

Tilastotyöryhmän raportti rahoitusalan ansiokehityksestä tilastokaudella 2020–2021

Sisällys

1. Tilastotyöryhmän toimeksianto ja kokoonpano sekä raportin kulku.....	1
2. Ansiokehitys syyskuusta 2020 syyskuuhun 2021	2
3. Identtisten henkilöiden ansiokehitys syyskuusta 2020 syyskuuhun 2021	6
4. Tulospalkkiot syyskuussa 2021.....	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. Johtopäätöksiä ja keskeisiä huomioita.....	15
Sanasto	16
Nimikekohtaiset ansiot.....	17

Tilastotyöryhmän toimeksianto ja kokoonpano sekä raportin kulku

Rahoitusalan työehtosopimuksessa 25.3.2022–29.2.2024 on sovittu tilastoyhteistyön jatkamisesta. Liittojen välinen tilastotyöryhmä toteuttaa työehtosopimusosapuolten yhteisesti sopimia toimeksiantoja ja tekee yhteisesti sovittuja selvityksiä, mukaan lukien arvion palkkataulukoiden yhdistämisen kokonaisvaikutuksista. 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 Minna Davidjuk Ammattiliitto Prosta. Tilastotyöryhmässä Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry:tä edustivat Tatiana Kit ja Mikko Mankki, Palvelualojen työnantajat PALTA ry:tä Kirsi Arvola ja Timo Höykinpuro, Ammattiliitto Pro ry:tä Minna Davidjuk ja Jari Kaisuo sekä Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:tä Juha Oksanen ja Riikka Sipilä.

Tässä raportissa työryhmä tarkastelee ansiotilastoja ja ansiokehitystä syyskuusta 2020 syyskuuhun 2021. 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, esimies- ja asiantuntijatasolle puolestaan luetaan pääsääntöisesti kuuluviksi esimiehet sekä vaativuusluokkaan 5.2 kuuluvat asiantuntijat. Danske Bankin osalta toimihenkilöihin lasketaan tehtäväryhmissä 30–80 työskentelevät ja esimiehiin ja asiantuntijoihin tehtäväryhmän 80 yläpuolella työskentelevät. Johtotehtävissä työskentelevät eivät pääsääntöisesti kuulu työehtosopimuksen piiriin.

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

Ansiokehitys syyskuusta 2020 syyskuuhun 2021

Tilastokauden sopimuskorotukset

Kuluneella tilastokaudella 2020–2021 rahoitusallalla toteutettiin yksi työehtosopimukseen perustuva palkankorotus. Korotus toteutettiin seuraavasti: palkkoja korotettiin 1.5.2021 lukien 0,45 prosentin yleiskorotuksella ja 1,65 prosentin palkkakeskusteluerällä. Palkkakeskustelussa saatava palkkakeskustelukorotus toteutettiin vähimmäispalkkakorotuksen jälkeen 1.5.2021 lukien. Vähimmäispalkkoja eli palkkataulukkoja korotettiin 1.5.2021 lukien 2,1 prosenttia.

Näin ollen 2,1 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 2020 syyskuuhun 2021 sekä ansiokehitys tulospalkkioineen ja kiinteän kuukausipalkan kehitys eri tehtävätasolla (koko maa)

	Lkm.	Keskiansio	Muutos ed.	Muutos tulos-	Kiinteän kk-	N/M
		€/kk	vuodesta	palkkioineen	palkan muutos ed.	Palkka
			%	%	vuodesta %	%
Johtotehtävät						
Miehet	674	9937	-0,2	0,5	-0,2	
Naiset	531	7983	3,0	3,1	3,2	80,3
Yhteensä	1205	9076	1,0	1,4	1,0	
Esimies- ja asiantuntijatehtävät						
Miehet	4844	6042	2,6	2,3	2,6	
Naiset	4748	5237	3,2	2,9	3,2	86,7
Yhteensä	9592	5643	2,9	2,6	2,9	
Toimihenkilöt						
Miehet	2124	3158	3,0	2,7	3,5	
Naiset	7327	3124	2,8	2,7	2,9	98,9
Yhteensä	9451	3132	2,9	2,8	3,0	
Yhteensä						
Miehet	7642	5584	0,8	0,5	0,9	
Naiset	12606	4125	2,9	2,7	2,9	73,9
Yhteensä	20248	4675	2,1	1,9	2,2	

Syyskuun 2021 tiedot kattavat 20 248 henkilöä. Vuotta aikaisemmin tilastoinnin piirissä oli 20 300 henkilöä. Henkilöstömäärä on vähentynyt edellisestä tilastokaudesta kaikilla tehtävätasolla, paitsi toimihenkilötasolla miesten osalta on hiukan kasvanut.

Säännöllisen työajan ansio sisältää kiinteän kuukausipalkan lisäksi erilaiset säännöllisen työajan lisät (esimerkiksi iltalisä), luontoisetujen verotusarvon sekä provisiot kuukausikeskiarvona. Tulospalkkiot eivät sisälly tähän ansiokäsittelyeseen ja niitä käsitellään erikseen tämän

raportin luvussa 4. Taulukossa on kuitenkin esitetty myös ansiokehitys tulospalkkioineen sekä kiinteän kuukausipalkan kehitys.

Rahoitusallalla työskentelevien keskimääräinen ansiokehitys oli 2,1 prosenttia syyskuusta 2020 syyskuuhun 2021. Johtotehtävissä ansiokehitys oli 1,0 prosenttia, esimies- ja asiantuntijatehtävissä 2,9 prosenttia ja toimihenkilötehtävissä työskentelevien 2,9 prosenttia.

Tällä tilastokaudella rahoitusallalla työskentelevien keskimääräinen ansiokehitys oli edellistä tilastokautta hitaampaa. Vuotta aikaisemmin tämä oli 2,9 prosenttia.

