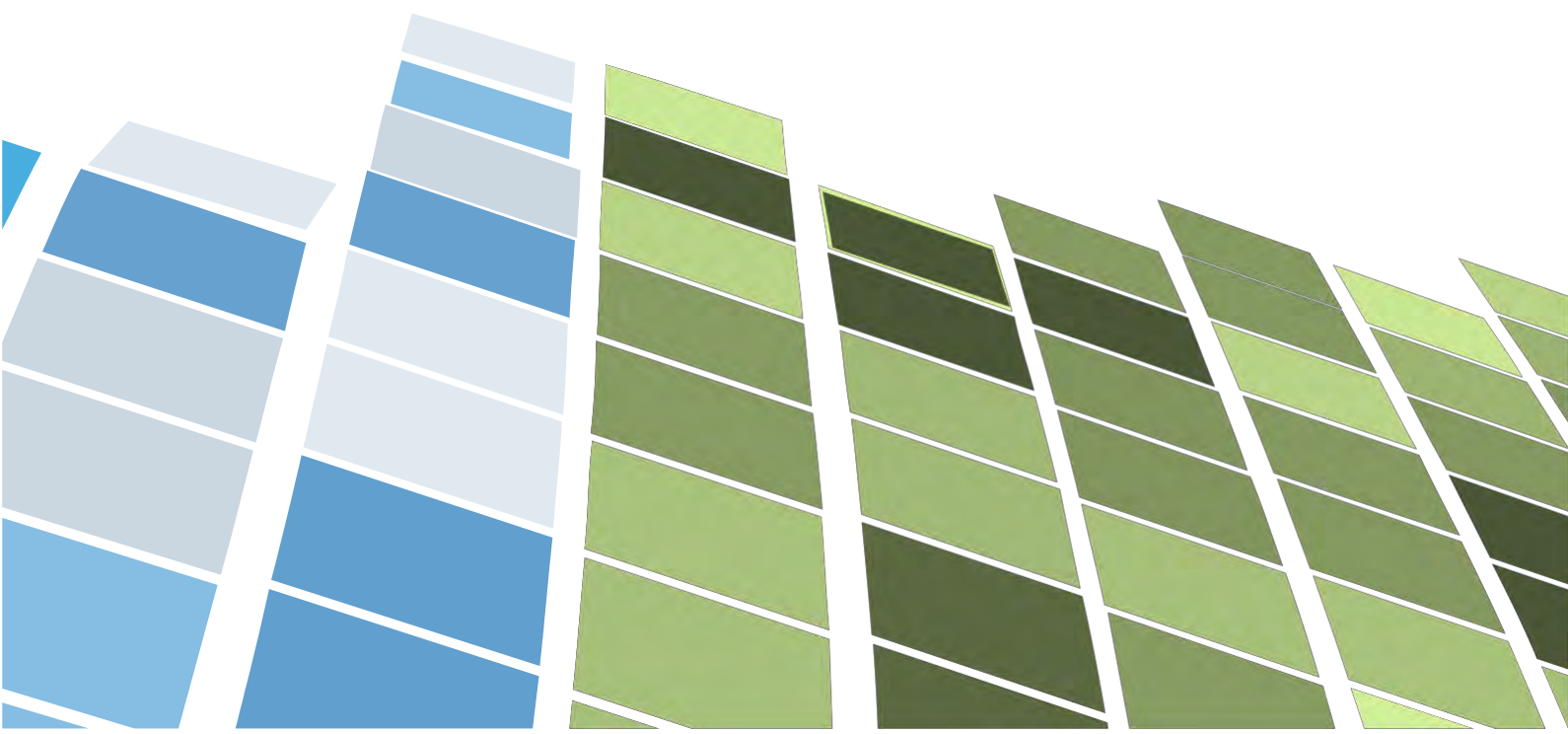


Rahoitusalan tasa-arvoraportti 2014

31.10.2014

Finanssialan Keskusliitto ry, Ammattiliitto Nousu ry, Ammattiliitto Pro 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 tehtävatasoille ja tehtäviin	7
5.2. Ikäjakama	12
5.3. Työssäkäyntialue	14
5.4. Koulutus	15
6. PALKKAUS	17
6.1. Naisten ansiot – miesten keskiansiot	18
6.2. Palkkakehitys eri tehtävatasoilla	19
6.3. Keskiansiot eri tehtävissä ja vaativuusluokissa	21
6.4. Keskiansiot - taustatekijät	23
6.5. Tulospalkkiot	27
6.6. Palkkaan ja palkkaeroihin vaikuttavia tekijöitä	28
7. AJANKÄYTTÖ	29
8. JOHTOPÄÄTÖKSET	31
9. TOIMENPIDESUOSITUKSET	32
10. LIITTEET	33
Liite 1	33
Liite 2	33
Liite 3	34
Liite 4	36

1. TOIMEKSIANTO JA TAUSTAA

Tasa-arvotyöryhmän toiminnasta on sovittu 1.12.2013 voimaan tulleessa rahoitusalan työehtosopimuksessa. Allekirjoituspöytäkirjan mukaan työryhmän tehtävänä on edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta rahoitusallalla, laatia rahoitusalan tasa-arvoraportti sekä ohjeistaa paikallisia osapuolia tasa-arvosuunnitelmiin ja perhevapaalta paluuseen liittyvissä kysymyksissä. Lisäksi työryhmä järjestää esimiehille ja henkilöstönedustajille palkkatasa-arvoa koskevan koulutustilaisuuden sopimuskauden aikana.

Työehtosopimusosapuolten välinen tasa-arvoraportti julkaistiin edellisen kerran vuonna 2010.

Raportin tilastot käsittelevät alalla kokoaikatyössä työskentelevien naisten ja miesten palkkausta, työhönottoa, urakehitystä, työaikoja ja koulutusta. Yhdenvertaisuuden näkökulmasta tarkastelussa on mukana eri-ikäisten henkilöiden ansiotasot.

Raporttia varten Finanssialan Keskusliitto ry lähetti kyselyn rahoitusalan keskeisille toimijoille. Kyselyn tuloksia on hyödynnetty toimenpidesuosituksen valmistelussa. Raportin tilastotiedot perustuvat, jollei muuta mainita, Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry:n keräämiin ja tuottamiin tietoihin ja tilastoihin ajalta lokakuu 2012 – lokakuu 2013. Rahoitusallalla tilastoinnin piirissä oli noin 23 000 henkilöä.

Työryhmään kuuluivat seuraavat henkilöt:

- Finanssialan Keskusliitto ry edustajina Kirsi Arvola ja Timo Höykinpuro
- Ammattiliitto Nousun ry:n edustajina: Minna Ahtiainen, Silja Ijas, Tuula Muukkonen ja Juha Simell
- Ammattiliitto Pro ry:n edustajina Minna Davidjuk, Eija Laurila, Anneli Luusalo ja Mika Mäkelä
- Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:n edustajina: Nuutti Pursiainen, Riikka Sipilä ja Heidi Tuominen

2. TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Pankkien toimintaedellytysten kehitys heijastaa koko taloudessa tapahtuvia muutoksia. Näitä ovat sekä suhdannevaihtelut että toimintaympäristön rakenteelliset muutokset. Erityisesti lisääntyvä pankkialan sääntely on vaikuttanut pankkien toimintaedellytyksiin viime vuosina. Pitkittyneestä heikosta taloustilanteesta ja sääntelyn lisääntymisestä huolimatta pankit ovat säilyttäneet hyvän tulostason viime vuosina.

Viime raportin julkaisemisen jälkeen rahoitusalan henkilöstömäärä on vähentynyt viime vuosina. Vähentymistä on tapahtunut erityisesti toimihenkilötehtävissä. Rahoitusallalla työympäristö on muuttunut enemmän myyntiä korostavaksi, joka on näkynyt erityisesti kassapalvelutehtävien vähentymisenä. Verrattuna edelliseen, vuonna 2010 tehtyyn raporttiin, naisten suhteellinen osuus rahoitusalan johtotehtävissä on kasvanut huomattavasti. Naisten ja miesten suhteelliset osuudet asiantuntija- ja esimiestehtävissä ovat tasoittuneet naisten osuuden laskiessa ja miesten osuuden noustessa. Toimihenkilötasolla sukupuolijakauma on ollut lähes muuttumaton. Muihin pohjoismaihin verrattuna Suomen rahoitussektori on edelleen hyvin naisvaltainen.

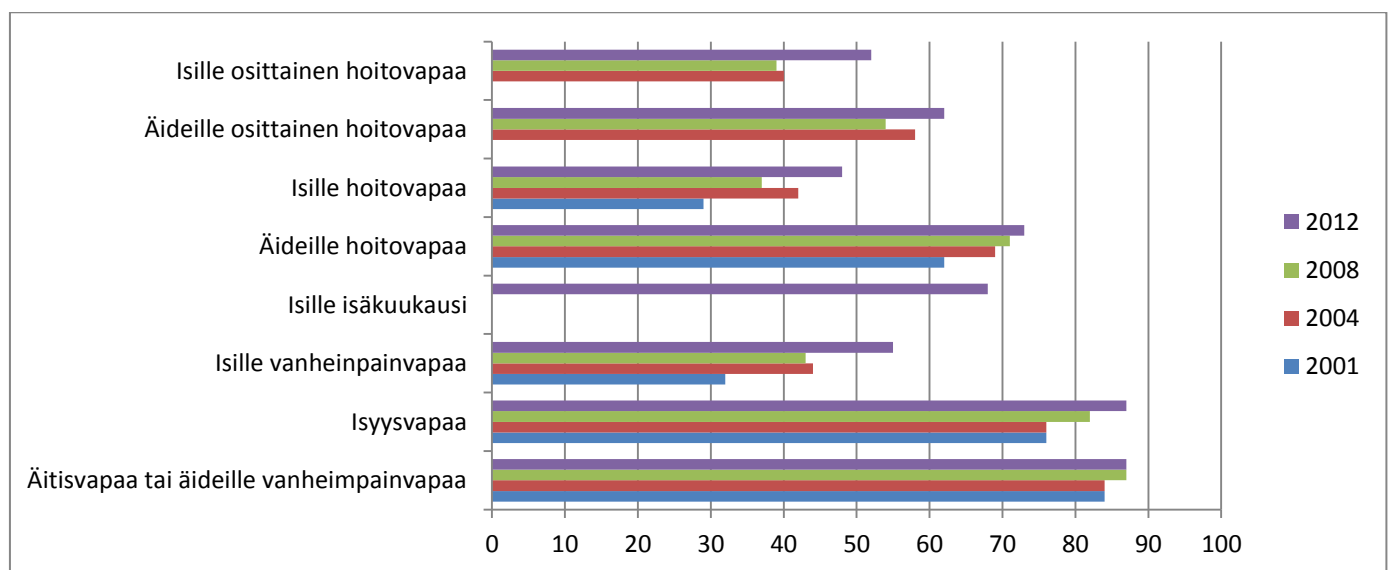
3. SUKUPUOLTEN VÄLISESTÄ TASA-ARVOSTA SUOMESSA

Sukupuolten välistä tasa-arvoa Suomessa voidaan tarkastella tilastokeskuksen julkaisun ”Naiset ja miehet Suomessa 2014” avulla. Julkaisu sisältää kaikkia palkansaajia koskevia tilastoja. Julkaisussa on tilastoja muun muassa sosioekonomisesta asemasta, koulutuksesta, palkoista ja ajankäytöstä.

Tilastokeskuksen kaikkia palkansaajia koskevien vuoden 2014 tilastojen mukaan ylempään toimihenkilön tehtävissä työskentelevistä 46,0 % oli naisia ja 54 % miehiä. Näistä johtotehtävissä työskentelevistä naisia oli 31,8 % ja miehiä 68,2 %. Toimihenkilöistä naisia oli 71,7 % ja miehiä 28,3 %. Koko kansantalouden tasolla naisten palkat olivat 83 % miesten palkoista vuonna 2014.

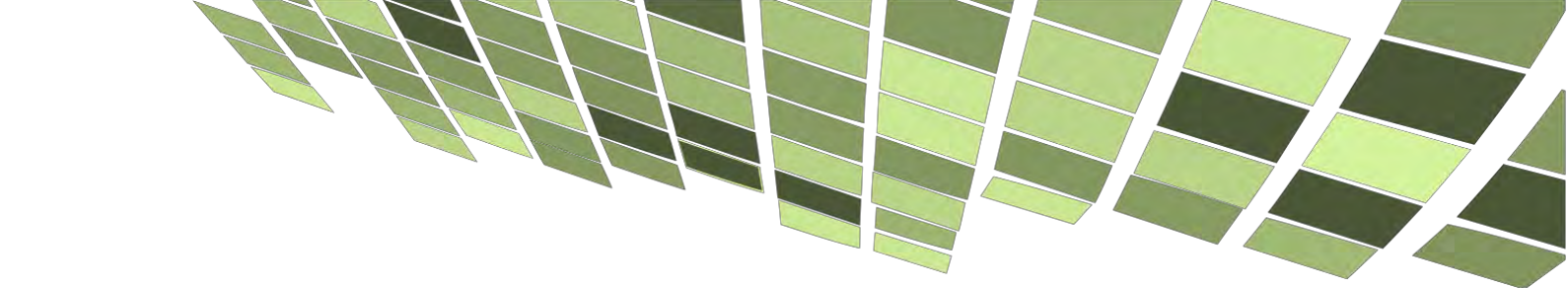
Yksityisen sektorin palkansaajien käsityksiä työpaikkojen suhtautumisesta perhevapaiden käyttöön on kuvattu sosiaali- ja terveysministeriön vuoden 2012 tasa-arvobarometrista kootuilla näkemyksillä. Suhtautuminen kaikkiin perhevapaiden käyttöön on muuttunut myönteisemmäksi 2000-luvun aikana. Tarkat luvut 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 (jäljempänä 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.

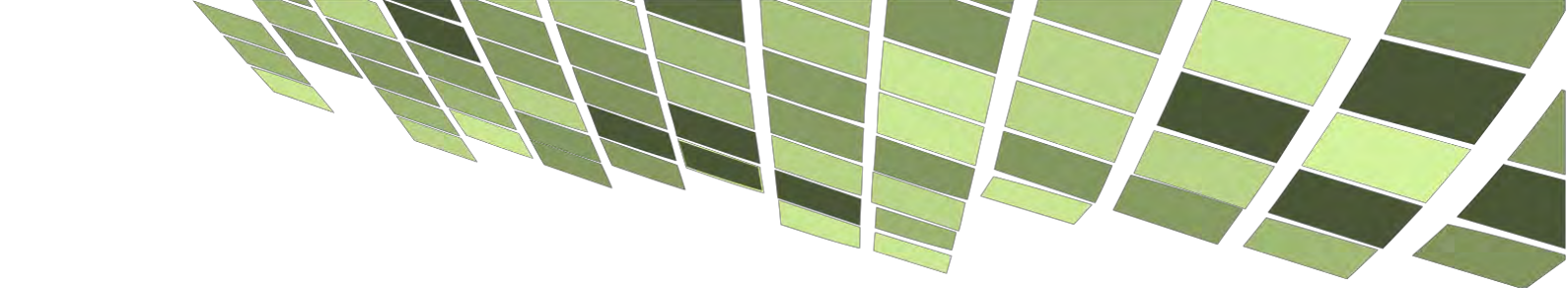
Vuonna 1997 perustamissopimukseen lisättiin sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen periaate, jonka mukaan yhteisön edellytetään kaikessa toiminnassaan pyrkivän poistamaan eriarvoisuutta sukupuolten välillä. Periaate merkitsee tasa-arvonäkökulman sisällyttämistä kaikkeen unionin päätöksentekoon. Tasa-arvon periaate, kaikenlaisen sukupuoleen perustuvan syrjinnän kielto 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 työpaikoilla. Koska epätasa-arvon syyt ovat moniulotteisia ja sidoksissa toisiinsa, työmarkkinaosapuolet sitoutuivat eritasoisin 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.

