

Tilastotyöryhmän raportti rahoitusalan ansiokehityksestä tilastokaudella 2023–2024

Sisällys

Tilastotyöryhmän toimeksianto ja kokoonpano sekä raportin kulku	1
Ansiokehitys syyskuusta 2023 syyskuuhun 2024	2
Identtisten henkilöiden ansiokehitys syyskuusta 2023 syyskuuhun 2024	7
Tulospalkkiot syyskuussa 2024	8
Henkilöstön sijoittuminen vaativuusluokkiin ja ansioiden hajonnat eri vaativuusluokissa.....	12
Keskiansiot iän mukaan ja henkilöstön jakautuminen ikäluokittain.....	14
Ansiokehitys suhteessa vertailualoihin	15
Johtopäätöksiä ja keskeisiä huomioita	18
Sanasto	19
Nimikekohtaiset ansiot.....	20

Tilastotyöryhmän toimeksianto ja kokoonpano sekä raportin kulku

Rahoitusalan työehtosopimuksessa 28.3.2025–29.2.2028 on sovittu tilastoyhteistyön jatkamisesta. Liittojen välinen tilastotyöryhmä toteuttaa työehtosopimusosapuolten yhteisesti sopimia toimeksiantoja. Työryhmä laatii vuosittain palkkatilastojen valmistuttua selvityksen rahoitusalan ja keskeisten muiden alojen ansiokehityksestä.

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 Jukka Aho Palvelualojen työnantajat PALTA ry:stä. Tilastotyöryhmässä Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry:tä edustivat Tatiana Kit ja Mikko Mankki, Palvelualojen työnantajat PALTA ry:tä Jukka Aho, Kirsi Arvola, Timo Höykinpuro ja Maija Mäntylä, Ammattiliitto Pro ry:tä Minna Davidjuk ja Jari Kaitosuo sekä Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:tä Juha Oksanen ja Nuutti Pursiainen.

Tässä raportissa työryhmä tarkastelee ansiotilastoja ja ansiokehitystä syyskuusta 2023 syyskuuhun 2024. 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 ¹3–5.1 kuuluvia henkilöitä, esihenkilö- ja asiantuntijatasolle puolestaan luetaan pääsääntöisesti kuuluviksi esihenkilöt sekä vaativuusluokkaan 5.2 kuuluvat asiantuntijat. Danske Bankin osalta toimihenkilöihin lasketaan tehtäväryhmissä 30–80 työskentelevät ja esihenkilöihin ja asiantuntijoihin tehtäväryhmän 80 yläpuolella työskentelevät. Johtotehtävissä työskentelevät eivät pääsääntöisesti kuulu työehtosopimuksen piiriin.

¹Vaativuusluokka 2 poistui 1.5.2020 lukien, jolloin tästä ajankohdasta alkaen tähän vaativuusluokkaan kuuluneiden toimihenkilöiden vähimmäispalkka määräytyy vaativuusluokka 3:n mukaisesti.

Ansiokehitys syyskuusta 2023 syyskuuhun 2024

Tilastokauden sopimuskorotukset

Kuluneella tilastokaudella 2023–2024 rahoitusallalla toteutettiin seuraava työehtosopimuksen mukainen palkankorotus: 1.5.2024 lukien 1,2 prosentin yleiskorotus ja 1,3 prosentin palkkakeskusteluerä. Työehtosopimuksen (9.3.2023-28.2.2025) 40 § mukaisesti oli mahdollista sopia palkkakeskusteluerän myöhentämisestä siten, että se voitiin maksaa myös syyskuun 2024 jälkeen. Mikäli näin oli sovittu, niin nämä korotukset eivät sisälly tämän tilastoraportin tietoihin.

Sopimuskorotukset ylittävä tai alittava ansiokehitys koostuu pääosin palkkaliukumasta sekä erilaisista rakenteellisista tekijöistä. Rakenteellisia tekijöitä ovat vastaajajoukkoon liittyvä vaihtelu, henkilöstömuutokset (kuten eläköityminen, rekrytoinnit ja henkilöstön vähentäminen) ja tehtävätasoluokitteluun liittyvät muutokset.

Säännöllisen työajan keskiansiot ja ansiokehitys

Taulukko 1. Rahoitusalan säännöllisen työajan keskiansiot ja ansiokehitys syyskuusta 2023 syyskuuhun 2024 sekä ansiokehitys tulospalkkioineen ja kiinteän kuukausipalkan kehitys eri tehtävätasolla (koko maa)

					Kiinteä kk-palkka	
	Lkm.	Keskiansio	Muutos ed.	Muutos	Muutos ed.	N/M
		€/kk	vuodesta, %	tulospalkkioineen	vuodesta, %	Palkka, %
Johtotehtävät						
Miehet	685	11342	2,4	2,7	2,9	
Naiset	416	10663	5,6	7,9	5,5	94,0
Yhteensä	1101	11085	3,6	4,5	3,9	
Esihenkilö-/ asiantuntijatehtävät						
Miehet	6018	6499	0,0	1,1	0,3	
Naiset	5955	5727	2,0	2,9	2,1	88,1
Yhteensä	11973	6115	0,9	2,0	1,1	
Toimihenkilöt						
Miehet	2618	3368	0,2	0,3	0,5	
Naiset	7595	3363	1,0	1,4	1,1	99,9
Yhteensä	10213	3364	0,8	1,1	0,9	
Yhteensä						
Miehet	9321	5975	0,4	1,3	0,7	
Naiset	13966	4588	2,0	2,9	2,1	76,8
Yhteensä	23287	5143	1,4	2,2	1,6	

Syyskuun 2024 tiedot kattavat 23 287 henkilöä. Vuotta aikaisemman tilaston piirissä oli 21 569 henkilöä. Henkilöstömäärä on lisääntynyt kaikilla tasoilla edellisestä tilastokaudesta.

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.

Rahoituslalla työskentelevien keskimääräinen ansiokehitys oli 1,4 prosenttia syyskuusta 2023 syyskuuhun 2024. Johtotehtävissä ansiokehitys oli 3,6 prosenttia, esihenkilö- ja asiantuntijatehtävissä 0,9 prosenttia ja toimihenkilötehtävissä työskentelevien 0,8 prosenttia.

Tällä tilastokaudella rahoituslalla työskentelevien keskimääräinen ansiokehitys oli edellistä tilastokautta hitaampaa. Vuotta aikaisemmin tämä oli 4,9 prosenttia.

