

Tilastotyöryhmän raportti rahoitusalan ansiokehityksestä tilastokaudella 2016–2017

Sisällys

1. Tilastotyöryhmän toimeksianto ja kokoonpano sekä raportin kulku.....	1
2. Ansiokehitys syyskuusta 2016 syyskuuhun 2017	2
3. Identtisten henkilöiden ansiokehitys syyskuusta 2016 syyskuuhun 2017	6
4. Tulospalkkiot syyskuussa 2017	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 25.3.2018– 31.1.2021 on sovittu tilastoyhteistyön jatkamisesta. Liittojen välinen tilastotyöryhmä toteuttaa sopijapuolten antamia toimeksiantoja ja valmistelee sopijapuolille tilastointiin liittyviä selvityksiä. Työryhmä laatii vuosittain palkkatilastojen valmistuttua selvityksen rahoitusalan ja keskeisten muiden alojen ansiokehityksestä. Työryhmän selvitykset käsitellään palkkakeskustelua koskevan pöytäkirjan mukaisesti. Lisäksi työryhmä selvittää mahdollisuuksia tuottaa ansiotasotietoja nykyistä laajemmin erikseen miesten ja naisten osalta.

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 Minna Davidjuk Ammattiliitto Prosta. Tilastotyöryhmässä Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry:tä edustivat Tatiana Kit ja Mikko Mankki, Palvelualojen työnantajat PALTA ry:tä Kirsi Arvola ja Timo Höykinpuro, Ammattiliitto Prota Minna Davidjuk ja Jarmo Paananen, Ammattiliitto Nousua Minna Ahtiainen ja Jari Kaitosuo sekä Ylemmät Toimihenkilöt YTN:ää Juha Oksanen ja Nuutti Pursiainen.

Tässä raportissa työryhmä tarkastelee syyskuun 2017 ansiotilastoja ja ansiokehitystä syyskuusta 2016 syyskuuhun 2017. 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 2016 syyskuuhun 2017

Tilastokauden sopimuskorotukset

Tilastokaudelle 2016–2017 osui keskitetty kilpailukyky sopimus, jonka johdosta rahoitusallalla ei ollut liittotasolla sovittuja palkankorotuksia lainkaan.

Tällä tilastokaudella ansiokehitys koostuu palkkaliukumasta sekä erilaisista rakenteellisista tekijöistä. Rakenteellisia tekijöitä ovat vastaajajoukkoon liittyvä vaihtelu, henkilöstömuutokset (kuten eläköityminen) ja tehtävätasoluokitteluun liittyvät muutokset. Vastaajayrityksissä tapahtui tällä tilastokaudella merkittävä muutos yhden yrityksen poistuttua tilastoinnin piiristä ja toisen tultua tilalle. Tällä muutoksella oli laskeva vaikutus esimiesten ja asiantuntijoiden keskiansioon.

Säännöllisen työajan keskiansiot ja ansiokehitys

Taulukko 1. Rahoitusalan säännöllisen työajan keskiansiot ja ansiokehitys syyskuusta 2016 syyskuuhun 2017 sekä ansiokehitys tulospalkkioineen ja kiinteän kuukausipalkan kehitys eri tehtävätasoilla (koko maa)

	Lkm.	Keskiansio €/kk	Muutos ed. vuodesta, %	Muutos tulospalkkioineen	Kiinteä k.palkka Muutos ed. vuodesta, %	N/M Palkka, %
Johtotehtävät						
Miehet	745	9566	-0,3	-2,7	0,0	
Naiset	535	7262	2,3	-0,2	2,1	75,9
Yhteensä	1280	8603	1,0	-1,5	1,0	
Esimies-/ asiantuntijatehtävät						
Miehet	4490	5612	-3,2	-5,8	-2,9	
Naiset	4823	4706	-0,7	-1,4	-0,6	83,9
Yhteensä	9313	5143	-2,2	-4,0	-2,0	
Toimihenkilöt						
Miehet	1836	2976	-0,7	-1,0	-0,5	
Naiset	8837	2856	0,2	0,3	0,2	96,0
Yhteensä	10673	2876	0,1	0,1	0,1	
Yhteensä						
Miehet	7071	5344	-2,0	-4,3	-1,8	
Naiset	14195	3650	1,7	1,4	1,8	68,3
Yhteensä	21266	4214	0,8	-0,4	0,9	

Syyskuun 2017 tiedot kattavat noin 21 300 henkilöä. Vuotta aikaisemmin tilastoinnin piirissä oli noin 21 700 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 kiinteän kuukausipalkan lisäksi erilaiset säännöllisen työajan lisät (esimerkiksi iltalisä), luontoisetujen verotusarvon sekä provisiot kuukausikeskiarvona. Tulospalkkiot eivät sisälly tähän ansiokäsittelyeseen ja niitä käsitellään erikseen tämän raportin luvussa 4. Taulukossa on kuitenkin esitetty myös ansiokehitys tulospalkkioineen sekä kiinteän kuukausipalkan kehitys.

Rahoitusallalla työskentelevien keskimääräinen ansiokehitys oli 0,8 prosenttia syyskuusta 2016 syyskuuhun 2017. Johtotehtävissä ansiokehitys oli 1,0 prosenttia, esimies- ja asiantuntijatasolla keskiansio laski 2,2 prosenttia edellisestä tilastokaudesta. Toimihenkilötehtävissä työskentelevien ansiotaso nousi 0,1 prosenttia. Edellisellä tilastokaudella (2015–2016) kaikkien alalla työskentelevien ansiot olivat kehittyneet keskimäärin 1,9 prosenttia. Tällä tilastokaudella sekä johto- että esimies- ja asiantuntijatasolla ansiokehitys oli edellistä tilastokautta hitaampaa. Toimihenkilötasolla sen sijaan ansiokehitys oli samaa tasoa kuin edellisellä tilastokaudella.

