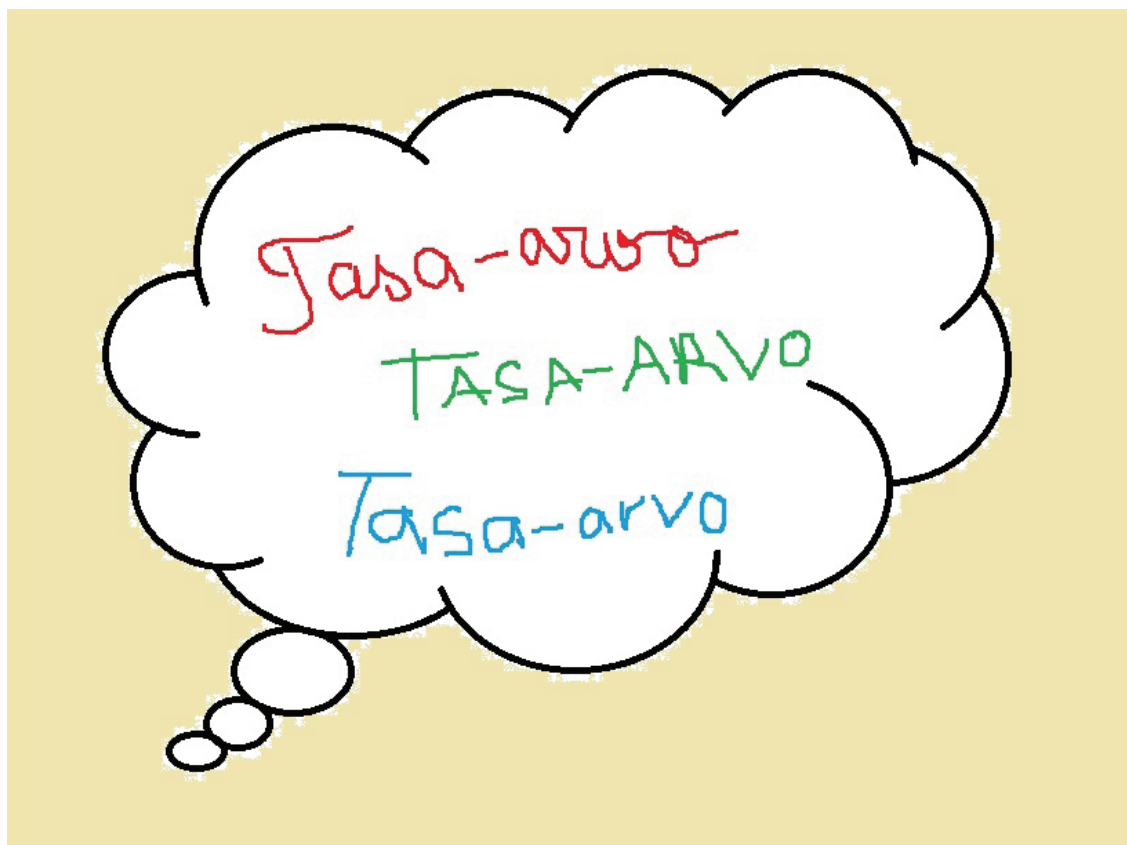


VAKUUTUSALAN TASA-ARVOTYÖRYHMÄN RAPORTTI 2011



FK|Finanssialan Keskusliitto
FC|Finansbranschens Centralförbund

Finanssialan Keskusliitto FK



VAKUUTUSVÄEN LIITTO VvL ry

Vakuutusväen Liitto VvL

1. JOHDANTO	4
1.1 TASA-ARVOTYÖRYHMÄ	4
1.2 VAKUUTUSALAN VIIDES RAPORTTI	4
1.3 TASA-ARVOLAKI	4
1.4 TASA-ARVOSUUNNITELMAT VAKUUTUSALALLA	5
2. TYÖVOIMA	7
2.1 SJOITTUMINEN ERI TEHTÄVÄTASOILLE JA TEHTÄVIIN	7
3. KONTTORITOIMIHENKILÖIDEN PALKKAUS	10
3.1 KONTTORITOIMIHENKILÖIDEN KESKIANSIOT	11
3.2 KONTTORITOIMIHENKILÖIDEN KESKIANSIOT PALKKARYHMISSÄ JA PALKKARYHMIEN YLÄPUOLELLA	12
3.3 KONTTORITOIMIHENKILÖIDEN ANSIOT NIMIKKEITTÄIN JA TEHTÄVÄRYHMITÄIN	13
4. KENTTÄMIESTEN PALKKAUS	14
4.1 KENTTÄMIESTEN KESKIANSIOT	14
5. ANSIOKEHITYS	16
6. IKÄJAKAUMA JA ANSIOT	17
6.1 KONTTORITOIMIHENKILÖIDEN IKÄJAKAUMA	17
6.2 KONTTORITOIMIHENKILÖIDEN ANSIOT	18
6.3 KENTTÄMIESTEN IKÄJAKAUMA	19
6.4 KENTTÄMIESTEN ANSIOT	19
7. KESKIANSIOT KOULUTUSJAKAUMAN MUKAAN	20
7.1 KONTTORITOIMIHENKILÖT	20
7.2 KENTTÄMIEHET	20
8. TULOSPALKKAUS VAKUUTUSALALLA	21
8.1 KONTTORITOIMIHENKILÖT	21
9. YHTEENVETO	22
10. TASA-ARVOTYÖRYHMÄN SUOSITUKSET JA JATKOTOIMET	23

1. JOHDANTO

1.1 Tasa-arvotyöryhmä

Finanssialan Keskusliitto ja Vakuutusväen Liitto VvL ry sopivat vuonna 2007 solmitun työehtosopimusratkaisun yhteydessä, että vakuutusalan seuraava tasa-arvoraportti tehdään vuoden 2009 tilastoaineiston perusteella. Syksyn 2010 neuvotteluissa raportin tekemistä päätettiin siirtää vuodelle eteenpäin ja tehdä se vuoden 2010 tilastoaineiston perusteella.

Tasa-arvotyöryhmään kuuluivat *Finanssialan Keskusliiton* edustajina asiantuntija Kirsi Arvola (Finanssialan Keskusliitto), asiantuntija Timo Höykinpuro (Finanssialan Keskusliitto), työsuhteasiantuntija Mika Pahlsten (If) ja henkilöstöpäällikkö Arja Savolainen (Ilmarinen) sekä *Vakuutusväen Liiton* edustajina VvL:n 2. varapuheenjohtaja, pääluottamusmies Jouni Kaleva (Turva), lakimies Anna Koskenhely (Vakuutusväen Liitto), koulutuspäällikkö Sari Lassila (Vakuutusväen Liitto) ja VvL:n hallituksen tasa-arvovastaava, pääluottamusmies Reetta-Kaisa Lehtinen (Varma). Työryhmä keskusteli tilastoaineistosta ja raportin sisällöstä.

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 muut henkilö- ja tehtäväkohtaiset lisät, jotka maksetaan kuukausittain samansuuruisina, sekä mahdolliset olosuhdelisät. Kenttämiehillä tähän sisällytetään kiinteä kuukausipalkka ja provisiot.

1.2 Vakuutusalan viides raportti

Tasa-arvotyöryhmän laatima raportti perustuu pääosin Elinkeinoelämän keskusliiton ansiotilastotietoihin ja palkkausjärjestelmätiedusteluun sekä Finanssialan Keskusliiton tilastotietoihin. Työryhmä tutustui päivitettyyn tilastomateriaaliin ja lisäsi tähän raporttiin uutta tilastotietoa aikaisempiin vakuutusalan tasa-arvoraportteihin verrattuna. Tämä raportti on valmistunut tilastotietojen, työryhmän tekemien lisäselvitysten ja työryhmässä käytyjen keskustelujen perusteella.

Finanssialan Keskusliitto (aiemmin Vakuutusalan Työnantajayhdistys) ja Vakuutusväen Liitto ovat tehneet aikaisemmin neljä tasa-arvoraporttia vuoden 1989, 1992, 2001 ja 2004 tilastoaineistoista.

1.3 Tasa-arvolaki

Tasa-arvolaki, naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettu laki (609/86), tuli voimaan Suomessa vuoden 1987 alussa. Lakia on sen jälkeen muutettu useamman kerran. Viimeksi muutoksia on tehty vuonna 2011 (488/11), ja nämä lain muutokset tulivat voimaan 17.5.2011. Vuoden 2005 lain muutoksen päätavoitteena oli EU:n direktiivien toimeenpano, tasa-arvosuunnittelun tehostaminen ja samapalkkaisuuden edistäminen. Vuonna 2009 lakiin lisättiin termit välitön ja välillinen syrjintä selityksineen. Vuoden 2011 muutoksilla haluttiin kiinnittää huomiota koulutuspaikkailmoitusten tasa-arvoisuuteen.

