

Tilastotyöryhmän raportti rahoitusalan ansiokehityksestä tilastokaudella 2012 – 2013

Sisällylys

1. Tilastotyöryhmän toimeksianto ja kokoonpano sekä raportin kulku.....	1
2. Ansiokehitys lokakuusta 2012 lokakuuhun 2013	2
3. Identtisten henkilöiden ansiokehitys lokakuusta 2012 lokakuuhun 2013	6
4. Tulospalkkiot lokakuussa 2013	7
5. Henkilöstön sijoittuminen vaativuusluokkiin ja ansioiden hajonnat eri vaativuusluokissa	9
6. Keskiansiot iän mukaan ja henkilöstön jakautuminen ikäluokittain	11
7. Ansiokehitys vertailualoilla.....	12
8. Johtopäätökset	15
Sanasto	16
Nimikekohtaiset ansiot.....	17

1. Tilastotyöryhmän toimeksianto ja kokoonpano sekä raportin kulku

Rahoitusalan työehtosopimuksessa 1.12.2013 - 30.11.2016 on sovittu tilastoyhteistyön jatkamisesta. Liittojen välisen tilastotyöryhmän tehtävänä on toteuttaa sopijapuolten antamia toimeksiantoja ja valmistella sopijapuolille tilastointiin liittyviä selvityksiä. Työryhmä laatii vuosittain selvityksen rahoitusalan ja vertailun kannalta keskeisten alojen ansiokehityksestä palkkatilastojen valmistuttua. Työryhmän selvitykset käsitellään palkkakeskustelua koskevan pöytäkirjan mukaisesti.

Liittojen yhteisen tilastaselvityksen tekemisellä on pitkät perinteet ja työehtosopimusosapuolet näkevätkin tilastoyhteistyön erittäin tarpeellisena. Tilastoilla on tärkeä merkitys muun muassa palkkakeskustelumallin ja tasa-arvotilanteen seuraamisen näkökulmasta.

Tämän tilastoraportin laatineessa tilastotyöryhmässä Finanssialan Keskusliittoa edustivat Kirsi Arvola, Timo Höykinpuro, Eija Ahopelto (EK) ja Mikko Mankki (EK), Ammattiliitto Prota Antti Hakala ja Jarmo Paananen, Ammattiliitto Nousua Minna Ahtiainen ja Jari Kaitosuo sekä Ylemmät Toimihenkilöt YTN:ää Juha Oksanen ja Nuutti Pursiainen.

Tässä raportissa työryhmä tarkastelee lokakuun 2013 ansiotilastoja ja ansiokehitystä lokakuusta 2012 lokakuuhun 2013. Koko henkilöstön ansiokehityksen lisäksi raportissa tarkastellaan identtisten henkilöiden ansiokehitystä, tulospalkkioiden jakautumista, henkilöstön sijoittumista vaativuusluokkiin ja keskiansioita iän mukaan. Lisäksi tilastoraportissa vertaillaan rahoitusalan ansiokehitystä eräiden muiden alojen ansiokehitykseen. Raportin lopussa on selitetty keskeiset raportissa käytetyt käsitteet ja liitteenä on tilasto nimikekohtaisista ansioista.

Toimihenkilötasolla tarkoitetaan tässä raportissa vaativuusluokkiin 2-5.1. kuuluvia henkilöitä, esimies- ja asiantuntijatasolle puolestaan luetaan pääsääntöisesti kuuluviksi esimiehet sekä vaativuusluokkaan 5.2. kuuluvat asiantuntijat. Danske Bankin osalta toimihenkilöihin lasetaan tehtäväryhmissä 30–80 työskentelevät ja esimiehiin ja asiantuntijoihin tehtäväryhmän 80 yläpuolella työskentelevät. Johtotehtävissä työskentelevät eivät pääsääntöisesti kuulu työehtosopimuksen piiriin.

2. Ansiokehitys lokakuusta 2012 lokakuuhun 2013

Tilastokauden sopimuskorotukset

Kuluneella tilastokaudella rahoitusallalla toteutettiin yksi työehtosopimukseen perustuva palkankorotus. Korotus toteutettiin joulukuussa 2012 seuraavasti: palkkoja korotettiin 1.12.2012 lukien 1,6 prosentin suuruisella palkkakeskusteluihin jaettavalla erällä sekä yleiskorotuksella, jonka suuruus oli 0,3 prosenttia, mikäli vähimmäispalkkojen korottamisesta ei muuta johtunut. Työehtosopimuksen mukaisia vähimmäispalkkoja korotettiin 1.12.2012 lukien 1,9 prosenttia. Kyseessä oli syksyllä 2011 solmitun ns. raamisopimuksen jälkimmäisen vuoden mukainen korotustaso.

Näin ollen 1,9 prosentin ylittävä tai alittava ansiokehitys koostuu palkkaliukumasta sekä erilaisista rakenteellisista tekijöistä. Esimerkkejä rakenteellisista tekijöistä ovat esimerkiksi vastaajajoukkoon liittyvä vaihtelu, henkilöstömuutokset (kuten eläköityminen) ja mahdollisesti myös tehtävätasoluokitteluun liittyvät muutokset.

Säännöllisen työajan keskiansiot ja ansiokehitys

Taulukko 1. Rahoitusalan säännöllisen työajan keskiansiot ja ansiokehitys lokakuusta 2012 lokakuuhun 2013 sekä ansiokehitys tulospalkkioineen ja kiinteän kuukausipalkan kehitys eri tehtävätasolla (koko maa)

	Lkm.	Keskiansio €/kk	Muutos ed. vuodesta, %	Muutos tulos- palkkioineen, %	Kiinteän kk- palkan muutos ed. vuodesta, %
Johtotehtävät					
Miehet	716	9211	4,3	7,0	4,3
Naiset	556	6421	4,0	5,0	3,9
Yhteensä	1272	7992	4,2	6,3	4,2
Esimies- ja asiantuntijatehtävät					
Miehet	4157	5658	2,5	3,9	3,0
Naiset	4313	4639	3,1	3,5	3,4
Yhteensä	8470	5139	2,9	3,9	3,3
Toimihenkilöt					
Miehet	1762	3053	-2,8	-3,3	-2,2
Naiset	11320	2799	2,0	2,0	2,2
Yhteensä	13082	2833	1,3	1,2	1,6
Yhteensä					
Miehet	6635	5350	1,8	3,3	2,3
Naiset	16189	3414	2,8	3,1	3,0
Yhteensä	22824	3977	2,7	3,5	3,0

Lokakuun 2013 tiedot kattavat noin 22 800 henkilöä. Vuotta aikaisemmin tilastoinnin piirissä oli noin 23 600 henkilöä.

Toimihenkilötason henkilömäärän pienentymiseen (vähennystä 633 henkilöä) vaikuttavat osaltaan tehtävätasoon tehdyt korjaukset (henkilöitä on jonkin verran siirretty esimies- ja asiantuntijatasolle).

Säännöllisen työajan ansio sisältää varsinaisen kiinteän kuukausipalkan lisäksi erilaiset säännöllisen työajan lisät (esimerkiksi iltalisä), luontoisetujen verotusarvon sekä provisiot kuukausikeskiarvona. Tulospalkkiot eivät sisälly tähän ansiokäsitteeseen ja niitä käsitellään erikseen tämän raportin luvussa 4. Taulukossa on kuitenkin esitetty myös ansiokehitys tulospalkkioineen sekä kiinteän kuukausipalkan ansiokehitys.

Rahoituslalla työskentelevien keskimääräinen ansiokehitys oli 2,7 prosenttia lokakuusta 2012 lokakuuhun 2013. Johtotehtävissä ansiokehitys oli 4,2 prosenttia ja esimies- ja asiantuntijatasolla 2,9 prosenttia. Toimihenkilötehtävissä työskentelevien ansiotaso nousi 1,3 prosenttia. Edellisellä tilastokaudella (2011 - 2012) kaikkien alalla työskentelevien ansiot olivat kehittyneet myös keskimäärin 2,7 prosenttia.

