



Lehdistötiedote 27.5.1999

Epätasa-arvoinen työtehtäviin valikoituminen huomioitava naisten palkkasyrjintää tutkittaessa

Lisätietoja: Pekka Laine

Helsingin kaupungin rahoittamassa palkkatutkimuksessa selvitettiin kaupungin kuukausipalkkaisen henkilöstön palkkarakennetta, erityisesti sitä, esiintyykö Helsingin kaupungin henkilöstön palkkauksessa sukupuoleen perustuvaa palkkasyrjintää. Kimmokkeen tutkimukselle antoi kaupungin pyrkimys henkilöstöpolitiikan kehittämiseen ja naisten ja miesten tasa-arvon toteutumisen edistämiseen. Tutkittavan aineiston muodosti Helsingin kaupungin päätoiminen henkilökunta vuonna 1997 lukuun ottamatta kaupungin tuntipalkkasopimuksen piirissä olevia työntekijöitä, Helsingin Energian henkilökuntaa sekä opettajia. Tutkimus on luonteeltaan esitutkimus ja se tehtiin Palkansaajien tutkimuslaitoksessa ja Turun yliopiston taloustieteen laitoksella.

Sukupuolten palkkaeroa tutkittiin ns. Oaxacan palkkahajoitelma-analyysin avulla. Tässä menetelmässä palkkaero hajoitetaan ensin osatekijöihinsä, minkä jälkeen lasketaan, miten suuri osa palkka-erosta selittyy naisten ja miesten osa-aineistoista laskettujen palkkojen suuruutta määräävien taustatekijöiden (koulutus, kyvykkyys, tuottavuus, kokemus, ikä, työtehtävä ja sen vaativuustaso ym.) keskiarvojen eroilla ja miten suuri osa puolestaan johtuu siitä, että miehiä ja naisia palkitaan samasta ominaisuudesta eri tavalla.

Miesten keskimääräiset tuntiansiot vuonna 1997 olivat noin 48 prosenttia suuremmat kuin naisten keskimääräiset tuntiansiot, kun palkkaeron prosentuaalinen osuus lasketaan naisten keski-määräisistä tuntiansioista.

Keskeisin tuntiansioiden suuruutta määräävä tekijä oli säännöllisen työajan työtehtäväkohtainen peruspalkka eli tehtäväpalkka. Koska samassa työtehtävässä tehtäväpalkka on sama henkilöstä riippumatta, korostaa tehtäväpalkan merkittävyys työtehtävän ja siihen valikoitumisen merkitystä yksilökohtaisen palkan määräytymisessä.

Palkkasyrjinnän osuus palkkaerosta riippuu tehtäväpalkan tulkinnasta. Jos tehtäväpalkka katsotaan sukupuolesta riippumattomaksi tekijäksi, niin palkkasyrjinnän osuus on enintään yhdeksän prosenttia palkkaerosta. Mutta jos tehtäväpalkan suuruus on omalta osaltaan riippuvainen myös henkilön sukupuolesta eli toisin sanoen

jos yhtä ahkeralla ja kyvykkäällä naisella on keskimäärin alhaisempi tehtäväpalkka kuin vastaavat ominaisuudet omaavalla miespuolisella työntekijällä, niin tällöin työtehtäviin valikoitumisessa esiintyy naisten syrjintää ja palkkasyrjinnän osuudeksi voidaan arvioida jopa 20 prosenttia palkkaerosta. Tutkimuksessa saatiinkin näyttöä, että osa palkkasyrjinnästä saattaa kätkeytyä tehtäväpalkkaan. Palkkasyrjinnän prosenttiosuuden arvion varmentaminen edellyttäisi vielä työtehtäviin valikoitumisen tarkempaa lisäanalysointia.

Mitään muita yksittäisiä merkittävässä määrin palkkasyrjintää selittäviä muuttujia ei löydetty. Sen sijaan nekin tekijät, jotka suosivat naisten palkkarakennetta, näyttävät olevan pitkälti miesten hallussa. Eli huolimatta siitä, että korkea koulutusaste, teknisen alan työkokemus tai julkisen liikenteen kuljettajien ryhmään kuuluminen ovat juuri sellaisia ominaisuuksia tai työtehtäviä, joiden omaaminen näyttäisi nostavan voimakkaammin naisten kuin miesten palkkaa, ovat ne kuitenkin suurimmaksi osaksi miesten hallussa. Urakehitysmahdollisuudet näyttäisivät myös suosivan miehiä. ■

Julkaisu

Pekka Laine:

Helsingin kaupungin kuukausipalkkaisen henkilöstön palkkarakenteen ja sukupuolten välisen palkkaeron analyysi

Palkansaajien tutkimuslaitos,

Tutkimuksia 75, Helsinki 1999.

ISBN 952-5071-34-0

ISSN 1236-7176

Tilaukset

Irmeli Honka

puh. (09) 2535 7338, fax (09) 2535 7332

e-mail: Irmeli.Honka@labour.fi

Tilaushinta: 80 mk