Tasa-arvosuunnitelmalle on laissa asetettu vähimmäissisältö. Suunnitelman laiminlyönti on sanktioitu. Laissa on myös säännöksiä, joiden perusteella työnantajalla on velvollisuus edistää tasa-arvoa.

Tasa-arvosuunnitteluvuoro 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 yleisimmin yhteistoimintaneuvottelukunnassa, jossa ovat edustettuna sekä työnantajan että työntekijöiden edustajat. Joissakin yhtiöissä on myös erilliset tasa-arvotoimikunnat. Suunnitelma päivitetään tarpeen mukaan, kerran vuodessa tai vähintään kerran kolmessa vuodessa.

1.4 Tasa-arvosuunnitelmat vakuutuslalla

Finanssialan Keskusliitto teki keväällä 2011 yhtiöiden tasa-arvosuunnitelmia koskevan kyselyn.

Haasteelliseksi tasa-arvosuunnitelman laatimisessa on yhtiöissä koettu seuraavat asiat:

- numerotilaston lisäksi tietoa tasa-arvokehitykseen vaikuttavista seikoista ei ole tai tiedon saaminen on vaikeaa ja lisäksi tällaisen tiedon tulkinta ja oleellisen tiedon suodattaminen on haastavaa
- riittävän konkreettisten keinojen löytäminen ja tavoitteiden laadinta
- tilastotietojen kerääminen
- henkilöstö ei ole kokenut, että epätasa-arvoa esiintyisi
- toimenpiteiden laadinta perhevapaiden tasapuolisemmasta käytämisestä

Yhtiöiden tasa-arvosuunnitelmissa on painotettu asioita tai asetettu tavoitteita seuraavasti:

- palkkatasa-arvo ja tasa-arvon toteutuminen palkitsemisessa
- sukupuolisen häirinnän nollatoleranssi ja tälle konkreettinen toimintamalli
- sijoittuminen eri tehtäviin, naisten ja miesten tehtävien eriytymisen pienentäminen, mahdollisuus samanlaiseen urakehitykseen
- esimiesten tuki tehtäväkierrolle
- työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen, perhevapaiden tasapuolisempi käyttäminen
- samanarvoiset työsuhteen ehdot
- tietoisuuden lisääminen ja muutos toimintatavoissa, jotka voivat olla este tasa-arvon toteutumiselle
- monipuolinen koulutus
- esimiesten huomio tasa-arvoiseen kohteluun
- sisäiseen/ulkoiseen ilmoitteluun kiinnitetty huomiota tasa-arvon näkökulmasta

Yhtiöt ovat saavuttaneet tavoitteet tasa-arvonäkökulmasta seuraavissa asioissa:

- sijoittumista tasoitettu organisaatiossa
- palkkaero pienentynyt
- muussa palkitsemisessa tasa-arvo toteutuu hyvin
- tehtävien sukupuolijakauma tasoittunut
- henkilöstön kehittämisen tasa-arvo toteutunut
- työelämän joustoissa onnistuttu tasa-arvonäkökulmasta katsottuna
- palkkatilastoja tutkitaan tarkemmin ja pyritään selvittämään, mistä palkkaerot johtuvat
- häirinnässä nollatoleranssi toteutunut

Vakuutusväen Liiton luottamustoimiset ovat käsitelleet omissa koulutuksissaan tasa-arvosuunnitelmien ongelmia ja ideoineet vinkkejä niiden ratkaisemiseksi:

Havaittuja ongelmia

Tasa-arvosuunnitelmaa ei tunneta yrityksessä.

Tasa-arvosuunnitelmissa on paljon hyviä tavoitteita, mutta konkreettisia toimenpiteitä hyvin vähän.

Tasa-arvoa edistävät toimet eivät ole selkeästi kenenkään vastuulla eikä ole kirjattu, mihin mennessä joku asia tehdään.

Tasa-arvoselvitykset ovat suppeita eivätkä kerro paljoakaan tasa-arvon tilasta yrityksessä.

Palkkakartoitusta ei ole saatavilla tai se on tehty liian yleisellä tasolla, jotta voitaisiin arvioida, toteutuuko palkkatasa-arvo vai ei.

Ei ole tietoa siitä, mitä aikaisemmin on tehty tasa-arvon edistämiseksi ja millaisia tuloksia toiminnalla on ollut.

Yhteys tasa-arvosuunnitelman eri osa-alueiden (tasa-arvoselvitys, toimenpiteet, arvio) on heikko.

Yhteistoiminta tasa-arvosuunnittelussa on puutteellista.

Ratkaisuehdotuksia

Tasa-arvosuunnitelma löytyy helposti intrasta ja sen päivittämisestä tiedotetaan. Tasa-arvosuunnitelma jaetaan kaikille uusille työntekijöille osana perehdyttämistä.

Teksti siivotaan passiivimuodoista ja kirjataan vastuut ja yhteyshenkilöt. Jokainen toimenpide muotoillaan uudelleen niin, että siitä käy ilmi: mitä tehdään, milloin tehdään, kuka tekee, kuka on vastuussa/yhteyshenkilönä, miten toimenpiteen toimeenpanoa arvioidaan, miten toimenpiteen vaikuttavuutta mitataan eli mitkä ovat tuloksellisuuden mittarit? Konsernitason tasa-arvosuunnitelma ei riitä, vaan se pitää tehdä myös omassa yhtiössä.

Mietitään ja kirjataan tasa-arvosuunnitelmaan: vastuut asioiden hoitamisesta, yhteyshenkilöt, aikataulut sekä henkilöstö-, aika- ja osaamisresurssit.

Sisällytetään tasa-arvoselvitykseen muutakin kuin naisten ja miesten töiden jakautumisen ja palkkojen tarkastelu. Tehdään tasa-arvokysely esim. kolmen vuoden välein. Kehitetään tasa-arvoselvityksen muotoa niin, että se olisi helpompi sisäistää ja tasa-arvon kehittämiskohteet nousisivat selkeämmin esiin (lukumäärät ja prosenttiosuuden näkyville ja tilastot esiin myös graafisessa muodossa). Kaikkien raporttien tiedot pitää olla saatavilla nais-mies-jaolla.

Koko henkilöstölle annetaan mahdollisuus tutustua yleisen tason palkkakartoitukseen. Yksityiskohtaisemmat palkkavertailutiedot voidaan tarvittaessa pitää vain tasa-arvotyöryhmän tiedossa. Palkkoja verrataan myös nimikkeittäin. Tilastovertailut tehdään mahdollisimman helposti ymmärrettäviksi ja havainnollisiksi. Konsernitason palkkavertailut eivät riitä, vaan palkkakartoitus on tehtävä työpaikkakohtaisesti.

Tasa-arvosuunnitelman pitää lakisääteisesti sisältää vuosittainen arvio edellisen tasa-arvosuunnitelman toimenpiteiden toteuttamisesta. Tarkistetaan, että arvio on tehty tai aloitetaan sellaisen laatiminen.

Vahvistetaan tasa-arvosuunnitelman osa-alueiden välistä yhteyttä: selvitys osoittaa kehityskohteet, toimenpiteet suunnitellaan edistämään tasa-arvoa ko. asiassa ja arvio tehdään tasa-arvosuunnitelman päivittämisen yhteydessä siitä, miten toimenpiteet toteutettiin.

Henkilöstön edustajien pitää päästä aidosti mukaan tasa-arvosuunnittelun kaikkiin osa-alueisiin. Luottamustoimisten omaa aktiivisuutta tarvitaan tasa-arvoyhteistyön ja esimerkiksi tasa-arvotyöryhmän perustamiseksi yritykseen. Myös johdon edustajat on sitoutettava mukaan. Voi olla tarpeen hankkia tasa-arvokoulutusta.

2. TYÖVOIMA

Vakuutusallalla työskenteli vuonna 2010 Elinkeinoelämän keskusliiton ansiotilaston mukaan 10 520 henkilöä, joista konttoritoimihenkilöitä 8 893 ja kenttämiehiä 1 627. Henkilöstön lukumäärä on allalla vähentynyt 12 prosenttia vuodesta 2004, jolloin allalla työskenteli 11 902 henkilöä.

Vakuutusala on naisvaltainen. Allalla työskentelevien naisten lukumäärä on 6 796 ja osuus alan henkilöstöstä on 64 prosenttia. Rekrytointitilastotietojen mukaan alan sukupuolijakauma olisi vähän tasoittumassa, kun vuonna 2010 allalle rekrytoitiin 855 henkilöä, joista 60 prosenttia oli naisia.

Konttoritoimihenkilöiden osuus alan työvoimasta oli 84 prosenttia. Konttoritoimihenkilöiden osuus alan työvoimasta on laskenut kolme prosenttiyksikköä vuodesta 2004 vuoteen 2010.

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 2010.

Kenttämiehistä suurin osa on miehiä, ja naisten osuus kenttämiehistä on hieman laskenut vuodesta 2004. Vuonna 2010 naiskenttämiehiä oli 32 prosenttia.

