

Esseitä yritysten kansainvälistymisestä*

Hanna Pesola
KTT, erikoistutkija
VATT

Yritykset kansainvälistyvät sekä harjoittamalla kansainvälistä kauppaa että laajentamalla toimintojaan ulkomaille suorien sijoitusten kautta. Kauppa on perinteisesti ollut kansainvälistymisen pääasiallinen muoto, ja sen kasvu on ollut nopeaa 1960-luvulta lähtien. Kaupan vapautuminen tämän ajanjakson aikana on mahdollistanut myös ulkomaisten suorien sijoitusten kasvua, kun monikansalliset yritykset ovat voineet hajauttaa tuotantoaan eri maihin. Ennen viime vuosien talouskriisiä ulkomaisten suorien sijoitusten kasvu oli pitkään nopeampaa kuin varsinaisten kauppavirtojen kasvu.

Yritysten kansainvälistyminen vaikuttaa sitä harjoittavien yritysten lisäksi myös niiden työntekijöihin ja välillisesti myös kotimarkkinoilla toimiviin yrityksiin. Väitöskirjassani tutkin yri-

tysten kansainvälistymisen vaikutuksia työntekijöihin sekä työntekijöiden liikkuvuuden välityksellä puhtaasti kotimaisiin yrityksiin. Tutkimuksessa käytetään Tilastokeskuksen yhdistettyä työnantaja–työntekijä-aineistoja.

1. Monikansallisten yritysten tuottavuusedun leviäminen työntekijöiden liikkuvuuden välityksellä

Useissa tutkimuksissa on havaittu, että monikansalliset yritykset ovat tuottavampia kuin puhtaasti kotimarkkinoilla toimivat yritykset (ks. Barba Navaretti ja Venables 2004). Tämä tuottavuusetu voi johtua esimerkiksi teknologisesta osaamisesta, paremmasta johtamisesta, tuotemerkeistä ym. tekijöistä, jotka antavat mahdollisuuden laajentaa toimintaa ulkomaille kannattavasti. Jos monikansalliset yritykset ovat tuottavampia sellaisen tiedon takia, jota voitaisiin soveltaa myös kotimaisissa yrityksissä, tämä tieto saattaa levitä niistä myös kotimaisiin yrityksiin. Yksi ilmeinen tiedon leviämismuoto on työntekijöiden liikkuvuus. Jos hyö-

* Tämä kirjoitus esittelee Aalto yliopiston kauppakorkeakoulussa 11.3.2011 tarkastetun väitöskirjani ”Essays on the Internationalisation of Firms”. Väitöskirjan esitarkastajat olivat Pedro S. Martins (Queen Mary, University of London) ja Jakob R. Munch (University of Copenhagen). Vastaväittäjänä toimi Pedro S. Martins ja kustoksena Pekka Ilmakunnas.

dyllistä tietoa leviää työntekijöiden mukana, sen vaikutusten pitäisi näkyä niiden kotimaisten yritysten tuottavuudessa, jotka palkkaavat työntekijöitä monikansallisista yrityksistä. Toisaalta kotimaiset yritykset voivat maksaa monikansallisissa yrityksissä osaamista kartuttaneille työntekijöille korkeampia palkkoja, jos ne haluavat päästä käsiksi hyödylliseen tietoon.

Väitöskirjan ensimmäisessä ja kolmannessa esseessä tarkastellaan työntekijöiden liikkuvuutta Suomessa toimivien monikansallisten yritysten ja puhtaasti kotimaisten yritysten välillä. Ensimmäisen esseen tavoitteena on tutkia, hyötyvätkö työntekijät monikansallisissa yrityksissä kertyneestä kokemuksesta korkeampien palkkojen muodossa. Kolmannessa esseessä tarkastellaan monikansallisissa yrityksissä työskennelleiden työntekijöiden rekrytoimisen yhteyttä kotimaisten yritysten tuottavuuden kasvuun.

Ensimmäisessä esseessä käytetään yksilötason aineistoa usean vuoden ajalta. Tämän ansiosta voidaan seurata työntekijöiden palkkakehitystä heidän vaihtaessaan työpaikkaa. Tutkimuksessa myös tarkastellaan erikseen korkeakoulututkinnon suorittaneita ja muita työntekijöitä, koska hyödyllisen tiedon siirtyminen monikansallisista yrityksistä kotimaisiin yrityksiin voi liittyä työtehtävien vaatavuustason.

