

# Tilastotyöryhmän raportti rahoitusalan ansiokehityksestä tilastokaudella 2018–2019

## Sisällys

1. Tilastotyöryhmän toimeksianto ja kokoonpano sekä raportin kulku.....	1
2. Ansiokehitys syyskuusta 2018 syyskuuhun 2019 .....	2
3. Identtisten henkilöiden ansiokehitys syyskuusta 2018 syyskuuhun 2019 .....	6
4. Tulospalkkiot syyskuussa 2019 .....	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

## Tilastotyöryhmän toimeksianto ja kokoonpano sekä raportin kulku

Rahoitusalan työehtosopimuksessa 31.3.2020–28.2.2022 on sovittu tilastoyhteistyön jatkamisesta. Liittojen välinen tilastotyöryhmä toteuttaa sopijapuolten antamia toimeksiantoja ja valmistelee sopijapuolille tilastointiin liittyviä selvityksiä. Työryhmä laatii vuosittain palkkatilastojen valmistuttua selvityksen rahoitusalan ja keskeisten muiden alojen ansiokehityksestä. Työryhmän selvitykset käsitellään palkkakeskustelua koskevan pöytäkirjan mukaisesti esimerkiksi yritysten palkkatoimikunnissa.

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

Raportin on koostanut Minna Davidjuk Ammattiliitto Prosta. Tilastotyöryhmässä Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry:tä edustivat Sari Korvenranta ja Mikko Mankki, Palvelualojen työnantajat PALTA ry:tä Kirsi Arvola ja Timo Höykinpuro, Ammattiliitto Pro ry:tä Minna Davidjuk ja Jarmo Paananen, Ammattiliitto Unio ry:tä Minna Ahtiainen ja Jari Kaitosuo sekä Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:tä Juha Oksanen ja Riikka Sipilä.

Tässä raportissa työryhmä tarkastelee syyskuun 2019 ansiotilastoja ja ansiokehitystä syyskuusta 2018 syyskuuhun 2019. 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 laskeaan tehtäväryhmissä 30–80 työskentelevät ja esimiehiin ja asiantuntijoihin tehtäväryhmän 80 yläpuolella työskentelevät. Johtotehtävissä työskentelevät eivät pääsääntöisesti kuulu työehtosopimuksen piiriin.

## Ansiokehitys syyskuusta 2018 syyskuuhun 2019

### Tilastokauden sopimuskorotukset

Kuluneella tilastokaudella 2018–2019 rahoituslalla toteutettiin kaksi työehtosopimukseen perustuvaa palkankorotusta. Korotukset toteutettiin lokakuussa 2018 seuraavasti: palkkoja korotettiin 1.10.2018 lukien 1,2 prosentin palkkakeskusteluerällä ja helmikuussa 2019: palkkoja ja vähimmäispalkkoja korotettiin 1.2.2019 lukien 1 prosentin yleiskorotuksella.

Näin ollen 2,2 prosentin ylittävä tai alittava ansiokehitys koostuu 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 2018 syyskuuhun 2019 sekä ansiokehitys tulospalkkioineen ja kiinteän kuukausipalkan kehitys eri tehtävätasolla (koko maa)**

	Lkm.	Keskiansio €/kk	Muutos ed. vuodesta %	Muutos tulos- palkkioineen %	Kiinteän kk- palkan muutos ed. vuodesta %	N/M Palkka %
<b>Johtotehtävät</b>						
Miehet	699	9898	2,3	1,3	2,5	
Naiset	547	7488	1,7	0,1	1,9	75,7
Yhteensä	1246	8840	1,8	0,5	2,0	
<b>Esimies- ja asiantuntijatehtävät</b>						
Miehet	4772	5766	2,3	0,2	2,4	
Naiset	4875	4954	3,4	2,5	3,7	85,9
Yhteensä	9647	5356	2,8	1,2	2,9	
<b>Toimihenkilöt</b>						
Miehet	1929	3031	2,0	1,8	1,4	
Naiset	7803	2970	2,3	2,3	1,9	98,0
Yhteensä	9732	2982	2,3	2,3	1,9	
<b>Yhteensä</b>						
Miehet	7400	5443	0,1	-1,7	0,2	
Naiset	13225	3888	2,9	2,3	2,8	71,4
Yhteensä	20625	4446	1,9	0,7	1,9	

Syyskuun 2019 tiedot kattavat 20 625 henkilöä. Vuotta aikaisemmin tilastoinnin piirissä oli 20 671 henkilöä. Henkilöstömäärä on vähentynyt edellisestä tilastokaudesta johto- sekä esimies- ja asiantuntijatasoilla ja kasvanut toimihenkilötasolla.

Säännöllisen työajan ansio sisältää kiinteän kuukausipalkan lisäksi erilaiset säännöllisen työajan lisät (esimerkiksi iltalisä), luontoisetujen verotusarvon sekä provisiot kuukausikeskiarvona. Tulospalkkiot eivät sisälly tähän ansiokäsittelyeseen ja niitä käsitellään erikseen tämän raportin luvussa 4. Taulukossa on kuitenkin esitetty myös ansiokehitys tulospalkkioineen sekä kiinteän kuukausipalkan kehitys.

Rahoituslalla työskentelevien keskimääräinen ansiokehitys oli 1,9 prosenttia syyskuusta 2018 syyskuuhun 2019. Johtotehtävissä ansiokehitys oli 1,8 prosenttia, esimies- ja asiantuntijatehtävissä 2,8 prosenttia ja toimihenkilötehtävissä työskentelevien 2,3 prosenttia.

Tällä tilastokaudella kaikilla tehtävätasoilla ansiokehitys oli edellistä tilastokautta nopeampaa.

### Ansiokehityksen vertailua miesten ja naisten osalta

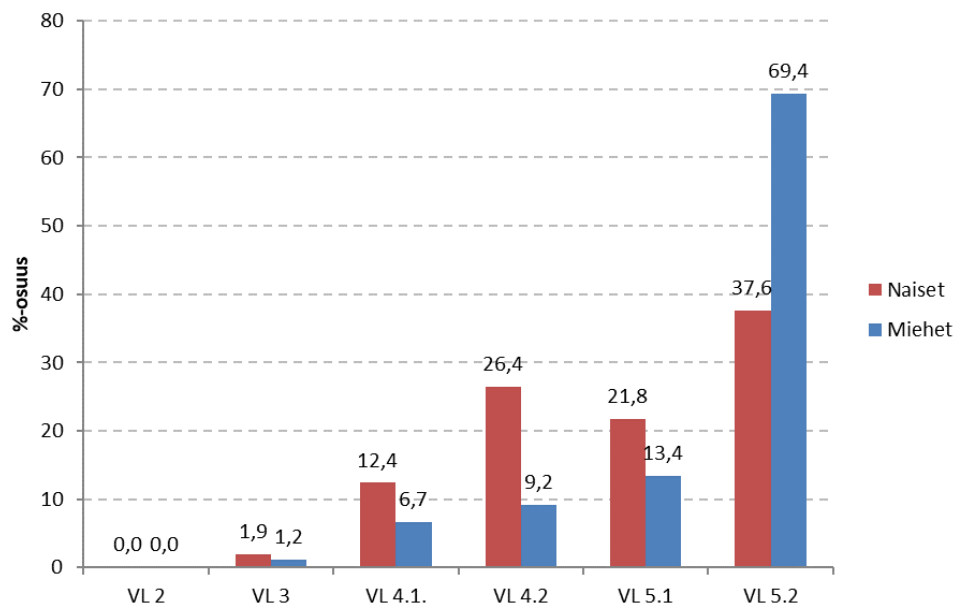
Säännöllisen työajan keskiansioiden kehitys sukupuolittain vaihtelee tehtävätason mukaan. Tällä tilastokaudella ansiokehitys on ollut nopeampaa naisilla kaikilla muilla tasoilla, paitsi johtotasolla, jossa ansiokehitys on ollut miehillä nopeampaa.