Ansiokehityksen vertailua miesten ja naisten osalta

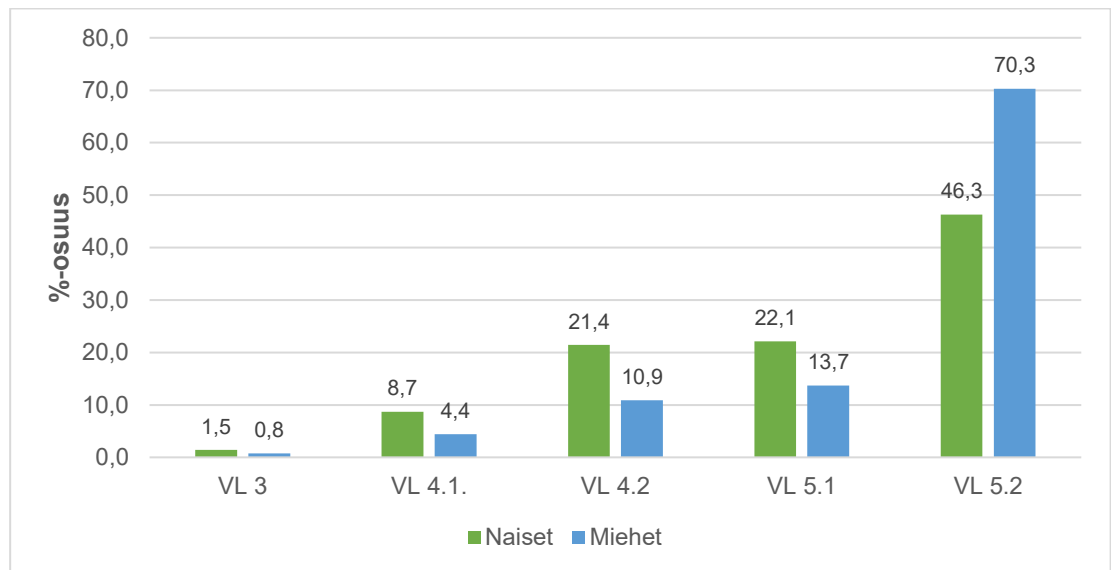
Säännöllisen työajan keskiansioiden kehitys sukupuolittain vaihtelee tehtävätason mukaan. Tällä tilastokaudella ansiokehitys on ollut nopeampaa naisilla kaikilla tasoilla.

Kaikilla tehtävätasoilla naisten keskiansiot ovat miesten keskiansioita matalammat. Pienimmillään palkkaero oli toimihenkilötasolla 0,1 prosenttia ja suurimmillaan esihenkilö- ja asiantuntijatasolla 11,9 prosenttia. Johtotasolla ero pieneni ja oli 6,0 prosenttia. Esihenkilö- ja asiantuntijatasolla ero oli 11,9 prosenttia. Vuotta aikaisemmin palkkaerot olivat miesten eduksi toimihenkilötasolla 1,0 prosenttia, esihenkilö- ja asiantuntijatasolla 13,5 prosenttia ja johtotasolla 8,8 prosenttia. Palkkaerojen vertaileminen ilman niiden taustalla vaikuttavia tekijöitä antaa epätäydellisen kuvan tilanteesta.

Rahoituslalla on tapana analysoida palkkaeroja tarkemmin tasa-arvoraporteissa, joista viimeisin on laadittu vuonna 2022.

Palkkaeroja selittää muiden rahoituslalla 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 2024
(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 73 prosenttia, esihenkilöistä ja asiantuntijoista 74 prosenttia ja toimihenkilöistä 43 prosenttia. Pääkaupunkiseudulla työskentelevien osuus on johtotehtävissä pysynyt ennallaan ja laskenut yhdellä prosenttiyksiköllä sekä esihenkilö- ja asiantuntijatehtävissä työskentelevien että toimihenkilöiden osalta.

Koko rahoitusalan henkilöstöstä pääkaupunkiseudulla työskentelee 61 prosenttia. Miehistä pääkaupunkiseudulla työskentelee edelleen 69 prosenttia.

Taulukko 2. Rahoitusalan säännöllisen työajan keskiansiot ja ansiokehitys syyskuusta 2023 syyskuuhun 2024 sekä ansiokehitys tulospalkkioineen ja kiinteän kuukausipalkan kehitys eri tehtävätasolla (Helsinki, Espoo, Vantaa ja Kauniainen)

					Kiinteä kk-palkka	
Johtotehtävät	Lkm.	Keskiansio	Muutos ed.	Muutos	Muutos ed.	N/M
		€/kk	vuodesta, %	tulospalkkioineen	vuodesta, %	Palkka, %
Miehet	506	11895	2,6	2,4	3,1	
Naiset	295	11433	5,0	7,2	5,1	96,1
Yhteensä	801	11724	3,5	4,1	3,9	
Esihenkilö-/ asiantuntijatehtävät						
Miehet	4645	6721	-0,1	0,8	0,2	
Naiset	4247	5998	2,4	3,4	2,6	89,2
Yhteensä	8892	6376	1,1	2,1	1,3	
Toimihenkilöt						
Miehet	1322	3594	-0,1	-0,2	0,3	
Naiset	3081	3576	0,5	0,8	0,6	99,5
Yhteensä	4403	3581	0,3	0,5	0,5	
Yhteensä						
Miehet	6473	6487	0,8	1,5	1,1	
Naiset	7623	5229	2,2	3,2	2,4	80,6
Yhteensä	14096	5807	1,6	2,5	1,8	

Taulukko 3. Rahoitusalan säännöllisen työajan keskiansiot ja ansiokehitys syyskuusta 2023 syyskuuhun 2024 sekä ansiokehitys tulospalkkioineen ja kiinteän kuukausipalkan kehitys eri tehtävätasolla (muu Suomi)

					Kiinteä kk-palkka	
Johtotehtävät	Lkm.	Keskiansio	Muutos ed.	Muutos	Muutos ed.	N/M
		€/kk	vuodesta, %	tulospalkkioineen	vuodesta, %	Palkka, %
Miehet	179	9779	2,0	3,7	2,2	
Naiset	121	8788	9,4	12,6	9,1	89,9
Yhteensä	300	9379	4,6	6,7	4,6	
Esihenkilö-/ asiantuntijatehtävät						
Miehet	1373	5747	0,4	2,1	0,6	
Naiset	1708	5053	1,4	2,3	1,5	87,9
Yhteensä	3081	5362	0,7	2,0	0,9	
Toimihenkilöt						
Miehet	1296	3138	1,4	1,7	1,4	
Naiset	4514	3217	1,5	1,9	1,6	102,5
Yhteensä	5810	3200	1,5	1,8	1,5	
Yhteensä						
Miehet	2848	4813	-0,1	1,2	0,0	
Naiset	6343	3818	2,4	3,1	2,4	79,3
Yhteensä	9191	4126	1,6	2,5	1,6	

Taulukoiden 2 ja 3 tiedoista nähdään, että pääkaupunkiseudulla ansiot ovat koko henkilöstön osalta keskimäärin 1681 euroa (28,9 prosenttia) muuta maata korkeammat. Pienin ero pääkaupunkiseudun ja muun Suomen keskipalkkojen välillä on toimihenkilönaisten kohdalla 351 euroa (10,0 prosenttia) ja suurimmat johtajilla (miehillä 2116 euroa, 17,8 prosenttia ja naisilla 2645 euroa, 23,1 prosenttia.)

Identtisten henkilöiden ansiokehitys syyskuusta 2023 syyskuuhun 2024

Taulukko 4. Keskiansiokehitys kaikilla sekä identtisillä ryhmillä syyskuusta 2023 syyskuuhun 2024

	Kaikki		Identtiset		Ammatti-identtiset	
	Lkm	keskiansion muutos-%	Lkm	keskiansion muutos-%	Lkm	keskiansion muutos-%
Johtotehtävät						
Miehet	685	2,4	635	4,3	445	3,5
Naiset	416	5,6	385	5,9	265	4,4
Yhteensä	1101	3,6	1020	4,9	710	3,8
Esimies-/ asiantuntijatehtävät						
Miehet	6018	0,0	5431	4,5	4475	3,7
Naiset	5955	2,0	5311	5,1	4175	4,2
Yhteensä	11973	0,9	10742	4,8	8650	3,9
Toimihenkilöt						
Miehet	2618	0,2	1905	5,8	1599	5,6
Naiset	7595	1,0	5990	4,7	5210	4,5
Yhteensä	10213	0,8	7895	5,0	6809	4,8

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 84,4 prosenttia syyskuussa 2024 kaikista tilastoiduista henkilöistä.

