

Tilastotyöryhmän raportti rahoitusalan ansiokehityksestä tilastokaudella 2013 – 2014

Sisällys

1. Tilastotyöryhmän toimeksianto ja kokoonpano sekä raportin kulku.....	1
2. Ansiokehitys lokakuusta 2013 syyskuuhun 2014	2
3. Identtisten henkilöiden ansiokehitys lokakuusta 2013 syyskuuhun 2014	6
4. Tulospalkkiot syyskuussa 2014.....	7
5. Henkilöstön sijoittuminen vaativuusluokkiin ja ansioiden hajonnat eri vaativuusluokissa	9
6. Keskiansiot iän mukaan ja henkilöstön jakautuminen ikäluokittain	11
7. Ansiokehitys vertailualoilla.....	12
8. Johtopäätökset.....	15
Sanasto	16
Nimikekohtaiset ansiot.....	17

1. Tilastotyöryhmän toimeksianto ja kokoonpano sekä raportin kulku

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

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

Tämän tilastoraportin laatineessa tilastotyöryhmässä Finanssialan Keskusliittoa edustivat Kirsi Arvola (PALTA), Timo Höykinpuro (PALTA), Tatiana Denisova (EK) ja Mikko Mankki (EK), Ammattiliitto Prota Mika Mäkelä ja Jarmo Paananen, Ammattiliitto Nousua Jari Kaitosuo sekä Ylemmät Toimihenkilöt YTN:ää Juha Oksanen ja Nuutti Pursiainen.

Tässä raportissa työryhmä tarkastelee syyskuun 2014 ansiotilastoja ja ansiokehitystä lokakuusta 2013 syyskuuhun 2014. Koko henkilöstön ansiokehityksen lisäksi raportissa tarkastellaan identtisten henkilöiden ansiokehitystä, tulospalkkioiden jakautumista, henkilöstön sijoittumista vaativuusluokkiin ja keskiansioita iän mukaan. Lisäksi tilastoraportissa vertaillaan rahoitusalan ansiokehitystä eräiden muiden alojen ansiokehitykseen. Raportin lopussa on selitetty keskeiset raportissa käytetyt käsitteet ja liitteenä on tilasto nimikekohtaisista ansioista.

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

2. Ansiokehitys lokakuusta 2013 syyskuuhun 2014

Tilastokauden sopimuskorotukset

Kuluneella tilastokaudella rahoitusallalla toteutettiin yksi työehtosopimukseen perustuva palkankorotus. Korotus toteutettiin huhtikuussa 2014 seuraavasti: palkkoja korotettiin 1.4.2014 lukien 20 euron yleiskorotuksella. Työehtosopimuksen mukaisia vähimmäispalkkoja korotettiin 1.4.2014 lukien 20 euroa.

Näin ollen 20 euron ylittävä tai alittava ansiokehitys koostuu palkkaliikumasta sekä erilaisista rakenteellisista tekijöistä. Esimerkkejä rakenteellisista tekijöistä ovat esimerkiksi vastaajajoukkoon liittyvä vaihtelu, henkilöstömuutokset (kuten eläköityminen) ja mahdollisesti myös tehtävätasoluokitteluun liittyvät muutokset.

Säännöllisen työajan keskiansiot ja ansiokehitys

Taulukko 1. Rahoitusalan säännöllisen työajan keskiansiot ja ansiokehitys lokakuusta 2013 lokakuuhun 2014 sekä ansiokehitys tulospalkkioineen ja kiinteän kuukausipalkan kehitys eri tehtävätasolla (koko maa)

Syyskuun 2014 tiedot kattavat noin 21 700 henkilöä. Vuotta aikaisemmin tilastoinnin piirissä oli noin 22 800 henkilöä.

	Lkm.	Keskiansio €/kk	Muutos ed. vuodesta %	Muutos tulos- palkkioineen %	Kiinteän kk- palkan muutos ed. vuodesta %	N/M Palkka %
Johtotehtävät						
Miehet	685	9335	1,3	1,3	1,4	
Naiset	527	6615	3,0	4,7	2,8	70,9
Yhteensä	1212	8152	2,0	2,5	2,0	
Esimies- ja asiantuntijatehtävät						
Miehet	3995	5746	1,6	2,7	1,5	
Naiset	4224	4664	0,5	0,9	0,4	81,2
Yhteensä	8219	5190	1,0	1,8	0,9	
Toimihenkilöt						
Miehet	1766	3120	2,2	3,2	2,3	
Naiset	10459	2822	0,8	1,3	1,0	90,4
Yhteensä	12225	2865	1,1	1,6	1,3	
Yhteensä						
Miehet	6446	5408	1,1	1,9	1,1	
Naiset	15210	3465	1,5	2,0	1,5	64,1
Yhteensä	21656	4043	1,7	2,4	1,7	

Henkilöstömäärä on vähentynyt edellisestä tilastokaudesta kaikilla tehtävätasoilla. Erityisesti vähentymistä on tapahtunut toimihenkilötasolla, jossa henkilöstömäärä on pienentynyt 857 henkilöllä.

Säännöllisen työajan ansio sisältää varsinaisen 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 ansiokehitys.

Rahoitusallalla työskentelevien keskimääräinen ansiokehitys oli 1,7 prosenttia lokakuusta 2013 syyskuuhun 2014. Johtotehtävissä ansiokehitys oli 2,0 prosenttia ja esimies- ja asiantuntijatasolla 1,0 prosenttia. Toimihenkilötehtävissä työskentelevien ansiotaso nousi 1,1 prosenttia. Edellisellä tilastokaudella (2012 - 2013) kaikkien alalla työskentelevien ansiot olivat kehittyneet keskimäärin 2,7 prosenttia. Erityisesti johto- sekä esimies- ja asiantuntijatasolla ansiokehitys oli edellistä tilastokautta hitaampaa, toimihenkilötasolla ero ei ole niin suuri.

