Esseitä rahoitusalan palkkaeroista Suomessa

Saara Vaahtoniemi

Rahoitusalan palkkaus herätti yleisesti huomiota vuoden 2008 finanssikriisin jälkimainingeissa. Yhteiskunnallista keskustelua käytiin muun muassa siitä, että onko reilua kun verovaroin pelastettujen pankkien johdon palkkaus pysyi korkealla tasolla kriisistä huolimatta. Rahoitusalan työntekijöiden bonusten katsottiin kirjallisuudessa olleen osasyynä alan vakauden horjuttamisessa, sillä niiden nähtiin kannustaneen riskinottoon liian suuressa mittakaavassa (Crotty 2009).

Yhdysvalloissa tutkijat Philippon ja Reshef (2012) tarkastelivat rahoitusalan työntekijöiden palkkoja laajasti 1900-luvun alusta 2000-luvun alkuun. He osoittivat, että rahoitusalalle on virrannut kyvykkäitä, korkeasti palkattuja työntekijöitä erityisesti alan sääntelyn purkamisen jälkeen. Finanssi-innovaatioita on syntynyt, kun näitä lahjakkaita, korkeasti koulutettuja työntekijöitä on tullut rahoitusalalle. Samalla tutkijat osoittivat, että rahoitusalan palkkataso oli noussut koulutustasoon nähden suhteellisesti enemmän kuin muilla aloilla. Tutkijat osoittivat tämän rahoitusalan palkkapreemion olleen Yhdysvalloissa keskimäärin 50 prosenttia. Tämä tarkoittaa sitä, että samanlaisilla ominaisuuksilla, kuten koulutustaustalla tai työkokemuksella, varustettu henkilö sai palkkaa rahoitusalalla keskimäärin 50 prosenttia enemmän kuin toisaalla. Myös Britanniassa, missä on laaja finanssialan keskittymä, on tämän rahoitusalan palkkapreemion estimoitu olevan samaa suuruusluokkaa (Lindley ja McIntosh 2017).

Väitöskirjani ensimmäisessä artikkelissa (Vaahtoniemi 2021) osoitan, että rahoitusalalla maksetaan Suomessa keskimäärin 20 prosenttia korkeampia palkkoja kuin muilla palvelualoilla. Suomessa tämä rahoitusalan palkkapreemio on siis pienempi kuin edellä mainituissa maissa ja kansainvälisesti vertaillen se onkin maltillinen (Boustanifar, Grant ja Reshef 2018).

Tutkimusten mukaan palkat ovat korkeimpia rahoitusalan sisällä etenkin investointipankeissa tai hedge-rahastoissa työskentelevillä henkilöillä (Bell ja Van Reenen 2014). Suomessa

KTT Saara Vaahtoniemi (saara.vaahtoniemi@ptt.fi) toimii ekonomistina Pellervon taloustutkimuksessa (PTT). Kirjoitus perustuu hänen väitöskirjaansa *Money, Merits and Gender: Essays on Wage Differentials*, joka tarkastettiin Vaasan yliopistossa 30.9.2022. Vastaväittäjänä toimi professori Antti Kauhanen (Jyväskylän yliopisto ja ETLA) ja kustoksena professori Panu Kalmi (Vaasan yliopisto).

ei kuitenkaan ole samanlaisia finanssikeskittymiä kuin Britanniassa tai Yhdysvalloissa, ja käyttämäni aineisto koostuukin pääosin niin kutsutuista tavallisista pankeista. Siksi onkin toisaalta yllättävää, että tämä estimoimani rahoitusalan palkkapreemio on näinkin suuri.

Tarkastelin tutkimuksessa palkkapreemiota myös palkkajakauman eri kohdissa. Palkkapreemio kasvaa sitä suuremmaksi, mitä korkeamman palkkatason tehtävistä on kyse. Lisäksi se on huomattavasti suurempi miehille kuin naisille. Sukupuolten välinen ero palkkapreemiossa kasvaa myös sitä suuremmaksi, mitä korkeammassa kohdassa palkkajakaumaa eroa tarkastellaan. Tämä kertoo lasikattoilmiöstä rahoitusalan sisällä.

