

# TILASTOTYÖRYHMÄN RAPORTTI RAHOITUSALAN ANSIOKEHITYKSESTÄ TILASTOKAUDELLA 2011 - 2012

---

## Sisällys

1. TAUSTAA .....	2
2. ANSIOKEHITYS AJALLA LOKAKUU 2011 – LOKAKUU 2012.....	2
3. IDENTTISTEN HENKILÖIDEN ANSIOKEHITYS .....	5
4. TULOSPALKKIOT.....	6
5. HENKILÖSTÖN SIJOITTUMINEN JA ANSIOIDEN HAJONNAT ERI VAATIVUUSLUOKISSA .....	9
6. KESKIANSIOT IÄN MUKAAN .....	11
7. ANSIOKEHITYS ERI ALOILLA .....	11
8. JOHTOPÄÄTÖKSET .....	15
SANASTO .....	16
NIMIKEKOHTAISET ANSIOT .....	18

## 1. TAUSTAA

Osana Rahoitusalan työehtosopimusta ajalle 1.11.2011–30.11.2013 sovittiin, että liittojen välinen tilastotyöryhmä jatkaa toimintaansa. Työryhmän tehtävänä on toteuttaa sopijapuolten antamia toimeksiantoja ja valmistella sopijapuolille tilastointiin liittyviä selvityksiä. Lisäksi se laatii vuosittain palkkatilastojen valmistuttua selvityksen rahoitusalan ja keskeisten muiden alojen ansiokehityksestä. Työryhmän selvitykset käsitellään yhdessä sopijaosapuolten kesken. Liitot suosittelevat, että tilastoyhteistyötä kehitetään myös ryhmä-, konserni- ja yritystasolla.

Liittojen yhteisen tilast selvityksen tekemisellä on monivuotiset perinteet ja se on nähty osapuolten kesken tarpeellisenä. Tilastoilla on tärkeä merkitys muun muassa palkkakeskustelumallin ja tasa-arvotilanteen seuraamisen näkökulmasta.

Osapuolet ovat nimenneet tilastotyöryhmään seuraavat edustajat:

Finanssialan Keskusliitto: Kirsi Arvola, Timo Höykinpuro ja Mikko Mankki (EK)

Ammattiliitto Pro: Ira Saarnio

Ammattiliitto Nousu: Jari Kaitosuo

Ylemmät Toimihenkilöt YTN: Nuutti Pursiainen

Tässä raportissa työryhmä tarkastelee lokakuun 2012 ansiotilastoja ja ansiokehitystä lokakuusta 2011 lokakuuhun 2012. Toimihenkilötasolla tarkoitetaan vaativuusluokkiin 2-5.1. kuuluvia henkilöitä, esimies- ja asiantuntijatasolle puolestaan luetaan kuuluvaksi esimiehet sekä vaativuusluokkaan 5.2. kuuluvat asiantuntijat. Danske Bankin osalta toimihenkilöihin lasketaan tehtäväryhmissä 30–80 työskentelevät ja esimiehiin ja asiantuntijoihin ryhmän 80 yläpuolella työskentelevät.

## 2. ANSIOKEHITYS AJALLA LOKAKUU 2011 – LOKAKUU 2012

Kuluneella tilastokaudella, eli lokakuun 2011 ja lokakuun 2012 välisenä aikana, rahoitusallalla toteutettiin yksi sopimukseen perustuva palkankorotus. Tämä oli 2,4 prosentin suuruinen yleiskorotus ja se maksettiin marraskuussa 2011. Näin ollen 2,4 prosentin ylittävä tai alittava ansiokehitys koostuu palkkaliukumasta sekä erilaisista rakenteellisista tekijöistä. Tarkemmat tiedot tilastokauden ansiokehityksestä on nähtävissä taulukosta 1, josta havaitaan myös, että lokakuun 2012 tiedot kattavat noin 23 500 henkilöä.

**Taulukko 1. Rahoitusalan säännöllisen työajan keskiansiot ja ansiokehitys lokakuusta 2011 lokakuuhun 2012 sekä ansiokehitys tulospalkkioineen ja kiinteän kuukausipalkan kehitys eri tehtävätasoilla (koko maa)**

	Lkm.	Keskiansio €/kk	Muutos ed. vuodesta, %	Muutos tulos- palkkioineen, %	Kiinteä kk-palkka
					Muutos ed. vuodesta, %
<b>Johtotehtävät</b>					
Miehet	767	8831	2,7	-1,4	2,6
Naiset	596	6175	-5,0	-5,7	-4,6
Yhteensä	1363	7669	-1,2	-4,3	-1,1
<b>Esimies- ja asiantuntijatehtävät</b>					
Miehet	4119	5522	2,5	0,1	3,4
Naiset	4366	4500	3,0	3,1	3,5
Yhteensä	8485	4996	3,0	1,7	3,6
<b>Toimihenkilöt</b>					
Miehet	1823	3142	1,5	0,5	2,2
Naiset	11892	2744	2,2	2,2	2,6
Yhteensä	13715	2797	2,2	2,1	2,6
<b>Yhteensä</b>					
Miehet	6709	5254	1,7	-0,9	2,4
Naiset	16854	3320	2,6	2,6	3,0
Yhteensä	23563	3871	2,7	1,6	3,1

Säännöllisen työajan ansio sisältää varsinaisen kiinteän kuukausipalkan lisäksi erilaiset säännöllisen työajan lisät, luontoisetujen verotusarvon sekä provisiot kuukausikeskiarvona. Tulospalkkiot eivät sisälly tähän ansiokäsittelyeseen. Taulukossa on kuitenkin esitetty myös ansiokehitys tulospalkkioineen sekä kiinteän kuukausipalkan ansiokehitys.

Kaikkien rahoitusallalla työskentelevien keskimääräinen ansiokehitys oli 2,7 prosenttia lokakuusta 2011 lokakuuhun 2012. Johtotehtävissä ansiokehitys oli -1,2 prosenttia ja esimies- ja asiantuntijatasolla 3,0 prosenttia. Toimihenkilötehtävissä työskentelevien ansiotaso nousi 2,2 prosenttia.

Tilastokaudella useampi alan toimija maksoi kertaluontoisia luontoisetuja aiemmasta poikkeavana ajankohtana. Tällä on vaikutusta esimiesten ja asiantuntijoiden sekä toimihenkilöiden säännöllisen työajan ansiokehitykseen. Nämä vaikutukset eivät näy kiinteän kuukausipalkan kehityksessä. Toimihenkilöillä kiinteä kuukausipalkka nousi 2,6 prosenttia. Esimiehillä ja asiantuntijoilla vastaava nousu oli 3,6 prosenttia.

Tarkasteltaessa säännöllisen työajan keskiansioiden kehitystä sukupuolittain huomataan, että ansiokehitys on ollut sekä toimihenkilötehtävissä että esimies- ja asiantuntijatehtävissä toimivilla naisilla miehiä suurempaa. Johtotasolla miesten keskiansiot ovat nousseet ja naisten pienentyneet. Tarkemman kuvan tilanteesta saa vertailemalla myös identtisten ryhmien ansiokehitystä (luku 3, taulukko 4).

