

Tilastotyöryhmän raportti rahoitusalan ansiokehityksestä tilastokaudella 2022–2023

Sisällys

Tilastotyöryhmän toimeksianto ja kokoonpano sekä raportin kulku	1
Ansiokehitys syyskuusta 2022 syyskuuhun 2023	2
Identtisten henkilöiden ansiokehitys syyskuusta 2022 syyskuuhun 2023	7
Tulospalkkiot syyskuussa 2023	8
Henkilöstön sijoittuminen vaativuusluokkiin ja ansioiden hajonnat eri vaativuusluokissa.....	11
Keskiansiot iän mukaan ja henkilöstön jakautuminen ikäluokittain.....	13
Ansiokehitys suhteessa vertailualoihin	15
Johtopäätöksiä ja keskeisiä huomioita	18
Sanasto	19
Nimikekohtaiset ansiot.....	20

Tilastotyöryhmän toimeksianto ja kokoonpano sekä raportin kulku

Rahoitusalan työehtosopimuksessa 09.03.2023–28.2.2025 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 tarpeellisenä. Tilastoilla on tärkeä merkitys muun muassa palkkakeskustelumallin ja tasa-arvotilanteen seuraamisen näkökulmasta.

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

Tässä raportissa työryhmä tarkastelee ansiotilastoja ja ansiokehitystä syyskuusta 2022 syyskuuhun 2023. Koko henkilöstön ansiokehityksen lisäksi raportissa tarkastellaan identtisten henkilöiden ansiokehitystä, tulospalkkioiden jakautumista, henkilöstön sijoittumista vaativuusluokkiin ja keskiansioita iän mukaan. Lisäksi tilastoraportissa vertaillaan rahoitusalan ansiokehitystä eräiden muiden alojen ansiokehitykseen. Raportin lopussa on selitetty keskeiset raportissa käytetyt käsitteet ja liitteenä on tilasto nimikekohtaisista ansioista.

Toimihenkilötasolla tarkoitetaan tässä raportissa vaativuusluokkiin ¹3–5.1 kuuluvia henkilöitä, esihenkilö- ja asiantuntijatasolle puolestaan luetaan pääsääntöisesti kuuluviksi esihenkilöt sekä vaativuusluokkaan 5.2 kuuluvat asiantuntijat. Danske Bankin osalta toimihenkilöihin lasketaan tehtävryhmissä 30–80 työskentelevät ja esihenkilöihin ja asiantuntijoihin tehtävryhmän 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 2022 syyskuuhun 2023

Tilastokauden sopimuskorotukset

Kuluneella tilastokaudella 2022–2023 rahoitusallalla toteutettiin seuraava työehtosopimuksen mukainen palkankorotus. 1.7.2023 lukien 3,5 prosentin yleiskorotus. Työehtosopimuksen (25.3.2022-29.2.2024) 40 § mukaisesti oli mahdollista sopia palkkakeskusteluerän myöhentämisestä siten, että se voitiin maksaa myös syyskuun 2022 jälkeen. Mikäli näin oli sovittu, niin nämä korotukset vaikuttavat tämän tilastoraportin tietoihin.

Näin ollen 3,5 prosentin ylittävä tai alittava ansiokehitys koostuu pääosin palkkaliikumasta 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 2022 syyskuuhun 2023 sekä ansiokehitys tulospalkkioineen ja kiinteän kuukausipalkan kehitys eri tehtävätasolla (koko maa)

	Lkm.	Keskiansio €/kk	Muutos ed. vuodesta, %	Muutos tulospalkkioineen	Kiinteä kpalkka Muutos ed. vuodesta, %	N/M Palkka, %
Johtotehtävät						
Miehet	605	11071	5,8	6,0	5,1	
Naiset	376	10096	12,3	10,6	11,9	91,2
Yhteensä	981	10697	8,5	8,1	8,0	
Esihenkilö-/ asiantuntijatehtävät						
Miehet	5580	6496	3,9	2,0	3,8	
Naiset	5526	5617	4,1	3,8	4,0	86,5
Yhteensä	11106	6059	3,8	2,6	3,7	
Toimihenkilöt						
Miehet	2369	3362	4,3	4,5	3,7	
Naiset	7113	3329	4,8	5,2	4,5	99,0
Yhteensä	9482	3338	4,7	5,0	4,3	
Yhteensä						
Miehet	8554	5952	3,9	2,5	3,6	
Naiset	13015	4496	5,5	5,4	5,3	75,5
Yhteensä	21569	5073	4,9	4,1	4,6	

Syyskuun 2023 tiedot kattavat 21 569 henkilöä. Vuotta aikaisemman tilaston piirissä oli 20 554 henkilöä. Henkilöstömäärä on vähentynyt edellisestä tilastokaudesta johtotasolla sekä lisääntynyt kaikilla muilla tasoilla. Alalla työskentelevistä miehiä on 39,7 % ja naisia 60,3 %.

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

Rahoituslalla työskentelevien keskimääräinen ansiokehitys oli 4,9 prosenttia syyskuusta 2022 syyskuuhun 2023. Johtotehtävissä ansiokehitys oli 8,5 prosenttia, esihenkilö- ja asiantuntijatehtävissä 3,8 prosenttia ja toimihenkilötehtävissä työskentelevien 4,7 prosenttia.

Tällä tilastokaudella rahoituslalla työskentelevien keskimääräinen ansiokehitys oli edellistä tilastokautta nopeampaa. Vuotta aikaisemmin tämä oli 3,5 prosenttia.

Ansiokehityksen vertailua miesten ja naisten osalta

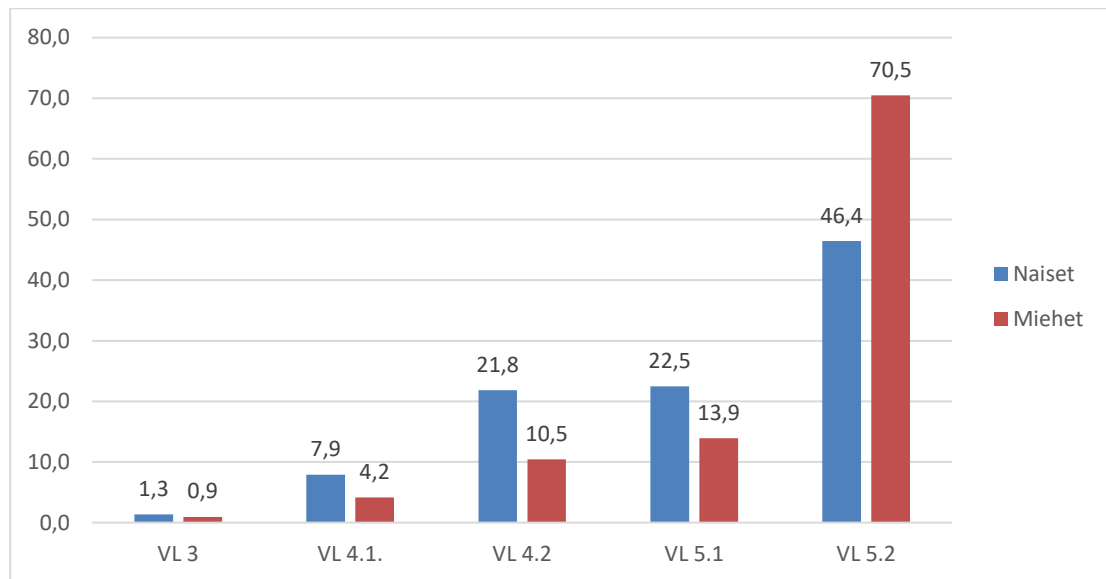
Säännöllisen työajan keskiansioiden kehitys sukupuolittain vaihtelee tehtävätason mukaan. Tällä tilastokaudella ansiokehitys on ollut nopeampaa naisilla kaikilla johtotasolla.