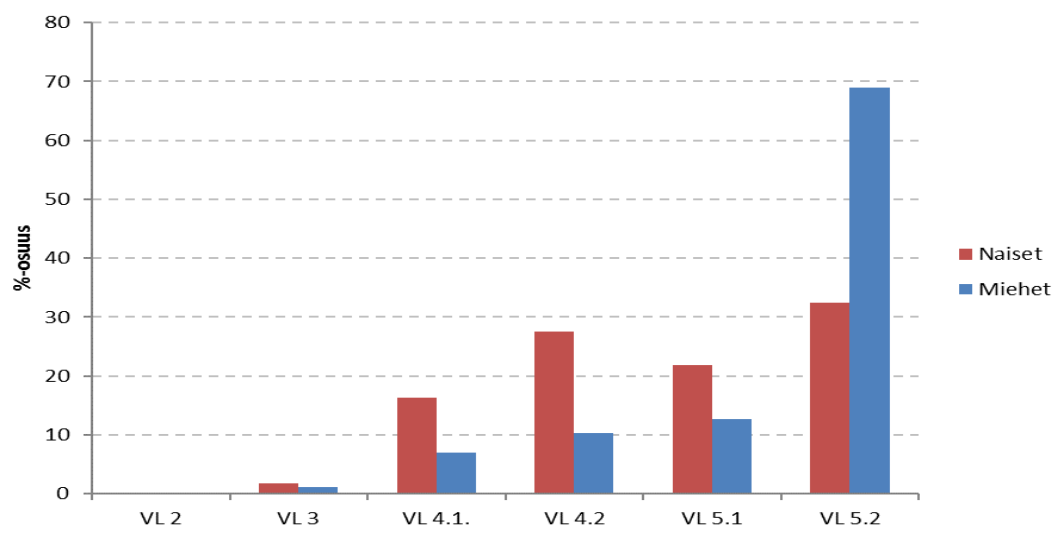
Ansiokehityksen vertailua miesten ja naisten osalta

Säännöllisen työajan keskiansioiden kehitys sukupuolittain vaihtelee tehtävätason mukaan. Ansiokehitys on ollut nopeampaa naisilla johto- ja toimihenkilötasoilla.

Kaikilla tehtävätasoilla naisten keskiansiot ovat miesten keskiansioita matalammat. Pienimmillään palkkaero oli toimihenkilötasolla (syyskuun 2017 tilanteessa 4 prosenttia) ja suurimmillään johtotasolla (24 prosenttia). Esimies- ja asiantuntijatasolla ero oli 16 prosenttia. Vuotta aikaisemmin palkkaerot olivat miesten eduksi toimihenkilötasolla 6 prosenttia, esimies- ja asiantuntijatasolla 18 prosenttia ja johtotasolla 26 prosenttia. Palkkaerojen vertaileminen ilman niiden taustalla vaikuttavia tekijöitä antaa epätäydellisen kuvan tilanteesta. Rahoitusallalla on tapana analysoida palkkaeroja tarkemmin tasa-arvoraportissa, joista viimeisin on laadittu vuonna 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 2017 (ei sisällä Danske Bankin tietoja)



Ansiokehitys pääkaupunkiseudulla ja muualla Suomessa

Taulukossa 2 esitetään säännöllisen työajan keskiansiot ja ansiokehitys tulospalkkioilla ja ilman tulospalkkioita sekä kiinteän kuukausipalkan kehitys pääkaupunkiseudulla. Taulukossa 3 ovat vastaavat tiedot muun Suomen osalta. Tilastojen perusteella havaitaan, että johtotehtävissä toimivista työskentelee pääkaupunkiseudulla 60 prosenttia, esimiehistä ja asiantuntijoista 69 prosenttia ja toimihenkilöistä 37 prosenttia. Kaikilla tasoilla pääkaupunkiseudulla työskentelevien osuus on kasvanut verrattuna edelliseen tilastokauteen. Koko rahoitusalan henkilöstöstä pääkaupunkiseudulla työskentelee hiukan yli puolet. Miehistä pääkaupunkiseudulla työskentelee 66 prosenttia.

Taulukko 2. Rahoitusalan säännöllisen työajan keskiansiot ja ansiokehitys syyskuusta 2016 syyskuuhun 2017 sekä ansiokehitys tulospalkkioineen ja kiinteän kuukausipalkan kehitys eri tehtävätasolla (Helsinki, Espoo, Vantaa ja Kauniainen)

	Lkm.	Keskiansio €/kk	Muutos ed. vuodesta, %	Muutos tulospalkkioineen	Kiinteä kpalkka Muutos ed. vuodesta, %	N/M Palkka, %
Johtotehtävät						
Miehet	451	10665	-3,5	-6,7	-3,2	
Naiset	314	8123	-1,9	-4,8	-2,0	76,2
Yhteensä	765	9622	-2,7	-5,8	-2,6	
Esimies-/ asiantuntijatehtävät						
Miehet	3226	5913	-3,3	-6,4	-3,1	
Naiset	3171	4964	-0,6	-1,7	-0,4	84,0
Yhteensä	6397	5443	-2,3	-4,7	-2,1	
Toimihenkilöt						
Miehet	969	3173	-0,4	-0,7	-0,3	
Naiset	2929	3072	0,5	0,3	0,5	96,8
Yhteensä	3898	3097	0,3	0,2	0,4	
Yhteensä						
Miehet	4646	5803	-2,2	-5,0	-2,0	
Naiset	6414	4255	1,6	0,8	1,7	73,3
Yhteensä	11060	4905	0,0	-1,9	0,1	

Taulukko 3. Rahoitusalan säännöllisen työajan keskiansiot ja ansiokehitys syyskuusta 2016 syyskuuhun 2017 sekä ansiokehitys tulospalkkioineen ja kiinteän kuukausipalkan kehitys eri tehtävätasoilla (muu Suomi)

	Lkm.	Keskiansio €/kk	Muutos ed. vuodesta, %	Muutos tulospalkkioineen	Kiinteä kpalkka Muutos ed. vuodesta, %	N/M Palkka, %
Johtotehtävät						
Miehet	294	7881	2,0	0,6	2,1	
Naiset	221	6037	5,5	3,8	5,3	76,6
Yhteensä	515	7090	3,6	2,1	3,6	
Esimies-/ asiantuntijatehtävät						
Miehet	1264	4843	-1,5	-1,8	-1,1	
Naiset	1652	4209	-0,8	-0,7	-0,6	86,9
Yhteensä	2916	4484	-1,0	-1,2	-0,7	
Toimihenkilöt						
Miehet	867	2757	-0,9	-1,4	-0,8	
Naiset	5908	2748	0,0	0,3	0,0	99,7
Yhteensä	6775	2749	-0,1	0,1	-0,1	
Yhteensä						
Miehet	2425	4465	-1,1	-1,8	-0,8	
Naiset	7781	3152	1,2	1,3	1,2	70,6
Yhteensä	10206	3464	1,2	1,2	1,4	

Taulukoiden 2 ja 3 tiedoista nähdään, että pääkaupunkiseudulla ansiot ovat koko henkilöstön osalta keskimäärin 1441 euroa (noin 29 prosenttia) muuta maata korkeammat. Pienin ero pääkaupunkiseudun ja muun Suomen keskipalkkojen välillä on toimihenkilönaisten kohdalla (324 €, 11 prosenttia) ja suurin johtajilla (miehillä 2784 €, 26 prosenttia ja naisilla 2086 €, 26 prosenttia.)

