%). Tarkempia toimialakohtaisia tarkasteluja ei ole esitetty havaintojen vähäisyyden ja niihin liittyvien tietosuojasäännösten vuoksi.

Taulukko 7. Rekrytointivuonna osakkuuden saaneet ja ei-saaneet uudet työntekijät, taustamuuttujia sukupuolen mukaan, keskiarvot 2007–2013

	Osakkuus rekrytointivuonna		Ei osakkuutta	
	Mies	Nainen	Mies	Nainen
Lukumäärä	2 136	511	582 524	382 237
Omistusosuus, %				
alle 5	0,27	0,24	-	-
5–9	0,13	0,10	-	-
10+	0,60	0,66	-	-
Ansiotulot, euroa	51 862	36 602	24 241	17 566
Pääomatulot, euroa	10 281	7 024	1 117	584
Ikä (vuotta)	38,8	38,2	32,7	30,4
Ulkomaalaistaustainen	0,05	0,07	0,08	0,07
Koulutus				
perusaste	0,13	0,13	0,26	0,21
keskiaste	0,36	0,31	0,57	0,54
alin korkea-aste	0,10	0,14	0,04	0,07
ammattikorkea- tai yliopistotutkinto	0,40	0,42	0,12	0,18
Edellisen työsuhteen työn tuottavuus				
matala	0,14	0,11	0,11	0,09
keski-matala	0,21	0,20	0,21	0,18
keski-korkea	0,25	0,23	0,22	0,20
korkea	0,25	0,16	0,15	0,12
tuntematon	0,16	0,30	0,31	0,41
Naimisissa	0,59	0,52	0,28	0,25
Alle 18-vuotiaita lapsia	0,52	0,51	0,31	0,34
Alle 7-vuotiaita lapsia	0,31	0,28	0,16	0,17
Alle 3-vuotiaita lapsia	0,18	0,14	0,10	0,08
Perhetyyppi				
ei perhettä	0,18	0,16	0,30	0,28
pari ja ei lapsia	0,22	0,24	0,25	0,27
pari ja lapsia	0,57	0,50	0,39	0,34
yksinhuoltaja	0,03	0,10	0,06	0,10
Yrityksen ikä				
0–4	0,50	0,45	0,36	0,35
5–9	0,21	0,18	0,20	0,24
10–14	0,17	0,21	0,22	0,21
15+	0,13	0,16	0,22	0,20
Yrityksen koko				
50+	0,05	0,04	0,31	0,36
10–49	0,27	0,20	0,34	0,33
1–9	0,62	0,67	0,33	0,29
alle 1 tai puuttuu	0,06	0,09	0,02	0,02

	Osakkuus rekrytointivuonna		Ei osakkuutta	
	Mies	Nainen	Mies	Nainen
Yrityksen toimiala				
teollisuus	0,14	0,10	0,17	0,08
rakentaminen	0,13	0,08	0,21	0,03
kauppa	0,15	0,15	0,13	0,19
palvelut	0,57	0,67	0,48	0,69
Sosioekonomisen asema				
yrittäjä	0,14	0,25	0,02	0,01
ylempi toimihenkilö	0,44	0,29	0,11	0,09
alempi toimihenkilö	0,18	0,26	0,18	0,43
työntekijä	0,18	0,13	0,61	0,36
tuntematon	0,06	0,07	0,09	0,11
Sosioekonomisen asema edeltävältä vuodelta				
yrittäjä	0,06	0,04	0,01	0,01
ylempi toimihenkilö	0,37	0,30	0,09	0,07
alempi toimihenkilö	0,22	0,39	0,16	0,40
työntekijä	0,26	0,16	0,64	0,39
tuntematon	0,10	0,11	0,10	0,13

Työsuhteiden alkaminen on rajattu vuosille 2007–2013, ja mukana vain rekrytointivuoden havainnot.

2010). On myös mahdollista, että osakkuustarjouksen hyväksyvät useammin naiset, joilla on yrittäjyystaustaa.

Tarkastelimme myös sosioekonomista asemaa rekrytointia edeltävä vuonna. Osakkuuden saaneet naiset ovat edeltävänä vuonna olleet useimmiten alempia toimihenkilöitä, kun taas osakkuuden saaneet miehet ylempiä toimihenkilöitä. Molemmilla sukupuolilla ei-osakkuuden saaneissa on selvästi vähemmän ylempiä toimihenkilöitä ja enemmän työntekijöitä.

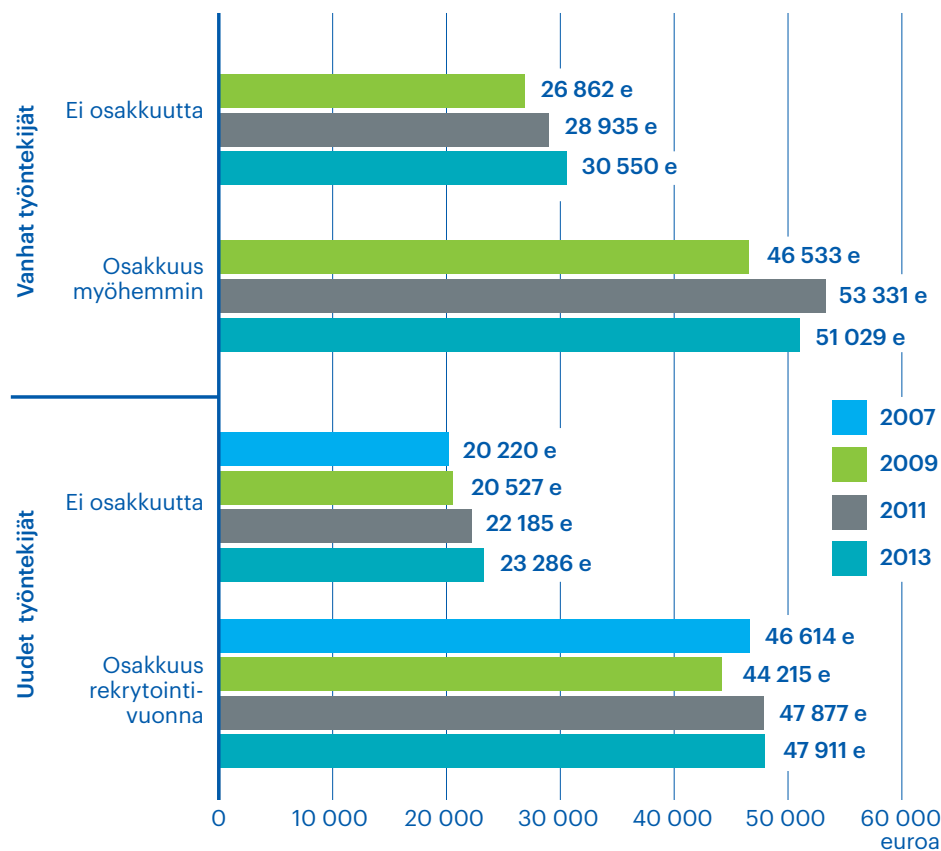
3.5. Ansio- ja pääomatulo

Seuraavaksi vertaillaan työntekijöiden ja osakkuuden saaneiden työntekijöiden keskimääräisiä ansio- ja pääomatuloja eri poikkileikkausvuosina (Kuvio 1 ja liitetaulukko 2). Poikkeavan suurien havaintojen vuoksi kunkin tulolajin ylin sadasosa on korvattu sen keskiarvolla. On syytä huomata, että osakkuuden saaneilla tulotiedot ovat aina osakkuuden saamisvuodelta, mikä voi (yli- tai) aliarvioida erityisesti pääomatuloja. Pääomatuloja ei ole vielä välttämättä alkanut kertyä yrityksestä, josta osakkuus on juuri saatu, ja toisaalta henkilöllä voi olla pääomatuloja myös muista lähteistä, kuten esimerkiksi toisesta yrityksestä tai asunnon vuokrauksesta. On myös syytä huomioida, että pääomatulot riippuvat maksetuista osingoista, jotka ovat omistajien päätettävissä. Eli pääomatulojen määrä ja kehitys on yrityksessä päätösmuuttuja, johon vaikuttavat monet eri tekijät kuten yrityksen että omistajien henkilökohtainen verosuunnittelu ja yrityksen kasvunäkymät.

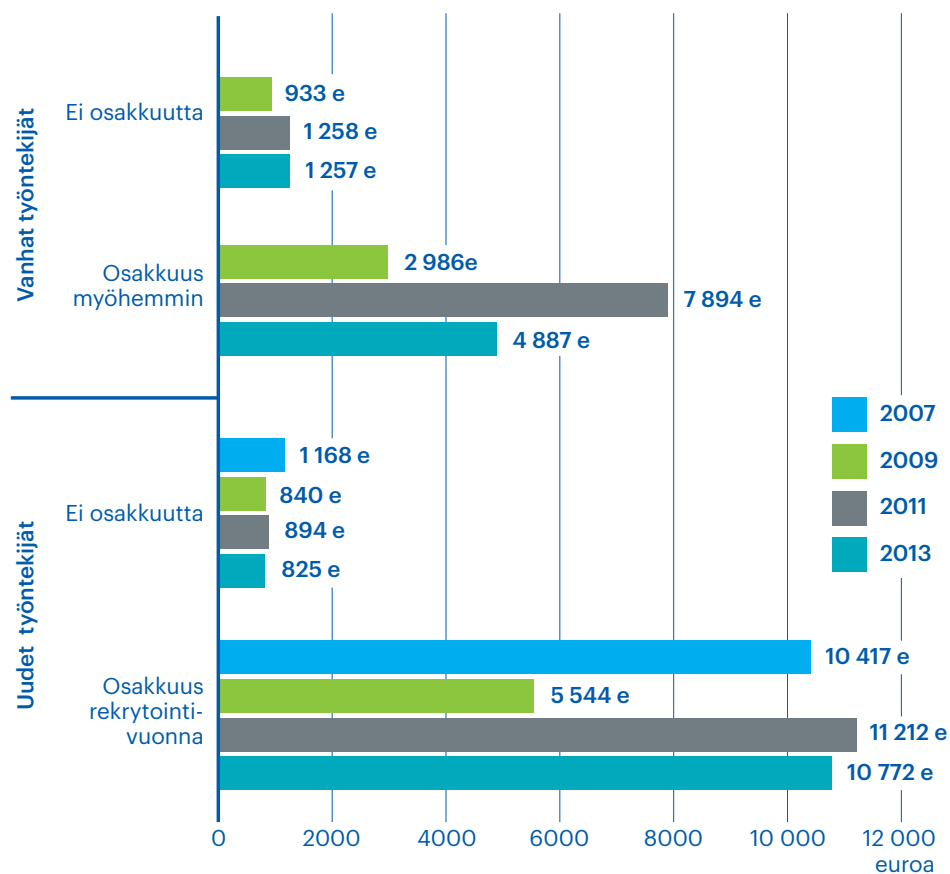
Työntekijäryhmien väliset tuloerot heijastelevat toisaalta urakehitystä yrityksen sisällä, mutta toisaalta myös yrityksen rekrytointistrategiaa. Vanhojen työntekijöiden ansiotulot ovat keskimäärin suuremmat kuin uusien työntekijöiden ansiotulot. Tämä kuvastaa työsuhteen keston kasvamisen myötä tulevaa palkanlisää (Bonin ym. 2007; DeVaro 2020; Laukkanen 2012). Ei-osakkuuden saaneiden uusien työntekijöiden keskiansiot ovat vaihdelleet eri

Kuvio 1. Osakkuuden saaneiden ja ei-saaneiden työntekijöiden keskimääräiset ansiotulot (ylin kuvio) ja pääomatulot (alin kuvio) vuosina 2007, 2009, 2011 ja 2013.

ANSIOTULOT



PÄÄOMATULOT



vuosina 20 000–23 000 euron välillä, kun taas ei-osakkuuden saaneiden vanhojen työntekijöiden keskiansiot 27 000–31 000 euron välillä.