Ansiokehityksen vertailua miesten ja naisten osalta

Säännöllisen työajan keskiansioiden kehitys sukupuolittain vaihtelee tehtävätason mukaan. Ansiokehitys on ollut johtotehtävissä toimivilla miehillä nopeampaa kuin naisilla ja esimies- ja asiantuntijatehtävissä puolestaan naisilla miehiä nopeampaa. Toimihenkilötehtävissä miesten keskiansiot ovat laskeneet ja naisten nousseet.

Koko henkilöstön ansiokehitystä kuvaavassa tilastossa näkyy erilaisten rakennemuutostekijöiden vaikutus. Tarkemman kuvan tilanteesta saa vertailemalla taulukon 1 tietoja identtisten ryhmien ansiokehitystietoihin, joita käsitellään tämän raportin luvussa 3.

Vaikka toimihenkilötasolla ja esimies- ja asiantuntijatasolla naisten ansiot kasvoivat miesten ansioita enemmän, oli naisten palkkataso kaikilla tehtävätasoilla miesten vastaavaa matalampi. Pienimmillään palkkaero oli toimihenkilötasolla (lokakuun 2013 tilanteessa 8 %) ja suurimmillaan johtotasolla (30 %). Esimies- ja asiantuntijatehtävissä ero oli 18 prosenttia. Vuotta aikaisemmin palkkaerot olivat miesten eduksi toimihenkilötasolla 13 prosenttia, esimies- ja asiantuntijatasolla 19 prosenttia ja johtotehtävissä 30 prosenttia. Palkkaerojen vertaileminen ilman niiden taustalla vaikuttavia tekijöitä antaa epätäydellisen kuvan tilanteesta. Rahoituslalla on tapana analysoida palkkaeroja tarkemmin tasa-arvoraportissa.¹

Palkkaeroja selittää muiden rahoituslalla tehtyjen selvitysten perusteella esimerkiksi miesten sijoittuminen keskimääräistä vaativampiin tehtäviin samankin tehtävätason sisällä. Miehet myös työskentelevät suhteellisesti naisia useammin pääkaupunkiseudulla, jossa palkkataso on korkeampi.

¹ Työehtosopimusosapuolet ovat sopineet laativansa seuraavan rahoitusalan tasa-arvoraportin 30.9.2014 mennessä.

Ansiokehitys pääkaupunkiseudulla ja muualla Suomessa

Taulukossa 2 esitetään säännöllisen työajan keskiansiot ja ansiokehitys tulospalkkioilla tai ilman sekä kiinteän kuukausipalkan kehitys pääkaupunkiseudulla. Taulukossa 3 ovat vastaavat tiedot muun Suomen osalta. Tilastojen perusteella havaitaan, että johtotehtävissä toimivista työskentelee pääkaupunkiseudulla 52 prosenttia, esimiehistä ja asiantuntijoista peräti 71 prosenttia ja toimihenkilöistä 37 prosenttia. Koko rahoitusalan henkilöstöstä pääkaupunkiseudulla työskentelee noin puolet. Miehistä pääkaupunkiseudulla työskentelee 68 prosenttia.

Taulukko 2. Rahoitusalan säännöllisen työajan keskiansiot ja ansiokehitys lokakuusta 2012 lokakuuhun 2013 sekä ansiokehitys tulospalkkioineen ja kiinteän kuukausipalkan kehitys eri tehtävätasoilla (Helsinki, Espoo, Vantaa ja Kauniainen)

	Lkm.	Keskiansio €/kk	Muutos ed. vuodesta, %	Muutos tulos- palkkioineen, %	Kiinteän kk- palkan muutos ed. vuodesta, %
Johtotehtävät					
Miehet	391	10702	7,6	10,9	7,5
Naiset	271	7636	5,8	7,2	5,5
Yhteensä	662	9447	7,2	9,9	7,1
Esimies- ja asiantuntijatehtävät					
Miehet	3097	5961	2,4	4,1	2,9
Naiset	2924	4872	3,2	3,5	3,4
Yhteensä	6021	5432	2,8	3,9	3,1
Toimihenkilöt					
Miehet	1021	3329	-2,9	-4,1	-1,9
Naiset	3754	3016	1,9	1,4	2,4
Yhteensä	4775	3083	0,8	0,1	1,4
Yhteensä					
Miehet	4509	5776	2,1	3,8	2,6
Naiset	6949	3977	2,9	3,0	3,2
Yhteensä	11458	4685	2,7	3,5	3,0

Taulukko 3. Rahoitusalan säännöllisen työajan keskiansiot ja ansiokehitys lokakuusta 2012 lokakuuhun 2013 sekä ansiokehitys tulospalkkioineen ja kiinteän kuukausipalkan kehitys eri tehtävätasoilla (muu Suomi)

	Lkm.	Keskiansio €/kk	Muutos ed. vuodesta, %	Muutos tulos- palkkioineen, %	Kiinteän kk- palkan muutos ed. vuodesta, %
Johtotehtävät					
Miehet	325	7417	1,6	3,7	1,7
Naiset	285	5265	5,4	6,3	5,4
Yhteensä	610	6412	2,9	4,6	3,0
Esimies- ja asiantuntijatehtävät					
Miehet	1060	4773	5,0	6,4	5,6
Naiset	1389	4148	3,4	4,1	4,1
Yhteensä	2449	4418	4,3	5,4	5,0
Toimihenkilöt					
Miehet	741	2672	-1,8	-0,7	-1,8
Naiset	7566	2692	2,2	2,5	2,1
Yhteensä	8307	2690	1,8	2,2	1,8
Yhteensä					
Miehet	2126	4445	2,8	4,3	3,1
Naiset	9240	2990	3,1	3,5	3,2
Yhteensä	11366	3262	3,5	4,3	3,7

Taulukoiden 2 ja 3 tiedoista nähdään, että pääkaupunkiseudulla ansiot ovat koko henkilöstön osalta keskimäärin noin 1400 euroa (noin 30 %) muuta maata korkeammat. Pienin ero pääkaupunkiseudun ja muun Suomen keskipalkkojen välillä on toimihenkilönaisten kohdalla (324 €, 11 %) ja suurin johtajilla (miehillä 3285 €, 31 % ja naisilla 2371 €, 31 %).

Johtotehtävissä ansiokehitys on ollut nopeampaa pääkaupunkiseudulla, muissa ryhmissä tilanne on päinvastoin (ainoa poikkeus: toimihenkilönaisten kiinteän kuukausipalkan muutos on ollut pääkaupunkiseudulla nopeampaa kuin muualla maassa).

3. Identtisten henkilöiden ansiokehitys lokakuusta 2012 lokakuuhun 2013

Taulukko 4. Keskiansiokehitys kaikilla sekä identtisillä ryhmillä lokakuusta 2012 lokakuuhun 2013

			Ammatti-
Johtotehtävät	Kaikki	Identtiset	identtiset
Miehet	4,3	3,8	3,3
Naiset	4,0	3,7	2,9
Yhteensä	4,2	3,7	3,1
Esimies- ja asiantuntijatehtävät			
Miehet	2,5	3,1	2,9
Naiset	3,1	3,1	2,8
Yhteensä	2,9	3,1	2,8
Toimihenkilöt			
Miehet	-2,8	3,8	3,9
Naiset	2,0	2,8	2,9
Yhteensä	1,3	3,0	3,0

Henkilöidenttisten ansiokehitys

Henkilöstön vaihtuvuuden (uudet alalle tulleet henkilöt ja tilaston piiristä poistuneet) vaikutus ansiokehitykseen voidaan poistaa tarkastelemalla ns. identtisten henkilöiden ansiokehitystä. Identtisten henkilöiden tarkastelussa ovat mukana kumpanakin tarkasteluvuonna rahoitusalan tilastoon kuuluneet henkilöt riippumatta siitä millä tehtävatasoilla he työskentelevät tai ovatko he vaihtaneet tehtävätasoa tilastokauden aikana. Identtisten henkilöiden ansiokehitys on esitetty taulukossa 4. Identtisiä henkilöitä oli 92 prosenttia lokakuussa 2013 tilastoinnin piiriin kuuluvista.

