

Tilastotyöryhmän raportti rahoitusalan ansiokkehityksestä tilastokaudella 2017–2018

Sisällys

1. Tilastotyöryhmän toimeksianto ja kokoonpano sekä raportin kulku.....	1
2. Ansiokkehitys syyskuusta 2017 syyskuuhun 2018	2
3. Identtisten henkilöiden ansiokkehitys syyskuusta 2017 syyskuuhun 2018	6
4. Tulospalkkiot syyskuussa 2018.....	7
5. Henkilöstön sijoittuminen vaativuusluokkiin ja ansioiden hajonnat eri vaativuusluokissa	9
6. Keskiansiot iän mukaan ja henkilöstön jakautuminen ikäluokittain	11
7. Ansiokkehitys 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 valmistele sopijapuolille tilastointiin liittyviä selvityksiä. Työryhmä laatii vuosittain palkkatilastojen valmistuttua selvityksen rahoitusalan ja keskeisten muiden alojen ansiokkehityksestä. 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 Pro ry:tä Minna Davidjuk ja Jarmo Paananen, Ammattiliitto Nousu ry:tä Minna Ahtiainen ja Jari Kaitosuo sekä Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:tä Nuutti Pursiainen ja Riikka Sipilä.

Tässä raportissa työryhmä tarkastelee syyskuun 2018 ansiotilastoja ja ansiokkehitystä syyskuusta 2017 syyskuuhun 2018. Koko henkilöstön ansiokkehityksen lisäksi raportissa tarkastellaan identtisten henkilöiden ansiokkehitystä, tulospalkkioiden jakautumista, henkilöstön sijoittumista vaativuusluokkiin ja keskiansioita iän mukaan. Lisäksi tilastoraportissa vertaillaan rahoitusalan ansiokkehitystä eräiden muiden alojen ansiokkehitykseen. 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 laskeaan tehtäväryhmissä 30–80 työskentelevät ja esimiehiin ja asiantuntijoihin tehtäväryhmän 80 yläpuolella työskentelevät. Johtotehtävissä työskentelevät eivät pääsääntöisesti kuulu työehtosopimuksen piiriin.

2. Ansiokehitys syyskuusta 2017 syyskuuhun 2018

Tilastokauden sopimuskorotukset

Kuluneella tilastokaudella 2017-2018 rahoitusallalla toteutettiin yksi työehtosopimukseen perustuva palkankorotus. Korotus toteutettiin maaliskuussa 2018 seuraavasti: palkkoja ja vähimmäispalkkoja korotettiin 1.3.2018 lukien 1,26 prosentin yleiskorotuksella.

Näin ollen 1,26 prosentin ylittävä tai alittava ansiokehitys koostuu palkkaliikumasta sekä erilaisista rakenteellisista tekijöistä. Rakenteellisia tekijöitä ovat vastaajajoukkoon liittyvä vaihtelu, henkilöstömuutokset (kuten eläköityminen ja henkilöstön vähentäminen) ja tehtäväta-soluokitteluun 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 2017 syyskuuhun 2018 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	760	9671	1,1	3,2	1,6	
Naiset	570	7366	1,4	3,9	2,0	76,2
Yhteensä	1330	8683	0,9	3,1	1,4	
Esimies- ja asiantuntijatehtävät						
Miehet	4827	5637	0,4	0,9	0,7	
Naiset	4876	4790	1,8	2,2	1,9	85,0
Yhteensä	9703	5211	1,3	1,8	1,5	
Toimihenkilöt						
Miehet	1699	2973	-0,1	-0,4	-0,3	
Naiset	7939	2902	1,6	1,2	1,6	97,6
Yhteensä	9638	2915	1,3	1,0	1,2	
Yhteensä						
Miehet	7286	5437	1,7	2,5	1,9	
Naiset	13385	3780	3,6	3,9	3,6	69,5
Yhteensä	20671	4364	3,6	4,2	3,7	

Syyskuun 2018 tiedot kattavat noin 20 700 henkilöä. Vuotta aikaisemmin tilastoinnin piirissä oli noin 21 300 henkilöä. Henkilöstömäärä on kasvanut edellisestä tilastokaudesta johto- ja esimies- ja asiantuntijatasolla ja vähentynyt 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 3,6 prosenttia syyskuusta 2017 syyskuuhun 2018. Tätä kehitystä selittää osaltaan alan henkilöstössä tapahtunut rakenteellinen muutos, jonka myötä toimihenkilötehtävissä toimivien naisten määrä laski lähes 900 hengellä ja keskiansioltaan pienipalkkaisimman ryhmän osuus koko tarkastelujoukosta pieneni. Johtotehtävissä ansiokehitys oli 0,9 prosenttia, esimies- ja asiantuntijatasolla keskiansio kohosi 1,3 % prosenttia edellisestä tilastokaudesta. Toimihenkilötehtävissä työskentelevien ansiotaso nousi 1,3 % prosenttia.

Edellisellä tilastokaudella (2016–2017) kaikkien alalla työskentelevien ansiot olivat kehittyneet keskimäärin 0,8 prosenttia. Tällä tilastokaudella sekä toimihenkilö- että esimies- ja asiantuntijatasolla ansiokehitys oli edellistä tilastokautta nopeampaa. Johtotasolla sen sijaan ansiokehitys oli samaa tasoa kuin edellisellä tilastokaudella.

