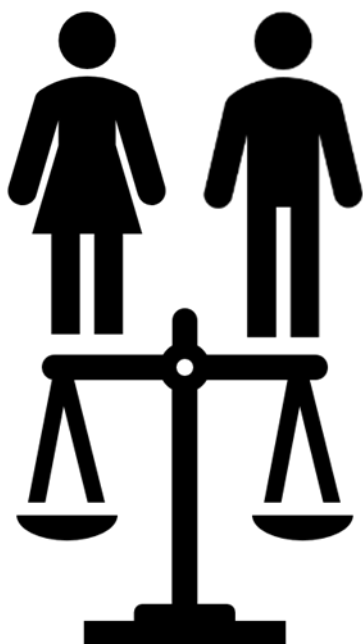


VAKUUTUSALAN TASA-ARVOTYÖRYHMÄN RAPORTTI 2017



1. JOHDANTO	3
1.1 TASA-ARVOTYÖRYHMÄ.....	3
1.2 VAKUUTUSALAN SEITSEMÄS RAPORTTI.....	3
1.3 TASA-ARVOLAKI.....	3
1.4 TASA-ARVOASIA T VAKUUTUSALALLA.....	4
2. TYÖVOIMA	5
2.1 SJOITTUMINEN ERI TEHTÄVÄTASOILLE JA TEHTÄVIIN.....	6
3. KONTTORITOIMIHENKILÖIDEN PALKKAUS	8
3.1 KONTTORITOIMIHENKILÖIDEN KESKIANSIOT.....	10
3.2 KONTTORITOIMIHENKILÖIDEN KESKIANSIOT PALKKARYHMISSÄ JA PALKKARYHMIEN YLÄPUOLELLA.....	11
3.3 KONTTORITOIMIHENKILÖIDEN ANSIOT NIMIKKEITTÄIN JA TEHTÄVÄRYHMITÄIN.....	12
4. KENTTÄMIESTEN PALKKAUS	12
4.1 KENTTÄMIESTEN KESKIANSIOT.....	13
5. ANSIOKEHITYS	14
6. IKÄJAKAUMA JA ANSIOT	15
6.1 KONTTORITOIMIHENKILÖIDEN IKÄJAKAUMA JA ANSIOT.....	15
6.2 KENTTÄMIESTEN IKÄJAKAUMA JA ANSIOT.....	17
7. KESKIANSIOT KOULUTUSJAKAUMAN MUKAAN	18
7.1 KONTTORITOIMIHENKILÖT.....	18
7.2 KENTTÄMIEHET.....	19
8. TULOSPALKKAUS VAKUUTUSALALLA	20
8.1 KONTTORITOIMIHENKILÖT.....	20
8.2 KENTTÄMIEHET.....	20
9. YHTEENVETO	21
10. TASA-ARVOTYÖRYHMÄN SUOSITUKSET JA JATKOTOIMET	22

1. JOHDANTO

1.1 Tasa-arvotyöryhmä

Finanssialan Keskusliitto (nyk. Finanssiala) ja Vakuutusväen Liitto sopivat vuoden 2016 työehtosopimusratkaisun yhteydessä, että tasa-arvotyöryhmä tekee seuraavan vakuutusalan tasa-arvoraportin vuoden 2016 tilastoaineiston perusteella.

Työehtosopimuksessa on sovittu seuraavaa:

- Tasa-arvotyöryhmä jatkaa edellisen sopimuskauden aikana sovittua toimeksiantoaan.
- Työryhmä tukee yritystason tasa-arvotyötä.
- Työryhmä tekee toimenpidesuosituksia miesten ja naisten perusteettomien palkkaerojen pienentämiseksi ja ohjeita tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten tekemiseen.
- Työryhmä jatkaa työehtosopimuksen sukupuolivaikutusten arviointia ja laatii yhteisen raportin mahdollisine toimenpidesuosituksineen.
- Työryhmä laatii vakuutusalan tasa-arvoraportin ja tekee esityksiä tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä 31.5.2017 mennessä. Tasa-arvoraportti tehdään säännöllisesti.

Tasa-arvotyöryhmään kuuluivat Finanssialan edustajina asiantuntija Kirsi Arvola (Palvelualojen työnantajat PALTA) ja asiantuntija Timo Höykinpuro (PALTA) sekä Vakuutusväen Liitto VvL:n edustajina järjestöpäällikkö Mikael Gerkman (VvL), hallituksen jäsen Reetta-Kaisa Lehtinen (Varma) ja hallituksen jäsen Aki Korpiaho (LähiTapiola).

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

1.2 Vakuutusalan seitsemäs raportti

Finanssiala ja Vakuutusväen Liitto ovat tehneet aikaisemmin kuusi tasa-arvoraporttia vuosien 1989, 1992, 2001, 2004, 2010 ja 2013 tilastoaineistoista.

1.3 Tasa-arvolaki

Sukupuolten tasa-arvon edistämisestä ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (tasa-arvolaki 609/86).

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

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

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

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

1.4 Tasa-arvoasiat vakuutusallalla

Finanssialan Keskusliitto teki alkusyksystä 2014 yhtiöiden tasa-arvoasioita koskevan kyselyn. Tulokset ovat edellisessä tasa-arvoraportissa. Tämän jälkeen työnantajapuoli ei ole tehnyt kyselyä.

Vakuutusväen Liitto teki keväällä 2017 tasa-arvokyselyn, johon vastasi 312 liiton jäsentä. 60 % vastaajista oli töissä LähiTapiolassa, Ifissä tai OP Vakuutuksessa. Muista yhtiöistä oli vastaajia suurin piirtein niiden kokoa vastaavasti. Lähes kaikki kyselyn kysymykset olivat avoimia.

Vastaajista 71 % oli sitä mieltä, että sukupuolinen tasa-arvo toteutuu omalla työpaikalla täysin (26 %) tai osittain (45 %). Sitä mieltä, että tasa-arvo ei toteudu oli 16 % ja 14 % ei tiennyt tilannetta.

Vastaajien mielestä sukupuolten välinen tasa-arvo työelämässä on:

- samasta työstä sama palkka (190 mainintaa)
- sama tasavertainen kohtelu kaikissa asioissa (130 mainintaa)
- samat mahdollisuudet urakehitykseen / yhtäläiset mahdollisuudet hakea ja saada avoinna olevia työpaikkoja (100 mainintaa)
- mahdollisuus samanlaisiin tehtäviin, ei pitäisi olla naisten ja miesten töitä (50 mainintaa)
- muut asiat, esim. perhevapaat ja työelämän joustot (50 mainintaa).

Vastaajien mielestä sukupuolten välinen tasa-arvo ei toteudu omalla työpaikalla, koska:

- palkkaus ei ole tasa-arvoista / miehet saavat parempaa palkkaa (110 mainintaa)
- miehiä suositaan eri tavoin / naisia kohdellaan epätasa-arvoisesti eri tavoin (100 mainintaa)
- miesten on helpompaa edetä uralla / miehille annetaan erikoistehtäviä (70 mainintaa)
- johto on miesvaltainen / työtehtävät ovat sukupuolijakautuneet liiaksi (60 mainintaa)
- muut asiat eivät ole kunnossa (20 mainintaa).

Vastaajien mielestä työpaikalla on tehty seuraavat asiat sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi:

- ei mitään / ei ole tietoa, mitä / toteutuma ei vastaa odotuksia (50 mainintaa)
- naisten osuus on kasvanut johdossa ja esimiesportaassa / naisten urakehitystä parannettu (30 mainintaa)
- todettu, että kaikki on suurin piirtein kunnossa (30 mainintaa)
- samasta työstä maksetaan sama palkka / palkkausta on tasa-arvoistettu (20 mainintaa)

- eri työtehtävien sukupuolijakautuneisuutta on kavennettu (20 mainintaa)
- tasavertaisuus on parantunut eri tavoin (20 mainintaa)
- jotain muuta (50 mainintaa).