Ansiokehityksen vertailua miesten ja naisten osalta

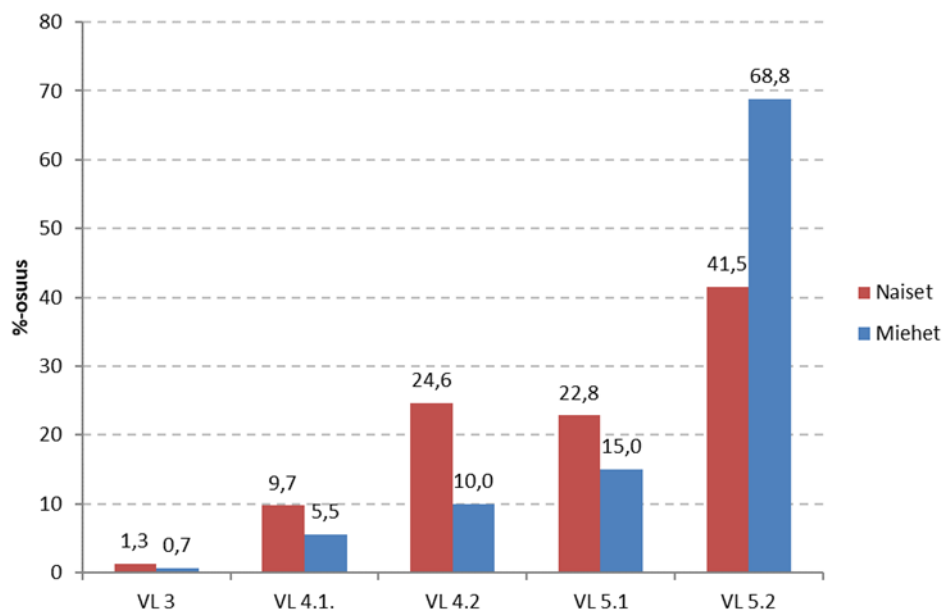
Säännöllisen työajan keskiansioiden kehitys sukupuolittain vaihtelee tehtävätason mukaan. Tällä tilastokaudella ansiokehitys on ollut nopeampaa naisilla kaikilla tasoilla.

Kaikilla tehtävätasoilla naisten keskiansiot ovat miesten keskiansioita matalammat. Pienimmillään palkkaero oli toimihenkilötasolla 1,1 prosenttia ja suurimmillaan johtotasolla 19,7 prosenttia. Esimies- ja asiantuntijatasolla ero oli 13,3 prosenttia. Vuotta aikaisemmin palkkaerot olivat miesten eduksi toimihenkilötasolla 0,9 prosenttia, esimies- ja asiantuntijatasolla 13,8 prosenttia ja johtotasolla 22,1 prosenttia. Palkkaerojen vertaileminen ilman niiden taustalla vaikuttavia tekijöitä antaa epätäydellisen kuvan tilanteesta.

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

Palkkaeroja selittää muiden rahoitusallalla tehtyjen selvitysten perusteella esimerkiksi miesten sijoittuminen keskimääräistä vaativampiin tehtäviin yleisesti ja myös saman tehtävätason sisällä. Miehet myös työskentelevät suhteellisesti naisia useammin pääkaupunkiseudulla, jossa palkkataso on korkeampi.

Kuvio 1. Miesten ja naisten sijoittuminen eri vaativuusluokkiin syyskuussa 2021 (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 69 prosenttia, esimiehistä ja asiantuntijoista 73 prosenttia ja toimihenkilöistä 41 prosenttia. Pääkaupunkiseudulla työskentelevien osuus on laskenut johtotasolla ja noussut toimihenkilö- sekä esimies- ja asiantuntijatasoilla verrattuna edelliseen tilastokauteen.

Koko rahoitusalan henkilöstöstä pääkaupunkiseudulla työskentelee 58 prosenttia. Miehistä pääkaupunkiseudulla työskentelee 69 prosenttia.

Taulukko 2. Rahoitusalan säännöllisen työajan keskiansiot ja ansiokehitys syyskuusta 2020 syyskuuhun 2021 sekä ansiokehitys tulospalkkioineen ja kiinteän kuukausipalkan kehitys eri tehtävätasoilla (Helsinki, Espoo, Vantaa ja Kauniainen)

	Lkm.	Keskiansio €/kk	Muutos ed. vuodesta %	Muutos tulos- palkkioineen %	Kiinteän kk- palkan muutos ed. vuodesta %	N/M Palkka %
Johtotehtävät						
Miehet	484	10519	-1,1	-0,7	-1,0	
Naiset	348	8816	1,3	0,8	1,6	83,8
Yhteensä	832	9807	-0,2	-0,2	0,0	
Esimies- ja asiantuntijatehtävät						
Miehet	3645	6278	2,1	1,9	2,2	
Naiset	3344	5476	3,1	2,7	3,1	87,2
Yhteensä	6989	5895	2,6	2,3	2,7	
Toimihenkilöt						
Miehet	1115	3382	3,5	3,4	4,2	
Naiset	2737	3339	3,0	3,1	3,2	98,7
Yhteensä	3852	3352	3,2	3,2	3,5	
Yhteensä						
Miehet	5244	6054	0,8	0,6	0,9	
Naiset	6429	4747	2,6	2,3	2,7	78,4
Yhteensä	11673	5334	1,8	1,6	1,9	

Taulukko 3. Rahoitusalan säännöllisen työajan keskiansiot ja ansiokehitys syyskuusta 2020 syyskuuhun 2021 sekä ansiokehitys tulospalkkioineen ja kiinteän kuukausipalkan kehitys eri tehtävätasoilla (muu Suomi)

	Lkm.	Keskiansio €/kk	Muutos ed. vuodesta %	Muutos tulos- palkkioineen %	Kiinteän kk- palkan muutos ed. vuodesta %	N/M Palkka %
Johtotehtävät						
Miehet	190	8456	1,7	3,3	1,3	
Naiset	183	6400	7,3	9,4	7,3	75,7
Yhteensä	373	7447	3,6	5,4	3,4	
Esimies- ja asiantuntijatehtävät						
Miehet	1199	5323	3,4	2,9	3,4	
Naiset	1404	4667	3,2	3,1	3,1	87,7
Yhteensä	2603	4969	3,2	2,9	3,2	
Toimihenkilöt						
Miehet	1009	2911	2,6	2,0	2,6	
Naiset	4590	2996	2,6	2,3	2,5	102,9
Yhteensä	5599	2980	2,5	2,2	2,5	
Yhteensä						
Miehet	2398	4556	0,5	0,2	0,4	
Naiset	6177	3476	2,9	2,9	2,8	76,3
Yhteensä	8575	3778	2,3	2,1	2,2	

Taulukoiden 2 ja 3 tiedoista nähdään, että pääkaupunkiseudulla ansiot ovat koko henkilöstön osalta keskimäärin 1556 euroa (29 prosenttia) muuta maata korkeammat. Pienin ero pääkaupunkiseudun ja muun Suomen keskipalkkojen välillä on toimihenkilönaisten kohdalla 343 euroa (10 prosenttia) ja suurimmat johtajilla (miehillä 2063 euroa, 20 prosenttia ja naisilla 2416 euroa, 27 prosenttia.)