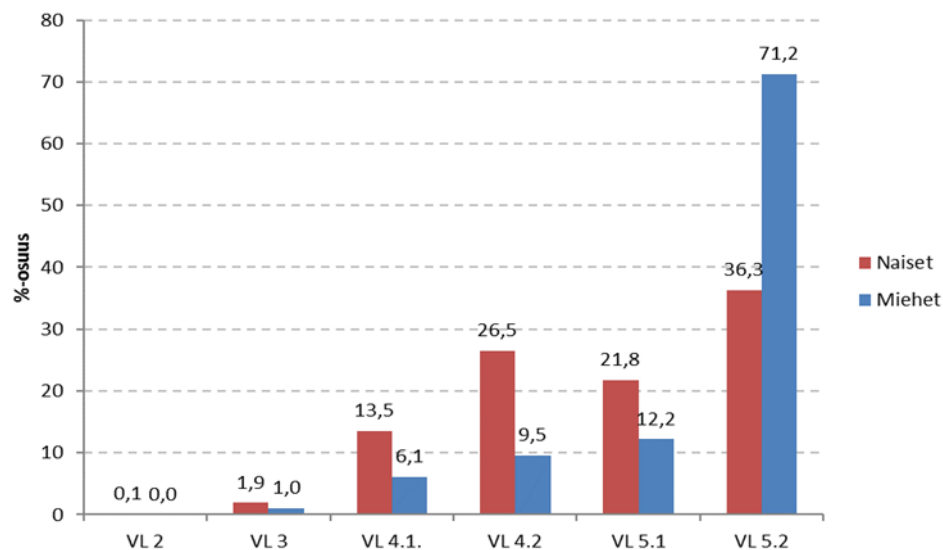
Ansiokehityksen vertailua miesten ja naisten osalta

Säännöllisen työajan keskiansioiden kehitys sukupuolittain vaihtelee tehtävätason mukaan. Tällä tilastokaudella ansiokehitys on ollut nopeampaa naisilla kaikilla tasoilla.

Kaikilla tehtävätasoilla naisten keskiansiot ovat miesten keskiansioita matalammat. Pienimmillään palkkaero oli toimihenkilötasolla syyskuun 2018 tilanteessa (2,4 prosenttia) ja suurimmillaan johtotasolla (23,8 prosenttia). Esimies- ja asiantuntijatasolla ero oli 15,0 prosenttia. Vuotta aikaisemmin palkkaerot olivat miesten eduksi toimihenkilötasolla 4,0 prosenttia, esimies- ja asiantuntijatasolla 16,1 prosenttia ja johtotasolla 24,1 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 2018.

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 2018 (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 67 prosenttia, esimiehistä ja asiantuntijoista 70 prosenttia ja toimihenkilöistä 38 prosenttia. Kaikilla tasoilla pääkaupunkiseudulla työskentelevien osuus on kasvanut verrattuna edelliseen tilastokauteen, eniten johtotasolla.

Koko rahoitusalan henkilöstöstä pääkaupunkiseudulla työskentelee 55 prosenttia. Miehistä pääkaupunkiseudulla työskentelee 68 prosenttia.

Taulukko 2. Rahoitusalan säännöllisen työajan keskiansiot ja ansiokehitys syyskuusta 2017 syyskuuhun 2018 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 %
Johtotehtävät						
Miehet	502	10578	-0,8	1,6	-0,2	
Naiset	384	8021	-1,3	1,7	-0,5	75,8
Yhteensä	886	9469	-1,6	0,9	-0,9	
Esimies- ja asiantuntijatehtävät						
Miehet	3574	5904	-0,2	0,3	0,1	
Naiset	3290	5030	1,3	2,1	1,4	85,2
Yhteensä	6864	5485	0,8	1,4	1,0	
Toimihenkilöt						
Miehet	909	3168	-0,2	0,1	-0,7	
Naiset	2769	3106	1,1	1,1	0,9	98,0
Yhteensä	3678	3122	0,8	0,8	0,5	
Yhteensä						
Miehet	4985	5876	1,2	2,2	1,5	
Naiset	6443	4381	3,0	3,9	3,0	74,6
Yhteensä	11428	5033	2,6	3,6	2,8	

Taulukko 3. Rahoitusalan säännöllisen työajan keskiansiot ja ansiokehitys syyskuusta 2017 syyskuuhun 2018 sekä ansiokehitys tulospalkkioineen ja kiinteän kuukausipalkan kehitys eri tehtävätasoilla (muu Suomi)

	Lkm.	Keskiansio €/kk	Muutos ed. vuodesta %	Muutos tulos- palkkioineen %	Kiinteän kk- palkan muutos ed. vuodesta, %	N/M Palkka %
Johtotehtävät						
Miehet	258	7906	0,3	0,2	0,5	
Naiset	186	6014	-0,4	-0,3	-0,1	76,1
Yhteensä	444	7113	0,3	0,3	0,6	
Esimies- ja asiantuntijatehtävät						
Miehet	1253	4876	0,7	0,4	0,9	
Naiset	1586	4293	2,0	1,3	2,1	88,0
Yhteensä	2839	4550	1,5	1,0	1,7	
Toimihenkilöt						
Miehet	790	2749	-0,3	-1,1	-0,2	
Naiset	5170	2793	1,6	1,0	1,7	101,6
Yhteensä	5960	2787	1,4	0,7	1,4	
Yhteensä						
Miehet	2301	4485	0,5	0,0	0,7	
Naiset	6942	3222	2,2	1,7	2,3	71,8
Yhteensä	9243	3536	2,1	1,6	2,2	

Taulukoiden 2 ja 3 tiedoista nähdään, että pääkaupunkiseudulla ansiot ovat koko henkilöstön osalta keskimäärin 1497 euroa (noin 30 prosenttia) muuta maata korkeammat. Pienin ero pääkaupunkiseudun ja muun Suomen keskipalkkojen välillä on toimihenkilönaisten kohdalla (313 €, 10 prosenttia) ja suurin johtajilla (miehillä 2672 €, 25 prosenttia ja naisilla 2007 €, 25 prosenttia.)

3. Identtisten henkilöiden ansiokehitys syyskuusta 2017 syyskuuhun 2018

Taulukko 4. Keskiansiokehitys kaikilla sekä identtisillä ryhmillä syyskuusta 2017 syyskuuhun 2018

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

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 tehtävätasolla he työskentelevät tai ovatko he vaihtaneet tehtävätasoa tilastokauden aikana. Identtisten henkilöiden ansiokehitys on esitetty taulukossa 4. Identtisiä henkilöitä oli 86,0 prosenttia syyskuussa 2018 kaikista tilastoiduista henkilöistä.