3. Identtisten henkilöiden ansiokehitys syyskuusta 2016 syyskuuhun 2017

Taulukko 4. Keskiansiokehitys kaikilla sekä identtisillä ryhmillä syyskuusta 2016 syyskuuhun 2017

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

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 tehtävätasolla he työskentelevät tai ovatko he vaihtaneet tehtävätasoa tilastokauden aikana. Identtisten henkilöiden ansiokehitys on esitetty taulukossa 4. Identtisiä henkilöitä oli 86,3 prosenttia syyskuussa 2017 kaikista tilastoiduista henkilöistä.

Henkilöidenttisten ansiokehitys

Identtisten henkilöiden ansiokehitys on ollut nopeampaa kaikilla tehtävätasolla verrattuna kaikkien syyskuussa 2017 tilastoitujen henkilöiden ansiokehitykseen. Ansiot ovat nousseet eniten johtotasolla (3,0 prosenttia) ja vähiten toimihenkilötasolla (1,5 prosenttia).

Tilastokaudella ei maksettu edellä kohdassa 2 selostetun mukaisesti sopimuskorotuksia. Identtisten ansiokehitykseen vaikuttavat esimerkiksi vaativuusluokkamuuotokset 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 tehtävätasolla identtisten ansiokehitystä hitaampaa. Tämä selittyy sillä, että muihin seikkoihin kuin sopimuskorotuksiin perustuvia palkankorotuksia toteutetaan todennäköisemmin työtehtävien vaihtamisen kuin samoissa työtehtävissä toimimisen yhteydessä. Johto- sekä esimies- ja asiiantuntijatasoilla ammatti-identtisten ansiokehitys on ollut selkeästi hitaampaa kuin identtisten 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 kaikissa tehtävätasosissa paitsi identtisten esimiesten- ja asiantuntijoiden osalta, joiden kohdalla ansiokehitys on ollut yhtä nopeaa sukupuolten välillä. Suurin ero ammatti-identtisten ansiokehityksessä sukupuolten välillä on toimihenkilötasolla 1,4 prosenttiyksikköä. Edellisellä tilastokaudella tämä ero oli 1,6 prosenttiyksikköä.

4. Tulospalkkiot syyskuussa 2017

Tulospalkkioiden osuus kokonaisansioista on EK:n tilastojen mukaan suurin rahoitusallalla ja rakennusalan toimihenkilöillä. Palvelualoista tulospalkkaus on vakuutusallalla rahoitusallaa yleisempää.¹

Taulukosta 5 selviää, että noin 45 prosenttia toimihenkilötehtävissä työskentelevistä, noin 52 prosenttia esimies- ja asiantuntijatehtävissä toimivista ja noin 68 prosenttia johtotason henkilöistä sai tulospalkkioita vuonna 2017. Koko henkilöstöstä tulospalkkioita saaneiden osuus oli 49,1 prosenttia. Osuus laski hieman edellisen vuoden tasolta (vuonna 2016 osuus oli 50,7 prosenttia), mutta on kasvanut selkeästi tällä vuosikymmenellä (vuonna 2010 osuus oli 39,3 prosenttia).

Tulospalkkioita saaneiden osuus laski kaikissa tehtävryhmissä edelliseen tilastokauteen verrattuna. Johtotehtävissä toimivat olivat suhteellisesti muissa tehtävryhmissä toimivia useammin tulospalkkioiden piirissä. Toimihenkilötehtävissä toimivat naiset saivat miehiä useammin tulospalkkioita, muilla tehtävätasoilla tilanne oli päinvastainen.

Taulukko 5. Tulospalkkioita saaneiden lukumäärät sekä osuudet koko henkilöstöstä vuosina 2015–2017 (koko maa)

	2015		2016		2017	
	Lkm.	%-osuus	Lkm.	%-osuus	Lkm.	%-osuus
Johtotehtävät						
Miehet	477	69,8	499	71,0	524	70,3
Naiset	326	64,3	341	64,7	345	64,5
Yhteensä	803	67,5	840	68,3	869	67,9
Esimies- ja asiantuntijatehtävät						
Miehet	2495	61,1	2510	57,1	2325	51,8
Naiset	2386	56,9	2454	53,5	2477	51,4
Yhteensä	4881	58,9	4964	55,3	4802	51,6
Toimihenkilöt						
Miehet	607	34,7	715	39,9	696	37,9
Naiset	4453	44,1	4478	46,3	4085	46,2
Yhteensä	5060	42,7	5193	45,3	4781	44,8
Yhteensä						
Miehet	3579	54,9	3724	54,1	3545	50,1
Naiset	7165	48,4	7273	49,2	6907	48,7
Yhteensä	10744	50,4	10997	50,7	10452	49,1

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 2017 –julkaisu, EK

Taulukosta 7 nähdään, että keskimääräiset tulospalkkiot laskivat vuodesta 2016 vuoteen 2017 johtotehtävissä sekä esimies- ja asiantuntijatehtävissä. Toimihenkilötehtävissä naisten keskimääräiset tulospalkkiot nousivat. Tulospalkkioita koskevat tiedot kerätään vuositasona, jonka jälkeen ne jaetaan kuukausikohtaisiksi. Taulukosta nähdään myös, että sukupuolten väliset erot tulospalkkioiden suuruudessa ovat suurimmillaan johtotehtävissä toimivilla (810 €) ja pienimmillään toimihenkilötehtävissä (9 €). Sukupuolten väliset erot tulospalkkioiden määrissä pienenevät kaikilla tehtävätasolla.