Kaikilla tehtävätasoilla naisten keskiansiot ovat miesten keskiansioita matalammat. Pienimmillään palkkaero oli toimihenkilötasolla 2,0 prosenttia ja suurimmillaan johtotasolla 24,3 prosenttia. Esimies- ja asiantuntijatasolla ero oli 14,1 prosenttia. Vuotta aikaisemmin palkkaerot olivat miesten eduksi toimihenkilötasolla 2,4 prosenttia, esimies- ja asiantuntijatasolla 15,0 prosenttia ja johtotasolla 23,8 prosenttia. Palkkaerojen vertaileminen ilman niiden taustalla vaikuttavia tekijöitä antaa epätäydellisen kuvan tilanteesta.

Rahoituslallalla on tapana analysoida palkkaeroja tarkemmin [tasa-arvoraportissa](#), joista viimeisin on laadittu vuonna 2018.

Palkkaeroja selittää muiden rahoituslallalla 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 2019 (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 68 prosenttia, esimiehistä ja asiantuntijoista 72 prosenttia ja toimihenkilöistä 39 prosenttia. Kaikilla tasoilla pääkaupunkiseudulla työskentelevien osuus on kasvanut verrattuna edelliseen tilastokauteen, eniten esimies- ja asiantuntijatasolla.

Koko rahoitusalan henkilöstöstä pääkaupunkiseudulla työskentelee 56 prosenttia. Miehistä pääkaupunkiseudulla työskentelee 69 prosenttia.

### **Taulukko 2. Rahoitusalan säännöllisen työajan keskiansiot ja ansiokehitys syyskuusta 2018 syyskuuhun 2019 sekä ansiokehitys tulospalkkioineen ja kiinteän kuukausipalkan kehitys eri tehtävätasolla (Helsinki, Espoo, Vantaa ja Kauniainen)**

	Lkm.	Keskiansio €/kk	Muutos ed. vuodesta %	Muutos tulos- palkkioineen %	Kiinteän kk- palkan muutos ed. vuodesta %	N/M Palkka %
<b>Johtotehtävät</b>						
Miehet	482	10717	1,3	-0,4	1,4	
Naiset	362	8251	2,9	1,5	3,3	77,0
Yhteensä	844	9660	2,0	0,4	2,2	
<b>Esimies- ja asiantuntijatehtävät</b>						
Miehet	3556	6011	1,8	-0,9	1,9	
Naiset	3401	5182	3,0	1,5	3,2	86,2
Yhteensä	6957	5606	2,2	-0,1	2,3	
<b>Toimihenkilöt</b>						
Miehet	1037	3231	2,0	1,7	1,5	
Naiset	2762	3178	2,3	2,0	1,8	98,4
Yhteensä	3799	3193	2,3	2,0	1,8	
<b>Yhteensä</b>						
Miehet	5075	5890	0,2	-2,2	0,2	
Naiset	6525	4504	2,8	1,6	2,8	76,5
Yhteensä	11600	5110	1,5	-0,3	1,5	

**Taulukko 3. Rahoitusalan säännöllisen työajan keskiansiot ja ansiokehitys syyskuusta 2018 syyskuuhun 2019 sekä ansiokehitys tulospalkkioineen ja kiinteän kuukausipalkan kehitys eri tehtävätasolla (muu Suomi)**

	Lkm.	Keskiansio €/kk	Muutos ed. vuodesta %	Muutos tulos- palkkioineen %	Kiinteän kk- palkan muutos ed. vuodesta %	N/M Palkka %
<b>Johtotehtävät</b>						
Miehet	217	8077	2,2	2,3	2,6	
Naiset	185	5996	-0,3	-2,4	-0,5	74,2
Yhteensä	402	7119	0,1	-0,7	0,3	
<b>Esimies- ja asiantuntijatehtävät</b>						
Miehet	1216	5051	3,6	3,9	3,8	
Naiset	1474	4428	3,1	3,8	3,6	87,7
Yhteensä	2690	4710	3,5	4,0	3,8	
<b>Toimihenkilöt</b>						
Miehet	892	2798	1,8	1,7	1,2	
Naiset	5041	2856	2,3	2,5	2,0	102,1
Yhteensä	5933	2847	2,2	2,3	1,8	
<b>Yhteensä</b>						
Miehet	2325	4469	-0,4	-0,4	-0,2	
Naiset	6700	3288	2,0	2,3	2,0	73,6
Yhteensä	9025	3593	1,6	1,7	1,6	

Taulukoiden 2 ja 3 tiedoista nähdään, että pääkaupunkiseudulla ansiot ovat koko henkilöstön osalta keskimäärin 1517 euroa (30 prosenttia) muuta maata korkeammat. Pienin ero pääkaupunkiseudun ja muun Suomen keskipalkkojen välillä on toimihenkilönaisten kohdalla 322 euroa (10 prosenttia) ja suurin johtajilla (miehillä 2640 euroa, 25 prosenttia ja naisilla 2255 euroa, 27 prosenttia.)

## Identtisten henkilöiden ansiokehitys syyskuusta 2018 syyskuuhun 2019

**Taulukko 4. Keskiansiokehitys kaikilla sekä identtisillä ryhmillä syyskuusta 2018 syyskuuhun 2019**

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

Henkilöstön vaihtuvuuden (uudet alalle tulleet henkilöt ja tilaston piiristä poistuneet) vaikutus ansiokehitykseen voidaan poistaa tarkastelemalla ns. identtisten henkilöiden ansiokehitystä. Identtisten henkilöiden tarkastelussa ovat mukana kumpanakin tarkasteluvuonna rahoitusalan tilastoon kuuluneet henkilöt riippumatta siitä, millä tehtävätasoilla he työskentelevät tai ovatko he vaihtaneet tehtävätasoa tilastokauden aikana. Identtisten henkilöiden ansiokehitys on esitetty taulukossa 4. Identtisiä henkilöitä oli 86,7 prosenttia syyskuussa 2019 kaikista tilastoiduista henkilöistä.

