

## Toimihenkilöiden sisäisten työmarkkinoiden dynamiikka\*

REIJA LILJA

Työmarkkinatutkimuksessa on alue, josta on tuotettu vähän käytännön tietoa. Yritysten sisäiset työmarkkinat ovat musta laatikko, jonka sisälle on kurkistettu harvoin. Empiirinen tietämys siitä, miten yritysten sisäiset työmarkkinat toimivat, perustuu muutamasta amerikkalaisesta yrityksestä tehtyihin analyyseihin.<sup>1</sup> Näin siitä huolimatta, että työmarkkinoiden toimintaa on kuvattu runsaasti erilaisin mittarein niin Suomessa kuin muuallakin.

Tässä alustuksessa esitän käynnissä olevan tutkimukseni tuloksia teollisuuden toimihenkilöiden sisäisten työmarkkinoiden dynamiikasta Suomessa.<sup>2</sup> Minun lähestymistapani eroaa aiemmista siinä, että käytän tietoja useista yrityksistä.

Työni perusaineisto pohjautuu Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton (TT) keräämään palkka-aineistoon vuosilta 1980-1994. Sisäiset

työmarkkinat tarkoittavat siten *koko toimialaa* (kaikkia TT:n jäsenyrityksiä). Tulokseni antavat siksi yleistettävämpää tietoa sisäisten työmarkkinoiden toiminnasta kuin aiemmat tutkimukset yksittäisistä yrityksistä.

Kerron kahdesta teollisuuden toimihenkilöryhmästä; teknisistä toimihenkilöistä ja teollisuustoimihenkilöistä. Teknisellä toimihenkilöllä on tekninen koulutus tai käytännön työkokemus. Teknisen toimihenkilön kohtaa esimerkiksi työnjohtajana, teknikkona, rakennus- ja konemestarina. Teollisuustoimihenkilöllä on yleensä kaupallinen koulutus. Teollisuustoimihenkilö on usein sihteeriksi, myyjä, kassanhoitaja tai palkanlaskija. Molempien ryhmien palkkoja ja työehtoja säädellään erillisin työehtosopimuksin. Teknisillä toimihenkilöillä palkkamääritykset sisältyvät valtakunnalliseen Runkosopimukseen ja teollisuustoimihenkilöillä Yleissopimukseen.<sup>3</sup>

Seuraan jatkossa toimihenkilöiden sisäistä liikkuvuutta ja urakehitystä työsuhteen eri vaiheissa juuri näissä työehtosopimuksissa määriteltyjen tehtävien *vaativuusluokkien* muutosten

\* Esitelmä Kansantaloustieteellisen Yhdistyksen 111-vuotisjuhlaseminaarissa Säätytalolla 10.11.1995

<sup>1</sup> Baker & Holmström (1995) ja Lazear (1995) esittävät katsauksen alan tutkimuksen nykytilasta.

<sup>2</sup> Tutkimukseni on tehty Työsuojelurahaston avustuksella.

<sup>3</sup> Alavirta (1993), s. 188.

avulla. Teknisten toimihenkilöiden tehtävät on luokiteltu kuuteen palkkaryhmään A-F, missä kaikkein vaativimmat tehtävät ovat palkkaryhmässä A ja vähiten vaativat ryhmässä F. Teollisuustoimihenkilöiden tehtävät on taasen jaoteltu neljään karkeaan vaativuustasoluokkaan (1-4), jonka kunkin sisällä on kolme hienoluokkaa (A-C). Vähiten vaativat tehtävät ovat luokassa 1A ja vaativimmat tehtävät luokassa 4C.

Sopimusten piiriin kuuluvien yritysten voidaan ajatella noudattavan samoja sääntöjä luokitellessaan toimihenkilöitä eri vaativuusluokan tehtäviin, sillä yleiset työehtosopimukset määrittävät näissä yrityksissä käytetyt tehtävien vaativuustasot. Juuri tässä mielessä ne muodostavat yhtenäiset sisäiset työmarkkinat. Oletankin, että niin kauan kuin teollisuuden toimihenkilö pysyy jonkun TT:n jäsenyrityksen palveluksessa, hän pysyy edellä kuvatuilla sisäisillä työmarkkinoilla. Näillä markkinoilla on oleellista tehtävien vaativuustason muutokset ei niinkään toimipaikan vaihtaminen.

Toimihenkilöiden urakehityksen piirteitä hahmotetaan seuraavassa kahden erillisen TT:n palkka-aineistosta poimitun otoksen avulla. Ensiksi, aineistosta on kerätty otos vuosilta 1980-1985 niistä toimihenkilöistä, jotka rekrytoitiin talon ulkopuolelta uutena työntekijänä omaan toimipaikkaansa. Kunkin uuden työntekijän uraa seurataan 10 vuoden ajan. Tämä aineisto antaa kuvan siitä, miten nopeasti urakehityksen kautta uusien työntekijöiden ja yritysten välinen yhteensopivuus tulee esiin. Toiseksi, vuosilta 1981-1985 on kerätty otos niistä toimihenkilöistä, jotka oman toimipaikkansa sisällä olivat saaneet siirron uuteen tehtävien vaativuusluokkaan (palkkaryhmään). Myös näiden toimihenkilöiden uraa seurataan 10 vuotta siirtymän jälkeen. Sisältä siirtyneiden aineisto pyrkii antamaan kuvan siitä, miten toi-

mihenkilöiden urakehitys jatkuu ensimmäisten tehtävien vaativuusluokkamuutosten jälkeen.

