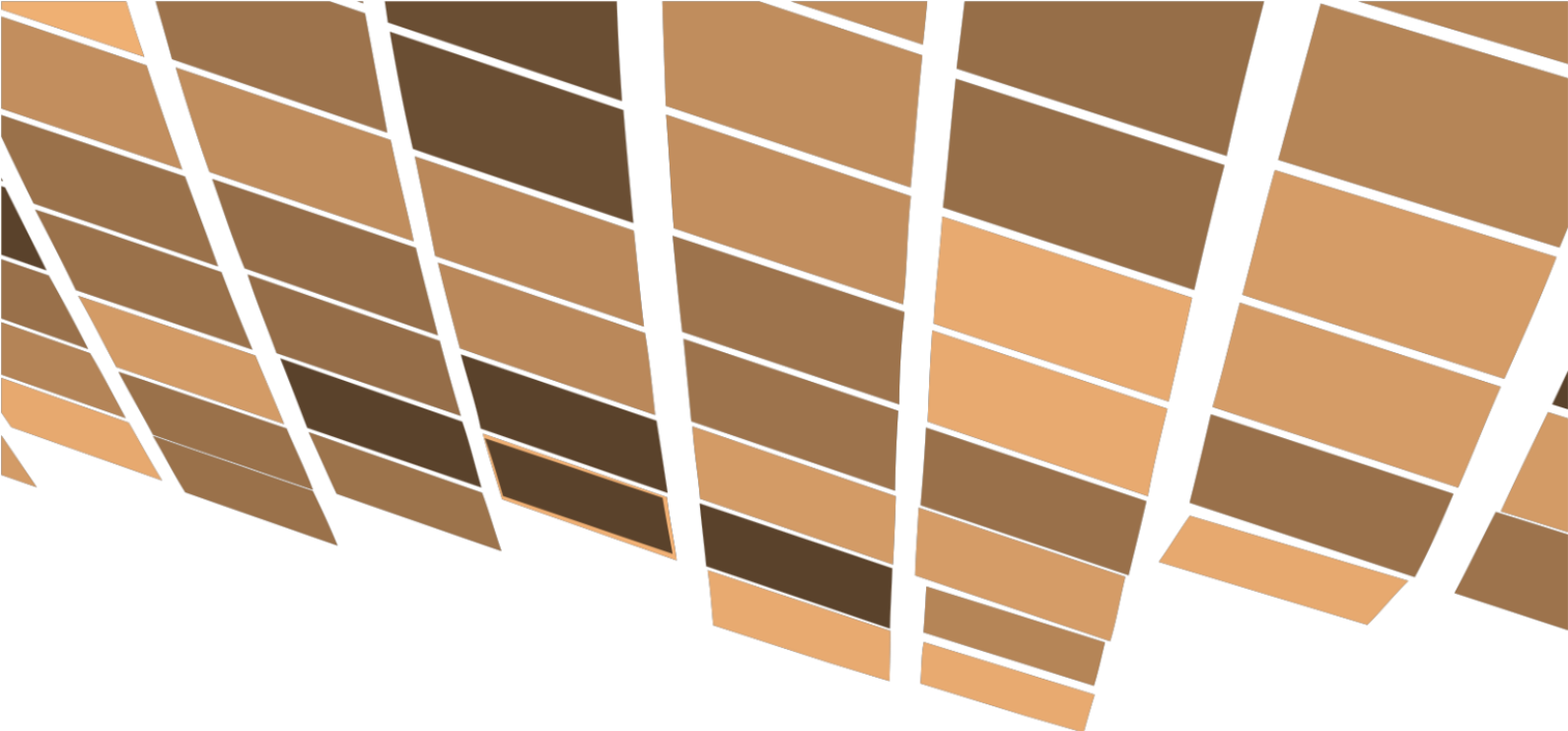
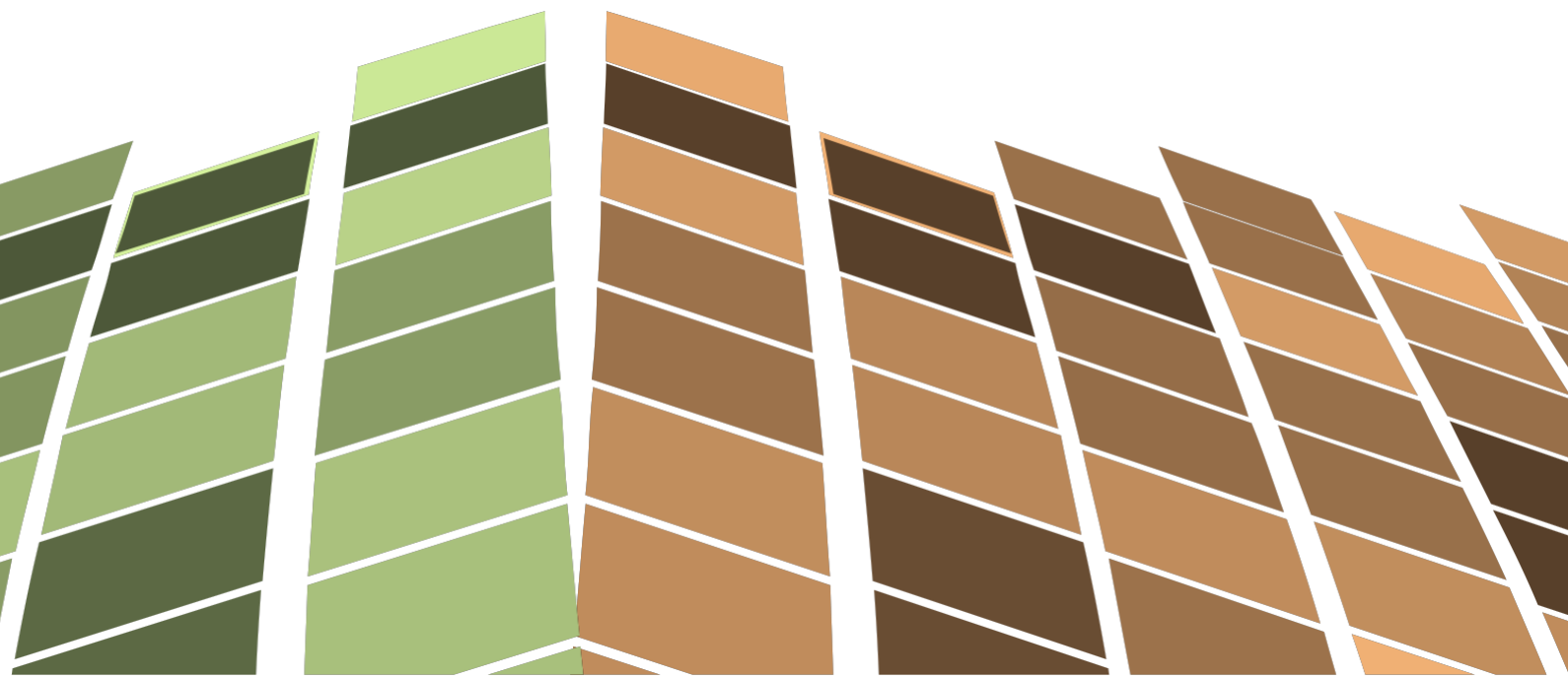


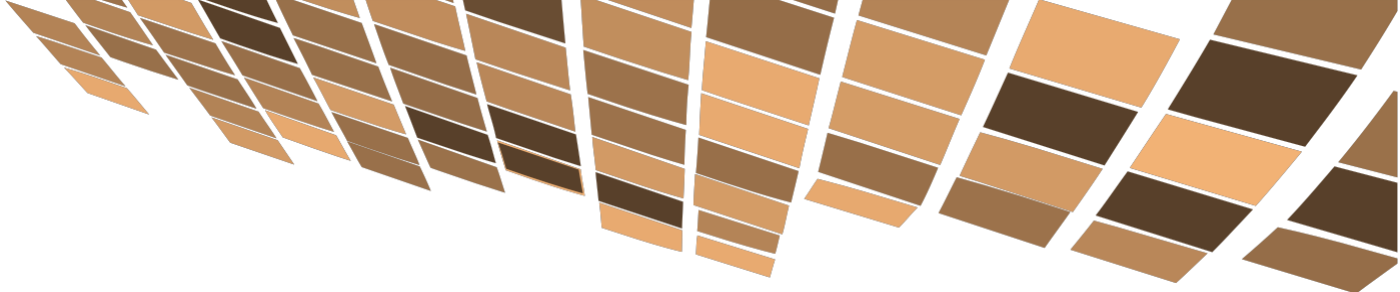


Rahoitusalan tasa-arvoraportti 2018

18.2.2019

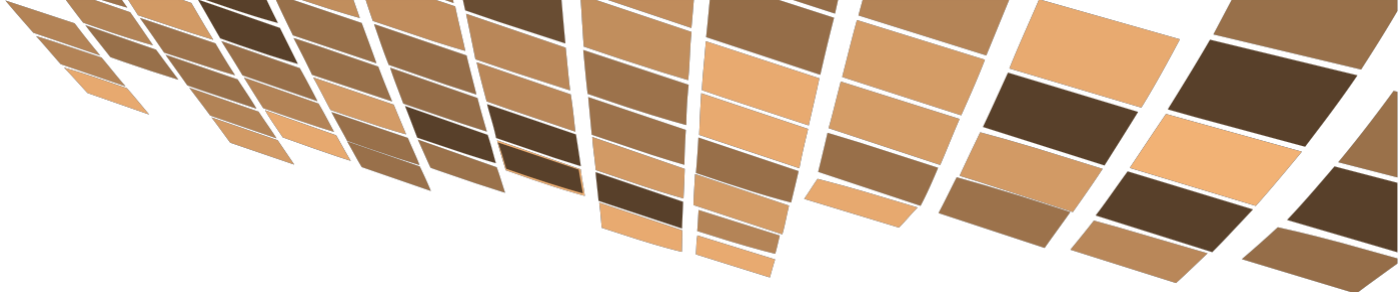
Finanssiala ry, Palvelualojen työnantajat PALTA ry, Ammattiliitto Nousu ry,
Ammattiliitto Pro ry ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry





Sisältö

1. TOIMEKSIANTO JA TAUSTAA	3
2. TOIMINTAYMPÄRISTÖ	3
3. SUKUPUOLTEN VÄLISESTÄ TASA-ARVOSTA SUOMESSA	4
4. TASA-ARVO JA EU	5
5. NAISSET JA MIEHET RAHOITUSALALLA	6
5.1. Sijoittuminen eri tehtävätasolle ja tehtäviin	7
5.2. Ikäjakautuma	11
5.3. Työssäkäyntialue	14
5.4. Koulutus	15
6. PALKKAUS	17
6.1. Naisten – miesten keskiansiot	18
6.2. Palkkakehitys eri tehtävätasolla	19
6.3. Ansiotaso eri tehtävissä	21
6.4. Keskiansiot – taustatekijät	22
6.5. Tulospalkkiot	26
6.6. Palkkaan ja palkkaeroihin vaikuttavia tekijöitä	27
7. AJANKÄYTTÖ	28
8. JOHTOPÄÄTÖKSET	29
9. TOIMENPIDESUOSITUKSET	30
10. LIITTEET	31
Liite 1	32
Liite 2	34



1. TOIMEKSIANTO JA TAUSTAA

Liittojen välisestä tasa-arvotyöryhmän toiminnasta on sovittu 25.3.2018 voimaan tullessa rahoitusalan työehtosopimuksessa. Allekirjoituspöytäkirjan mukaan työryhmän tehtävänä on edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta rahoitusosalalla. Tarpeen vaatiessa työryhmä ohjeistaa paikallisia osapuolia tasa-arvosuunnitelmiin ja perhevapaalta paluuseen liittyvissä kysymyksissä. Tarvittavista toimenpiteistä sovitaan erikseen.

Työehtosopimusosapuolten välinen tasa-arvoraportti julkaistiin edellisen kerran vuonna 2014.

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

Raportin tilastotiedot perustuvat, jollei muuta mainita, Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry:n keräämiin ja tuottamiin tietoihin ja tilastoihin ajalta syyskuu 2016–syyskuu 2017. Rahoitusosalalla tilastoinnin piirissä oli noin 21 300 henkilöä.

Työryhmään kuuluivat seuraavat henkilöt:

- Finanssiala ry, Palvelualojen työnantajat PALTA ry edustajina Kirsi Arvola, Minna Etu-Seppälä ja Timo Höykinpuro
- Ammattiliitto Nousun ry:n edustajina Minna Ahtiainen, Jari Kaitosuo ja Joanna Koskinen
- Ammattiliitto Pro ry:n edustajina Minna Davidjuk, Aino Huuhti, Päivi Palmu ja Jarmo Paananen
- Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:n edustajina Moa Fanta, Petteri Kivelä ja Emilia Pennanen

2. TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Pankkien toimintaedellytysten kehitys heijastaa koko taloudessa tapahtuvia muutoksia. Näitä ovat sekä suhdannevaihtelut että toimintaympäristön rakenteelliset muutokset. Rahoitusalan sääntelyn lisäksi digitalisaatio, robotisaatio, tekoälyn luomat mahdollisuudet sekä teknologiapohjaiset internetissä toimivat kilpailijat ovat vaikuttaneet ja vaikuttavat tulevaisuudessa pankkien toimintaedellytyksiin ja uudistumistarpeeseen. Asiakastarpeet ja asiakkaiden käyttäytyminen ovat muuttuneet, ja tällä on vaikutusta työn tekemiseen ja henkilöstön osaamisvaatimukseen. Tehtäviä, joissa hoidetaan yksinomaan kassapalveluja, ei juurikaan enää ole.

Viime raportin julkaisemisen jälkeen rahoitusalan henkilöstömäärä edelleen vähenee. Vähentymistä on tapahtunut erityisesti toimihenkilötehtävissä. Muihin pohjoismaihin verrattuna Suomen rahoitussektori on edelleen hyvin naisvaltainen.