Identtisten henkilöiden ansiokehitys on esimies- ja asiantuntijatehtävissä ja toimihenkilötasolla ollut nopeampaa kuin kaikkien lokakuun 2013 tilastoinnin piirissä olevien ansiokehitys. Ansiot ovat nousseet eniten johtotasolla (3,7 %) ja vähiten toimihenkilötasolla (3,0 %). Identtisten ansiokehitys eri tehtävatasoilla on tällä tilastokaudella ollut jonkin verran edellisvuosia tasaisempaa.

Tilastokaudella maksettiin edellä kohdassa 2 selostetun mukainen 1,9 prosentin suuruinen sopimuskorotus. Identtisten ansiokehitys selittyy esimerkiksi mahdollisilla palkkakeskusteluiden kautta saaduilla erisuuruisilla korotuksilla, vaativuusluokkamuutoksilla ja siirtymisillä eri tehtävatasoilta toiselle.

Ammatti-identtisten ansiokehitys

Urakehityksen vaikutus voidaan osittain eliminoida tarkastelemalla ammatti-identtisten ansiokehitystä. Ammatti-identtisten tarkastelussa ovat mukana kumpanakin tarkasteluvuonna samaan ammattinimikkeeseen kuuluneet identtiset henkilöt. Ammattinimikkeiden sisällä mahdollisesti tapahtuvan urakehityksen vaikutusta ei kuitenkaan pystytä tilastoaineiston perusteella eliminoimaan.

Ammatti-identtisten ansiokehitys on kuluneella tilastokaudella ollut toimihenkilöitä lukuun ottamatta identtisten ansiokehitystä hitaampaa. Tämä selittyy sillä, että muihin seikkoihin kuin sopimuskorotuksiin perustuvia palkankorotuksia toteutetaan todennäköisemmin työtehtävien vaihtumisen kuin samoissa työtehtävissä toimimisen yhteydessä. Sekä esimies- ja asiantuntijatasolla että toimihenkilötasolla identtisten ja ammatti-identtisten ansiokehitys poikkeaa varsin vähän toisistaan. Sekä identtisten että ammatti-identtisten ansiokehitystä sukupuolen mukaan tarkasteltuna huomataan, että miesten ansiokehitys on ollut naisia nopeampaa lähes kaikissa ryhmissä. Toimihenkilötasolla sekä identtisessä että ammatti-identtisessä ansiokehityksessä on prosenttiyksikön ero miesten eduksi. Tätä selittää muun muassa miesten naisia nopeampi urakehitys.

4. Tulospalkkiot lokakuussa 2013

Tulospalkkioiden osuus kokonaisansioista on EK:n tilastojen mukaan suurin rahoituslalla. Palvelualoista tulospalkkaus on vakuutuslalla rahoituslalla yleisempää.²

Taulukosta 5 selviää, että noin 38 prosenttia toimihenkilötehtävissä työskentelevistä, noin 54 prosenttia esimies- ja asiantuntijatehtävissä toimivista ja noin 59 prosenttia johtotason henkilöistä sai tulospalkkioita vuonna 2013. Koko henkilöstöstä tulospalkkioita saaneiden osuus oli 44,9 prosenttia. Osuus on hieman kasvanut viime vuosina (vuonna 2010 osuus oli 39,3 %).

Johtotehtävissä toimivia naisia lukuun ottamatta tulospalkkiota saaneiden henkilöiden suhteelliset osuudet kasvoivat lokakuuhun 2012 verrattuna. Johtotehtävissä toimivat ovat suhteellisesti muissa tehtäväryhmissä toimivia useammin tulospalkkioiden piirissä. Toimihenkilötehtävissä naiset saivat miehiä useammin tulospalkkioita, muilla tehtävätasolla tilanne oli päinvastainen.

Taulukko 5. Tulospalkkioita saaneiden lukumäärät sekä osuudet koko henkilöstöstä vuonna 2011 – 2013 (koko maa)

	2011		2012		2013		
	Lkm.	%-osuus	Lkm.	%-osuus	Lkm.	%-osuus	
Johtotehtävät							
Miehet	468	61,0	461	60,1	452	63,1	
Naiset	255	50,5	318	53,4	294	52,9	
Yhteensä	723	56,8	779	57,2	746	58,6	
Esimies- ja asiantuntijatehtävät							
Miehet	2046	51,1	2132	51,8	2291	55,1	
Naiset	2048	46,6	2208	50,6	2247	52,1	
Yhteensä	4094	48,7	4340	51,1	4538	53,6	
Toimihenkilöt							
Miehet	482	28,4	524	28,7	539	30,6	
Naiset	4284	35,7	4394	36,9	4417	39,0	
Yhteensä	4766	34,8	4918	35,9	4956	37,9	
Yhteensä							
Miehet	2996	46,3	3117	46,5	3282	49,5	
Naiset	6587	39,0	6920	41,1	6958	43,0	
Yhteensä	9583	41,0	10037	42,6	10240	44,9	

Tulospalkkioiden jakautuminen pääkaupunkiseudulla ja muualla Suomessa työskentelevien kesken on nähtävillä taulukossa 6, josta nähdään, että johtotehtävissä tulospalkkiot ovat pääkaupunkiseudulla yleisempiä kuin muualla Suomessa, ja muissa tehtävissä päinvastoin.

Taulukosta 7 nähdään, että keskimääräiset tulospalkkiot kasvoivat vuodesta 2012 vuoteen 2013 kaikilla muilla paitsi toimihenkilömiehillä. Toimihenkilötehtävissä toimivilla naisilla tulospalkkiot pysyivät lähes ennallaan, ja muissa ryhmissä kasvua oli 12 – 30 prosenttia. Tulospalkkioita koskevat tiedot kerätään vuositasolla, jonka jälkeen ne jaetaan kuukausikohtaisiksi.

² Lähde: Palkkatilasto. Kuukausipalkkatilasto lokakuulta 2013 –julkaisu, EK

Taulukosta nähdään myös, että toimihenkilöiden tulospalkkioilla ei ole merkittävää vaikutusta koko kuukausipalkan kehitykseen, mutta muilla tehtävätasolla vaikutus on suurempi. Sukupuolten väliset erot tulospalkkioiden suuruudessa ovat suurimmillaan johtotehtävissä toimivilla (794 €) ja pienimmillään toimihenkilöillä (15 €).

Taulukko 6. Tulospalkkioita saaneiden lukumäärät lokakuussa 2013 sekä osuudet koko henkilöstöstä pääkaupunkiseudulla ja muualla Suomessa

	Pääkaupunkiseutu		Muu Suomi	
	Lkm.	%-osuus	Lkm.	%-osuus
Johtotehtävät				
Miehet	257	65,7	195	60,0
Naiset	148	54,6	146	51,2
Yhteensä	405	61,2	341	55,9
Esimies- ja asiantuntijatehtävät				
Miehet	1632	52,7	659	62,2
Naiset	1404	48,0	843	60,7
Yhteensä	3036	50,4	1502	61,3
Toimihenkilöt				
Miehet	175	17,1	364	49,1
Naiset	672	17,9	3745	49,5
Yhteensä	847	17,7	4109	49,5
Yhteensä				
Miehet	2064	45,8	1218	57,3
Naiset	2224	32,0	4734	51,2
Yhteensä	4288	37,4	5952	52,4

Taulukko 7. Tulospalkkiot vuosina 2012 ja 2013

	2012	2013	Muutos,	Osuus koko kk-palkan kehityksestä, %-yks.
	€/kk	€/kk	%	
Johtotehtävät				
Miehet	1003	1306	30,2	2,7
Naiset	428	512	19,6	1,0
Yhteensä	752	959	27,5	2,1
Esimies- ja asiantuntijatehtävät				
Miehet	586	691	17,9	1,4
Naiset	203	227	11,8	0,8
Yhteensä	389	455	17,0	1,0
Toimihenkilöt				
Miehet	70	53	-24,3	-0,5
Naiset	37	38	2,7	0,0
Yhteensä	41	40	-2,4	-0,1

Varsinaisten tulospalkkioiden ohella monissa rahoitusalan yrityksissä on käytössä henkilöstörahasto. Henkilöstörahastolain uudistamisen (2011) jälkeen rahaston kautta voidaan maksaa sekä voitto- että tulospalkkioita. Näitä rahastoitujia palkkioita ei kuitenkaan ole laskettu mukaan ansiotilastoihin.