Kaikilla tehtävätasoilla naisten keskiansiot ovat miesten keskiansioita matalammat. Pienimmillään palkkaero oli toimihenkilötasolla 1,0 prosenttia ja suurimmillaan esihenkilö- ja asiantuntijatasolla 13,5 prosenttia. Johtotasolla ero pieneni merkittävästi ja oli 8,8 prosenttia. Vuotta aikaisemmin palkkaerot olivat miesten eduksi toimihenkilötasolla 1,5 prosenttia, esihenkilö- ja asiantuntijatasolla 13,6 prosenttia ja johtotasolla 14,1 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 2022.

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

**Kuvio 1: Miesten ja naisten sijoittuminen eri vaativuusluokkiin syyskuussa 2023
(ei sisällä Danske Bankin tietoja)**



Ansiokehitys pääkaupunkiseudulla ja muualla Suomessa

Taulukossa 2 esitetään säännöllisen työajan keskiansiot ja ansiokehitys tulospalkkioilla ja ilman tulospalkkioita sekä kiinteän kuukausipalkan kehitys pääkaupunkiseudulla. Taulukossa 3 ovat vastaavat tiedot muun Suomen osalta.

Tilastojen perusteella havaitaan, että johtotehtävissä toimivista työskentelee pääkaupunkiseudulla 73 prosenttia, esihenkilöistä ja asiantuntijoista 75 prosenttia ja toimihenkilöistä 44 prosenttia. Pääkaupunkiseudulla työskentelevien osuus on noussut muilla tehtävätasoilla verrattuna edelliseen tilastokauteen paitsi toimihenkilötasolla, missä se on säilynyt ennallaan.

Koko rahoitusalan henkilöstöstä pääkaupunkiseudulla työskentelee 61 prosenttia, jossa on kasvua yksi prosenttiyksikkö. Miehistä pääkaupunkiseudulla työskentelee edelleen 70 prosenttia.

Taulukko 2. Rahoitusalan säännöllisen työajan keskiansiot ja ansiokehitys syyskuusta 2022 syyskuuhun 2023 sekä ansiokehitys tulospalkkioineen ja kiinteän kuukausipalkan kehitys eri tehtävätasolla (Helsinki, Espoo, Vantaa ja Kauniainen)

Johtotehtävät	Lkm.	Keskiansio €/kk	Muutos ed. vuodesta, %	Muutos tulospalkkioineen	Kiinteä kpalkka	
					Muutos ed. vuodesta, %	N/M Palkka, %
Miehet	447	11597	5,3	5,2	4,5	
Naiset	272	10885	9,7	8,0	9,3	93,9
Yhteensä	719	11327	7,2	6,6	6,5	
Esihenkilö-/ asiantuntijatehtävät						
Miehet	4289	6728	3,6	1,4	3,5	
Naiset	4014	5856	3,7	3,5	3,6	87,0
Yhteensä	8303	6306	3,5	2,1	3,4	
Toimihenkilöt						
Miehet	1253	3599	4,2	4,5	3,5	
Naiset	2920	3558	4,7	5,5	4,4	98,9
Yhteensä	4173	3571	4,6	5,2	4,1	
Yhteensä						
Miehet	5989	6437	4,2	2,5	3,9	
Naiset	7206	5115	4,9	4,8	4,7	79,5
Yhteensä	13195	5715	4,5	3,5	4,3	

Taulukko 3. Rahoitusalan säännöllisen työajan keskiansiot ja ansiokehitys syyskuusta 2022 syyskuuhun 2023 sekä ansiokehitys tulospalkkioineen ja kiinteän kuukausipalkan kehitys eri tehtävätasolla (muu Suomi)

Johtotehtävät	Lkm.	Keskiansio €/kk	Muutos ed. vuodesta, %	Muutos tulospalkkioineen	Kiinteä kpalkka	
					Muutos ed. vuodesta, %	N/M Palkka, %
Miehet	158	9584	5,0	5,1	4,6	
Naiset	104	8032	14,9	12,6	14,5	83,8
Yhteensä	262	8968	9,4	8,7	9,0	
Esihenkilö-/ asiantuntijatehtävät						
Miehet	1291	5725	4,8	4,1	4,6	
Naiset	1512	4984	4,8	4,3	4,6	87,1
Yhteensä	2803	5325	4,7	4,0	4,5	
Toimihenkilöt						
Miehet	1116	3096	5,1	5,3	4,7	
Naiset	4193	3170	4,8	4,9	4,6	102,4
Yhteensä	5309	3154	4,8	4,9	4,6	
Yhteensä						
Miehet	2565	4819	3,0	2,5	2,8	
Naiset	5809	3729	5,4	5,2	5,2	77,4
Yhteensä	8374	4063	4,8	4,5	4,6	

Taulukoiden 2 ja 3 tiedoista nähdään, että pääkaupunkiseudulla ansiot ovat koko henkilöstön osalta keskimäärin 1652 euroa (28,9 prosenttia) muuta maata korkeammat. Pienin ero pääkaupunkiseudun ja muun Suomen keskipalkkojen välillä on toimihenkilönaisten kohdalla 388 euroa (10,9 prosenttia) ja suurimmat johtajilla (miehillä 2013 euroa, 17,4 prosenttia ja naisilla 2853 euroa, 26,2 prosenttia.)

Identtisten henkilöiden ansiokehitys syyskuusta 2022 syyskuuhun 2023

Taulukko 4. Keskiansiokehitys kaikilla sekä identtisillä ryhmillä syyskuusta 2022 syyskuuhun 2023 (%)

	Kaikki	Identtiset	Ammatti-identtiset
Johtotehtävät			
Miehet	5,8	4,7	4,3
Naiset	12,3	6,3	4,9
Yhteensä	8,5	5,3	4,5
Esihenkilö-/asiantuntijatehtävät			
Miehet	3,9	7,4	6,5
Naiset	4,1	7,9	6,7
Yhteensä	3,8	7,6	6,6
Toimihenkilöt			
Miehet	4,3	9,6	9,1
Naiset	4,8	7,4	7,1
Yhteensä	4,7	7,9	7,5

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 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 85,2 prosenttia syyskuussa 2023 kaikista tilastoiduista henkilöistä.