Euroopan Komissio hyväksyi vuonna 2010 uuden Naisten ja miesten tasa-arvostrategian 2010 – 2015. Strategia vastaa komission vuonna 2010 laatiman Naisten peruskirjan painopistealueita. Strategian tavoitteet ja toimenpiteet kohdistuvat mm. taloudelliseen tasa-arvoon, samapalkkaisuuteen, päätöksentekoon, sukupuoleen perustuvaan väkivaltaan ja tasa-arvoon EU:n ulkosuhteissa. Strategia muodostaa Euroopan komission työohjelman sukupuolten tasa-arvon alalla. Siinä pyritään lisäksi edistämään kehitystä jäsenvaltioiden tasolla ja luomaan perusta yhteistyölle muiden EU:n toimielinten ja sidosryhmien kanssa.

5. NAISET JA MIEHET RAHOITUSALALLA

Rahoitusala on Suomessa ollut perinteisesti erittäin naisvaltainen naisten osuuden pysytellessä vuosikymmenten ajan noin 80 prosentin tuntumassa. Viime vuosikymmenellä miesten osuus on lähtenyt selvään kasvuun ja vuonna 2013 jo noin 30 % alalla työskentelevistä oli miehiä. Vuonna 2013 suomalaiset pankit työllistivät yhteensä noin 27 000 henkilöä, joista noin 23 000 kuului tilastoinnin piiriin. Rahoitusalan tilastoinnin piiriin kuuluvista henkilöistä naisia oli runsaat 16 000 ja miehiä vajaat 7 000. Tarkemmat tiedot kaikkien rahoitusosalalla työskentelevien naisten ja miesten osuuksista käyvät ilmi taulukosta 1.

TAULUKKO 1. Naiset ja miehet rahoitusosalalla, kaikki tehtävätasot yhteensä lokakuu 2013

Vuosi	Miehet, %	Naiset, %
1981	18,8	81,2
1985	19,3	80,7
1990	21,2	78,8
1995	18,2	81,8
2000	20,1	79,9
2005	21,5	78,5
2009	26,5	73,5
2010	26,9	73,1
2013	29,1	70,9

Muissa Pohjoismaissa rahoitusalan henkilöstöjakauma on ollut tasaisempi. Naisten ja miesten osuudet rahoitusalan henkilöstöstä kaikissa Pohjoismaissa vuonna 2014 käyvät ilmi taulukosta 2. Taulukon tiedot poikkeavat tämän raportin pohjana olleista tilastoista siten, että pohjoismaisissa tilastoissa ovat myös mukana osa-aikaiset työntekijät.

TAULUKKO 2. Naiset ja miehet rahoitusalaalla eri Pohjoismaissa vuonna 2014, kaikki tehtävätasot yhteensä¹

Maa	Miehet, %	Naiset, %
Suomi	25,8	74,2
Ruotsi	45,3	54,7
Norja	48,2	51,8
Tanska	49,2	50,8
Islanti	45,3	54,7

5.1 Sijoittuminen eri tehtävatasoille 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.

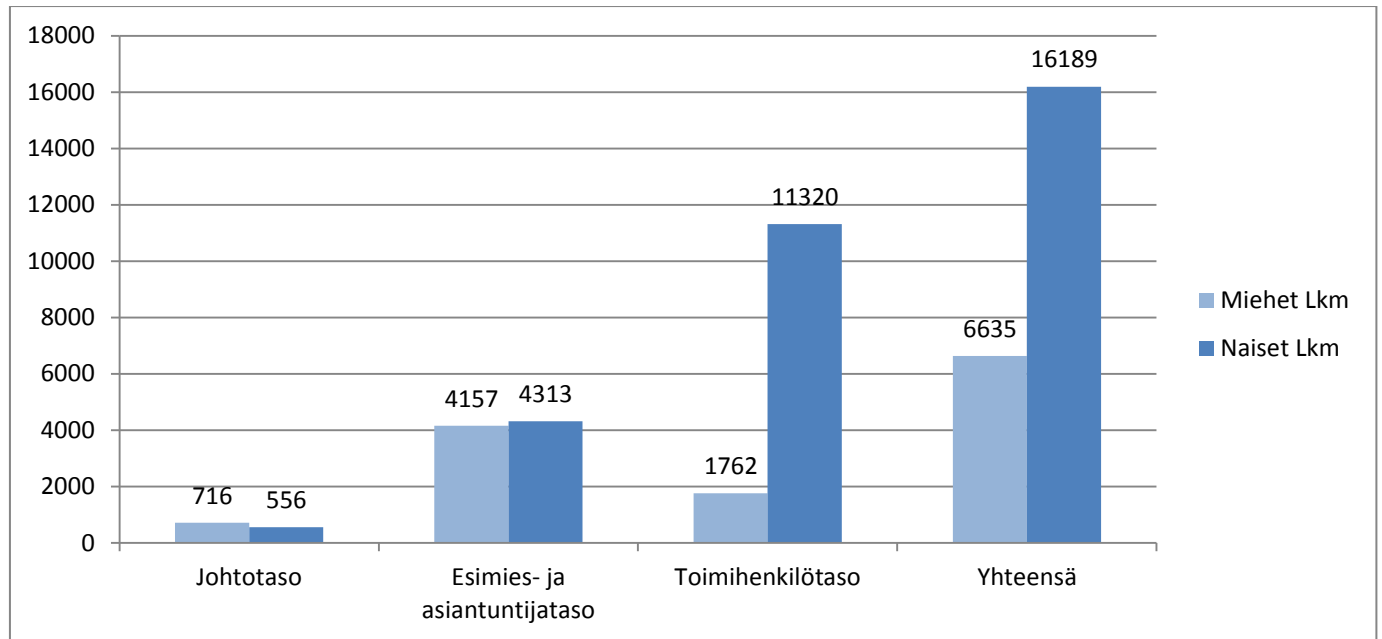
Naisten ja miesten sijoittumisessa eri tehtävatasoille ja eri tehtäviin on suuria eroja. Johtotaso on edelleen miesvaltainen, tosin naisten osuus on kasvanut yli prosenttiyksiköllä viimeisten neljän vuoden aikana. Esimies- ja asiantuntijatasolla naisten lukumäärä ylitti miesten lukumäärän vuonna 1996 ja siitä lähtien kyseinen tehtävätaso on ollut lievästi naisvaltainen. Toimihenkilötasolla työskentelevistä naisten osuus on perinteisesti ollut noin 90 prosenttia, mutta miesten osuus on ollut viime vuosikymmenellä hiljalleen kasvussa. Tarkemmat tiedot naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtävatasoille on nähtävissä taulukosta 3 ja kuviosta 2.

TAULUKKO 3. Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtävatasoille lokakuussa 2013

	Miehet	Naiset	Yhteensä	Naiset, %
Johtotaso	716	556	1272	43,7
Esimies- ja asiantuntijataso	4157	4313	8470	50,9
Toimihenkilötaso	1762	11320	13082	86,5
Yhteensä	6635	16189	22824	70,9

Lähde: Nordic Bank Statistic 2014¹

KUVIO 2. Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtävätasolle lokakuussa 2013



Johtotaso

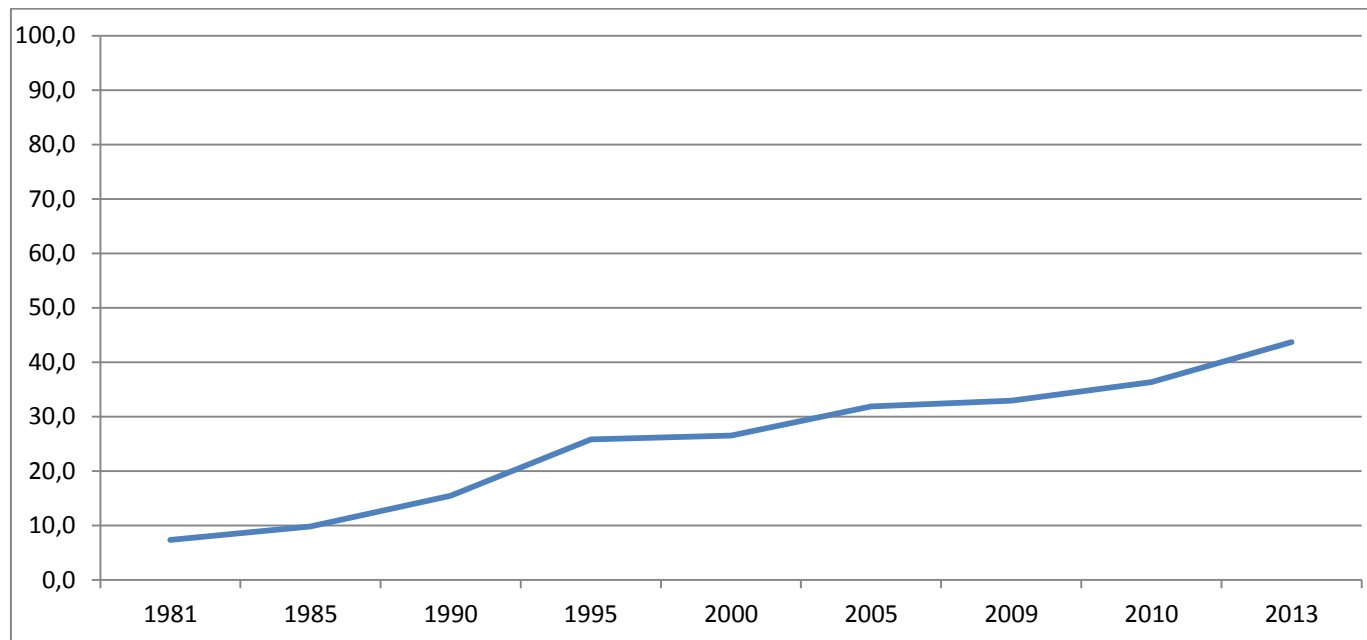
Kaikista rahoitusalan työskentelevistä naisista 3,4 % työskentelee johtotasolla. Vuoden 2010 raporttiin verrattuna osuus on kasvanut 1,1 prosenttiyksikköä. Kaikista johtotasolla työskentelevistä henkilöistä naisten osuus on puolestaan 43,7 %. Taulukosta 4 nähdään, että naisten suhteellinen osuus kyseisellä tehtävätasolla on vuosien 1981–2013 aikana lähes kuusinkertaistunut. Erityisen paljon naisten osuus on kasvanut viimeisten neljän vuoden aikana. Kuvio 3 kuvaa naisten osuutta johtotasolla kyseisellä tarkasteluajanjaksolla.

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

TAULUKKO 4. Naisten ja miesten sijoittuminen johtotasolle tiettyinä vuosina aikavälillä 1981–2013

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
2010	814	465	1279	36,4
2013	716	556	1272	43,7

KUVIO 3. Naisten sijoittuminen johtotasolla



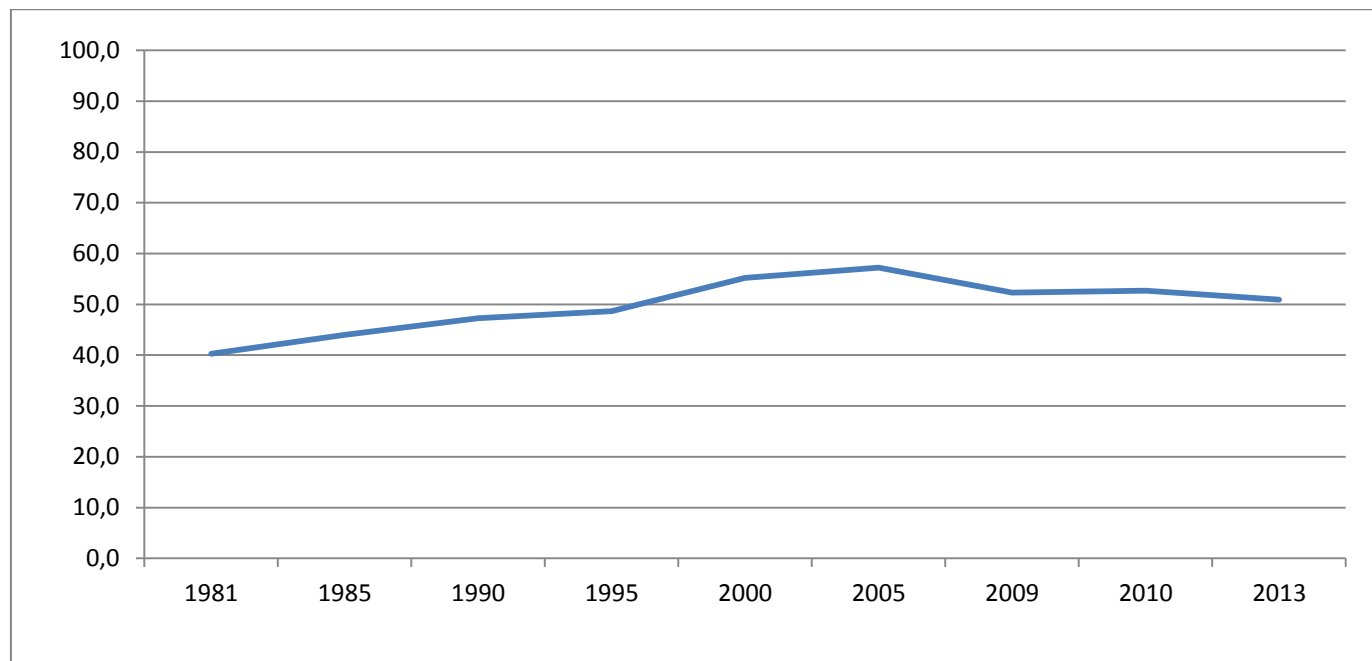
Esimies- ja asiantuntijataso

Kaikista rahoitusalalla työskentelevistä naisista esimies- ja asiantuntijatasolle sijoittui vuoden 2013 lokakuussa 26,6 %. Kaikista esimies- ja asiantuntijatasolla työskentelevistä naisten osuus oli puolestaan 50,9 %. Naisten suhteellinen osuus tällä tasolla kasvoi voimakkaasti vuoteen 2005 saakka, sen jälkeen naisten osuus on laskenut ja miesten noussut. 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 tiettyinä vuosina aikavälillä 1981–2013

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
2010	3693	4108	7801	52,7
2013	4157	4313	8470	50,9

KUVIO 4. Naisten osuus esimies- ja asiantuntijatasolla vuosina 1981–2013



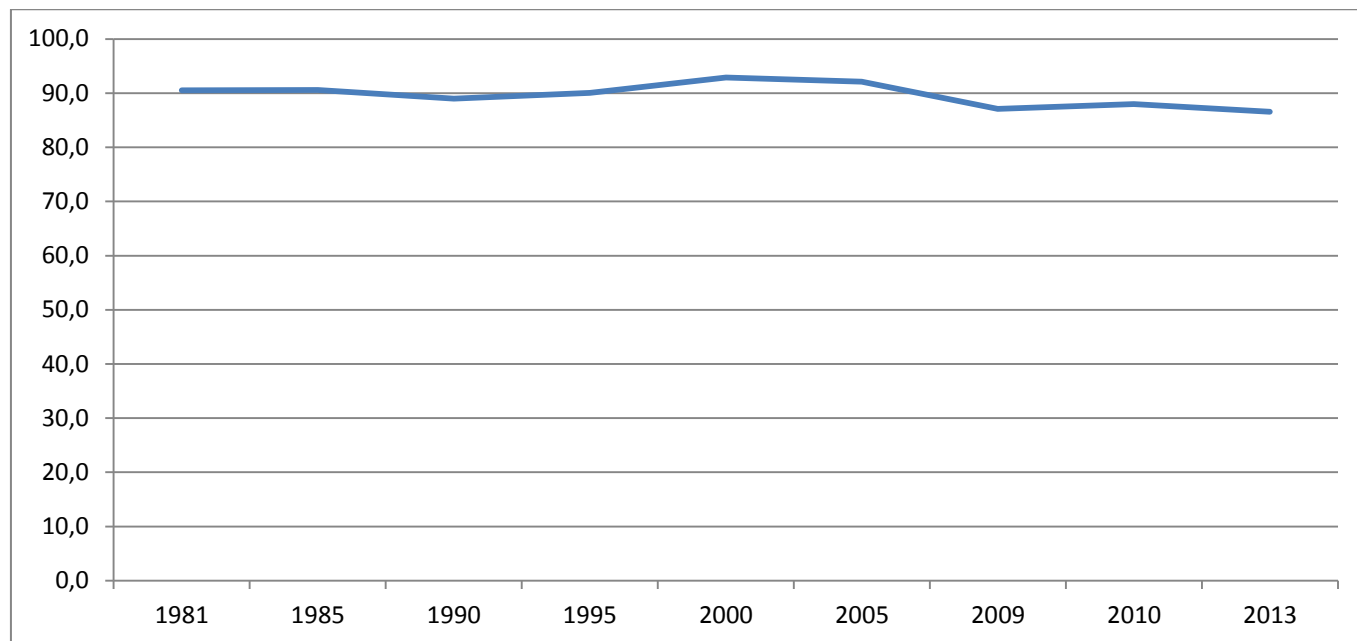
Toimihenkilötaso

Naisten ja miesten osuudet toimihenkilötasolla ovat säilyneet viimeisten kolmen vuosikymmenen aikana lähes muuttumattomina (taulukko 6). Vuonna 2013 kaikista toimihenkilötasolla työskentelevistä henkilöistä naisten osuus oli 86,5 %. Kaikista rahoitusalla työskentelevistä naisista puolestaan noin 70 % sijoittui toimihenkilötasolle.

