

Teollisuuden toimihenkilöiden liikkuvuus ja sen palkka- vaikutukset

Työtehtävän ja -paikan vaihdot lihottavat usein palkkapussia. Kaikki eivät kuitenkaan hyödy tällaisesta liikkuvuudesta yhtä paljon.

Merja Kauhanen
Tutkimuskoordinaattori
Palkansaajien tutkimuslaitos
merja.kauhanen@labour.fi

Sami Napari
Tutkija
Elinkeinoelämän tutkimuslaitos
sami.napari@etla.fi

Miikka Rokkanen
Tutkija
Valtion taloudellinen tutkimuskeskus
miikka.rokkanen@vatt.fi

Työuran alkua leimaavat tyypillisesti useat työpaikan vaihdot. Esimerkiksi Yhdysvalloissa on havaittu, että yli puolet nuorista miestyöntekijöistä vaihtaa yritystä vähintään kuusi kertaa työuran ensimmäisen kymmenen vuoden aikana. Aktiivinen liikkuminen työtehtävästä ja -paikasta toiseen näyttää edistävän palkkakehitystä: yli kolmasosa palkan kasvusta työuran alussa selittyy Yhdysvalloissa työpaikan vaihdoksilla (Topel ja Ward 1992).





Sami Napari (vas.), Merja Kauhanen ja Miikka Rokkanen korostavat, että tarkasteltaessa sukupuolten välisiä eroja liikkuvuudessa on tärkeää huomioida myös työntekijän koulutustaso.

Miksi liikkuvuus¹ lihottaa palkkapussia? Etsintäteoreettiset mallit antavat yhden mahdollisen selityksen.² Ne ko-

¹ Tässä artikkelissa (työmarkkina)liikkuvuudella viitataan siirtymisiin työtehtävien ja -paikkojen välillä. Liikkuvuuden muita ulottuvuuksia – esimerkiksi ammatillista ja alueellista liikkuvuutta – ei tässä käsitellä.

² Ks. esim. Burdett (1978) ja Jovanovic (1979a, 1979b).

rostavat työntekijä-työnantajasuhteiden laadussa ilmeneviä eroja: työntekijän tuottavuus vaihtelee yritysten välillä. Työntekijät etsivät itselleen työpaikkaa, jossa heidän tuottavuutensa, ja siten myös palkka, on mahdollisimman korkea. Tieto sopivimmasta työpaikasta on kuitenkin epätäydellistä, ja siirtyminen aina vain parempiin työsuhteisiin

tapahtuu asteittain, työpaikan vaihdosten kautta.

Liikkuvuuden tutkiminen on tärkeää useastakin syystä. Työntekijävirrät yritysten välillä ovat olennainen osa työmarkkinoiden dynamiikkaa. Esteet työntekijöiden vapaalle liikkuvuudelle heikentävät resurssien tehokasta kohdentumista ja vaikeuttavat niin työntekijöiden kuin yritystenkin sopeutumista suhdannevaihteluihin. Liikkuvuuden tutkiminen auttaa myös paremmin ymmärtämään palkanmuodostusta. ”Sivutuotteena” liikkuvuuden yksityiskohtaisemmasta tarkastelemisesta voidaan saada esimerkiksi uutta tietoa sukupuolten välisiin palkkaeroihin vaikuttavista tekijöistä.

Liikkuvuutta on tutkittu Suomessa vähän.³ Erityisen vähälle huomiolle on jäänyt tutkimus, joka porautuu sukupuolten välisiin eroihin työmarkkina- liikkuvuudessa. Meneillään oleva Työsuoje- lurahaston rahoittama Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen ja Palkansaajien tutki- muslaitoksen laaja yhteishanke tuo kuitenkin uutta tietoa aiheesta. Hankkeessa tutkitaan monipuolisesti yksityisen sek- torin palkkarakennetta ja palkkaraken- teen kehitykseen vaikuttavia tekijöitä.

3 Jäntti (1996) tutki teollisuuden toimihenkilöiden liikkumista toimipaikkojen ja palkkaluokkien vä- lillä vuosina 1980–1992. Myös Lilja (1995a, 1995b, 1996) on tarkastellut toimihenkilöuria Suomen teollisuudessa. Eriksson ja Jäntti (1995) puoles- taan analysoivat toimihenkilöiden liikkumista toimialojen välillä sekä yksityisellä että julkisella sektorilla.

