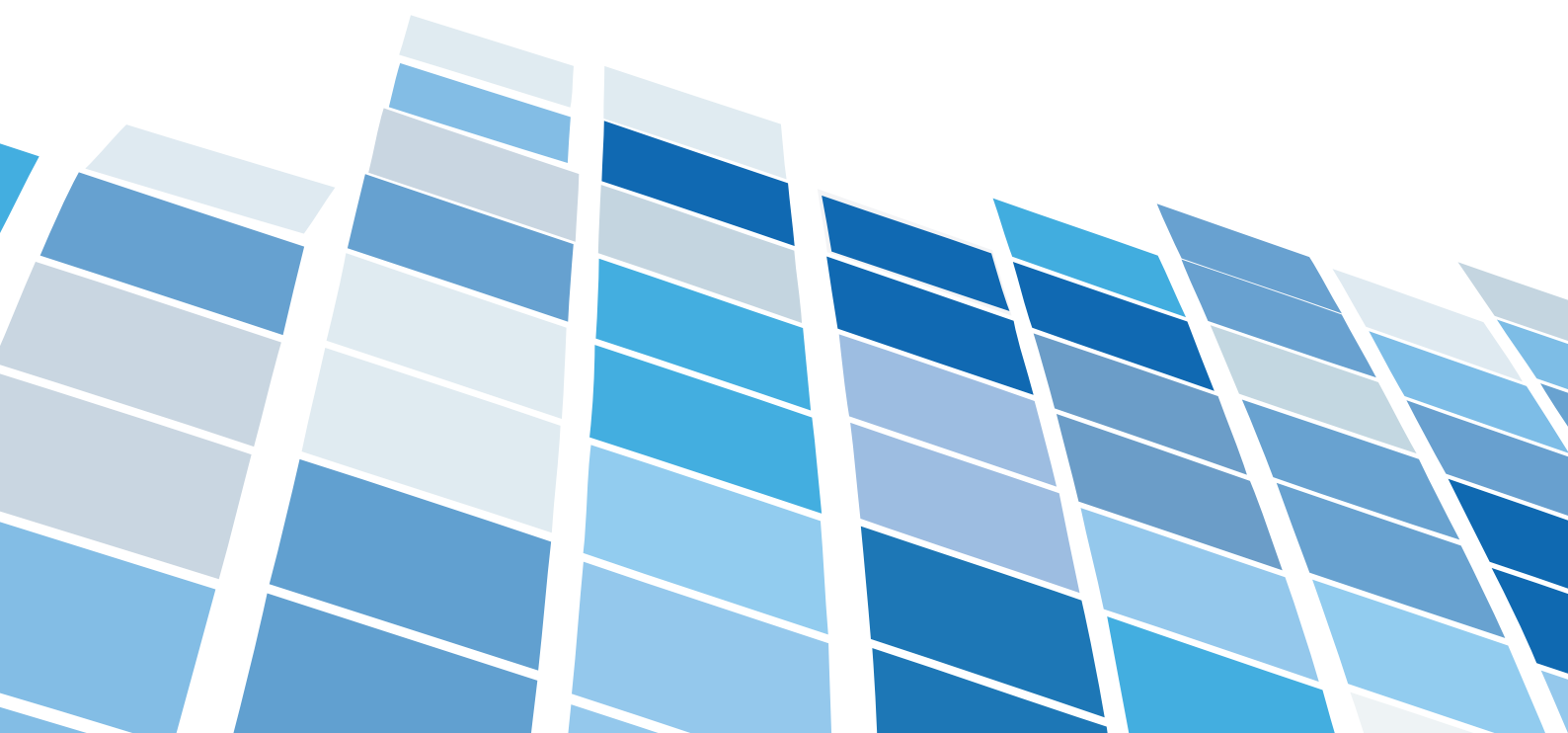
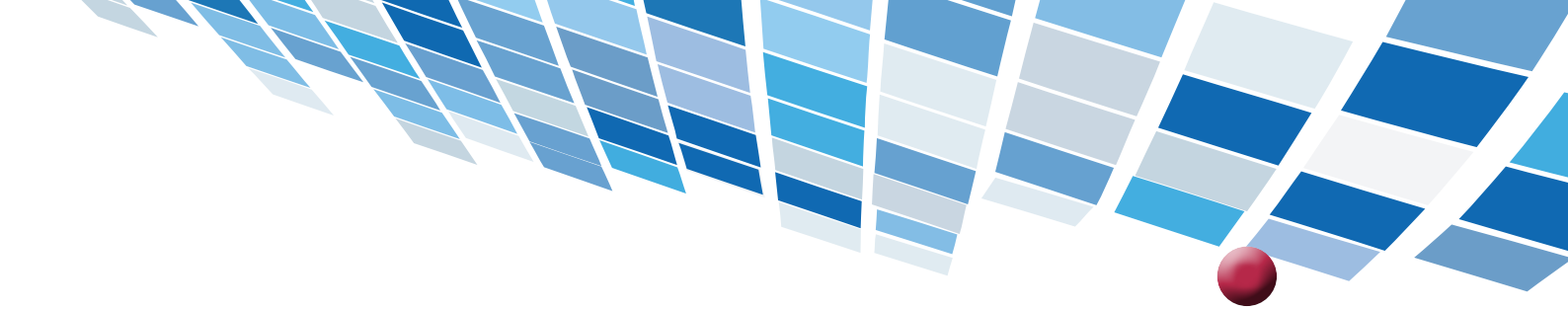




Rahoitusalan tasa-arvoraportti 2010

Finanssialan Keskusliitto ry • Ammattiliitto Suora ry • Ylemmät toimihenkilöt YTN ry





Sisältö

1. TOIMEKSIANTO JA TAUSTAA	3
2. TOIMINTAYMPÄRISTÖ	3
3. SUKUPUOLTEN VÄLISESTÄ TASA-ARVOSTA SUOMESSA	4
4. TASA-ARVO JA EU	5
5. NAISET JA MIEHET RAHOITUSALALLA	6
5.1. Sijoittuminen eri tehtävätasolle ja tehtäviin	7
5.2. Ikäjakautuma	12
5.3. Työssäkäyntialue	14
5.4. Koulutus	15
6. PALKKAUS	17
6.1. Naisten ansiot – miesten ansiot	18
6.2. Palkkakehitys eri tehtävätasolla	19
6.3. Keskiansiot eri tehtävissä ja vaativuusluokissa	21
6.4. Keskiansiot - taustatekijät	23
6.5. Tulospalkkiot	26
6.6. Palkkaan ja palkkaeroihin vaikuttavia tekijöitä	27
7. AJANKÄYTTÖ	28
8. JOHTOPÄÄTÖKSET	30
9. TOIMENPIDESUOSITUKSET	31
10. LIITTEET	33
Liite 1	33
Liite 2	34
Liite 3	35
Liite 4	37



1. TOIMEKSIANTO JA TAUSTAA

Tasa-arvotyöryhmän toiminnasta on sovittu 18.12.2009 voimaan tullessa rahoitusalan työehtosopimuksessa. Allekirjoituspöytäkirjan mukaan työryhmän tehtävänä on edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta rahoitusallalla, laatia rahoitusalan tasa-arvoraportti ja ohjeistaa paikallisia osapuolia tasa-arvosuunnitelmiin liittyvissä kysymyksissä.

Työehtosopimusosapuolten välinen tasa-arvoraportti julkaistiin edellisen kerran vuonna 2004 nimellä ”Pankkialan tasa-arvotoimikunnan raportti 2004”. Sen jälkeen rahoitusalan tasa-arvotilannetta on sivuttu vuosittaisen palkkatilastoraportin laatimisen yhteydessä.

Työryhmän nyt julkaiseman raportin tilastot koskevat alalla kokoaikatyössä työskentelevien naisten ja miesten palkkausta, työhönottoa, urakehitystä, työaikoja ja koulutusta. Yhdenvertaisuuden näkökulmasta tarkastelussa on mukana eri-ikäisten henkilöiden ansiotasot.

Raportin tilastotiedot perustuvat, jollei muuta mainita, Elinkeinoelämän Keskusliitto EK:n keräämiin ja tuottamiin tietoihin ja tilastoihin ajalta lokakuu 2008 – lokakuu 2009. Rahoitusalaan koskevat tilastot kattavat tiedot noin 23 000 henkilöstä.

Työryhmään kuuluivat seuraavat henkilöt:

- Finanssialan keskusliiton edustajina Kirsi Arvola, Jesper Eiskonen, Timo Höykinpuro, Jorma Luolaja, Marketta Ågrén.
- Ammattiliitto Suoran edustajina Minna Ahtiainen, Aulikki Fingerroos, Eija Laurila, Soili Luukkonen, Päivi Nummijoki, Kaija Roukala-Hyvärinen ja Ira Saarnio.
- Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:n edustajina Johanna Lähteenmäki ja Ville-Veikko Rantamäki.

2. TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Pankkien toimintaedellytysten kehitys heijastaa koko taloudessa tapahtuvia muutoksia. Näitä ovat sekä suhdannevaihtelut että toimintaympäristön rakenteelliset muutokset. Huolimatta vuoden 2008 syksyllä alkaneesta koko maailmaa kohdanneesta finanssikriisistä ovat suomalaiset pankit onnistuneet säilyttämään vakaan ja kilpailukykyisen asemansa.

Viime vuosien aikana rahoitusalan henkilöstömäärässä ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia, joskin kokonaishenkilöstömäärä on laskenut hieman. Verrattuna edelliseen, vuonna 2004 tehtyyn tasa-arvotoimikunnan raporttiin, naisten suhteellinen osuus rahoitusalan johtotehtävissä on edelleen maltillisesti kasvanut. Samanaikaisesti naisten ja

miesten suhteelliset osuudet asiantuntija- ja esimiestehtävissä ovat tasoittuneet naisten osuuden hienoisesti laskiessa ja miesten osuuden noustessa. Pohjoismaisesti tarkasteltuna Suomen pankkisektori on edelleen hyvin naisvaltainen.

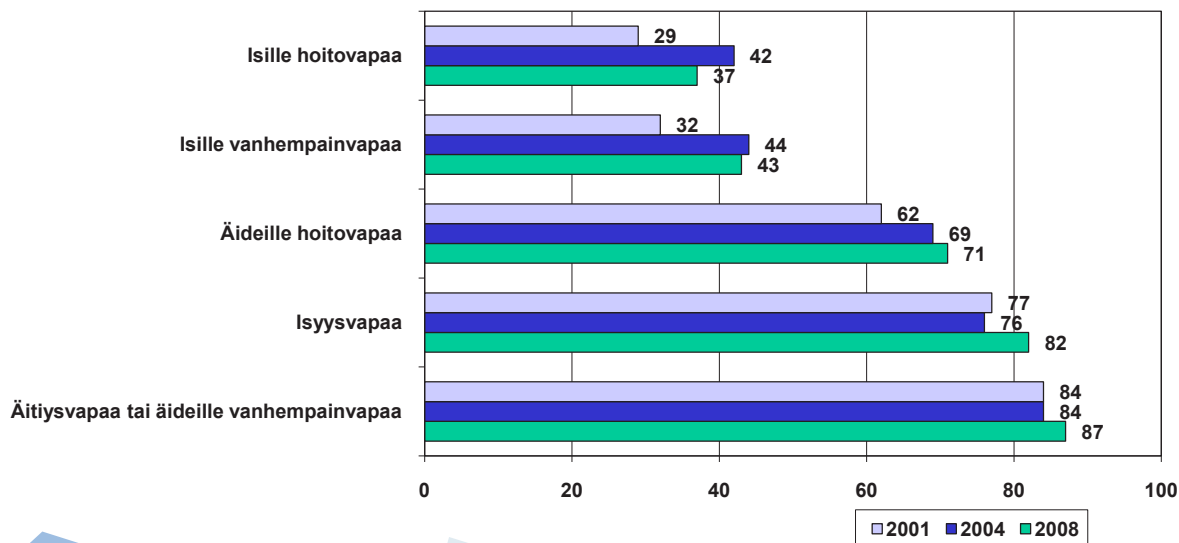
3. SUKUPUOLTEN VÄLISESTÄ TASA-ARVOSTA SUOMESSA

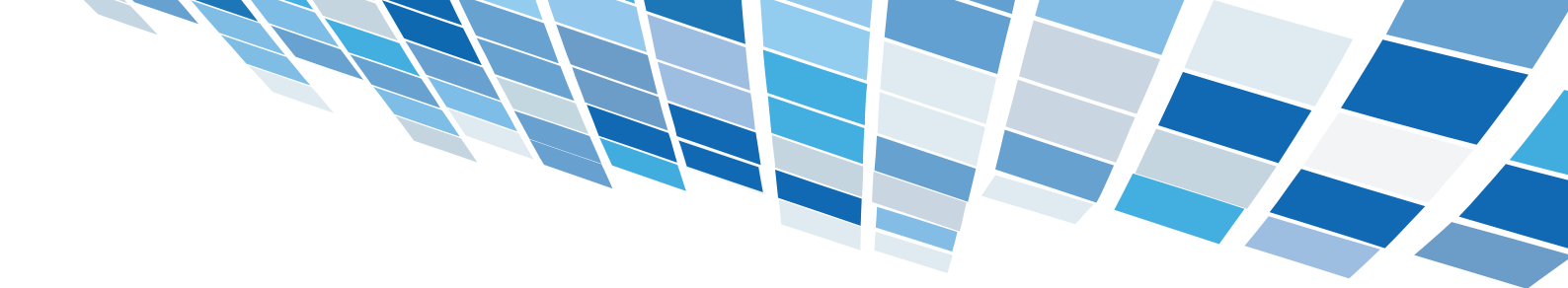
Tilastokeskuksen julkaisu ”Naiset ja miehet Suomessa 2009” sisältää kaikkia Suomen palkansaajia koskevia tilastoja sukupuolten välisestä tasa-arvosta muun muassa koulutukseen, työelämään ja palkkoihin liittyvissä asioissa. Julkaisusta on tähän poimittu joitakin lukuja kuvaamaan sukupuolten välistä tasa-arvoa Suomessa.

Tilastokeskuksen kaikkia palkansaajia koskevien tilastojen mukaan ylemmän toimihenkilön tehtävissä työskentelevistä 45,9 % oli naisia ja 54,1 % miehiä. Näistä johtotehtävissä työskentelevistä naisia oli 31,9 % ja miehiä 68,1 %. Toimihenkilöistä naisia oli 73,5 % ja miehiä 26,4 %. Naispalkansaajista korkea-asteen tutkinnon (alin korkea-aste, ylempi korkeakouluaste ja tutkijakoulutusaste) suorittaneita oli 43 %. Miehillä vastaava luku oli 32 %. Tiedot perustuvat Tilastokeskuksen vuoden 2007 työvoimatutkimukseen. Koko kansantalouden tasolla naisten palkat olivat 81 % miesten palkoista vuonna 2008.

Yksityisen sektorin palkansaajien käsityksiä työpaikkojen suhtautumisesta perhevapaiden käyttöön on kuvattu sosiaali- ja terveysministeriön vuoden 2008 tasa-arvobarometrista kootuilla näkemyksillä. Suhtautuminen äitiysvapaan ja äidin vanhempainvapaan, isyysvapaan sekä äidin hoitovapaan pitämiseen on vuodesta 2001 vuoteen 2008 muuttunut myönteisemmäksi. Sen sijaan suhtautuminen isän vanhempainvapaaseen tai hoitovapaaseen on muuttunut kielteisemmäksi vuoden 2004 jälkeen, jota ennen asenteet olivat muuttuneet selvästi myönteisemmiksi. Tarkat luvut ilmenevät alla olevasta kuviosta 1.

KUVIO 1. Yksityisen sektorin palkansaajien käsitykset työpaikkojen suhtautumisessa perhevapaiden käyttöön, ei lainkaan vaikeaa -vaihtoehdon osuus.





Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (jälj. tasa-arvolaki) tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

Tasa-arvolaki kieltää naisten ja miesten asettamisen eri asemaan sukupuolen, vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella tai raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä. Tasa-arvolain mukaista kiellettyä syrjintää on myös se, että sukupuolet tosiasiallisesti joutuvat neutraalilta vaikuttavan perusteen nojalla sukupuolen perusteella epäedulliseen asemaan. Menettely ei ole syrjintää, jos menettely perustuu suunnitelmaan, joka tähtää tasa-arvon edistämiseen.

Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajan toimimaan siten, että avoimiin tehtäviin hakeutuisi molempia sukupuolia. Työnantajan tulee edistää sukupuolten sijoittumista erilaisiin tehtäviin ja luoda yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen, edistää tasa-arvoa palkkauksessa ja muissa työehdoissa, helpottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä toimia siten, että sukupuoleen perustuva syrjintä ehkäistään ennakolta.