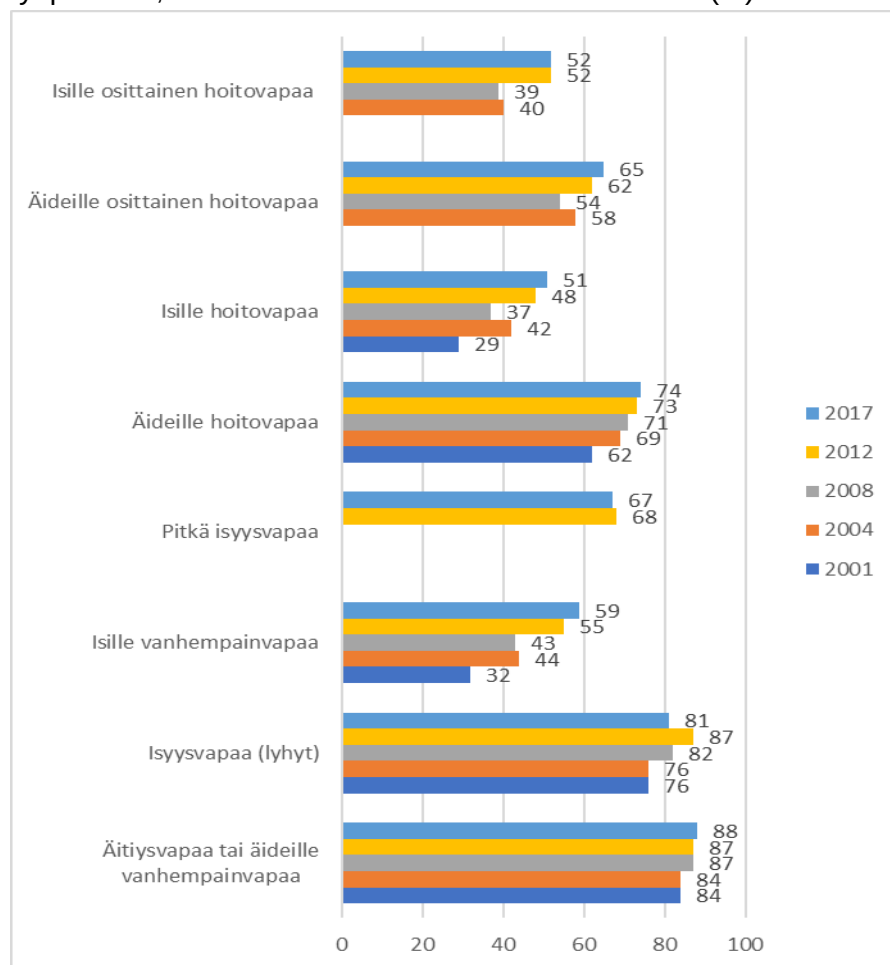
3. SUKUPUOLTEN VÄLISESTÄ TASA-ARVOSTA SUOMESSA

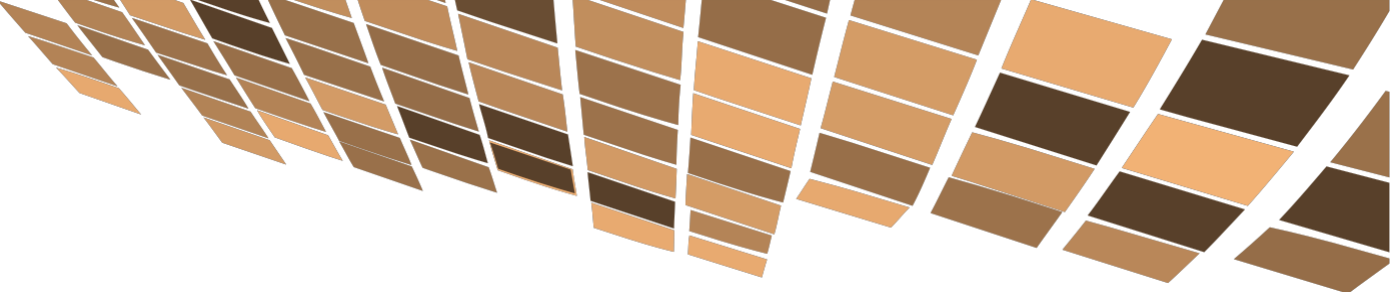
Sukupuolten välistä tasa-arvoa Suomessa voidaan tarkastella tilastokeskuksen julkaisun [Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2018](#) avulla, joka oli aikaisemmin nimeltään *Naiset ja miehet Suomessa*. Julkaisu sisältää kaikkia palkansaajia koskevia tilastoja. Julkaisussa on tilastoja muun muassa sosioekonomisesta asemasta, koulutuksesta, palkoista ja ajankäytöstä.

Sukupuolten tasa-arvo Suomessa vuoden 2018 tilastojen mukaan ylemmän toimihenkilön tehtävissä työskentelevistä 47,3 % oli naisia ja 52,7 % miehiä. Näistä johtotehtävissä työskentelevistä naisia oli 37,0 % ja miehiä 63,0 %. Toimihenkilöistä naisia oli 69,4 % ja miehiä 30,6 %. Koko kansantalouden tasolla naisten palkat olivat 83,7 % miesten palkoista vuonna 2016.

Yksityisen sektorin palkansaajien käsityksiä työpaikkojen suhtautumisesta perhevapaiden käyttöön on kuvattu sosiaali- ja terveysministeriön [vuoden 2017 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 päätoimisten palkansaajien arviot perhevapaille jäämisen vaikeudesta työpaikoilla, ei lainkaan vaikeaa -vastanneiden osuus (%) 2001–2017.





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.

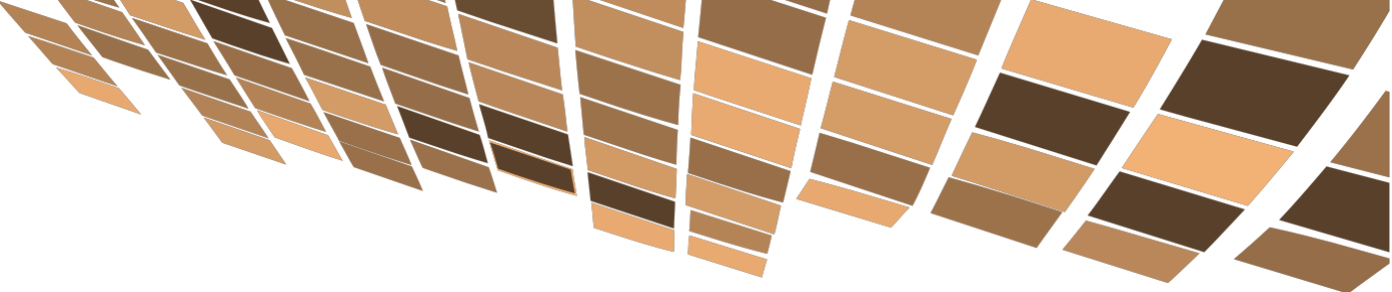
Työnantajan tulee sisällyttää toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi erilliseen tasa-arvosuunnitelmaan, jos yrityksessä työskentelee säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Tasa-arvosuunnitelma sisältää selvityksen työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittelyn naisten ja miesten sijoittumisesta 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 kieltäminen ja tasa-arvon varmistaminen muun muassa työelämässä ja palkkauksessa kirjattiin myös Euroopan unionin perusoikeuskirjaan vuodelta 2000.

Eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet (CEEP, UNICE nyk. BUSINESSEUROPE, 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 ovat jatkaneet tämänkin jälkeen yhteisiä toimia.

Puiteohjelman jatkoksi vuonna 2014 työmarkkinaosapuolet julkaisivat 100 hyvää käytännön esimerkkiä 25 EU-jäsenvaltiosta siitä, miten työpaikkatasolla tai kansallisten työmarkkinajärjestöjen välillä on pyritty vaikuttamaan tasa-arvon puiteohjelman neljään painopistealueeseen (niin sanottu Toolkit for Gender Equality in Practice): <http://erc-online.eu/gendertoolkit-etuc/>.

Lisäksi eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten yhteisessä työohjelmassa vuosille 2015–2017 oli sovittu yhteisestä seminaarista, johon kerättiin eri jäsenvaltioiden työmarkkinajärjestöiltä hyviä käytäntöjä liittyen työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen sekä lastenhoitojärjestelyihin. Lisäksi oli sovittu tarkasteltavaksi yhdessä myös sukupuolten välisiin palkkaeroihin liittyviä kysymyksiä.

EU:n tasolla on voimassa myös tasa-arvostrategia vuosille 2016–2019. Strategia keskittyy osin samoihin aiheisiin kuin työmarkkinaosapuolet, mutta sen lisäksi siinä korostuu muun muassa tavoite naisten työllisyysasteen nostamisesta, tavoite vähentää naisiin suunnattua väkivaltaa ja tukea sen uhreja sekä naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen myös globaalisti. Lue lisää:

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

EU-tason lainsäädäntöhankkeista ajankohtainen tasa-arvoon liittyvä hanke on vanhempainvapaa-direktiivin (2010/18/EU) uudistamista koskeva hanke. Euroopan komissio antoi keväällä 2017 direktiiviehdotuksen COM (2017) 253, joka koskee vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta. Siinä esitetään muun muassa vanhemmalle korvamerkittyä vanhempainvapaata, isyysvapaata sekä omaishoitovapaata. Aiempi vuoden 2010 vanhempain-vapaadirektiivi koski ainoastaan vanhempainvapaata. Ehdotuksen käsittely on EU:ssa kesken.

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 2017 jo noin 33,3 prosenttia alalla työskentelevistä oli miehiä. Vuonna 2017 suomalaiset pankit työllistivät yhteensä noin 26 000 henkilöä, joista 21 266 kuului koko-aikatyön tilastoinnin piiriin. Näistä naisia oli 14 195 ja miehiä 7 071. Tarkemmat tiedot kaikkien rahoitusalaalla työskentelevien naisten ja miesten osuuksista käyvät ilmi taulukosta 1.

TAULUKKO 1. Naiset ja miehet rahoitusalailla, kaikki tehtävätasot yhteensä vuosina 1981–2017

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
2017	33,3	66,7

Muissa Pohjoismaissa rahoitusalan henkilöstöjakauma on ollut tasaisempi. Naisten ja miesten osuudet rahoitusalan henkilöstöstä kaikissa Pohjoismaissa vuonna 2016 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 rahoitusalailla eri Pohjoismaissa vuonna 2016, kaikki tehtävätasot yhteensä¹

Maa	Miehet, %	Naiset, %
Suomi	30,5	69,5
Ruotsi	45,9	54,1
Norja	47,4	52,6
Tanska	51,0	49,0
Islanti	45,9	54,1

Lähde: Nordisk Bankstatistik 2016¹

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.

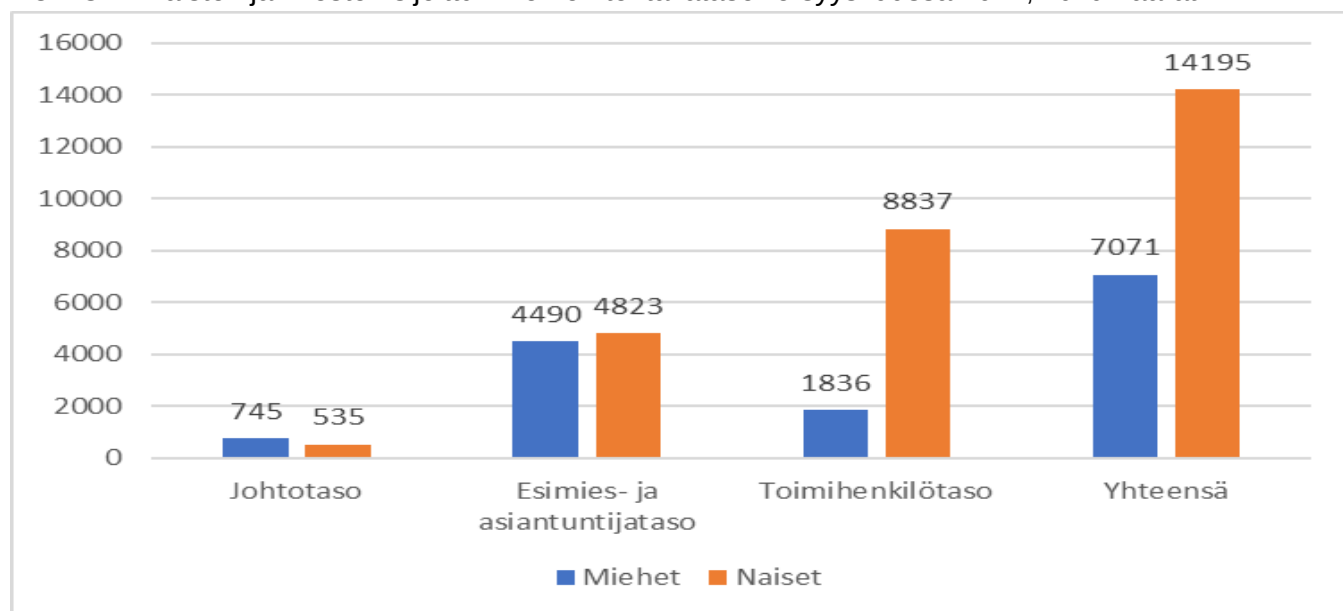
Naisten ja miesten sijoittumisessa eri tehtävätasolle ja eri tehtäviin on suuria eroja. Johtotaso on edelleen miesvaltainen. Esimies- ja asiantuntijatasolla naisten lukumäärä ylitti miesten lukumäärän jo vuonna 1996 ja siitä lähtien kyseinen tehtävätaso on ollut lievästi naisvaltainen. Toimihenkilötasolla työskentelevien naisten osuus on edelleen laskusuunnassa ja miesten kasvu siinä jatkuu.

Tarkemmat tiedot naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtävätasolle on nähtävissä taulukosta 3 ja kuviosta 2.

TAULUKKO 3. Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtävätasolle syyskuussa 2017

	Miehet	Naiset	Yhteensä	Naiset
	Lkm.	Lkm.	Lkm.	%
Johtotaso	745	535	1280	41,8
Esimies- ja asiantuntijataso	4490	4823	9313	51,8
Toimihenkilötaso	1836	8837	10673	82,8
Yhteensä	7071	14195	21266	66,7

KUVIO 2. Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtävätasolle syyskuussa 2017, Lukumäärät



Johtotaso

Kaikista rahoitusallalla työskentelevistä naisista 3,8 % työskentelee johtotasolla. Vuoden 2014 raporttiin verrattuna osuus on kasvanut 0,4 prosenttiyksikköä. Kaikista johtotasolla työskentelevistä henkilöistä naisten osuus on puolestaan 41,8 %. Taulukosta 4 nähdään, että naisten suhteellinen osuus kyseisellä tehtävätasolla on vuosien 1981–2017 aikana lähes kuusinkertaistunut, mutta laskenut hieman viime raporttiin nähden. 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 asiantuntijatasolle.

TAULUKKO 4. Naisten ja miesten osuus johtotasolla tiettyinä vuosina aikavälillä 1981–2017

Vuosi	Miehet Lkm.	Naiset Lkm.	Yhteensä Lkm.	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
2017	745	535	1280	41,8

Esimies- ja asiantuntijataso

Kaikista rahoitusalan työskennelevistä naisista esimies- ja asiantuntijatasolle sijoittui vuoden 2017 syyskuussa 34,0 % (kuvio 2). Kaikista esimies- ja asiantuntijatasolla työskennelevistä naisten osuus oli puolestaan 51,8 %. Henkilöstön suhteellinen osuus on kasvanut sekä naisten että miesten osalta. Tarkemmat tiedot naisten ja miesten osuudesta esimies- ja asiantuntijatasolla on nähtävissä taulukosta 5 ja kuviosta 3-5.