Yksi hankkeen osioista tarkastelee mies- ja naistoimihenkilöiden välisiä eroja liik- kuvuudessa Suomen teollisuudessa ja liikkuvuuden vaikutuksia palkkaan. Tä- mä kirjoitus pohjautuu kyseisen osion tutkimustuloksiin.

Naiset eivät hyödy liikkuvuudesta yhtä paljon miehet

Liikkuvuus ei ole kaikissa tilanteissa yh- tä kannattavaa eivätkä kaikki työntekijät hyödy liikkuvuudesta yhtä paljon. Tutkimuksissa on esimerkiksi havaittu, että naisten palkka kasvaa keskimäärin vähemmän työnantajaa vaihdettaessa kuin miesten palkka. Loprest (1992) tut- ki aiheita yhdysvaltalaisella aineistolla ja havaitsi, että nuorten miesten palkka kasvoi siirryttäessä uuteen työpaikkaan keskimäärin 8,7 prosenttia, kun vastaa- va luku nuorilla naisilla oli 4,1 prosenttia. Loprest ei löytänyt havainnolleen täysin tyydyttävää selitystä.

Monissa muissakin tutkimuksissa on havaittu naisten hyötyvän (ainakin ra- hallisesti) liikkuvuudesta miehiä vähem- män.⁴ Ehkä tyypillisin selitys liittyy per- heen sisäiseen työnjakoon ja siihen, että naisilla on usein miehiä suurempi roo- li kodin ja perheen hoitamisessa. Tästä syystä miehet ja naiset painottavat eri ta-

4 Ks. esim. Light ja Ureta (1992) sekä Simpson (1990).

valla työn piirteitä.⁵ Miehillä palkka saat- taan näytellä suurta roolia, kun taas nai- set voivat arvostaa enemmän esimerkik- si työaikojen joustavuutta. Saattaa myös olla, että perheveloitteiden takia nais- ten valintajoukko mahdollisista työnan- tajista on pienempi kuin miesten. Naiset voivat esimerkiksi joutua etsimään työ- tä lähempää kotia tai he eivät voi tehdä yhtä pitkiä työpäiviä kuin miehet. Tutki- jat ovatkin löytäneet todisteita siitä, et- tä työn ei-rahalliset piirteet ovat naisille tärkeämpiä kuin miehille.⁶ Nämä erot ei- vät kuitenkaan ole tyypillisesti tarpeeksi suuria selittääkseen kokonaan sukupuol- ten välisiä eroja liikkuvuuden tuotoissa.⁷

Liikkuvuuden yksityiskohtainen tarkastelu tärkeää

Työtehtävän vaihto voi tapahtua paitsi työnantajaa vaihtamalla niin myös sa- man yrityksen sisällä. Suurin osa olemas- sa olevasta työntekijöiden liikkuvuutta tarkastelevista tutkimuksesta ei kuiten- kaan tee eroa näiden kahden eri liikku- vuustapahtuman välillä. Syynä tähän on ollut sopivien aineistojen puuttuminen. Talousteoriat antaa kuitenkin monia syi- tä, miksi liikkuvuuden ”laadun” huomi- oiminen saattaa olla tärkeää. Esimerkiksi sisäisten työmarkkinoiden teoria koros- taa, että liikkuvuusprosessi yrityksen si- sällä eroaa merkittävästi liikkumisesta yritysten välillä. Yksi sisäisiä työmarkki- noita leimaava piirre on selvästi määri- teltävissä olevat urapolut, joissa palkat

5 Luonnollisesti on mahdollista, että työn piirtei- den erilainen arvostus sukupuolten välillä ei ole sellaisenaan seurausta perinteisestä perheen si- säisestä työnjaosta, vaan se saattaa myös heijas- tella aitoja preferenssieroja miesten ja naisten vä- lillä.