Henkilöidenttisten ansiokehitys

Identtisten henkilöiden ansiokehitys on ollut nopeampaa muilla paitsi johtotehtävätasolla verrattuna kaikkien syyskuussa 2022 tilastoitujen henkilöiden ansiokehitykseen. Ansiot ovat nousseet johtotasolla 5,3 prosenttia, esihenkilö- ja asiantuntijatasolla 7,6 prosenttia ja toimihenkilötasolla 7,9 prosenttia. Identtisten ansiokehitykseen vaikuttavat esimerkiksi vaativuusluokkamuutokset ja siirtymiset eri tehtävätasoilta toisille sekä työpaikan vaihdokset toimialan sisällä. Verrattuna muihin EK-aloihin on identtisten toimihenkilöiden ansiokehitys ollut merkittävää.

Identtisten ansiokehitystä sukupuolen mukaan tarkasteltuna huomataan, että toimihenkilötason identtisissä miesten ansiokehitys on ollut 2,2 prosenttiyksikköä nopeampaa kuin naisten ansiokehitys. Esihenkilö- ja asiantuntijatasoilla naisten ansiokehitys on ollut 0,5 prosenttiyksikköä nopeampaa kuin miesten ansiokehitys. Johtotasolla taas naisten ansiokehitys on ollut 1,6 prosenttiyksikköä nopeampaa kuin miesten.

Ammatti-identtisten ansiokehitys

Urakehityksen vaikutus voidaan osittain eliminoida tarkastelemalla ammatti-identtisten ansiokehitystä. Ammatti-identtisten tarkastelussa ovat mukana kumpanakin tarkasteluvuonna samaan ammattinimikkeeseen kuuluneet identtiset henkilöt. Ammattinimikkeiden sisällä mahdollisesti tapahtuvan urakehityksen vaikutusta ei kuitenkaan pystytä tilastoaineiston perusteella eliminoimaan. Ammatti-identtisten ansiokehitys on kuluneellakin tilastokaudella ollut kaikilla tehtävätasolla identtisten ansiokehitystä hitaampaa. Tämä selittyy sillä, että muihin seikkoihin kuin sopimuskorotuksiin perustuvia palkankorotuksia toteutetaan todennäköisemmin työtehtävien vaihtumisen kuin samoissa työtehtävissä toimimisen yhteydessä.

Ammatti-identtisten ansiokehitystä sukupuolen mukaan tarkasteltuna huomataan, että toimihenkilötason ammatti-identtisissä miesten ansiokehitys on ollut 2,0 nopeampaa kuin naisten ansiokehitys. Johtotasolla naisten ansiokehitys on ollut 0,6 sekä esihenkilö- ja asiantuntijatasolla 0,2 prosenttiyksikköä nopeampaa kuin miesten.

Tulospalkkiot syyskuussa 2023

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

Taulukosta 5 selviää, että 59,1 prosenttia toimihenkilötehtävissä työskentelevistä, 63,6 prosenttia esihenkilö- ja asiantuntijatehtävissä toimivista ja 65,6 prosenttia johtotason henkilöistä sai tulospalkkioita vuonna 2023. Koko henkilöstöstä tulospalkkioita saaneiden osuus oli 61,7 prosenttia, jossa nousua oli 0,9 prosenttiyksikköä edellisen vuoden tasolta.

Tulospalkkioita saaneiden osuus nousi muilla tasoilla paitsi johtotasolla, jossa tulospalkkioita saaneiden osuus laski edelleenkin. Toimihenkilötehtävissä naiset saivat miehiä suhteellisesti useammin tulospalkkioita.

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

² Lähde: Palkkatilasto. Kuukausipalkkatilasto syyskuulta 2023 –julkaisu, EK

Taulukko 5. Tulospalkkioita saaneiden lukumäärät sekä osuudet koko henkilöstöstä vuosina 2022–2023 (koko maa)

	2022		2023	
	Lkm.	%-osuus	Lkm.	%-osuus
Johtotehtävät				
Miehet	419	66,8	391	64,6
Naiset	294	66,5	253	67,3
Yhteensä	713	66,7	644	65,6
Esihenkilö-/ asiantuntijatehtävät				
Miehet	3308	63,8	3586	64,3
Naiset	3102	62,8	3481	63,0
Yhteensä	6410	63,3	7067	63,6
Toimihenkilöt				
Miehet	1173	51,8	1291	54,5
Naiset	4209	59,3	4316	60,7
Yhteensä	5382	57,5	5607	59,1
Yhteensä				
Miehet	4900	60,7	5268	61,6
Naiset	7605	60,9	8050	61,9
Yhteensä	12505	60,8	13318	61,7

Taulukko 6. Tulospalkkioita saaneiden lukumäärät syyskuussa 2023 sekä osuudet koko henkilöstöstä pääkaupunkiseudulla ja muualla Suomessa

Johtotehtävät	Pääkaupunkiseutu		Muu Suomi	
	Lkm.	%-osuus	Lkm.	%-osuus
Miehet	303	67,8	88	55,7
Naiset	205	75,4	48	46,2
Yhteensä	508	70,7	136	51,9
Esihenkilö-/ asiantuntijatehtävät				
Miehet	2737	63,8	849	65,8
Naiset	2481	61,8	1000	66,1
Yhteensä	5218	62,8	1849	66,0
Toimihenkilöt				
Miehet	638	50,9	653	58,5
Naiset	1632	55,9	2684	64,0
Yhteensä	2270	54,4	3337	62,9
Yhteensä				
Miehet	3678	61,4	1590	62,0
Naiset	4318	59,9	3732	64,2
Yhteensä	7996	60,6	5322	63,6

Taulukosta 7 nähdään, että keskimääräiset tulospalkkiot nousivat vuodesta 2022 vuoteen 2023 toimihenkilöiden ja johdon tehtävätasolla. Tulospalkkioita koskevat tiedot kerätään vuositasolla, jonka jälkeen ne jaetaan kuukausikohtaisiksi. Taulukosta nähdään myös, että sukupuolten väliset erot tulospalkkioiden suuruudessa ovat suurimmillaan johtotehtävissä toimivilla 614 euroa ja pienimmillään toimihenkilötehtävissä 1 euroa. Sukupuolten väliset erot tulospalkkioiden määrissä kasvoivat johtotehtävissä ja kaventuivat esihenkilö- ja asiantuntijatehtävissä sekä toimihenkilötehtävissä.

