

Tilastotyöryhmän raportti rahoitusalan ansiokehityksestä tilastokaudella 2019–2020

Sisällys

1. Tilastotyöryhmän toimeksianto ja kokoonpano sekä raportin kulku.....	1
2. Ansiokehitys syyskuusta 2019 syyskuuhun 2020	2
3. Identtisten henkilöiden ansiokehitys syyskuusta 2019 syyskuuhun 2020	6
4. Tulospalkkiot syyskuussa 2020	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 työehtosopimusapuolten yhteisesti sovittuja toimeksiantoja ja tekee yhteisesti sovittuja 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 tilastoselvityksen tekemisellä on pitkät perinteet ja työehtosopimusapuollet 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 Jarmo Paananen, Ammattiliitto Unio ry:tä Jari Kaitosuo sekä Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:tä Juha Oksanen ja Riikka Sipilä.

Tässä raportissa työryhmä tarkastelee ansiotilastoja ja ansiokehitystä syyskuusta 2019 syyskuuhun 2020. 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 2019 syyskuuhun 2020

Tilastokauden sopimuskorotukset

Kuluneella tilastokaudella 2019–2020 rahoituslalla toteutettiin yksi työehtosopimukseen perustuva palkankorotus. Palkkoja korotettiin 1.5.2020 lukien 1,2 prosentin yleiskorotuksella.

Näin ollen 1,2 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. Rahoituslalan säännöllisen työajan keskiansiot ja ansiokehitys syyskuusta 2019 syyskuuhun 2020 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 %
Johtotehtävät						
Miehet	692	9956	0,6	-0,1	1,3	
Naiset	540	7753	3,5	4,8	3,7	77,9
Yhteensä	1232	8990	1,7	1,6	2,2	
Esimies- ja asiantuntijatehtävät						
Miehet	4899	5891	2,2	3,1	2,2	
Naiset	4848	5076	2,5	3,6	2,5	86,2
Yhteensä	9747	5486	2,4	3,5	2,5	
Toimihenkilöt						
Miehet	1924	3065	1,1	2,1	1,3	
Naiset	7397	3038	2,3	3,1	2,4	99,1
Yhteensä	9321	3044	2,1	2,9	2,1	
Yhteensä						
Miehet	7515	5542	1,8	2,4	2,0	
Naiset	12785	4010	3,1	4,2	3,2	72,4
Yhteensä	20300	4577	2,9	3,8	3,1	

Syyskuun 2020 tiedot kattavat 20 300 henkilöä. Vuotta aikaisemmin tilastoinnin piirissä oli 20 625 henkilöä. Henkilöstömäärä on vähentynyt edellisestä tilastokaudesta johto- sekä toimihenkilötasolla ja kasvanut esimies- ja asiantuntijatasolla.

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 2,9 prosenttia syyskuusta 2019 syyskuuhun 2020. Johtotehtävissä ansiokehitys oli 1,7 prosenttia, esimies- ja asiantuntijatehtävissä 2,4 prosenttia ja toimihenkilötehtävissä työskentelevien 2,1 prosenttia.

Tällä tilastokaudella rahoituslalla työskentelevien keskimääräinen ansiökehitys oli edellistä tilastokautta nopeampaa. Vuotta aikaisemmin tämä oli 1,9 prosenttia.

Ansiökehityksen vertailua miesten ja naisten osalta

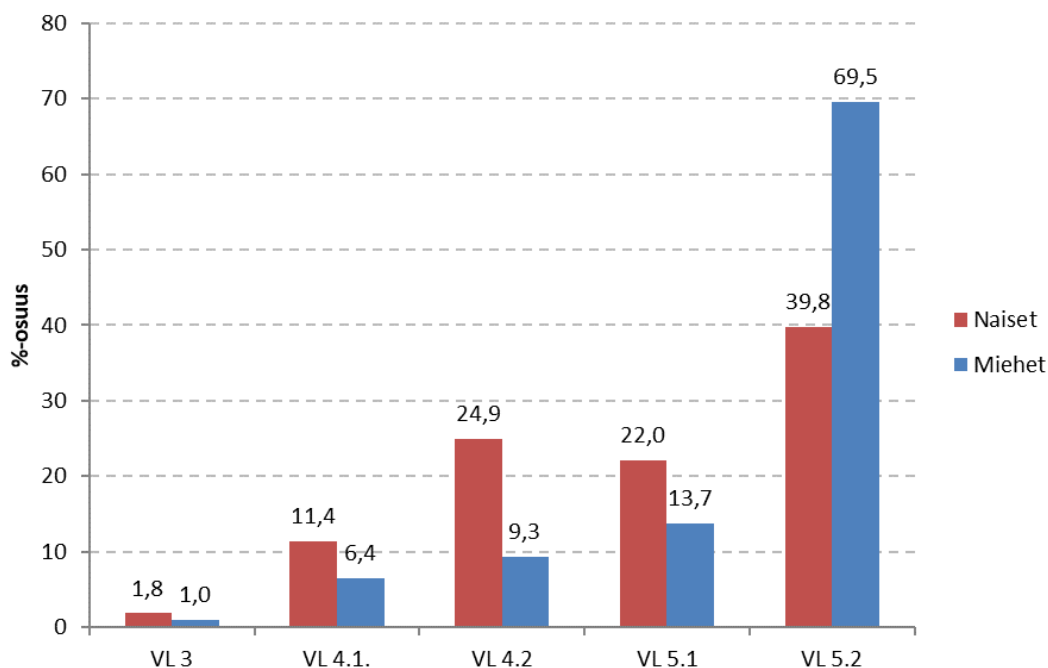
Säännöllisen työajan keskiansiöiden kehitys sukupuolittain vaihtelee tehtävätason mukaan. Tällä tilastokaudella ansiökehitys on ollut nopeampaa naisilla kaikilla tasoilla.