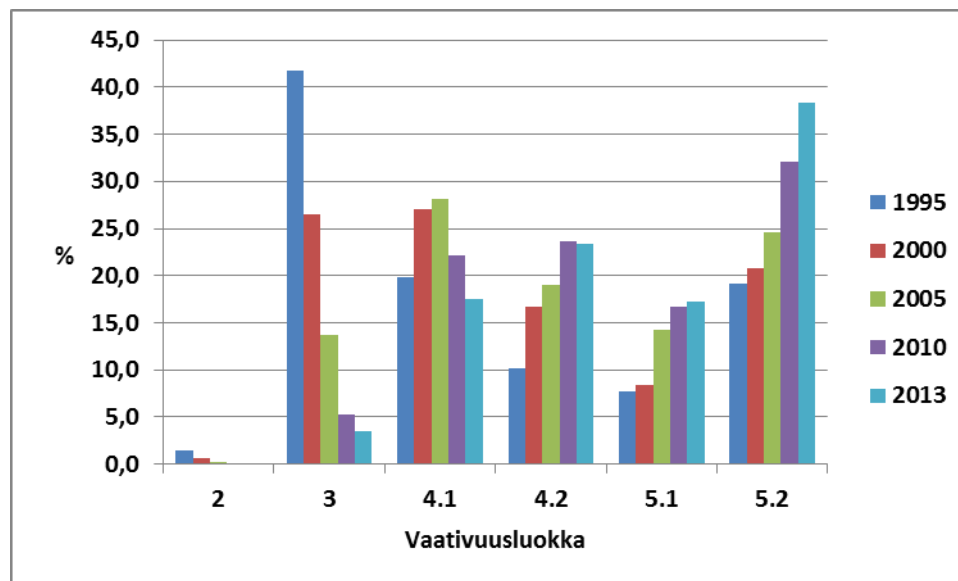
5. Henkilöstön sijoittuminen vaativuusluokkiin ja ansioiden hajonnat eri vaativuusluokissa

Alan tehtävärakenteissa tapahtuneet muutokset heijastuvat henkilöstön sijoittumisessa eri vaativuusluokkiin. Taulukosta 8 sekä kuviosta 1 nähdään, että muutokset vaativuusluokkajakaumassa ovat 2000-luvulla olleet melko suuria.

Taulukko 8. Eri vaativuusluokkiin kuuluvien henkilöiden lukumäärä vuosina 1995, 2000, 2005, 2010 ja 2013

	1995	2000	2005	2010	2013
VL 2	272	109	28	19	17
VL 3	7656	4714	2127	930	647
VL 4.1	3631	4803	4374	3888	3301
VL 4.2	1868	2962	2956	4153	4412
VL 5.1	1402	1491	2207	2922	3261
VL 5.2	3498	3686	3827	5625	7240
Yhteensä	18327	17765	15519	17537	18878

Kuvio 1. Vaativuusluokkajakaumat vuosina 1995, 2000, 2005, 2010 ja 2013



Tarkastellun ajanjakson aikana vaativuusluokassa 3 olevien tehtävien osuus on laskenut noin 42 prosentista noin kolmeen prosenttiin. Tehtäviä, jotka perinteisesti ovat sijoittuneet vaativuusluokkaan 3, ei enää ole konttoreissa siinä määrin kuin aikaisemmin, vaan asiakkaat hoitavat ne itse esimerkiksi verkossa. Vaativuusluokkaan 4.1 sijoittui lokakuussa 2013 noin 17 prosenttia, vaativuusluokkaan 4.2 noin 23 prosenttia ja vaativuusluokkaan 5.1 noin 17 prosenttia henkilöistä. Vuodesta 2006 lähtien henkilömäärältään suurin vaativuusluokka on ollut 5.2, johon vuonna 2013 sijoittui noin 38 prosenttia henkilöstöstä.

Vaativuusluokkiin sijoittui 18 878 henkilöä vuonna 2013. Lukumäärät sisältävät kaikki vaativuusluokkiin kuuluvat henkilöt kaikilla tehtävatasoilla lukuun ottamatta Danske Bankissa työskenteleviä henkilöitä, joilla on oma vaativuusluokittelunsa.

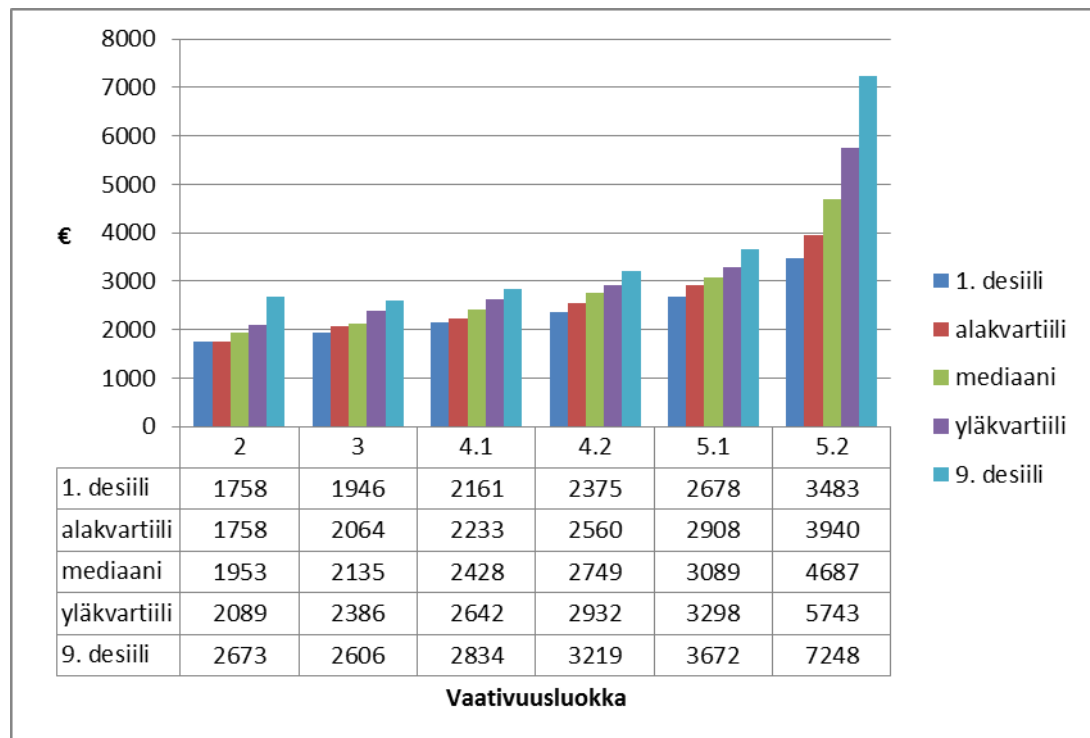
Ansioiden hajonnat vaativuusluokittain

Kuviosta 2 nähdään ansioiden hajonnat eri vaativuusluokissa. Luvuissa 1. desiili tarkoittaa, että 10 prosenttia kyseisen vaativuusluokan henkilöistä ansaitsee vähemmän kuin kuvion 2 taulukon osoittaman euromäärän, alakvartiili tarkoittaa, että 25 prosenttia kyseisen vaativuusluokan henkilöistä ansaitsee vähemmän kuin kyseisen taulukon euromäärän. Mediaani on puolestaan kyseisen vaativuusluokan keskimmäisin palkka, eli puolet henkilöistä ansaitsee vähemmän ja puolet enemmän kuin kyseisen taulukon euromäärän. Yläkvartiili tarkoittaa, että 75 prosenttia ansaitsee vähemmän kuin kyseinen euromäärä ja 9. desiili, että 90 prosenttia kyseiseen luokkaan kuuluvista ansaitsee alle kyseisen euromäärän.