Identtisten henkilöiden ansiokehitys syyskuusta 2020 syyskuuhun 2021

Taulukko 4. Keskiansiokehitys kaikilla sekä identtisillä ryhmillä syyskuusta 2020 syyskuuhun 2021

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

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 rahotusalan tilastoon kuuluneet henkilöt riippumatta siitä, millä tehtävätasolla he työskentelevät tai ovatko he vaihtaneet tehtävätasoa tilastokauden aikana. Identtisten henkilöiden ansiokehitys on esitetty taulukossa 4. Identtisiä henkilöitä oli 87,8 prosenttia syyskuussa 2021 kaikista tilastoiduista henkilöistä.

Henkilöidenttisten ansiokehitys

Identtisten henkilöiden ansiokehitys on ollut nopeampaa kaikilla tehtävätasolla verrattuna kaikkien syyskuussa 2021 tilastoitujen henkilöiden ansiokehitykseen. Ansiot ovat nousseet johtotasolla 5,8 prosenttia, esimies- ja asiantuntijatasolla 4,5 prosenttia ja toimihenkilötasolla 4,7 prosenttia. Identtisten ansiokehitykseen vaikuttavat esimerkiksi vaativuusluokkamuutokset ja siirtymiset eri tehtävätasoilta toisille.

Identtisten ansiokehitystä sukupuolen mukaan tarkasteltuna huomataan, että toimihenkilötason identtisissä miesten ansiokehitys on ollut 1,9 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 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 1,7 prosenttiyksikköä nopeampaa kuin naisten ansiokehitys ja esimies- ja asiantuntijatasolla yhtä nopeaa. Johtotasolla naisten ansiokehitys on ollut nopeampaa.

Tulospalkkiot syyskuussa 2021

Rahoitusalaalla tulospalkkioiden osuus kokonaisansioista on EK:n tilastojen mukaan palvelu-aloista yksi korkeimmista. Palvelualoista tulospalkkaus on vakuutusalaalla rahoitusalaan yleisempää.²

Taulukosta 5 selviää, että 53,9 prosenttia toimihenkilötehtävissä työskentelevistä, 60,1 prosenttia esimies- ja asiantuntijatehtävissä toimivista ja 76,1 prosenttia johtotason henkilöistä sai tulospalkkioita vuonna 2021. Koko henkilöstöstä tulospalkkioita saaneiden osuus oli 58,1 prosenttia. Osuus laski 2,1 prosenttiyksikköä edellisen vuoden tasolta (vuonna 2020 osuus oli 60,2 prosenttia).

Tulospalkkioita saaneiden osuus nousi toimihenkilötehtävissä miesten osalta ja johtotehtävissä naisten osalta edelliseen tilastokautteen verrattuna. Kaikissa tehtävissä naiset saivat miehiä suhteellisesti useammin tulospalkkioita.

Taulukko 5. Tulospalkkioita saaneiden lukumäärät sekä osuudet koko henkilöstöstä vuosina 2020–2021 (koko maa)

	2020		2021	
	Lkm.	%-osuus	Lkm.	%-osuus
Johtotehtävät				
Miehet	524	75,7	509	75,5
Naiset	380	70,4	408	76,8
Yhteensä	904	73,4	917	76,1
Esimies- ja asiantuntijatehtävät				
Miehet	3076	62,8	2879	59,4
Naiset	3075	63,4	2883	60,7
Yhteensä	6151	63,1	5762	60,1
Toimihenkilöt				
Miehet	979	50,9	1061	50,0
Naiset	4192	56,7	4034	55,1
Yhteensä	5171	55,5	5095	53,9
Yhteensä				
Miehet	4579	60,9	4449	58,2
Naiset	7647	59,8	7325	58,1
Yhteensä	12226	60,2	11774	58,1

² Lähde: Palkkatilasto. Kuukausipalkkatilasto syyskuulta 2021 –julkaisu, EK

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.

Taulukko 6. Tulospalkkioita saaneiden lukumäärät syyskuussa 2021 sekä osuudet koko henkilöstöstä pääkaupunkiseudulla ja muualla Suomessa

	Pääkaupunkiseutu		Muu Suomi	
	Lkm.	%-osuus	Lkm.	%-osuus
Johtotehtävät				
Miehet	372	76,9	137	72,1
Naiset	268	77,0	140	76,5
Yhteensä	640	76,9	277	74,3
Esimies- ja asiantuntijatehtävät				
Miehet	2088	57,3	791	66,0
Naiset	1954	58,4	929	66,2
Yhteensä	4042	57,8	1720	66,1
Toimihenkilöt				
Miehet	504	45,2	557	55,2
Naiset	1312	47,9	2722	59,3
Yhteensä	1816	47,1	3279	58,6
Yhteensä				
Miehet	2964	56,5	1485	61,9
Naiset	3534	55,0	3791	61,4
Yhteensä	6498	55,7	5276	61,5

Taulukosta 7 nähdään, että keskimääräiset tulospalkkiot nousivat vuodesta 2020 vuoteen 2021 johtotehtävissä. Tulospalkkioita koskevat tiedot kerätään vuositasolla, jonka jälkeen ne jaetaan kuukausikohtaisiksi. Taulukosta nähdään myös, että sukupuolten väliset erot tulospalkkioiden suuruudessa ovat suurimmillaan johtotehtävissä toimivilla 731 euroa ja pienimmillään toimihenkilötehtävissä 5 euroa. Sukupuolten väliset erot tulospalkkioiden määrissä hieman kasvoivat johtotehtävissä ja kaventuivat esimies- ja asiantuntija- sekä toimihenkilötehtävissä.

Taulukko 7. Tulospalkkiot vuosina 2020 ja 2021

	2020	2021	Muutos,	Osuus koko kk-
	€/kk	€/kk	%	palkan kehityk-
				sestä, %-yks.
Johtotehtävät				
Miehet	1531	1604	4,8	0,7
Naiset	840	873	3,9	0,1
Yhteensä	1228	1281	4,3	0,4
Esimies- ja asiantuntijatehtävät				
Miehet	485	481	-0,8	-0,3
Naiset	254	247	-2,8	-0,3
Yhteensä	370	365	-1,4	-0,2
Toimihenkilöt				
Miehet	92	84	-8,7	-0,3
Naiset	80	79	-1,3	-0,1
Yhteensä	82	80	-2,4	-0,1

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.