Kaikilla tehtävätasoilla naisten keskiansiöt ovat miesten keskiansioita matalammat. Pienimmillään palkkaero oli toimihenkilötasolla 0,9 prosenttia ja suurimmillaan johtotasolla 22,1 prosenttia. Esimies- ja asiantuntijatasolla ero oli 13,8 prosenttia. Vuotta aikaisemmin palkkaerot olivat miesten eduksi toimihenkilötasolla 2,0 prosenttia, esimies- ja asiantuntijatasolla 14,1 prosenttia ja johtotasolla 24,3 prosenttia. Palkkaerojen vertaileminen ilman niiden taustalla vaikuttavia tekijöitä antaa epätäydellisen kuvan tilanteesta.

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

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 2020 (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 40 prosenttia. Kaikilla tasoilla pääkaupunkiseudulla työskentelevien osuus on laskenut verrattuna edelliseen tilastokauteen, paitsi esimies- ja asiantuntijatasolla, jossa se on hieman kasvanut.

Koko rahoitusalan henkilöstöstä pääkaupunkiseudulla työskentelee 57 prosenttia. Miehistä pääkaupunkiseudulla työskentelee 68 prosenttia.

Taulukko 2. Rahoitusalan säännöllisen työajan keskiansiot ja ansiokehitys syyskuusta 2019 syyskuuhun 2020 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 %
Johtotehtävät						
Miehet	490	10634	-0,8	-1,7	-0,1	
Naiset	353	8699	5,4	7,0	5,6	81,8
Yhteensä	843	9824	1,7	1,6	2,2	
Esimies- ja asiantuntijatehtävät						
Miehet	3636	6150	2,3	3,3	2,4	
Naiset	3394	5313	2,5	3,8	2,5	86,4
Yhteensä	7030	5746	2,5	3,6	2,5	
Toimihenkilöt						
Miehet	1016	3267	1,1	2,4	1,2	
Naiset	2713	3242	2,0	2,9	2,2	99,2
Yhteensä	3729	3249	1,8	2,7	1,9	
Yhteensä						
Miehet	5142	6008	2,0	2,6	2,2	
Naiset	6460	4628	2,8	4,0	2,8	77,0
Yhteensä	11602	5240	2,5	3,4	2,7	

Taulukko 3. Rahoitusalan säännöllisen työajan keskiansiot ja ansiokehitys syyskuusta 2019 syyskuuhun 2020 sekä ansiokehitys tulospalkkioineen ja kiinteän kuukausipalkan kehitys eri tehtävätasoilla (muu Suomi)

	Lkm.	Keskiansio	Muutos ed.	Muutos tulos-	Kiinteän kk-	N/M
		€/kk	vuodesta	palkkioineen	palkan muutos ed.	Palkka
			%	%	vuodesta %	%
Johtotehtävät						
Miehet	202	8313	2,9	2,7	3,6	
Naiset	187	5965	-0,5	-0,4	-0,5	71,8
Yhteensä	389	7185	0,9	0,8	1,3	
Esimies- ja asiantuntijatehtävät						
Miehet	1263	5146	1,9	2,8	1,9	
Naiset	1454	4523	2,1	2,9	2,2	87,9
Yhteensä	2717	4813	2,2	3,1	2,2	
Toimihenkilöt						
Miehet	908	2838	1,4	2,0	1,7	
Naiset	4684	2921	2,3	3,0	2,3	102,9
Yhteensä	5592	2907	2,1	2,9	2,2	
Yhteensä						
Miehet	2373	4532	1,4	2,0	1,7	
Naiset	6325	3379	2,8	3,5	2,8	74,6
Yhteensä	8698	3694	2,8	3,6	2,9	

Taulukoiden 2 ja 3 tiedoista nähdään, että pääkaupunkiseudulla ansiot ovat koko henkilöstön osalta keskimäärin 1546 euroa (30 prosenttia) muuta maata korkeammat. Pienin ero pääkaupunkiseudun ja muun Suomen keskipalkkojen välillä on toimihenkilönaisten kohdalla 321 euroa (10 prosenttia) ja suurimmat johtajilla (miehillä 2321 euroa, 22 prosenttia ja naisilla 2734 euroa, 31 prosenttia.)

Identtisten henkilöiden ansiokehitys syyskuusta 2019 syyskuuhun 2020

Taulukko 4. Keskiansiokehitys kaikilla sekä identtisillä ryhmillä syyskuusta 2019 syyskuuhun 2020

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

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 86,8 prosenttia syyskuussa 2020 kaikista tilastoiduista henkilöistä.