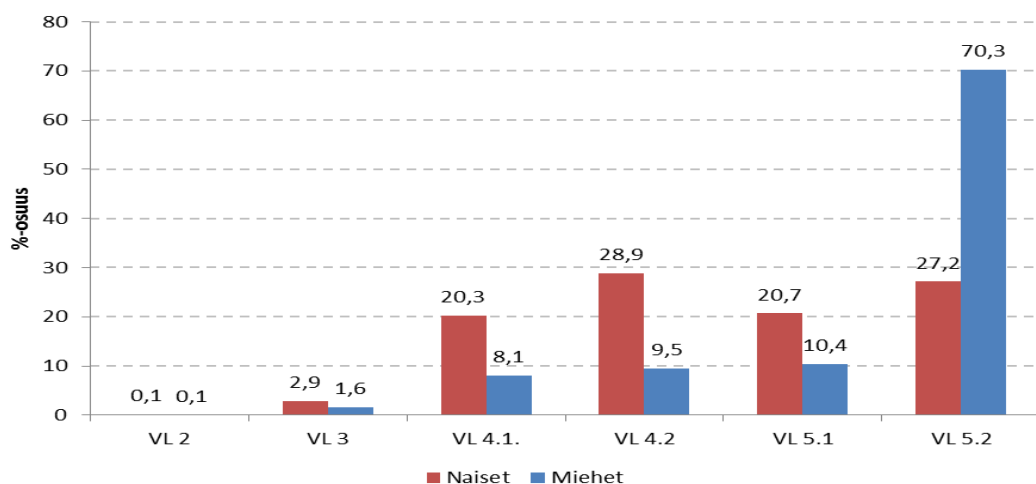
Ansiokehityksen vertailua miesten ja naisten osalta

Säännöllisen työajan keskiansioiden kehitys sukupuolittain vaihtelee tehtävätason mukaan. Ansiokehitys on ollut nopeampaa naisilla johtotasolla, vastaavasti miehillä esimies- ja asiantuntijatasolla, sekä toimihenkilötasolla.

Kaikilla tehtävätasoilla naisten ansiot ovat miesten ansioita pienemmät. Pienimmillään palkkaero oli toimihenkilötasolla (syyskuun 2014 tilanteessa 10 %) ja suurimmillaan johtotasolla (29 %). Esimies- ja asiantuntijatehtävissä ero oli 19 prosenttia. Vuotta aikaisemmin palkkaerot olivat miesten eduksi toimihenkilötasolla 8 prosenttia, esimies- ja asiantuntijatasolla 18 prosenttia ja johtotehtävissä 30 prosenttia. Palkkaerojen vertaileminen ilman niiden taustalla vaikuttavia tekijöitä antaa epätäydellisen kuvan tilanteesta. Rahoitusallalla on tapana analysoida palkkaeroja tarkemmin tasa-arvoraportissa, joka ilmestyi 31.10.2014.

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 kaikki tehtävätasot syyskuussa 2014, 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 50 prosenttia, esimiehistä ja asiantuntijoista 70 prosenttia ja toimihenkilöistä 35 prosenttia. Koko rahoitusalan henkilöstöstä pääkaupunkiseudulla työskentelee noin puolet. Miehistä pääkaupunkiseudulla työskentelee 66 prosenttia.

Taulukko 2. Rahoitusalan säännöllisen työajan keskiansiot ja ansiokehitys lokakuusta 2013 syyskuuhun 2014 sekä ansiokehitys tulospalkkioineen ja kiinteän kuukausipalkan kehitys eri tehtävätasoilla (Helsinki, Espoo, Vantaa ja Kauniainen)

	Lkm.	Keskiansio €/kk	Muutos ed. vuodesta %	Muutos tulos- palkkioineen %	Kiinteän kk- palkan muutos ed. vuodesta %	N/M Palkka %
Johtotehtävät						
Miehet	354	11056	3,3	4,0	3,3	
Naiset	250	7950	4,1	6,4	3,7	71,9
Yhteensä	604	9770	3,4	4,6	3,3	
Esimies- ja asiantuntijatehtävät						
Miehet	2941	6077	1,9	3,3	1,9	
Naiset	2812	4905	0,7	1,1	0,5	80,7
Yhteensä	5753	5504	1,3	2,3	1,2	
Toimihenkilöt						
Miehet	1009	3389	1,8	3,1	1,8	
Naiset	3390	3044	0,9	1,7	1,1	89,8
Yhteensä	4399	3123	1,3	2,2	1,4	
Yhteensä						
Miehet	4304	5856	1,4	2,6	1,3	
Naiset	6452	4045	1,7	2,5	1,7	69,1
Yhteensä	10756	4770	1,8	2,9	1,8	

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

	Lkm.	Keskiansio €/kk	Muutos ed. vuodesta	Muutos tulos- palkkioineen	Kiinteän kk- palkan muutos ed. vuodesta %	N/M Palkka
			%	%	%	%
Johtotehtävät						
Miehet	331	7494	1,0	0,3	1,1	
Naiset	277	5411	2,8	3,6	2,6	72,2
Yhteensä	608	6545	2,1	1,9	2,1	
Esimies- ja asiantuntijatehtävät						
Miehet	1054	4821	1,0	1,7	0,9	
Naiset	1412	4183	0,8	1,2	0,8	86,8
Yhteensä	2466	4456	0,9	1,4	0,8	
Toimihenkilöt						
Miehet	757	2760	3,3	3,9	3,4	
Naiset	7069	2716	0,9	1,1	1,1	98,4
Yhteensä	7826	2720	1,1	1,4	1,3	
Yhteensä						
Miehet	2142	4506	1,4	1,7	1,4	
Naiset	8758	3037	1,6	1,9	1,7	67,4
Yhteensä	10900	3326	2,0	2,3	2,0	

Taulukoiden 2 ja 3 tiedoista nähdään, että pääkaupunkiseudulla ansiot ovat koko henkilöstön osalta keskimäärin 1444 euroa (noin 30 %) muuta maata korkeammat. Pienin ero pääkaupunkiseudun ja muun Suomen keskipalkkojen välillä on toimihenkilönaisten kohdalla (328 €, 11 %) ja suurin johtajilla (miehillä 3562 €, 32 % ja naisilla 2539 €, 32 %.) Ansiokehitys on ollut nopeampaa pääkaupunkiseudulla kaikissa ryhmissä.

3. Identtisten henkilöiden ansiokehitys lokakuusta 2013 syyskuuhun 2014

Taulukko 4. Keskiansiokehitys kaikilla sekä identtisillä ryhmillä lokakuusta 2013 syyskuuhun 2014

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

Henkilöidenttisten ansiokehitys

Henkilöstön vaihtuvuuden (uudet alalle tulleet henkilöt ja tilaston piiristä poistuneet) vaikutus ansiokehitykseen voidaan poistaa tarkastelemalla ns. identtisten henkilöiden ansiokehitystä. Identtisten henkilöiden tarkastelussa ovat mukana kumpanakin tarkasteluvuonna rahoitusalan tilastoon kuuluneet henkilöt riippumatta siitä millä tehtävätasoilla he työskentelevät tai ovatko he vaihtaneet tehtävätasoa tilastokauden aikana. Identtisten henkilöiden ansiokehitys on esitetty taulukossa 4. Identtisiä henkilöitä oli 90,8 prosenttia syyskuussa 2014 tilastoinnin piiriin kuuluvista.

