

# VAKUUTUSALAN TASA-ARVOTYÖRYHMÄN RAPORTTI 2015



**Finanssialan Keskusliitto FK**

**Vakuutusväen Liitto VvL**

<b>1. JOHDANTO</b> .....	<b>3</b>
1.1 TASA-ARVOTYÖRYHMÄ.....	3
1.2 VAKUUTUSALAN KUODES RAPORTTI.....	3
1.3 TASA-ARVOLAKI.....	3
1.4 TASA-ARVOSUUNNITELMAT VAKUUTUSALALLA.....	4
<b>2. TYÖVOIMA</b> .....	<b>6</b>
2.1 SJOITTUMINEN ERI TEHTÄVÄTASOILLE JA TEHTÄVIIN.....	7
<b>3. KONTTORITOIMIHENKILÖIDEN PALKKAUS</b> .....	<b>9</b>
3.1 KONTTORITOIMIHENKILÖIDEN KESKIANSIOT.....	11
3.2 KONTTORITOIMIHENKILÖIDEN KESKIANSIOT PALKKARYHMISSÄ JA PALKKARYHMIEN YLÄPUOLELLA.....	12
3.3 KONTTORITOIMIHENKILÖIDEN ANSIOT NIMIKKEITTÄIN JA TEHTÄVÄRYHMITÄIN.....	13
<b>4. KENTTÄMIESTEN PALKKAUS</b> .....	<b>14</b>
4.1 KENTTÄMIESTEN KESKIANSIOT.....	14
<b>5. ANSIOKEHITYS</b> .....	<b>15</b>
<b>6. IKÄJAKAUMA JA ANSIOT</b> .....	<b>17</b>
6.1 KONTTORITOIMIHENKILÖIDEN IKÄJAKAUMA.....	17
6.2 KONTTORITOIMIHENKILÖIDEN ANSIOT.....	18
6.3 KENTTÄMIESTEN IKÄJAKAUMA.....	20
6.4 KENTTÄMIESTEN ANSIOT.....	21
<b>7. KESKIANSIOT KOULUTUSJAKAUMAN MUKAAN</b> .....	<b>22</b>
7.1 KONTTORITOIMIHENKILÖT.....	22
7.2 KENTTÄMIEHET.....	22
<b>8. TULOSPALKKAUS VAKUUTUSALALLA</b> .....	<b>23</b>
8.1 KONTTORITOIMIHENKILÖT.....	23
8.2 KENTTÄMIEHET.....	23
<b>9. YHTEENVETO</b> .....	<b>24</b>
<b>10. TASA-ARVOTYÖRYHMÄN SUOSITUKSET JA JATKOTOIMET</b> .....	<b>25</b>

# 1. JOHDANTO

## 1.1 Tasa-arvotyöryhmä

Finanssialan Keskusliitto ja Vakuutusväen Liitto sopivat vuonna 2013 solmitun työehtosopimusratkaisun yhteydessä, että tasa-arvotyöryhmä tekee seuraavan vakuutusalan tasa-arvoraportin vuoden 2013 tilastoaineiston perusteella.

Työehtosopimuksessa on sovittu seuraavaa:

- Työryhmä tukee yritystason tasa-arvotyötä.
- Työryhmä tekee toimenpidesuosituksia miesten ja naisten perusteettomien palkkaerojen pienentämiseksi ja tekee ohjeita tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten tekemiseen.
- Työryhmä jatkaa työehtosopimuksen sukupuolivaikutusten arviointia ja laatii yhteisen raportin mahdollisine toimenpidesuosituksineen.
- Työryhmä laatii vakuutusalan tasa-arvoraportin ja tekee esityksiä tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä 31.5.2015 mennessä. Tasa-arvoraportti tehdään jatkossa säännöllisesti.

Tasa-arvotyöryhmään kuuluivat Finanssialan Keskusliiton edustajina asiantuntija Kirsi Arvola (Palvelualojen työnantajat PALTA), asiantuntija Timo Höykinpuro (PALTA) ja työsuhteasiantuntija Mika Pahlstén (If) sekä Vakuutusväen Liitto VvL:n edustajina järjestöpäällikkö Mikael Gerkman (VvL), hallituksen jäsen Mervi Kuutti (Fennia), hallituksen jäsen Aki Korpiaho (LähiTapiola) ja viestintäpäällikkö Satu Lehmukoski (VvL).

Raportin tilastoissa on käytetty lähteenä Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n palkkatilastoja. EK:n tilasto-ohjeen mukaan puhutaan kiinteästä kuukausipalkasta, joka on sama kuin säännöllisen työajan kiinteä rahapalkka. Konttoritoimihenkilöille tähän sisällytetään kuukausittain samansuuruisina maksettavat muut henkilö- ja tehtäväkohtaiset lisät sekä mahdolliset olosuhdelisät. Kenttämiehillä tähän sisällytetään kiinteä kuukausipalkka ja provisiot.

## 1.2 Vakuutusalan kuudes raportti

Finanssialan Keskusliitto ja Vakuutusväen Liitto ovat tehneet aikaisemmin viisi tasa-arvoraporttia vuoden 1989, 1992, 2001, 2004 ja 2010 tilastoaineistoista.

## 1.3 Tasa-arvolaki

Sukupuolten tasa-arvon edistämisestä ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään tasa-arvolaissa (609/86).

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Laki sisältää säännökset tasa-arvosuunnitelmasta, palkkakartoituksesta, syrjinnän kielloista ja syrjivistä menettelyistä sanktioineen.

Tasa-arvosuunnitteluelvoite koskee vähintään 30 työntekijää työllistäviä työnantajia. Tasa-arvosuunnitelma voi olla erillinen suunnitelma tai se voidaan kytkeä yhteen

yhteistoimintalain mukaiseen henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työturvallisuuslain mukaiseen työsuojelun toimintaohjelmaan.

Tasa-arvosuunnitelma laaditaan yhdessä henkilöstön edustajien kanssa. Vakuutuslalla tasa-arvosuunnitelma käsitellään yhtiöissä yhteistoimintaneuvottelukunnassa tms., jossa ovat edustettuna sekä työnantajan että työntekijöiden edustajat. Joissakin yhtiöissä on myös erilliset tasa-arvotoimikunnat. Vuosittaisen henkilöstön edustajien kanssa olevan tarkistuksen lisäksi suunnitelmaa seurataan asennetutkimuksilla, tilastoilla ja palkkakeskusteluissa.

#### **1.4 Tasa-arvosuunnitelmat vakuutuslalla**

Finanssialan Keskusliitto teki alkusyksystä 2014 yhtiöiden tasa-arvoasioita koskevan kyselyn, jonka otos oli edustava. Alla on poimintoja kyselystä.

Tärkeimmät tavat, joilla yrityksissä on edistetty tasa-arvon toteutumista, ovat seuraavat:

- tasa-arvosuunnitelman liitteenä on julkinen palkkaerittely
- sukupuolisesta häirinnästä on toimintamalli
- henkilövalinnoissa kahdesta tasavahvasta ehdokkaasta valitaan aliedustettu sukupuoli
- palkkauksen perusteena ei ole palkkapyyntö tai sukupuoli vaan tehtävän vaativuus ja suoriutuminen
- tarkistetaan vuosittain, onko samassa vaativuusluokassa perusteettomia palkkaeroja
- tasa-arvosuunnitelmassa on painopistealueet
- asetetaan konkreettiset tavoitteet ja mittarit
- jatkuva seuranta on prosessoitu
- esimiesten esimerkki on kannustanut ja muuttanut asenteita miesten perhevapaita kohtaan
- mahdollisuus lastenhoitajaan alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa

Tasa-arvoa edistävät toimet otetaan huomioon organisaation eri tasoilla muun muassa seuraavasti:

- huomiota kiinnitetään esimiestyöhön
- rekrytointi- ja palkka-asiat vaativat johdon puolta
- intrassa tiedotetaan tavoitteiden kehittämisestä
- HR-johtaja on mukana suunnitelmien teossa/rekrytoinneissa

Tasa-arvoasiat on huomioitu rekrytoinnissa ja urakehityksessä muun muassa seuraavasti:

- tasapuolisuutta noudatetaan tehtävien jaossa, koulutukseen osallistumisessa, tehtäväkierrossa ja sijaisnimityksissä
- kannustetaan hakemaan vaativampia tehtäviä
- kaikessa toiminnassa on syrjimättömyyden periaate, palkkauksen yhtäläisyys sukupuolten kesken, henkilövalintojen tasapuolisuus ja kaikille tasapuoliset mahdollisuudet kehittää ammattitaitoaan
- tavoitteena on tasapainottaa sukupuolijakaumaa kaikilla organisaatiotasolla sekä kaikissa ammattiryhmissä ja tiimeissä
- pitkillä vapailla olevilla on mahdollisuus osallistua koulutukseen
- rekrytoivat esimiehet ottavat kantaa valittavien sukupuoleen ja ikään tasapainon saavuttamiseksi
- tavoite on naisten määrän kasvattaminen johto- ja esimiestehtävissä

Perhevapaalla oleviin pidetään yhteyttä ja töihin palaavia tuetaan paluussa seuraavasti:

- esimiehet toimivat poissaolijan toiveiden mukaisesti
- esimiehet pitävät perhevapailla olevat ajan tasalla muutostilanteissa, HR voi olla tukena
- perhevapaalaiset kutsutaan koulutuksiin ja muihin tilaisuuksiin
- on olemassa työhön paluu -malli pitkän poissaolon jälkeen ja paluukeskustelu
- perhe-, vuorottelu- ja opintovapaalta palaajalla on perehdytysuunnitelma
- tämä on osana hyvää johtamiskäytäntöä tai varhaisen välittämisen mallia
- esimiehen tukena ovat perehdyttämismateriaalit ja perehdyttämissuunnitelma

Vakuutusväen Liiton pääluottamusmiehet ovat alkusyksyllä 2014 vastanneet kyselyyn tasa-arvoasioista. Vastanneet edustavat yli 4/5 vakuutusalan työntekijöistä, eli otos on varsin edustava.

Havaintoja vastauksista:

- työpaikan tasa-arvosuunnitelma ei löytynyt kovin helposti yhtiön intrasta (lähes 1/4)
- tasa-arvosuunnitelma on viimeksi päivitetty yli kaksi vuotta sitten (yli 1/5)
- palkkakartoitus osana tasa-arvosuunnitelmaa on tehty viimeksi yli kaksi vuotta sitten (yli 1/3)
- tasa-arvosuunnitelman kehittämistoimenpiteiden toteuttaminen on arvioitu vuosittain ja todettu tulokset, joko ei tai ei tiedä (yli 2/5)
- perhevapaiden tasapuolinen käyttö on toteutunut aiempaa jonkin verran tai paljon paremmin (yli 1/4) sekä samalla lailla kuin aiemmin (lähes 3/4)
- tasa-arvosuunnitelma jaetaan tai näytetään sijainti intranetissa, joko ei tai ei tiedä (lähes 3/4)
- esimiesten koulutuksessa käsitellään tasa-arvoasioita säännöllisesti, ei tai ei tiedä, (yli 4/5)
- tasa-arvoasioita käsittelevät työnantajan ja työntekijöiden edustajat ovat saaneet tarpeeksi koulutusta tasa-arvoasioista, ei tai ei tiedä (lähes 3/5)
- miesten ja naisten palkkauksellinen tasa-arvo on ollut samalla tasolla kuin aiemmin tai kehittynyt myönteisempään suuntaan (lähes 9/10)
- palkkausperusteiden läpinäkyvyys ja palkka-asioiden avoimuus on ollut samalla tasolla kuin aiemmin tai kehittynyt myönteisempään suuntaan (lähes 9/10)
- työnantaja tekee säännöllisesti tasa-arvokyselyn tai muun kyselyn, johon sisältyy paljon tasa-arvonäkökulmia, vuosittain tai parin vuoden välein (1/3), ei ole tehty (1/3)

Myös muilta kuin pääluottamusmiehiltä kysyttiin samoja asioita. Otanta oli pieni, mutta kautta linjan on havaittavissa, että he suhtautuvat luottamusmiehiä kielteisemmin tasa-arvotilanteeseen omassa yhtiössään.

