

VAKUUTUSALAN TASA- ARVORAPORTTI 2011

Vuoden 2010 tilastojen valossa



FK|Finanssialan Keskusliitto
FC|Finansbranschens Centralförbund



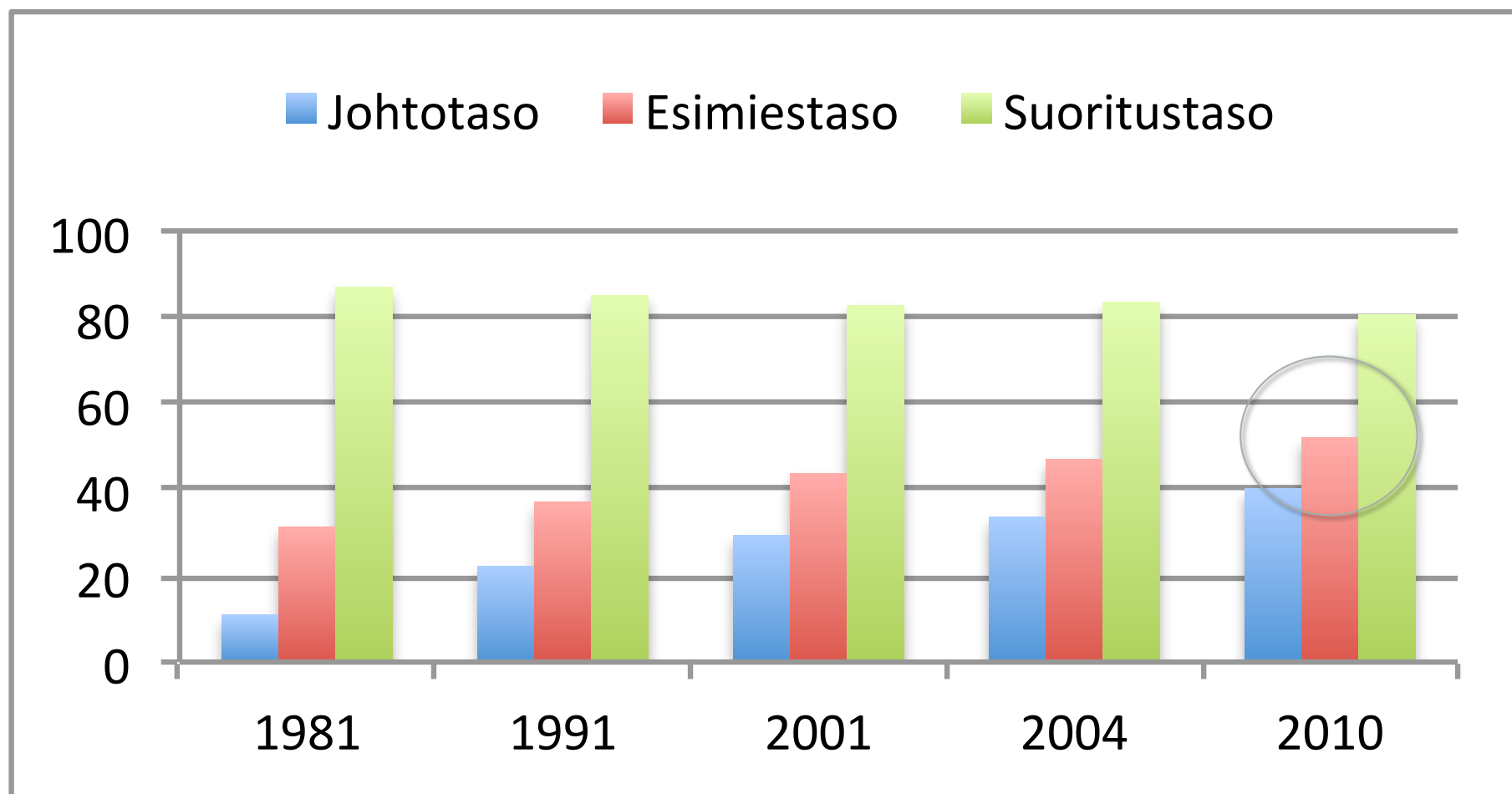
VAKUUTUSVÄEN LIITTO VvL ry

Vakuutusalan työvoima

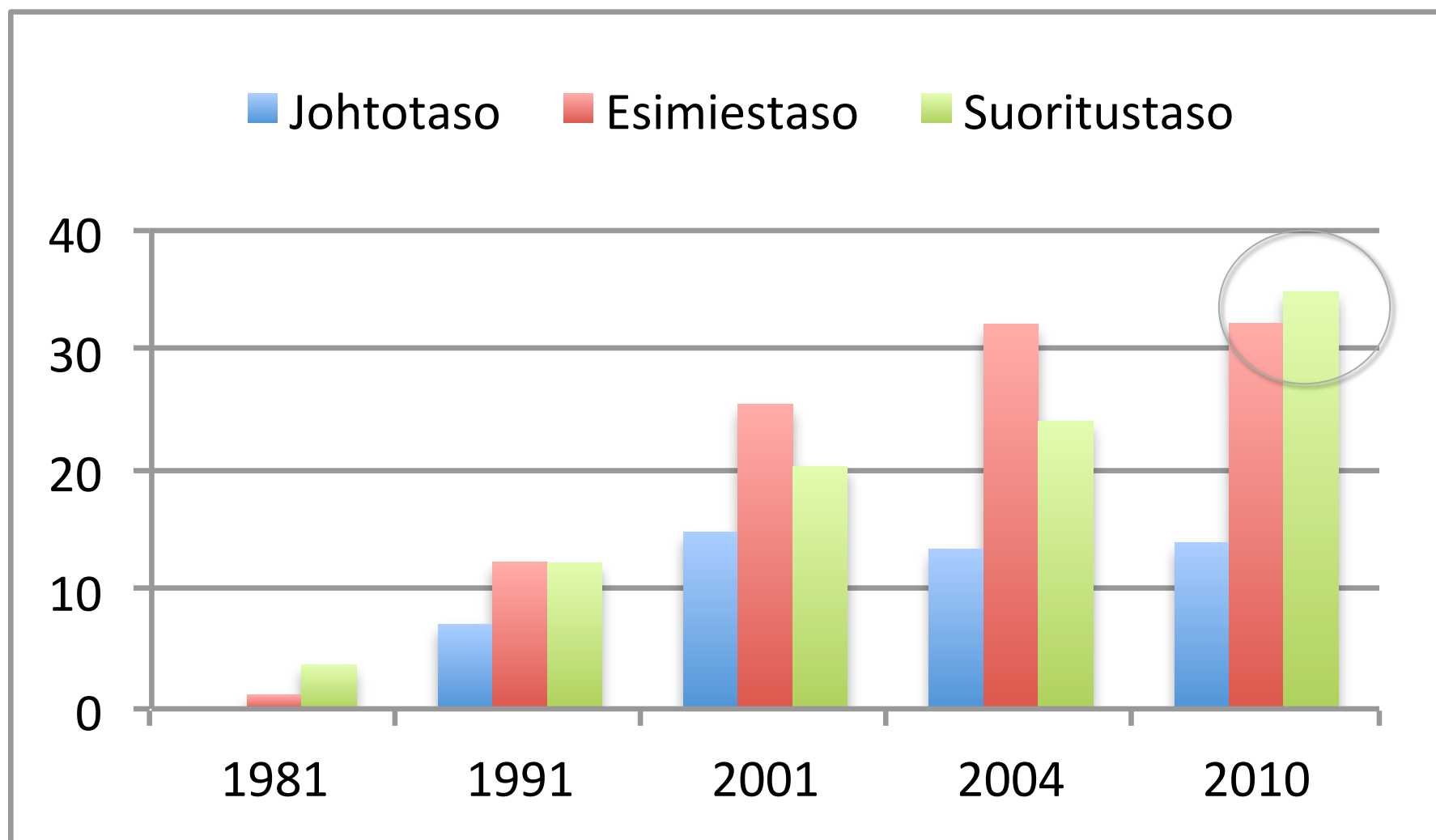
- Alalla työskenteli vuonna 2010 yhteensä 10 520 henkilöä, joista konttoritoimihenkilöitä 8 893 ja kenttämiehiä 1 627
- Konttoritoimihenkilöistä 70 % on naisia
- Kenttämiehistä 32 % on naisia