Vaikka toimihenkilötasolla ja esimies- ja asiantuntijatasolla naisten ansiot kasvoivat miesten ansioita enemmän, on naisten palkkataso kaikilla tehtävätasoilla miesten vastaavaa matalampi. Palkkaeroja selittää muiden rahoitusallalla tehtyjen selvitysten perusteella

esimerkiksi miesten sijoittuminen keskimääräistä vaativampiin tehtäviin samankin tehtävätason sisällä. Miehet myös työskentelevät suhteellisesti naisia useammin pääkaupunkiseudulla, jossa palkkataso on korkeampi.

Taulukosta 2 on nähtävissä säännöllisen työajan keskiansiot ja ansiokehitys tulospalkkioilla tai ilman sekä kiinteän kuukausipalkan kehitys pääkaupunkiseudulla ja taulukosta 3 vastaavat tiedot erikseen muun Suomen osalta.

**Taulukko 2. Rahoitusalan säännöllisen työajan keskiansiot ja ansiokehitys lokakuusta 2011 lokakuuhun 2012 sekä ansiokehitys tulospalkkioineen ja kiinteän kuukausipalkan kehitys eri tehtävätasoilla (pääkaupunkiseutu)**

Johtotehtävät	Lkm.	Keskiansio €/kk	Muutos ed. vuodesta, %	Muutos tulos- palkkioineen, %	Kiinteä kk-palkka
					Muutos ed. vuodesta, %
Miehet	444	9943	4,7	-0,9	4,5
Naiset	316	7218	-0,6	-1,3	-0,3
Yhteensä	760	8810	2,5	-1,4	2,5
<b>Esimies- ja asiantuntijatehtävät</b>					
Miehet	3147	5823	3,2	0,2	4,0
Naiset	3005	4721	3,0	2,9	3,3
Yhteensä	6152	5285	3,1	1,4	3,7
<b>Toimihenkilöt</b>					
Miehet	1089	3427	0,9	-0,5	1,7
Naiset	4004	2959	2,7	2,5	2,8
Yhteensä	5093	3059	2,5	2,0	2,7
<b>Yhteensä</b>					
Miehet	4680	5657	2,2	-1,0	2,8
Naiset	7325	3865	2,7	2,6	3,0
Yhteensä	12005	4564	2,7	0,9	3,1

**Taulukko 3. Rahoitusalan säännöllisen työajan keskiansiot ja ansiokehitys lokakuusta 2011 lokakuuhun 2012 sekä ansiokehitys tulospalkkioineen ja kiinteän kuukausipalkan kehitys eri tehtävätasoilla (muu Suomi)**

Johtotehtävät	Lkm.	Keskiansio €/kk	Muutos ed. vuodesta, %	Muutos tulos- palkkioineen, %	Kiinteä kk-palkka
					Muutos ed. vuodesta, %
Miehet	323	7302	2,4	2,8	2,6
Naiset	280	4997	-2,9	-2,4	-2,5
Yhteensä	603	6232	-2,1	-1,8	-1,8
<b>Esimies- ja asiantuntijatehtävät</b>					
Miehet	972	4546	1,4	1,4	2,5
Naiset	1361	4013	2,7	2,9	3,5
Yhteensä	2333	4235	2,4	2,6	3,4
<b>Toimihenkilöt</b>					
Miehet	734	2721	3,8	3,7	4,1
Naiset	7888	2635	1,9	2,0	2,5
Yhteensä	8622	2642	2,1	2,1	2,6
<b>Yhteensä</b>					
Miehet	2029	4324	2,0	2,1	2,7
Naiset	9529	2901	2,5	2,7	3,1
Yhteensä	11558	3151	3,0	3,2	3,6

Taulukoiden 2 ja 3 tiedoista nähdään, että pääkaupunkiseudulla ansiot ovat muuta maata korkeammat. Esimerkiksi toimihenkilötehtävissä työskentelevän naisen keskipalkka on pääkaupunkiseudulla 3059 euroa ja muualla Suomessa 2642 euroa. Pienin ero pääkaupunkiseudun ja muun Suomen keskipalkkojen välillä on toimihenkilötehtävissä työskentelevillä naisilla (324 €) ja suurin miesjohtajilla (2641 €).

Kiinteän kuukausipalkan muutos oli pääkaupunkiseudulla työskentelevillä esimiehillä ja asiantuntijoilla 3,7 % ja muualla Suomessa vastaavissa tehtävissä toimivilla 3,4 %. Toimihenkilötasolla kiinteä kuukausipalkka nousi 2,7 % pääkaupunkiseudulla ja 2,6 % muualla Suomessa.

### 3. IDENTTISTEN HENKILÖIDEN ANSIOKEHITYS

Henkilöstön vaihtuvuuden (uudet alalle tulleet henkilöt ja tilaston piiristä poistuneet) vaikutus ansiokehitykseen voidaan eliminoida 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 nähtävillä taulukossa 4.

Urakehityksen vaikutus voidaan osittain eliminoida tarkastelemalla ns. ammatti-identtisten ansiokehitystä. Ammatti-identtisten tarkastelussa ovat mukana kumpanakin tarkasteluvuonna samaan ammattinimikkeeseen kuuluneet identtiset henkilöt.

Ammattinimikkeiden sisällä tapahtuvan urakehityksen vaikutusta ei kuitenkaan pystytä tilastoaineiston perusteella eliminoimaan.

**Taulukko 4. Keskiansiokehitys kaikilla sekä identtisillä ryhmillä lokakuusta 2011 lokakuuhun 2012**

<b>Johtotehtävät</b>	Kaikki	Identtiset	Ammatti-identtiset
Miehet	2,7	5,0	4,1
Naiset	-5,0	4,6	3,8
Yhteensä	-1,2	4,9	4,0

**Esimies- ja asiantuntijatehtävät**

Miehet	2,5	4,7	4,1
Naiset	3,0	4,0	3,3
Yhteensä	3,0	4,4	3,7

**Toimihenkilöt**

Miehet	1,5	4,1	3,9
Naiset	2,2	2,8	2,9
Yhteensä	2,2	3,0	3,0

Identtisten henkilöiden ansiokehitys on ollut suurempaa kuin kaikkien lokakuun 2012 tilastoinnin piirissä olevien ansiokehitys. Ansiot ovat nousseet eniten johtotasolla (4,9 %) ja vähiten toimihenkilötasolla (3,0 %). Tilastokaudella maksetun palkankorotuksen suuruus oli 2,4 prosenttia ja se maksettiin yleiskorotuksena. Identtisten sopimuskorotuksen ylittävä ansiokehitys selittyy muun muassa vaativuusluokkamuuoksilla sekä siirtymisillä eri tehtävätasoilta toiselle.

Ammatti-identtisten ansiokehitys on kuluneella tilastokaudella ollut toimihenkilönaisia lukuun ottamatta identtisten ansiokehitystä pienempää kaikilla tehtävätasoilla. Tämä selittyy sillä, että muihin kuin sopimuskorotuksiin perustuvia palkankorotuksia toteutetaan todennäköisemmin työtehtävien vaihtumisen kuin samoissa työtehtävissä toimimisen yhteydessä. Sekä identtisten että ammatti-identtisten ansiokehityksiä sukupuolen mukaan tarkasteltuna huomataan, että miesten ansiokehitys on ollut naisia suurempaa kaikilla tehtävätasoilla. Tätä selittää muun muassa miesten naisia nopeampi urakehitys. Identtisten ja ammatti-identtisten osalta ansiokehitys on ollut pienintä toimihenkilötason naisilla, joilla ansiot kehittyivät alle 3,0 %.