TAULUKKO 6. Naisten ja miesten sijoittuminen toimihenkilötasolle tiettyinä vuosina aikavälillä 1981- 2013

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
2010	1668	12187	13855	88,0
2013	1762	11320	13082	86,5

KUVIO 5. Naisten osuus toimihenkilötasolla vuosina 1981 – 2013



Naisten tehtävät – miesten tehtävät

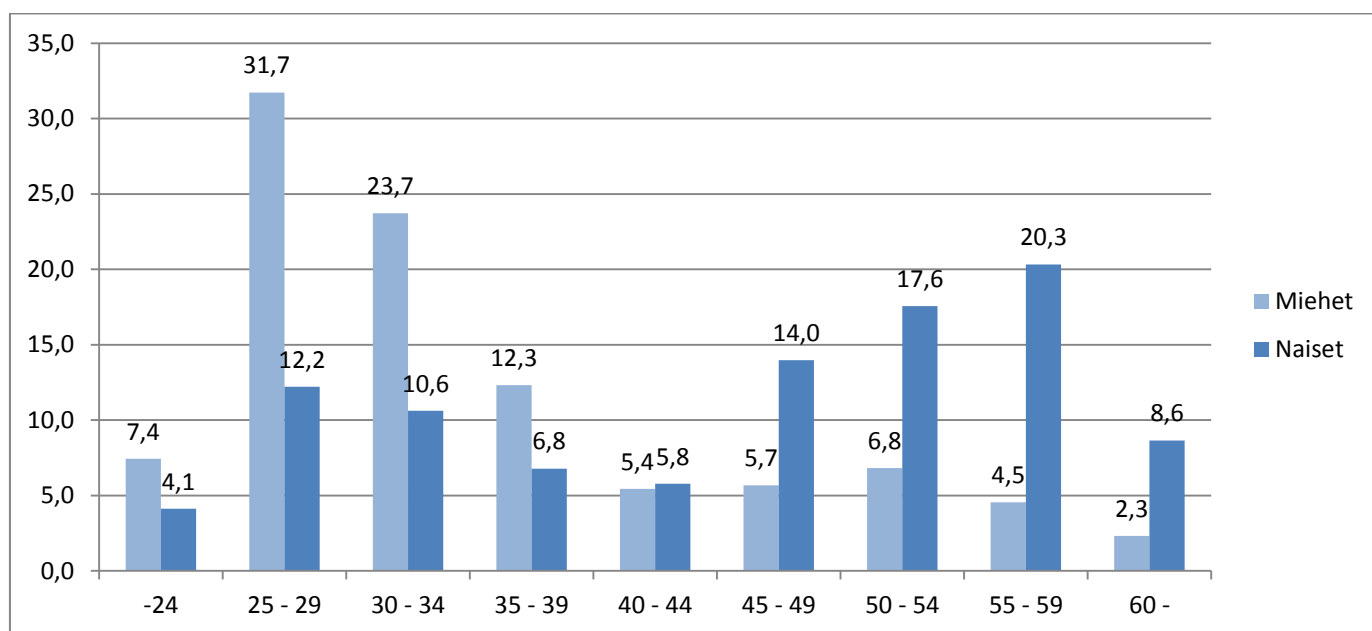
Rahoitusalan toimihenkilöistä enemmistö työskentelee asiakaspalvelutehtävissä tai niihin kiinteästi liittyvissä taustatehtävissä. Suurin osa edellä mainituissa tehtävissä työskentelevistä on naisia. Tilastonimikkeittäin vertailtuna poikkeavia ovat pääoma-, valuutta- ja korkomarkkinoihin liittyvät asiakaspalvelutehtävät, joissa naisia ja miehiä on lähes yhtä paljon. Tyypillisiä naisten tehtäviä ovat asiakaspalvelu- ja niihin liittyvien taustatehtävien lisäksi laskenta- ja kirjanpito tehtävät, 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 esimies- ja asiantuntijatehtävät kuuluvat samaan kategoriaan. Miesten ja naisten tarkempi sijoittuminen eri tehtäviin on raportin liitteenä 4.

5.2. Ikäjakauma

Vuoden 2013 lopulla kaikkien alalla toimivien keski-ikä oli 44 vuotta. Keski-ikä oli 45 vuonna 2009, jolloin edellinen raportti julkaistiin. Naisten keski-ikä oli 46 vuotta, kun se miehillä puolestaan oli 41 vuotta. Tehtävätasoitain tarkasteltuna korkein keski-ikä oli johtotehtävissä, jossa sekä naisten keski-ikä oli 49 vuotta ja miesten keski-ikä oli 48 vuotta. Suurin sukupuolittainen ero oli toimihenkilötehtävissä, jossa naisten 46 vuoden keski-ikä oli 11 vuotta miesten vastaavaa korkeampi. Tämä näkyy myös kuviosta 6, josta voidaan havaita alle 40-vuotiaita miehiä olevan suhteellisesti enemmän kuin samanikäisiä naisia.

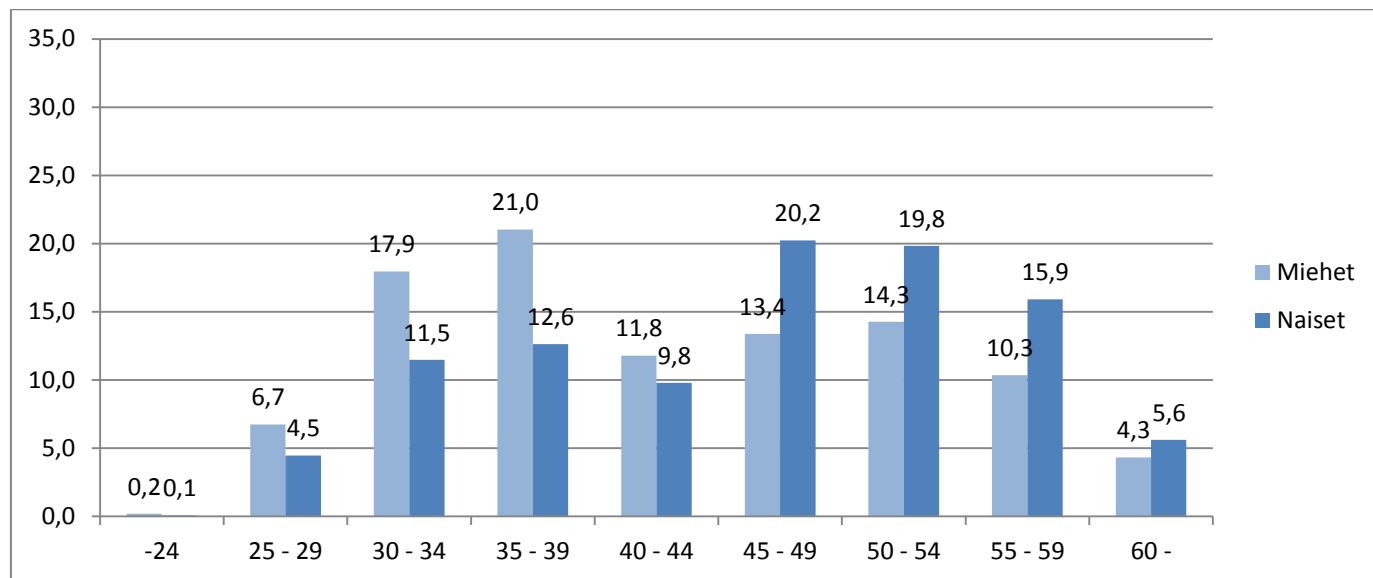
KUVIO 6. Ikäjakauma toimihenkilötasolla lokakuussa 2013



Toimihenkilötasolla noin neljäsosa miehistä on yli 40-vuotiaita, naisista yli 40-vuotiaita on vastaavasti kaksi kolmasosaa. Yli 40-vuotiaiden osuus miesten kokonaismäärästä toimihenkilötehtävissä on laskenut voimakkaasti viime vuosien aikana. Vuonna 2009 puolet miehistä oli yli 40-vuotiaita. Tämä selittyy mahdollisesti miesten nopeammalla etenemisellä urallaan.

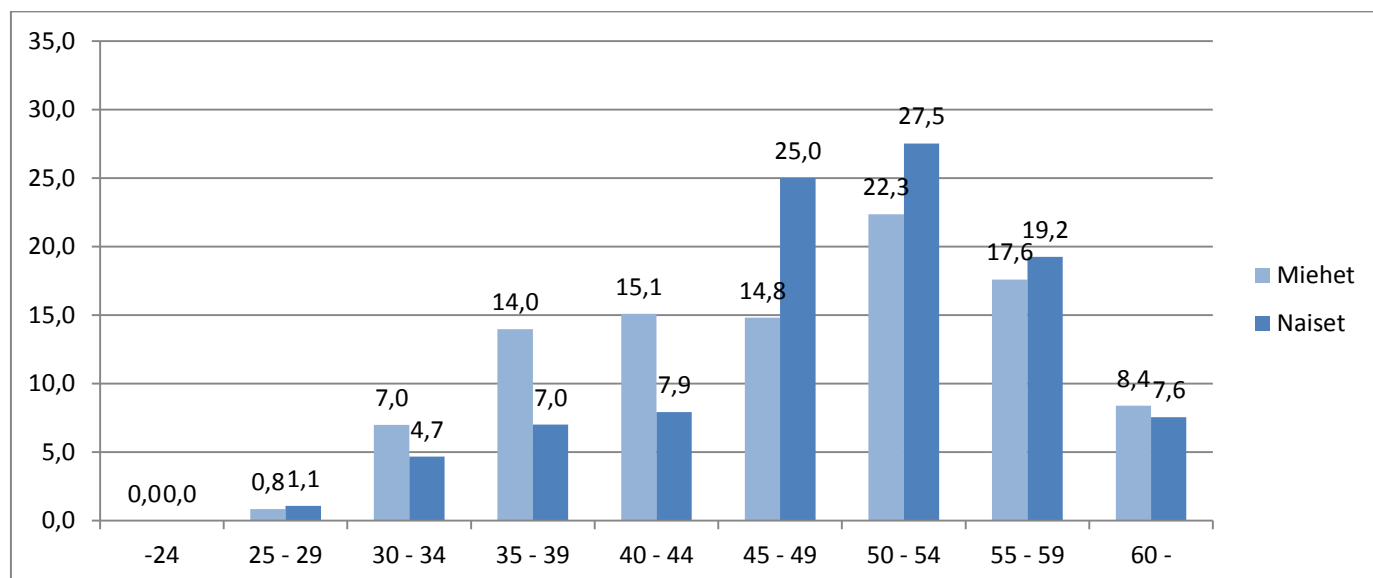
Kuviosta 7 ilmenee, että esimies- ja asiantuntijatasolla on havaittavissa samaa kuin toimihenkilötasolla, eli alle 40-vuotiaita miehiä on suhteellisesti enemmän kuin samanikäisiä naisia. Ero ei kuitenkaan ole niin suuri kuin toimihenkilötasolla.

KUVIO 7. Ikäjakauma esimies- ja asiantuntijatasolla lokakuussa 2013



Tasaisin naisten ja miesten suhteellinen jakauma on johtotasolla. Kuvioista 8 käy ilmi, että miehiä on alle 45-vuotiaissa ja yli 60-vuotiaissa johtajissa naisia enemmän, kun taas naisjohtajia on suhteellisesti enemmän 45–59-vuotiaissa.

KUVIO 8. Ikäjakauma johtotasolla lokakuussa 2013



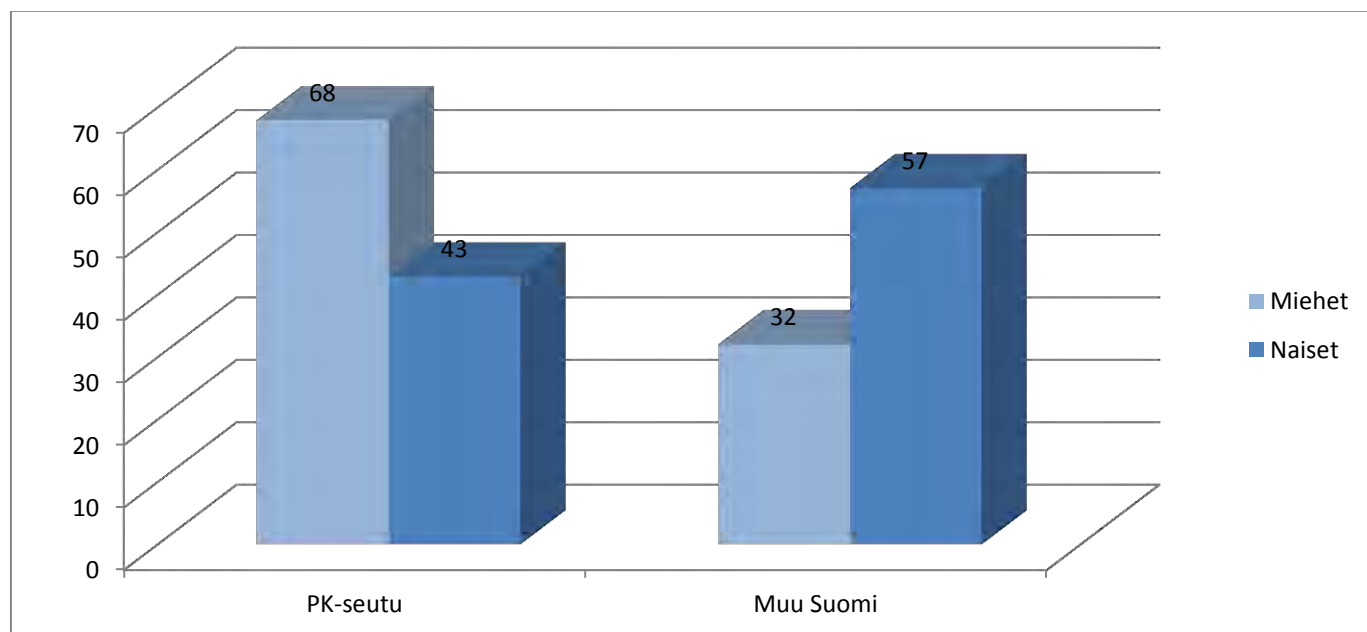
5.3. Työssäkäyntialue

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. Kuvio 9 nähdään, että alalla työskentelevistä miehistä 68 prosenttia käy töissä pääkaupunkiseudulla, naisilla vastaava osuus on 43 prosenttia. Vuonna 2009 koko tilastoinnin piiriin kuuluvasta henkilöstöstä alle 40 % työskenteli pääkaupunkiseudulla, vuonna 2013 jo puolet.