## 2. TYÖVOIMA

Vakuutusalalla työskenteli vuonna 2013 Elinkeinoelämän keskusliiton ansiotilaston mukaan 10 102 henkilöä, joista konttoritoimihenkilöitä 8 654 ja kenttämiehiä 1 448. Henkilöstön lukumäärä on alalla vähentynyt yli 15 prosenttia vuodesta 2004, jolloin alalla työskenteli 11 902 henkilöä.

Vakuutusala on naisvaltainen. Alalla työskentelevien naisten lukumäärä on 6 431 ja osuus alan henkilöstöstä on 64 prosenttia, eli sama kuin vuonna 2010.

Konttoritoimihenkilöiden osuus alan työvoimasta oli 86 prosenttia. Konttoritoimihenkilöiden osuus alan työvoimasta on ollut miltei muuttumaton vuodesta 2004 vuoteen 2013.

Vakuutusalan työvoima on yhä eriytynyt konttoritoimihenkilöihin ja kenttämiehiin myös sukupuolijakauman osalta. Konttoritoimihenkilöistä suurin osa on naisia. Naisten osuus konttoritoimihenkilöistä on 70 prosenttia. Luku on laskenut neljä prosenttiyksikköä vuodesta 2004 vuoteen 2013.

Kenttämiehistä suurin osa on miehiä. Naisten osuus kenttämiehistä on laskenut vuodesta 2004. Vuonna 2013 naiskenttämiehiä oli 28 prosenttia.

Konttori	Miehet		Naiset		Yhteensä	
	2010	2013	2010	2013	2010	2013
Johtotaso	332	<b>335</b>	217	<b>232</b>	539	<b>567</b>
Esimiestaso	1138	<b>1228</b>	1245	<b>1321</b>	2383	<b>2549</b>
Suoritustaso	1161	<b>1066</b>	4810	<b>4472</b>	5971	<b>5538</b>
<b>Yhteensä</b>	2631	<b>2629</b>	6272	<b>6025</b>	8893	<b>8654</b>

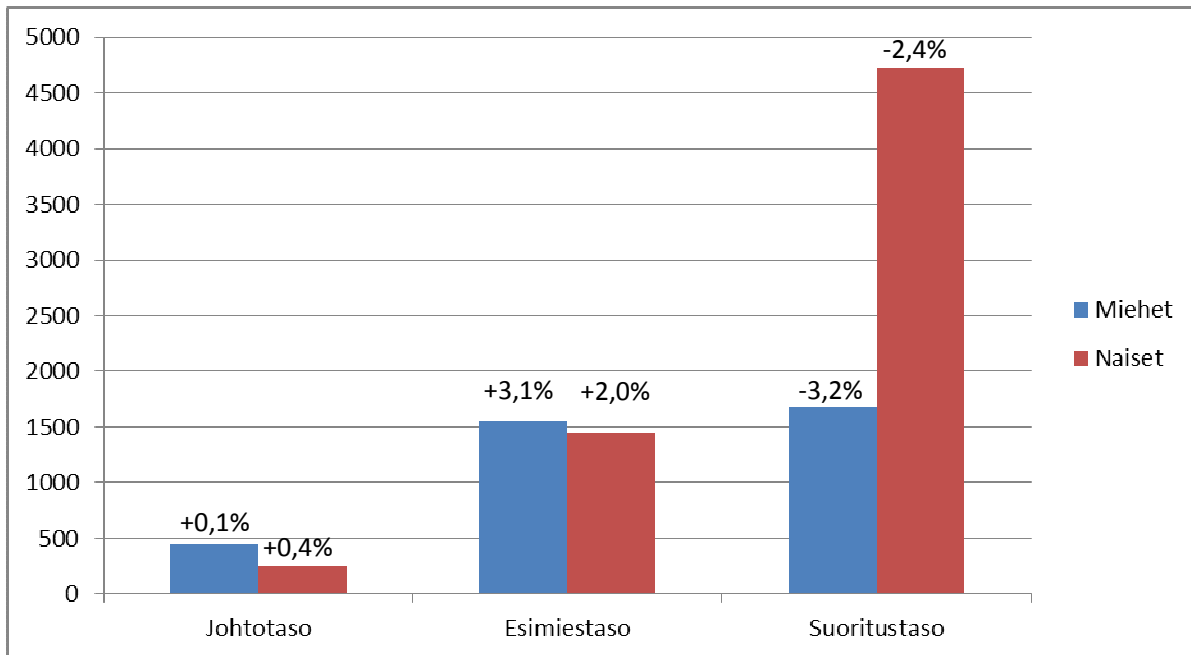
Kenttä	Miehet		Naiset		Yhteensä	
	2010	2013	2010	2013	2010	2013
Johtotaso	130	<b>112</b>	21	<b>22</b>	151	<b>134</b>
Esimiestaso	313	<b>318</b>	149	<b>125</b>	462	<b>443</b>
Suoritustaso	660	<b>612</b>	354	<b>259</b>	1014	<b>871</b>
<b>Yhteensä</b>	1103	<b>1042</b>	524	<b>406</b>	1627	<b>1448</b>

Taulukko 1: Konttorin ja kentän henkilömäärät tehtävätasoinen vuosina 2010 ja 2013

Raportissa käytetään jatkossa konttorin sopimusalaan kuuluvista termiä konttori tai konttoripuoli ja kenttämiehisten sopimusalaan kuuluvista kenttä ja kentän puoli.

## 2.1 Sijoittuminen eri tehtävätasolle ja tehtäviin

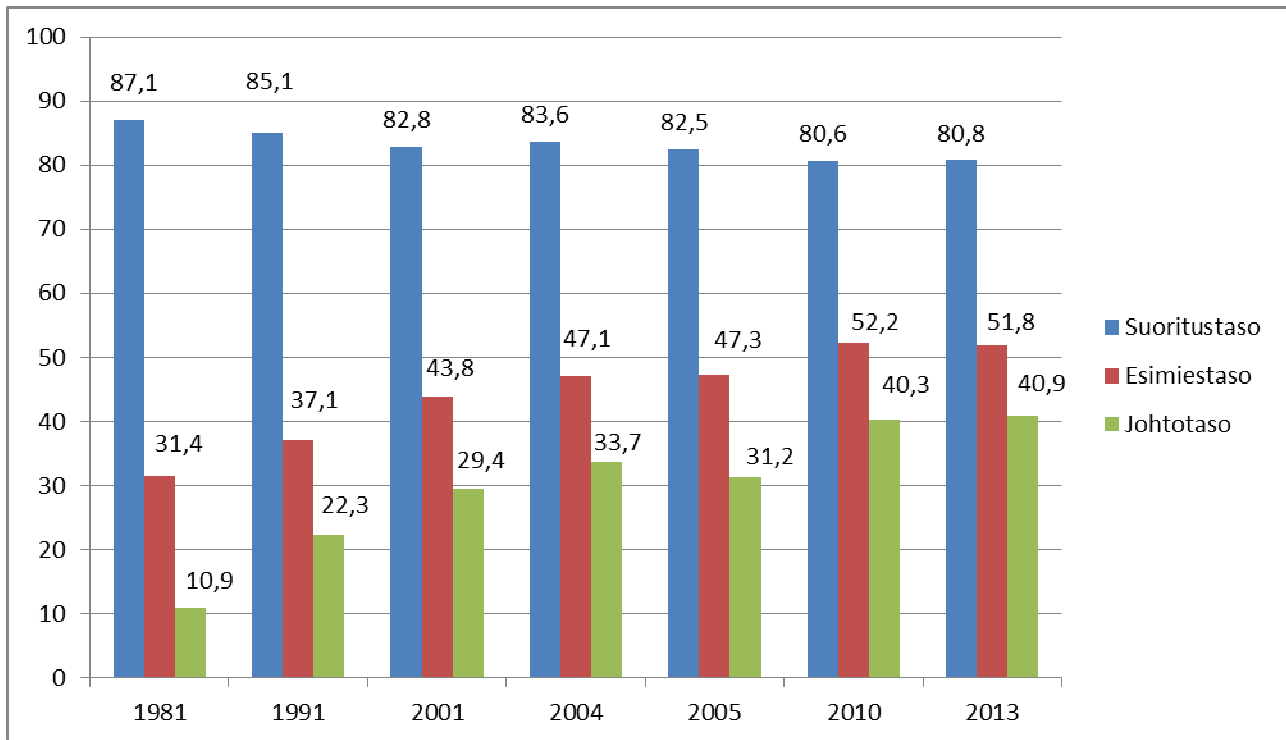
Miehiä on suhteellisesti enemmän esimies- ja johtotasolla, naisia taas on suhteellisesti enemmän suorittavalla tasolla.



Kuva 1: Tehtävätasojen jakauma koko alalla lokakuussa 2013. Pylväissä henkilömäärät ja pylväiden otsikoissa muutos %-yksiköissä lokakuusta 2010.

Suurin osa sekä miehistä että naisista sijoittuu suorittavalle tasolle. Alalla työskentelevistä miehistä noin 46 prosenttia ja naisista 74 prosenttia sijoittuu suorittavalle tasolle (kuva 1). Suorittavaa työtä tekevien osuus on suhteellisesti pienentynyt. Miesten osalta muutos on isompi kuin naisilla.

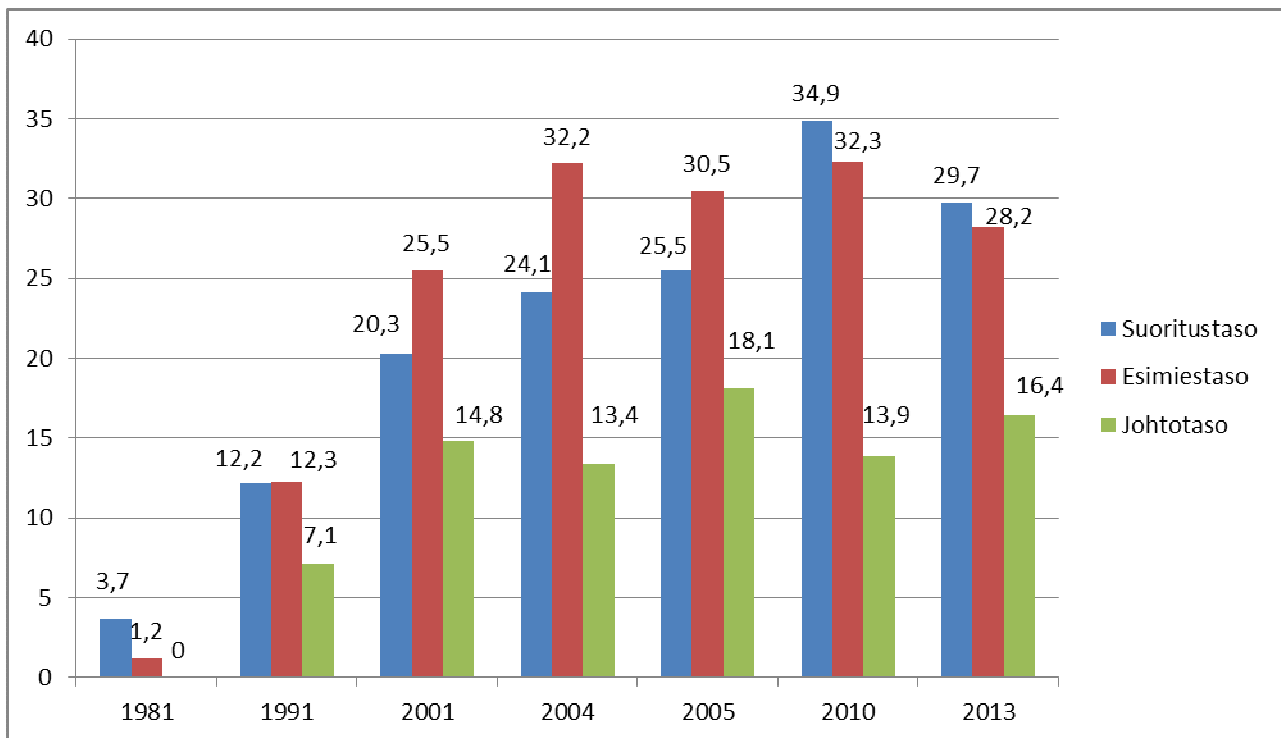
Vuonna 2004 miehistä noin 56 prosenttia ja naisista noin 85 prosenttia sijoittui suorittavalle tasolle.



