

Tilastotyöryhmän raportti rahoitusalan ansiokehityksestä tilastokaudella 2024–2025

Sisällys

Tilastotyöryhmän toimeksianto ja kokoonpano sekä raportin kulku	1
Ansiokehitys syyskuusta 2024 syyskuuhun 2025	2
Identtisten henkilöiden ansiokehitys syyskuusta 2024 syyskuuhun 2025	6
Tulospalkkiot syyskuussa 2025	7
Henkilöstön sijoittuminen vaativuusluokkiin ja ansioiden hajonnat eri vaativuusluokissa.....	11
Keskiansiot iän mukaan ja henkilöstön jakautuminen ikäluokittain.....	13
Ansiokehitys suhteessa vertailualoihin	14
Johtopäätöksiä ja keskeisiä huomioita	17
Sanasto	18
Nimikekohtaiset ansiot.....	19

Tilastotyöryhmän toimeksianto ja kokoonpano sekä raportin kulku

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

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

Raportin on koostanut Jukka Aho Palvelualojen työnantajat PALTA ry:stä. Tilastotyöryhmässä Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry:tä edustivat Janita Kaija ja Mikko Mankki, Palvelualojen työnantajat PALTA ry:tä Jukka Aho, Kirsi Arvola ja Timo Höykinpuro, Ammattiliitto Pro ry:tä Minna Davidjuk, Jari Kaitosuo ja Jarmo Paananen sekä Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:tä Juha Oksanen ja Nuutti Pursiainen.

Tässä raportissa työryhmä tarkastelee ansiotilastoja ja ansiokehitystä syyskuusta 2024 syyskuuhun 2025. 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 3¹–5.1 kuuluvia henkilöitä, esihenkilö- ja asiantuntijatasolle puolestaan luetaan pääsääntöisesti kuuluviksi esihenkilöt sekä vaativuusluokkaan 5.2 kuuluvat asiantuntijat. Danske Bankin osalta toimihenkilöihin lasketaan tehtäväryhmissä 30–80 työskentelevät ja esihenkilöihin ja asiantuntijoihin tehtäväryhmän 80 yläpuolella työskentelevät. Johtotehtävissä työskentelevät eivät pääsääntöisesti kuulu työehtosopimuksen piiriin.

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

Ansiokehitys syyskuusta 2024 syyskuuhun 2025

Tilastokauden sopimuskorotukset

Kuluneella tilastokaudella 2024–2025 rahoitusallalla toteutettiin seuraava työehtosopimuksen mukainen palkankorotus: 1.4.2025 lukien 1,25 prosentin yleiskorotus. Työehtosopimuksen mukainen 1.10.2025 lukien toteutettu palkkojen korottaminen 1,25 prosentin palkkakeskusteluerällä ei sisälly tämän tilastoraportin tietoihin.

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

Säännöllisen työajan keskiansiot ja ansiokehitys

Taulukko 1. Rahoitusalan säännöllisen työajan keskiansiot ja ansiokehitys syyskuusta 2024 syyskuuhun 2025 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	789	11436	0,8	1,7	1,8	
Naiset	470	10909	2,3	2,1	3,4	95,4
Yhteensä	1259	11239	1,4	1,9	2,4	
Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät						
Miehet	6320	6530	0,5	0,3	0,9	
Naiset	6297	5856	2,3	2,3	2,6	89,7
Yhteensä	12617	6193	1,3	1,2	1,7	
Toimihenkilöt						
Miehet	2885	3426	1,7	1,8	2,3	
Naiset	7933	3418	1,6	1,6	2,1	99,8
Yhteensä	10818	3420	1,7	1,6	2,1	
Yhteensä						
Miehet	9994	6021	0,8	0,8	1,3	
Naiset	14700	4702	2,5	2,5	2,9	78,1
Yhteensä	24694	5236	1,8	1,8	2,2	

Syyskuun 2025 tiedot kattavat 24 694 henkilöä. Vuotta aikaisemman tilaston piirissä oli 23 287 henkilöä. Henkilöstömäärä on lisääntynyt kaikilla tasoilla edellisestä tilastokaudesta.

Säännöllisen työajan ansio sisältää kiinteän kuukausipalkan lisäksi erilaiset säännöllisen työajan lisät (esimerkiksi iltalisiä), 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.