Työnantajan tulee sisällyttää toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi erilliseen tasa-arvosuunnitelmaan, jos yrityksessä työskentelee säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Tasa-arvosuunnitelma sisältää selvityksen työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittelyn naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoituksen naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. Tasa-arvosuunnitelmaan kirjataan lisäksi toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi sekä arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

4. TASA-ARVO JA EU

Sukupuolten tasa-arvo on ollut olennainen osa Euroopan unionin politiikkaa sen perustamisesta lähtien. Jo EY:n perustamissopimukseen vuodelta 1957 sisältyy naisten ja miesten samapalkkaisuutta koskeva artikla.

Vuonna 1997 perustamissopimukseen lisättiin sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen periaate, jonka mukaan yhteisön edellytetään kaikessa toiminnassaan pyrkivän poistamaan eriarvoisuutta sukupuolten välillä. Periaate merkitsee tasa-arvonäkökulman sisällyttämistä kaikkeen unionin päätöksentekoon.

Tasa-arvon periaate, kaikenlaisen sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltö ja tasa-arvon varmistaminen muun muassa työelämässä ja palkkauksessa kirjattiin myös Euroopan unionin perusoikeuskirjaan vuodelta 2000.

Eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet (CEEP, UNICE/UEAPME ja EAY) sitoutuivat vuonna 2005 tasa-arvon puiteohjelmaan tasa-arvon edistämiseksi työmarkkinoilla ja työpaikoil-

la. Koska epätasa-arvon syyt ovat moniulotteisia ja sidoksissa toisiinsa, työmarkkina-
osapuolet sitoutuivat eritasoiisiin ja useisiin eri toimenpiteisiin työelämän tasa-arvon
edistämiseksi. Puiteohjelmassa haasteina mainittiin esimerkiksi väestön ikääntyminen,
palkkaepätasa-arvon poistaminen sekä naisten laajemman työelämään osallistumisen
mahdollistaminen.

Puiteohjelmaan sisältyi neljä painopistealuetta:

- sukupuolirooleihin vaikuttaminen
- naisten osuuden kasvattaminen johtotehtävissä
- työelämän ja muun elämän tasapainon tukeminen
- miesten ja naisten välisen palkkaeron kaventaminen

Useat puiteohjelmassa esitetyt tavoitteet ja toimenpiteet ovat edelleen ajankohtaisia,
ja eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet jatkavat yhteisiä toimia. Naisten ja miesten
palkkaerojen kaventamiseksi työmarkkinaosapuolet näkevät tärkeinä läpinäkyvien
arviointimenetelmien kehittämisen ja käyttämisen.

Vuonna 2006 Vilnaan perustetun Euroopan tasa-arvoinstituutin tehtävänä on avustaa
unionin toimielimiä ja jäsenvaltioita tasa-arvon edistämässä, tiedottaa tasa-arvoon
liittyvistä aiheista ja harjoittaa alan tutkimusta. Vuodesta 2008 alkaen tasa-arvoasioiden
kehittymistä on seurannut komission perustama yhtäläisiä mahdollisuuksia käsittelevä
neuvoo-antava komitea, jossa ovat edustettuina muun muassa työmarkkinaosapuolet.
Komissio julkaisee syksyllä 2010 uuden tasa-arvostrategian, jossa linjataan unionin
tulevia tasa-arvotoimia.

5. NAISET JA MIEHET RAHOITUSALALLA

Rahoitusala on Suomessa ollut perinteisesti erittäin naisvaltainen naisten osuuden py-
sytellessä vuosikymmenten ajan noin 80 prosentin tuntumassa. Muutamien viime vuo-
sien aikana miesten suhteellinen osuus on kuitenkin kasvanut hiljalleen. Vuonna 2009
suomalaiset pankit työllistivät yhteensä noin 28000 henkilöä, joista noin 23000 kuului
tilastoinnin piiriin. Tarkemmat tiedot kaikkien rahoitusalan työskentelevien naisten ja
miesten osuuksista käyvät ilmi taulukosta 1.

TAULUKKO 1. Naiset ja miehet rahoitusosalalla, kaikki tehtävätasot yhteensä

Vuosi	Naiset,%	Miehet, %
1981	81,2	18,8
1985	80,7	19,3
1990	78,8	21,2
1995	81,8	18,2
2000	79,9	20,1
2005	78,5	21,5
2009	73,5	26,5

Rahoitusalan tilastoinnin piiriin kuuluvista henkilöistä naisia oli runsaat 17000 ja miehiä runsaat 6000. Muissa Pohjoismaissa rahoitusalan henkilöstöjakauma on ollut tasaisempi. Naisten ja miesten osuudet rahoitusalan henkilöstöstä kaikissa Pohjoismaissa vuonna 2008 käyvät ilmi taulukosta 2.

TAULUKKO 2. Naiset ja miehet rahoitusallalla eri Pohjoismaissa vuonna 2008, kaikki tehtävätasot yhteensä ¹

Maa	Naiset, %	Miehet, %
Suomi	76,1	23,9
Ruotsi	57,5	42,5
Norja	53,3	46,7
Tanska	53,4	46,6
Islanti	72,1	27,9

5.1. Sijoittuminen eri tehtävätasolle ja tehtäviin

Tilastoissa tehtävät on luokiteltu kolmeen eri tasoon: johtotasoon, esimies- ja asiantuntijatasoon sekä toimihenkilötasoon. Johtotasolle kuuluviksi on luokiteltu mm. johtajat, pääkonttorien osastopäälliköt ja sivukonttorien johtajat. Esimies- ja asiantuntijatasolle sijoittuvat pääosin vaativuusluokkaan 5.2 kuuluvat henkilöt. Toimihenkilötasolle sijoittuvat vaativuusluokkiin 2-5.1 kuuluvat toimihenkilöt, jotka tyypillisesti työskentelevät erilaisissa suorittavan tason asiakaspalvelutehtävissä.

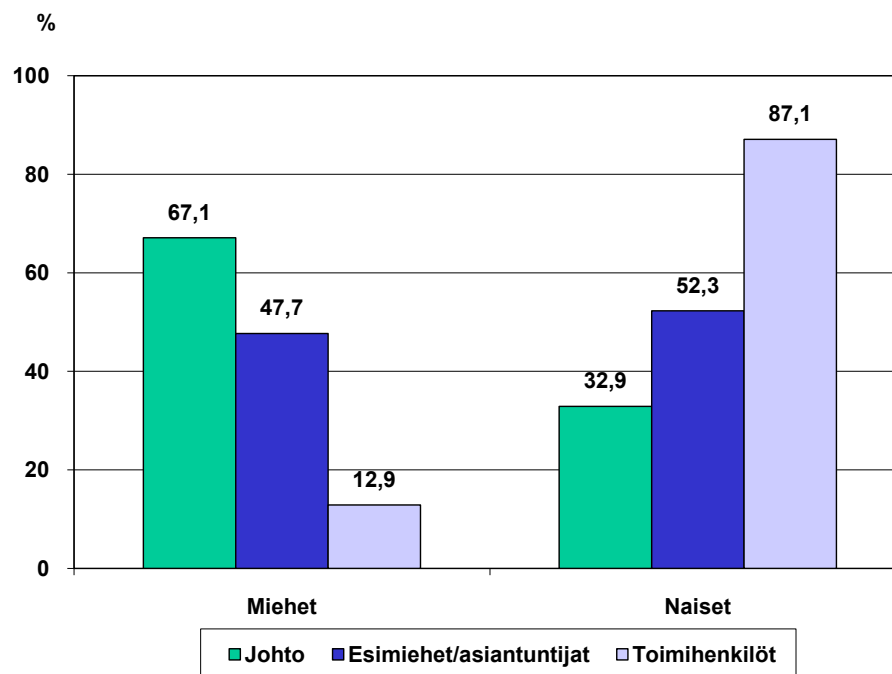
Naisten ja miesten sijoittumisessa eri tehtävätasolle ja eri tehtäviin on suuria eroja. Johtotasolla työskentelevistä suurin osa on edelleen miehiä, vaikka ero on 80-luvun alusta lähtien tasoittunut keskimäärin 0,9 prosenttiyksikön vuosivauhdilla. Esimies- ja asiantuntijatasolla naisten lukumäärä ylitti miesten lukumäärän vuonna 1996 ja siitä lähtien kyseinen tehtävätaso on ollut lievästi naisvaltainen. Toimihenkilötasolla työskentelevistä naisten osuus on perinteisesti ollut noin 90 prosenttia, eikä suurta muutosta tilanteeseen ole tullut viime vuosienkaan aikana. Tarkemmat tiedot naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtävätasolle on nähtävissä taulukosta 3 ja kuviosta 2.

TAULUKKO 3. Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtävätasolle lokakuussa 2009

	Miehet	Naiset	Yhteensä	Naiset, %
Johtotaso	822	403	1225	32,9
Esimies- ja asiantuntijataso	3456	3792	7248	52,3
Toimihenkilötaso	1921	12969	14890	87,1
Yhteensä	6199	17164	23363	73,5

¹ Lähde: Nordic Bank Statistic 2008

KUVIO 2. Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtävätasolle lokakuussa 2009



Johtotaso

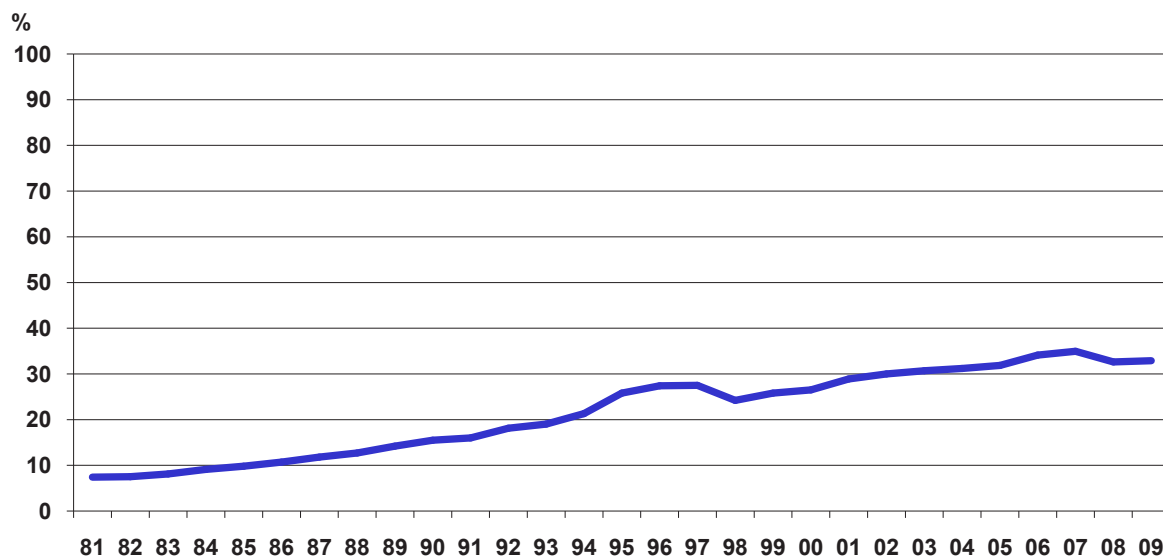
Kaikista rahoitusalanalla työskentelevistä naisista 2,3 % työskentelee johtotasolla. Kaikista johtotasolla työskentelevistä henkilöistä naisten osuus on puolestaan 32,9 %. Taulukosta 4 nähdään, että naisten suhteellinen osuus kyseisellä tehtävätasolla on vuosien 1981-2009 aikana nelinkertaistunut. Kuvio 3 kuvaa naisten osuutta johtotasolla kyseisellä tarkasteluajanjaksolla.

Johtotason sekä esimies- ja asiantuntijatason tietoihin vaikuttavat tilastopohjassa vuosina 1991, 1998 ja 2008 tapahtuneet muutokset. Esimerkiksi vuonna 2008 suuri määrä aiemmin johtotasolle kuuluneita henkilöitä siirrettiin tilastoissa esimies- ja asiantuntijatason tasolle.

TAULUKKO 4. Naisten ja miesten sijoittuminen johtotasolle tiettyinä vuosina aikavälillä 1981-2009

Vuosi	Miehet	Naiset	Yhteensä	Naisten osuus, %
1981	1334	106	1440	7,4
1985	1544	168	1712	9,8
1990	1981	362	2343	15,5
1995	1294	450	1744	25,8
2000	1324	478	1802	26,5
2005	1284	600	1884	31,8
2009	822	403	1225	32,9

KUVIO 3. Naisten osuus johtotasolla vuosina 1981-2009



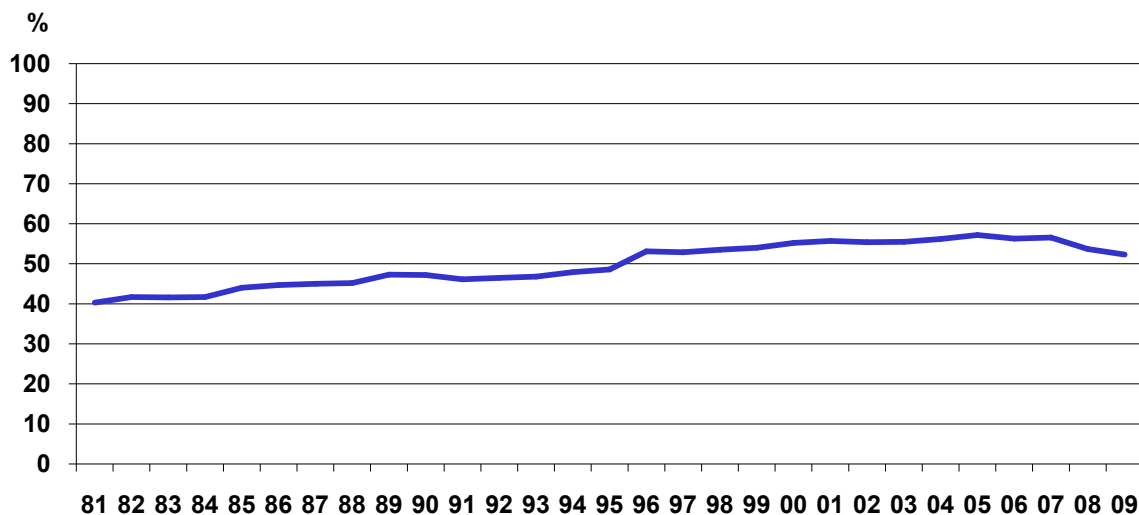
Esimies- ja asiantuntijataso

Kaikista rahoitusalan työskentelevistä naisista esimies- ja asiantuntijatasolle sijoittui vuoden 2009 lokakuussa 22,1 %. Kaikista esimies- ja asiantuntijatasolla työskentelevistä naisten osuus oli puolestaan 52,3 %. Naisten suhteellinen osuus tällä tasolla on kasvanut vuosina 1981-2009 keskimäärin 0,4 prosenttiyksikön vuosivauhdilla. Tarkemmat tiedot naisten ja miesten sijoittumisesta esimies- ja asiantuntijatasolle on nähtävissä taulukosta 5 ja kuviosta 4.

TAULUKKO 5. Naisten ja miesten sijoittuminen esimies- ja asiantuntijatasolle tietävinä vuosina aikavälillä 1981-2009

Vuosi	Miehet	Naiset	Yhteensä	Naisten osuus, %
1981	1883	1271	3154	40,3
1985	2356	1851	4207	44,0
1990	2723	2439	5162	47,2
1995	1746	1654	3400	48,6
2000	2413	2975	5388	55,2
2005	2416	3228	5644	57,2
2009	3456	3792	7248	52,3

KUVIO 4. Naisten osuus esimies- ja asiantuntijatasolla vuosina 1981-2009



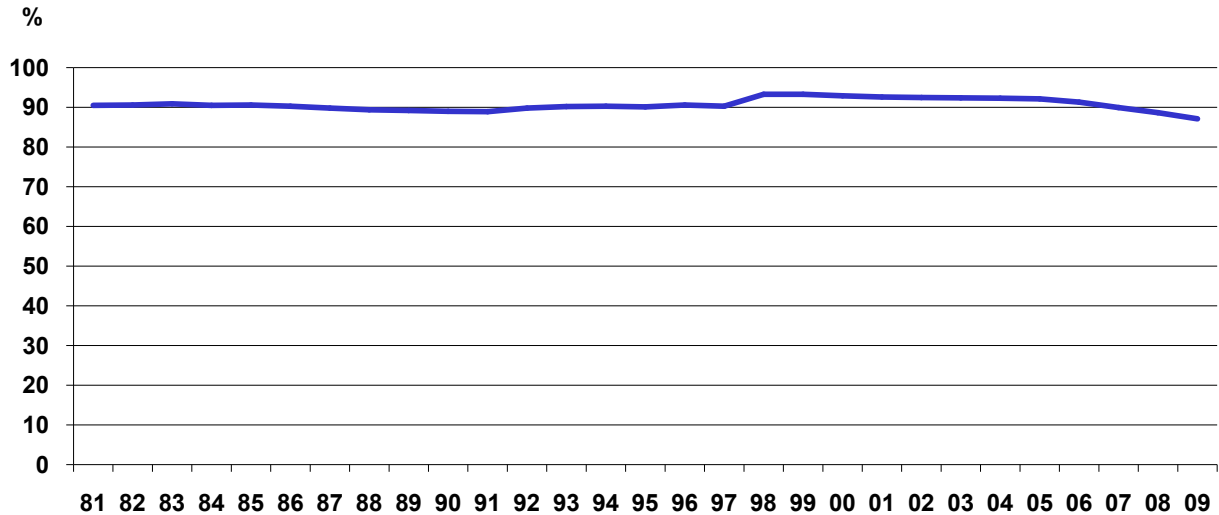
Toimihenkilötaso

Naisten ja miesten osuudet toimihenkilötasolla ovat säilyneet viimeisten kolmen vuosikymmenen aikana lähes muuttumattomina (taulukko 6). Esimerkiksi vuonna 2009 kaikista toimihenkilötasolla työskentelevistä henkilöistä naisten osuus oli 87,1 %. Kaikista rahoitusalan työskentelevistä naisista puolestaan kolme neljästä sijoittui toimihenkilötasolle.

