

Tilastotyöryhmän raportti rahoitusalan ansiokehityksestä tilastokaudella 2014 – 2015

Sisällys

1. Tilastotyöryhmän toimeksianto ja kokoonpano sekä raportin kulku	1
2. Ansiokehitys syyskuusta 2014 syyskuuhun 2015.....	2
3. Identtisten henkilöiden ansiokehitys syyskuusta 2014 syyskuuhun 2015	6
4. Tulospalkkiot syyskuussa 2015	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. Työryhmä suosittelee, että raportin tuloksia käsitellään samassa yhteydessä kuin ryhmien ja konsernien ansiokehitystä, jota on tarkasteltava palkkatoimikunnissa 15.5.2016 mennessä.

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

Raportin on koostanut Mika Mäkelä Ammattiliito Prosta. Tilastotyöryhmässä Finanssialan Keskusliittoa edustivat Kirsi Arvola (PALTA), Timo Höykinpuro (PALTA), Tatiana Denisova (EK) ja Mikko Mankki (EK), Ammattiliitto Prota, Mika Mäkelä ja Jarmo Paananen, Ammattiliitto Nousua Minna Ahtiainen sekä Ylemmät Toimihenkilöt YTN:ää Juha Oksanen ja Nuutti Pursiainen.

Tässä raportissa työryhmä tarkastelee syyskuun 2015 ansiotilastoja ja ansiokehitystä syyskuusta 2014 syyskuuhun 2015. 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 syyskuusta 2014 syyskuuhun 2015

Tilastokauden sopimuskorotukset

Kuluneella tilastokaudella rahoitusallalla toteutettiin yksi työehtosopimukseen perustuva palkankorotus. Palkkoja korotettiin 1.4.2015 lukien 0,4 prosentin suuruisella yleiskorotuksella. Työehtosopimuksen mukaisia vähimmäispalkkoja korotettiin 1.4.2015 lukien 0,4 prosenttia.

Näin ollen 0,4 prosentin ylittävä tai alittava ansiokehitys koostuu palkkaliikumasta sekä erilaisista rakenteellisista tekijöistä. Esimerkkejä rakenteellisista tekijöistä ovat esimerkiksi vastajajoukkoon liittyvä vaihtelu, henkilöstömuutokset (kuten eläköityminen) ja mahdollisesti myös tehtävätasoluokitteluun liittyvät muutokset.

Säännöllisen työajan keskiansiot ja ansiokehitys

Taulukko 1. Rahoitusalan säännöllisen työajan keskiansiot ja ansiokehitys syyskuusta 2014 syyskuuhun 2015 sekä ansiokehitys tulospalkkioineen ja kiinteän kuukausipalkan kehitys eri tehtävätasoilla (koko maa)

	Lkm.	Keskiansio €/kk	Muutos ed. vuodesta %	Muutos tulos- palkkioineen %	Kiinteän kk- palkan muutos ed. vuodesta %	N/M Palkka %
Johtotehtävät						
Miehet	683	9528	2,1	3,6	2,2	
Naiset	507	6884	4,1	4,5	4,0	72,3
Yhteensä	1190	8402	3,1	4,3	3,1	
Esimies- ja asiantuntijatehtävät						
Miehet	4084	5793	0,8	0,6	1,1	
Naiset	4197	4734	1,5	2,1	1,6	81,7
Yhteensä	8281	5257	1,3	1,5	1,5	
Toimihenkilöt						
Miehet *	1747	3028	-2,9	-3,0	-2,0	
Naiset	10106	2842	0,7	0,8	0,8	93,9
Yhteensä	11853	2869	0,1	0,3	0,4	
Yhteensä						
Miehet	6514	5443	0,6	0,9	1,0	
Naiset	14810	3516	1,5	1,9	1,6	64,6
Yhteensä	21324	4105	1,5	1,9	1,7	

*Toimihenkilömiesten ansiokehitykseen ovat vaikuttaneet pääosin tilastopohjassa tapahtuneet muutokset. Tilastoaineistosta on poistunut kaksi yritystä ja eräässä yrityksessä ammattiluokituksen soveltamista on muutettu.

Syyskuun 2015 tiedot kattavat noin 21 300 henkilöä. Vuotta aikaisemmin tilastoinnin piirissä oli noin 21 700 henkilöä. Henkilöstömäärä on vähentynyt edellisestä tilastokaudesta johto- ja toimihenkilötasoilla ja hiukan kasvanut esimies- ja asiantuntijatasolla.

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 kehitys.

Rahoitusallalla työskentelevien keskimääräinen ansiokehitys oli 1,5 prosenttia syyskuusta 2014 syyskuuhun 2015. Johtotehtävissä ansiokehitys oli 3,1 prosenttia ja esimies- ja asiantuntijatasolla 1,3 prosenttia. Toimihenkilötehtävissä työskentelevien ansiotasot nousi 0,1 prosenttia. Edellisellä tilastokaudella (2013 - 2014) kaikkien alalla työskentelevien ansiot olivat kehittyneet keskimäärin 1,7 prosenttia. Tällä tilastokaudella sekä johto- että esimies- ja asiantuntijatasolla ansiokehitys oli edellistä tilastokautta nopeampaa. Toimihenkilötasolla sen sijaan ansiokehitys oli hitaampaa.

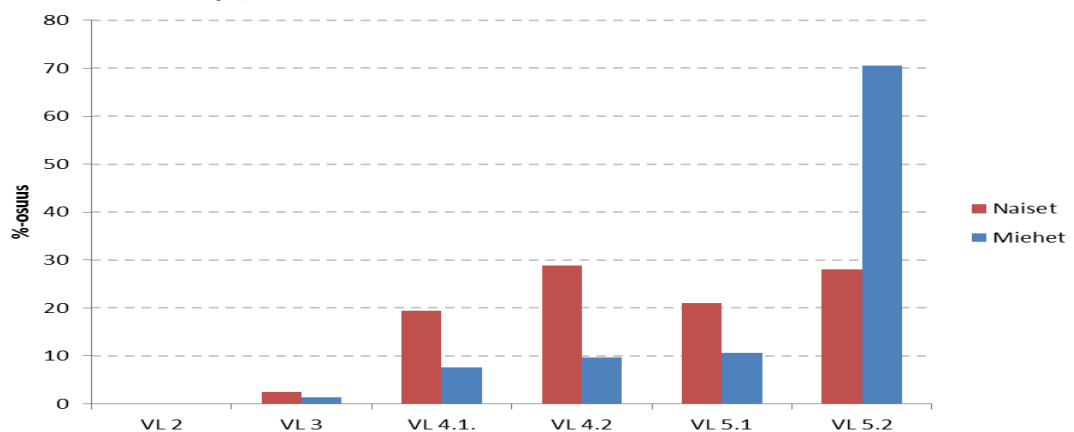
Ansiokehityksen vertailua miesten ja naisten osalta

Säännöllisen työajan keskiansioiden kehitys sukupuolittain vaihtelee tehtävätason mukaan. Ansiokehitys on ollut nopeampaa naisilla kaikilla tehtävätasoilla. Erytisen suuri ero oli toimihenkilötasolla, jossa miesten keskiansiot laskivat voimakkaasti tilastokaudella rakennemuutoksista johtuen.