Osakkuuden saaneiden työntekijöiden ansiotulot ovat huomattavasti suurempia kuin työntekijöiden, jotka eivät ole osakkuutta saaneet. Uusilla työntekijöillä osakkuuden tuoma ero ansiotuloihin on suhteellisesti noin hieman yli 50 prosenttia ja vanhoilla työntekijöillä hieman yli 40 prosenttia. Mielenkiintoista myös on, että osakkuuden rekrytointivuonna saaneiden työntekijöiden ansiotulot ovat keskimäärin pienemmät kuin myöhemmin osakkuuden saaneiden ansiotulot. Uusien omistaja-työntekijöiden eli rekrytointivuonna osakkuuden saaneiden keskiansiot ovat vaihdelleet eri vuosina 44 000–53 000 euron välillä. Myöhemmin osakkuuden saaneiden keskimääräiset ansiot puolestaan ovat olleet hieman suuremmat eli 47 000–53 000 euron välillä.

Osakkuuden saaneiden ansiotulot heijastelevat sitä, että ensinnäkin ansiotulot ovat jo yritykseen tullessa suuremmat kuin työntekijöillä keskimäärin, ja lisäksi myöhemmin osakkuuden saaneilla ansiotuloihin todennäköisesti vaikuttaa työsuhteen keston tuoma palkanlissäys. Vapaaehtoisella työpaikan vaihtamisella toimialan sisällä on havaittu olevan positiivinen vaikutus henkilön palkkaan ja palkkakehitykseen (Budria ym. 2013; Ruiz 2016; Wong ym. 2016). Mikäli osakkuuden saamisen voidaan ajatella olevan ulkoinen ylennys, koulutuksella ja työkokemuksella on positiivinen vaikutus ylennyksen todennäköisyyteen (DeVaro 2020; Kwon ja Meyersson Milgrom 2014; Seibert ja Kraimer 2001). Lisäksi osakkuuden saaneet työntekijät ovat korkeammin koulutettuja kuin uudet tai vanhat työntekijät keskimäärin (ks. taulukot 2 ja 3), ja korkeasti koulutetut saavat tutkitusti enemmän palkkaa kuin matalasti koulutetut (Asplund ja Maliranta 2006; Becker 1994; Hyslop ja Maré 2009; Viinikainen ym. 2010). Muutamissa aiemmissä tutkimuksissa on myös havaittu, että osakeyhtiömuotoiset yrittäjät ovat korkeammin koulutettuja ja heidän ansionsa ovat suuremmat verrattuna elinkeino- ja ammatinharjoittajiin tai palkkatyötä tekeviin (Levine ja Rubinstein 2017; Berglann ym. 2011).

Vastaavat havainnot pätevät pääomatulojen kohdalla. Ero osakkuuden saaneilla ja ei-saaneilla pääomatulojen välillä on luonnollisesti suurempi, sillä yleensä työntekijöillä ei ole pääomatuloja. Rekrytointivuonna osakkuuden saaneilla pääomatulot ovat hieman suuremmat kuin myöhemmin osakkuuden saaneilla työntekijöillä. Eroa pääomatuloissa selittää ainakin se, että heti rekrytointivuonna osakkuuden saaneilla omistusosuus yrityksessä on ollut keskimäärin hieman suurempi kuin myöhemmin osakkuuden saaneilla (vrt. taulukot 2 ja 3). On syytä huomata, että pääomatuloja voi henkilöllä olla useammasta yrityksestä.

Osakkuuden saaneiden tuloissa näkyy finanssikriisin vaikutus vuonna 2009. Erityisesti pääomatulot ovat vuonna 2009 olleet selvästi muita vuosia alhaisemmat, koska osinkoja on todennäköisesti maksettu vähemmän.

Ansiotulot koulutuksen, iän ja sukupuolen mukaan

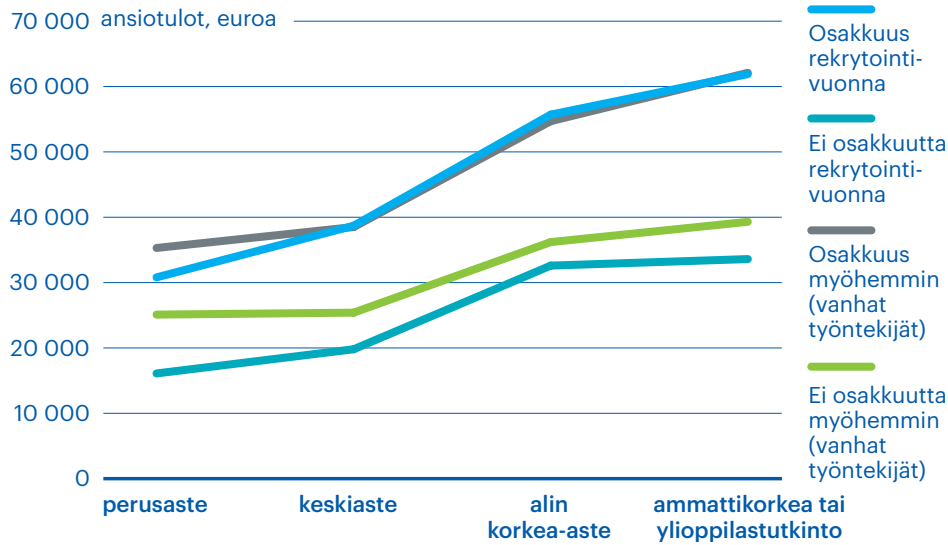
Seuraavaksi vertaillaan osakkuuden saaneiden ja muiden työntekijöiden, jotka eivät ole saaneet osakkuutta keskimääräisiä ansiotuloja koulutusasteen, iän ja sukupuolen mukaan. Aiemman kirjallisuuden perusteella tiedetään näiden kaikkien tekijöiden vaikuttavan henkilön palkkakehitykseen (ks. luku 2.1). Tässä tarkoituksena on näiden tekijöiden lisäksi nähdä, että mikä merkitys osakkuudella mahdollisesti on työntekijän palkkaan. Tulotarkastelut on tehty yli koko aineiston.

Osakkuuden saaneilla työntekijöillä ansiotulot ovat suuremmat kuin ei-osakkuuden saaneilla, mutta tuloerot ovat erityisen suuria korkeasti koulutetuilla (Kuvio 2). Ammattikorkeatai yliopistotutkinnon suorittaneilla osakkailla ansiotulot ovat olleet keskimäärin yli 60 000 euroa, kun ei-osakkailla ansiotulot ovat olleet 34 000–39 000 euroa.

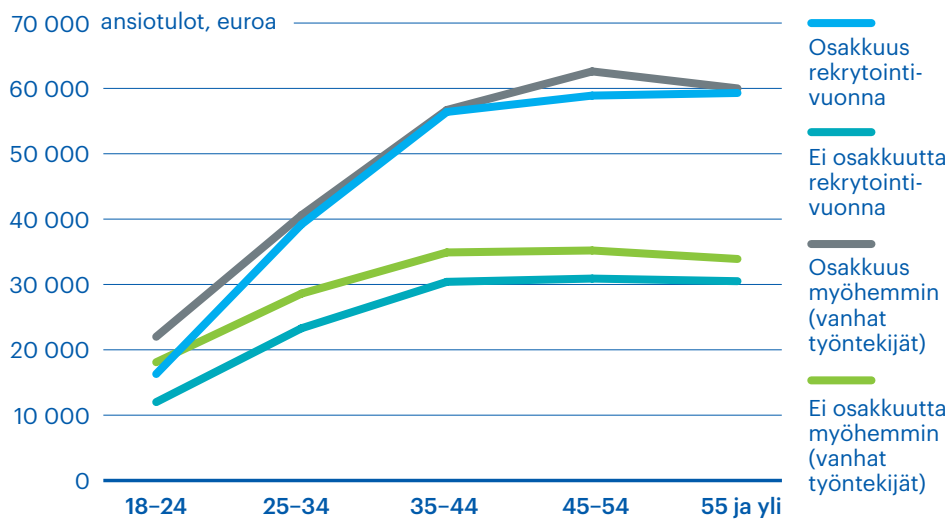
Vastaavia eroja osakkuuden saaneiden työntekijöiden ja muiden työntekijöiden välillä havaitaan myös iän suhteen (Kuvio 3). Aivan nuorinta ikäluokkaa eli 18–25-vuotiaita lukuun ottamatta osakkuuden saaneiden ansiotulot ovat keskimäärin suuremmat kuin ei-osakkuuden saaneiden. Ero korostuu iän myötä ja on suurimmillaan 45–54-vuotiailla mutta lähes yhtä suuri vähintään 55-vuotiailla. Vanhimmassa ikäryhmässä, eli vähintään 55-vuotiaissa osakkuuden saaneiden ansiotulot ovat keskimäärin noin 60 000 euroa, mutta ei-osakkuuden saaneilla ansiotulot ovat keskimäärin lähes puolet matalammat eli 30 000–34 000 euroa.

Sukupuolen mukaan tarkasteltuna keskimääräiset ansiotulot ovat miehillä naisia suuremmat sekä osakkailla että niillä työntekijöillä, jotka eivät ole saaneet osakkuutta (Kuvio 4). Naisilla osakkaiden ja ei-osakkaiden väliset tuloerot ovat absoluuttisesti pienempiä kuin miehillä. Lisäksi merkillepantavaa on, että miesten ja naisten väliset tuloerot ovat

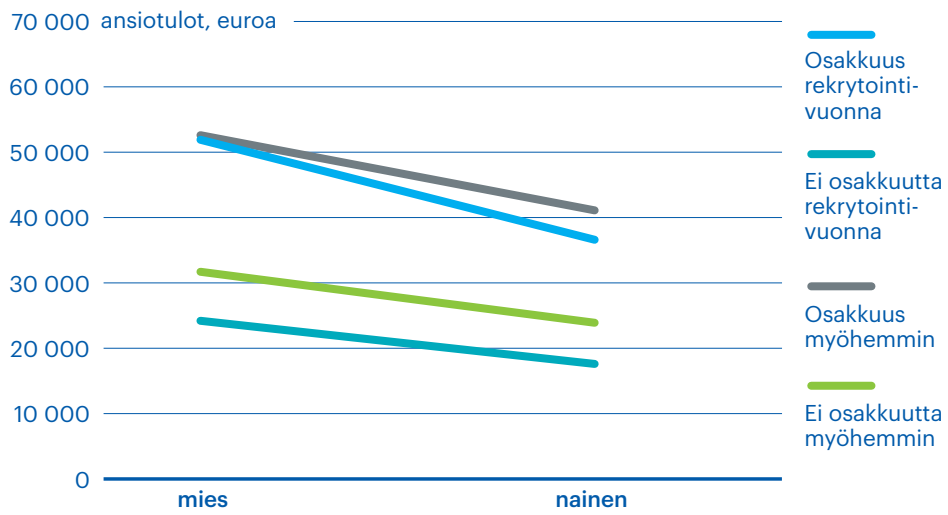
Kuvio 2. Osakkuuden saaneiden ja ei-saaneiden työntekijöiden keskimääräiset ansiotulot koulutuksen mukaan.



Kuvio 3. Osakkuuden saaneiden ja ei-saaneiden työntekijöiden keskimääräiset ansiotulot iän mukaan.



Kuvio 4. Osakkuuden saaneiden ja ei-saaneiden työntekijöiden keskimääräiset ansiotulot sukupuolen mukaan.



suurempia osakkuuden rekrytointivuonna saaneiden kuin myöhemmin osakkuuden saaneiden kesken. Miehillä ansiotulot ovat keskimäärin sekä rekrytointivuonna että myöhemmin osakkuuden saaneilla noin 52 000 euroa. Naisilla keskimääräiset ansiotulot ovat rekrytointivuonna osakkuuden saaneilla noin 37 000 euroa ja myöhemmin osakkuuden saaneilla noin 41 000 euroa. Kauhanen ja Napari (2015) ovat osoittaneet, että miesten palkkakehitys ylennysten yhteydessä on huomattavampaa kuin naisten silloin, kun työntekijä vaihtaa työnantajaa. Sisäisen ylennyksen kohdalla puolestaan sukupuolten välistä eroa ei ole. Tämä havainto tukee tuloksiamme mikäli osakkuus katsotaan ylennykseksi.

Pääomatulot osakasvuosien ja yrityksen iän mukaan

Edeltävissä tarkasteluissa osakkuuden saaneiden työntekijöiden tulotiedot olivat osakkuuden saamisvuodelta, mikä voi vaikuttaa erityisesti pääomatuloihin. Henkilöllä voi olla pääomatuloja muista lähteistä, kuten esimerkiksi toisesta yrityksestä tai asunnon vuokrauksesta. Lisäksi on syytä olettaa, että pääomatulot alkavat kasvaa vasta viiveellä osakkuuden saamisesta. Varsinkin nuorten yritysten kohdalla viivettä saattaa esiintyä, sillä osinkoja aletaan maksaa yleensä vasta sitten, kun yritys alkaa tehdä voittoa eikä ole tarvetta tehdä investointeja tai jättää varoja puskuriksi yritykseen.