Henkilöidenttisten ansiokehitys

Identtisten henkilöiden ansiokehitys on ollut nopeampaa verrattuna kaikkien syyskuussa 2023 tilastoitujen henkilöiden ansiokehitykseen. Ansiot ovat nousseet johtotasolla 4,9 prosenttia, esihenkilö- ja asiantuntijatasolla 4,8 prosenttia ja toimihenkilötasolla 5,0 prosenttia. Identtisten ansiokehitykseen vaikuttavat esimerkiksi vaatavuusluokkamutokset ja siirtymiset eri tehtävätasoilta toisille sekä työpaikan vaihdokset toimialan sisällä.

Identtisten ansiokehitystä sukupuolen mukaan tarkasteltuna huomataan, että toimihenkilötason identtisissä miesten ansiokehitys on ollut 1,1 prosenttiyksikköä nopeampaa kuin naisten ansiokehitys. Esihenkilö- ja asiantuntijatasoilla naisten ansiokehitys on ollut 0,6 prosenttiyksikköä nopeampaa kuin miesten ansiokehitys. Johtotasolla taas naisten ansiokehitys on ollut 1,6 prosenttiyksikköä nopeampaa kuin miesten.

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 kuluneellakin 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.

Ammatti-identtisten ansiokehitystä sukupuolen mukaan tarkasteltuna huomataan, että toimihenkilötason ammatti-identtisissä miesten ansiokehitys on ollut 1,1 nopeampaa kuin naisten ansiokehitys. Johtotasolla naisten ansiokehitys on ollut 1,1 sekä esihenkilö- ja asiantuntijatasolla 0,5 prosenttiyksikköä nopeampaa kuin miesten.

Tulospalkkiot syyskuussa 2024

Rahoitusallalla tulospalkkioiden osuus kokonaisansioista on EK:n tilastojen mukaan palvelualoista yksi korkeimmista. Palvelualoista tulospalkkaus on vakuutusallalla rahoitusallaa yleisempää.²

Taulukosta 5 selviää, että 62,5 prosenttia toimihenkilötehtävissä työskentelevistä, 67,4 prosenttia esihenkilö- ja asiantuntijatehtävissä toimivista ja 68,4 prosenttia johtotason henkilöistä sai tulospalkkioita vuonna 2024. Koko henkilöstöstä tulospalkkioita saaneiden osuus oli 65,3 prosenttia, jossa nousua oli 3,6 prosenttiyksikköä edellisen vuoden tasolta.

Tulospalkkioita saaneiden osuus nousi kaikilla tasoilla. Naiset saivat miehiä suhteellisesti useammin tulospalkkioita.

Tulospalkkioiden jakautuminen pääkaupunkiseudulla ja muualla Suomessa työskentelevien kesken käy ilmi taulukosta 6, josta nähdään, että tulospalkkiot ovat yleisempiä muualla Suomessa verrattuna pääkaupunkiseutuun. Poikkeuksena johtotehtävät, jossa tulospalkkiot ovat pääkaupunkiseudulla yleisempiä kuin muualla Suomessa.

² Lähde: Palkkatilasto. Kuukausipalkkatilasto syyskuulta 2024 –julkaisu, EK

Taulukko 5. Tulospalkkioita saaneiden lukumäärät sekä osuudet koko henkilöstöstä vuosina 2023–2024 (koko maa)

	2023		2024	
Johtotehtävät	Lkm.	%-osuus	Lkm.	%-osuus
Miehet	391	64,6	459	67,0
Naiset	253	67,3	294	70,7
Yhteensä	644	65,6	753	68,4
Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät				
Miehet	3586	64,3	4019	66,8
Naiset	3481	63,0	4049	68,0
Yhteensä	7067	63,6	8068	67,4
Toimihenkilöt				
Miehet	1291	54,5	1497	57,2
Naiset	4316	60,7	4888	64,4
Yhteensä	5607	59,1	6385	62,5
Yhteensä				
Miehet	5268	61,6	5975	64,1
Naiset	8050	61,9	9231	66,1
Yhteensä	13318	61,7	15206	65,3

Taulukko 6. Tulospalkkioita saaneiden lukumäärät syyskuussa 2024 sekä osuudet koko henkilöstöstä pääkaupunkiseudulla ja muualla Suomessa

	Pääkaupunkiseutu		Muu Suomi	
Johtotehtävät	Lkm.	%-osuus	Lkm.	%-osuus
Miehet	344	68,0	115	64,2
Naiset	223	75,6	71	58,7
Yhteensä	567	70,8	186	62,0
Esihenkilö-/				
asiantuntijatehtävät				
Miehet	3067	66,0	952	69,3
Naiset	2828	66,6	1221	71,5
Yhteensä	5895	66,3	2173	70,5
Toimihenkilöt				
Miehet	697	52,7	800	61,7
Naiset	1867	60,6	3021	66,9
Yhteensä	2564	58,2	3821	65,8
Yhteensä				
Miehet	4108	63,5	1867	65,6
Naiset	4918	64,5	4313	68,0
Yhteensä	9026	64,0	6180	67,2

Taulukosta 7 nähdään, että keskimääräiset tulospalkkiot nousivat vuodesta 2023 vuoteen 2024 kaikilla tehtävätasolla. Tulospalkkioita koskevat tiedot kerätään vuositasolla, jonka jälkeen ne jaetaan kuukausikohtaisiksi. Taulukosta nähdään myös, että sukupuolten väliset erot tulospalkkioiden suuruudessa ovat suurimmillaan johtotehtävissä toimivilla 371 euroa ja pienimmillään toimihenkilötehtävissä 10 euroa. Sukupuolten väliset erot tulospalkkioiden määrissä kaventuivat johtotehtävissä ja kasvoivat esihenkilö- ja asiantuntijatehtävissä sekä toimihenkilötehtävissä.

Tilastoraporttiin sisältyvien 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.