- Naisia on tullut lisää erityisesti konttorin esimiestehtäviin, ja vuonna 2010 heitä oli jo yli puolet kaikista konttorin esimiehistä
- Myös naiskenttämiesten suhteellinen osuus suoritustasolla on kasvanut
- Alalle rekrytoiduista oli alan nykyiseen työvoimaan verrattuna suhteessa enemmän miehiä kuin naisia
 - Alalle rekrytoiduista 60 % oli naisia

Naisten prosenttiosuus eri tehtävätasoilla, konttori



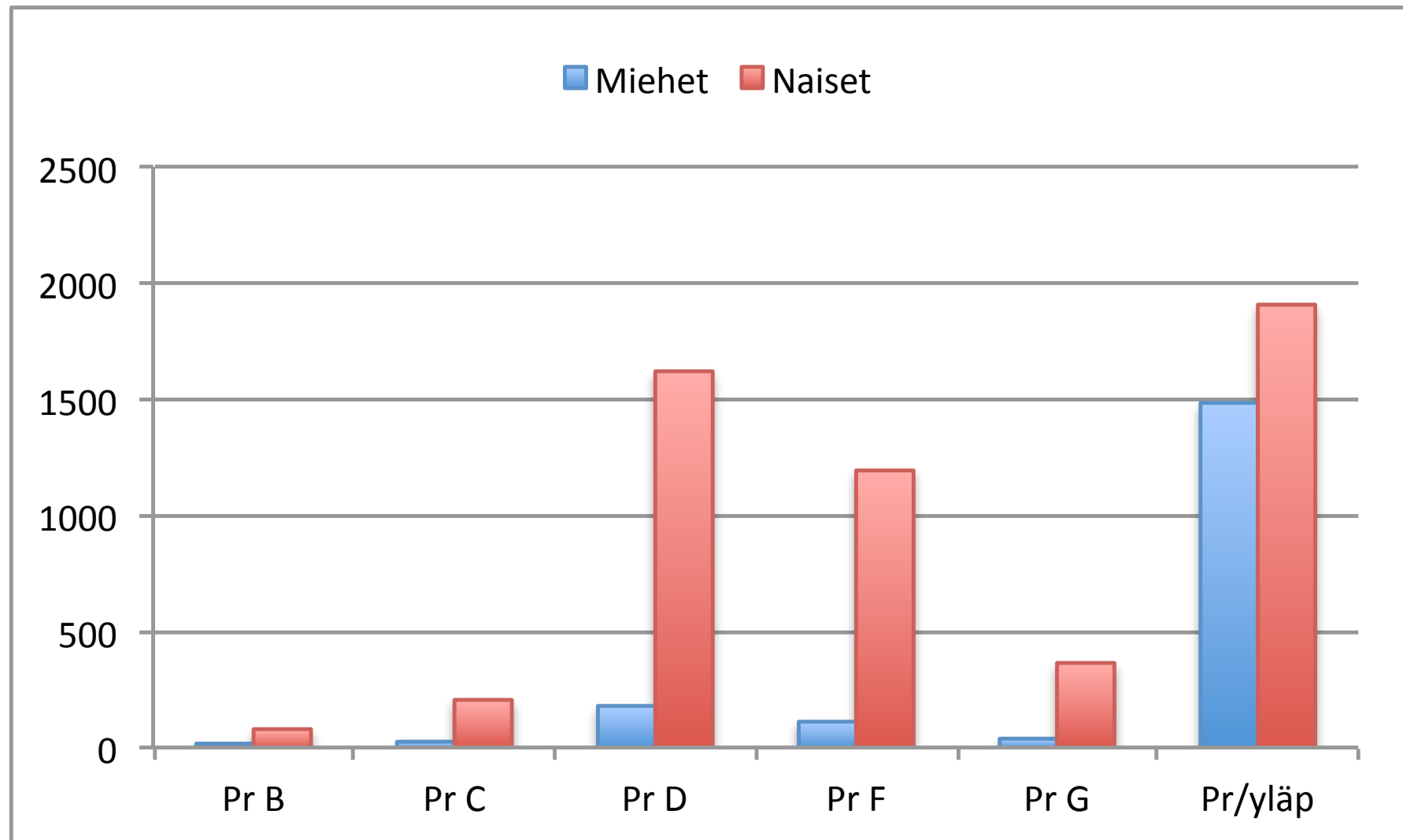
Naisten prosenttiosuus eri tehtävätasoilla, kenttä