Tulosten perusteella aikaisemmalla kokemuksella ulkomaalaisomisteisessa yrityksessä on yhteys korkeakoulututkinnon suorittaneiden työntekijöiden korkeampaan palkkatasoon. Työntekijät eivät kuitenkaan joudu tyytymään alhaisempaan palkkatasoon kerryttäessään kokemusta ulkomaalaisomisteisissa yrityksissä kompensoidakseen tätä myöhemmin saatavaa korkeampaa ansiotasoa. Vaikuttaa siltä, etteivät ulkomaalaisomisteiset yritykset saa täyttä hyötyä tuottavuusetunsa pohjana ole-

vasta tiedosta. Näin ollen ulkomaisten suorien sijoitusten edistäminen voi olla kohdemaan kannalta kannattavaa.

Tutkimuksen tuloksia tulkittaessa täytyy kuitenkin muistaa, että palkankorotus on itsessään usein työpaikan vaihdon motiivi. Koska eksogeenista vaihtelua työkokemuksessa ei havaita, täytyy tuloksia tulkita varoen. Tämän ongelman selvittämiseksi tutkimuksessa tehdään useita ”robustisuustarkistuksia”, joiden tulokset tukevat edellä esitettyjä tulkintoja.

Väitöskirjan kolmas essee on kirjoitettu yhdessä Pekka Ilmakunnaksen ja Mika Maliranan kanssa. Essee tarkastelee monikansallisten ja kotimaisten yritysten välisten työntekijävirtojen yhteyttä yritysten tuottavuuden, palkkojen ja kannattavuuden kasvuun. Tutkimuksessa käytetään yritystason aineistoa, johon on yhdistetty tietoja yritysten työntekijöistä. Muutokset yritysten kannattavuudessa, tuottavuudessa ja palkoissa eritellään yritykseen rekrytoitujen, yrityksestä lähteneiden ja yrityksessä pysyvien työntekijöiden vaikutuksiin. Menetelmä mahdollistaa useiden ongelmallisten tekijöiden kontrolloimisen estimoinneissa, vaikka eksogeenista vaihtelua työntekijävirtoihin ei saada.

Tulokset osoittavat, että työntekijöiden palkkaamisella ulkomaalaisomisteisista, monikansallisista yrityksistä on yhteys tuottavuuden kasvuun kotimaaisissa yrityksissä. Rekrytointien myötä näissä yrityksissä myös palkat nousevat eikä nettovaikutusta kannattavuuteen havaita. Kun työntekijävirtoja eritellään tarkemmin, havaitaan, että tuottavuuden kasvu liittyy erityisesti suhteellisen nuorten työntekijöiden palkkaamiseen. Sitä vastoin ulkomaisten monikansallisten yritysten kannattavuus kärsii näiden nuorten työntekijäryhmien poistuessa niistä, koska näillä on suhteessa suurempi positiivinen vaikutus tuottavuuteen mutta alhaisem-

mat palkat. Vaikuttaa siis siltä, että työntekijät saavat osan osaamiselleen kertyvästä tuotosta vaihtamalla kotimaisen työnantajan palvelukseen.

2. Työntekijöiden liikkuvuus yrityskauppojen jälkeen

Julkisessa keskustelussa ollaan usein huolissaan, kun ulkomainen yritys ostaa suomalaisen yrityksen. Pelätään, että ulkomaiset omistajat siirtävät toimintoja ulkomaille ja irtisanovat työntekijöitä Suomessa. Väitöskirjan toisessa esseessä tarkastellaan ulkomaisten yritysten ostamien suomalaisyritysten työntekijöiden liikkuvuutta yrityskaupan jälkeen. Tutkimuksessa käytetään yksilötason aineistoa usealta vuodelta, joten siinä voidaan vertailla mm. työntekijöiden erilaisten ominaisuuksien yhteyttä heidän työllisyyskehitykseensä yrityskauppojen jälkeen. Kun seurataan, työllistyvätkö yrityskaupan jälkeen yrityksestä poistuneet työntekijät vai päätyvätkö he työttömiksi tai työvoiman ulkopuolelle, saadaan samalla kuvaa siitä, millaisia yrityskauppojen seuraukset ovat yksilötasolla.