Henkilöidenttisten ansiokehitys

Identtisten henkilöiden ansiokehitys on ollut nopeampaa kaikilla tehtävätasolla verrattuna kaikkien syyskuussa 2018 tilastoitujen henkilöiden ansiokehitykseen. Ansiot ovat nousseet johtotasolla ja esimies-asiantuntijatasolla (molemmissa 4,0 prosenttia) ja toimihenkilötasolla (3,2 prosenttia).

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 tehtävätasolla identtisten ansiokehitystä hitaampaa. Tämä selittyy sillä, että muihin seikkoihin kuin sopimuskorotuksiin perustuvia palkankorotuksia toteutetaan todennäköisemmin työtehtävien vaihtumisen kuin samoissa työtehtävissä toimimisen yhteydessä. Sekä identtisten että ammatti-identtisten ansiokehitystä sukupuolen mukaan tarkasteltuna huomataan, että miesten ja naisten ansiokehitys on ollut tasaista johto- sekä esimies- ja asiantuntijatasoissa, paitsi identtisten esimiesten- ja asiantuntijoiden osalta, joiden kohdalla ansiokehitys on ollut 0,1 % nopeampaa naisten osalta. Suurin ero ammatti-identtisten ansiokehityksessä sukupuolten välillä on toimihenkilötasolla 1,6 prosenttiyksikköä. Edellisellä tilastokaudella tämä ero oli 1,4 prosenttiyksikköä.

4. Tulospalkkiot syyskuussa 2018

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

Taulukosta 5 selviää, että noin 47 prosenttia toimihenkilötehtävissä työskentelevistä, noin 55 prosenttia esimies- ja asiantuntijatehtävissä toimivista ja noin 66 prosenttia johtotason henkilöistä sai tulospalkkioita vuonna 2018. Koko henkilöstöstä tulospalkkioita saaneiden osuus oli 52 prosenttia. Osuus nousi hieman edellisen vuoden tasolta (vuonna 2017 osuus oli 49,1 prosenttia), mutta on kasvanut selkeästi tällä vuosikymmenellä (vuonna 2010 osuus oli 39,3 prosenttia).

Tulospalkkioita saaneiden osuus nousi esimies- ja asiantuntija sekä toimihenkilötehtävissä ja laski johtotehtävissä edelliseen tilastokautteen verrattuna. Johtotehtävissä toimivat olivat suhteellisesti muissa tehtäväryhmissä 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 2017–2018 (koko maa)

	2017		2018	
	Lkm.	%-osuus	Lkm.	%-osuus
Johtotehtävät				
Miehet	524	70,3	520	68,4
Naiset	345	64,5	362	63,5
Yhteensä	869	67,9	882	66,3
Esimies- ja asiantuntijatehtävät				
Miehet	2325	51,8	2650	54,9
Naiset	2477	51,4	2664	54,6
Yhteensä	4802	51,6	5314	54,8
Toimihenkilöt				
Miehet	696	37,9	667	39,3
Naiset	4085	46,2	3877	48,8
Yhteensä	4781	44,8	4544	47,1
Yhteensä				
Miehet	3545	50,1	3837	52,7
Naiset	6907	48,7	6903	51,6
Yhteensä	10452	49,1	10740	52,0

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 2018 –julkaisu, EK

Taulukosta 7 nähdään, että keskimääräiset tulospalkkiot nousivat vuodesta 2017 vuoteen 2018 johtotehtävissä sekä esimies- ja asiantuntijatehtävissä ja laskivat toimihenkilötehtävissä. Tulospalkkioita koskevat tiedot kerätään vuositasolla, jonka jälkeen ne jaetaan kuukausikohtaisiksi. Taulukosta nähdään myös, että sukupuolten väliset erot tulospalkkioiden suuruudessa ovat suurimmillaan johtotehtävissä toimivilla (853 €) ja pienimmillään toimihenkilötehtävissä (12 €). Sukupuolten väliset erot tulospalkkioiden määrissä kasvoivat kaikilla tehtävätasolla.

Taulukko 6. Tulospalkkioita saaneiden lukumäärät syyskuussa 2018 sekä osuudet koko henkilöstöstä pääkaupunkiseudulla ja muualla Suomessa

	Pääkaupunkiseutu		Muu Suomi	
	Lkm.	%-osuus	Lkm.	%-osuus
Johtotehtävät				
Miehet	352	70,1	168	65,1
Naiset	247	64,3	115	61,8
Yhteensä	599	67,6	283	63,7
Esimies- ja asiantuntijatehtävät				
Miehet	1904	53,3	746	59,5
Naiset	1694	51,5	970	61,2
Yhteensä	3598	52,4	1716	60,4
Toimihenkilöt				
Miehet	261	28,7	406	51,4
Naiset	898	32,4	2979	57,6
Yhteensä	1159	31,5	3385	56,8
Yhteensä				
Miehet	2517	50,5	1320	57,4
Naiset	2839	44,1	4064	58,5
Yhteensä	5356	46,9	5384	58,2

Taulukko 7. Tulospalkkiot vuosina 2017 ja 2018

	2017	2018	Muutos,	Osuus koko kk-
	€/kk	€/kk	%	palkan kehityk-
				sestä, %-yks.
Johtotehtävät				
Miehet	1438	1683	17,0	2,1
Naiset	628	830	32,2	2,4
Yhteensä	1100	1317	19,7	2,1
Esimies- ja asiantuntijatehtävät				
Miehet	507	535	5,5	0,4
Naiset	210	231	10,0	0,4
Yhteensä	353	382	8,2	0,4
Toimihenkilöt				
Miehet	72	65	-9,7	-0,3
Naiset	63	53	-15,9	-0,4
Yhteensä	65	55	-15,4	-0,4

