

Luova tuho ei tuhoa työtyytyväisyyttä

Edvard Johansson
23.11.2010

Ajankohtaista taloudessa ja tutkimuksessa
1/2011

Talouspolitiikan avulla on mahdollista nopeuttaa tuottavuuden kasvuvauhtia. Tämänäyttötyyppisen politiikan yhtenä sivuvaikutuksena on työmarkkinaturbulenssin, eli luovan tuhon nopeutuminen. Luovan tuhon nopeutuminen voi vaikuttaa kielteisesti työntekijöiden hyvinvointiin suuremman epävarmuuden ja nopeamman työtahdin kautta. Uudessa empiirisessä tutkimusprojektissa näytetään kyselydatan ja rekisteridatan yhdistelmää käyttäen, että luovan tuhon ja työtyytyväisyydellä mitatun työntekijöiden hyvinvoinnin välillä ei ole yhteyttä. Tämä tulos tarkoittaa, että tuottavuuskasvua nopeuttavaa talouspolitiikkaa vastustaville argumenteille tulisi antaa vähemmän painoa.

Huomattava osa tuottavuuskasvusta johtuu luovasta tuhosta

Suomen tai minkä tahansa maan aineellinen elintaso on suoraan riippuvainen tuottavuuden tasosta. Yritysdynamiikka – luova tuho – tuottaa monessa kehittyneessä taloudessa tuottavuuskasvusta noin kaksi-kolmekymmentä prosenttia (esim. Foster ym. 2001 ja Bartelsman ym. 2004). Toisin sanoen noin neljäsosa tuottavuuskasvusta syntyy siksi, että uudet tuottavammat yritykset syrjäyttävät kannattamattomat yritykset markkinoilta. Loput tuottavuuden kasvusta, tai parannuksesta, syntyy jo markkinoilla olevien yritysten keksiessä uusia, parempia toimintatapoja. Tärkein havainto tässä yhteydessä on se, että työmarkkinaturbulenssin ja tuottavuuskasvun välillä vallitsee positiivinen riippuvuus.

Talouspolitiikalla voidaan nopeuttaa tuottavuuskasvua

Viimeaikainen empiirinen tutkimus on osoittanut että tuottavuuskasvua on mahdollista nopeuttaa yritysdynamiikkaa edesauttavalla sääntelyvä-

Ajankohtaista taloudessa ja tutkimuksessa on Elinkeinoelämän Tutkimuslaitoksen uusi julkaisusarja. Se on suunnattu laajemmalle yleisölle, ja siinä esitellään uusia tutkimusaiheita, kerrotaan kootusti jo päättyneistä tutkimuksista sekä kommentoidaan ajankohtaisia asioita tutkimuslähtöisesti.

Kirjoittaja on Elinkeinoelämän Tutkimuslaitoksen tutkija.

Sähköposti: edvard.johansson@etla.fi

Tämä kirjoitus on osa projektia ”Luova tuho, työtyytyväisyys ja tuottavuus”, jonka ovat rahoittaneet Työsuojelurahasto ja Palkansaajasäätiö.

Artikkeli on ladattavissa julkaisusarjan kotisivuilta osoitteesta blogs.etla.fi/att

Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos

on yksityinen, voittoa tavoittelematon talouden tutkimus- ja ennustelaitos. Toimintaa ylläpitää kannatusyhdistys, jonka jäsenet muodostavat ETLAn taustayhteisön.

ETLA on muun muassa Euroopan suhdannelaitosten liiton (AIECE) ja talouspolitiikkaa tutkivien eurooppalaisten tutkimuslaitosten verkoston (ENEPRI) ainoa suomalainen jäsen.

ETLalle on tärkeää, että tutkimustieto leviäisi yrityksiin, ETLAn taustayhteisöihin ja koko kansantalouteen.

Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos

Lönnrotinkatu 4 B

00120 Helsinki

Puh: 09-609 900

Sähköposti: etunimi.sukunimi@etla.fi

hentämisellä. Tuottavuuskasvua voidaan vauhdittaa vähentämällä sääntelyä tuotemarkkinoilla (esim. Nicoletti ja Scarpetta, 2003), tai heikentämällä työsuhdeturvalainsäädäntöä (esim. Autor ym., 2007, tai Bassanini ym. 2009), tai parantamalla pääomamarkkinoiden toimivuutta (esim. Aghion ym., 2007). Tämä tarkoittaa että tuottavuuden nopeuttamiseen tähtäävän talouspolitiikan ja nopeamman luovan tuhon välillä on välillinen yhteys.