Henkilöidenttisten ansiokehitys

Identtisten henkilöiden ansiokehitys on ollut nopeampaa kaikilla tehtävätasolla verrattuna kaikkien syyskuussa 2020 tilastoitujen henkilöiden ansiokehitykseen. Ansiot ovat nousseet johtotasolla 3,8 prosenttia, esimies- ja asiantuntijatasolla 3,7 prosenttia ja toimihenkilötasolla 3,6 prosenttia. Identtisten ansiokehitykseen vaikuttavat esimerkiksi vaativuusluokkamuutokset ja siirtymiset eri tehtävätasoilta toisille.

Identtisten ansiokehitystä sukupuolen mukaan tarkasteltuna huomataan, että toimihenkilötason identtisissä miesten ansiokehitys on ollut 1,8 prosenttiyksikköä nopeampaa kuin naisten ansiokehitys. Esimies- ja asiantuntijatasolla ansiokehitys on ollut yhtä nopeaa. Johtotasolla 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 1,4 prosenttiyksikköä nopeampaa kuin naisten ansiokehitys ja esimies- ja asiantuntijatasolla yhtä nopeaa. Johtotasolla naisten ansiokehitys on ollut nopeampaa.

Tulospalkkiot syyskuussa 2020

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

Taulukosta 5 selviää, että 55,5 prosenttia toimihenkilötehtävissä työskentelevistä, 63,1 prosenttia esimies- ja asiantuntijatehtävissä toimivista ja 73,4 prosenttia johtotason henkilöistä sai tulospalkkioita vuonna 2020. Koko henkilöstöstä tulospalkkioita saaneiden osuus oli 60,2 prosenttia. Osuus nousi 7,9 prosenttiyksikköä edellisen vuoden tasolta (vuonna 2019 osuus oli 52,3 prosenttia) ja 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 suhteellisesti useammin tulospalkkioita.

Taulukko 5. Tulospalkkioita saaneiden lukumäärät sekä osuudet koko henkilöstöstä vuosina 2019–2020 (koko maa)

	2019		2020	
	Lkm.	%-osuus	Lkm.	%-osuus
Johtotehtävät				
Miehet	484	69,2	524	75,7
Naiset	366	66,9	380	70,4
Yhteensä	850	68,2	904	73,4
Esimies- ja asiantuntijatehtävät				
Miehet	2590	54,3	3076	62,8
Naiset	2722	55,8	3075	63,4
Yhteensä	5312	55,1	6151	63,1
Toimihenkilöt				
Miehet	751	38,9	979	50,9
Naiset	3874	49,6	4192	56,7
Yhteensä	4625	47,5	5171	55,5
Yhteensä				
Miehet	3825	51,7	4579	60,9
Naiset	6962	52,6	7647	59,8
Yhteensä	10787	52,3	12226	60,2

² Lähde: Palkkatilasto. Kuukausipalkkatilasto syyskuulta 2020 –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.

Taulukosta 7 nähdään, että keskimääräiset tulospalkkiot nousivat vuodesta 2019 vuoteen 2020 kaikissa muissa tehtävissä, paitsi johtotehtävissä miesten osalta, jossa se laski 4,6 prosenttiyksikköä. Tulospalkkioita koskevat tiedot kerätään vuositasona, jonka jälkeen ne jaetaan kuukausikohtaisiksi. Taulukosta nähdään myös, että sukupuolten väliset erot tulospalkkioiden suuruudessa ovat suurimmillaan johtotehtävissä toimivilla 691 euroa ja pienimmillään toimihenkilötehtävissä 12 euroa. Sukupuolten väliset erot tulospalkkioiden määrässä hieman kasvoivat esimies- ja asiantuntija sekä toimihenkilötehtävissä ja kaventuivat johtotehtävissä.

Taulukko 6. Tulospalkkioita saaneiden lukumäärät syyskuussa 2020 sekä osuudet koko henkilöstöstä pääkaupunkiseudulla ja muualla Suomessa

	Pääkaupunkiseutu		Muu Suomi	
	Lkm.	%-osuus	Lkm.	%-osuus
Johtotehtävät				
Miehet	386	78,8	138	68,3
Naiset	252	71,4	128	68,4
Yhteensä	638	75,7	266	68,4
Esimies- ja asiantuntijatehtävät				
Miehet	2195	60,4	881	69,8
Naiset	2058	60,6	1017	69,9
Yhteensä	4253	60,5	1898	69,9
Toimihenkilöt				
Miehet	443	43,6	536	59,0
Naiset	1291	47,6	2901	61,9
Yhteensä	1734	46,5	3437	61,5
Yhteensä				
Miehet	3024	58,8	1555	65,5
Naiset	3601	55,7	4046	64,0
Yhteensä	6625	57,1	5601	64,4

Taulukko 7. Tulospalkkiot vuosina 2019 ja 2020

	2019	2020	Muutos,	Osuus koko kk-
	€/kk	€/kk	%	palkan kehityk-
				sestä, %-yks.
Johtotehtävät				
Miehet	1605	1531	-4,6	-0,7
Naiset	715	840	17,5	1,2
Yhteensä	1214	1228	1,2	-0,1
Esimies- ja asiantuntijatehtävät				
Miehet	418	485	16,0	0,9
Naiset	191	254	33,0	1,1
Yhteensä	304	370	21,7	1,0
Toimihenkilöt				
Miehet	61	92	50,8	1,0
Naiset	54	80	48,1	0,8
Yhteensä	56	82	46,4	0,8

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.