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

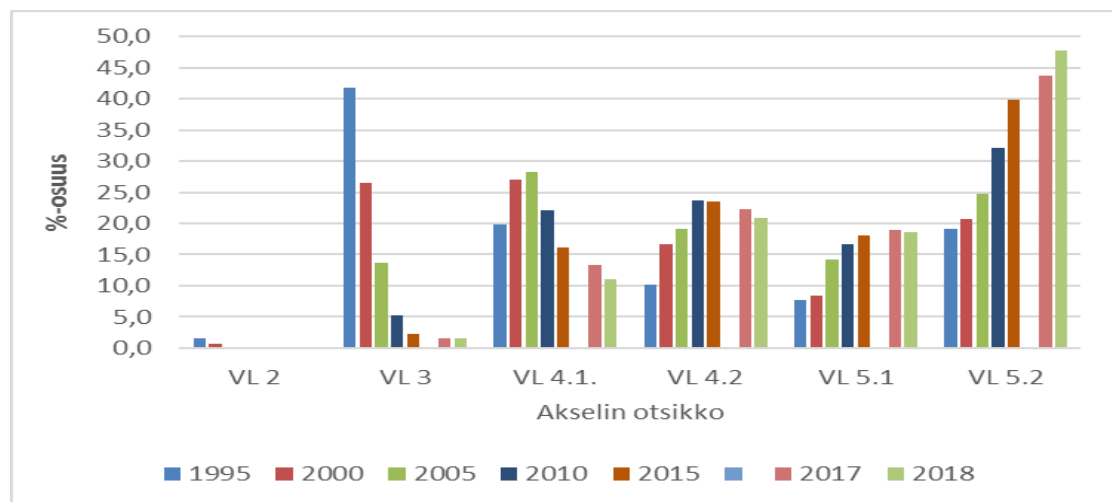
5. Henkilöstön sijoittuminen vaativuusluokkiin ja ansioiden hajonnat eri vaativuusluokissa

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, 2017 ja 2018

	1995	2000	2005	2010	2015	2017	2018
VL 2	272	109	28	19	13	8	6
VL 3	7656	4714	2127	930	389	292	284
VL 4.1.	3631	4803	4374	3888	2832	2407	1944
VL 4.2	1868	2962	2956	4153	4127	3996	3673
VL 5.1	1402	1491	2207	2922	3186	3421	3274
VL 5.2	3498	3686	3827	5625	7003	7875	8417
Yhteensä	18327	17765	15519	17537	17550	17999	17598

Kuvio 2. Vaativuusluokkajakaumat vuosina 1995, 2000, 2005, 2010, 2015, 2017 ja 2018



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 2018 (11,1 prosenttia), vaativuusluokkaan 4.2 (20,9 prosenttia) ja vaativuusluokkaan 5.1 (18,6 prosenttia) henkilöistä. Vuodesta 2010 lähtien henkilömäärältään suurin vaativuusluokka on ollut 5.2, johon vuonna 2018 sijoitui (47,8 prosenttia) henkilöstöstä.

Vaativuusluokkiin sijoittui 17 598 henkilöä vuonna 2018. Lukumäärät sisältävät kaikki vaativuusluokkiin kuuluvat henkilöt kaikilla tehtävätasoilla lukuun ottamatta Danske Bankissa työskenteleviä henkilöitä, joilla on oma vaativuusluokittelunsa.

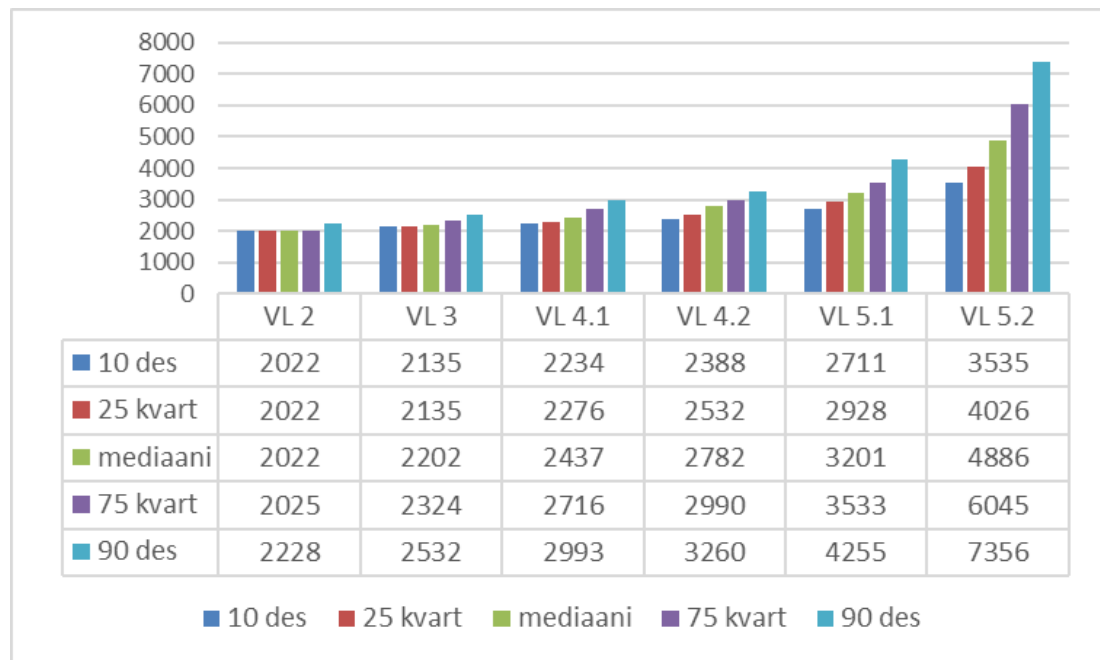
Ansioiden hajonnat vaativuusluokittain

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 2532 € ja vaativuusluokkaan 5.2. sijoittuvista henkilöistä puolet ansaitsee alle 4886 € ja puolet enemmän.

Hajonta on 1. ja 9. desiilin valossa vähän kasvanut verrattuna edelliseen tilastokauteen, 206 – 1544 € vaativuusluokissa 2–5.1. 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 3821 €.