Taulukko 6. Tulospalkkioita saaneiden lukumäärät syyskuussa 2017 sekä osuudet koko henkilöstöstä pääkaupunkiseudulla ja muualla Suomessa

Johtotehtävät	Pääkaupunkiseutu		Muu Suomi	
	Lkm.	%-osuus	Lkm.	%-osuus
Miehet	322	71,4	202	68,7
Naiset	201	64,0	144	65,2
Yhteensä	523	68,4	346	67,2
Esimies- ja asiantuntijatehtävät				
Miehet	1580	49,0	745	58,9
Naiset	1488	46,9	989	59,9
Yhteensä	3068	48,0	1734	59,5
Toimihenkilöt				
Miehet	256	26,4	440	50,7
Naiset	833	28,4	3252	55,0
Yhteensä	1089	27,9	3692	54,5
Yhteensä				
Miehet	2158	46,4	1387	57,2
Naiset	2522	39,3	4385	56,4
Yhteensä	4680	42,3	5772	56,6

Taulukko 7. Tulospalkkiot vuosina 2016 ja 2017

Johtotehtävät	2016 €/kk	2017 €/kk	Muutos, %	Osuus koko kk- palkan kehityk- sestä, %-yks.
Miehet	1720	1438	-16,4	-2,5
Naiset	808	628	-22,3	-2,5
Yhteensä	1329	1100	-17,2	-2,5
Esimies-/ asiantuntijatehtävät				
Miehet	701	507	-27,7	-2,6
Naiset	246	210	-14,6	-0,7
Yhteensä	469	353	-24,7	-1,8
Toimihenkilöt				
Miehet	84	72	-14,3	-0,3
Naiset	59	63	6,8	0,1
Yhteensä	63	65	3,2	0,1

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

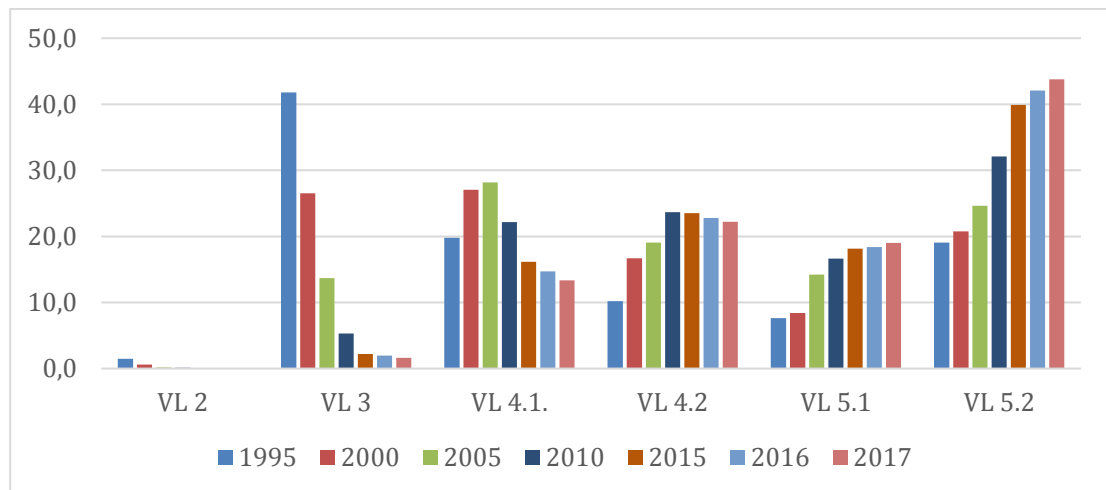
5. Henkilöstön sijoittuminen vaativuusluokkiin ja ansioiden hajonnat eri vaativuusluokissa

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, 2015, 2016 ja 2017

	1995	2000	2005	2010	2015	2016	2017
VL 2	272	109	28	19	13	8	8
VL 3	7656	4714	2127	930	389	357	292
VL 4.1.	3631	4803	4374	3888	2832	2658	2407
VL 4.2	1868	2962	2956	4153	4127	4121	3996
VL 5.1	1402	1491	2207	2922	3186	3331	3421
VL 5.2	3498	3686	3827	5625	7003	7618	7875
Yhteensä	18327	17765	15519	17537	17550	18093	17999

Kuvio 2. Vaativuusluokkajakaumat vuosina 1995, 2000, 2005, 2010, 2015, 2016 ja 2017



Tarkastellun ajanjakson aikana vaativuusluokassa 3 olevien tehtävien osuus on laskenut noin 42 prosentista alle 2 prosenttiin. Tehtäviä, jotka perinteisesti ovat sijoittuneet vaativuusluokkaan 3, ei enää ole siinä määrin kuin aikaisemmin, vaan asiakkaat hoitavat ne itse esimerkiksi verkossa. Vaativuusluokkaan 4.1 sijoittui syyskuussa 2017 13,4 prosenttia, vaativuusluokkaan 4.2 22,2 prosenttia ja vaativuusluokkaan 5.1 19,0 prosenttia henkilöistä. Vuodesta 2010 lähtien henkilömäärältään suurin vaativuusluokka on ollut 5.2, johon vuonna 2017 sijoittui 43,8 prosenttia henkilöstöstä.

Vaativuusluokkiin sijoittui 17 999 henkilöä vuonna 2017. Lukumäärät sisältävät kaikki vaativuusluokkiin kuuluvat henkilöt kaikilla tehtävätasoilla lukuun ottamatta Danske Bankissa työskenteleviä henkilöitä, joilla on oma vaativuusluokittelunsa.