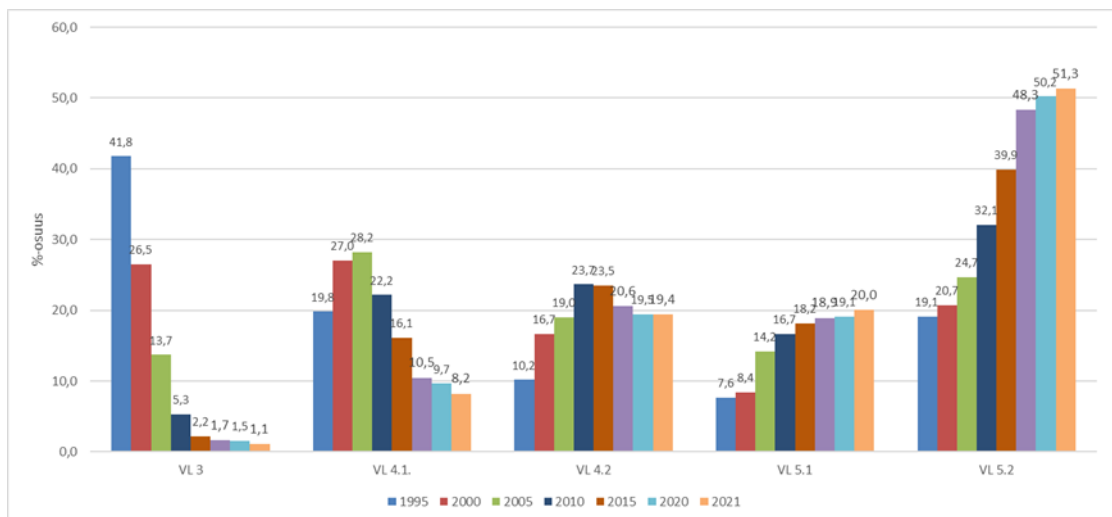
Henkilöstön sijoittuminen vaativuusluokkiin ja ansioiden hajonnat eri vaativuusluokissa

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, 2020 ja 2021

	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2021
VL 2	272	109	28	19	13		
VL 3	7656	4714	2127	930	389	256	184
VL 4.1.	3631	4803	4374	3888	2832	1620	1379
VL 4.2	1868	2962	2956	4153	4127	3266	3255
VL 5.1	1402	1491	2207	2922	3186	3211	3362
VL 5.2	3498	3686	3827	5625	7003	8429	8612
Yhteensä	18327	17765	15519	17537	17550	16782	16792

Kuvio 2. Vaativuusluokkajakaumat vuosina 1995, 2000, 2005, 2010, 2015, 2020 ja 2021



Tarkastellun ajanjakson aikana vaativuusluokassa 3 olevien tehtävien osuus on laskenut 41,8 prosentista 1,1 prosenttiin vuodesta 1995 vuoteen 2021. Tehtäviä, jotka perinteisesti ovat sijoittuneet vaativuusluokkaan 3, ei enää juurikaan ole, vaan ne ovat poistuneet automaation myötä tai siirtyneet asiakkaan hoidettavaksi. Syyskuussa 2021 vaativuusluokkaan 4.1 sijoittui 8,2 prosenttia, vaativuusluokkaan 4.2 sijoittui 19,4 prosenttia ja vaativuusluokkaan 5.1 sijoittui 20,0 prosenttia henkilöistä. Vuodesta 2010 lähtien henkilömäärältään suurin vaativuusluokka on ollut 5.2, johon vuonna 2021 sijoittui 51,3 prosenttia henkilöstöstä.

Vaativuusluokkiin sijoittui 16 792 henkilöä vuonna 2021. Lukumäärät sisältävät kaikki vaativuusluokkiin kuuluvat henkilöt kaikilla tehtävätasolla lukuun ottamatta Danske Bankissa työskenteleviä henkilöitä, joilla on oma vaativuusluokittelunsa.

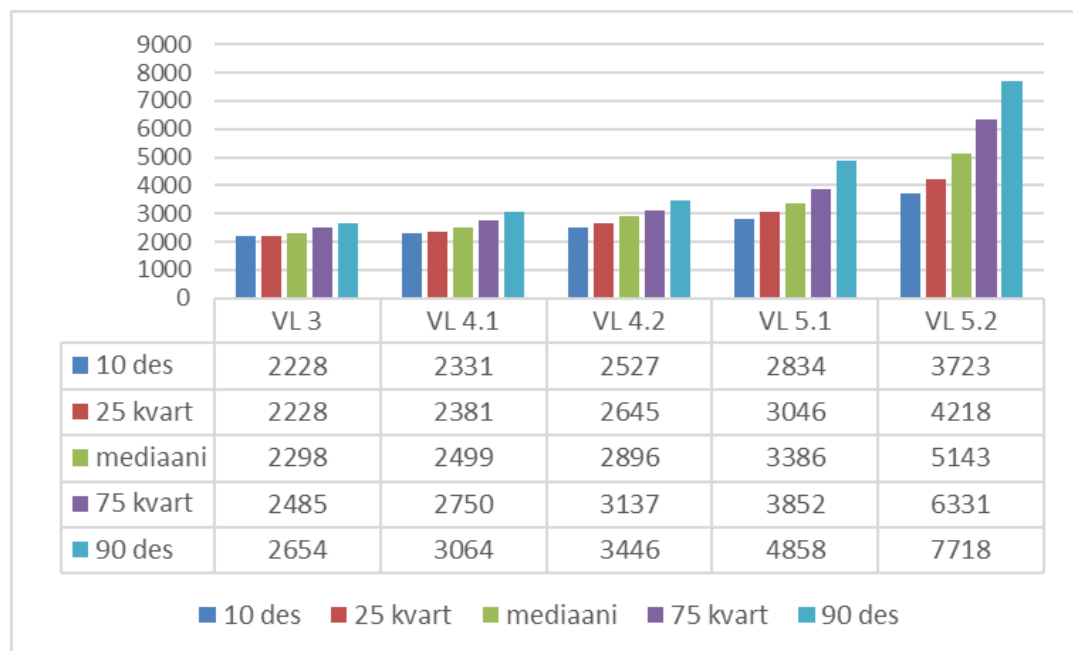
Ansioiden hajonnat vaativuusluokittain

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 2645 euroa ja vaativuusluokkaan 5.2 sijoittuvista henkilöistä puolet ansaitsee alle 5143 euroa ja puolet enemmän.