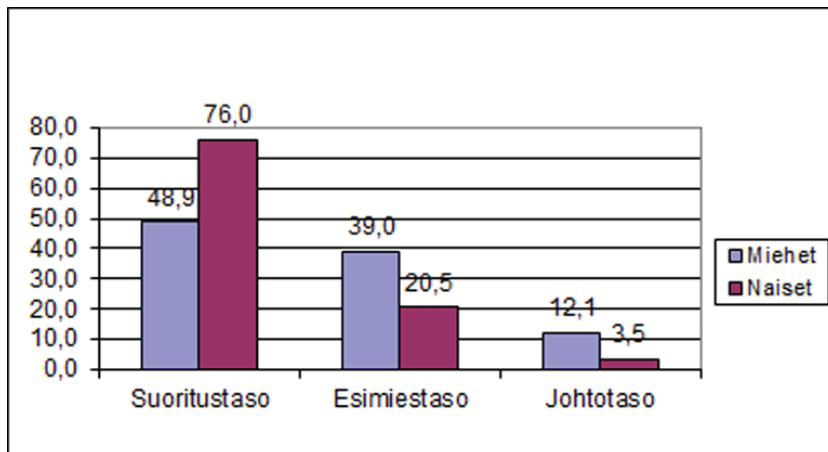
	Konttori			Kenttä		
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä
Johtotaso	332	217	539	130	21	151
Esimiestaso	1 138	1 245	2 383	313	149	462
Suoritustaso	1 161	4 810	5 971	660	354	1 014

Taulukko 1: Konttorin ja kentän henkilömäärät tehtävätasoin

Alan vakiintuneen käytännön mukaan tässä raportissa käytetään jatkossa konttorin sopimusalaan kuuluvista termiä konttori tai konttoripuoli ja kenttämiesten sopimusalaan kuuluvista kenttä ja kentän puoli.

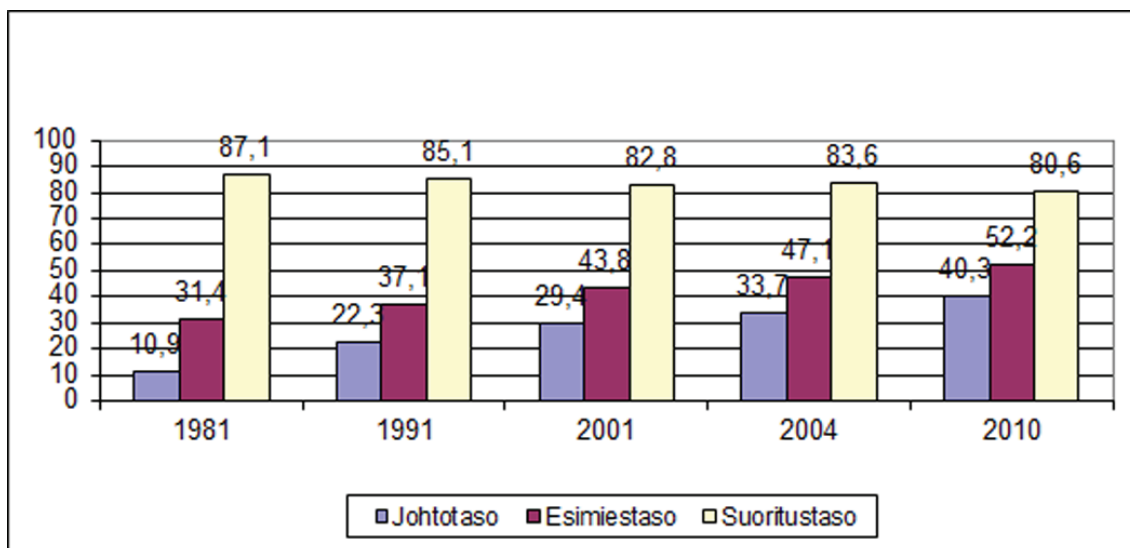
2.1 Sijoittuminen eri tehtävätasolle ja tehtäviin

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



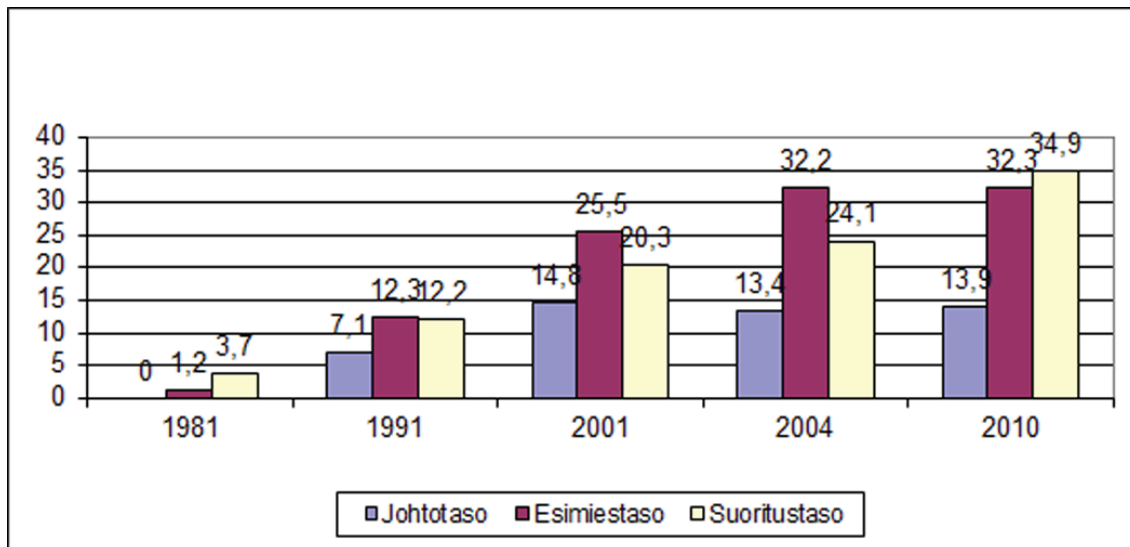
Kuva 1: Tehtävätasojen jakauma koko alalla lokakuussa 2010

Suurin osa sekä miehistä että naisista sijoittuu suorittavalle tasolle. Alalla työskentelevistä miehistä noin 49 prosenttia ja naisista 76 prosenttia sijoittuu suorittavalle tasolle (kuva 1). Vuonna 2004 miehistä noin 56 prosenttia ja naisista noin 85 prosenttia sijoittui suorittavalle tasolle.



Kuva 2: Naisten osuus eri tehtävätasoilla (konttori), lokakuu 2010

Naisesimiesten ja -johtajien suhteellinen osuus on konttoripuolella kasvanut koko ajan. Konttoripuolella naisten osuus on vuodesta 2004 kasvanut esimiestasolla noin viisi prosenttiyksikköä ja johtotasolla lähes seitsemän prosenttiyksikköä. Johtotason ja esimiestason naisten määrän kasvu ollut positiivista, esimiestasolla naisia oli vuonna 2010 yli puolet.



Kuva 3: Naisten osuus eri tehtävatasoilla (kenttä), lokakuussa 2010

Kenttämiesten puolella naisten osuus on vuodesta 2004 kasvanut erityisesti suoritusasolla, jossa naisten osuuden kasvu oli lähes 11 prosenttiyksikköä. Johtotasolla naisten määrä on ollut suhteessa miehiin samalla tasolla viimeiset kymmenen vuotta. Esimiestehtävissä työskentelevien naisten määrä on kasvanut koko ajan aina vuodesta 1982 asti. Tosin vuoteen 2004 verrattuna muutos on pieni.

3. KONTTORITOIMIHENKILÖIDEN PALKKAUS

Konttoritoimihenkilöillä ja kenttämiehillä on omat erilliset palkkasopimukset.

Vakuutuslalla työskenteli vuonna 2010 suorittavalla tasolla yhteensä 5 971 konttoritoimihenkilöä, joista naisia 4 810 ja miehiä 1 161. Suorittavan tason konttoritoimihenkilöiden lukumäärä on vuodesta 2004 vähentynyt huomattavasti. Vuonna 2004 heitä oli yhteensä 7 852 eli liki 1 900 henkilöä enemmän. Suhteellisesti naisten lukumäärä on laskenut enemmän. Vuonna 2004 naisia oli suorittavalla tasolla 6 568 ja miehiä 1 284.