Tutkitaan vuosina 1980-1985 rekrytoitujen teknisten toimihenkilöiden keskeisiä ominaisuuksia (taulukko 1). Taulukosta 1 ilmenee, että jokaiseen palkkaryhmään on näinä vuosina rekrytoitu uusia henkilöitä, eikä siten mikään palkkaryhmä näytä toimivan pääasiallisena sisääntuloporttina yrityksiin.

Naisten osuus on vajaat 17 prosenttia. Alimpiin palkkaryhmiin F-D naisia on selvästi rekrytoitu miehiä enemmän. Ylimpään palkkaryhmään A ei kuuden otosvuoden aikana ole ulkopuolelta rekrytoitu yhtään naista.

Rekrytoidut ovat keskimäärin 30-vuotiaita, alimmassa palkkaryhmässä F keski-ikä on vajaat 24 vuotta ja ylimmässä ryhmässä A tasan 34 vuotta.

Koulutustaso on uusilla teknisillä toimihenkilöillä korkea. Yli 60 prosentilla on ylemmän keskiasteen tutkinto ja runsaalla 17 prosentilla korkeakoulututkinto.<sup>1</sup> Alimmassa palkkaryhmässä lähes 27 prosentilla on ainoastaan perustutkinto.

Vaativimpiin palkkaryhmissä on pidempi työkokemus, poikkeuksena on ryhmä A, johon valittujen henkilöiden työkokemus on ainoastaan keskimääräistä tasoa. Rekrytoitujen tuntiansiot nousevat tehtävien vaativuuden mukaan ja ovat korkeimmassa palkkaryhmässä keskimäärin 89 markkaa vuoden 1994 ansiotasossa mitattuna.<sup>2</sup>

Taulukossa 2 kuvataan vuosina 1980-1985 rekrytoitujen teollisuustoimihenkilöiden kes-

<sup>1</sup> Koulutusosauudet eivät summaudu sataan, sillä osalle toimihenkilöistä ei oltu rekisteröity tietoa koulutustasosta.

<sup>2</sup> Tuntiansiot sisältävät säännöllisen tuntipalkan lisäksi vuorolisät, luontoisedut sekä ja tulos- ja suoritussidonnaiset erät.

Taulukko 1. Ulkopuolelta rekrytoidut tekniset toimihenkilöt

Palkkaryhmä	F	E	D	C	B	A	A-F
Lukumäärä	78	190	294	303	130	14	1009
Osuus, %	7,73	18,83	29,14	30,03	12,88	1,39	100,00
Naisten osuus, %	64,10	34,21	11,22	5,61	3,08	-	16,75
Ikä	23,90	26,77	28,01	31,58	34,76	34,00	29,48
Koulutus,%-osuus							
- perusaste	26,92	6,84	1,70	2,31	1,54	14,29	4,96
- alempi keskiaste	38,46	17,37	6,46	4,29	3,08	0,00	9,81
- ylempi keskiaste	21,79	50,53	68,37	70,96	62,31	42,86	61,05
- korkeakoulu	2,56	16,84	20,07	14,52	27,69	21,43	17,44
Työkokemusvuodet	1,36	2,80	3,33	6,25	9,73	4,21	4,79
Lähtötilanteen tuntiansio, vuoden 1994 taso	39,33	49,26	57,27	66,95	78,82	88,92	60,50

keiset ominaisuudet. Jokaiseen tehtävien vaativuustasoluokkaan on rekrytoitu uusia teollisuustoimihenkilöitä, eikä tässäkään ryhmässä mikään vaativuustasoluokka näytä toimivan yksittäisenä sisääntulokanavana yrityksiin.

Rekrytoituista teollisuustoimihenkilöitä 75 prosenttia on naisia. Kuten teknisten toimihenkilöiden kohdalla myös teollisuustoimihenkilöiden keskuudessa naisia on rekrytoitu suhteellisesti eniten vähemmän vaativiin tehtäviin.

Iltaään teollisuustoimihenkilöt ovat keskimäärin vuoden verran teknisiä nuorempia ja suuremmalla osalla koulutus on jäänyt alemman keskiasteen tasolle. Alimmissa luokissa 1A-1C yhdelläkään uudella teollisuustoimihenkilöllä ei ole korkeakoulututkintoa. Toisaalta taas yli 56 prosentilla ylimpään palkkaryhmään rekrytoituilla teollisuustoimihenkilöllä on korkeakoulututkinto.

Työkokemus uusilla teollisuustoimihenkilöillä on hieman teknisiä pidempi ja tuntiansiot vajaat 10 markkaa matalammat. Sekä teknisten että teollisuustoimihenkilöiden ryhmässä rekrytoitujen miesten keskimääräiset tuntiansiot ovat noin 60 markkaa ja naisten runsaat 50 markkaa. Uran alussa ei näyttäisi siis olevan merkitystä, mihin ryhmään on kuulunut. Vaativuustasoluokissa 1A-1C keskimääräiset tuntiansiot ovat vajaat 37 markkaa, kun luokissa 4A-4C tuntiansiot yltyvät teknisten korkeimman palkkaryhmän A tasolle 88 markkaan.