Tutkimuksessa käyttämäni Elinkeinoelämän keskusliiton palkka-aineiston hyödyllinen ominaisuus on, että sen avulla voidaan tarkastella palkkoja eri tehtävänimikkeillä. Työtehtävät on luokiteltu aineistossa niiden hierarkiatason mukaan suorittavan tason tehtäviin, esimiestehtäviin ja johtotehtäviin. Ylimmän johdon, kuten toimitusjohtajan tietoja ei ole aineistosta saatavilla.

Suomessa rahoitusalalla työskentelevistä henkilöistä 75 prosenttia on naisia. Suurin osa, 85 prosenttia, rahoitusalan suorittavan tason tehtävistä on naisten hallussa. Miehiä on suorittavalla tasolla vain 15 prosenttia. Naiset siis työskentelevät rahoitusalalla hyvin erilaisissa tehtävissä kuin miehet. Miesten ja naisten välinen niin kutsuttu raaka palkkaero selittyykin suurilta osin tällä. Korkeamäki ja Kyyrä (2006) ovat Suomen osalta näyttäneet, kuinka ammatillinen eriytyminen on suuressa roolissa sukupuolten välisessä palkkaerossa, kun puolestaan saman ammatin sisällä palkkaerot ovat huomattavasti pienempiä. Lisäksi ammatillisen eriytymisen on todettu olevan voimakkaampaa Suomessa kuin verrokkimaissa (Dolado, Felgueroso ja Jimeno 2001).

Naisten osuus johtotason tehtävissä on kuitenkin kasvanut merkittävästi 1990-luvulta. Tarkasteluajanjaksoni alussa, vuonna 1990, Suomen pankkien ja vakuutusyhtiöiden johtotehtävissä työskenteli naisia vain 15 prosenttia. Vuoteen 2014 mennessä tämä osuus oli kasvanut lähes viiteenkymmeneen prosenttiin. Naisten palkkataso ei johtotehtävissäkään silti yllä miesten vastaavaan. Ainakin osa selitystä tähän on se, että jälleen naiset ja miehet työskentelevät erilaisissa tehtävissä myös rahoitusalan johdossa. Suurimman palkkatason tehtävät, kuten sijoitustiimien johtajien paikat, ovat useammin miesten kuin naisten hallussa. Naisia puolestaan on enemmän esimerkiksi markkinointitiimien johdossa. Naisten keskimääräistä matalampi palkkataso on siis johtotehtävissäkin osin selitettävissä ammatillisella eriytymisellä.

Väitöskirjan toisessa esseessä tutkin ylennyksen saamisen todennäköisyyksiä rahoitusalalla. Sukupuolten välisiä eroja ylennyksen todennäköisyyksissä on tutkittu kansainvälisessä kirjallisuudessa, ja Suomen osalta ilmiötä ovat tutkineet Kauhanen ja Napari (2015) sekä Kauhanen (2017), jotka molemmat näyttävät naisten todennäköisyyden saada ylennys olevan pienempi kuin miesten. Osoitan, että myös rahoitusalalla miehet ylenevät johtotehtäviin suuremmalla todennäköisyydellä kuin naiset.

Tutkimuksessani tarkastelen myös miesten ja naisten palkkakehitystä työuran aikana. Aikaisemmassa kirjallisuudessa Manning ja Swaffield (2008) ovat esittäneet, kuinka miesten ja naisten palkkatasot eriytyvät uran edetessä. Työmarkkinoille tullessa palkkaerot ovat alkuun pieniä, mutta kasvavat suuremmiksi työ-

vuosien kertyessä. Samankaltaisia tuloksia Suomen osalta ovat esittäneet Kuitto, Salonen, ja Helmdag (2019), tarjoten selitykseksi perheellistymisen vaikutuksia äitien heikompaan palkkakehitykseen. Myös Suomessa rahoitusalalla samalla koulutustasolla olevien miesten ja naisten palkat eriytyvät tällä tavoin. Lisäksi osoitan, että palkankorotukset ovat kaikilla hierarkiatasoilla suurempia miehille kuin naisille.

Kuten todettiin, naiset ovat huomattavassa enemmistössä suorittavan tason tehtävissä. Miehiä on suorittavalla tasolla keskimäärin 15 prosenttia. Tutkimuksessani kävi ilmi, että silti suorittavalta tasolta tapahtuvista ylennyksistä esimiestasolle 35 prosenttia koskee miehiä.