2. TYÖVOIMA

Vakuutuslalla työskenteli vuonna 2016 EK:n ansiotilaston mukaan 9 578 henkilöä, joista konttoritoimihenkilöitä 8 234 ja kenttämiehiä 1 344. Henkilöstön lukumäärä on alalla vähentynyt noin 9 prosenttia vuodesta 2010, jolloin alalla työskenteli 10 520 henkilöä.

Vakuutusala on naisvaltainen. Alalla työskentelevien naisten lukumäärä on 6 066 ja naisten osuus alan henkilöstöstä on 63 prosenttia.

Konttoritoimihenkilöiden osuus alan työvoimasta oli 86 prosenttia. Osuus on ollut viime vuodet melko muuttumaton. Työvoima on yhä eriytynyt konttoritoimihenkilöihin ja kenttämiehiin sukupuolijakauman osalta. Konttoritoimihenkilöistä suurin osa on naisia (69 %). Kenttämiehistä suurin osa on miehiä. Vuonna 2016 kenttämiehistä oli naisia 30 prosenttia.

Osa yhtiöistä ilmoittaa osan asiantuntijoista kuuluviksi esimiesten ryhmään. Tämä selittää osittain esimiesten suhteellisen osuuden kasvua.

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

Konttori

	Miehet			Naiset			Yhteensä		
	v 2010	v 2013	v 2016	v 2010	v 2013	v 2016	v 2010	v 2013	v 2016
Johtotaso	332	335	325	217	232	211	539	567	536
Esimiestaso	1138	1228	1205	1245	1321	1298	2383	2549	2503
Suoritustaso	1161	1066	1037	4810	4472	4158	5971	5538	5195
Yhteensä	2631	2629	2567	6272	6025	5667	8893	8654	8234

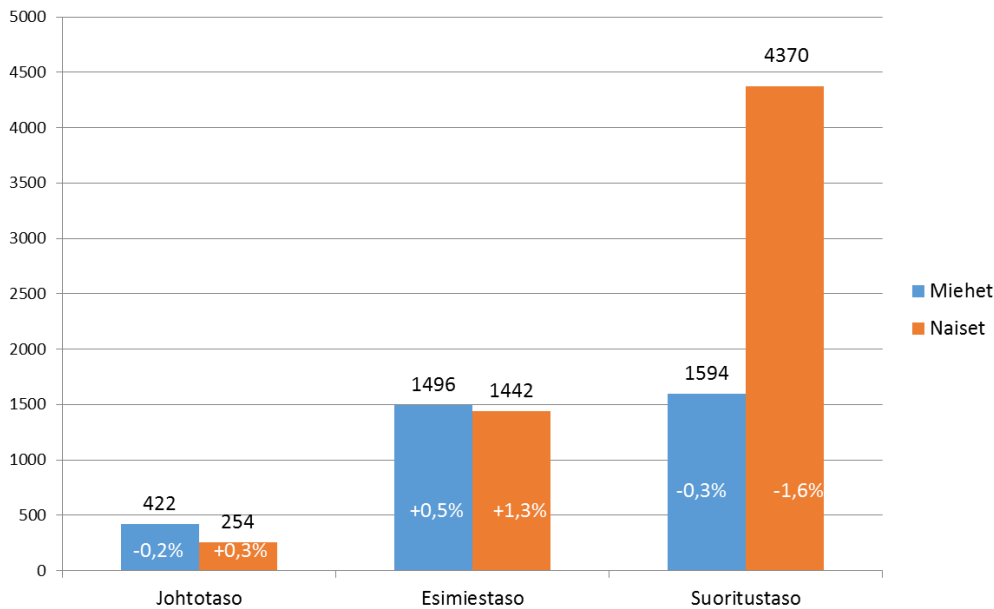
Kenttä

	Miehet			Naiset			Yhteensä		
	v 2010	v 2013	v 2016	v 2010	v 2013	v 2016	v 2010	v 2013	v 2016
Johtotaso	130	112	97	21	22	43	151	134	140
Esimiestaso	313	318	291	149	125	144	462	443	435
Suoritustaso	660	612	557	354	259	212	1014	871	769
Yhteensä	1103	1042	945	524	406	399	1627	1448	1344

Taulukko 1: Konttorin ja kentän henkilömäärät tehtävätasoin vuosina 2010, 2013 ja 2016. Suurenevien lukujen solut ovat vihreitä.

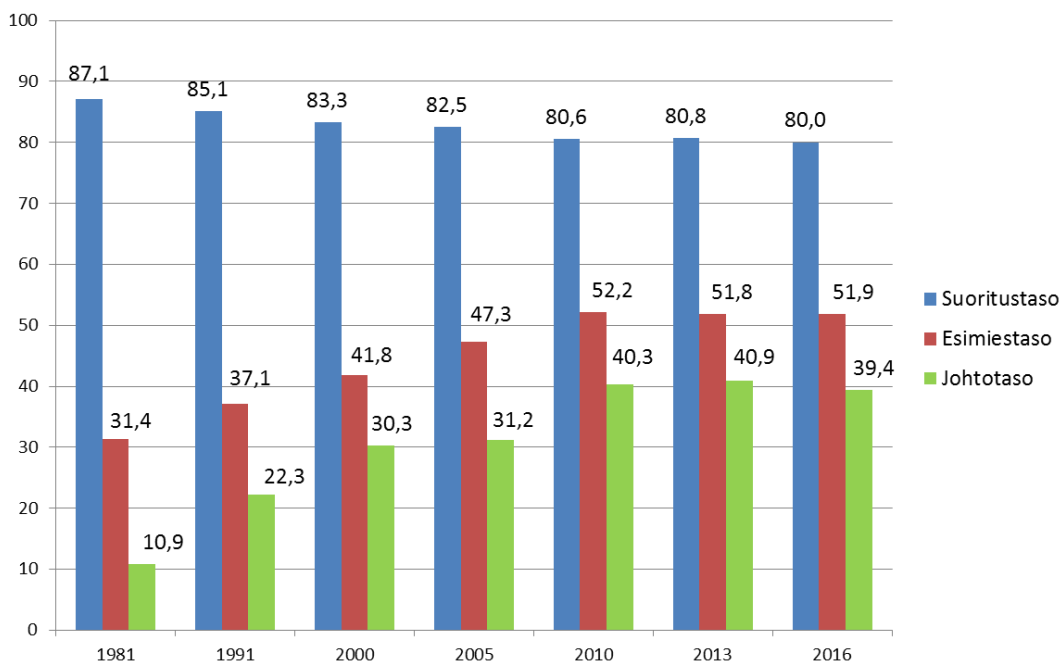
2.1 Sijoittuminen eri tehtävätasolle ja tehtäviin

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

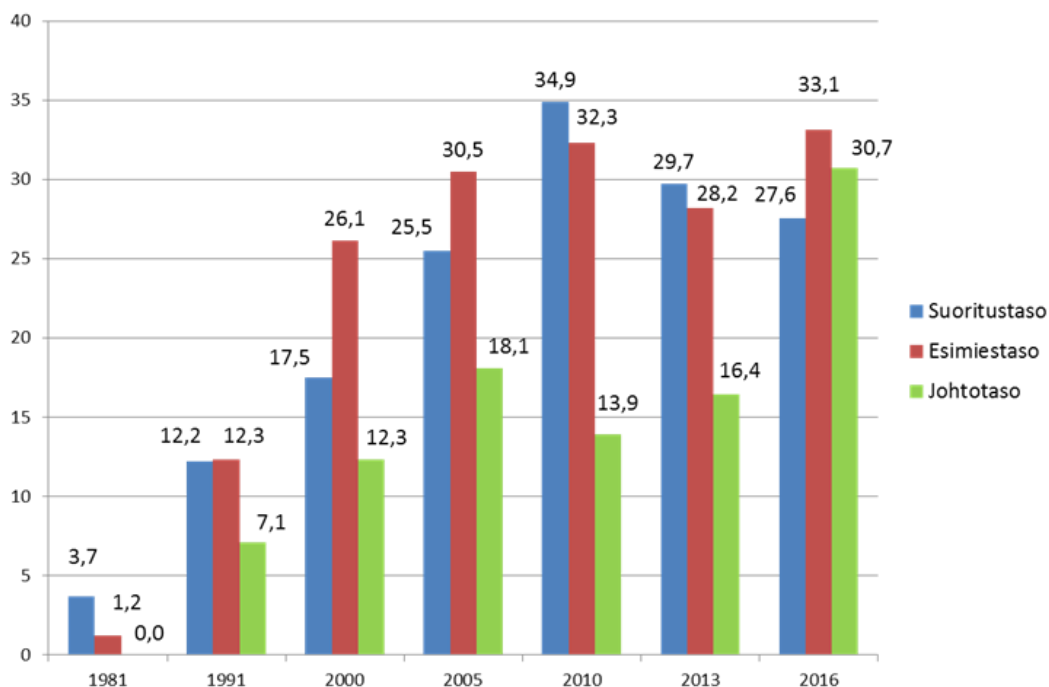


Kuva 1: Tehtävätasojen jakauma koko alalla syyskuussa 2016. Pylväiden päällä henkilömäärät ja pylväiden sisällä muutos %-yksiköissä lokakuusta 2013.