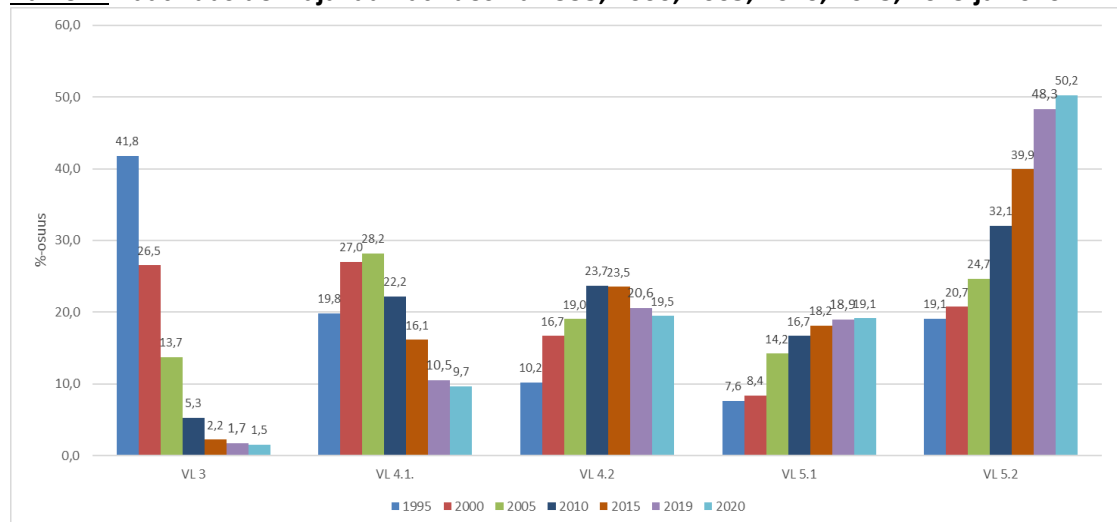
Henkilöstön sijoittuminen vaativuusluokkiin ja ansioiden hajonnat eri vaativuusluokissa

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, 2019 ja 2020

	1995	2000	2005	2010	2015	2019	2020
VL 2	272	109	28	19	13	4	
VL 3	7656	4714	2127	930	389	294	256
VL 4.1.	3631	4803	4374	3888	2832	1840	1620
VL 4.2	1868	2962	2956	4153	4127	3622	3266
VL 5.1	1402	1491	2207	2922	3186	3330	3211
VL 5.2	3498	3686	3827	5625	7003	8504	8429
Yhteensä	18327	17765	15519	17537	17550	17594	16782

Kuvio 2. Vaativuusluokkajakaumat vuosina 1995, 2000, 2005, 2010, 2015, 2019 ja 2020



Tarkastellun ajanjakson aikana vaativuusluokassa 3 olevien tehtävien osuus on laskenut 41,8 prosentista 1,5 prosenttiin vuodesta 1995 vuoteen 2020. Tehtäviä, jotka perinteisesti ovat sijoittuneet vaativuusluokkaan 3, ei enää ole siinä määrin kuin aikaisemmin, vaan asiakkaat hoitavat ne itse esimerkiksi verkossa. Syyskuussa 2020 vaativuusluokkaan 4.1 sijoittui 9,7 prosenttia, vaativuusluokkaan 4.2 sijoittui 19,5 prosenttia ja vaativuusluokkaan 5.1 sijoittui 19,1 prosenttia henkilöistä. Vuodesta 2010 lähtien henkilömäärältään suurin vaativuusluokka on ollut 5.2, johon vuonna 2020 sijoittui 50,2 prosenttia henkilöstöstä.

Vaativuusluokkiin sijoittui 16 782 henkilöä vuonna 2020. Lukumäärät sisältävät kaikki vaativuusluokkiin kuuluvat henkilöt kaikilla tehtävätasoilla lukuun ottamatta Danske Bankissa työskenteleviä henkilöitä, joilla on oma vaativuusluokittelunsa.