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

Taulukko 7. Tulospalkkiot vuosina 2022 ja 2023

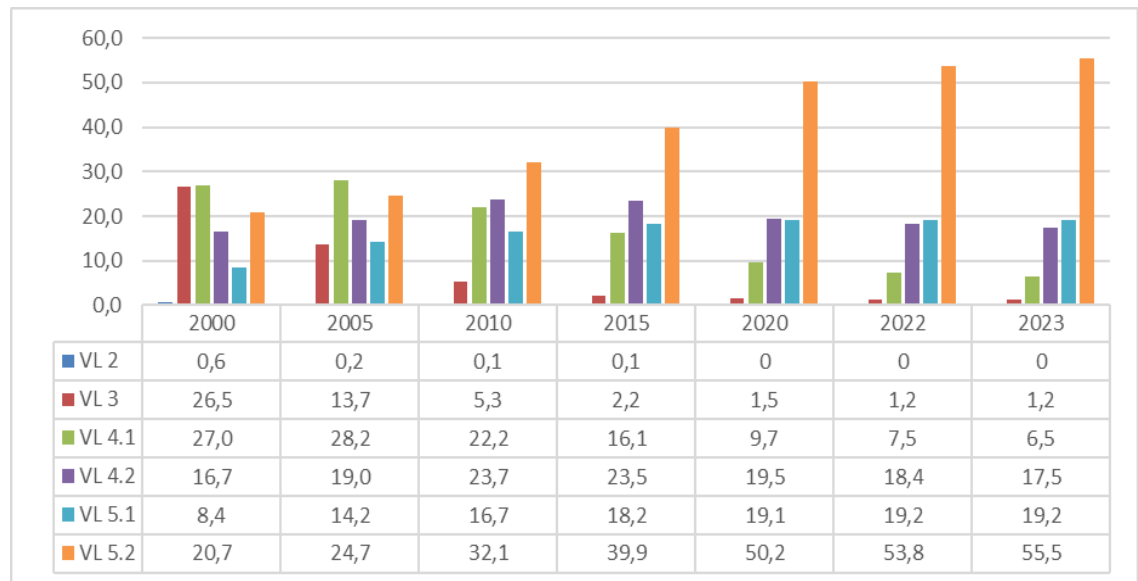
Johtotehtävät	2022 €/kk	2023 €/kk	Muutos, %	Osuus koko kk- palkan kehityk- sestä, %-yks.
Miehet	1625	1740	7,1	0,2
Naiset	1155	1126	-2,5	-1,7
Yhteensä	1431	1505	5,2	-0,4
Esihenkilö-/ asiantuntijatehtävät				
Miehet	660	551	-16,5	-2,0
Naiset	335	333	-0,6	-0,3
Yhteensä	502	442	-12,0	-1,2
Toimihenkilöt				
Miehet	115	126	9,6	0,2
Naiset	110	127	15,5	0,4
Yhteensä	111	127	14,4	0,3

Henkilöstön sijoittuminen vaativuusluokkiin ja ansioiden hajonnat eri vaativuusluokissa

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

Taulukko 8. Eri vaativuusluokkiin kuuluvien henkilöiden lukumäärä vuosina 2000, 2005, 2010, 2015, 2020, 2022 ja 2023

	2000	2005	2010	2015	2020	2022	2023
VL 2	109	28	19	13			
VL 3	4714	2127	930	389	256	195	210
VL 4.1	4803	4374	3888	2832	1620	1245	1151
VL 4.2	2962	2956	4153	4127	3266	3078	3098
VL 5.1	1491	2207	2922	3186	3211	3208	3401
VL 5.2	3686	3827	5625	7003	8429	8990	9820
Yhteensä	17765	15519	17537	17550	16782	16716	17680

Kuvio 2. Vaativuusluokkajakaumat vuosina 2000, 2005, 2010, 2015, 2020, 2022 ja 2023

Tarkastellun ajanjakson aikana vaativuusluokassa 3 olevien tehtävien osuus on laskenut 26,5 prosentista 1,2 prosenttiin vuodesta 2000 vuoteen 2023. Tehtäviä, jotka perinteisesti ovat sijoittuneet vaativuusluokkaan 3, ei enää juurikaan ole, vaan ne ovat poistuneet automaation myötä tai siirtyneet asiakkaan hoidettavaksi. Syyskuussa 2023 vaativuusluokkaan 4.1 sijoittui 6,5 prosenttia, vaativuusluokkaan 4.2 sijoittui 17,5 prosenttia ja vaativuusluokkaan 5.1 sijoittui 19,2 prosenttia henkilöistä. Vuodesta 2010 lähtien henkilömäärältään suurin vaativuusluokka on ollut 5.2, johon vuonna 2023 sijoittui 55,5 prosenttia henkilöstöstä. Vaativuusluokka 5.2. on ainoa vaativuusluokka, johon sijoittuvien henkilöiden määrää jatkaa kasvuaan.

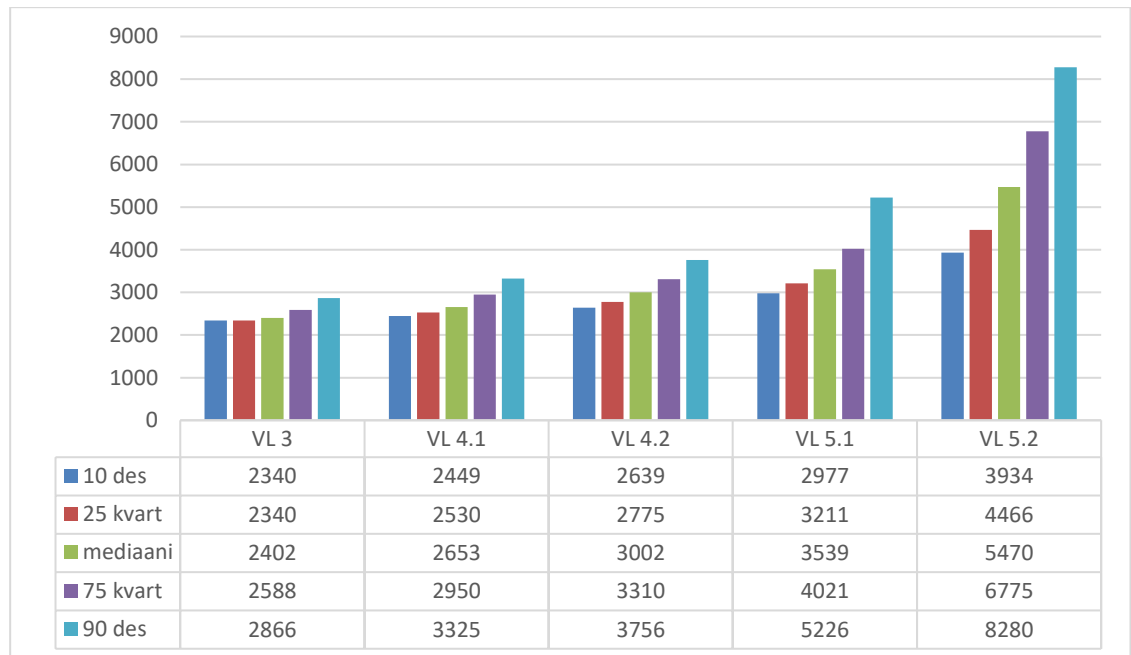
Vaativuusluokkiin sijoittui 17 680 henkilöä vuonna 2023. Lukumäärät sisältävät kaikki vaativuusluokkiin kuuluvat henkilöt kaikilla tehtävätasolla lukuun ottamatta Danske Bankissa työskenteleviä henkilöitä, joilla on oma vaativuusluokittelunsa.