Suurin osa sekä miehistä että naisista sijoittuu suorittavalle tasolle. Alalla työskentelevistä miehistä noin 45 prosenttia ja naisista 72 prosenttia sijoittuu suorittavalle tasolle (kuva 1). Suorittavaa työtä tekevien osuus on suhteellisesti pienentynyt. Vuonna 2004 miehistä noin 56 prosenttia ja naisista noin 85 prosenttia sijoittui suorittavalle tasolle.



Kuva 2: Naisten osuus eri tehtävätasoilla (konttori), 1981 - syyskuu 2016. Naisesimiesten suhteellinen osuus on konttoripuolella kasvanut vuoteen 2010 asti.



Kuva 3: Naisten osuus eri tehtävätasoilla (kenttä), 1981 - syyskuu 2016. Kenttämiesten osalta naisten osuus on laskenut hieman suorittavalla tasolla ja noussut esimiestasolla viimeisenä tarkastelujaksona. Johtotasolla naisten osuus on kasvanut huomattavasti vuodesta 2013. Tähän muutokseen vaikuttaa ainakin naisten pienehkö määrä tästä ryhmästä, 22 henkilöä vuonna 2013 ja 43 henkilöä vuonna 2016.

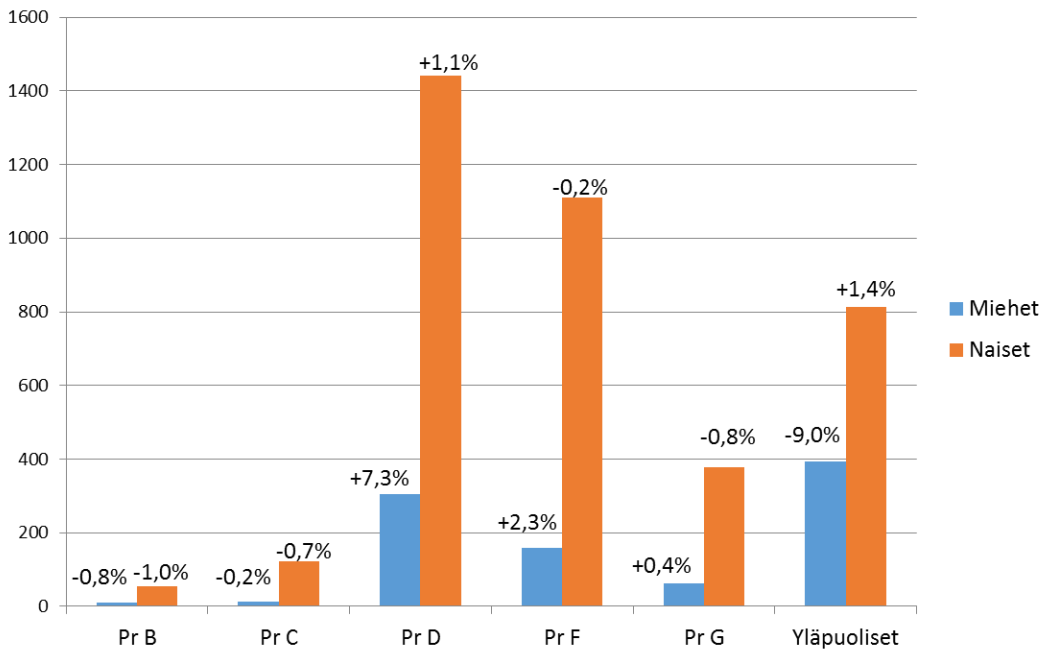
3. KONTTORITOIMIHENKILÖIDEN PALKKAUS

Konttoritoimihenkilöiden palkkarakenne määräytyy palkkasopimuksen perusteella. Suorittavan tason työt ovat perinteisesti kuuluneet palkkaryhmittelyn piiriin, ja asiantuntija- sekä esimiestyö sopimuspalkan piiriin. Suorittavan tason töiden vähenemisen myötä on yhä isompi osa toimihenkilöistä sopimuspalkan piirissä.

Suorittavalla tasolla työskenteli vuonna 2016 yhteensä 5 195 (5 538 vuonna 2013) konttoritoimihenkilöä, joista naisia 4 158 (4 472) ja miehiä 1 037 (1 066). Suorittavan tason konttoritoimihenkilöiden lukumäärä on vähentynyt tasaisesti. Vuonna 2006 heitä oli yhteensä 7 768 eli lähes 2 600 henkilöä enemmän. Suhteellisesti naisten lukumäärä on laskenut miehiä enemmän. Vuonna 2004 naisia oli suorittavalla tasolla 6 568 ja miehiä 1 284.

Konttoritoimihenkilöt sijoitetaan palkkaryhmiin toimien vaativuusluokittelun perusteella. Vuoden 2009 alusta alalla siirryttiin kokonaispalkan käsitteeseen. Samana vuonna otettiin käyttöön palkkakeskustelumalli. Palkkakeskustelussa esimies ja toimihenkilö käyvät läpi sekä toimihenkilön työn vaativuuden että pätevyyden ja suoriutumisen työtehtävissä. Keskustelun perusteella määräytyy, saako toimihenkilö palkankorotuksen vai ei. Keskitettyjen ratkaisujen vuoksi palkkakeskusteluja ei ole käyty vuoden 2012 jälkeen. Peruspalkan lisäksi vakuutusosalalla käytetään laajasti erilaisia tulos-, kannuste- ja myyntipalkkiojärjestelmiä.

Mukana tilastovertailussa ovat myös palkkaryhmien yläpuoliset toimihenkilöt. Palkkaryhmien yläpuolella ovat sellaiset toimet, joiden pistemäärä on yli 910 pistettä tai jotka eivät nykyisen palkkausjärjestelmän käyttöönottoaiheessa vuonna 1999 tulleet järjestelmän piiriin. Myös palkkaryhmien yläpuoliset toimet ovat palkkakeskustelujen piirissä. Useimmissa yhtiöissä on käytössä erillinen vaativuuden arviointijärjestelmä palkkaryhmien yläpuolisille. Kaupalliset järjestelmät on otettu käyttöön yhä enemmän yläpuolisten toimien osalta, mutta joissain yhtiöissä ne on ulotettu koko henkilöstöön.