Keskitymme tässä tarkastelemaan rekrytointivuonna osakkuuden saaneita. Taulukosta 8 havaitaan, että edellisen vuoden pääomatulot ovat keskimäärin olleet osakkuuden saaneilla 6 700 euroa ja ei-osakkuuden saaneilla alle 1 000 euroa. Vastaavasti edellisen vuoden ansiotulot ovat olleet osakkuuden saaneilla noin 46 900 euroa ja ei-osakkuuden saaneilla vain noin 18 400 euroa. Rekrytoinnin yhteydessä osakkuuden saaneilla edeltävät tulot ovat siis olleet selvästi korkeammat. Aikaisempien tutkimusten perusteella varallisuus vaikuttaa myönteisesti osakkuuteen (Brickley ja Hevert 1991).

Taulukko 8. Ansio- ja pääomatulot keskimäärin rekrytointivuodelta ja sitä edeltävältä vuodelta osakkuuden saaneille ja ei-saaneille

	Uudet työntekijät	
	Osakkuus rekrytointivuonna	Ei osakkuutta
Lukumäärä	2 650	964 760
Ansiotulot, keskimäärin	48 900	21 600
Pääomatulot, keskimäärin	9 700	900
Edellisen vuoden ansiotulot, keskimäärin	46 900	18 400
Edellisen vuoden pääomatulot, keskimäärin	6 700	900

Kuviossa 5 on esitetty rekrytointivuonna osakkuuden saaneiden pääomatulojen kehitys kertyneiden osakasvuosien mukaan. Osakasvuodet tässä kuvaa siis osakkuuden saamisesta kulunutta aikaa vuosina, ja se on laskettu havaintovuoden ja osakkuuden saamisvuoden välisenä erotuksena. Osakasvuoden arvo nolla tarkoittaa siis osakkuuden saamisvuotta. On syytä huomata, että havaintojen lukumäärä vähenee osakasvuosien kasvaessa (ks. liitetaulukko 3).

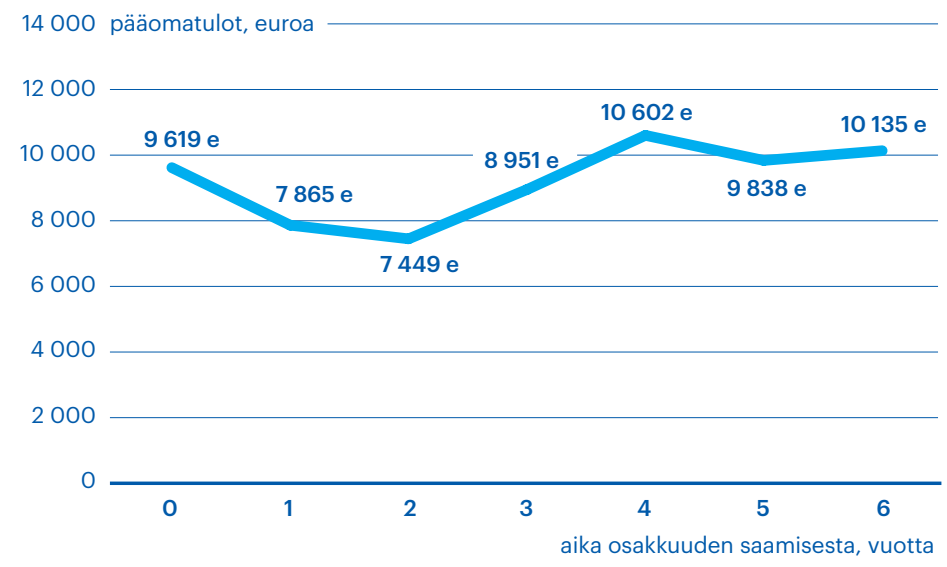
Keskimääräiset pääomatulot kasvavat hieman osakasvuosien myötä, vaikkakaan kasvu ei ole suoraviivaista. Syynä tähän lienee yritysten vaihteleva menestys, mikä vaikuttaa myös osakkaiden pääomatuloihin. Toisaalta maksetut osingot ovat myös omistajien päätettävissä, joten myös esimerkiksi verosuunnittelulla, jota emme voi havaita, voi olla pääomatuloihin vaikutusta.

Pääomatulot ovat suurimmillaan osakkuuden neljäntenä vuonna eli noin 10 600 euroa, jonka jälkeen ne eivät enää kasva. Kuudentena osakasvuonna pääomatulot ovat keskimäärin noin 5 prosenttia suuremmat kuin osakkuuden saamisvuonna.

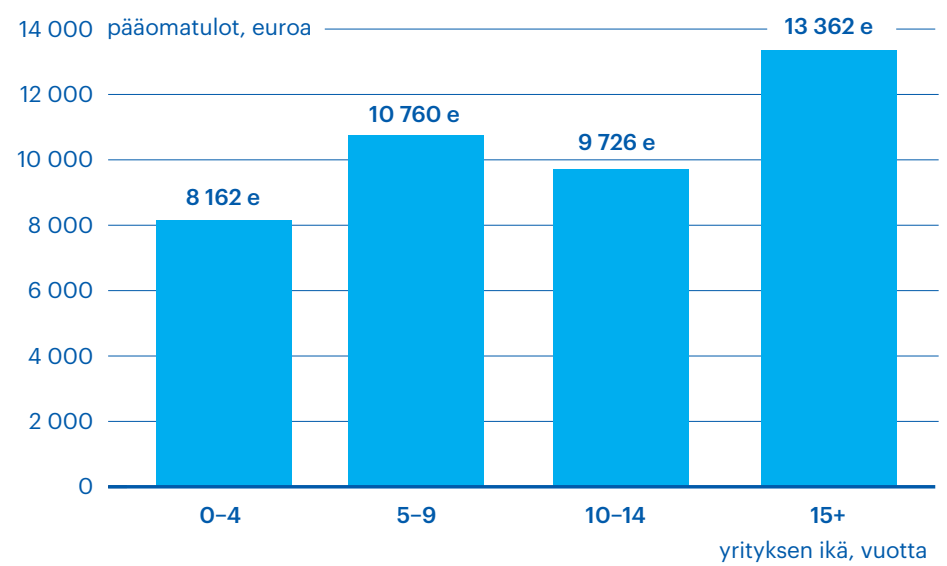
Myös yrityksen ikä vaikuttaa menestyksen kautta pääomatuloihin. Siksi tarkastelemme vielä erikseen rekrytointivuonna osakkuuden saaneiden keskimääräisiä pääomatuloja yri-

tyksen iän mukaan (Kuvio 6). Keskimääräiset pääomatulot näyttäisivät kasvavan yrityksen iän mukaan eli mitä vanhempi yritys, sitä suuremmat pääomatulot. Nuorissa eli 0–4-vuotta toiminnassa olleissa yrityksissä osakkaiden pääomatulot ovat keskimäärin 8 000 euroa. Vanhimmissa yrityksissä eli vähintään 15 vuotta toiminnassa olleissa yrityksissä pääomatulot ovat suurimmat eli noin 13 400 euroa.

Kuvio 5. Rekrytointivuonna osakkuuden saaneiden keskimääräiset pääomatulot kertyneiden osakasvuosien mukaan.



Kuvio 6. Rekrytointivuonna osakkuuden saaneiden keskimääräiset pääomatulot yrityksen iän mukaan.



4. Ekonometrinen analyysi

Inhimillisen pääoman merkitys yritysten menestykselle kasvaa jatkuvasti teknologisen kehityksen myötä. Osakkuuden tarjoaminen on yksi keino houkutella ja sitoa inhimillistä pääomaa yritykseen. Työntekijöiden osakkuudesta ja osakkuuden saamiseen vaikuttavista tekijöistä on kuitenkin hyvin vähän aikaisempaa empiiristä tutkimustietoa tarjolla (ks. luku 2.2).

Tässä luvussa tarkastelemme osakkuuteen vaikuttavia tekijöitä ekonometrisin menetelmin. Regressioanalyysin avulla taustamuuttujien yhteys osakkuuden saamisen todennäköisyyteen pystytään varmistamaan, samalla kun muiden havaittujen ja havaitsemattomien taustatekijöiden vaikutus otetaan huomioon. Luvussa 4.1 tutkimme, mitkä tekijät vaikuttavat osakkuuden todennäköisyyteen rekrytoinnin yhteydessä tai myöhemmin, rekrytoinnin jälkeisinä vuosina. Lisäksi luvussa 4.2. tutkimme, mitkä tekijät vaikuttavat osakkuuden todennäköisyyteen miehille ja naisille.

Käytettävissä oleva aineisto on monipuolinen ja kattava, mutta siihen liittyy myös puutteita. Osakkuuden saamisen voidaan ajatella olevan kaksivaiheinen prosessi, jossa ensimmäisessä vaiheessa yritys tarjoaa osakkuutta rekrytoitavalle henkilölle, ja toisessa vaiheessa henkilö joko hyväksyy tai hylkää tarjotun osakkuuden. Aineistosta voimme kuitenkin havaita vain toisen vaiheen lopputuleman eli hyväksytyt osakkuudet. Tarjottuja osakkuuksia emme voi havaita, ja kaikki työntekijät eivät välttämättä halua osakkuutta esimerkiksi perheeseen tai verotukseen liittyvistä syistä tai osakkuuteen liittyvien taloudellisten riskien vuoksi. Tästä syystä osakkuuteen saattaa liittyä valikoituvuutta, mikä voi aiheuttaa harhaa tuloksiin. Valikoituvuutta emme valitettavasti pysty mallissa kontrolloimaan, mutta sisällytämme malliin kattavasti erilaisia osakkuutta mahdollisesti selittäviä muuttujia: demografisia muuttujia, perhemuuttujia sekä ansioita ja yrityksen ominaisuuksia kuvaavia muuttujia. Henkilön riskinottohalukkuutta emme tosin voi kontrolloida. Lisäksi havaintojen vähäisyyden vuoksi malleihin voitiin sisällyttää vain karkeat toimialaryhmät. Sekä riskinottohalukkuus että toimialat saattavat olla oleellisia eri sukupuolten osakkuuden todennäköisyyteen liittyvässä analyysissä.

4.1. Osakkuuden todennäköisyyteen vaikuttavat tekijät

Tarkastelemme, mitkä tekijät vaikuttavat osakkuuden todennäköisyyteen 1) rekrytoinnin yhteydessä ja 2) myöhemmin, rekrytoinnin jälkeisinä vuosina. Osalle työntekijöistä osakkuus saattaa edellyttää esimerkiksi koeaikaa, joka kuvailevan tarkastelun perusteella olisi hieman yli vuoden. Aineistossa työsuhteet on rajattu alkamaan vuosille 2007–2013, eli katsomme vain kyseisellä aikaperiodilla yrityksiin rekrytoituja työntekijöitä. Lisäksi aineistossa kullekin henkilölle on mukana aina vain yhden havaintovuoden tiedot.²⁵

Estimoimme ensin logistisen regressiomallin, jossa selitettävä muuttuja osakkuus rekrytointivuonna saa arvon yksi, jos vuosina 2007–2013 yritykseen rekrytoitu työntekijä on saanut osakkuuden heti rekrytointivuonna ja muuten arvon nolla.

Estimoimme erikseen myös logistisen regressiomallin, jossa selitettävä muuttuja osakkuus myöhemmin saa arvon yksi, jos havaintovuonna työntekijä on saanut osakkuuden ja työsuhde on alkanut vuosien 2007–2012 aikana, mutta ei osakkuuden saamisvuonna. Muuten selitettävä muuttuja saa arvon nolla.