Taulukko 7. Tulospalkkiot vuosina 2023 ja 2024

				Osuus koko kk-
Johtotehtävät	2023	2024	Muutos,	palkan kehityk-
	€/kk	€/kk	%	sestä, %-yks.
Miehet	1740	1811	4,1	0,2
Naiset	1126	1440	27,9	2,3
Yhteensä	1505	1671	11,0	0,9
Esihenkilö-/				
asiantuntijatehtävät				
Miehet	551	628	14,0	1,1
Naiset	333	398	19,5	1,0
Yhteensä	442	513	16,1	1,0
Toimihenkilöt				
Miehet	126	131	4,0	0,1
Naiset	127	141	11,0	0,3
Yhteensä	127	138	8,7	0,3

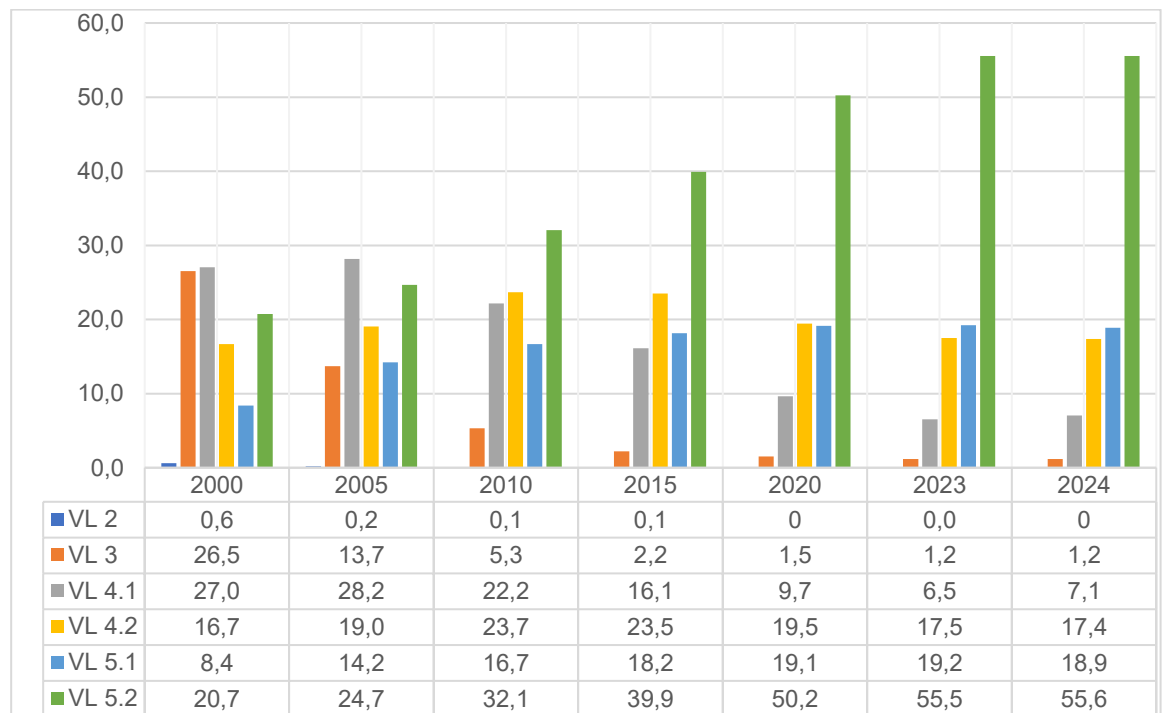
Henkilöstön sijoittuminen vaativuusluokkiin ja ansioiden hajonnat eri vaativuusluokissa

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 2000, 2005, 2010, 2015, 2020, 2023 ja 2024

	2000	2005	2010	2015	2020	2023	2024
VL 2	109	28	19	13			
VL 3	4714	2127	930	389	256	210	237
VL 4.1	4803	4374	3888	2832	1620	1151	1419
VL 4.2	2962	2956	4153	4127	3266	3098	3496
VL 5.1	1491	2207	2922	3186	3211	3401	3799
VL 5.2	3686	3827	5625	7003	8429	9820	11184
Yhteensä	17765	15519	17537	17550	16782	17680	20135

Kuvio 2. Vaativuusluokkajakaumat vuosina 2000, 2005, 2010, 2015, 2020, 2023 ja 2024



Tarkastellun ajanjakson aikana vaativuusluokassa 3 olevien tehtävien osuus on laskenut 26,5 prosentista 1,2 prosenttiin vuodesta 2000 vuoteen 2024. Tehtäviä, jotka perinteisesti ovat sijoittuneet vaativuusluokkaan 3, ei enää juurikaan ole, vaan ne ovat poistuneet automaation myötä tai siirtyneet asiakkaan hoidettavaksi. Syyskuussa 2024 vaativuusluokkaan 4.1 sijoittui 7,1 prosenttia, vaativuusluokkaan 4.2 sijoittui 17,4 prosenttia ja vaativuusluokkaan 5.1 sijoittui 18,9 prosenttia henkilöstöstä. Vuodesta 2010 lähtien henkilömäärältään suurin vaativuusluokka on ollut 5.2, johon vuonna 2024 sijoittui 55,6 prosenttia henkilöstöstä. Vaativuusluokat 4.1 ja 5.2. ovat ainoat vaativuusluokat, joihin sijoittuvien henkilöiden määrä kasvoi.

Vaativuusluokkiin sijoittui 20 135 henkilöä vuonna 2024. Lukumäärät sisältävät kaikki vaativuusluokkiin kuuluvat henkilöt kaikilla tehtävätasolla lukuun ottamatta Danske Bankissa työskenteleviä henkilöitä, joilla on oma vaativuusluokittelunsa.

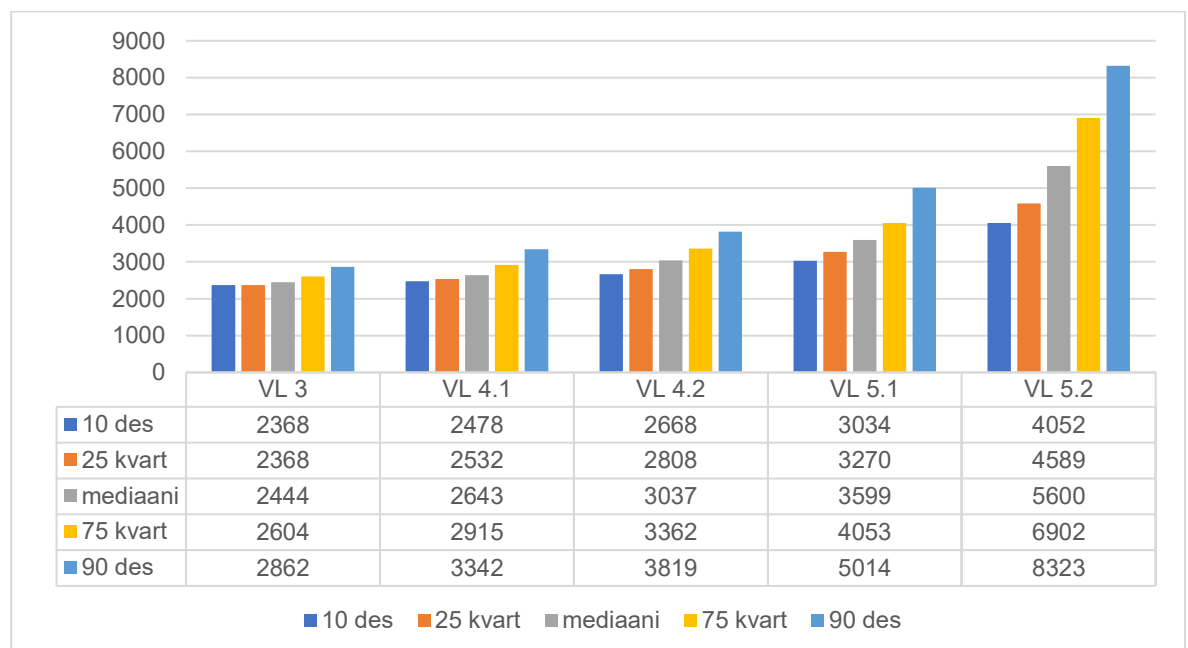
Ansioiden hajonnat vaativuusluokittain

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 2808 euroa ja vaativuusluokkaan 5.2 sijoittuvista henkilöistä puolet ansaitsee alle 5600 euroa ja puolet enemmän.