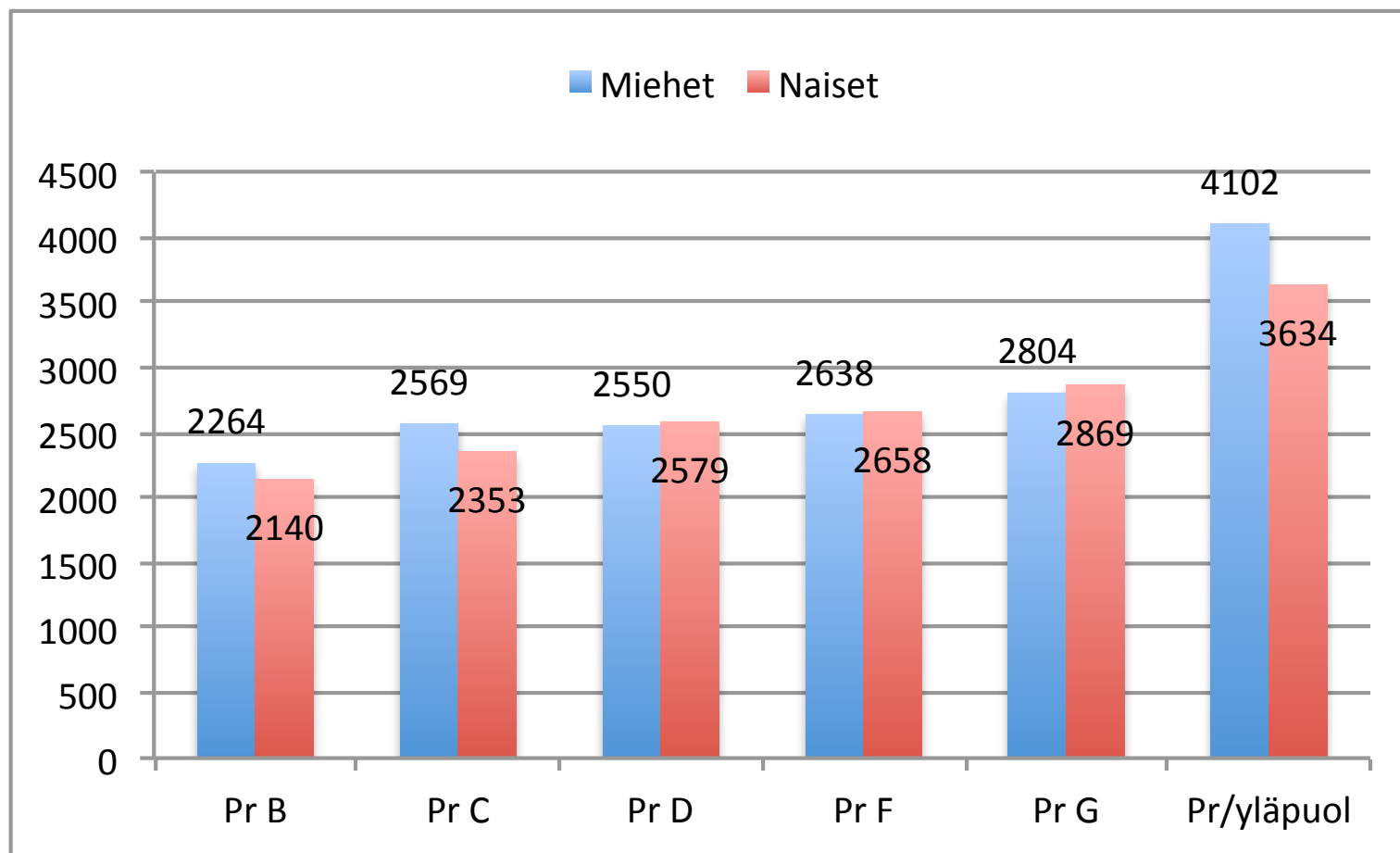
Konttoritoimihenkilöiden palkkaus

- Konttoritoimihenkilöiden palkkauksessa siirryttiin kokonaispalkan käsitteeseen vuonna 2009 ja samana vuonna alalla otettiin käyttöön palkkakeskustelumalli
- Konttoritoimihenkilöiden yleisin palkkaryhmä sekä naisilla että miehillä on palkkaryhmien yläpuolisten ryhmä eli niin sanottujen sopimuspalkkaisen ryhmä
- Toiseksi yleisin palkkaryhmä on sekä naisilla että miehillä palkkaryhmä D
- Alemmissa palkkaryhmissä B ja C on vain vähän konttoritoimihenkilöitä

Palkkaryhmäjakautuma, lkm



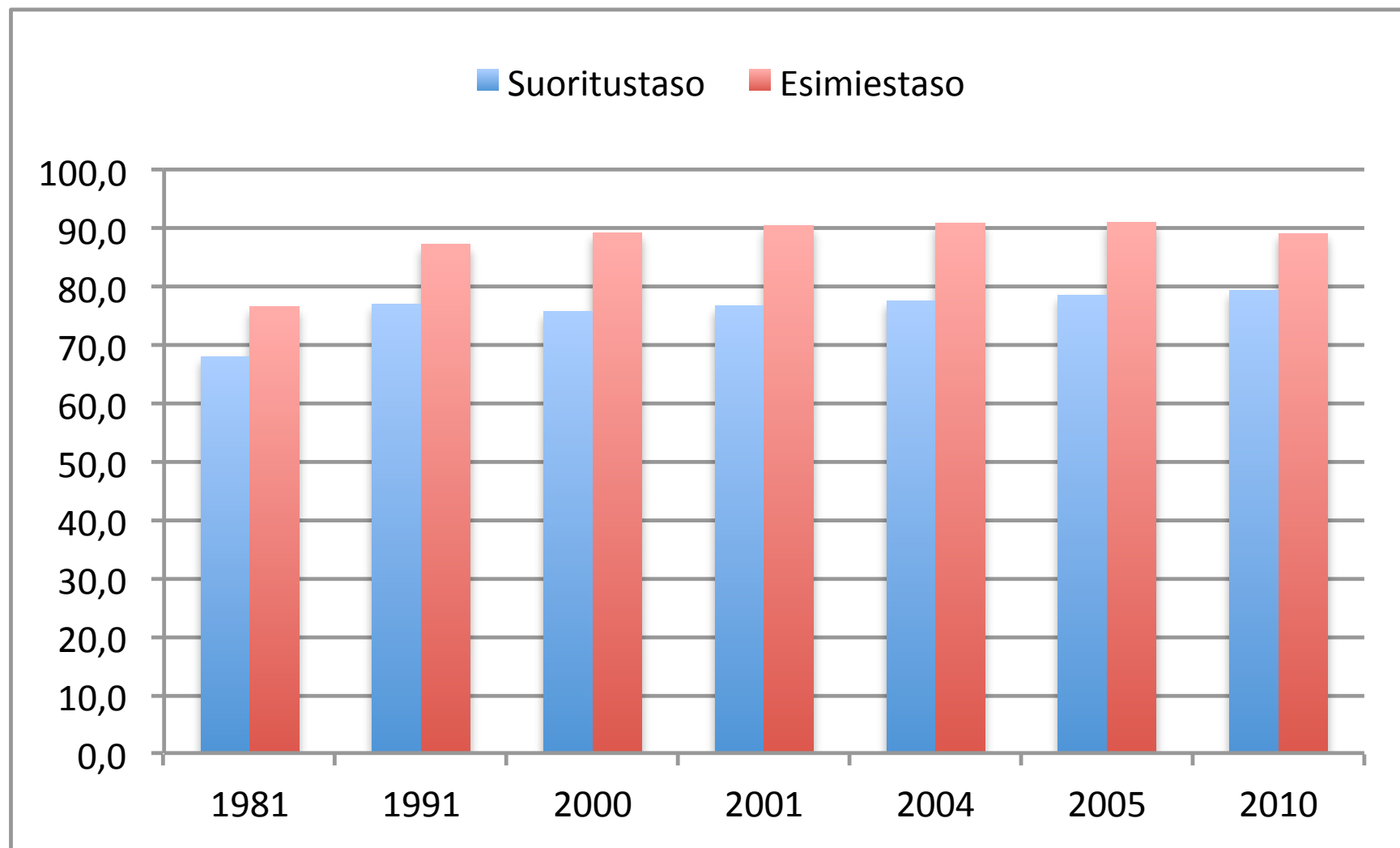
Keskiansiot palkkaryhmissä ja palkkaryhmien yläpuolella, konttori, suoritustaso



