

# Tilastotyöryhmän raportti rahoitusalan ansiokehityksestä tilastokaudella 2015 – 2016

## Sisällys

1. Tilastotyöryhmän toimeksianto ja kokoonpano sekä raportin kulku .....	1
2. Ansiokehitys syyskuusta 2015 syyskuuhun 2016.....	2
3. Identtisten henkilöiden ansiokehitys syyskuusta 2015 syyskuuhun 2016 .....	6
4. Tulospalkkiot syyskuussa 2016 .....	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 1.12.2016 - 30.11.2017 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 15.5.2017 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 Prosta Mika Mäkelä ja Jarmo Paananen, Ammattiliitto Nousua Jari Kaitosuo sekä Ylemmät Toimihenkilöt YTN:ää Juha Oksanen ja Nuutti Pursiainen.

Tässä raportissa työryhmä tarkastelee syyskuun 2016 ansiotilastoja ja ansiokehitystä syyskuusta 2015 syyskuuhun 2016. 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 2015 syyskuuhun 2016

### Tilastokauden sopimuskorotukset

Kuluneella tilastokaudella rahoituslalla toteutettiin yksi työehtosopimukseen perustuva palkankorotus. Palkkoja korotettiin 1.12.2015 lukien 8 euron ja tuntipalkkoja 11 sentin yleiskorotuksella, kuitenkin vähintään 0,22 prosentin suuruisella yleiskorotuksella. Työehtosopimuksen mukaisia vähimmäispalkkoja korotettiin 1.12.2015 lukien 8 eurolla ja vähimmäistuntipalkkoja 11 sentillä.

Lisäksi palkkoja korotettiin 1.12.2015 lukien 0,25 prosentin suuruisella palkkakeskusteluerällä Työehtosopimuksen mukaisesti voitiin kuitenkin paikallisesti sopia, että palkkakeskustelujen sijaan palkkoja korotetaan 16 euron / 0,43 prosentin yleiskorotuksella.

Edellä kerrottujen korotusten ylittävä tai alittava ansiokehitys koostuu palkkaliukumasta sekä erilaisista rakenteellisista tekijöistä. Esimerkkejä rakenteellisista tekijöistä ovat 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 syyskuusta 2015 syyskuuhun 2016 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 %
<b>Johtotehtävät</b>						
Miehet	703	9590	0,7	2,5	1,0	
Naiset	527	7098	3,1	4,2	3,3	74,0
Yhteensä	1230	8522	1,4	3,0	1,7	
<b>Esimies- ja asiantuntijatehtävät</b>						
Miehet	4392	5796	0,1	-1,0	0,1	
Naiset	4583	4741	0,1	-0,6	0,2	81,8
Yhteensä	8975	5258	0,0	-0,9	0,1	
<b>Toimihenkilöt</b>						
Miehet	1791	2996	-1,1	-0,9	-0,8	
Naiset	9680	2851	0,3	0,4	0,2	95,2
Yhteensä	11471	2874	0,2	0,3	0,1	
<b>Yhteensä</b>						
Miehet	6886	5455	0,2	-0,1	0,3	
Naiset	14790	3588	2,0	2,0	2,0	65,8
Yhteensä	21676	4181	1,9	1,8	1,9	

Syyskuun 2016 tiedot kattavat noin 21 700 henkilöä. Vuotta aikaisemmin tilastoinnin piirissä oli noin 21 300 henkilöä. Henkilöstömäärä on kasvanut edellisestä tilastokaudesta johto- ja esimies- ja asiantuntijatasolla ja vähentynyt toimihenkilötasolla. Muutokset hidastivat keskimääräistä ansiokehitystä sekä esimies- ja asiantuntijatasolla että toimihenkilötasolla.

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 tulospalkkioiden sekä kiinteän kuukausipalkan kehitys.

Rahoitusallalla työskentelevien keskimääräinen ansiokehitys oli 1,9 prosenttia syyskuusta 2015 syyskuuhun 2016. Johtotehtävissä ansiokehitys oli 1,4 prosenttia ja esimies- ja asiantuntijatasolla keskiansio ei noussut edellisestä tilastokaudesta. Toimihenkilötehtävissä työskentelevien ansiotaso nousi 0,2 prosenttia. Edellisellä tilastokaudella (2014 - 2015) kaikkien alalla työskentelevien ansiot olivat kehittyneet keskimäärin 1,5 prosenttia. Tällä tilastokaudella sekä johtotehtävissä esimies- ja asiantuntijatasolla ansiokehitys oli edellistä tilastokautta hitaampaa. Toimihenkilötasolla sen sijaan ansiokehitys oli hiukan edellistä tilastokautta nopeampaa.

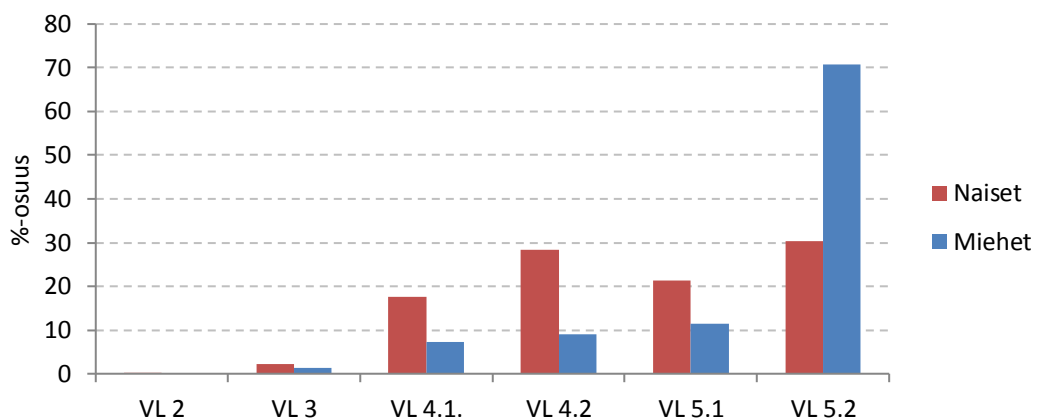
#### Ansiokehityksen vertailua miesten ja naisten osalta

Säännöllisen työajan keskiansioiden kehitys sukupuolittain vaihtelee tehtävätason mukaan. Ansiokehitys on ollut nopeampaa naisilla johto- ja toimihenkilötasoilla. Esimies- ja asiantuntijatasolla ansiokehitys oli yhtä nopeaa miesten ja naisten välillä.