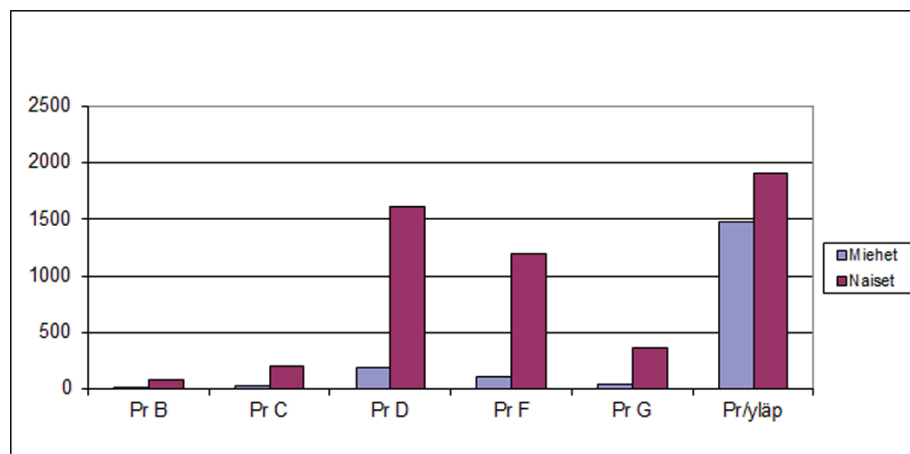
Konttoritoimihenkilöt sijoitetaan palkkaryhmiin toimien vaativuusluokittelun perusteella. Yhtiöt voivat harkintansa perusteella maksaa konttoritoimihenkilölle henkilökohtaista lisäpalkkaa erityisestä ansiosta ja erityisestä työtehosta.

Vuoden 2009 alusta alalla siirryttiin kokonaispalkan käsitteeseen. Henkilökohtaisena kiinteänä kuukausipalkkana pidetään toimihenkilölle kuukausittain vakituisesti maksettavaa rahapalkkaa, johon kuuluvat taulukkopalkka, 1.4.1999 asti voimassa olleen palkkausjärjestelmän mukainen tehtäväkohtainen lisä, henkilökohtainen lisä, tasa-arvoera (1.12.1994), järjestelmälisä/ylite, palvelusvuosisalisä, kielilisiä ja muut mahdolliset työehtosopimukseen perustuvat lisät. Vakuutuslallituksen suorittaneille vaativuusluokittelun piiriin kuuluville konttoritoimihenkilöille maksetaan työehtosopimukseen perustuvaa VTS-lisää.

Samana vuonna eli vuonna 2009 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. Lokakuuhun 2010 mennessä vakuutuslalla oli käyty kahdet palkkakeskustelut (1.3.2009 ja 1.5.2010). Vuonna 2011 alalla käytiin palkkakeskustelut 1.4.2011 mennessä. Mallin jatkamisesta on sovittu työehtosopimusneuvotteluissa syksyllä 2011, ja seuraavan kerran alalla keskustellaan syksyllä 2012.

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 uuden



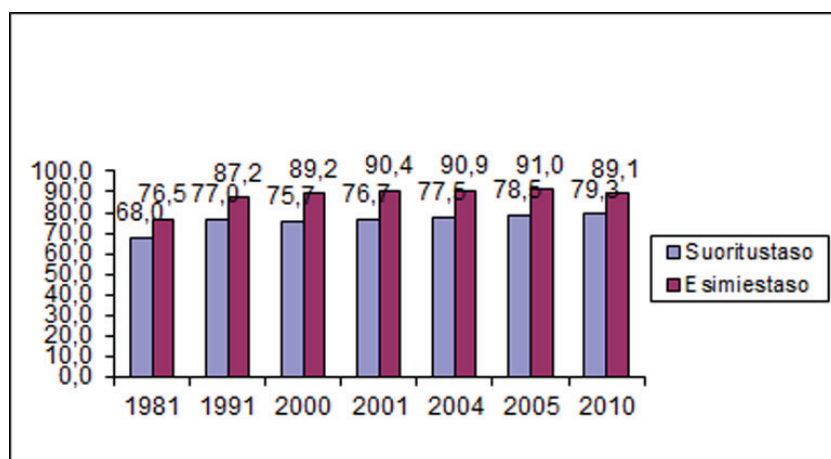
Kuva 4:
Konttoritoimihenkilöiden
palkkaluokkajakauma
lokakuussa 2010

palkkausjärjestelmän käyttöönottovaiheessa vuonna 1999 tulleet järjestelmän piiriin. Myös palkkaryhmien yläpuoliset toimet ovat palkkakeskustelujen piirissä. Useimmissa yhtiöissä on käytössä oma vaativuuden arviointijärjestelmä palkkaryhmien yläpuolisille.

Vakuutusalan konttorin vaativuusluokittelussa suorittavalla tasolla ja esimiestasolla työskenteli EK:n tilastojen mukaan vuonna 2010 yhteensä 7 217 henkilöä. Vuonna 2010 tämän joukon keskuudessa yleisin palkkaryhmä oli palkkaryhmä D. Naisista tähän ryhmään kuului 30 prosenttia ja miehistä 10 prosenttia. Seuraavaksi yleisin ryhmä oli palkkaryhmä F.

Palkkaryhmien yläpuolella oli 47 prosenttia konttoritoimihenkilöistä eli 3 391 henkilöä, joista naisia 1 907 ja miehiä 1 484. Kaikista miehistä yli 80 prosenttia on palkkaryhmien yläpuolella ja kaikista naisista 36 prosenttia.

3.1 Konttoritoimihenkilöiden keskiansiot

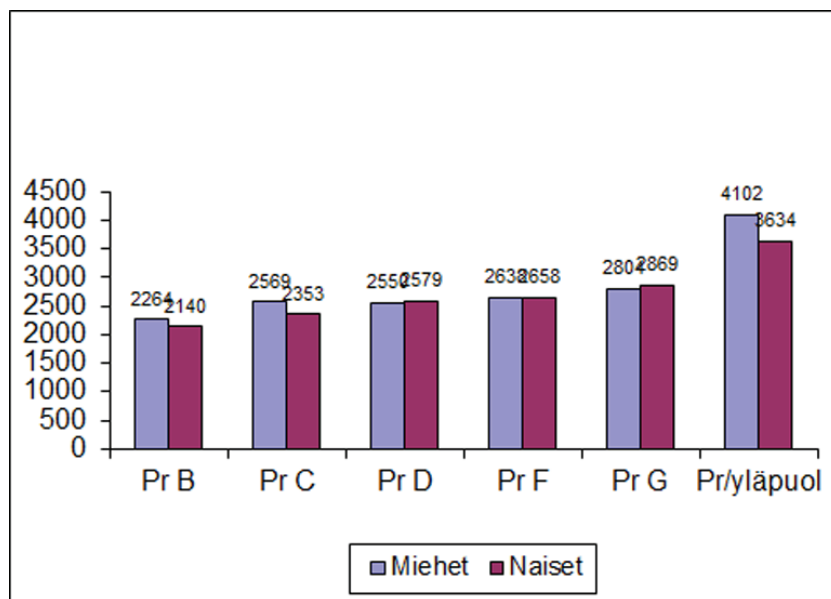


Kuva 5: Naisten keskiansio, prosenttia miesten keskiansiosta, konttori, suorittava ja esimiestaso, lokakuu 2010

1990-luvulla naisten ja miesten palkkaeron supistuminen hidastui. Vuodesta 1991 lukien naisten ja miesten palkkaero on pysynyt suunnilleen samana (kuva 5). Vuonna 2010 naisten keskiansio miesten keskiansiosta konttorin suorittavalla tasolla oli 79 prosenttia. Työmarkkinajärjestöjen ja hallituksen käynnistämän ja sosiaali- ja terveysministeriön koordinoiman samapalkkaisuusohjelman päätavoitteena on kaventaa sukupuolten palkkaeroa 15 prosenttiin vuoteen 2015 mennessä. Vakuutusosalalla ollaan tästä tavoitteesta edelleen kaukana konttoritoimihenkilöiden suorittavan tason tehtävissä.

Esimiestehtävissä naisten ja miesten palkkaero on ollut noin kymmenen prosenttiyksikköä jo viimeiset kymmenen vuotta. Vuonna 2010 naisesimiesten keskiansio oli hieman pienempi kuin vuonna 2005 eli 89 prosenttia miesesimiesten keskiansiosta.