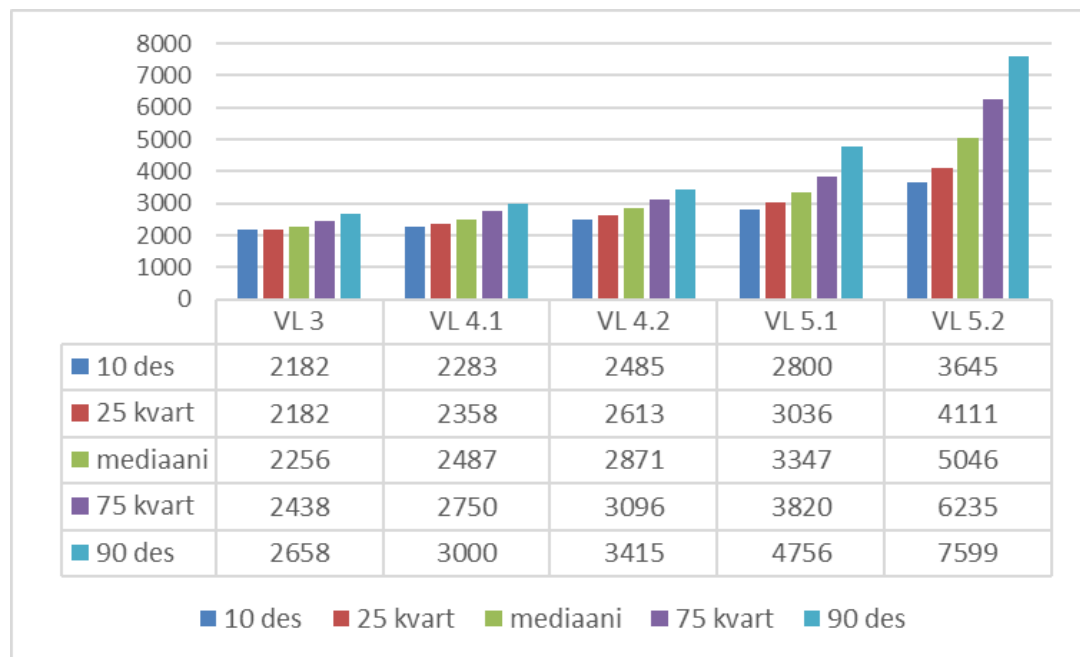
Ansioiden hajonnat vaativuusluokittain

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 2613 euroa ja vaativuusluokkaan 5.2. sijoittuvista henkilöistä puolet ansaitsee alle 5046 euroa ja puolet enemmän.

Hajonta on 1. ja 9. desiilin valossa 476–1956 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 3954 euroa.

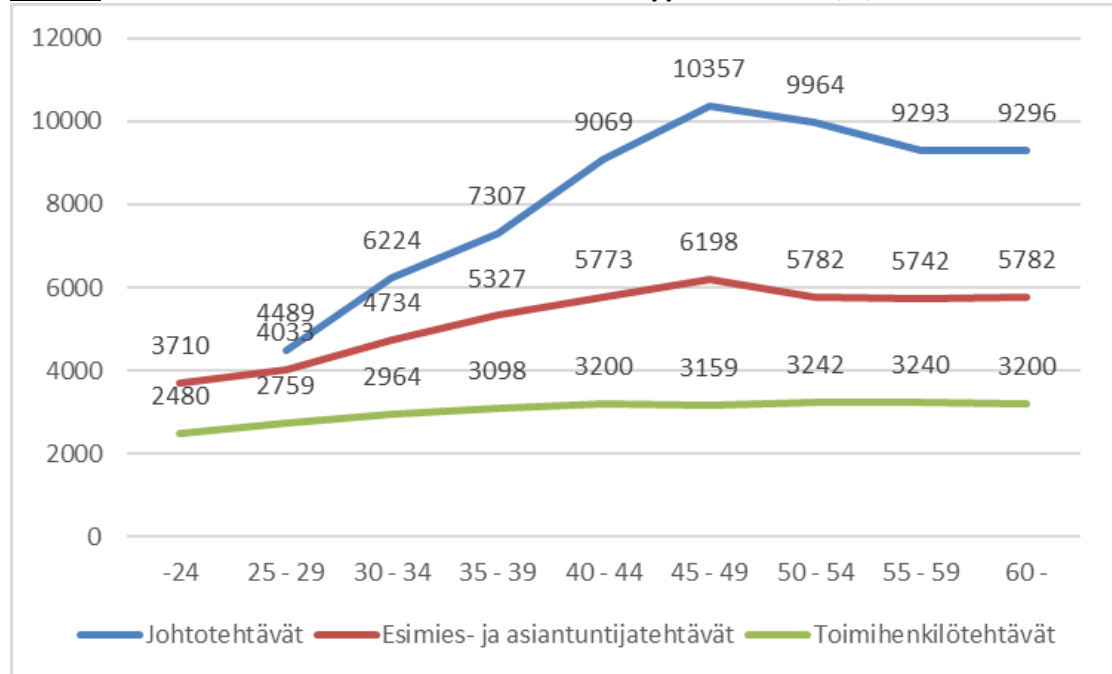
Kuvio 3. Säännöllisen työajan ansioiden hajonnat eri vaativuusluokissa syyskuussa 2020



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.

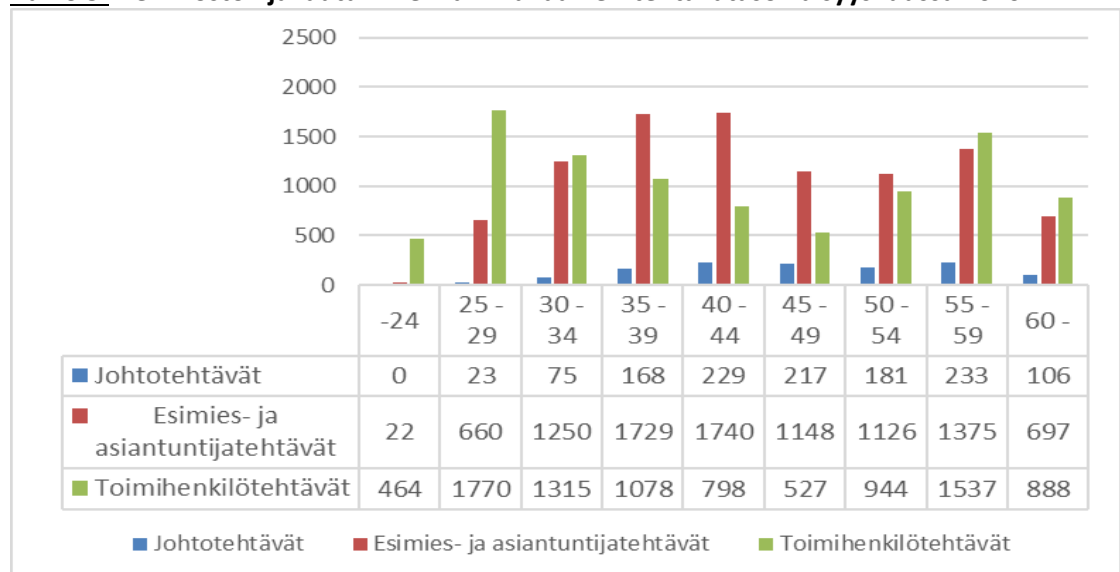
Kuvio 4. Keskiansiot iän mukaan eri tehtävätasoilla syyskuussa 2020, €/kk