Identtisten henkilöiden ansiokehitys on ollut nopeampaa kaikilla tehtävätasoilla verrattuna kaikkien syyskuun 2014 tilastoinnin piirissä olevien ansiokehitykseen. Ansiot ovat nousseet eniten johtotasolla (2,6 %) ja vähiten toimihenkilötasolla (1,6 %).

Tilastokaudella maksettiin edellä kohdassa 2 selostetun mukainen 20 euron suuruinen sopimuskorotus. Identtisten ansiokehitys selittyy esimerkiksi vaativuusluokkamuutoksilla ja siirtymisillä eri tehtävätasoilta toiselle.

Ammatti-identtisten ansiokehitys

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

Ammatti-identtisten ansiokehitys on kuluneella tilastokaudella ollut toimihenkilöitä lukuun ottamatta identtisten ansiokehitystä hitaampaa. Tämä selittyy sillä, että muihin seikkoihin kuin sopimuskorotuksiin perustuvia palkankorotuksia toteutetaan todennäköisemmin työtehtävien vaihtumisen kuin samoissa työtehtävissä toimimisen yhteydessä. Kaikilla tehtävätasoilla identtisten ja ammatti-identtisten ansiokehitys poikkeaa varsin vähän toisistaan. Sekä identtisten että ammatti-identtisten ansiokehitystä sukupuolen mukaan tarkasteltuna huomataan, että miesten ansiokehitys on ollut naisia nopeampaa kaikissa ryhmissä. Toimihenkilötasolla sekä identtisessä että ammatti-identtisessä ansiokehityksessä on noin 2 prosentti-yksikön ero miesten eduksi. Tätä selittää muun muassa miesten naisia nopeampi urakehitys. Tämä ero on kasvanut viime tilastokaudesta, jolloin se oli 1 prosentti-yksikön verran.

4. Tulospalkkiot syyskuussa 2014

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

Taulukosta 5 selviää, että noin 42 prosenttia toimihenkilötehtävissä työskentelevistä, noin 59 prosenttia esimies- ja asiantuntijatehtävissä toimivista ja noin 64 prosenttia johtotason henkilöistä sai tulospalkkioita vuonna 2014. Koko henkilöstöstä tulospalkkioita saaneiden osuus oli 50,1 prosenttia. Osuus on kasvanut selkeästi viime vuosina (vuonna 2010 osuus oli 39,3 %).

Kaikissa tehtävissä osuudet kasvoivat edellisestä tilastokaudesta. Johtotehtävissä toimivat ovat suhteellisesti muissa tehtäväryhmissä toimivia useammin tulospalkkioiden piirissä. Toimihenkilötehtävissä naiset saivat miehiä useammin tulospalkkioita, muilla tehtävätasoilla tilanne oli päinvastainen.

Taulukko 5. Tulospalkkioita saaneiden lukumäärät sekä osuudet koko henkilöstöstä vuosina 2012 – 2014 (koko maa)

	2012		2013		2014	
	Lkm.	%-osuus	Lkm.	%-osuus	Lkm.	%-osuus
Johtotehtävät						
Miehet	416	60,1	452	63,1	464	67,7
Naiset	318	53,4	294	52,9	317	60,2
Yhteensä	779	57,2	746	58,6	781	64,4
Esimies- ja asiantuntijatehtävät						
Miehet	2132	51,8	2291	55,1	2515	63,0
Naiset	2208	50,6	2247	52,1	2366	56,0
Yhteensä	4340	51,1	4538	53,6	4881	59,4
Toimihenkilöt						
Miehet	524	28,7	539	30,6	659	37,3
Naiset	4394	36,9	4417	39,0	4525	43,3
Yhteensä	4918	35,9	4956	37,9	5184	42,4
Yhteensä						
Miehet	3117	46,5	3282	49,5	3638	56,4
Naiset	6920	41,1	6958	43,0	7208	47,4
Yhteensä	10037	42,6	10240	44,9	10846	50,1

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

Taulukosta 7 nähdään, että keskimääräiset tulospalkkiot kasvoivat vuodesta 2013 vuoteen 2014 kaikilla tehtävätasoilla. Johtotehtävissä toimivien miesten tulospalkkiot eivät juurikaan kasvaneet, toimihenkilötehtävissä toimivien miesten tulospalkkiot sen sijaan kasvoivat yli 60 %. Tulospalkkioita koskevat tiedot kerätään vuositasolla, jonka jälkeen ne jaetaan kuukausikohtaisiksi.

¹ Lähde: Palkkatilasto. Kuukausipalkkatilasto syyskuulta 2014 –julkaisu, EK

Taulukosta nähdään myös, että sukupuolten väliset erot tulospalkkioiden suuruudessa ovat suurimmillaan johtotehtävissä toimivilla (675 €) ja pienimmillään toimihenkilöillä (34€). Sukupuolten väliset erot tulospalkkioiden määrässä olivat pienentyneet selkeästi johtotehtävissä ja kasvaneet toimihenkilötehtävissä edellisestä tilastokaudesta. Esimies- ja asiantuntijatasolla ei ole merkittävää muutosta.

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

	Pääkaupunkiseutu		Muu Suomi	
	Lkm.	%-osuus	Lkm.	%-osuus
Johtotehtävät				
Miehet	275	77,7	189	57,1
Naiset	163	65,2	154	55,6
Yhteensä	438	72,5	343	56,4
Esimies- ja asiantuntijatehtävät				
Miehet	1840	62,6	675	64,0
Naiset	1537	54,7	829	58,7
Yhteensä	3377	58,7	1504	61,0
Toimihenkilöt				
Miehet	306	30,3	353	46,6
Naiset	1108	32,7	3417	48,3
Yhteensä	1414	32,1	3770	48,2
Yhteensä				
Miehet	2421	56,3	1217	56,8
Naiset	2808	43,5	4400	50,2
Yhteensä	5229	48,6	5617	51,5