Kuva 2: Naisten osuus eri tehtävätasoilla (konttori), 1981 - lokakuu 2013

Naisesimiesten ja -johtajien suhteellinen osuus on konttoripuolella kasvanut vuoteen 2010, jonka jälkeen kehitystrendi on tasaantunut.





Kuva 3: Naisten osuus eri tehtävätasoilla (kenttä), 1981 - lokakuu 2013  
 Kenttämiesten puolella naisten osuuden kasvu suorittavalla ja esimiestasolla on viimeisenä tarkastelujaksona tasaantunut. Johtotasolla naisten osuus on ollut jokseenkin muuttumaton yli kymmenen viimeisen vuoden ajan.

### 3. KONTTORITOIMIHENKILÖIDEN PALKKAUS

Konttoritoimihenkilöillä ja kenttämiehillä on omat erilliset palkkasopimukset.

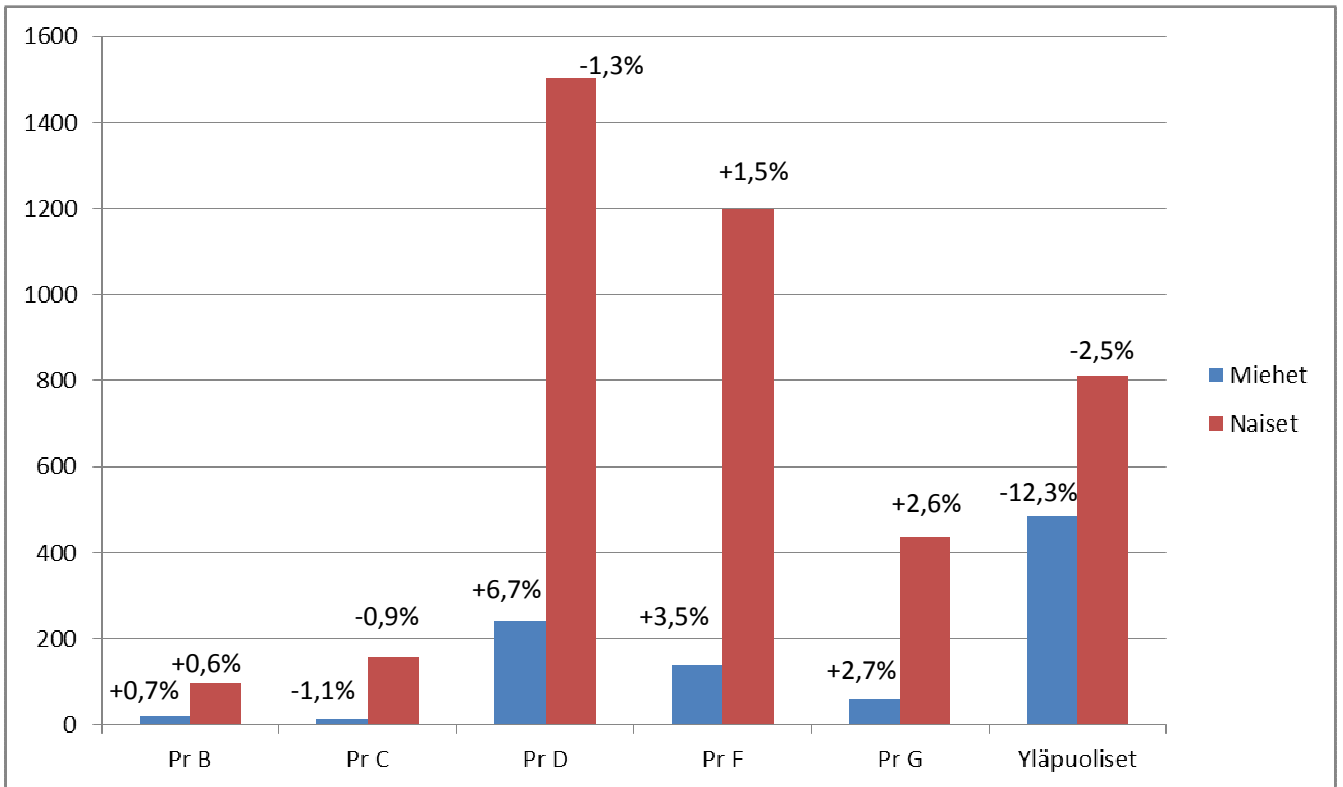
Vakuutuslalla työskenteli vuonna 2013 suorittavalla tasolla yhteensä 5 538 (vuonna 2010 5 971) konttoritoimihenkilöä, joista naisia 4 472 (4 810) ja miehiä 1 066 (1 161). Suorittavan tason konttoritoimihenkilöiden lukumäärä on vuodesta 2004 vähentynyt huomattavasti. Vuonna 2004 heitä oli yhteensä 7 852 eli liki 2 300 henkilöä enemmän. Suhteellisesti naisten lukumäärä on laskenut miehiä enemmän. Vuonna 2004 naisia oli suorittavalla tasolla 6 568 ja miehiä 1 284.

Konttoritoimihenkilöt sijoitetaan palkkaryhmiin toimien vaativuusluokittelun perusteella. Vuoden 2009 alusta alalla siirryttiin kokonaispalkan käsitteeseen.

Samana vuonna alalla otettiin käyttöön palkkakeskustelumalli. Palkkakeskustelussa esimies ja toimihenkilö käyvät läpi sekä toimihenkilön työn vaativuuden että pätevyyden ja suoriutumisen työtehtävissä. Keskustelun perusteella määräytyy, saako toimihenkilö palkankorotuksen vai ei. Keskitettyjen ratkaisujen vuoksi palkkakeskusteluja ei ole käyty vuoden 2012 jälkeen.

Peruspalkan lisäksi vakuutuslalla käytetään laajasti erilaisia tulos-, kannuste- ja myyntipalkkiojärjestelmiä.

Mukana tilastovertailussa ovat myös palkkaryhmien yläpuoliset toimihenkilöt. Palkkaryhmien yläpuolella ovat sellaiset toimet, joiden pistemäärä on yli 910 pistettä tai jotka eivät nykyisen palkkausjärjestelmän käyttöönottoaiheessa vuonna 1999 tulleet järjestelmän piiriin. Myös palkkaryhmien yläpuoliset toimet ovat palkkakeskustelujen piirissä. Useimmissa yhtiöissä on käytössä erillinen vaativuuden arviointijärjestelmä palkkaryhmien yläpuolisille.

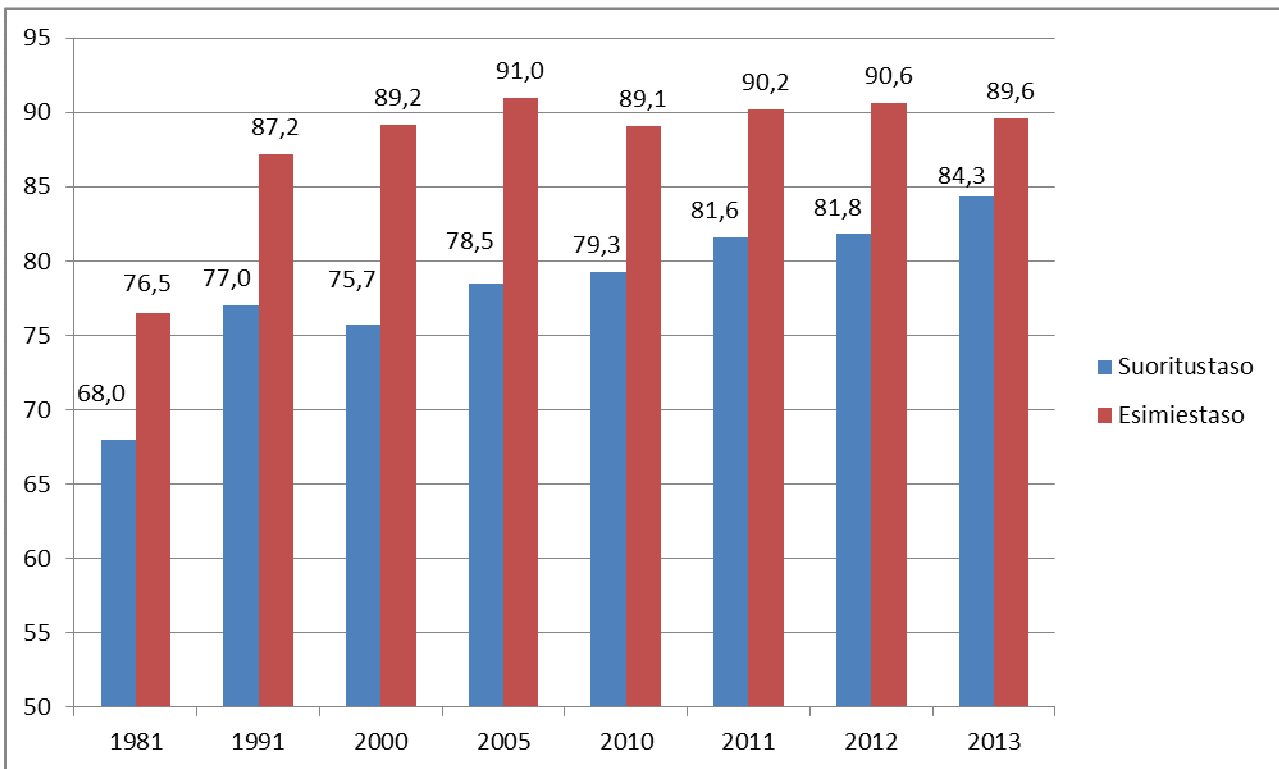


Kuva 4: Konttoritoimihenkilöiden suorittavan tason palkkaluokkajakauma lokakuussa 2013. Prosenttiluvut kuvaavat muutosta prosenttiyksiköissä vuoteen 2010 verrattuna.

Vakuutusalan konttorin vaativuusluokittelussa suorittavalla tasolla työskenteli EK:n tilastojen mukaan vuonna 2013 yhteensä 5 161 henkilöä. Yleisin palkkaryhmä oli palkkaryhmä D. Naisista tähän ryhmään kuului 36 prosenttia ja miehistä 25 prosenttia. Seuraavaksi yleisin oli palkkaryhmä F.

Palkkaryhmien yläpuolella oli 25 prosenttia suorittavan tason konttoritoimihenkilöistä eli 1 297 henkilöä, joista naisia 812 ja miehiä 485. Kaikista miehistä yli 50 prosenttia on palkkaryhmien yläpuolella ja kaikista naisista 19 prosenttia.