Rahoitusallalla työskentelevien keskimääräinen ansiokehitys oli 1,8 prosenttia syyskuusta 2024 syyskuuhun 2025. Johtotehtävissä ansiokehitys oli 1,4 prosenttia, esihenkilö- ja asiantuntijatehtävissä 1,3 prosenttia ja toimihenkilötehtävissä työskentelevien 1,7 prosenttia.

Tällä tilastokaudella rahoitusallalla työskentelevien keskimääräinen ansiokehitys oli edellistä tilastokautta suurempaa. Vuotta aikaisemmin tämä oli 1,4 prosenttia.

Ansiokehityksen vertailua miesten ja naisten osalta

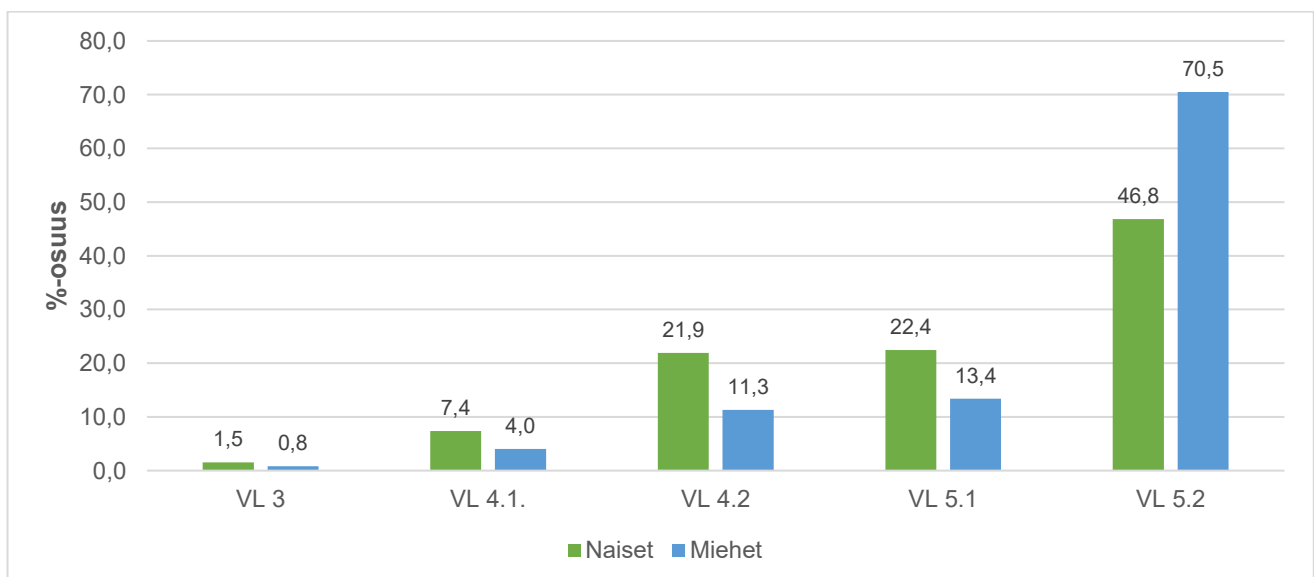
Säännöllisen työajan keskiansioiden kehitys sukupuolittain vaihtelee tehtävätason mukaan. Tällä tilastokaudella ansiokehitys on ollut nopeampaa naisilla johtotehtävissä sekä esihenkilö- ja asiantuntijatehtävissä.

Kaikilla tehtävätasoilla naisten keskiansiot ovat miesten keskiansioita matalammat. Pienimmillään palkkaero oli toimihenkilötasolla 0,2 prosenttia ja suurimmillaan esihenkilö- ja asiantuntijatasolla 10,3 prosenttia. Johtotasolla ero pieni ja oli 4,6 prosenttia. Vuotta aikaisemmin palkkaerot olivat miesten eduksi toimihenkilötasolla 0,1 prosenttia, esihenkilö- ja asiantuntijatasolla 11,9 prosenttia ja johtotasolla kuusi prosenttia. Palkkaerojen vertaileminen ilman niiden taustalla vaikuttavia tekijöitä antaa epätäydellisen kuvan tilanteesta.