### Henkilöidenttisten ansiokehitys

Identtisten henkilöiden ansiokehitys on ollut nopeampaa kaikilla tehtävätasoilla verrattuna kaikkien syyskuussa 2019 tilastoitujen henkilöiden ansiokehitykseen. Ansiot ovat nousseet johtotasolla 4,8 prosenttia, esimies- ja asiantuntijatasolla 4,9 prosenttia ja toimihenkilötasolla 4,6 prosenttia. Identtisten ansiokehitykseen vaikuttavat esimerkiksi vaativuusluokkamuutokset ja siirtymiset eri tehtävätasoilta toisille.

Identtisten ansiokehitystä sukupuolen mukaan tarkasteltuna huomataan, että toimihenkilötason identtisissä miesten ansiokehitys on ollut 2,7 prosenttiyksikköä nopeampaa kuin naisten ansiokehitys. Johto- sekä esimies- ja asiantuntijatasoilla naisten ansiokehitys on ollut nopeampaa.

### 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 eliminomaan. Ammatti-identtisten ansiokehitys on kuluneella tilastokaudella ollut kaikilla tehtävätasoilla 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 1,9 prosenttiyksikköä nopeampaa kuin naisten ansiokehitys ja esimies- ja asiantuntijatasolla 0,1 prosenttiyksikköä nopeampaa. Johtotasolla naisten ansiokehitys on ollut nopeampaa.

## Tulospalkkiot syyskuussa 2019

Tulospalkkioiden osuus kokonaisansioista on EK:n tilastojen mukaan palvelualoista suurin rahoituslalla. Palvelualoista tulospalkkaus on vakuutuslalla rahoituslalla yleisempää.<sup>1</sup>

Taulukosta 5 selviää, että 47,5 prosenttia toimihenkilötehtävissä työskentelevistä, 55,1 prosenttia esimies- ja asiantuntijatehtävissä toimivista ja 68,2 prosenttia johtotason henkilöistä sai tulospalkkioita vuonna 2019. Koko henkilöstöstä tulospalkkioita saaneiden osuus oli 52,3 prosenttia. Osuus nousi 0,3 prosenttiyksikköä edellisen vuoden tasolta (vuonna 2018 osuus oli 52 prosenttia), mutta on kasvanut selkeästi tällä vuosikymmenellä (vuonna 2010 osuus oli 39,3 prosenttia).

Tulospalkkioita saaneiden osuus nousi kaikissa tehtävissä edelliseen tilastokauteen verrattuna. Esimies- ja asiantuntija- sekä toimihenkilötehtävissä toimivat naiset saivat miehiä useammin tulospalkkioita.

### **Taulukko 5. Tulospalkkioita saaneiden lukumäärät sekä osuudet koko henkilöstöstä vuosina 2018–2019 (koko maa)**

	2018		2019	
	Lkm.	%-osuus	Lkm.	%-osuus
<b>Johtotehtävät</b>				
Miehet	520	68,4	484	69,2
Naiset	362	63,5	366	66,9
Yhteensä	882	66,3	850	68,2
<b>Esimies- ja asiantuntijatehtävät</b>				
Miehet	2650	54,9	2590	54,3
Naiset	2664	54,6	2722	55,8
Yhteensä	5314	54,8	5312	55,1
<b>Toimihenkilöt</b>				
Miehet	667	39,3	751	38,9
Naiset	3877	48,8	3874	49,6
Yhteensä	4544	47,1	4625	47,5
<b>Yhteensä</b>				
Miehet	3837	52,7	3825	51,7
Naiset	6903	51,6	6962	52,6
Yhteensä	10740	52,0	10787	52,3

<sup>1</sup> Lähde: Palkkatilasto. Kuukausipalkkatilasto syyskuulta 2019 –julkaisu, EK

Tulospalkkioiden jakautuminen pääkaupunkiseudulla ja muualla Suomessa työskentelevien kesken käy ilmi taulukosta 6, josta nähdään, että kaikissa tehtäväryhmissä tulospalkkiot ovat yleisempiä muualla Suomessa verrattuna pääkaupunkiseutuun.

Taulukosta 7 nähdään, että keskimääräiset tulospalkkiot laskivat vuodesta 2018 vuoteen 2019 kaikissa muissa tehtävissä, paitsi toimihenkilötehtävissä naisten osalta, jossa se pysyi lähes samassa. Tulospalkkioita koskevat tiedot kerätään vuositasolla, jonka jälkeen ne jaetaan kuukausikohtaisiksi. Taulukosta nähdään myös, että sukupuolten väliset erot tulospalkkioiden suuruudessa ovat suurimmillaan johtotehtävissä toimivilla 890 euroa ja pienimmillään toimihenkilötehtävissä 7 euroa. Sukupuolten väliset erot tulospalkkioiden määrissä kasvoivat kaikilla tehtävätasolla.

**Taulukko 6. Tulospalkkioita saaneiden lukumäärät syyskuussa 2019 sekä osuudet koko henkilöstöstä pääkaupunkiseudulla ja muualla Suomessa**

	Pääkaupunkiseutu		Muu Suomi	
	Lkm.	%-osuus	Lkm.	%-osuus
<b>Johtotehtävät</b>				
Miehet	332	68,9	152	70,0
Naiset	230	63,5	136	73,5
Yhteensä	562	66,6	288	71,6
<b>Esimies- ja asiantuntijatehtävät</b>				
Miehet	1765	49,6	825	67,8
Naiset	1639	48,2	1083	73,5
Yhteensä	3404	48,9	1908	70,9
<b>Toimihenkilöt</b>				
Miehet	289	27,9	462	51,8
Naiset	874	31,6	3000	59,5
Yhteensä	1163	30,6	3462	58,4
<b>Yhteensä</b>				
Miehet	2386	47,0	1439	61,9
Naiset	2743	42,0	4219	63,0
Yhteensä	5129	44,2	5658	62,7

**Taulukko 7. Tulospalkkiot vuosina 2018 ja 2019**

	2018	2019	Muutos,	Osuus koko kk-
	€/kk	€/kk	%	palkan kehityk-
				sestä, %-yks.
<b>Johtotehtävät</b>				
Miehet	1683	1605	-4,6	-1,0
Naiset	830	715	-13,9	-1,6
Yhteensä	1317	1214	-7,8	-1,3
<b>Esimies- ja asiantuntijatehtävät</b>				
Miehet	535	418	-21,9	-2,1
Naiset	231	191	-17,3	-1,0
Yhteensä	382	304	-20,4	-1,6
<b>Toimihenkilöt</b>				
Miehet	65	61	-6,2	-0,2
Naiset	53	54	1,9	0,0
Yhteensä	55	56	1,8	0,0