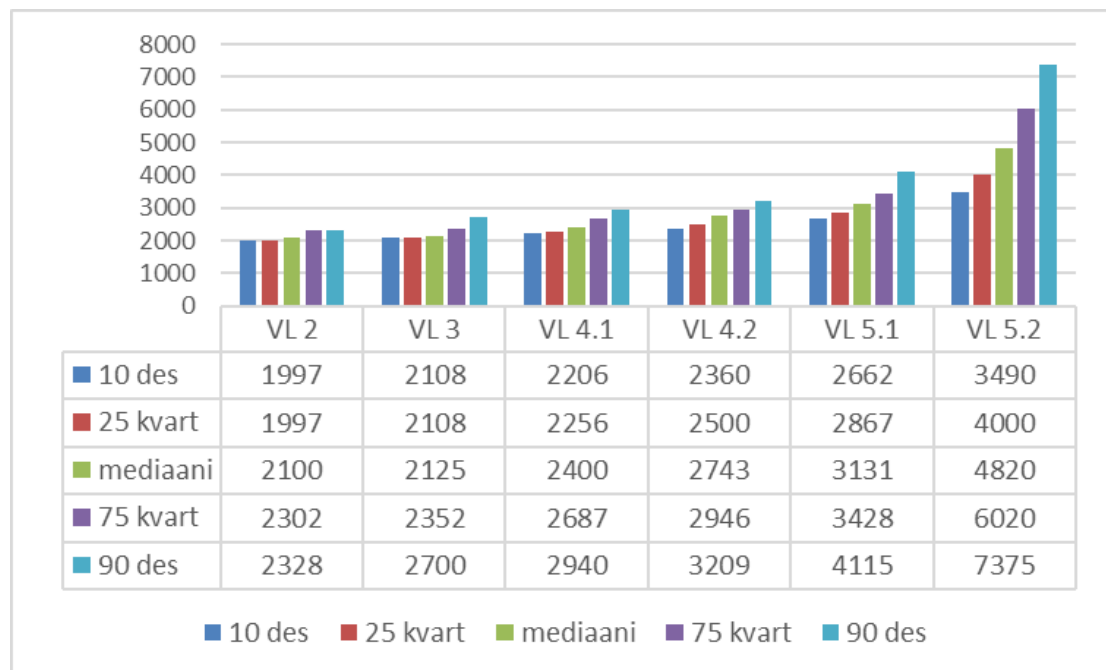
Ansioiden hajonnat vaativuusluokittain

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 2500 € ja vaativuusluokkaan 5.2. sijoittuvista henkilöistä puolet ansaitsee alle 4820 € ja puolet enemmän.

Hajonta on 1. ja 9. desiilin valossa vähän kasvanut verrattuna edelliseen tilastokauteen, 331–1453 € vaativuusluokissa 2–5.1, 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 3885 €.

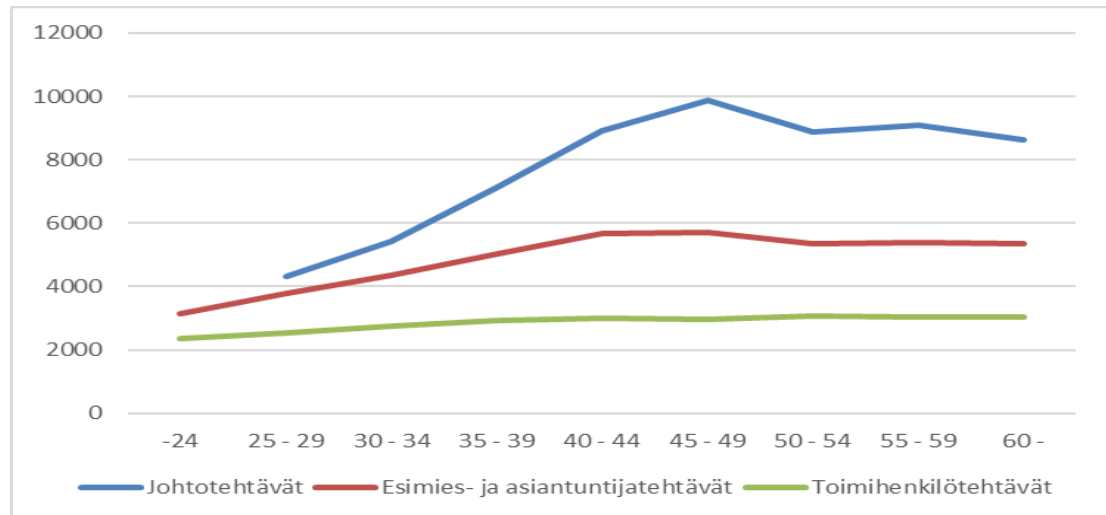
Kuvio 3. Säännöllisen työajan ansioiden hajonnat eri vaativuusluokissa syyskuussa 2017



6. Keskiansiot iän mukaan ja henkilöstön jakautuminen ikäluokittain

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

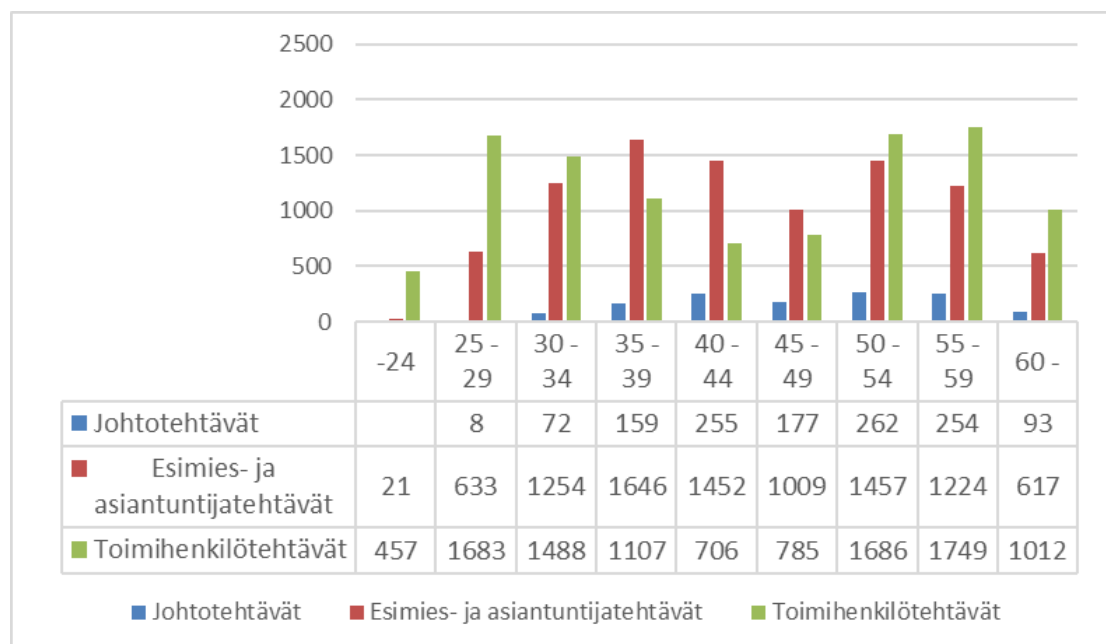
Kuvio 4. Keskiansiot iän mukaan eri tehtävätasoilla syyskuussa 2017



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, esimies- ja asiantuntijatehtävissä 35–39 -vuotiaat ja johtotehtävissä 50–54 -vuotiaat.