### 3.1 Konttoritoimihenkilöiden keskiansiot

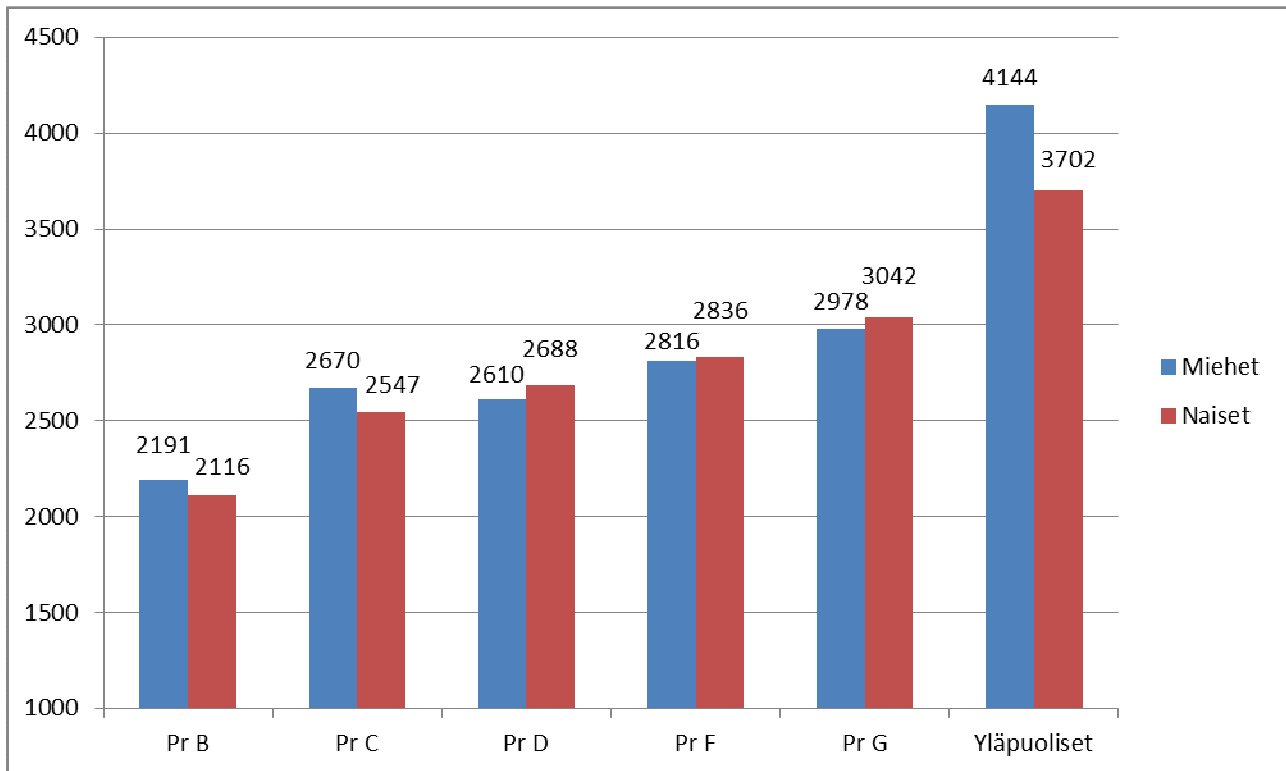


Kuva 5: Naisten keskiansio, prosenttia miesten keskiansiosta, konttori, suorittava ja esimiestaso, 1981 - lokakuu 2013

1990-luvulla naisten ja miesten palkkaeron supistuminen hidastui. Vuonna 2013 naisten keskiansio miesten keskiansiosta konttorin suorittavalla tasolla oli 84 prosenttia. Työmarkkinajärjestöjen ja hallituksen käynnistämän ja sosiaali- ja terveysministeriön koordinoiman samapalkkaisuusohjelman (<http://www.stm.fi/tasa-arvo/samapalkkaisuus>) päätavoitteena on kaventaa sukupuolten palkkaeroa 15 prosenttiin vuoteen 2015 mennessä. Vakuutuslalla tavoite on seuraavalla tilastokaudella saavutettavissa konttoritoimihenkilöiden suorittavalla tasolla. Maaliskuussa 2015 on asetettu uusi tavoite kaventaa sukupuolten välistä palkkaeroa 12 prosenttiin vuoteen 2025 mennessä.

Esimiestehtävissä naisten ja miesten palkkaero on ollut noin kymmenen prosenttiyksikköä yli kaksikymmentä vuotta.

### 3.2 Konttoritoimihenkilöiden keskiansiot palkkaryhmissä ja palkkaryhmien yläpuolella

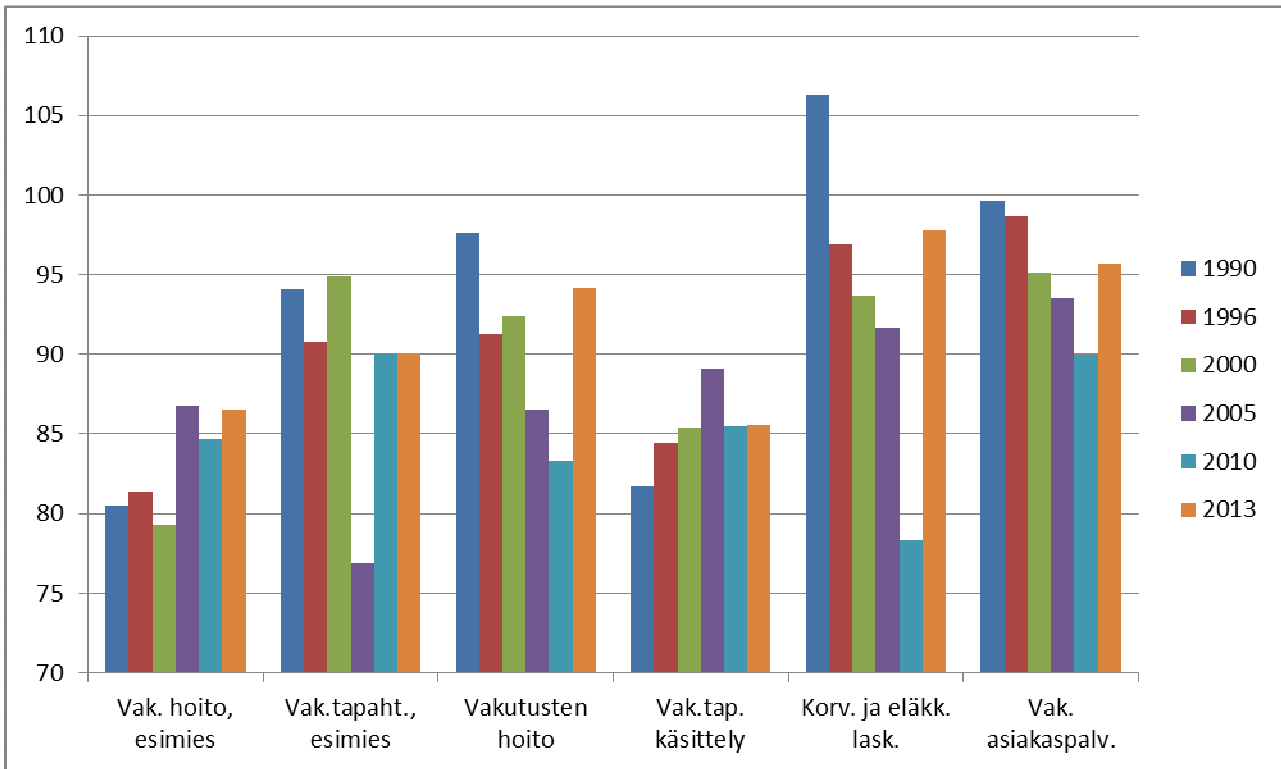


Kuva 6: Konttoritoimihenkilöiden keskiansiot palkkaryhmissä ja palkkaryhmien yläpuolella, suoritustaso, lokakuu 2013

Palkkaryhmissä olevien naisten ja miesten keskiansioiden ero on pieni. Palkkaryhmien yläpuolisten ryhmässä naiset jäävät selvemmin jälkeen miesten keskiansiosta. Palkkaryhmien yläpuolisilla naisten keskiansio suorittavalla tasolla on miesten keskiansiosta 89 prosenttia.

Naisten keskiansiot ovat miesten keskiansioita korkeammat palkkaryhmissä D, F ja G. Miesten keskiansiot ovat korkeammat alemmissä palkkaryhmissä B ja C.

### 3.3 Konttoritoimihenkilöiden ansiot nimikkeittäin ja tehtäväryhmittäin



Kuva 7: Naisten keskiansio, prosenttia miesten keskiansiosta nimikkeittäin, konttori, suorittava ja esimiestaso, lokakuu 2013

Tarkasteltaessa konttoritoimihenkilöiden keskiansioita nimikkeittäin on tilanne parantunut tasa-arvonäkökulmasta katsottuna. Naisten ja miesten palkkaero on kaventunut vuoteen 2010 verrattuna.

Vakuutusten hoidon esimiestehtävissä naisten ja miesten välisen palkkaeron kehityksen trendi on ollut kaventuva.

Vakuutustapahtuman esimiestehtävissä palkkaeron kehityksen trendi on ollut aavistuksen suureneva.

Suorittavalla tasolla vakuutustapahtuman hoitotehtävissä, korvausten ja eläkkeiden laskentatehtävissä sekä vakuutusten asiakaspalvelussa on palkkaero naisten ja miesten keskiansioiden välillä kaventunut huomattavasti vuoteen 2010 verrattuna.

Vakuutustapahtuman käsittelyssä suorittavalla tasolla on naisten ja miesten palkkaero ollut varsin vakaa.

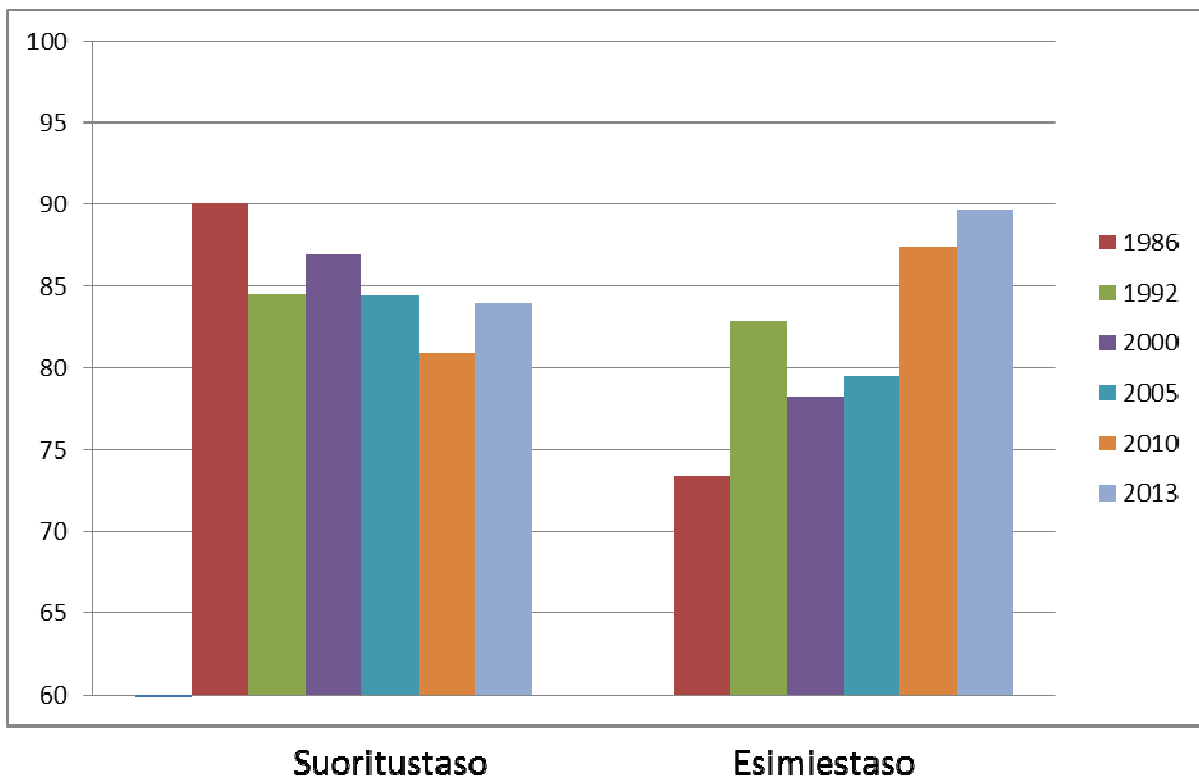
## 4. KENTTÄMIESTEN PALKKAUS

Vakuutuslalla työskenteli vuonna 2013 suorittavalla tasolla yhteensä 871 kenttämiestä, joista 259 naista ja 612 miestä. Suorittavan tason kenttämiesten lukumäärä on vähentynyt. Vuonna 2004 kenttämiehiä oli suorittavalla tasolla 1 124. Sekä miesten että naisten lukumäärä on laskenut, miesten määrä suhteellisesti enemmän. Vuonna 2004 suorittavalla tasolla oli naisia 271 ja miehiä 853.

Kenttämiesten palkkaus muodostuu kiinteästä kuukausipalkasta sekä myyntipalkkioista. Palkkaus voi perustua myös kokonaan kiinteälle palkalle. Finanssialan Keskusliitto ja Vakuutusväen Liitto sopivat kiinteän palkan palkkataulukoista. Vakuutusyhtiöt ja kenttämiehiä edustavat yhdistykset sopivat palkkiojärjestelmistä.