Rahoitusallalla on tapana analysoida palkkaeroja tarkemmin tasa-arvoraporteissa, joista viimeisin on laadittu vuonna 2022 ja uusi laaditaan vuoden 2026 aikana.

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 2025 (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 75 prosenttia, esihenkilöistä ja asiantuntijoista 74 prosenttia ja toimihenkilöistä 42 prosenttia. Pääkaupunkiseudulla työskentelevien osuus on kasvanut johtotehtävissä, pysynyt ennallaan esihenkilö- ja asiantuntijatehtävissä ja laskenut yhdellä prosenttiyksiköllä toimihenkilöiden osalta.

Koko rahoitusalan henkilöstöstä pääkaupunkiseudulla työskentelee 60 prosenttia. Miehistä pääkaupunkiseudulla työskentelee edelleen 69 prosenttia.

Taulukko 2. Rahoitusalan säännöllisen työajan keskiansiot ja ansiokehitys syyskuusta 2024 syyskuuhun 2025 sekä ansiokehitys tulospalkkioineen ja kiinteän kuukausipalkan kehitys eri tehtävätasoilla (Helsinki, Espoo, Vantaa ja Kauniainen)

Johtotehtävät	Lkm.	Keskiansio €/kk	Muutos ed. vuodesta, %	Muutos tulos- palkkioineen	Kiinteän kk- palkan muutos ed. vuodesta, %	N/M Palkka, %
Miehet	601	12007	0,9	1,8	1,6	
Naiset	337	11488	0,5	0,1	1,7	95,7
Yhteensä	938	11821	0,8	1,3	1,7	
Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät						
Miehet	4834	6749	0,4	0,3	0,9	
Naiset	4542	6091	1,6	1,6	1,9	90,3
Yhteensä	9376	6430	0,8	0,8	1,2	
Toimihenkilöt						
Miehet	1424	3645	1,4	1,4	2,2	
Naiset	3080	3641	1,8	1,7	2,4	99,9
Yhteensä	4504	3642	1,7	1,6	2,3	
Yhteensä						
Miehet	6859	6565	1,2	1,4	1,7	
Naiset	7959	5371	2,7	2,8	3,2	81,8
Yhteensä	14818	5924	2,0	2,1	2,5	

Taulukko 3. Rahoitusalan säännöllisen työajan keskiansiot ja ansiokehitys syyskuusta 2024 syyskuuhun 2025 sekä ansiokehitys tulospalkkioineen ja kiinteän kuukausipalkan kehitys eri tehtävätasoilla (muu Suomi)

Johtotehtävät	Lkm.	Keskiansio €/kk	Muutos ed. vuodesta, %	Muutos tulos- palkkioineen	Kiinteän kk- palkan muutos ed. vuodesta, %	N/M Palkka, %
Miehet	188	9608	-1,7	-1,3	0,3	
Naiset	133	9443	7,5	7,8	8,1	98,3
Yhteensä	321	9540	1,7	2,1	3,2	
Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät						
Miehet	1486	5815	1,2	0,8	1,5	
Naiset	1755	5248	3,9	3,8	4,2	90,2
Yhteensä	3241	5508	2,7	2,5	3,0	
Toimihenkilöt						
Miehet	1461	3214	2,4	2,5	2,8	
Naiset	4853	3277	1,9	1,8	2,1	102,0
Yhteensä	6314	3262	1,9	1,9	2,2	
Yhteensä						
Miehet	3135	4830	0,4	0,2	0,9	
Naiset	6741	3912	2,5	2,4	2,8	81,0
Yhteensä	9876	4203	1,9	1,8	2,2	

Taulukoiden 2 ja 3 tiedoista nähdään, että pääkaupunkiseudulla ansiot ovat koko henkilöstön osalta keskimäärin 1721 euroa muuta maata korkeammat. Pienin ero pääkaupunkiseudun ja muun Suomen keskipalkkojen välillä on toimihenkilönaisten kohdalla 364 euroa ja suurimmat johtajilla (miehillä 2399 euroa ja naisilla 2045 euroa).