Hajonta on 1. ja 9. desiilin valossa 426–2024 euroa vaativuusluokissa 3–5.1. Vaativuusluokissa 3 ja 4.1 hajonta on hieman kaventunut ja vaativuusluokissa 4.2–5.2 ansioiden hajonta on hieman kasvanut. 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 3995 euroa (ks. tarkemmin *Nimikekohtaiset ansiot* raportin lopussa).

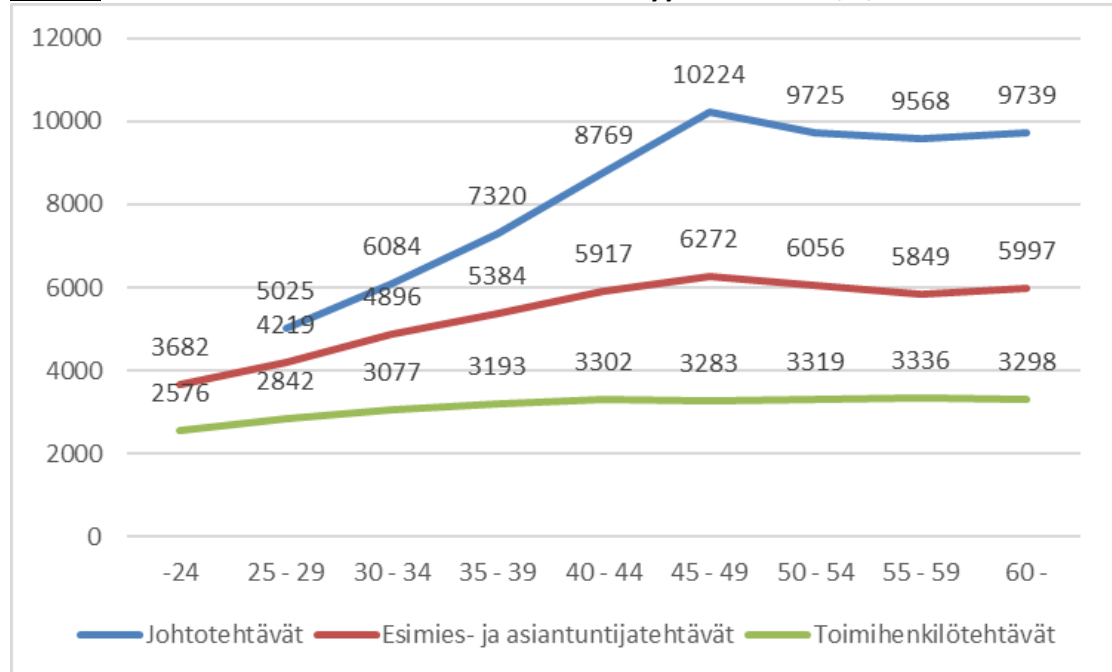
Kuvio 3. Säännöllisen työajan ansioiden hajonnat eri vaativuusluokissa syyskuussa 2021



Keskiansiot iän mukaan ja henkilöstön jakautuminen ikäluokittain

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

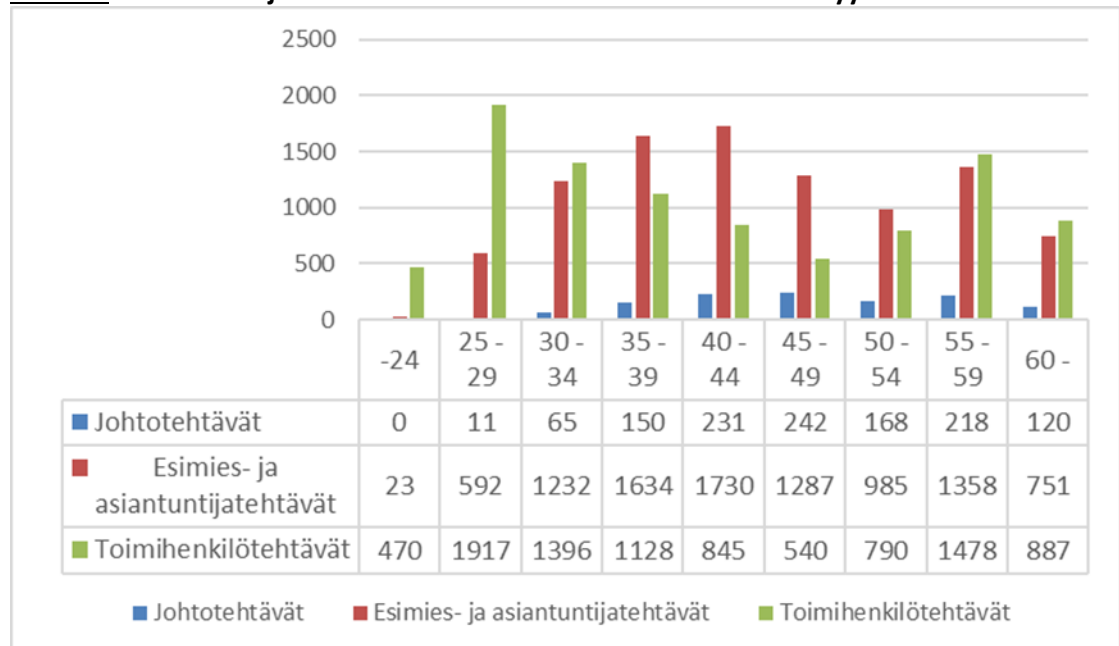
Kuvio 4. Keskiansiot iän mukaan eri tehtävätasoilla syyskuussa 2021, €/kk



Toimihenkilötehtävissä korkeimmat keskiansiot sijoittuvat ikävuosiin 55–59. 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 40–44-vuotiaat ja johtotehtävissä 45–49-vuotiaat.