#### 4. TULOSPALKKIOT

Tulospalkkaus on rahoitusallalla yleisempi palkkauksen muoto kuin useimmilla muilla palvelualoilla. Taulukosta 5 selviää, että noin joka kolmas (35,9 %) toimihenkilötehtävissä työskentelevistä, noin puolet (51,1 %) esimies- ja asiantuntijatehtävissä toimivista ja runsas puolet (57,2 %) johtotason henkilöistä sai tulospalkkioita vuonna 2012.

**Taulukko 5. Tulospalkkioita saaneiden lukumäärät sekä osuudet koko henkilöstöstä (koko maa)**

	2010		2011		2012	
	Lkm	%-osuus	Lkm	%-osuus	Lkm	%-osuus
<b>Johto</b>						
Miehet	491	60,3	468	61,0	461	60,1
Naiset	289	62,2	255	50,5	318	53,4
Yhteensä	780	61,0	723	56,8	779	57,2
<b>Esimies- ja asiantuntijatehtävät</b>						
Miehet	1880	50,9	2046	51,1	2132	51,8
Naiset	1810	44,1	2048	46,6	2208	50,6
Yhteensä	3690	47,3	4094	48,7	4340	51,1
<b>Toimihenkilöt</b>						
Miehet	421	25,2	482	28,4	524	28,7
Naiset	4117	33,8	4284	35,7	4394	36,9
Yhteensä	4538	32,8	4766	34,8	4918	35,9

Tulospalkkiota saaneiden toimihenkilöiden sekä esimiesten ja asiantuntijoiden suhteelliset osuudet ovat viime vuosina kasvaneet. Johtotehtävissä toimivat ovat suhteellisesti muissa tehtäväryhmissä toimivia useammin tulospalkkioiden piirissä. Naisten ja miesten välillä oli hieman eroja tulospalkkioiden saamisessa. Toimihenkilötehtävissä naiset saivat miehiä useammin tulospalkkioita, muilla tehtävätasoilla tilanne oli päinvastainen.

Tulospalkkioiden jakautuminen pääkaupunkiseudulla ja muualla Suomessa työskentelevien kesken on nähtävillä taulukossa 6.

**Taulukko 6. Tulospalkkioita saaneiden lukumäärät lokakuussa 2012 sekä osuudet koko henkilöstöstä pääkaupunkiseudulla ja muualla Suomessa**

	Pääkaupunkiseutu		Muu Suomi	
	Lkm	%-osuus	Lkm	%-osuus
<b>Johto</b>				
Miehet	301	67,8	160	49,5
Naiset	176	55,7	142	50,7
Yhteensä	477	62,8	302	50,1
<b>Esimies- ja asiantuntijatehtävät</b>				
Miehet	1643	52,2	489	50,3
Naiset	1474	49,1	734	53,9
Yhteensä	3117	50,7	1223	52,4
<b>Toimihenkilöt</b>				
Miehet	237	21,8	287	39,1
Naiset	831	20,8	3563	45,2
Yhteensä	1068	21,0	3850	44,7

Taulukosta 6 nähdään, että toimihenkilötehtävissä muualla kuin pääkaupunkiseudulla työskentelevät saavat suhteessa useammin tulospalkkioita kuin pääkaupunkiseudulla työskentelevät. Esimiesten ja asiantuntijoiden kohdalla tulospalkkioiden saamisessa ei ole suuria eroja. Johtotasolla tulospalkkioita saavat useammin pääkaupunkiseudulla kuin muualla Suomessa työskentelevät.

Taulukosta 7 nähdään, että keskimääräiset tulospalkkiot pienenevät vuodesta 2011 vuoteen 2012 kaikilla muilla paitsi esimies- ja asiantuntijatehtävissä toimivilla naisilla, joiden keskimääräinen tulospalkkio nousi (3,6 %). Suurinta tulospalkkioiden väheneminen oli miestoimihenkilöillä (-30,7 %). Taulukosta nähdään myös, että toimihenkilöiden tulospalkkioilla ei ole merkittävää vaikutusta koko kuukausipalkan kehitykseen, muilla tehtävätasoilla vaikutus oli suurempi.

#### Taulukko 7. Tulospalkkiot vuosina 2011 - 2012

	2011	2012	Muutos, %	Osuus koko kk-palkan kehityksestä, %-yks.
<b>Johtotehtävät</b>	€/kk	€/kk		
Miehet	1377	1003	-27,2	-4,1
Naiset	506	428	-15,4	-0,7
Yhteensä	1031	752	-27,1	-3,1
<b>Esimies- ja asiantuntijatehtävät</b>				
Miehet	718	586	-18,4	-2,4
Naiset	196	203	3,6	0,1
Yhteensä	445	389	-12,6	-1,3
<b>Toimihenkilöt</b>				
Miehet	101	70	-30,7	-1,0
Naiset	38	37	-2,6	0,0
Yhteensä	45	41	-8,9	-0,1

Varsinaisten tulospalkkioiden ohella monissa rahoitusalan yrityksissä on käytössä henkilöstörahasto. Henkilöstörahastolain uudistumisen myötä rahaston kautta voidaan maksaa sekä voitto- että tulospalkkioita. Näitä palkkioita ei kuitenkaan ole laskettu mukaan ansiotilastoihin.



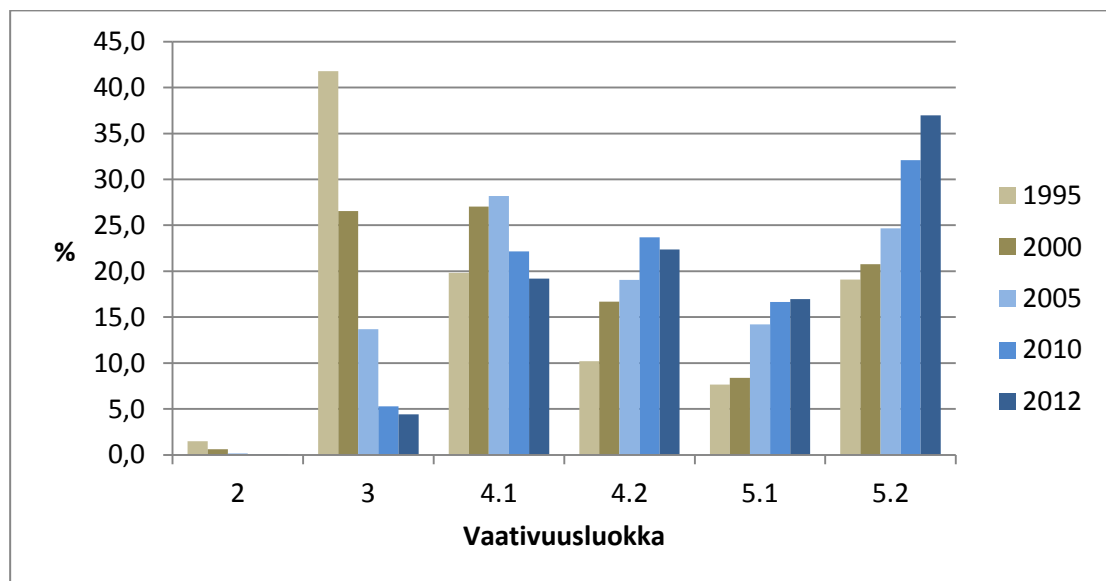
## 5. HENKILÖSTÖN SIOITTUMINEN JA ANSIOIDEN HAJONNAT ERI VAATIVUUSLUOKISSA

Alan tehtävärakenteissa tapahtuneet muutokset heijastuvat henkilöstön sijoittumisessa eri vaativuusluokkiin. Taulukosta 8 sekä kuviosta 1 nähdään, että muutokset vaativuusluokkajakaumissa ovat 2000-luvulla olleet melko suuria.