6 Ks. esim. Abbott ja Beach (1994), Keith ja McWil- liams (1997, 1999) sekä Sicherman (1996).

7 Ks. esim. Loprest (1992).

Naiset painottavat miehiä enemmän muita työn piirteitä kuin palkkaa.

on tiukasti sidottu henkilöpiirteiden sijasta tehtäviin.⁸ Yritysten sisäiset työmarkkinat antavat myös jossain määrin suojaa ulkoisten työmarkkinoiden muutoksilta, kun taas liikkuvuus yritysten välillä on avoimempi kilpailulle.

Myös muutama empiirinen tutkimus viittaa siihen, että huomion kiinnittäminen liikkuvuuden laatuun saattaa tuoda tärkeää uutta tietoa liikkuvuudesta. Esimerkiksi Booth ja Francesconi (2000) havaitsivat englantilaisella aineistolla, että liikkuvuuteen vaikuttavissa tekijöissä on huomattavia eroja eri liikkuvuustapah- tumien välillä ja että tarkastelemalla ai- noastaan kokonaisliikkuvuutta voidaan päätyä puutteelliseen ja jopa virheelli- seen kuvaan liikkuvuuteen vaikuttavista tekijöistä ja liikkuvuuden palkkavaiku- tuksista.

Myös liikkuvuuden tarkempi tutki- minen työntekijän piirteiden mukaan on tärkeää. Näin on varsinkin tarkasteltaes- sa sukupuolten välisiä eroja liikkuvuu- dessa. Esimerkiksi Royalty (1998) ha- vaitsi, että korkeasti koulutetut naiset liikkuvat työmarkkinoilla samalla taval- la kuin miehet.⁹ Sen sijaan vähän koulu- tetut naiset erottautuivat muista työn- tekijöistä. He muun muassa vaihtoivat työnantajaa harvemmin kuin muut työntekijät, ja heillä oli suurempi riski siirtyä kokonaan pois työmarkkinoilta.

Suomen teollisuuden toimi- henkilöiden liikkuvuus

Mies- ja naistoimihenkilöiden liikkuvuutta ja sen palkkavaikutuksia Suomen

8 Ks. esim. Baker et al. (1994) sekä Baker ja Holmström (1995).

9 Liikkuvuuden analysoinnille koulutustason mukaan on olemassa myös teoreettisia perusteluita. Esimerkiksi Johnsonin (1979) ns. job shopping-malli ennustaa positiivisen yhteyden koulutuksen ja liikkuvuuden välille.

teollisuudessa tarkastellaan seuraavas- sa käyttäen Elinkeinoelämän keskuslii- ton (EK) keräämää laajaa, toimihenkilöitä koskevaa aineistoa vuosilta 1997–2006. Aineiston monipuolisuus mahdollistaa sekä yritysten välisen että yrityksen sisäisen liikkuvuuden tutkimisen. Aineistossa on tieto mm. jokaisen toimihenkilön yri- tystunnuksesta ja tehtävänimikkeestä, joiden avulla liikkuvuus voidaan tunnis- taa. Yritysten välisessä liikkuvuudessa toimihenkilön yritystunnus on vaihtunut kahden vuoden välillä¹⁰. Yrityksen sisäisessä liikkuvuudessa toimihenkilön teh- tävänimike on vaihtunut kahden vuoden välillä, mutta yritystunnus on puolestaan säilynyt samana. Tämä määritelmä pitää sisällään sen, että tehtävän muutokset voivat olla ylennyksiä, tapahtua samalla asematasolla¹¹ tai olla alennuksia.

Tarkasteluissa keskitytään nuoriin toi- mihenkilöihin, jotka ovat enintään 30- vuotiaita esiintyessään ensi kertaa ai- neistossa. Nuoret toimihenkilöt ovat erityisen mielenkiintoinen tutkimuskoh-

10 Mm. yritysfuusioiden vuoksi aineistossa on joi- takin tapauksia, joissa yritystunnus on vaihtunut, vaikka toimihenkilöt eivät olekaan vaihtaneet työnantajaa. Näiden tapausten poistamiseksi yri- tysvaihdoksille on asetettu lisäehto, että vähin- tään 40 prosenttia työkavereista on vaihtunut ja nykyinen työsuhte ei ole voinut alkaa ennen edel- lisen vuoden tutkimusajankohtaa.