TAULUKKO 5. Naisten ja miesten osuus esimies- ja asiantuntijatasolla tiettyinä vuosina aikavälillä 1981–2017

Vuosi	Miehet Lkm.	Naiset Lkm.	Yhteensä Lkm.	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
2017	4490	4823	9313	51,8

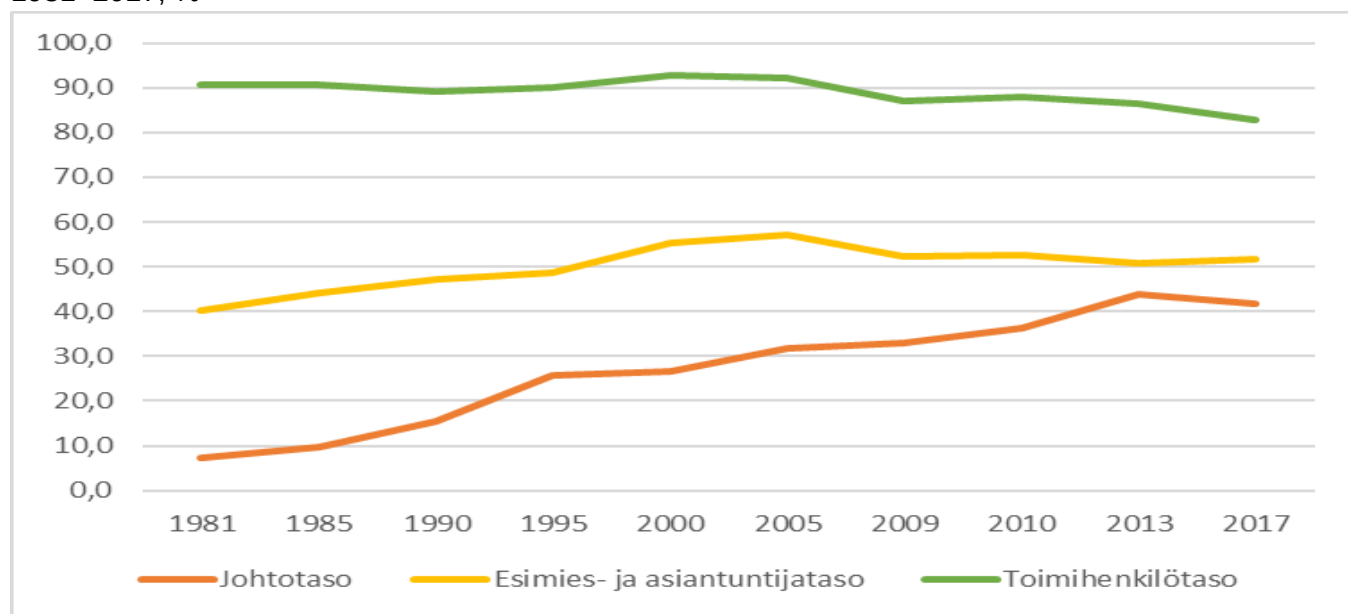
Toimihenkilötaso

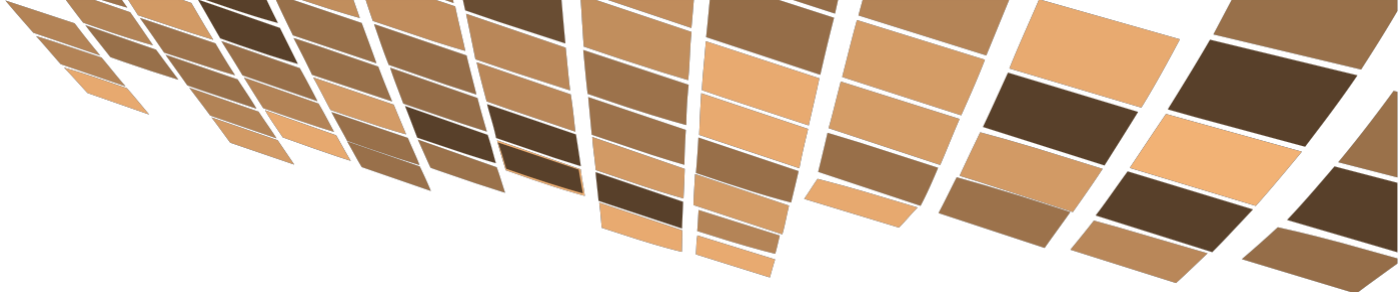
Naisten osuus toimihenkilötasolla säilyi lähes samana vuoteen 2009 saakka, jonka jälkeen se on laskenut (taulukko 6). Vuonna 2017 kaikista toimihenkilötasolla työskentelevistä henkilöistä naisten osuus oli 82,8 %. Kaikista rahoitusalan työskentelevistä naisista puolestaan noin 70 prosenttia sijoittui toimihenkilötasolle. Verrattuna viime raporttiin on miesten osuus toimihenkilötasolla kasvanut lähes 4 prosenttiyksikköä.

TAULUKKO 6. Naisten ja miesten osuus toimihenkilötasolla tiettyinä vuosina aikavälillä 1981–2017

Vuosi	Miehet Lkm.	Naiset Lkm.	Yhteensä Lkm.	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
2017	1836	8837	10673	82,8

KUVIOT 3–5. Naisten osuus johtotasolla, esimies- ja asiantuntijatasolla sekä toimihenkilötasolla vuosina 1981–2017, %





Naisten tehtävät – miesten tehtävät

Rahoitusalan henkilöstöstä 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 toimihenkilötasolla naisia ja miehiä on lähes yhtä paljon. Tyypillisiä naisten tehtäviä ovat asiakaspalvelu- ja niihin liittyvien taustatehtävien lisäksi laskenta- ja kirjanpitoitehtävät, henkilöstöhallinnon tehtävät, sihteer-, assistentti- ja tekstinkäsittelytehtävät sekä erilaiset viestintään ja lakiasioihin liittyvät toimihenkilötehtävät. Miehillä tyypillisiä tehtäviä ovat johtotehtävät ja erityisesti pääoma-, valuutta- ja korkomarkkinoihin sekä tietotekniikan tehtäviin (raportin lopusta löytyvissä nimikkeissä vielä käytössä atk) liittyvät esimies- ja asiantuntijatehtävät.

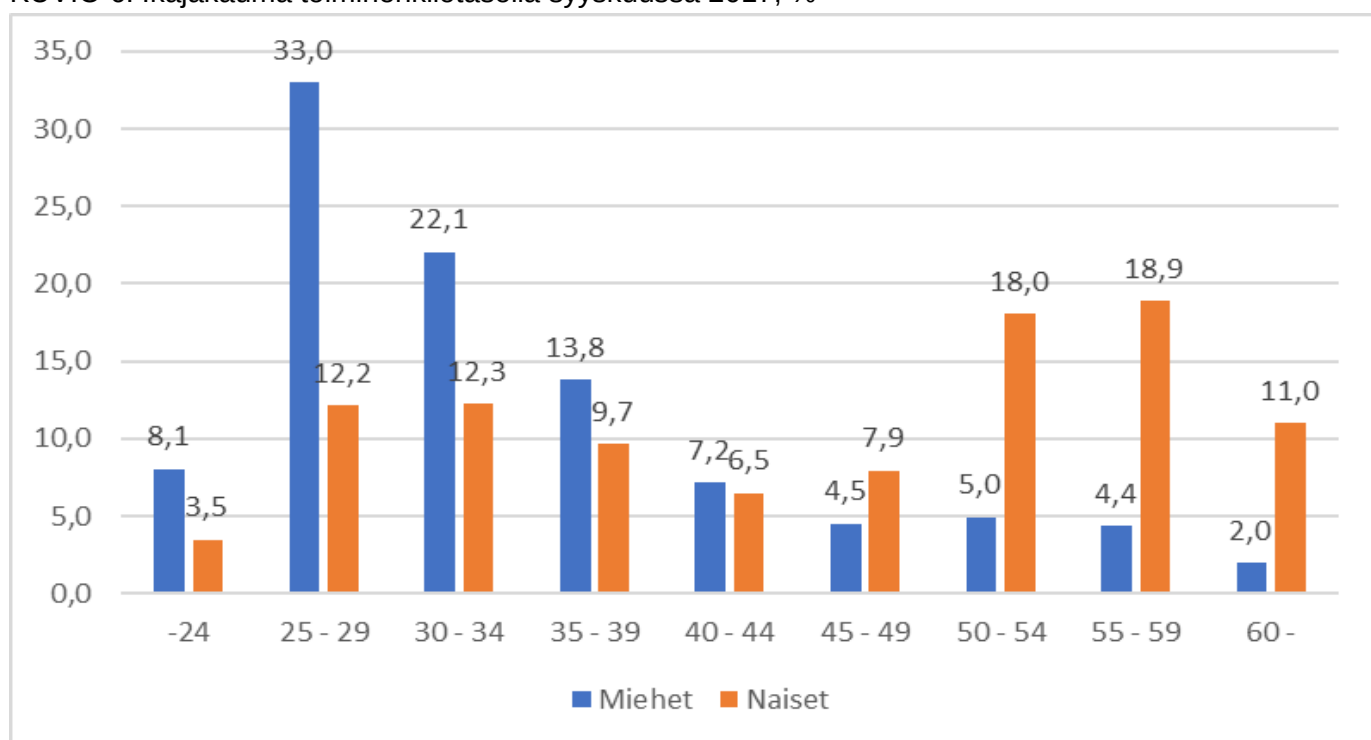
Tasa-ammatteja eli ammatteja, joissa kumpaakin sukupuolta työskentelee 40–60 % henkilöstöstä, ovat monet asiakaspalvelu- tai taustatehtäviin liittyvät esimies- ja asiantuntijatehtävät. Lisäksi esimerkiksi IT-tukeen liittyvät toimihenkilötehtävät ovat tasaisesti jakautuneita naisten ja miesten kesken. Miesten ja naisten tarkempi sijoittuminen eri tehtäviin on raportin liitteenä 3.

5.2. Ikäjakauma

Vuoden 2017 lopulla kaikkien alalla toimivien keski-ikä oli 44 vuotta. Naisten keski-ikä oli 45 vuotta, kun se miehillä puolestaan oli 41 vuotta. Tehtävätasoinen tarkasteltuna korkein keski-ikä oli johtotehtävissä, jossa naisten keski-ikä oli 49 vuotta ja miesten keski-ikä oli 47 vuotta. Suurin sukupuolittainen ero oli toimihenkilötehtävissä, jossa naisten 45 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.

Verrattaessa rahoitusalaan vakuutusalaan huomataan, että yhteneväisyyksiä löytyy ja kaikkien alalla toimivien keski-ikä on sama 44 vuotta. Tehtävätasoinen tarkasteltuna johtotehtävissä naisten ja miesten keski-ikä oli molemmissa 49 vuotta. Esimies- ja asiantuntijatasolla vakuutusalaalla keski-ikä oli miehillä 44 vuotta ja naisilla 45 vuotta ja suorittavalla tasolla miehillä 42 vuotta ja naisilla 44 vuotta.

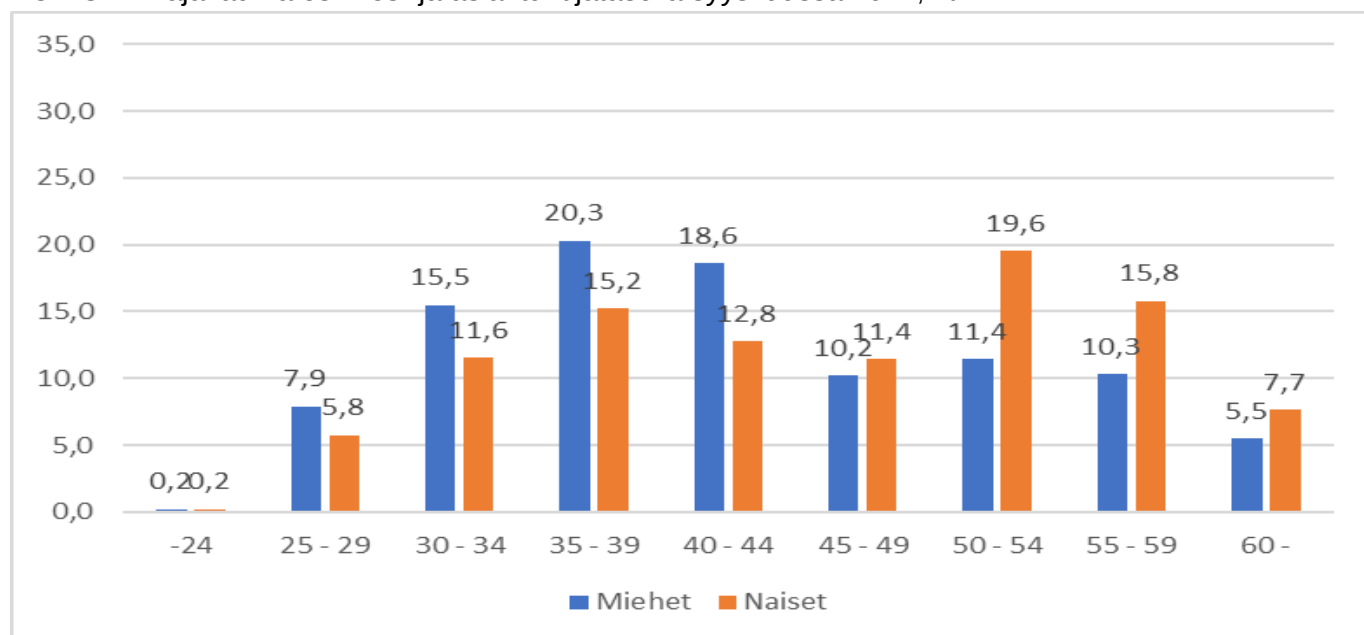
KUVIO 6. Ikäjakauma toimihenkilötasolla syyskuussa 2017, %



Toimihenkilötasolla noin neljäsosa miehistä on yli 40-vuotiaita, naisista yli 40-vuotiaita on vastaavasti kaksi kolmasosaa. Yli 45-vuotiaiden osuus miesten kokonaismäärästä toimihenkilötehtävissä on edelleen laskenut viime vuosien tapaan. Alle 40-vuotiaissa miesten osuus on kasvanut. Tämä selittyy, että alalle on palkattu enemmän miehiä viime raporttiin nähden.