Kaikilla tehtävätasoilla naisten keskiansiot ovat miesten keskiansioita pienemmät. Pienimmillään palkkaero oli toimihenkilötasolla (syyskuun 2016 tilanteessa 6 prosenttia) ja suurimmillaan johtotasolla (26 prosenttia). Esimies- ja asiantuntijatehtävissä ero oli 18 prosenttia. Vuotta aikaisemmin palkkaerot olivat miesten eduksi toimihenkilötasolla 6 prosenttia, esimies- ja asiantuntijatasolla 18 prosenttia ja johtotehtävissä 28 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 2016 (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 62 prosenttia ja toimihenkilöistä 36 prosenttia. Koko rahoitusalan henkilöstöstä pääkaupunkiseudulla työskentelee hiukan yli puolet. Miehistä pääkaupunkiseudulla työskentelee 66 prosenttia.

### **Taulukko 2. Rahoitusalan säännöllisen työajan keskiansiot ja ansiokehitys syyskuusta 2015 syyskuuhun 2016 sekä ansiokehitys tulospalkkioineen ja kiinteän kuukausipalkan kehitys eri tehtävätasolla (Helsinki, Espoo, Vantaa ja Kauniainen)**

	Lkm.	Keskiansio €/kk	Muutos ed. vuodesta %	Muutos tulos- palkkioineen %	Kiinteän kk- palkan muutos ed. vuodesta %	N/M Palkka %
<b>Johtotehtävät</b>						
Miehet	394	11052	1,7	4,0	2,1	
Naiset	284	8278	2,2	3,7	2,4	74,9
Yhteensä	678	9890	1,3	3,3	1,7	
<b>Esimies- ja asiantuntijatehtävät</b>						
Miehet	3227	6114	-0,2	-1,6	-0,2	
Naiset	3036	4996	0,2	-0,7	0,4	81,7
Yhteensä	6263	5572	-0,1	-1,3	0,0	
<b>Toimihenkilöt</b>						
Miehet	951	3186	-0,6	-0,9	-0,1	
Naiset	3198	3058	0,3	0,4	0,2	96,0
Yhteensä	4149	3088	0,1	0,1	0,2	
<b>Yhteensä</b>						
Miehet	4572	5931	0,0	-0,6	0,1	
Naiset	6518	4188	2,3	2,1	2,3	70,6
Yhteensä	11090	4907	1,6	1,2	1,7	

**Taulukko 3. Rahoitusalan säännöllisen työajan keskiansiot ja ansiokehitys syyskuusta 2015 syyskuuhun 2016 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 %
<b>Johtotehtävät</b>						
Miehet	309	7726	0,1	1,2	0,2	
Naiset	243	5720	2,5	2,7	2,6	74,0
Yhteensä	552	6843	1,5	2,3	1,6	
<b>Esimies- ja asiantuntijatehtävät</b>						
Miehet	1165	4915	0,4	0,3	0,5	
Naiset	1547	4242	-0,1	-0,3	-0,1	86,3
Yhteensä	2712	4531	0,0	-0,1	0,0	
<b>Toimihenkilöt</b>						
Miehet	840	2781	-1,7	-0,9	-1,8	
Naiset	6482	2749	0,4	0,5	0,3	98,8
Yhteensä	7322	2753	0,2	0,4	0,1	
<b>Yhteensä</b>						
Miehet	2314	4516	0,3	0,8	0,3	
Naiset	8272	3115	1,3	1,4	1,2	69,0
Yhteensä	10586	3422	1,4	1,6	1,3	

Taulukoiden 2 ja 3 tiedoista nähdään, että pääkaupunkiseudulla ansiot ovat koko henkilöstön osalta keskimäärin 1415 euroa (noin 28 prosenttia) muuta maata korkeammat. Pienin ero pääkaupunkiseudun ja muun Suomen keskipalkkojen välillä on toimihenkilönaisten kohdalla (309 €, 10 prosenttia) ja suurin johtajilla (miehillä 3326 €, 30 prosenttia ja naisilla 2558 €, 31 prosenttia.)

### 3. Identtisten henkilöiden ansiokehitys syyskuusta 2015 syyskuuhun 2016

**Taulukko 4. Keskiansiokehitys kaikilla sekä identtisillä ryhmillä syyskuusta 2015 syyskuuhun 2016**

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

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 88 prosenttia syyskuussa 2016 kaikista tilastoiduista henkilöistä.

#### Henkilöidenttisten ansiokehitys

Identtisten henkilöiden ansiokehitys on ollut nopeampaa kaikilla tehtävätasoilla verrattuna kaikkien syyskuussa 2016 tilastoitujen henkilöiden ansiokehitykseen. Ansiot ovat nousseet eniten johtotasolla (3,1 prosenttia) ja vähiten toimihenkilötasolla (2,1 prosenttia).

Tilastokaudella maksettiin edellä kohdassa 2 selostetun mukainen sopimuskorotus. Identtisten ansiokehitykseen vaikuttavat esimerkiksi vaatavuusluokamuutokset 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. Johto- sekä esimies- ja asiantuntijatasoilla ammatti-identtisten ansiokehitys on ollut selkeästi hitaampaa kuin identtisen ansiokehitys, sitä vastoin toimihenkilötasolla ero ei ole niin suuri. Sekä identtisten että ammatti-identtisten ansiokehitystä sukupuolen mukaan tarkasteltuna huomataan, että miesten ansiokehitys on ollut naisia nopeampaa ainoastaan toimihenkilötasolla. Suurin ero ammatti-identtisten ansiokehityksessä sukupuolten välillä on toimihenkilötasolla 1,6 prosenttiyksikköä. Edellisellä tilastokaudella tämä ero oli 1,4 prosenttiyksikköä.