3.2 Konttoritoimihenkilöiden keskiansiot palkkaryhmissä ja palkkaryhmien yläpuolella

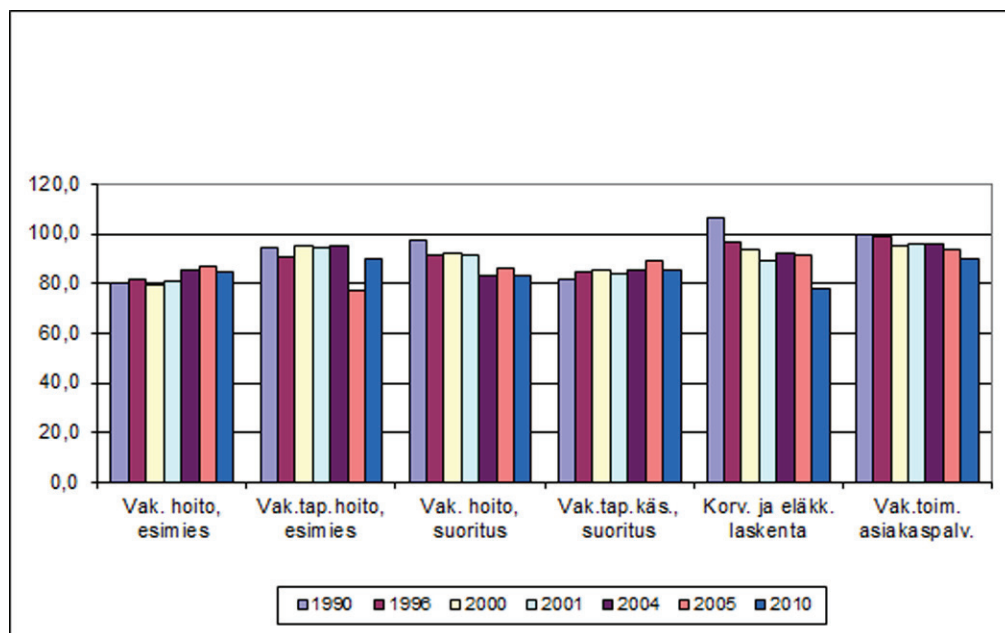


Kuva 6:
Konttoritoimihenkilöiden
keskiansiot palkkaryhmissä
ja palkkaryhmien yläpuolella,
suoritustaso, lokakuu 2010

Palkkaryhmissä olevien naisten ja miesten välinen palkkaero on pieni, mutta palkkaryhmien yläpuolisten ryhmässä naiset jäävät jälkeen miesten keskiansiosta. Palkkaryhmien yläpuolisilla naisten keskiansio suorittavalla tasolla on miesten keskiansiosta 87 prosenttia. Esimiestasolla naisten keskiansio on miesten keskiansiosta 91 prosenttia.

Suurin osa kaikista miehistä (yli 80 prosenttia, katso kuva 4) on palkkaryhmien yläpuolella. Myös naisista suurin osa on palkkaryhmien yläpuolella, mutta heitä on paljon myös palkkaryhmässä D. Naisten keskiansiot ovat miesten keskiansioita korkeammat palkkaryhmissä D, F ja G. Miesten keskiansiot ovat korkeammat alemmissa palkkaryhmissä B ja C.

3.3 Konttoritoimihenkilöiden ansiot nimikkeittäin ja tehtäväryhmittäin



Kuva 7: Naisten
keskiansio,
prosenttia
miesten
keskiansiosta
nimikkeittäin,
konttori,
suorittava ja
esimiestaso,
1990-2010.

Tarkasteltaessa konttoritoimihenkilöiden keskiansioita nimikkeittäin on tilanne vakuutusosalalla mennyt huonompaan suuntaan tasa-arvonäkökulmasta katsottuna. Naisten ja miesten palkkaero on kasvanut erityisesti suorittavan tason keskiansioissa.

Vakuutusten hoidon esimiestehtävissä naisten ja miesten välinen palkkaero kapeni vuoteen 2005 asti tasaisen hitaasti, mutta vuonna 2010 tilanne kääntyi toiseen suuntaan. Vuonna 2010 naisten ja miesten keskiansioiden ero oli 15 prosenttia. Vakuutustapahtuman esimiestehtävissä naisten ja miesten välinen palkkaero oli vuoteen 2004 asti alle 10 prosenttia, mutta vuonna 2005 keskiansioiden palkkaero kasvoi 23 prosenttiin. Vuonna 2010 ero oli taas kaventunut, mutta edelleen naisten ja miesten palkkaero oli 10 prosenttia.

Suorittavalla tasolla vakuutustapahtuman hoitotehtävissä ja korvausten ja eläkkeiden laskentatehtävissä kahdenkymmenen vuoden tarkastelujakson aikana palkkaero naisten ja miesten keskiansioiden välillä on koko ajan kasvanut. Kaikkein eniten muutosta on tapahtunut korvausten ja eläkkeiden laskennassa. Vuonna 1990 naisten keskiansiot olivat yli 6 prosenttia korkeammat kuin miesten, kun vuonna 2010 naisten keskiansiot olivat lähes 12 prosenttia matalammat kuin miesten keskiansiot.

Vakuutustapahtuman käsittelytehtävissä suorittavalla tasolla naisten ja miesten palkkaero kapeni vuoteen 2005 asti tasaisesti. Vuonna 2010 suunta kuitenkin kääntyi ja vuonna naisten palkat olivat miesten palkoista noin 86 prosenttia.

Kahdenkymmenen vuoden tarkastelujakson alussa vakuutuksen asiakaspalvelutehtävissä ovat naisten ja miesten keskiansiot olleet kaikkein lähimpänä toisiaan. Naisten palkat ovat miesten palkkoihin verrattuna olleet koko ajan muita ryhmiä paremmat, mutta siitäkin huolimatta vuonna 2010 eroa oli 5 prosenttiyksikköä miesten eduksi.

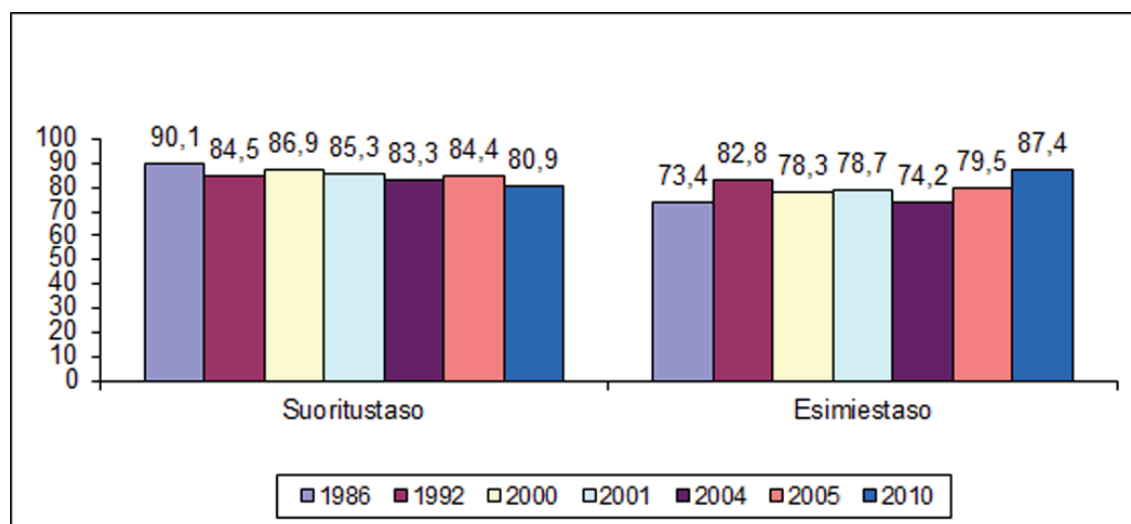
4. KENTTÄMIESTEN PALKKAUS

Vakuutusallalla työskenteli vuonna 2010 suorittavalla tasolla yhteensä 1 014 kenttämiestä, joista 354 naista ja 660 miestä. Suorittavan tason kenttämiesten lukumäärä on hieman vähentynyt. Vuonna 2004 kenttämiehiä oli suorittavalla tasolla 1 124. Miesten lukumäärä on laskenut, mutta naisten lukumäärä on noussut. 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 palkkataulukosta. Vakuutusyhtiöt ja kenttämiehiä edustavat yhdistykset sopivat palkkiojärjestelmistä.

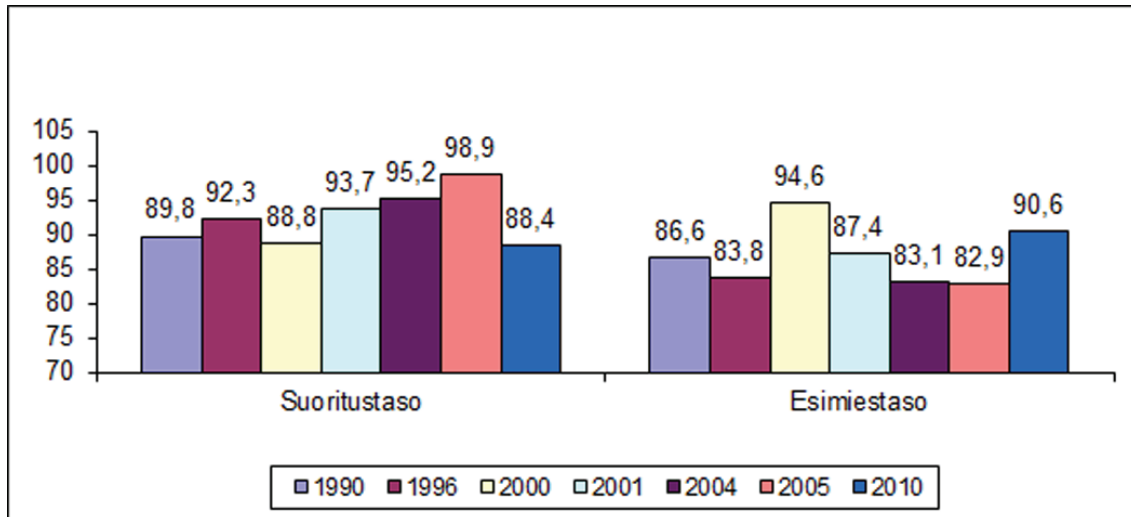
Palvelusvuosilisä maksetaan kenttämiehille 2, 5, 9, 12, 15 ja 19 palvelusvuoden jälkeen. VTS-lisä maksetaan työehtosopimuksen mukaan vakuutustutkinnon 1.1.1993 jälkeen suorittaneille kenttämiehille.