Kaikilla tehtävätasoilla naisten keskiansiot ovat miesten keskiansioita pienemmät. Pienimmillään palkkaero oli toimihenkilötasolla (syyskuun 2015 tilanteessa 6 %) ja suurimmillaan johtotasolla (28 %). Esimies- ja asiantuntijatehtävissä ero oli 18 prosenttia. Vuotta aikaisemmin palkkaerot olivat miesten eduksi toimihenkilötasolla 10 prosenttia, esimies- ja asiantuntijatasolla 19 prosenttia ja johtotehtävissä 29 prosenttia. Palkkaerojen vertaileminen ilman niiden taustalla vaikuttavia tekijöitä antaa epätäydellisen kuvan tilanteesta. Rahoitusallalla on tapana analysoida palkkaeroja tarkemmin tasa-arvoraportissa, joista tuorein laadittiin syksyllä 2014.

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

Kuvio 1. Miesten ja naisten sijoittuminen eri vaativuusluokkiin syyskuussa 2015 (ei sisällä Danske Bankin tietoja)



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 55 prosenttia, esimiehistä ja asiantuntijoista 69 prosenttia ja toimihenkilöistä 36 prosenttia. Koko rahoitusalan henkilöstöstä pääkaupunkiseudulla työskentelee noin puolet. Miehistä pääkaupunkiseudulla työskentelee 66 prosenttia.

Taulukko 2. Rahoitusalan säännöllisen työajan keskiansiot ja ansiokehitys syyskuusta 2014 syyskuuhun 2015 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 %	N/M Palkka %
Johtotehtävät						
Miehet	392	10869	-1,7	-1,7	-1,4	
Naiset	262	8103	1,9	0,7	1,9	74,6
Yhteensä	654	9761	-0,1	-0,5	0,1	
Esimies- ja asiantuntijatehtävät						
Miehet	2973	6129	0,9	0,5	1,2	
Naiset	2774	4984	1,6	2,1	1,6	81,3
Yhteensä	5747	5577	1,3	1,3	1,5	
Toimihenkilöt						
Miehet *	926	3205	-5,4	-5,7	-4,2	
Naiset	3368	3050	0,2	0,1	0,5	95,2
Yhteensä	4294	3084	-1,2	-1,4	-0,7	
Yhteensä						
Miehet	4291	5931	1,3	1,2	1,7	
Naiset	6404	4095	1,2	1,4	1,3	69,0
Yhteensä	10695	4831	1,3	1,4	1,5	

*Toimihenkilömiesten ansiokehitykseen ovat vaikuttaneet pääosin tilastopohjassa tapahtuneet muutokset. Tilastoaineistosta on poistunut kaksi yritystä ja eräässä yrityksessä ammattiluokituksen soveltamista on muutettu.

Taulukko 3. Rahoitusalan säännöllisen työajan keskiansiot ja ansiokehitys syyskuusta 2014 syyskuuhun 2015 sekä ansiokehitys tulospalkkioineen ja kiinteän kuukausipalkan kehitys eri tehtävätasolla (muu Suomi)

	Lkm.	Keskiansio €/kk	Muutos ed. vuodesta %	Muutos tulos- palkkioineen %	Kiinteän kk- palkan muutos ed. vuodesta %	N/M Palkka %
Johtotehtävät						
Miehet	291	7722	3,0	6,5	3,0	
Naiset	245	5580	3,1	5,9	3,2	72,3
Yhteensä	536	6743	3,0	6,2	3,0	
Esimies- ja asiantuntijatehtävät						
Miehet	1111	4895	1,5	2,4	1,7	
Naiset	1423	4247	1,5	2,3	1,9	86,8
Yhteensä	2534	4531	1,7	2,6	2,0	
Toimihenkilöt						
Miehet	821	2828	2,5	2,5	2,6	
Naiset	6738	2737	0,8	1,1	0,8	96,8
Yhteensä	7559	2747	1,0	1,3	1,0	
Yhteensä						
Miehet	2223	4502	-0,1	1,1	0,1	
Naiset	8406	3076	1,3	1,8	1,4	68,3
Yhteensä	10629	3374	1,4	2,2	1,6	

Taulukoiden 2 ja 3 tiedoista nähdään, että pääkaupunkiseudulla ansiot ovat koko henkilöstön osalta keskimäärin 1457 euroa (noin 30 %) muuta maata korkeammat. Pienin ero pääkaupunkiseudun ja muun Suomen keskipalkkojen välillä on toimihenkilönaisten kohdalla (313 €, 10 %) ja suurin johtajilla (miehillä 3147 €, 29 % ja naisilla 2523 €, 31 %.)

3. Identtisten henkilöiden ansiokehitys syyskuusta 2014 syyskuuhun 2015

Taulukko 4. Keskiansiokehitys kaikilla sekä identtisillä ryhmillä syyskuusta 2014 syyskuuhun 2015

	Kaikki	Identtiset	Ammatti-identtiset
Johtotehtävät			
Miehet	2,1	4,0	2,4
Naiset	4,1	4,1	2,6
Yhteensä	3,1	4,0	2,5
Esimies- ja asiantuntijatehtävät			
Miehet	0,8	2,6	2,0
Naiset	1,5	2,1	1,6
Yhteensä	1,3	2,4	1,8
Toimihenkilöt			
Miehet	-2,9	3,0	2,7
Naiset	0,7	1,4	1,3
Yhteensä	0,1	1,6	1,5

Henkilöidenttisten ansiokehitys

Identtisten henkilöiden ansiokehitys on ollut nopeampaa kaikilla tehtävätasoilla verrattuna kaikkien syyskuussa 2015 tilastoitujen henkilöiden ansiokehitykseen. Ansiot ovat nousseet eniten johtotasolla (4,0 %) ja vähiten toimihenkilötasolla (1,6 %). Ainoastaan johtotason naisilla identtisten ansiokehitys on ollut yhtä nopeaa verrattuna kaikkiin tilastoituihin johtotasolla työskenteleviin naisiin.

Tilastokaudella maksettiin edellä kohdassa 2 selostetun mukainen 0,4 prosentin suuruinen sopimuskorotus. Identtisten ansiokehitykseen vaikuttavat esimerkiksi vaativuusluokkamuutokset ja siirtymiset eri tehtävätasoilta toisille.