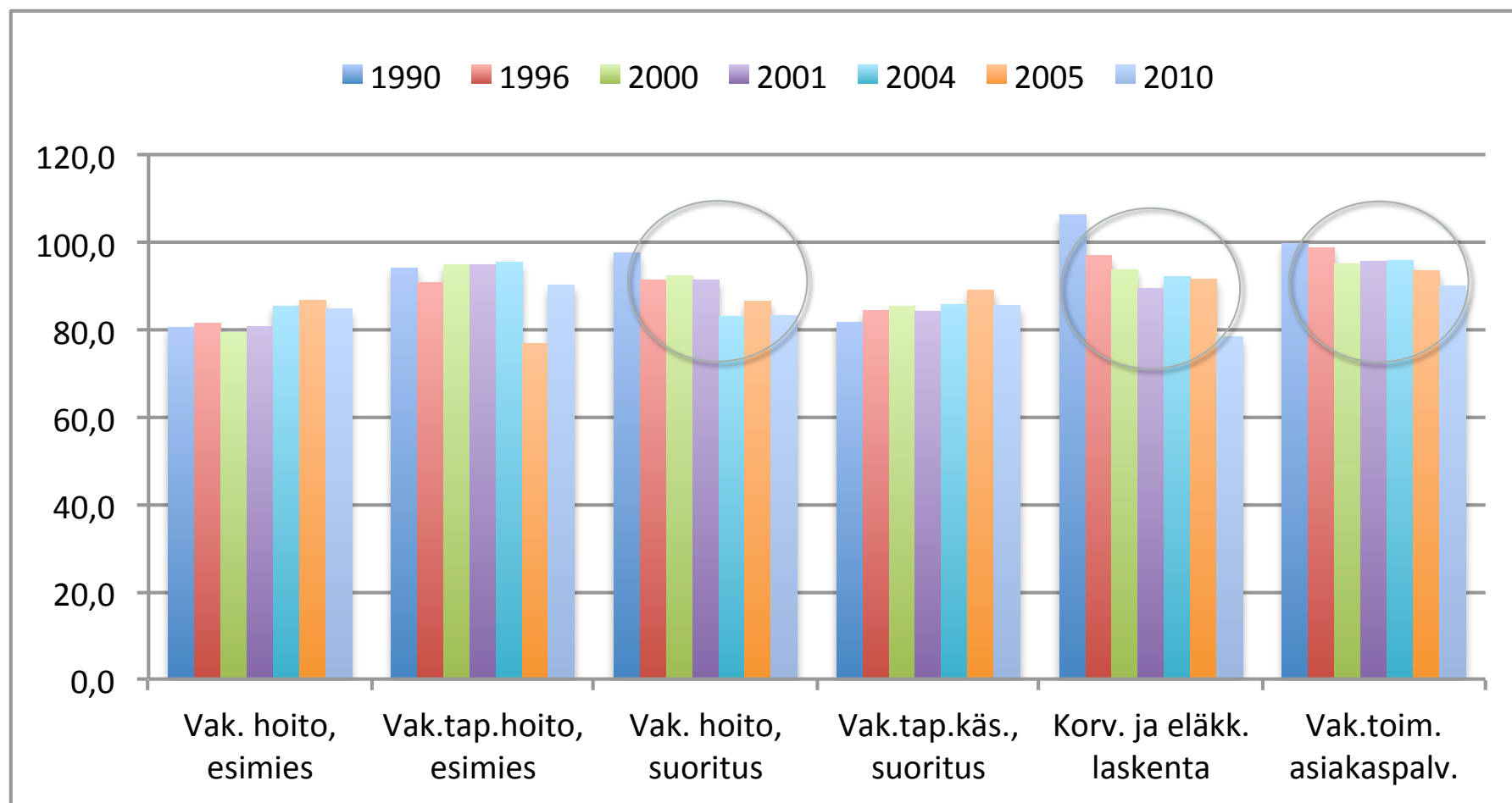
Naisten ja miesten keskiansiot, konttori

- Sekä suoritus- että esimiestasolla naisten keskiansiot ovat miesten keskiansioita matalammat
- Suoritustasolla naisten keskiansio oli miesten keskiansiosta noin 80 prosenttia
- Esimiestasolla naisten keskiansio oli miesten keskiansiosta noin 90 prosenttia
- Suoritustasolla nimikkeittäin tarkasteltuna naisten keskiansio suhteessa miesten keskiansioon vaihteli noin 80 prosentista sataan prosenttiin
- Esimiestehtävissä nimikkeittäin tarkasteltuna naisten keskiansio suhteessa miesten keskiansioon vaihteli noin 82 prosentista 95 prosenttiin