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

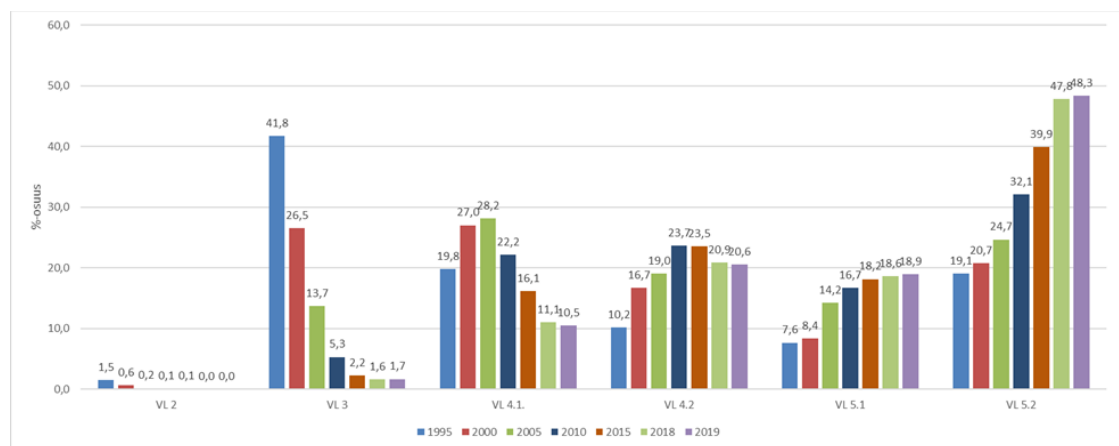
## Henkilöstön sijoittuminen vaativuusluokkiin ja ansioiden hajonnat eri vaativuusluokissa

Alan tehtävärakenteissa tapahtuneet muutokset heijastuvat henkilöstön sijoittumisessa eri vaativuusluokkiin. Taulukosta 8 sekä kuviosta 2 nähdään, että muutokset vaativuusluokkajakaumassa ovat 2000-luvulla olleet melko suuria.

**Taulukko 8. Eri vaativuusluokkiin kuuluvien henkilöiden lukumäärä vuosina 1995, 2000, 2005, 2010, 2015, 2018 ja 2019**

	1995	2000	2005	2010	2015	2018	2019
VL 2	272	109	28	19	13	6	4
VL 3	7656	4714	2127	930	389	284	294
VL 4.1.	3631	4803	4374	3888	2832	1944	1840
VL 4.2	1868	2962	2956	4153	4127	3673	3622
VL 5.1	1402	1491	2207	2922	3186	3274	3330
VL 5.2	3498	3686	3827	5625	7003	8417	8504
Yhteensä	18327	17765	15519	17537	17550	17598	17594

**Kuvio 2. Vaativuusluokkajakaumat vuosina 1995, 2000, 2005, 2010, 2015, 2018 ja 2019**



Tarkastellun ajanjakson aikana vaativuusluokassa 3 olevien tehtävien osuus on laskenut 41,8 prosentista 1,7 prosenttiin vuodesta 1995 vuoteen 2019. Tehtäviä, jotka perinteisesti ovat sijoittuneet vaativuusluokkaan 3, ei enää ole siinä määrin kuin aikaisemmin, vaan asiakkaat hoitavat ne itse esimerkiksi verkossa. Syyskuussa 2019 vaativuusluokkaan 4.1 sijoittui 10,5 prosenttia, vaativuusluokkaan 4.2 sijoittui 20,6 prosenttia ja vaativuusluokkaan 5.1 sijoittui 18,9 prosenttia henkilöstä. Vuodesta 2010 lähtien henkilömäärältään suurin vaativuusluokka on ollut 5.2, johon vuonna 2019 sijoittui 48,3 prosenttia henkilöstöstä.

Vaativuusluokkiin sijoittui 17 594 henkilöä vuonna 2019. Lukumäärät sisältävät kaikki vaativuusluokkiin kuuluvat henkilöt kaikilla tehtävätasoilla lukuun ottamatta Danske Bankissa työskenteleviä henkilöitä, joilla on oma vaativuusluokittelunsa.

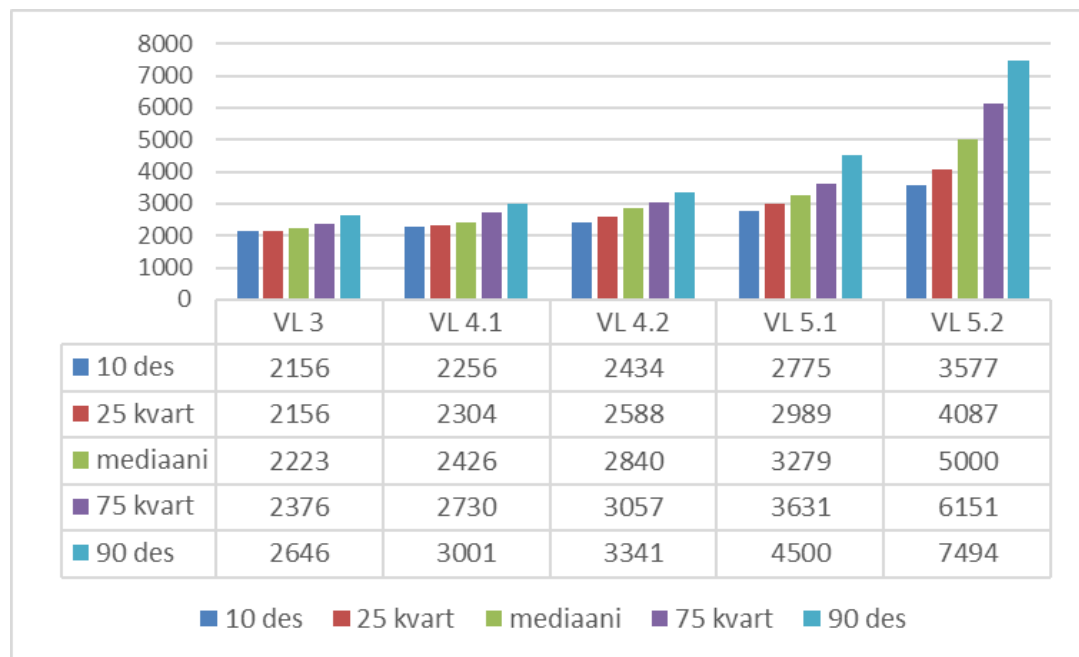
### Ansioiden hajonnat vaativuuksluokittain

Kuviosta 3 nähdään ansioiden hajonnat eri vaativuuksluokissa. Luvuissa 1. desiili tarkoittaa, että 10 prosenttia kyseisen vaativuuksluokan henkilöistä ansaitsee vähemmän kuin kuvion 3 taulukon osoittaman euromäärän, alakvartiili tarkoittaa, että 25 prosenttia kyseisen vaativuuksluokan henkilöistä ansaitsee vähemmän kuin kyseisen taulukon euromäärä. Mediaani on puoletaan kyseisen vaativuuksluokan 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 vaativuuksluokassa 4.2. toimivista henkilöistä 25 prosentilla palkka on alle 2588 euroa ja vaativuuksluokkaan 5.2. sijoittuvista henkilöistä puolet ansaitsee alle 5000 euroa ja puolet enemmän.