**Taulukko 8. Eri vaativuusluokkiin kuuluvien henkilöiden lukumäärä vuosina 1995, 2000, 2005, 2010 ja 2012**

	1995	2000	2005	2010	2012
VL 2	272	109	28	19	15
VL 3	7656	4714	2127	930	836
VL 4.1	3631	4803	4374	3888	3640
VL 4.2	1868	2962	2956	4153	4242
VL 5.1	1402	1491	2207	2922	3215
VL 5.2	3498	3686	3827	5625	7013
Yhteensä	18327	17765	15519	17537	18961

**Kuvio 1. Vaativuusluokkajakaumat vuosina 1995, 2000, 2005, 2010 ja 2012**

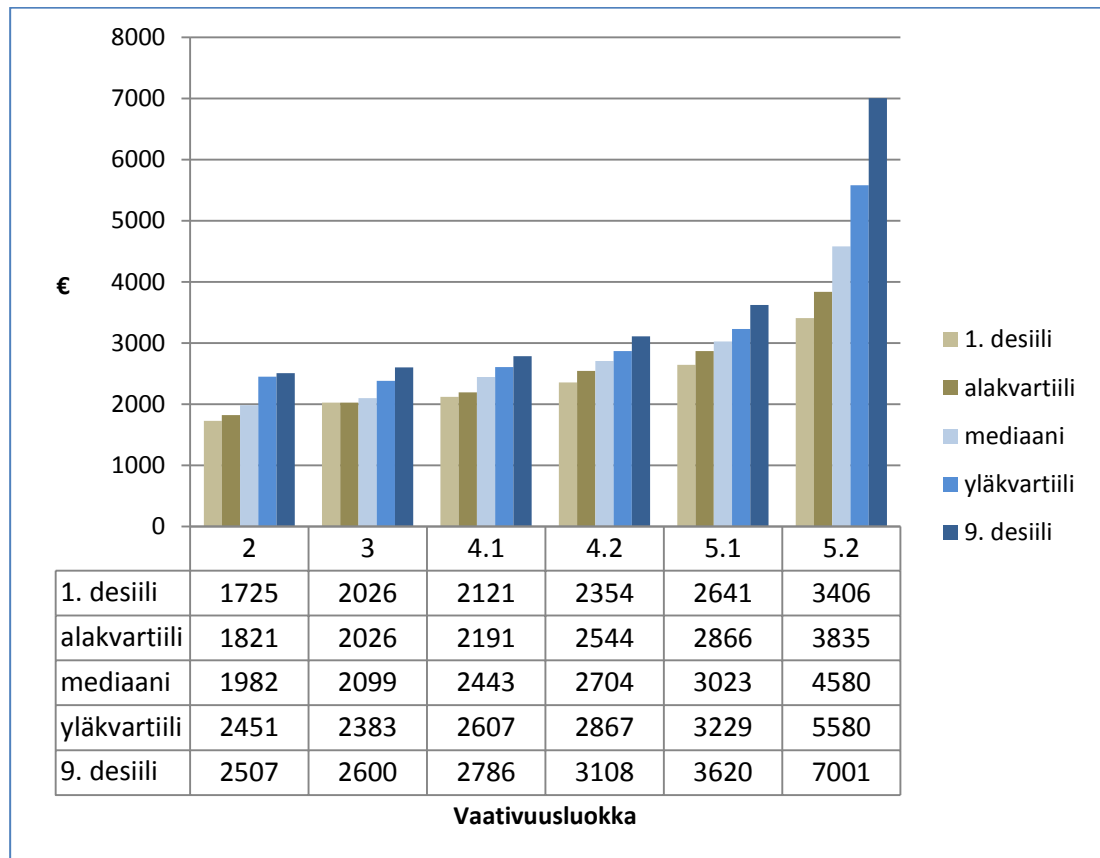


Huomioitavaa kehityksessä on vaativuusluokan 3 merkityksen huomattava väheneminen. Tehtäviä, jotka perinteisesti ovat sijoittuneet vaativuusluokkaan 3, ei enää ole konttoreissa siinä määrin kuin aikaisemmin, vaan asiakkaat hoitavat ne itse esimerkiksi verkossa. Myös vaativuusluokan 4.1. suhteellinen osuus on kääntynyt vuoden 2005 jälkeen laskuun. Vuoden 2010 jälkeen myös vaativuusluokan 4.2. suhteellinen osuus on kääntynyt lievään laskuun. Sen sijaan vaativuusluokkien 5.1 ja 5.2 suhteelliset osuudet ovat kasvaneet.

Vaativuusluokkiin sijoittui 18961 henkilöä vuonna 2012. Lukumäärät sisältävät kaikki vaativuusluokkiin kuuluvat henkilöt kaikilla tehtävatasoilla lukuun ottamatta Danske Bankissa työskenteleviä henkilöitä, joilla on oma vaativuusluokittelunsa.

Kuviosta 2 nähdään ansioiden hajonnat eri vaativuusluokissa. Hajonnat ovat melko maltillisia muilta osin, mutta vaativuusluokassa 5.2 ansioiden hajonta on suurta. Tämä johtuu siitä, että kyseiseen luokkaan sijoittuu hyvin erilaisia työtehtäviä.