11 Aineistossa on neljä asemaluokkaa: 1) asiain- hoitajat, 2) asiantuntijat, 3) erityisasiantuntijat se- kä 4) yritysten ja muiden toimintayksiköiden joh- taminen.

Liikkuvuus on suurinta korkeasti koulutetuilla, johtajilla, asiantuntijoilla, määräaikaisilla ja lyhyemmän aikaa yrityksessä työskennelleillä.

de, koska työuran alkuvaiheen liikkuvuu- della ja palkkakehityksellä on todettu useissa tutkimuksissa olevan suuri vai- kutus muun muassa sukupuolten välisen palkkaerojen syntyyn.

Aineistossamme työnantajaa vaihtaa vuosittain keskimäärin 1,5–4,5 prosent- tia toimihenkilöistä. Liikkuvuus yri- tysten sisällä tehtävästä toiseen on selvästi yleisempää: keskimäärin 8–20 prosent- tia toimihenkilöistä vaihtaa vuosittain tehtävää yrityksen sisällä. Yrityksen si- säisistä työtehtävien vaihdosta puolet on ylennyksiä ja 40 prosentilla asema- luokitus pysyy samana. Suuri enemmistö toimihenkilöistä, 77–88 prosenttia, pysyy kuitenkin kalenterivuoden sisäl- lä entisissä tehtävissään samassa yrityksessä.

Taulukossa 1 tarkastellaan toimiheni- löiden taustaominaisuuksia sukupuolen ja liikkuvuusaseman mukaan. Sukupuolesta riippumatta korkeammin koulutetut liikkuvat sekä yritysten välillä että yritysten sisällä suhteessa enemmän kuin alemmin koulutetut toimihenkilöt.¹² Samoin johto- tehtävissä olevat, erityisasiantuntijat ja asi- antuntijat liikkuvat suhteellisesti tarkastel- tuna enemmän kuin asiainhoitajat.

Työsuhteen keston mukaan tarkastel- tuna lyhyemmän aikaa yrityksessä työs-

12 Tarkasteluissa toimihenkilöt on jaettu kahteen ryhmään koulutustason mukaan: i) alemman korkeakouluasteen tai matalamman koulutuk- sen hankkineet ja ii) ylemmän korkeakouluasteen tai tutkijakoulutuksen hankkineet.

Taulukko 1. Toimihenkilöiden ominaisuudet sukupuolen ja liikkuvuusaseman mukaan, %-jakauma.

	Naiset				Miehet			
	Samassa yrityksessä, samassa tehtävässä pysyneet	Yrityksen sisällä työtä tekevää vaihtaneet	Yritysten välillä liikkuneet	Yhteensä	Samassa yrityksessä, samassa tehtävässä pysyneet	Yrityksen sisällä työtä tekevää vaihtaneet	Yritysten välillä liikkuneet	Yhteensä
Alle 30-vuotias	42.5	42.8	54.0	42.8	37.6	37.0	45.6	37.7
Vähintään 30 vuotta	57.5	57.2	45.7	57.2	62.4	63.0	54.4	62.3
Alempi korkeakoulustaite tai matalampi koulutus	52.6	43.7	41.4	51.1	33.5	31.5	24.9	33.0
Ylempi korkea koulustaite	47.4	56.3	58.6	48.9	66.5	68.5	75.1	67.0
Koulutusala:								
Yleissivistävä	6.4	7.5	6.6	6.5	6.6	7.7	6.4	6.7
Kasvatustieteellinen	0.7	0.9	0.7	0.7	0.1	0.1	0.1	0.1
Humanistinen	3.6	3.9	2.3	3.6	0.4	0.5	0.2	0.4
Kaupallinen	46.6	49.7	52.4	47.1	8.6	9.8	10.1	8.8
Luonnontieteellinen	6.3	5.8	5.8	6.2	7.5	6.9	8.0	7.4
Tekniikan	27.2	24.6	27.0	26.9	71.6	69.1	72.5	71.3
Maa- ja metsätalous	1.6	1.3	1.3	1.5	0.9	0.6	0.9	0.9
Terveys ja sosiaaliala	2.4	1.7	1.1	2.3	0.3	0.2	0.1	0.3
Palvelualojen	2.3	1.5	1.3	2.2	0.5	0.5	0.2	0.5
Asemaluokitus:								
Johtotehtävät*	1.8	5.4	5.3	2.3	3.3	11.2	8.0	4.5
Erytisasiantuntija*	17.3	31.6	21.9	19.3	27.2	44.3	30.6	29.6
Asiantuntija*	44.2	43.6	46.5	44.2	57.5	38.5	53.5	54.8
Asiainhoitajat*	36.8	19.5	26.2	34.2	12.0	5.9	7.8	11.1
Määräaikainen*	9.3	10.6	22.8	9.8	3.9	4.9	10.5	4.2
Työsuhteen kesto alle vuosi*	16.1	17.1	29.7	16.5	15.2	13.6	22.8	15.2
Työsuhteen kesto 1–3 vuotta*	41.6	46.4	46.0	42.4	44.6	48.3	52.0	45.3
Työsuhteen kesto yli 3 vuotta*	42.3	36.4	24.4	41.1	40.2	38.1	25.2	39.6
Yrityksen koko*	5067.9	9299.2	2334.5	5578.3	6920.6	10800.8	2410.7	7357.9