Tutkimuksessa havaitaan, että teollisuudessa työsuhteen päättymisen riski kasvaa sekä ulkomaisten että kotimaisten yritysostojen jälkeen. Poikkeuksen muodostavat tietyt teollisuuden toimialat, joilla teknologisen osaamisen voi olettaa olevan merkittävässä asemassa. Näillä aloilla ulkomaisiin yritysostoihin ei liity kasvanutta työsuhteen päättymisen todennäköisyyttä.

Palvelualoilla ei havaita muutosta työsuhteen päättymisen todennäköisyydessä ensimmäisenä vuonna yritysoston jälkeen, mutta toisena ja kolmantena vuonna työsuhteen päättymisen suhteellinen todennäköisyys kasvaa, ja

tämä muutos on suurempi ulkomaisten kuin kotimaisten yritysostojen jälkeen. Teollisuudessa työsuhteen päättymisen todennäköisyys laskee toisena ja kolmantena vuonna yrityskaupan jälkeen, mikä viittaisi kertaluontoiseen rakennemuutokseen.

Työsuhteen päättymisen ulkomaisen yritysoston jälkeen ei näytä liittyvän työntekijän ominaisuuksiin. Sen sijaan kotimaisten yrityskauppojen jälkeen korkeasti koulutettujen ja vanhempien työntekijöiden työsuhteen päättymisen todennäköisyys kasvaa. Tutkimuksen perusteella ei vaikuta siltä, että ulkomaiset yritysostot olisivat työntekijän työllisyyskehityksen kannalta haitallisempia kuin kotimaiset.

3. Kansainvälisen kaupan ja palkkajakaumien yhteys

Väitöskirjan viimeinen essee on kirjoitettu yhdessä Pertti Haaparannan kanssa. Siinä esitellään teoreettinen malli, jolla voidaan tarkastella kansainvälisen kaupan vaikutuksia palkkajakaumiin ja työttömyyteen. Viime vuosina suurin mielenkiinto kansainvälisen kaupan teoriassa on kohdistunut kaupan rakenteen ja yritysten heterogeenisuuden yhteyksien mallintamiseen. Joissakin tutkimuksissa on myös pyritty mallintamaan taustalla olevaa yritysten heterogeenisuutta. Tämän suuntauksen innoittajina ovat olleet empiiriset tutkimukset, jotka ovat tuoneet esiin kansainvälistä kauppaa harjoittavien ja puhtaasti kotimarkkinoilla toimivien yritysten eroja.¹

Tutkimuksemme käsittelee yritysten heterogeenisuuden ja kansainvälisen kaupan yhteyttä työmarkkinoihin. Lähtökohtana on Burdettin

¹ Bernard, Jensen, Redding ja Schott (2007) käyvät läpi aiheeseen liittyvää kirjallisuutta.

ja Mortensenin (1998) työmarkkinoita kuvaavaa etsintäteoreettinen malli. Siinä yritysten heterogeenisuus on seurausta työmarkkinakitkoista. Laajennamme mallia siten, että se käsittelee useamman toimialan ja kansainvälistä kauppaa. Näin pystymme mallintamaan sekä toimialojen sisäisiä että niiden välisiä palkkajakaumia.

Mallin erityispiirteet näkyvät tuloksissa. Ensinnäkin tuotannontekijähintojen yhtäläistyminen ei toteudu mallin Heckscher-Ohlin-versiossa, vaikka sektorit maksavat ainakin osittain samoja palkkoja. Lisäksi aggregaattitason vaihtelut, kuten muutokset yritysten tai työpaikkojen häviämistäasteessa, voivat vaikuttaa tuotannontekijöiden jakautumiseen eri toimialoille. Yritysten heterogeenisuus on endogeenista.

Esseessä tarkastellaan myös empiirisesti palkkajakaumien eroja vientiyritysten ja pelkäs-

tään kotimarkkinoilla toimivien yritysten välillä. Tulokset osoittavat, että vientiyrityksissä on korkeammat palkat erityisesti palkkajakauman alaosassa, mutta jakauman yläpäässä ero kapeenee huomattavasti. □

Kirjallisuus

- Barba Navaretti, G. ja Venables, A.J. (2004), *Multinational Firms in the World Economy*, Princeton University Press, Princeton.
- Bernard, A.B., Jensen, J.B., Redding, S.J. ja Schott, P.K. (2007), "Firms in International Trade", *Journal of Economic Perspectives* 21, 105–130.
- Burdett, K. ja Mortensen, D.T. (1998), "Wage Differentials, Employer Size and Unemployment", *International Economic Review* 39, 257–73.