Voimakas luova tuho voi tuottaa kielteisiä vaikutuksia työntekijöille

Voiko tämä tuottavuutta parantava luovan tuhon prosessi, jossa työpaikkoja syntyy ja häviää nopeassa tahdissa alentaa työntekijöiden työtyytyväisyyttä? Mahdollisesti kyllä. On hyvin helppo epäillä, että yksittäiselle työntekijälle voi olla vähemmän mielekäs työpaikka toimialalla, jolla yritykset vähentävät ja lisäävät työvoimaa hyvin nopealla tahdilla kuin työpaikka toisella toimialalla, jossa työsuhteet ovat hyvin stabiileja, eikä työmarkkinaturbulenssia juuri ole. Työmarkkinaturbulenssi nimenomaan voi tarkoittaa epävarmuutta tulevaisuudesta. Epävarmuus on yleensä ei-toivottu asia. Esimerkiksi koko työsuhdeturvalainsäädännön perimmäinen tarkoitus on vähentää epävarmuutta tulevaisuudesta.

Luovan tuhon nopeampi vauhti on myös yhteydessä kovempaan kilpailuun tuotemarkkinoilla. Kovempi kilpailu saattaa tiukentaa työtahtia. Sekin on tietenkin mahdollista, että kova kilpailu yritysten välillä estää työntekijöitä laiskottelemasta työpaikalla. Joka tapauksessa on täysin mahdollista, että luovan tuhon ja työtyytyväisyyden välillä on käänteinen riippuvuus, koska luova tuho voi kiihdyttää työtahtia. Esimerkiksi Englannissa ja Saksassa on havaittu, että työtyytyväisyys on jonkun verran laskenut yli ajan. Yhden selityksen mukaan on työtahti mahdollisesti noussut näissä maissa yli ajan (Green and Tsitsianis 2005).

Matalampi työtyytyväisyys korreloi monien kielteisten seikkojen kanssa

Työmarkkinaturbulenssin vaikutuksia työtyytyväisyyteen on tärkeä tutkia, koska matala työtyytyväisyys korreloi monien ”kielteisten” seikkojen

kanssa (esim. Warr 1999). Näitä seikkoja ovat esimerkiksi huonommat työsuoritukset, aikomukset vaihtaa työpaikkaa, suurempi todennäköisyys irtisanoutua, pienempi halukkuus tehdä vapaaehtoisesti ylityötä, alhaisempi kiinnostus käyttäytyä sosiaalisesti työpaikalla sekä alhaisempi halukkuus käyttäytyä joustavasti työpaikalla. Kaikki nämä aiheuttavat todennäköisesti lisää kustannuksia yrityksille. Matala työtyytyväisyys voi aiheuttaa ongelmia myös koko yhteiskunnalle, jos se lisää työntekijöiden halukkuutta jäädä ennenaikaisesti eläkkeelle. Nämä seikat voivat vähentää tai kumota täydellisesti ne myönteiset tuottavuusvaikutukset, jotka nopeampi luova tuho tuo mukanaan.

Viimeaikaisessa tutkimuksessa luovan tuhon ja työntekijöiden hyvinvoinnin välistä yhteyttä on tutkittu empiirisesti

Tuoreessa tutkimusraportissa luovan tuhon vaikutusta yksilön työtyytyväisyyteen on tutkittu empiirisesti (Böckerman ym. 2010). Tutkimuksessa on käytetty ainutlaatuista aineistoa, joka on koottu kahdesta osa-aineistosta. Ensimmäinen näistä on European Community Household Panelin suomalainen osa vuosilta 1996-2001. Tämä sisältää informaatiota yksilön työtyytyväisyydestä ja sen eri osa-alueista. Tässä aineistossa yksilön työtyytyväisyys on määritelty tyytyväisyysindeksillä työhön tai pääasialliseen toimintaan. Sitä on mitattu kuusiportaisella Likert-asteikolla jossa 1 tarkoittaa, ettei haastateltu ole ollenkaan tyytyväinen ja 6 tarkoittaa että hän on täysin tyytyväinen työhön. Aineiston paneeliominaisuus, eli se että samat kysymykset esitetään samoille henkilöille useita kertoja eri aikaan mahdollistaa ei-havaittujen, ajassa muuttumattomien tekijöiden ottamisen huomioon tilastollisessa analyysissä. Tällainen tutkijalle näkymätön, yli ajan muuttumaton henkilökohtainen ominaisuus voisi olla esimerkiksi positiivinen persoonallisuus. Ilman paneelidataa tulokset voisivat olla vinoutuneita esimerkiksi siksi että optimistiset henkilöt hakevat muita useammin epävarman työpaikan. Tässä tapauksessa saattaisi löytyä harhaanjohtava positiivinen suhde työtyytyväisyyden ja työmarkkinaturbulenssin välillä.