* Viittaa edellisen vuoden tilanteeseen. Taulukon luvut ovat prosenttiosuuksia.

kennelleiden osuus yritysten välillä liikkuneista on selkeästi suurempi kuin heidän osuutensa koko aineistossa. Tulos on soposoinnussa aiempien tutki-

mustulosten kanssa, joiden mukaan todennäköisyys vaihtaa työnantajaa laskee työsuhteen keston myötä (Royalty 1998). Yllättävää ei myöskään ole se, että mää-

räaikaisessa työsuhteessa olevat ovat yliedustettuina työnantajaa vaihtaneiden toimihenkilöiden keskuudessa. Yrityksen sisällä tehtävää vaihtaneet toimihenkilöt työskentelevät puolestaan keskimäärin suuremmissa yrityksissä. Tulos on yhdenmukainen tutkimustulosten kanssa, joiden mukaan suuremmissa yrityksissä työskentely tarjoaa enemmän mahdollisuuksia edetä uralla.¹³

Liikkuvuus parantaa palkkaa enemmän miehillä, etenkin työpaikkaa vaihdettaessa, ja korkeasti koulutetulla.

¹³ Ks. esim. Kalleberg ja Van Buren (1996).

Taulukko 2. Palkkojen¹ kasvu sukupuolen ja liikkuvuusasteen mukaan.

	Miehet	Naiset	Ero
Keskimääräinen kuukausipalkan kasvu	0.060	0.053	0.007***
Keskimääräinen kuukausipalkan kasvu yritystä vaihtaneilla	0.129	0.109	0.02***
Keskimääräinen kuukausipalkan kasvu toimihenkilöillä, jotka samassa tehtävässä samassa yrityksessä	0.055	0.048	0.007***
Keskimääräinen kuukausipalkan kasvu yrityksen sisällä tehtävää vaihtaneilla	0.081	0.076	0.004***

1 Reaalinen säännöllinen kuukausipalkka. *** Tilastollisesti merkitsevä 1 % tasolla.

Taulukossa 2 on tarkasteltu mies- ja naistoimihenkilöiden välisiä eroja liikkuvuudessa ja palkkakehityksessä. Keskimääräinen reaali-palkkojen¹⁴ kasvu on miehillä 6,0 prosenttia ja naisilla 5,3 prosenttia. Sukupuolten välinen ero palkkakasvussa kuitenkin vaihtelee suuresti liikkuvuusasteen mukaan. Yrityksen sisällä tehtävää vaihtaneilla ero on 0,4 prosenttiyksikköä, kun taas työnantajan vaihtaneilla ero on peräti 2,0 prosenttiyksikköä. Samassa yrityksessä ja samassa tehtävässä pysyneillä sukupuolten välinen ero palkkakasvussa on puolestaan 0,7 prosenttiyksikköä. Vaikka sukupuolten välillä on merkittäviä eroja liikkuvuuden tuotoissa, naistoimihenkilöt liikkuvat yritysten välillä lähes yhtä paljon kuin mies-toimihenkilöt. Samoin yrityksen sisällä naistoimihenkilöt vaihtavat tehtävää lähes yhtä paljon kuin mies-toimihenkilöt.