TAULUKKO 6. Naisten ja miesten sijoittuminen toimihenkilötasolle tiettyinä vuosina aikavälillä 1981-2009

Vuosi	Miehet	Naiset	Yhteensä	Naisten osuus, %
1981	2390	22774	25164	90,5
1985	2641	25373	28014	90,6
1990	3338	27005	30343	89,0
1995	2516	22828	25344	90,1
2000	1250	16337	17587	92,9
2005	1205	14125	15330	92,1
2009	1921	12969	14890	87,1

KUVIO 5. Naisten osuus toimihenkilötasolla vuosina 1981-2009



Naisten tehtävät – miesten tehtävät

Rahoitusalan toimihenkilöistä enemmistö työskentelee asiakaspalvelutehtävissä tai niihin kiinteästi liittyvissä taustatehtävissä. Suurin osa edellä mainituissa tehtävissä työskentelevistä on naisia. Tilastonimikkeittäin vertailtuna poikkeavia ovat pääoma-, valuutta- ja korkomarkkinoihin liittyvät asiakaspalvelutehtävät, joissa naisia ja miehiä on lähes yhtä paljon. Tyypillisiä naisten tehtäviä ovat asiakaspalvelu- ja niihin liittyvien taustatehtävien lisäksi laskenta- ja kirjanpitotehtävät, henkilöstöhallinnon tehtävät, sihteeri-, assistentti- ja tekstinkäsittelytehtävät sekä erilaiset viestintään ja lakiasioihin liittyvät toimihenkilötehtävät. Miehillä tyypillisiä tehtäviä ovat johtotehtävät ja erityisesti pääoma-, valuutta- ja korkomarkkinoihin sekä atk:n käyttötehtäviin liittyvät esimies- ja asiantuntijatehtävät.

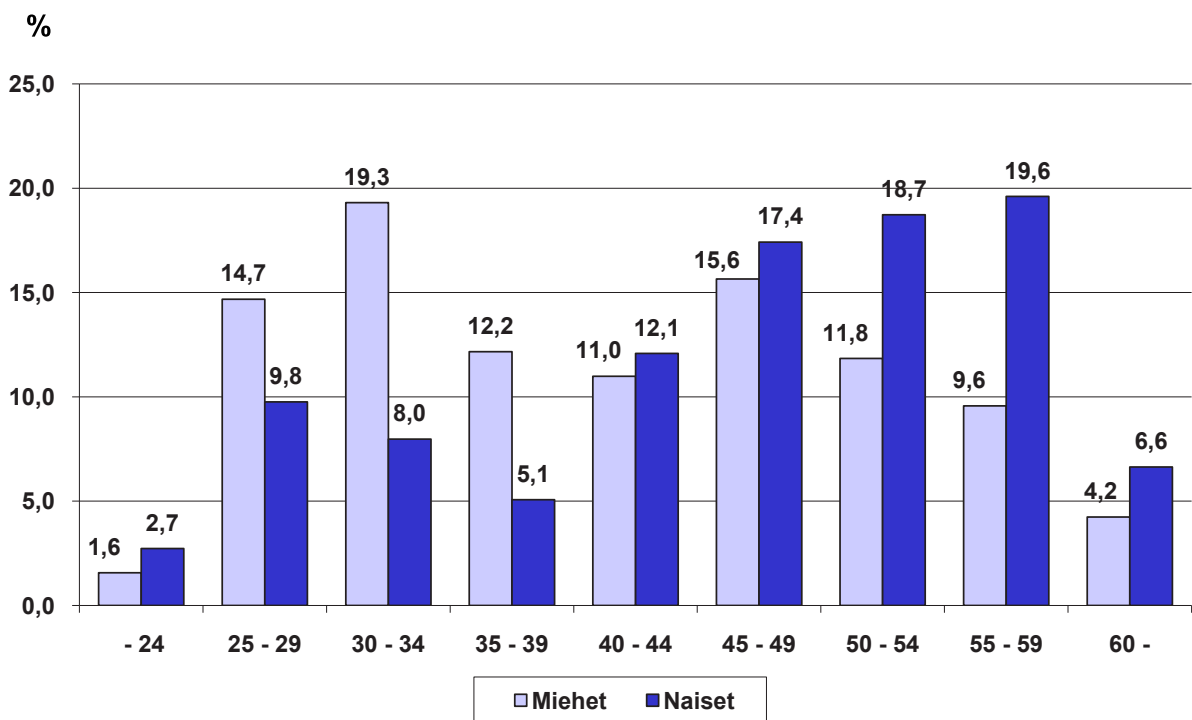
Tasa-ammatteja eli ammatteja, joissa kumpaakin sukupuolta työskentelee 40-60 % henkilöstöstä, ovat monet asiakaspalvelu- tai taustatehtäviin liittyvät esimies- ja asiantuntijatehtävät. Lisäksi esimerkiksi yrityssuunnitteluun ja liiketoiminnan kehittämiseen sekä atk-suunnitteluun ja -tukeen liittyvät toimihenkilö- sekä esimies- ja asiantuntijatehtävät ovat tasaisesti jakautuneita naisten ja miesten kesken. Myös sisäisen tarkastuksen ja turvallisuuden toimihenkilötehtävät kuuluvat samaan kategoriaan. Miesten ja naisten tarkempi sijoittuminen eri tehtäviin on raportin liitteenä 3.

5.2. Ikäjakauma

Rahoituslalle palkattiin vuonna 2009 vajaat 1000 uutta henkilöä ja heistä suurin osa työllistyi toimihenkilötehtäviin. Heistä noin kolmannes oli miehiä. Uusrekrytointien osalta sukupuolijako oli melko perinteinen: toimihenkilötasolle palkatuista enemmistö oli naisia, kun taas ylemmille tehtävätasolle palkattiin enemmän miehiä.²

Vuoden 2009 lopulla kaikkien alalla toimivien keski-ikä oli 45 vuotta. Naisten keski-ikä oli 46 vuotta, kun se miehillä puolestaan oli 41 vuotta. Tehtävätasoitain tarkasteltuna korkein keski-ikä oli johtotehtävissä, jossa sekä naisten että miesten keski-ikä oli 48 vuotta. Suurin sukupuolittainen ero oli toimihenkilötehtävissä, jossa naisten 46 vuoden keski-ikä oli 10 vuotta miesten vastaavaa korkeampi. Tämä näkyy myös kuviosta 6, josta voidaan havaita alle 40-vuotiaita miehiä olevan suhteellisesti enemmän kuin samanikäisiä naisia.

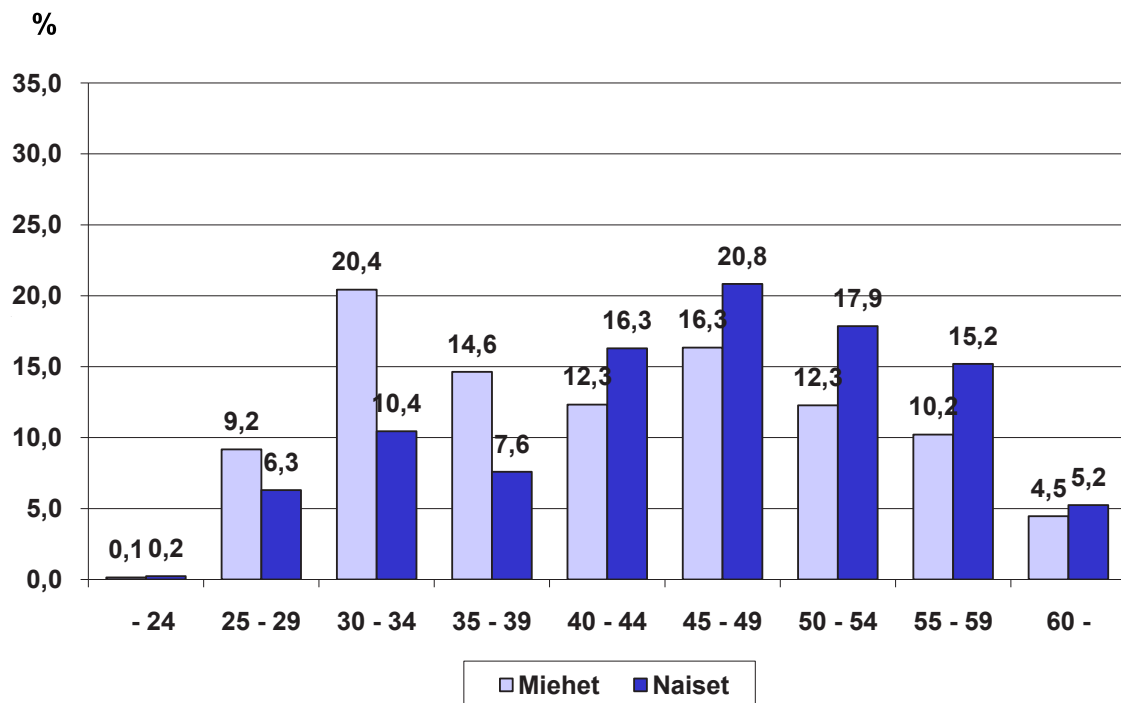
KUVIO 6. Ikäjakauma toimihenkilötasolla lokakuussa 2009



Toimihenkilötasolla noin puolet miehistä on yli 40-vuotiaita, naisista yli 40-vuotiaita on vastaavasti kolme neljäsosaa. Ero selittyy osittain sillä, että aiempina vuosikymmeninä miehiä ei ole rekrytoitu niin paljon toimihenkilötasolle. Toisaalta monet miehet myös etenevät urallaan naisia nopeammin ja siirtyvät näin ollen ylemmille tehtävätasolle.

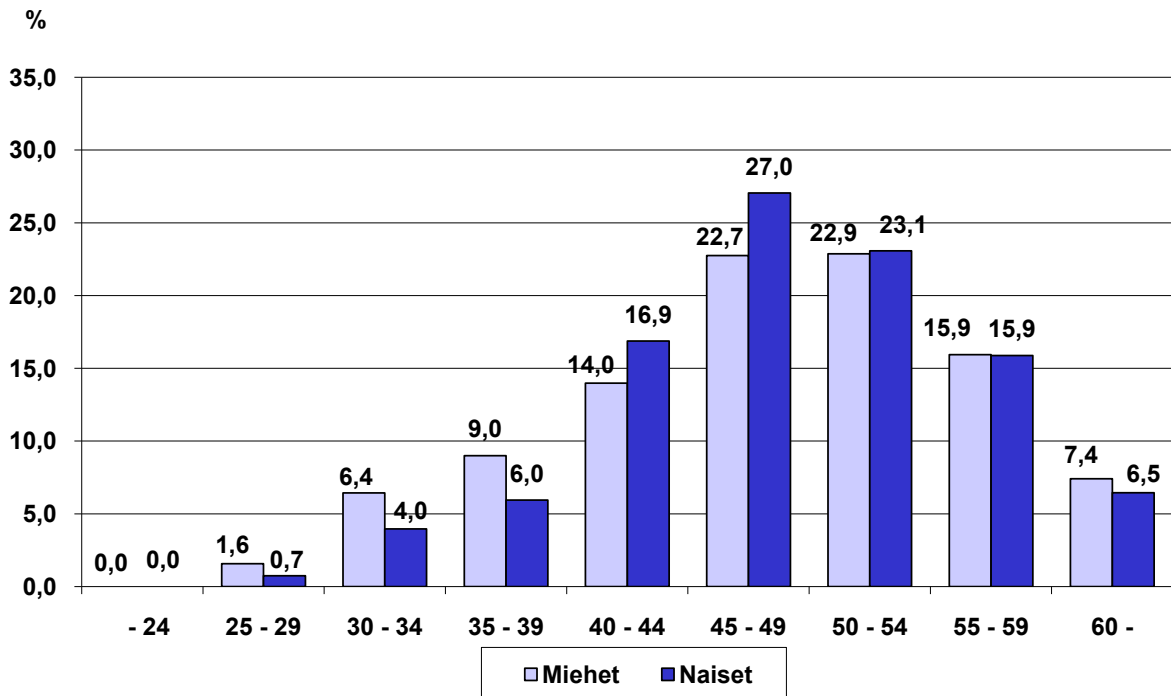
Kuviosta 7 ilmenee, että esimies- ja asiantuntijatasolla on havaittavissa samaa kuin toimihenkilötasolla, eli alle 40-vuotiaita miehiä on suhteellisesti enemmän kuin samanikäisiä naisia. Ero ei kuitenkaan ole niin suuri kuin toimihenkilötasolla. Yksi mahdollinen syy yli 40-vuotiaiden esimiesten ja asiantuntijoiden naisvaltaan saattaa olla se, että miehet siirtyvät naisia helpommin johtotason tehtäviin.

KUVIO 7. Ikäjakauma esimies- ja asiantuntijatasolla lokakuussa 2009



Tasaisin naisten ja miesten suhteellinen jakauma on johtotasolla. Kuviosta 8 käy ilmi, että miehiä on alle 40-vuotiaissa ja yli 60-vuotiaissa johtajissa hieman naisia enemmän, kun taas naisjohtajia on suhteellisesti enemmän 40–54-vuotiaissa. 55–59-vuotiaita nais- ja miesjohtajia näyttää olevan suhteessa yhtä paljon. On kuitenkin hyvä muistaa, että lukumäärällisesti miesjohtajia on kaksi kertaa niin paljon kuin naisjohtajia, vaikka koko johtajakunnan ikäjakaumat ovatkin suhteellisen tasaiset.

KUVIO 8. Ikäjakauma johtotasolla lokakuussa 2009



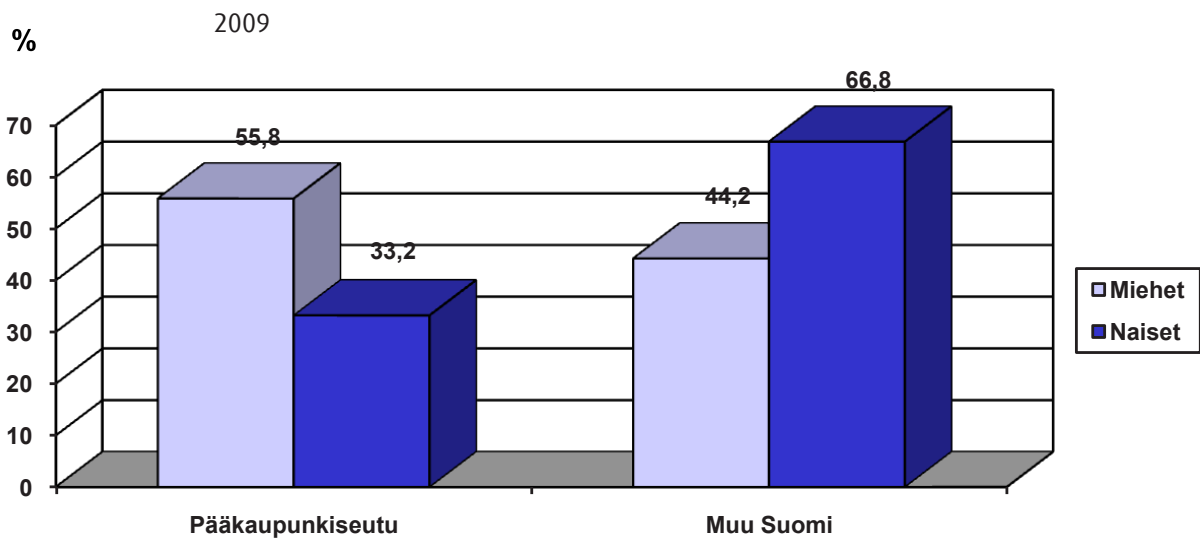
5.3. Työssäkäyntialue

Rahoitusalan työehtosopimus sisältää vähimmäispalkkatasot kahdelle eri työssäkäyntialueelle. Toisen alueen muodostaa pääkaupunkiseutu (Helsinki, Espoo, Vantaa ja Kauniainen), toisen alueen puolestaan muu Suomi. Taulukosta 7 on havaittavissa naisten ja miesten sijoittuminen eri alueille. Kuviosta 9 nähdään, että alalla työskentelevistä miehistä 55,8 prosenttia käy töissä pääkaupunkiseudulla, naisilla vastaava osuus on 33,2 prosenttia.