Toinen tutkimuksessa käytetty aineisto tulee Finnish Linked Employer-Employee Datasta

(FLEED). Tämä aineisto on peräisin eri hallinnollisista rekistereistä ja sisältää informaatiota kaikista Suomessa töissä olevista henkilöistä ja myös kaikista Suomen yrityksistä ja toimipaikoista. Aineisto on hyvin kattava ja sitä käytetään luovan tuhon voimakkuuden laskemiseen toimialatasolla. Luovaa tuhoa mitataan toimialan kirnuamisasteella eli työntekijöiden ylimääräisellä vaihtuvuusasteella. Tämä aineisto on liitetty edellä mainittuun ECHP-aineistoon käyttäen muunneltuja henkilötunnuksia. Suurin piirtein samalla tavalla rakennettua tanskalaista aineistoa on käytetty teoksessa Clark ym. (2009).

Käyttäen tätä dataa estimoidaan tutkimuksessa regressiomalleja, jossa y -muuttuja on henkilön työtyytyväisyys ja tärkein x -muuttuja on toimialan luovan tuhon voimakkuus. Kontrollimuuttujina ovat mm. tulotaso, ikä, sukupuoli, koulutus jne. Päähuomio kohdistuu kysymykseen vaikuttaako luova tuho kielteisesti yksilön työtyytyväisyyteen?

Empiirinen analyysi ei löydä yhteyttä luovan tuhon ja työtyytyväisyyden välillä

Tutkimuksen empiiriset tulokset on hyvin helppo tiivistää luovan tuhon osalta koska mitään yhteyttä luovan tuhon ja työtyytyväisyyden välillä ei ole löydettävissä. Luovan tuhon nopeudella tai hitaudella ei näytä olevan väliä työntekijöille. On kuitenkin tärkeää muistaa, että tämä ei koske työtyytyväisyyden ja työpaikkojen tuhoamisen välistä yhteyttä. Sitä on myös tutkittu samassa yhteydessä, ja työpaikkojen tuhoamisen ja työtyytyväisyyden välillä kyllä löytyy negatiivinen riippuvuus.

Keskeinen tutkimukseen perustuva politiikkasuositus on, että tuottavuuskasvua nopeuttavaa talouspolitiikkaa vastustaville argumenteille tulisi saada vähemmän painoa. Luovan tuhon nopea tahti ei tarkoita pelkästään työpaikkojen menetystä vaan myös uusien työpaikkojen syntymistä. Työtyytyväisyyden kannalta voi olla niin, että suurempi oman työpaikan menettämisen riski ei ole kovin vakava asia, jos uusi työpaikka odottaa nurkan takana.

Kirjallisuus

- AGHION, P., FALLY, T. and SCARPETTA, S. (2007). Credit constraints as a barrier to the entry and post-entry growth of firms. *Economic Policy*, **22**, 731-779.
- AUTOR, D., KERR, W.R. and KUGLER, A.D. (2007). Does employment protection reduce productivity? Evidence from US states. *Economic Journal*, **117**, F189-F217.
- BASSANINI, A., NUNZIATA, L. and VENN, D. (2009). Job protection legislation and productivity growth in OECD countries. *Economic Policy*, **24**, 349-402.
- BARTELSMAN, E., HALTIWANGER, J. and SCARPETTA, S. (2004). Microeconomic evidence of creative destruction in industrial and developing countries. IZA Discussion Paper No. 1374.
- BÖCKERMAN, P., ILMAKUNNAS, P. and JOHANSSON, E. (2010). Job security and employee wellbeing: Evidence from matched survey and register data. Discussion Paper No. 262, Labour Institute for Economic Research.
- CLARK, A., KRISTENSEN, N. and WESTERGÅRD-NIELSEN, N. (2009). Job satisfaction and co-worker wages: Status or signal? *Economic Journal*, **119**, 430-447.
- FOSTER, L., HALTIWANGER, J. and KRIZAN, C. (2001). Aggregate productivity growth. Lessons from microeconomic evidence. In C.R. Hulten, E.R. Dean and M.J. Harper (eds.), *New Developments in Productivity Analysis*. Chicago: University of Chicago Press, pp. 303-363.
- GREEN, F. and TSITSIANIS, M. (2005). Trends in job satisfaction in Britain and Germany. *British Journal of Industrial Relations*, **43**, 401-429.
- NICOLETTI, G. and SCARPETTA, S. (2003). Regulation, productivity and growth: OECD evidence. *Economic Policy*, **18**, 9-72.
- WARR, P. (1999). Well-being and the workplace. In D. Kahneman, E. Diener and N. Schwarz (eds.), *Well-Being: The Foundations of Hedonic Psychology*. New York: Russell Sage Foundation, pp. 392-412.