## 4. Tulospalkkiot syyskuussa 2016

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

Taulukosta 5 selviää, että noin 45 prosenttia toimihenkilötehtävissä työskentelevistä, noin 55 prosenttia esimies- ja asiantuntijatehtävissä toimivista ja noin 68 prosenttia johtotason henkilöistä sai tulospalkkioita vuonna 2016. Koko henkilöstöstä tulospalkkioita saaneiden osuus oli 50,7 prosenttia. Osuus oli edellisen vuoden tasolla, mutta on kasvanut selkeästi tällä vuosikymmenellä (vuonna 2010 osuus oli 39,3 prosenttia).

Tulospalkkioita saaneiden osuus kasvoi selvästi toimihenkilötehtävissä, erityisesti miehillä, ja hieman johtotehtävissä edelliseen tilastokauteen verrattuna. Esimies- ja asiantuntijatehtävissä tulospalkkiota saaneiden osuus laski verrattuna edelliseen tilastokauteen. 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 vuosina 2014 – 2016 (koko maa)**

	2014		2015		2016	
	Lkm.	%-osuus	Lkm.	%-osuus	Lkm.	%-osuus
<b>Johtotehtävät</b>						
Miehet	464	67,7	477	69,8	499	71,0
Naiset	317	60,2	326	64,3	341	64,7
Yhteensä	781	64,4	803	67,5	840	68,3
<b>Esimies- ja asiantuntijatehtävät</b>						
Miehet	2515	63,0	2495	61,1	2510	57,1
Naiset	2366	56,0	2386	56,9	2454	53,5
Yhteensä	4881	59,4	4881	58,9	4964	55,3
<b>Toimihenkilöt</b>						
Miehet	659	37,3	607	34,7	715	39,9
Naiset	4525	43,3	4453	44,1	4478	46,3
Yhteensä	5184	42,4	5060	42,7	5193	45,3
<b>Yhteensä</b>						
Miehet	3638	56,4	3579	54,9	3724	54,1
Naiset	7208	47,4	7165	48,4	7273	49,2
Yhteensä	10846	50,1	10744	50,4	10997	50,7

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.

<sup>1</sup> Lähde: Palkkatilasto. Kuukausipalkkatilasto syyskuulta 2016 –julkaisu, EK

Taulukosta 7 nähdään, että keskimääräiset tulospalkkiot kasvoivat vuodesta 2015 vuoteen 2016 johto- ja toimihenkilötasoilla. Esimies- ja asiantuntijatehtävissä tulospalkkiota laskivat. Tulospalkkioita koskevat tiedot kerätään vuositasolla, jonka jälkeen ne jaetaan kuukausikohtaisiksi. Taulukosta nähdään myös, että sukupuolten väliset erot tulospalkkioiden suuruudessa ovat suurimmillaan johtotehtävissä toimivilla (912 €) ja pienimmillään toimihenkilöillä (25 €). Sukupuolten väliset erot tulospalkkioiden määrässä olivat kasvaneet johtotehtävissä ja toimihenkilötasolla. Esimies- ja asiantuntijatehtävissä sukupuolten välinen ero oli pienentynyt edellisestä tilastokaudesta.

**Taulukko 6. Tulospalkkioita saaneiden lukumäärät syyskuussa 2016 sekä osuudet koko henkilöstöstä pääkaupunkiseudulla ja muualla Suomessa**

Johtotehtävät	Pääkaupunkiseutu		Muu Suomi	
	Lkm.	%-osuus	Lkm.	%-osuus
Miehet	280	71,1	219	70,9
Naiset	177	62,3	164	67,5
Yhteensä	457	67,4	383	69,4
<b>Esimies- ja asiantuntijatehtävät</b>				
Miehet	1774	55,0	736	63,2
Naiset	1479	48,7	975	63,0
Yhteensä	3253	51,9	1711	63,1
<b>Toimihenkilöt</b>				
Miehet	274	28,8	441	52,5
Naiset	933	29,2	3545	54,7
Yhteensä	1207	29,1	3986	54,4
<b>Yhteensä</b>				
Miehet	2328	50,9	1396	60,3
Naiset	2589	39,7	4684	56,6
Yhteensä	4917	44,3	6080	57,4

**Taulukko 7. Tulospalkkiot vuosina 2015 ja 2016**

Johtotehtävät	2015	2016	Muutos, %	Osuus koko kk- palkan kehityk- sestä, %-yks.
	€/kk	€/kk		
Miehet	1507	1720	14,1	1,8
Naiset	701	808	15,3	1,1
Yhteensä	1163	1329	14,3	1,6
<b>Esimies- ja asiantuntijatehtävät</b>				
Miehet	771	701	-9,1	-1,1
Naiset	281	246	-12,5	-0,7
Yhteensä	523	469	-10,3	-0,9
<b>Toimihenkilöt</b>				
Miehet	80	84	5,0	0,2
Naiset	56	59	5,4	0,1
Yhteensä	60	63	5,0	0,1