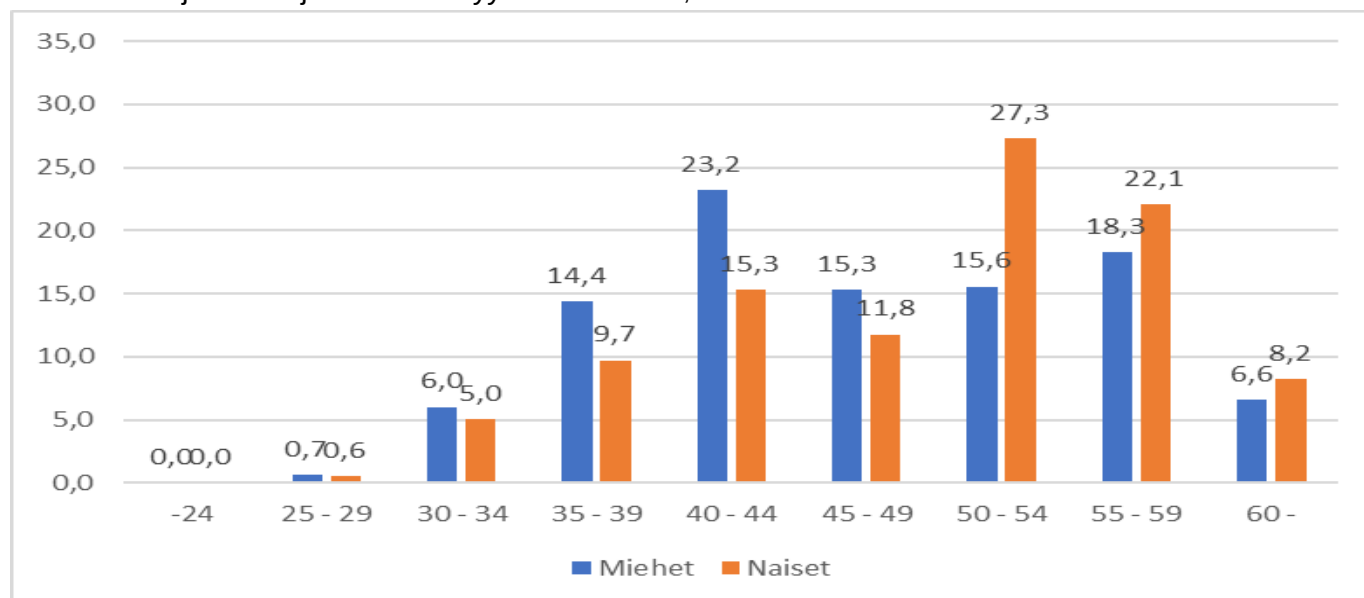
Kuviosta 7 ilmenee, että esimies- ja asiantuntijatasolla on havaittavissa samaa kuin toimihenkilötasolla, eli alle 40-vuotiaita miehiä on suhteellisesti enemmän kuin samanikäisiä naisia. Ero ei kuitenkaan ole niin suuri kuin toimihenkilötasolla.

KUVIO 7. Ikäjakauma esimies- ja asiantuntijatasolla syyskuussa 2017, %



Tasaisin naisten ja miesten suhteellinen jakauma on johtotasolla. Kuviosta 8 käy ilmi, että miehiä on alle 45-vuotiaissa suhteellisesti enemmän, kun taas naisjohtajia on yli 50-vuotiaissa enemmän.

KUVIO 8. Ikäjakauma johtotasolla syyskuussa 2017, %



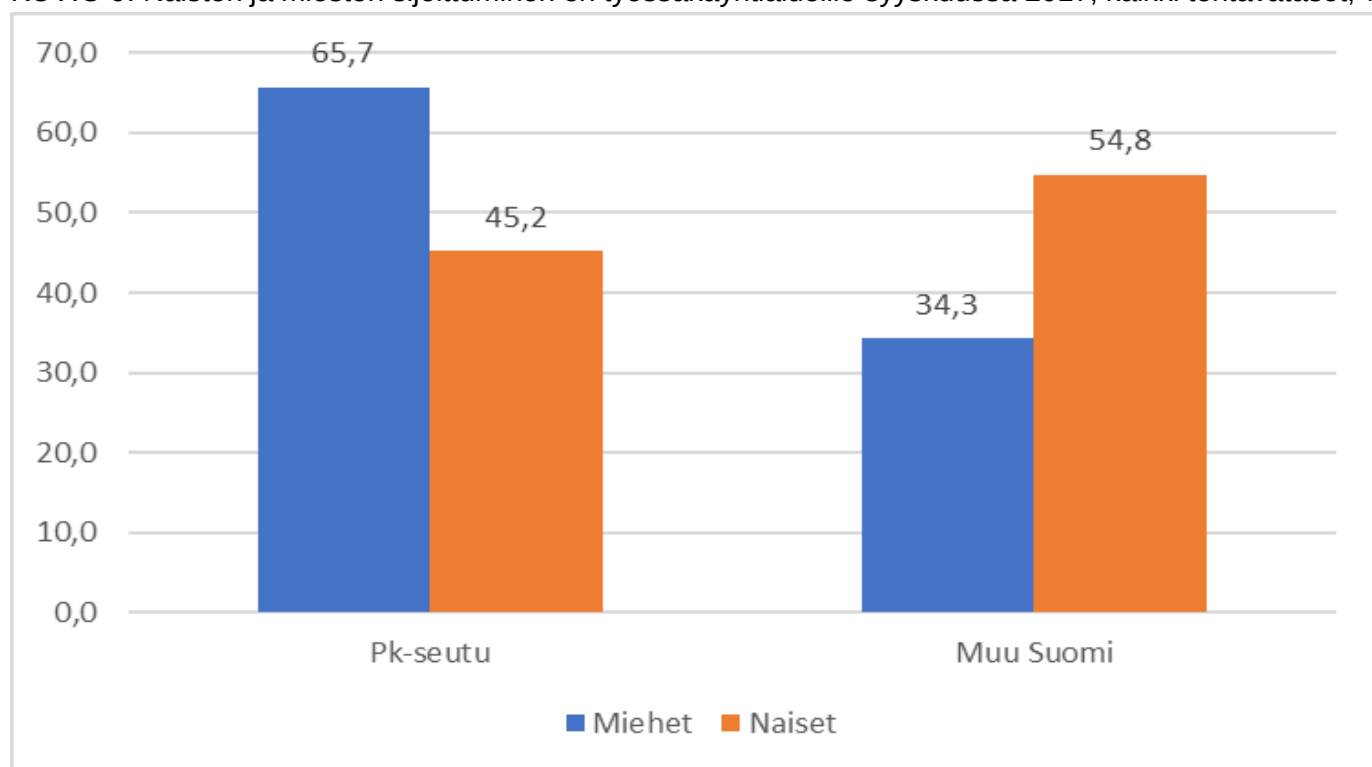
5.3. Työssäkäyntialue

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 65,7 % käy töissä pääkaupunkiseudulla, naisilla vastaava osuus on 45,2 %. Vuonna 2009 koko tilastoinnin piiriin kuluva henkilöstöstä alle 40 % työskenteli pääkaupunkiseudulla, vuonna 2017 jo yli puolet.

TAULUKKO 7. Naisten ja miesten sijoittuminen eri työssäkäyntialueille syyskuussa 2017, Lukumäärät

	Miehet	Naiset
Pääkaupunkiseutu	4646	6414
Muu Suomi	2425	7781
Yhteensä	7071	14195

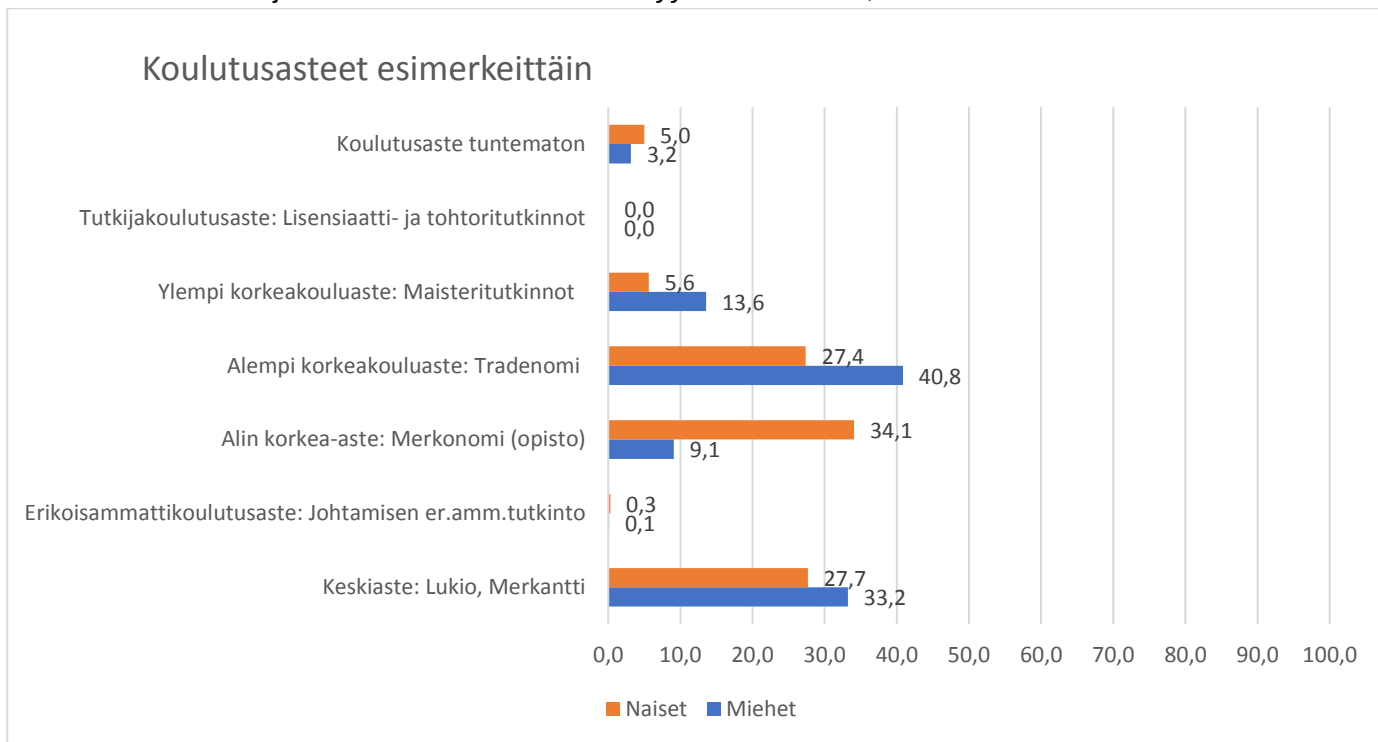
KUVIO 9. Naisten ja miesten sijoittuminen eri työssäkäyntialueille syyskuussa 2017, kaikki tehtävätasot, %



5.4. Koulutus

Koulutustaso on noussut toimihenkilötasolla vuosien saatossa. Aikaisempina vuosina tyypillisin koulutustausta oli keskiaste, joka tarkoittaa yleisesti ottaen merkantin tai pelkän ylioppilastutkinnon suorittanutta henkilöä. Nykyisin tyypillisin on kaikkien toimihenkilöiden osalta alempi korkeakouluaste eli tradenomitutkinnon suorittanut henkilö. Kuviosta 10 nähdään, että toimihenkilötasolla miesten ja naisten koulutustasoissa on eroja erityisesti alimman korkea-asteen sekä alemman ja ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden kohdalla. Huomionarvoista on myös, että sekä miesten että naisten osalta alemman korkeakouluasteen osuudet ovat kasvaneet ja alimman korkea-asteen osuudet ovat laskeneet viime raporttiin verrattuna. Naisten osalta erityisesti alemman korkeakouluasteen suhteellinen osuus jatkaa kasvuaan.

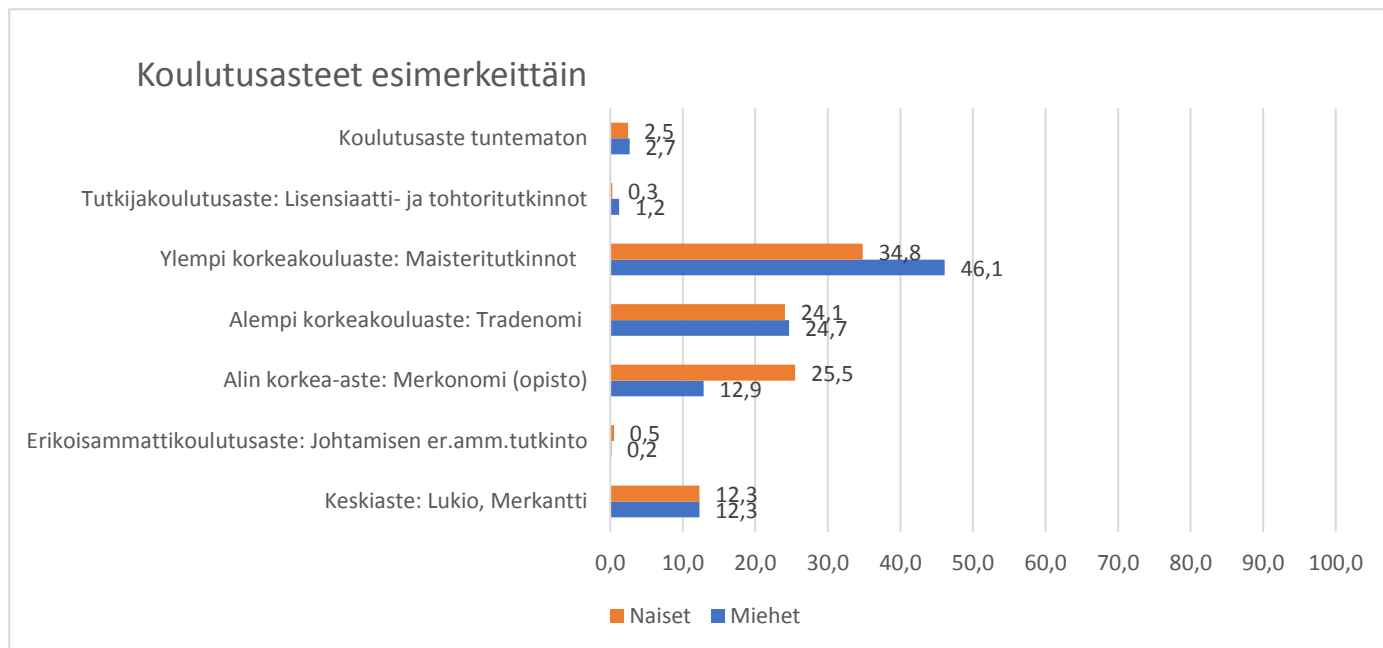
KUVIO 10. Koulutusjakauma toimihenkilötasolla syyskuussa 2017, %



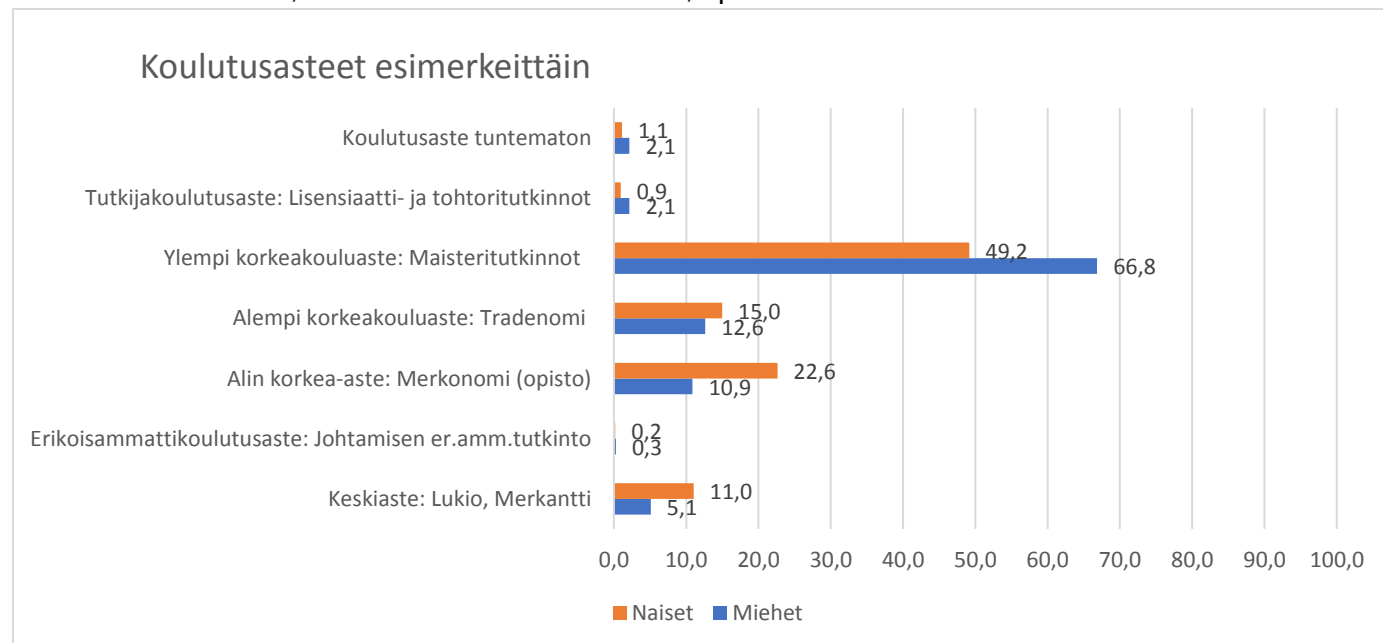
KUVIOSSA 11 on nähtävissä tarkemmat tiedot koulutustaustan jakautumisesta naisten ja miesten kohdalla esimies- ja asiantuntijatehtävissä.