Kun tarkastelu tehdään koulutusasteen mukaan (taulukko 3), voidaan havaita, että palkkojen kasvu on keskimäärin suurempaa korkeammin koulutetuilla toimihenkilöillä. Erityisen merkittävä tämä ero koulutustasojen välillä on naistoimihenkilöillä. Liikkuvuusasteesta

¹⁴ Ansiökäsittelenä on käytetty säännöllistä kuukausipalkkaa.

riippumatta miesten ja naisten välinen ero palkkakasvussa on koulutetummillä toimihenkilöillä selvästi pienempi verrattuna vähemmän koulutusta saaneisiin toimihenkilöihin.

Myös liikkuvuusasteissa korkeammin koulutetut naiset ovat hyvin samankaltaisia korkeammin koulutettujen miesten kanssa. Tämä pätee niin yritysten väliseen kuin yrityksen sisäiseen liikkuvuuteen. Sen sijaan vähemmän koulutusta saaneet naiset liikkuvat keskimäärin vähemmän kuin vastaavan koulutuksen saaneet miehet yrityksen sisällä.

Taulukko 3. Palkkojen¹ kasvu sukupuolen, koulutustason ja liikkuvuusasteen mukaan.

	Alempi korkeakouluaste tai matalampi koulutus			Ylempi korkeakouluaste		
	Miehet	Naiset	Ero	Miehet	Naiset	Ero
Keskimääräinen kuukausipalkan kasvu	0.060	0.049	0.011***	0.061	0.057	0.004***
Keskimääräinen kuukausipalkan kasvu yritystä vaihtaneilla	0.127	0.091	0.036***	0.129	0.121	0.008
Keskimääräinen kuukausipalkan kasvu toimihenkilöillä, jotka samassa tehtävässä samassa yrityksessä	0.054	0.045	0.009***	0.056	0.052	0.004***
Keskimääräinen kuukausipalkan kasvu yrityksen sisällä tehtävää vaihtaneilla	0.084	0.075	0.009***	0.079	0.078	0.001

1 Reaalinen säännöllinen kuukausipalkka. *** Tilastollisesti merkitsevä 1 % tasolla.

Kaiken kaikkiaan taulukot 2 ja 3 osoittavat, että koulutusasteen huomiotta jättäminen antaa epätäydellisen ja jopa virheellisen kuvan liikkuvuuden vaikutuksesta miesten ja naisten erilaiseen palkkakehitykseen uran alkuvaiheessa.

Liikkuvuuden palkkavaikutukset tilastollisen mallin valossa

Yllä esitetyt aineistokuvailut liikkuvuuden palkkavaikutuksista eivät huomioi sitä, että yritysten välillä ja yrityksen sisällä liikkuvat toimihenkilöt voivat olla valikoituneita, mikä voi selittää osan liikkuvuuden palkkavaikutuksista. Siksi liikkuvuuden palkkavaikutuksia tutkitaan seuraavassa tilastollisella mallilla, joka pyrkii ottamaan huomioon valikoitumisen¹⁵. Empiirisissä analyyseissä haluamme selvittää, mikä vaikutus toimihenkilön liikkuvuudella on hänen palkkakehitykseensä verrattuna

¹⁵ Menetelmänä käytetään ns. yhdistettyä propensity score-kaltaistamista ja difference-in-difference-menetelmää. Menetelmä on yksityiskohdaisemmin esitelty tutkimuksesta ilmestyvässä työpaperissa, jonka luonnos on Kauhanen ja Napari (2009).

Taulukko 4. Liikkuvuuden palkkavaikutukset¹.