**Kuvio 2. Säännöllisen työajan ansioiden hajonnat eri vaativuusluokissa.**



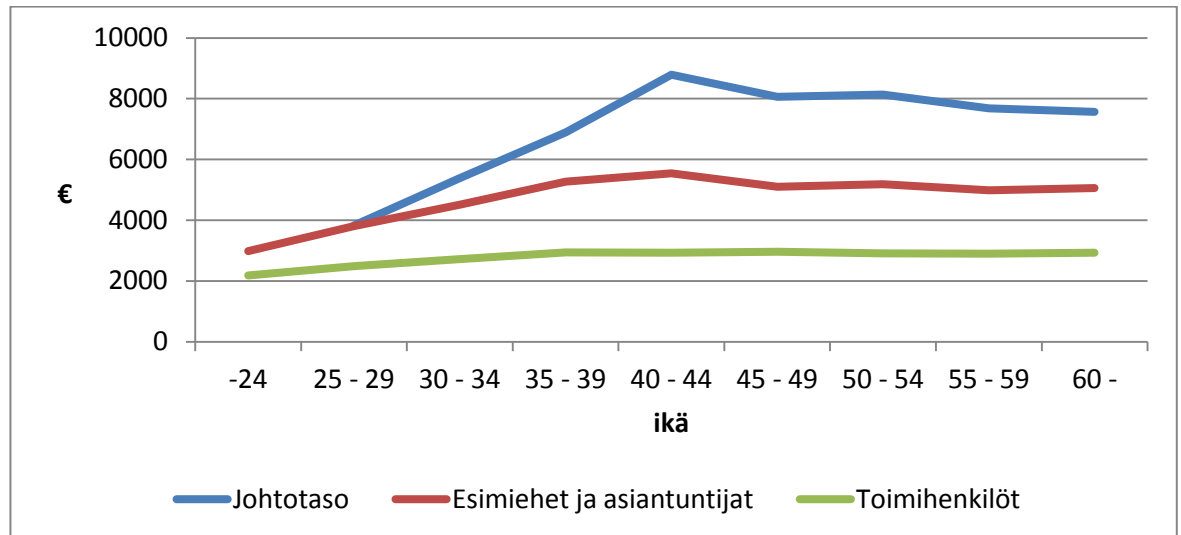
Luvuissa 1. desiiili tarkoittaa, että 10 % kyseisen vaativuusluokan henkilöistä ansaitsee vähemmän kuin kuvion 2 taulukon osoittaman euromäärän, alakvartiili tarkoittaa, että 25 % kyseisen vaativuusluokan henkilöistä ansaitsee vähemmän kuin kyseisen taulukon euromäärä. Mediaani on puolestaan kyseisen vaativuusluokan keskimäisin palkka, eli puolet henkilöistä ansaitsee vähemmän ja puolet enemmän kuin kyseisen taulukon euromäärän. Yläkvartiili tarkoittaa, että 75 % ansaitsee vähemmän kuin kyseinen euromäärä ja 9. desiiili, että 90 % kyseiseen luokkaan kuuluvista ansaitsee alle kyseisen euromäärän.

Esimerkiksi vaativuusluokassa 4.2. toimivista henkilöistä 25 prosentilla palkka on alle 2544 euroa ja vaativuusluokassa 5.2. toimivista henkilöistä puolet henkilöistä ansaitsee alle 4580 euroa ja puolet yli saman euromäärän.

## 6. KESKIANSIOT IÄN MUKAAN

Työn vaativuuden lisäksi työkokemuksella on luonnollisesti omat vaikutuksensa palkkaan. Alallaolovuosia ei enää tilastoida, mutta niiden sijasta ansioita voidaan tarkastella iän mukaan. Kuviossa 3 on esitetty keskiansiot iän mukaan eri tehtävätasoilla.

**Kuvio 3. Keskiansiot iän mukaan eri tehtävätasoilla lokakuussa 2012**

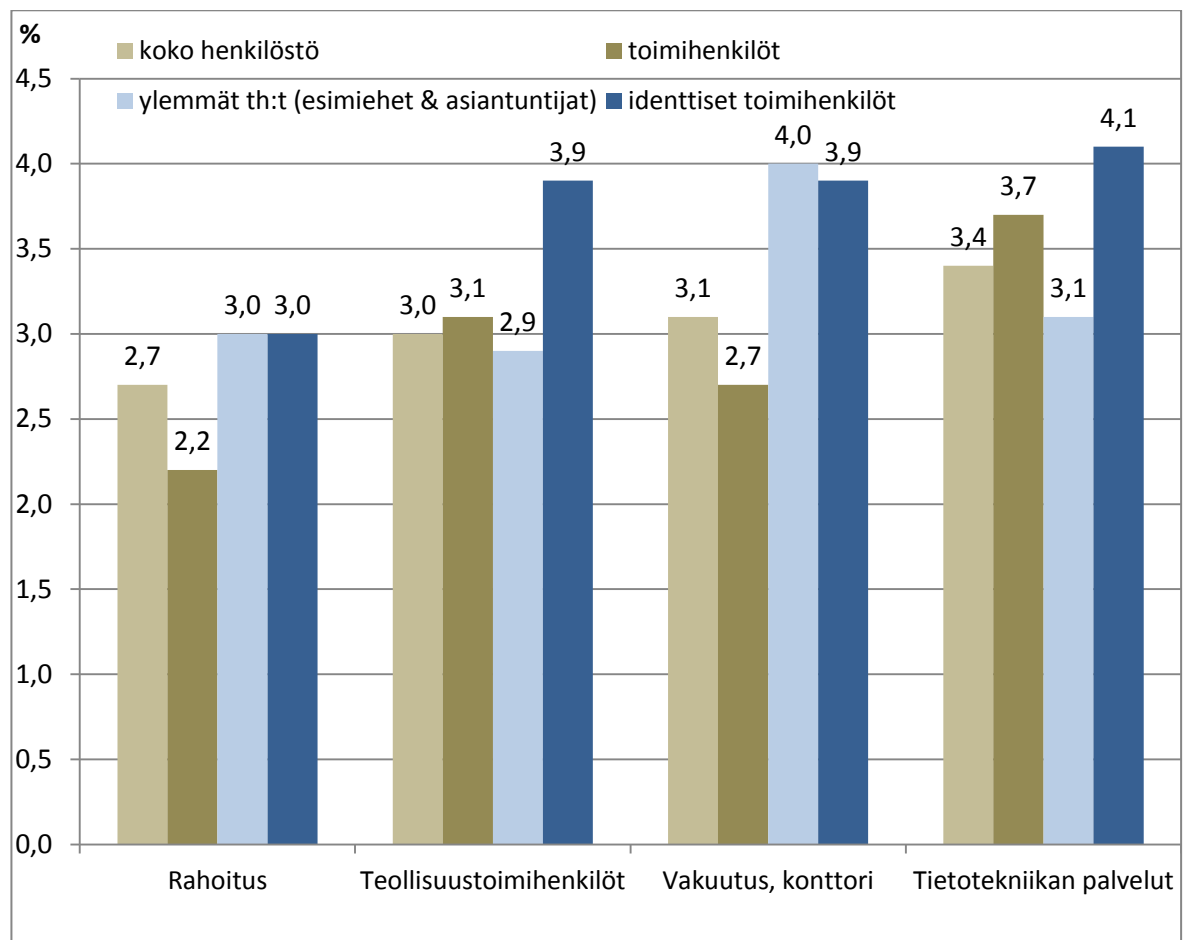


Keskiansiot nousevat iän mukaan toimihenkilötehtävissä 35–39 ikävuoteen asti, jonka jälkeen ne pysyvät suunnilleen samalla tasolla aina eläkeikää lähestyviin asti. Esimies- ja asiantuntijatehtävissä sekä johtotehtävissä työskentelevillä korkeimmat ansiot ovat 40–44-vuotiailla ja keskimääräiset ansiotasot vaihtelevat toimihenkilötehtävissä työskenteleviä enemmän.

## 7. ANSIOKEHITYS ERI ALOILLA

Suomen työmarkkinoilla solmittiin syksyllä 2011 raamisopimus, johon liittyneillä aloilla maksettiin kutakuinkin samansuuruiset palkankorotukset nyt tarkastelun alla olevalla tilastokaudella. Palkankorotusajankohdat kuitenkin vaihtelivat ja perinteisesti palkkaliukumatkin ovat eri aloilla erilaisia. Tämän vuoksi on kiinnostavaa vertailla eri alojen ansiokehityksiä ajanjaksolla lokakuu 2011 – lokakuu 2012. Työryhmä on valinnut vertailualoiksi vakuutusalan konttoritehtävät, tietotekniikan palvelualat ja teollisuuden toimihenkilöt.