Mitä näille uusille toimihenkilöille on kunkin työuran alussa tapahtunut? Kuviosta 1 (ks. liite) ilmenee, että ensimmäisen vuoden jälkeen ainoastaan 53-54 prosenttia toimihenkilöistä työskentelee samalla tehtävien vaativuustasolla kuin mihin heidät oli alunperin rekrytoitu. Toisen vuoden jälkeen 31-34 prosentilla ja kol-

Taulukko 2. Ulkopuolelta rekrytoidut teollisuustoimihenkilöt

Vaativuustaso-	1A-1C	2A	2B	2C	3A	3B	3C	4A-4C	1A-4C
Lukumäärä	137	183	224	212	148	133	67	23	1127
Osuus, %	12,16	16,24	19,88	18,81	13,13	11,80	5,94	2,04	100,00
Naisten osuus, %	88,32	93,44	86,61	76,42	67,57	51,13	37,31	13,04	74,89
Ikä	23,01	26,62	27,43	28,91	29,70	30,33	30,15	30,43	27,90
Koulutus, %-osuus									
- perusaste	24,82	20,22	13,84	12,26	8,11	4,51	2,99	0,00	13,13
- alempi keskiaste	14,60	13,11	12,50	9,91	7,43	7,52	1,49	0,00	10,20
- ylempi keskiaste	36,50	49,18	56,70	61,32	62,16	54,89	52,24	43,48	53,86
- korkeakoulu	0,00	0,55	0,89	6,13	15,54	27,07	31,34	56,52	9,67
Työkokemusvuodet	2,70	4,67	5,45	5,88	5,61	6,47	6,01	5,30	5,25
Lähtötilanteen tuntiansio, vuoden 1994 taso	36,77	40,44	43,84	49,95	57,43	67,48	77,47	88,05	51,05

mantena vuonna 19-23 prosentilla tilanne on pysynyt rekrytointihetken kaltaisena. Työsuhteen viiden ensimmäisen vuoden aikana noin 87-90 prosenttia toimihenkilöistä on kokenut tilanteessaan jonkin muutoksen.

Molemmat toimihenkilöryhmät, sekä miehet että naiset, osoittautuvat olevan yhtä liikkuvaisia. Yleisesti ottaen toimihenkilöiden tehtäviä ja sopivuutta näytettäisiin arvioivan hyvin nopeasti uran alussa. Vain harva jää hoitamaan useaksi vuodeksi rekrytointihetken tehtäviään.

TT:n aineistossa työuran muutos voidaan havaita neljästä syystä: 1) toimihenkilö siirtyy toimialan ulkopuolelle, hän siirtyy omassa ryhmässään joko 2) vaativampiin tehtäviin tai 3) vähemmän vaativiin tehtäviin tai 4) hän voi siirtyä toiseen toimihenkilöryhmään. Kerron ensin, kuinka moni rekrytoiduista toimihenkilöistä on siirtynyt toimialan ulkopuolelle työu-

ran eri vaiheissa.<sup>1</sup> Kuviossa 2 (ks. kuvioliite) esitetyt osuudet viittaavat kukin todennäköisyyteen siitä, että henkilö siirtyy TT:n jäsenyritysten ulkopuolelle ehdolla, että on kyseiseen vuoteen saakka pysynyt näiden yritysten palveluksessa.

Ensimmäisen vuoden jälkeen 24 prosenttia teknisistä toimihenkilöistä ja runsas 29 prosenttia teollisuustoimihenkilöistä on poistunut toimialalta Kaksi vuotta alalla työskennelleiden keskuudessa vastaavat prosenttiluvut ovat 15 ja 23 prosenttia, mutta ulosmarssi alkaa hidastua työuran pituuden kasvaessa. Omassa ryhmäs-

<sup>1</sup> Toimialan ulkopuolelle voidaan siirtyä monesta eri syystä; henkilö on voinut saada työpaikan TT:n jäsenyritysten ulkopuolelta, hän on voinut jäädä työttömäksi tai siirtyä työvoiman ulkopuolelle opiskelun tai muun syyn vuoksi.

sään vähemmistönä olevilla teollisuustoimihenkilömiehillä on työuran viiden ensimmäisen vuoden aikana sekä teknisiä miehiä että teollisuustoimihenkilönaisia korkeampi alttius siirtä toimialan ulkopuolelle. Myös vähemmistönä olevilla teknisillä naisilla tämä siirtymäalttius on teknisiä miehiä suurempi.

Millä todennäköisyydellä toimihenkilöt etenevät urallaan? Kuviossa 3 (ks. kuvioliite) raportoidaan ylennysten saaneiden<sup>1</sup> osuudet rekrytoinnin jälkeen eri vuosina. Esitetyt osuudet viittaavat kukin todennäköisyyteen siitä, että henkilö saa ylennyksen ehdolla, että on kyseiseen vuoteen saakka pysynyt TT:n jäsenyrityksen palveluksessa.

Ensimmäisen ja toisen vuoden jälkeen toimihenkilöillä on selvästi korkein todennäköisyys saada ylennys. Kumpanakin vuonna noin 19-20 prosenttia teknisistä ja 14-17 prosenttia teollisuustoimihenkilöistä siirretään vaativampiin tehtäviin. Työuran jatkuessa ylennystodennäköisyys laskee 10 prosentin tasolle.

Poikkeuksen tästä yleisestä kehityksestä tekevät tekniset toimihenkilönaiset, joilla toisen vuoden jälkeen ylennystodennäköisyys laskee selvästi noustakseen jälleen viidennen vuoden jälkeen. Nämä luvut näyttäisivät viittaavan siihen, että naisten täytyy ponnistella miehiä kauemmin tullakseen huomioiduiksi miesvaltaisella teknisellä alalla.

Vaikka rekrytointihetkellä ei näyttäisi olevan suurta merkitystä, mihin toimihenkilöryhmään kuulu, tilanne muuttuu työuran jatkuessa. Teknisillä miehillä on selvästi teollisuustoimihenkilömiehiä suurempi todennäköisyys saada

ylennyksiä. Ensimmäisen ja toisen työssäolovuoden jälkeen 20-22 prosenttia teknisistä miehistä ja ainoastaan 11-14 prosenttia teollisuustoimihenkilömiehistä etenee urallaan.