Yritysten välinen liikkuvuus						
	Naiset	Miehet	Alempi korkeakoulu-aste tai matalampi koulutus, naiset	Ylempi korkeakoulu-aste, naiset	Alempi korkeakoulu-aste tai matalampi koulutus, miehet	Ylempi korkeakoulu-aste, miehet
PSM DID estimaatti	0.051 ¹ (0.0047)	0.063 (0.003)	0.038 (0.0077)	0.064 (0.0068)	0.060 (0.008)	0.064 (0.004)
Yrityksen sisäinen liikkuvuus						
	Naiset	Miehet	Alempi korkeakoulu-aste tai matalampi koulutus, naiset	Ylempi korkeakoulu-aste, naiset	Alempi korkeakoulu-aste tai matalampi koulutus, miehet	Ylempi korkeakoulu-aste, miehet
PSM DID estimaatti	0.0278 ¹ (0.002)	0.028 (0.002)	0.023 (0.0025)	0.027 (0.0068)	0.030 (0.003)	0.024 (0.002)

Taulukon luvut ovat ns. yhdistettyä propensity score-kaltaistamista ja difference-in-difference-menetelmää käyttämällä saatuja estimaatteja. Estimaattien bootstrapping-menetelmällä lasketut keskivirheet ovat suluisia.

1 (Log) reaalin säännöllinen kuukausipalkka.

tilanteeseen, jossa hän pysyisi samassa työtehtävässä samassa yrityksessä.

Tulosten mukaan (taulukko 4) sekä yritysten välinen että yritysten sisäinen liikkuvuus on hyödyksi toimihenkilöiden palkkakehitykselle. Miestoimihenkilöille yritysten välisen liikkuvuuden palkkavaikutus (6,3 %) on keskimäärin suurempi kuin naistoimihenkilöille (5,1 %). Yrityksen sisällä tehtävän vaihtaminen sen sijaan hyödyttää naisia ja miehiä lähes yhtä paljon. Liikkuvuuden positiivinen palkkavaikutus on kuitenkin keskimäärin selvästi pienempi yrityksen sisäisessä liikkuvuudessa kuin vaihdettaessa työnantajaa.

Yhdenmukaisesti kuvainnollisen analyysin tulosten kanssa miesten ja naisten erot liikkuvuuden palkkavaikutuksissa riippuvat kuitenkin suuresti koulutustasosta. Vähemmän koulutetut naiset eivät näytä hyötyvän liikkuvuudesta uran alkuvaiheessa yhtä paljon kuin korkeammin koulutetut naiset tai miehet. Tarkasteltaessa yritysten välistä liikkuvuutta miestoimihenkilöillä liikkuvuuden tuotto vaihtelee koulutustason mukaan 6,0 prosentin (alempi koulutus) ja 6,4 prosentin (korkeampi koulutus) välillä. Naistoimihenkilöillä vastaavat luvut ovat puolestaan 3,8 prosenttia ja 6,4 prosenttia. Kaiken kaikkiaan sukupuolten väliset erot työnantajan vaihdosten palkkavaikutuksissa ovat suurempia vähemmän koulutettujen naisten ja miesten välillä.

Myös tarkasteltaessa yrityksen sisäisen liikkuvuuden palkkavaikutuksia havaitaan, että sukupuoliero vaihtelee koulutustason mukaan. Vähemmän koulutettujen toimihenkilöiden kohdalla miesten ja naisten välinen ero palkkakasvussa on noin 0,7 prosenttiyksikköä, kun taas korkeammin koulutetut naistoimihenkilöt näyttävät hyötyvän keskimäärin jopa hieman enemmän liikkuvuudesta kuin samantasoisien koulutuksen hankkineet miestoimihenkilöt.

Lopuksi

Teollisuuden toimihenkilöaineistolla saamamme tulokset osoittavat, että liikkuvuudesta sekä yritysten välillä



että yritysten sisällä on hyötyä sekä miehille että naisille uran alkuvaiheessa. Liikkuvuus kasvattaa keskimäärin henkilön palkkaa verrattuna tilanteeseen, jossa hän pysyisi samassa työtehtävässä samassa yrityksessä. Yritysten välisen liikkuvuuden palkkavaikutus on keskimäärin suurempi kuin yrityksen sisäisen liikkuvuuden vaikutus. Näin on ainakin lyhyellä aikavälillä, johon tutkimuksessa keskitytään.