Esimies- ja asiantuntijatasolla yleisin tutkinto oli vuoden 2017 syyskuussa ylempi korkeakoulututkinto. Suurin ero miesten ja naisten välillä on ylemmässä korkeakoulututkinnossa, jonka on suorittanut lähes puolet miehistä, mutta vain vajaa kolmannes naisista.

KUVIO 11. Koulutusjakauma esimies- ja asiantuntijatasolla syyskuussa 2017, %



KUVIOSTA 12 nähdään, että johtotason tehtävissä sekä naisten että miesten tyypillisin koulutustausta on ylempi korkeakouluaste. Johtotasolla työskentelevistä miehistä 66,8 prosenttia on suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon, kun naisten vastaava luku 49,2 prosenttia.



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 palkkausjärjestelmämuudistuksen 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. Sen mukaisesti palkkoja korotettiin 1.4.2014 lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus oli 20 euroa. 1.4.2015 palkkoja korotettiin 0,4 %:n yleiskorotuksella. 1.12.2015 palkkoja korotettiin yleiskorotuksella, jonka suuruus oli 8 euroa kuukaudelta, kuitenkin vähintään 0,22 %, jos vähimmäispalkan korottamisesta ei muuta johtunut. 1.12.2015 lukien palkkoja korotettiin myös 0,25 %:n suuruisella palkkakeskusteluerällä, joka oli mahdollista sovittaessa maksaa yleiskorotuksena. Jos palkkakeskustelukorotus 1.12.2015 maksettiin yleiskorotuksena, yleiskorotus oli 16 euroa, kuitenkin vähintään 0,43 %. Vuosina 2016 ja 2017 ei maksettu työehtosopimuskorotuksia.

Työtehtävien vaativuuden sekä työntekijän pätevyyden ja suoriutumisen lisäksi myös työpaikan sijainnilla on oma vaikutuksensa palkkaukseen. 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 keskiansiot ovat rahoitusalaan korkeammat.

Sukupuolten väliset palkkaerot olivat vielä vuonna 2009 pienemmät vakuutusallalla ja teollisuudessa verrattuna rahoitusalaan. Vuoden 2013 tilastoista näemme, että rahoitusallalla sukupuolten väliset 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 toimihenkilötasolla syyskuussa 2017

Ala	Miehet	Naiset	Yhteensä, €/kk	Naisten ansiot / Miesten ansiot, %				
				2017	2013	2009	2002	1996
Rahoitus	2976	2856	2876	96,0	91,7	78,6	85,6	74,0
Vakuutus	3338	2990	3062	89,6	84,3	79,0	76,2	77,3
Teollisuus	3568	3059	3344	85,7	84,3	83,1	79,0	79,2

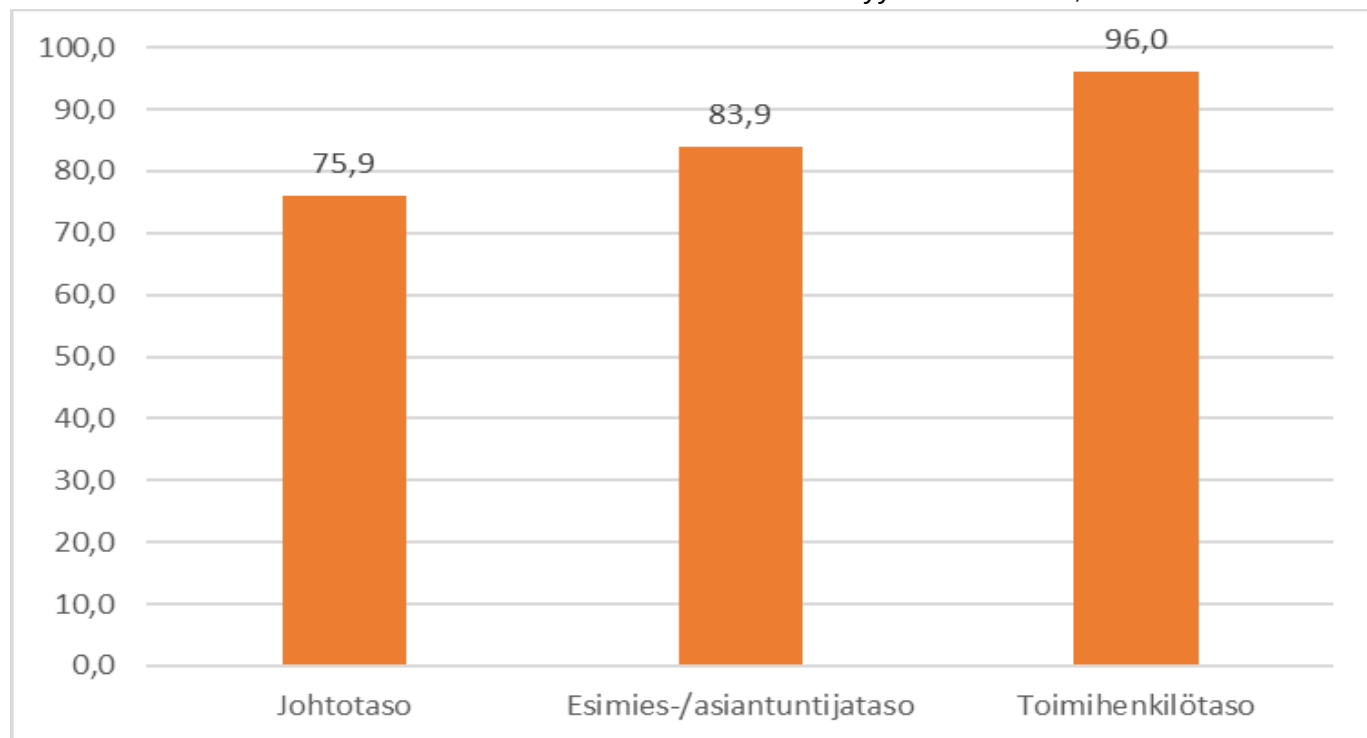
6.1. Naisten – miesten keskiansiot

Kaikkien rahoitusallalla työskentelevien naisten keskiansio oli 3650 euroa syyskuussa 2017. Vastaavana ajankohtana oli kaikkien allalla toimivien miesten keskiansio 5344 euroa ja naisten ansioiden osuus miesten ansioista täten 68,3 %. 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 75,9–96,0 prosenttia. Tarkemmat tiedot keskiansioista eri tehtävätasolla on nähtävissä taulukosta 9. Ansioiden väliset erot käyvät puolestaan ilmi kuviosta 13.

TAULUKKO 9. Keskiansiot eri tehtävätasolla syyskuussa 2017, €/kk

	Miehet	Naiset	Yhteensä
Johtotaso	9566	7262	8603
Esimies- ja asiantuntijataso	5612	4706	5143
Toimihenkilötaso	2976	2856	2876

KUVIO 13. Naisten keskiansiot suhteessa miesten keskiansioihin syyskuussa 2017, %



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 kasvoi voimakkaasti, ollen vuonna 2013 suurempi kuin vuonna 1981, jolloin tilastointi alkoi. Johtotasolla työskentelevien naisten ansiot olivat 24,1 % pienemmät kuin johtotasolla työskentelevien miesten syyskuussa 2017. Pienimmät palkkaerot havaittiin vuosituhannen vaihteen tuntumassa, jolloin palkkaero kaventui alle 15 prosenttiin. Tiedot käyvät ilmi taulukosta 10.

TAULUKKO 10. Keskiansiot johtotasolla tiettyinä vuosina aikavälillä 1981–2017

Vuosi	Miehet	Naiset	N/M
	€/kk	€/kk	%
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
2017	9566	7262	75,9

Esimies- ja asiantuntijatasolla naisten keskiansio oli vuoden 2017 syyskuussa 16,1 % 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 1981–2017

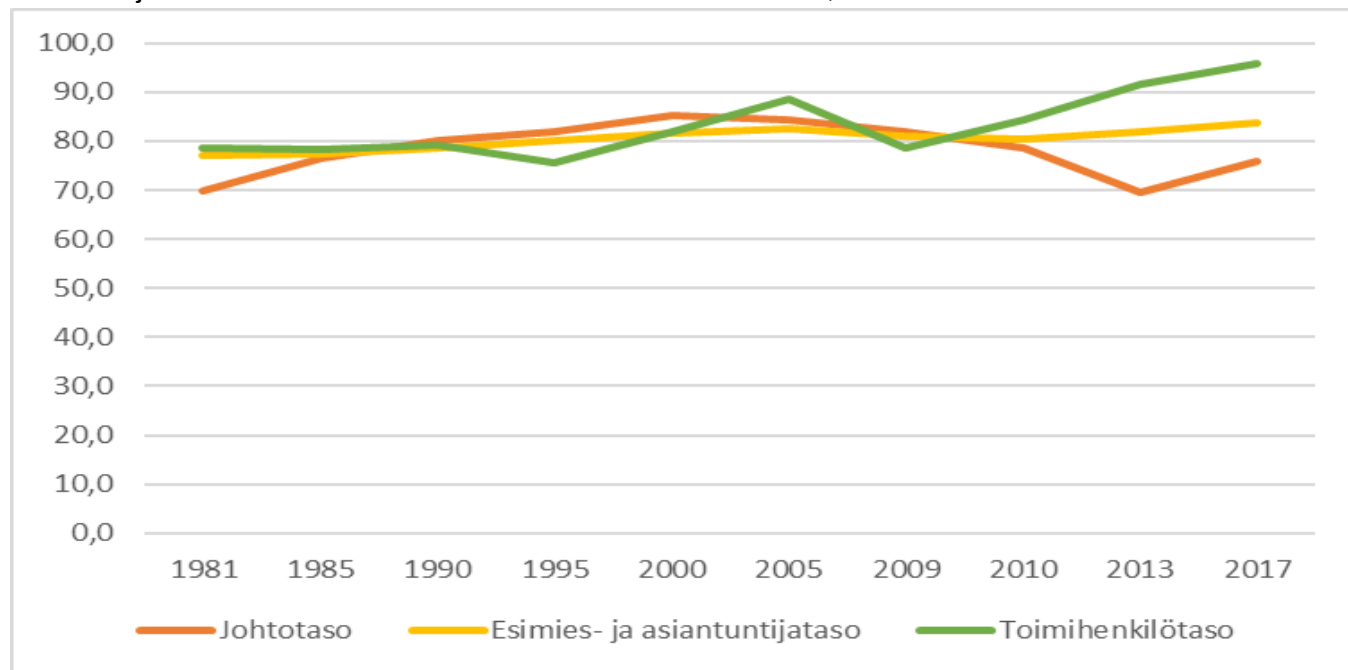
Vuosi	Miehet	Naiset	Yhteensä
	€/kk	€/kk	%
1981	1114	860	77,2
1985	1647	1273	77,3
1990	2561	2017	78,8
1995	3072	2462	80,2
2000	3544	2891	81,6
2005	4054	3350	82,6
2009	5089	4123	81,0
2010	5257	4232	80,5
2013	5658	4639	82,0
2017	5612	4706	83,9

Toimihenkilötasolla naisten keskiansio oli vuoden 2017 syyskuussa vain 4,0 % pienempi kuin miesten. Taulukosta 12 havaitaan, että naisten- ja miesten välinen palkkaero on kutistunut selkeästi vuodesta 2009 ja on nyt pienempi kuin koskaan aikaisemmin. Tätä selittää erityisesti toimihenkilötehtävissä olevien miesten ansiotason pudotus vuodesta 2009.

TAULUKKO 12. Keskiansiot toimihenkilötasolla tiettyinä vuosina ajanjaksolla 1981–2017

Vuosi	Miehet €/kk	Naiset €/kk	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
2017	2976	2856	96,0

KUVIOT 14–16. Naisten keskiansiot suhteessa miesten keskiansioihin johtotasolla, esimies- ja asiantuntijatasolla sekä toimihenkilötasolla vuosina 1981–2017, %



6.3. Ansiotaso eri tehtävätasolla

Tarkasteltaessa keskiansioita eri tehtävätasojen sisällä eri tehtävänimikkeiden mukaan (liite 1) huomataan, että keskiansioiden väliset erot esimies- ja asiantuntijatasolla ovat asiakaspalvelussa pois lukien taustatehtävät noin 15–25 prosenttia. Esimiestehtävissä asiakaspalvelun pienin ero on 2,2 prosenttia (Taustatehtävät: maksupalvelu) ja suurin ero 31,5 prosenttia (Taustatehtävät: pääomavaluutta- ja korkomarkkinat).

Toimihenkilötasolla havaitaan, että joissakin tehtävissä naisten keskiansio ylittää miesten keskiansion (liite 1). Esimerkiksi maksupalvelun asiakaspalvelutehtävissä naisten keskiansio on 104,2 prosenttia miesten keskiansiosta. Tehtävissä, joissa miesten keskiansio on naisia korkeampi, vaihteluväli asiakaspalvelussa ja taustatehtävissä on 2,1–18,8 prosenttia. Lukumääräisesti suurimmassa ryhmässä *Asiakaspalvelu: palvelu ja myynti* sekä *rahoitus* on naisten keskiansio 97,9 prosenttia miesten keskiansioista.