Naisten keskiansio, prosenttia miesten keskiansiosta, konttori



Naisten keskiansio, prosenttia miesten keskiansiosta, nimikkeittäin



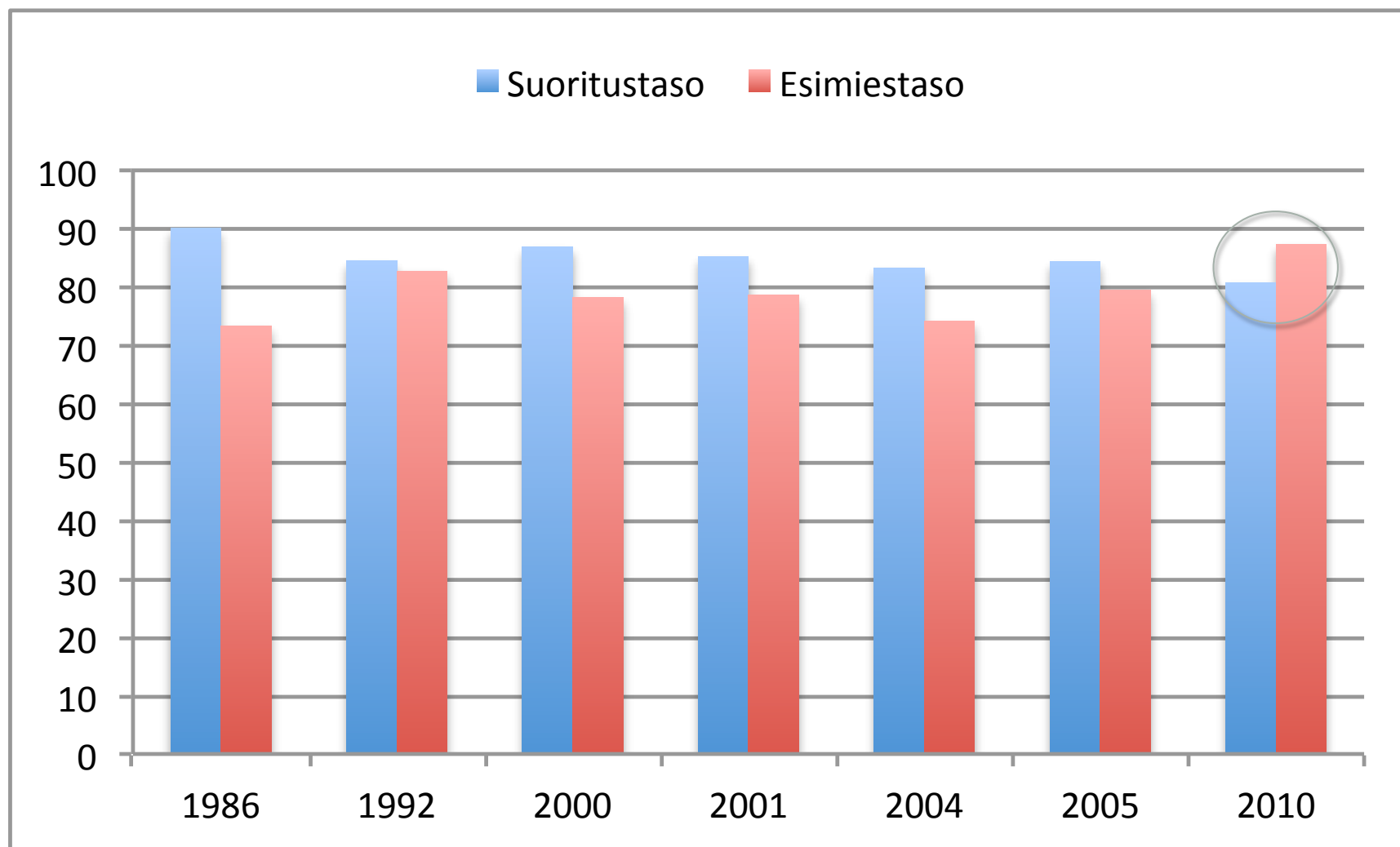
Kenttämiesten palkkaus

- Kenttämiesten palkka muodostuu peruspalkasta sekä myyntipalkkioista
 - Työnantaja ja kenttämiehiä edustava toimihenkilöyhdistys neuvottelevat yhtiökohtaisista palkkioperusteista
- Kenttämiehillä on käytössä ikälisäjärjestelmä

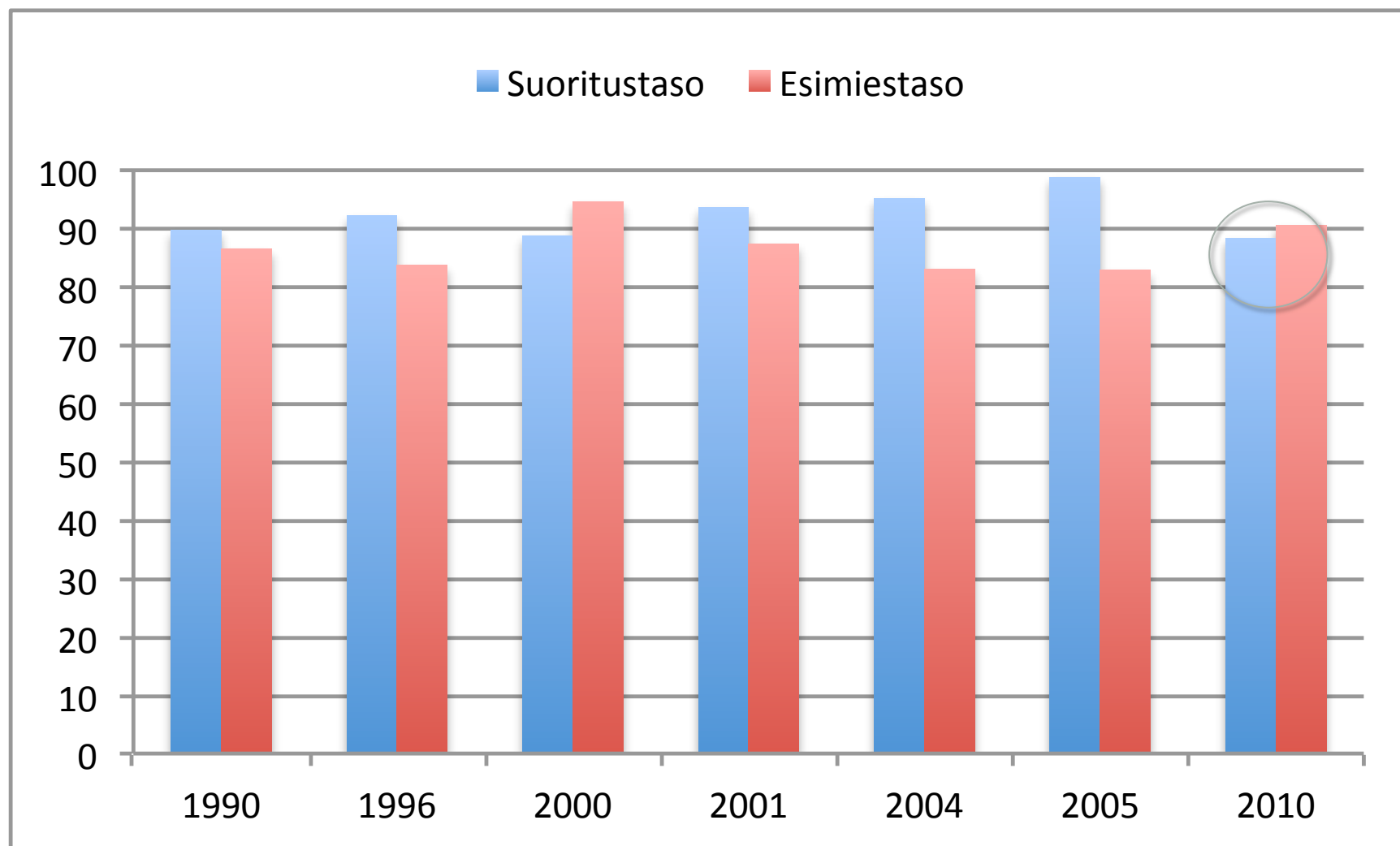
Naisten ja miesten keskiansiot, kenttä

- Sekä suoritus- että esimiestasolla naisten keskiansiot ovat miesten keskiansioita matalammat
- Kokonaispalkkoja tarkasteltaessa naisten keskiansiot olivat suoritustasolla noin 80 prosenttia miesten palkoista
- Peruspalkkoja tarkasteltaessa naisten keskiansiot olivat suoritustasolla noin 88 prosenttia miesten palkoista