4.1 Kenttämiesten keskiansiot



Kuva 8: Naisten keskiansio, prosenttia miesten keskiansiosta, kenttä, kokonaispalkka, lokakuu 2010

Ero naisten ja miesten välisessä kokonaispalkassa on suoritus- ja Esimiestasolla kasvanut vuodesta 1986. Vuonna 2010 palkkaero oli vähän alle 20 prosenttia. Esimiestasolla tilanne sen sijaan on päinvastainen, ja vuodesta 2004 asti ero on kaventunut koko ajan. Vuonna 2010 naisten kokonaispalkat olivat noin 88 prosenttia miesten kokonaispalkkoista.



Kuva 9: Naisten keskiansio, prosenttia miesten keskiansiosta, kenttä, peruspalkka, lokakuu 2010

Vuodesta 2000 vuoteen 2005 naisten peruspalkat suorittavalla tasolla nousivat tasaisesti, ja naisten ja miesten keskiansioiden ero oli pienimmillään vain vähän yli yksi prosenttia. Vuonna 2010 kuitenkin naisten keskiansiot peruspalkkojen osalta olivat miesten keskiansioita noin 12 prosenttia matalammat.

Esimiestasolla tilanne peruspalkkojen keskiansioiden osalta oli paras vuonna 2000, jolloin naisten keskiansio oli vain reilu viisi prosenttia miesten keskiansiota pienempi. Sen jälkeen ero naisten ja miesten keskiansioiden välillä esimiestehtävissä kasvoi vuoteen 2005 asti. Vuonna 2010 tilanne oli taas vähän parempi ja naisten ja miesten peruspalkkoissa oli keskiansioiden ero alle kymmenen prosenttia.

5. ANSIOKEHITYS

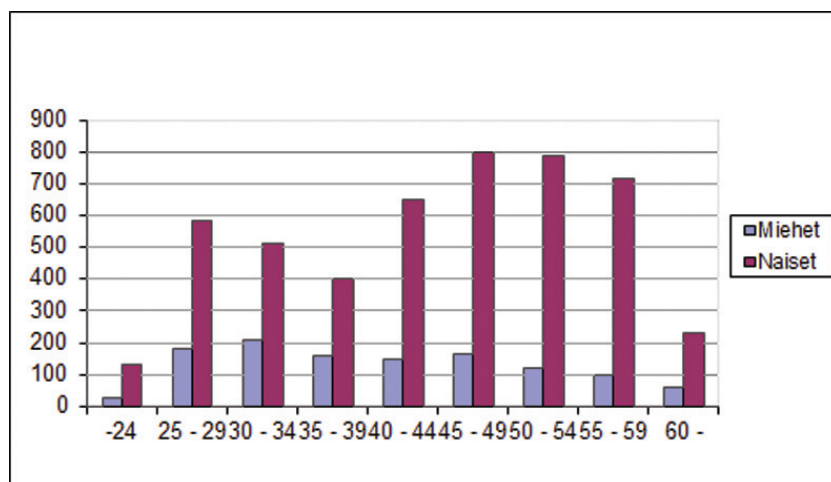


Kuva 10: Konttorin ja kentän keskiansioiden nousuprosentit suoritusasolla vuosina 1998 - 2010.

Sekä konttoritoimihenkilöiden että kenttämiesten ansiokehitys on ollut naisten ja miesten kesken melko tasaista saman ryhmän sisällä vuosien 1998-2010 välillä. Vuonna 2010 konttoritoimihenkilöiden ansiot nousivat suoritusasolla miehillä 2,9 prosenttia ja naisilla 3,2 prosenttia. Vastaavasti kentän suoritusasolla miesten keskiansiot nousivat 3,4 prosenttia ja naisten 2,7 prosenttia.

6. IKÄJAKAUMA JA ANSIOT

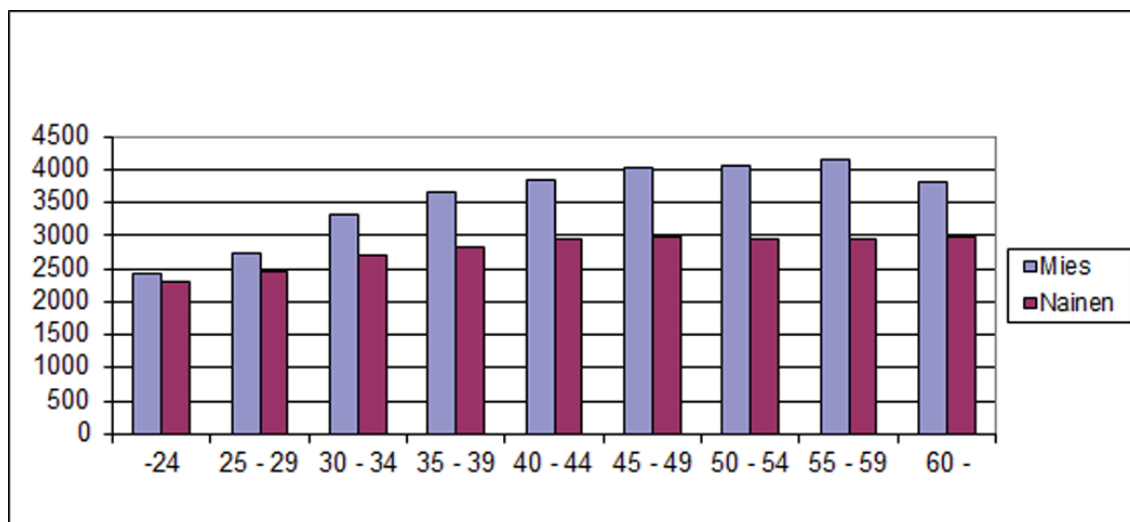
6.1 Konttoritoimihenkilöiden ikäjakauma



Kuva 11: Ikäjakauma, konttori, suorittava taso, lokakuu 2010

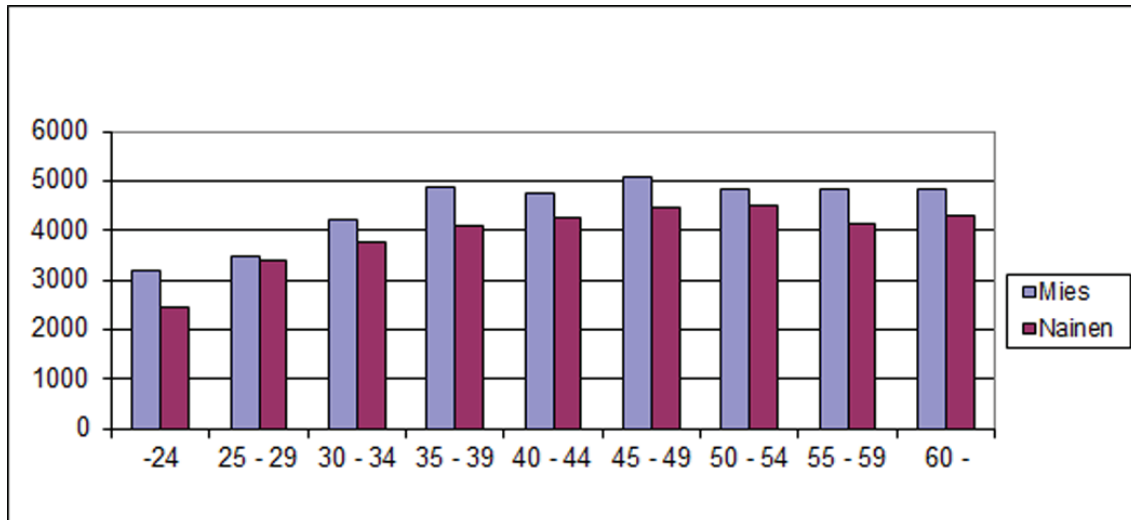
Suorittavalla tasolla konttoritoimihenkilöitä on eniten ikäryhmässä 45 – 49 vuotta. Tässä ryhmässä on eniten sekä naisia että miehiä. Seuraavaksi eniten naisia on ikäryhmässä 50 – 54 vuotta, mutta miehiä ikäryhmässä 30 – 34 vuotta. Vähiten naisia ja miehiä on alle 24-vuotiaiden ryhmässä. Seuraavaksi pienin naisten ja miesten ikäryhmä sijoittuu yli 60-vuotiaisiin.