Molemmat mallit sisältävät kattavasti erilaisia osakkuutta mahdollisesti selittäviä muuttujia, kuten demografisia muuttujia (ikä, sukupuoli, koulutusaste, ulkomaalaistaustaisuus) sekä perheeseen (naimisissa ja alle 7-vuotiaita lapsia), tuloihin (logaritmoidut ansiotulot) ja osakkuuden tarjoavaan yritykseen (yrityksen ikä, koko ja logaritmoitu liikevaihto) liittyviä muuttujia. Olemme myös kiinnostuneet työntekijöiden edeltävien työsuhteiden laadun merkityksestä osakkuuden saamiseen, joten mallissa on mukana edeltävän työnantajan suhteellista työn tuottavuutta kuvaava muuttuja (tuottavuus -kvartaalit).²⁶

Taulukossa 9 on esitetty estimoitujen logististen mallien riskisuhteet. Riskisuhde (odds ratio) kertoo, kuinka moninkertaiseksi riski muuttuu, kun selittävä muuttuja kasvaa yhdellä yksiköllä. Eli esimerkiksi sukupuoli-muuttujan tapauksessa riskisuhde saadaan jakamalla naisten todennäköisyys saada osakkuus miesten todennäköisyydellä saada osakkuus. Saatu luku siis ilmaisee, kuinka moninkertainen naisten riski saada osakkuus on miesten riskiin verrattuna.²⁷ Mikäli riskisuhde on suurempi kuin yksi, niin osakkuuden todennäköisyys kasvaa, ja mikäli se on pienempi kuin yksi, osakkuuden todennäköisyys vähenee. Taulukon 9 ensimmäisessä sarakkeessa (1) ovat tulokset osakkuus rekrytointivuonna-mallin osalta ja toisessa sarakkeessa (2) tulokset osakkuus myöhemmin -mallin osalta. Logit-mallien kertoimet löytyvät liitetaulukoista 4 ja 5.^{28 29}

Osakkuus rekrytinnin yhteydessä

Katsotaan ensin tarkemmin osakkuuden saamiseen rekrytinnin yhteydessä vaikuttavia taustatekijöitä (Taulukko 9, sarake 1). Työntekijöiden taustamuuttujista ikä, korkeampi koulutus ja perhesiteet lisäävät osakkuuden saamisen todennäköisyyttä rekrytointivuonna. Työntekijän ikää ja iän neliötä kuvaavat muuttujat kertovat, että osakkuuden todennäköisyys kasvaa iän myötä, mutta vain tiettyyn pisteeseen saakka. Laskimme myös ennustettuja todennäköisyyksiä eri ikävuosille. Niiden perusteella todennäköisyys saada osakkuus rekrytointivuonna nousee ikävuosien myötä aina 41 ikävuoteen saakka, ja laskee tämän jälkeen. Myös aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu, että henkilön iällä, koulutuksella ja perheelisyydellä on positiivinen vaikutus todennäköisyyteen ostaa työnantajayrityksen osakkeita (Bryson ja Freeman 2010). Tosin aikaisemmissa tutkimuksissa asetelma on erilainen, sillä lähes kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus ostaa työnantajayrityksensä osakkeita, ja lisäksi usein vaatimuksena on, että työsuhde on kestänyt vähintään vuoden (ks. luku 2.2).

Riskisuhteiden perusteella perusasteen koulutuksen saaneeseen verrattuna osakkuuden riski on korkeasti koulutetulla 2,1-kertainen ja alimman korkea-asteen koulutuksella noin 1,6-kertainen. Keskiasteen koulutuksella ei ole tilastollisesti merkitsevää vaikutusta osak-

²⁵ Myös tuntemattomat toimialat on poistettu aineistosta ennen estimointeja. Näitä havaintoja on alle kymmenen, joten ne eivät vaikuta tuloksiin.

²⁶ Tuloksia tulee tulkita harkiten, sillä tuottavuustiedot olivat osin puutteelliset. Edeltävän työsuhteen tuottavuus-tieto jäi puuttumaan harvemmin uusilta työntekijöiltä kuin vanhoilta, ja vähiten puuttuvia tietoja oli osakkuuden saaneilla työntekijöillä. Siten on mahdollista, että osakkuuden saaneet saattavat tulla useammin yrityksistä, joille voidaan laskea työn tuottavuus.

²⁷ Odds ratio -termille ei ole hyvää suomennosta. Yleisesti käytettyjä suomennoksia ovat mm. riskisuhde, vetosuhde tai ristitulosuhte. Riskisuhdelukuja tarkemmin tulkittaessa puhutaan aina riskistä eikä todennäköisyydestä, koska riskisuhde on kahden vedon (odds, $v(p) = p / (1 - p)$) suhde.

²⁸ Kertoimien osalta tulisi katsoa vain etumerkkiä: kukin selittävä muuttuja joko lisää tai vähentää osakkuuden saamisen todennäköisyyttä. Laskimme myös ennustettuja todennäköisyyksiä ja niiden mukaan todennäköisyys osakkuudelle rekrytinnin yhteydessä on keskivertotyöntekijälle 0,09 prosenttia. Tämä on varsin pieni todennäköisyys, joka kertoo siitä, että yritykset tarjoavat osakkuuksia vain valikoiduille työntekijöille. Pienten marginaalivaikutusten vuoksi tulosten tulkitseminen riskisuhteiden avulla on mielekkäämpää.

²⁹ Estimoimme myös probit-mallin samoilla taustamuuttujilla, ja tulokset eivät merkittävästi eronnut logit-mallin tuloksista.

kuuteen. Edellisen työsuhteen tuottavuuden osalta puolestaan vain korkean tuottavuuden yrityksistä tulleilla osakkuuden saaminen on todennäköisempää kuin matalan tuottavuuden yrityksistä tulleilla. Riskisuhteiden perusteella matalan tuottavuuden yrityksestä tulleeseen verrattuna osakkuuden riski on 10 prosenttia suurempi korkean tuottavuuden yrityksestä tulleelle työntekijälle. Muodollinen koulutus voi toimia yritykselle signaalina työntekijän osaamisesta, ja lisäksi korkean tuottavuuden yrityksissä aiemmin työskenneille on usein kertynyt erityistä tai muuten haluttua osaamista, jota halutaan tuoda ja sitoa yritykseen (esim. Hämäläinen ja Uusitalo 2008; Spence 1973).

Perhemuuttujista todetaan, että naimisissaolo lisää osakkuuden todennäköisyyttä. Jos henkilöllä on alle kouluikäisiä lapsia, niin tämä lisää myös todennäköisyyttä saada osakkuus.³⁰ Osakkuuden saamisen riski naimisissa olevilla on 1,4-kertainen naimattomiin verrattuna. Vastaavasti henkilöllä, jolla on alle kouluikäisiä lapsia riski saada osakkuus on 1,2-kertainen verrattuna henkilöihin, joilla ei ole alle 7-vuotiaita lapsia.

Naisten osakkuus on epätodennäköisempää kuin miesten. Osakkuuden riski on naisilla vain puolet miesten vastaavasta. Aikaisemmissa tutkimuksissa on myös havaittu, että miehet ostavat useammin työnantajayrityksensä osakkeita kuin naiset (Bryson ja Freeman 2010). Lisäksi miehet saavat ylennyksiä todennäköisemmin kuin naiset (Blau ja DeVaro 2017; Kauhane ja Napari 2015; Olson ja Becker 1983; Pearlman 2018).

Osakkuuden vastaanottaminen todennäköisesti vaatii hyviä tuloja, muun muassa verotuksellisista syistä. Tulosten mukaan näin näyttäisi olevan, sillä korkeammat (logaritmoidut) ansiotulot lisäävät osakkuuden saamisen todennäköisyyttä. Osakkuuden saamisen riski on 2,9-kertainen jokaista lisätuloyksikköä kohden. Varakkuuden positiivinen yhteys osakkuuteen on havaittu myös aikaisemmissa tutkimuksissa (Brickley ja Hevert 1991).

Myös erilaiset yritykseen liittyvät tekijät myötävaikuttavat osakkuuteen. Tulosten mukaan osakkuus näyttäisi olevan todennäköisempää kooltaan pienemmissä ja iältään nuoremmissa yrityksissä. Tätä tukee myös liikevaihdon negatiivinen yhteys osakkuuteen, sillä nuoremmissa yrityksissä liikevaihto on usein aluksi pienempää kuin vanhemmissa, menestyvissä yrityksissä.

Riskisuhteiden perusteella vähintään 15 vuotta toiminnassa olleisiin yrityksiin verrattuna osakkuuden riski on 5–9 vuotta toiminnassa olleissa yrityksissä työskenteleville noin 1,4-kertainen, 0–4 vuotta toiminnassa olleissa yrityksissä työskenteleville 1,2-kertainen ja 10–14 vuotta toiminnassa olleissa yrityksissä työskenteleville myös noin 1,2-kertainen. Yli 50 työntekijän yrityksiin verrattuna osakkuuden riski 5,5-kertainen 1–9 työntekijän yrityksissä työskenteleville, 4,3-kertainen alle yhden työntekijän yrityksissä työskenteleville ja 2,8-kertainen 10–49 työntekijän yrityksissä työskenteleville.

Yksikään mallissa mukana oleva toimialaryhmä ei lisää osakkuuden saamisen todennäköisyyttä tilastollisesti merkitsevästi teollisuuteen verrattuna. Teollisuuteen verrattuna osakkuuden riski on palveluissa 0,8-kertainen, rakentamisessa 0,6-kertainen ja muilla toimialoilla 0,4-kertainen. Kaupan alalla ei havaita olevan tilastollisesti merkitsevää vaikutusta osakkuuteen.

³⁰ Vaihtoehtoisissa estimoinneissa havaittiin, että mitä enemmän lapsia lukumääräisesti työntekijällä on, niin sitä todennäköisempää on osakkuus. Tosin toisaalta myös havaittiin, että mitä pienempiä lapset ovat iältään, niin sitä vähemmän ne myötävaikuttavat osakkuuteen. Lasten vaikutus osakkuuteen on kuitenkin positiivinen ja tilastollisesti merkitsevä käytetystä muuttujasta (alle 3-vuotiaita, alle 7-vuotiaita tai alle 18-vuotiaita lapsia) riippumatta.

Osakkuus myöhemmin

Tarkastelimme myös, mitkä tekijät vaikuttavat osakkuuden saamiseen rekrytoinnin jälkeisinä vuosina (Taulukko 9, sarake 2). Tulokset ovat monelta osin samankaltaisia kuin edeltävässä osakkuus rekrytointivuonna -mallin estimoinnissa. Kuten edellä, myös osakkuuden myöhemmin saamisen todennäköisyyteen vaikuttavat myönteisesti ikä, korkea koulutus, edeltävän työsuhteen korkea työn tuottavuus, perheellisyys ja ansiotulot. Naisilla osakkuuden saamisen todennäköisyys on miehiä pienempi myös myöhemmin kuin vain rekrytoinnin yhteydessä. Sen sijaan keskeisimmät erot liittyvät ulkomaalaistaustaisuuteen, toimialoihin ja osittain myös koulutusasteisiin ja yrityksen ikään. Käymme tässä läpi tarkemmin vain keskeisimmät erot.

Ulkomaalaistaustaisuus pienentää osakkuuden saamisen todennäköisyyttä myöhemminä vuosina, kun taas rekrytointivuonna tällä ei ole tilastollisesti merkitsevää vaikutusta. Osakkuuden riski ulkomaalaistaustaisella on 20 prosenttia pienempi kuin henkilöllä, jolla ei ole ulkomaalaistaustaa.

Perusasteen koulutuksen saaneeseen verrattuna myöhemmän osakkuuden riski on sekä alimman korkea-asteen koulutuksen saaneella että tätä korkeammin koulutetulla noin kaksinkertainen. Myöhemmän osakkuuden riski keskiasteen koulutuksella on puolestaan noin 1,2-kertainen, kun taas rekrytointivuoden osakkuuden riski keskiasteelle ei ollut tilastollisesti merkitsevä.

Toimialaryhmistä tulokset ovat silta osin samankaltaisia, että yksikään ala ei lisää osakkuuden saamisen todennäköisyyttä teollisuuteen verrattuna. Vain rakentamisella on tilastollisesti merkitsevä mutta negatiivinen vaikutus myöhemmin osakkuuden saamiseen. Teollisuuteen verrattuna osakkuuden riski on rakentamisessa 0,8-kertainen.

Yrityksen iän osalta tulokset ovat myös samankaltaisia. Osakkuus on todennäköisintä nuorissa yrityksissä. Rekrytointivuoden osakkuudesta poiketen 10–14-vuotta toiminnassa olleissa yrityksissä työskentely ei vaikuta tilastollisesti merkitsevästi osakkuuden saamiseen myöhemminä vuosina.

Taulukko 9. Osakkuuden saamisen todennäköisyyteen vaikuttavat tekijät, logistisen regressiomallin riskisuhteet (odds ratio).