Identtisten henkilöiden ansiokehitys syyskuusta 2024 syyskuuhun 2025

Taulukko 4. Lukumäärät ja keskiansiokehitys kaikilla sekä identtisillä ryhmillä syyskuusta 2024 syyskuuhun 2025

	Kaikki		Identtiset		Ammatti-identtiset	
	Lkm	muutos-%	Lkm	muutos-%	Lkm	muutos-%
Johtotehtävät						
Miehet	789	0,8	712	2,8	551	2,0
Naiset	470	2,3	437	4,4	339	3,7
Yhteensä	1259	1,4	1149	3,4	890	2,6
Esihenkilö-/ asiantuntijatehtävät						
Miehet	6320	0,5	5894	3,8	4950	3,2
Naiset	6297	2,3	5722	4,2	4696	3,4
Yhteensä	12617	1,3	11616	4,0	9646	3,3
Toimihenkilöt						
Miehet	2885	1,7	2244	4,7	1852	4,8
Naiset	7933	1,6	6607	3,7	5680	3,8
Yhteensä	10818	1,7	8851	3,9	7532	4,1

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 tehtävätasolla he työskentelevät tai ovatko he vaihtaneet tehtävätasoa tilastokauden aikana. Identtisten henkilöiden ansiokehitys on esitetty taulukossa 4. Identtisiä henkilöitä oli 87,5 prosenttia syyskuussa 2025 kaikista tilastoiduista henkilöistä. Ammatti-identtisiä oli 73,2 prosenttia syyskuussa 2025 kaikista tilastoiduista henkilöistä.

Henkilöidenttisten ansiokehitys

Identtisten henkilöiden ansiokehitys on ollut nopeampaa verrattuna kaikkien syyskuussa 2025 tilastoitujen henkilöiden ansiokehitykseen. Ansiot ovat nousseet johtotasolla 3,4 prosenttia, esihenkilö- ja asiantuntijatasolla neljä prosenttia ja toimihenkilötasolla 3,9 prosenttia. Identtisten ansiokehitykseen vaikuttavat esimerkiksi vaatavuusluokkamutokset ja siirtymiset eri tehtävätasoilta toisille sekä työpaikan vaihdokset toimialan sisällä.

Identtisten ansiokehitystä sukupuolen mukaan tarkasteltuna huomataan, että toimihenkilötason identtisissä miesten ansiokehitys on ollut yhden prosenttiyksikön nopeampaa kuin naisten ansiokehitys. Esihenkilö- ja asiantuntijatasolla naisten ansiokehitys on ollut 0,4 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 tehtävätasoilla identtisten ansiokehitystä hitaampaa, paitsi toimihenkilötasolla, jossa ammatti-identtisten ansiokehitys on ollut nopeampaa. Tavallisesti identtisten henkilöiden ansiokehitys on nopeampaa, koska 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 yhden prosenttiyksikön nopeampaa kuin naisten ansiokehitys. Johtotasolla naisten ansiokehitys on ollut 1,7 sekä esihenkilö- ja asiantuntijatasolla 0,2 prosenttiyksikköä nopeampaa kuin miesten.

Tulospalkkiot syyskuussa 2025

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

Taulukosta 5 selviää, että 61,4 prosenttia toimihenkilötehtävissä työskentelevistä, 64,8 prosenttia esihenkilö- ja asiantuntijatehtävissä toimivista ja 61,9 prosenttia johtotason henkilöistä sai tulospalkkioita vuonna 2025. Koko henkilöstöstä tulospalkkioita saaneiden osuus oli 63,1 prosenttia, jossa laskua oli 2,2 prosenttiyksikköä edellisen vuoden tasolta.

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

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

² Lähde: Palkkatilasto. Kuukausipalkkatilasto syyskuulta 2025 –julkaisu, EK

Taulukko 5. Tulospalkkioita saaneiden lukumäärät sekä osuudet koko henkilöstöstä vuosina 2024–2025 (koko maa)

	2024		2025	
	Lkm.	%-osuus	Lkm.	%-osuus
Johtotehtävät				
Miehet	459	67,0	487	61,7
Naiset	294	70,7	292	62,1
Yhteensä	753	68,4	779	61,9
Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät				
Miehet	4019	66,8	4086	64,7
Naiset	4049	68,0	4086	64,9
Yhteensä	8068	67,4	8172	64,8
Toimihenkilöt				
Miehet	1497	57,2	1614	55,9
Naiset	4888	64,4	5026	63,4
Yhteensä	6385	62,5	6640	61,4
Yhteensä				
Miehet	5975	64,1	6187	61,9
Naiset	9231	66,1	9404	64,0
Yhteensä	15206	65,3	15591	63,1