TAULUKKO 7. Naisten ja miesten sijoittuminen eri työssäkäyntialueille lokakuussa 2009

	Miehet	Naiset
Pääkaupunkiseutu	3460	5704
Muu Suomi	2739	11460
Yhteensä	6199	17164

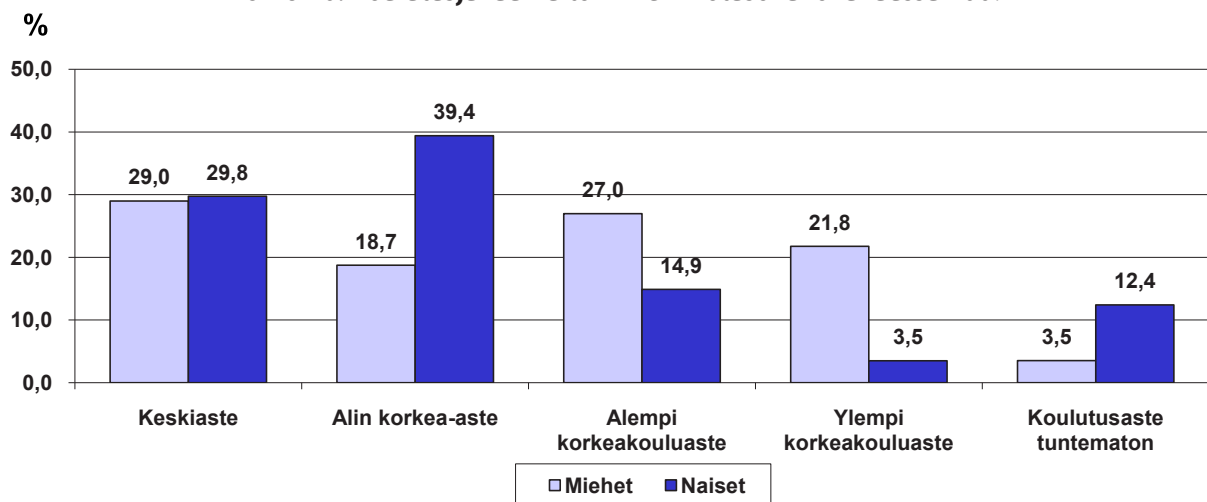
KUVIO 9. Sijoittuminen pääkaupunkiseudulle ja muualle Suomeen lokakuussa



5.4. Koulutus

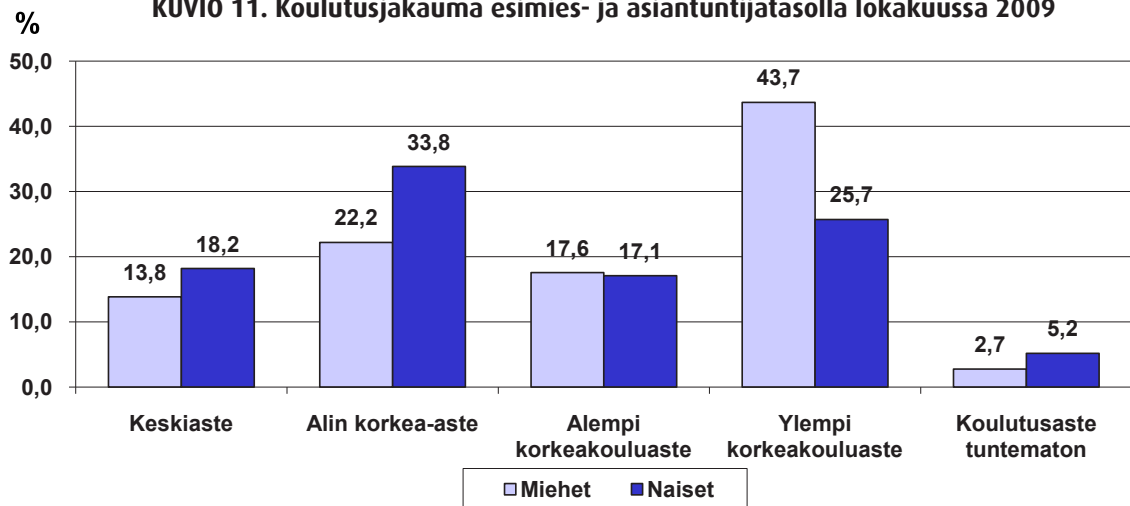
Rahoitusallalla työskentelevien toimihenkilöiden koulutustaso on noussut vuosien saatossa. Toimihenkilötasolla tyypillisin koulutustausta on niin sanottu alin korkea-aste, jolloin yleisin tutkinto on merkonomien tutkinto. Varsin yleinen on myös niin sanottu keskiasteen koulutus, joka tarkoittaa yleisesti ottaen merkantin tai pelkän ylioppilastutkinnon suorittanutta henkilöä. Vuonna 1995 finanssialalle palkattiin ensimmäiset tradenomit ja kyseisen ammattitutkinnon suorittaneiden osuus on ohittanut merkonomien määrän uusrekrytoinneissa 2000-luvulla. Tradenomin tutkinto on ollut 23 prosentilla vuosina 2000–2009 rekrytoituista.³ Kuviosta 10 nähdään, että toimihenkilötasolla miesten ja naisten koulutustasoissa on eroja erityisesti alimman korkea-asteen sekä alemman ja ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden kohdalla.

KUVIO 10. Koulutusjakauma toimihenkilötasolla lokakuussa 2009



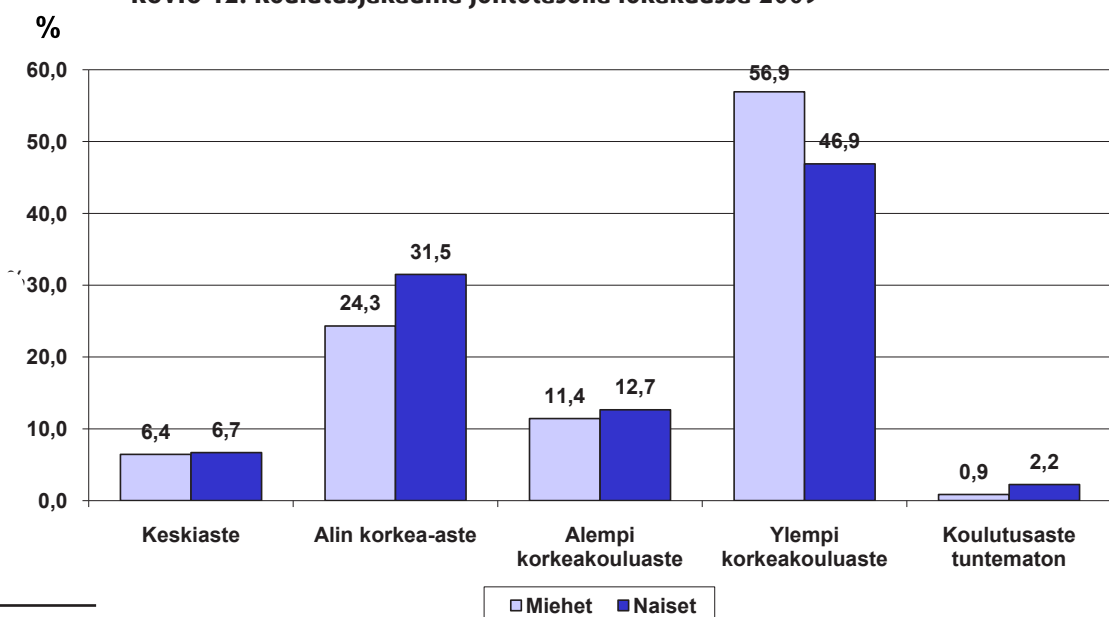
Esimies- ja asiantuntijatasolla yleisin tutkinto oli vuoden 2009 lokakuussa ylempi korkeakoulututkinto. Vuosina 2000-2009 palkatusta henkilöstöstä ylemmän korkeakoulututkinnon oli suorittanut 25,1 prosenttia⁴, kun koko alalla samantasoisien tutkinnon suorittaneita oli 17,2 prosenttia. Toiseksi yleisin tutkinto esimiesten ja asiantuntijoiden keskuudessa oli alin korkea-aste. Kuviossa 11 on nähtävissä tarkemmat tiedot koulutustaustan jakautumisesta naisten ja miesten kohdalla esimies- ja asiantuntijatehtävissä.

KUVIO 11. Koulutusjakauma esimies- ja asiantuntijatasolla lokakuussa 2009



Kuviosta 12 nähdään, että johtotason tehtävissä sekä naisten että miesten tyypillisin koulutustausta on ylempi korkeakouluaste. 53,6 prosenttia kaikista johtotasolla työskentelevistä on suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon.

KUVIO 12. Koulutusjakauma johtotasolla lokakuussa 2009



6. PALKKAUS

Rahoitusalan palkkausjärjestelmä on luonteeltaan vähimmäispalkkausjärjestelmä. Tehtävät on luokiteltu niiden sisällön sekä niissä vaadittavan osaamisen, harkinnan ja vuorovaikutustaitojen mukaan kuuteen eri vaativuusluokkaan. Vaativuusluokka määräytyy päätehtävän perusteella eli sen mukaan minkälaisia työtehtäviä tehdään vähintään puolet työajasta. Tämä työtehtävän vaativuuteen perustuva luokitus on työehtosopimuksen piiriin kuuluvalla henkilöstöllä tärkein palkkaukseen vaikuttava tekijä. Palkkaan vaikuttivat aiemmin myös kokemus-, tehtävä- ja pätevyysislisät. Vuonna 2007 toteutetun palkkausjärjestelmämuutoksen myötä entiset lisät sulautuivat henkilökohtaiseksi palkanosaksi ja käyttöön otettiin palkkakeskustelumalli, jossa osa palkankorotuksista jaetaan pätevyyden ja suoriutumisen perusteella.

Rahoitusallalla on vuoden 2010 syksyyn mennessä toteutettu kaksi palkkakeskustelukierrosta. Henkilöstön tyytyväisyyttä ja kokemuksia on tutkittu Aalto-yliopiston Teknillisen korkeakoulun Palkitsemisen tutkimusohjelman tekemillä seurantatutkimuksilla. Tuoreimpien tutkimustulosten mukaan erityisesti esimiestehtävissä toimivat naiset olivat uuteen palkkausjärjestelmään tyytyväisiä. Palkankorotuksiin tyytyväisimpiä olivat sekä esimies- että toimihenkilötehtävissä työskentelevät naiset.

Tutkimuksessa kysyttiin myös vastaajien kokemuksia palkkakeskustelumallin vaikutuksista naisten ja miesten palkkaukselliseen tasa-arvoon. Suurin osa vastaajista (52,2 % vuonna 2008 ja 54,2 % vuonna 2010) olivat sitä mieltä, että palkkakeskustelumallilla ei ole vaikutusta palkkatasa-arvoon. Vuonna 2010 runsas viidennes vastaajista (23,7 %) oli sitä mieltä, että palkkakeskustelumalli huonontaa naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja lähes yhtä moni (22,1 %) oli sitä mieltä, että malli parantaa sitä.

Työtehtävien vaativuuden sekä työntekijän pätevyyden ja suoriutumisen lisäksi myös työpaikan sijainnilla on oma vaikutuksensa palkkaukseen. Rahoitusalan työehtosopimus määrittelee erilaiset vähimmäispalkkatasot pääkaupunkiseudulla ja muualla Suomessa työskenteleville. Käytännössä palkkaan vaikuttavat lisäksi erilaiset markkinatekijät sekä henkilön oma neuvottelutaito palkkaansa liittyvissä asioissa.

Kuten luvussa 1 on todettu, tässä raportissa esitettävät tilastotiedot perustuvat pääosin Elinkeinoelämän Keskusliitto EK:n keräämiin tietoihin. Keskiansiolla tarkoitetaan säännöllisen työajan keskiansiota, joka sisältää luontoisedut ja säännöllisen työajan lisät, mutta ei ylityölisä eikä tulospalkkioita.

Jotta saadaan tarkempi kuva rahoitusalan palkkatasosta, kannattaa sitä verrata muuttamiin muihin aloihin. Tässä raportissa vertailutietoina on taulukossa 8 nähtävillä olevat palkkatiedot vakuutus- ja palvelualojen sekä teollisuuden toimihenkilötehtävistä. Taulukon tiedoista huomataan, että esimerkiksi vakuutusallalla sekä naisten että miesten palkkataso on rahoitusallaa korkeampi. Teollisuudessa puolestaan miesten keskiansiot ovat rahoitusalan miestoimihenkilöiden ansioita matalammat, mutta teollisuuden toimihenkilöiden miesvaltaisuus nostaa koko alan keskiansion yli rahoitusalan vastaavan.

TAULUKKO 8. Keskiansiot toimihenkilötehtävissä muutamilla eri aloilla lokakuussa 2009

Ala	Miehet	Naiset	Yhteensä	Naisten palkat /Miesten palkat (%)		
				2009	2002	1996
Rahoitus	3350	2633	2726	78,6	85,6	74,0
Vakuutus	3493	2761	2899	79,0	76,2	77,3
Palvelualat	3211	2577	2779	80,3	74,5	75,7
Teollisuus	3168	2634	2910	83,1	79,0	79,2

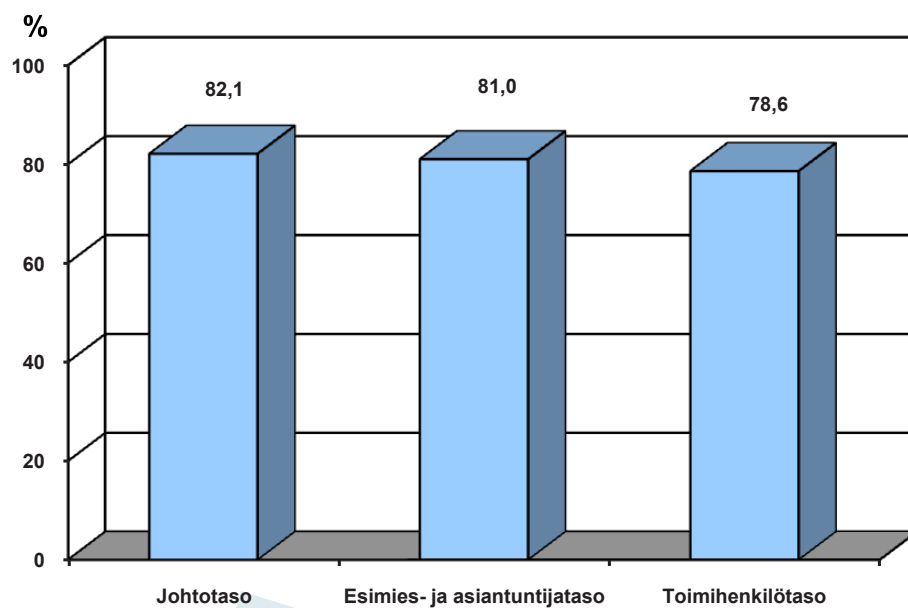
6.1. Naisten ansiot – miesten ansiot

Kaikkien rahoitusosalalla työskentelevien naisten keskiansio oli 3049 euroa lokakuussa 2009. Vastaavana ajankohtana oli kaikkien alalla toimivien miesten keskiansio 4900 euroa ja naisten ansioiden osuus miesten ansioista täten 62,2 %. Tätä palkkaeroa selittää se, että miehet ja naiset ovat jakaantuneet epätasaisesti eri tehtäviin. Miehistä suurin osa työskentelee johtotehtävissä, kun taas valtaosa naisista on sijoittunut toimihenkilötasolle. Samalla tehtävätasollakin palkkaeroja kuitenkin ilmenee, sillä naisten ansioiden osuus miesten ansioista on tehtävätasosta riippuen 78,6 - 82,1 prosenttia. Tarkemmat tiedot keskiansioista eri tehtävätasoilla on nähtävissä taulukosta 9. Ansioiden väliset erot käyvät puolestaan ilmi kuviosta 13.