	Osakkuus rekrytointi- vuonna (1) riskisuhde	Osakkuus myöhemmin (2) riskisuhde
Ikä	1,14*** (0,015)	1,07*** (0,016)
Ikä ²	0,99*** (0,000)	1,00*** (0,000)
Nainen	0,49*** (0,027)	0,53*** (0,029)
Ulkomaalaistaustainen	0,89 (0,081)	0,84* (0,081)
Naimisissa	1,41*** (0,067)	1,37*** (0,066)
Alle 7-vuotiaita lapsia	1,22*** (0,059)	1,11** (0,056)
Koulutus (ref. perusaste)		
keskiaste	0,98 (0,062)	1,15* (0,082)
alin korkea-aste	1,56*** (0,129)	1,88*** (0,173)
ammattikorkea- tai yliopistotutkinto	2,09*** (0,147)	2,36*** (0,181)

	Osakkuus rekrytointi- vuonna (1) riskisuhde	Osakkuus myöhemmin (2) riskisuhde
Edellisen työsuhteen työn tuottavuus (ref. matala)		
keski-matala	0,98	0,97
	(0,069)	(0,068)
keski-korkea	1,04	1,08
	(0,070)	(0,087)
korkea	1,14*	1,27***
	(0,079)	(0,103)
puuttuu tai tuntematon	1,09	0,93
	(0,078)	(0,067)
Log_ansiotulot	2,93***	3,36***
	(0,152)	(0,194)
Yrityksen koko (ref. 50+)		
10–49	2,81***	2,20***
	(0,283)	(0,204)
1–9	5,52***	3,66***
	(0,598)	(0,393)
alle 1 tai tuntematon	4,31***	2,54***
	(0,643)	(0,438)
Log_ liikevaihto	0,81***	0,81***
	(0,012)	(0,013)
Yrityksen ikä (ref. 15+)		
0–4	1,19***	1,22***
	(0,079)	(0,078)
5–9	1,36***	1,30***
	(0,097)	(0,091)
10–14	1,16**	1,10
	(0,087)	(0,083)
Toimiala (ref.teollisuus)		
rakentaminen	0,62***	0,83**
	(0,049)	(0,068)
kauppa	1,01	1,08
	(0,076)	(0,087)
palvelut	0,83***	1,01
	(0,051)	(0,067)
muu	0,36***	0,75
	(0,098)	(0,170)
Vakio	KYLLÄ	KYLLÄ
Havaintovuodet	KYLLÄ	KYLLÄ
Havainnot	962 859	582 379
Pseudo R ²	0,16	0,13
Log pseudolikelihood	-15144,3	-13990,6
Ennustearvo (percent correctly predicted)	99,73	99,57

Työsuhteiden alkaminen on rajattu vuosille 2007–2013, ja mukana vain yhden havaintovuoden tiedot kullekin työntekijälle. Robustit keskivirheet sulkeissa.
 Merkitsevyystasot: ***1%, **5%, *10%.

4.2. Osakkuuden todennäköisyyteen vaikuttavat tekijät miehillä ja naisilla

Tutkimuksessa olemme myös kiinnostuneita siitä, onko osakkuuden todennäköisyydessä mahdollisesti eroa sukupuolen mukaan. Naisia osakkuuden saaneista havaittiin olevan vain noin 20 prosenttia. Aikaisemmissa tutkimuksissa on muun muassa havaittu, että naiset tarvitsevat parempia arvioita työsuorituksistaan saadakseen ylennyksiä kuin miehet (Olson ja Becker 1983; Pema ja Mehay 2010) ja että lasten saamisella on negatiivinen vaikutus naisten ylennyksiin (Addison ym. 2014). Lisäksi perheellisyys voi aiheuttaa vastahakoisuutta ylentyä, jos uusi vaativampi tehtävä edellyttää suurempaa panostamista työhön (Blau ja Kahn 2017).

Estimoimme vastaavanlaisen logistisen regressiomallin kuin aiemmin luvussa 4.1, mutta nyt erikseen miehille ja naisille. Selitettävä muuttuja on osakkuus rekrytointivuonna ja malli sisältää samat osakkuutta mahdollisesti selittävät muuttujat lukuun ottamatta sukupuolta. Taulukossa 10 on esitetty estimoitujen logit-mallien riskisuhteet. Sarakkeessa 1 on miesten tulokset ja sarakkeessa 2 naisten tulokset. Tulokset ovat pitkälti samankaltaisia kuin edeltävässä osakkuus rekrytointivuonna-estimoinnissa, jossa rajausta sukupuolen mukaan ei ole tehty (ks. Taulukko 9, sarake 1). Mutta erojakin tuloksista löytyy.

Sekä miehillä että naisilla osakkuuden saamisen todennäköisyyteen rekrytoinnin yhteydessä vaikuttavat positiivisesti korkea koulutus, perheellisyys, suuremmat tulot ja yrityksen pieni koko. Ulkomaalaistaustaisuudella ei ole vaikutusta osakkuuteen kummankaan sukupuolen kohdalla. Edeltävän työsuhteen korkea työn tuottavuus lisää osakkuuden saamisen todennäköisyyttä (verrattuna matalaan) tilastollisesti merkitsevästi vain miehillä. Osakkuuden riski on 1,2-kertainen korkean tuottavuuden yrityksestä tulleeella miestyöntekijällä verrattuna matalan tuottavuuden yrityksestä tulleeeseen.

Koulutuksen osalta havaitaan myös eroja. Perusasteen koulutukseen verrattuna ammattikorke- tai yliopistotutkinto myötävaikuttaa osakkuuden saamisen todennäköisyyteen molemmilla sukupuolilla. Miehillä osakkuus on todennäköisempää myös alimman korkea-asteen tutkinnon suorittaneilla. Naisilla näin ei ole ja lisäksi keskiasteen koulutus vähentää osakkuuden saamisen todennäköisyyttä tilastollisesti merkitsevästi. Miehillä keskiasteen koulutuksella ei ole tilastollisesti merkitsevää vaikutusta osakkuuteen.

Yritykseen liittyvien ominaisuuksien perusteella havaitaan, että naisilla yrityksen iällä ei ole merkitystä osakkuuteen. Miehillä sen sijaan osakkuus on todennäköisempää nuorissa yrityksissä. Lisäksi miehillä osakkuus on todennäköisintä kooltaan pienissä yrityksissä, joissa henkilöstön määrä on 1–9 henkeä. Naisilla sen sijaan osakkuus on todennäköisintä yrityksissä, joissa kokoaikaisen henkilöstön määrä on alle yhden.³¹

Kummallakin sukupuolella teollisuudessa työskentely lisää osakkuuden todennäköisyyttä tiettyihin toimialoihin nähden. Naisilla riski saada osakkuus rekrytoinnin yhteydessä on sekä palveluiden että kaupan alalla 0,6-kertainen verrattuna teollisuuteen. Miehillä puolestaan riski saada osakkuus on palveluissa 0,9-kertainen ja rakentamisessa 0,6-kertainen teollisuuteen verrattuna. Muiden toimialojen osalta riski saada osakkuus on naisilla 0,1-kertainen ja miehillä 0,4-kertainen teollisuuteen nähden.

³¹ Naisilla kesquivirheet ovat suuria erityisesti yrityksen koon osalta.

Taulukko 10. Osakkuuden saamiseen rekrytointivuonna vaikuttavat tekijät miehille ja naisille, logistisen regressiomallin riskisuhteet (odds ratio).

Osakkuus rekrytointivuonna	(1) Miehet, riskisuhde	(2) Naiset, riskisuhde
Ikä	1,15*** (0,018)	1,11*** (0,034)
Ikä ²	1,00*** (0,000)	1,00*** (0,000)
Ulkomaalaistaustainen	0,84 (0,088)	1,01 (0,184)
Naimisissa	1,42*** (0,076)	1,36*** (0,136)
Alle 7-vuotiaita lapsia	1,19*** (0,065)	1,30** (0,144)
Koulutus (ref. perusaste)		
keskiaste	1,04 (0,072)	0,70** (0,106)
alin korkea-aste	1,77*** (0,165)	0,87 (0,154)
ammattikorkea- tai yliopistotutkinto	2,25*** (0,176)	1,41** (0,220)
Edellisen työsuhteen työn tuottavuus (ref. matala)		
keski-matala	0,99 (0,076)	0,95 (0,158)
keski-korkea	1,04 (0,078)	1,00 (0,163)
korkea	1,19* (0,090)	0,89 (0,156)
puuttuu tai tuntematon	1,08 (0,088)	1,06 (0,166)
Log(ansiotulot)	2,92*** (0,171)	2,92*** (0,335)
Yrityksen koko (ref. 50+)		
10–49	2,74*** (0,300)	3,15*** (0,840)
1–9	5,01*** (0,590)	8,35*** (2,335)
alle 1 tai tuntematon	3,42*** (0,564)	10,28*** (3,722)
Log(liikevaihto)	0,82*** (0,013)	0,78*** (0,028)
Yrityksen ikä (ref. 15+)		
0–4	1,31*** (0,100)	0,88 (0,119)
5–9	1,50*** (0,121)	0,98 (0,151)
10–14	1,18* (0,101)	1,11 (0,171)

Osakkuus rekryointivuonna	(1) Miehet, riskisuhde	(2) Naiset, riskisuhde
Toimiala (ref.teollisuus)		
rakentaminen	0,60***	1,29
	(0,051)	(0,275)
kauppa	1,12	0,60***
	(0,092)	(0,111)
palvelut	0,89*	0,58***
	(0,060)	(0,088)
muu	0,41***	0,14*
	(0,117)	(0,143)
Vakio	KYLLÄ	KYLLÄ
Havaintovuodet	KYLLÄ	KYLLÄ
Havainnot	581 586	381 277
Pseudo R ²	0,15	0,15
Ennustearvo (percent correctly predicted)	99,64	99,87

Työsuhteiden alkaminen on rajattu vuosille 2007–2013, ja mukana vain yhden havaintovuoden tiedot kullekin työntekijälle. Robustit keskivirheet sulkeissa.
 Merkitsevyytasot: ***1%, **5%, *10%.

5. Yhteenveto

Osaava työvoima on keskeinen edellytys yritysten menestykselle ja kasvulle. Perinteisesti työntekijöitä on pyritty sitouttamaan yrityksiin erilaisilla kannustinjärjestelmillä, kuten kohoavilla palkoilla, bonuksilla ja työsuhde-eduilla. Kiristyvä kilpailu huippuosaaajista on kuitenkin saanut yrityksiä tarjoamaan myös korkeamman sitouttamisen muotoja, kuten osakkuuksia ja optioita. Osakkuuden tarjoaminen on yksi lisäkeino houkutella ja sitoa osaavaa työvoimaa eli inhimillistä pääomaa yritykseen. Työntekijöiden osakkuudesta ja osakkuuden saamiseen vaikuttavista tekijöistä on kuitenkin vähän aikaisempaa empiiristä tutkimustietoa tarjolla.

Tutkimuksessa tarkasteltiin osakeyhtiöihin rekrytoituja työntekijöitä vuosina 2007–2013. Tutkimusaineistona hyödynnettiin Tilastokeskuksen FLOWN-aineistoa ja siihen linkitettyjä muita yksilötason rekisteriaineistoja. Tarkoituksena oli ekonometrisin menetelmin selvittää, mitkä taustatekijät vaikuttavat työntekijän osakkuuden saamisen todennäköisyyteen rekrytoinnin yhteydessä ja sen jälkeisinä vuosina. Erityisesti pyrittiin selvittämään, onko henkilön koulutustasolla ja aiemman työsuhteen laadulla yhteyttä osakkuuden saamiseen. Tarkastelut tehtiin myös erikseen miehille ja naisille.

Ekonometrisen analyysin lisäksi tutkimuksessa tehtiin kuvaileva tarkastelu osakkuuden saaneista, urakehityksestä osakkuuteen yrityksen sisällä sekä ansio- ja pääomatulojen kehityksestä osakkuuden saaneille ja muille työntekijöille.

Osakkuuden saaneet

Kuvailevan analyysin perusteella osakkuuden saaneet työntekijät ovat useammin korkeasti koulutettuja miehiä, joiden keski-ikä on hieman alle 40 vuotta. Lisäksi osakkaissa on hieman enemmän ulkomaalaistaustaisia kuin muissa työntekijöissä keskimäärin. Osakkuus näyttäisi myös olevan yleisempää naimisissa oleville, perheellisille henkilöille.