Taulukko 7. Tulospalkkiot vuosina 2013 ja 2014

	2013	2014	Muutos, %	Osuus koko kk- palkan kehityk- sestä, %-yks.
	€/kk	€/kk		
Johtotehtävät				
Miehet	1306	1316	0,8	-0,1
Naiset	512	641	25,2	1,6
Yhteensä	959	1022	6,6	0,5
Esimies- ja asiantuntijatehtävät				
Miehet	691	777	12,4	1,2
Naiset	227	248	9,3	0,4
Yhteensä	455	505	11,0	0,8
Toimihenkilöt				
Miehet	53	86	62,3	1,0
Naiset	38	52	36,8	0,4
Yhteensä	40	56	40,0	0,5

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

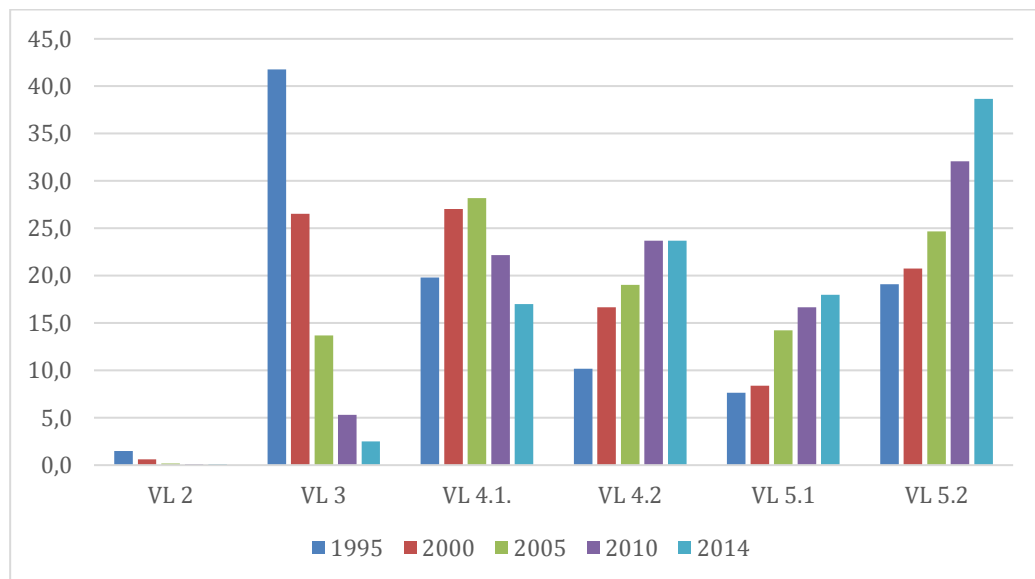
5. Henkilöstön sijoittuminen vaativuusluokkiin ja ansioiden hajonnat eri vaativuusluokissa

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 ja 2014

	1995	2000	2005	2010	2014
VL 2	272	109	28	19	22
VL 3	7656	4714	2127	930	446
VL 4.1.	3631	4803	4374	3888	3013
VL 4.2	1868	2962	2956	4153	4200
VL 5.1	1402	1491	2207	2922	3183
VL 5.2	3498	3686	3827	5625	6852
Yhteensä	18327	17765	15519	17537	17716

Kuvio 2. Vaativuusluokkajakaumat vuosina 1995, 2000, 2005, 2010 ja 2014



Tarkastellun ajanjakson aikana vaativuusluokassa 3 olevien tehtävien osuus on laskenut noin 42 prosentista 2,5 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 2014 17 prosenttia, vaativuusluokkaan 4.2 23,7 prosenttia ja vaativuusluokkaan 5.1 18 prosenttia henkilöistä. Vuodesta 2006 lähtien henkilömäärältään suurin vaativuusluokka on ollut 5.2, johon vuonna 2013 sijoitui 38,7 prosenttia henkilöstöstä.

Vaativuusluokkiin sijoittui 17 716 henkilöä vuonna 2014. Lukumäärät sisältävät kaikki vaativuusluokkiin kuuluvat henkilöt kaikilla tehtävatasoilla lukuun ottamatta Danske Bankissa työskenteleviä henkilöitä, joilla on oma vaativuusluokittelunsa.

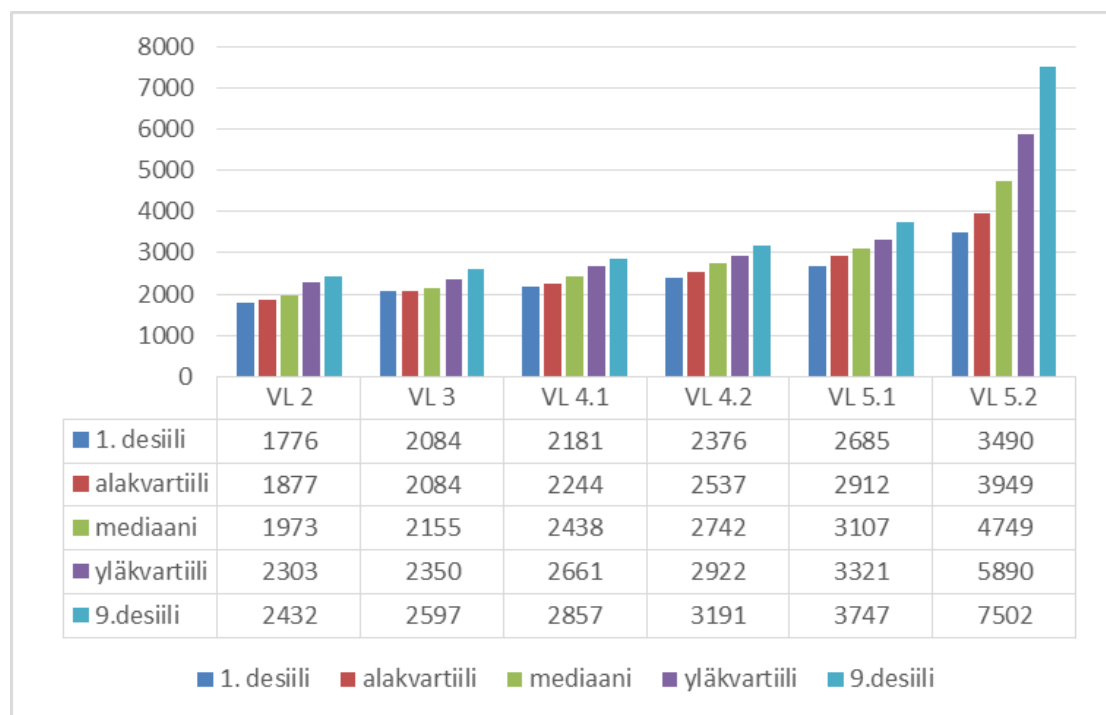
Ansioiden hajonnat vaativuusluokittain

Kuviosta 2 nähdään ansioiden hajonnat eri vaativuusluokissa. Luvuissa 1. desiili tarkoittaa, että 10 prosenttia kyseisen vaativuusluokan henkilöistä ansaitsee vähemmän kuin kuvion 3 taulukon osoittaman euromäärän, alakvartiili tarkoittaa, että 25 prosenttia kyseisen vaativuusluokan henkilöistä ansaitsee vähemmän kuin kyseisen taulukon euromäärä. Mediaani on puolet kyseisen vaativuusluokan keskimmäisin palkka, eli puolet henkilöistä ansaitsee vähemmän ja puolet enemmän kuin kyseisen taulukon euromäärän. Yläkvartiili tarkoittaa, että 75 prosenttia ansaitsee vähemmän kuin kyseinen euromäärä ja 9. desiili, että 90 prosenttia kyseiseen luokkaan kuuluvista ansaitsee alle kyseisen euromäärän.