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.

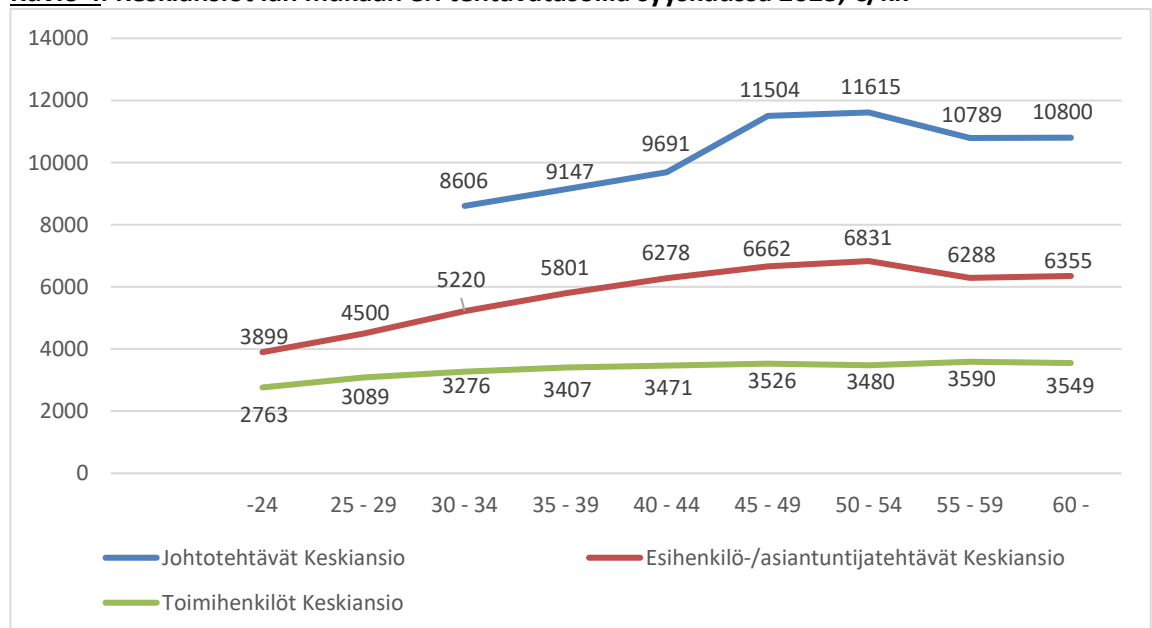
Esimerkiksi vaativuusluokassa 4.2 toimivista henkilöistä 25 prosentilla palkka on alle 2775 euroa ja vaativuusluokkaan 5.2 sijoittuvista henkilöistä puolet ansaitsee alle 5470 euroa ja puolet enemmän.

Hajonta on 1. ja 9. desiilin valossa 526–2249 euroa vaativuusluokissa 3–5.1. Merkittävää on, että kaikissa vaativuusluokissa hajonta on 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 4346 euroa (ks. tarkemmin *Nimikekohtaiset ansiot* raportin lopussa).

Kuvio 3. Säännöllisen työajan ansioiden hajonnat eri vaativuusluokissa syyskuussa 2023

Keskiansiot iän mukaan ja henkilöstön jakautuminen ikäluokittain

Työn vaativuuden lisäksi työkokemuksella on luonnollisesti oma vaikutuksensa palkkaan. Alalla olovuosia ei enää tilastoida, mutta niiden sijasta ansioita voidaan tarkastella iän mukaan. Kuviossa 4 on esitetty keskiansiot iän mukaan eri tehtävätasolla.

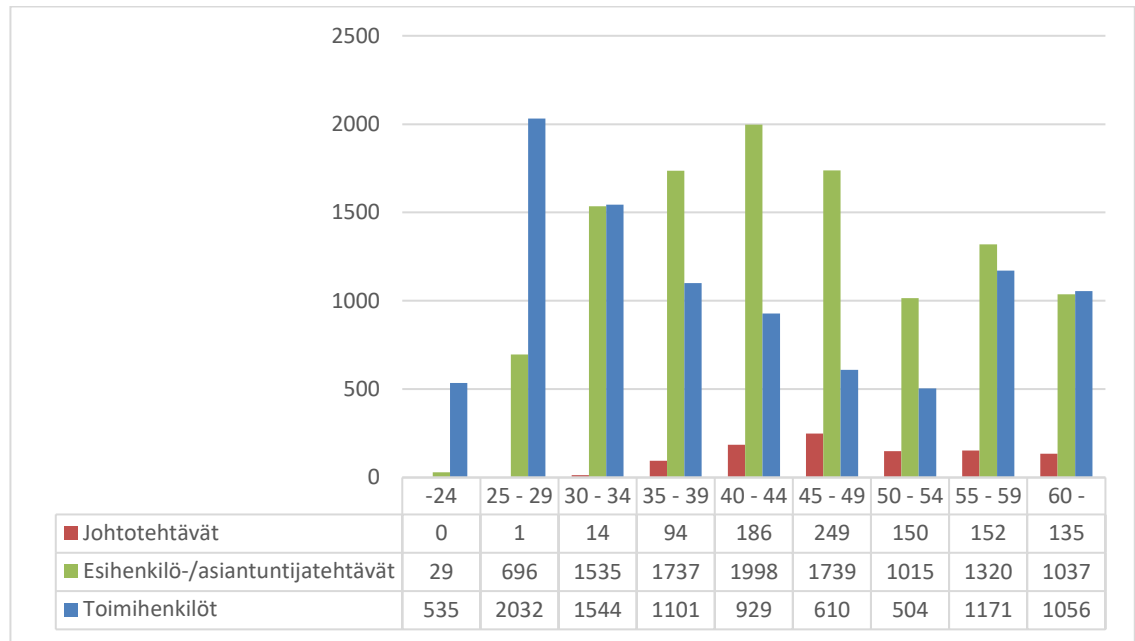
Kuvio 4. Keskiansiot iän mukaan eri tehtävätasolla syyskuussa 2023, €/kk

Toimihenkilötehtävissä korkeimmat keskiansiot sijoittuvat ikävuosiin 55–59. Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävissä sekä johtotehtävissä työskentelevien korkeimmat ansiot sijoittuvat

ikävuosiin 50–54. Näissä tehtävissä myös keskimääräiset ansiotasot vaihtelevat toimihenkilötehtävissä työskenteleviä enemmän.