Hajonta on 1. ja 9. desiilin valossa vähän kasvanut verrattuna edelliseen tilastokauteen, 490 – 1725 euroa vaativuuksluokissa 3–5.1. Vaativuuksluokassa 5.2 ansioiden hajonta on suurta. Tämä johtuu siitä, että kyseiseen luokkaan sijoittuu hyvin erilaisia työtehtäviä. 1. desiilin ja 9. desiilin välinen ero vaativuuksluokassa 5.2 on 3917 euroa.

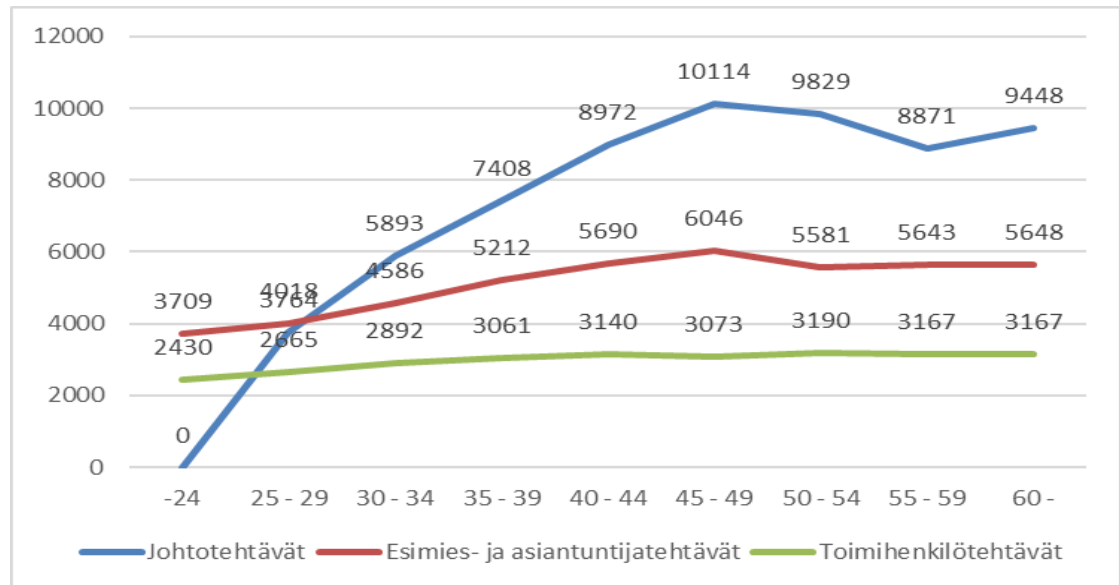
**Kuvio 3. Säännöllisen työajan ansioiden hajonnat eri vaativuuksluokissa syyskuussa 2019**



## Keskiansiot iän mukaan ja henkilöstön jakautuminen ikäluokittain

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

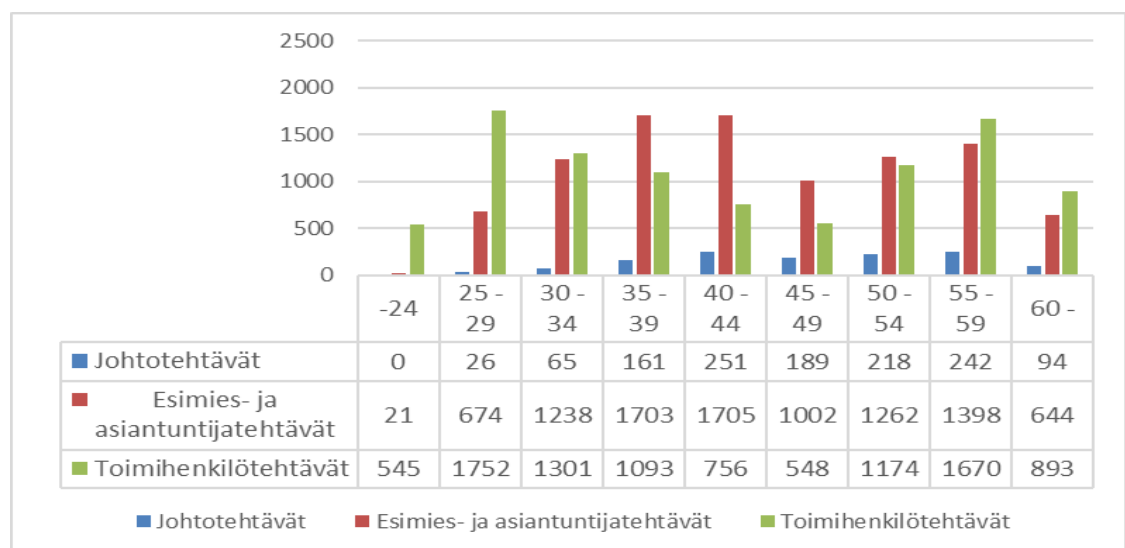
**Kuvio 4. Keskiansiot iän mukaan eri tehtävätasoilla syyskuussa 2019, €/kk**



Toimihenkilötehtävissä korkeimmat keskiansiot sijoittuvat ikävuosiin 50–54. Esimies- ja asiantuntijatehtävissä ja johtotehtävissä työskentelevien korkeimmat ansiot sijoittuvat vuosiin 45–49. Näissä tehtävissä myös keskimääräiset ansiotasot vaihtelevat toimihenkilötehtävissä työskenteleviä enemmän.

Kuviosta 5 nähdään, että toimihenkilötehtävissä suurin ikäluokka on 25–29 -vuotiaat, esimies- ja asiantuntijatehtävissä 35–44 -vuotiaat ja johtotehtävissä 40–44 -vuotiaat.

**Kuvio 5. Henkilöstön jakautuminen iän mukaan eri tehtävätasoilla syyskuussa 2019**



## Ansiokehitys vertailualoilla

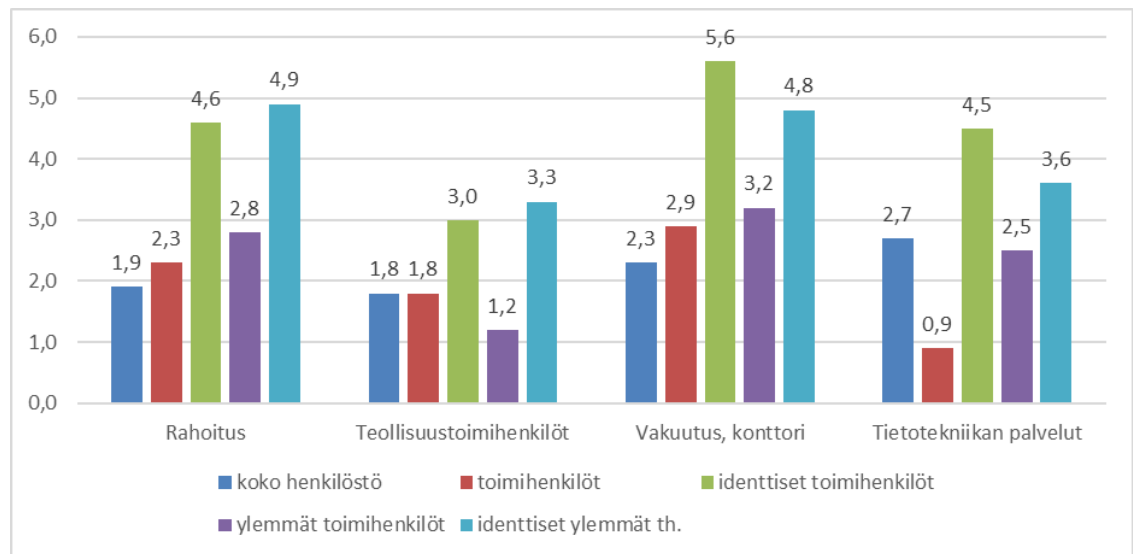
Tilastoraporttiin on valittu vertailualoiksi vakuutusalan konttoritehtävät, tietotekniikan palveluala<sup>2</sup> ja teollisuuden toimihenkilöt.