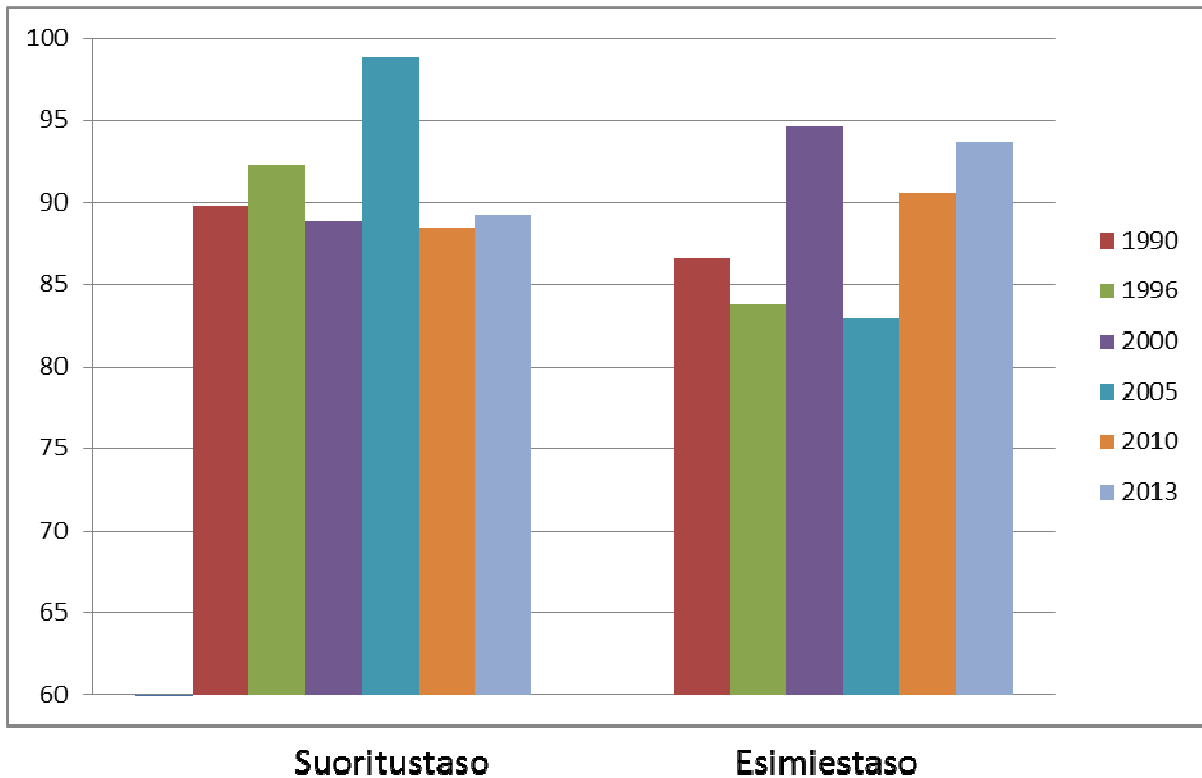
Palvelusvuosilisä maksetaan kenttämiehille 2, 5, 9, 12, 15 ja 19 palvelusvuoden jälkeen. VTS-lisä maksetaan työehtosopimuksen mukaan vakuutustutkinnon 1.1.1993 jälkeen suorittaneille kenttämiehille.

### 4.1 Kenttämiesten keskiansiot



Kuva 8: Naisten keskiansio, prosenttia miesten keskiansiosta, kenttä, kokonaispalkka, 1986 - lokakuu 2013

Ero naisten ja miesten välisessä kokonaispalkassa on suorittavalla tasolla kasvanut jonkin verran vuodesta 1986. Vuonna 2013 palkkaero oli 16 prosenttia. Esimiestasolla tilanne sen sijaan on päinvastainen, ja vuodesta 2000 asti ero on kaventunut koko ajan. Vuonna 2013 naisten kokonaispalkat olivat lähes 90 prosenttia miesten kokonaispalkkoista.

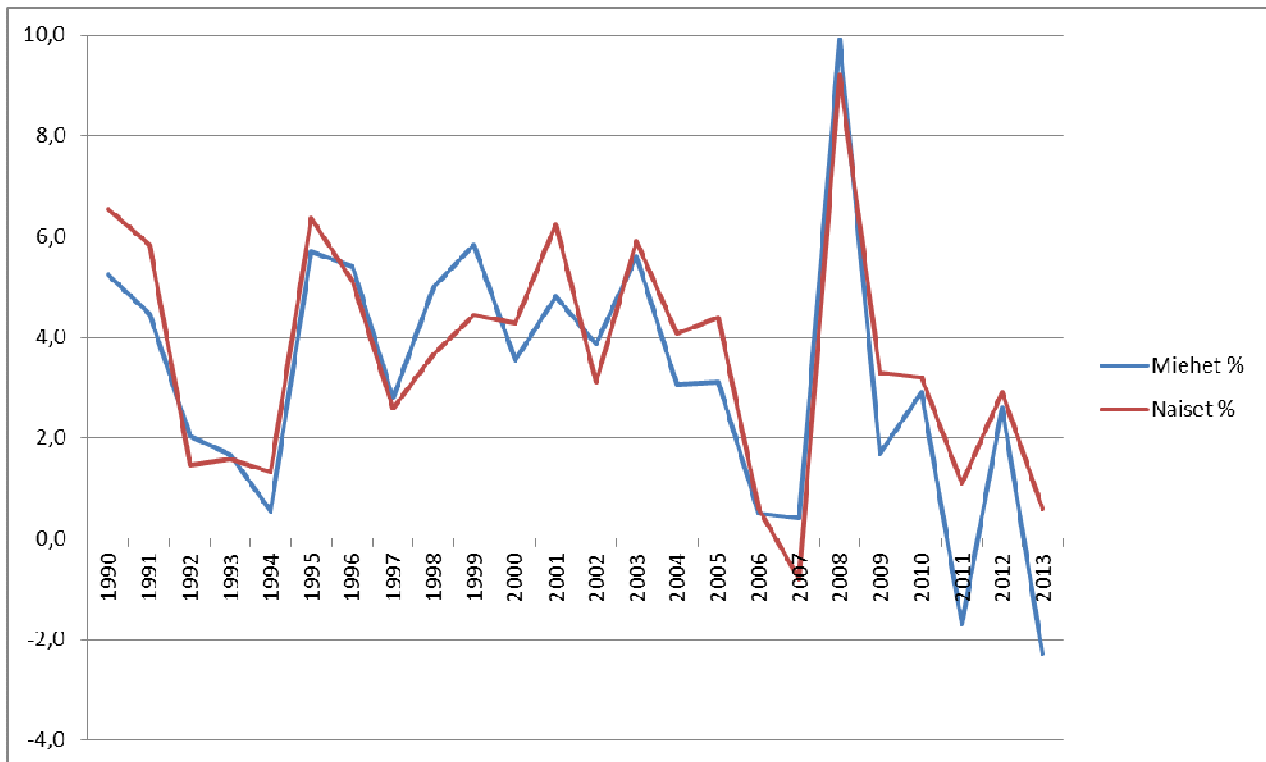


Kuva 9: Naisten keskiansio, prosenttia miesten keskiansiosta, kenttä, peruspalkka, 1990 - lokakuu 2013

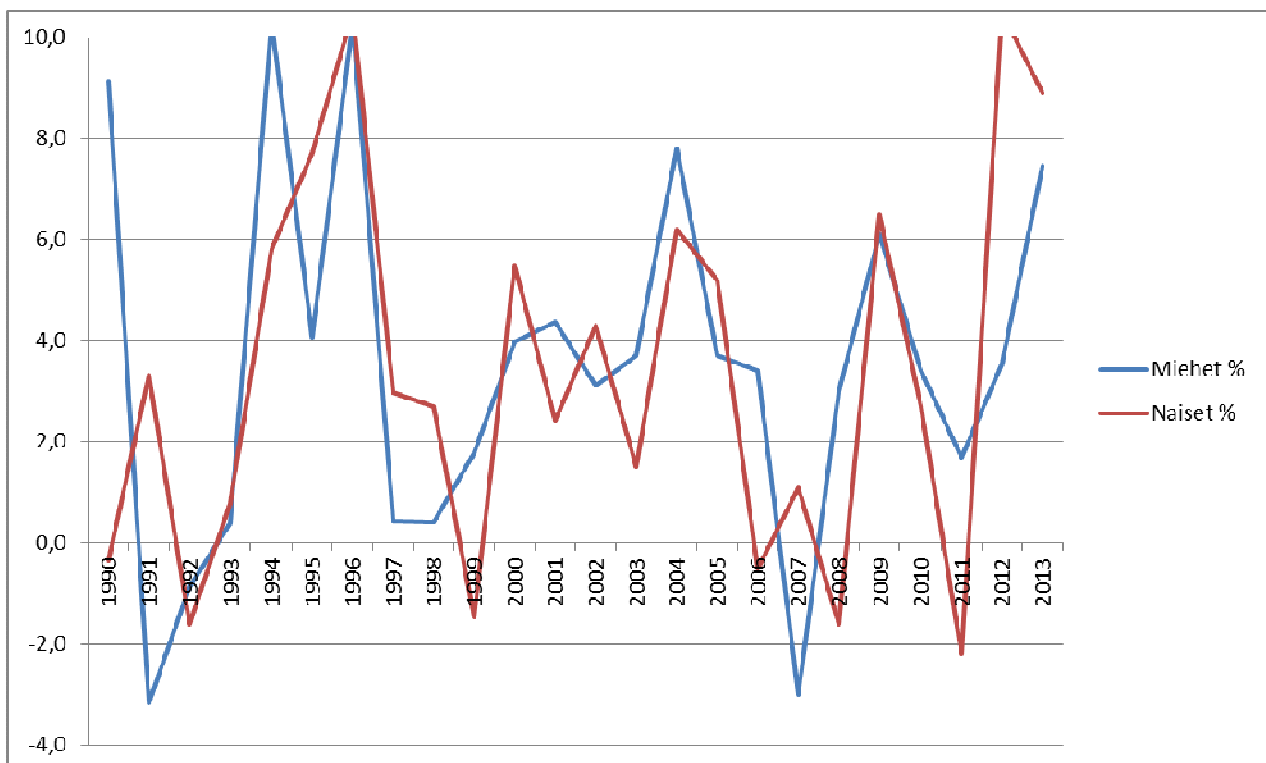
Vuonna 2005 naisten peruspalkat suorittavalla tasolla olivat korkeimmillaan, ja naisten ja miesten keskiansioiden ero oli pienimmillään vain vähän yli yksi prosenttia. Tämän jälkeen naisten keskiansiot peruspalkkojen osalta laskivat taas ja ovat olleet miesten keskiansioita yli 10 prosenttia matalammat.

Esimiestasolla tilanne peruspalkkojen keskiansioiden osalta oli paras vuonna 2000, jolloin naisten keskiansio oli vain reilu viisi prosenttia miesten keskiansiota pienempi. Sen jälkeen tapahtui huomattava keskipalkkojen tason pudotus, mutta vuodesta 2010 keskiansioiden ero on taas kaventunut huomattavasti, joten naisten ja miesten peruspalkkojen ero oli vuonna 2013 alle kymmenen prosenttia.

## 5. ANSIOKEHITYS



Kuva 10: Konttorin keskiansioiden nousuprosentit suorittavalla tasolla vuosina 1990 - 2013



Kuva 11: Kentän keskiansioiden nousuprosentit suorittavalla tasolla vuosina 1990 - 2013.