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

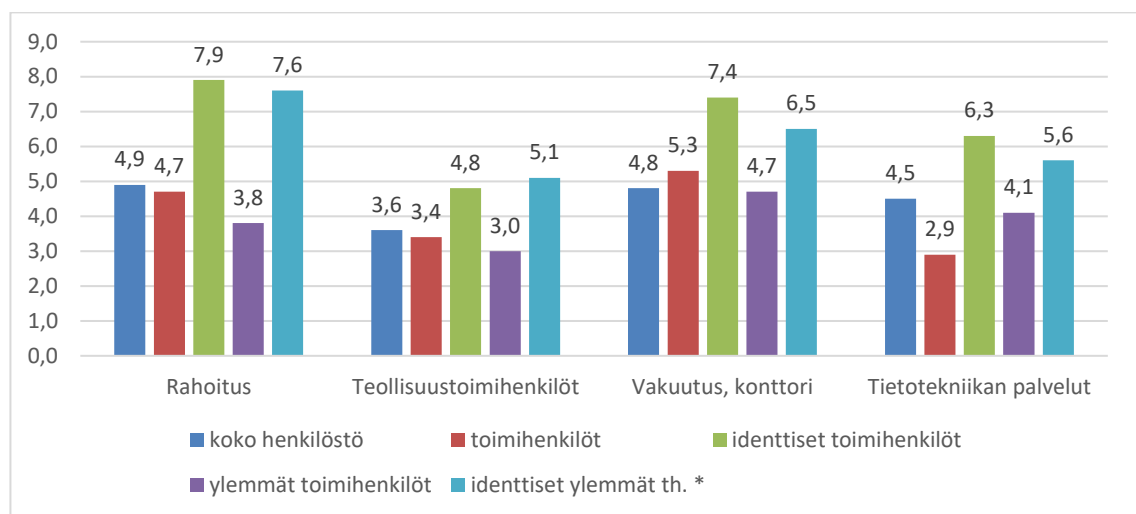
Kuvio 5. Henkilöstön jakautuminen iän mukaan eri tehtävätasoilla syyskuussa 2023



Ansiokehitys suhteessa vertailualoihin

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

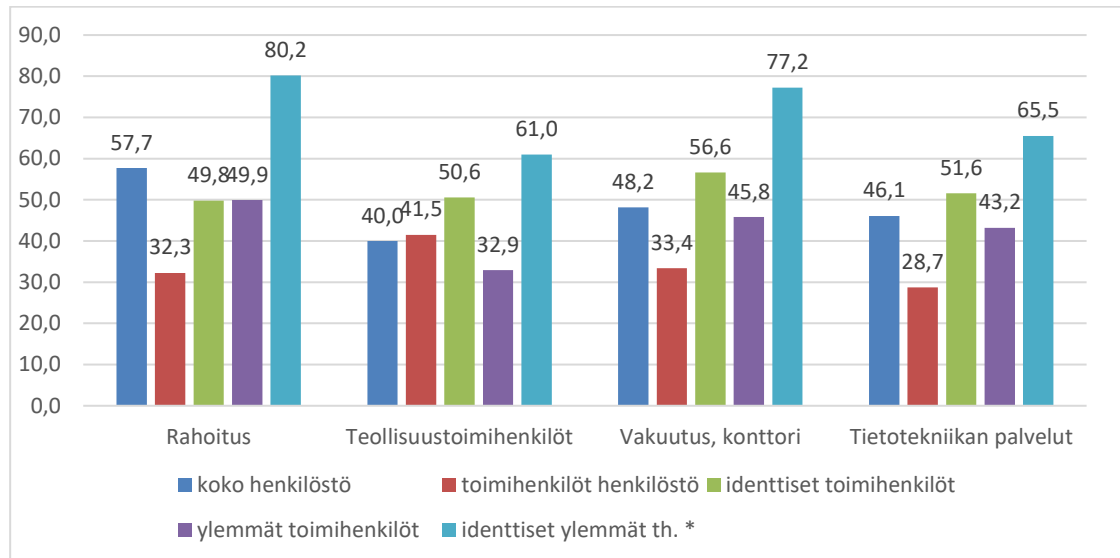
Kuvio 6. Ansiokehitys syyskuusta 2022 syyskuuhun 2023 koko henkilöstön, identtisten toimihenkilöiden ja identtisten ylempien toimihenkilöiden osalta sekä toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden osalta (rahoitusallalla ja vakuutusallalla esihenkilöt ja asiantuntijat).



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

Kuviosta 7 nähdään ansiokehitys vuosina 2007–2023⁴.

Kuvio 7. Ansiokehitys lokakuusta 2007 syyskuuhun 2023 koko henkilöstön, identtisten toimihenkilöiden ja identtisten ylempien toimihenkilöiden osalta sekä toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden osalta (rahoitusala ja vakuutusala esihenkilöt ja asiantuntijat).



Vertailusta huomataan, että rahoitusalaalla työskentelevien ansiot ovat ajanjaksolla kehittyneet nopeimmin koko henkilöstön osalta 57,7 prosenttia, kun taas teollisuuden ansiot ovat kehittyneet hitaimmin 40,0 prosenttia.

Rahoitusalan identtisten toimihenkilöiden ansiokehitys on ollut vertailualojen hitainta, 49,8 prosenttia, kun esimerkiksi vakuutusalan identtisten toimihenkilöiden ansiokehitys on ollut 56,6 prosenttia. Ero rahoitus- ja vakuutusalan ansiokehityksessä on melko suuri (6,8 prosenttiyksikköä). Ero on kasvanut edellisestä vuodesta, jolloin se oli 6,1 prosenttiyksikköä.