Hajonta on 1. ja 9. desiilin valossa 494–1980 euroa vaativuusluokissa 3–5.1. Vaativuusluokassa 5.2 ansioiden hajonta on suurinta, koska kyseiseen luokkaan sijoittuu hyvin erilaisia työtehtäviä. 1. desiilin ja 9. desiilin välinen ero vaativuusluokassa 5.2 on 4271 euroa (ks. tarkemmin *Nimikekohtaiset ansiot* raportin lopussa).

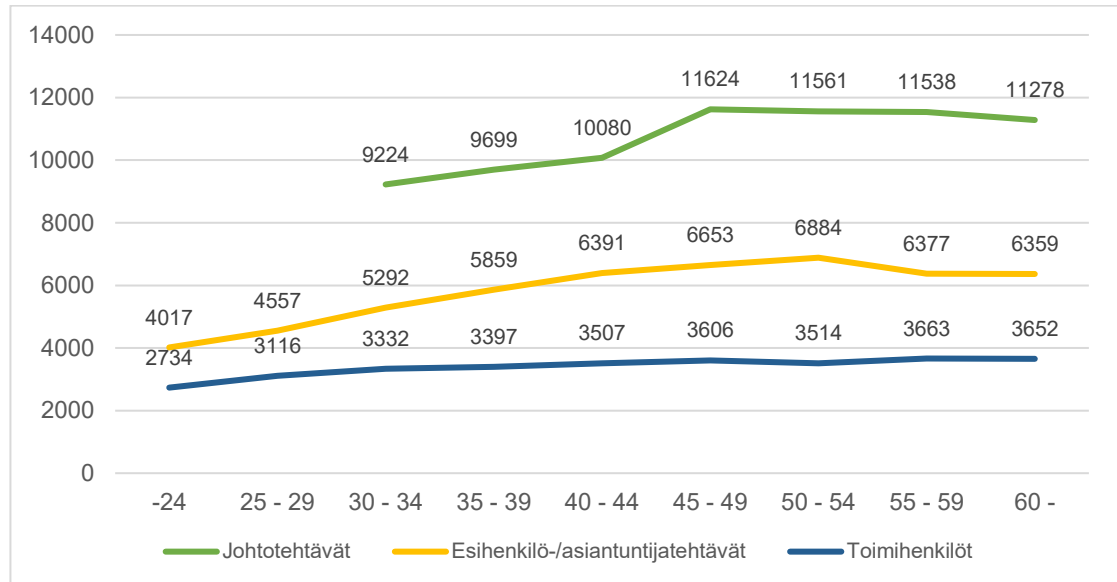
Kuvio 3. Säännöllisen työajan ansioiden hajonnat eri vaativuusluokissa syyskuussa 2024



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.

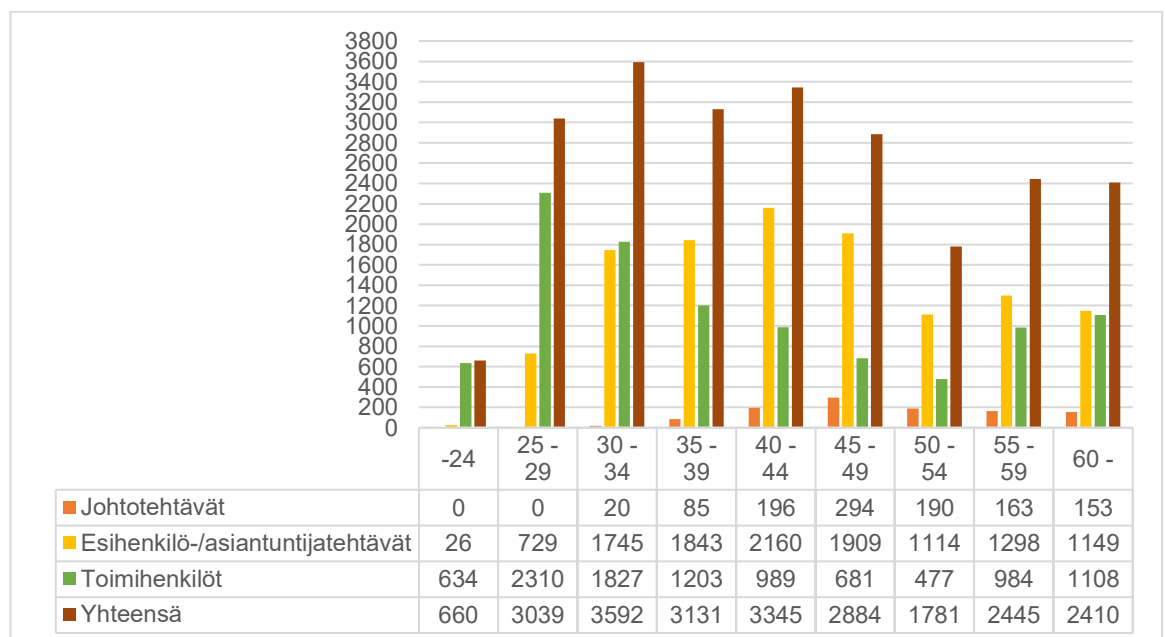
Kuvio 4. Keskiansiot iän mukaan eri tehtävätasoilla syyskuussa 2024, €/kk



Toimihenkilötehtävissä korkeimmat keskiansiot sijoittuvat ikävuosiin 55–59. Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävissä työskentelevien korkeimmat ansiot sijoittuvat ikävuosiin 50–54. Johtotehtävissä työskentelevien korkeimmat ansiot sijoittuvat ikävuosiin 45–49. Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävissä sekä johtotehtävissä keskimääräiset ansiotasot vaihtelevat toimihenkilötehtävissä työskenteleviä enemmän.

Kuviosta 5 nähdään, että toimihenkilötehtävissä suurin ikäluokka on 25–29-vuotiaat, esihenkilö- ja asiantuntijatehtävissä 40–44-vuotiaat ja johtotehtävissä 45–49-vuotiaat