Taulukko 6. Tulospalkkioita saaneiden lukumäärät syyskuussa 2025 sekä osuudet koko henkilöstöstä pääkaupunkiseudulla ja muualla Suomessa

	Pääkaupunkiseutu		Muu Suomi	
	Lkm.	%-osuus	Lkm.	%-osuus
Johtotehtävät				
Miehet	363	60,4	124	66,0
Naiset	219	65,0	73	54,9
Yhteensä	582	62,0	197	61,4
Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät				
Miehet	3075	63,6	1011	68,0
Naiset	2875	63,3	1211	69,0
Yhteensä	5950	63,5	2222	68,6
Toimihenkilöt				
Miehet	742	52,1	872	59,7
Naiset	1844	59,9	3182	65,6
Yhteensä	2586	57,4	4054	64,2
Yhteensä				
Miehet	4180	60,9	2007	64,0
Naiset	4938	62,0	4466	66,3
Yhteensä	9118	61,5	6473	65,5

Taulukosta 7 nähdään, että johtotehtävissä keskimääräiset tulospalkkiot nousivat vuodesta 2024 vuoteen 2025. Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävissä sekä toimihenkilöillä keskimääräiset tulospalkkiot pysyivät lähes samalla tasolla. Tulospalkkioita koskevat tiedot kerätään vuositasolla, jonka jälkeen ne jaetaan kuukausikohtaisiksi. Taulukosta nähdään myös, että sukupuolten väliset erot tulospalkkioiden suuruudessa ovat suurimmillaan johtotehtävissä toimivilla 501 euroa ja pienimmillään toimihenkilötehtävissä viisi euroa. Sukupuolten väliset erot tulospalkkioiden määrissä kasvoivat johtotehtävissä ja kaventuivat esihenkilö- ja asiantuntijatehtävissä sekä toimihenkilötehtävissä.

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

Taulukko 7. Tulospalkkiot vuosina 2024 ja 2025

	2024 €/kk	2025 €/kk	Muutos, %	Osuus koko kk- palkan kehityk- sestä, %-yks.
Johtotehtävät				
Miehet	1811	1944	7,3	0,9
Naiset	1440	1443	0,2	-0,2
Yhteensä	1671	1757	5,1	0,5
Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät				
Miehet	628	616	-1,9	-0,2
Naiset	398	408	2,5	0,0
Yhteensä	513	512	-0,2	-0,1
Toimihenkilöt				
Miehet	131	135	3,1	0,0
Naiset	141	140	-0,7	-0,1
Yhteensä	138	139	0,7	0,0