Kuvio 5. Henkilöstön jakautuminen iän mukaan eri tehtävätasoilla syyskuussa 2021

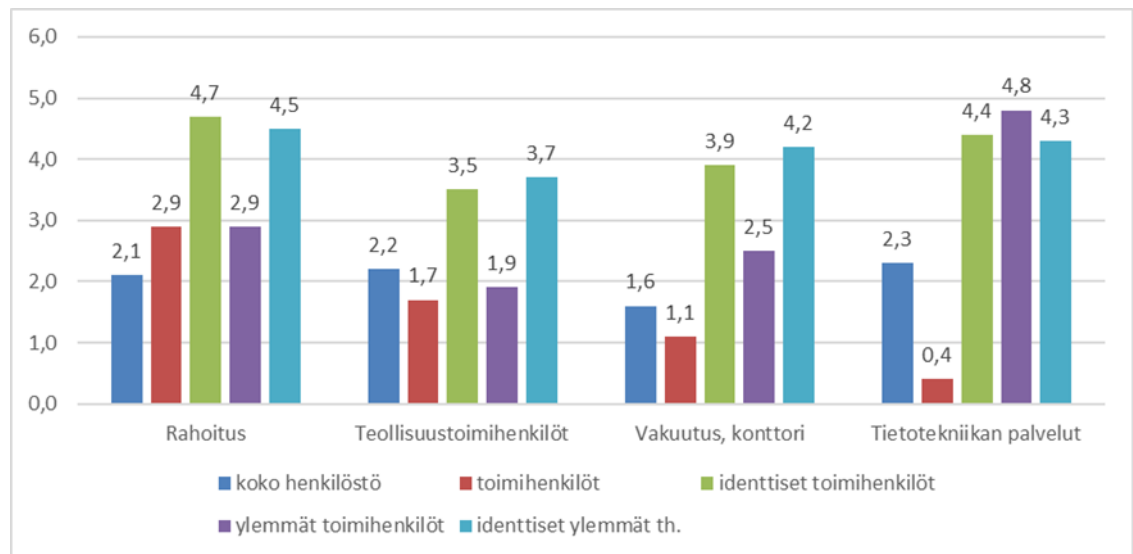


Ansiokehitys vertailualoilla

Tilastoraporttiin on valittu vertailualoiksi vakuutusalan konttoritoimihenkilötehtävät, tietotekniikan palveluala³ ja teollisuuden toimihenkilöt.

Kuviosta 6 nähdään, että tällä tilastokaudella ansiokehitys oli rahoitusallalla nopeinta, paitsi ylempien toimihenkilöiden osalta se oli tietotekniikan palvelualalla noussut nopeammin. Tietotekniikan palvelualalla toimihenkilöillä ansiokehitys on ollut hitainta 0,4 %.

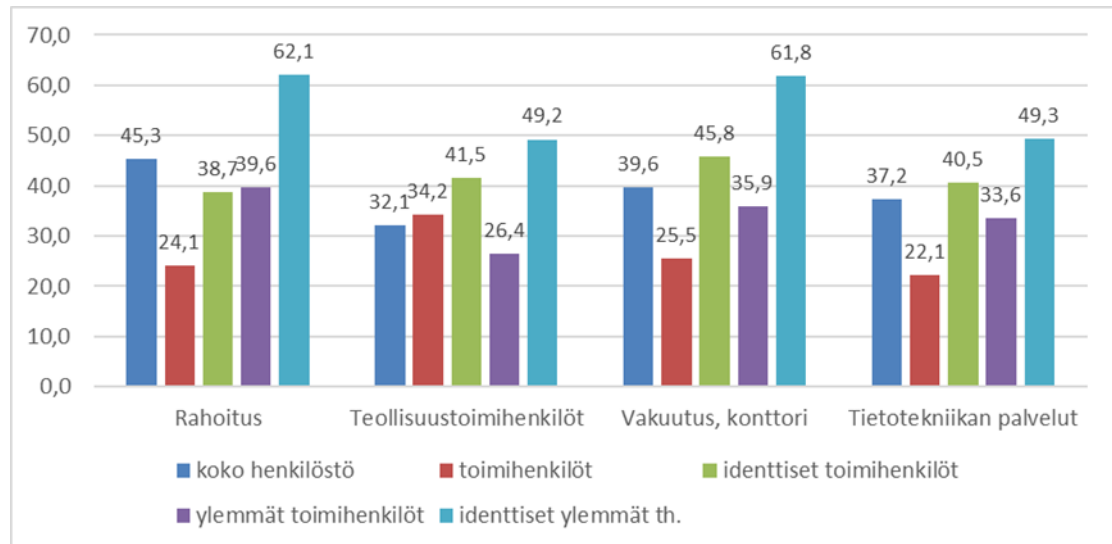
Kuvio 6. Ansiokehitys syyskuusta 2020 syyskuuhun 2021 koko henkilöstön, identtisten toimihenkilöiden ja identtisten ylempien toimihenkilöiden osalta sekä toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden osalta (rahoitusallalla ja vakuutusallalla esimiehet ja asiantuntijat).



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

Kuviosta 7 nähdään ansiokehitys vuosina 2007–2021⁴.

Kuvio 7. Ansiokehitys lokakuusta 2007 syyskuuhun 2021 koko henkilöstön, identtisten toimihenkilöiden ja identtisten ylempien toimihenkilöiden osalta sekä toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden osalta (rahoitusosalalla ja vakuutusosalalla esimiehet ja asiantuntijat).



Vertailusta huomataan, että rahoitusosalalla työskentelevien ansiot ovat ajanjaksolla kehittyneet nopeimmin koko henkilöstön osalta 45,3 prosenttia, kun taas teollisuuden ansiot ovat kehittyneet hitaimmin 32,1 prosenttia.

Rahoitusalan identtisten toimihenkilöiden ansiokehitys on ollut vertailualojen hitainta, 38,7 prosenttia, kun esimerkiksi vakuutusalan identtisten toimihenkilöiden ansiokehitys on ollut 45,8 prosenttia. Identtisten toimihenkilöiden ansiokehitys on ollut muutoin vertailualojen välillä melko tasaista, mutta ero rahoitus- ja vakuutusalan ansiokehityksessä on noussut ollen nyt 7,1 prosenttiyksikköä (vuonna 2020 ero oli 8,1 prosenttiyksikköä) vakuutusalan eduksi.