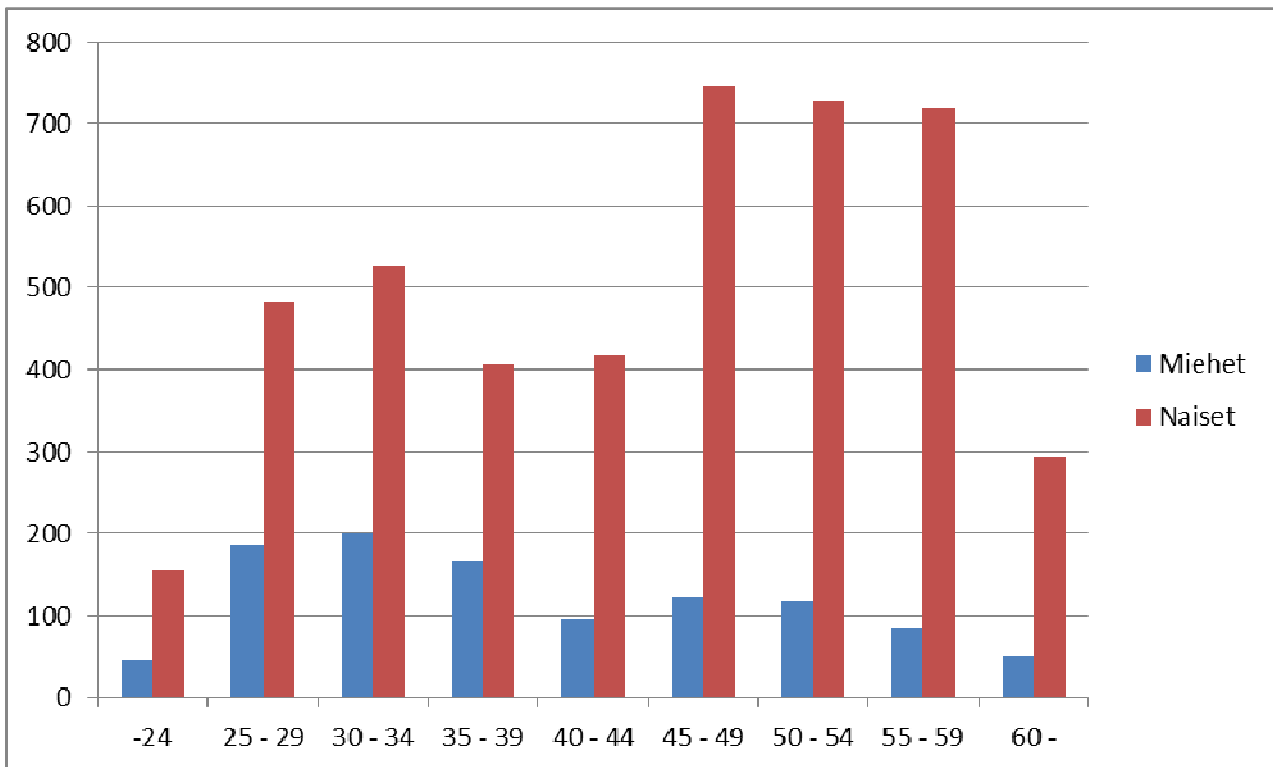


Konttoritoimihenkilöiden ansiokehitys on ollut naisten ja miesten kesken melko tasaista vuosina 1990-2010. Vuosina 2011 ja 2013 miesten ansiokehitys on ollut naisia huomattavasti alhaisempaa, useamman prosenttiyksikön verran.

Kentän suorittavalla tasolla on naisten ja miesten ansiokehityksen erot olleet 2010-luvulla vieläkin vaihtelevammat.

## 6. IKÄJAKAUMA JA ANSIOT

### 6.1 Konttoritoimihenkilöiden ikäjakauma

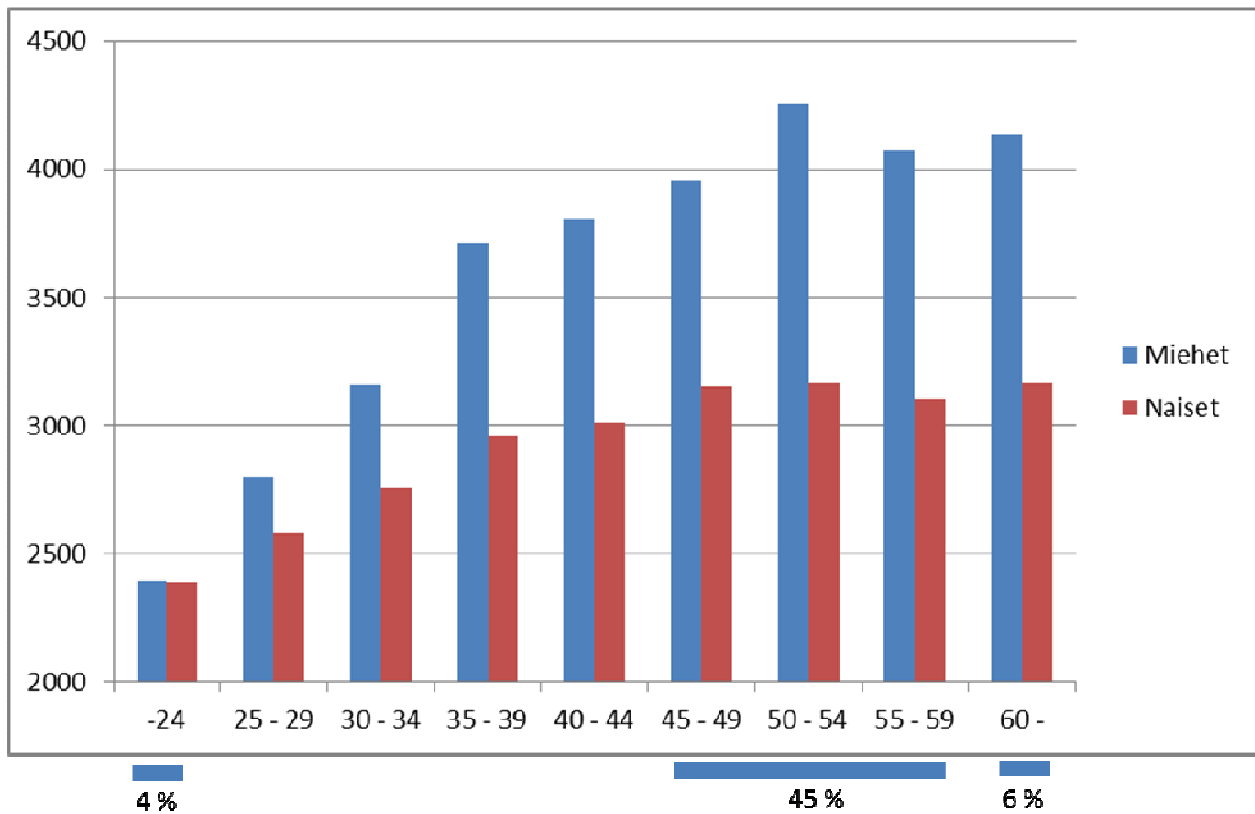


Kuva 12: Ikäjakauma, konttori, suorittava taso, lokakuu 2013

Suorittavalla tasolla konttoritoimihenkilöitä on eniten naisia ikäryhmässä 45 – 59 vuotta.

Miehiä on eniten ikäryhmässä 30 – 34 vuotta ja toiseksi eniten ryhmässä 25 – 29 vuotta. Mainittavia muutoksia ikäjakaumiin ei ole havaittavissa vuoteen 2010 verrattuna.

## 6.2 Konttoritoimihenkilöiden ansiot

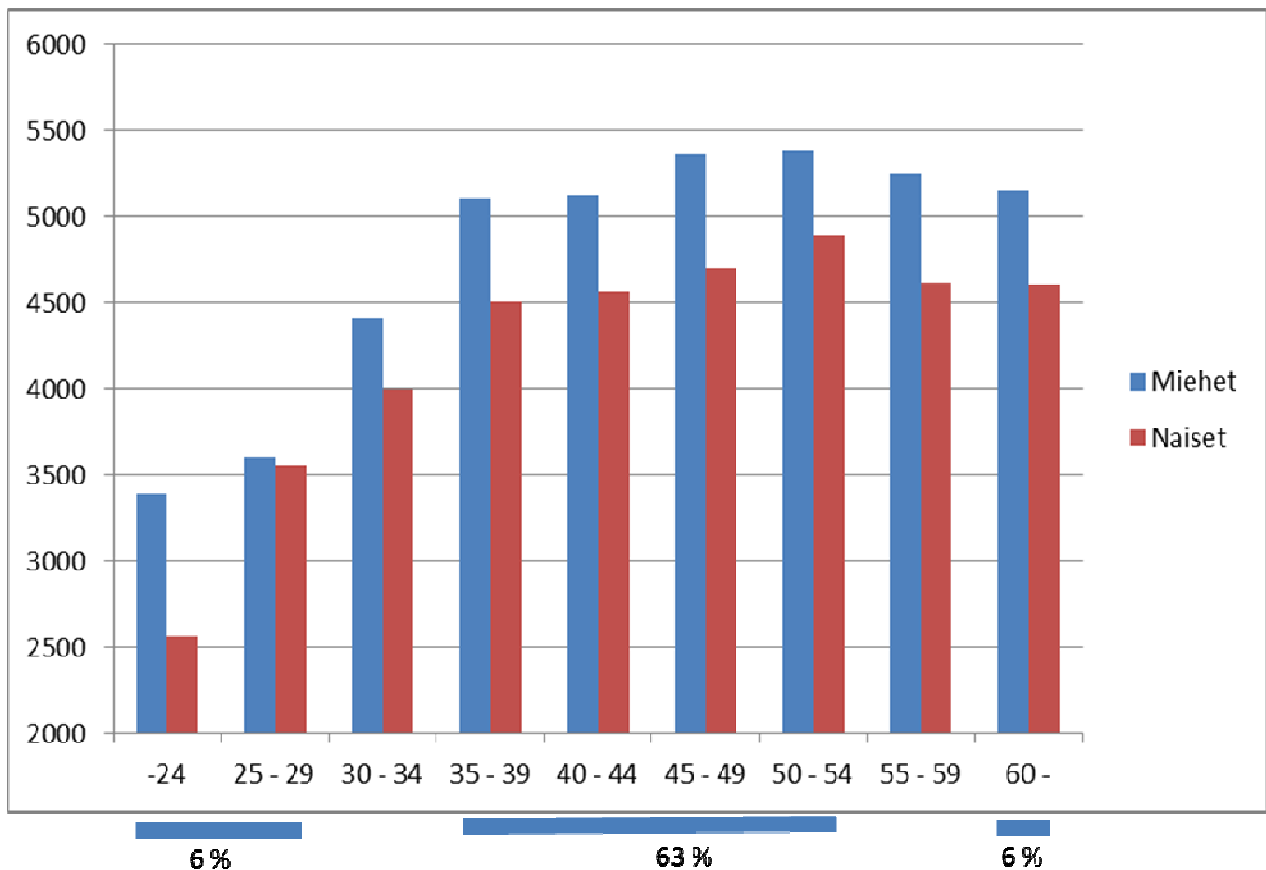


Kuva 13: Keskiansiot ja ikä, konttori, suorittava taso, lokakuu 2013

Ikäryhmien alle on merkitty niihin kuuluvien osuus kaikista konttoritoimihenkilöistä suurimmissa ja pienimmissä ryhmissä.

Miesten keskiansio on naisten keskiansioita korkeampi kaikissa ikäryhmissä, tosin alimmassa ikäryhmässä ero on olematon. Sekä naisten että miesten keskiansiot ovat korkeimmillaan ikäluokassa 50 – 54 vuotta. Tämän jälkeen keskiansiot laskevat hieman. Yli 60 – vuotiaiden keskiansioiden hienoinen nousu johtunee ikäryhmän henkilömäärän laskusta.

Sekä vuosien 2006 että 2010 tasa-arvoraporttien tilastoihin verrattuna on nähtävissä, että keskiansiot nousevat sekä naisilla että miehillä aiempaa korkeampiin ikäryhmiin. Tätä on pidettävä myönteisenä kehityksenä.