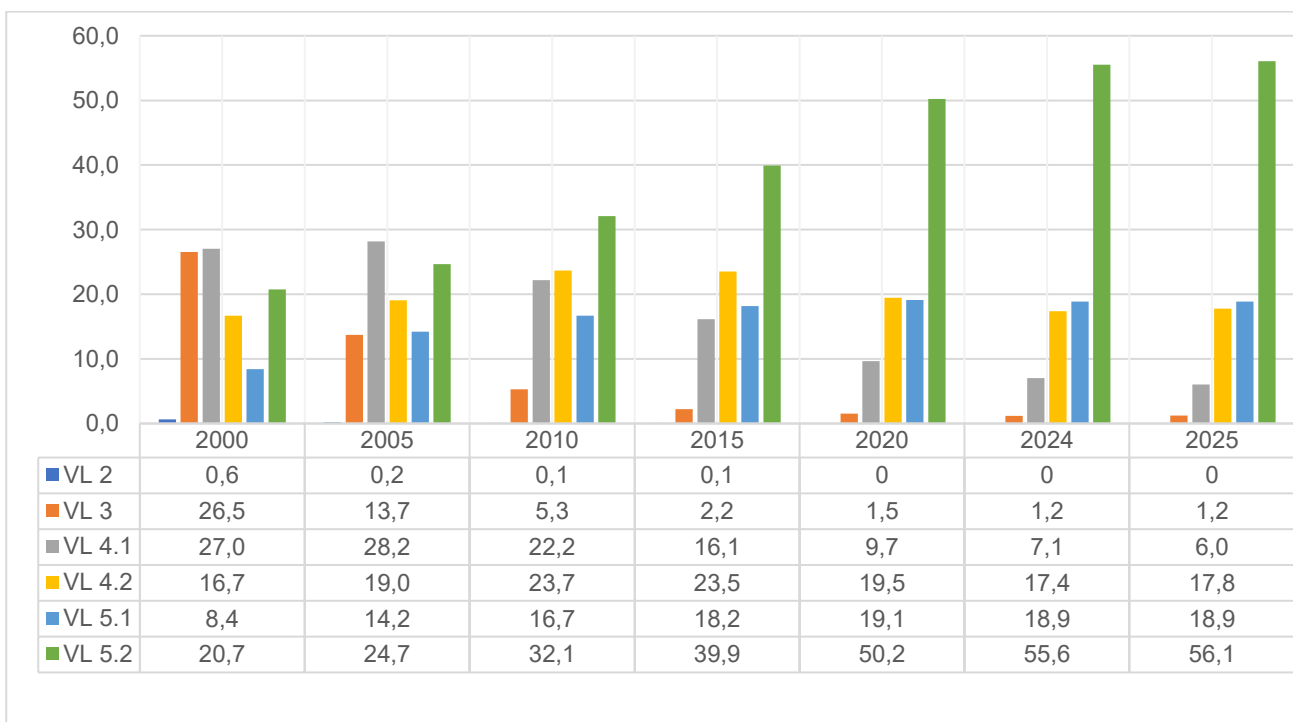
Henkilöstön sijoittuminen vaativuusluokkiin ja ansioiden hajonnat eri vaativuusluokissa

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, 2024 ja 2025

	2000	2005	2010	2015	2020	2024	2025
VL 2	109	28	19	13			
VL 3	4714	2127	930	389	256	237	259
VL 4.1	4803	4374	3888	2832	1620	1419	1271
VL 4.2	2962	2956	4153	4127	3266	3496	3735
VL 5.1	1491	2207	2922	3186	3211	3799	3968
VL 5.2	3686	3827	5625	7003	8429	11184	11783
Yhteensä	17765	15519	17537	17550	16782	20135	21016

Kuvio 2. Vaativuusluokkajakaumat vuosina 2000, 2005, 2010, 2015, 2020, 2024 ja 2025



Tarkastellun ajanjakson aikana vaativuusluokassa 3 olevien tehtävien osuus on laskenut 26,5 prosentista 1,2 prosenttiin vuodesta 2000 vuoteen 2025. Tehtäviä, jotka perinteisesti ovat sijoittuneet vaativuusluokkaan 3, ei enää juurikaan ole, vaan ne ovat poistuneet automaation myötä tai siirtyneet asiakkaan hoidettavaksi. Syyskuussa 2025 vaativuusluokkaan 4.1 sijoittui 6,0 prosenttia, vaativuusluokkaan 4.2 sijoittui 17,8 prosenttia ja vaativuusluokkaan 5.1 sijoittui 18,9 prosenttia henkilöistä. Vuodesta 2010 lähtien henkilömäärältään suurin vaativuusluokka on ollut 5.2, johon vuonna 2025 sijoittui 56,1 prosenttia henkilöstöstä. Vaativuusluokat 4.2 ja 5.2. ovat ainoat vaativuusluokat, joihin sijoittuvien henkilöiden määrä kasvoi.

Vaativuusluokkiin sijoittui 21 016 henkilöä vuonna 2025. Lukumäärät sisältävät kaikki vaativuusluokkiin kuuluvat henkilöt kaikilla tehtävatasoilla lukuun ottamatta Danske Bankissa työskenteleviä henkilöitä, joilla on oma vaativuusluokittelunsa.