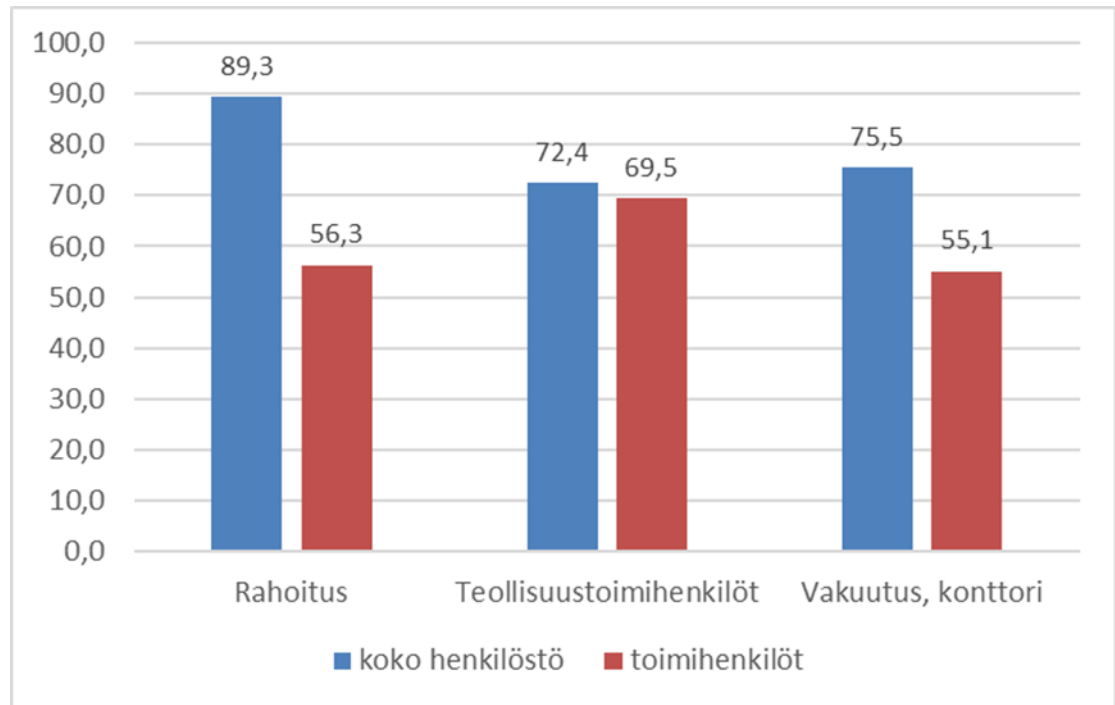
Identtisten ylempien toimihenkilöiden (rahoitusosalalla ja vakuutusosalalla esimiehet ja asiantuntijat) ansiokehitys on ollut nopeinta rahoitusosalalla 62,1 prosenttia ja hitainta teollisuusosalalla 49,2 prosenttia.

Vertailussa pitää ottaa huomioon, että vuonna 2007 rahoitusosalalla korotettiin palkkoja 1.6.2007 (3,6 prosentilla) ja vakuutusosalalla 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.

⁴ 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 2021 koko henkilöstön ja toimihenkilöiden osalta



Teollisuudessa koko henkilöstön ansiokehitys on ollut hitainta 72,4 prosenttia ja rahoitusallalla nopeinta 89,3 prosenttia. Toimihenkilöiden kohdalla ansiokehitys on ollut hitainta vakuutusallalla 55,1 prosenttia ja nopeinta teollisuudessa 69,5 prosenttia.

Johtopäätöksiä ja keskeisiä huomioita

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

1. Tilastoinnin piirissä oleva henkilöstömäärä on vähentynyt edellisestä tilastokaudesta kaikilla tasoilla, paitsi toimihenkilömiesten osalta, jossa määrä kasvoi 200 henkilöllä. Koko alalla määrä on vähentynyt 52 henkilöllä.
2. Rahoitusosalalla ansiokehitys vaihtelee tehtävätason, sukupuolen ja työpaikan maantieteellisen sijainnin perusteella. Kaikilla tehtävätasoilla ansiokehitys oli tällä tilastokaudella edellistä tilastokautta hitaampaa. Tällä tilastokaudella rahoitusosalalla työskentelevien keskimääräinen ansiokehitys oli kuitenkin edellistä tilastokautta nopeampaa. Tämä johtuu siitä, että henkilöstön siirtyä alemmalta tehtävätasolta ylemmälle laskee pääsääntöisesti kummankin tehtävätason keskiansioita, mutta nostaa koko alan keskiansiota.
3. Kaikilla tehtävätasoilla identtisten henkilöiden ansiokehitys on ollut selvästi nopeampaa kuin kaikkien tilastoitujen henkilöiden ansiokehitys (taulukko 4).
4. Rakennemuutokset tarkoittavat tyypillisesti muutoksia henkilöstön ammatti- tai tehtävä-rakenteessa, 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.
5. Keskimääräiset tulospalkkiot ovat kuluneella tilastokaudella nousseet johtotehtävissä. Miesten euromääräiset tulospalkkiot ovat naisten vastaavia suuremmat kaikissa tehtävätasoissa (taulukko 7).
6. Vaativuusluokkajakaumaa (taulukko 8) tarkasteltaessa huomataan, että tällä tilastokaudella vaativuusluokkien henkilöiden lukumäärissä oli 3–4.1 osalta laskua ja 5.1–5.2 osalta kasvua. Vaativuusluokka 5.2 on alan yleisin vaativuusluokka, siihen sijoittui jo yli puolet henkilöstöstä (kuvio 2) ja sen sisällä ansioiden hajonnat ovat suuret (kuvio 3).
7. Vertailtaessa rahoitusalan ansiokehitystä muihin aloihin (kuvio 6) huomataan, että kuluneella tilastokaudella ansiokehitys oli rahoitusosalalla vertailualoihin verrattuna nopeinta, paitsi ylempien toimihenkilöiden osalta se oli tietotekniikan palvelualalla noussut nopeammin.

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 2020 että syyskuussa 2021.

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 2020 että syyskuussa 2021.

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

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

Tehtävätasot

Toimihenkilötasolla tarkoitetaan rahoitusallalla vaativuusluokissa 3–5.1 työskenteleviä toimihenkilöitä, joiden työtehtäviin ei sisälly esimiesvastuuta. 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. Esimiehillä ja asiantuntijoilla tarkoitetaan vaativuusluokassa 5.1 tai 5.2 työskenteleviä esimiehiä sekä vaativuusluokassa 5.2 työskenteleviä asiantuntijoita.

Johtotasolla tarkoitetaan henkilöitä, jotka eivät pääsääntöisesti kuulu työehtosopimuksen piiriin.

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

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

Nimikekohtaiset ansiot

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

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

Niiden ryhmien osalta, joissa lukumäärä on alle 9, on esitetty vain henkilöiden lukumäärä.

