



<input checked="" type="checkbox"/>	Pro gradu -tutkielma
<input type="checkbox"/>	Lisensiaatintutkielma
<input type="checkbox"/>	Väitöskirja

Oppiaine	Kansantaloustiede	Päivämäärä	16.1.2006
Tekijä(t)	Sarijaana Miettinen	Matrikkelinumero	
		Sivumäärä	54
Otsikko	Sukupuoleen perustuva palkkadiskriminaatio työmarkkinailmiönä		
Ohjaaja(t)	Professori Paavo Okko		

#### Tiivistelmä

Tämä pro gradu –tutkielma arvioi Suomen työmarkkinoiden toimivuutta miesten ja naisten välisten palkkaerojen valossa. Erityisesti kiinnitetään huomiota sukupuoleen kohdistuvasta diskriminoinnista aiheutuviin palkkaeroihin. Keskeinen kysymys on, esiintyykö työmarkkinoilla naisiin kohdistuvaa syrjintää ja kuinka se vaikuttaa miesten ja naisten asemaan työmarkkinoilla ja keskinäisiin palkkaeroihin.

Tarkastelemalla aikaisempia tutkimustuloksia ja vertaamalla näitä tuloksia työn taloustieteen diskriminoinnin teorioihin huomataan, että diskriminointia esiintyy Suomen työmarkkinoilla. Erityisesti on kiinnitettävä huomiota välilliseen diskriminointiin, jonka havaitseminen on vaikeaa. Erilaisten palkkaeroihin vaikuttavien tekijöiden hyväksyttävyys ja perusteltavuus vaikuttavat siihen, kuinka paljon diskriminoinnin tulkitaan todella vaikuttavan palkkaeroihin. Diskriminointi näyttäisi kuitenkin lisäävän työmarkkinoiden segregatiota. Segregatio yhdistettynä dualismiin johtaa siihen, että naisten asema työmarkkinoilla on heikompi kuin miesten.

Palkkaerojen pienentäminen voisi parhaimmillaan johtaa uuden työmarkkinatasapainon ja paremman tehokkuuden saavuttamiseen. Koska työntekijöitä kohdellaan diskriminoivasti, he eivät voi saavuttaa parasta mahdollista tuottavuuden tasoa. Siksi diskriminoinnin poistuminen johtaisi samanvertaisten mahdollisuuksien syntyyn ja korkeampaan keskimääräiseen tuottavuuteen.

Välillisen diskriminoinnin merkittävä vaikutus palkkaerojen syntyyn tarkoittaa, että palkkaerojen vähentämiseen ei ole vain yhtä vastausta. Keskeisessä asemassa on yhteistyö. Tasa-arvopoliitiikan tavoitteena on tietoisuuden lisääminen. Työmarkkinatason päätöksenteossa taas voidaan ratkaista sellaisia samanarvoisia mahdollisuuksia heikentäviä mekanismeja, kuin perhevapaisiin liittyvien kustannusten epätasainen jakautuminen. Yksittäisillä työnantajilla on kuitenkin vastuu yrityksen sisäisten mekanismien tasa-arvoistamisesta ja siitä, miten yrityksessä suhtaudutaan naisten pyrkimyksiin edetä urallaan.

Asiasanat	Palkkaerot, tuloerot, sukupuolisyrjintä, tasa-arvo, eriarvoisuus, työmarkkinat, työn taloustiede
Muita tietoja	