6.2 Konttoritoimihenkilöiden ansiot



Kuva 12: Keskiansiot ja ikä, konttori, suorittava taso, lokakuu 2010

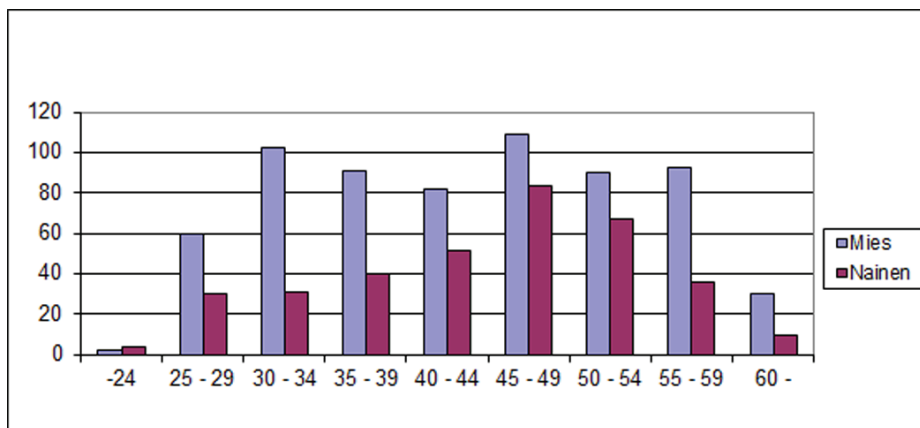
Miesten keskiansio on naisten keskiansioita korkeampi kaikissa ikäryhmissä. Vuonna 2006 julkaistun tasa-arvoraportin tilastojen mukaan suoritustasolla naisten keskiansiot nousivat suorittavalla tasolla vielä ikäryhmissä 35 - 39 sekä 40 - 44 vuotta. Miehillä keskiansio nousi vielä ikäryhmässä 45 – 49 vuotta. Lokakuun 2010 tilastoaineiston perusteella naisten keskiansioiden nousu pysähtyy ikäryhmän 40 – 44 vuotta jälkeen ja miehillä ikäryhmän 45 – 49 vuotta jälkeen.



Kuva 13: Keskiansiot ja ikä, konttori, esimiestaso, lokakuu 2010

Myös esimiestehtävissä naisten keskiansio on miesten keskiansiota pienempi kaikissa ikäryhmissä, mutta ero ei ole niin suuri kuin suorittavalla tasolla. Myös naisten palkkakehitys jatkuu esimiestehtävissä pidempään kuin suorittavalla tasolla.

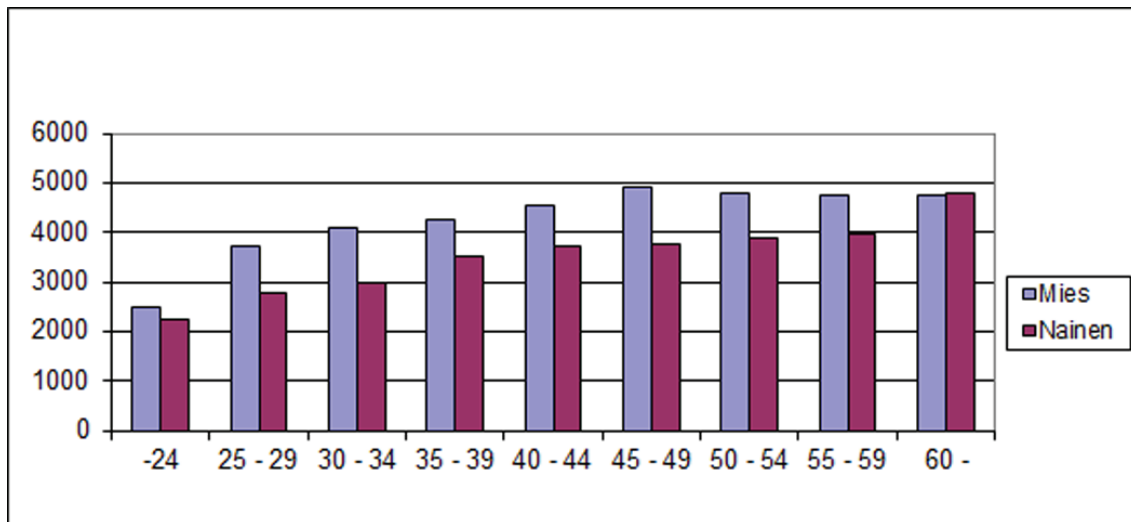
6.3 Kenttämiesten ikäjakauma



Kuva 14: Ikäjakauma, kenttä, suorittava taso, lokakuu 2010

Suorittavalla tasolla kenttämiehiä on eniten ikäryhmässä 45 – 49 vuotta. Tässä ryhmässä on eniten sekä naisia että miehiä. Seuraavaksi eniten naisia on ikäryhmässä 50 – 54 vuotta, mutta miehiä ikäryhmässä 30 – 34 vuotta. Vähiten naisia ja miehiä on alle 24-vuotiaiden ryhmässä. Seuraavaksi pienin naisten ja miesten ikäryhmä sijoittuu yli 60-vuotiaisiin. Nämä ikäjakaumat ovat täysin samanlaiset konttoritoimihenkilöiden puolella. Ero konttoritoimihenkilöihin verrattuna syntyy siinä, että naiskenttämiesten määrä kasvaa tasaisesti ikäryhmään 45 – 49 saakka. Vastaavaa ei ole konttoritoimihenkilöiden puolella.

6.4 Kenttämiesten ansiot



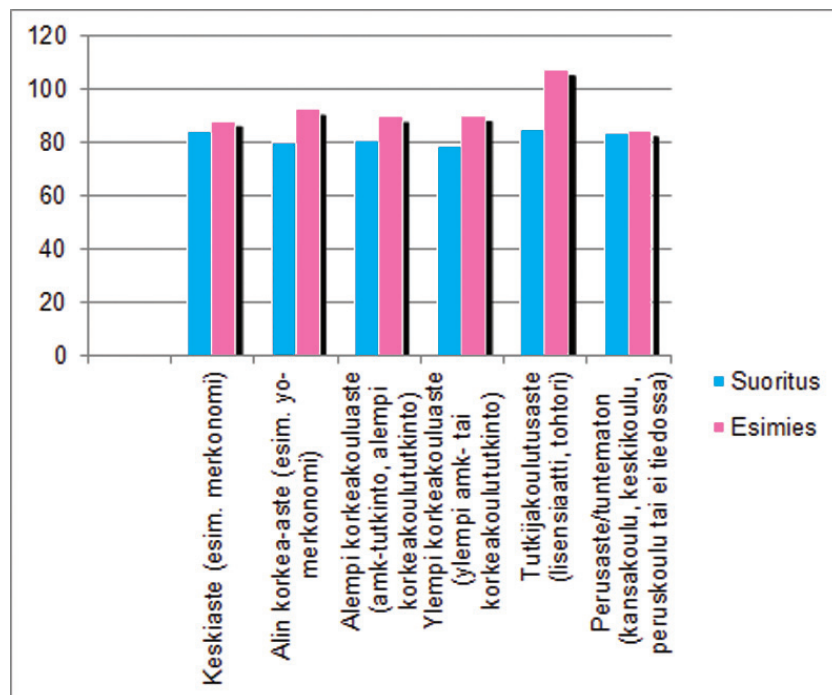
Kuva 15: Keskiansiot ja ikä, kenttä, suorittava taso, lokakuu 2010

Miesten keskiansio on naisten keskiansiota suurempi kaikissa muissa ikäryhmissä paitsi yli 60-vuotiaiden ryhmässä, jossa naisten keskiansio on hivenen isompi. Miesten keskiansiot ovat suurimmat ikäryhmässä 45 – 49 vuotta, kun taas naisilla palkkakehitys jatkuu tasaisena ja keskiansio on suurin vasta yli 60-vuotiaiden ryhmässä.

7. KESKIANSIOT KOULUTUSJAKAUMAN MUKAAN

7.1 Konttoritoimihenkilöt

Konttoritoimihenkilöiden suorittavan tason koulutustausta on sekä naisilla että miehillä yleisimmin alin korkea-asteen koulutus. Esimiestehtävissä yleisin koulutustausta on ylempi korkeakoulututkinto.



Kuva 16: Naisten keskiansio miesten keskiansiosta koulutusasteen mukaan, konttori, suorittava ja esimiestaso, lokakuu 2010

Koulutusasteesta huolimatta naisten keskiansiot ovat matalammat kuin miesten keskiansiot konttoritoimihenkilöiden suorittavalla tasolla. Esimiestasolla naisten keskiansiot eivät jää aivan niin paljon jälkeen miesten keskiansioista, ja tutkijakoulutusasteella se on jopa parempi kuin miesten. Tässä kannattaa kuitenkin huomioida, että kyse on pienestä henkilömäärästä.