Osakkuuden saaneet ovat useammin tulleet yrityksistä, joiden toimialakohtainen suhteellinen työn tuottavuus on korkea. Lisäksi osakkuuden saaneet työskentelevät useammin nuorissa ja henkilöstöltään pienissä yrityksissä. palveluala on yleisin toimiala osakkuuden saaneilla työntekijöillä.

Osakkuuden saaneiden omistusosuuksia tarkasteltaessa havaittiin, että keskimäärin ne ovat olleet hieman suurempia rekrytointivuonna osakkuuden saaneilla (18%) kuin myöhemmin osakkuuden saaneilla (17%). Joka tapauksessa omistusosuudet ovat varsin suuria, ja tämä saattaa johtua ainakin osittain tilastoinnista. Osakeyhtiön on ilmoitettava verohallinnolle vain vähintään 10 prosenttia osakekannasta omistavien tiedot mikäli osakeyhtiössä on yli kymmenen omistajaa. Toinen suuria osuuksia mahdollisesti selittävä tekijä liittyy niin sanottuun vähemmistöosinkoon. Vähemmistöosinkoa voivat vaatia vain vähintään kymmenen osan yrityksen osakkeista omistavat. Saattaa siis olla, että tästä syystä työntekijät pyrkivät neuvottelemaan itselleen kymmenen prosentin ylittävän omistusosuuden.

Tarkemmin osakkuuksia tutkittaessa havaittiin, että myöhemmin kuin rekrytointivuonna osakkuuden saaneilla pienten omistusosuuksien osuus on suurempi kuin rekrytointivuonna osakkuuden saaneilla. Tämä ero viittaa siihen, että suuremmilla omistusosuuksilla heti rekrytointivuonna pyritään houkuttelemaan ja sitomaan haluttua osaamista yritykseen. Heti rekrytointivuonna osakkuuden saaneisiin ei mahdollisesti liity samalla tavalla epävarmuutta kuten myöhemmin osakkuuden saaneisiin, jotka saavat osakkuuden vasta koeajan jälkeen. Koeajan arvioitiin keskimäärin olevan hieman yli vuoden. Toisaalta ero omistusosuuksista viittaa myös siihen, että rekrytointivuonna osakkuuden saaneet houkutellaan yritykseen nimenomaan osakkaiksi, ja heillä on siten myös parempi neuvotteluasema vähintään kymmenen prosentin omistusosuuden saamiseksi, joka on vähemmistöosingon edellytys. Myöhemmin osakkuuden saaneet saavat todennäköisesti osakkuuden osana palkitsemis- ja sitouttamisohjelmaa.

Miehet ja naiset

Osakkuuden rekrytointivuonna saaneita miehiä ja naisia verrattaessa havaittiin, että osakkuuden saaneet miehet ovat naisia useammin ylempiä toimihenkilöitä. Naisissa sen sijaan on enemmän yrittäjiä. Aineisto ei anna tukea sille, että yrittäjien suuri osuus naisilla johtuisi naisvaltaisista aloista. Myöskään koulutustasossa ei osakasmiesten ja -naisten välillä ole merkittäviä eroja. On mahdollista, että osakkuus naisilla edellyttää aikaisempaa näyttöä yrittämisestä useammin kuin miehillä. Aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu, että naiset tarvitsevat parempia arvioita työsuorituksistaan saadakseen ylennyksiä kuin miehet (Pema ja Mehay 2010). On myös mahdollista, että osakkuustarjouksen hyväksyvät useammin naiset, joilla on yrittäjyytaustaa.

Perhemuuttujissa ei suuria eroja ole osakkuuden saaneiden miesten ja naisten välillä. Naisosakkaissa on naimisissa olevia hieman vähemmän ja taas yksinhuoltajia enemmän kuin miesosakkaissa. Sen sijaan merkittäviä eroja mies- ja naisosakkaiden välillä löytyy keskimääräisissä tuloissa. Osakkuuden saaneilla naisilla keskimääräiset ansiotulot ovat noin 37 000 euroa, kun taas miehillä lähes 52 000 euroa. Vastaavasti pääomatulot ovat naisosakkailla hieman alhaisemmat: noin 7 000 euroa verrattuna miesten 10 000 euroon. Naisilla suurin osa osakkuuksista on palvelualan yrityksissä, kun taas miehillä osakkuuksia on palvelualan lisäksi myös teollisuudessa ja rakentamisessa. Tosin yleisin päätoimiala osakkuuden saaneilla on sukupuolesta riippumatta ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta. Miesosakkaat ovat tulleet naisia useammin korkean työn tuottavuuden yrityksistä.

Sekä miehillä että naisilla osakkuuksista puolet on saatu nuoriin, 0–4 vuotta toiminnassa olleisiin yrityksiin. Naisilla kuitenkin osakkuuksia on miehiä enemmän vanhemmissa, yli 10 vuotta toiminnassa olleissa yrityksissä. Tämä voisi antaa viitteitä siitä, että naiset kaihatavat nuoriin kasvuyrityksiin liittyvää taloudellista riskiä miehiä enemmän. Tätä havaintoa tukee myös se, että miehillä osakkuuksia on naisia useammin yrityksissä, joissa työntekijöitä on 10–49. Vaikka osakkuus on sukupuolesta riippumatta yleisintä 1–9 työntekijän yrityksissä, on naisilla osakkuuksia miehiä useammin myös hyvin pienissä, alle yhden työntekijän yrityksissä.

Ansio- ja pääomatulot

Osakkuuden saaneiden ansiotulot ovat huomattavasti suurempia kuin ei-osakkuuden saaneiden työntekijöiden. Uusilla työntekijöillä osakkuuden tuoma suhteellinen ero ansiotuloihin on noin 50 prosenttia ja vanhoilla työntekijöillä noin 40 prosenttia. Tulokset heijastelevat koulutuksen ja urakehityksen myötä tulevaa palkanlisää. Mielenkiintoista myös on, että osakkuuden rekrytointivuonna saaneiden työntekijöiden ansiotulot ovat keskimäärin pienemmät kuin myöhemmin osakkuuden saaneiden ansiotulot. Myöhemmin osakkuuden saaneiden korkeampia tuloja selittänee osittain työsuhteen keston tuoma palkanlisä.

Vastaavat havainnot pätevät pääomatulojen kohdalla. Ero osakkuuden saaneilla ja ei-saaneilla pääomatulojen välillä on luonnollisesti suurempi, sillä yleensä työntekijöillä ei ole pääomatuloja. Rekrytointivuonna osakkuuden saaneilla pääomatulot ovat hieman suuremmat kuin myöhemmin osakkuuden saaneilla työntekijöillä. Eroa pääomatuloissa selittää ainakin se, että heti rekrytointivuonna osakkuuden saaneilla omistusosuus yrityksessä on

ollut keskimäärin hieman suurempi kuin myöhemmin osakkuuden saaneilla. Tosin henkilöllä voi olla pääomatuloja useammasta lähteestä.

Ansiotuloja tarkemmin vertaillaessa havaitaan, että osakkuuden saaneiden ja ei-osakkuuden saaneiden työntekijöiden väliset tuloerot ovat erityisen suuret korkeasti koulutetuilla. Lisäksi osakkuuden saaneiden ja ei-osakkuuden saaneiden työntekijöiden tuloero kasvaa iän myötä, ja on suurin 45–55-vuotiailla ja lähes yhtä suuri vähintään 55-vuotiailla. Sukupuolen mukaan tarkasteltuna keskimääräiset ansiotulot ovat miehillä naisia suuremmat osakkuudesta riippumatta. Miesten ja naisten väliset tuloerot ovat kuitenkin suurempia osakkuuden rekrytointivuonna saaneiden kuin myöhemmin osakkuuden saaneiden kesken. Mikäli osakkuus nähdään ylennyksenä, tukevat aikaisemmat tutkimustulokset näitä havaintoja (esim. Kauhanen ja Napari 2015). Miehet hyötyvät ylennyksistä naisia enemmän tilanteissa, joissa työnantaja vaihtuu.

Estimointitulokset

Tarkastelimme logistisen regressiomallin avulla, mitkä tekijät vaikuttavat osakkuuden todennäköisyyteen 1) rekrytointin yhteydessä ja 2) myöhemmin, rekrytointin jälkeisinä vuosina. Malli sisälsi kattavasti erilaisia osakkuutta mahdollisesti selittäviä muuttujia, kuten demografisia muuttujia sekä perheeseen, tuloihin ja osakkuuden tarjoavaan yritykseen liittyviä muuttujia.

Tulosten perusteella työntekijöiden taustamuuttujista ikä, korkea koulutusaste ja perhesiteet vaikuttavat myönteisesti osakkuuden saamisen todennäköisyyteen. Perhemuuttujien osalta naimisissa olo lisää osakkuuden todennäköisyyttä, ja jos henkilöllä on alle kouluikäisiä lapsia, niin tämä lisää myös todennäköisyyttä saada osakkuus. Naisilla todennäköisyys saada osakkuus on miehiä pienempi.

Edellisen työnantajan työn tuottavuuden osalta korkean tuottavuuden yrityksistä tulleilla osakkuuden saaminen on todennäköisempää kuin matalan tuottavuuden yrityksistä tulleilla. Ansiotulot näyttäisivät myös lisäävän osakkuuden saamisen todennäköisyyttä. Yritysmuuttujien osalta osakkuus on todennäköisempää kooltaan pienemmissä ja iältään nuoremmissa yrityksissä.

Todennäköisyyteen saada osakkuus rekrytointivuonna tai myöhemmin vaikuttavat monelta osin samat taustatekijät. Molemmissa tapauksissa osakkuuden todennäköisyyteen vaikuttavat myönteisesti ikä, korkea koulutus, edeltävän työsuhteen korkea työn tuottavuus, perheellisyys ja ansiotulot. Naisilla osakkuuden saaminen on epätodennäköisempää myös myöhemmin kuin vain rekrytointin yhteydessä. Sen sijaan keskeisimmät erot liittyvät ulkomaalaistaustaisuuteen, keskiasteen koulutukseen, yrityksen ikään ja toimialoihin.

Ulkomaalaistaustaisuus pienentää osakkuuden saamisen todennäköisyyttä vain myöhemmin kuin rekrytointivuonna. Keskiasteen koulutuksella ei havaita tilastollisesti merkittävää vaikutusta rekrytointivuoden osakkuuteen, kun taas sen havaitaan lisäävän todennäköisyyttä saada osakkuus myöhemmin.

Todennäköisyys saada osakkuus oli teollisuutta pienempi tietyillä toimialoilla. Teollisuuteen verrattuna sekä rekrytointivuonna että myöhemmin osakkuuden saamisen todennäköisyys on pienempi rakentamisessa. Rekrytointivuonna lisäksi osakkuuden saamiseen todennäköisyyttä vähentää työskentely palveluissa ja muulla toimialalla.

Estimointitulokset miehille ja naisille

Estimointitulokset miehille ja naisille ovat pitkälti samankaltaisia kuin osakkuus rekrytointivuonna-estimoinnissa, jossa rajausta sukupuolen mukaan ei ole tehty.

Sekä miehillä että naisilla osakkuuden saamisen todennäköisyyteen rekrytointin yhteydessä vaikuttavat positiivisesti ikä, korkea koulutus, perheellisyys, ansiotulot ja yrityksen pieni koko. Ulkomaalaistaustaisuudella ei ole vaikutusta osakkuuteen kummankaan sukupuolen kohdalla. Sen sijaan edeltävän työsuhteen korkea työn tuottavuus lisää osakkuuden saamisen todennäköisyyttä vain miehillä.

Koulutuksen osalta havaitaan myös eroja. Ammattikorke- tai yliopistotutkinto lisää osakkuuden saamisen todennäköisyyttä molemmilla sukupuolilla. Miehillä osakkuus on todennäköisempää myös alimman korkea-asteen tutkinnon suorittaneilla. Naisilla näin ei

ole, ja lisäksi keskiasteen koulutus vähentää osakkuuden saamisen todennäköisyyttä toisin kuin miehillä.