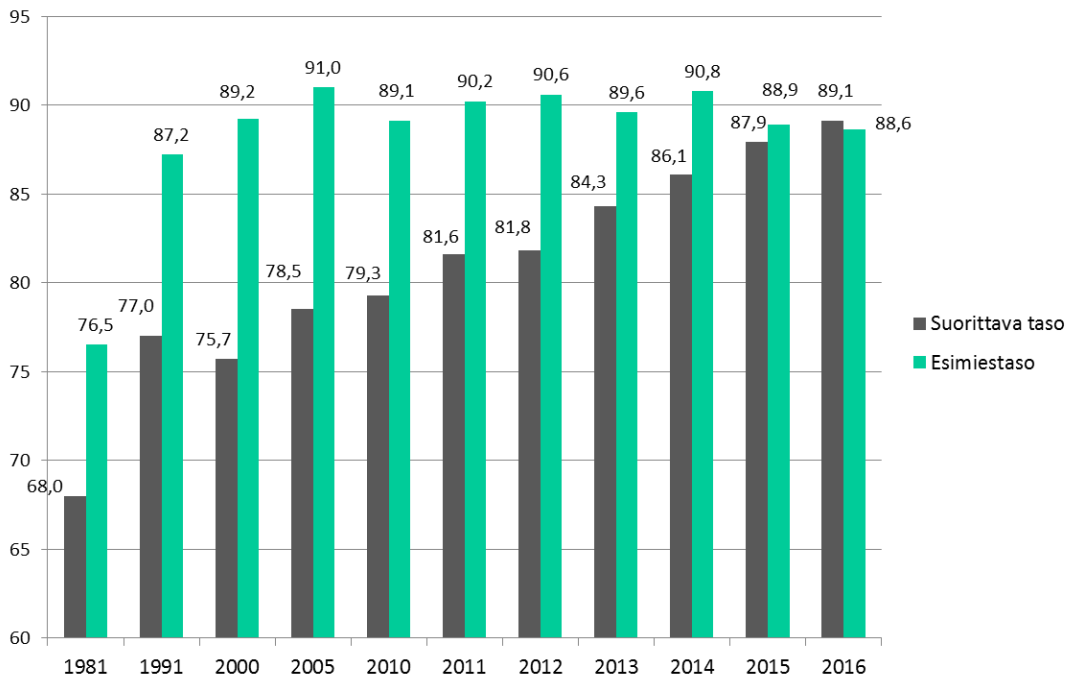


Kuva 4: Konttoritoimihenkilöiden suorittavan tason palkkaluokkajakauma syyskuussa 2016. Prosenttiluvut kuvaavat muutosta prosenttiyksiköissä vuoteen 2013 verrattuna. Lukujen pyöristyksen takia loppusumma ei aina ole 0.

Vakuutusalan konttorin vaativuusluokittelussa suorittavalla tasolla työskenteli EK:n tilastojen mukaan vuonna 2016 yhteensä 4 862 henkilöä. Yleisin palkkaryhmä oli palkkaryhmä D. Naisista tähän ryhmään kuului 37 prosenttia ja miehistä 32 prosenttia. Seuraavaksi yleisin oli palkkaryhmä F.

Palkkaryhmien yläpuolella oli 25 prosenttia suorittavan tason konttoritoimihenkilöistä eli 1 206 henkilöä, joista naisia 812 ja miehiä 394. Kaikista miehistä 42 prosenttia on palkkaryhmien yläpuolella ja kaikista naisista 21 prosenttia.

3.1 Konttoritoimihenkilöiden keskiansiot



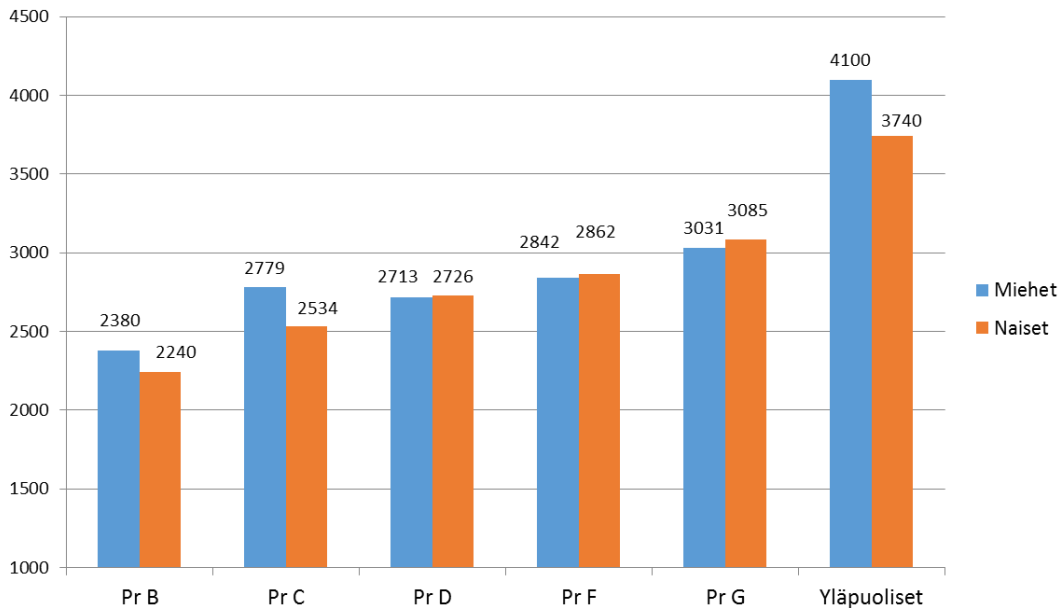
Kuva 5: Naisten keskiansio, prosenttia miesten keskiansiosta, konttori, suorittava ja esimiestaso, 1981 - syyskuu 2016.

Naisten ja miesten palkkaeron supistuminen on jatkunut tasaisesti suorittavalla tasolla. Vuonna 2016 naisten keskiansio miesten keskiansiosta konttorin suorittavalla tasolla oli 89 prosenttia. Työmarkkinajärjestöjen ja hallituksen käynnistämän samapalkkaisuusohjelman 2016 – 2019 (<http://www.stm.fi/tasa-arvo/samapalkkaisuus>) päätavoitteena on kaventaa sukupuolten palkkaeroa 12 prosenttiin vuoteen 2025 mennessä. Vakuutusalan tavoite on tilastojen mukaan jo saavutettu konttoritoimihenkilöiden suorittavalla tasolla.

Esimiestehtävissä naisten ja miesten palkkaero on ollut noin kymmenen prosenttiyksikköä koko 2000-luvun. Ero on hieman suurentunut parina viime vuosina.

Tilastointiin vaikuttavat esimerkiksi erilaiset muutokset henkilöstörakenteessa, esimerkiksi osan henkilöstöstä siirtyminen palveluyhtiöihin, joiden henkilökuntaan sovelletaan jotakin muuta työehtosopimusta kuin vakuutusalan.

3.2 Konttoritoimihenkilöiden keskiansiot palkkaryhmissä ja palkkaryhmien yläpuolella

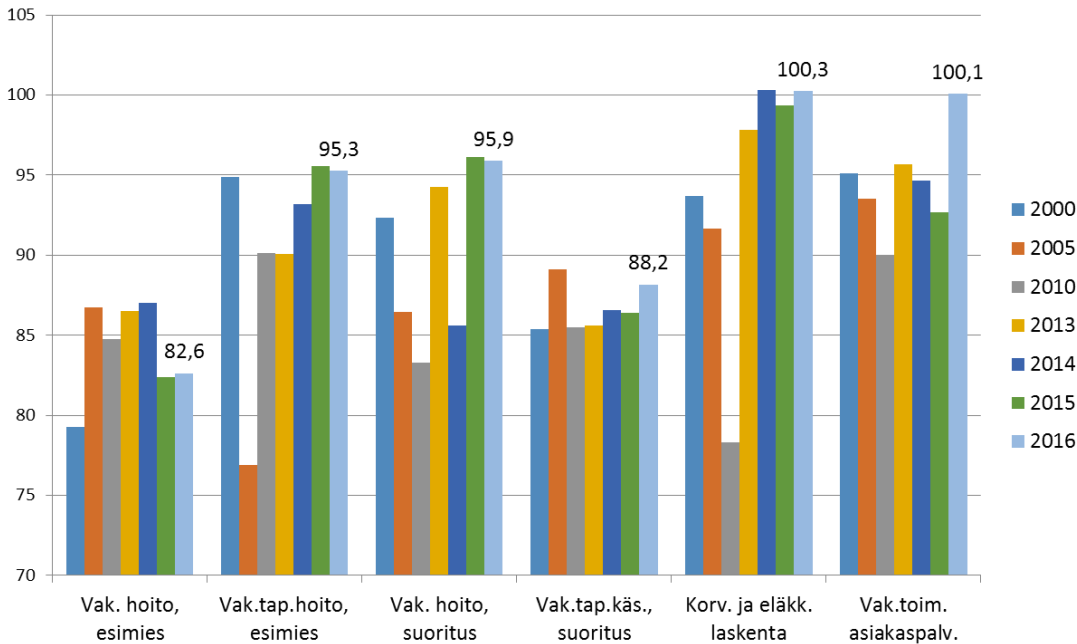


Kuva 6: Konttoritoimihenkilöiden keskiansiot palkkaryhmissä ja palkkaryhmien yläpuolella, suoritustaso, syyskuu 2016.