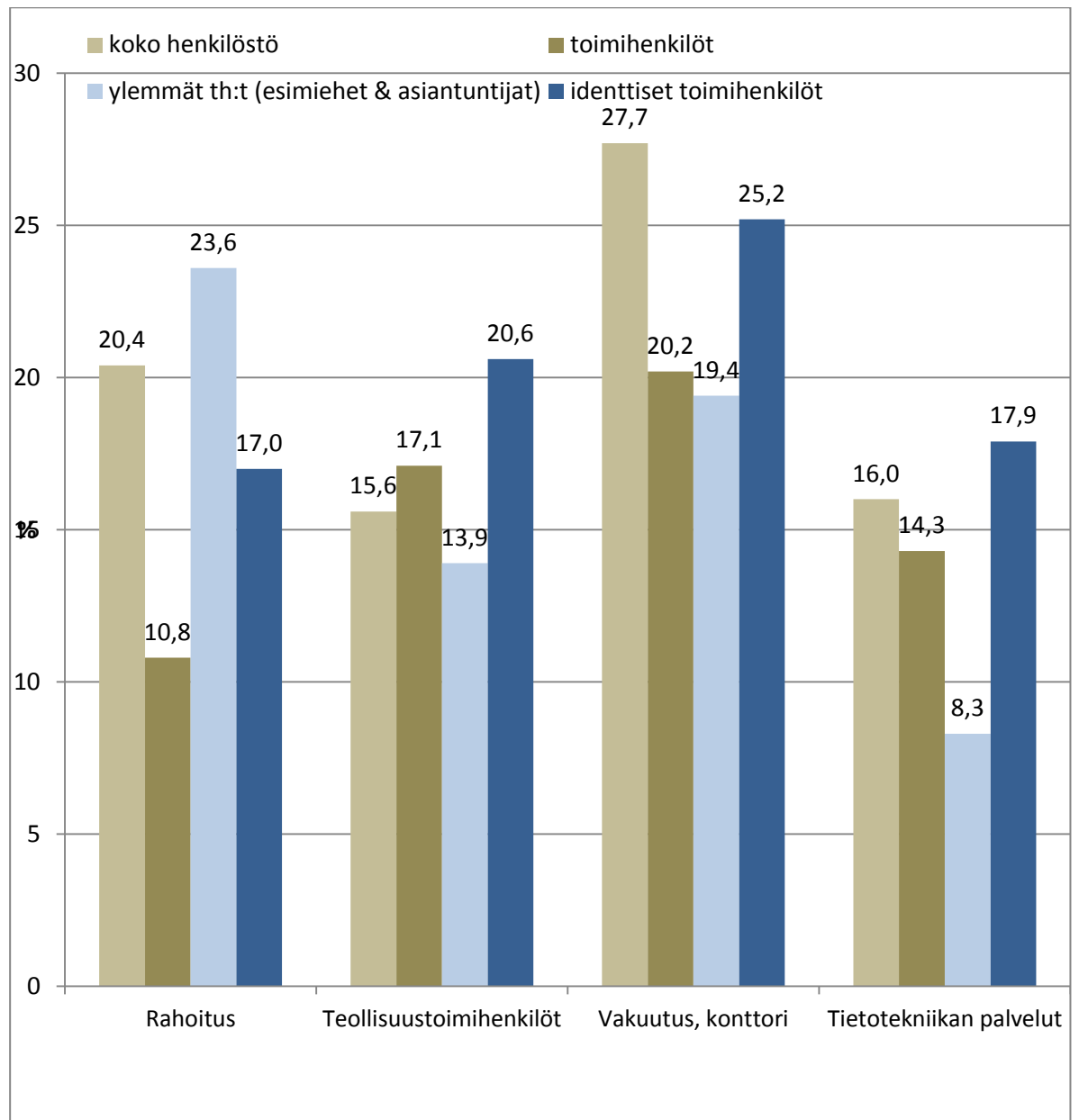
**Kuvio 4. Ansiokehitys lokakuusta 2011 lokakuuhun 2012 koko henkilöstön, toimihenkilöiden, ylempien toimihenkilöiden (rahoituslalla esimiehet ja asiantuntijat) sekä identtisten toimihenkilöiden osalta.**



Kuviosta 4 nähdään, että vertailualoihin nähden rahoitusalan ansiokehitys oli matalinta (2,7 %), kun taas tietotekniikan palvelualoilla ansiokehitys oli korkeinta (3,4 %). Tehtävätasoitain vertailtuna ansiokehitys oli matalinta rahoitusalan toimihenkilöillä (2,2 %) ja korkeinta tietotekniikan palvelualojen toimihenkilöillä (3,7 %). Ylempien toimihenkilöiden ansiokehitys oli hitainta teollisuudessa (2,9 %) ja nopeinta vakuutusalan konttoritehtävissä toimivilla (4,0 %).

Eri alojen tietojen vertailuja vaikeuttaa palkankorotusten erilainen ajoittuminen eri toimialoilla, jonka vuoksi on hyvä tarkastella myös pidemmän aikavälin ansiokehitystä. Kuviosta 5 nähdään ansiokehitys vuosina 2007–2012.

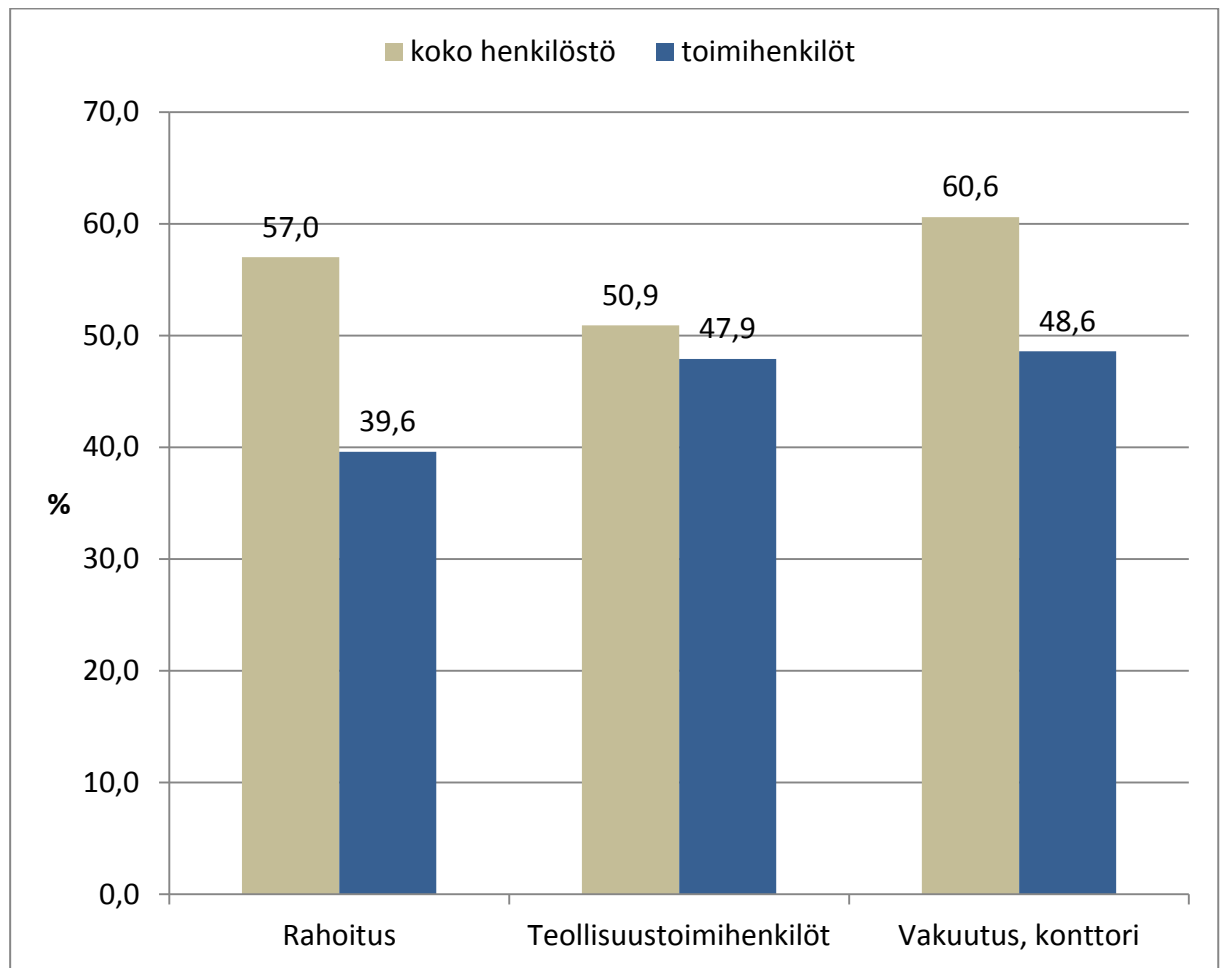
**Kuvio 5. Ansiokehitys lokakuusta 2007 lokakuuhun 2012 koko henkilöstön, toimihenkilöiden, ylempien toimihenkilöiden (rahoitusalaalla esimiehet ja asiantuntijat) sekä identtisten toimihenkilöiden osalta.**