Miehillä osakkuus on myös todennäköisempää nuorissa yrityksissä. Lisäksi miehillä osakkuus on todennäköisintä kooltaan pienissä yrityksissä, joissa henkilöstöä on 1–9. Naisilla puolestaan yrityksen iällä ei ole merkitystä osakkuuteen, ja naisilla osakkuus on todennäköisintä hyvin pienissä, alle yhden henkilöstön yrityksissä. Nämä erot kuvastavat sitä, että osakkuudet saadaan miehillä ja naisilla hyvin erityyppisiin yrityksiin. Miehillä osakkuus saattaa olla yleisempää nuorissa kasvuyrityksissä.

Pohdintaa

Tutkimus tarjoaa uutta ja mielenkiintoista tietoa työntekijöiden osakkuudesta ja osakkuuden todennäköisyyteen vaikuttavista tekijöistä. Olemassa oleva kirjallisuus työntekijöiden osakkuudesta on suppea ja tutkimukset käsittelevät pääosin työntekijöiden osakeoptio-ohjelmia, joissa yritykset tarjoavat lähes kaikille työntekijöilleen oikeuden ostaa yrityksen osakkeita.

Suomessa on saatavilla laadukkaita ja kattavia rekisteriaineistoja. Esimerkiksi tässä tutkimuksessa hyödynnetty FLOWN-aineisto on ainutlaatuinen monella tapaa. Kuitenkin tähänkin aineistoon liittyy omat rajoitteensa. Joissain tapauksissa tuottavuustiedot olivat puutteellisia erityisesti vanhoille työntekijöille. Lisäksi osakeyhtiöiden on ilmoitettava vain vähintään 10 prosenttia omistavien tiedot jos yhtiöissä on yli kymmenen omistajaa. Emme myöskään näe aineistosta tarjottuja osakkuuksia, vaan vain hyväksytyt osakkuudet. Tästä syystä tuloksiin saattaa liittyä valikoituvuutta, joka saattaa aiheuttaa harhaa tuloksiin. Jatkossa olisi syytä saada esimerkiksi kyselyjen avulla tietoa siitä, että kenelle osakkuutta tarjotaan, ja ketkä tarjouksen lopulta hyväksyvät.

Tutkimuksessa havaittiin, että osakkuus on naisilla harvinaisempaa kuin miehillä. Perhetekijät, koulutus tai työskentely naisvaltaisilla aloilla eivät näytä selittävän tätä eroa. On mahdollista, että naisilla osakkuus vaatii enemmän aikaisempia näyttöjä yrittäjyydestä tai parempia arvioita työsuorituksista kuin miehillä. Toisaalta aiemmista tutkimuksista tiedetään, että naiset kaihtavat riskejä miehiä enemmän, ja erityisesti kasvuyrityksissä osakkuuteen saattaa liittyä taloudellista epävarmuutta. Edellä mainittujen aineistopuutteiden vuoksi jatkossa olisi tärkeää selvittää, johtuuko naisten vähäinen osuus osakkeensaajissa siitä, että heille tarjotaan osakkuuksia harvemmin vai siitä, että he hyväksyvät osakkuustarjouksen harvemmin. Tieto on oleellinen työuriin ja omistajuuteen liittyvän sukupuolten välisen tasa-arvon kannalta.

Kuvailevassa analyysissä nousivat esiin osakkuuden saaneiden ja muiden työntekijöiden väliset tuloerot. Samaten nousivat esille miesten ja naisten väliset tuloerot osakkuuden saamisesta riippumatta. Tulevaisuudessa olisi syytä selvittää ekonometrisin menetelmin, vaikuttaako osakkuuden saaminen ansiotulojen kehitykseen ja onko tässä mahdollisesti eroa sukupuolten välillä. Erittäin mielenkiintoinen kysymys on myös sosiaalisten verkostojen merkitys rekrytoinneissa ja sen mahdollinen vaikutus osakkuuden saamiseen.

Ajankohtaisena jatkoselvitystarpeena nähdään myös miten odottamattomat pandemiat vaikuttavat eri tavalla niihin työntekijöihin, jotka ovat osakkaina yrityksessä verrattuna niihin työntekijöihin, jotka ovat pelkästään palkkatyössä yrityksissä. Jos yrityksissä joudutaan tekemään irtisanomisia, ovat pelkän palkkatyön varassa olevat työntekijät usein heikommasa asemassa.

Liitteet

Liitetaulukko 1. Rekrytointivuonna tai myöhemmin osakkuuden saaneet työntekijät (lukumäärä) sekä keskimääräinen aika osakkuuteen (vuotta) eri tarkasteluvuosina

	osakkuus rekrytointivuonna		osakkuus myöhemmin		osakkuus yhteensä	
	luku-määrä	aika, vuotta	luku-määrä	aika, vuotta	luku-määrä	aika, vuotta
2007	380	0	-	-	380	0
2008	353	0	410	1	763	0,5
2009	337	0	421	1,1	758	0,6
2010	390	0	418	1,2	808	0,6
2011	422	0	403	1,2	825	0,6
2012	382	0	433	1,3	815	0,7
2013	383	0	455	1,4	838	0,8
YHTEENSÄ	2 647	0	2 540	1,2	5 187	0,6

Työsuhteiden alkaminen on rajattu vuosille 2007–2013, ja mukana vain yhden havaintovuoden tiedot kullekin työntekijälle.

Liitetaulukko 2. Työntekijöiden ansio- ja pääomatulot, keskiarvot vuosilta 2007, 2009, 2011 ja 2013

	Uudet työntekijät		Vanhat työntekijät	
	osakkuus rekrytointivuonna	ei osakkuutta	osakkuus myöhemmin	ei osakkuutta
Ansiotulot				
2007	46 600	20 200	-	-
2009	44 200	20 500	46 500	26 900
2011	47 900	22 200	53 300	28 900
2013	47 900	23 300	51 000	30 600
Pääomatulot				
2007	10 400	1 200	-	-
2009	5 500	800	3 000	900
2011	11 200	900	7 900	1 300
2013	10 800	800	4 900	1 300

Työsuhteiden alkaminen on rajattu vuosille 2007–2013, ja mukana vain yhden havaintovuoden tiedot kullekin työntekijälle. Tulojen ylin sadasosa korvattu keskiarvolla.

Liitetaulukko 3. Osakkuuden rekrytointivuonna saaneiden keskimääräiset ansio- ja pääomatulot kertyneiden osakasvuosien mukaan.

Aika osakkuudesta, vuotta	Ansiotulot	Pääomatulot	Havainnot
0	48 800	9 600	2 634
1	51 500	7 900	1 810
2	53 200	7 500	1 405
3	56 300	9 000	1 008
4	56 400	10 600	699
5	55 000	9 800	454
6	54 400	10 100	235

Tulojen ylin sadasosa korvattu keskiarvolla.

Liitetaulukko 4. Osakkuuden saamisen todennäköisyyteen vaikuttavat tekijät, logistisen regressiomallin kertoimet

	Osakkuus rekrytointivuonna (1) kertoimet	Osakkuus myöhemmin (2) kertoimet
Ikä	0,131*** (0,014)	0,069*** (0,015)
Ikä ²	-0,002*** (0,000)	-0,001*** (0,000)
Nainen	-0,714*** (0,055)	-0,642*** (0,056)
Ulkomaalaistaustainen	-0,118 (0,091)	-0,178* (0,097)
Naimisissa	0,344*** (0,047)	0,315*** (0,048)
Alle 7-vuotiaita lapsia	0,201*** (0,049)	0,102** (0,050)
Koulutus (ref. perusaste)		
keskiaste	-0,019 (0,063)	0,139* (0,071)
alin korkea-aste	0,444*** (0,083)	0,632*** (0,092)
ammattikorkea- tai yliopistotutkinto	0,738*** (0,070)	0,857*** (0,077)
Edellisen työsuhteen työn tuottavuus (ref. matala)		
keski-matala	-0,019 (0,069)	-0,027 (0,085)
keski-korkea	0,036 (0,068)	0,073 (0,081)
korkea	0,131* (0,068)	0,241*** (0,081)
puuttuu tai tuntematon	0,084 (0,071)	-0,073 (0,073)
Log_ansiotulot	1,075*** (0,052)	1,212*** (0,058)
Yrityksen koko (ref. 50+)		
10-49	1,032*** (0,101)	0,787*** (0,093)
1-9	1,708*** (0,108)	1,297*** (0,107)
alle 1 tai tuntematon	1,461*** (0,149)	0,930*** (0,173)
Log_liikevaihto	-0,210*** (0,015)	-0,215*** (0,017)

	Osakkuus rekrytointivuonna (1) kertoimet	Osakkuus myöhemmin (2) kertoimet
Yrityksen ikä (ref. 15+)		
0-4	0,176***	0,203***
	(0,066)	(0,064)
5-9	0,311***	0,264***
	(0,071)	(0,070)
10-14	0,149*	0,096
	(0,075)	(0,076)
Toimiala (ref.teollisuus)		
rakentaminen	-0,484***	-0,188**
	(0,079)	(0,082)
kauppa	0,008	0,076
	(0,076)	(0,080)
palvelut	-0,191***	0,005
	(0,062)	(0,066)
muu	-1,022***	-0,291
	(0,274)	(0,227)
Vakio	-17,653***	-17,290***
	(0,582)	(0,660)
Havaintovuodet	KYLLÄ	KYLLÄ
Havainnot	962 863	582 379
Pseudo R ²	0,159	0,129
Log pseudolikelihood	-15144,3	-13990,6
Ennustearvo (correctly predicted)	99,73 %	99,57 %
Osakkuuden todennäköisyys keskivertotyöntekijälle	0,0009***	0,0020***
	(0,0004)	(0,00008)

Työsuhteiden alkaminen on rajattu vuosille 2007–2013, ja mukana vain yhden havaintovuoden tiedot kullekin työntekijälle. Robustit keskivirheet sulkeissa.
Merkitsevyytasot: ***1%, **5%, *10%.

Liitetaulukko 5. Osakkuuden saamiseen rekrytointivuonna vaikuttavat tekijät miehille ja naisille, logistisen regressiomallin kertoimet

	Miehet (1) kertoimet	Naiset (2) kertoimet
Ikä	0,136*** (0,015)	0,106*** (0,031)
Ikä ²	-0,002*** (0,000)	-0,001*** (0,000)
Ulkomaalaistaustainen	-0,172 (0,105)	0,005 (0,183)
Naimisissa	0,349*** (0,054)	0,311*** (0,099)
Alle 7-vuotiaita lapsia	0,176*** (0,055)	0,263** (0,110)
Koulutus (ref. perusaste)		
keskiaste	0,004 (0,069)	-0,359** (0,151)
alin korkea-aste	0,573*** (0,093)	-0,135 (0,176)
ammattikorkea- tai yliopistotutkinto	0,811*** (0,078)	0,341** (0,156)
Edellisen työsuhteen työn tuottavuus (ref. matala)		
keski-matala	-0,012 (0,081)	-0,053 (0,167)
keski-korkea	0,040 (0,075)	0,004 (0,163)
korkea	0,171** (0,076)	-0,115 (0,175)
puuttuu tai tuntematon	0,077 (0,081)	-0,167*** (0,048)
Log_ansiotulot	1,073*** (0,058)	1,072*** (0,115)
Yrityksen koko (ref. 50+)		
10-49	1,010*** (0,109)	1,146*** (0,267)
1-9	1,610*** (0,118)	2,123*** (0,279)
alle 1 tai tuntematon	1,229*** (0,165)	2,331*** (0,362)
Log_liikevaihto	-0,202*** (0,015)	-0,244*** (0,036)
Yrityksen ikä (ref. 15+)		
0-4	0,267*** (0,076)	-0,123 (0,135)
5-9	0,406*** (0,081)	-0,016 (0,154)
10-14	0,164* (0,086)	0,108 (0,153)

	Miehet (1) kertoimet	Naiset (2) kertoimet
Vakio	-17,841*** (0,641)	-17,200*** (1,368)
Havaintovuodet	KYLLÄ	KYLLÄ
Toimialat	KYLLÄ	KYLLÄ
Havainnot	581 584	381 277
R ²	0,1528	0,1473
Ennustearvo (percent correctly predicted)	99,64%	99,87%

Työsuhteiden alkaminen on rajattu vuosille 2007–2013, ja mukana vain rekrytointivuoden havainnot. Robustit keskivirheet sulkeissa. Merkitsevyystasot: ***1%, **5%, *10%.