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 kaikilla tehtävätasoilla identtisten ansiokehitystä hitaampaa. Tämä selittyy sillä, että muihin seikkoihin kuin sopimuskorotuksiin perustuvia palkankorotuksia toteutetaan todennäköisemmin työtehtävien vaihtumisen kuin samoissa työtehtävissä toimimisen yhteydessä. Johtotasolla ammatti-identtisten ansiokehitys on ollut selkeästi hitaampaa kuin identtisen ansiokehitys, sitä vastoin esimies- ja asiantuntija sekä toimihenkilötasolla ero ei ole niin suuri. Sekä identtisten että ammatti-identtisten ansiokehitystä sukupuolen mukaan tarkasteltuna huomataan, että miesten ansiokehitys on ollut naisia nopeampaa toimihenkilötasolla ja esimies- ja asiantuntijatasolla, mutta hitaampaa johtotasolla. Suurin ero ammatti-identtisten ansiokehityksessä sukupuolten välillä on toimihenkilötasolla 1,4 prosenttiyksikköä. Edellisellä tilastokaudella tämä ero oli yli kaksi prosenttiyksikköä.

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 tehtävätasoilla he työskentelevät tai ovatko he vaihtaneet tehtävätasoa tilastokauden aikana. Identtisten henkilöiden ansiokehitys on esitetty taulukossa 4. Identtisiä henkilöitä oli 90 prosenttia syyskuussa 2015 kaikista tilastoiduista henkilöistä.

4. Tulospalkkiot syyskuussa 2015

Tulospalkkioiden osuus kokonaisansioista on EK:n tilastojen mukaan suurin rahoituslalla. Palvelualoista tulospalkkaus on vakuutuslalla rahoituslala yleisempää.¹

Taulukosta 5 selviää, että noin 43 prosenttia toimihenkilötehtävissä työskentelevistä, noin 59 prosenttia esimies- ja asiantuntijatehtävissä toimivista ja noin 68 prosenttia johtotason henkilöistä sai tulospalkkioita vuonna 2015. Koko henkilöstöstä tulospalkkioita saaneiden osuus oli 50,4 prosenttia. Osuus oli edellisen vuoden tasolla, mutta on kasvanut selkeästi tällä vuosikymmenellä (vuonna 2010 osuus oli 39,3 %).

Tulospalkkioita saaneiden osuus kasvoi selvästi johtotehtävissä, erityisesti naisilla, ja hieman toimihenkilötehtävissä edelliseen tilastokauteen verrattuna. Johtotehtävissä toimivat ovat suhteellisesti muissa tehtäväryhmissä toimivia useammin tulospalkkioiden piirissä. Toimihenkilötehtävissä naiset saivat miehiä useammin tulospalkkioita, muilla tehtävätasolla tilanne oli päinvastainen. Toimihenkilötasolla ja esimies- ja asiantuntijatehtävissä toimivista miehistä harvemmat saivat tulospalkkioita verrattuna edelliseen tilastokauteen.

Taulukko 5. Tulospalkkioita saaneiden lukumäärät sekä osuudet koko henkilöstöstä vuosina 2013 – 2015 (koko maa)

		2013		2014		2015	
		Lkm.	%-osuus	Lkm.	%-osuus	Lkm.	%-osuus
Johtotehtävät							
Miehet		452	63,1	464	67,7	477	69,8
Naiset		294	52,9	317	60,2	326	64,3
Yhteensä		746	58,6	781	64,4	803	67,5
Esimies- ja asiantuntijatehtävät							
Miehet		2291	55,1	2515	63,0	2495	61,1
Naiset		2247	52,1	2366	56,0	2386	56,9
Yhteensä		4538	53,6	4881	59,4	4881	58,9
Toimihenkilöt							
Miehet		539	30,6	659	37,3	607	34,7
Naiset		4417	39,0	4525	43,3	4453	44,1
Yhteensä		4956	37,9	5184	42,4	5060	42,7
Yhteensä							
Miehet		3282	49,5	3638	56,4	3579	54,9
Naiset		6958	43,0	7208	47,4	7165	48,4
Yhteensä		10240	44,9	10846	50,1	10744	50,4

Tulospalkkioiden jakautuminen pääkaupunkiseudulla ja muualla Suomessa työskentelevien kesken käy ilmi taulukosta 6, josta nähdään, että toimihenkilötasolla ja esimies- ja asiantuntijatehtävissä tulospalkkiot ovat yleisempiä muualla Suomessa verrattuna pääkaupunkiseutuun.

¹ Lähde: Palkkatilasto. Kuukausipalkkatilasto syyskuulta 2015 –julkaisu, EK

Taulukosta 7 nähdään, että keskimääräiset tulospalkkiot kasvoivat vuodesta 2014 vuoteen 2015 kaikilla tehtävätasoilla. Esimies- ja asiantuntijatehtävissä ja toimihenkilötehtävissä toimivien miesten tulospalkkiot laskivat. Tulospalkkioita koskevat tiedot kerätään vuositasolla, jonka jälkeen ne jaetaan kuukausikohtaisiksi. Taulukosta nähdään myös, että sukupuolten väliset erot tulospalkkioiden suuruudessa ovat suurimmillaan johtotehtävissä toimivilla (806 €) ja pienimmillään toimihenkilöillä (24€). Sukupuolten väliset erot tulospalkkioiden määrässä olivat kasvaneet johtotehtävissä ja pienentyneet toimihenkilötasolla sekä esimies- ja asiantuntijatehtävissä edellisestä tilastokaudesta.

Taulukko 6. Tulospalkkioita saaneiden lukumäärät syyskuussa 2015 sekä osuudet koko henkilöstöstä pääkaupunkiseudulla ja muualla Suomessa

Johtotehtävät	Pääkaupunkiseutu		Muu Suomi	
	Lkm.	%-osuus	Lkm.	%-osuus
Miehet	279	71,2	198	68,0
Naiset	162	61,8	164	66,9
Yhteensä	441	67,4	362	67,5
Esimies- ja asiantuntijatehtävät				
Miehet	1776	59,7	719	64,7
Naiset	1479	53,3	907	63,7
Yhteensä	3255	56,6	1626	64,2
Toimihenkilöt				
Miehet	257	27,8	350	42,6
Naiset	989	29,4	3464	51,4
Yhteensä	1246	29,0	3814	50,5

Taulukko 7. Tulospalkkiot vuosina 2014 ja 2015

Johtotehtävät	2014	2015	Muutos, %	Osuus koko kk- palkan kehityk- sestä, %-yks.
	€/kk	€/kk		
Miehet	1316	1507	14,5	1,5
Naiset	641	701	9,4	0,5
Yhteensä	1022	1163	13,8	1,2
Esimies- ja asiantuntijatehtävät				
Miehet	777	771	-0,8	-0,2
Naiset	248	281	13,3	0,6
Yhteensä	505	523	3,6	0,2
Toimihenkilöt				
Miehet	86	80	-7,0	-0,1
Naiset	52	56	7,7	0,1
Yhteensä	56	60	7,1	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.