Palkkaryhmissä D, F ja G olevien naisten ja miesten keskiansioiden ero on pieni. Näihin sijoittuu 75 % naisista ja 56 % miehistä. Miesten keskiansiot ovat korkeammat alemmissä palkkaryhmissä B ja C, toisaalta näissä ryhmissä on vain 23 miestä. Naisia on 178.

Palkkaryhmien yläpuoliset naiset jäävät selvästi jälkeen miesten keskiansiosta. Palkkaryhmien yläpuolisilla naisten keskiansio suorittavalla tasolla on miesten keskiansiosta 91 %, eli tilanne on kaventunut parin prosenttiyksikön verran vuodesta 2013. Miehistä on 42 % yläpuolisia ja naisista vain 21 %.

3.3 Konttoritoimihenkilöiden ansiot nimikkeittäin ja tehtäväryhmittäin



Kuva 7: Naisten keskiansio, prosenttia miesten keskiansiosta nimikkeittäin, konttori, suorittava ja esimiestaso, syyskuu 2016.

Konttoritoimihenkilöiden keskiansioiden tarkastelu nimikkeittäin on vaikeaa, koska saman nimikkeen alle on kerätty hyvin erilaisia toimia. Nimikkeiden sijaan pitäisi tarkastella tehtäviä, joiden toimenkuviin sisältyvät samantasoisia asioita.

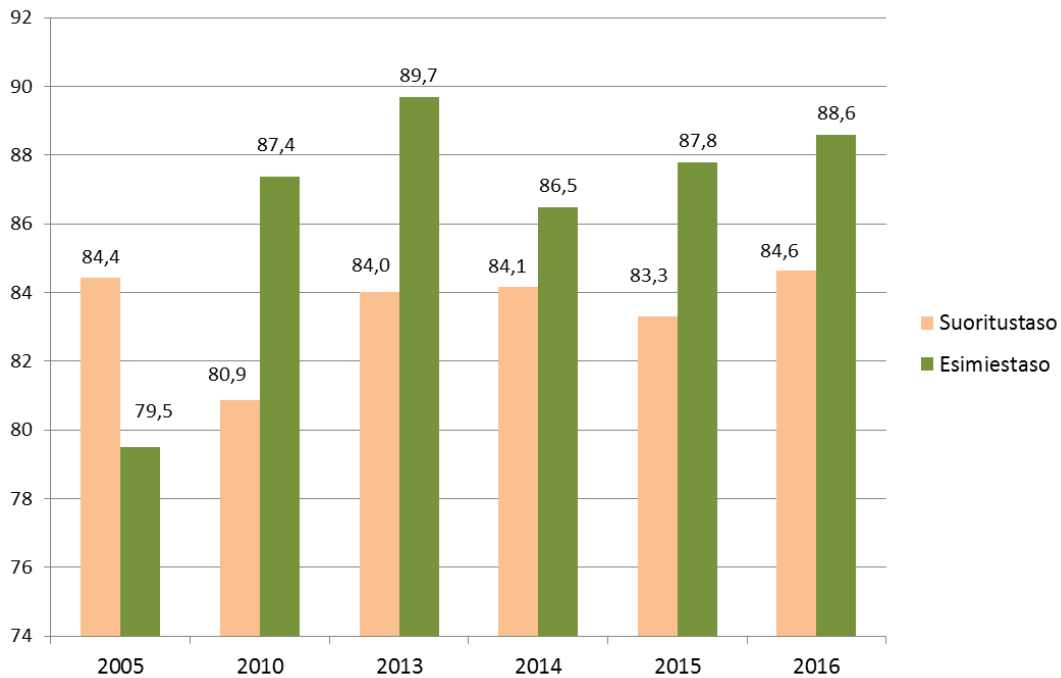
4. KENTTÄMIESTEN PALKKAUS

Suorittavalla tasolla työskenteli yhteensä 769 kenttämiestä, joista 212 naista ja 557 miestä vuonna 2016. Suorittavan tason kenttämiesten lukumäärä on edelleen vähentynyt. Vuonna 2010 kenttämiehiä oli suorittavalla tasolla 1 014. Sekä miesten että naisten lukumäärä on laskenut, naisten määrä suhteellisesti enemmän. Vuonna 2010 suorittavalla tasolla oli naisia 354 ja miehiä 660.

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

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

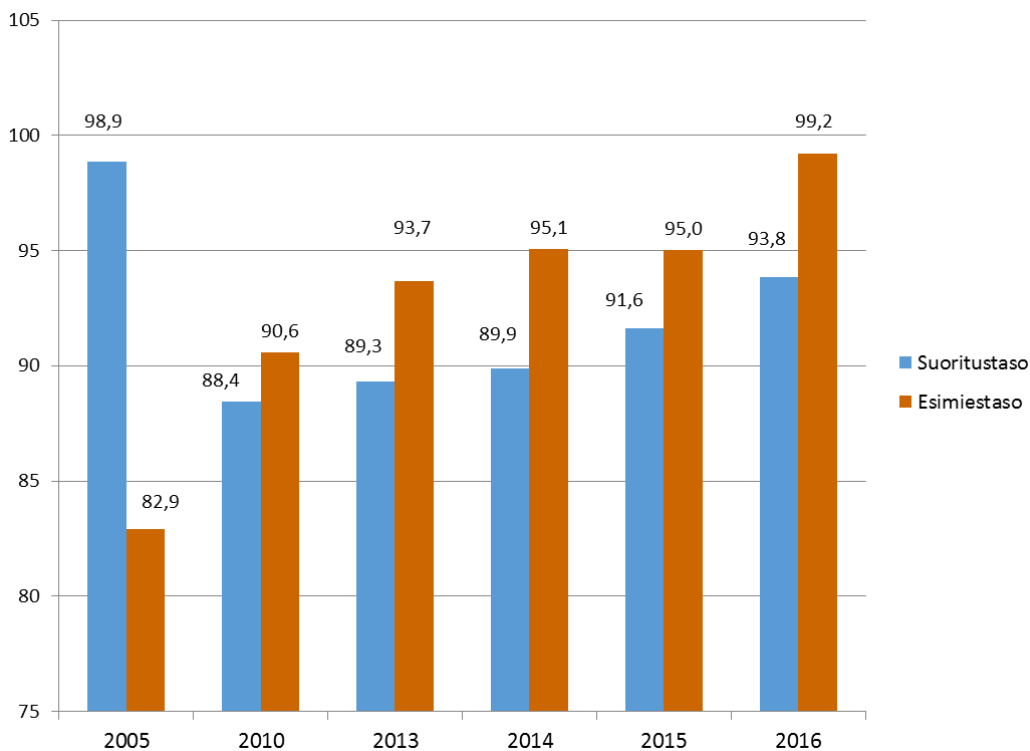
4.1 Kenttämiesten keskiansiot



Kuva 8: Naisten keskiansio, prosenttia miesten keskiansiosta, kenttä, kokonaispalkka, 2005 - syyskuu 2016.

Ero naisten ja miesten kokonaispalkassa on suorittavalla tasolla pysynyt aika vakaana vuodesta 2013.

Esimiestasolla ero on kasvanut prosenttiyksikön. Vuonna 2013 naisten kokonaispalkat olivat lähes 90 prosenttia miesten kokonaispalkoista ja vuonna 2016 alle 89 prosenttia.