Lähteet

- Addison, J. T., Ozturk, O. D. ja Wang, S. (2014). The Role of Gender in Promotion and Pay over a Career. *Journal of Human Capital* 8(3): 280–317.
- Asplund, R. (1999). Earnings and Human Capital: Evidence from Finland. Teoksessa Asplund, R ja Pereira, P.T. (toim.) Returns to human capital in Europe: a literature review. The Research Institute of the Finnish Economy, Helsinki.
- Asplund, R. (2000). Inhimillinen pääoma ja palkat Suomessa: paluu perusmalliin. ETLA Discussion Papers 721. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos, Helsinki.
- Asplund, R. (2001). Kannattaako Suomessa kouluttautua? Teoksessa Tuominen, E. (toim.) Muuttuva työ ja eläketurva: 8–27. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Asplund, R. ja Maliranta, M. (2006). Koulutuksen taloudelliset vaikutukset. Sitra, Helsinki.
- Bagger, J., Fontaine, F., Postel-Vinay, F. ja Robin, J.-M. (2014). Tenure, Experience, Human Capital, and Wages: A Tractable Equilibrium Search Model of Wage Dynamics. *The American Economic Review* 104(6): 1551–1596.
- Becker, G. (1994). Investment in Human Capital: Effects on Earnings. Teoksessa Becker, G. (toim.) Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education (3rd edition): 29–58. The University of Chicago Press.
- Berglann, H., Moen, E., Roed, K. ja Skogstrom, J. (2011). Entrepreneurship: Origins and Returns. *Labour Economics* 18: 180–193.
- Blau, F. D. ja DeVaro, J. (2007). New Evidence on Gender Differences in Promotion Rates: An Empirical Analysis of a Sample of New Hires. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 46(3): 511–550.
- Blau, F. D. ja Kahn, L. M. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature* 55(3): 789–865.
- Bonin, H., Dohmen, T., Falk, A., Huffman, D. ja Sunde, U. (2007). Cross-sectional earnings risk and occupational sorting: The role of risk attitudes. *Labour Economics* 14(6): 926–937.
- Booth, A., Francesconi, M. ja Frank, J. (2003). A sticky floors model of promotion, pay, and gender. *European Economic Review* 47(2): 295–322.
- Boudreau, J. ja Ramstad, P. (2007). Impact in Strategy Analysis. Teoksessa Boudreau, J. ja Ramstad, P. (toim.) Beyond HR: The New Science of Human Capital: 71–95. Harvard Business Press.
- Braakmann, N. (2009). The Role of Psychological Traits for the Gender Gap in Full-Time Employment and Wages: Evidence from Germany. SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research 162. German Socio-Economic Panel Study (SOEP), Berlin.
- Brickley, J. A. ja Hevert, K. T. (1991). Direct Employee Stock Ownership: An Empirical Investigation. *Financial Management* 20(2): 70–84.
- Bryson, A. ja Freeman, R. B. (2010). To Join or Not to Join? Factors Influencing Employee Share Plan Membership in a Multinational Corporation. NBER Working Paper Series 16292. National Bureau of Economic Research, Cambridge.
- Budria, S., Diaz-Serrano, L., Ferrer-i-Carbonell, A. ja Hartog, J. (2013). Risk attitude and wage growth: replicating Shaw (1996). *Empirical Economics* 44(2): 981–1004.
- Chuang, Y. ja Lee, C. (2004). Industry-specific human capital and the wage profile: Evidence from Taiwan. *Review of World Economics* 140(1): 110–124.
- Cobb-Clark, D. A. (2001). Getting Ahead: The Determinants of and Payoffs to Internal Promotion for Young U.S. Men and Women. IZA Discussion Paper No. 288. The Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn.
- Core, J. E. ja Guay, W. R. (2001). Stock Option Plans for Non-Executive Employees. *Journal of Financial Economics* 61(2): 253–287.
- Core, J. E., Guay, W. R. ja Larcker, D. F. (2003). Executive Equity Compensation and Incentives: A Survey. *F.R.B.N.Y. Economic Policy Review* 9(1): 27–50.
- DeVaro, J. (2020). Internal hiring or external recruitment? *IZA World of Labor* 2020: 237v2. doi: 10.15185/izawol.237.v2

- Dube, A. ja Freeman, R. (2008). Complementarity of Shared Compensation and Decision-Making Systems: Evidence from the American Labor Market. NBER Working Paper Series 14272. National Bureau of Economic Research, Cambridge.
- Elfenbein, D. W. ja Sterling, A. D. (2018). (When) Is Hiring Strategic? Human Capital Acquisition in the Age of Algorithms. *Strategy Science* 3(4): 668–682.
- Frederiksen, A. ja Kato, T. (2018). Human Capital and Career Success: Evidence from Linked Employer-Employee Data. *The Economic Journal* 128(613): 1952–1982.
- Fuller, S. (2008). Job Mobility and Wage Trajectories for Men and Women in the United States. *American Sociological Review* 73(1): 158–183.
- Heckman, J. J., Stixrud, J. ja Urzua, S. (2006). The Effects of Cognitive and Noncognitive Abilities on Labor Market Outcomes and Social Behavior. NBER Working Paper Series 12006. National Bureau of Economic Research, Cambridge.
- Heineck, G. ja Anger, S. (2010). The returns to cognitive abilities and personality traits in Germany. *Labour Economics* 17(3): 535–546.
- Hryshko, D., Luengo-Prado, M. J. ja Sørensen, B. E. (2011). Childhood determinants of risk aversion: The long shadow of compulsory education. *Quantitative Economics* 2(1): 37–72.
- Hyslop, D. ja Maré, D. (2009). *Job Mobility and Wage Dynamics*. Wellington: Statistics New Zealand. Saatavilla: https://www.nzae.org.nz/wp-content/uploads/2011/08/Job_Mobility_and_Wage_Dynamics.pdf (viitattu 17.8.2020)
- Hämäläinen, U. ja Uusitalo, R. (2008). Signalling or Human Capital: Evidence from the Finnish Polytechnic School Reform. *The Scandinavian Journal of Economics* 110(4): 755–775.
- Kauhanen, A. ja Napari, S. (2015). Gender Differences in Careers. *Annals of Economics and Statistics*(117/118): 61–88.
- Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A. ja Zweimüller, J. (2019). Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations. *AEA Papers and Proceedings* 109: 122–126.
- Kruse, D. (2002). Research Evidence on Prevalence and Effects of Employee Ownership. *Journal of Employee Ownership Law and Finance* 14(4): 65–90.
- Kruse, D., Blasi, J. ja Park, R. (2010). Shared Capitalism in the U.S. Economy? Prevalence, Characteristics, and Employee Views of Financial Participation in Enterprises. Teoksessa Kruse, D., Freeman, R. ja Blasi, J. (toim.) *Shared Capitalism at Work: Employee Ownership, Profit and Gain Sharing, and Broad-Based Stock Options*: 41–75. University of Chicago Press.
- Kwon, I. ja Meyersson Milgrom, E. (2014). The significance of firm and occupation specific human capital for hiring and pro-motions. *Labour Economics* 31: 162–173.
- Lang, K. ja Weinstein, R. (2016). A Test of Adverse Selection in the Market for Experienced Workers, NBER Working Paper Series 22387. National Bureau of Economic Research, Cambridge.
- Laukkanen, E. (2012). Koulutusta ja työkokemusta arvostetaan, mutta rahamääräiset tuotot laskevat. *Aikuiskasvatus* 32(1): 29–38.
- 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.
- Mincer, J. A. (1974). The Human Capital Earnings Function. Teoksessa Mincer, J.A. (toim.) *Schooling, Experience, and Earnings*: 83–96.
- Moscarini, G. ja Vella, F. (2008). Occupational Mobility and the Business Cycle. NBER Economic Research w13819. National Bureau of Economic Research, Cambridge.
- Mueller, G. ja Plug, E. (2006). Estimating the Effect of Personality on Male and Female Earnings. *ILR Review* 60(1): 3–22.
- Mukkala, K. ja Tohmo, T. (2013). Inter-industry job mobility in the knowledge economy in Finland. *International Journal of Manpower* 34(8): 918–938.
- Napari, S. (2008). Tutkimuksia sukupuolten välisistä palkkaeroista suomalaisilla työmarkkinoilla. *Kansantaloudellinen aikakauskirja* 2008(4): 470–473.
- Neal, D. (1995). Industry-Specific Human Capital: Evidence from Displaced Workers. *Journal of Labor Economics* 13(4): 653–677.
- Ng, T., Eby, L., Sorensen, K. ja Feldman, D. (2005). Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology* 58(2): 367–408.
- Olson, C. ja Becker, B. (1983). Sex Discrimination in the Promotion Process. *Industrial and Labor Relations Review* 36(4): 624–641.

- O'Meara, B. ja Petzall, S. (2013). *Handbook of Strategic Recruitment and Selection: A Systems Approach*. Emerald Group Publishing.
- O'Neill, J. ja O'Neill, D. (2005). What Do Wage Differentials Tell Us about Labor Market Discrimination? NBER Working Paper Series 11240. National Bureau of Economic Research, Cambridge.
- Osakeyhtiölaki 2006/624. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060624> (viitattu 17.8.2020)
- Parent, D. (2000). Industry-Specific Capital and the Wage Profile: Evidence from the National Longitudinal Survey of Youth and the Panel Study of Income Dynamics. *Journal of Labor Economics* 18(2): 306–23.
- Pearlman, J. (2018). Gender differences in the impact of job mobility on earnings: The role of occupational segregation. *Social Science Research* 74: 30–44.
- Pekkarinen, T. ja Vartiainen, J. (2006). Gender Differences in Promotion on a Job Ladder: Evidence from Finnish Metalworkers. *Industrial and Labor Relations Review* 59(2): 285–301.
- Pema, E. ja Mehay, S. (2010). The role of job assignment and human capital endowments in explaining gender differences in job performance and promotion. *Labour Economics* 17(6): 998–1009.
- Roosaar, L., Mötsmees, P. ja Varblane, U. (2014). Occupational mobility over the business cycle. *International Journal of Manpower* 35(6): 873–897.
- Ruiz, A. (2016). Wage growth and occupational mobility in Spain: movers vs stayers. *International Journal of Social Economics* 43(12): 1481–1506.
- Sanders, C. ja Taber, C. (2012). Life-Cycle Wage Growth and Heterogeneous Human Capital. *Annual Review of Economics* 4: 399–425.
- Seibert, S. ja Kraimer, M. (2001). The Five-Factor Model of Personality and Career Success. *Journal of Vocational Behavior* 58(1): 1–21.
- Shaw, K. (1996). An Empirical Analysis of Risk Aversion and Income Growth. *Journal of Labor Economics* 14(4): 626–653.
- Sieppi, A. ja Pehkonen, J. (2019). Parenthood and gender inequality: Population-based evidence on the child penalty in Finland. *Economics Letters* 182: 5–9.
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics* 87(3): 355–374.
- Spurk, D. ja Abele, A. (2011). Who Earns More and Why? A Multiple Mediation Model from Personality to Salary. *Journal of Business and Psychology* 26(1): 87–103.
- Tverdostup, M. ja Paas, T. (2017). Gender-specific human capital: identification and quantifying its wage effects. *International Journal of Manpower* 38(6): 854–874.
- Uusitalo, R. (1999). Return to education in Finland. *Labour Economics* 6(4): 569–580.
- Van Vianen, A., Feij, J., Krausz, M. ja Taris, R. (2003). Personality factors and adult attachment affecting job mobility. *International Journal of Selection and Assessment* 11(4): 253–264.
- Vardarlier, P., Vural, Y. ja Birgün, S. (2014). Modelling of the Strategic Recruitment Process by Axiomatic Design Principles. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 150: 374–383.
- Viinikainen, J., Kokko, K., Pulkkinen, L. ja Pehkonen, J. (2010). Personality and Labour Market Income: Evidence from Longitudinal Data. *LABOUR* 24(2): 201–220.
- Wong, C., Cheng, M. ja Lau, T. (2016). Impact of external job mobility and occupational job mobility on earnings. *Journal of Industrial Engineering and Management* 9(4): 879–898.
- Yamaguchi, S. (2012). Tasks and Heterogeneous Human Capital. *Journal of Labor Economics* 30(1): 1–53.
- Zhang, Z. ja Arvey, R. (2009). Effects of personality on individual earnings: Leadership role occupancy as a mediator. *Journal of Business and Psychology* 24(3): 271–280.