TAULUKKO 9. Keskiansiot eri tehtävätasoilla vuonna 2009

	Miehet	Naiset	Yhteensä
Johtotaso	7727	6341	7271
Esimies- ja asiantuntijataso	5089	4123	4583
Toimihenkilötaso	3350	2633	2726

KUVIO 13. Naisten ansiot suhteessa miesten ansioihin tehtävätasoinn lokakuussa 2009



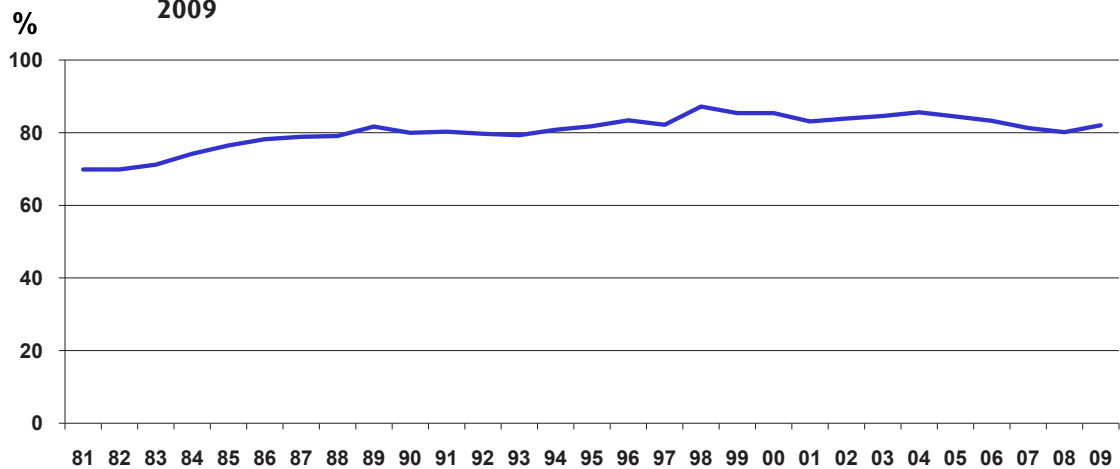
6.2. Palkkakehitys eri tehtävätasoilla

Tarkasteltaessa nais- ja miesjohtajien ansiotasojen välisiä eroja huomataan, että 80-luvulla palkkaero kaventui runsaat 10 prosenttiyksikköä, mutta 90-luvun alusta tähän päivään ero ei ole olennaisesti muuttunut. Johtotasolla työskentelevien naisten ansiot olivat 17,9 % pienemmät kuin johtotasolla työskentelevien miesten lokakuussa 2009. Pienimmät palkkaerot havaittiin vuosituhannen vaihteen tuntumassa, jolloin palkkaero kaventui alle 15 prosenttiin. Tiedot käyvät ilmi taulukosta 10.

TAULUKKO 10. Ansiot johtotasolla tiettyinä vuosina aikavälillä 1981-2009

Vuosi	Miehet	Naiset	N/M, %
1981	1585	1108	69,9
1985	2378	1820	76,5
1990	3518	2815	80,0
1995	4071	3330	81,8
2000	5084	4340	85,4
2005	5828	4923	84,5
2009	7727	6341	82,1

KUVIO 14. Naisten ansiot suhteessa miesten ansioihin johtotasolla vuosina 1981-2009

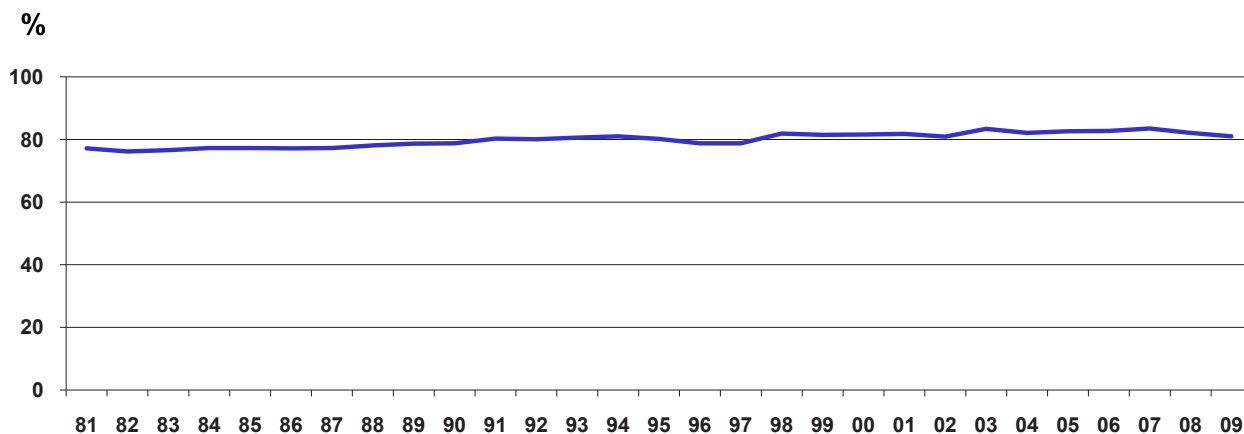


Esimies- ja asiantuntijatasolla naisten keskiansio oli vuoden 2009 lokakuussa 19 % pienempi kuin miesten. Taulukosta 11 ja kuviosta 15 huomataan, että esimies- ja asiantuntijatasolla palkkaero on tarkasteluajanjakson aikana kaventunut, joskin muutos on ollut johtotasoon verrattuna tasaisempaa ja hitaampaa.

TAULUKKO 11. Ansiot esimies- ja asiantuntijatasolla tiettyinä vuosina aikavälillä 1981–2009

Vuosi	Miehet	Naiset	N/M, %
1981	1114	860	77,2
1985	1647	1273	77,3
1990	2561	2017	78,8
1995	3072	2462	80,2
2000	3544	2891	81,6
2005	4054	3350	82,6
2009	5089	4123	81,0

KUVIO 15. Naisten ansiot suhteessa miesten ansioihin esimies- ja asiantuntijatasolla vuosina 1981–2009



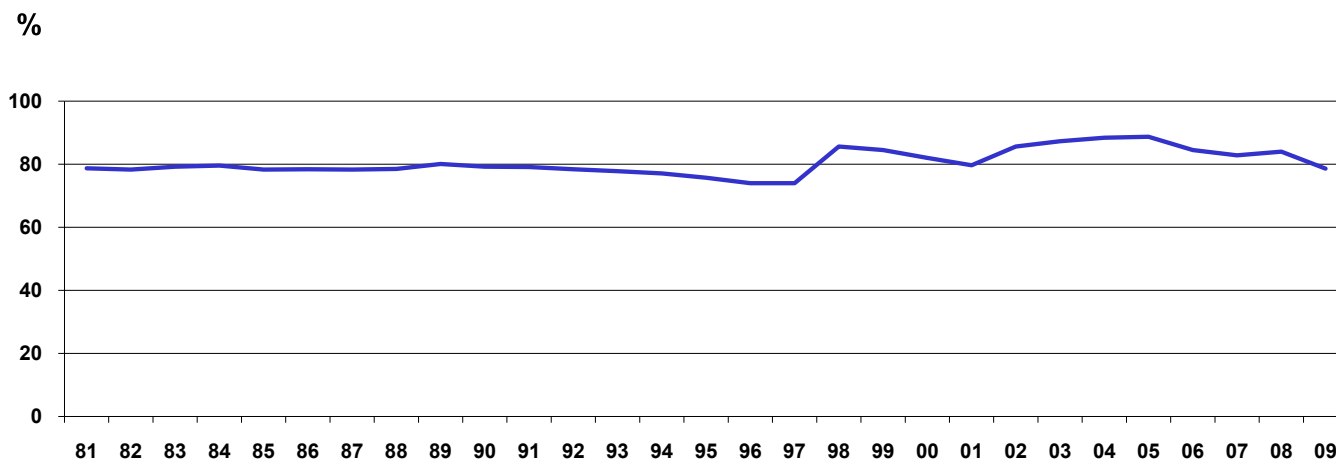
Toimihenkilötasolla naisten keskiansio oli vuoden 2009 lokakuussa 21,4 % pienempi kuin miesten. Taulukosta 12 havaitaan, että naisten ja miesten välinen palkkaero toimihenkilötasolla oli vuonna 2009 yhtä suuri kuin 80-luvun alussa. Tarkasteluajanjakson aikana palkkaerot ovat olleet toki pienemmätkin. Paras tilanne näyttää olleen vuonna 2005, jolloin palkkaeroa oli ainoastaan 11,3 prosenttia. Vuoden 2009 tilannetta selittää osaltaan tilastopohjassa tapahtunut muutos, sillä tilaston piiriin tuli uusia yrityksiä, jonka johdosta toimihenkilöiden tilastoitu määrä lisääntyi 370 henkilöllä vuodentakaisesta. Uusista toimihenkilöistä kolme neljäsosaa oli miehiä ja he nostivat toimihenkilömiesten keskiansioita. Tämä ei kuitenkaan yksistään selitä koko palkkaeroa.

TAULUKKO 12. Ansiot toimihenkilötasolla tiettyinä vuosina ajanjaksolla 1981–2009

Vuosi	Miehet	Naiset	N/M, %
1981	809	637	78,7
1985	1208	947	78,3
1990	1800	1425	79,2
1995	2256	1709	75,7
2000	2404	1972	82,0
2005	2538	2250	88,7
2009	3350	2633	78,6

Tarkempi nais- ja miestoimihenkilöiden ansiotasojen välinen ero on nähtävissä kuviosta 16. Siinä näkyvä keskiansioiden eron kaventuminen vuonna 1998 selittyy pääasiassa tilastoinnissa tapahtuneella muutoksella. Lisäksi ansiokäsite muuttui 2003 ja laskennallinen viikkotyöaika vuonna 2006.

KUVIO 16. Naisten ansiot suhteessa miesten ansioihin toimihenkilötasolla vuosina 1981–2009



6.3. Keskiansiot eri tehtävissä ja vaativuusluokissa

Tarkasteltaessa keskiansioita tehtävätasojen sisällä tehtävänimikkeen mukaan huomataan, että palkkaerot ovat esimerkiksi johtotehtävissä asiakaspalvelun sijoitus- tai rahoitustehtävissä noin 7 prosentin luokkaa. Sen sijaan esimerkiksi asiakaspalvelun palvelu- ja myyntitehtävissä palkkaero nais- ja miesjohtajien välillä on 19 prosenttia.

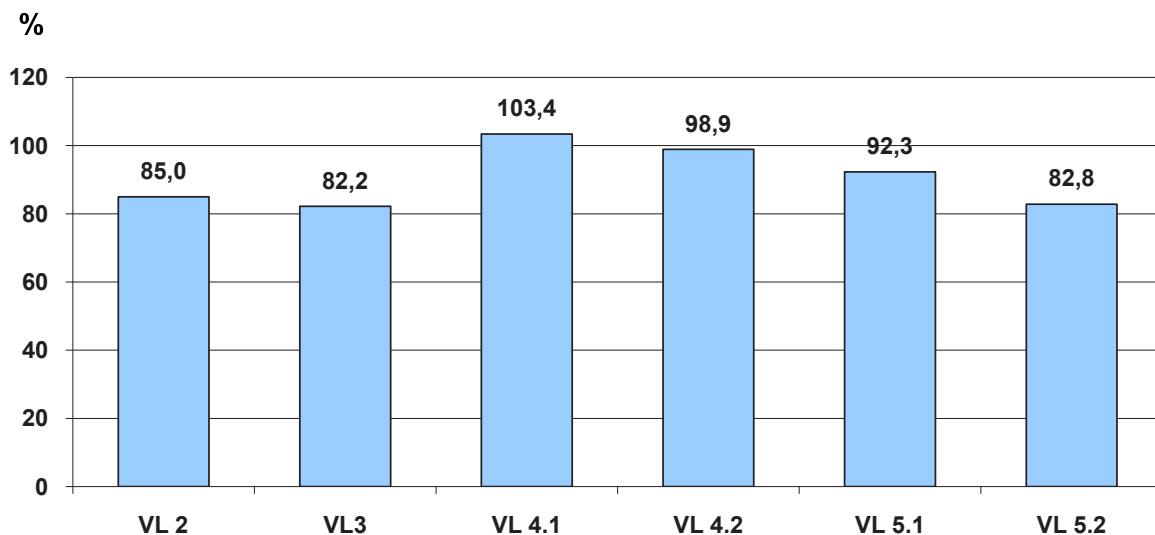
Esimies- ja asiantuntijatasolla palkkaerot asiakaspalvelutehtävissä ovat noin 15–30 prosenttia ja taustatehtävissä sekä laskennassa ja kirjanpidossa pääsääntöisesti noin 15 prosenttia. Pienimmät palkkaerot näyttää olevan lakiasiantekäivissä, sillä nais- ja miesjuristien palkkaero on ainoastaan 5,2 prosenttia.

Myös toimihenkilötasolla asiakaspalvelutehtävissä toimivien naisten ja miesten palkkaerot vaihtelevat nimikekohtaisesti. Pienimmät erot ovat maksupalvelutehtävissä (11,6 %) ja suurimmat pääoma-, valuutta- ja korkomarkkinoihin liittyvissä tehtävissä (28,8 %). Myös taustatehtävien osalta palkkaerot vaihtelevat, joskaan erot eivät ole yhtä suuret kuin asiakaspalvelutehtävissä. Paras tilanne on sijoitustehtävissä (palkkaero 3,8 %) ja huonoin rahoituksessa (palkkaero 19,6 %). Nimikekohtaiset tiedot ilmenevät tarkemmin liitetaulukosta.

Tehtävänimikkeiden mukaisen tarkastelun lisäksi naisten ja miesten välisiä palkkaeroja kannattaa tarkastella vaativuusluokittain (kuvio 17). Rahoitusallalla vallitsee samapalkkausperiaate, eli samaa tai samankaltaista työtä tekevien tulee olla samassa vaativuusluokassa, jolloin tehtävien vaativuuksien luokitteluissa ei tulisi olla eroja naisten ja miesten välillä. Tarkasteltaessa miesten ja naisten palkkaeroja vaativuusluokittain kaventuvat palkkaerot vaativuusluokissa 4.1, 4.2 ja 5.1 alle 10 prosenttiin. Huomionarvoista on, että vaativuusluokassa 4.1 työskentelevillä naisilla on keskimäärin korkeampi palkkataso kuin samassa vaativuusluokassa työskentelevillä miehillä. Tätä selittää kyseisessä vaativuusluokassa toimivien henkilöiden ikärakenne.

Vaativuusluokissa 2, 3 ja 5.2 palkkaerot ovat 15–18 prosentin luokkaa. Vaativuusluokan 5.2. osalta eroa selittää se, että luokkaan sisältyy hyvin erilaisia esimies- ja asiantuntijatehtäviä. Sen sijaan luokkien 2 ja 3 osalta työtehtävät ovat hyvin homogeenisia. Niiden kohdalla suurin osa palkkaeroista johtuukin ainoastaan lokakuun 2009 tilastopohjaan vaikuttaneesta muutoksesta.

KUVIO 17. Naisten ansiot suhteessa miesten ansioihin vaativuusluokittain lokakuussa 2009



6.4. Keskiansiot - taustatekijät

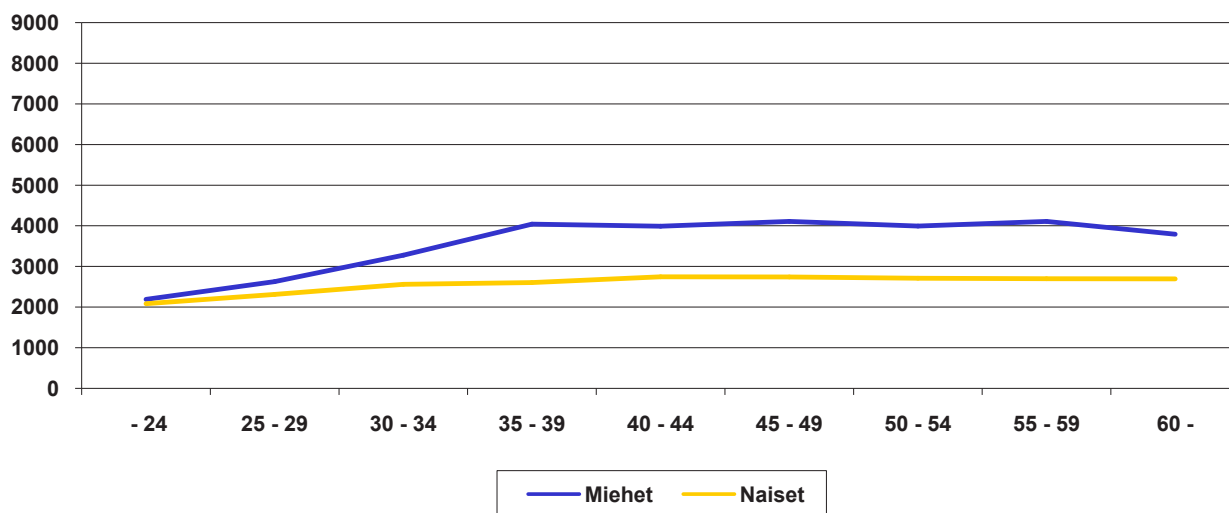
Eri tasojen ja tehtävänimikkeiden keskiansiolukuihin vaikuttavat monet yksittäiset tekijät, joiden vaikutusta keskiansiot eivät kerro. Nämä eri tekijät vaikuttavat samanaikaisesti eikä yksittäisten tekijöiden merkitystä voi karkeilla tilastollisilla menetelmillä määritellä. Näin ollen sukupuolten vaikutusta palkkaan ei voida selvittää pelkästään käytössä olevalla tilastoaineistolla.