Kuva 9: Naisten keskiansio, prosenttia miesten keskiansiosta, kenttä, peruspalkka, 2005 - syyskuu 2016.

Kenttämiesten peruspalkkojen osalta naisten ja miesten keskiansioiden ero on kaventunut tasaisesti vuodesta 2010 sekä suoritus- että esimiestasolla.

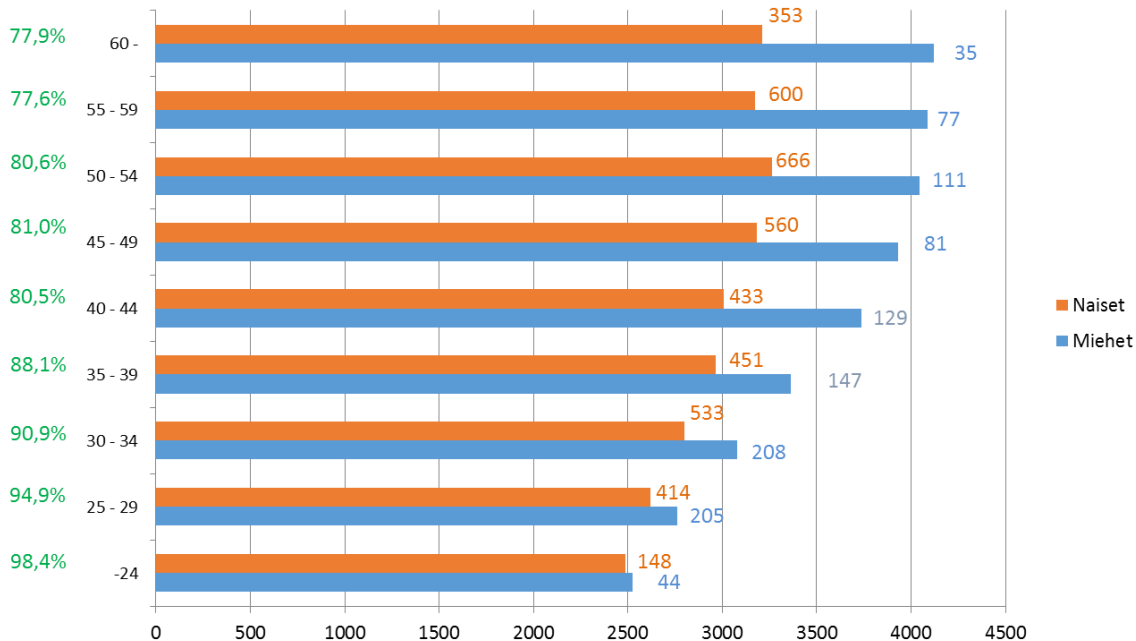
5. ANSIOKEHITYS

Konttorin suorittavan tason naisten keskiansioiden nousuprosentit ovat olleet miesten prosentteja pienemmät vain kolmena vuotena vuodesta 2000 lähtien. Tämä näkyikin naisten ja miesten keskipalkkojen erojen kaventumisena.

Kentän suorittavan tason naisten keskiansioiden nousuprosentit ovat olleet miesten prosentteja pienemmät noin joka toinen vuosi, vuodesta 2000 lähtien. Naisten ja miesten keskipalkkojen erot ovat pysyneet isoina varsinkin kokonaispalkan osalta.

6. IKÄJAKAUMA JA ANSIOT

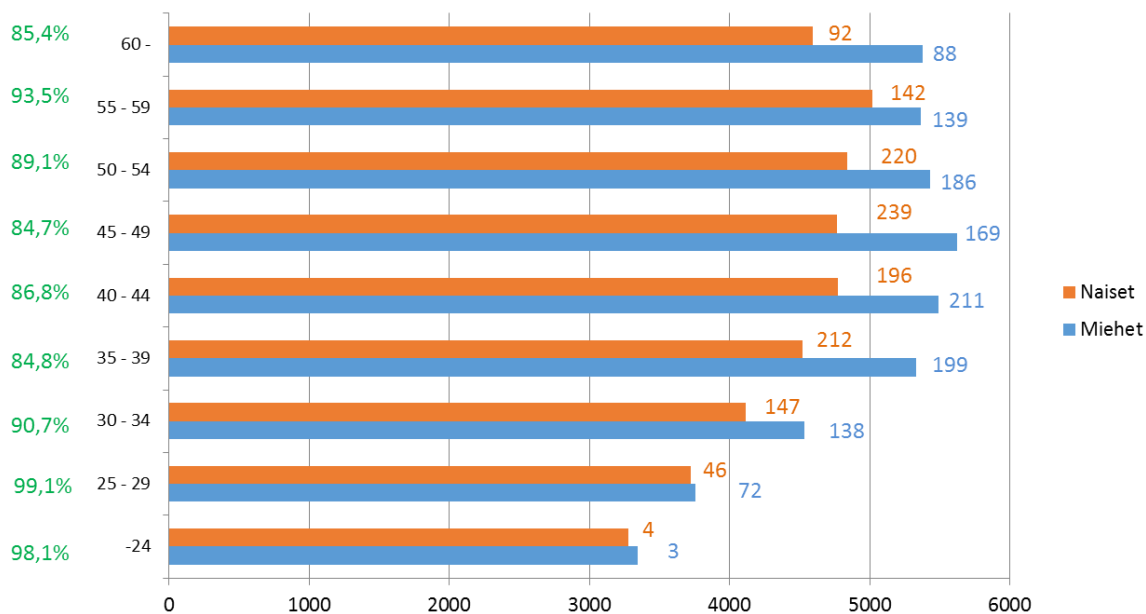
6.1 Konttoritoimihenkilöiden ikäjakauma ja ansiot



Kuva 10: Keskiansio ja ikäjakauma, konttori, suorittava taso, syyskuu 2016. Palkkien alussa naisten keskiansio% verrattuna miesten ansioon ja palkkien päässä ikäluokkaan kuuluva määrä henkilöitä.

Suorittavalla tasolla konttoritoimihenkilöitä on eniten naisia ikäryhmässä 50 – 54 vuotta. Miehiä on eniten ikäryhmässä 30 – 34 ja 25 – 29 vuotta. Naisten keskiansioprosentti putoaa selvästi ikäluokassa 40 – 44 vuotta, eikä se enää nouse entiselle tasolle.

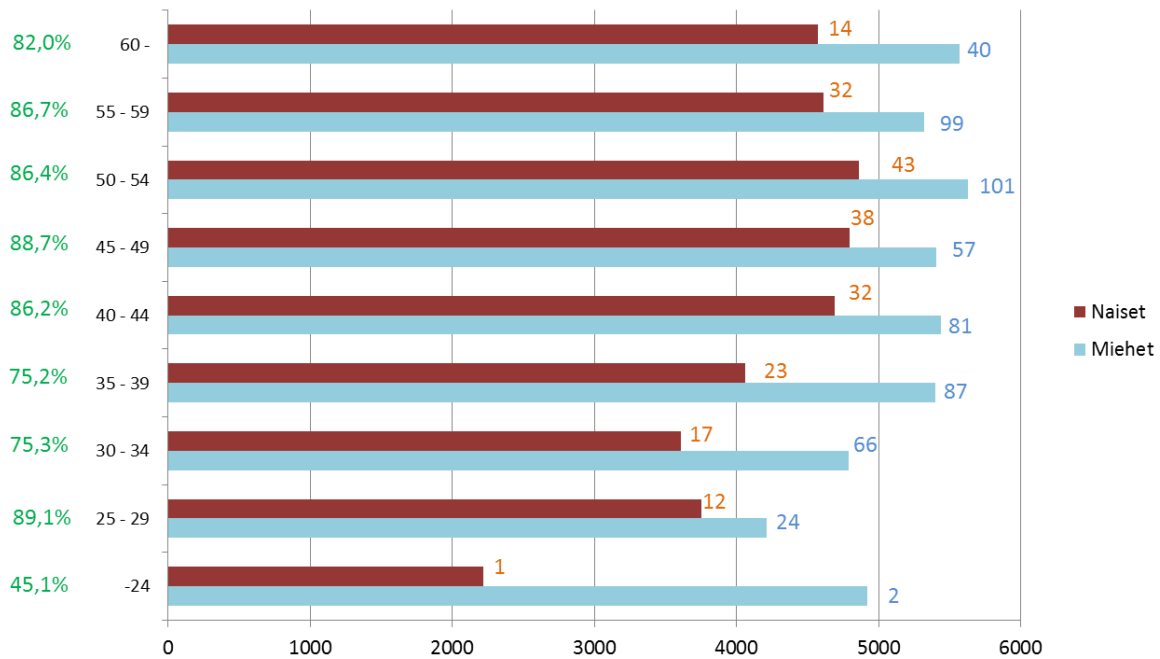
Miesten keskiansio on naisten keskiansioita korkeampi kaikissa ikäryhmissä, tosin alimmassa ikäryhmässä ero on olematon. Naisten keskiansiot ovat korkeimmillaan ikäluokassa 50 – 54 vuotta. Miesten keskiansiot nousevat jokaisessa ikäryhmässä siten, että kahdessa korkeimmassa ikäryhmässä ero on yli 900 euroa.