Kuvio 5. Henkilöstön jakautuminen iän mukaan eri tehtävätasoilla syyskuussa 2017

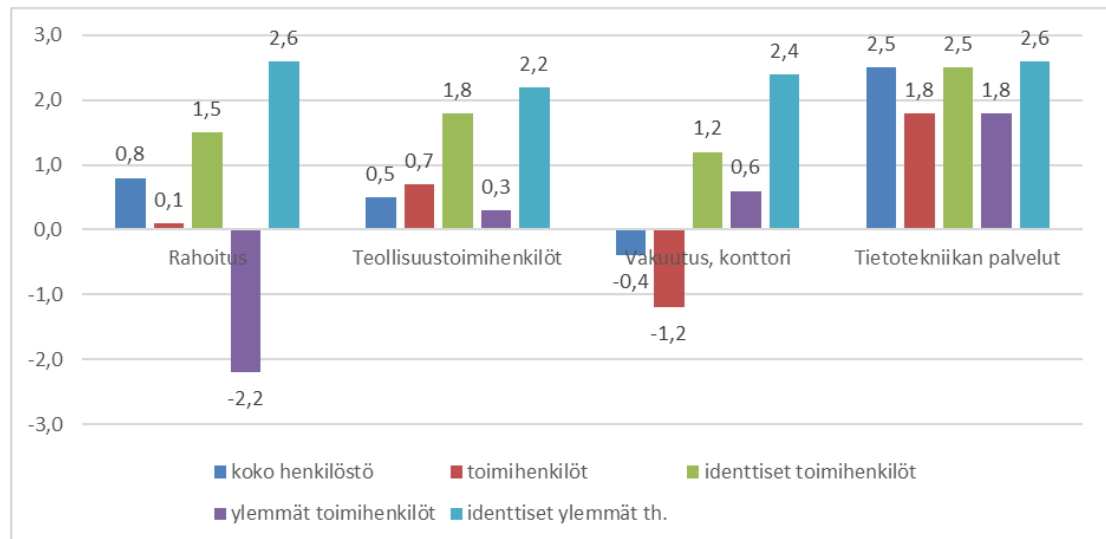


7. Ansiokehitys vertailualoilla

Tilastokaudella ei maksettu työehtosopimukseen perustuvia palkankorotuksia. Tilastoraporttiin on valittu vertailualoiksi vakuutusalan konttoritehtävät, tietotekniikan palveluala² ja teollisuuden toimihenkilöt.

Kuviosta 6 näemme, että rahoitusallalla esimiesten ja asiantuntijoiden sekä tietotekniikan palvelualalla identtisten ”ylempien toimihenkilöiden” ansiot nousivat eniten. Identtisten toimihenkilöiden osalta taas tietotekniikan palvelualojen ansiot nousivat eniten. Hitain ansiokehitys identtisillä toimihenkilöillä oli vakuutusalan konttoritehtävissä ja identtisillä ylempillä toimihenkilöillä teollisuudessa.

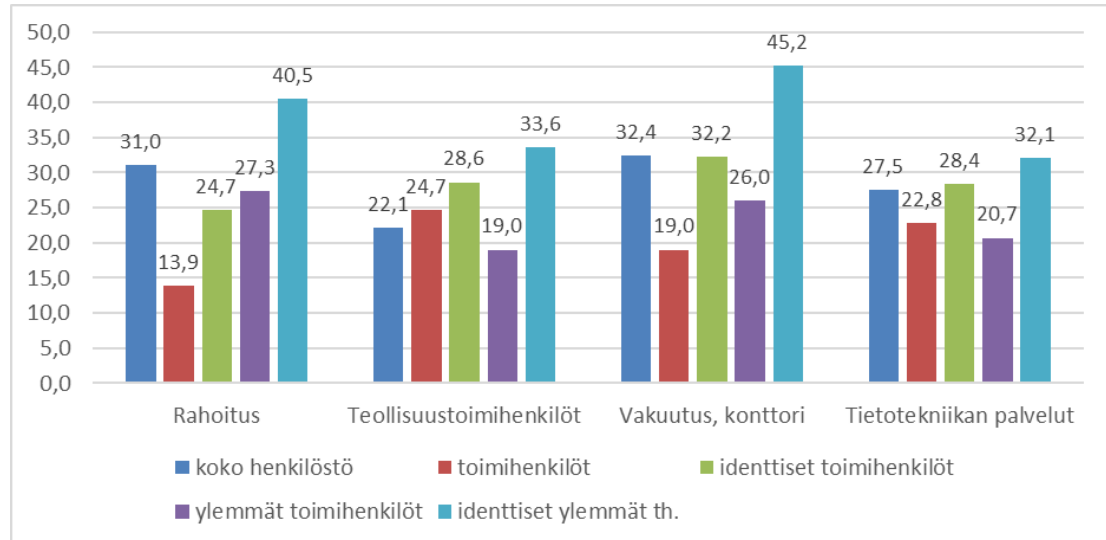
Kuvio 6. Ansiokehitys syyskuusta 2016 syyskuuhun 2017 koko henkilöstön, toimihenkilöiden, ylempien toimihenkilöiden (rahoitusallalla ja vakuutusallalla esimiehet ja asiantuntijat), identtisten toimihenkilöiden ja identtisten ylempien toimihenkilöiden osalta



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

Kuviosta 7 nähdään ansiokehitys vuosina 2007–2017³.

Kuvio 7. Ansiokehitys lokakuusta 2007 syyskuuhun 2017 koko henkilöstön, toimihenkilöiden, ylempien toimihenkilöiden (rahoituslalla ja vakuutuslalla esimiehet ja asiantuntijat), identtisten toimihenkilöiden ja identtisten ylempien toimihenkilöiden osalta