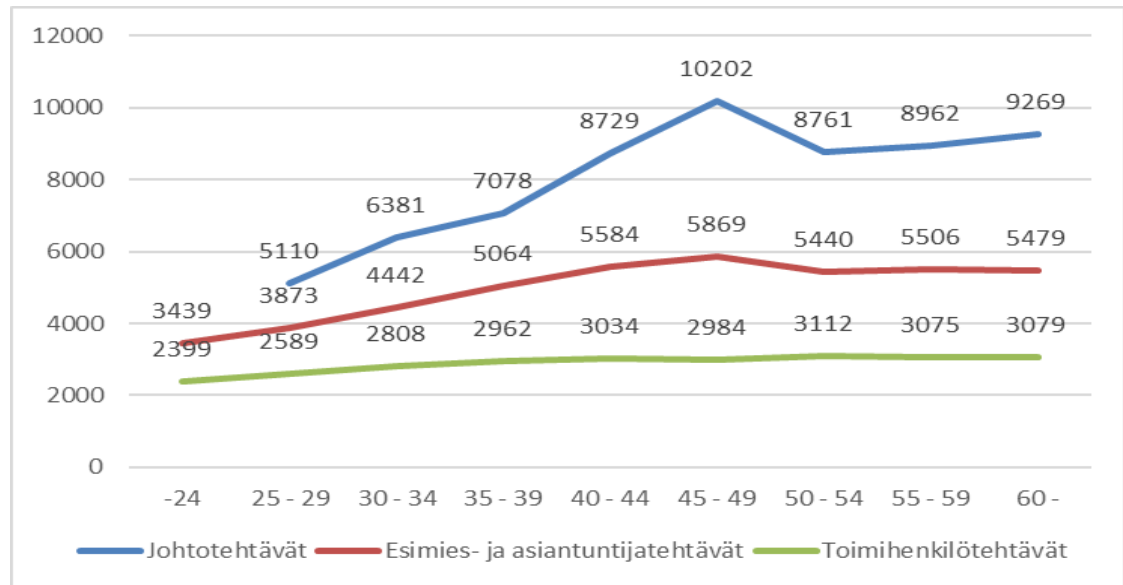
Kuvio 3. Säännöllisen työajan ansioiden hajonnat eri vaativuusluokissa syyskuussa 2018



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 tehtävätasolla.

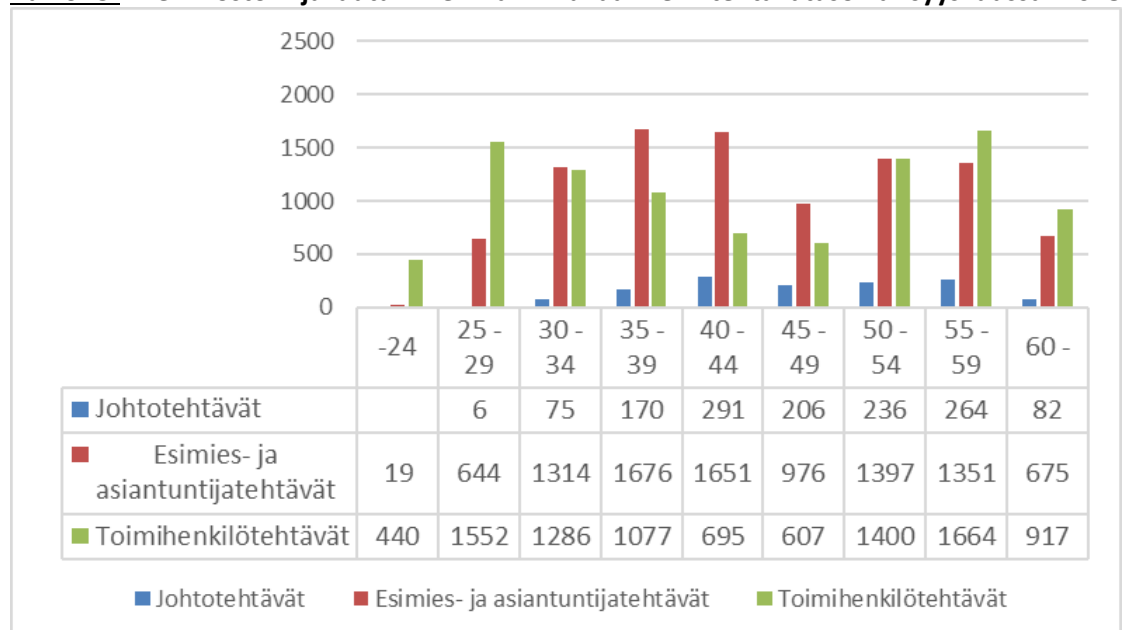
Kuvio 4. Keskiansiot iän mukaan eri tehtävätasolla syyskuussa 2018, €/kk



Keskiansiot nousevat toimihenkilötehtävissä ikävuosiin 40–44 saakka, jonka jälkeen ne pysy-
vät suunnilleen samalla tasolla aina eläkeikää lähestyviin asti. Esimies- ja asiantuntijatehtä-
vissä ja johtotehtävissä työskentelevien korkeimmat ansiot sijoittuvat 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 40-44 -vuotiaat.