Kuva 11: Keskiansiot ja ikäjakauma, konttori, esimiestaso, syyskuu 2016. Palkkien alussa naisten keskiansio% verrattuna miesten ansioon ja palkkien päässä ikäluokkaan kuuluva määrä henkilöitä.

Myös esimiestehtävissä naisten keskiansio on miesten keskiansiota pienempi kaikissa ikäryhmissä. Euromääräinen ero on suurin ikäryhmissä 35 – 49 vuotta, jonka jälkeen se pienenee kasvaakseen taas viimeisessä ikäryhmässä yli 60 vuotta. Miesten keskiansiot ovat suurimmillaan ikäryhmässä 45 – 49 vuotta ja naisten ikäryhmässä 55 – 59 vuotta.

6.2 Kenttämiesten ikäjakauma ja ansiot



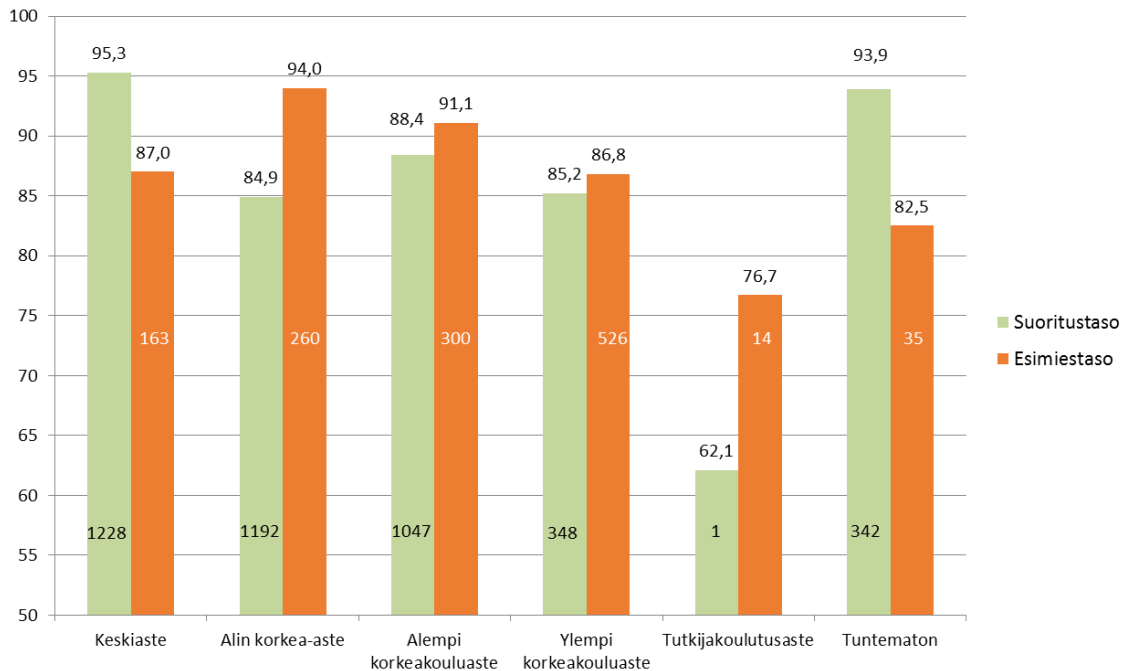
Kuva 12: Keskiensiot ja ikäjakauma, kenttä, suorittava taso, syyskuu 2016. Palkkien alussa naisten keskiensioprosentti verrattuna miesten ansioon ja palkkien päässä ikäluokkaan kuuluva määrä henkilöitä.

Suorittavalla tasolla kenttämiehiä on eniten ikäryhmässä 50 – 54 vuotta. Sekä naisia että miehiä on vähiten ikähaitarin molemmissa ääripäissä. Sekä miesten että naisten keskiensiot ovat suurimmat ikäryhmässä 50 – 54 vuotta.

7. KESKIANSIOT KOULUTUSJAKAUMAN MUKAAN

7.1 Konttoritoimihenkilöt

Suorittavan tason konttoritoimihenkilöiden yleisin koulutustausta on naisilla keskiaste ja miehillä alempi korkeakouluaste. Esimiestehtävissä yleisin koulutustausta on molemmilla ylempi korkeakoulututkinto.

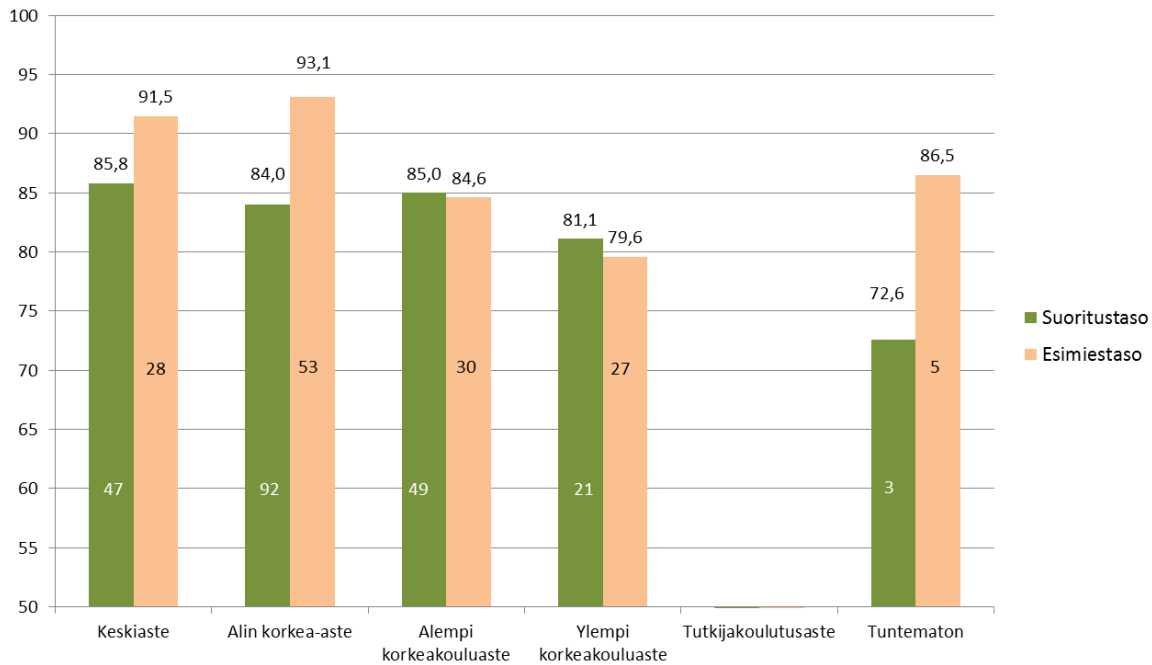


Kuva 13: Naisten keskiansio miesten keskiansiosta koulutusasteen mukaan, konttori, suorittava ja esimiestaso, syyskuu 2016. Pylvään sisällä ryhmään kuuluvien henkilöiden lukumäärä.