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

Identtisten toimihenkilöiden osalta taas ansiot nousivat eniten vakuutusosalalla.

Hitainta ansiokehitys oli toimihenkilöiden osalta tietotekniikan palveluosalalla.

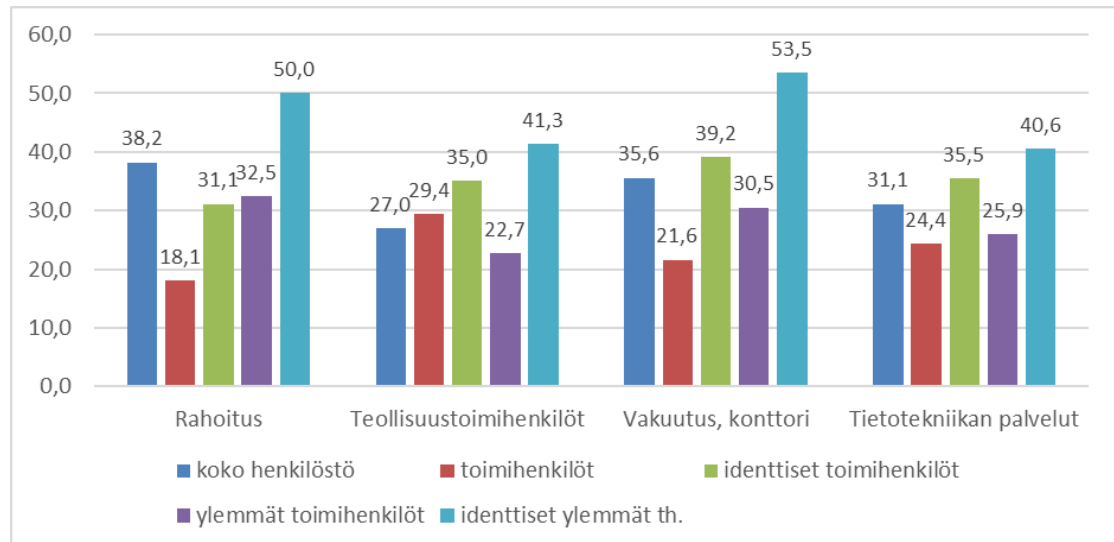
**Kuvio 6. Ansiokehitys syyskuusta 2018 syyskuuhun 2019 koko henkilöstön, identtisten toimihenkilöiden ja identtisten ylempien toimihenkilöiden osalta sekä toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden osalta (rahoitusosalalla ja vakuutusosalalla esimiehet ja asiantuntijat).**



<sup>2</sup> Tietotekniikan palveluosalalla tilaston henkilöryhmät "ammattitehtävät" ja "vaativat ammattitehtävät" (= "toimihenkilöt") on laskettu yhteen, ja vastaavasti "asiantuntijatehtävät" ja "vaativat asiantuntijatehtävät" (= "ylemmät toimihenkilöt")

Kuviosta 7 nähdään ansiokehitys vuosina 2007–2019<sup>3</sup>.

**Kuvio 7. Ansiokehitys lokakuusta 2007 syyskuuhun 2019 koko henkilöstön, identtisten toimihenkilöiden ja identtisten ylempien toimihenkilöiden osalta sekä toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden osalta (rahoituslalla ja vakuutuslalla esimiehet ja asiantuntijat).**



Vertailusta huomataan, että rahoituslalla työskentelevien ansiot ovat ajanjaksolla kehittyneet nopeimmin koko henkilöstön osalta 38,2 prosenttia, kun taas teollisuuden ansiot ovat kehittyneet hitaimmin 27,0 prosenttia.

Rahoitusalan identtisten toimihenkilöiden ansiokehitys on ollut vertailualojen hitainta, 31,1 prosenttia, kun esimerkiksi vakuutusalan identtisten toimihenkilöiden ansiokehitys on ollut 39,2 prosenttia. Identtisten toimihenkilöiden ansiokehitys on ollut muutoin vertailualojen välillä melko tasaista, mutta ero rahoitus- ja vakuutusalan ansiokehityksessä on noussut ollen nyt 8,1 prosenttiyksikköä (vuonna 2018 ero oli 6,5 prosenttiyksikköä) vakuutusalan eduksi.

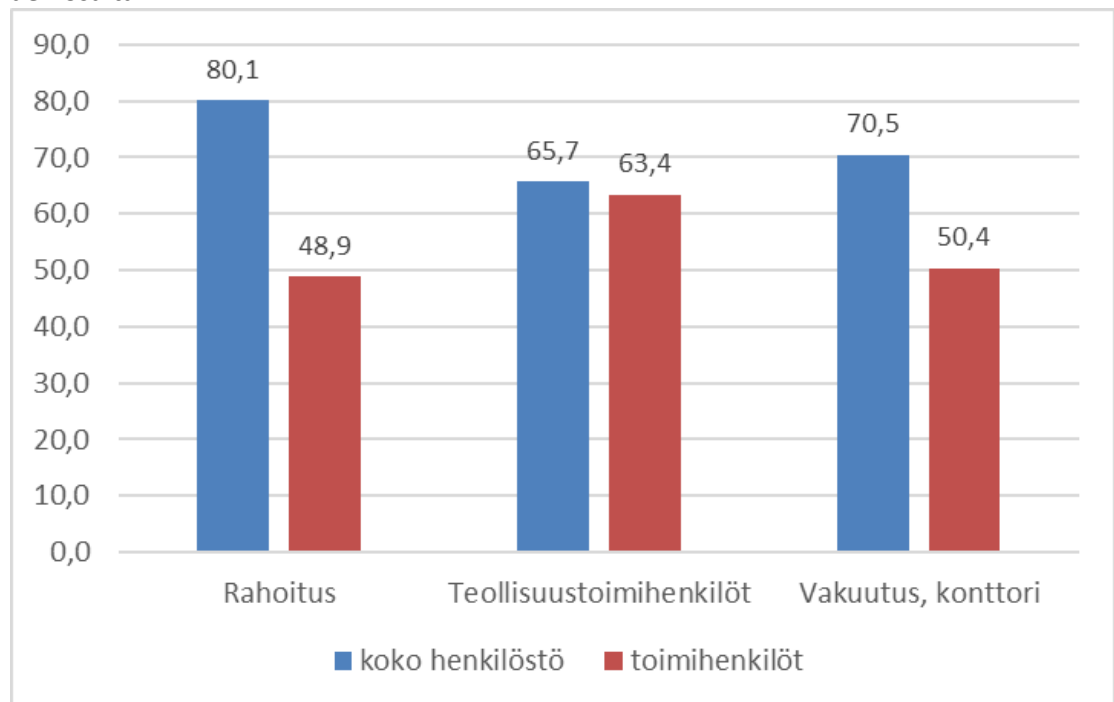
Identtisten ylempien toimihenkilöiden ansiokehitys on ollut nopeinta vakuutuslalla 53,5 prosenttia ja hitainta tietotekniikan palvelualalla 40,6 prosenttia.