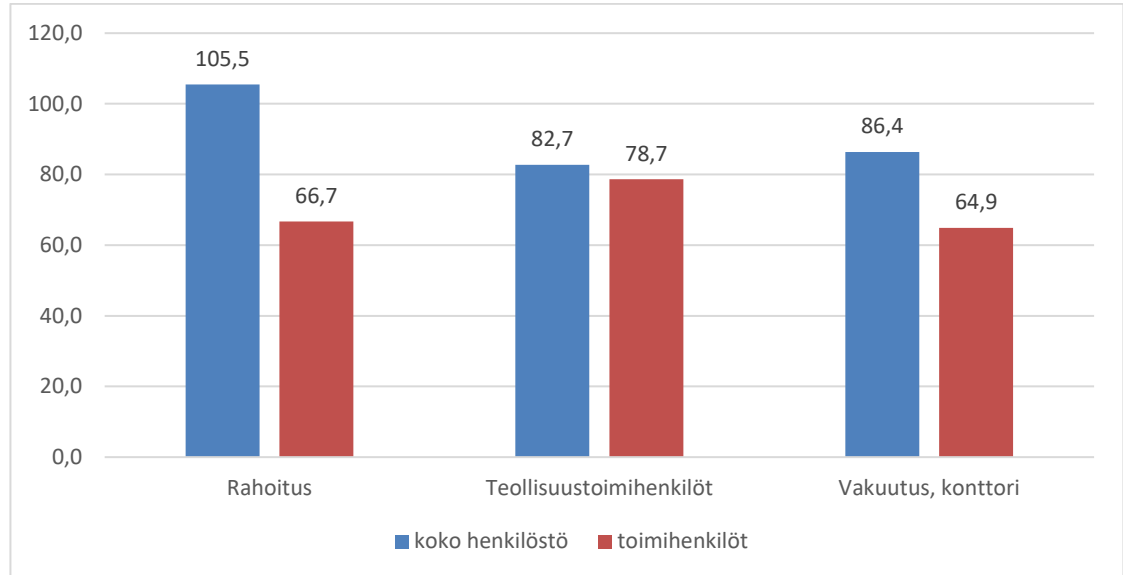
Identtisten ylempien toimihenkilöiden (rahoitusala ja vakuutusala esihenkilöt ja asiantuntijat) ansiokehitys on ollut nopeinta rahoitusalaalla 80,2 prosenttia ja hitainta teollisuusalaalla 61,0 prosenttia.

Vertailussa pitää ottaa huomioon, että vuonna 2007 rahoitusalaalla korotettiin palkkoja 1.6.2007 (3,6 prosentilla) ja vakuutusalaalla 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 2023 koko henkilöstön ja toimihenkilöiden osalta



Teollisuudessa koko henkilöstön ansiokehitys on ollut hitainta 82,7 prosenttia ja rahoituslalla nopeinta 105,5 prosenttia. Toimihenkilöiden kohdalla ansiokehitys on ollut hitainta vakuutuslalla 64,9 prosenttia ja nopeinta teollisuudessa 78,7 prosenttia.

Johtopäätöksiä ja keskeisiä huomioita

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

1. Koko alalla tilastoinnin piirissä olevien määrä kasvoi 1015 henkilöllä. Tilastoinnin piirissä oleva henkilöstömäärä on vähentynyt edellisestä tilastokaudesta johtotasolla sekä lisääntynyt kaikilla muilla tasoilla.
2. 61 prosenttia rahoitusalan henkilöstöstä työskentelee pääkaupunkiseudulla (Helsinki, Espoo, Vantaa ja Kauniainen), kun vielä vuonna 2013 luku oli noin 50 prosenttia. Pääkaupunkiseudun henkilöstön suhteellinen osuus koko rahoitusalan henkilöstöstä on siten viimeisen kymmenen vuoden ajan noussut keskimäärin noin prosentin vuosivauhtia.
3. Rahoitusosalalla ansiokehitys vaihtelee tehtävätason, sukupuolen ja työpaikan maantieteellisen sijainnin perusteella. Tällä tilastokaudella rahoitusosalalla työskentelevien keskimääräinen ansiokehitys oli edellistä tilastokautta nopeampaa.
4. Johtotasolle tilastoitujen identtisten osalta ansiokehitys oli hitaampaa kuin kaikkien johtotasolle tilastoitujen. Merkille pantavaa on, että naisjohtajien ansiot kokonaisuudessaan ovat kehittyneet edelleen huomattavasti nopeammin kuin muiden ansiot. Tähän voivat vaikuttaa rakenteelliset muutokset. Muilla tehtävätasoilla identtisten henkilöiden ansiokehitys on ollut edelleen nopeampaa kuin kaikkien tilastoitujen henkilöiden ansiokehitys (taulukko 4).
5. Rakennemuutokset tarkoittavat tyypillisesti muutoksia henkilöstön ammatti- tai tehtävärakenteessa, ikärakenteessa, keskimääräisessä työajassa tai vaikkapa henkilöstön jakaantumisessa eri yhtiöihin tai eri alueille. Suhdanteet ja vaihtuvuus vaikuttavat rakennemuutoksiin: esim. noususuhdanteessa yritykset palkkaavat lisää työvoimaa, jolloin keski-ikä yleensä laskee ja tehtävärakenekin voi muuttua.
6. Miesten euromääräiset tulospalkkiot ovat naisten vastaavia suuremmat muilla paitsi toimihenkilötasolla (taulukko 7).
7. Vaativuusluokkajakaumaa (taulukko 8) tarkasteltaessa huomataan, että tällä tilastokaudella vaativuusluokkien henkilöiden lukumäärissä oli kasvua kaikkien muiden vaativuusluokkien paitsi 4.1 osalta. Vaativuusluokka 5.2 on alan yleisin vaativuusluokka, siihen sijoittuu yli puolet henkilöstöstä (kuvio 2) ja sen sisällä ansioiden hajonnat ovat suuret (kuvio 3).
8. Vertailtaessa rahoitusalan ansiokehitystä muihin aloihin (kuvio 6) huomataan, että kuluneella tilastokaudella ansiokehitys oli rahoitusosalalla vertailualoihin verrattuna nopeinta.

Sanasto

Ammatti-identtiset henkilöt eroavat identtisistä siinä, että sen lisäksi, että he ovat olleet rahoitusalan tilastoinnin piirissä molempina ajankohtina, he ovat myös kuuluneet samaan tilastonimikkeeseen molempina ajankohtina. Esimerkiksi henkilö on työskennellyt asiakaspalvelun palvelu- ja myyntitehtävissä sekä syyskuussa 2022 että syyskuussa 2023.

Ansioiden hajonnat

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

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

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

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

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

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

Identtisillä henkilöillä tarkoitetaan saman tilastoinnin piirissä molempina ajankohtina olleita henkilöitä. Tällä tilastokaudella identtisiin kuuluva henkilö on ollut rahoitusalan palkkatilastoinnin piirissä sekä syyskuussa 2022 että syyskuussa 2023.

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 3–5.1 työskenteleviä toimihenkilöitä, joiden työtehtäviin ei sisälly esihenkilövastuuta. Vaativuusluokka 2 oli raportin tilastoissa vuodesta 1995 vuoteen 2019. Vaativuusluokka 2 poistui 1.5.2020 lukien, jolloin tästä ajankohdasta tähän vaativuusluokkaan kuuluneiden toimihenkilöiden vähimmäispalkka määräytyy vaativuusluokka 3:n mukaisesti. Esihenkilöillä ja asiantuntijoilla tarkoitetaan vaativuusluokassa 5.1 tai 5.2 työskenteleviä esihenkilöitä sekä vaativuusluokassa 5.2 työskenteleviä asiantuntijoita.

Johtotasolla tarkoitetaan henkilöitä, jotka eivät pääsääntöisesti kuulu työehtosopimuksen piiriin.