Tehtävänimikkeiden mukaisen tarkastelun rinnalla voidaan eroja tarkastella myös vaativuusluokittain (Kuvio 17). Vaativuusluokkaa 2 ei kuviossa ole, koska luokkaan ei sijoittunut yhtään miestä.

Rahoituslalla vallitsee samapalkkaisuusperiaate: samaa tai samankaltaista työtä tekevien tulee olla samassa vaativuusluokassa sukupuolesta riippumatta. Kuvioista käy ilmi, että vaativuusluokissa 4.1 ja 4.2 on naisten keskiansio hieman suurempi kuin miesten vastaava. Sen sijaan vaativuusluokassa 5.2 on naisten keskiansio 84,7 prosenttia miesten keskiansiosta. Eroa selittää se, että luokkaan sisältyy hyvin erilaisia esimies- ja asiantuntijatehtäviä.

KUVIO 17. Naisten keskiansiot suhteessa miesten ansioihin vaativuusluokittain syyskuussa 2017, %



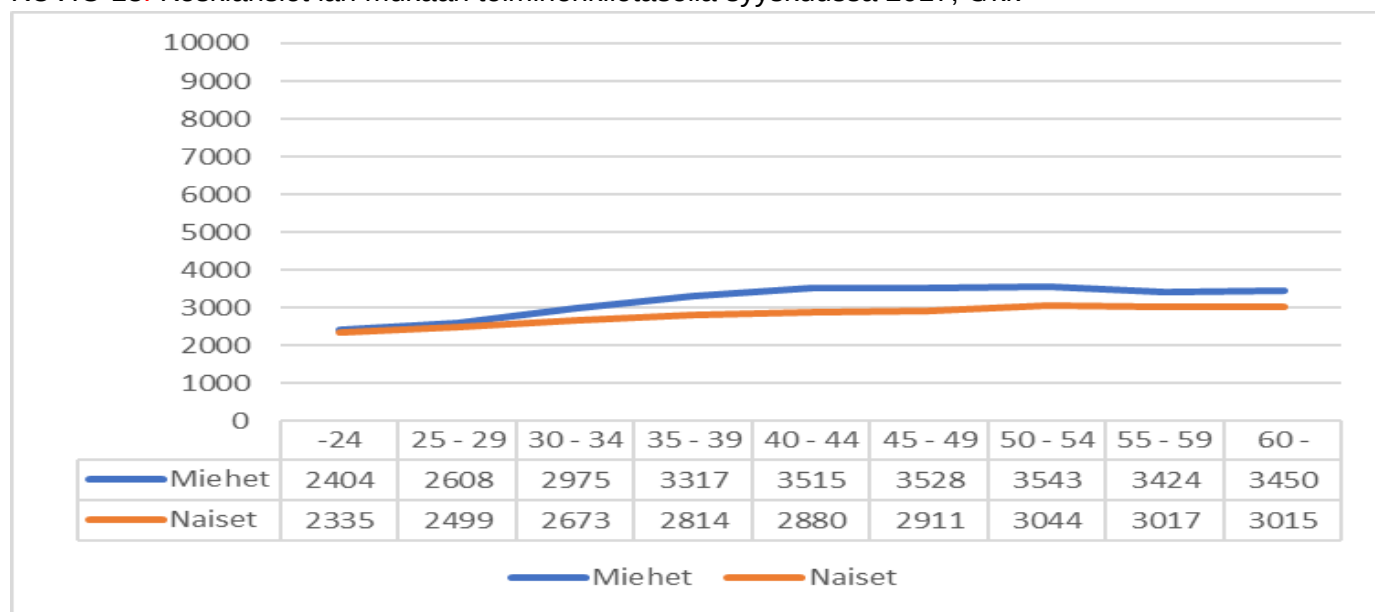
6.4 Keskiansiot – taustatekijät

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.

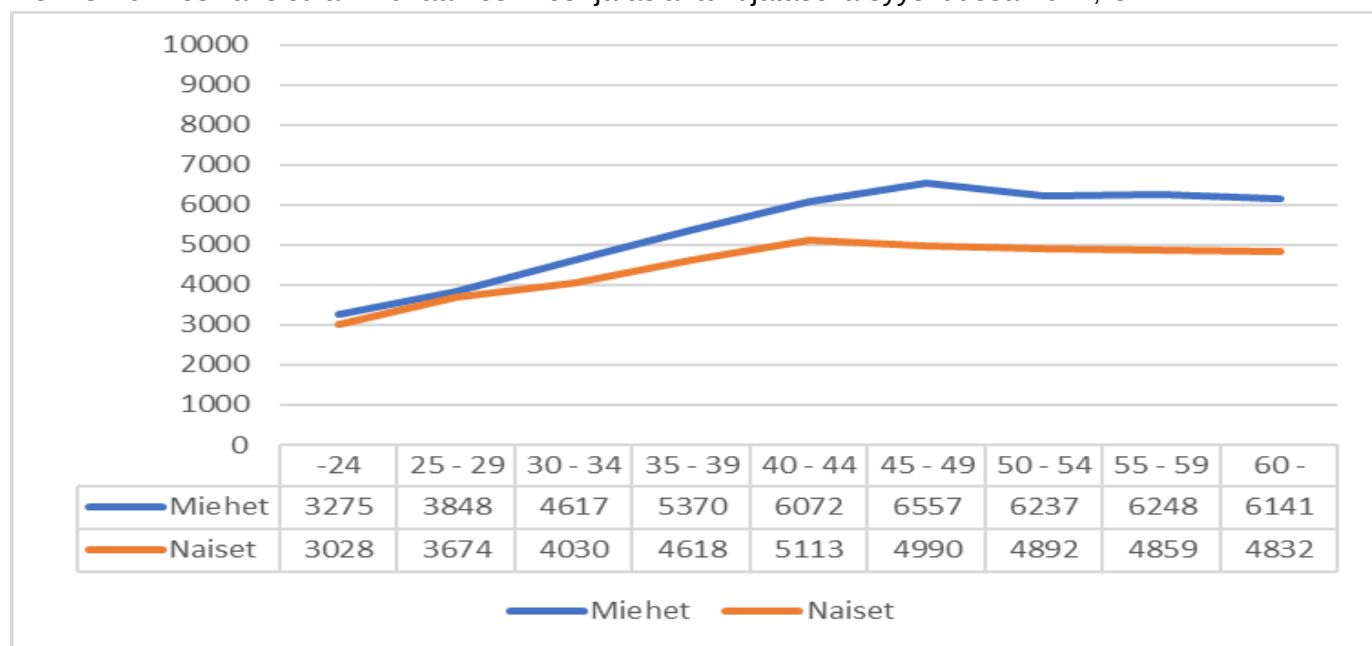
Ansiot – kokemus ja ikä

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 työsuorittumisen kautta. Pätevyyttä ja suoritumista tarkastellaan palkkakeskustelussa. Käytettävissä olevassa tilastoaineistossa kokemusvuositiedot ovat jonkin verran puutteellisia, mutta ikää koskevat tiedot ovat kattavat. Ansioita voidaan aivan tarkastella iän suhteen, sillä iän ja kokemusvuosien välillä on varsin selvä korrelaatio. Eri-ikäisten miesten ja naisten keskiansiot ilmenevät oheisista kuvioista 18–20. Kaikilla tehtävätasolla naisten- ja miesten välinen palkkaero on pienimmillään alle 30-vuotiaana.

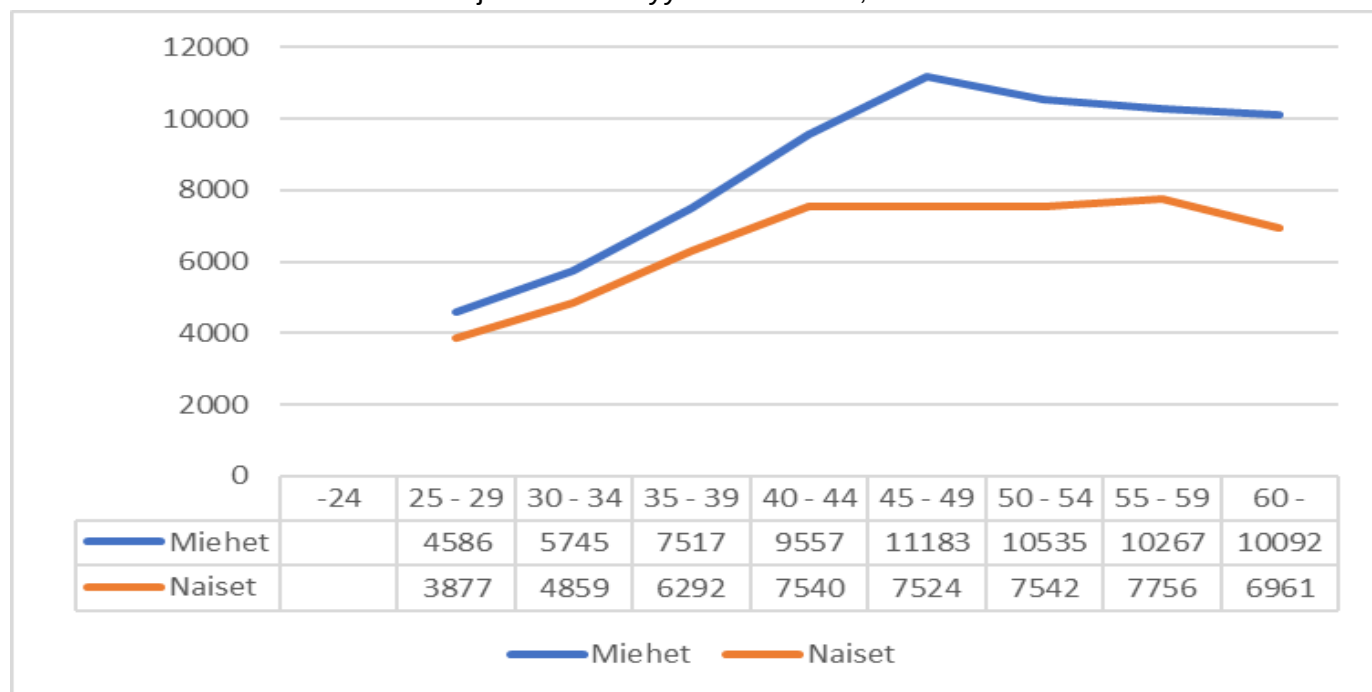
KUVIO 18. Keskiansiot iän mukaan toimihenkilötasolla syyskuussa 2017, €/kk



KUVIO 19. Keskiansiot iän mukaan esimies- ja asiantuntijatasolla syyskuussa 2017, €/kk



KUVIO 20. Keskiansiot iän mukaan johtotasolla syyskuussa 2017, €/kk



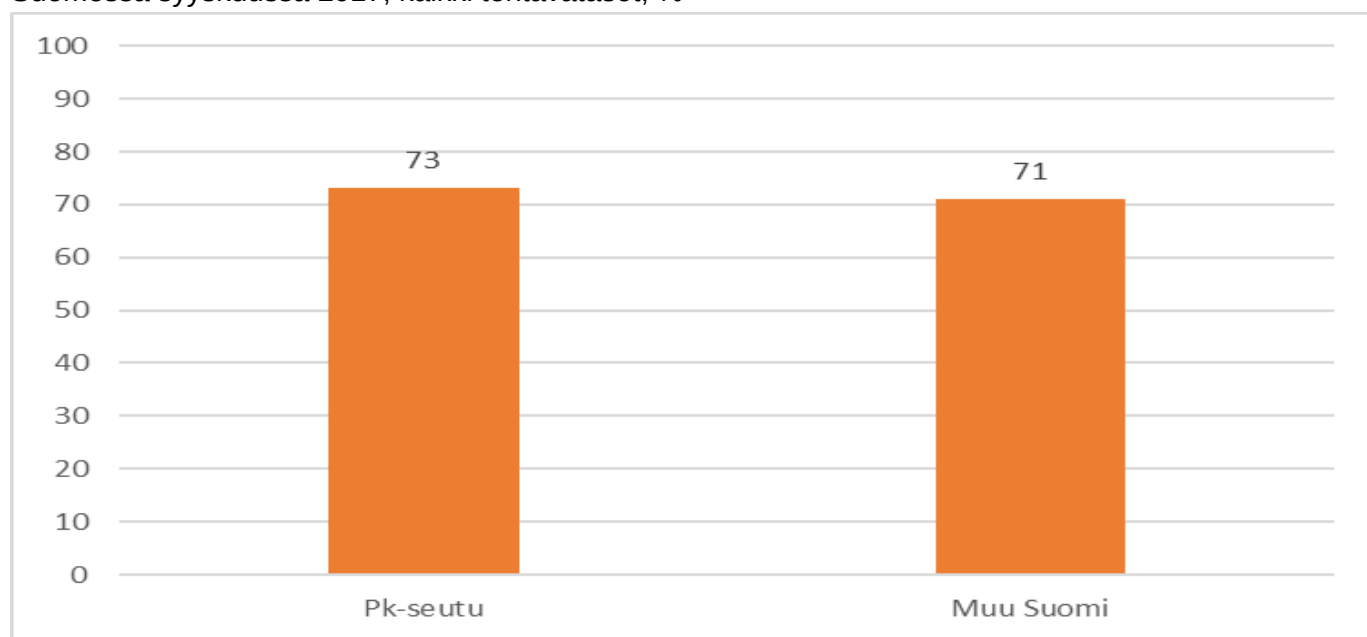
Ansiot – työssäkäyntialue

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 27,0 prosenttia, kun ne muualla maassa ovat 29,0 prosenttia.