Naisten keskiansio, prosenttia miesten keskiansiosta, kenttä, kokonaispalkka



Naisten keskiansio, prosenttia miesten keskiansiosta, kenttä, peruspalkka



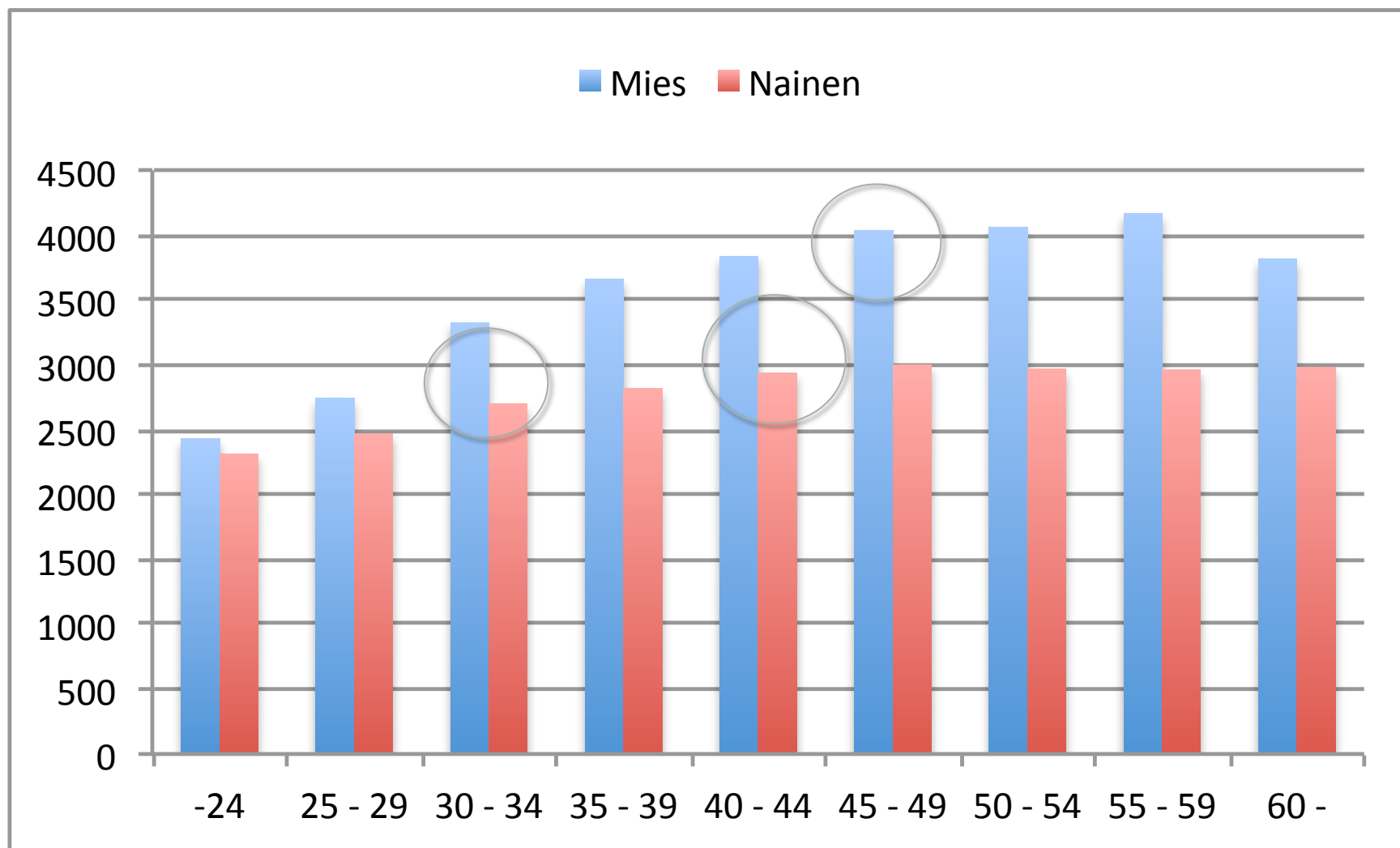
Ikä ja palkkaus

- Konttorin suoritustasolla naisten keskiansiot olivat kaikissa ikäryhmissä matalammat kuin miesten keskiansiot
- Sama oli nähtävissä esimiestasolla, mutta ero naisten ja miesten keskiansioiden välillä ei ollut niin iso kuin suoritustasolla
- Myös kentän suoritustasolla naisten keskiansiot olivat miesten keskiansioita matalammat kaikissa muissa ikäryhmissä paitsi yli 60-vuotiaissa

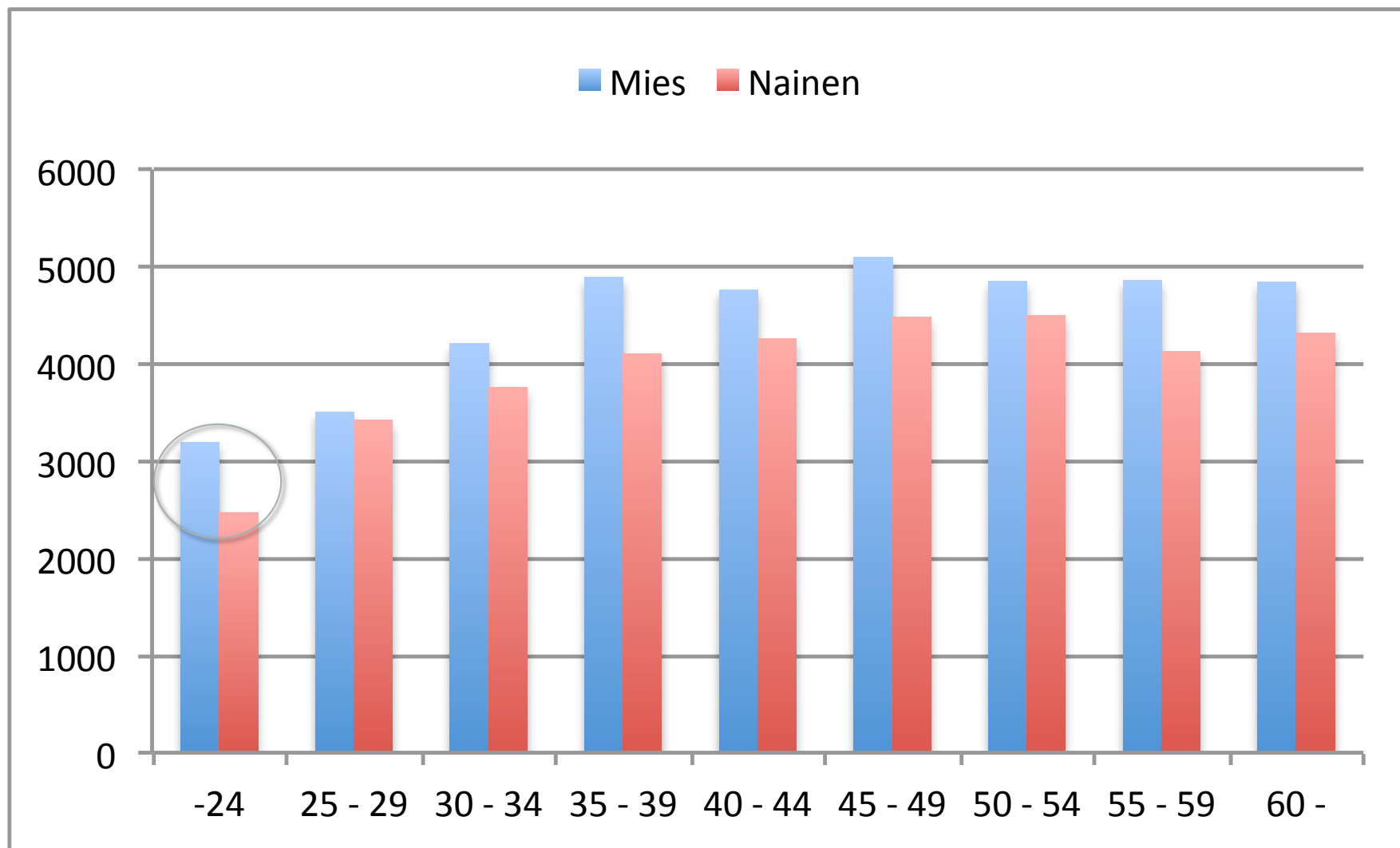
Palkkakehitys

- Konttorin suorittavalla tasolla naisten palkkakehitys pysähtyy 40-44-ikävuoden jälkeen ja miesten 45-49-ikävuoden jälkeen
- Kentän suorittavalla tasolla naisten palkkakehitys jatkuu vanhimpaan ikäryhmään asti