TAULUKKO 7. Naisten ja miesten sijoittuminen eri työssäkäyntialueille lokakuussa 2013

	Miehet	Naiset
Pääkaupunkiseutu	4509	6949
Muu Suomi	2126	9240
Yhteensä	6635	16189

KUVIO 9. Naisten ja miesten sijoittuminen eri työssäkäyntialueille lokakuussa 2013

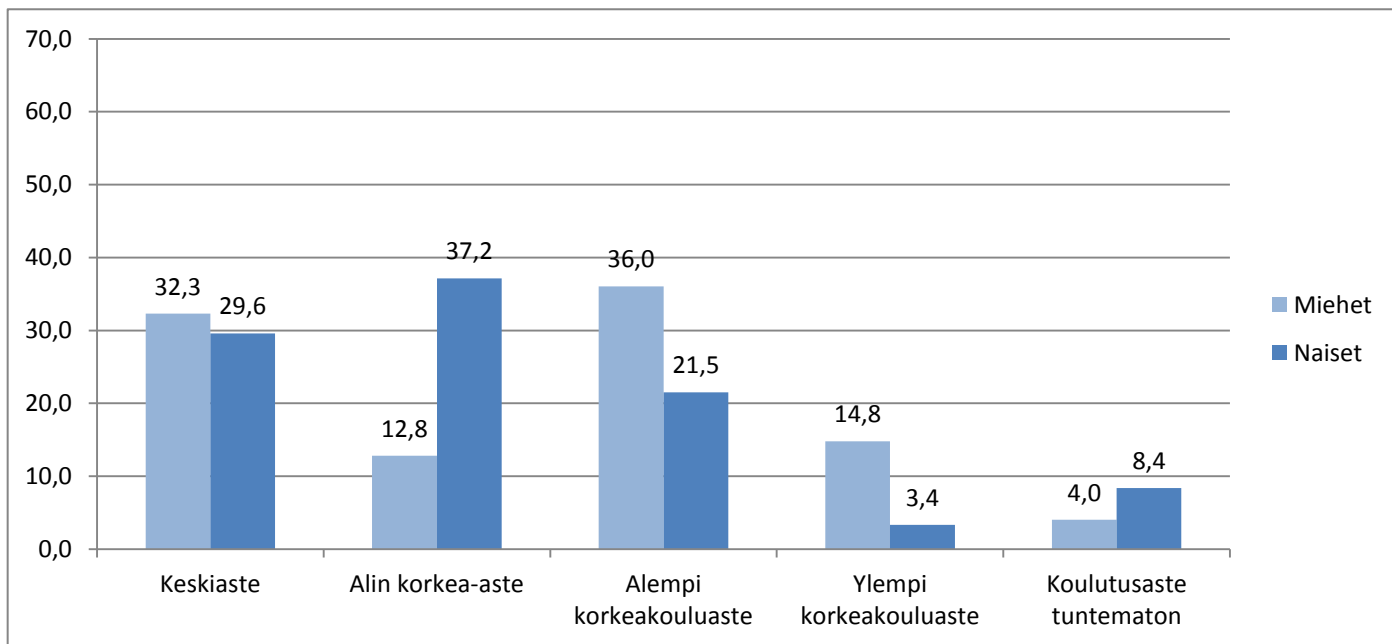


5.4. Koulutus

Koulutustaso on noussut toimihenkilötasolla vuosien saatossa. Toimihenkilötasolla tyypillisin koulutustausta on niin sanottu keski-aste, joka tarkoittaa yleisesti ottaen merkantin tai pelkän ylioppilastutkinnon suorittanutta henkilöä. Kuviosta 10 nähdään, että toimihenkilötasolla miesten ja naisten koulutustasoissa on eroja erityisesti alimman korkea-asteen sekä alemman ja ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneiden kohdalla. Huomionarvoista on myös, että miesten osalta ylempään korkeakouluasteen ja alimman korkeakouluasteen suhteelliset osuudet ovat laskeneet ja keskiasteen- ja alemman korkeakouluasteen osuudet ovat kasvussa viime raporttiin verrattuna.

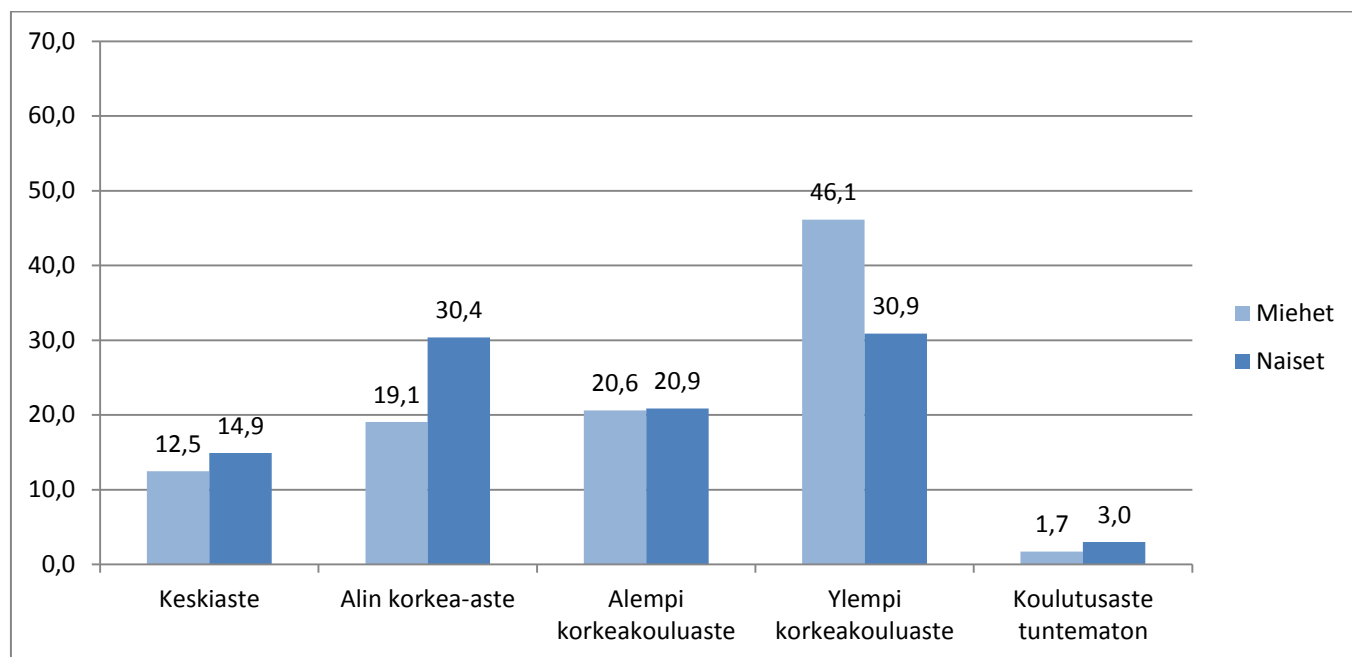
Naisten osalta erityisesti alemman korkeakouluasteen suhteellinen osuus on kasvanut.

Kuvio 10. Koulutusjakauma toimihenkilötasolla lokakuussa 2013.

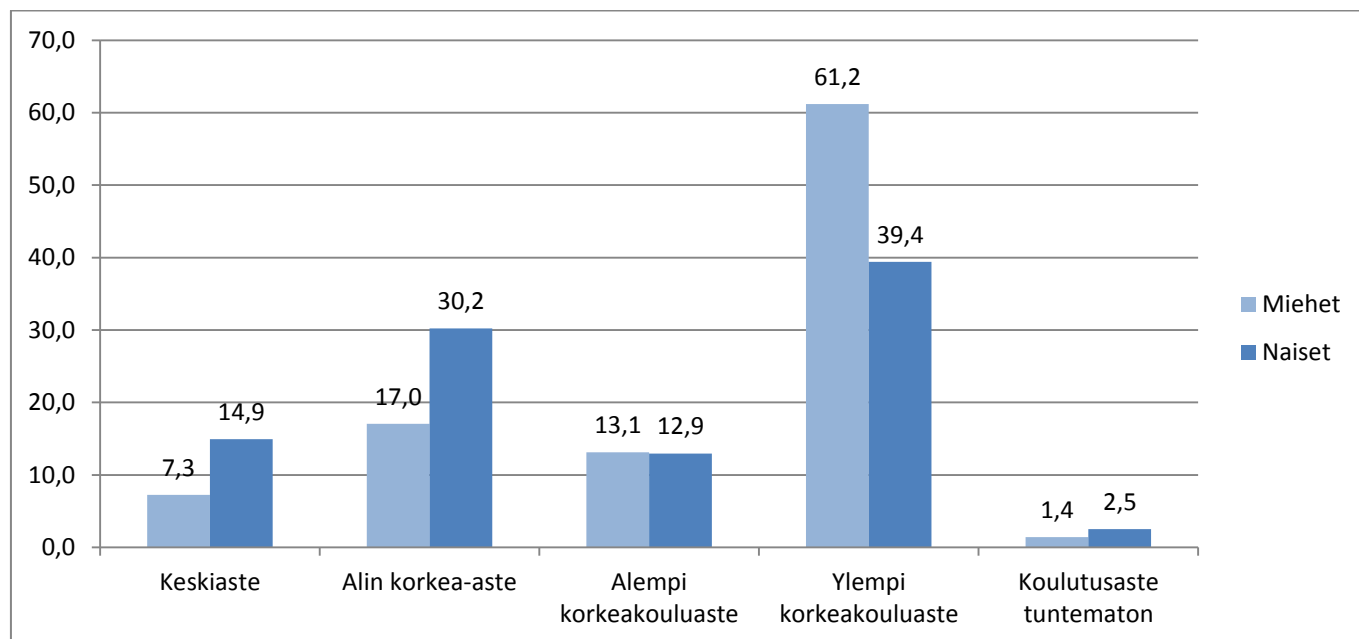


Esimies- ja asiantuntijatasolla yleisin tutkinto oli vuoden 2013 lokakuussa ylempi korkeakoulututkinto. Suurin ero miesten ja naisten välillä on ylempässä korkeakoulututkinnossa, jonka on suorittanut lähes puolet miehistä, mutta vain vajaa kolmannes naisista. Kuviossa 11 on nähtävissä tarkemmat tiedot koulutustaustan jakautumisesta naisten ja miesten kohdalla esimies- ja asiantuntijatehtävissä.

Kuvio 11. Koulutusjakauma esimies- ja asiantuntijatasolla lokakuussa 2013.



Kuviosta 12 nähdään, että johtotason tehtävissä sekä naisten että miesten tyypillisin koulutustausta on ylempi korkeakouluaste. Johtotasolla työskentelevistä miehistä 61,2 prosenttia on suorittanut ylempään korkeakoulututkinnon, kun naisten vastaava luku 39,4 %.



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 pätevyysisät. Vuonna 2007 toteutetun palkkausjärjestelmäuudistuksen myötä entiset lisät sulautuivat henkilökohtaiseksi palkanosaksi ja käyttöön otettiin palkkakeskustelumalli, jossa osa palkankorotuksista jaetaan pätevyyden ja suoriutumisen perusteella.

Rahoitusallalla sovittiin vuonna 2013 Työllisyys- ja kasvusopimuksen mukainen työehtosopimusratkaisu. Tämän ratkaisun kahtena ensimmäisenä vuonna ei ole sovittu palkkakeskustelukorotuksia vaan korotukset ovat pelkästään yleiskorotuksia.

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 muutamiin muihin aloihin. Tässä raportissa vertailutietoina on taulukossa 8 nähtävillä olevat palkkatiedot vakuutusalan ja teollisuuden toimihenkilötehtävistä. Taulukon tiedoista huomataan, että kummallakin vertailualalla naisten ja miesten keskipalkat ovat rahoitusalaa korkeammat.

Palkkaerot olivat vielä vuonna 2009 pienemmät vakuutusallalla ja teollisuudessa verrattuna rahoitusalaaan. Vuoden 2013 tilastoista näemme, että rahoitusalan palkkaerot ovat pienentyneet selvästi ja ovat nyt pienemmät kuin vertailualoilla. Tämä johtuu erityisesti siitä, että toimihenkilötehtävissä toimivien miesten keskiansiot ovat pienentyneet vuodesta 2009.

Taulukko 8. Naisten ja miesten keskiansiot erialoilla lokakuussa 2013

Ala	Miehet	Naiset	Yhteensä	Naisten palkat / Miesten palkat %			
				2013	2009	2002	1996
Rahoitus	3053	2799	2833	91,7	78,6	85,6	74,0
Vakuutus	3539	2983	3090	84,3	79,0	76,2	77,3
Teollisuus	3456	2913	3206	84,3	83,1	79,0	79,2

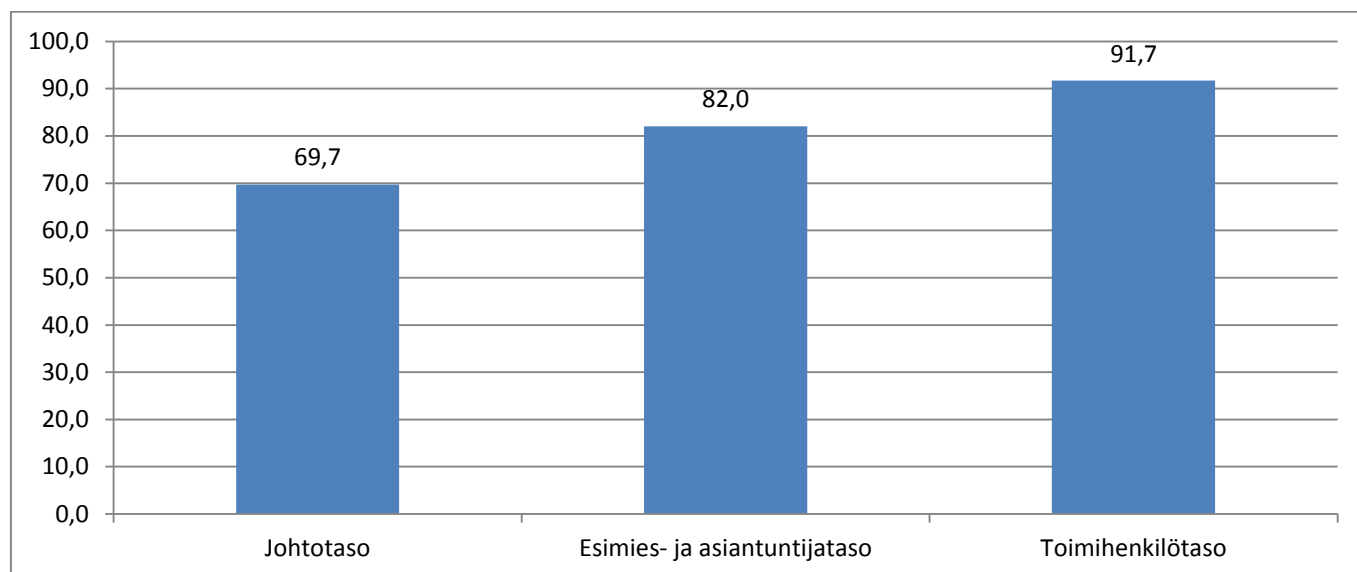
6.1. Naisten ansiot – miesten keskiansiot

Kaikkien rahoitusallalla työskentelevien naisten keskiansio oli 3414 euroa lokakuussa 2013. Vastaavana ajankohtana oli kaikkien allalla toimivien miesten keskiansio 5350 euroa ja naisten ansioiden osuus miesten ansioista täten 63,8 %. Tätä palkkaeroa selittää se, että miehet ja naiset ovat jakaantuneet epätasaisesti eri tehtäviin. Miehistä suurin osa työskentelee johto- tai esimies- ja asiantuntijatehtävissä, kun taas valtaosa naisista on sijoittunut toimihenkilötasolle. Samalla tehtävätasollakin palkkaeroja kuitenkin ilmenee, sillä naisten ansioiden osuus miesten ansioista on tehtävätasosta riippuen 69,7 - 91,7 prosenttia. Tarkemmat tiedot keskiansioista eri tehtävätasolla on nähtävissä taulukosta 9. Ansioiden väliset erot käyvät puolestaan ilmi kuviosta 13.

Taulukko 9. Keskiansiot eri tehtävätasolla lokakuussa 2013

	Miehet	Naiset	Yhteensä
Johtotaso	9211	6421	7992
Esimies- ja asiantuntijataso	5658	4639	5139
Toimihenkilötaso	3053	2799	2833

KUVIO 13. Naisten keskiansiot suhteessa miesten keskiansioihin lokakuussa 2013.