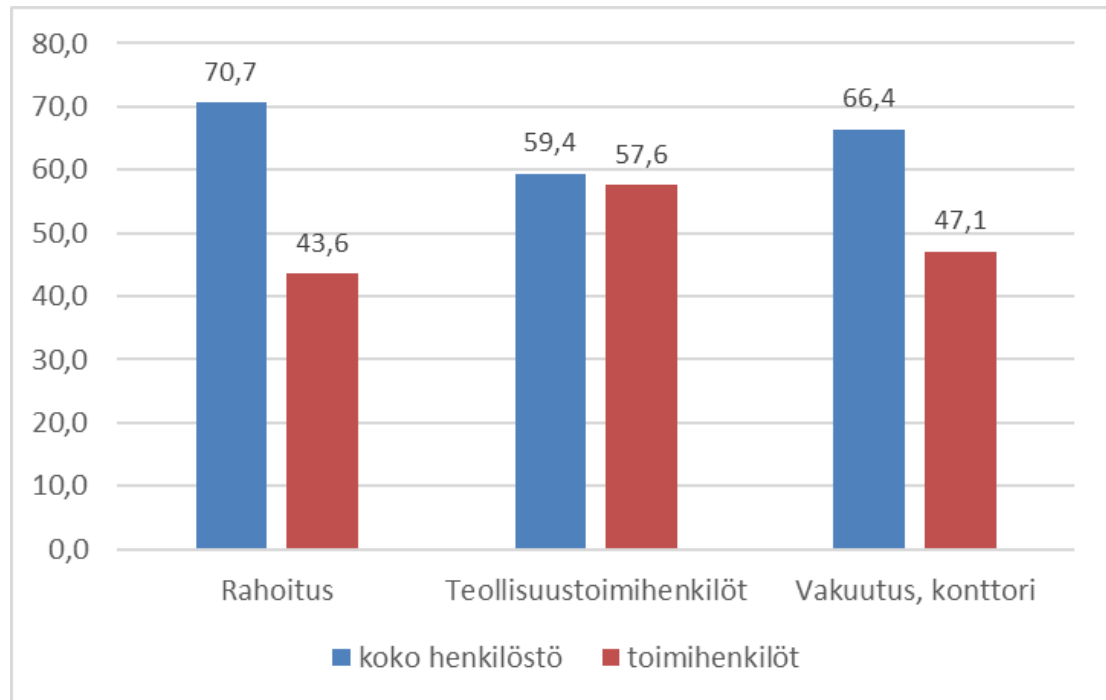


Vertailusta huomataan, että vakuutusalan konttoritehtävissä työskentelevien ansiot ovat ajanjaksolla kehittyneet nopeimmin koko henkilöstön osalta 32,4 prosenttia, kun taas teollisuuden ansiot ovat kehittyneet hitaimmin 22,1 prosenttia. Rahoitusalan toimihenkilöiden ansiokehitys on ollut vertailualojen hitainta, 13,9 prosenttia, kun esimerkiksi vakuutusalan toimihenkilöiden ansiokehitys on ollut 19,0 prosenttia. Ylempien toimihenkilöiden ansiokehitys on ollut nopeinta rahoituslalla 27,3 prosenttia ja hitainta teollisuudessa 19,0 prosenttia ja tietotekniikan palvelualalla 20,7 prosenttia. Identtisten toimihenkilöiden ansiokehitys on ollut muutoin vertailualojen välillä melko tasaista, mutta ero rahoitus- ja vakuutusalan ansiokehityksessä on ollut 7,5 prosenttiyksikköä vakuutusalan eduksi. Identtisten ylempien toimihenkilöiden ansiokehitys on ollut nopeinta vakuutuslalla 45,2 prosenttia ja hitainta tietotekniikan palvelualalla 32,1 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.

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

Vielä pidemmän ajan vertailu selviää kuviosta 8:

Kuvio 8. Ansiokehitys lokakuusta 2000 syyskuuhun 2017 koko henkilöstön ja toimihenkilöiden osalta



Teollisuudessa koko henkilöstön ansiokehitys on ollut hitainta 59,4 prosenttia ja rahoitusalla nopeinta 70,7 prosenttia. Toimihenkilöiden kohdalla ansiokehitys on ollut hitainta rahoitusalla 43,6 prosenttia ja nopeinta teollisuudessa 57,6 prosenttia.

8. Johtopäätökset

Raportissa esitettyjen tilastotietojen perusteella rahoitusalan tilastotyöryhmä on tehnyt seuraavat johtopäätökset:

1. Tilastoinnin piirissä oleva henkilöstömäärä on laskenut 410 henkilöllä verrattuna edelliseen tilastokauteen. Henkilöstömäärän kasvu painottuu johto-, esimies- ja asiantuntijatasoille. Toimihenkilöiden määrä laskee edelleen kiihtyvällä tahdilla, laskua 798 henkilöä edelliseen tilastokauteen verrattuna.
2. Rahoitusallalla ansiokehitys vaihtelee tehtävätason, sukupuolen ja työpaikan maantieteellisen sijainnin perusteella. Ansiokehitys on ollut sekä johto- että esimies- ja asiantuntijatasolla edellistä tilastokautta hitaampaa. Toimihenkilötasolla ansiokehitys oli lähes samaa tasoa. Ansiokehitys on ollut tällä tilastokaudella nopeinta johtotehtävissä työskentelevillä. Identtisten ansioita tarkasteltaessa kehitys on ollut nopeinta johtotasolla ja hitainta toimihenkilötehtävissä, kuten tilanne oli myös edellisellä tilastokaudella.

Identtisten osalta johtotehtävissä sekä esimies- ja asiantuntijatehtävissä ansiokehitys on ollut lähes samaa tasoa kuin edellisellä tilastokaudella. Toimihenkilöiden osalta identtisten ansiokehitys on laskenut enemmän verrattuna edelliseen tilastokauteen.

3. Rakennemuutostekijät, kuten muutokset ammattinimikkeistön soveltamistavassa, ovat lyhyellä ja pitkällä aikavälillä hidastaneet erityisesti toimihenkilötason ansiokehitystä.
4. Tulospalkkioita saavien suhteellinen osuus vaihtelee tehtävätasoin. Keskimääräiset tulospalkkiot ovat kuluneella tilastokaudella laskeneet johto-, esimies- ja asiantuntijatasolla. Pientä nousua oli naisilla toimihenkilötehtävissä. 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 toimihenkilötasolla toiseksi hitainta. Koko henkilöstön osalta rahoitusalan ansiokehitys oli vertailualoihin verrattuna toiseksi nopeinta 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 tilastotilastomikkeeseen molempina ajankohtina. Esimerkiksi henkilö on työskennellyt asiakaspalvelun palvelu- ja myyntitehtävissä sekä syyskuussa 2016 että syyskuussa 2017.

Ansioiden hajonnat

1. desiili kertoo mitä euromäärää vähemmän 10 prosenttia kyseiseen ryhmään, kuten tilastotilastomikkeeseen 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 2016 että syyskuussa 2017.