Voidaankin sanoa, että miehet ovat suhteellisen pieneen lukumääräänsä nähden yliedustettuina ylennyksissä suorittavalta tasolta ylöspäin. Selityksenä tähän voisi olla työtehtävien eriytyminen myös suorittavan tason tehtävissä siten, että miehiä työskentelisi useammin tehtävissä, joista on ylipäätään mahdollista yletä esimiestasolle.

Kirjallisuudessa onkin tutkittu ylennyksiä siitä näkökulmasta, että vain osa työtehtävistä on sellaisia, joista on mahdollista edetä ylemmälle tehtävätasolle (Clemens 2012). Osa tehtävistä voi puolestaan olla sellaisia, joista ei ole luonnollista ylennyspolkua eteenpäin. Voikin siis olla, että vain osa rahoitusalan suorittavan tason tehtävistä on sellaisia, joista ylennyksiä on mahdollista saada. Osa näistä tehtävistä voi olla niin kutsuttuja naisten töitä, joissa mahdollisuus yletä on pieni, koska koulutukselliset vaatimukset tehtävään ovat matalampia. Osassa suorittavan tason tehtävistä puolestaan olisi paremmat mahdollisuudet edetä. Vaikuttaakin siltä, että miehet ovat useammin tällaisissa tehtävissä kuin naiset, koska heidän suhteellinen osuutensa ylennyksistä esimiestasolle on suurempi.

Lyhyesti summattuna, väitöskirjani toisen esseen pohjalta voidaan todeta, että rahoitusalalla työskentelevät naiset tulevat harvemmin ylennetyiksi johtajatasolle, saavat pienempiä palkankorotuksia ylennysten ja tehtävänvaihdosten yhteydessä ja työskentelevät pienempipalkkaisissa johtotehtävissä kuin miehet.

Kolmannessa esseessä tutkin yhdessä Panu Kalmin kanssa eri pankkityyppien välisiä palkkaeroja. Suomen pankkimarkkinoilla toimii voittoja maksimoivia liikepankkeja, sekä osuus- ja säästöpankkeja, joiden tehtävänä on voiton maksimoinnin sijaan asiakkaiden ylijäämän maksimointi. Näiden pankkityyppien välillä on kirjallisuudessa löydetty eroja esimerkiksi niiden lainanannossa (Ferri, Kalmi ja Kerola 2014) sekä tuloksessa (Iannotta, Nocera ja Sironi 2007).

Tällaisia pankkityyppien välisiä palkkaeroja ei ole muutamaa poikkeusta (kuten Bailly, Chapelle ja Prouteau 2017) lukuun ottamatta juurikaan aiemmassa kirjallisuudessa tutkittu. Lähtökohtana kirjallisuuskatsauksessamme kävimme läpi tutkimuksia voittoa tavoittelevien yritysten sekä voittoa tavoittelemattomien yhtiöiden välisistä palkkaeroista (Leete 2000). Tämä kirjallisuuden haara on argumentoinut, että voittoa tavoittelemattomissa yhtiöissä työskentelevät henkilöt olisivat motivoituneita työhönsä, koska he haluavat edustaa niiden ajamaa yhteistä hyvää. Tämän takia osa työntekijän palkkiosta tulisikin kokemuksesta, että he tekevät merkityksellistä työtä. Siksi palkkatasokin olisi tällaisissa niin kutsutusti maailmanparannusammateissa matalampi.

Pankit ja vakuutusyhtiöt kuitenkin operoivat hieman toisenlaisessa ympäristössä, ja kil-

pailevat keskenään samankaltaisista työntekijöistä. Ei ole selvää, että tämä voittoa tavoittelevien ja sitä tavoittelemattomien yhtiöiden palkkaerojen selitysmalli pätisi myös pankkimaailmassa. Tutkimuksessa kuitenkin havaitsimme, että liikepankeissa maksetaan keskimäärin korkeampia palkkoja kuin osuus- ja säästöpankeissa. Kun tarkastelimme asiaa lähemmin, huomasimme, että palkkahajonta osuus- ja säästöpankeissa oli puolestaan vähäisempää.