Nimike	lkm	keskiansio	1. desiili	alakovartiili	mediaani	yläkvartiili	9. desiili
ASIAKASPALVELU: PALVELU JA MYYNTI							
Johtotehtävät	245	8303	5150	6109	8100	10020	11690
Asiantuntija/esimiestehtävät	1431	5620	3838	4364	5186	6349	7802
Toimihenkilöt	5108	2965	2413	2578	2878	3230	3616
ASIAKASPALVELU: RAHOITUS							
Johtotehtävät	98	9642	6047	7133	8788	10560	13847
Asiantuntija/esimiestehtävät	1186	5485	3727	4168	5008	6160	7874
Toimihenkilöt	1752	3257	2629	2836	3231	3586	3931
ASIAKASPALVELU: PÄÄOMA-, VALUUTTA- JA KORKOMARKKINAT							
Johtotehtävät	25	15995	8320	11645	13895	18445	29228
Asiantuntija/esimiestehtävät	168	8476	4241	5307	8145	10372	13018
Toimihenkilöt	40	4003	3169	3400	3694	4373	5878
ASIAKASPALVELU: SIIJOITUS							
Johtotehtävät	54	9365	5684	7270	9123	11295	13434
Asiantuntija/esimiestehtävät	1011	5579	3764	4124	5103	6582	8109
Toimihenkilöt	495	3281	2540	2896	3232	3558	4000
ASIAKASPALVELU: MAKSUPALVELU							
Johtotehtävät	3						
Asiantuntija/esimiestehtävät	167	4745	3536	3915	4471	5344	6162
Toimihenkilöt	271	3149	2578	2795	3042	3453	3767
TAUSTATEHTÄVÄT: PALVELU JA MYYNTI							
Johtotehtävät	19	9285					
Asiantuntija/esimiestehtävät	277	5172	3649	4099	4920	5949	7003
Toimihenkilöt	402	3309	2666	2913	3208	3587	4013
TAUSTATEHTÄVÄT: RAHOITUS							
Johtotehtävät	28	9916	6780	7900	9111	10965	14420
Asiantuntija/esimiestehtävät	258	5658	3717	4227	5150	6895	7784
Toimihenkilöt	90	3684	2600	3098	3574	3955	5123
TAUSTATEHTÄVÄT: PÄÄOMA-, VALUUTTA - JA KORKOMARKKINAT							
Johtotehtävät	23	10946					
Asiantuntija/esimiestehtävät	193	6357	3668	3964	5531	8120	10200
Toimihenkilöt	107	3608	2628	2963	3500	4155	4630
TAUSTATEHTÄVÄT: SIIJOITUS							
Johtotehtävät	6						
Asiantuntija/esimiestehtävät	108	5902	3828	4398	5143	6697	9030
Toimihenkilöt	58	3395	2669	2970	3328	3802	4352
TAUSTATEHTÄVÄT: MAKSUPALVELU							
Johtotehtävät	5						
Asiantuntija/esimiestehtävät	76	4789	3350	4072	4502	5403	6382
Toimihenkilöt	111	3233	2562	2800	3171	3500	3878

Nimike	lkm	keskiansio	1. desili	alakvartiili	mediaani	yläkvartiili	9. desili
KIINTEISTÖSUOITUSTOIMINTA							
Johtotehtävät	11	9720					
Asiantuntija/esimiestehtävät	57	5774	4150	4528	5307	6613	7845
Toimihenkilöt	18	4198					
LASKENTA JA KIRJANPITO							
Johtotehtävät	17	9550					
Asiantuntija/esimiestehtävät	193	5553	3973	4342	5140	6293	7423
Toimihenkilöt	128	3571	2862	3193	3516	3914	4320
HENKILÖSTÖHALLINTO							
Johtotehtävät	26	9231	6405	7812	9041	9900	10720
Asiantuntija/esimiestehtävät	166	5687	3973	4380	5508	6436	8119
Toimihenkilöt	33	3786	2937	3461	3635	4066	4595
SIHTEERI-, ASSISTENTTI- JA TEKSTINKÄSITTELYTYÖ							
Johtotehtävät							
Asiantuntija/esimiestehtävät	45	4416	3570	3907	4330	4706	5359
Toimihenkilöt	118	3460	2792	3065	3420	3762	4219
SISÄINEN TARKASTUS JA TURVALLISUUS							
Johtotehtävät	31	10188	6806	7697	9291	11820	14177
Asiantuntija/esimiestehtävät	395	6121	4163	5000	5866	7176	8274
Toimihenkilöt	121	3218	2645	2810	3107	3358	4020
VIESTINTÄ							
Johtotehtävät	17	9748					
Asiantuntija/esimiestehtävät	149	4856	3820	4139	4561	5381	6496
Toimihenkilöt	26	3608	2795	3214	3450	3947	4343
YRITYSSUUNNITTELU JA LIIKETOIMINNAN KEHITTÄMINEN							
Johtotehtävät	69	9997	5542	7262	9795	12000	14520
Asiantuntija/esimiestehtävät	1053	5653	4020	4520	5264	6385	7808
Toimihenkilöt	58	3870	2814	2970	3676	4416	5271
LAKIASIAT							
Johtotehtävät	25	10526	6693	8931	10854	11717	12500
Asiantuntija/esimiestehtävät	484	5780	3840	4410	5422	6775	8271
Toimihenkilöt	210	3246	2713	2859	3085	3500	4107
ATK/SUUNNITTELU							
Johtotehtävät	49	8155	5980	6758	7401	9502	11055
Asiantuntija/esimiestehtävät	1420	5605	4235	4825	5471	6263	7072
Toimihenkilöt	48	3883	3200	3516	3900	4387	4617
ATK/KÄYTTÖ							
Johtotehtävät	2						
Asiantuntija/esimiestehtävät	78	5283	4247	4481	4952	5997	6781
Toimihenkilöt	14	4023					
ATK/TUKI							
Johtotehtävät	9						
Asiantuntija/esimiestehtävät	181	5007	3413	3984	4835	5620	6933
Toimihenkilöt	65	3580	2645	2983	3432	4089	4906
VAHTIMESTARI-, POSTITUS-, PUHELINVAIHTEN YM. HOITOTEHTÄVÄT							
Asiantuntija/esimiestehtävät	13	4960					
Toimihenkilöt	22	2906					
MUUT ESIKUNTA-, TUKI- JA PALVELUTEHTÄVÄT							
Johtotehtävät	443	8579	4525	5438	7906	10267	13723
Asiantuntija/esimiestehtävät	483	5861	3671	4335	5500	6831	8386
Toimihenkilöt	156	3254	2537	2780	3220	3571	4270