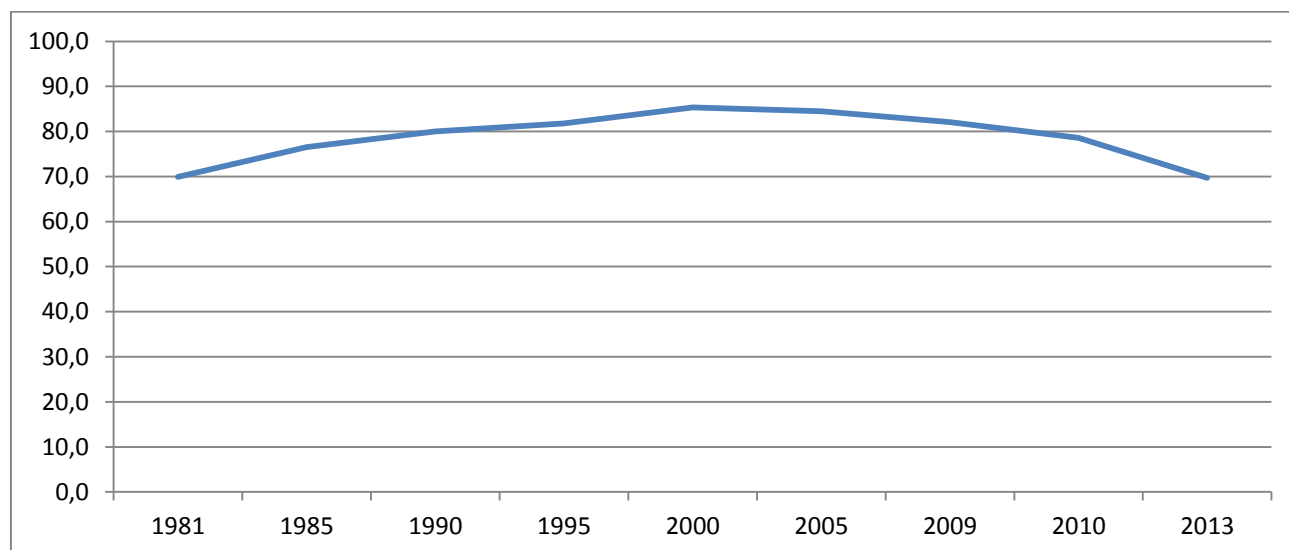
6.2. Palkkakehitys eri tehtävätasoilla

Tarkasteltaessa nais- ja miesjohtajien ansiotasojen välisiä eroja huomataan, että 80-luvulla palkkaero kaventui runsaat 10 prosenttiyksikköä, mutta 90-luvun alusta vuoteen 2009 saakka ei tapahtunut olennaista muutosta. Vuoden 2009 jälkeen miesten ja naisten palkkaero on kasvanut voimakkaasti, ollen vuonna 2013 suurempi kuin vuonna 1981, jolloin tilastointi alkoi. Johtotasolla työskentelevien naisten ansiot olivat 30,3 % pienemmät kuin johtotasolla työskentelevien miesten lokakuussa 2013. Pienimmät palkkaerot havaittiin vuosituhannen vaihteen tuntumassa, jolloin palkkaero kaventui alle 15 prosenttiin. Tiedot käyvät ilmi taulukosta 10.

Taulukko 10. Keskiansiot johtotasolla tiettyinä vuosina aikavälillä 1981–2013

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
2010	8145	6401	78,6
2013	9211	6421	69,7

Kuvio 14. Naisten keskiansiot suhteessa miesten keskiansioihin johtotasolla tiettyinä vuosina 1981–2013

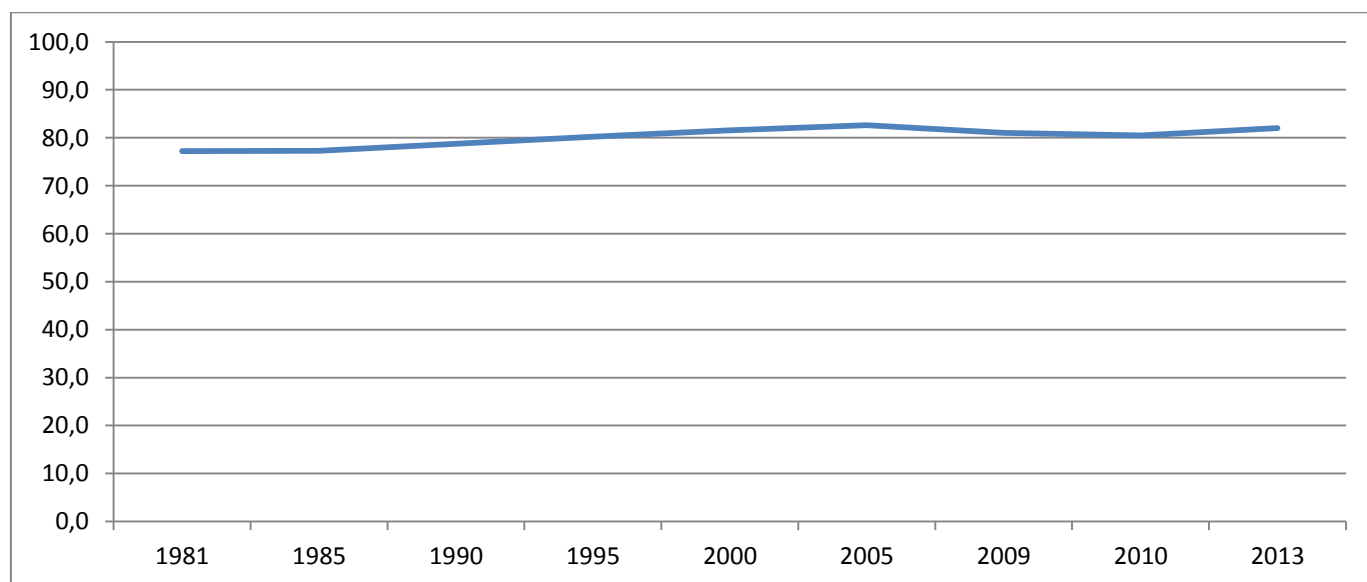


Esimies- ja asiantuntijatasolla naisten keskiansio oli vuoden 2013 lokakuussa 18 % pienempi kuin miesten. Taulukosta 11 ja kuviosta 15 huomataan, että esimies- ja asiantuntijatasolla palkkaero on tarkasteluajanjakson aikana kaventunut, mutta pysynyt suunnilleen samana vuodesta 2000 lukien.

TAULUKKO 11. Keskiansiot esimies- ja asiantuntijatasolla tiettyinä vuosina aikavälillä 1981–2013

Vuosi	Miehet	Naiset	Yhteensä
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
2010	5257	4232	80,5
2013	5658	4639	82,0

Kuvio 15. Naisten keskiansiot suhteessa miesten keskiansioihin esimies- ja asiantuntijatasolla vuosina 1981 – 2013

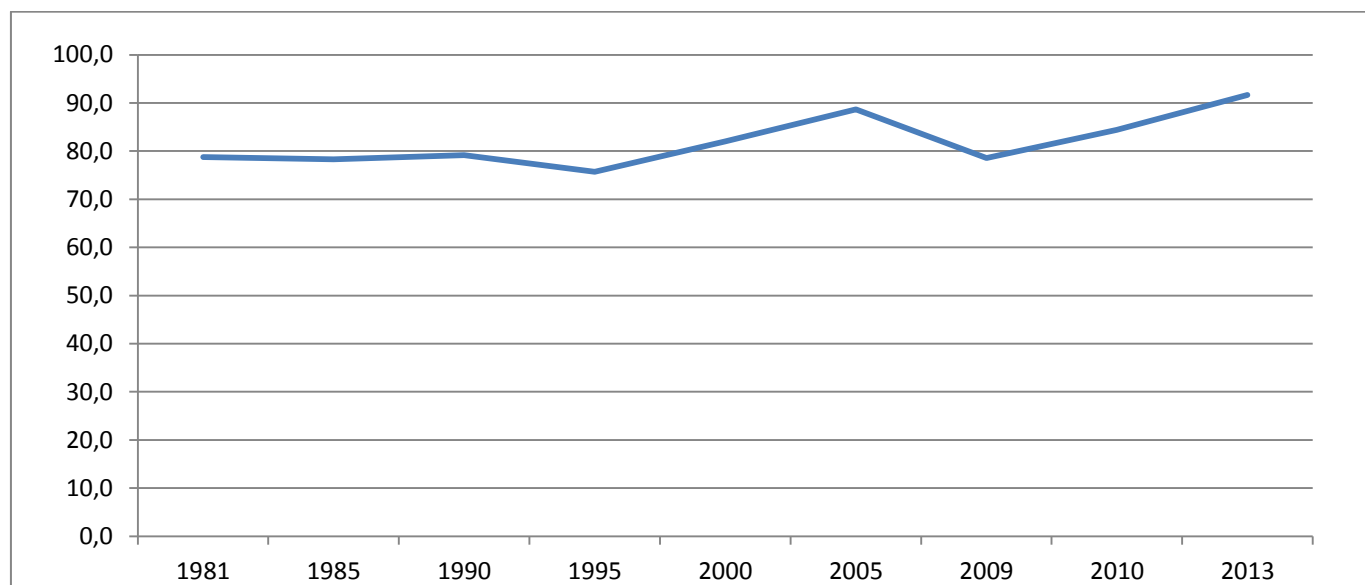


Toimihenkilötasolla naisten keskiansio oli vuoden 2013 lokakuussa 8,3 % pienempi kuin miesten. Taulukosta 12 havaitaan, että naisten- ja miesten välinen palkkaero kutistunut selkeästi vuodesta 2009 ja on nyt pienempi kuin koskaan aikaisemmin. Tätä selittää erityisesti toimihenkilötehtävissä olevien miesten ansiotason merkittävä pudotus vuodesta 2009.

TAULUKKO 12. Keskiansiot toimihenkilötasolla tiettyinä vuosina ajanjaksolla 1981–2009

Vuosi	Miehet	Naiset	Yhteensä
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
2010	3146	2656	84,4
2013	3053	2799	91,7

Kuvio 16. Naisten keskiansiot suhteessa miesten keskiansioihin toimihenkilötasolla vuosina 1981–2013



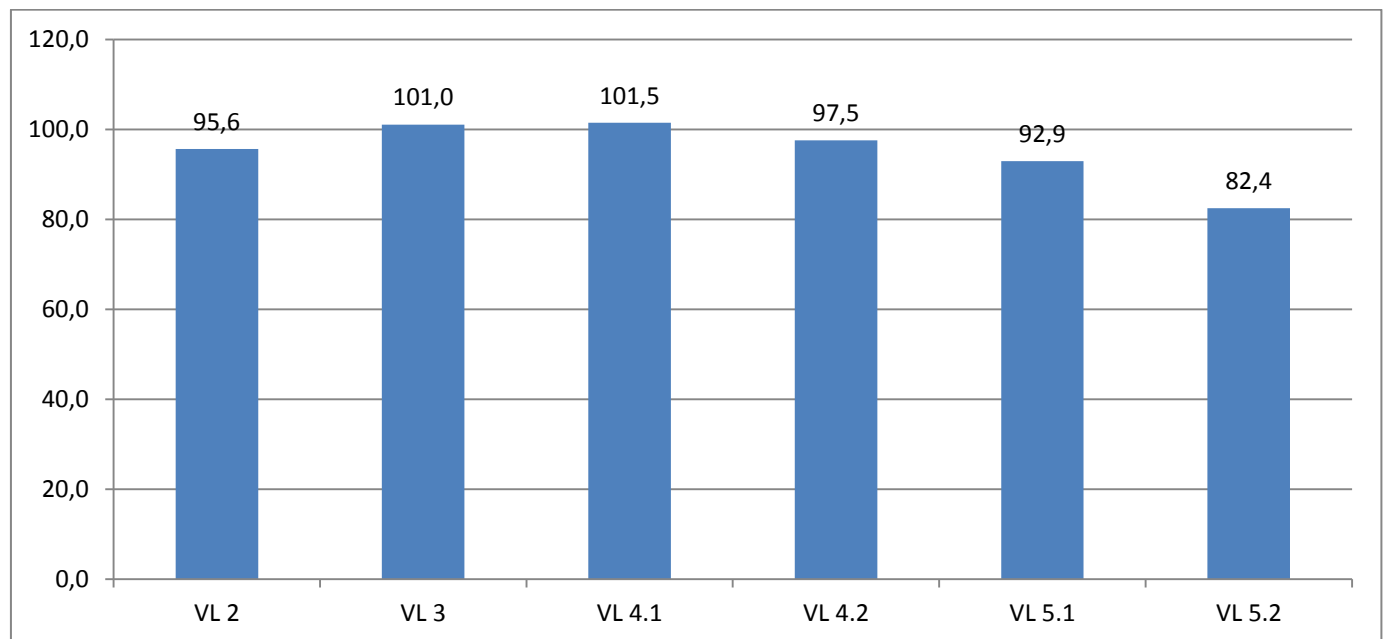
6.3. Palkkakehitys eri tehtävätasoilla

Tarkasteltaessa keskiansioita tehtävätasojen sisällä tehtävänimikkeen mukaan huomataan, että palkkaerot esimies- ja asiantuntijatasolla esimerkiksi asiakaspalvelutehtävissä ovat noin 15–35 prosenttia ja taustatehtävissä sekä laskennassa ja kirjanpidossa noin 10–25 prosenttia. Pienimmät palkkaerot näyttävät olevan viestintätehtävissä, joissa palkkaero on 3 prosenttia miesten ja naisten välillä.

Myös toimihenkilötasolla asiakaspalvelutehtävissä toimivien naisten ja miesten palkkaerot vaihtelevat nimikekohtaisesti. Pienimmät erot ovat maksupalvelutehtävissä (2,6 %) siten, että naiset ansaitsevat enemmän ja suurimmat pääoma-, valuutta- ja korkomarkkinoihin liittyvissä tehtävissä (21,6 %). Myös taustatehtävien osalta palkkaerot vaihtelevat, joskaan erot eivät ole yhtä suuret kuin asiakaspalvelutehtävissä. Paras tilanne on pääoma-, valuutta- ja korkomarkkinoihin liittyvissä tehtävissä (palkkaero 2,7 %) ja huonoin sijoitustehtävissä (palkkaero 23,6 %). Nimikekohtaiset tiedot ilmenevät tarkemmin liitetaulukosta.

Tehtävänimikkeiden mukaisen tarkastelun lisäksi naisten ja miesten välisiä palkkaeroja kannattaa tarkastella vaativuusluokittain (kuvio 17). Rahoitusallalla vallitsee samapalkkaisuusperiaate, 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 4.2 ja 2 alle 5 prosenttiin. Huomionarvoista on, että vaativuusluokassa 4.1 ja 3 työskentelevillä naisilla on keskimäärin korkeampi palkkataso kuin samassa vaativuusluokassa työskentelevillä miehillä. Vaativuusluokassa 5.2 palkkaerot ovat 17,6 prosenttia. Eroa selittänee se, että luokkaan sisältyy hyvin erilaisia esimies- ja asiantuntijatehtäviä.