Mielenkiintoista on, että myös teollisuustoimihenkilönaiset päihittävät oman alansa miehet urakehityksen alussa. Naisista 15-18 prosenttia saa ylennyksen ensimmäisen ja toisen vuoden työskentelyn jälkeen. Teknisillä naisilla urakehitys on teknisiä miehiä takkuisempaa. Näyttäisi siltä, että uran alussa toimihenkilöt pärjäävät paremmin, jos työskentelevät alalla, jossa oma sukupuoli on enemmistönä.

Miten tilanne muuttuu, kun uralla tapahtuvia muutoksia seurataan ensimmäisten tehtävien vaativuusluokkamuutosten jälkeen? Tämän selvittämiseksi käytän saman toimipaikan sisältä uusiin palkkaryhmiin (tehtävien vaativuustasoluokkiin) siirtyneiden aineistoa.

Taulukossa 3 kuvataan sisältä siirtyneiden *teknisten toimihenkilöiden* peruspiirteitä. Saman toimipaikan sisältä rekrytoidaan korkeimpien palkkaryhmien C-A tehtäviin suhteellisesti enemmän väkeä kuin mitä ulkopuolelta rekrytoitujen kohdalla tapahtui taulukon mukaan. Korkeimpaan palkkaryhmään A on myös sisäisen siirron kautta päässyt pujahtamaan yksi tekninen nainen.

Ältään sisältä siirtyneet ovat noin seitsemän vuotta ulkopuolelta rekrytoituja vanhempia. Tämä ilmenee myös pidempänä työkokemuksena. Sisältä siirtyneillä työsuhteen pituus on keskimäärin vajaat 10 vuotta.

Koulutustaso on selvästi ulkopuolelta rekrytoituja matalampi, mutta keskimäärin yli 60 prosentilla on tässäkin ryhmässä vähintään ylemmän keskiasteen tutkinto.

Osittain pidemmän työkokemuksensa ansiosta sisältä siirtyneiden tuntiansiot ovat keskimäärin ulkopuolelta rekrytoituja korkeammat. Palkkaryhmittäin tämä päättely pitää paikkansa

<sup>1</sup> Luvut sisältävät sekä ylempään tehtävien vaativuustasoluokkaan (palkkaryhmään) että yleemmäksi toimihenkilöiksi siirtyneet. Alennusten saaneita ei tarkastella erikseen, sillä heidän osuutensa on molemmissa toimihenkilöryhmissä ainoastaan yhden prosentin luokkaa.

Taulukko 3. Sisältä siirtyneet tekniset toimihenkilöt

Palkkaryhmä	F	E	D	C	B	A	A-F
Lukumäärä	4	72	230	450	311	65	1132
Osuus, %	0,35	6,36	20,32	39,75	27,47	5,74	100,00
Naisten osuus, %	75,00	70,83	32,61	10,44	2,57	1,54	16,34
Ikä	30,25	31,75	33,26	36,66	37,81	42,11	36,26
Koulutus,%-osuus							
- perusaste	25,00	25,00	13,48	6,44	3,54	-	7,95
- alempi keskiaste	25,00	26,39	24,78	20,89	16,08	13,85	20,32
- ylempi keskiaste	25,00	18,06	35,22	42,44	63,67	70,77	46,82
- korkeakoulu	0,00	1,39	5,22	6,89	7,07	9,23	6,36
Työkokemusvuodet	8,75	7,29	9,10	12,11	14,66	18,55	12,25
Työsuhteen kesto	8,00	6,97	7,85	9,60	10,90	13,98	9,68
Lähtötilanteen tuntiansio, vuoden 1994 taso	51,29	47,67	56,73	65,56	75,66	90,09	66,76

vain korkeimmassa ja matalimmassa ryhmässä. Keskimmäisissä ryhmissä E-B sisältä siirtyneiden ansiot eivät yllä ulkopuolelta rekrytoitujen tasolle.

Samana toimipaikan sisältä siirtyneiden *teollisuustoimihenkilöiden* ominaisuuksia kuvataan taulukossa 4. Kuten teknisillä toimihenkilöillä myös teollisuustoimihenkilöillä toimipaikan sisältä rekrytoidaan ylempiin tehtävien vaativuustasoluokkiin selvästi suhteellisesti enemmän henkilöitä kuin mitä ulkopuolelta rekrytoitujen kohdalla tapahtui.

Naisten osuus sisältä siirtyneissä on ulkopuolelta rekrytoituja korkeampi. Erityisesti ylemmissä vaativuustasoluokissa naiset pystyvät ulkopuolisia paremmin pitämään pintansa miehiin nähden, vaikka edelleen naiset ovat ali-edustettuina näissä luokissa.

Iältään sisältä siirtyneet ovat teknisten tavoin noin seitsemän vuotta ulkopuolelta rekrytoituja vanhempia. Työkokemus on keskimäärin 13 vuotta ja työsuhteen kesto 9 vuotta.

Koulutustaso on melko hyvä, keskimäärin runsaalla 55 prosentilla on vähintään ylempään keskiasteen tutkinto. Ulkopuolelta rekrytoituiden koulutustaso on tätä selvästi korkeampi.

Vaativuustasoluokissa 1A-3A sisältä siirtyneillä on ulkopuolelta rekrytoituja korkeammat ansiot, mutta näitä ylemmissä vaativuustasoluokissa 3B-4C ansiot ovat näitä matalammat. Keskimäärin sisältä siirtyneillä on korkeammat ansiot kuin ulkopuolelta rekrytoituilla.