Vertailusta huomataan, että vakuutusalan konttoritehtävissä työskentelevien ansiot ovat kehittyneet nopeimmin (27,7 %) kun taas teollisuuden ansiot ovat kehittyneet hitaimmin (15,6 %). Rahoitusalan toimihenkilöiden ansiokehitys on ollut vertailualojen hitainta (10,8 %), kun esimerkiksi vakuutusalaalla ansiokehitys on ollut 20,2 prosenttia. Identtisten toimihenkilöiden kohdalla ero rahoitus- ja vakuutusalan ansioketityksessä on ollut 8,2 prosenttiyksikköä vakuutusalan eduksi. Rahoitusalan ylempien toimihenkilöiden (esimiehet ja asiantuntijat) ansiokehitys on ollut vertailualoja suurempaa (23,6 %).

Kuviosta 6 selviää ansiokehitys vuosina 2000–2012.

**Kuvio 3. Ansiokehitys lokakuusta 2000 lokakuuhun 2012 koko henkilöstön ja toimihenkilöiden osalta.**



Teollisuudessa koko henkilöstön ansiokehitys on ollut hitainta (50,9 %) ja vakuutusalan konttoritehtävissä nopeinta (60,6 %). Toimihenkilöiden kohdalla ansiokehitys on ollut hitainta rahoitusosalalla (39,6 %) ja nopeinta vakuutusalan konttoritehtävissä (48,6 %).

## 8. JOHTOPÄÄTÖKSET

Ohessa esitettyjen tilastotietojen perusteella rahoitusalan tilastotyöryhmä on tehnyt seuraavat johtopäätökset:

1. Rahoitusosalalla ansiokehitys vaihtelee tehtävätason, sukupuolen ja työpaikan maantieteellisen sijainnin perusteella. Ansiokehitys on ollut nopeinta esimies- ja asiantuntijatehtävissä työskentelevillä. Identtisten ansioita tarkasteltaessa kehitys on ollut nopeinta johtotasolla ja hitainta toimihenkilötehtävissä.
2. Tulospalkkioita saavien suhteellinen osuus vaihtelee tehtäväsoittain. Keskimääräiset tulospalkkiot ovat pienentyneet kuluneella tilastokaudella. Miesten keskimääräiset tulospalkkiot ovat pienentyneet naisia enemmän, mutta heidän euromääräiset palkkiot ovat kuitenkin yhä naisten vastaavia suuremmat.
3. Vaativuusluokkajakaumaa tarkasteltaessa huomataan, että toimihenkilötehtävien määrä suhteessa esimiehiin ja asiantuntijoihin on edelleen vähentynyt. Vaativuusluokka 5.2 on alan yleisin vaativuusluokka ja sen sisällä ansioiden hajonnat ovat suuret.
4. Vertailtaessa rahoitusalan ansiokehitystä muihin aloihin huomataan, että kuluneella tilastokaudella ansiokehitys on ollut hitaampaa kuin muilla aloilla. Erityisesti toimihenkilötasolla pidemmän aikavälin eroja selittää osin rakenteelliset muutokset.

## SANASTO

### Ammatti-identtiset:

Ammatti-identtiset henkilöt eroavat identtististä siinä, että sen lisäksi, että he ovat olleet rahoitusalan tilastoinnin piirissä molempina ajankohtina, he ovat myös kuuluneet samaan tilastonimikkeeseen molempina ajankohtina. Esimerkiksi henkilö on työskennellyt asiakaspalvelun palvelu- ja myyntitehtävissä, sekä lokakuussa 2011 että lokakuussa 2012.

### Ansioiden hajonnat:

1. DESIILI kertoo mitä euromäärää vähemmän 10 prosenttia kyseiseen ryhmään, kuten tilastonimikkeeseen 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.

### Henkilöstörahasio:

Henkilöstörahasion kautta yritys voi jakaa tulos- ja voittopalkkioita. Näitä ei lasketa mukaan tässä tilastoraportissa tarkoitettuihin tulospalkkioihin.

### Identtiset:

Identtisillä henkilöillä tarkoitetaan saman tilastoinnin piirissä molempina ajankohtina olleita henkilöitä. Tällä tilastokaudella identtisiin kuuluva henkilö on ollut rahoitusalan palkkatilastoinnin piirissä sekä lokakuussa 2011 että lokakuussa 2012.

### Kiinteä kuukausiansio:

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

### Säännöllisen työajan ansio:

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 ansiokäsittelyeseen. Joissakin yhteyksissä esitetään kuitenkin vielä erikseen säännöllisen työajan keskiansiot tulospalkkioineen. Silloin tulospalkkiot ovat mukana kuukausikeskiarvona.



Tehtävätasot:

Toimihenkilötasolla tarkoitetaan 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.

Tulospalkkio:

Tulospalkkiolla tarkoitetaan yrityksen tulospalkkausjärjestelmään perustuvat toiminnan tuloksellisuudesta riippuvat palkkiot, jotka maksetaan yleensä 1-4 kertaa vuodessa. Tähän sisällytetään myös käteiset voittopalkkiot ja voitonjako, mutta ei rahastoitavia tulos- tai voittopalkkioita.