Kuvio 17. Naisten ansiot suhteessa miesten ansioihin vaativuusluokittain lokakuussa 2013



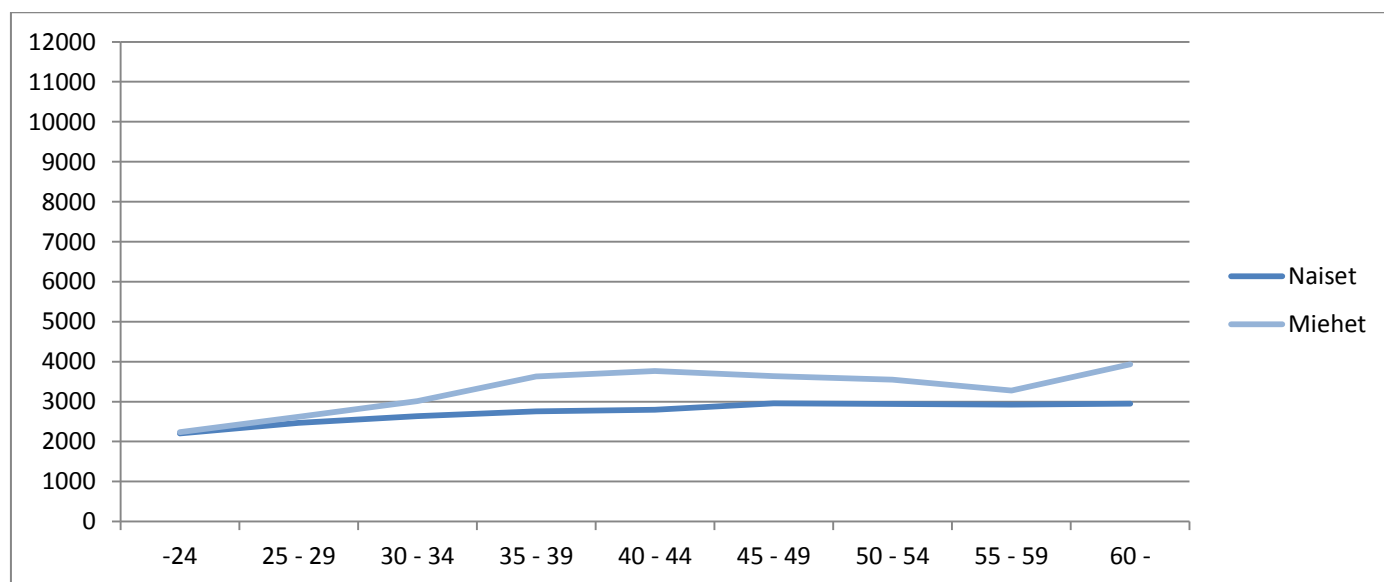
6.4 Keskiansiot – taustatekijät

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 määrittellä. Näin ollen sukupuolten vaikutusta palkkaan ei voida selvittää pelkästään käytössä olevalla tilastoaineistolla.

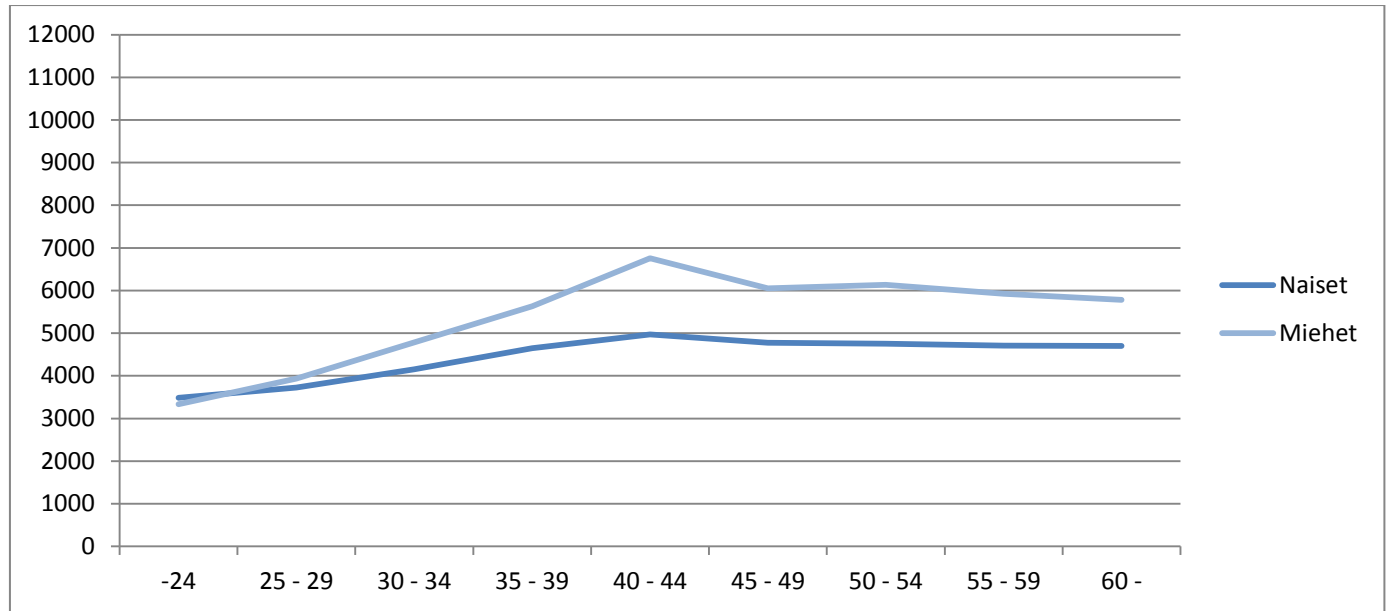
Ansiot – kokemus ja ikä

Rahoitusalan työehtosopimuksen mukaisessa palkkausjärjestelmässä kokemus vaikutti vuoteen 2007 asti suoraan kokemusvuosilisien kautta palkkaan. Palkkausjärjestelmän uudistamisen myötä kokemusvuosilisista luovuttiin, joskin työehtosopimuksen kirjauksen mukaan kokemus vaikuttaa yhä palkkaan. Käytännössä vaikutus tapahtuu työtehtävien vaativuuden kasvamisen tai henkilön pätevyuden ja työsuorituksen kautta. Pätevyyttä ja suoriutumista tarkastellaan vuosittaisessa palkkakeskustelussa. Käytettävissä olevassa tilastoaineistossa kokemusvuosiedot 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. Kaikilla tehtävätasoilla naisten- ja miesten välinen palkkaero on pienimmillään alle 30-vuotiaana.

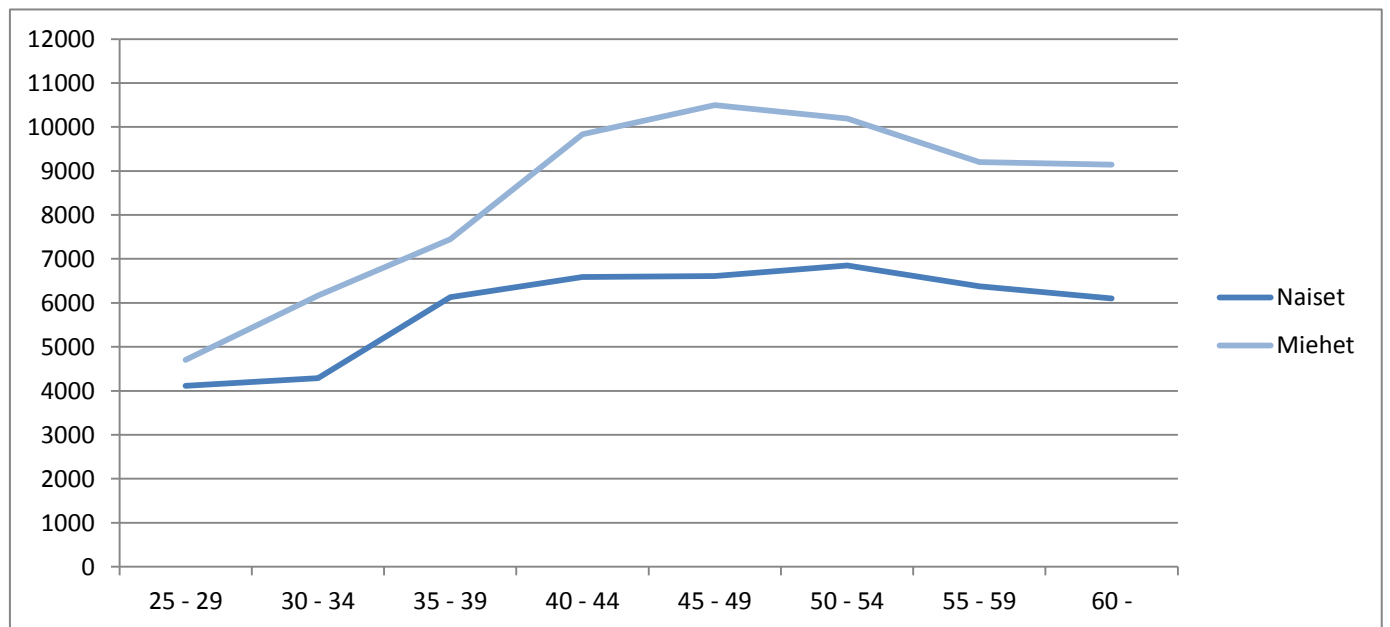
KUVIO 18. Keskiansiot iän mukaan toimihenkilötasolla lokakuussa 2013, €/kk



KUVIO 19. Keskiensiot iän mukaan esimies- ja asiantuntijatasolla lokakuussa 2013, €/kk



KUVIO 20. Keskiensiot iän mukaan johtotasolla lokakuussa 2013, €/kk



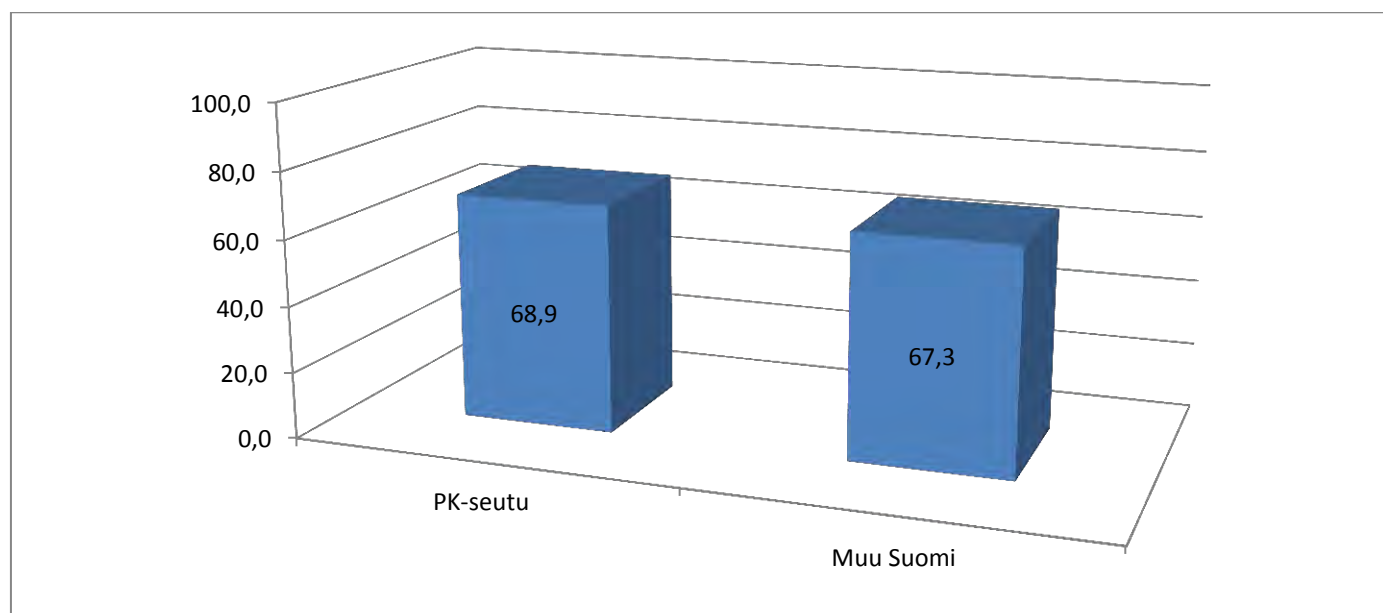
Ansiot – työssäkäyntialue

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. Kuviosta 21 ilmenee, että kaikkien pääkaupunkiseudulla työskentelevien naisten ja miesten palkkaerot ovat 68,9 prosenttia, kun ne muualla maassa ovat 67,3 prosenttia.

TAULUKKO 13. Naisten ja miesten keskiansiot pääkaupunkiseudulla ja muualla Suomessa lokakuussa 2013

	Miehet	Naiset
Pääkaupunkiseutu	5776	3977
Muu maa	4445	2990
Yhteensä	5350	3414

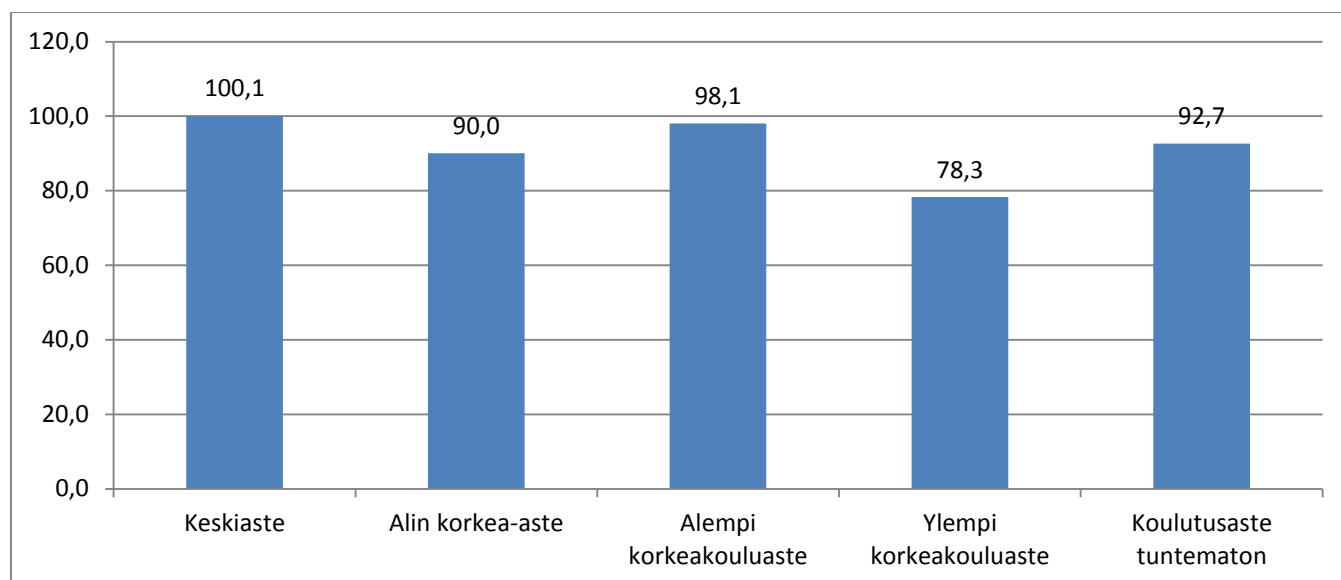
KUVIO 21. Naisten ja miesten keskiansioiden väliset erot pääkaupunkiseudulla ja muualla Suomessa lokakuussa 2013.



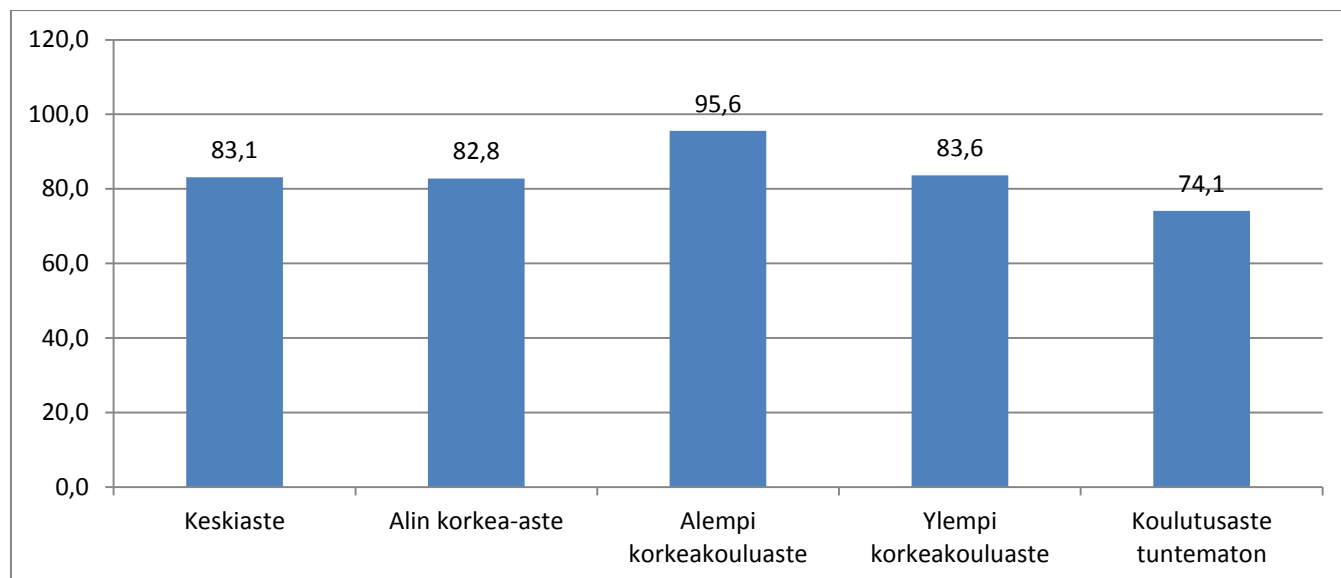
Ansiot – koulutus

Koulutus ei vaikuta suoraan palkkaukseen rahoitusalan työehtosopimuksen mukaan. Sen sijaan koulutus vaikuttaa välillisesti palkkaukseen tehtävien vaativuuden kautta. Miehet ansaitsevat naisia paremmin kaikilla koulutustasoilla ja tehtävätasoilla pois lukien toimihenkilötason keski-aste. Tämä selittyy suurimmaksi osaksi sillä, että miehet sijoittuvat keskimäärin vaativampiin tehtäviin samasta koulutustaustasta huolimatta.