Mitä toimipaikan sisältä uuteen palkkaryhmään (tehtävien vaativuustasoluokkaan) siirtyneille on tapahtunut siirtymän jälkeisinä vuosina (ks. kuvio 4)? Ensimmäisen vuoden jälkeen

Taulukko 4. Sisältä siirtyneet teollisuustoimihenkilöt

Vaativuustaso-	1A-1C	2A	2B	2C	3A	3B	3C	4A-4C	1A-4C
Lukumäärä	63	115	283	351	342	210	134	135	1633
Osuus, %	3,86	7,04	17,33	21,49	20,94	12,86	8,21	8,27	100,00
Naisten osuus, %	90,48	98,26	95,76	90,60	78,95	67,62	50,75	42,22	79,36
Ikä	31,46	31,10	32,70	35,02	35,20	36,63	37,03	37,43	34,82
Koulutus, %-osuus									
- perusaste	23,81	29,57	25,44	26,78	19,59	12,38	16,42	10,37	21,07
- alempi keskiaste	7,94	16,52	13,78	18,80	14,91	5,71	7,46	7,41	12,98
- ylempi keskiaste	9,52	14,78	29,68	33,05	52,05	54,76	52,24	51,85	40,17
- korkeakoulu	-	-	0,35	0,85	2,92	10,00	19,40	23,70	5,70
Työkokemusvuodet	9,37	9,60	11,18	13,51	13,95	14,87	14,71	15,45	13,20
Työsuhteen kesto	7,24	7,60	7,87	9,58	9,58	9,97	10,44	9,73	9,19
Lähtötilanteen tuntiansio, vuoden 1994 taso	40,12	42,07	46,07	50,77	57,79	65,91	74,55	87,15	57,31

84 prosenttia teknisistä 78 prosenttia teollisuustoimihenkilöistä työskentelee edelleen samalla vaativuustasolla kuin mihin heidät oli vuotta aiemmin siirretty. Toisen vuoden jälkeen 70 prosentilla teknisistä ja 60 prosentilla teollisuustoimihenkilöistä tilanteessa ei ole tapahtunut muutosta. Muutosten tahti on siis selvästi ulkopuolelta rekrytoituja hitaampi ja vielä viiden vuoden jälkeen 42 prosentilla teknisistä toimihenkilöistä ja 29 prosentilla teollisuustoimihenkilöistä tilanne jatkuu entisellään.

Uran jatkuessa toimihenkilöt pysyvät aiempaa kauemmin uusissa tehtävissään. Tämä voi kertoa siitä, että aivan uran alussa sopivaa tehtävää joudutaan hakemaan enemmän ja uran jatkuessa tilanne rauhoittuu "tavanomaiseksi" urakehitykseksi.

Kuinka suuri osa sisältä siirtyneistä jättänyt toimialan siirtymän jälkeisinä vuosina? Kuviosta 5 (ks. kuvioliite) havaitaan, että teknisillä toimihenkilöillä lähtöalttius vaihtelee 6-8 prosentin välillä, kun se teollisuustoimihenkilöillä on 10-11 prosentissa. Nämä luvut ovat selvästi matalampia kuin ulkopuolelta rekrytoituilla, joista ensimmäisen vuoden jälkeen jopa 24-29 prosenttia poistuu toimialalta.

Uraa jatkavilla teollisuustoimihenkilöillä on edelleen sekä teknisiä miehiä että teollisuustoimihenkilönaisia suurempi alttius siirtyä toimialan ulkopuolisiin aktiviteetteihin. Samoin käyttäytyvät vähemmistönä olevat tekniset naiset, jotka siirtyvät teknisiä miehiä todennäköisemmin toimialan ulkopuolelle. Erot tässä suhteessa ovat tosin selvästi pienempiä kuin ai-

van uraansa aloittavilla toimihenkilöillä.

Mitkä sitten toimihenkilöiden mahdollisuudet edetä urallaan näyttäisivät olevan uran jatkuessa? Kuviossa 6 (ks. kuvio liite) raportoidaan ylennysten saaneiden osuudet siirtymän jälkeisinä vuosina. Kuvioista havaitaan, että myös ylennysten tahti on sisältä siirtyneillä selvästi hitaampaa ja vakaampaa kuin uusilla toimipaikan ulkopuolelta rekrytoituilla toimihenkilöillä. Teknisten toimihenkilöiden ylennysalttius vaihtelee 6-8 prosentin tuntumassa. Teollisuustoimihenkilöistä noin 8-11 voi odottaa kunakin siirtymän jälkeisenä vuotena ylennystä.

Teollisuustoimihenkilöillä naisten ja miesten välisissä ylennysalttiuksissa on tapahtunut selvä muutos rekrytoituihin tulokkaisiin nähden. Uraansa sinnikkäästi jatkaneet teollisuustoimihenkilömiehet palkitaan myöhemmin naisia selvästi korkeammilla ylennystodennäköisyyksillä. Näistä teollisuustoimihenkilömiehistä 10-13 prosenttia voi vuosittain odottaa ylennystä, kun nämä prosentiosuudet naisilla ovat enää 7-10 prosenttia.<sup>1</sup> Tekniset naiset eivät vastaavalla tavalla ole pystyneet ylennyksissä kuromaan kiinni miesten etumatkaa, uraansa jatkaneista teknisistä naisista 4-7 prosenttia ylenetään vuosittain, kun 7-9 prosenttia teknisistä miehistä saa ylennyksen.

Mitä edellä esitetyt kuvaukset kertovat meile toimihenkilöiden sisäisten työmarkkinoiden dynamiikasta? Uusien rekrytoitujen toimihenkilöiden tarkastelu paljastaa, että työuran alussa toimihenkilön sopivuus alalle testataan nopeasti. Viiden ensimmäisen vuoden aikana lähes 90 prosenttia toimihenkilöistä on kokenut tilanteessaan jonkin muutoksen.