Ansiot – kokemus ja ikä

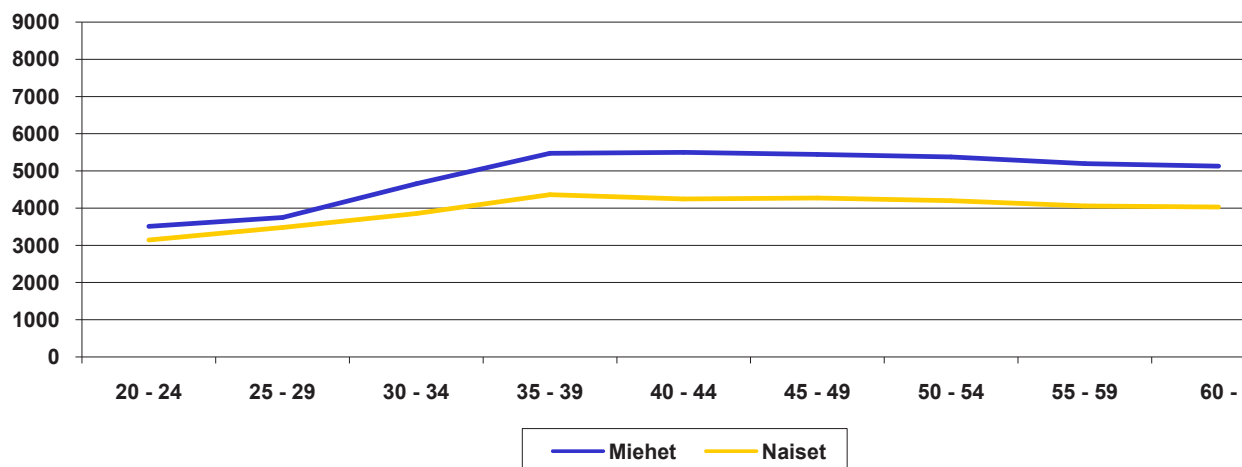
Rahoitusalan työehtosopimuksen mukaisessa palkkausjärjestelmässä kokemus vaikutti vuoteen 2007 asti suoraan kokemusvuosilisien kautta palkkaan. Palkkausjärjestelmän uudistamisen myötä kokemusvuosilisistä luovuttiin, joskin työehtosopimuksen kirjauksen mukaan kokemus vaikuttaa yhä palkkaan. Käytännössä vaikutus tapahtuu työtehtävien vaativuuden kasvamisen tai henkilön pätevyyden ja työsuoriutumisen kautta. Pätevyyttä ja suoriutumista tarkastellaan vuosittaisessa palkkakeskustelussa. Käytettävissä olevassa tilastoaineistossa kokemusvuositiedot ovat jonkin verran puutteellisia, mutta ikää koskevat tiedot ovat kattavat. Ansioita voidaankin tarkastella iän suhteen, sillä iän ja kokemusvuosien välillä on varsin selvä korrelaatio.

Eri-ikäisten miesten ja naisten keskiansiot ilmenevät oheisista kuvioista 18–20. Toimihenkilöiden sekä esimiesten ja asiantuntijoiden kohdalla sukupuolten väliset erot ansiotasossa ovat pienimmillään alle 30-vuotiailla. Johtotasolla pienimmät erot ovat puolestaan 35–39-vuotiaiden kohdalla.

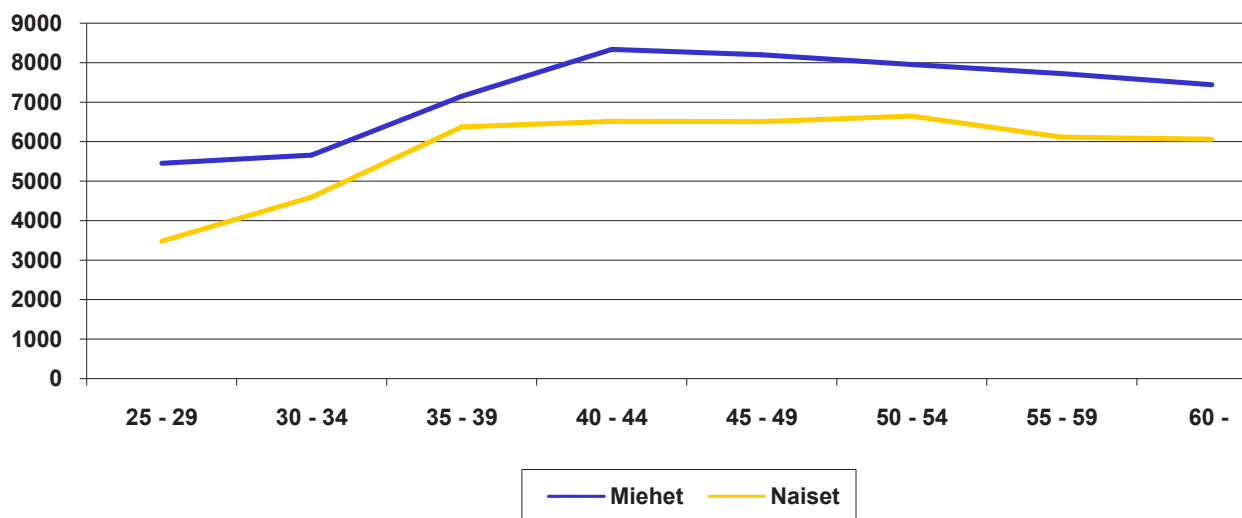
KUVIO 18. Ansiot iän mukaan toimihenkilötasolla lokakuussa 2009, €/kk



KUVIO 19. Ansiot iän mukaan esimies- ja asiantuntijatasolla lokakuussa 2009, €/kk



KUVIO 20. Ansiot iän mukaan johtotasolla lokakuussa 2009, €/kk



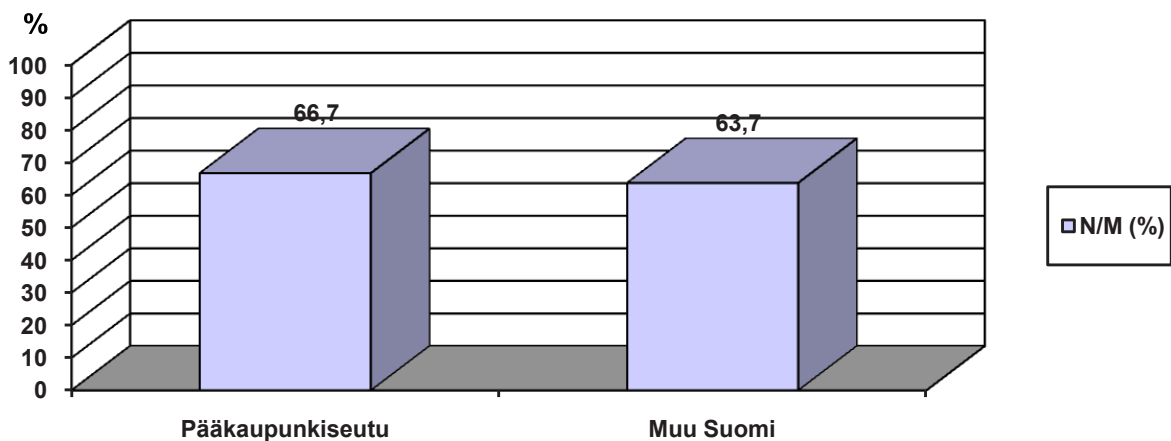
Ansio - työssäkäyntialue

Rahoitusalan työehtosopimuksen mukaan työpaikan sijainti vaikuttaa palkkaukseen siten, että pääkaupunkiseudulla vähimmäispalkat ovat muuta maata korkeammat. Taulukosta 13 nähdään naisten ja miesten keskiansiot maantieteellisen sijainnin mukaan. Kuvista 21 ilmenee, että kaikkien pääkaupunkiseudulla työskentelevien naisten ja miesten palkkaerot ovat 66,7 prosenttia, kun ne muualla maassa on 63,7 prosenttia. Tarkasteltaessa työssäkäyntialueen mukaisia palkkaeroja eri tehtävätasoilla huomataan, että erot ovat noin 16-22 prosentin luokkaa.

TAULUKKO 13. Naisten ja miesten ansiot pääkaupunkiseudulla ja muualla Suomessa lokakuussa 2009

	Miehet	Naiset
Pääkaupunkiseutu	5283	3525
Muu maa	4415	2813
Yhteensä	4900	3049

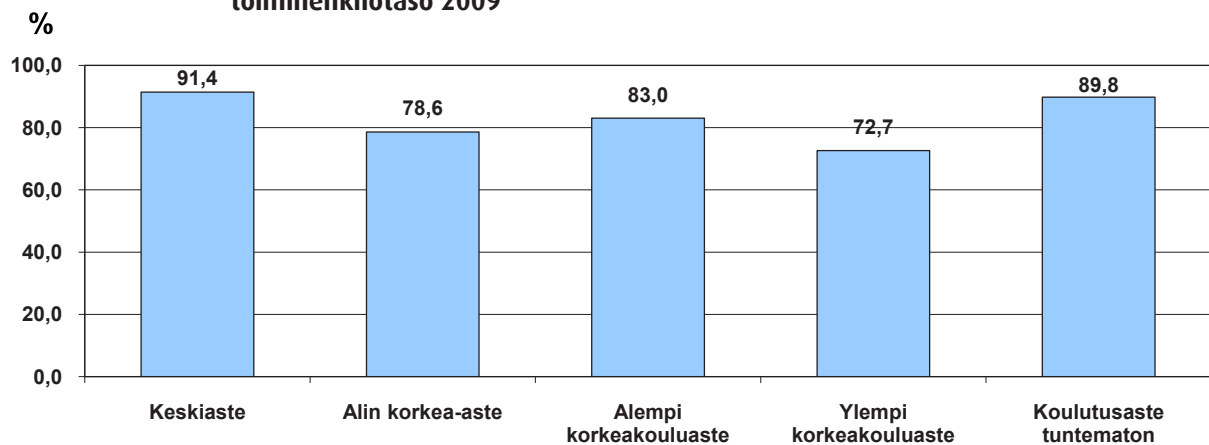
KUVIO 21. Naisten ja miesten ansioiden väliset erot pääkaupunkiseudulla ja muualla Suomessa lokakuussa 2009



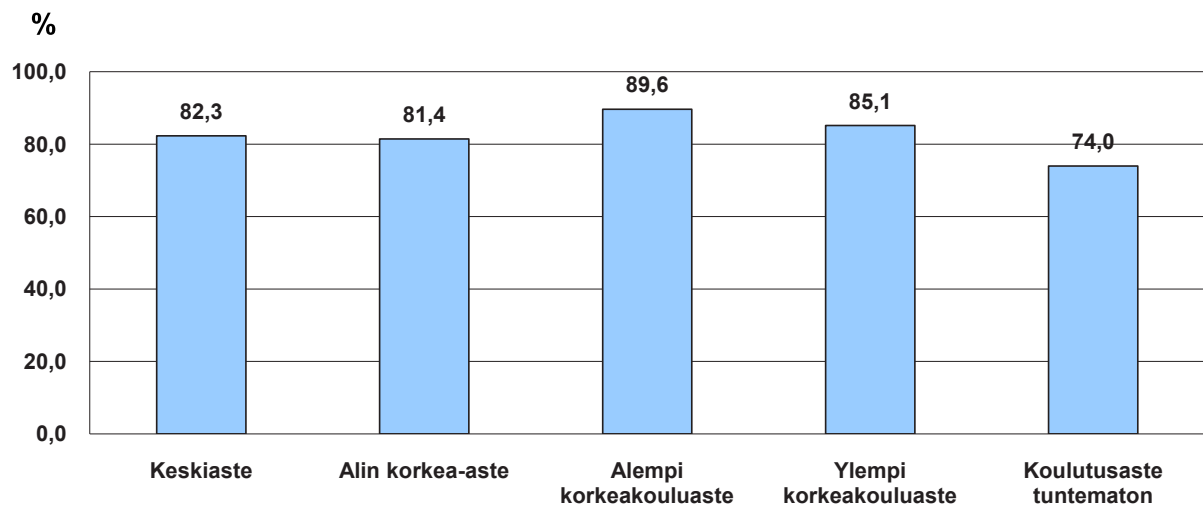
Ansiot - koulutus

Koulutus ei vaikuta suoraan palkkaukseen rahoitusalan työehtosopimuksen mukaan. Sen sijaan koulutus vaikuttaa välillisesti palkkaukseen tehtävien vaativuuden kautta. Kuvioista 22–24 nähdään, että samasta koulutustaustasta huolimatta miehet ansaitsevat kullakin tehtävätasolla naisia paremmin. Tämä selittyy suurimmaksi osaksi sillä, että miehet sijoittuvat keskimäärin vaativampiin tehtäviin samasta koulutustaustasta huolimatta.

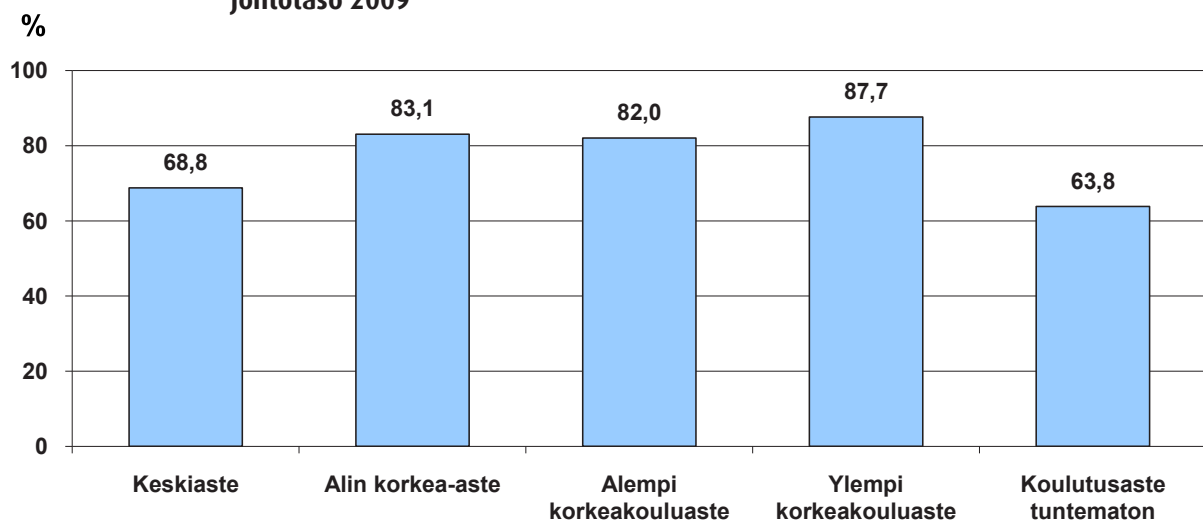
KUVIO 22. Naisten ansiot suhteessa miesten ansioihin koulutuksen mukaan -toimihenkilötaso 2009



**KUVIO 23. Naisten ansiot suhteessa miesten ansioihin koulutuksen mukaan –
esimies- ja asiantuntijataso 2009**



**KUVIO 24. Naisten ansiot suhteessa miesten ansioihin koulutuksen mukaan –
johtotaso 2009**



6.5. Tulospalkkiot

Erilaisten tulospalkkioiden, bonusten, provisioiden yms. merkitys rahoitusalan palkkauksessa on suurempi kuin palvelualoilla yleensä. Tulospalkkioiden osuus alan keskiansioista on kasvanut vuosien saatossa. Lokakuussa 2009 koko alalla maksetun keskimääräisen tulospalkkion osuus koko alan keskiansioista oli 5,7 %.