Vertailussa pitää ottaa huomioon, että vuonna 2007 rahoituslalla korotettiin palkkoja 1.6.2007 (3,6 prosentilla) ja vakuutuslalla 1.11.2007 (4,2 prosentilla), joten rahoitusalan korotus ei ole mukana tässä vertailussa vuodelta 2007, muutoin kuin 1 prosentin yrityskohtaisen erän osalta, joka maksettiin 1.10.2007.

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

Vielä pidemmän ajan vertailu selviää kuviosta 8:

**Kuvio 8. Ansiokehitys lokakuusta 2000 syyskuuhun 2019 koko henkilöstön ja toimihenkilöiden osalta**



Teollisuudessa koko henkilöstön ansiokehitys on ollut hitainta 65,7 prosenttia ja rahoitusalla nopeinta 80,1 prosenttia. Toimihenkilöiden kohdalla ansiokehitys on ollut hitainta rahoitusalla 48,9 prosenttia ja nopeinta teollisuudessa 63,4 prosenttia.

## Johtopäätökset

Raportissa esitettyjen tilastotietojen perusteella rahoitusalan tilastotyöryhmä on tehnyt seuraavat johtopäätökset:

1. Henkilöstömäärä on vähentynyt edellisestä tilastokaudesta johto- sekä esimies- ja asiantuntijatasoilla ja kasvanut toimihenkilötasolla (taulukko 1). Viime vuonna tämä oli juuri päinvastoin. Toimihenkilöissä miesten osalta kasvua oli 230 henkilöä edelliseen tilastokauteen verrattuna.
2. Rahoitusallalla ansiokehitys vaihtelee tehtävätason, sukupuolen ja työpaikan maantieteellisen sijainnin perusteella. Kaikilla tehtävätasolla ansiokehitys oli edellistä tilastokautta nopeampaa.
3. Identtisten ansioita tarkasteltaessa (taulukko 4) kehitys on ollut nopeampaa kaikilla tehtävätasolla verrattuna kaikkien syyskuussa 2019 tilastoitujen henkilöiden ansiokehitykseen.
4. Rakennemuutostekijät, kuten muutokset ammattinimikkeistön soveltamistavassa, ovat lyhyellä ja pitkällä aikavälillä hidastaneet toimihenkilötason ansiokehitystä.
5. Tulospalkkioita saavien suhteellinen osuus vaihtelee tehtävätasoin (taulukko 6). Keskimääräiset tulospalkkiot ovat kuluneella tilastokaudella laskeneet kaikissa muissa tehtävissä, paitsi toimihenkilötehtävissä naisten osalta, jossa ne hieman nousivat. Miesten euromääräiset tulospalkkiot ovat naisten vastaavia suuremmat kaikissa tehtävätasossa (taulukko 7).
6. Vaativuusluokajakaumaa (taulukko 8) tarkasteltaessa huomataan, että tällä tilastokaudella toimihenkilöiden lukumäärän osalta oli pientä kasvua vaativuusluokan 3 tehtävissä sekä esimies- ja asiantuntijatehtävissä. Vaativuusluokka 5.2 on alan yleisin vaativuusluokka, se on jatkanut kasvuaan (kuvio 2) ja sen sisällä ansioiden hajonnat ovat suuret (kuvio 3).
7. Vertailtaessa rahoitusalan ansiokehitystä muihin aloihin (kuvio 6) huomataan, että kuluneella tilastokaudella identtisten ylempien toimihenkilöiden osalta rahoitusalan ansiokehitys oli vertailualoihin verrattuna nopeinta. Identtisten toimihenkilöiden osalta ansiokehitys oli vakuutusallalla nopeinta ja hitainta tietotekniikan palvelualojen toimihenkilöillä.

## Sanasto

Ammatti-identtiset henkilöt eroavat identtisistä siinä, että sen lisäksi, että he ovat olleet rahoitusalan tilastoinnin piirissä molempina ajankohtina, he ovat myös kuuluneet samaan tilastoinimikkeeseen molempina ajankohtina. Esimerkiksi henkilö on työskennellyt asiakaspalvelun palvelu- ja myyntitehtävissä sekä syyskuussa 2018 että syyskuussa 2019.

### Ansioiden hajonnat

1. desiili kertoo mitä euromäärää vähemmän 10 prosenttia kyseiseen ryhmään, kuten tilastoinimikkeeseen tai vaativuusluokkaan, kuuluvista henkilöistä ansaitsee.

Alakvartiili kertoo mitä euromäärää vähemmän 25 prosenttia kyseiseen ryhmään kuuluvista henkilöistä ansaitsee.

Mediaani kertoo mitä euromäärää vähemmän puolet kyseiseen ryhmään kuuluvista henkilöistä ansaitsee.

Yläkvartiili kertoo mitä euromäärää vähemmän 75 prosenttia kyseiseen ryhmään kuuluvista henkilöistä ansaitsee.

9. desiili kertoo mitä euromäärää vähemmän 90 prosenttia kyseiseen ryhmään kuuluvista henkilöistä ansaitsee.

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

Identtisillä henkilöillä tarkoitetaan saman tilastoinnin piirissä molempina ajankohtina olleita henkilöitä. Tällä tilastokaudella identtisiin kuuluva henkilö on ollut rahoitusalan palkkatilastoinnin piirissä sekä syyskuussa 2018 että syyskuussa 2019.

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 tulokellisuudesta riippuvia palkkioita, jotka maksetaan yleensä 1–4 kertaa vuodessa. Tähän sisällytetään myös käteiset voittopalkkiot ja voitonjako, mutta ei rahastoitavia tulos- tai voittopalkkioita.

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



## Nimikekohtaiset ansiot

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

Taulukossa on esitetty pelkät lukumäärä- ja keskiansiotiedot niiden ryhmien kohdalta, joissa henkilöiden lukumäärä on 25 tai vähemmän.