<sup>1</sup> Oleellista tämän eron takana on se, että uraansa jatkaneilla teollisuustoimihenkilömiehillä on moninkertainen todennäköisyys saada nimitys ylemmäksi toimihenkilöksi naisiin nähden.

Kaiken kaikkiaan teollisuuden toimihenkilöiden sisäinen liikkuvuus näyttäisi olevan yllättävän samankaltaista kuin niissä yksittäisissä amerikkalaisissa yrityksissä, joista tutkimustietoa on tänä päivänä olemassa. Näin on riippumatta siitä, että suomalainen järjestelmä poikkeaa amerikkalaisesta kovin paljon.

Uran alussa uralla edetään paremmin sillä alalla, jossa oma sukupuoli on enemmistönä. Teollisuustoimihenkilöistä naisilla ja teknisistä toimihenkilöistä miehillä on paremmat uranäkymät rekrytoinnin jälkeen kuin mitä vastakkaisella sukupuolella näissä ryhmissä. Vähemmistöön jääneellä sukupuolella on myös enemmistöä suurempi todennäköisyys hakeutua kokonaan toimialan ulkopuolelle.

Naiset kuitenkin menettävät uran jatkuessa omalla alallaan suhteellisen etunsa ja miehillä on tällöin myös naisvaltaisella alalla naisia paremmat uranäkymät. Miesvaltaisen alan miehet eivät samalla tavalla menetä omaa suhteellista etuaan naisiin nähden. Uraa jatkavilla naisilla on vuosittain keskimäärin kolme prosenttiyksikköä alempi todennäköisyys siirtyä vaativampiin tehtäviin kuin miehillä. Naisten todennäköisyys saada eri vuosina ylennys vaihtelee vuosittain 60-90 prosentin välillä miesten vastaavista todennäköisyyksistä, mikä merkitsee työuran pitkittyessä alalla pysyvien naisten ja miesten välisten keskinäisten erojen kasvua.

### *Kirjallisuus*

Alavirta, Pertti, "Teollisuuden toimihenkilöiden palkkausjärjestelmät", teoksessa Matti Vartiainen & Aarre Falk (toim.), *Oikeudenmukaisen palkkauksen perusteet*, Werner Söderström Osakeyhtiö, 187-201.

Baker, George & Bengt Holmström, "Internal Labor Markets: Too Many Theories, Too Few Facts", *American Economic Review*, Pa-

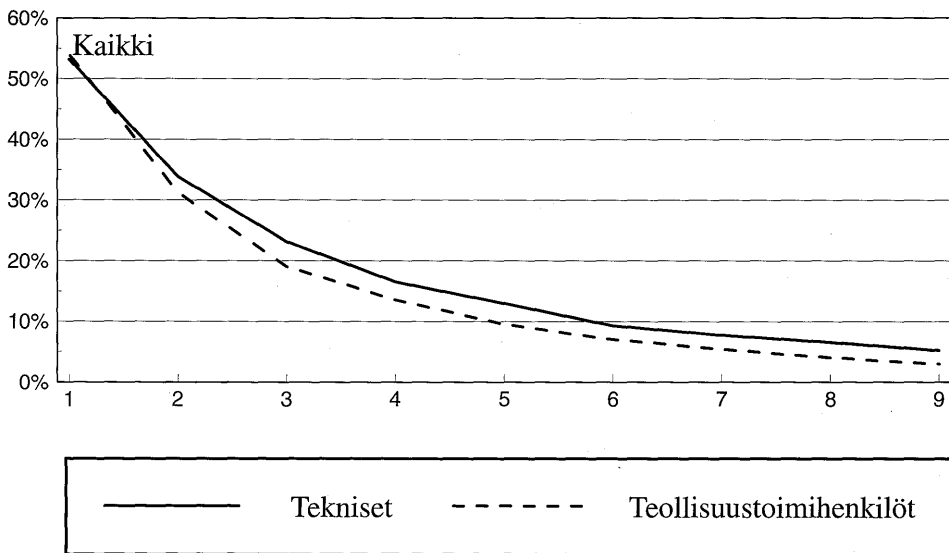


pers and Proceedings, May 1995, Vol. 85, No. 2, 255-259.