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

Voittopalkkiolla tarkoitetaan palkkiojärjestelmää, jossa voiton merkitys on olennainen, vähintään 50 prosenttia. Erityisiä voittopalkkiomuotoja ovat käteinen voittopalkkio ja henkilöstörahasolle 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	yläkovartiili	9. desiili
ASIAKASPALVELU: PALVELU JA MYYNTI							
Johtotehtävät	217	9814	6270	7452	9280	11347	13500
Asiantuntija/esimiestehtävät	1684	5876	4035	4507	5444	6625	8220
Toimihenkilöt	5152	3160	2555	2731	3040	3451	3900
ASIAKASPALVELU: RAHOITUS							
Johtotehtävät	84	11058	7020	8060	9680	12215	16463
Asiantuntija/esimiestehtävät	1374	5715	3888	4344	5207	6521	8022
Toimihenkilöt	1588	3460	2777	3014	3435	3845	4159
ASIAKASPALVELU: PÄÄOMA-, VALUUTTA- JA KORKOMARKKINAT							
Johtotehtävät	25	16850	10123	11538	14267	18688	31392
Asiantuntija/esimiestehtävät	152	9363	5430	6316	8294	11135	14706
Toimihenkilöt	37	3917	3255	3534	3721	4218	4800
ASIAKASPALVELU: SIJOITUS							
Johtotehtävät	69	9469	5995	8036	8911	10908	13992
Asiantuntija/esimiestehtävät	1028	6190	4001	4438	5713	7299	9020
Toimihenkilöt	368	3519	2846	3105	3500	3835	4240
ASIAKASPALVELU: MAKSUPALVELU							
Johtotehtävät	4						
Asiantuntija/esimiestehtävät	120	5190	3979	4349	4907	5687	6955
Toimihenkilöt	193	3387	2747	3018	3321	3769	4094
TAUSTATEHTÄVÄT: PALVELU JA MYYNTI							
Johtotehtävät	16	12092					
Asiantuntija/esimiestehtävät	267	5580	3934	4482	5387	6399	7452
Toimihenkilöt	492	3411	2834	3029	3311	3655	4065
TAUSTATEHTÄVÄT: RAHOITUS							
Johtotehtävät	25	10773	7162	8500	9020	12264	15099
Asiantuntija/esimiestehtävät	318	6118	4200	4590	5602	7248	8902
Toimihenkilöt	110	3631	2634	2956	3646	4037	4658
TAUSTATEHTÄVÄT: PÄÄOMA-, VALUUTTA - JA KORKOMARKKINAT							
Johtotehtävät	17	11752					
Asiantuntija/esimiestehtävät	188	6506	3646	4140	5431	8037	10790
Toimihenkilöt	101	3903	2734	3263	3830	4364	5351
TAUSTATEHTÄVÄT: SIJOITUS							
Johtotehtävät	17	10366					
Asiantuntija/esimiestehtävät	116	6552	4386	4862	5610	7456	9910
Toimihenkilöt	82	4078	3220	3520	3930	4657	5119
TAUSTATEHTÄVÄT: MAKSUPALVELU							
Johtotehtävät	1						
Asiantuntija/esimiestehtävät	78	5024	3726	4123	4661	5519	6586
Toimihenkilöt	124	3584	2886	3152	3506	3844	4459

Nimike	lkm	keskiansio	1. desiili	alakvartiili	mediaani	yläkvartiili	9. desiili
KIINTEISTÖSIJOITUSTOIMINTA							
Johtotehtävät	6						
Asiantuntija/esimiestehtävät	71	6662	4632	5168	6330	7902	8955
Toimihenkilöt	13	4040					
LASKENTA JA KIRJANPITO							
Johtotehtävät	15	11381					
Asiantuntija/esimiestehtävät	193	5889	4299	4770	5530	6792	8020
Toimihenkilöt	180	3807	3000	3343	3766	4231	4613
HENKILÖSTÖHALLINTO							
Johtotehtävät	27	11576	7876	9594	10500	11923	20020
Asiantuntija/esimiestehtävät	248	5939	3994	4471	5820	7106	8153
Toimihenkilöt	36	3765	2920	3291	3639	4219	4652
SIHTEERI-, ASSISTENTTI- JA TEKSTINKÄSITTELYTÖ							
Johtotehtävät							
Asiantuntija/esimiestehtävät	38	4889	3759	4291	4745	4994	6230
Toimihenkilöt	116	3757	2976	3279	3650	4265	4678
SISÄINEN TARKASTUS JA TURVALLISUUS							
Johtotehtävät	26	10908	7265	8300	9335	12356	15266
Asiantuntija/esimiestehtävät	573	6602	4272	5159	6370	7573	9020
Toimihenkilöt	157	3731	2944	3154	3556	4166	4741
VIESTINTÄ							
Johtotehtävät	18	9988					
Asiantuntija/esimiestehtävät	173	5371	4160	4574	4979	5966	6850
Toimihenkilöt	37	3897	3022	3571	3850	4313	4742
YRITYSSUUNNITTELU JA LIIKETOIMINNAN KEHITTÄMINEN							
Johtotehtävät	60	11820	7210	9271	11724	13800	16500
Asiantuntija/esimiestehtävät	1267	6200	4257	4899	5739	7171	8620
Toimihenkilöt	76	3823	2956	3214	3726	4211	4806
LAKIASIAT							
Johtotehtävät	35	11663	9020	9734	11020	13000	15081
Asiantuntija/esimiestehtävät	524	6127	4001	4671	5789	7269	8693
Toimihenkilöt	292	3326	2826	2976	3209	3526	4030
ATK/SUUNNITTELU							
Johtotehtävät	43	9168	6955	7310	8014	11020	13824
Asiantuntija/esimiestehtävät	1868	5923	4450	5092	5839	6624	7440
Toimihenkilöt	80	4021	3283	3500	4037	4509	4876
ATK/KÄYTTÖ							
Johtotehtävät	2						
Asiantuntija/esimiestehtävät	53	5596	4422	4781	5225	6478	7193
Toimihenkilöt	6						
ATK/TUKI							
Johtotehtävät	7						
Asiantuntija/esimiestehtävät	159	5383	3611	4220	5195	6230	7261
Toimihenkilöt	79	3746	2982	3215	3400	4100	5040
VAHTIMESTARI-, POSTITUS-, PUHELINVAIHTTEEN YM. HOITOTEHTÄVÄT							
Asiantuntija/esimiestehtävät	13	5495					
Toimihenkilöt	12	3382					
MUUT ESIKUNTA-, TUKI- JA PALVELUTEHTÄVÄT							
Johtotehtävät	267	10685	6925	8199	9563	12085	15617
Asiantuntija/esimiestehtävät	601	6633	4117	4950	5990	7783	9485
Toimihenkilöt	151	3598	2732	3105	3488	3942	4601