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



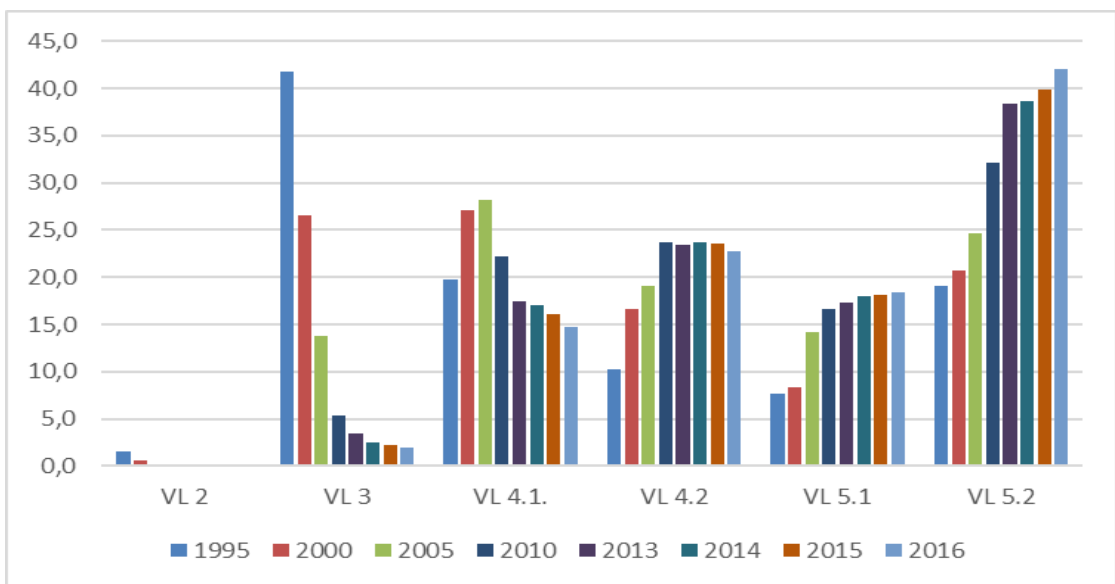
## 5. Henkilöstön sijoittuminen vaativuusluokkiin ja ansioiden hajonnat eri vaativuusluokissa

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, 2015 ja 2016**

	1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
VL 2	272	109	28	19	25	15	17	22	13	8
VL 3	7656	4714	2127	930	900	836	647	446	389	357
VL 4.1.	3631	4803	4374	3888	3698	3640	3301	3013	2832	2658
VL 4.2	1868	2962	2956	4153	4146	4242	4412	4200	4127	4121
VL 5.1	1402	1491	2207	2922	3111	3215	3261	3183	3186	3331
VL 5.2	3498	3686	3827	5625	5943	7013	7240	6852	7003	7618
Yhteensä	18327	17765	15519	17537	17823	18961	18878	17716	17550	18093

**Kuvio 2. Vaativuusluokkajakaumat vuosina 1995, 2000, 2005, 2010, 2013, 2014, 2015 ja 2016**



Tarkastellun ajanjakson aikana vaativuusluokassa 3 olevien tehtävien osuus on laskenut noin 42 prosentista 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 2016 14,7 prosenttia, vaativuusluokkaan 4.2 22,8 prosenttia ja vaativuusluokkaan 5.1 18,4 prosenttia henkilöstöstä. Vuodesta 2006 lähtien henkilömäärältään suurin vaativuusluokka on ollut 5.2, johon vuonna 2016 sijoitui 42,1 prosenttia henkilöstöstä.

Vaativuusluokkiin sijoitui 18 093 henkilöä vuonna 2016. Lukumäärät sisältävät kaikki vaativuusluokkiin kuuluvat henkilöt kaikilla tehtävätasoilla lukuun ottamatta Danske Bankissa työskenteleviä henkilöitä, joilla on oma vaativuusluokittelunsa.

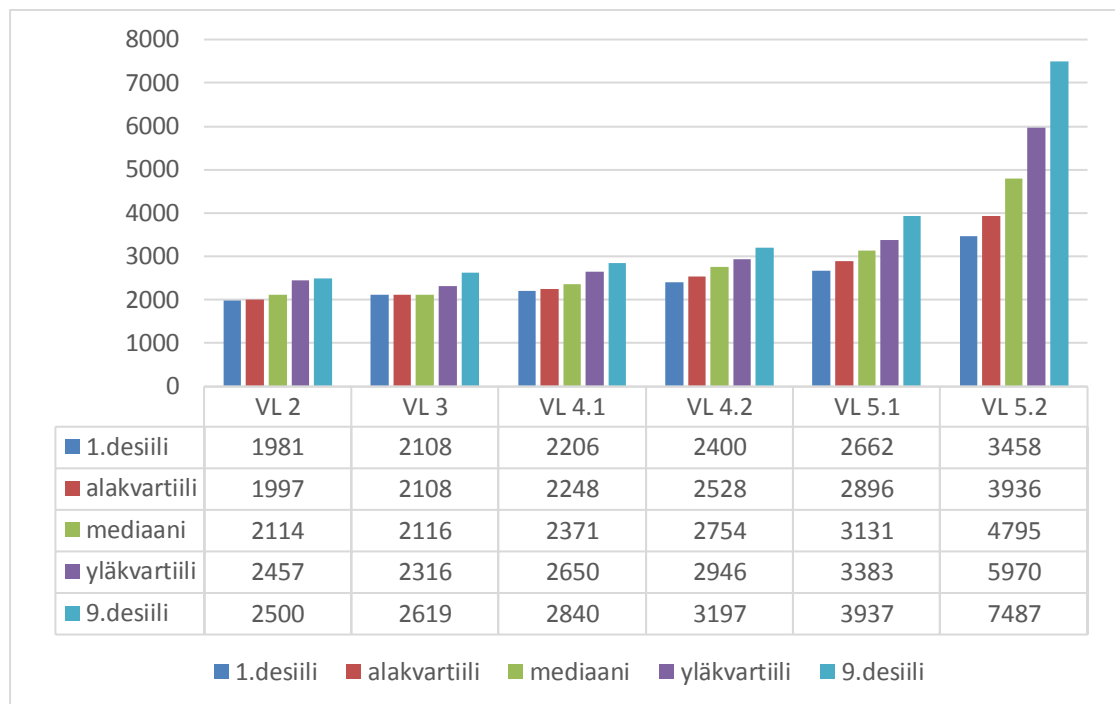
### Ansioiden hajonnat vaativuusluokittain

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 2528 € ja vaativuusluokkaan 5.2. sijoittuvista henkilöistä puolet ansaitsee alle 4795 € ja puolet yli saman euromäärän.