Esimerkiksi vaativuusluokassa 4.2. toimivista henkilöistä 25 prosentilla palkka on alle 2537 € ja vaativuusluokkaan 5.2. sijoittuvista henkilöistä puolet ansaitsee alle 4749 € ja puolet yli saman euromäärän.

Hajonta on 1. ja 9. desiilin valossa melko maltillista, 656 – 1062 € 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 4012 €. Erot ovat kasvaneet kaikissa tehtäväryhmissä, mutta erityisesti vaativuusluokassa 5.2 verrattuna edelliseen tilastokauteen.

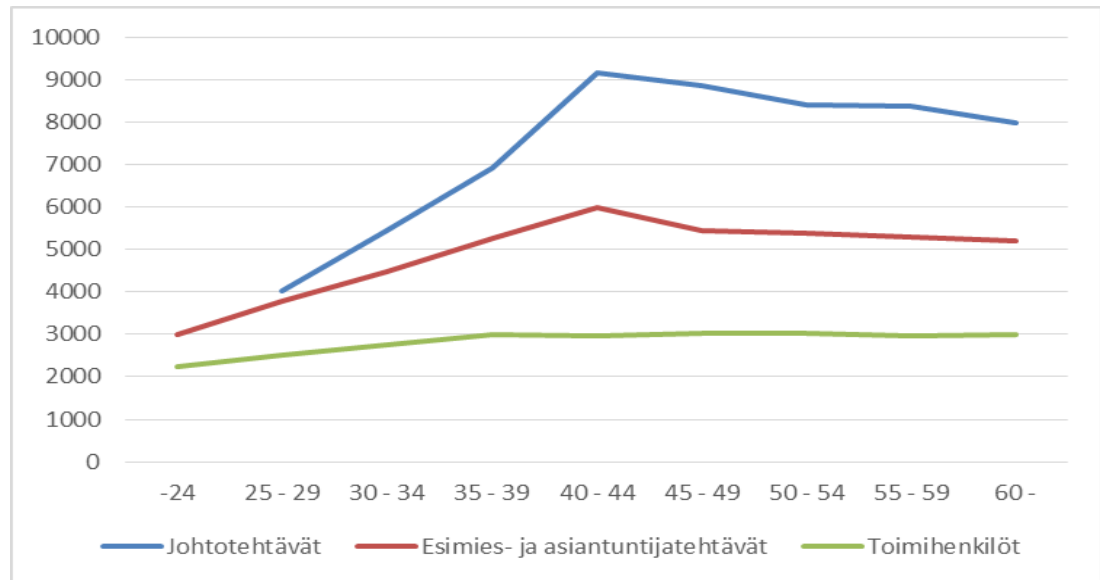
Kuvio 3. Säännöllisen työajan ansioiden hajonnat eri vaativuusluokissa lokakuussa 2013



6. Keskiansiot iän mukaan ja henkilöstön jakautuminen ikäluokittain

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

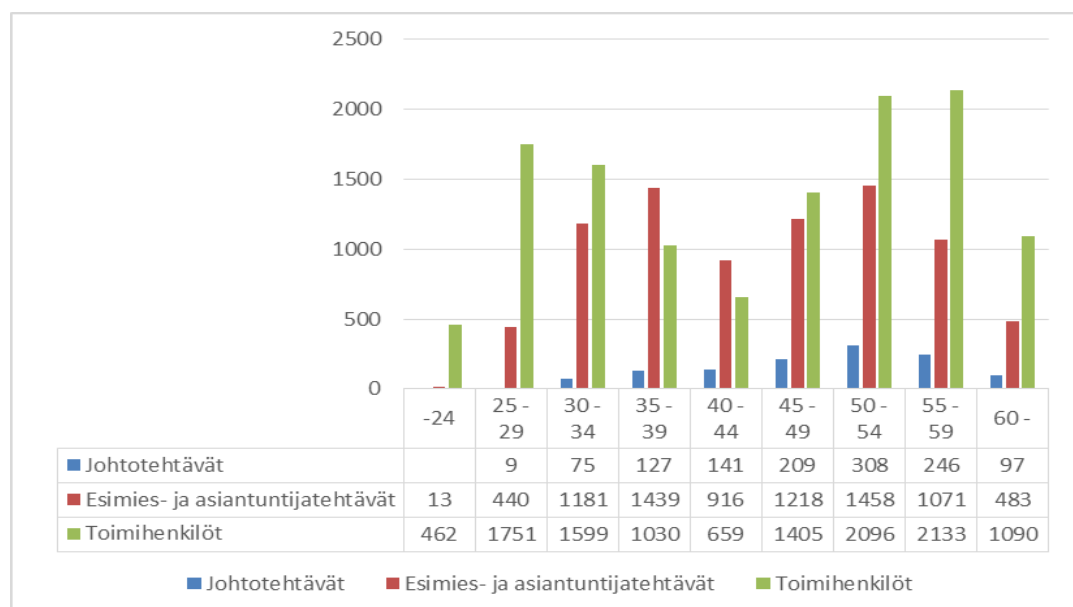
Kuvio 4. Keskiansiot iän mukaan eri tehtävätasoilla syyskuussa 2014