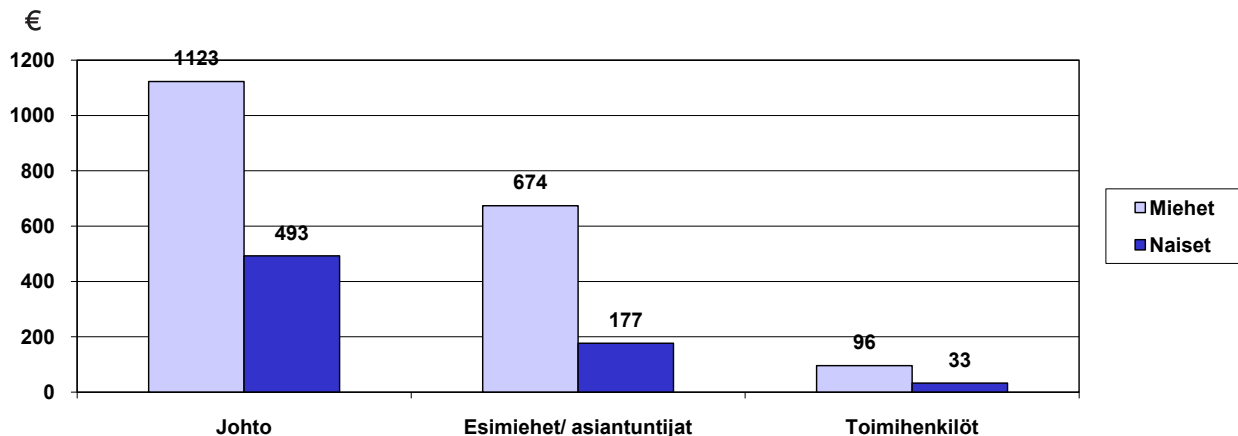
Taulukosta 14 nähdään, että tulospalkkioiden merkitys palkitsemisen kokonaisuuden kannalta on suurin johtotason miehillä ja pienin toimihenkilötason naisilla. Kaiken kaikkiaan tulospalkkioita sai 42,9 % alan henkilöstöstä. Miehistä tulospalkkioita sai 49,4 ja naisista 40,5 prosenttia.

TAULUKKO 14. Tulospalkkiot palkkioita saaneilla v. 2009, €/kk

	Miehet	Saajien osuus, %	Naiset	Saajien osuus, %
Johtotaso	1779	63,1	845	58,3
Esimies- ja asiantuntijataso	1253	53,8	383	46,3
Toimihenkilötaso	268	35,8	86	38,3
Yhteensä	1121	49,4	187	40,5

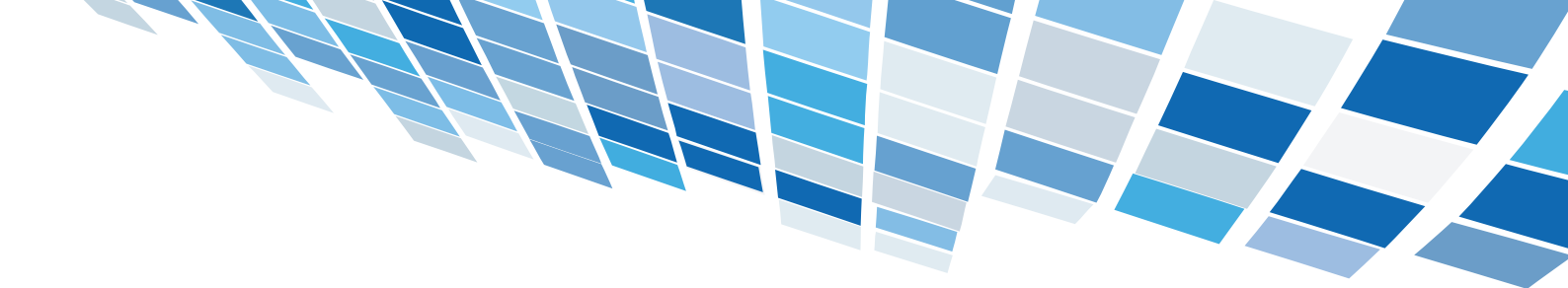
Kuviosta 25 on puolestaan nähtävillä koko alan henkilöstöön suhteutetut keskimääräiset kuukausikohtaiset tulospalkkiot. Keskimääräiset tulospalkkiot vaihtelevat sekä tehtävätason että sukupuolen perusteella.

KUVIO 25. Keskimääräiset tulospalkkiot vuonna 2009



6.6. Palkkaan ja palkkaeroihin vaikuttavia tekijöitä

Kuten raportissa on aiemmin todettu, rahoitusallalla palkkaan vaikuttavat useat eri tekijät. Nämä tekijät selittävät osan naisten ja miesten välisistä palkkaeroista, mutta osa palkkaerosta jää silti selittämättä. Alan työehtosopimus ei itsessään aiheuta palkkaeroja, sillä niin vaativuusluokittelua, pätevyyden ja suoriutumisen arvioimista kuin paikkakuntakalleusluokitusta sovelletaan samalla tavalla naisiin ja miehiin. Myös allalla käytössä olevan palkkausjärjestelmän tekstien osalta on kiinnitetty huomiota siihen, että järjestelmä kohtelee tasapuolisesti sekä naisia että miehiä.



Suurin palkkaerojen selittäjä on tehtävätaaso, sillä valtaosa naisista työskentelee toimihenkilötehtävissä, kun taas miehet ovat sijoittuneet enimmäkseen johtotasolle. Esimies- ja asiantuntijatasolla sukupuolijakauma on suhteellisen tasainen. Myös tehtävätaason sisällä erilaisiin tehtäviin sijoittumisessa on eroja, sillä esimerkiksi toimihenkilötasolla miehet tekevät suhteellisesti naisia useammin vaativuustason 5.1 mukaisia työtehtäviä.

Yksi naisten ja miesten välisiä palkkaeroja selittävä tekijä on työssäkäyntialue. Työehtosopimus määrittää vähimmäispalkat sekä pääkaupunkiseudulle että muualle Suomeen. Miehet työllistyvät naisia useammin pääkaupunkiseudulle, jossa sekä työehtosopimuksen mukainen vähimmäispalkka että yleinen palkkataso on korkeampi kuin muualla maassa. Tehtävä rakenne pääkaupunkiseudun ja maakuntien välillä poikkeaa toisistaan siten, että pääkaupunkiseudulle sijoittuvat suhteellisesti useammin vaativat asiantuntija-, esimies- ja johtotehtävät.

Kokemusvuosilisien vaikutusta palkkaukseen ei pystytä olemassa olevan tilastoaineiston perusteella laskemaan, mutta eri-ikäisten henkilöiden ansioita vertailtaessa huomataan, että miesten ansiotaso ylittää naisten ansiotason jo alle 30-vuotiaiden kohdalla kaikilla tehtävätaasoilla.

Säännöllisen työajan ansioissa ilmenneiden erojen lisäksi myös tulospalkkaus lisää naisten ja miesten välisiä palkkaeroja. Kaikilla tehtävätaasoilla miesten saamat keskimääräiset tulospalkkiot olivat naisten saamia suurempia. Tulospalkkioita saaneita tarkastellessa huomataan, että miehet saivat naisia useammin tulospalkkioita sekä johto- että esimies- ja asiantuntijatasolla. Sen sijaan toimihenkilötasolla suhteellisesti suurempi osa naisista kuin miehistä sai tulospalkkioita.

7. AJANKÄYTTÖ

EK:n Työaika- ja poissaolotiedustelun mukaan rahoitusosalalla työskenneltiin 78,7 prosenttia teoreettisesta säännöllisestä työajasta vuonna 2009. Teoreettisella työajalla tarkoitetaan sovitun työaikajärjestelmän mukaista työaikaa mukaan lukien vuosiloma-aika, sairauspoissaolot ja lapsen syntymään sekä hoitoon liittyvät vapaat. Tähän aikakäsitteeseen ei lueta ylityöaikaa eikä työajan lyhentämiseen liittyviä vapaita.

Tiedustelun mukaan ajankäytössä on eroja miesten ja naisten välillä. Naisilla tehty työ muodosti 77,3 % teoreettisesta työajasta, kun vastaava osuus miehillä oli 81,1 %. Eroja on erityisesti sairaslomien sekä perhevapaiden kohdalla. Sekä äitiys-, isyys ja vanhempainvapaista että hoitovapaista muodostuvat perhevapaat jakaantuvat rahoitusosalalla yhä epätasaisesti, joskin tilanne on aiemmista vuosista hieman tasoittunut. Erityisen suuri ero on hoitovapaiden kohdalla, sillä kaikkien naisten kohdalla 1,33 prosenttia teoreettisesta säännöllisestä työajasta kului hoitovapaaseen. Miehillä vastaava osuus oli ainoastaan 0,02 prosenttia. Sairaslomien kohdalla osa eroista selittyy sillä, että sairaan

lapsen hoitamiseen liittyvät poissaolot kirjataan usein henkilön omien sairauspoissaolosten joukkoon ja vielä nykyään naiset hoitavat miehiä useammin sairaita lapsiaan.

Suomalainen perhevapaa järjestelmä koostuu äitiysvapaasta, isyysvapaasta sekä vanhempainvapaasta. Äitiysvapaa kestää 105 arkipäivää eli noin 4 kuukautta, isyysvapaa 1-18 arkipäivää ja vanhempainvapaa 158 arkipäivää eli reilut puoli vuotta. Vanhempainvapaalle voi jäädä joko äiti tai isä, tai sen voi jakaa jaksoiksi niin, että isä ja äiti ovat vapaalla vuorotellen. Vanhempainvapaa alkaa äitiysvapaan jälkeen. Kun isä käyttää vanhempainrahakaudesta vähintään 12 viimeistä arkipäivää, hän saa sen jatkoksi 1-12 ylimääräistä arkipäivää vapaata. Tätä noin neljän viikon jaksoa kutsutaan isäkuukaudeksi. Isäkuukausi on yhdenjaksoinen kausi, joka voi olla siis enintään 24 arkipäivää ja vähintään 13 arkipäivää. Vuonna 2010 isäkuukausi pitenee 13-36 arkipäivään niillä perheillä, joilla oikeus vanhempainpäivärahaan alkaa vuoden 2010 puolella.⁵

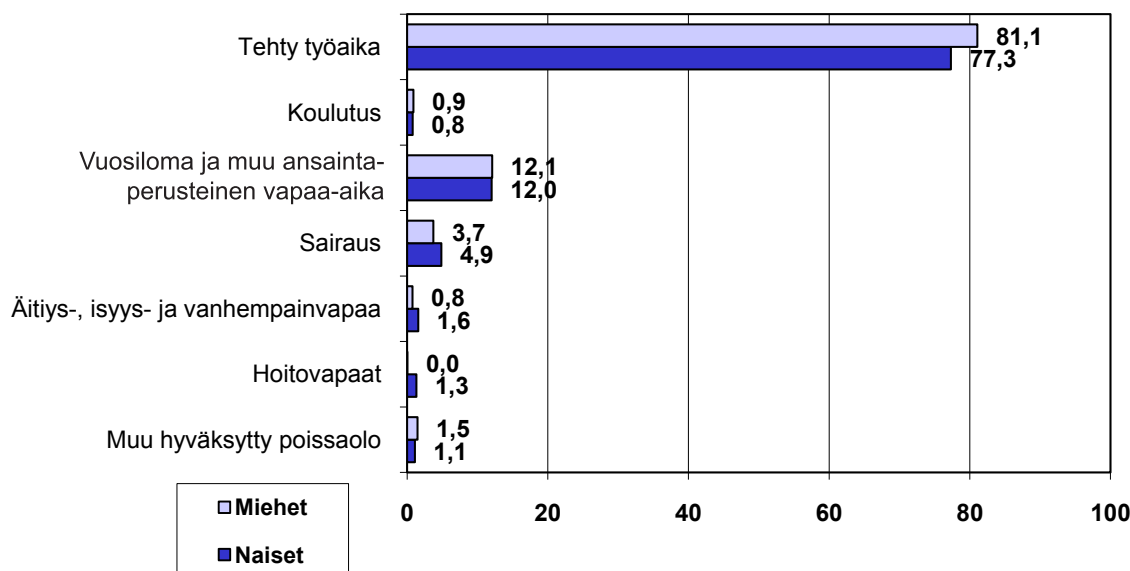
Työehtosopimuksissa on tyypillisesti määritelty perhevapaiden palkallisuudesta sekä tilapäisestä hoitovapaasta, joka mahdollistaa jommankumman vanhemman kotiin jäämisen lapsen äkillisesti sairastuessa. Mikäli työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa äitiys- tai isyysvapaan ajalta, maksaa Kela tällöin äitiys- tai isyysrahan työnantajalle. Rahoitusalan työehtosopimuksen mukaan työnantaja maksaa täyden palkan 72 arkipäivän äitiys- ja adoptiovapaalta. Vuonna 2009 solmitussa työehtosopimuksessa sovittiin myös 6 arkipäivän mittaisesta palkallisesta isyysvapaasta. Muutos astui voimaan 1.1.2010 alkaen, joten sen tuomat muutokset eivät vielä näy tässä raportissa. Alle 10-vuotiaan lapsen äkillisestä sairastapauksesta johtuen palkallinen lyhyt poissaolo on rahoitusalan työehtosopimuksessa määritelty 3 päivän mittaiseksi.

TAULUKKO 15. Ajankäyttö rahoitusallalla sukupuolen mukaan vuonna 2009, % teoreettisesta säännöllisestä työajasta

	Miehet	Naiset
Säännöllisenä työaikana tehty työ	81,07	77,32
Ay-tehtävät	0,06	0,04
Matkustusaika säännöllisenä työaikana	-	-
Koulutus	0,91	0,80
Lomautus ym.	-	-
Vuosiloma ja muu ansaintaperusteinen vapaa-aika	12,10	12,03
Työriidat	0,23	0,53
Sairaus	3,74	4,87
Työtapaturma	0,00	0,03
Äitiys-, isyys ja vanhempainvapaa	0,77	1,58
Hoitovapaa	0,02	1,33
Muu hyväksytty poissaolo	1,10	1,47
Yhteensä	100,00	100,00
Yli- ja lisätyö	0,06	0,29

5 Lähde: Kela

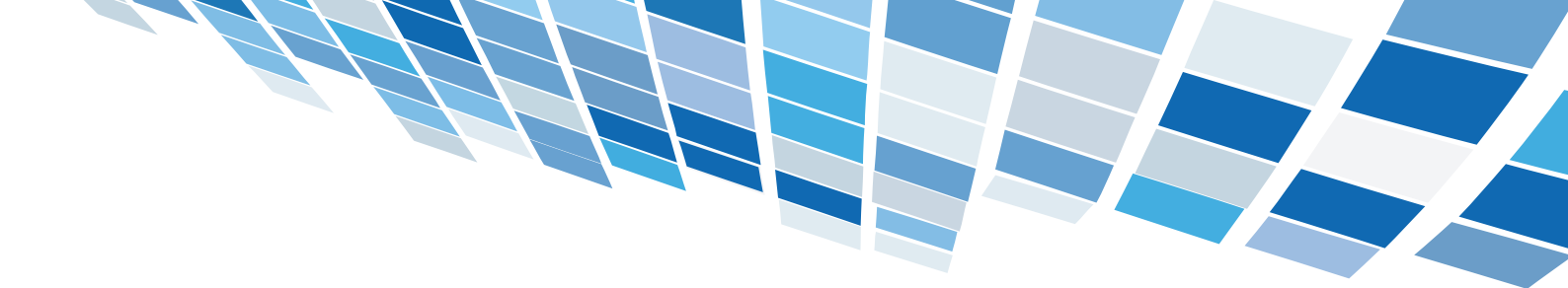
KUVIO 26. Ajankäyttö rahoitusallalla vuonna 2009, % teorettisesta säännöllisestä työajasta



8. JOHTOPÄÄTÖKSET

Edellinen rahoitusalan tasa-arvoraportti julkaistiin vuonna 2004. Sen jälkeen alalla toimivien miesten suhteellinen osuus on entisestään kasvanut, ollen 26,5 prosenttia koko alan henkilöstöstä vuonna 2009. Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtävätasolle on esimies- ja asiantuntijatasoa lukuun ottamatta epätasaista: toimihenkilöistä 87 % oli naisia vuonna 2009 ja johtotason tehtävissä työskentelevistä miehiä oli 67 % vuonna 2009. Vaikka tehtävätasolle sijoittuminen on yhä varsin epätasaista, on kehitys ollut kuitenkin myönteistä, sillä miesten lukumäärä toimihenkilötason ja naisten lukumäärä johtotason tehtävissä on hieman noussut viime vuosien aikana. Epätasainen sijoittuminen eri tason tehtäviin selittää myös suuren osan sukupuolten välisistä palkkaeroista. Toisaalta palkkaeroihin vaikuttaa myös se, että vaikka naiset ja miehet sijoittuisivat samalle tehtävätasolle, sijoittuvat miehet saman tehtävätason sisällä naisia vaativampiin tehtäviin. Palkkaerojen kaventuminen onkin mennyt 2000-luvun alkupuolen positiivisen kehityksen jälkeen taas huonompaan suuntaan eli naisten ja miesten väliset palkkaerot ovat kasvaneet, ollen nyt suurin piirtein samalla tasolla kuin 1990-luvun lopulla.