TAULUKKO 13. Naisten ja miesten keskiansiot pääkaupunkiseudulla ja muualla Suomessa syyskuussa 2017, €/kk

	Miehet	Naiset
Pääkaupunkiseutu	5803	4255
Muu maa	4465	3152
Yhteensä	5344	3650

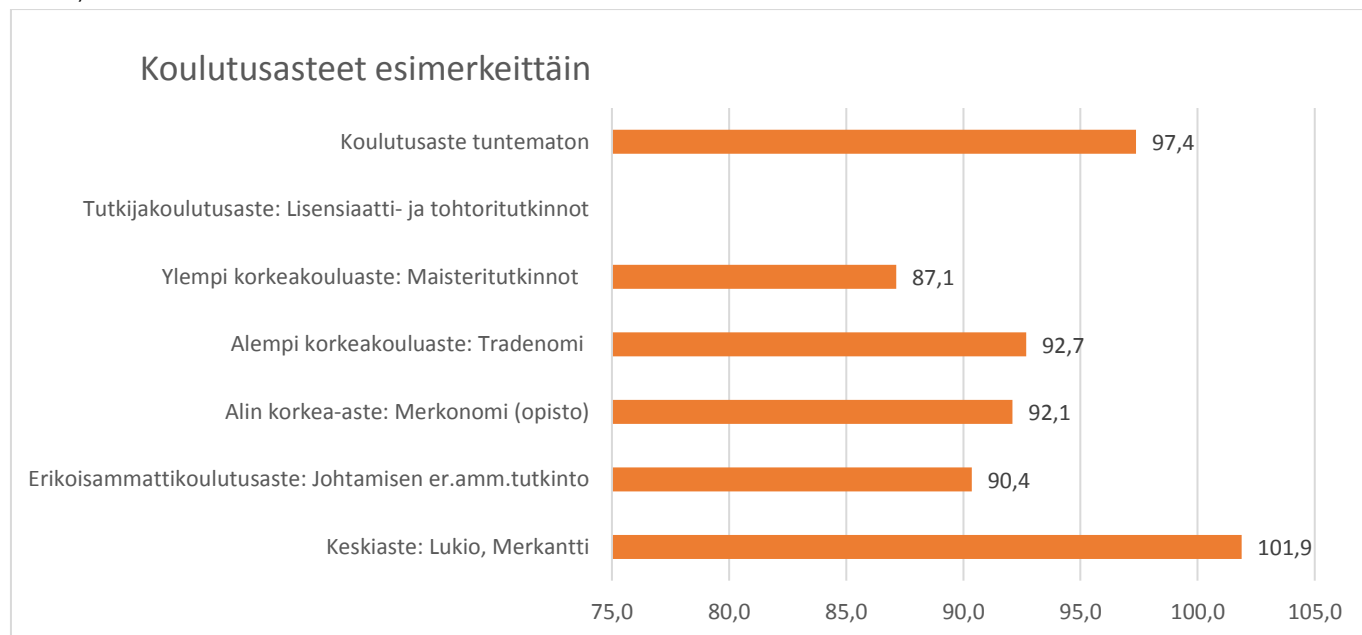
KUVIO 21. Naisten keskiansiot suhteessa miesten keskiansioihin pääkaupunkiseudulla ja muualla Suomessa syyskuussa 2017, kaikki tehtävätasot, %



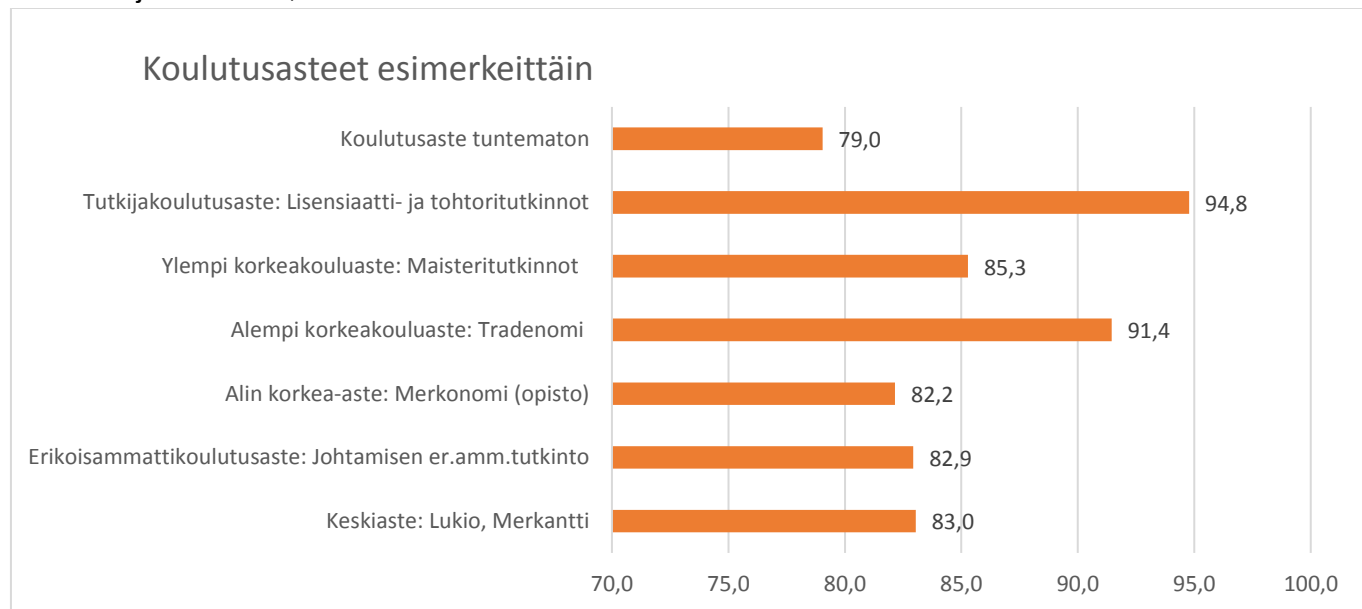
Ansiot – koulutus

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

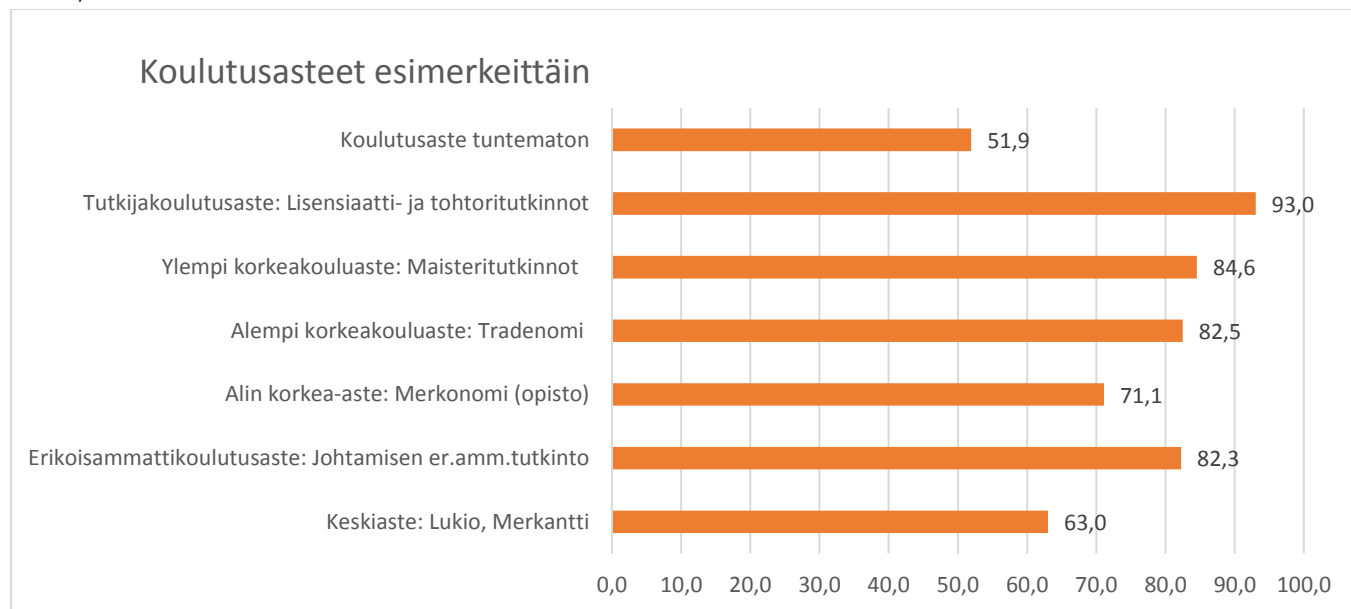
KUVIO 22. Naisten ansiot suhteessa miesten keskiansioihin koulutuksen mukaan – toimihenkilötaso 2017, %



KUVIO 23. Naisten keskiansiot suhteessa miesten keskiansioihin koulutuksen mukaan – esimies- ja asiantuntijataso 2017, %



KUVIO 24. Naisten keskiansiot suhteessa miesten keskiansioihin koulutuksen mukaan – johtotaso 2017, %



6.5. Tulospalkkiot

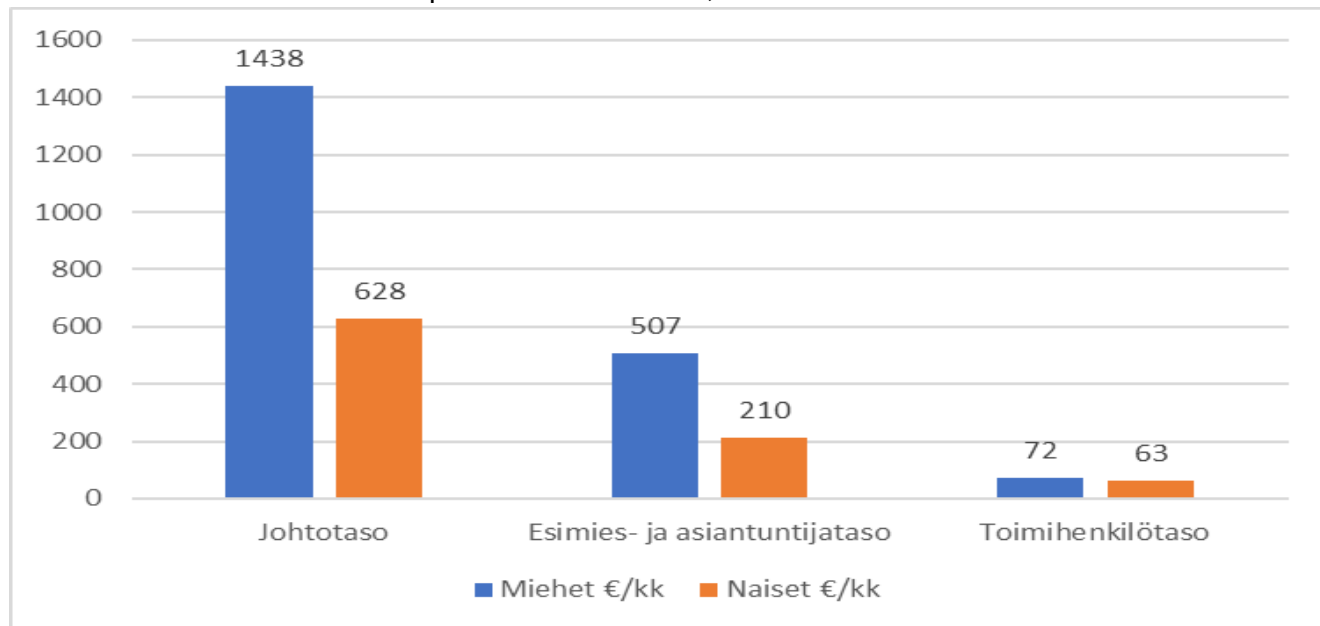
Erilaisten tulospalkkioiden, bonusten, provisioiden yms. merkitys rahoitusalan palkkauksessa on suurempi kuin palvelualoilla yleensä. Tulospalkkioita ovat merkittävämmiin käytössä johtotasolla sekä asiantuntija- ja esimiestasolla. Miesten saamat keskimääräiset tulospalkkiot ovat suuremmat kuin naisten.

TAULUKKO 14. Tulospalkkiot palkkioita saaneilla v. 2017

	Miehet	Saajien osuus	Naiset	Saajien osuus
	€/kk	%	€/kk	%
Johtotaso	2045	70,3	974	64,5
Esimies- ja asiantuntijataso	979	51,8	408	51,4
Toimihenkilötaso	191	37,9	137	46,2
Yhteensä	982	50,1	276	48,7

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 2017, €/kk



6.6. Palkkaan ja palkkaeroihin vaikuttavia tekijöitä

Kuten raportissa on aiemmin todettu, rahoitusosalalla 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 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 tehtävätasolla 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 poissaolotiedustelusta* nähdään ajankäyttö rahoitusosalalla prosenttiosuutena teoreettisesta työajasta sukupuolen mukaan jaoteltuna vuonna 2017.

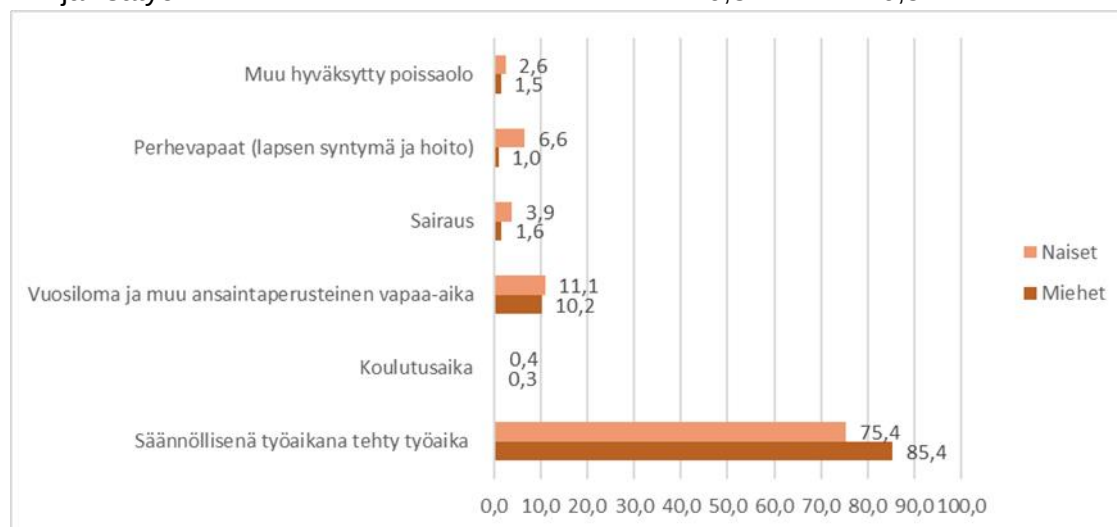
Teoreettinen työaika tarkoittaa sovitun työaikajärjestelmän mukaista työaikaa mukaan lukien vuosiloma-aika, sairauspoissaolot ja lapsen syntymään sekä hoitoon liittyvät asiat. Ylityö ja työajan lyhennysvapaat eivät kuulu tähän. Miehillä tehty työ oli 85,4 % teoreettisesta säännöllisestä työajasta. Naisilla vastaava luku on 75,4 %. Perhevapaat jakautuvat rahoitusosalalla epätasaisesti, naisilla on perhevapaita 6,6 prosenttia teoreettisesta työajasta, kun miehillä niitä on vain 1 prosenttia. Naisilla on enemmän sairauslomaa kuin miehillä ja tähän vaikuttaa varmasti se, että lasten hoitamiseen liittyvät poissaolot kirjataan usein henkilön omiin sairauslomiin.