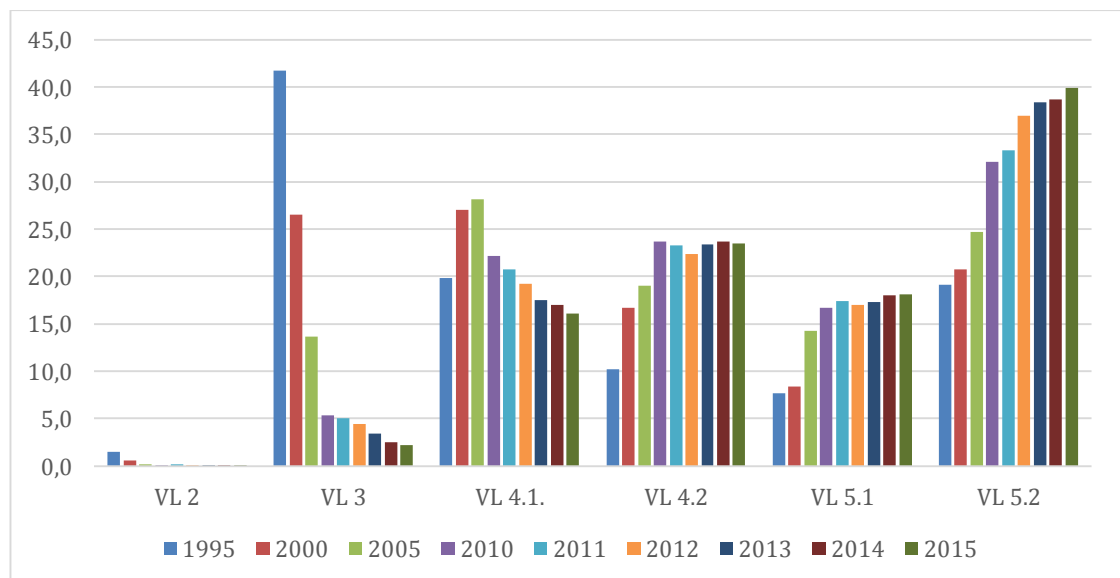
5. Henkilöstön sijoittuminen vaativuusluokkiin ja ansioiden hajonnat eri vaativuusluokissa

Alan tehtävärakenteissa tapahtuneet muutokset heijastuvat henkilöstön sijoittumisessa eri vaativuusluokkiin. Taulukosta 8 sekä kuviosta 2 nähdään, että muutokset vaativuusluokkajakaumassa ovat 2000-luvulla olleet melko suuria.

Taulukko 8. Eri vaativuusluokkiin kuuluvien henkilöiden lukumäärä vuosina 1995, 2000, 2005, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 ja 2015

	1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015
VL 2	272	109	28	19	25	15	17	22	13
VL 3	7656	4714	2127	930	900	836	647	446	389
VL 4.1.	3631	4803	4374	3888	3698	3640	3301	3013	2832
VL 4.2	1868	2962	2956	4153	4146	4242	4412	4200	4127
VL 5.1	1402	1491	2207	2922	3111	3215	3261	3183	3186
VL 5.2	3498	3686	3827	5625	5943	7013	7240	6852	7003
Yhteensä	18327	17765	15519	17537	17823	18961	18878	17716	17550

Kuvio 2. Vaativuusluokkajakaumat vuosina 1995, 2000, 2005, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 ja 2015



Tarkastellun ajanjakson aikana vaativuusluokassa 3 olevien tehtävien osuus on laskenut noin 42 prosentista 2,2 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 syyskuussa 2015 16,1 prosenttia, vaativuusluokkaan 4.2 23,5 prosenttia ja vaativuusluokkaan 5.1 18,2 prosenttia henkilöstä. Vuodesta 2006 lähtien henkilömäärältään suurin vaativuusluokka on ollut 5.2, johon vuonna 2015 sijoittui 39,9 prosenttia henkilöstöstä.

Vaativuusluokkiin sijoittui 17 550 henkilöä vuonna 2015. Lukumäärät sisältävät kaikki vaativuusluokkiin kuuluvat henkilöt kaikilla tehtävätasoilla lukuun ottamatta Danske Bankissa työskenteleviä henkilöitä, joilla on oma vaativuusluokittelunsa.

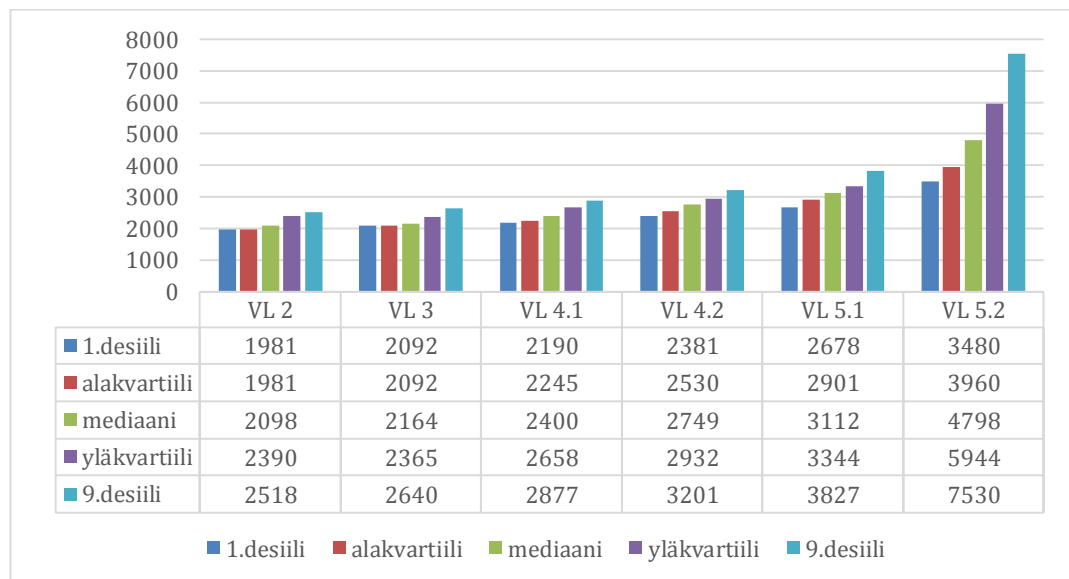
Ansioiden hajonnat vaativuusluokittain

Kuviosta 3 nähdään ansioiden hajonnat eri vaativuusluokissa. Luvuissa 1. desiili tarkoittaa, että 10 prosenttia kyseisen vaativuusluokan henkilöistä ansaitsee vähemmän kuin kuvion 3 taulukon osoittaman euromäärän, alakvartiili tarkoittaa, että 25 prosenttia kyseisen vaativuusluokan henkilöistä ansaitsee vähemmän kuin kyseisen taulukon euromäärä. Mediaani on puolestaan kyseisen vaativuusluokan keskimäinen 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 2530 € ja vaativuusluokkaan 5.2. sijoittuvista henkilöistä puolet ansaitsee alle 4798 € ja puolet yli saman euromäärän.