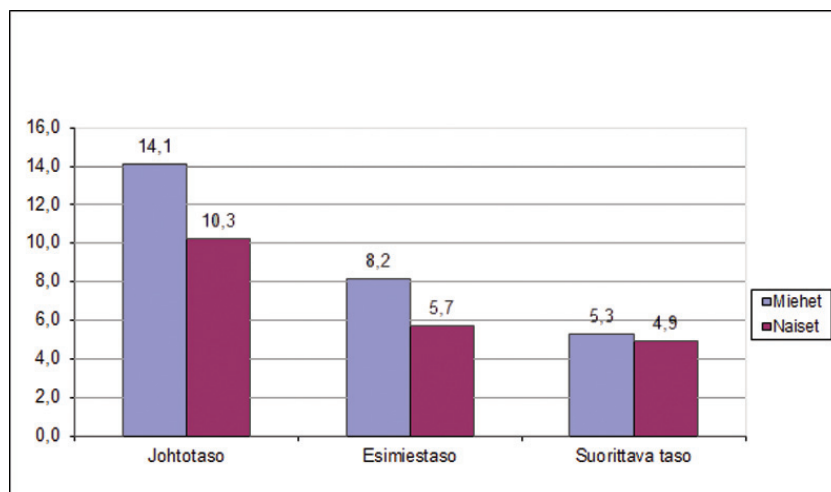
7.2 Kenttämiehet

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

8. TULOSPALKKAUS VAKUUTUSALALLA

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

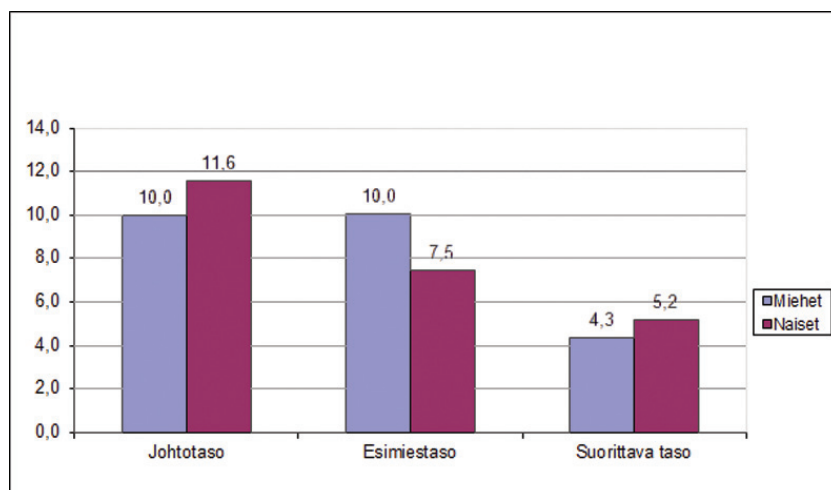
8.1 Konttoritoimihenkilöt



Kuva 17: Tulospalkkiota saaneiden konttoritoimihenkilöiden tulospalkkion osuus kokonaispalkasta, 2010

Konttoritoimihenkilöiden tulospalkkauksen osuus kokonaispalkasta on sitä suurempi mitä ylemmän tason tehtävissä henkilö toimii. Kaikilla tehtävätasolla miesten tulospalkan osuus on suurempi. Pienimmillään ero on suorittavalla tasolla.

8.2 Kenttämiehet



Kuva 18: Tulospalkkiota saaneiden kenttämiesten tulospalkkion osuus kokonaispalkasta, 2010

Kenttämiesten osalta tilanne on toisenlainen konttoritoimihenkilöihin verrattuna. Kenttämiehissä naisten tulospalkkion osuus kokonaispalkasta on suurempi sekä johtotasolla että suorittavalla tasolla. Vain esimiestehtävissä miesten tulospalkkion osuus kokonaispalkasta on suurempi. Erot ovat suorittavalla ja esimiestasolla samaa suuruusluokkaa molemmilla sopimusaloilla, mutta johtotasolla erot jäävät kenttämiehissä pienemmiksi.

9. YHTEENVETO

Vakuutusosalalla työskentelevien määrä on laskenut viimeisen viiden vuoden aikana 11 prosenttia, ja vuonna 2010 alalla työskenteli 10 520 henkilöä. Ala on eriytynyt voimakkaasti naisiin ja miehiin sopimusalojen osalta: konttoritoimihenkilöistä naisia on 70 prosenttia ja kenttämiehistä 32 prosenttia.

Konttorin sopimusosalalla naisesimiesten ja johtajien suhteellinen osuus on kasvanut vuodesta 2004. Johtotasolla kasvu on ollut 7 prosenttia ja esimietehtävissä naisia oli yli puolet vuonna 2010. Kentän sopimusosalalla naisten määrä on kasvanut erityisesti suoritustasolla. Kehitys on näissä mennyt positiiviseen suuntaan.

Konttorin suorittavalla tasolla ja esimiestasolla palkkaerojen supistuminen pysähtyi lähes kokonaan vuonna 1991. Vuonna 2010 naisten keskiansio miesten keskiansiosta konttorin suorittavalla tasolla oli 79 prosenttia. Vakuutusala on edelleen kaukana työmarkkinajärjestöjen ja hallituksen samapalkkaisuusohjelman tavoitteesta, jonka mukaan naisten ja miesten palkkaeron tulisi kaventua 15 prosenttiin vuoteen 2015 mennessä.

Konttorin palkkaryhmäjakauman osalta miehet ovat sijoittuneet suurimmaksi osaksi palkkaryhmien yläpuolelle ja naiset palkkaryhmien yläpuolelle ja palkkaryhmään D ja F. Palkkaryhmissä erot keskiansioissa ovat pieniä, mutta palkkaryhmien yläpuolella naisten keskiansiot ovat merkittävästi miesten keskiansioita matalammat.

Tilastonimikkeittäin tarkasteltuna naisten ja miesten palkkaero on kasvanut suorittavalla tasolla viimeiset kaksikymmentä vuotta. Vakuutustapahtuman käsittelytehtävissä palkkaero kapeni vuoteen 2005 asti, mutta kasvoi taas vuonna 2010.

Kenttämiehissä suoritustasolla naisten kokonaispalkka suhteessa miesten kokonaispalkkaan on pienentynyt vuodesta 1986. Vuonna 2010 palkkaero oli lähes 20 prosenttia. Vastaavasti esimietehtävissä palkkaero on supistunut vuodesta 2004. Vuonna 2010 ero oli noin 13 prosenttia.

Kentän suoritustason peruspalkkoissa naisten ja miesten keskiansioiden ero supistui vuoteen 2005 asti, mutta vuonna 2010 ero kasvoi taas ja oli noin 12 prosenttiyksikköä.

Konttorin suorittavalla tasolla naisten keskiansioiden nousu pysähtyy 40 – 44 ikävuoden jälkeen ja miehillä 45 – 49 ikävuoden jälkeen. Esimiestasolla naisten palkkakehitys jatkuu pidempään. Kenttämiesten suorittavalla tasolla miesten keskiansiot ovat suurimmat ikäryhmässä 45 – 49 vuotta. Naisten palkkakehitys jatkuu pidempään ja keskiansiot ovat suurimmallaan vasta yli 60-vuotiaiden ryhmässä.

10. TASA-ARVOTYÖRYHMÄN SUOSITUKSET JA JATKOTOIMET

Finanssialan Keskusliiton ja Vakuutusväen Liiton yhteinen tasa-arvotyöryhmä suosittelee yhtiöiden tasa-arvotyöhön seuraavaa:

- 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.

Tasa-arvotyöryhmä jatkaa työtään seuraavien asioiden parissa:

- Tasa-arvotyöryhmä tarkastelee vakuutusalan keskeisten nimikkeiden sisältöjä. Mitä tehtäviä niissä on ja kuinka paljon on naisia ja miehiä kyseessä olevissa nimikkeissä?
- Tasa-arvotyöryhmä selvittää tarkemmin, mistä sukupuolten välinen palkkaero vakuutusallalla johtuu. Mikä merkitys on esimerkiksi palkkaryhmällä, tehtävänimikkeellä, koulutusasteella, iällä, työpaikan sijainnilla ja työajalla?

Lisäksi työehtosopimuksessa on sovittu seuraavaa:

- Työryhmä tukee yritystason tasa-arvotyötä.
- Työryhmä tekee tarvittaessa toimenpidesuosituksia miesten ja naisten perusteettomien palkkaerojen pienentämiseksi.
- Työryhmä jatkaa työehtosopimuksen sukupuolivaikutusten arviointia ja laatii yhteisen raportin mahdollisine toimenpidesuosituksineen.
- Työryhmä selvittää palkkakeskustelumallin vaikutuksia naisten ja miesten palkkoihin ja ansiokehitykseen muun muassa tehtävä- ja ikäryhmittäin.
- Työryhmä laatii vakuutusalan tasa-arvoraportin ja tekee esityksiä tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä. Tasa-arvoraportti tehdään jatkossa säännöllisesti.