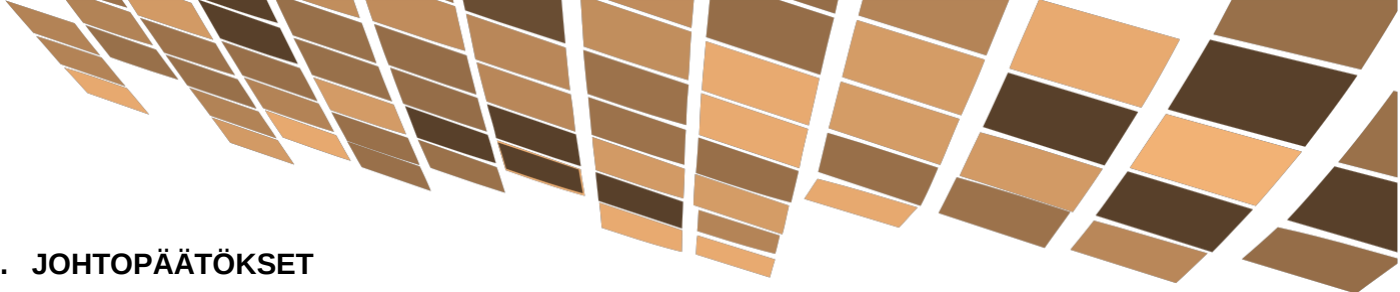
Suomessa [perhevapaa](#) järjestelmä koostuu äitiysvapaasta, isyysvapaasta ja vanhempainvapaasta. Äitiysvapaa kestää 105 arkipäivää, isyysvapaa 54 päivää ja vanhempainvapaa 158 arkipäivää. Vanhempainvapaalle voivat jäädä äiti tai isä, tai sen voi jakaa jaksoiksi kummallekin. Vanhempainvapaa alkaa äitiysvapaan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

[Rahoitusalan työehtosopimuksen](#) mukaan työnantaja on velvollinen maksamaan 72 arkipäivän ajalta täyden palkan äitiys- ja adoptiovapaalta. Isyysvapaalta maksetaan palkka kuuden arkipäivän osalta.

TAULUKKO 15. Ajankäyttö rahoitusosalalla sukupuolen mukaan vuonna 2017,
% teoreettisesta säännöllisestä työajasta

	Miehet, %	Naiset, %
Säännöllisenä työaikana tehty työ	85,4	75,4
Koulutus	0,3	0,4
Vuosiloma ja muu ansainta perusteinen vapaa-aika	10,2	11,1
Sairaus	1,6	3,9
Perhevapaat (lapsen syntymä ja hoito)	1,0	6,6
Muu hyväksytty poissaolo	1,5	2,6
Yhteensä teoreettinen säännöllinen työaika	100	100
Yli- ja lisätyö	0,3	0,5





8. JOHTOPÄÄTÖKSET

Vuonna 2014 julkaistun, edellisen tasa-arvoraportin jälkeen koko rahoitusosalalla toimivien miesten suhteellinen osuus on edelleen kasvanut. Muissa pohjoismaissa miesten osuus on suhteellisesti suurempi kuin Suomessa, jossa se on 33,3 prosenttia koko alan henkilöstöstä vuonna 2017.

Toimihenkilötaso oli edelleen varsin naisvaltainen vuonna 2017, vaikka miesten osuus on ryhmässä hieman noussut. Esimies- ja asiantuntijatasolla sekä johtotasolla naisten ja miesten suhteelliset osuudet ovat tasaiset. Esimies- ja asiantuntijatasolla naisten osuus on vuonna 2017 noussut vuoden 2014 raporttiin nähden, ollen nyt 51,8 %, sen sijaan johtotasolla naisten osuus on hieman laskenut, ollen nyt 41,8 %.

Osan sukupuolten välisestä erosta keskiansioissa selittää naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtävätasolle. Toisaalta palkkaeroihin vaikuttaa myös se, että vaikka naiset ja miehet sijoittuisivat samalle tehtävätasolle, sijoittuvat miehet usein saman tehtävätason sisällä naisia vaativampiin tehtäviin.

Palkkaerot ovat kaventuneet toimihenkilötasolla edelleen ja siten, että naisten keskiansiot vuonna 2017 olivat 96 % miesten keskiansioista. Tätä selittää muun muassa se, että naiset pysyvät toimihenkilötehtävissä miehiä huomattavasti pidempään ja naisten keski-ikä on noin 11 vuotta miehiä korkeampi. Toimihenkilötehtävissä työskentelevistä eri-ikäisistä miehistä suurin ikäluokka on 25–34-vuotiaat, kun taas samalla tehtävätasolla työskentelevistä naisista suurin ikäluokka on 50–59-vuotiaat. Verrattuna vakuutuksen ja teollisuuden toimihenkilöiden keskiansioeroihin sukupuolten väliset keskiansioerot rahoitusosalalla ovat pienemmät.

Esimies- ja asiantuntijatasolla sukupuolten väliset palkkaerot ovat pysyneet lähes ennallaan. Johtotason palkkaerot ovat pienentyneet viime raportin julkaisemisen jälkeen.

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. Tähän ikähaarukkaan sijoittuu tavallisimmin perheen perustaminen. Naiset ovat perhevapailla myös rahoitusosalalla huomattavasti enemmän kuin miehet. Tämä voi osaltaan selittää palkkaerojen syntyä. Toimihenkilötasolla palkkaerot pysyvät suunnilleen samana työuran loppuun saakka, esimies- ja asiantuntijatasolla sekä johtotasolla palkkaerot pienenevät työuran loppua kohden.

Koska pääkaupunkiseudulle sijoittuvat suhteellisesti useammin vaativat asiantuntija-, esimies- ja johtotehtävät ja näihin tehtäviin sijoittuvat suhteellisesti useammin miehet kuin naiset, niin näiden tekijöiden seurauksena miesten palkkataso on naisia suurempi.

Tulospalkkiota maksetaan monesti henkilön kuukausipalkkaan suhteutettuna. Koska pääsääntöisesti miesten ansiot ovat naisia suuremmat, ovat myös miesten tulospalkkiot suurempia kuin naisten.

9. TOIMENPIDESUOSITUKSET

Rahoitusallalla tasa-arvotyötä on perinteisesti tehty liittotasolla, yritystasolla ja työpaikkatasolla. 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.

Tasa-arvotyöryhmän suositukset:

Suositukset koskevat tilanteesta riippuen koko yritystä tai yksittäistä työpaikkaa.

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

Tuetaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista

- etätöön, osittaisten hoitovapaiden ja muiden työaikajoustojen avulla
- kannustetaan miehiä käyttämään perhevapaita
- huomioidaan perhevapaalla olijat työpaikan muutostilanteissa
- varmistetaan osittaisen hoitovapaan tarkoituksenmukainen toteutuminen tarvittavilla työntekemiseen liittyvillä järjestelyillä
- viikonlopputyötä teetettäessä on mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon toimihenkilön toiveet, jotka liittyvät perhe-elämään

Tasa-arvosuunnitelma

- tasa-arvosuunnitelma tulee tehdä vähintään joka toinen vuosi ja se on laadittava erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevana tasa-arvosuunnitelmana, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Se voidaan sisällyttää osaksi henkilöstö- tai koulutussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa tai laatia yhdessä yhdenvertaisuussuunnitelman kanssa
- Se on tehtävä vaikka työpaikalla ei olisi havaittu tasa-arvoon liittyviä ongelmia. Tasa-arvoajattelu ei lähde siitä, että työpaikalla on ongelmia. Myös tasa-arvoiseksi koetuissa työpaikoissa on hyödyllistä tarkastella tasa-arvon tilaa ja mahdollisia kehittämistarpeita
- tasa-arvosuunnitelmaan tehdään konkreettiset toimenpidesuosituksat aikataulutuksineen huomioiden mm. kehittämiskohteet, tavoitteet, keinot, ajoitus, seuranta ja vastuutaho
- seurataan säännöllisesti tasa-arvon toteutumista yrityksessä ja arvioidaan tasa-arvosuunnitelman painopisteiden toteutumista

Muut hyvät käytännöt ja toimenpiteet

- 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 ja tehtävätasoissa, joissa on voimakasta segregatiota
- huomioidaan tasa-arvonäkökulmat urapolkujen suunnittelussa, jotta sukupuolijakauma saadaan tasapainotettua ja ettei ikäsyrintää tapahdu
- tiedotetaan tasa-arvoasioissa yrityksen koko henkilöstöä ja opastetaan esimiehiä
- seurataan säännöllisesti tasa-arvon toteutumista työyhteisössä ja arvioidaan tasa-arvosuunnitelman painopisteiden toteutumista yhteistoiminnassa

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

10. LIITTEET

Säännöllisen työajan keskiansiot vaativuusluokittain ja sukupuolittain syyskuussa 2017

	Miehet	Naiset	Yhteensä	Naisten osuus
	€/kk	€/kk	€/kk	%
VI 2		2127	2127	100,0
VI 3	2518	2296	2345	91,2
VI 4.1	2515	2529	2527	100,6
VI 4.2	2773	2800	2796	101,0
VI 5.1	3576	3217	3291	90,0
VI 5.2	5711	4835	5262	84,7

Sijoittuminen sukupuolittain eri vaativuusluokkiin syyskuussa 2017
(Danske Bank ei ole mukana näissä luvuissa)

	Miehet	Naiset	Yhteensä	Naisten osuus
	Lkm.	Lkm.	Lkm.	%
VI 2		8	8	100,0
VI 3	64	228	292	78,1
VI 4.1	386	2021	2407	84,0
VI 4.2	572	3424	3996	85,7
VI 5.1	708	2713	3421	79,3
VI 5.2	3842	4033	7875	51,2

Liite 1

Keskiansiot syyskuussa 2017

	Miehet Keskiansio	Naiset Keskiansio	Yhteensä Keskiansio	N/M %
Asiakaspalvelu: palvelu ja myynti				
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	5633	4476	4977	79,5
Toimihenkilöt	2776	2719	2729	97,9
Asiakaspalvelu: rahoitus				
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	5772	4580	5188	79,3
Toimihenkilöt	3038	2973	2982	97,9
Asiakaspalvelu: pääoma-, valuutta- ja korkomarkkinat				
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	8059	6383	7635	79,2
Toimihenkilöt	4084	3318	3690	81,2
Asiakaspalvelu: sijoitus				
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	5658	4314	4996	76,2
Toimihenkilöt	3130	2951	2983	94,3
Asiakaspalvelu: maksupalvelu				
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	4919	4187	4375	85,1
Toimihenkilöt	2790	2907	2887	104,2
Taustatehtävät: palvelu ja myynti				
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	5394	4231	4632	78,4
Toimihenkilöt	3100	2914	2943	94,0
Taustatehtävät: rahoitus				
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	5977	4978	5456	83,3
Toimihenkilöt	3558	3087	3135	86,8
Taustatehtävät: pääoma-, valuutta- ja korkomarkkinat				
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	6682	4580	5484	68,5
Toimihenkilöt	3120	3404	3325	109,1
Taustatehtävät: sijoitus				
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	5104	4526	4830	88,7
Toimihenkilöt	2929	3272	3182	111,7
Taustatehtävät: maksupalvelu				
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	4727	4622	4658	97,8
Toimihenkilöt	2991	3034	3022	101,4
Kiinteistösijoitustoiminta				
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	5606	4325	5020	77,1
Toimihenkilöt		3956	3733	164,8

Laskenta ja kirjanpito

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	5225	4725	4921	90,4
Toimihenkilöt	3123	3156	3149	101,1

Henkilöstöhallinto

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	5935	5364	5490	90,4
Toimihenkilöt	3463	3476	3475	100,4

Sihteeri-, assistentti-, ja tekstinkäsittelytyö

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	3353	3958	3934	118,0
Toimihenkilöt	2691	3210	3195	119,3

Sisäinen tarkastus ja turvallisuus

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	6092	5984	6031	98,2
Toimihenkilöt		4103	4048	107,2

Viestintä

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	4932	4526	4592	91,8
Toimihenkilöt		3615	3506	123,5

Yrityssuunnittelu ja liiketoiminnan kehittäminen

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	5267	4955	5099	94,1
Toimihenkilöt	3510	3475	3487	99,0

Lakiasiat

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	5744	4924	5223	85,7
Toimihenkilöt	3634	3089	3121	85,0

Atk/suunnittelu

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	5225	5039	5163	96,4
Toimihenkilöt	4181	4063	4138	97,2

Atk/käyttö

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	4880	4217	4644	86,4
Toimihenkilöt		3226	3573	77,2

Atk/tuki

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	4686	4175	4487	89,1
Toimihenkilöt	3592	3250	3418	90,5

Vahtimestari-, postitus-, puhelinvaihteen ym. hoitotehtävät

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	4664		5003	158,0
Toimihenkilöt	3000	2828	2914	94,3

Muut esikunta-, tuki- ja palvelutehtävät

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	6204	5147	5664	83,0
Toimihenkilöt	2676	3076	2972	114,9

Liite 2

Naiset ja miehet eri tehtävissä syyskuussa 2017

	Miehet Lkm.	Naiset Lkm.	Naisten osuus %
Asiakaspalvelu: palvelu ja myynti			
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	719	942	56,7
Toimihenkilöt	982	5018	83,6
Asiakaspalvelu: rahoitus			
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	551	529	49,0
Toimihenkilöt	264	1601	85,8
Asiakaspalvelu: pääoma-, valuutta- ja korkomarkkinat			
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	124	42	25,3
Toimihenkilöt	33	35	51,5
Asiakaspalvelu: sijoitus			
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	534	518	49,2
Toimihenkilöt	116	526	81,9
Asiakaspalvelu: maksupalvelu			
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	46	133	74,3
Toimihenkilöt	46	220	82,7
Taustatehtävät: palvelu ja myynti			
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	111	211	65,5
Toimihenkilöt	78	430	84,6
Taustatehtävät: rahoitus			
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	97	106	52,2
Toimihenkilöt	6	53	89,8
Taustatehtävät: pääoma-, valuutta- ja korkomarkkinat			
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	77	102	57,0
Toimihenkilöt	32	83	72,2
Taustatehtävät: sijoitus			
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	92	83	47,4
Toimihenkilöt	12	34	73,9
Taustatehtävät: maksupalvelu			
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	28	53	65,4
Toimihenkilöt	36	96	72,7
Kiinteistösijoitustoiminta			
Esimies- ja asiantuntijatehtävät	19	16	45,7
Toimihenkilöt	1	6	85,7

Laskenta ja kirjanpito

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	68	106	60,9
Toimihenkilöt	42	161	79,3

Henkilöstöhallinto

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	31	110	78,0
Toimihenkilöt	5	57	91,9

Sihteeri-, assistentti-, ja tekstinkäsittelytyö

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	2	47	95,9
Toimihenkilöt	5	163	97,0

Sisäinen tarkastus ja turvallisuus

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	98	128	56,6
Toimihenkilöt	3	12	80,0

Viestintä

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	20	104	83,9
Toimihenkilöt	3	16	84,2

Yrityssuunnittelu ja liiketoiminnan kehittäminen

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	448	523	53,9
Toimihenkilöt	22	45	67,2

Lakiasiat

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	158	275	63,5
Toimihenkilöt	7	112	94,1

Atk/suunnittelu

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	835	417	33,3
Toimihenkilöt	50	29	36,7

Atk/käyttö

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	54	30	35,7
Toimihenkilöt	4	7	63,6

Atk/tuki

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	99	63	38,9
Toimihenkilöt	54	56	50,9

Vahtimestari-, postitus-, puhelinvaihteen ym. hoitotehtävät

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	7	1	12,5
Toimihenkilöt	12	12	50,0

Muut esikunta-, tuki- ja palvelutehtävät

Esimies- ja asiantuntijatehtävät	272	284	51,1
Toimihenkilöt	23	65	73,9