Hajonta on 1. ja 9. desiilin valossa melko maltillista, 537 – 1149 € 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 4050 €.

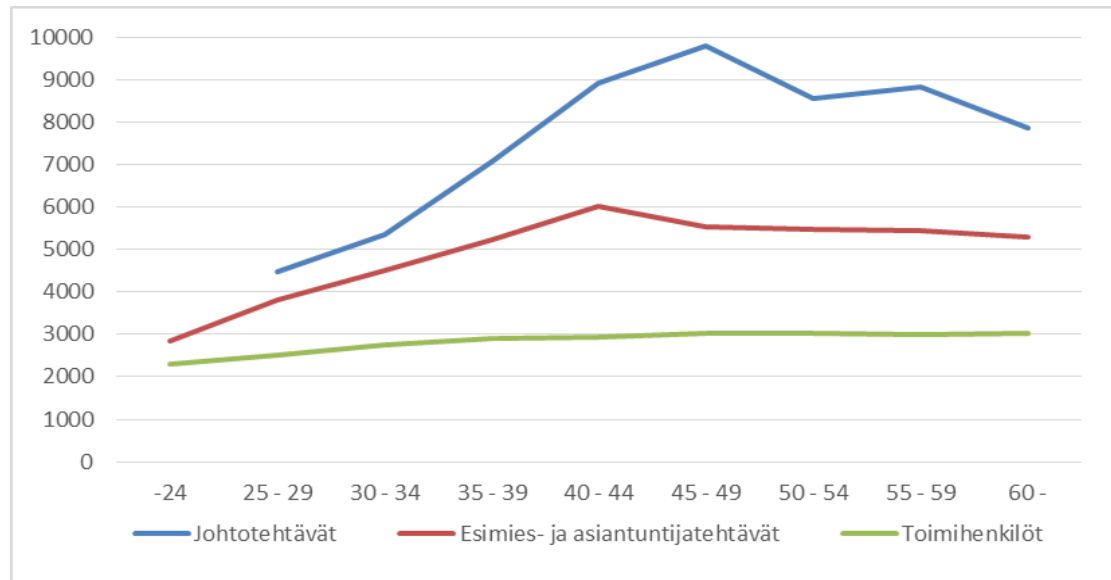
Kuvio 3. Säännöllisen työajan ansioiden hajonnat eri vaativuusluokissa syyskuussa 2015



6. Keskiansiot iän mukaan ja henkilöstön jakautuminen ikäluokittain

Työn vaativuuden lisäksi työkokemuksella on luonnollisesti oma vaikutuksensa palkkaan. Alalla-olovuosia ei enää tilastoida, mutta niiden sijasta ansioita voidaan tarkastella iän mukaan. Kuviossa 4 on esitetty keskiansiot iän mukaan eri tehtävätasolla.

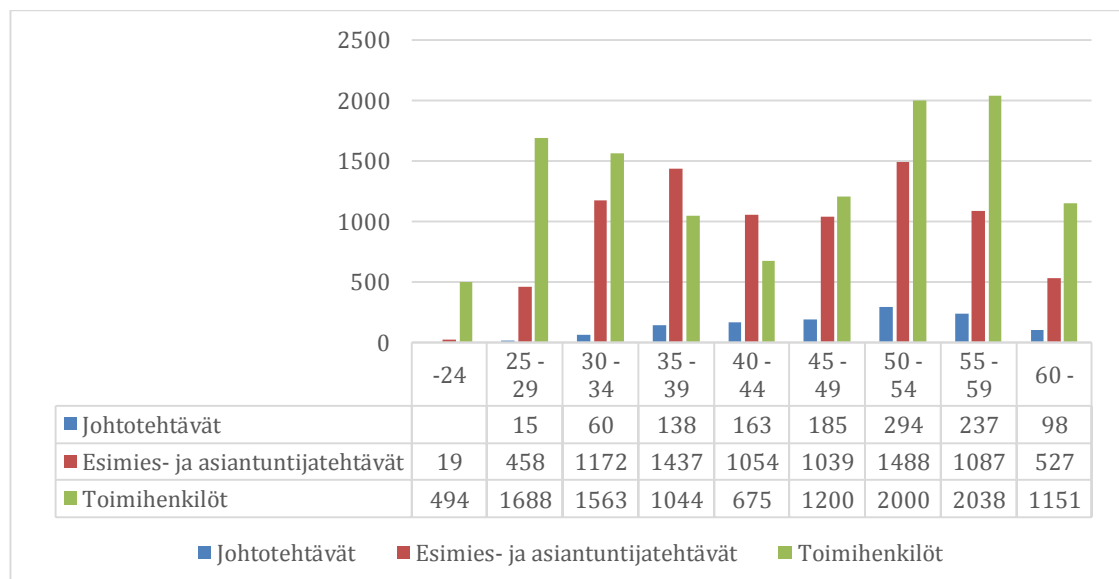
Kuvio 4. Keskiansiot iän mukaan eri tehtävätasolla syyskuussa 2015



Keskiansiot nousevat toimihenkilötehtävissä ikävuosiin 35 – 39 saakka, jonka jälkeen ne pysyvät suunnilleen samalla tasolla aina eläkeikää lähestyviin asti. Esimies- ja asiantuntijatehtävissä työskentelevien korkeimmat ansiot sijoittuvat ikävuosiin 40 – 44 ja johtotehtävissä vuosiin 45 – 49. Näissä tehtävissä myös keskimääräiset ansiotasot vaihtelevat toimihenkilötehtävissä työskenteleviä enemmän.

Kuviosta 5 nähdään, että toimihenkilötehtävissä suurin ikäluokka on 55 – 59 - vuotiaat ja sekä esimies- ja asiantuntijatehtävissä että johtotehtävissä 50 – 54 - vuotiaat.