Kaikki toimihenkilöt eivät kuitenkaan hyödy liikkuvuudesta yhtä paljon. Eriyisesti vähemmän koulutettujen naisten palkkakasvu näyttää olevan liikkuvuuden yhteydessä heikompaa verrattuna muihin toimihenkilöihin. Sen sijaan korkeasti koulutettujen naisten ja miesten välillä ei ole tilastollisen mallin tulosten mukaan merkittäviä eroja liikkuvuuden palkkavaikutuksissa. ■

KIRJALLISUUS

Abbott, M.G. & Beach, C.M. (1994), Wage Changes and Job Changes of Canadian Women: Evidence from the 1986–87 Labour Market Activity Survey, *Journal of Human Resources*, 29, 429–460.
 Baker, G. & Gibbs, M. & Holmström, B. (1994), The Internal Economics of the Firm: Evidence from Personnel Data, *Quarterly Journal of Economics*, 109, 881–919.
 Baker, G. & Holmström, B. (1995), Internal Labor Markets: Too many Theories, Too Few Facts, *American Economic Review*, 85, 255–259.
 Booth, A. & Francesconi, M. (2000), Job Mobility in 1990s Britain: Does Gender Matter?, *Research in Labor Economics*, 19, 173–189.
 Burdett, K. (1978), A Theory of Employee Job Search and Quit Rates, *American Economic Review*, 68, 212–220.

Eriksson, T. & Jääntti, M. (1995), Työntekijöiden liikkuvuus ja ansiotulot, *Kansantaloudellinen aikakauskirja*, 91, 71–82.

Johnson, W.R. (1978), A Theory of Job Shopping, *Quarterly Journal of Economics*, 92, 261–78.

Jovanovic, B. (1979a), Job Matching and the Theory of Turnover, *Journal of Political Economy*, 87, 972–990.

Jovanovic, B. (1979b), Firm-Specific Capital and Turnover, *Journal of Political Economy*, 87, 1246–59.

Jääntti, M. (1996), Teollisuuden toimihenkilöiden liikkuvuudesta Suomessa: palkkaluokka- ja toimipaikkojen vaihdot 1980–1992, *Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia* 63.

Kalleberg, A.L. & Van Buren, M.E. (1996), Is bigger better? Explaining the relationship between organization size and job rewards, *American Sociological Review*, 6, 47–66.

Kauhanen, M. & Napari, S. (2009), Wage Growth and Mobility Between and Within Firms by Gender and Education. Draft.

Keith, K. & McWilliams, A. (1997), Job Mobility and Gender-Based Wage Growth Differentials, *Economic Inquiry*, 35, 320–333.

Keith, K. & McWilliams, A. (1999), The Returns to Mobility and Job Search by Gender, *Industrial and Labor Relations Review*, 52, 460–477.

Light, A. & Ureta, M. (1992), Panel Estimates of Male and Female Job Turnover Behavior: Can Female Nonquitters Be Identified?, *Journal of Labor Economics*, 10, 156–81.

Lilja, R. (1995a), Career Mobility in Finnish Industry, *Elinkeinoelämän tutkimuslaitos, Keskusteluaiheita* No. 544.

Lilja, R. (1995b), Teollisuuden toimihenkilöiden ura- ja palkkakehitys, *Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia* 54.

Lilja, R. (1996), Toimihenkilöura Suomen teollisuudessa, *Elinkeinoelämän tutkimuslaitos, Sarja B* 117.

Loprest, P. (1992), Gender Differences in Wage Growth and Job Mobility, *American Economic Review*, 82, 526–532.

Royalty, A. (1998), Job-to-Job and Job-to-Nonemployment Turnover by Gender and Education Level, *Journal of Labor Economics*, 16, 392–443.

Sicherman, N. (1996), Gender Differences in Departures from a Large Firm, *Industrial and Labor Relations Review*, 49, 484–505.

Simpson, W. (1990), Starting Even? Job Mobility and the Wage Gap Between Young Single Males and Females, *Applied Economics*, 22, 723–737.

Topel, R.H. & Ward, M.P. (1992), Job Mobility and the Careers of Young Men, *Quarterly Journal of Economics*, 107(2), 439–7.