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. desilli	alakovartii	mediaani	yläkvartii	9. desilli
ASIAKASPALVELU: PALVELU JA MYYNTI							
Johtotehtävät	548	7326	4185	4991	6720	8800	11319
Asiantuntija/esimiestehtävät	1661	4977	3200	3700	4565	5756	7058
Toimihenkilöt	6000	2729	2226	2353	2645	2925	3280
ASIAKASPALVELU: RAHOITUS							
Johtotehtävät	108	9700	4720	6285	8868	12020	15061
Asiantuntija/esimiestehtävät	1080	5188	3317	3868	4600	5802	7844
Toimihenkilöt	1865	2982	2501	2669	2950	3178	3450
ASIAKASPALVELU: PÄÄOMA-, VALUUTTA- JA KORKOMARKKINAT							
Johtotehtävät	29	13762	6050	8821	11634	18134	25162
Asiantuntija/esimiestehtävät	166	7635	3500	4825	7204	9634	12634
Toimihenkilöt	68	3690	2804	3020	3388	3976	5220
ASIAKASPALVELU: SJOITUS							
Johtotehtävät	53	9588	5520	7500	9004	11134	13520
Asiantuntija/esimiestehtävät	1052	4996	3300	3618	4312	5834	7550
Toimihenkilöt	642	2983	2485	2669	2933	3201	3502
ASIAKASPALVELU: MAKSUPALVELU							
Johtotehtävät	2						
Asiantuntija/esimiestehtävät	179	4375	3076	3431	3902	4795	6038
Toimihenkilöt	266	2887	2350	2558	2863	3138	3442
TAUSTATEHTÄVÄT: PALVELU JA MYYNTI							
Johtotehtävät	29	7900	4540	5729	7200	9975	12407
Asiantuntija/esimiestehtävät	322	4632	3066	3581	4220	5458	6548
Toimihenkilöt	508	2943	2304	2650	2879	3182	3436
TAUSTATEHTÄVÄT: RAHOITUS							
Johtotehtävät	22	9102					
Asiantuntija/esimiestehtävät	203	5456	3611	4100	5020	6338	7693
Toimihenkilöt	59	3135	2362	2638	3079	3376	4000
TAUSTATEHTÄVÄT: PÄÄOMA-, VALUUTTA - JA KORKOMARKKINAT							
Johtotehtävät	15	9774					
Asiantuntija/esimiestehtävät	179	5484	3176	3598	4329	5926	9120
Toimihenkilöt	115	3325	2500	2918	3184	3605	4153
TAUSTATEHTÄVÄT: SJOITUS							
Johtotehtävät	9	11811					
Asiantuntija/esimiestehtävät	175	4830	3350	3671	4407	5432	7028
Toimihenkilöt	46	3182	2720	2892	3120	3420	3859
TAUSTATEHTÄVÄT: MAKSUPALVELU							
Johtotehtävät	6	7620					
Asiantuntija/esimiestehtävät	81	4658	3575	3822	4400	5097	6046
Toimihenkilöt	132	3022	2491	2716	2931	3200	3542

Nimike	lkm	keskiansio	1. desii	alakvartiili	mediaani	yläkvartiili	9. desii
KIINTEISTÖSUOJITUSTOIMINTA							
Johtotehtävät	3						
Asiantuntija/esimiestehtävät	35	5020	3754	4090	4604	5185	7220
Toimihenkilöt	7	3733					
LASKENTA JA KIRJANPITO							
Johtotehtävät	25	10094	6675	8287	9458	11874	14884
Asiantuntija/esimiestehtävät	174	4921	3545	3861	4678	5875	6596
Toimihenkilöt	203	3149	2402	2736	3086	3411	3920
HENKILÖSTÖHALLINTO							
Johtotehtävät	22	9099					
Asiantuntija/esimiestehtävät	141	5490	3591	4334	5262	6156	7954
Toimihenkilöt	62	3475	2682	2962	3370	3727	4375
SIHTEERI-, ASSISTENTTI- JA TEKSTINKÄSITTELYTÖ							
Johtotehtävät	1						
Asiantuntija/esimiestehtävät	49	3934	3292	3578	3870	4200	4609
Toimihenkilöt	168	3195	2520	2822	3119	3519	3766
SISÄINEN TARKASTUS JA TURVALLISUUS							
Johtotehtävät	22	10655					
Asiantuntija/esimiestehtävät	226	6031	4134	4904	5839	6920	8188
Toimihenkilöt	15	4048					
VIESTINTÄ							
Johtotehtävät	14	8385					
Asiantuntija/esimiestehtävät	124	4592	3392	3850	4420	5300	5829
Toimihenkilöt	19	3506					
YRITYSSUUNNITTELU JA LIIKETOIMINNAN KEHITTÄMINEN							
Johtotehtävät	47	9822	6255	8179	9645	11825	14250
Asiantuntija/esimiestehtävät	971	5099	3570	4100	4870	5870	6920
Toimihenkilöt	67	3487	2662	2697	3164	4009	5019
LAKIASIAT							
Johtotehtävät	34	8935	5832	7000	9000	10293	11955
Asiantuntija/esimiestehtävät	433	5223	3690	4100	4993	6020	7020
Toimihenkilöt	119	3121	2579	2792	3020	3320	3949
ATK/SUUNNITTELU							
Johtotehtävät	43	8545	5848	6894	8208	9720	10963
Asiantuntija/esimiestehtävät	1252	5163	3876	4386	5009	5800	6520
Toimihenkilöt	79	4138	3092	3520	4022	4804	5400
ATK/KÄYTTÖ							
Johtotehtävät	2						
Asiantuntija/esimiestehtävät	84	4644	3620	4000	4400	5000	6152
Toimihenkilöt	11	3573					
ATK/TUKI							
Johtotehtävät	4						
Asiantuntija/esimiestehtävät	162	4487	3200	3669	4210	5220	6000
Toimihenkilöt	110	3418	2674	2820	3201	3697	4624
VAHTIMESTARI-, POSTITUS-, PUHELINVAIHTEN YM. HOITOTEHTÄVÄT							
Asiantuntija/esimiestehtävät	8	5003					
Toimihenkilöt	24	2914					
MUUT ESIKUNTA-, TUKI- JA PALVELUTEHTÄVÄT							
Johtotehtävät	242	9383	4739	5770	8169	10609	15020
Asiantuntija/esimiestehtävät	556	5664	3220	3878	5200	6620	8532
Toimihenkilöt	88	2972	2300	2662	3013	3252	3671