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 40–44-vuotiaat ja johtotehtävissä 55–59-vuotiaat.

Kuvio 5. Henkilöstön jakautuminen iän mukaan eri tehtävätasoilla syyskuussa 2020



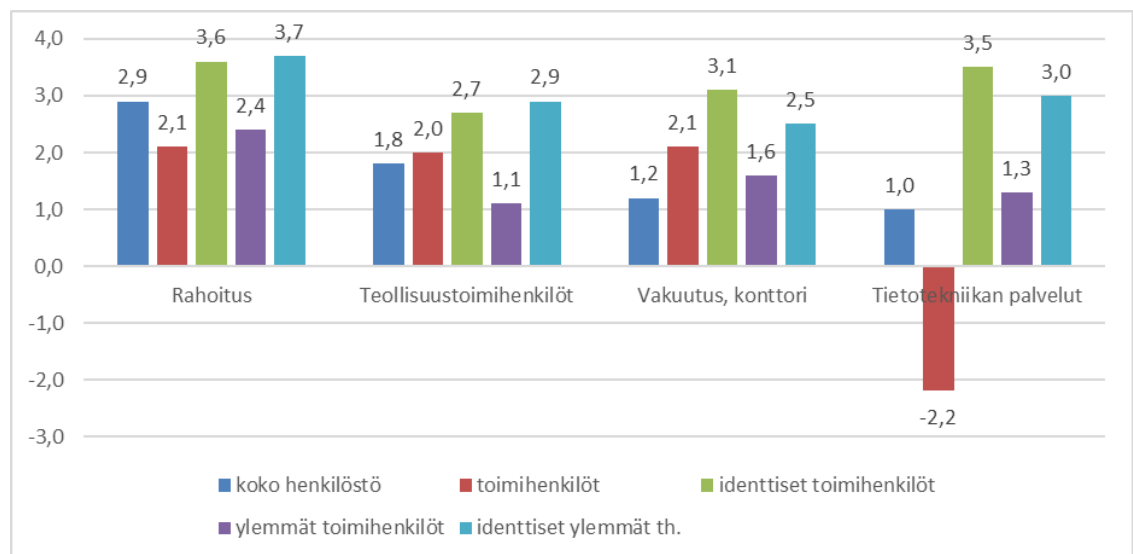
Ansiokehitys vertailualoilla

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

Kuviosta 6 nähdään, että tällä tilastokaudella ansiokehitys oli rahoitusallalla nopeinta.

Tietotekniikan palvelualalla toimihenkilöillä ansiokehitys oli kääntynyt negatiiviseksi.

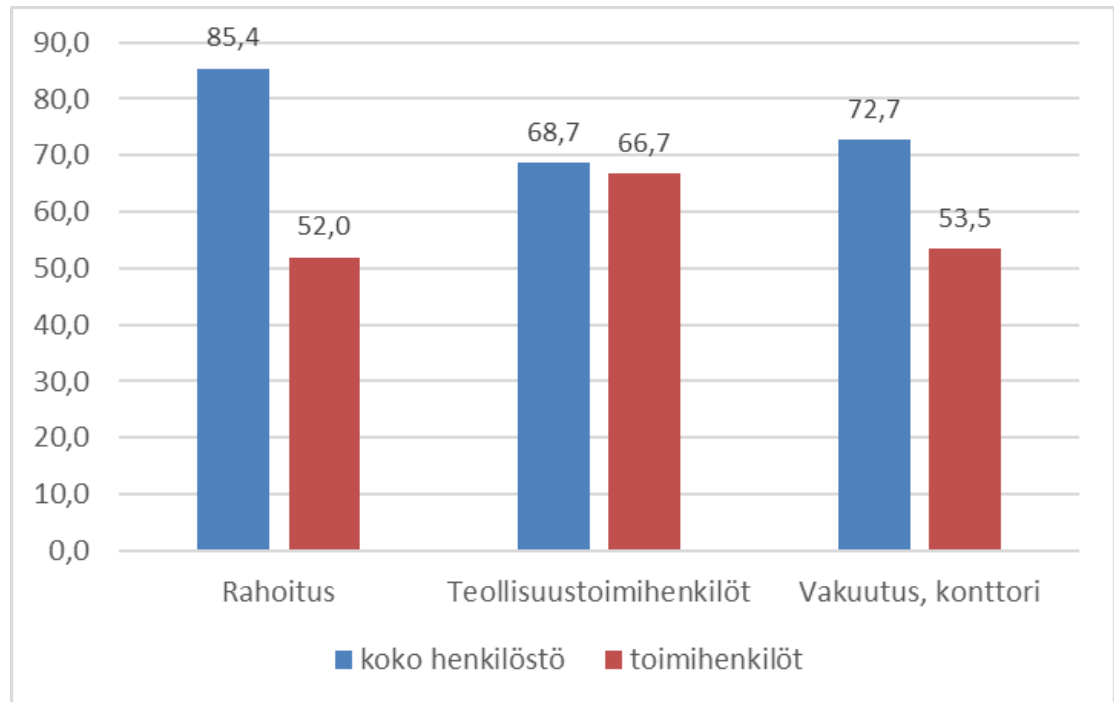
Kuvio 6. Ansiokehitys syyskuusta 2019 syyskuuhun 2020 koko henkilöstön, identtisten toimihenkilöiden ja identtisten ylempien toimihenkilöiden osalta sekä toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden osalta (rahoitusallalla ja vakuutusallalla esimiehet ja asiantuntijat).