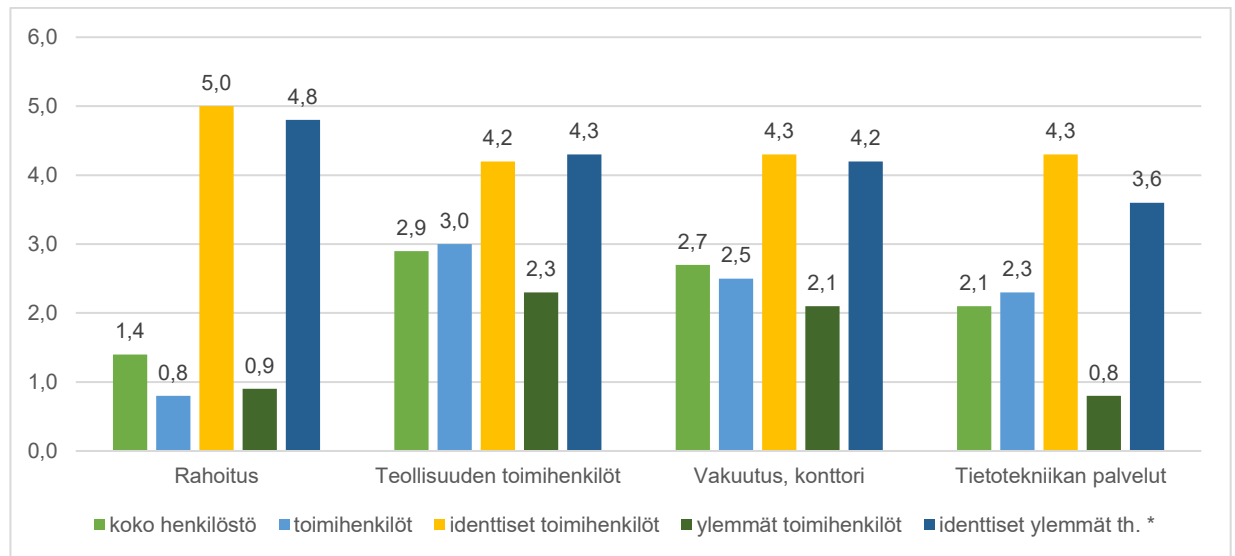
Kuvio 5. Henkilöstön jakautuminen iän mukaan eri tehtävätasoilla syyskuussa 2024



Ansiokehitys suhteessa vertailualoihin

Tilastoraporttiin on valittu vertailualoiksi vakuutusalan konttoritoimihenkilötehtävät, tietotekniikan palveluala³ ja teollisuuden toimihenkilöt. Kuviosta 6 nähdään, että tällä tilastokaudella ansiokehitys koko henkilöstön osalta oli nopeinta teollisuuden toimihenkilöillä ja hitainta rahoitusallalla.

Kuvio 6. Ansiokehitys syyskuusta 2023 syyskuuhun 2024 koko henkilöstön, identtisten toimihenkilöiden ja identtisten ylempien toimihenkilöiden osalta sekä toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden osalta (rahoitusallalla ja vakuutusallalla esihenkilöt ja asiantuntijat).

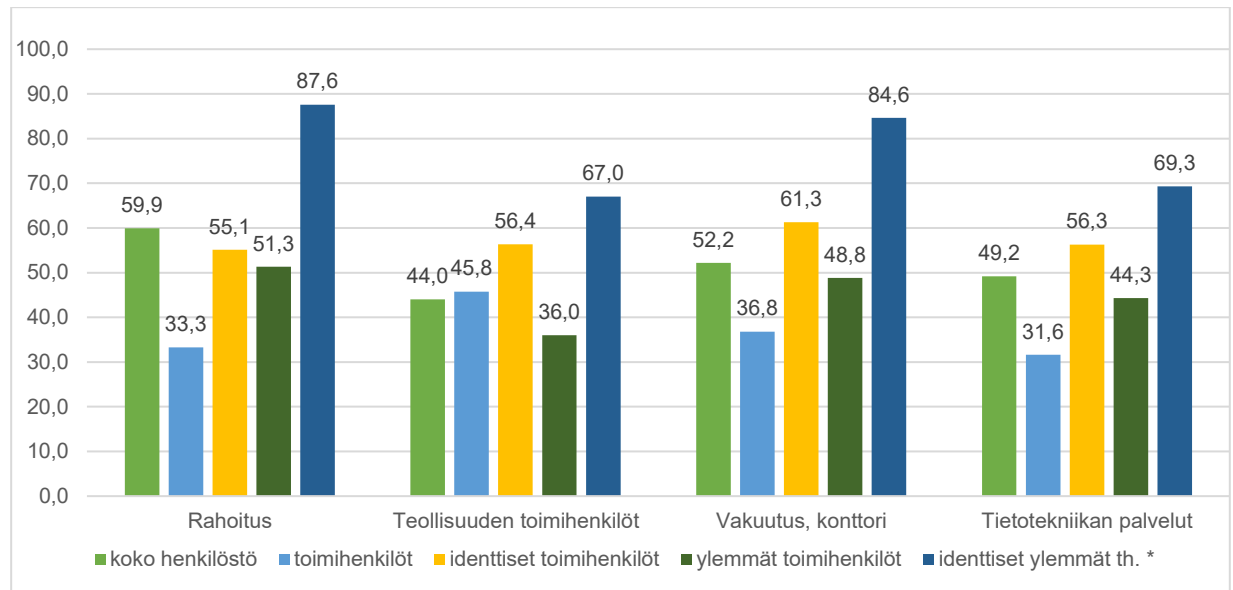


Kuviosta 7 nähdään ansiokehitys vuosina 2007–2024⁴.

³ Tietotekniikan palvelualalla tilaston henkilöryhmät "ammattitehtävät" ja "vaativat ammattitehtävät" (= "toimihenkilöt") on laskettu yhteen, ja vastaavasti "asiantuntijatehtävät" ja "vaativat asiantuntijatehtävät" (= "ylemmät toimihenkilöt")

⁴ Vuosi 2007 on valittu vertailuvuodeksi, koska silloin sovittiin palkkausjärjestelmämuutoksesta: kokemusvuosilisistä luovuttiin ja palkkakeskustelumalli otettiin käyttöön.

Kuvio 7. Ansiokehitys lokakuusta 2007 syyskuuhun 2024 koko henkilöstön, identtisten toimihenkilöiden ja identtisten ylempien toimihenkilöiden osalta sekä toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden osalta (rahoituslalla ja vakuutuslalla esihenkilöt ja asiantuntijat).



Vertailusta huomataan, että rahoituslalla työskentelevien ansiot ovat ajanjaksolla kehittyneet nopeimmin koko henkilöstön osalta (59,9 prosenttia), kun taas teollisuuden ansiot ovat kehittyneet hitaimmin (44,0 prosenttia).