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

Kuviosta 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 2014

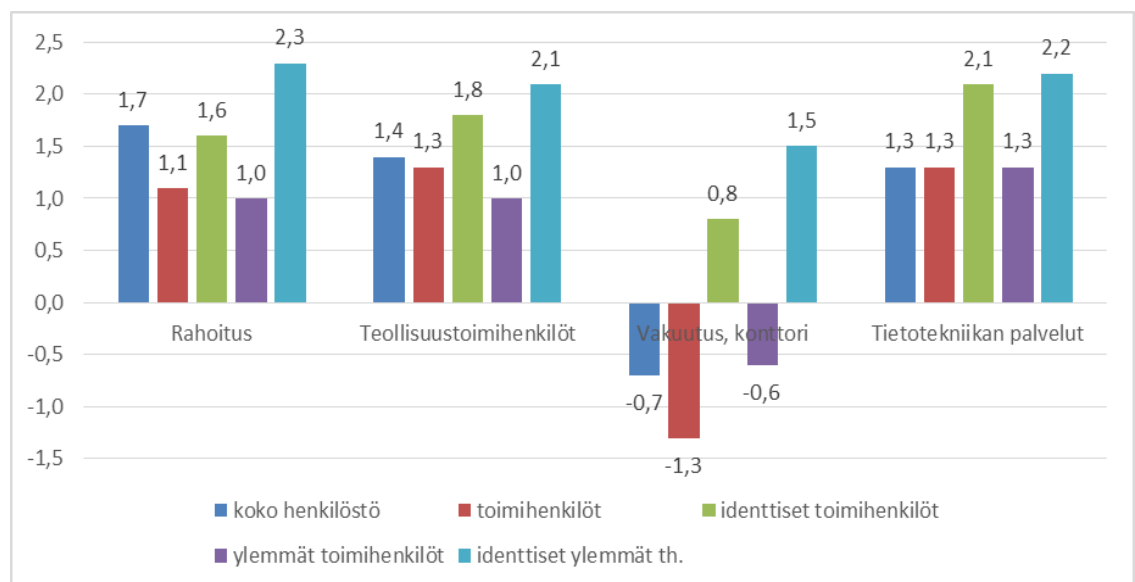


7. Ansiokehitys vertailualoilla

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

Kuviosta 6 näemme, että rahoitusallalla identtisten ylempien toimihenkilöiden korotukset ovat olleet suurimmat. Identtisten toimihenkilöiden osalta taas tietotekniikan palvelualojen korotukset olivat suurimmat. Molemmissa ryhmissä pienimmät korotukset olivat vakuutusallalla.

Kuvio 6. Ansiokehitys lokakuusta 2013 syyskuuhun 2014 koko henkilöstön, toimihenkilöiden, ylempien toimihenkilöiden (rahoitusallalla esimiehet ja asiantuntijat), identtisten toimihenkilöiden ja identtisten ylempien toimihenkilöiden osalta.

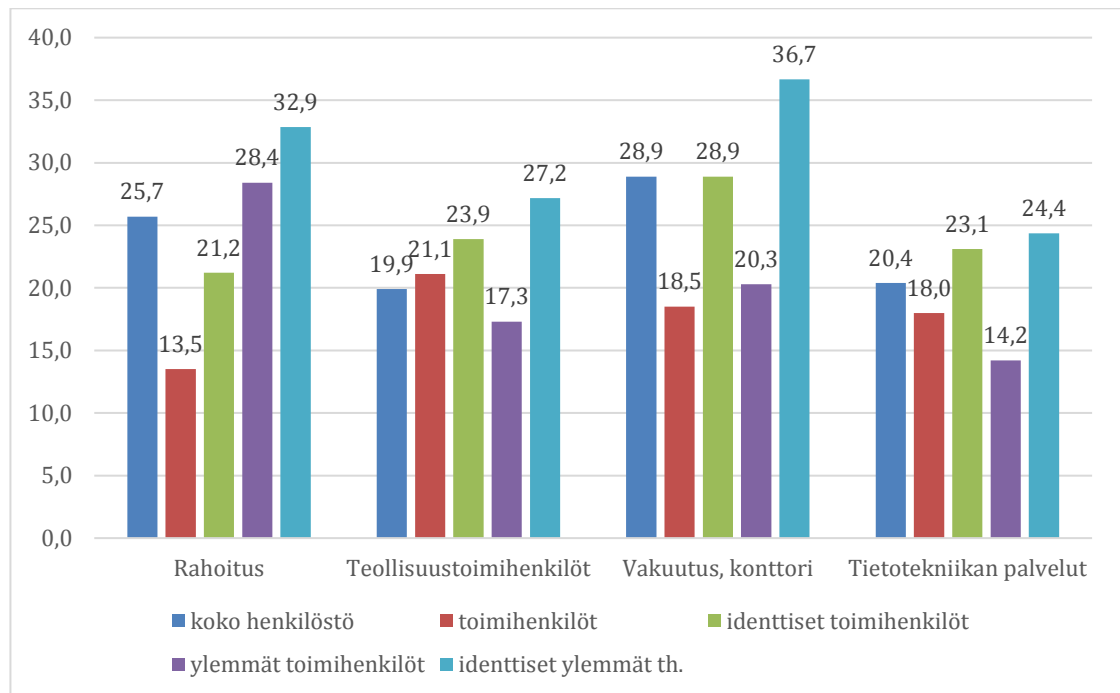


Eri alojen tietojen vertailuja vaikeuttaa palkankorotusten erilainen ajoittuminen eri toimialoilla, jonka vuoksi on hyvä tarkastella myös pidemmän aikavälin ansiokehitystä. Kuviosta 7 nähdään ansiokehitys vuosina 2007–2013³.

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.