Esimerkiksi vaativuusluokassa 4.2. toimivista henkilöistä 25 prosentilla palkka on alle 2560 € ja vaativuusluokkaan 5.2. sijoittuvista henkilöistä puolet ansaitsee alle 4687 € ja puolet yli saman euromäärän.

Hajonta on 1. ja 9. desiilin valossa melko maltillista, 660 – 994 € vaativuusluokissa 3 – 5.1, mutta vaativuusluokassa 5.2 ansioiden hajonta on suurta. Tämä johtuu siitä, että kyseiseen luokkaan sijoittuu hyvin erilaisia työtehtäviä. 1. desiilin ja 9. desiilin välinen ero vaativuusluokassa 5.2. on 3765 €.

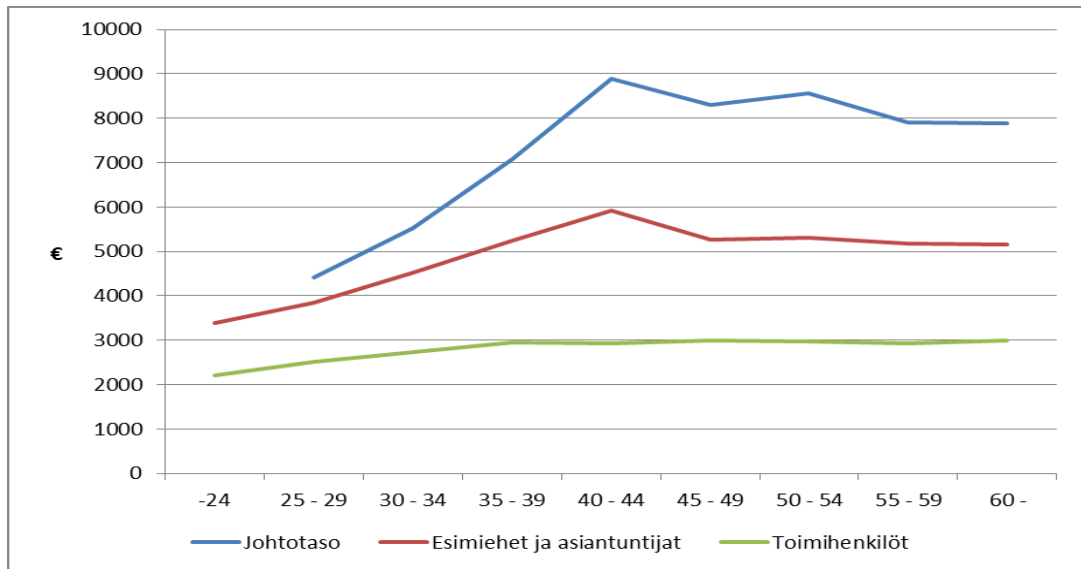
Kuvio 2. Säännöllisen työajan ansioiden hajonnat eri vaativuusluokissa lokakuussa 2013



6. Keskiansiot iän mukaan ja henkilöstön jakautuminen ikäluokittain

Työn vaativuuden lisäksi työkokemuksella on luonnollisesti oma vaikutuksensa palkkaan. Alallaolovuosia ei enää tilastoida, mutta niiden sijasta ansioita voidaan tarkastella iän mukaan. Kuviossa 3 on esitetty keskiansiot iän mukaan eri tehtävätasoilla.

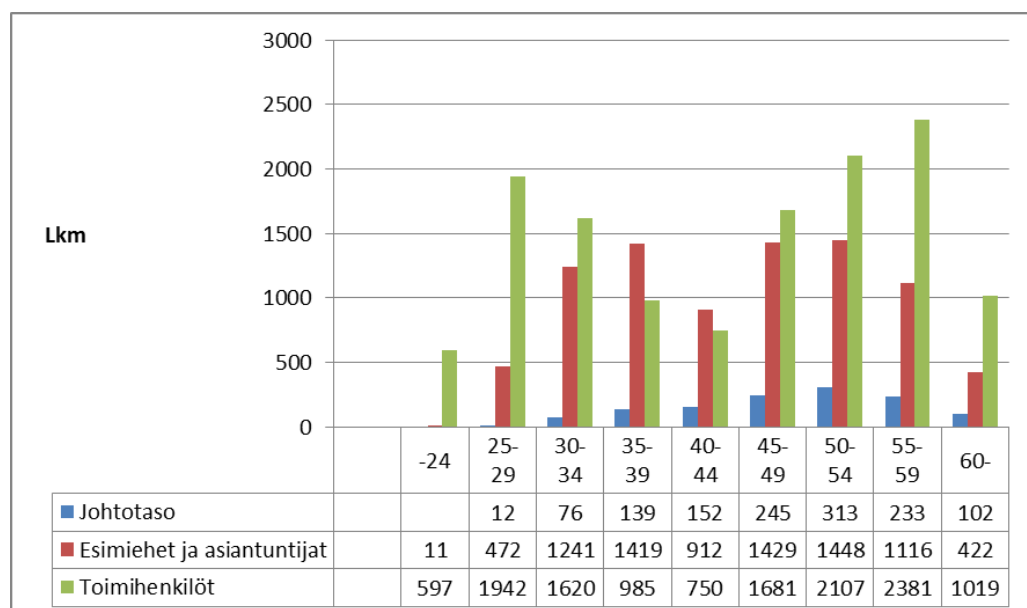
Kuvio 3. Keskiansiot iän mukaan eri tehtävätasoilla lokakuussa 2013



Keskiansiot nousevat toimihenkilötehtävissä ikävuosiin 35 – 39 saakka, jonka jälkeen ne pysyvät suunnilleen samalla tasolla aina eläkeikää lähestyviin asti. Esimies- ja asiantuntijatehtävissä sekä johtotehtävissä työskentelevien korkeimmat ansiot sijoittuvat ikävuosiin 40 – 44. Näissä tehtävissä myös keskimääräiset ansiotasot vaihtelevat toimihenkilötehtävissä työskenteleviä enemmän.

Kuviosta 4 nähdään, että toimihenkilötehtävissä suurin ikäluokka on 55 – 59 –vuotiaat ja sekä esimies- ja asiantuntijatehtävissä että johtotehtävissä 50 – 54 –vuotiaat.

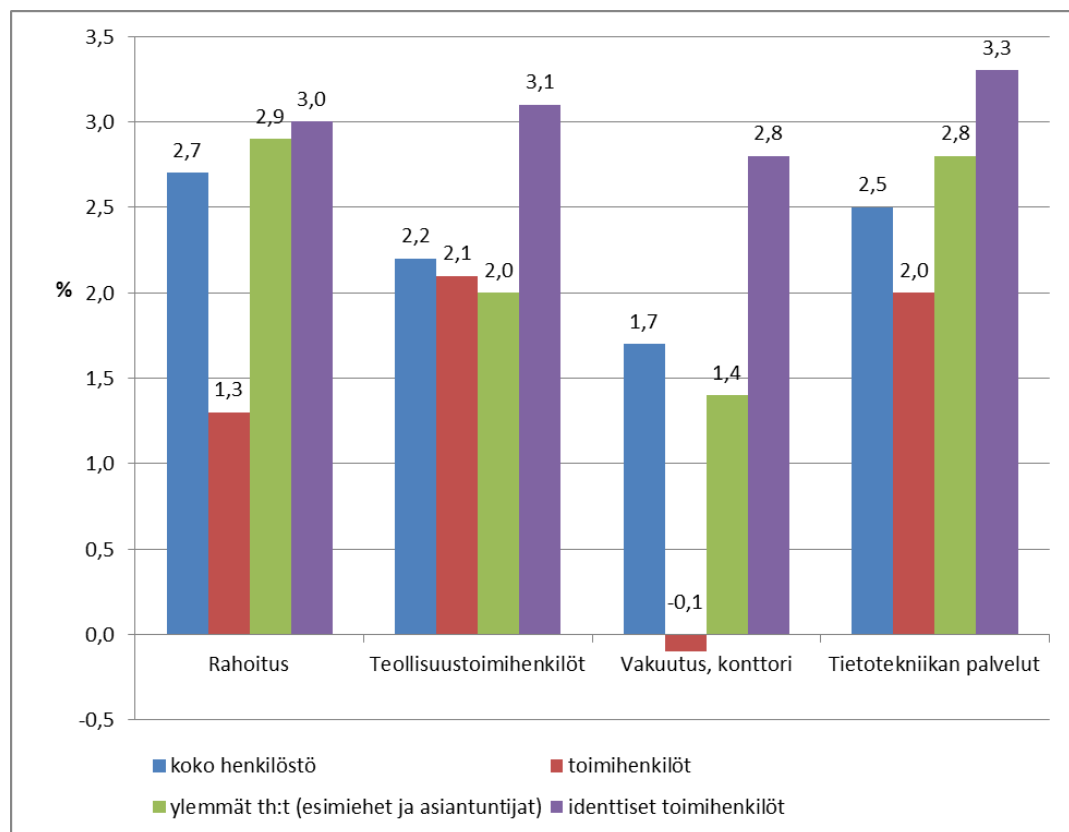
Kuvio 4. Henkilöstön jakautuminen iän mukaan eri tehtävätasoilla lokakuussa 2013