Tutkimme lähemmin myös työntekijöille maksettuja bonuksia. Kävi ilmi, että liikepankeissa 55 prosenttia työntekijöistä johtotasolla sai bonuksia, kun vastaavasti esimiestason työntekijöistä 39 ja suorittavan tason työntekijöistä reilu 16 prosenttia sai bonuksia. Osuuspankeissa nämä osuudet jakautuvat tasaisemmin eri hierarkiatasoilla. Niissä noin 73-77 prosenttia työntekijöistä saa bonuksia kaikilla hierarkiatasoilla. Samoin säästöpankeissa bonuksia saavien työntekijöiden osuus on tasaisesti jakautunut läpi hierarkiatasojen, mutta niitä saa noin 40 prosenttia työntekijöistä kaikilla asteilla.

Liikepankit siis maksavat sekä korkeampia palkkoja että bonuksia työntekijöilleen. Tämä osin ennakko-odotusten mukainen tulos on silti jossain määrin yllättävä, sillä kaikki nämä pankit kuitenkin työllistävät työntekijöitä samalta työmarkkinalta. Tutkimuksessa tekemämme palkkahajotelman pohjalta voidaan sanoa, että osuus- ja säästöpankit hyvittävät tätä palkkaeroa liikepankkeihin korkeammalla palkkatasa-arvolla. Sinänsä siis erot pankkityyppien yrityskulttuurissa näyttävät heijastuvan myös niiden käytännön toimintaan. □

Kirjallisuus:

Bailly, F., Chapelle, K. ja Prouteau, L. (2017), "Wage differentials between conventional firms and non-worker cooperatives: Analysis of evidence from France", *Competition & Change* 21: 321–341.

Bell, B. ja van Reenen, J. (2014), "Bankers and their bonuses", *Economic Journal* 124: F1–F21.

Boustanifar, H., Grant, E. ja Reshef, A. (2018), "Wages and human capital in finance: International evidence, 1970–2011", *Review of Finance* 22, 699–745.

Clemens, A. (2012), "Position-specific promotion rates and the 'fast track' effect", teoksessa Polachek, S.W. ja Tatsiramos, K. (toim.), *Research in Labor Economics,* Vol 36. Emerald Publishing, Bingley.

Crotty, J. (2009), "Structural causes of the global financial crisis: A critical assessment of the 'new financial architecture'", *Cambridge Journal of Economics* 33, 563–580.

Dolado, J. J., Felgueroso, F. ja Jimeno, J. F. (2001), "Female employment and occupational changes in the 1990s: How is the EU performing relative to the US?", *European Economic Review* 45: 875–889.

Ferri, G., Kalmi, P. ja Kerola, E. (2014), "Does bank ownership affect lending behavior? Evidence from the euro area", *Journal of Banking and Finance* 48: 194–209.

Iannotta, G., Nocera, G. ja Sironi, A. (2007), "Ownership structure, risk and performance in the European banking industry", *Journal of Banking and Finance* 31: 2127–2149.

Kauhanen, A. (2017), "Gender differences in corporate hierarchies", *IZA World of Labor* 358 .

Kauhanen, A., ja Napari, S. (2015), "Gender differences in careers", *Annals of Economics and Statistics* 117/118, 61–88.

Korkeamäki, O. ja Kyyrä, T. (2006), "A gender wage gap decomposition for matched employer–employee data", *Labour Economics*, 13: 611–638. https://doi.org/ 10.1016/j.labeco.2005.02.001

Kuitto, K., Salonen, J. ja Helmdag, J. (2019), "Gender inequalities in early career trajectories and parental leaves: Evidence from a Nordic welfare state", *Social Sciences* 8: 253 https://doi.org/10.3390/socsci8090253

Leete, L. (2000), "Wage equity and employee motivation in nonprofit and for-profit organizations", *Journal of Economic Behavior and Organization* 43: 423–446.

Lindley, J. ja McIntosh, S. (2017), "Finance sector wage growth and the role of human capital", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 79: 570–591.

Manning, A. ja Swaffield, J. (2008), "The gender gap in early-career wage growth", *Economic Journal* 118: 983–1024.

Philippon, T. ja Reshef, A. (2012), "Wages and human capital in the U.S. finance industry, 1909–2006", *The Quarterly Journal of Economics* 127: 1551–1609.

Vaahtoniemi, S. (2021), "The finance wage premium: Finnish evidence from a gender perspective", *Labour* 35: 412–431.