Tarkasteltaessa eri-ikäisten naisten ja miesten sijoittumista eri tehtävätasolle huomataan, että toimihenkilötehtävissä työskentelevistä eri-ikäisistä miehistä suurin (19,3 %) ikäluokka on 30–34-vuotiaat, kun taas samalla tehtävätasolla työskentelevistä naisista suurin (19,6 %) ikäluokka on 55–59-vuotiaat. Esimies- ja asiantuntijatasolla tilanne on miesten osalta samansuuntainen kuin toimihenkilötasolla: suurin (20,4 %) ikäluokka



miesten kohdalla on 30–34-vuotiaat. Naisista puolestaan suurin (20,8 %) ikäluokka on 45–49-vuotiaat. Tätä selittänee se, että ennen 2000-lukua matalille tehtävätasolle palkattiin pääsääntöisesti naisia. Johtotason tehtävissä eri-ikäisten naisten ja miesten suhteellinen jakautuminen on hyvin tasaista.

Eri-ikäisten naisten ja miesten palkkoja vertailtaessa huomataan, että sukupuolten väliset palkkaerot syntyvät noin 30-vuotiaiden kohdalla tehtävätasosta riippumatta. 30–40-vuotiaiden kohdalla palkkaerot kasvavat entisestään ja säilyvät noin 40 ikävuodesta lähtien kutakuinkin yhtä suurena työuran loppuun asti. Poikkeuksen tästä muodostavat ainoastaan alle 30-vuotiaat johtotason tehtävissä työskentelevät naiset ja miehet, joiden palkkaero on kutakuinkin yhtä suuri kuin yli 40-vuotiaiden kohdalla. Tilastojen valossa näyttää myös siltä, että johtotasolla naisten palkkakehitys pysähtyy miehiä aiemmin.

Palkkaeroja selittää tehtävätason ja työtehtävien sisällön lisäksi se, että miehet työskentelevät suhteellisesti naisia useammin pääkaupunkiseudulla, jossa vähimmäispalkat ja markkinapalkat ovat muuta maata suuremmat. Palkkatasoon vaikuttaa myös työtehtävien sisältö, sillä pääkaupunkiseudulle sijoittuvat suhteellisesti useammin vaativat asiantuntija-, esimies- ja johtotehtävät.

Myös tulospalkkauksessa on suuria sukupuolten välisiä eroja siten, että miehet saavat naisia suurempia tulospalkkioita kaikilla tehtävätasolla.

Työajan jakautumista tarkasteltaessa huomataan, että naisten ja miesten ajankäyttö muun muassa kouluttautumisen ja vuosilomien suhteen on hyvin tasaista. Sen sijaan äitiys-, isyys- ja perhevapaan sekä hoitovapaan kohdalla ajankäyttö jakautuu erittäin epätasaisesti siten, että naiset pitävät yhä selkeästi suurimman osan lastenhoitoon liittyvistä vapaista.

9. TOIMENPIDESUOSITUKSET

Edellä mainittujen johtopäätösten perusteella rahoitusalan tasa-arvotyöryhmä suosittaa seuraavia toimenpiteitä eri toimintatasoille:

Tasa-arvo työpaikkatasolla

Työpaikkatasolla huomiota tulee kiinnittää erityisesti käytännön kysymyksiin, kuten rekrytointiin, työajan järjestelyihin, urakehitysmahdollisuuksiin sekä palkkakeskusteluihin. Erityishuomiota työryhmän mielestä vaativat

- Sukupuolten välisten palkkaerojen kaventaminen. Erityistarkkailuun tulee ottaa noin 30-vuotiaiden naisten ja miesten työtehtävien sisältö sekä palkkaus.
- Naisten ja miesten yhtäläiset mahdollisuudet urakehitykseen.
- Työpaikoilla tehtävän tasa-arvonedistämistyön säännöllinen arviointi.

Tasa-arvo yritystasolla

Yritystasolla huomiota tulee kiinnittää erityisesti selkeään ja monipuoliseen tasa-arvo-asioihin liittyvään ohjeistukseen, tasa-arvon edistämisen päälinjoihin ja toimintatapoihin. Toimikunta suosittaa yritystasolle seuraavaa:

- Yli 30 henkilöä työllistävässä yrityksissä kiinnitetään huomiota tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten vuosittaiseen päivittämiseen sekä niiden sisältöön. Mahdolliset sukupuolten väliset palkkaerot selvitetään kaikenkokoisissa yrityksissä ja määritellään toimenpiteet selittämättömien palkkaerojen poistamiselle. Tasa-arvosuunnitelmat ulotetaan myös paikallistasolle.
- Yritystasolla luodaan selkeät linjat rekrytointiprosesseille. Työpaikkailmoitukset tehdään sellaisiksi, että ne kannustavat myös miehiä hakeutumaan toimihenkilötason tehtäviin ja naisia johtotason tehtäviin. Alalla toimivien naisten ja miesten palkkaerot eivät ole merkittävästi kaventuneet viimeisten vuosien aikana, joten palkkatasa-arvon edistämiseen sekä olemassa olevan henkilöstön että uusrekrytointien kohdalla kiinnitetään erityistä huomiota. Yritystasolla seurataan yhteisten tasa-arvolinjausten täytäntöönpanoa työpaikkatasolla.
- Yrityksissä kiinnitetään huomiota tulospalkkausperusteisiin ja tulospalkkioiden jakamiseen erilaisissa tehtävissä, jotta naisilla on yhtäläiset mahdollisuudet tulospalkkioihin kuin miehillä.
- Yritykset tiedottavat erilaisista mahdollisuuksista perhe- ja hoitovapaiden jakamisessa ja luovat ilmapiirin, joka mahdollistaa ja kannustaa lastenhoitoon liittyvien vapaiden tasaisempaan jakamiseen.

Tasa-arvo liittotasolla

- Tilastotyöryhmässä tarkastellaan sukupuolten väliset palkkaerot myös eri palkanosien osalta.
- Varmistetaan palkkakeskustelumallin ja muiden työehtosopimusmääräysten syrjimättömyys.

10. LIITTEET

Liite 1

Toimihenkilöiden säännöllisen työajan keskiansiot vaativuusluokittain ja sukupuolittain lokakuussa 2009

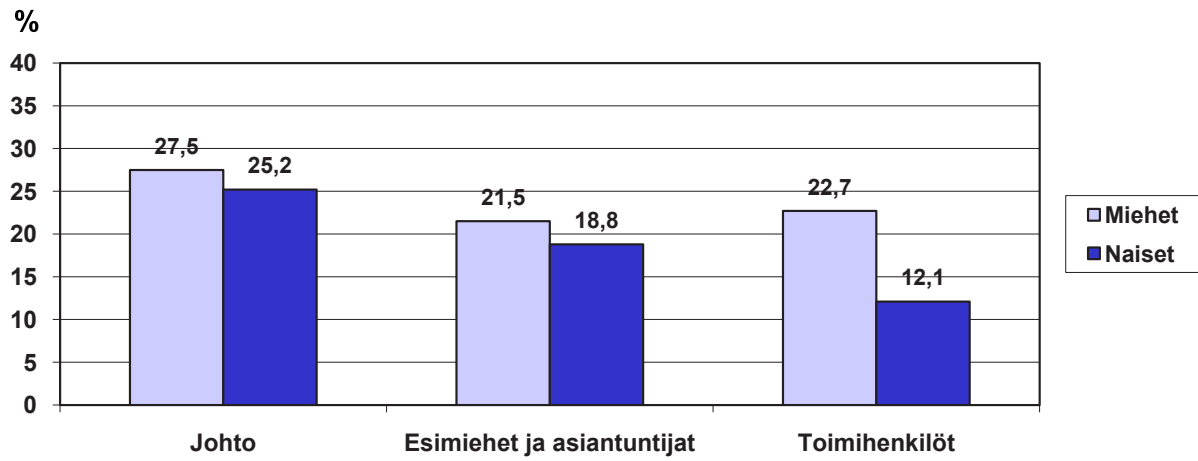
	Miehet	Naiset	Yhteensä	N/M (%)
VI 2	4021	3417	3692	85,0
VI 3	2681	2204	2253	82,2
VI 4.1	2284	2362	2355	103,4
VI 4.2	2642	2613	2615	98,9
VI 5.1	3171	2928	2955	92,3
VI 5.2	4891	4052	4434	82,8

Toimihenkilöiden sijoittuminen eri vaativuusluokkiin lokakuussa 2009

	Miehet	Naiset	Yhteensä	Naisten osuus, % kaikista
VI 2	40	48	88	54,5
VI 3	113	988	1101	89,7
VI 4.1	350	3831	4181	91,6
VI 4.2	342	3647	3989	91,4
VI 5.1	325	2550	2875	88,7
VI 5.2	2352	2812	5164	54,5

Liite 2

Ansiokehitys eri tehtävätasoilla vuosina 2006-2009



Liite 3

Naiset ja miehet eri tehtävissä lokakuussa 2009

Asiakaspalvelu: palvelu ja myynti	Miehet	Naiset	Yhteensä	Naiset, %
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	931	1327	2258	58,8
Toimihenkilöt	934	8125	9746	90,4
Asiakaspalvelu: rahoitus				
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	412	344	756	45,5
Toimihenkilöt	97	784	881	89,0
Asiakaspalvelu: pääoma-, valuutta- ja korkomarkkinat				
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	164	37	201	18,4
Toimihenkilöt	58	49	107	45,8
Asiakaspalvelu: sijoitus				
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	384	4179	703	45,4
Toimihenkilöt	163	2767	677	75,9
Asiakaspalvelu: maksupalvelu				
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	32	138	170	81,2
Toimihenkilöt	14	180	194	92,8
Taustatehtävät: palvelu ja myynti				
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	71	183	254	72,0
Toimihenkilöt	81	608	689	88,2
Taustatehtävät: rahoitus				
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	73	84	157	53,5
Toimihenkilöt	47	187	234	79,9
Taustatehtävät: pääoma-, valuutta- ja korkomarkkinat				
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	59	45	104	43,3
Toimihenkilöt	36	89	125	71,2
Taustatehtävät: sijoitus				
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	78	78	156	50,0
Toimihenkilöt	25	69	94	73,4
Taustatehtävät: maksupalvelu				
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	27	57	84	67,9
Toimihenkilöt	30	294	324	90,7
Kiinteistösijoitustoiminta				
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	28	13	41	31,7
Toimihenkilöt	10	28	38	73,7
Laskenta ja kirjanpito				
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	48	104	152	68,4
Toimihenkilöt	40	288	328	87,8

Henkilöstöhallinto

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	34	91	125	72,8
Toimihenkilöt	6	62	68	91,2

Sihteeri- assistentti-, ja tekstinkäsittelytyö

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	3	40	43	93,0
Toimihenkilöt	12	311	323	96,3

Sisäinen tarkastus ja turvallisuus

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	58	33	91	36,3
Toimihenkilöt	11	15	26	57,7

Viestintä

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	11	40	51	78,4
Toimihenkilöt	4	21	25	84,0

Liiketoiminnan kehittäminen

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	173	132	305	43,3
Toimihenkilöt	22	22	44	50,0

Lakiasiat

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	94	127	221	57,5
Toimihenkilöt	13	93	106	87,7

Atk/suunnittelu

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	535	415	950	43,7
Toimihenkilöt	134	206	340	60,6

Atk/käyttö

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	58	5	63	7,9
Toimihenkilöt	18	11	29	37,9

Atk/tuki

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	102	46	148	31,1
Toimihenkilöt	41	57	98	58,2

Vahtimestari, postitus, puhelinvaihde ym.

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	11	3	14	21,4
Toimihenkilöt	38	47	85	55,3

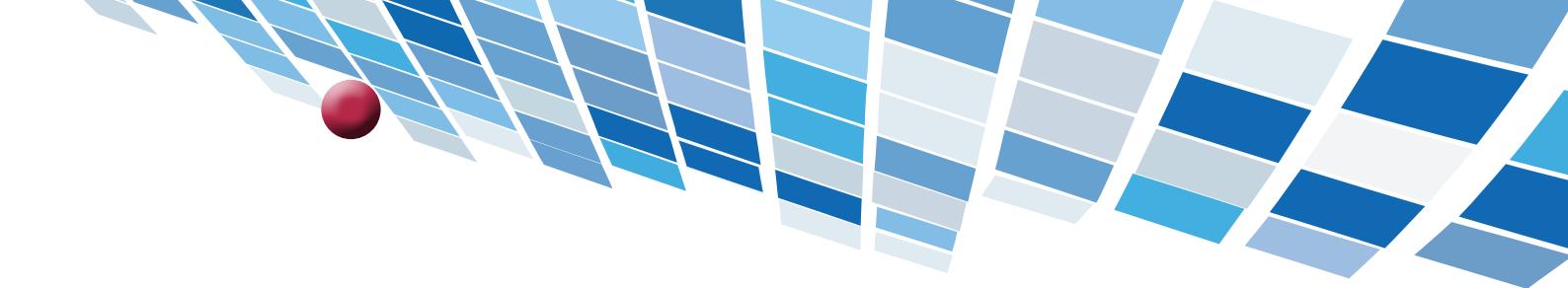
Muut tuki- ja palvelutehtävät

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	70	131	201	65,2
Toimihenkilöt	87	222	309	71,8

Liite 4

Keskiansiot eri tehtävissä lokakuussa 2009

Asiakaspalvelu: palvelu ja myynti	Miehet	Naiset	Yhteensä	N/M, %
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	5141	3988	4463	77,6
Toimihenkilöt	3133	2541	2597	81,1
Asiakaspalvelu: rahoitus				
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	5008	4103	4596	81,9
Toimihenkilöt	3413	2727	2802	79,9
Asiakaspalvelu: pääoma-, valuutta- ja korkomarkkinat				
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	7397	5180	6989	70,0
Toimihenkilöt	4689	3225	4019	68,8
Asiakaspalvelu: sijoitus				
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	5077	4179	4670	82,3
Toimihenkilöt	3729	2767	2998	74,2
Asiakaspalvelu: maksupalvelu				
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	4041	3416	3533	84,5
Toimihenkilöt	2963	2618	2643	88,4
Taustatehtävät: palvelu ja myynti				
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	4621	4035	4199	87,3
Toimihenkilöt	2960	2633	2671	89,0
Taustatehtävät: rahoitus				
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	5303	4197	4711	79,1
Toimihenkilöt	3481	2800	2936	80,4
Taustatehtävät: pääoma-, valuutta- ja korkomarkkinat				
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	5492	4701	5150	85,6
Toimihenkilöt	3591	2934	3123	81,7
Taustatehtävät: sijoitus				
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	4840	4037	4438	83,4
Toimihenkilöt	3049	2932	2963	96,2
Taustatehtävät: maksupalvelu				
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	4823	4115	4342	85,3
Toimihenkilöt	2933	2663	2688	90,8
Kiinteistösijoitustoiminta				
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	5536	4538	5219	82,0
Toimihenkilöt	3542	2675	2903	75,5
Laskenta ja kirjanpito				
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	4598	3906	4125	84,9
Toimihenkilöt	3263	2885	2932	88,4



Henkilöstöhallinto

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	5175	4562	4728	88,2
Toimihenkilöt		3120	3201	

Sihteeri-, assistentti ja tekstinkäsittelytyö

Esimies- ja asiantuntijatehtävät		3621	3667	
Toimihenkilöt	3950	3015	3049	76,3

Sisäinen tarkastus ja turvallisuus

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	5561	5072	5384	91,2
Toimihenkilöt	4844	3859	4276	79,7

Viestintä

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	5147	4396	4558	85,4
Toimihenkilöt		3503	3568	

Liiketoiminnan kehittäminen

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	4917	4587	4774	93,3
Toimihenkilöt	4233	3883	4058	91,7

Lakiasiat

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	4769	4520	4626	94,8
Toimihenkilöt	3796	3269	3334	86,1

Atk/suunnittelu

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	4773	4310	4571	90,3
Toimihenkilöt	4266	3818	3995	89,5

Atk/käyttö

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	5006		4905	
Toimihenkilöt	3659	2834	3346	77,5

Atk/tuki

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	4434	4048	4314	91,3
Toimihenkilöt	3394	3052	3195	89,9

Vahtimestari, postitus, puhelinvaihte ym.

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	4107		3853	
Toimihenkilöt	2534	2531	2532	99,9

Muut tuki- ja palvelutehtävät

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	4492	4051	4205	90,2
Toimihenkilöt	2727	2424	2509	88,9