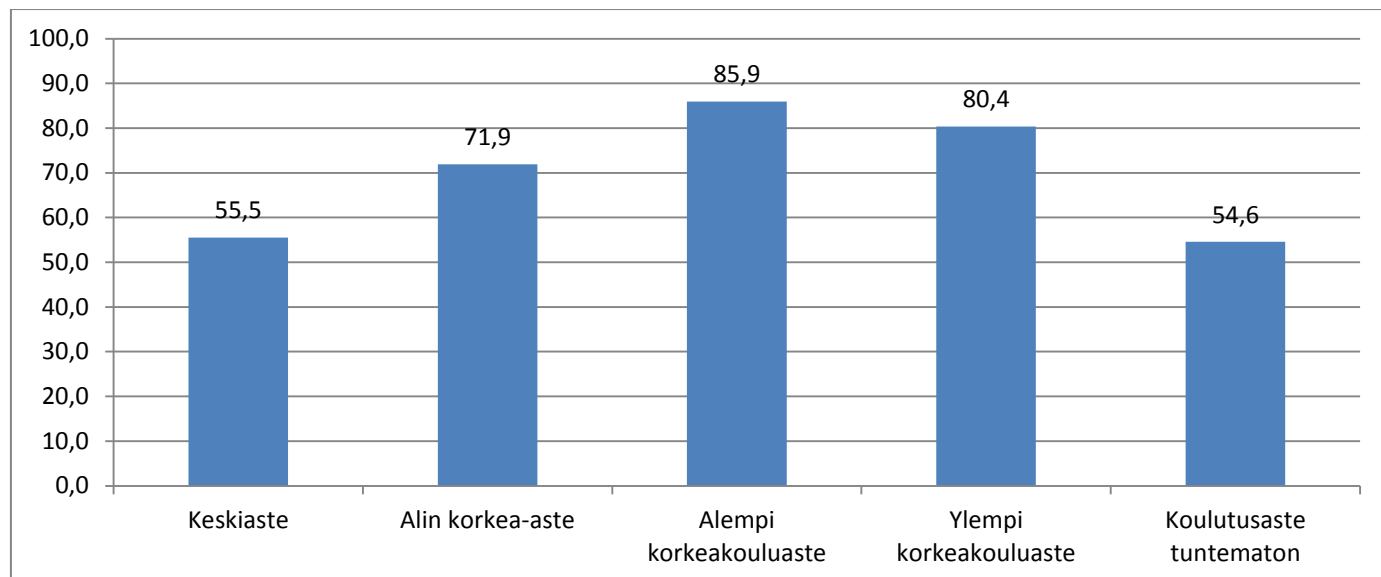
KUVIO 22. Naisten ansiot suhteessa miesten keskiansioihin koulutuksen mukaan - toimihenkilötaso 2013



KUVIO 23. Naisten keskiansiot suhteessa miesten keskiansioihin koulutuksen mukaan – esimies- ja asiantuntijataso 2013



KUVIO 24. Naisten keskiansiot suhteessa miesten keskiansioihin koulutuksen mukaan – johtotaso 2013



6.5. Tulospalkkiot

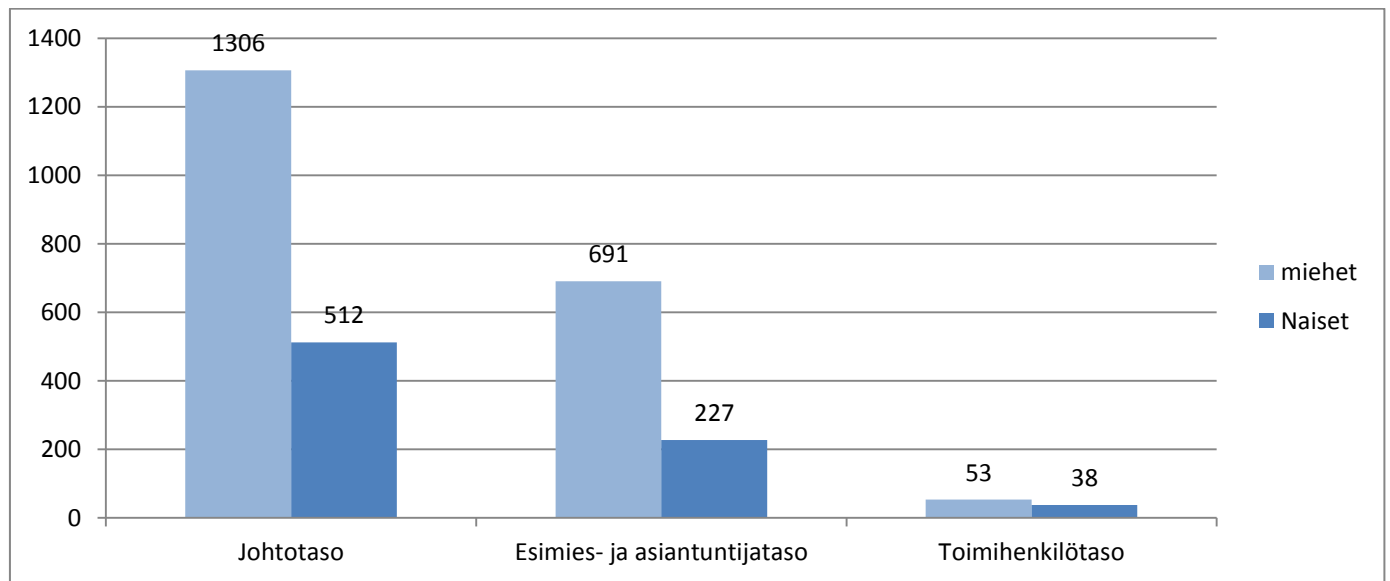
Erialaisten tulospalkkioiden, bonusten, provisioiden yms. merkitys rahoitusalan palkkauksessa on suurempi kuin palveluilla yleensä. Tulospalkkioita ovat merkittävämminkin käytössä johtotasolla sekä asiantuntija- ja esimiestasolla. Miesten saamat keskimääräiset tulospalkkiot ovat merkittävästi suuremmat kuin naisten.

TAULUKKO 14. Tulospalkkiot palkkioita saaneilla v. 2013, €/kk

	Miehet	Saajien osuus, %	Naiset	Saajien osuus, %
Johtotaso	2069	63,1	968	52,9
Esimies- ja asiantuntijataso	1254	55,1	437	52,1
Toimihenkilötaso	174	30,6	98	39,0
Yhteensä	1189	49,5	244	43,0

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 2013



6.6. Palkkaan ja palkkaeroihin vaikuttavia tekijöitä

Kuten raportissa on aiemmin todettu, rahoitusalanalla 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, pätevyuden ja suoriutumisen arvioimista kuin paikkakuntakalleusluokitusta sovelletaan samalla tavalla naisiin ja miehiin. Myös alalla käytössä olevan palkkausjärjestelmän tekstien osalta on kiinnitetty huomiota siihen, että järjestelmä kohtelee tasapuolisesti sekä naisia että miehiä.

Suurin palkkaerojen selittäjä on tehtävätaso, sillä valtaosa naisista työskentelee toimihenkilötehtävissä, kun taas miehet ovat sijoittuneet enimmäkseen johtotasolle. Esimies- ja asiantuntijatasolla sukupuolijakauma on suhteellisen tasainen. Myös tehtävätason sisällä erilaisiin tehtäviin sijoittumisessa on eroja.

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. Tehtävärakenne pääkaupunkiseudun ja maakuntien välillä poikkeaa toisistaan siten, että pääkaupunkiseudulle sijoittuvat suhteellisesti useammin vaativat asiantuntija-, esimies- ja johtotehtävät.

Säännöllisen työajan ansioissa ilmenneiden erojen lisäksi myös tulospalkkaus lisää naisten ja miesten välisiä palkkaeroja. Kaikilla tehtävätasoilla 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

Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry:n Työaika- ja poissaolo tiedustelusta nähdään ajankäyttö rahoitusosalalla prosenttiosuutena teoreettisesta työajasta sukupuolen mukaan jaoteltuna vuonna 2013.

Teoreettinen työaika tarkoittaa sovitun työaikajärjestelmän mukaista työaikaa mukaan lukien vuosiloma-aika, sairauspoissaolot ja lapsen syntymään sekä hoitoon liittyvät asiat. Ylityö ja työajan lyhennysvapaat eivät kuulu tähän.

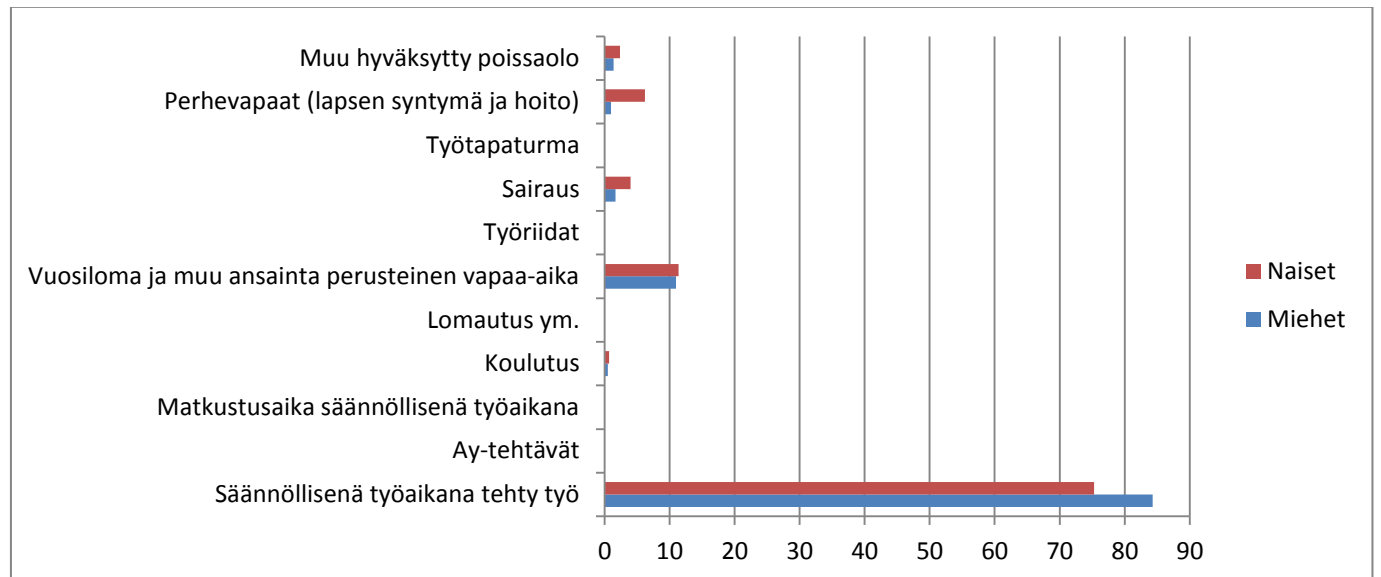
Miehillä tehty työ oli 84,3 % teoreettisesta säännöllisestä työajasta. Naisilla vastaava luku on 75,3 %. Perhevapaat jakautuvat rahoitusosalalla epätasaisesti, naisilla on perhevapaita 6,2 % teoreettisesta työajasta, kun miehillä niitä on vain 1 %. Naisilla on enemmän sairauslomia kuin miehillä ja tähän vaikuttaa varmasti se, että lasten hoitamiseen liittyvät poissaolot kirjataan usein henkilön omiin sairauslomiin.

Suomessa perhevapaa järjestelmä koostuu äitiysvapaasta, isyysvapaasta ja vanhempainvapaasta. Äitiysvapaa kestää 105 arkipäivää, isyysvapaa 54 päivää ja vanhempainvapaa 158 arkipäivää. Vanhempainvapaalle voivat jäädä äiti tai isä, tai sen voi jakaa jaksoiksi kummallekin. Vanhempainvapaa alkaa äitiysloman jälkeen.

Rahoitusalan työehtosopimuksen mukaan työnantaja on velvollinen maksamaan 72 arkipäivän ajalta täyden palkan äitiys- ja adoptiovapaalta. Isyysvapaalta maksetaan palkka kuuden arkipäivän osalta. Alle 10-vuotiaan lapsen äkillisestä sairastapauksesta johtuva palkallinen lyhyt poissaolo on rahoitusalan työehtosopimuksen mukaan 3 päivää.

TAULUKKO 15. Ajankäyttö rahoitusalailla sukupuolen mukaan vuonna 2013 % teoreettisesta säännöllisestä työajasta

	Miehet	Naiset
Säännöllisenä työaikana tehty työ	84,3	75,3
Ay-tehtävät	-	-
Matkustusaika säännöllisenä työaikana	-	-
Koulutus	0,5	0,7
Lomautus ym.	-	-
Vuosiloma ja muu ansainta perusteinen vapaa-aika	11	11,4
Työriidat	-	-
Sairaus	1,7	4
Työtapaturma	-	-
Perhevapaat (lapsen syntymä ja hoito)	1	6,2
Muu hyväksytty poissaolo	1,4	2,4
Yhteensä	100	100
Yli- ja lisätyö	0,4	0,5



8. JOHTOPÄÄTÖKSET

Rahoitusallalla julkaistiin edellisen kerran tasa-arvo raportti vuonna 2010. Sen jälkeen allalla toimivien miesten suhteellinen osuus on kasvanut, ollen 29,1 prosenttia koko alan henkilöstöstä vuonna 2013. Naiset ja miehet sijoittuvat epätasaisesti eri tehtävätasolle. Epäsuhta on erityisesti toimihenkilötasolla. Esimies- ja asiantuntijatasolla sekä johtotasolla naisten ja miesten suhteelliset osuudet ovat tasaiset. Toimihenkilöistä 86,5 % oli naisia vuonna 2013 ja vuonna 2009 luku oli 87,1 %, joten merkittävää muutosta ei ole tapahtunut, ja toimihenkilötaso on edelleen varsin naisvaltainen. Kehitys on ollut myönteistä johtotasolla, missä vuonna 2009 oli 67,1 % miehiä, mutta vuonna 2013 56,3 %. Naisten ja miesten epätasainen sijoittuminen eri tehtävätasolle 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. Palkkaerot ovat kaventuneet toimihenkilötasolla viime raportin julkaisemisen jälkeen yli 10 prosenttiyksikköä. Tämä johtuu erityisesti toimihenkilömiesten keskipalkkojen alentumisesta. Esimies- ja asiantuntijatasolla palkkaerot ovat pysyneet ennallaan. Johtotason palkkaerot ovat kasvaneet merkittävästi viime raportin julkaisemisen jälkeen, ollen nyt samalla tasolla kuin 80-luvun alussa. Johtotason palkkaerot ovat kasvaneet samalla, kun naisten suhteellinen osuus johtotasolla on kasvanut.