Kuvio 5. Henkilöstön jakautuminen iän mukaan eri tehtävätasolla syyskuussa 2018



7. Ansiokehitys vertailualoilla

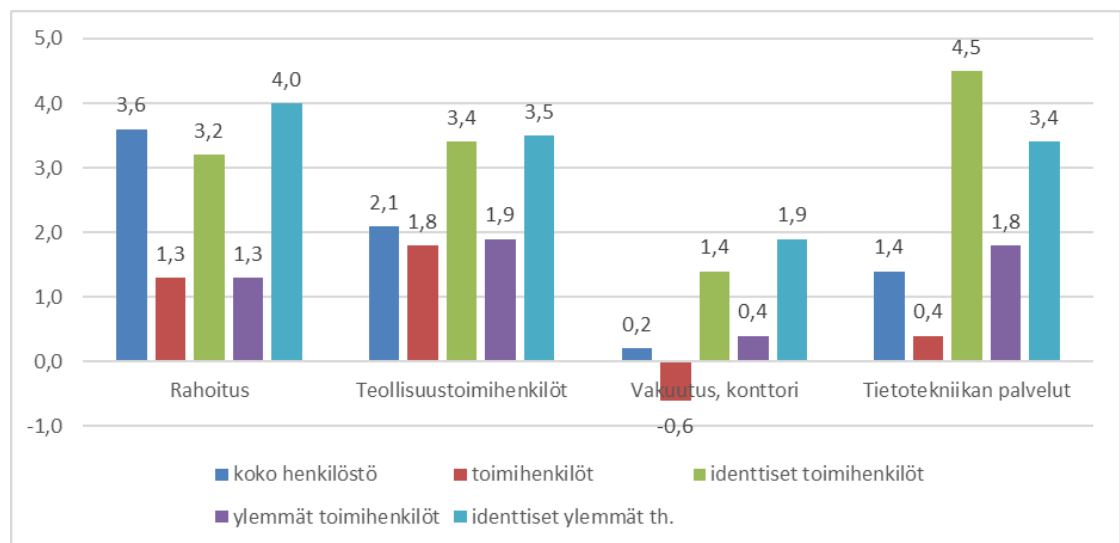
Tilastoraporttiin on valittu vertailualoiksi vakuutusalan konttoritehtävät, tietotekniikan palveluala² ja teollisuuden toimihenkilöt.

Kuviosta 6 nähdään, että koko henkilöstön ja identtisten ylempien toimihenkilöiden osalta ansiot nousivat eniten rahoitusosalalla.

Identtisten toimihenkilöiden osalta taas ansiot nousivat eniten tietotekniikan palvelualalla.

Hitainta ansiokehitys oli vakuutusosalalla.

Kuvio 6. Ansiokehitys syyskuusta 2017 syyskuuhun 2018 koko henkilöstön, identtisten toimihenkilöiden ja identtisten ylempien toimihenkilöiden osalta sekä toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden osalta (rahoitusosalalla ja vakuutusosalalla esimiehet ja asiantuntijat).

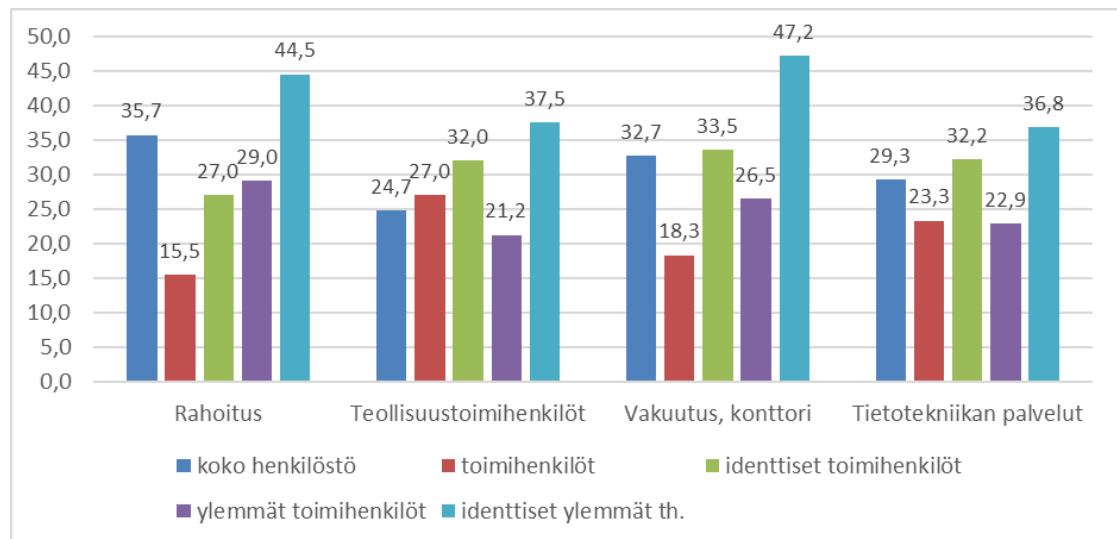


Kuviosta 7 nähdään ansiokehitys vuosina 2007–2018³.

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: kokemusvuosilisistä luovuttiin ja palkkakeskustelumalli otettiin käyttöön.

Kuvio 7. Ansiokehitys lokakuusta 2007 syyskuuhun 2018 koko henkilöstön, identtisten toimihenkilöiden ja identtisten ylempien toimihenkilöiden osalta sekä toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden osalta (rahoituslalla ja vakuutuslalla esimiehet ja asiantuntijat).



Vertailusta huomataan, että rahoituslalla työskentelevien ansiot ovat ajanjaksolla kehittyneet nopeimmin koko henkilöstön osalta 35,7 prosenttia, kun taas teollisuuden ansiot ovat kehittyneet hitaimmin 24,7 prosenttia.