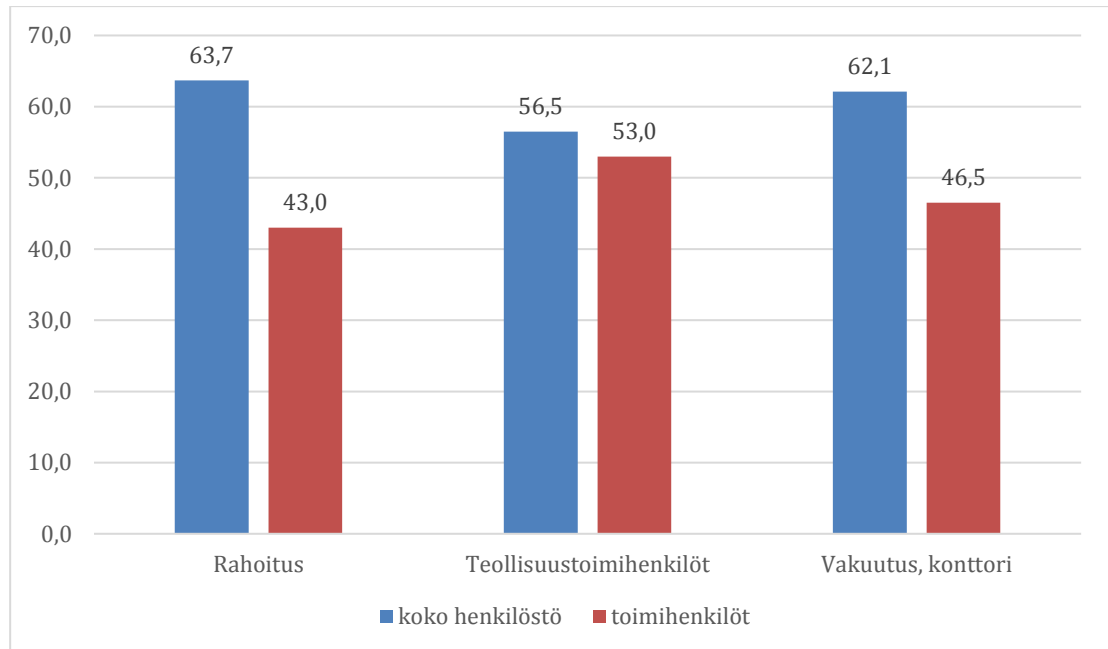
Kuvio 7. Ansiokehitys lokakuusta 2007 syyskuuhun 2014 koko henkilöstön, toimihenkilöiden, ylempien toimihenkilöiden (rahoituslalla esimiehet ja asiantuntijat) ja identtisten toimihenkilöiden osalta ja identtisten ylempien toimihenkilöiden osalta



Vertailusta huomataan, että vakuutusalan konttoritehtävissä työskentelevien ansiot ovat ajanjaksolla kehittyneet nopeimmin (28,9 %) kun taas teollisuuden ansiot ovat kehittyneet hitaimmin (19,9 %). Rahoitusalan toimihenkilöiden ansiokehitys on ollut vertailualojen hitainta, 13,5 prosenttia, kun esimerkiksi vakuutuslalla ansiokehitys on ollut 18,5 prosenttia. Ylempien toimihenkilöiden (esimiesten ja asiantuntijoiden) ansiokehitys on ollut nopeinta rahoituslalla (28,4 %) ja hitainta tietotekniikan palvelualoilla (14,2 %). Identtisten toimihenkilöiden ansiokehitys on ollut muutoin vertailualojen välillä melko tasaista, mutta ero rahoitus- ja vakuutusalan ansiokehityksessä on ollut 7,7 prosenttiyksikköä vakuutusalan eduksi. Identtisten ylempien toimihenkilöiden ansiokehitys on ollut nopeinta vakuutuslalla (36,7 %) ja hitainta tietotekniikan palvelualoilla (24,4 %). Vertailussa pitää ottaa huomioon, että vuonna 2007 rahoituslalla korotettiin palkkoja 1.6.2007 ...

Vielä pidemmän ajan vertailu selviää kuviosta 8:

Kuvio 8. Ansiokehitys lokakuusta 2000 syyskuuhun 2014 koko henkilöstön ja toimihenkilöiden osalta



Teollisuudessa koko henkilöstön ansiokehitys on ollut hitainta (56,5 %) ja rahoitusallalla nopeinta (63,7 %). Toimihenkilöiden kohdalla ansiokehitys on ollut hitainta rahoitusallalla (43,0 %) ja nopeinta teollisuudessa (53,0 %).

8. Johtopäätökset

Raportissa esitettyjen tilastotietojen perusteella rahoitusalan tilastotyöryhmä on tehnyt seuraavat johtopäätökset:

1. Tilastoinnin piirissä oleva henkilöstömäärä jatkaa laskuaan erityisesti toimihenkilöiden osalta. Tämä johtuu rahoitusalan voimakkaasta rakennemuutoksesta, joka johtuu esim. eläköitymisestä ja työvoiman vähentämisestä.
2. Rahoitusosalalla ansiokehitys vaihtelee tehtävätason, sukupuolen ja työpaikan maantieteellisen sijainnin perusteella. Ansiokehitys on ollut nopeinta johtotehtävissä työskentelevillä. Identtisten ansioita tarkasteltaessa kehitys on ollut nopeinta johtotasolla ja hitainta toimihenkilötehtävissä, kuten tilanne oli myös edellisellä tilastokaudella.
3. Rakennemuutostekijät, kuten muutokset ammattinimikkeistön soveltamistavassa, ovat vaikuttaneet pitkällä aikavälillä erityisesti toimihenkilötason ansiokehitystä hidastavasti.
4. Tulospalkkioita saavien suhteellinen osuus vaihtelee tehtävätasoin. Keskimääräiset tulospalkkiot ovat kuluneella tilastokaudella kasvaneet kaikissa tehtävissä. Prosentuaalisesti suurin kasvu on tapahtunut toimihenkilötehtävissä. Miesten euromääräiset tulospalkkiot ovat naisten vastaavia suuremmat kaikissa tehtäväryhmissä, ero kasvoi toimihenkilö- sekä esimies- ja asiantuntijatehtävissä ja pieneni johtotehtävissä.
5. Vaativuusluokkajakaumaa tarkasteltaessa huomataan, että toimihenkilötehtävien määrä suhteessa esimiehiin ja asiantuntijoihin on vähentynyt, kuten edellisilläänkin tilastokausilla. Vaativuusluokka 5.2 on alan yleisin vaativuusluokka ja sen sisällä ansioiden hajonnat ovat suuret.
6. Vertailtaessa rahoitusalan ansiokehitystä muihin aloihin huomataan, että kuluneella tilastokaudella koko henkilöstön ansiokehitys on ollut nopeampaa kuin vertailualoilla. Erityisesti toimihenkilötasolla rakenteelliset muutokset selittävät osin pidemmän aikavälin eroja.

Sanasto

Ammatti-identtiset henkilöt eroavat identtisistä siinä, että sen lisäksi, että he ovat olleet rahoitusalan tilastoinnin piirissä molempina ajankohtina, he ovat myös kuuluneet samaan tilastoinimikkeeseen molempina ajankohtina. Esimerkiksi henkilö on työskennellyt asiakaspalvelun palvelu- ja myyntitehtävissä, sekä lokakuussa 2013 että lokakuussa 2014.

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 lokakuussa 2013 että lokakuussa 2014.

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

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

Tehtävätasot

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

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

Johtotasolla tarkoitetaan henkilöitä, jotka eivät pääsääntöisesti kuulu työehtosopimuksen piiriin.