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

Vielä pidemmän ajan vertailu selviää kuviosta 8:

Kuvio 8. Ansiokehitys lokakuusta 2000 syyskuuhun 2020 koko henkilöstön ja toimihenkilöiden osalta



Teollisuudessa koko henkilöstön ansiokehitys on ollut hitainta 68,7 prosenttia ja rahoitusallalla nopeinta 85,4 prosenttia. Toimihenkilöiden kohdalla ansiokehitys on ollut hitainta rahoitusallalla 52,0 prosenttia ja nopeinta teollisuudessa 66,7 prosenttia.

Johtopäätökset

Raportissa esitettyjen tilastotietojen perusteella rahoitusalan tilastotyöryhmä on tehnyt seuraavat johtopäätökset:

1. Tilastoinnin piirissä oleva henkilöstömäärä on vähentynyt edellisestä tilastokaudesta johto- sekä toimihenkilötasoilla ja kasvanut esimies- ja asiantuntijatasolla. Toimihenkilöiden määrässä oli laskua 411 henkilöä. Esimies- ja asiantuntijatasolla nousua oli 100 henkilöä edelliseen tilastokauteen verrattuna. Koko alalla miesten määrä on lisääntynyt 115 henkilöllä ja naisten määrä on vähentynyt 440 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 siirtymä alemmalta tehtävätasolta ylemmälle laskee pääsääntöisesti kummankin tehtävätason ansioita, mutta nostaa koko ansiotasoa.
3. Kaikilla tehtävätasoilla identtisten henkilöiden ansiokehitys on ollut nopeampaa kuin kaikkien tilastoitujen henkilöiden ansiokehitys (taulukko 4).
4. Rakennemuutostekijät, kuten muutokset ammattinimikkeistön soveltamistavassa, ovat lyhyellä ja pitkällä aikavälillä hidastaneet toimihenkilötason ansiokehitystä.
5. Keskimääräiset tulospalkkiot ovat kuluneella tilastokaudella nousseet kaikissa muissa tehtävissä, paitsi johtotehtävissä miesten osalta, jossa ne hieman laskivat. Miesten euromääräiset tulospalkkiot ovat naisten vastaavia suuremmat kaikissa tehtävätasoissa (taulukko 7).
6. Vaativuusluokkajakaumaa (taulukko 8) tarkasteltaessa huomataan, että tällä tilastokaudella vaativuusluokkien henkilöiden lukumäärissä oli kaikkien osalta laskua. Vaativuusluokka 5.2 on alan yleisin vaativuusluokka, siihen sijoittui jo 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. Tietotekniikan palvelualojen toimihenkilöillä ansiokehitys oli kääntynyt negatiiviseksi. Tietotekniikka-alalla on tapahtunut suuria henkilömäärän muutoksia tehtävätasojen välillä vuoteen 2019 verrattuna. Tämä näkyy toimihenkilöiden miinusmerkkisenä ansiokehityksenä.

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 7, on esitetty vain henkilöiden lukumäärä.