Kuvio 5. Henkilöstön jakautuminen iän mukaan eri tehtävätasolla syyskuussa 2015

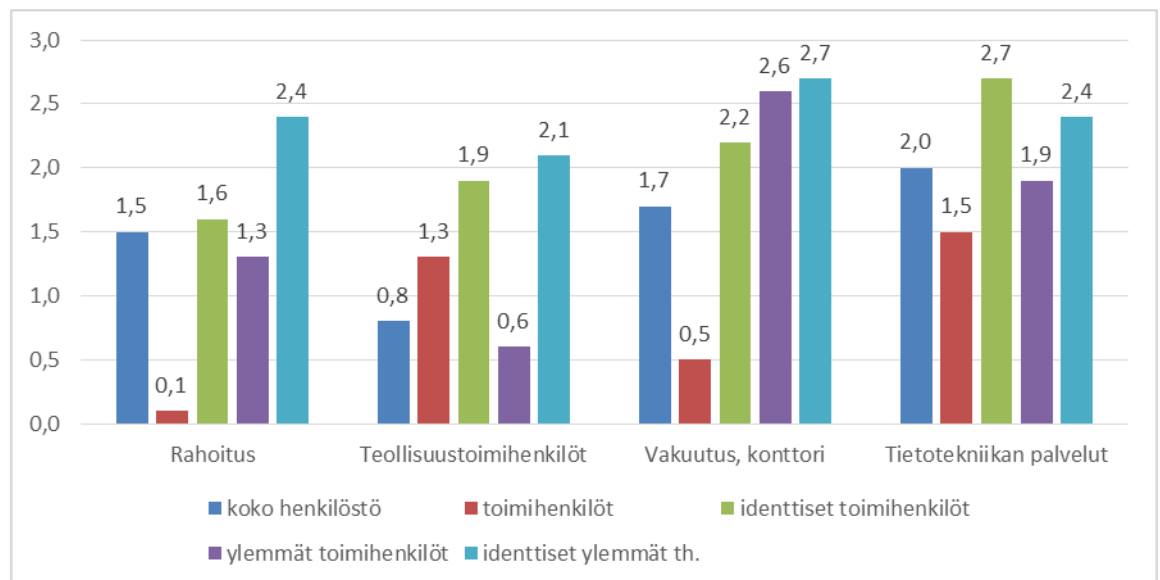


7. Ansiokehitys vertailualoilla

Työmarkkinoilla solmittiin lokakuussa 2013 ns. työllisyys- ja kasvusopimus, johon liittyneillä aloilla maksettiin yhtä suuret palkankorotukset nyt tarkastelun alla olevalla tilastokaudella. Palkankorotusajankohdat kuitenkin vaihtelivat ja perinteisesti palkkaliukumatkin vaihtelevat eri aloilla. Tämän vuoksi on kiinnostavaa vertailla eri alojen ansiokehitystä ajanjaksolla syyskuu 2014 – syyskuu 2015. Tilastoraporttiin on valittu vertailualoiksi vakuutusalan konttoritehtävät, tietotekniikan palvelualat² ja teollisuuden toimihenkilöt.

Kuviosta 6 näemme, että vakuutusallalla identtisten ”ylempien toimihenkilöiden” ansiot nousivat eniten. Identtisten toimihenkilöiden osalta taas tietotekniikan palvelualojen ansiot nousivat eniten. Hitain ansiokehitys identtisillä toimihenkilöillä oli rahoitusalla ja identtisillä ylemmillä toimihenkilöillä teollisuudessa.

Kuvio 6. Ansiokehitys syyskuusta 2014 syyskuuhun 2015 koko henkilöstön, toimihenkilöiden, ylempien toimihenkilöiden (rahoitusallalla ja vakuutusallalla esimiehet ja asiantuntijat), identtisten toimihenkilöiden ja identtisten ylempien toimihenkilöiden osalta

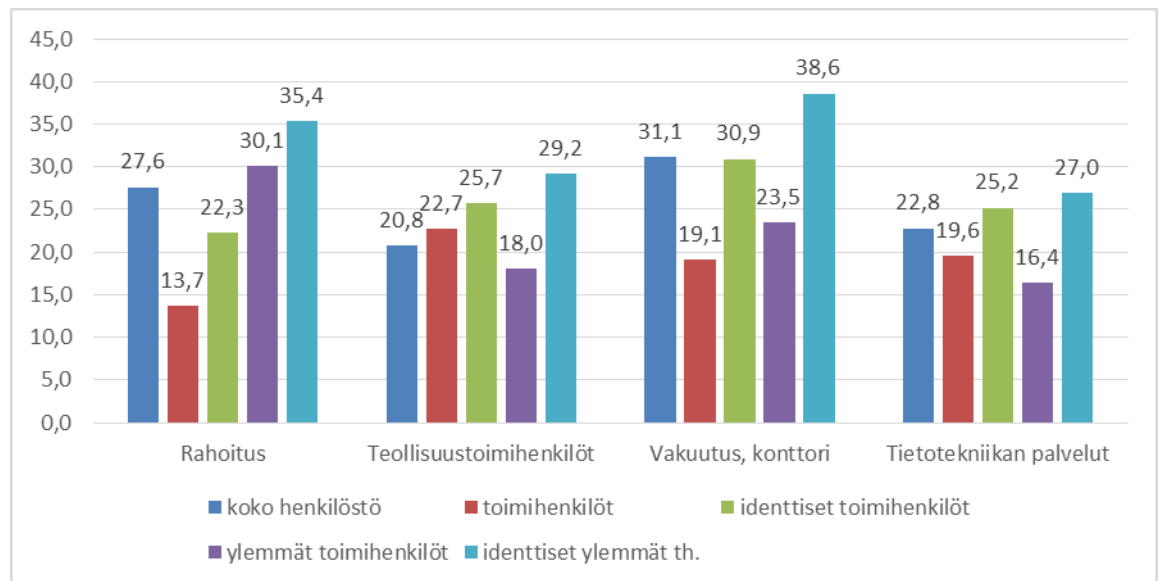


Eri alojen tietojen vertailuja vaikeuttaa palkankorotusten erilainen ajoittuminen eri toimialoilla, jonka vuoksi on hyvä tarkastella myös pidemmän aikavälin ansiokehitystä. Kuviosta 7 nähdään ansiokehitys vuosina 2007–2015³.

² Tietotekniikan palvelualalla tilaston henkilöryhmät ”ammattitehtävät” ja ”vaativat ammattitehtävät” (= ”toimihenkilöt”) on laskettu yhteen, ja vastaavasti ”asiantuntijatehtävät” ja ”vaativat asiantuntijatehtävät” (= ”ylemmät toimihenkilöt”)

³ Vuosi 2007 on valittu vertailuvuodeksi, koska silloin sovittiin palkkausjärjestelmämuutoksesta: kokemusvuosisistä luovuttiin ja palkkakeskustelumalli otettiin käyttöön.