Niiden ryhmien osalta, joissa lukumäärä on alle 5, on esitetty vain henkilöiden lukumäärä.

Nimike	lkm	keskiansio	1. desiili	alakovartiili	mediaani	yläkvartiili	9. desiili
<b>ASIAKASPALVELU: PALVELU JA MYYNTI</b>							
Johtotehtävät	330	8144	4392	5745	7485	9750	12081
Asiantuntija/esimiestehtävät	1512	5342	3646	4115	4969	6083	7487
Toimihenkilöt	5463	2843	2307	2450	2778	3075	3465
<b>ASIAKASPALVELU: RAHOITUS</b>							
Johtotehtävät	96	9884	5555	7220	8586	11500	15020
Asiantuntija/esimiestehtävät	1239	5083	3434	3855	4646	5789	7205
Toimihenkilöt	1802	3037	2431	2727	3013	3296	3555
<b>ASIAKASPALVELU: PÄÄOMA-, VALUUTTA- JA KORKOMARKKINAT</b>							
Johtotehtävät	25	14552					
Asiantuntija/esimiestehtävät	151	8329	4139	5237	7975	10429	13035
Toimihenkilöt	42	3794	2929	3209	3500	3897	4930
<b>ASIAKASPALVELU: SIJOITUS</b>							
Johtotehtävät	38	10082	5270	7595	9639	12000	13520
Asiantuntija/esimiestehtävät	1019	5051	3465	3711	4388	6000	7629
Toimihenkilöt	521	3106	2534	2789	3058	3348	3692
<b>ASIAKASPALVELU: MAKSUPALVELU</b>							
Johtotehtävät	2						
Asiantuntija/esimiestehtävät	189	4537	3400	3707	4151	5020	6120
Toimihenkilöt	238	3041	2456	2693	3004	3323	3583
<b>TAUSTATEHTÄVÄT: PALVELU JA MYYNTI</b>							
Johtotehtävät	16	7664					
Asiantuntija/esimiestehtävät	351	4958	3434	3825	4545	5766	6938
Toimihenkilöt	359	3077	2400	2707	3013	3341	3703
<b>TAUSTATEHTÄVÄT: RAHOITUS</b>							
Johtotehtävät	28	9279	6204	7927	9380	10500	13520
Asiantuntija/esimiestehtävät	252	5522	3600	4140	5070	6704	7518
Toimihenkilöt	65	3265	2469	2700	3220	3627	4144
<b>TAUSTATEHTÄVÄT: PÄÄOMA-, VALUUTTA - JA KORKOMARKKINAT</b>							
Johtotehtävät	15	10404					
Asiantuntija/esimiestehtävät	223	6135	3378	3838	5474	7898	9558
Toimihenkilöt	113	3508	2720	3101	3361	3876	4274
<b>TAUSTATEHTÄVÄT: SIJOITUS</b>							
Johtotehtävät	17	10875					
Asiantuntija/esimiestehtävät	135	5335	3671	4020	4800	6100	8345
Toimihenkilöt	50	3281	2407	2914	3220	3669	4081
<b>TAUSTATEHTÄVÄT: MAKSUPALVELU</b>							
Johtotehtävät	1						
Asiantuntija/esimiestehtävät	74	4791	3654	3990	4531	5185	6370
Toimihenkilöt	117	3208	2584	2900	3141	3400	3814

Nimike	lkm	keskiansio	1. desiili	alakovartiili	mediaani	ylakovartiili	9. desiili
<b>KIINTEISTÖSIJOITUSTOIMINTA</b>							
Johtotehtävät	9	9547					
Asiantuntija/esimiestehtävät	45	5174	3959	4511	5013	5757	6701
Toimihenkilöt	8	3363					
<b>LASKENTA JA KIRJANPITO</b>							
Johtotehtävät	16	10081					
Asiantuntija/esimiestehtävät	199	5228	3669	4092	4784	6055	7126
Toimihenkilöt	153	3334	2559	2966	3324	3623	4082
<b>HENKILÖSTÖHALLINTO</b>							
Johtotehtävät	24	10083					
Asiantuntija/esimiestehtävät	175	5569	3789	4338	5422	6359	7933
Toimihenkilöt	43	3534	2798	3051	3458	3808	4446
<b>SIHTEERI-, ASSISTENTTI- JA TEKSTINKÄSITTELYTYÖ</b>							
Johtotehtävät	1						
Asiantuntija/esimiestehtävät	49	4261	3382	3767	4220	4536	5234
Toimihenkilöt	128	3243	2676	2911	3220	3583	3794
<b>SISÄINEN TARKASTUS JA TURVALLISUUS</b>							
Johtotehtävät	17	11420					
Asiantuntija/esimiestehtävät	272	6113	4010	4842	5959	7161	8300
Toimihenkilöt	61	3128	2739	2739	2884	3089	4100
<b>VIESTINTÄ</b>							
Johtotehtävät	13	8719					
Asiantuntija/esimiestehtävät	137	4772	3520	3958	4439	5370	6303
Toimihenkilöt	28	3762	2727	3192	3825	4185	4896
<b>YRITYSSUUNNITTELU JA LIIKETOIMINNAN KEHITTÄMINEN</b>							
Johtotehtävät	56	10325	6838	8182	10100	12625	14145
Asiantuntija/esimiestehtävät	1018	5374	3795	4295	5091	6135	7309
Toimihenkilöt	46	3553	2723	2774	3400	3983	5061
<b>LAKIASIAT</b>							
Johtotehtävät	32	9686	6637	8817	9500	11083	12439
Asiantuntija/esimiestehtävät	442	5607	3922	4370	5220	6568	7612
Toimihenkilöt	153	3113	2719	2798	2949	3252	3808
<b>ATK/SUUNNITTELU</b>							
Johtotehtävät	51	8585	5878	6626	8394	10242	11000
Asiantuntija/esimiestehtävät	1366	5428	4141	4677	5320	6064	6820
Toimihenkilöt	103	4303	3131	3636	4270	5030	5405
<b>ATK/KÄYTTÖ</b>							
Johtotehtävät	2						
Asiantuntija/esimiestehtävät	86	5069	4060	4322	4927	5621	6433
Toimihenkilöt	16	3573					
<b>ATK/TUKI</b>							
Johtotehtävät	6	5755					
Asiantuntija/esimiestehtävät	169	4890	3584	3925	4640	5518	6515
Toimihenkilöt	84	3548	2723	2956	3353	3930	4701
<b>VAHTIMESTARI-, POSTITUS-, PUHELINVAIHTTEEN YM. HOITOTEHTÄVÄT</b>							
Asiantuntija/esimiestehtävät	12	4761					
Toimihenkilöt	18	3023					
<b>MUUT ESIKUNTA-, TUKI- JA PALVELUTEHTÄVÄT</b>							
Johtotehtävät	451	8192	4048	4915	7000	9762	13072
Asiantuntija/esimiestehtävät	532	5641	3400	3917	5268	6717	8379
Toimihenkilöt	121	3058	2456	2677	2986	3332	3743