7. Ansiokehitys vertailualoilla

Työmarkkinoilla solmittiin syksyllä 2011 ns. raamisopimus, johon liittyneillä aloilla maksettiin kutakuinkin samansuuruiset palkankorotukset nyt tarkastelun alla olevalla tilastokaudella. Palkankorotusajankohdat kuitenkin vaihtelivat ja perinteisesti palkkaliikumuksetkin vaihtelevat eri aloilla. Tämän vuoksi on kiinnostavaa vertailla eri alojen ansiokehitystä ajanjaksolla lokakuu 2012 – lokakuu 2013. Tilastoraporttiin on valittu vertailualoiksi vakuutusalan konttori-tehtävät, tietotekniikan palveluat³ ja teollisuuden toimihenkilöt.

Kuvio 5. Ansiokehitys lokakuusta 2012 lokakuuhun 2013 koko henkilöstön, toimihenkilöiden, ylempien toimihenkilöiden (rahoitusalaalla esimiehet ja asiantuntijat) ja identtisten toimihenkilöiden osalta⁴



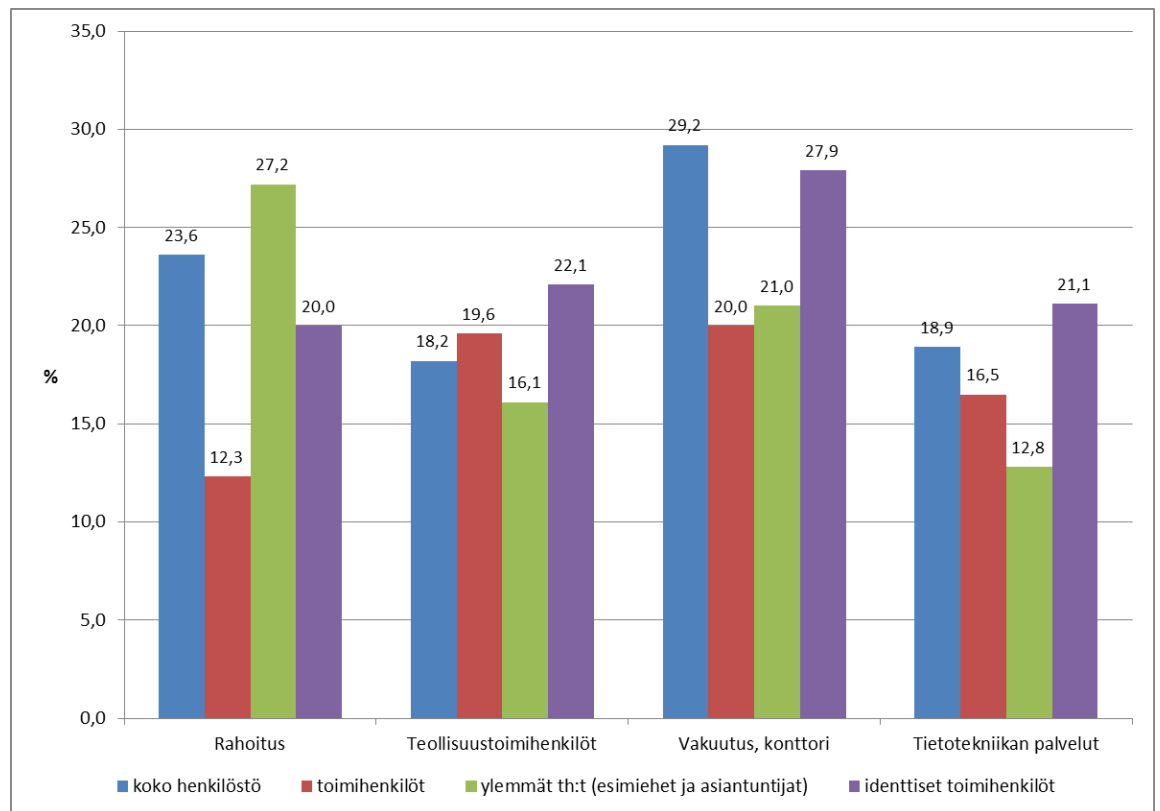
Eri alojen tietojen vertailuja vaikeuttaa palkankorotusten erilainen ajoittuminen eri toimialoilla, jonka vuoksi on hyvä tarkastella myös pidemmän aikavälin ansiokehitystä. Kuvioista 6 nähdään ansiokehitys vuosina 2007–2013⁵.

³ Tietotekniikan palvelualueella tilaston henkilöryhmät ”ammattitehtävät” ja ”vaativat ammattitehtävät” (= ”toimihenkilöt”) on laskettu yhteen, ja vastaavasti ”asiantuntijatehtävät” ja ”vaativat asiantuntijatehtävät” (= ”ylemmät toimihenkilöt”)

⁴ Tilastokauden 2013 – 2014 raporttiin lasketaan myös ylempien toimihenkilöiden identtinen ansiokehitys.

⁵ Vuosi 2007 on valittu vertailuvuodeksi, koska silloin sovittiin palkkausjärjestelmämuutoksesta: kokemusvuosilisistä luovuttiin ja palkkakeskustelumalli otettiin käyttöön.

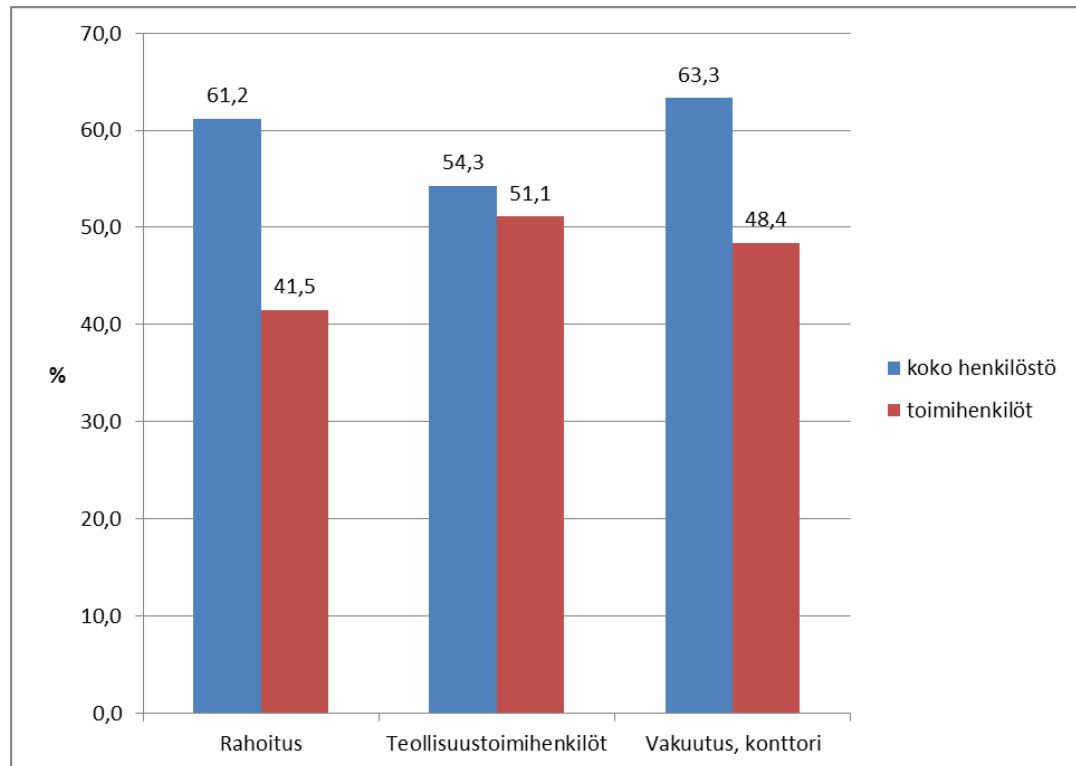
Kuvio 6. Ansiokehitys lokakuusta 2007 lokakuuhun 2013 koko henkilöstön, toimihenkilöiden, ylempien toimihenkilöiden (rahoitusallalla esimiehet ja asiantuntijat) ja identtisten toimihenkilöiden osalta