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

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

Nimikekohtaiset ansiot

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

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

Nimike	lkm	keskiansio	1. desiili	alakovartiili	mediaani	yläkvartiili	9. desiili
ASIAKASPALVELU: PALVELU JA MYYNTI							
Johtotehtävät	685	7055	3995	4596	6122	8287	11020
Asiantuntija/esimiestehtävät	1564	5032	3328	3820	4626	5674	7188
Toimihenkilöt	6874	2689	2184	2339	2636	2873	3211
ASIAKASPALVELU: RAHOITUS							
Johtotehtävät	90	8620	4350	5406	7720	10966	13837
Asiantuntija/esimiestehtävät	1185	5431	3431	3882	4750	6109	8218
Toimihenkilöt	985	3020	2482	2698	2929	3193	3587
ASIAKASPALVELU: PÄÄOMA-, VALUUTTA- JA KORKOMARKKINAT							
Johtotehtävät	14	15996					
Asiantuntija/esimiestehtävät	180	9224	4628	5937	8220	11628	14766
Toimihenkilöt	46	4756	3140	3580	4083	5851	7173
ASIAKASPALVELU: SIJOITUS							
Johtotehtävät	46	9311	5070	6920	9228	12020	14416
Asiantuntija/esimiestehtävät	879	5176	3400	3805	4620	6020	7828
Toimihenkilöt	1904	2989	2491	2685	2980	3156	3361
ASIAKASPALVELU: MAKSUPALVELU							
Johtotehtävät	3						
Asiantuntija/esimiestehtävät	232	4181	2969	3388	3695	4540	5897
Toimihenkilöt	315	2932	2435	2608	2845	3132	3498

TAUSTATEHTÄVÄT: PALVELU JA MYYNTI							
Johtotehtävät	28	7660	3740	4607	7354	11628	12692
Asiantuntija/esimiestehtävät	288	4796	3260	3624	4463	5671	6947
Toimihenkilöt	571	2952	2377	2649	2895	3152	3566
TAUSTATEHTÄVÄT: RAHOITUS							
Johtotehtävät	27	10482	6500	7633	9520	12575	16661
Asiantuntija/esimiestehtävät	172	5448	3448	4113	4905	6220	8028
Toimihenkilöt	79	3747	2485	2769	3105	3759	6661
TAUSTATEHTÄVÄT: PÄÄOMA-, VALUUTTA - JA KORKOMARKKINAT							
Johtotehtävät	20	12157					
Asiantuntija/esimiestehtävät	220	5487	3155	3622	4928	6711	9049
Toimihenkilöt	190	3153	2520	2702	3001	3311	3915
TAUSTATEHTÄVÄT: SIJOITUS							
Johtotehtävät	5						
Asiantuntija/esimiestehtävät	227	5167	3569	4040	4726	5779	7689
Toimihenkilöt	136	3654	2660	2820	3122	3934	5702
TAUSTATEHTÄVÄT: MAKSUPALVELU							
Johtotehtävät	5						
Asiantuntija/esimiestehtävät	102	4513	3222	3608	4188	5067	6020
Toimihenkilöt	140	3042	2635	2760	2950	3220	3605
KIINTEISTÖSIJOITUSTOIMINTA							
Johtotehtävät	10	8918					
Asiantuntija/esimiestehtävät	37	5494	3581	4120	4968	6340	8180
Toimihenkilöt	59	3570	2500	2741	3320	4204	5020
LASKENTA JA KIRJANPITO							
Johtotehtävät	19	9007					
Asiantuntija/esimiestehtävät	159	4916	3233	3808	4504	5725	6989
Toimihenkilöt	195	3098	2480	2734	2996	3283	3838
HENKILÖSTÖHALLINTO							
Johtotehtävät	26	9034	6020	7220	8520	9575	13220
Asiantuntija/esimiestehtävät	140	5465	3520	4420	5381	6560	7682
Toimihenkilöt	49	3603	2710	3052	3432	4037	4817
SIHTEERI-, ASSISTENTTI- JA TEKSTINKÄSITTELYTYÖ							
Johtotehtävät	1						
Asiantuntija/esimiestehtävät	61	3877	3135	3370	3765	4078	4567
Toimihenkilöt	202	3205	2633	2870	3141	3489	3847
SISÄINEN TARKASTUS JA TURVALLISUUS							
Johtotehtävät	14	9441					
Asiantuntija/esimiestehtävät	105	5634	4296	4965	5554	6215	6961
Toimihenkilöt	11						

VIESTINTÄ							
Johtotehtävät	5	9304					
Asiantuntija/esimiestehtävät	77	4531	3480	3978	4253	4855	5844
Toimihenkilöt	11	3709					
YRITYSSUUNNITTELU JA LIIKETOIMINNAN KEHITTÄMINEN							
Johtotehtävät	44	9700	5670	7520	9635	11520	12554
Asiantuntija/esimiestehtävät	714	5083	3522	4058	4820	5865	6860
Toimihenkilöt	18	3617					
LAKIASIAT							
Johtotehtävät	26	8565	5218	6500	8433	10220	12171
Asiantuntija/esimiestehtävät	350	5059	3611	4020	4846	5830	6754
Toimihenkilöt	110	3052	2411	2660	2851	3176	3604
ATK/SUUNNITTELU							
Johtotehtävät	31	9302	7126	7520	8334	10628	11595
Asiantuntija/esimiestehtävät	995	5024	3776	4270	4855	5628	6393
Toimihenkilöt	62	3952	3112	3350	3828	4322	4920
ATK/KÄYTTÖ							
Johtotehtävät	1						
Asiantuntija/esimiestehtävät	32	5131	4041	4491	5277	5992	6173
Toimihenkilöt	40	4132	2708	3450	4215	4854	5585
ATK/TUKI							
Johtotehtävät	3						
Asiantuntija/esimiestehtävät	75	4312	3312	3583	4091	4798	5642
Toimihenkilöt	116	3372	2655	2840	3207	3710	4380
VAHTIMESTARI-, POSTITUS-, PUHELINVAIHTEN YM. HOITOTEHTÄVÄT							
Asiantuntija/esimiestehtävät	6	3903					
Toimihenkilöt	35	2786	2362	2530	2771	3031	3248
MUUT ESIKUNTA-, TUKI- JA PALVELUTEHTÄVÄT							
Johtotehtävät	109	9581	5320	7230	8988	10811	14247
Asiantuntija/esimiestehtävät	419	5187	3238	3755	4663	6231	7763
Toimihenkilöt	77	2768	2139	2296	2790	3144	3440