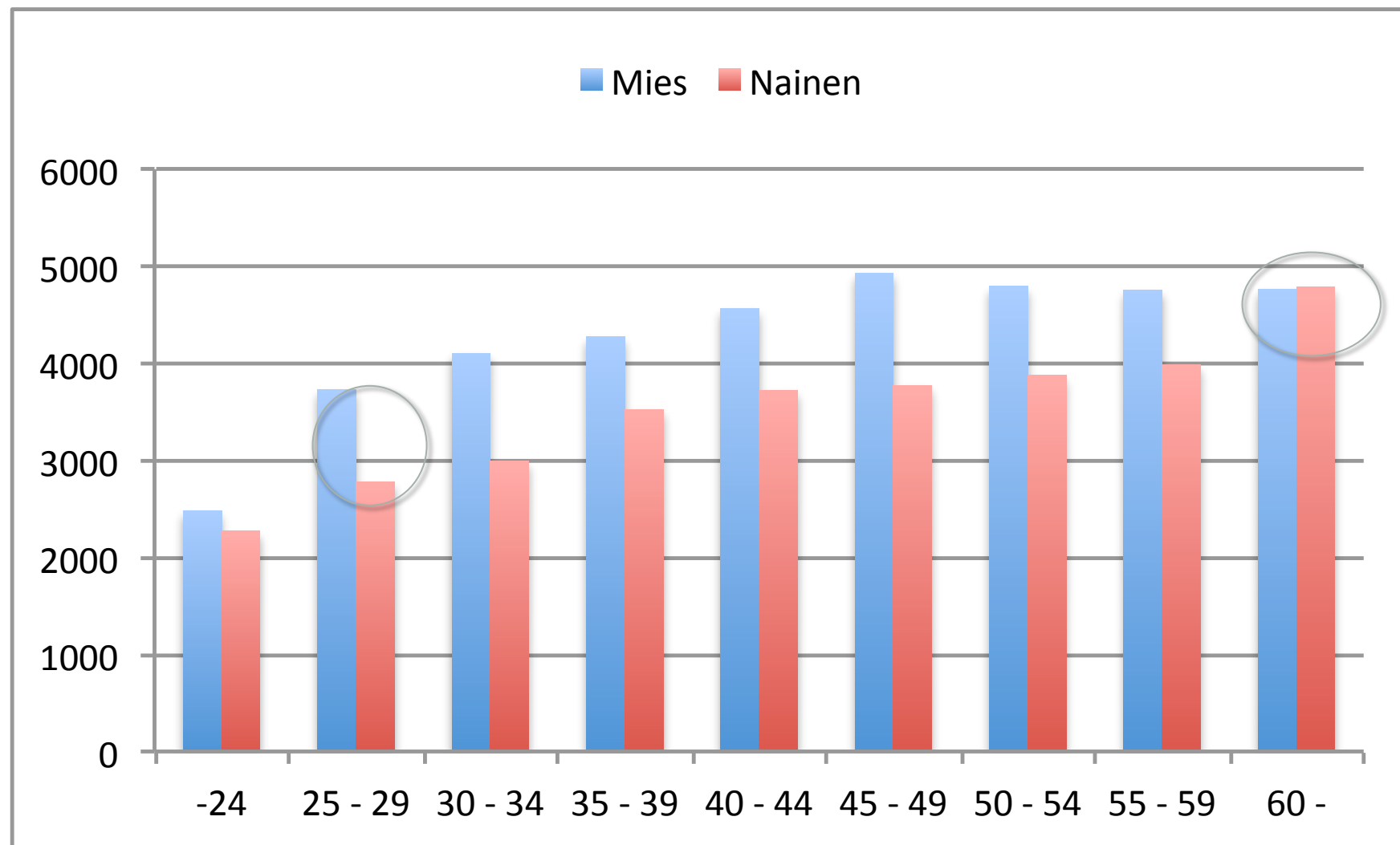
Keskiansiot ja ikä, konttori, suoritusasto



Keskiansiot ja ikä, konttori, esimiestaso



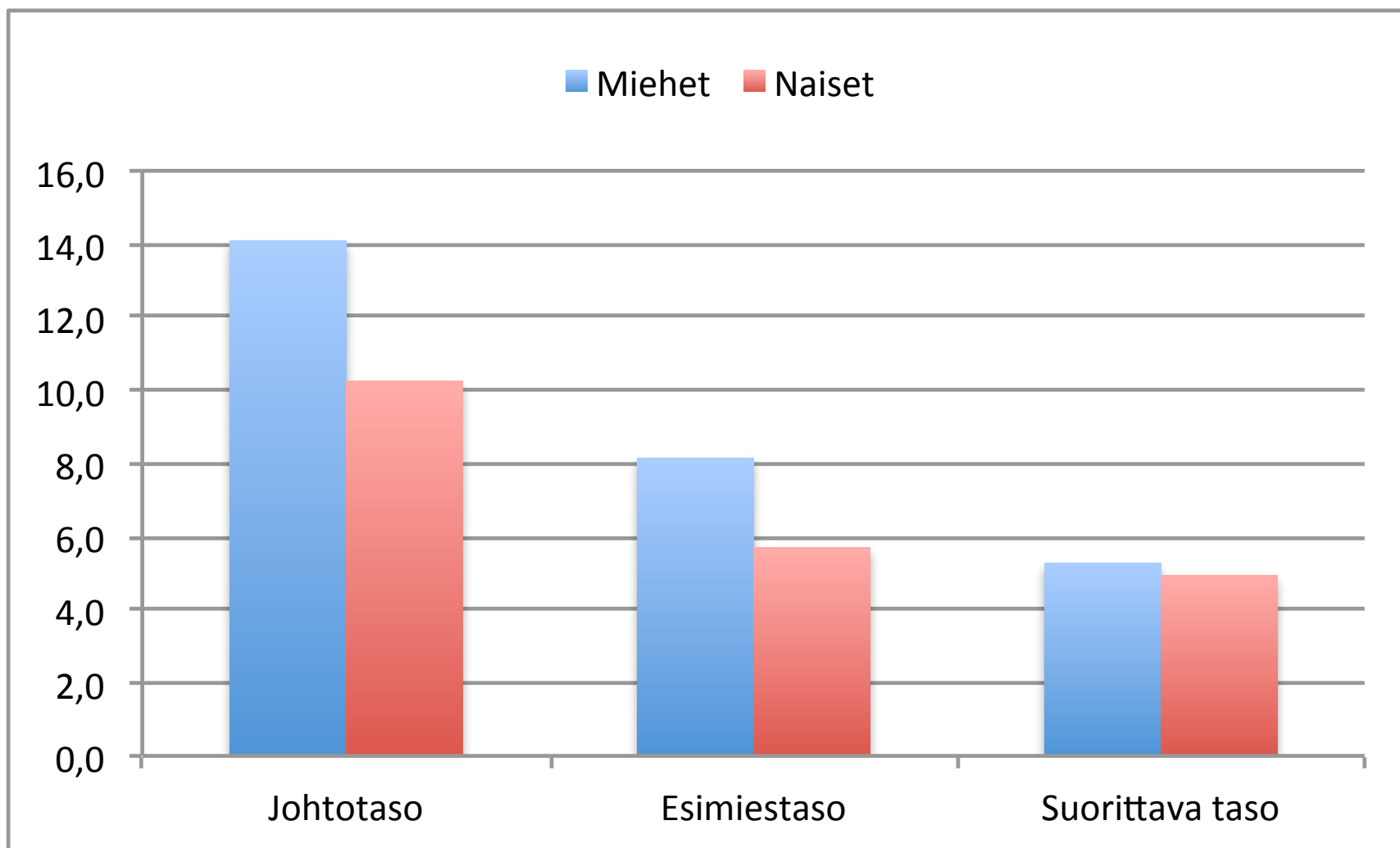
Keskiansiot ja ikä, kenttä, suoritusstaso