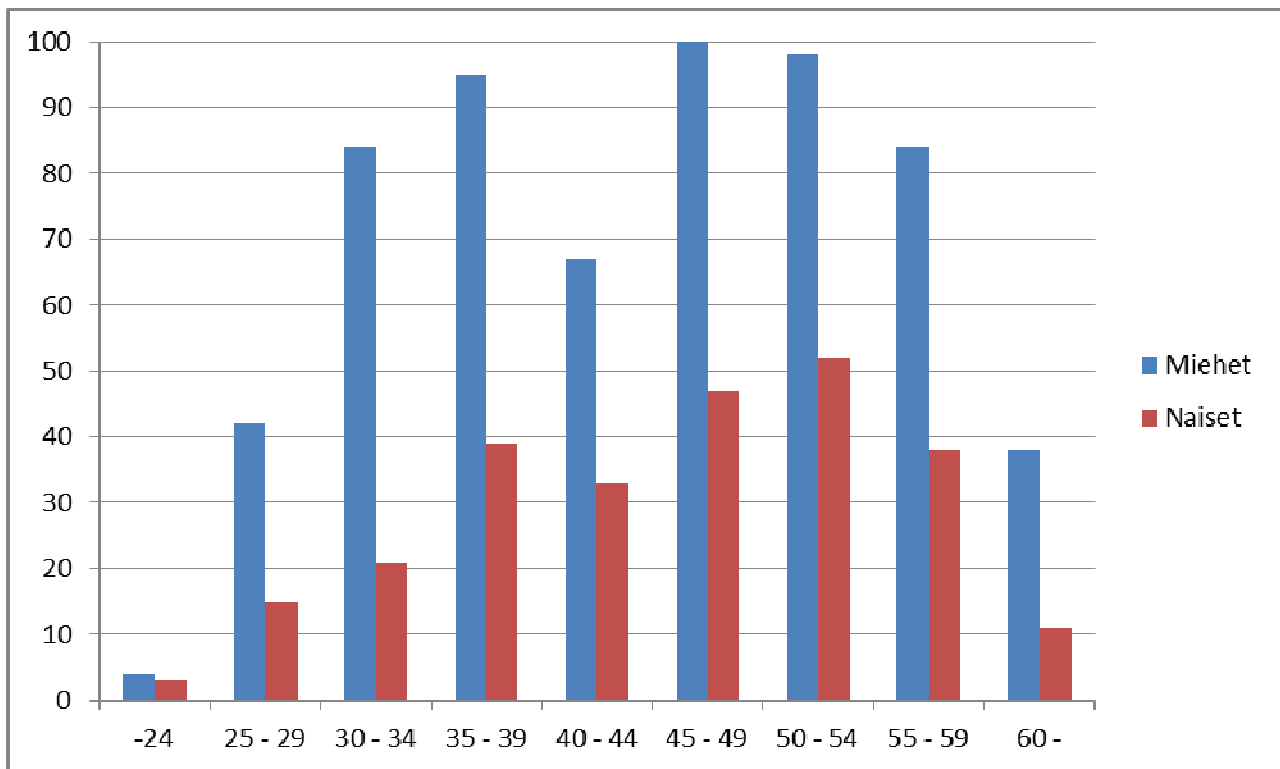
Kuva 14: Keskiansiot ja ikä, konttori, esimiestaso, lokakuu 2013

Ikäryhmäiden alle on merkitty niihin kuuluvien osuus kaikista konttoritoimihenkilöistä suurimmissa ja pienimmissä ryhmissä.

Myös esimiestehtävissä naisten keskiansio on miesten keskiansiota pienempi kaikissa ikäryhmissä. Ero on huomattavasti pienempi kuin suorittavalla tasolla useimmissa ikäryhmissä.

Kuten konttorin suorittavan tason osalta, sekä naisten että miesten keskiansiot ovat korkeimmillaan ikäluokassa 50 – 54 vuotta.

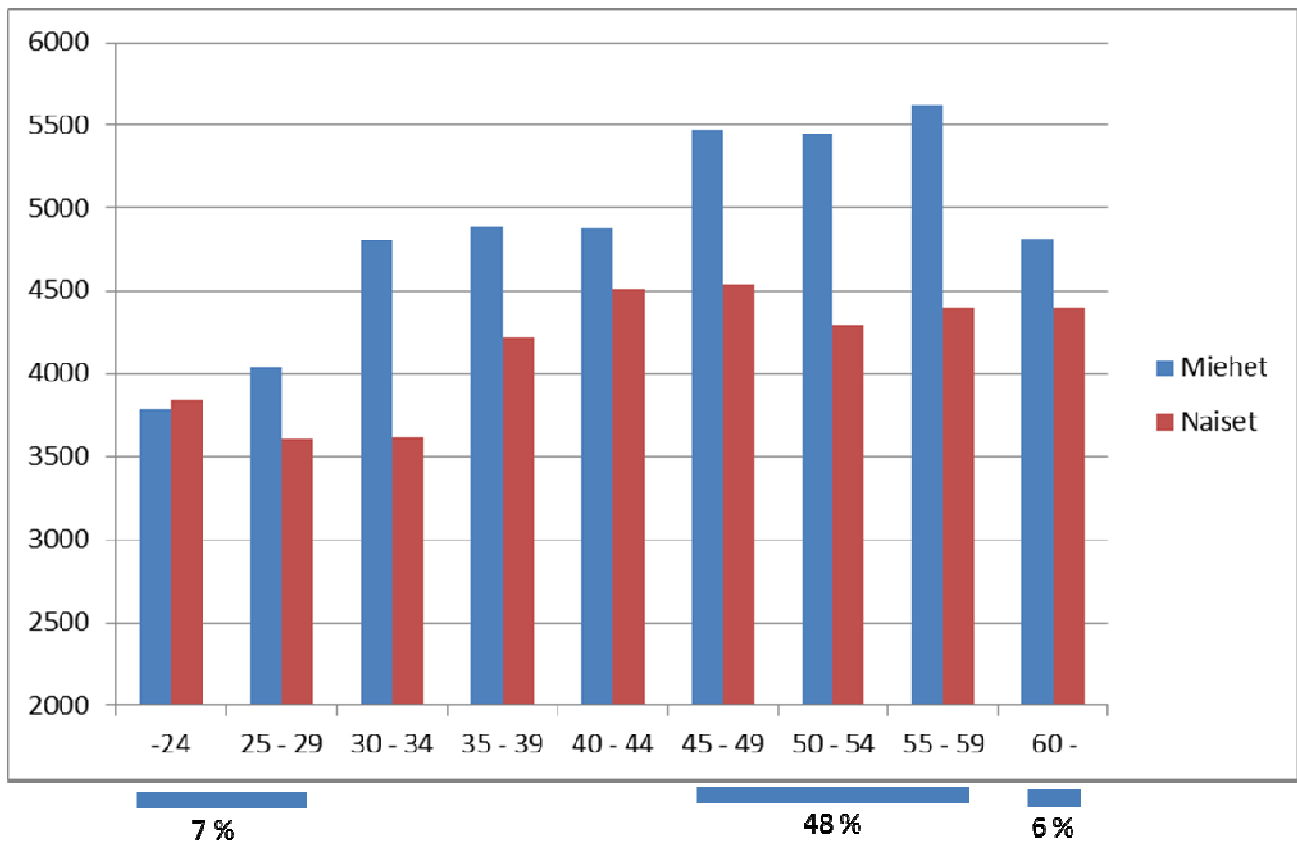
### 6.3 Kenttämiesten ikäjakauma



Kuva 15: Ikäjakauma, kenttä, suorittava taso, lokakuu 2013

Suorittavalla tasolla kenttämiehiä on eniten ikäryhmässä 50 – 54 vuotta. Ikäryhmässä 45 – 49 on lähes yhtä paljon henkilöitä. Sekä naisia että miehiä on vähiten ikähaitarin molemmissa ääripäissä.

## 6.4 Kenttämiesten ansiot



Kuva 16: Keskiansiot ja ikä, kenttä, suorittava taso, lokakuu 2013

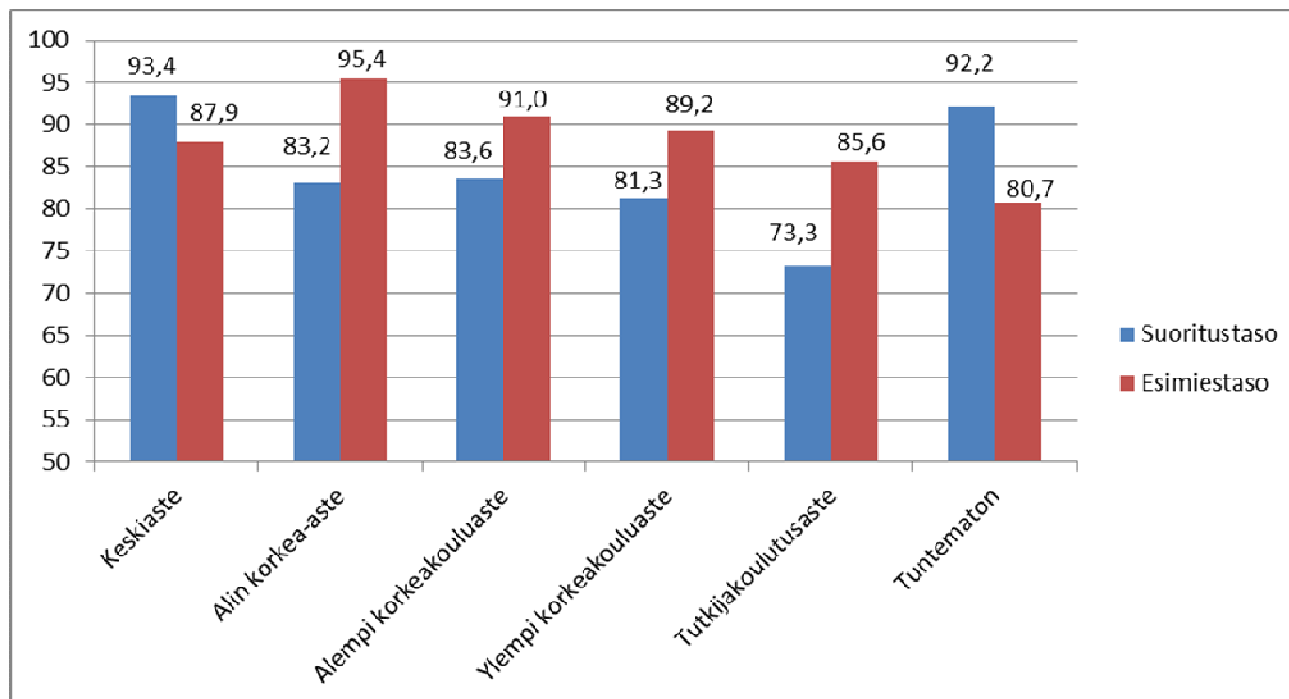
Ikäryhmäiden alle on merkitty niihin kuuluvien osuus kaikista kenttämiehistä suurimmissa ja pienimmissä ryhmissä.

Miesten keskiansiot ovat suurimmat ikäryhmässä 55 – 59 vuotta, kun naisilla keskiansiot ovat suurimmat ikäryhmissä 40 – 49 vuotta.

## 7. KESKIANSIOT KOULUTUSJAKAUMAN MUKAAN

### 7.1 Konttoritoimihenkilöt

Konttoritoimihenkilöiden suorittavan tason koulutustausta on naisilla yleisimmin alin korkea-aste ja miehillä alempi korkeakouluaste. Esimiestehtävissä yleisin koulutustausta on ylempi korkeakoulututkinto.



Kuva 17: Naisten keskiansio miesten keskiansiosta koulutusasteen mukaan, konttori, suorittava ja esimiestaso, lokakuu 2013

Koulutusasteen luokitus Tilastokeskuksen mukaan:

**Keskiaste:** Koulutus kestää pääsääntöisesti 11–12 vuotta peruskoulun aloittamisesta (ylioppilastutkinto, 1–3-vuotiset ammatilliset tutkinnot, ammatilliset perustutkinnot, erikoisammattitutkinnot)

**Alin korkea-aste:** Keskiasteen jälkeen 2–3 vuoden koulutus – eli yhteensä 13–14 vuotta (esim. 'vanha' sairaanhoitajatutkinto, teknikko)

**Alempi korkeakouluaste:** Keskiasteen jälkeen 3–4 vuoden koulutus – yhteensä noin 16 vuotta (ammattikorkeakoulututkinto, alempi korkeakoulututkinto)

**Ylempi korkeakouluaste:** Keskiasteen jälkeen 5–6 vuoden opiskelu – yhteensä 17–18 vuotta (ylempi korkeakoulututkinto)

**Tutkijakoulutus:** Yli kuuden vuoden opiskelu keskiasteen jälkeen – yhteensä vähintään 18 vuotta (lisansiaatin ja tohtoritutkinto)

Koulutusasteesta riippumatta naisten keskiansiot ovat pienemmät kuin miesten keskiansiot konttoritoimihenkilöiden suorittavalla tasolla ja esimiestasolla.