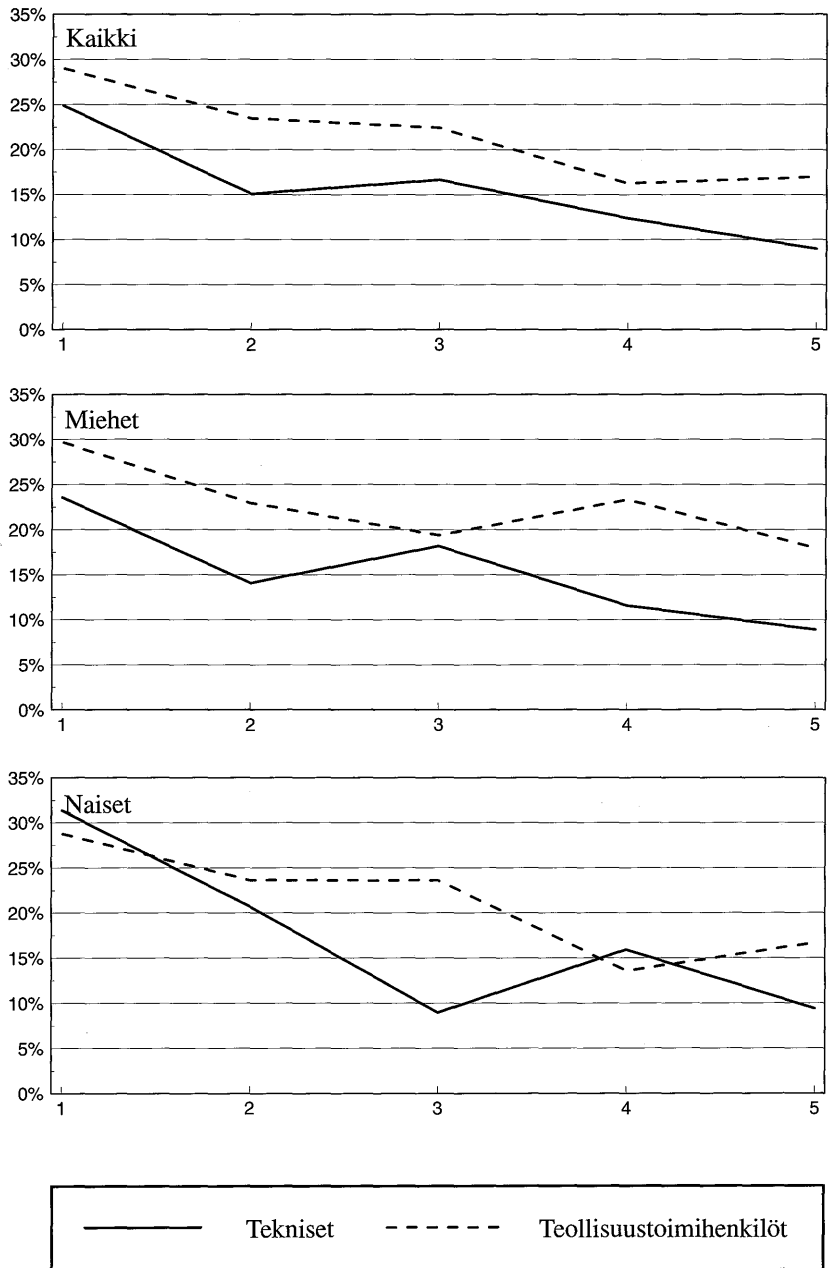
Lazear, Edward P., "A Jobs-Based Analysis of Labor Markets", *American Economic Review*, Papers and Proceedings, May 1995, Vol. 85, No. 2, 260-265.

KUVIOLIITE

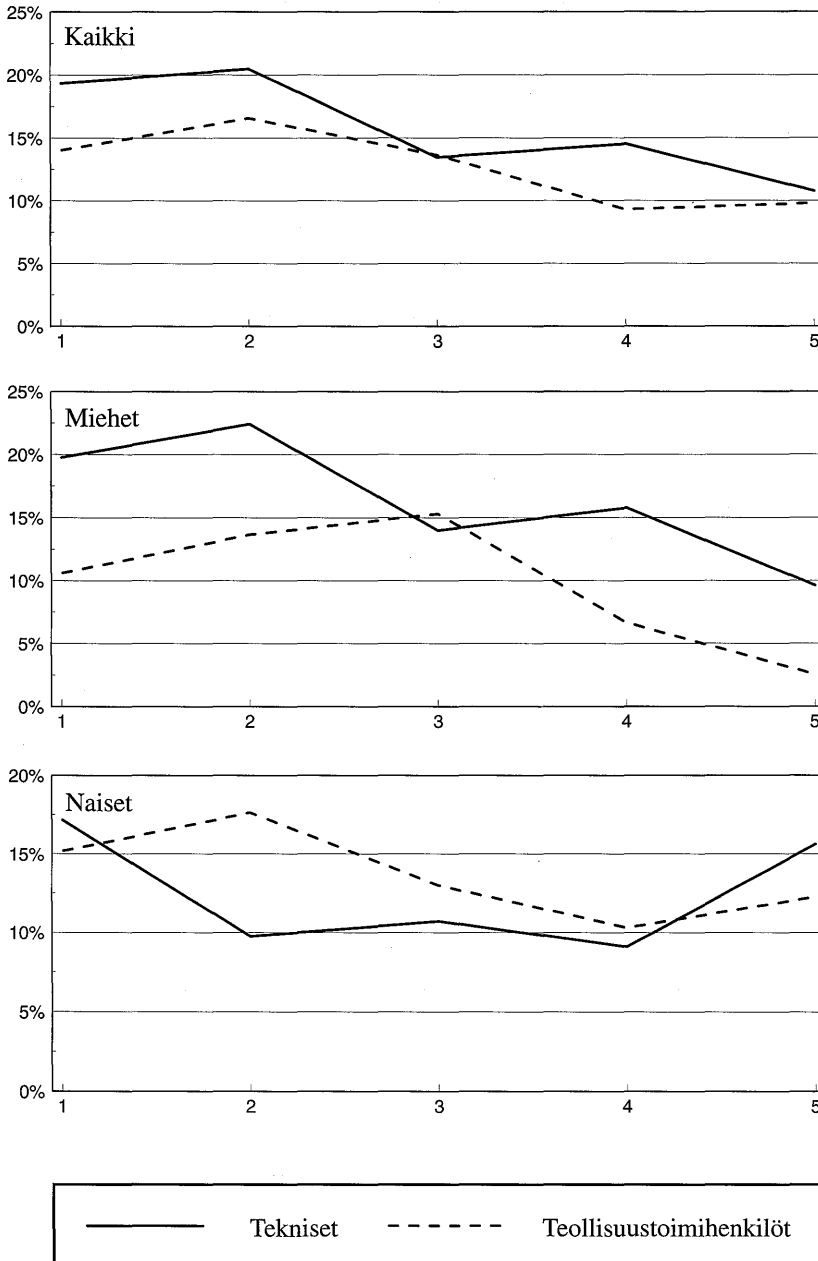
Kuvio 1. Samalla tasolla pysyneiden osuus työuran keston mukaan, ulkopuolelta rekrytoidut