Vertailusta huomataan, että vakuutusalan konttoritehtävissä työskentelevien ansiot ovat ajanjaksolla kehittyneet nopeimmin (29,2 %) kun taas teollisuuden ansiot ovat kehittyneet hitaimmin (18,2 %). Rahoitusalan toimihenkilöiden ansiokehitys on ollut vertailualojen hitainta, 12,3 prosenttia, kun esimerkiksi vakuutusallalla ansiokehitys on ollut 20 prosenttia. Ylempien toimihenkilöiden (esimiesten ja asiantuntijoiden) ansiokehitys on ollut nopeinta rahoitusallalla (27,2 %) ja hitainta tietotekniikan palveluallalla (12,8 %). Identtisten toimihenkilöiden ansiokehitys on ollut muutoin vertailualojen välillä melko tasaista, mutta ero rahoitus- ja vakuutusalan ansiokehityksessä on ollut 7,9 prosenttiyksikköä vakuutusalan eduksi.

Vielä pitemmän ajan vertailu selviää kuviosta 7:

Kuvio 7. Ansiokehitys lokakuusta 2000 lokakuuhun 2013 koko henkilöstön ja toimihenkilöiden osalta



Teollisuudessa koko henkilöstön ansiokehitys on ollut hitainta (54,3 %) ja vakuutusalan konttoritehtävissä nopeinta (63,3 %). Toimihenkilöiden kohdalla ansiokehitys on ollut hitainta rahoitusosalalla (41,5 %) ja nopeinta teollisuudessa (51,1 %).

8. Johtopäätökset

Raportissa esitettyjen tilastotietojen perusteella rahoitusalan tilastotyöryhmä on tehnyt seuraavat johtopäätökset:

1. Rahoitusallalla ansiokehitys vaihtelee tehtävätason, sukupuolen ja työpaikan maantieteellisen sijainnin perusteella. Ansiokehitys on ollut nopeinta johtotehtävissä työskentelevillä. Identtisten ansioita tarkasteltaessa kehitys on ollut nopeinta johtotasolla ja hitainta toimihenkilötehtävissä, kuten tilanne oli myös edellisellä tilastokaudella. Identtisten ansiokehitys tehtävätasoin tarkasteltaessa oli kuitenkin tällä tilastokaudella tasaisempaa kuin aikaisempina vuosina.
2. Rakennemuutostekijät vaikuttavat erityisesti toimihenkilötason ansiokehitystä hidastavasti.
3. Tulospalkkioita saavien suhteellinen osuus vaihtelee tehtävätasoin. Keskimääräiset tulospalkkiot ovat kuluneella tilastokaudella kasvaneet johtotehtävissä työskentelevillä ja esimies- ja asiantuntijatehtävissä. Toimihenkilötasolla keskimääräiset tulospalkkiot ovat pysyneet ennallaan. Miesten euromääräiset tulospalkkiot ovat naisten vastaavia suuremmat.
4. Vaativuusluokkajakaumaa tarkasteltaessa huomataan, että toimihenkilötehtävien määrä suhteessa esimiehiin ja asiantuntijoihin on vähentynyt, kuten edellisilläkin tilastokausilla. Vaativuusluokka 5.2 on alan yleisin vaativuusluokka ja sen sisällä ansioiden hajonnat ovat suuret.
5. Vertailtaessa rahoitusalan ansiokehitystä muihin aloihin huomataan, että kuluneella tilastokaudella koko henkilöstön ansiokehitys on ollut nopeampaa kuin vertailualoilla. Erityisesti toimihenkilötasolla rakenteelliset muutokset selittävät osin pidemmän aikavälin eroja.

Sanasto

Ammatti-identtiset henkilöt eroavat identtisistä siinä, että sen lisäksi, että he ovat olleet rahoitusalan tilastoinnin piirissä molempina ajankohtina, he ovat myös kuuluneet samaan tilastonimikkeeseen molempina ajankohtina. Esimerkiksi henkilö on työskennellyt asiakaspalvelun palvelu- ja myyntitehtävissä, sekä lokakuussa 2012 että lokakuussa 2013.

Ansioiden hajonnat

1. desiili kertoo mitä euromäärää vähemmän 10 prosenttia kyseiseen ryhmään, kuten tilastonimikkeeseen tai vaativuusluokkaan, kuuluvista henkilöistä ansaitsee.

Alakvartiili kertoo mitä euromäärää vähemmän 25 prosenttia kyseiseen ryhmään kuuluvista henkilöistä ansaitsee.

Mediaani kertoo mitä euromäärää vähemmän puolet kyseiseen ryhmään kuuluvista henkilöistä ansaitsee.

Yläkvartiili kertoo mitä euromäärää vähemmän 75 prosenttia kyseiseen ryhmään kuuluvista henkilöistä ansaitsee.

9. desiili kertoo mitä euromäärää vähemmän 90 prosenttia kyseiseen ryhmään kuuluvista henkilöistä ansaitsee.

Henkilöstörahaston kautta yritys voi jakaa tulos- ja voittopalkkioita. Näitä ei lasketa mukaan tässä tilastoraportissa tarkoitettuihin tulospalkkioihin.

Identtisillä henkilöillä tarkoitetaan saman tilastoinnin piirissä molempina ajankohtina olleita henkilöitä. Tällä tilastokaudella identtisiin kuuluva henkilö on ollut rahoitusalan palkkatilastoinnin piirissä sekä lokakuussa 2012 että lokakuussa 2013.

Kiinteä kuukausiansio sisältää ainoastaan varsinaisen kiinteän kuukausipalkan (esim. vaativuuden mukainen palkanosa ja henkilökohtainen palkanosa). Ansiokäsitteeseen ei lasketa mukaan säännöllisen työajan lisiä (kuten iltalisiä), luontoisetujen verotusarvoa, suorituspalkkoja eikä tulospalkkioita.

Säännöllisen työajan ansio sisältää varsinaisen kiinteän kuukausipalkan lisäksi erilaiset säännöllisen työajan lisät (kuten ilta- tai yölisät, mutta ei ylityölisä), luontoisetujen verotusarvon sekä suorituspalkat (kuten provisiot) kuukausikeskiarvona. Tulospalkkiot eivät sisälly tähän ansiokäsitteeseen. Joissakin yhteyksissä esitetään kuitenkin vielä erikseen säännöllisen työajan keskiansiot tulospalkkioineen. Silloin tulospalkkiot ovat mukana kuukausikeskiarvona.

Tehtävätasot

Toimihenkilötasolla tarkoitetaan rahoitusallalla vaativuusluokissa 2–5.1 työskenteleviä toimihenkilöitä, joiden työtehtäviin ei sisälly esimiesvastuuta.

Esimiehillä ja asiantuntijoilla tarkoitetaan vaativuusluokassa 5.1 tai 5.2 työskenteleviä esimiehiä sekä vaativuusluokassa 5.2 työskenteleviä asiantuntijoita.

Johtotasolla tarkoitetaan henkilöitä, jotka eivät pääsääntöisesti kuulu työehtosopimuksen piiriin.