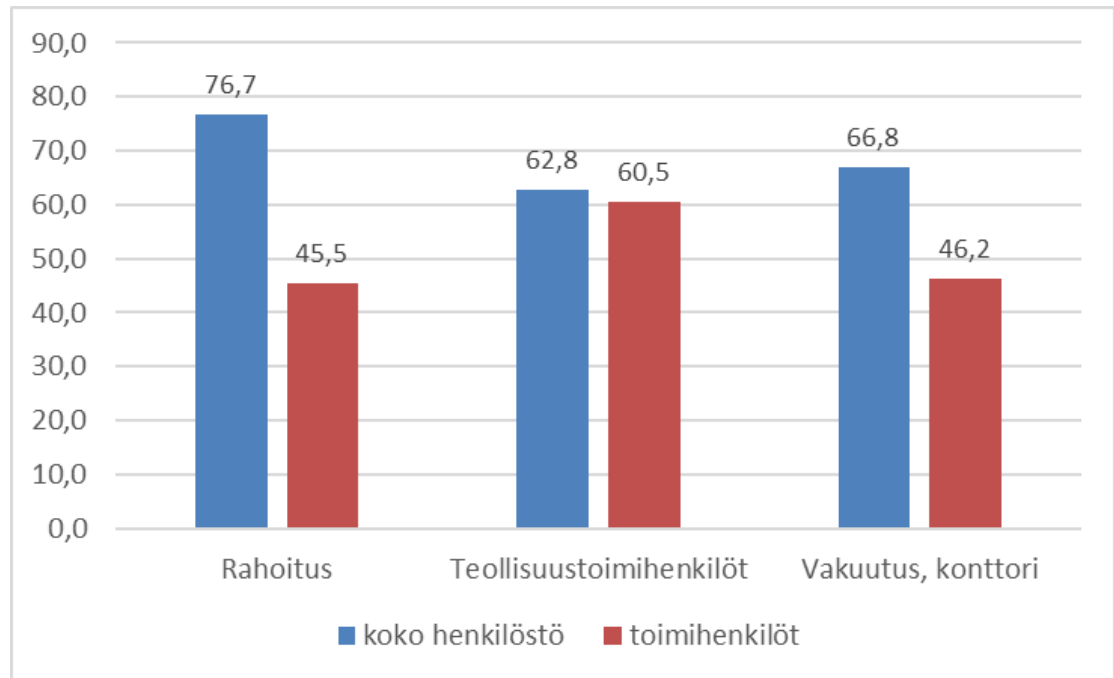
Rahoituslalan identtisten toimihenkilöiden ansiokehitys on ollut vertailualojen hitainta, 27,0 prosenttia, kun esimerkiksi vakuutuslalan identtisten toimihenkilöiden ansiokehitys on ollut 33,5 prosenttia. Identtisten toimihenkilöiden ansiokehitys on ollut muutoin vertailualojen välillä melko tasaista, mutta ero rahoitus- ja vakuutuslalan ansiokehityksessä on pysynyt samana ollen edelleen 6,5 prosenttiyksikköä vakuutuslalan eduksi.

Identtisten ylempien toimihenkilöiden ansiokehitys on ollut nopeinta vakuutuslalla 47,2 prosenttia ja hitainta tietotekniikan palvelualalla 36,8 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 rahoituslalan korotus ei ole mukana tässä vertailussa vuodelta 2007, muutoin kuin 1 prosentin yritysکوhtaisen erän osalta, joka maksettiin 1.10.2007.

Vielä pidemmän ajan vertailu selviää kuviosta 8:

Kuvio 8. Ansiokehitys lokakuusta 2000 syyskuuhun 2018 koko henkilöstön ja toimihenkilöiden osalta



Teollisuudessa koko henkilöstön ansiokehitys on ollut hitainta 62,8 prosenttia ja rahoitusallalla nopeinta 76,7 prosenttia. Toimihenkilöiden kohdalla ansiokehitys on ollut hitainta rahoitusallalla 45,5 prosenttia ja nopeinta teollisuudessa 60,5 prosenttia.

8. Johtopäätökset

Raportissa esitettyjen tilastotietojen perusteella rahoitusalan tilastotyöryhmä on tehnyt seuraavat johtopäätökset:

1. Tilastoinnin piirissä oleva henkilöstömäärä on laskenut 595 henkilöllä verrattuna edelliseen tilastokauteen. Henkilöstömäärän kasvu painottuu johto-, esimies- ja asiantuntijatasoille. Toimihenkilöiden määrä laskee edelleen kiihtyvällä tahdilla, laskua 1035 henkilöä (joista naisia 898) edelliseen tilastokauteen verrattuna (taulukko 1).
2. Rahoitusosalalla ansiokehitys vaihtelee tehtävätason, sukupuolen ja työpaikan maantieteellisen sijainnin perusteella. Sekä toimihenkilö- että asiantuntijatasolla ansiokehitys oli edellistä tilastokautta nopeampaa. Johtotasolla sen sijaan ansiokehitys oli samaa tasoa kuin edellisellä tilastokaudella.
3. Identtisten ansioita tarkasteltaessa (taulukko 4) kehitys on ollut yhtä nopeaa johto sekä esimies- ja asiantuntijatehtävissä (4,0 %) ja hitainta toimihenkilötehtävissä (3,2 %).
4. Rakennemuutostekijät, kuten muutokset ammattinimikkeistön soveltamistavassa, ovat lyhyellä ja pitkällä aikavälillä hidastaneet toimihenkilötason ansiokehitystä.
5. Tulospalkkioita saavien suhteellinen osuus vaihtelee tehtävätasoin (taulukko 6). Keskimääräiset tulospalkkiot ovat kuluneella tilastokaudella nousseet sekä johto että esimies- ja asiantuntijatasolla ja laskeneet toimihenkilötasolla. Miesten euromääräiset tulospalkkiot ovat naisten vastaavia suuremmat kaikissa tehtävätasoissa (taulukko 7).
6. Vaativuusluokkajakaumaa (taulukko 8) tarkasteltaessa huomataan, että toimihenkilötehtävien määrä suhteessa esimiehiin ja asiantuntijoihin on vähentynyt, kuten edellisillakin tilastokausilla. Vaativuusluokka 5.2 on alan yleisin vaativuusluokka, se on jatkanut kasvuun (kuvio 2) ja sen sisällä ansioiden hajonnat ovat suuret (kuvio 3).
7. Vertailtaessa rahoitusalan ansiokehitystä muihin aloihin (kuvio 6) huomataan, että kuluneella tilastokaudella koko henkilöstön ja identtisten ylempien toimihenkilöiden osalta rahoitusalan ansiokehitys oli vertailualoihin verrattuna nopeinta. Identtisten toimihenkilöiden osalta ansiokehitys oli tietotekniikan palvelualoilla ja teollisuustoimihenkilöillä nopeampaa kuin rahoitusosalalla.

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 2017 että syyskuussa 2018.

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 2017 että syyskuussa 2018.