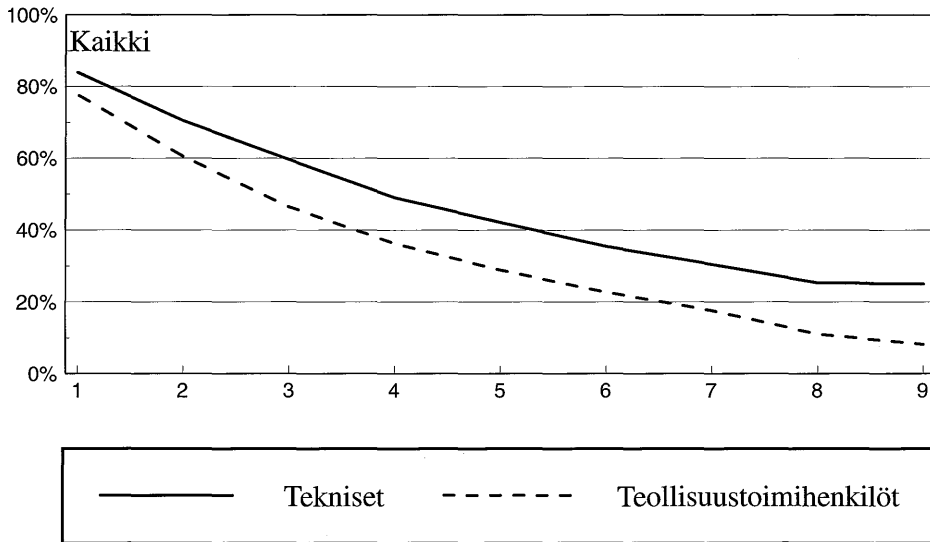
Kuvio 2. , Toimialan ulkopuolelle siirtyneiden osuus työuran keston mukaan, ulkopuolelta rekrytoidut



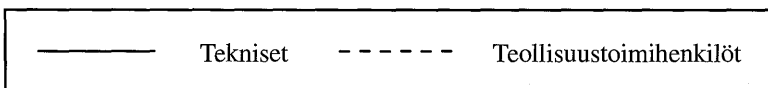
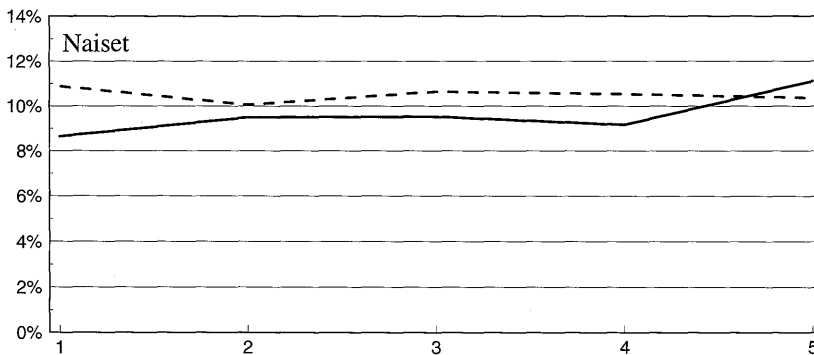
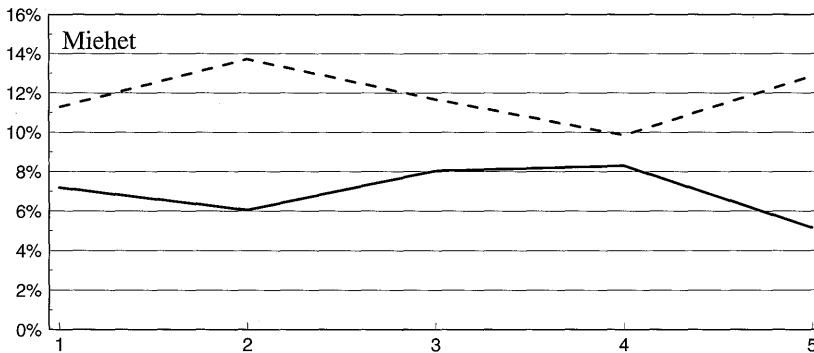
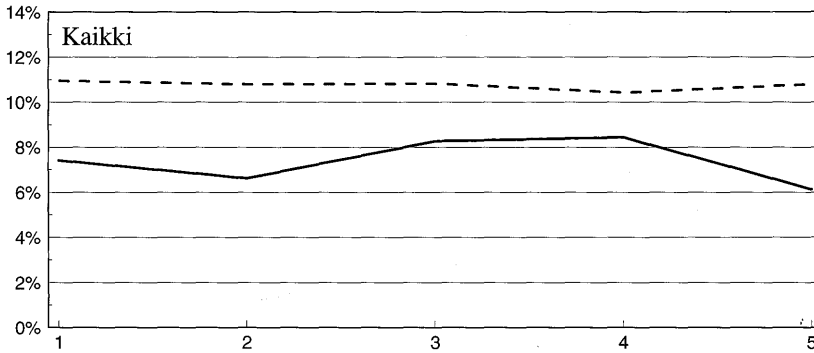
Kuvio 3. Ylennyksen saaneiden osuus työuran keston mukaan, ulkopuolelta rekrytoidut



Kuvio 4. Samalla tasolla pysyneiden osuus siirtymän jälkeen



Kuvio 5. Toimialan ulkopuolelle siirtyneiden osuus siirtymän jälkeen



Kuvio 6. Ylennysten saaneiden osuus siirtymän jälkeen