Hajonta on 1. ja 9. desiilin valossa melko maltillista, 519 – 1275 € 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 4029 €.

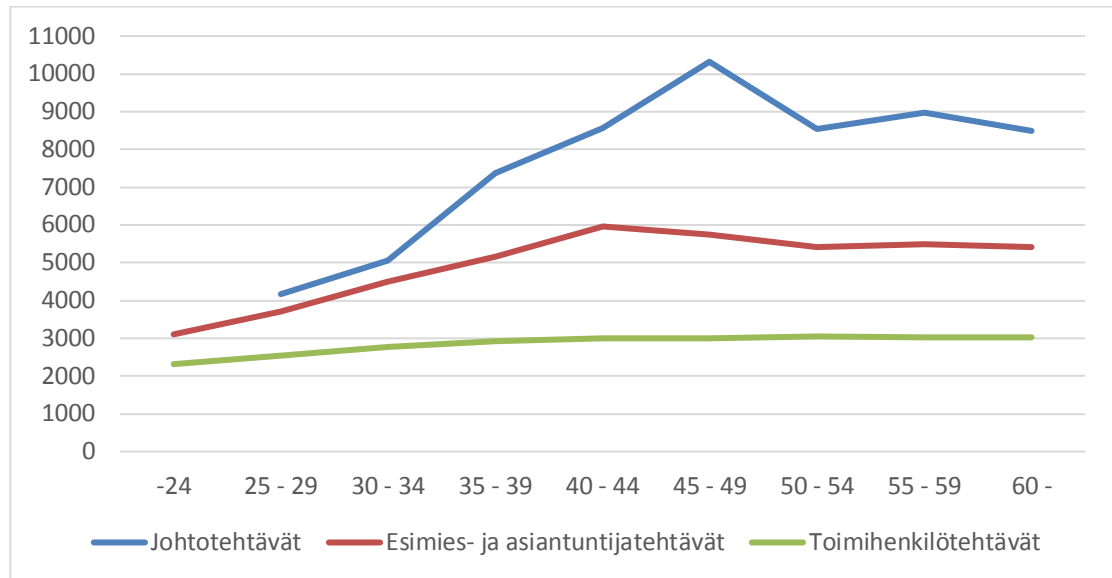
**Kuvio 3. Säännöllisen työajan ansioiden hajonnat eri vaativuusluokissa syyskuussa 2016**



## 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 tehtävätasoilla.

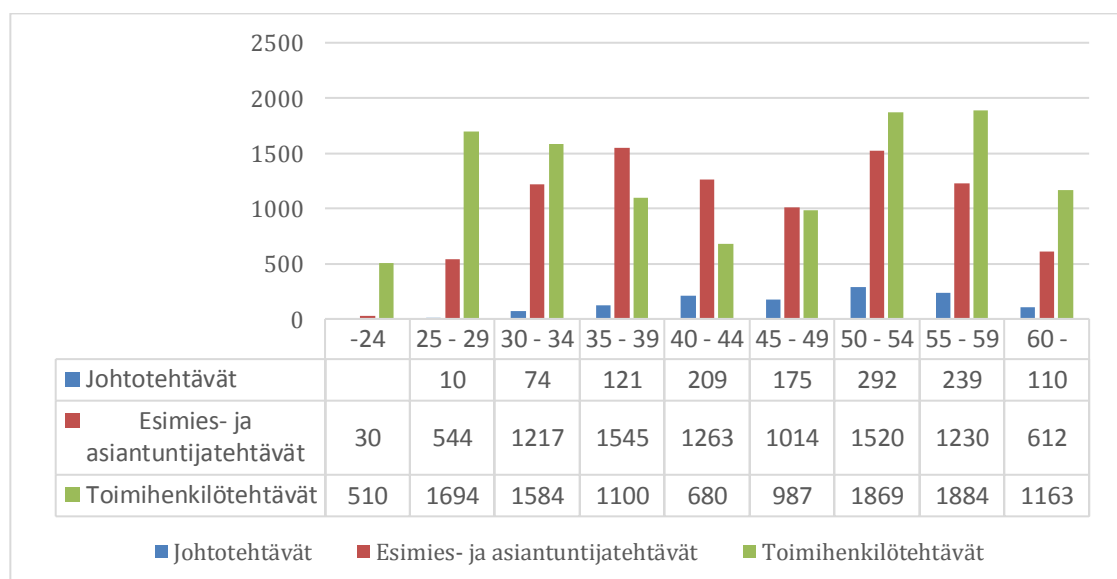
**Kuvio 4. Keskiansiot iän mukaan eri tehtävätasoilla syyskuussa 2016**



Keskiansiot nousevat toimihenkilötehtävissä ikävuosiin 40 – 44 saakka, jonka jälkeen ne pysyvät suunnilleen samalla tasolla aina eläkeikää lähestyviin asti. Esimies- ja asiantuntijatehtävissä työskentelevien korkeimmat ansiot sijoittuvat myös 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 tehtävätasoilla syyskuussa 2016**