Tarkasteltaessa eri-ikäisten naisten ja miesten sijoittumista eri tehtävätasolle huomataan, että toimihenkilötehtävissä työskentelevistä eri-ikäisistä miehistä suurin (55,4 %) ikäluokka on 25–34-vuotiaat, kun taas samalla tehtävätasolla työskentelevistä naisista suurin (37,9 %) ikäluokka on 50–59-vuotiaat. Esimies- ja asiantuntijatasolla miesten osalta suurin ikäluokka on 30–39-vuotiaat (38,9 %). Naisten suurin ikäluokka on 45–54-vuotiaat (40,0 %). Johtotason tehtävissä eri-ikäisten naisten ja miesten suhteellinen jakautuminen on tasaisempaa. Toimihenkilötasolla nuorten miesten suhteellinen osuus on kasvanut merkittävästi, mikä saattaa osaltaan selittää palkkaeron pienenemistä tällä tehtävätasolla.

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 ovat suurimmillaan noin 40-vuotiaana. Toimihenkilötasolla palkkaerot pysyvät suunnilleen samana työuran loppuun saakka, esimies- ja asiantuntijatasolla sekä johtotasolla palkkaerot pienenevät työuran loppua kohden. Johtotasolla naisten palkkakehitys pysähtyy miehiä aiemmin. Edelliseen raporttiin verrattuna erityisesti noin 40-vuotiaiden kohdalla palkkaero on kasvanut merkittävästi.

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 perhevapaiden kohdalla ajankäyttö jakautuu erittäin epätasaisesti siten, että naiset pitävät yhä selkeästi suurimman osan lastenhoitoon liittyvistä vapaista.

9. TOIMENPIDESUOSITUKSET

YHTEISTYÖTÄ TASA-ARVON EDISTÄMISEKSI

Rahoitusallalla tasa-arvotyötä on perinteisesti tehty liittotasolla, yritystasolla ja työpaikka-/paikallistasolla. Rahoitusalan työehtosopimuksen mukaan liittotason tasa-arvotyöryhmän tehtävänä on edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta alalla ja tarpeen vaatiessa ohjeistaa paikallisia osapuolia tasa-arvosuunnitelmiin ja perhevapaalta paluuseen liittyvissä kysymyksissä. Työryhmä myös järjestää esimiehille ja henkilöstönedustajille palkkatasa-arvoa koskevaa koulutusta.

Tasa-arvotyöryhmä on hyödyntänyt työssään liittojen tilastotyöryhmässä huhtikuussa 2014 laadittua ansiokehitysrapporttia, jossa on verrattu miesten ja naisten ansiokehitystä eri tehtävätasoilla. Liitot ovat myös kartoittaneet jäsenyrityskyselyllä tasa-arvoon liittyviä hyviä käytäntöjä ja tasa-arvotyössä saavutettuja tuloksia.

Liitot vastaavat, etteivät työehtosopimuksen määräykset ole tasa-arvolainsäädännön vastaisia.

Tasa-arvotyöryhmän suositukset:

Seuraavat asiat tulee huomioida erityisesti YRITYSTASOLLA ja varmistaa, että niiden toimenpiteet siirtyvät osaksi työpaikkatason tasa-arvokäytäntöjä.

- Tuetaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista etätöiden, osittaisten hoitovapaiden ja muiden työaikajoustojen avulla. Sisällytetään työn ja perhe-elämän yhteensovittamista tukevat toimet henkilöstö- ja koulutus suunnitelmiin. Edistetään sujuvaa työhön paluuta perhevapaalta riittävällä ennakoinnilla, suunnittelulla ja perehdyttämisellä.
- Tiedotetaan yrityksen koko henkilöstöä ja opastetaan esimiestehtävissä työskenteleviä tasa-arvoasioissa.
- Seurataan säännöllisesti tasa-arvon toteutumista yrityksessä ja arvioidaan tasa-arvosuunnitelman painopisteiden toteutumista. Tasa-arvosuunnitelmaan tehdään konkreettiset toimenpidesuosituksia aikataulutuksineen huomioiden mm. kehittämiskohteet, tavoitteet, keinot, ajoitus, seuranta ja vastuutaho. Tasa-arvosuunnitelma tulee tehdä kerran vuodessa, mutta selvitys tasa-arvotilanteesta ja palkkakartoitus sen osana voidaan tehdä kerran kolmessa vuodessa, jos paikallisesti niin sovitaan.
- Kiinnitetään työtyytyväisyyskyselyissä huomiota tasa-arvon toteutumiseen yrityksessä.
- Varmistetaan palkkakeskusteluissa ja muussa palkkauksessa tasa-arvon toteutuminen.
- Huomioidaan tietohallinnon järjestelmien kehittämisessä tasa-arvon kannalta keskeiset kysymykset, kuten palkkakartoituksessa tarvittavat tiedot.
- Toimitaan aktiivisesti sukupuolijakauman tasoittamiseksi niissä tehtävissä, joissa on voimakasta segregatiota ja huomioidaan tasa-arvonäkökulmat urapolkujen suunnittelussa.

TYÖPAIKKATASOLLA huomiota tulee kiinnittää erityisesti käytännön kysymyksiin, kuten rekrytointiin, työajan järjestelyihin, palkkauksen syrjimättömyyteen ja urakehitysmahdollisuuksiin.

- Tuetaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista etätöiden, osittaisten hoitovapaajärjestelyjen ja muiden työaikajoustojen avulla. Helpotetaan sujuvaa työhön paluuta perhevapaalta riittävällä ennakoinnilla, suunnittelulla ja perehdyttämisellä.
- Seurataan säännöllisesti tasa-arvon toteutumista työyhteisössä ja arvioidaan vuosittaisen tasa-arvosuunnitelman painopisteiden toteutumista yhteistoiminnassa.
- Arvioidaan työpaikoilla tehtävää tasa-arvonedistämistyötä yhteistoiminnassa.

Erityishuomiota tasa-arvotyöryhmän mielestä vaatii lisäksi:

- Annetaan naisille ja miehille yhtäläiset mahdollisuudet urakehitykseen, jotta sukupuolijakauma saadaan tasapainotettua kaikilla tehtävätasoilla ja ettei ikäsyrjintää tapahdu.

10. LIITTEET

Liite 1

Toimihenkilöiden säännöllisen työajan keskiansiot vaativuusluokittain ja sukupuolittain lokakuussa 2013

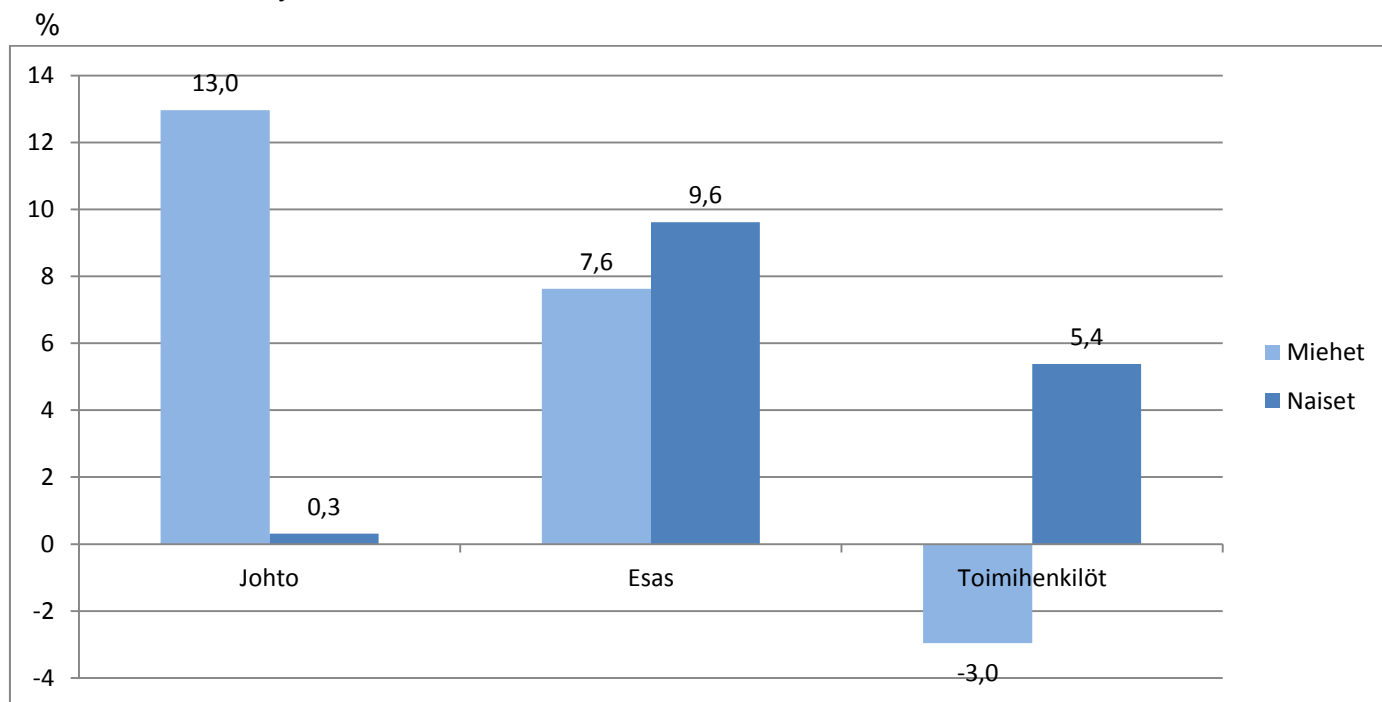
	Miehet	Naiset	Yhteensä	N/M (%)
VI 2	2158	2064	2086	95,6
VI 3	2212	2235	2231	101,0
VI 4.1	2445	2481	2477	101,5
VI 4.2	2870	2799	2806	97,5
VI 5.1	3381	3142	3176	92,9
VI 5.2	5666	4671	5146	82,4

Toimihenkilöiden sijoittuminen eri vaativuusluokkiin lokakuussa 2013

	Miehet	Naiset	Yhteensä	N/M (%)
VI 2	4	13	17	76,4
VI 3	100	547	647	84,5
VI 4.1	392	2909	3301	88,1
VI 4.2	455	3957	4412	89,7
VI 5.1	464	2797	3261	85,9
VI 5.2	3458	3782	7240	52,2

Liite 2

Keskiansioiden kehitys eri tehtävätasoilla vuosina 2010 – 2013



Liite 3

Keskiansiot lokakuussa 2013

	Miehet Keskiansio	Naiset Keskiansio	Yhteensä Keskiansio	N/M %
Asiakaspalvelu: palvelu ja myynti				
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	5705	4459	5000	78,2
Toimihenkilöt	2726	2667	2674	97,8
Asiakaspalvelu: rahoitus				
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	6086	4642	5431	76,3
Toimihenkilöt	3458	2948	3018	85,3
Asiakaspalvelu: pääoma-, valuutta- ja korkomarkkinat				
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	9591	6196	8833	64,6
Toimihenkilöt	4372	3429	3922	78,4
Asiakaspalvelu: sijoitus				
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	5835	4810	5438	82,4
Toimihenkilöt	3103	2930	2953	94,4
Asiakaspalvelu: maksupalvelu				
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	4807	4160	4326	86,5
Toimihenkilöt	2762	2835	2829	102,6
Taustatehtävät: palvelu ja myynti				
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	4985	4444	4620	89,1
Toimihenkilöt	3228	2910	2952	90,1
Taustatehtävät: rahoitus				
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	5485	4909	5187	89,5
Toimihenkilöt	3524	3155	3259	89,5
Taustatehtävät: pääoma-, valuutta- ja korkomarkkinat				
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	6843	5111	6010	74,7
Toimihenkilöt	3437	3359	3382	97,7
Taustatehtävät: sijoitus				
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	5211	4361	4781	83,7
Toimihenkilöt	4212	3218	3547	76,4
Taustatehtävät: maksupalvelu				
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	5156	4575	4791	88,7
Toimihenkilöt	3360	2983	3039	88,8
Kiinteistösijoitustoiminta				
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	5828	5164	5616	88,6
Toimihenkilöt		3199	3268	89,5

Laskenta ja kirjanpito

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	5678	4507	4898	79,4
Toimihenkilöt	3044	3025	3028	99,4

Henkilöstöhallinto

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	5987	5068	5225	84,7
Toimihenkilöt		3369	3375	96,6

Sihteeri-, assistentti-, ja tekstinkäsittelytyö

Esimies- ja asiantuntijatehtävät		4074	4051	107,8
Toimihenkilöt		3138	3136	124,2

Sisäinen tarkastus ja turvallisuus

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	5739	5408	5599	94,2
Toimihenkilöt		3757	3608	114,8

Viestintä

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	4776	4632	4658	97,0
Toimihenkilöt		3715	3715	

Liiketoiminnan kehittäminen

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	5439	5028	5224	92,4
Toimihenkilöt	3183	4121	3795	129,5

Lakiasiat

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	5227	4750	4941	90,9
Toimihenkilöt		2943	2983	57,1

Atk/suunnittelu

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	4967	4633	4822	93,3
Toimihenkilöt	4252	3768	4032	88,6

Atk/käyttö

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	5044	4275	4897	84,8
Toimihenkilöt	3319		3095	69,6

Atk/tuki

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	4547	4131	4408	90,9
Toimihenkilöt	3534	3316	3419	93,8

Vahtimestari, postitus, puhelinvaihte ym.

Esimies- ja asiantuntijatehtävät				75,9
Toimihenkilöt	2843	2783	2813	97,9

Muut tuki- ja palvelutehtävät

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	5088	4884	4980	96,0
Toimihenkilöt	3055	2806	2876	91,8

Liite 4

Naiset ja miehet eri tehtävissä lokakuussa 2013

	Miehet Lkm	Naiset Lkm	Naisten osuus, %
Asiakaspalvelu: palvelu ja myynti			
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	730	952	56,6
Toimihenkilöt	881	6644	88,3
Asiakaspalvelu: rahoitus			
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	650	540	45,4
Toimihenkilöt	136	856	86,3
Asiakaspalvelu: pääoma-, valuutta- ja korkomarkkinat			
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	146	42	22,3
Toimihenkilöt	34	31	47,7
Asiakaspalvelu: sijoitus			
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	479	302	38,7
Toimihenkilöt	273	1784	86,7
Asiakaspalvelu: maksupalvelu			
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	62	179	74,3
Toimihenkilöt	25	253	91,0
Taustatehtävät: palvelu ja myynti			
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	104	215	67,4
Toimihenkilöt	77	514	87,0
Taustatehtävät: rahoitus			
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	97	104	51,7
Toimihenkilöt	37	95	72,0
Taustatehtävät: pääoma-, valuutta- ja korkomarkkinat			
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	94	87	48,1
Toimihenkilöt	43	101	70,1
Taustatehtävät: sijoitus			
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	163	167	50,6
Toimihenkilöt	46	93	66,9
Taustatehtävät: maksupalvelu			
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	45	76	62,8
Toimihenkilöt	21	119	85,0
Kiinteistösijoitustoiminta			
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	17	8	32,0
Toimihenkilöt	5	22	81,5

Laskenta ja kirjanpito

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	65	130	66,7
Toimihenkilöt	34	178	84,0

Henkilöstöhallinto

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	22	107	82,9
Toimihenkilöt	3	60	95,2

Sihteeri-, assistentti-, ja tekstinkäsittelytyö

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	4	48	92,3
Toimihenkilöt	1	266	99,6

Sisäinen tarkastus ja turvallisuus

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	57	42	42,4
Toimihenkilöt	4	9	69,2

Viestintä

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	14	66	82,5
Toimihenkilöt		12	100,0

Liiketoiminnan kehittäminen

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	258	284	52,4
Toimihenkilöt	8	15	65,2

Lakiasiat

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	126	189	60,0
Toimihenkilöt	2	108	98,2

Atk/suunnittelu

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	810	625	43,6
Toimihenkilöt	36	30	45,5

Atk/käyttö

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	38	9	19,1
Toimihenkilöt	7	2	22,2

Atk/tuki

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	86	43	33,3
Toimihenkilöt	49	55	52,9

Vahtimestari, postitus, puhelinvaihte ym.

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	4	1	20,0
Toimihenkilöt	19	19	50,0

Muut tuki- ja palvelutehtävät

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	86	97	53,0
Toimihenkilöt	21	54	72,0