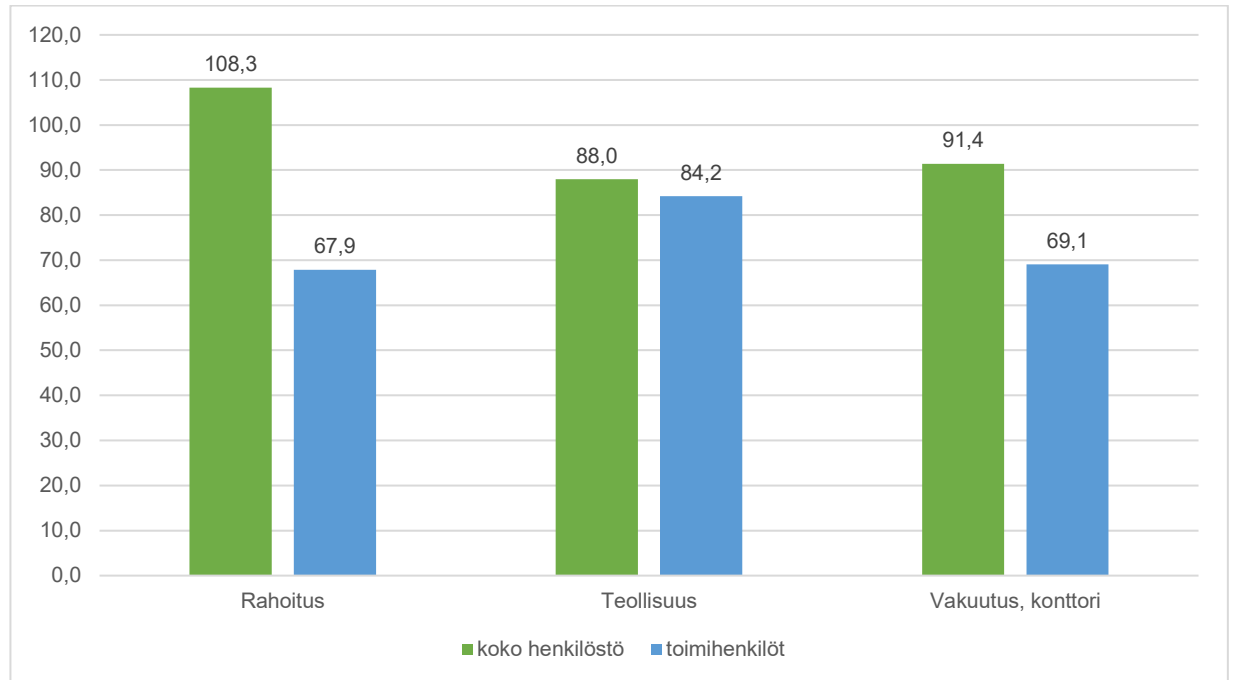
Rahoituslalan identtisten toimihenkilöiden ansiokehitys on ollut vertailualojen hitainta, 55,1 prosenttia, kun esimerkiksi vakuutuslalan identtisten toimihenkilöiden ansiokehitys on ollut 61,3 prosenttia. Ero rahoitus- ja vakuutuslalan ansiokehityksessä on melko suuri (6,2 prosenttiyksikköä). Ero on pienentynyt edellisestä vuodesta, jolloin se oli 6,8 prosenttiyksikköä.

Identtisten ylempien toimihenkilöiden (rahoituslalla ja vakuutuslalla esihenkilöt ja asiantuntijat) ansiokehitys on ollut nopeinta rahoituslalla 87,6 prosenttia ja hitainta teollisuuslalla 67,0 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 yhden prosentin yrityskohtaisen erän osalta, joka maksettiin 1.10.2007.

Vielä pidemmän ajan vertailu selviää kuviosta 8:

Kuvio 8. Ansiokehitys lokakuusta 2000 syyskuuhun 2024 koko henkilöstön ja toimihenkilöiden osalta



Teollisuudessa koko henkilöstön ansiokehitys on ollut hitainta (88,0 prosenttia) ja rahoituslalla nopeinta (108,3 prosenttia). Toimihenkilöiden kohdalla ansiokehitys on ollut hitainta rahoituslalla (67,9 prosenttia) ja nopeinta teollisuudessa (84,2 prosenttia).

Johtopäätöksiä ja keskeisiä huomioita

Raportissa esitettyjen tilastotietojen perusteella rahoitusalan tilastotyöryhmä on tehnyt seuraavia johtopäätöksiä ja huomioita:

1. Koko alalla tilastoinnin piirissä olevien määrä kasvoi 1718 henkilöllä. Tilastoinnin piirissä oleva henkilöstömäärä kasvoi kaikilla tasoilla. Palvelun ja myynnin asiakaspalvelutehtävissä työskentelevien toimihenkilöiden määrä kasvoi 765 henkilöllä. Tilastoinnin piirissä olevien toimihenkilöiden määrä kasvoi kokonaisuudessaan 731 henkilöllä. Tilastoinnin piirissä olevien esihenkilöiden ja asiantuntijoiden määrä kasvoi kokonaisuudessaan 867 henkilöllä.
2. Vertailtaessa rahoitusalan ansiokehitystä muihin aloihin (kuvio 6) huomataan, että kuluneella tilastokaudella ansiokehitys oli rahoitusallalla vertailualoihin verrattuna hitainta. Identtisten ansiokehitys oli vertailualoihin verrattuna nopeinta.
3. 61 prosenttia rahoitusalan henkilöstöstä työskenteli pääkaupunkiseudulla (Helsinki, Espoo, Vantaa ja Kauniainen), kun vielä vuonna 2013 luku oli noin 50 prosenttia. Pääkaupunkiseudun henkilöstön suhteellinen osuus koko rahoitusalan henkilöstöstä on siten viimeisen kymmenen vuoden ajan noussut keskimäärin noin prosentin vuosivauhtia.
4. Rahoitusallalla ansiokehitys vaihtelee tehtävätason, sukupuolen ja työpaikan maantieteellisen sijainnin perusteella. Tällä tilastokaudella rahoitusallalla työskentelevien keskimääräinen ansiokehitys oli edellistä tilastokautta hitaampaa.
5. Merkille pantavaa on, että naisjohtajien ansiot kokonaisuudessaan olivat edelleen kehittyneet nopeammin kuin muiden ansiot. Tähän voivat vaikuttaa rakenteelliset muutokset. Identtisten henkilöiden ansiokehitys oli edelleen nopeampaa kuin kaikkien tilastoitujen henkilöiden ansiokehitys (taulukko 4).
6. Rakennemuutokset tarkoittavat tyypillisesti muutoksia henkilöstön ammatti- tai tehtävärakenteessa, ikärakenteessa, keskimääräisessä työajassa tai vaikkapa henkilöstön jakaantumisessa eri yhtiöihin tai eri alueille. Suhdanteet ja vaihtuvuus vaikuttavat rakennemuutoksiin: esim. noususuhdanteessa yritykset palkkaavat lisää työvoimaa, jolloin keski-ikä yleensä laskee ja tehtävärakennekin voi muuttua.
7. Miesten euromääräiset tulospalkkiot olivat naisten vastaavia suuremmat muilla paitsi toimihenkilötasolla (taulukko 7).
8. Vaativuusluokkajakaumaa (taulukko 8) tarkasteltaessa huomataan, että tällä tilastokaudella vaativuusluokkien henkilöiden lukumäärissä oli kasvua kaikkien vaativuusluokkien osalta. Vaativuusluokka 5.2 oli alan yleisin vaativuusluokka, siihen sijoittui yli puolet henkilöstöstä (kuvio 2) ja sen sisällä ansioiden hajonnat olivat suuret (kuvio 3). Vaativuusluokat 4.1 ja 5.2 olivat ainoat vaativuusluokat, joihin sijoittuvien henkilöiden suhteellinen osuus kasvoi.

Sanasto

Ammatti-identtiset henkilöt eroavat identtisistä 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 syyskuussa 2023 että syyskuussa 2024.

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.

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 2023 että syyskuussa 2024.

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 iltai- tai yölisät, mutta ei ylityölisiä), 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 3–5.1 työskenteleviä toimihenkilöitä, joiden työtehtäviin ei sisälly esihenkilövastuuta. Vaativuusluokka 2 oli raportin tilastoissa vuodesta 1995 vuoteen 2019. Vaativuusluokka 2 poistui 1.5.2020 lukien, jolloin tästä ajankohdasta tähän vaativuusluokkaan kuuluneiden toimihenkilöiden vähimmäispalkka määräytyy vaativuusluokka 3:n mukaisesti. Esihenkilöillä ja asiantuntijoilla tarkoitetaan vaativuusluokassa 5.1 tai 5.2 työskenteleviä esihenkilöitä 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 henkilöstörahasitolle 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 10, on esitetty vain henkilöiden lukumäärä.