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

7.2 Kenttämiehet

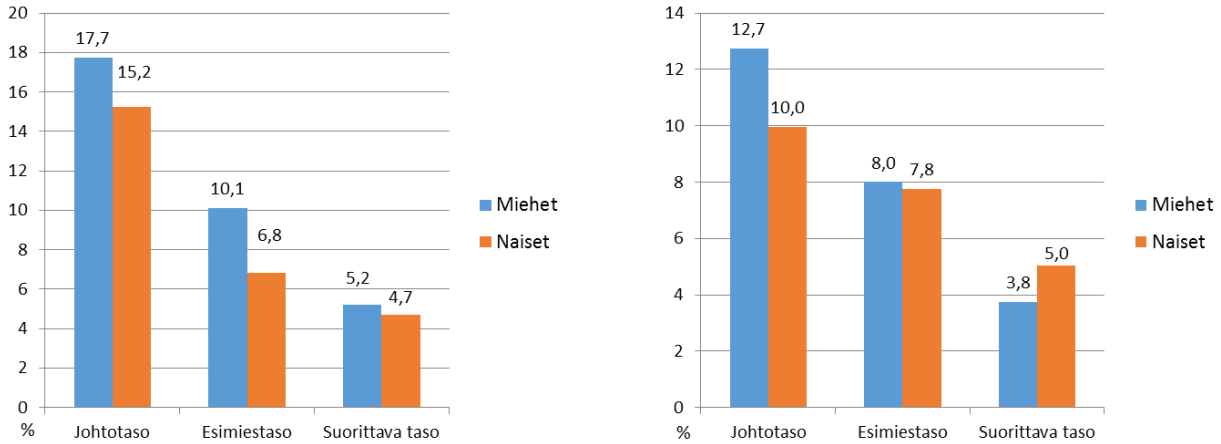
Kenttämiehillä yleisin koulutustausta on sekä suorittavalla että esimiestasolla alin korkeasteen koulutus.



Kuva 14: Naisten keskiansio miesten keskiansiosta koulutusasteen mukaan, kenttä, suorittava ja esimiestasoo, syyskuu 2016. Pylvään sisällä ryhmään kuuluvien henkilöiden lukumäärä.

8. TULOSPALKKAUS VAKUUTUSALALLA

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



Kuva 15: Tulospalkkiota saaneiden konttoritoimihenkilöiden (vasen kuva) ja kenttämiesten (oikea kuva) tulospalkkion osuus kokonaispalkasta, syyskuu 2016. Huomaa, että akseleiden skaalat ovat erilaiset.

8.1 Konttoritoimihenkilöt

Konttoritoimihenkilöiden tulospalkkauksen osuus kokonaispalkasta on sitä suurempi mitä ylemmän tason tehtävissä henkilö toimii. Tämä koskee sekä miehiä että naisia. Johto- ja esimiestasolla miesten tulospalkan osuus on suurempi kuin naisten. Suorittavalla tasolla ero on selvästi pienempi.

8.2 Kenttämiehet

Kenttämiesten tilanne on hieman toisenlainen kuin konttoritoimihenkilöillä. Kenttämiehissä naisten tulospalkkion osuus kokonaispalkasta on suurempi suorittavalla tasolla ja esimiestasolla ero jää varsin pieneksi. Johtotasolla miesten tulospalkkion osuus kokonaispalkasta on suurempi kuin naisten.

9. YHTEENVETO

Vakuutusosalalla työskentelevien määrä on jatkanut laskuaan. Vuoteen 2010 verrattuna on henkilöstön kokonaismäärä laskenut lähes tuhannella henkilöllä.

Ala on edelleen eriytynyt voimakkaasti naisiin ja miehiin sopimusalojen perusteella.

- kaikista konttoritoimihenkilöistä on naisia 69 %
- kaikista kenttämiehistä on naisia 30 %

Konttorin sopimusosalalla sukupuolijakauman suhteellisessa osuudessa ei ole tapahtunut suuria muutoksia eri tehtävätasojen välillä vuodesta 2010 vuoteen 2016.

Esimiestehtävissä naisia on ollut yli puolet vuodesta 2010 lähtien. Samana aikana kentän sopimusosalalla naisten määrä on laskenut suorittavalla tasolla 7 prosenttiyksikköä, esimiestason osuus on pysynyt lähes ennallaan. Johtotasolla on tapahtunut suuri muutos, kun naisten osuus on noussut neljästätoista prosentista runsaaseen kolmeen kymmeneen prosenttiin.

Konttorin suorittavalla tasolla palkkaero on supistunut 2000-luvun alusta lähtien. Muutos on ollut myönteinen tasa-arvon näkökulmasta. Esimiestasolla palkkaero on ollut vakaa, noin 90 prosenttia, vuodesta 2000. Tosin vuonna 2016 se oli ensimmäisen kerran alle suorittavan tason prosenttiosuuden. Vuonna 2016 naisten keskiansio miesten keskiansiosta oli konttorin suorittavalla tasolla 89 prosenttia.

Konttorin suorittavalla tasolla enemmistö miehistä ei enää ole palkkaryhmien yläpuolella, osuus oli enää 42 %. Naisista 37 % sijoittuu palkkaryhmään D. Palkkaryhmissä erot keskiansioissa ovat pieniä suuren enemmistön osalta, mutta palkkaryhmien yläpuolella naisten keskiansiot ovat edelleen merkittävästi miesten keskiansioita matalammat.

Kenttämiehistä suoritus tasolla naisten kokonaispalkka suhteessa miesten kokonaispalkkaan on pysynyt melko samanlaisena neljä viimeistä tilastovuotta. Esimiestehtävissä palkkaeron trendi on ollut pienenevä 2010-luvulla.

Kentän suoritus tason peruspalkoissa naisten ja miesten keskiansioiden ero on pienentynyt 2010-luvulla. Esimiestehtävissä pienentyminen on ollut vielä selvempää.

Konttorin suorittavalla tasolla naisten keskiansioiden nousu pysähtyy 50 – 54 ikävuoden jälkeen. Miesten osalta nousua jatkuu viimeiseen ikäryhmään asti. Esimiestasolla naisten keskiansiot ovat korkeimmillaan 55 – 59 ikävuosina, miesten osalta 45 – 49 ikävuosina. Kenttämiesten suorittavalla tasolla sekä miesten että naisten keskiansiot ovat suurimmat ikäryhmässä 50 – 54 vuotta.

10. TASA-ARVOTYÖRYHMÄN SUOSITUKSET JA JATKOTOIMET

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

- Tasa-arvo ja yhdenvertainen kohtelu on osa yhtiöiden toimintakulttuuria. Tämä koskee kaikkia tehtävätasoja.
- Yhtiöt reagoivat välittömästi puutteisiin ja tehdyt toimenpiteet tehdään näkyviksi.
- Yhtiöt pyrkivät lisäämään palkkaus- ja palkitsemisperusteiden läpinäkyvyyttä ja avoimuutta riippumatta käytössä olevista palkkausjärjestelmistä.
- Yhtiöissä mahdollistetaan erilaiset työelämän joustot tasa-arvon edistämiseksi.
- Työtehtävien sukupuolista segregatiota (sukupuolijakautuneisuutta) pienennetään esim. rekrytointien yhteydessä.

- Työnantaja ja henkilöstö tekevät yhteistyönä säännöllisesti tasa-arvosuunnitelman ja palkkakartoituksen. Yhtiöt selvittävät palkkaerojen syyt ja poistavat perusteettomat palkkaerot. Työnantaja vastaa suunnitelman tekemisestä ja toteuttamisesta.
- Yhtiöt perehdyttävät esimiehiä tasa-arvoasioihin ja käsittelevät tasa-arvoasioita säännöllisesti esimieskoulutuksissa.