Voittopalkkio:

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

**NIMIKEKOHTAISET ANSIOT**

NIMIKE	Lkm	Keskiansio	1.desiili	alakvartiili	mediaani	yläkvartiili	9. desiili
<b>ASIAKASPALVELU: PALVELU JA MYYNTI</b>							
Johtotehtävät	869	6814	3799	4418	5944	8118	10970
Asiantuntija/esimiestehtävät	1788	4858	3233	3702	4500	5537	7020
Toimihenkilöt	9229	2663	2127	2345	2617	2874	3132
<b>ASIAKASPALVELU: RAHOITUS</b>							
Johtotehtävät	103	8595	4808	6216	7884	10280	14020
Asiantuntija/esimiestehtävät	1298	5190	3399	3818	4670	5853	7657
Toimihenkilöt	944	3040	2443	2660	2893	3176	3571
<b>ASIAKASPALVELU: PÄÄOMA-, VALUUTTA- JA KORKOMARKKINAT</b>							
Johtotehtävät	19	16238	7404	9285	15172	23035	31766
Asiantuntija/esimiestehtävät	198	8668	3535	5321	7719	11336	14618
Toimihenkilöt	86	4309	2603	2947	3614	5110	6586
<b>ASIAKASPALVELU: SIIJOITUS</b>							
Johtotehtävät	68	8549	5140	6620	8000	10080	12284
Asiantuntija/esimiestehtävät	810	5251	3468	3939	4668	6118	7784
Toimihenkilöt	1028	2950	2355	2599	2822	3129	3488
<b>ASIAKASPALVELU: MAKSUPALVELU</b>							
Johtotehtävät	5	8731					
Asiantuntija/esimiestehtävät	341	4302	2975	3321	3815	4884	6320
Toimihenkilöt	290	2784	2326	2543	2744	2943	3294
<b>TAUSTATEHTÄVÄT: PALVELU JA MYYNTI</b>							
Johtotehtävät	21	8570	3572	4309	6002	11400	14175
Asiantuntija/esimiestehtävät	247	4485	3220	3510	4085	5170	6261
Toimihenkilöt	511	2908	2330	2579	2786	3110	3558
<b>TAUSTATEHTÄVÄT: RAHOITUS</b>							
Johtotehtävät	30	10350	6892	7700	9585	12620	16661
Asiantuntija/esimiestehtävät	212	4951	3300	3750	4424	5644	7030
Toimihenkilöt	153	3121	2447	2662	3016	3346	3862
<b>TAUSTATEHTÄVÄT: PÄÄOMA-, VALUUTTA - JA KORKOMARKKINAT</b>							
Johtotehtävät	20	11757	6790	8843	12120	15070	17150
Asiantuntija/esimiestehtävät	224	6023	3606	4070	5220	7410	9320
Toimihenkilöt	144	3247	2560	2818	3042	3386	3905
<b>TAUSTATEHTÄVÄT: SIIJOITUS</b>							
Johtotehtävät	11	8317	5000	5270	8170	10314	12255
Asiantuntija/esimiestehtävät	222	4811	3344	3710	4218	5669	7399
Toimihenkilöt	91	3757	2565	2820	3202	4079	5923

NIMIKE	Lkm	Keskiansio 1.desiili alakvartiili mediaani yläkvartiili 9. desiili					
<b>TAUSTATEHTÄVÄT: MAKSUPALVELU</b>							
Johtotehtävät	9	10777					
Asiantuntija/esimiestehtävät	125	4572	3357	3785	4348	5100	5970
Toimihenkilöt	150	2885	2569	2665	2791	3041	3246
<b>KIINTEISTÖSIJOITUSTOIMINTA</b>							
Johtotehtävät	7	8447					
Asiantuntija/esimiestehtävät	26	4823	3604	4217	4517	5719	6218
Toimihenkilöt	11	2875	2349	2668	2956	3067	3265
<b>LASKENTA JA KIRJANPITO</b>							
Johtotehtävät	19	9066	5350	6020	7305	11720	14956
Asiantuntija/esimiestehtävät	172	4595	3118	3626	4388	5345	6233
Toimihenkilöt	260	2999	2396	2608	2845	3202	3768
<b>HENKILÖSTÖHALLINTO</b>							
Johtotehtävät	48	7476	5298	6045	7061	8117	8984
Asiantuntija/esimiestehtävät	145	4903	3302	3847	4720	5697	7065
Toimihenkilöt	81	3290	2497	2732	3139	3584	4179
<b>SIHTEERI-, ASSISTENTTI- JA TEKSTINKÄSITTELYTYÖ</b>							
Johtotehtävät	1						
Asiantuntija/esimiestehtävät	41	3832	3220	3553	3773	3982	4398
Toimihenkilöt	232	3132	2558	2824	3094	3376	3722
<b>SISÄINEN TARKASTUS JA TURVALLISUUS</b>							
Johtotehtävät	10	9219	8335	8365	9019	9770	10950
Asiantuntija/esimiestehtävät	104	5454	4014	4800	5420	6164	6764
Toimihenkilöt	20	4040	2970	3162	3812	4709	6642
<b>VIESTINTÄ</b>							
Johtotehtävät	6	8114					
Asiantuntija/esimiestehtävät	63	4525	3368	3801	4314	5238	5865
Toimihenkilöt	13	3600	3156	3370	3489	3725	4347
<b>YRITYSSUUNNITTELU JA LIIKETOIMINNAN KEHITTÄMINEN</b>							
Johtotehtävät	30	9357	6727	7320	9336	11320	12950
Asiantuntija/esimiestehtävät	335	5121	3500	4061	4936	5959	7165
Toimihenkilöt	24	3623	2600	3100	3558	4020	5068
<b>LAKIASIAT</b>							
Johtotehtävät	18	8127	5101	5920	7935	10118	11701
Asiantuntija/esimiestehtävät	294	4914	3604	4000	4698	5520	6353
Toimihenkilöt	111	3059	2445	2619	2820	3175	3809
<b>ATK/SUUNNITTELU</b>							
Johtotehtävät	36	8393	5508	7071	7735	10319	11776
Asiantuntija/esimiestehtävät	1435	4659	3514	4020	4520	5174	5886
Toimihenkilöt	78	4013	2898	3300	3952	4443	5322

NIMIKE	Lkm	Keskiansio 1.desiili alakvartiili mediaani yläkvartiili 9. desiili					
<b>ATK/KÄYTTÖ</b>							
Johtotehtävät	1						
Asiantuntija/esimiestehtävät	69	5051	3578	4359	5159	5806	6520
Toimihenkilöt	16	3442	2200	2800	3200	4156	4903
<b>ATK/TUKI</b>							
Johtotehtävät	6	6387					
Asiantuntija/esimiestehtävät	126	4404	3308	3702	4280	4850	5652
Toimihenkilöt	107	3351	2605	2867	3167	3589	4466
<b>VAHTIMESTARI-, POSTITUS-, PUHELINVAIHTTEEN YM. HOITOTEHTÄVÄT</b>							
Asiantuntija/esimiestehtävät	7	4098					
Toimihenkilöt	48	2773	2360	2492	2713	3001	3335
<b>MUUT ESIKUNTA-, TUKI- JA PALVELUTEHTÄVÄT</b>							
Johtotehtävät	26	10903	4917	6840	10203	12984	21040
Asiantuntija/esimiestehtävät	203	4786	3174	3758	4561	5463	6785
Toimihenkilöt	88	3229	2121	2450	2881	3222	4638

\*)

- 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