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	alakovartiiili	mediaani	yläkovartiiili	9. desiili
ASIAKASPALVELU: PALVELU JA MYYNTI							
Johtotehtävät	451	7771	4221	5189	7020	9423	11533
Asiantuntija/esimiestehtävät	1743	5118	3435	3906	4720	5820	7187
Toimihenkilöt	5353	2776	2263	2420	2711	2985	3342
ASIAKASPALVELU: RAHOITUS							
Johtotehtävät	95	9361	6021	6956	8400	10610	13745
Asiantuntija/esimiestehtävät	1183	4831	3279	3735	4461	5570	6844
Toimihenkilöt	1723	2970	2405	2696	2956	3220	3443
ASIAKASPALVELU: PÄÄOMA-, VALUUTTA- JA KORKOMARKKINAT							
Johtotehtävät	28	14881	7337	11443	13020	17987	27487
Asiantuntija/esimiestehtävät	161	8332	4337	5605	7919	10253	13211
Toimihenkilöt	48	3615	2746	3097	3452	3962	4678
ASIAKASPALVELU: SIJOITUS							
Johtotehtävät	39	9663	5520	7240	8775	10901	14920
Asiantuntija/esimiestehtävät	1044	5023	3443	3701	4354	5894	7615
Toimihenkilöt	524	3055	2533	2745	3000	3268	3597
ASIAKASPALVELU: MAKSUPALVELU							
Johtotehtävät	3						
Asiantuntija/esimiestehtävät	181	4363	3270	3565	4020	4649	5838
Toimihenkilöt	239	2946	2367	2598	2921	3201	3489
TAUSTATEHTÄVÄT: PALVELU JA MYYNTI							
Johtotehtävät	33	8469	4670	5801	7790	10142	12920
Asiantuntija/esimiestehtävät	363	4739	3261	3677	4298	5563	6814
Toimihenkilöt	409	3012	2332	2678	2964	3270	3615
TAUSTATEHTÄVÄT: RAHOITUS							
Johtotehtävät	28	9048	5500	7647	8298	9437	14920
Asiantuntija/esimiestehtävät	237	5483	3564	4044	4974	6542	7759
Toimihenkilöt	60	3079	2432	2700	3096	3477	3698
TAUSTATEHTÄVÄT: PÄÄOMA-, VALUUTTA - JA KORKOMARKKINAT							
Johtotehtävät	21	10919					
Asiantuntija/esimiestehtävät	251	5889	3208	3709	5020	7273	9415
Toimihenkilöt	136	3320	2532	2900	3223	3646	4172
TAUSTATEHTÄVÄT: SIJOITUS							
Johtotehtävät	19	10615					
Asiantuntija/esimiestehtävät	182	5651	3600	4160	5121	6200	8448
Toimihenkilöt	54	3145	2690	2785	3020	3520	3895
TAUSTATEHTÄVÄT: MAKSUPALVELU							
Johtotehtävät	2						
Asiantuntija/esimiestehtävät	91	4678	3476	3819	4437	5161	6306
Toimihenkilöt	146	3063	2500	2745	3009	3252	3573

Nimike	lkm	keskiansio	1. desilli	alakvartiili	mediaani	yläkvartiili	9. desilli
KIINTEISTÖSIJOITUSTOIMINTA							
Johtotehtävät	8	8218					
Asiantuntija/esimiestehtävät	49	5374	3825	4475	5187	6220	7120
Toimihenkilöt	12	3324	2420	3100	3310	3620	4230
LASKENTA JA KIRJANPITO							
Johtotehtävät	22	10130					
Asiantuntija/esimiestehtävät	189	4966	3520	3919	4616	5792	6600
Toimihenkilöt	170	3194	2454	2835	3133	3454	3899
HENKILÖSTÖHALLINTO							
Johtotehtävät	23	10161					
Asiantuntija/esimiestehtävät	158	5607	3636	4250	5399	6400	8132
Toimihenkilöt	52	3480	2800	3109	3412	3774	4116
SIHTEERI-, ASSISTENTTI- JA TEKSTINKÄSITTELYTYÖ							
Johtotehtävät	1						
Asiantuntija/esimiestehtävät	39	4058	3348	3654	4050	4330	5182
Toimihenkilöt	159	3213	2560	2826	3136	3499	3820
SISÄINEN TARKASTUS JA TURVALLISUUS							
Johtotehtävät	23	9565					
Asiantuntija/esimiestehtävät	246	6120	4020	4966	5893	7108	8130
Toimihenkilöt	14	3583					
VIESTINTÄ							
Johtotehtävät	12	8665					
Asiantuntija/esimiestehtävät	130	4659	3443	3868	4425	5301	6048
Toimihenkilöt	24	3440					
YRITYSSUUNNITTELU JA LIIKETOIMINNAN KEHITTÄMINEN							
Johtotehtävät	55	9732	6096	8020	9320	11790	14250
Asiantuntija/esimiestehtävät	1029	5223	3654	4172	4957	5995	7109
Toimihenkilöt	47	3470	2740	2937	3269	3897	4476
LAKIASIAT							
Johtotehtävät	32	9063	6399	7020	9173	10504	11955
Asiantuntija/esimiestehtävät	430	5345	3688	4148	5083	6212	7386
Toimihenkilöt	129	3073	2601	2753	2942	3220	3838
ATK/SUUNNITTELU							
Johtotehtävät	55	7982	5215	6211	7634	9595	10720
Asiantuntija/esimiestehtävät	1317	5277	3949	4500	5095	5894	6703
Toimihenkilöt	102	4201	3049	3550	4182	4900	5488
ATK/KÄYTTÖ							
Johtotehtävät	1						
Asiantuntija/esimiestehtävät	83	4862	3970	4172	4577	5457	5974
Toimihenkilöt	18	3513					
ATK/TUKI							
Johtotehtävät	3						
Asiantuntija/esimiestehtävät	177	4684	3383	3848	4427	5332	6244
Toimihenkilöt	84	3417	2703	2906	3209	3741	4598
VAHTIMESTARI-, POSTITUS-, PUHELINVAIHTTEEN YM. HOITOTEHTÄVÄT							
Asiantuntija/esimiestehtävät	8	5073					
Toimihenkilöt	20	2943					
MUUT ESIKUNTA-, TUKI- JA PALVELUTEHTÄVÄT							
Johtotehtävät	376	8525	4606	5617	7209	9921	13020
Asiantuntija/esimiestehtävät	412	5705	3269	3883	5347	6760	8696
Toimihenkilöt	115	2994	2405	2696	2983	3247	3620