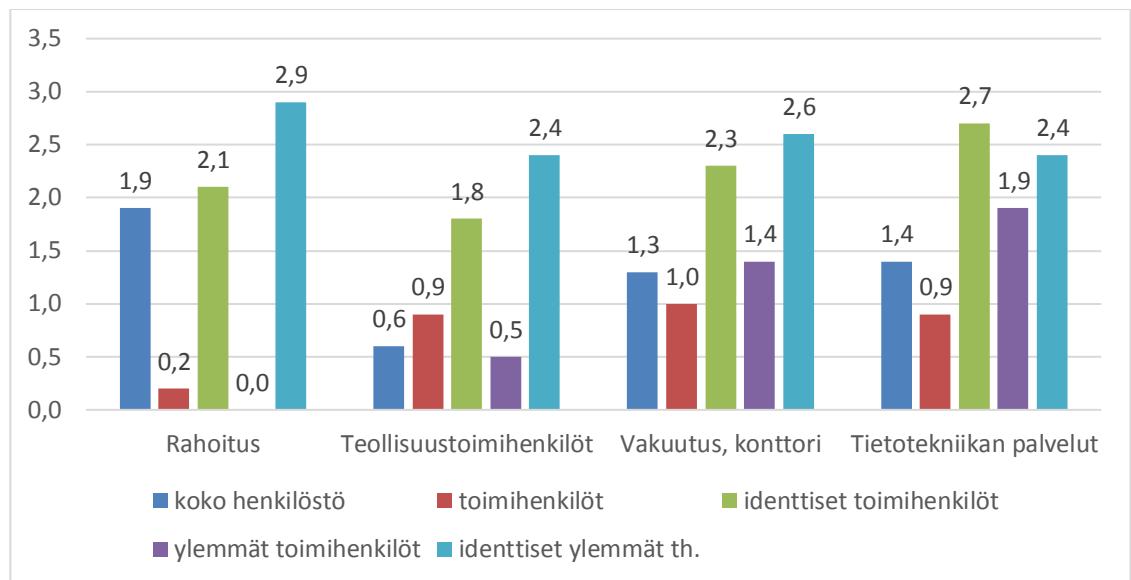


## 7. Ansiokehitys vertailualoilla

Tilastokaudella toteutettiin työllisyys- ja kasvusopimuksen toisen vaiheen korotukset. Vertailualoilla maksettiin yhtä suuret palkankorotukset nyt tarkastelun alla olevalla tilastokaudella. Tilastoraporttiin on valittu vertailualoiksi vakuutusalan konttoritehtävät, tietotekniikan palvelualat<sup>2</sup> ja teollisuuden toimihenkilöt.

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

**Kuvio 6. Ansiokehitys syyskuusta 2015 syyskuuhun 2016 koko henkilöstön, toimihenkilöiden, ylempien toimihenkilöiden (rahoitusallalla ja vakuutusallalla esimiehet ja asiantuntijat), identtisten toimihenkilöiden ja identtisten ylempien toimihenkilöiden osalta**

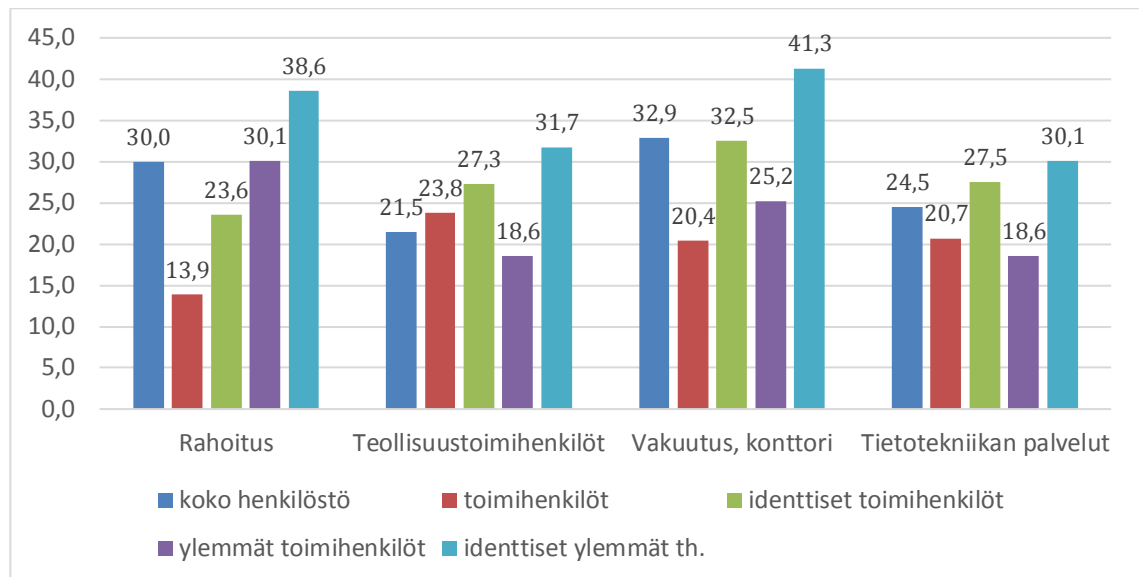


Kuviosta 7 nähdään ansiokehitys vuosina 2007–2016<sup>3</sup>.

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

<sup>3</sup> Vuosi 2007 on valittu vertailuvuodeksi, koska silloin sovittiin palkkausjärjestelmämuutoksesta: kokeimusvuosisistä luovuttiin ja palkkakeskustelumalli otettiin käyttöön.