Niiden ryhmien osalta, joissa yli 80 % henkilöistä työskentelee yhdessä yrityksessä, on esitetty vain henkilöiden lukumäärä.

Nimike	lkm	keskiansio	1. desiili	alakvartiili	mediaani	yläkvartiili	9. desiili
ASIAKASPALVELU: PALVELU JA MYYNTI							
Johtotehtävät	275	10123	6733	8125	9565	11770	13700
Asiantuntija/esihenkilötehtävät	2029	5793	4084	4530	5384	6543	7985
Toimihenkilöt	5917	3196	2561	2732	3086	3536	3952
ASIAKASPALVELU: RAHOITUS							
Johtotehtävät	98	11499	7597	8500	10290	12405	16776
Asiantuntija/esihenkilötehtävät	1605	5833	4056	4531	5379	6620	8020
Toimihenkilöt	1402	3533	2800	3083	3548	3941	4257
ASIAKASPALVELU: PÄÄOMA-, VALUUTTA- JA KORKOMARKKINAT							
Johtotehtävät	46	14450	8600	10920	12250	18049	21667
Asiantuntija/esihenkilötehtävät	148	9152	5312	6268	8021	10663	14469
Toimihenkilöt	32	4043	2991	3670	3822	4496	5321
ASIAKASPALVELU: Sijoitus							
Johtotehtävät	78	10419	6763	8247	10129	12520	14400
Asiantuntija/esihenkilötehtävät	1014	6218	4162	4600	5780	7296	8870
Toimihenkilöt	345	3622	2878	3220	3561	3986	4396
ASIAKASPALVELU: MAKSUPALVELU							
Johtotehtävät	4						
Asiantuntija/esihenkilötehtävät	132	5272	3879	4372	4966	5867	6862
Toimihenkilöt	157	3529	2859	3086	3501	3905	4266
TAUSTATEHTÄVÄT: PALVELU JA MYYNTI							

Johtotehtävät	29	12803	7678	9549	10785	14590	23308
Asiantuntija/esihenkilötehtävät	284	5787	4041	4646	5673	6727	7701
Toimihenkilöt	493	3430	2913	3099	3342	3688	4065
TAUSTATEHTÄVÄT: RAHOITUS							
Johtotehtävät	28	11254	7307	8811	10144	13782	15450
Asiantuntija/esihenkilötehtävät	282	6092	4220	4647	5603	7180	8621
Toimihenkilöt	120	3666	2850	3037	3500	4184	4538
TAUSTATEHTÄVÄT: PÄÄOMA-, VALUUTTA - JA KORKOMARKKINAT							
Johtotehtävät	51	10901	7650	8342	10658	11947	14205
Asiantuntija/esihenkilötehtävät	192	6556	3996	4463	5820	7837	9862
Toimihenkilöt	114	3839	2750	3259	3842	4255	4962
TAUSTATEHTÄVÄT: SIJOITUS							
Johtotehtävät	17	10661					
Asiantuntija/esihenkilötehtävät	114	6614	4582	5020	5820	7555	9908
Toimihenkilöt	77	4104	3101	3520	3987	4600	5137
TAUSTATEHTÄVÄT: MAKSUPALVELU							
Johtotehtävät	1						
Asiantuntija/esihenkilötehtävät	92	5239	3997	4195	4991	5851	7100
Toimihenkilöt	135	3621	3020	3186	3461	3930	4425
KIINTEISTÖSIJOITUSTOIMINTA							
Johtotehtävät	11	10788					
Asiantuntija/esihenkilötehtävät	63	6620	4796	5289	6477	7923	8520
Toimihenkilöt	13	4128					
LASKENTA JA KIRJANPITO							
Johtotehtävät	15	10830					
Asiantuntija/esihenkilötehtävät	215	6072	4459	4894	5589	6902	8216
Toimihenkilöt	181	3896	3085	3443	3861	4235	4733
HENKILÖSTÖHALLINTO							
Johtotehtävät	40	11453	7820	9388	10700	12000	20020
Asiantuntija/esihenkilötehtävät	241	6025	4244	4675	5883	6970	7988
Toimihenkilöt	43	3820	3036	3278	3756	4220	4603
SIHTEERI-, ASSISTENTTI- JA TEKSTINKÄSITTELYTYÖ							
Johtotehtävät							
Asiantuntija/esihenkilötehtävät	39	5113	4164	4443	4887	5365	6370
Toimihenkilöt	125	3779	3000	3336	3716	4220	4693
SISÄINEN TARKASTUS JA TURVALLISUUS							
Johtotehtävät	26	10794	7587	8471	9220	11500	14500

Asiantuntija/esihenkilötehtävät	582	6660	4334	5080	6444	7697	9060
Toimihenkilöt	155	3812	2868	3270	3665	4110	5070
VIESTINTÄ							
Johtotehtävät	16	10538					
Asiantuntija/esihenkilötehtävät	202	5464	4283	4686	5117	5886	7057
Toimihenkilöt	41	3872	2990	3456	3853	4305	4720
YRITYSSUUNNITTELU JA LIIKETOIMINNAN KEHITTÄMINEN							
Johtotehtävät	69	12012	8134	9999	11811	13800	16093
Asiantuntija/esihenkilötehtävät	1273	6406	4430	5125	6020	7378	8724
Toimihenkilöt	70	3808	2991	3289	3744	4200	4620
LAKIASIAT							
Johtotehtävät	45	11439	8178	9338	10994	12370	16200
Asiantuntija/esihenkilötehtävät	553	6179	4101	4803	5836	7315	8415
Toimihenkilöt	364	3328	2860	2992	3220	3492	3962
ATK/SUUNNITTELU							
Johtotehtävät	42	9782	7428	7987	9233	10774	12929
Asiantuntija/esihenkilötehtävät	2168	6040	4516	5200	6011	6742	7561
Toimihenkilöt	95	4047	3200	3340	4020	4609	5020
ATK/KÄYTTÖ							
Johtotehtävät	3						
Asiantuntija/esihenkilötehtävät	68	5822	4310	4972	5635	6281	7966
Toimihenkilöt	7						
ATK/TUKI							
Johtotehtävät	2						
Asiantuntija/esihenkilötehtävät	162	5619	3824	4467	5677	6369	7420
Toimihenkilöt	77	3864	3120	3315	3559	4126	5181
VAHTIMESTARI-, POSTITUS-, PUHELINVAIHTTEEN YM. HOITOTEHTÄVÄT							
Asiantuntija/esihenkilötehtävät	17						
Toimihenkilöt	11	3496					
MUUT ESIKUNTA-, TUKI- JA PALVELUTEHTÄVÄT							
Johtotehtävät	205	11427	7790	8755	10475	12878	16192
Asiantuntija/esihenkilötehtävät	498	6964	4188	5304	6446	8043	9992
Toimihenkilöt	239	3384	2758	2901	3090	3727	4463