Nimike	lkm	keskiansio	1. desiili	alakvartiili	mediaani	yläkvartiili	9. desiili
ASIAKASPALVELU: PALVELU JA MYYNTI							
Johtotehtävät	273	8548	4698	5862	7743	9770	12220
Asiantuntija/esimiestehtävät	1477	5492	3751	4223	5042	6192	7677
Toimihenkilöt	5105	2892	2358	2498	2816	3129	3514
ASIAKASPALVELU: RAHOITUS							
Johtotehtävät	89	10069	6229	7509	9008	11500	14008
Asiantuntija/esimiestehtävät	1229	5265	3500	3995	4785	5991	7618
Toimihenkilöt	1764	3157	2542	2781	3147	3467	3764
ASIAKASPALVELU: PÄÄOMA-, VALUUTTA- JA KORKOMARKKINAT							
Johtotehtävät	28	14910	7746	11575	13643	16885	27568
Asiantuntija/esimiestehtävät	156	8519	4191	5420	8166	10554	13955
Toimihenkilöt	47	3751	2894	3241	3520	4001	5060
ASIAKASPALVELU: SIIJOITUS							
Johtotehtävät	36	9873	5333	7124	9513	13020	15930
Asiantuntija/esimiestehtävät	1044	5275	3662	3920	4722	6229	7721
Toimihenkilöt	488	3166	2500	2819	3112	3443	3839
ASIAKASPALVELU: MAKSUPALVELU							
Johtotehtävät	2						
Asiantuntija/esimiestehtävät	176	4611	3520	3854	4396	5131	6038
Toimihenkilöt	282	3040	2486	2708	2934	3340	3624
TAUSTATEHTÄVÄT: PALVELU JA MYYNTI							
Johtotehtävät	23	8553					
Asiantuntija/esimiestehtävät	370	5266	3578	4020	4985	6098	7363
Toimihenkilöt	370	3224	2514	2790	3137	3462	3995
TAUSTATEHTÄVÄT: RAHOITUS							
Johtotehtävät	27	9408	7281	8012	9115	10639	12772
Asiantuntija/esimiestehtävät	265	5657	3606	4190	5149	6859	8116
Toimihenkilöt	85	3585	2731	3000	3542	3781	4819
TAUSTATEHTÄVÄT: PÄÄOMA-, VALUUTTA - JA KORKOMARKKINAT							
Johtotehtävät	29	10838	6700	8920	10155	12020	15020
Asiantuntija/esimiestehtävät	207	6205	3610	3990	5343	7816	10200
Toimihenkilöt	107	3578	2581	2838	3334	4200	4892
TAUSTATEHTÄVÄT: SIIJOITUS							
Johtotehtävät	12	10421					
Asiantuntija/esimiestehtävät	121	5709	3761	4164	5046	6460	8735
Toimihenkilöt	54	3336	2613	2993	3258	3729	4138
TAUSTATEHTÄVÄT: MAKSUPALVELU							
Johtotehtävät	7						
Asiantuntija/esimiestehtävät	75	4603	3107	3739	4352	5231	6227
Toimihenkilöt	105	3237	2589	2910	3145	3510	3860

Nimike	lkm	keskiansio	1. desiili	alakvartiili	mediaani	yläkvartiili	9. desiili
KIINTEISTÖSIJOITUSTOIMINTA							
Johtotehtävät	13	10862					
Asiantuntija/esimiestehtävät	46	5589	4142	4472	5080	6294	7458
Toimihenkilöt	12	4122	3030	3571	4020	5020	5500
LASKENTA JA KIRJANPITO							
Johtotehtävät	16	10002	6416	8020	9690	12304	14520
Asiantuntija/esimiestehtävät	224	5371	3854	4220	4930	6264	7241
Toimihenkilöt	157	3440	2733	3065	3439	3742	4239
HENKILÖSTÖHALLINTO							
Johtotehtävät	23	10069	6320	7690	9100	10420	15020
Asiantuntija/esimiestehtävät	172	5590	3883	4403	5377	6306	8000
Toimihenkilöt	41	3636	3066	3158	3520	3968	4512
SIHTEERI-, ASSISTENTTI- JA TEKSTINKÄSITTELYTYÖ							
Johtotehtävät	1						
Asiantuntija/esimiestehtävät	53	4435	3642	3915	4330	4776	5520
Toimihenkilöt	123	3292	2632	2920	3256	3617	3904
SISÄINEN TARKASTUS JA TURVALLISUUS							
Johtotehtävät	25	11555	6700	7524	11000	13021	19000
Asiantuntija/esimiestehtävät	312	6187	4112	4929	6006	7175	8275
Toimihenkilöt	107	3159	2643	2774	2974	3177	4250
VIESTINTÄ							
Johtotehtävät	20	8998					
Asiantuntija/esimiestehtävät	144	4862	3613	3988	4551	5435	6409
Toimihenkilöt	27	3559	2620	2834	3348	4068	4546
YRITYSSUUNNITTELU JA LIIKETOIMINNAN KEHITTÄMINEN							
Johtotehtävät	51	10309	6164	7968	10000	12937	14268
Asiantuntija/esimiestehtävät	1074	5467	3846	4372	5174	6210	7509
Toimihenkilöt	40	3670	2756	2820	3417	4150	5161
LAKIASIAT							
Johtotehtävät	29	10397	6072	8020	10374	11665	14520
Asiantuntija/esimiestehtävät	473	5641	3872	4395	5298	6540	8066
Toimihenkilöt	166	3165	2756	2817	3000	3420	3916
ATK/SUUNNITTELU							
Johtotehtävät	41	8809	6126	6997	8495	10325	11873
Asiantuntija/esimiestehtävät	1354	5513	4110	4719	5368	6224	7007
Toimihenkilöt	33	3708	2820	3056	3680	4320	4549
ATK/KÄYTTÖ							
Johtotehtävät	2						
Asiantuntija/esimiestehtävät	77	5064	4068	4305	4728	5738	6664
Toimihenkilöt	17	3777					
ATK/TUKI							
Johtotehtävät	3						
Asiantuntija/esimiestehtävät	168	4830	3117	3706	4676	5535	6902
Toimihenkilöt	51	3786	2820	3100	3523	4488	4916
VAHTIMESTARI-, POSTITUS-, PUHELINVAIHTTEEN YM. HOITOTEHTÄVÄT							
Asiantuntija/esimiestehtävät	14	4746					
Toimihenkilöt	19	2866					
MUUT ESIKUNTA-, TUKI- JA PALVELUTEHTÄVÄT							
Johtotehtävät	482	8064	4068	4942	7241	9760	13201
Asiantuntija/esimiestehtävät	516	5643	3476	4065	5280	6699	8113
Toimihenkilöt	121	3112	2395	2741	3016	3348	3848