Tulospalkkioilla tarkoitetaan yrityksen tulospalkkausjärjestelmään perustuvia, toiminnan tuloksellisuudesta riippuvia palkkioita, jotka maksetaan yleensä 1 - 4 kertaa vuodessa. Tähän sisällytetään myös käteiset voittopalkkiot ja voitonjako, mutta ei rahastoitavia tulos- tai voittopalkkioita.

Voittopalkkiolla tarkoitetaan palkkiojärjestelmää, jossa voiton merkitys on olennainen, vähintään 50 prosenttia. Erityisiä voittopalkkiomuotoja ovat käteinen voittopalkkio ja henkilöstörahastolle suunnattu voittopalkkio.

Nimikekohtaiset ansiot

1. DESIILI = 10 prosenttia henkilöistä ansaitsee alle ko. ansion
 ALAKVARTIILI = 25 prosenttia henkilöistä ansaitsee alle ko. ansion
 MEDIAANI = puolet henkilöistä ansaitsee alle ko. ansion
 YLÄKVARTIILI = 75 prosenttia henkilöistä ansaitsee alla ko. ansion
 9. DESIILI = 90 prosenttia henkilöistä ansaitsee alle ko. ansion

Taulukossa on esitetty pelkät lukumäärä- ja keskiansiotiedot niiden ryhmien kohdalta, joissa henkilöiden lukumäärä on 25 tai vähemmän. Niiden ryhmien osalta, joissa lukumäärä on alle 5, on esitetty vain henkilöiden lukumäärä.

Nimike	lkm	keskiansio	1. desiili	alakovartiili	mediaani	yläkvartiili	9. desiili
ASIAKASPALVELU: PALVELU JA MYYNTI							
Johtotehtävät	777	7123	3960	4533	6193	8445	11209
Asiantuntija/esimiestehtävät	1682	5000	3304	3770	4566	5597	7220
Toimihenkilöt	7525	2674	2164	2325	2628	2867	3201
ASIAKASPALVELU: RAHOITUS							
Johtotehtävät	99	8606	4833	5796	7995	10280	13481
Asiantuntija/esimiestehtävät	1190	5431	3521	3979	4825	6108	7909
Toimihenkilöt	992	3018	2453	2685	2931	3190	3536
ASIAKASPALVELU: PÄÄOMA-, VALUUTTA- JA KORKOMARKKINAT							
Johtotehtävät	19	14997					
Asiantuntija/esimiestehtävät	188	8833	4124	5502	7947	11960	14624
Toimihenkilöt	65	3922	2656	2949	3520	4119	6020
ASIAKASPALVELU: SIJOITUS							
Johtotehtävät	69	9162	6306	7305	8610	10642	12707
Asiantuntija/esimiestehtävät	781	5438	3517	4043	4897	6420	8020
Toimihenkilöt	2057	2953	2472	2666	2956	3133	3332
ASIAKASPALVELU: MAKSUPALVELU							
Johtotehtävät	4						
Asiantuntija/esimiestehtävät	241	4326	3171	3447	3876	4653	5970
Toimihenkilöt	278	2829	2421	2573	2799	3022	3304

Nimike	lkm	keskiansio	1. desiili	alakvartiili	mediaani	yläkvartiili	9. desiili
TAUSTATEHTÄVÄT: PALVELU JA MYYNTI							
Johtotehtävät	20	8931					
Asiantuntija/esimiestehtävät	319	4620	3403	3620	4228	5351	6474
Toimihenkilöt	591	2952	2365	2634	2851	3158	3461
TAUSTATEHTÄVÄT: RAHOITUS							
Johtotehtävät	23	11029					
Asiantuntija/esimiestehtävät	201	5187	3402	3919	4604	5892	7603
Toimihenkilöt	132	3259	2566	2770	3143	3541	4232
TAUSTATEHTÄVÄT: PÄÄOMA-, VALUUTTA - JA KORKOMARKKINAT							
Johtotehtävät	17	11464					
Asiantuntija/esimiestehtävät	181	6010	3641	4135	5190	7134	9324
Toimihenkilöt	144	3382	2722	2925	3137	3500	4070
TAUSTATEHTÄVÄT: SIJOITUS							
Johtotehtävät	7	10950					
Asiantuntija/esimiestehtävät	330	4781	3330	3789	4302	5338	7242
Toimihenkilöt	139	3547	2620	2804	3063	3821	5236
TAUSTATEHTÄVÄT: MAKSUPALVELU							
Johtotehtävät	4						
Asiantuntija/esimiestehtävät	121	4791	3412	3735	4290	5394	6999
Toimihenkilöt	140	3039	2615	2717	2891	3210	3573
KIINTEISTÖSIJOITUSTOIMINTA							
Johtotehtävät	14	8179					
Asiantuntija/esimiestehtävät	25	5616					
Toimihenkilöt	27	3268	2340	2746	3170	3695	4366
LASKENTA JA KIRJANPITO							
Johtotehtävät	20	8450					
Asiantuntija/esimiestehtävät	195	4898	3350	3743	4500	5705	6969
Toimihenkilöt	212	3028	2400	2635	2908	3219	3640
HENKILÖSTÖHALLINTO							
Johtotehtävät	49	7716	5457	6299	7409	8375	10220
Asiantuntija/esimiestehtävät	129	5225	3525	4203	5017	5962	7201
Toimihenkilöt	63	3375	2615	2808	3275	3697	4246
SIHTEERI-, ASSISTENTTI- JA TEKSTINKÄSITTELYTÖ							
Johtotehtävät	1						
Asiantuntija/esimiestehtävät	52	4051	3300	3463	3881	4256	4866
Toimihenkilöt	267	3136	2510	2769	3120	3400	3772
SISÄINEN TARKASTUS JA TURVALLISUUS							
Johtotehtävät	12	9267					
Asiantuntija/esimiestehtävät	99	5599	4124	4814	5473	6236	6856
Toimihenkilöt	13	3608					

Nimike	lkm	keskiansio	1. desiili	alakovartii	mediaani	yläkvartii	9. desiili
VIESTINTÄ							
Johtotehtävät	5	7497					
Asiantuntija/esimiestehtävät	80	4658	3485	3932	4333	5350	6027
Toimihenkilöt	12	3715					
YRITYSSUUNNITTELU JA LIIKETOIMINNAN KEHITTÄMINEN							
Johtotehtävät	33	10108	6929	7917	9980	11320	12430
Asiantuntija/esimiestehtävät	542	5224	3639	4203	5035	6013	7140
Toimihenkilöt	23	3795					
LAKIASIAT							
Johtotehtävät	18	8438					
Asiantuntija/esimiestehtävät	315	4941	3531	3980	4746	5627	6466
Toimihenkilöt	110	2983	2391	2623	2831	3128	3430
ATK/SUUNNITTELU							
Johtotehtävät	32	9227	7024	7398	8416	10720	11742
Asiantuntija/esimiestehtävät	1435	4822	3631	4161	4680	5365	6102
Toimihenkilöt	66	4032	2649	3353	3968	4400	5398
ATK/KÄYTTÖ							
Johtotehtävät	1						
Asiantuntija/esimiestehtävät	47	4897	3422	4048	4951	5803	6153
Toimihenkilöt	9	3095					
ATK/TUKI							
Johtotehtävät	8	6326					
Asiantuntija/esimiestehtävät	129	4408	3391	3731	4322	4931	5536
Toimihenkilöt	104	3419	2637	2920	3276	3803	4406
VAHTIMESTARI-, POSTITUS-, PUHELINVAIHTEN YM. HOITOTEHTÄVÄT							
Asiantuntija/esimiestehtävät	5	4024					
Toimihenkilöt	38	2813	2376	2500	2760	3016	3425
MUUT ESIKUNTA-, TUKI- JA PALVELUTEHTÄVÄT							
Johtotehtävät	40	10406	6593	8063	9324	12067	17012
Asiantuntija/esimiestehtävät	183	4980	3371	3903	4667	5794	7054
Toimihenkilöt	75	2876	1858	2064	2770	3184	3512