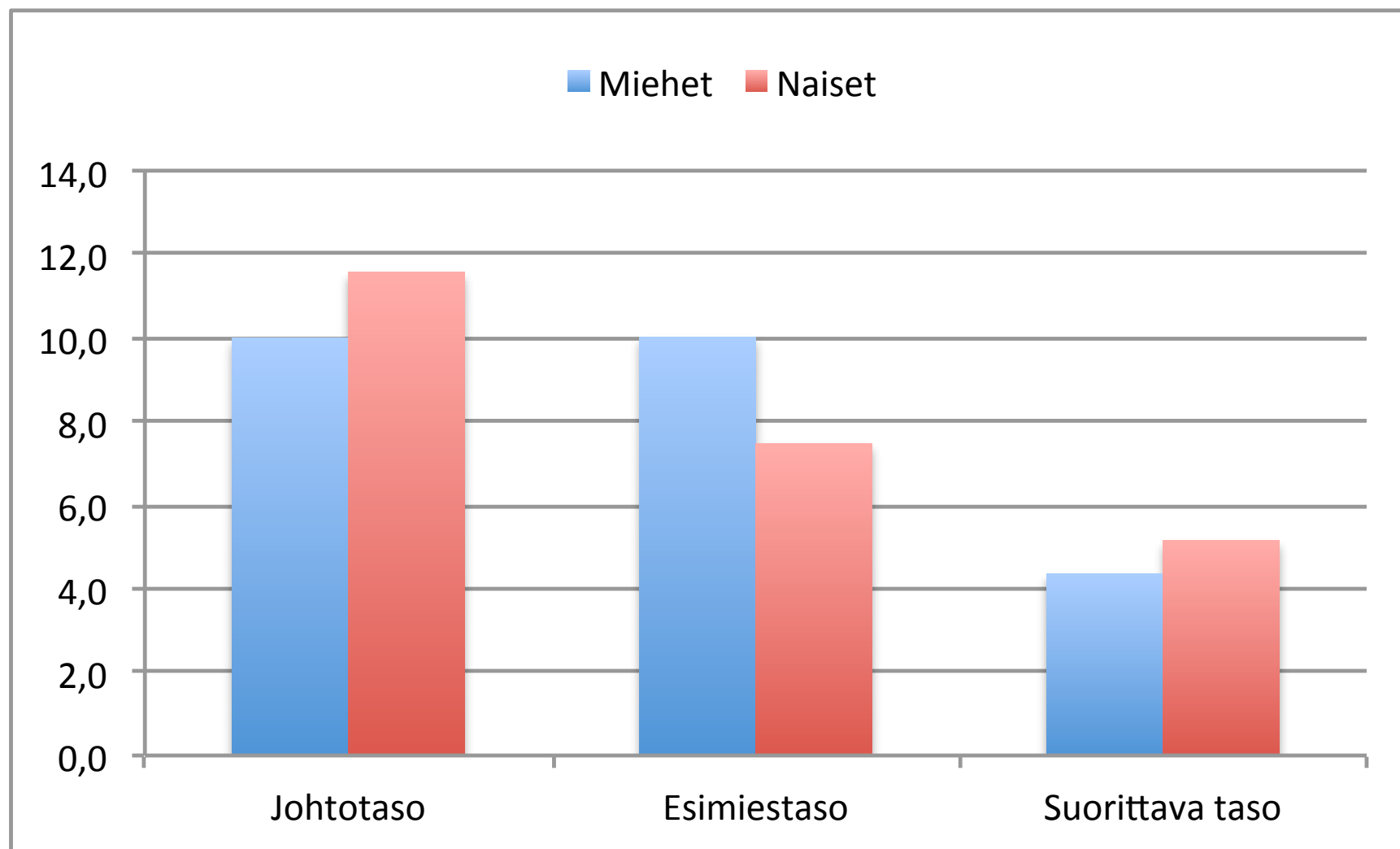
Tulospalkkaus vakuutusosalalla

- Tulospalkkioita saaneiden osuus henkilöstöstä oli vakuutuksen konttoritoimihenkilöillä 73 prosenttia ja tulospalkkion osuus kokonaisansioista oli 7 prosenttia
- Tulospalkkion osuus kokonaispalkasta oli konttorin miehillä isompi kaikilla tehtävätasoilla
- Vastaavasti kenttämiehillä tulospalkkion osuus kokonaispalkasta oli miehillä isompi vain esimiestehtävissä

Tulospalkkiota saaneiden tulospalkkion osuus kokonaispalkasta, konttori



Tulospalkkiota saaneiden tulospalkkion osuus kokonaispalkasta, kenttä



Tasa-arvotyöryhmän suositukset

- Tasa-arvosuunnitelma on helposti koko henkilöstön tutustuttavissa.
- Henkilöstöedustuksen tulee olla mukana tasa-arvosuunnitelman laatimisessa. Työnantaja vastaa suunnitelman tekemisestä ja toteuttamisesta.
 - Yhtiöt voivat käyttää suunnitelman teossa apuna esimerkiksi VvL:n laatimaa Työllä tasa-arvoon –opasta.

- Osana tasa-arvosuunnitelmaa yhtiöt tekevät palkkakartoituksen, selvittävät palkkaerojen syyt ja pyrkivät kaventamaan perusteettomia palkkaeroja.
- Yhtiöt kiinnittävät huomiota palkkausperusteiden läpinäkyvyyteen ja avoimuuteen.
- Yhtiöt kiinnittävät rekrytoinnissa huomiota palkkauksen yhdenvertaisuuteen.
- Yhtiöt etsivät keinoja, joilla kannustetaan isiä perhevapaiden käyttöön.

Tukea yhtiöiden tasa-arvotyöhön

- Samapalkkaisuusohjelman koulutusmateriaali
 - <http://www.stm.fi/tasa-arvo/samapalkkaisuus/koulutusmateriaalia>
- Tasa-arvoaltuutetun sivut www.tasa-arvo.fi
- Työpaikan tasa-arvokyselytyökalu (Tampereen yliopisto)
<https://www.tasa-arvokysely.fi/w4u.asp>
- Ohjeita tasa-arvosuunnitelman tekoon
<http://www.uta.fi/laitokset/tyoelama/tasa-arvo-ohjeet/>
- Ammattijärjestöjen ylläpitämä tasa-arvoklinikka
<http://www.tasa-arvoklinikka.fi/tasa/>
- VvL:n julkaisema Työllä tasa-arvoon –opas www.vvl.fi
Työolot kuntoon > Tasa-arvo