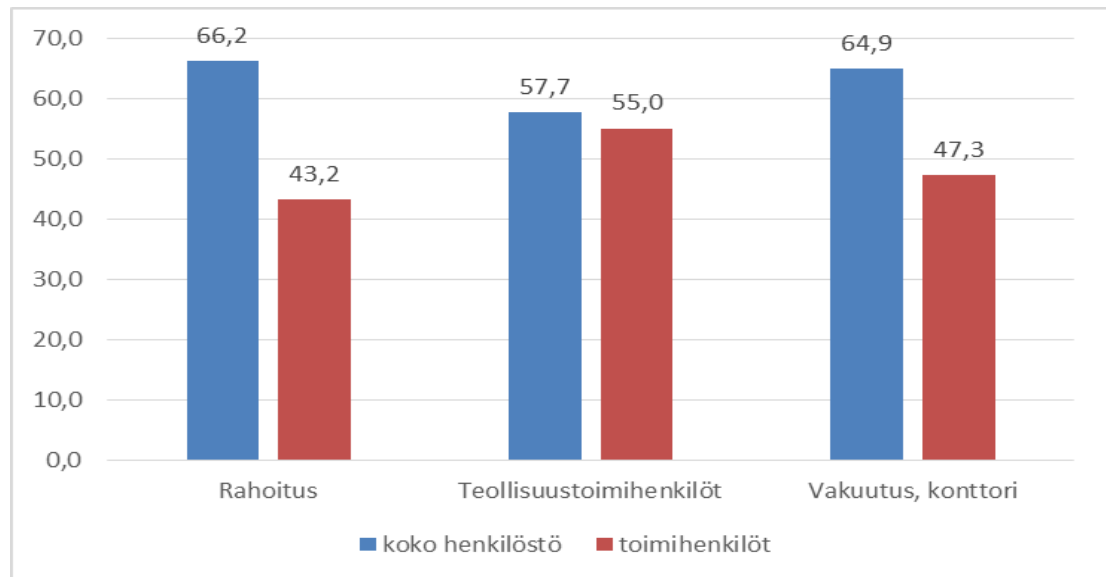
Kuvio 7. Ansiokehitys lokakuusta 2007 syyskuuhun 2015 koko henkilöstön, toimihenkilöiden, ylempien toimihenkilöiden (rahoituslalla ja vakuutuslalla esimiehet ja asiantuntijat), identtisten toimihenkilöiden ja identtisten ylempien toimihenkilöiden osalta



Vertailusta huomataan, että vakuutusalan konttoritehtävissä työskentelevien ansiot ovat ajanjaksolla kehittyneet nopeimmin 31,1 %, kun taas teollisuuden ansiot ovat kehittyneet hitaimmin 20,8 %. Rahoitusalan toimihenkilöiden ansiokehitys on ollut vertailualojen hitainta, 13,7 prosenttia, kun esimerkiksi vakuutusalan toimihenkilöiden ansiokehitys on ollut 19,1 prosenttia. Ylempien toimihenkilöiden ansiokehitys on ollut nopeinta rahoituslalla 30,1 % ja hitainta tietotekniikan palvelualoilla 16,4 %. Identtisten toimihenkilöiden ansiokehitys on ollut muutoin vertailualojen välillä melko tasaista, mutta ero rahoitus- ja vakuutusalan ansiokehityksessä on ollut 8,6 prosenttiyksikköä vakuutusalan eduksi. Identtisten ylempien toimihenkilöiden ansiokehitys on ollut nopeinta vakuutuslalla 38,6 % ja hitainta tietotekniikan palvelualoilla 27 %. Vertailussa pitää ottaa huomioon, että vuonna 2007 rahoituslalla korotettiin palkkoja 1.6.2007 3,6 % ja vakuutuslalla 1.11.2007 4,2 %, joten rahoitusalan korotus ei ole mukana tässä vertailussa vuodelta 2007, muutoin kuin 1 % yrityskohtaisen erän osalta, joka maksettiin 1.10.2007.

Vielä pidemmän ajan vertailu selviää kuviosta 8:

Kuvio 8. Ansiokehitys lokakuusta 2000 syyskuuhun 2015 koko henkilöstön ja toimihenkilöiden osalta



Teollisuudessa koko henkilöstön ansiokehitys on ollut hitainta 57,7 % ja rahoitusosalalla nopeinta 66,2 %. Toimihenkilöiden kohdalla ansiokehitys on ollut hitainta rahoitusosalalla 43,2 % ja nopeinta teollisuudessa 55,0 %.

8. Johtopäätökset

Raportissa esitettyjen tilastotietojen perusteella rahoitusalan tilastotyöryhmä on tehnyt seuraavat johtopäätökset:

1. Tilastoinnin piirissä oleva henkilöstömäärä jatkaa laskuaan viime vuosien tapaan. Henkilöstömäärän vähenemä oli tällä tilastokaudella selkeästi pienempi verrattuna edelliseen tilastokauteen.
2. 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.
3. Rakennemuutostekijät, kuten muutokset ammattinimikkeistön soveltamistavassa, ovat vaikuttaneet pitkällä aikavälillä erityisesti toimihenkilötason ansiokehitystä hidastavasti.
4. Tulospalkkioita saavien suhteellinen osuus vaihtelee tehtävätasoin. Keskimääräiset tulospalkkiot ovat kuluneella tilastokaudella kasvaneet kaikissa tehtävissä. Suurin kasvu on tapahtunut johtotehtävissä. Miesten euromääräiset tulospalkkiot ovat naisten vastaavia suuremmat kaikissa tehtäväryhmissä. Esimies- ja asiantuntijatasolla sekä toimihenkilötasolla miesten tulospalkkiot pienenevät edellisestä tilastokaudesta.
5. 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.
6. Vertailtaessa rahoitusalan ansiokehitystä muihin aloihin huomataan, että kuluneella tilastokaudella ansiokehitys oli erityisesti toimihenkilötasolla muita aloja hitaampaa. Kaikilla tehtävätasoilla ansiokehitys oli rahoitusallalla hitaampaa verrattuna vakuutusalaan ja tietotekniikan palvelualoihin. 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 tilastoinimikkeeseen molempina ajankohtina. Esimerkiksi henkilö on työskennellyt asiakaspalvelun palvelu- ja myyntitehtävissä sekä syyskuussa 2014 että syyskuussa 2015.

Ansioiden hajonnat

1. desiili kertoo mitä euromäärää vähemmän 10 prosenttia kyseiseen ryhmään, kuten tilastoinimikkeeseen 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 **syyskuussa 2014** että **syyskuussa 2015**.