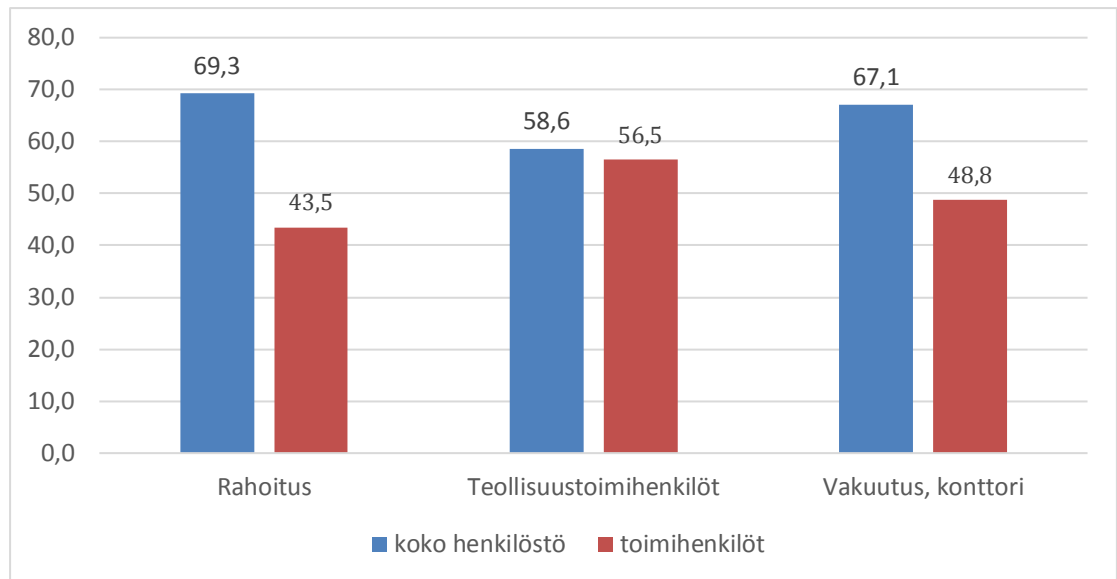
**Kuvio 7. Ansiokehitys lokakuusta 2007 syyskuuhun 2016 koko henkilöstön, toimihenkilöiden, ylempien toimihenkilöiden (rahoituslalla ja vakuutuslalla esimiehet ja asiantuntijat), identtisten toimihenkilöiden ja identtisten ylempien toimihenkilöiden osalta**



Vertailusta huomataan, että vakuutusalan konttoritehtävissä työskentelevien ansiot ovat ajanjaksolla kehittyneet nopeimmin 32,9 prosenttia, kun taas teollisuuden ansiot ovat kehittyneet hitaimmin 21,5 prosenttia. Rahoitusalan toimihenkilöiden ansiokehitys on ollut vertailualojen hitainta, 13,9 prosenttia, kun esimerkiksi vakuutusalan toimihenkilöiden ansiokehitys on ollut 20,4 prosenttia. Ylempien toimihenkilöiden ansiokehitys on ollut nopeinta rahoituslalla 30,1 prosenttia ja hitainta tietotekniikan palvelualoilla ja teollisuudessa 18,6 prosenttia. Identtisten toimihenkilöiden ansiokehitys on ollut muutoin vertailualojen välillä melko tasaista, mutta ero rahoitus- ja vakuutusalan ansiokehityksessä on ollut 8,9 prosenttiyksikköä vakuutusalan eduksi. Identtisten ylempien toimihenkilöiden ansiokehitys on ollut nopeinta vakuutuslalla 41,3 prosenttia ja hitainta tietotekniikan palvelualoilla 30,1 prosenttia. Vertailussa pitää ottaa huomioon, että vuonna 2007 rahoituslalla korotettiin palkkoja 1.6.2007 3,6 prosentilla ja vakuutuslalla 1.11.2007 4,2 prosentilla, joten rahoitusalan korotus ei ole mukana tässä vertailussa vuodelta 2007, muutoin kuin 1 prosentin yrityskohtaisen erän osalta, joka maksettiin 1.10.2007.

Vielä pidemmän ajan vertailu selviää kuviosta 8:

**Kuvio 8. Ansiokehitys lokakuusta 2000 syyskuuhun 2016 koko henkilöstön ja toimihenkilöiden osalta**



Teollisuudessa koko henkilöstön ansiokehitys on ollut hitainta 58,6 prosenttia ja rahoitusallalla nopeinta 69,3 prosenttia. Toimihenkilöiden kohdalla ansiokehitys on ollut hitainta rahoitusallalla 43,5 prosenttia ja nopeinta teollisuudessa 56,5 prosenttia.

## 8. Johtopäätökset

Raportissa esitettyjen tilastotietojen perusteella rahoitusalan tilastotyöryhmä on tehnyt seuraavat johtopäätökset:

1. Tilastoinnin piirissä oleva henkilöstömäärä on kasvanut hieman verrattuna edelliseen tilastokauteen. Henkilöstömäärän kasvu painottuu esimies- ja asiantuntijatasolle. Toimihenkilöiden määrä jatkaa laskuaan.
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 johto- ja toimihenkilötehtävissä, mutta laskeneet esimies- ja asiantuntija tehtävissä. Erityisesti kasvua on tapahtunut johtotehtävissä. Miesten euromääräiset tulospalkkiot ovat naisten vastaavia suuremmat kaikissa tehtäväryhmissä.
5. Vaativuusluokkajakaumaa tarkasteltaessa huomataan, että toimihenkilötehtävien määrä suhteessa esimiehiin ja asiantuntijoihin on vähentynyt, kuten edellisilläänkin tilastokausilla. Vaativuusluokka 5.2 on alan yleisin vaativuusluokka, se on jatkanut kasvuaan ja sen sisällä ansioiden hajonnat ovat suuret.
6. Vertailtaessa rahoitusalan ansiokehitystä muihin aloihin huomataan, että kuluneella tilastokaudella ansiokehitys oli erityisesti toimihenkilö- ja esimies- ja asiantuntijatasolla muita aloja hitaampaa. Kokonaisuudessaan rahoitusalan ansiokehitys oli vertailualoja nopeampaa kuluneella tilastokaudella. 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). 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 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	alakvartiili	mediaani	yläkvartiili	9. desiili
<b>ASIAKASPALVELU: PALVELU JA MYYNTI</b>							
Johtotehtävät	618	7238	4097	4805	6320	8558	11435
Asiantuntija/esimiestehtävät	1520	5183	3380	3906	4775	5944	7332
Toimihenkilöt	6505	2721	2211	2350	2650	2918	3266
<b>ASIAKASPALVELU: RAHOITUS</b>							
Johtotehtävät	92	9073	5241	6016	8067	11289	14010
Asiantuntija/esimiestehtävät	1202	5429	3485	3950	4775	6132	8179
Toimihenkilöt	1112	3017	2496	2673	2938	3210	3588
<b>ASIAKASPALVELU: PÄÄOMA-, VALUUTTA- JA KORKOMARKKINAT</b>							
Johtotehtävät	18	15733					
Asiantuntija/esimiestehtävät	158	8818	4636	6091	8137	10861	14106
Toimihenkilöt	29	4212	3168	3573	3973	4377	6173
<b>ASIAKASPALVELU: SIJOITUS</b>							
Johtotehtävät	44	9727	5161	7485	9002	12387	14880
Asiantuntija/esimiestehtävät	1077	4895	3190	3539	4210	5701	7632
Toimihenkilöt	1554	2991	2546	2712	2996	3191	3375
<b>ASIAKASPALVELU: MAKSUPALVELU</b>							
Johtotehtävät	3						
Asiantuntija/esimiestehtävät	214	4136	3054	3400	3726	4420	5769
Toimihenkilöt	269	2904	2303	2557	2853	3161	3463
<b>TAUSTATEHTÄVÄT: PALVELU JA MYYNTI</b>							
Johtotehtävät	29	7944	4117	4920	8020	9745	12407
Asiantuntija/esimiestehtävät	311	4931	3270	3671	4459	5955	7220
Toimihenkilöt	603	2964	2364	2642	2896	3182	3561
<b>TAUSTATEHTÄVÄT: RAHOITUS</b>							
Johtotehtävät	19	10067					
Asiantuntija/esimiestehtävät	229	5574	3635	4206	5058	6338	7782
Toimihenkilöt	55	3024	2400	2675	3035	3249	3575
<b>TAUSTATEHTÄVÄT: PÄÄOMA-, VALUUTTA - JA KORKOMARKKINAT</b>							
Johtotehtävät	23	11086					
Asiantuntija/esimiestehtävät	200	6047	3653	4275	5486	7174	9345
Toimihenkilöt	192	3187	2516	2862	3123	3421	3804
<b>TAUSTATEHTÄVÄT: SIJOITUS</b>							
Johtotehtävät	11	15626					
Asiantuntija/esimiestehtävät	166	5107	3550	4073	4891	5824	7045
Toimihenkilöt	68	3085	2626	2781	3020	3242	3653
<b>TAUSTATEHTÄVÄT: MAKSUPALVELU</b>							
Johtotehtävät	5	6918					
Asiantuntija/esimiestehtävät	88	4563	3258	3632	4153	4932	6375
Toimihenkilöt	98	3154	2677	2842	3024	3327	3774

<b>KIINTEISTÖSIJOITUSTOIMINTA</b>							
Johtotehtävät	17	9074					
Asiantuntija/esimiestehtävät	76	4838	3023	3471	4352	5989	7361
Toimihenkilöt	29	3490	2340	3068	3369	4003	5107
<b>LASKENTA JA KIRJANPITO</b>							
Johtotehtävät	18	9770					
Asiantuntija/esimiestehtävät	162	5033	3670	3922	4805	5925	6850
Toimihenkilöt	216	3160	2402	2760	3070	3364	4020
<b>HENKILÖSTÖHALLINTO</b>							
Johtotehtävät	38	8632	6020	6680	8120	9065	11900
Asiantuntija/esimiestehtävät	132	5434	3487	4235	5262	6272	7645
Toimihenkilöt	54	3505	2687	2958	3373	3803	4352
<b>SIHTEERI-, ASSISTENTTI- JA TEKSTINKÄSITTELYTÖ</b>							
Johtotehtävät	1						
Asiantuntija/esimiestehtävät	54	3964	3327	3530	3961	4202	4606
Toimihenkilöt	173	3226	2638	2862	3149	3511	3855
<b>SISÄINEN TARKASTUS JA TURVALLISUUS</b>							
Johtotehtävät	21	10264					
Asiantuntija/esimiestehtävät	215	6118	4027	4849	5846	6820	8507
Toimihenkilöt	12	4010					
<b>VIESTINTÄ</b>							
Johtotehtävät	5	10287					
Asiantuntija/esimiestehtävät	85	4624	3500	3953	4332	5044	6097
Toimihenkilöt	22	3691					
<b>YRITYSSUUNNITTELU JA LIIKETOIMINNAN KEHITTÄMINEN</b>							
Johtotehtävät	47	9647	4962	7987	9454	11647	13920
Asiantuntija/esimiestehtävät	888	5121	3500	4100	4845	5845	7020
Toimihenkilöt	39	3628	2663	3016	3488	4235	4988
<b>LAKIASIAT</b>							
Johtotehtävät	30	9194	6500	8140	9059	11211	12020
Asiantuntija/esimiestehtävät	381	5193	3620	4020	4866	6062	7020
Toimihenkilöt	110	3092	2593	2735	2973	3269	4020
<b>ATK/SUUNNITTELU</b>							
Johtotehtävät	44	7913	5708	6115	7545	9220	10410
Asiantuntija/esimiestehtävät	1129	5159	3896	4389	5000	5755	6520
Toimihenkilöt	87	4186	3141	3530	4045	4920	5464
<b>ATK/KÄYTTÖ</b>							
Johtotehtävät	2						
Asiantuntija/esimiestehtävät	40	4878	3819	4120	4970	5445	6146
Toimihenkilöt	14	3320					
<b>ATK/TUKI</b>							
Johtotehtävät	2						
Asiantuntija/esimiestehtävät	121	4446	3229	3603	4210	5062	5869
Toimihenkilöt	115	3393	2688	2832	3226	3697	4438
<b>VAHTIMESTARI-, POSTITUS-, PUHELINVAIHTeen YM. HOITOTEHTÄVÄT</b>							
Asiantuntija/esimiestehtävät	7	5048					
Toimihenkilöt	29	2903	2556	2619	2806	3086	3320
<b>MUUT ESIKUNTA-, TUKI- JA PALVELUTEHTÄVÄT</b>							
Johtotehtävät	143	10532	4870	7020	9320	12000	15893
Asiantuntija/esimiestehtävät	520	5814	3050	3834	5263	6751	9000
Toimihenkilöt	86	2905	2230	2328	2798	3185	3671