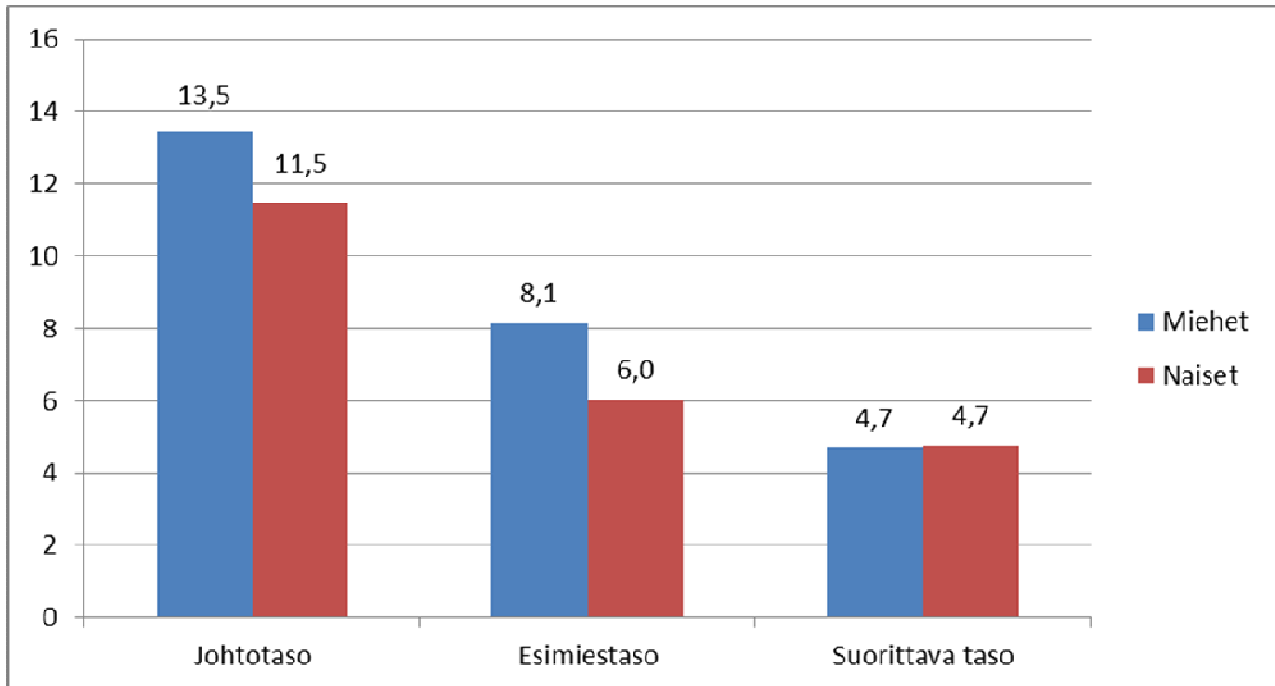
### 7.2 Kenttämiehet

Kenttämiehillä on sekä suorittavalla että esimiestasolla yleisin koulutustausta alin korkea-asteen koulutus. Naiset ja miehet ovat myös jakautuneet varsin tasaisesti kaikkiin koulutustasoihin.

## 8. TULOSPALKKAUS VAKUUTUSALALLA

EK:n tilastoissa olevissa tulospalkkioissa ei ole mukana myyntipalkkioita. Vakuutusalan yrityksissä kenttämiehet eivät yleensä kuulu saman tulospalkkausjärjestelmän piiriin kuin konttoritoimihenkilöt.

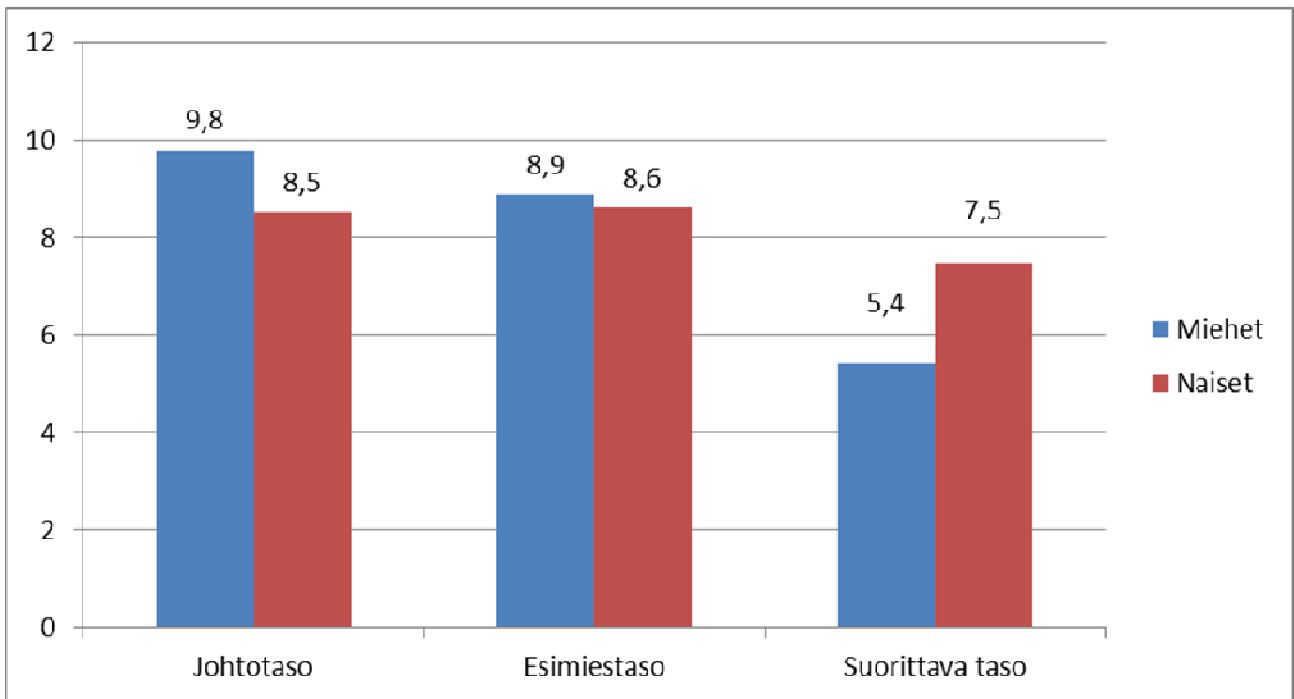
### 8.1 Konttoritoimihenkilöt



Kuva 18: Konttoritoimihenkilöiden tulospalkkion osuus kokonaispalkasta, lokakuu 2013

Konttoritoimihenkilöiden tulospalkkauksen osuus kokonaispalkasta on sitä suurempi mitä ylemmän tason tehtävissä henkilö toimii. Johto- ja esimiestasolla miesten tulospalkan osuus on suurempi kuin naisten. Suorittavalla tasolla eroa ei ole.

## 8.2 Kenttämiehet



Kuva 19: Kenttämiesten tulospalkkion osuus kokonaispalkasta, lokakuu 2013

Kenttämiesten osalta tilanne on toisenlainen kuin konttoritoimihenkilöillä. Kenttämiehissä naisten tulospalkkion osuus kokonaispalkasta on selvästi suurempi suorittavalla tasolla. Johto- ja esimiestehtävissä miesten tulospalkkion osuus kokonaispalkasta on suurempi. Esimiestasolla ero jää kuitenkin pieneksi.

## 9. YHTEENVETO

Vakuutusosalalla työskentelevien määrä on jatkanut laskuaan. Vuoteen 2003 verrattuna on alan henkilöstön kokonaismäärä vuonna 2013 laskenut lähes 2 200 henkilöllä.

Ala on eriytynyt voimakkaasti naisiin ja miehiin sopimusalojen perusteella.

- kaikista konttoritoimihenkilöistä on naisia 70 %
- kaikista kenttämiehistä on naisia 28 %

Konttorin sopimusosalalla naisesimiesten ja -johtajien suhteellinen osuus on kasvanut. Esimiestehtävissä naisia on ollut yli puolet vuodesta 2010. Johtotasolla kasvu on ollut 7 prosenttiyksikköä 2004 - 2013. Kentän sopimusosalalla naisten määrä on laskenut sekä suorittavalla että esimiestasolla vuodesta 2010. Johtotasolla on osuus samaan aikaan noussut.

Konttorin suorittavalla tasolla palkkaero on supistunut trendimäisesti. Esimiestasolla palkkaero on ollut vakaa vuodesta 2000, ollen noin 90 prosenttia. Vuonna 2013 naisten keskiansio miesten keskiansiosta konttorin suorittavalla tasolla oli 84 prosenttia, joka on lähellä työmarkkinajärjestöjen ja hallituksen samapalkkaisuusohjelman tavoitetta. Sen



mukaan naisten ja miesten palkkaeron tulisi kaventua 15 prosenttiin vuoteen 2015 mennessä.

Konttorin suorittavalla tasolla miehet ovat edelleen sijoittuneet suurimmaksi osaksi palkkaryhmien yläpuolelle, vaikka osuus on vähentynyt varsin paljon vuodesta 2010 vuoteen 2013. Suurin osa naisista on sijoittunut palkkaryhmään D ja F. Palkkaryhmissä erot keskiansioissa ovat pieniä, mutta palkkaryhmien yläpuolella naisten keskiansiot ovat edelleen merkittävästi miesten keskiansioita matalammat.

Tilastonimikkeittäin tarkasteltuna naisten ja miesten palkkaero on kaventunut huomattavasti varsinkin suorittavalla tasolla vuodesta 2010 vuoteen 2013.

Kenttämiehissä suoritustasolla naisten kokonaispalkka suhteessa miesten kokonaispalkkaan on pienentynyt trendimäisesti vuodesta 1986, tosin nyt hieman suurentuen vuodesta 2010. Esimiestehtävissä palkkaero on päinvastoin supistunut koko ajan.

Kentän suoritustason peruspalkoissa naisten ja miesten keskiansioiden ero on trendimäisesti ollut runsaat 10 prosenttia.

Konttorin suorittavalla tasolla naisten ja miesten keskiansioiden nousu pysähtyy 50 – 54 ikävuoden jälkeen. Myös esimiestasolla sekä naisten että miesten keskiansiot ovat korkeimmillaan 50 – 54 ikävuosina. Kenttämiesten suorittavalla tasolla miesten keskiansiot ovat suurimmat ikäryhmässä 55 – 59 vuotta. Naisten keskipalkat ovat suurimmallaan ikäryhmässä 45 – 49 vuotta.

## **10. TASA-ARVOTYÖRYHMÄN SUOSITUKSET JA JATKOTOIMET**

Finanssialan Keskusliiton ja Vakuutusväen Liiton yhteinen tasa-arvotyöryhmä antaa seuraavia suosituksia ja toimenpide-ehdotuksia yhtiöiden tasa-arvotyöhön:

- Tasa-arvosuunnitelma on helposti henkilöstön saatavilla. Uusien työntekijöiden perehdytykseen kuuluu aina tasa-arvoasiat.
- Tasa-arvoasiat käsitellään säännöllisesti yhtiöiden esimieskoulutuksissa.
- Osana tasa-arvosuunnitelmaa yhtiöt tekevät yhdessä henkilöstöedustuksen kanssa säännöllisesti palkkakartoituksen, selvittävät palkkaerojen syyt ja pyrkivät kaventamaan perusteettomia palkkaeroja. Työnantaja vastaa suunnitelman tekemisestä ja toteuttamisesta.
- Yhtiöt kiinnittävät huomiota palkkausperusteiden läpinäkyvyyteen ja avoimuuteen.
- Yhtiöt kiinnittävät rekrytoinnissa huomiota palkkauksen tasapuolisuuteen.
- Tasa-arvon puutteisiin reagoidaan heti.
- Suunnitelmien ja kartoitusten lisäksi tarvitaan konkreettisia toimia ja säännöllistä arviointia.