Kiinteä kuukausiansio sisältää ainoastaan varsinaisen kiinteän kuukausipalkan (esim. vaativuuden mukainen palkanosa ja henkilökohtainen palkanosa). Ansiokäsitteseen 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 ansiokäsitteseen. 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 tulokellisuudesta 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	629	7140	4048	4672	6350	8440	11220
Asiantuntija/esimiestehtävät	1525	5064	3328	3857	4670	5748	7126
Toimihenkilöt	6613	2714	2196	2339	2650	2904	3264
ASIAKASPALVELU: RAHOITUS							
Johtotehtävät	90	9321	5020	6258	8096	11621	15824
Asiantuntija/esimiestehtävät	1105	5527	3550	4057	4904	6183	8157
Toimihenkilöt	1072	3016	2518	2691	2935	3200	3596
ASIAKASPALVELU: PÄÄOMA-, VALUUTTA- JA KORKOMARKKINAT							
Johtotehtävät	13	15757					
Asiantuntija/esimiestehtävät	163	8966	4644	6030	8159	11334	14530
Toimihenkilöt	30	4231	3152	3614	4086	4809	5860
ASIAKASPALVELU: SIIJOITUS							
Johtotehtävät	44	9676	5482	7054	9230	12337	14895
Asiantuntija/esimiestehtävät	913	5164	3312	3774	4570	6024	7942
Toimihenkilöt	1781	2975	2500	2696	2976	3163	3366
ASIAKASPALVELU: MAKSUPALVELU							
Johtotehtävät	3						
Asiantuntija/esimiestehtävät	219	4119	2988	3333	3657	4356	5745
Toimihenkilöt	281	2920	2410	2601	2814	3124	3447
TAUSTATEHTÄVÄT: PALVELU JA MYYNTI							
Johtotehtävät	29	7305	3700	4483	6520	9558	12020
Asiantuntija/esimiestehtävät	280	4887	3413	3720	4481	5889	7048
Toimihenkilöt	629	2915	2310	2608	2870	3146	3443
TAUSTATEHTÄVÄT: RAHOITUS							
Johtotehtävät	17	10607					
Asiantuntija/esimiestehtävät	191	5393	3534	4056	4900	6155	7980
Toimihenkilöt	74	3669	2510	2687	3068	3576	6660
TAUSTATEHTÄVÄT: PÄÄOMA-, VALUUTTA - JA KORKOMARKKINAT							
Johtotehtävät	24	11478					
Asiantuntija/esimiestehtävät	200	5923	3635	4166	5401	7048	9086
Toimihenkilöt	194	3214	2610	2846	3107	3394	3828
TAUSTATEHTÄVÄT: SIIJOITUS							
Johtotehtävät	6	16475					
Asiantuntija/esimiestehtävät	172	5000	3534	3970	4631	5520	7314
Toimihenkilöt	68	3090	2630	2768	3004	3296	3845
TAUSTATEHTÄVÄT: MAKSUPALVELU							
Johtotehtävät	7	8511					
Asiantuntija/esimiestehtävät	98	4533	3227	3555	4156	5019	6359
Toimihenkilöt	130	3018	2538	2731	2919	3144	3628

KIINTEISTÖSIJOITUSTOIMINTA							
Johtotehtävät	13	8585					
Asiantuntija/esimiestehtävät	52	4981	3500	3905	4674	5853	7370
Toimihenkilöt	29	3389	2400	3032	3319	3730	4413
LASKENTA JA KIRJANPITO							
Johtotehtävät	20	9139					
Asiantuntija/esimiestehtävät	151	5104	3559	3848	4658	5966	7372
Toimihenkilöt	215	3131	2487	2736	3028	3314	4006
HENKILÖSTÖHALLINTO							
Johtotehtävät	50	7888	5348	6338	7713	8557	12088
Asiantuntija/esimiestehtävät	113	5258	3434	4120	5086	6044	7550
Toimihenkilöt	48	3622	2671	3111	3514	4054	4889
SIHTEERI-, ASSISTENTTI- JA TEKSTINKÄSITTELYTYÖ							
Johtotehtävät	1						
Asiantuntija/esimiestehtävät	54	3928	3105	3503	3917	4200	4586
Toimihenkilöt	172	3230	2644	2919	3157	3507	3864
SISÄINEN TARKASTUS JA TURVALLISUUS							
Johtotehtävät	19	9652					
Asiantuntija/esimiestehtävät	177	6156	4088	4969	5792	6736	8447
Toimihenkilöt	17	4169					
VIESTINTÄ							
Johtotehtävät	5	9968					
Asiantuntija/esimiestehtävät	77	4682	3519	4038	4588	5022	6130
Toimihenkilöt	15	3822					
YRITYSSUUNNITTELU JA LIIKETOIMINNAN KEHITTÄMINEN							
Johtotehtävät	34	10173	7251	8377	10130	11020	12955
Asiantuntija/esimiestehtävät	752	5144	3473	4028	4842	5919	7085
Toimihenkilöt	27	3783	2646	3112	3551	4470	4939
LAKIASIAT							
Johtotehtävät	32	9029	6500	8121	8645	10293	11605
Asiantuntija/esimiestehtävät	355	5058	3591	4016	4860	5917	6820
Toimihenkilöt	111	3044	2528	2722	2891	3234	3634
ATK/SUUNNITTELU							
Johtotehtävät	38	8600	5514	6486	7993	9489	11800
Asiantuntija/esimiestehtävät	995	5111	3857	4317	4914	5726	6520
Toimihenkilöt	67	4198	2912	3620	4016	4839	5465
ATK/KÄYTTÖ							
Johtotehtävät	1						
Asiantuntija/esimiestehtävät	38	5074	3735	4318	5191	5545	6225
Toimihenkilöt	34	4163	2830	3359	4127	5087	5607
ATK/TUKI							
Johtotehtävät	1						
Asiantuntija/esimiestehtävät	95	4416	3212	3550	4193	5040	5841
Toimihenkilöt	116	3419	2666	2809	3298	3762	4417
VAHTIMESTARI-, POSTITUS-, PUHELINVAIHTTEEN YM. HOITOTEHTÄVÄT							
Asiantuntija/esimiestehtävät	4						
Toimihenkilöt	31	2880	2542	2595	2812	3076	3261
MUUT ESIKUNTA-, TUKI- JA PALVELUTEHTÄVÄT							
Johtotehtävät	114	11237	6020	7194	9252	11905	16362
Asiantuntija/esimiestehtävät	552	5559	3097	3710	4952	6417	8373
Toimihenkilöt	99	2734	2117	2262	2667	3032	3630