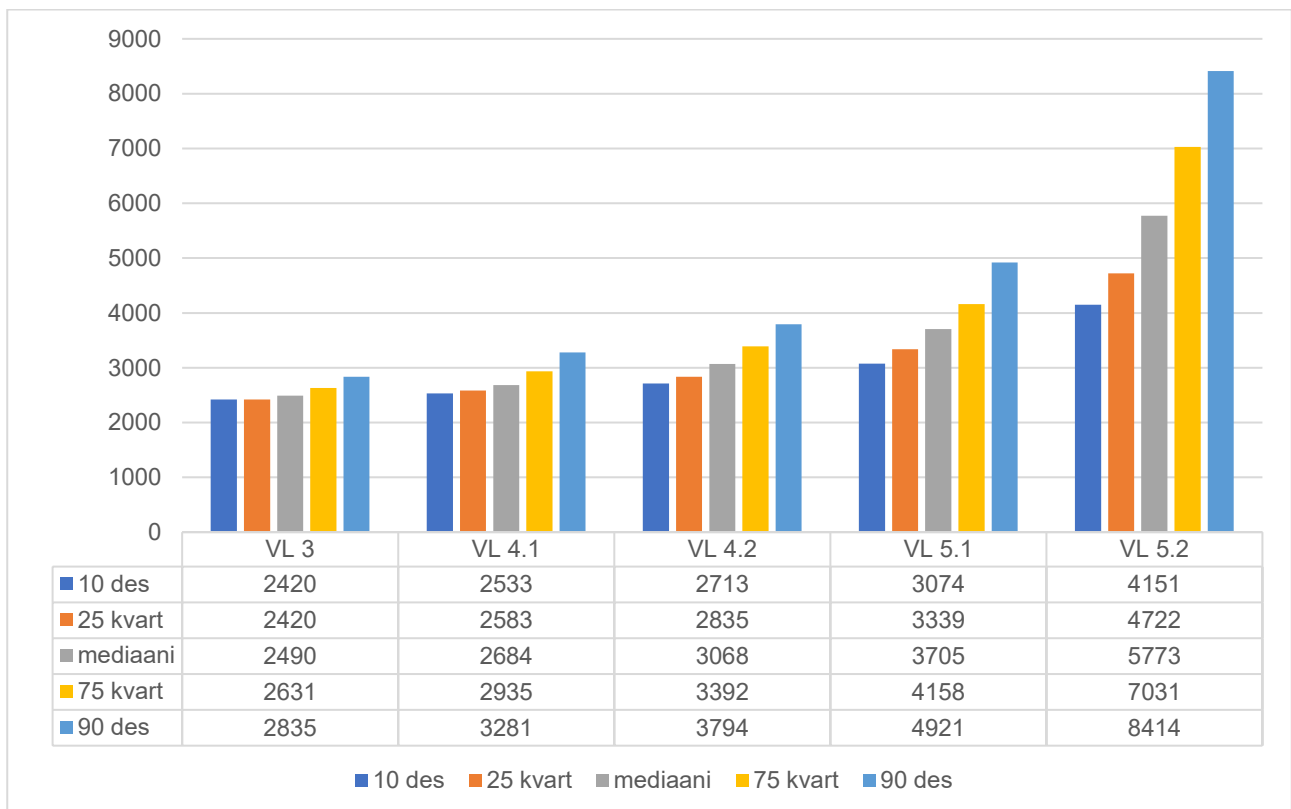
Ansioiden hajonnat vaativuusluokittain

Kuviosta 3 nähdään ansioiden hajonnat eri vaativuusluokissa. Desiilien, kvartiilien ja mediaanin merkitys löytyy sanastosta sivulta 19.

Esimerkiksi vaativuusluokassa 4.2 toimivista henkilöistä 25 prosentilla palkka on alle 2835 euroa ja vaativuusluokkaan 5.2 sijoittuvista henkilöistä puolet ansaitsee alle 5773 euroa ja puolet enemmän.

Hajonta on 1. ja 9. desiilin valossa 415–1847 euroa vaativuusluokissa 3–5.1. Vaativuusluokassa 5.2 ansioiden hajonta on suurinta, koska kyseiseen luokkaan sijoittuu hyvin erilaisia työtehtäviä. 1. desiilin ja 9. desiilin välinen ero vaativuusluokassa 5.2 on 4263 euroa (ks. tarkemmin *Nimikekohtaiset ansiot* raportin lopussa).

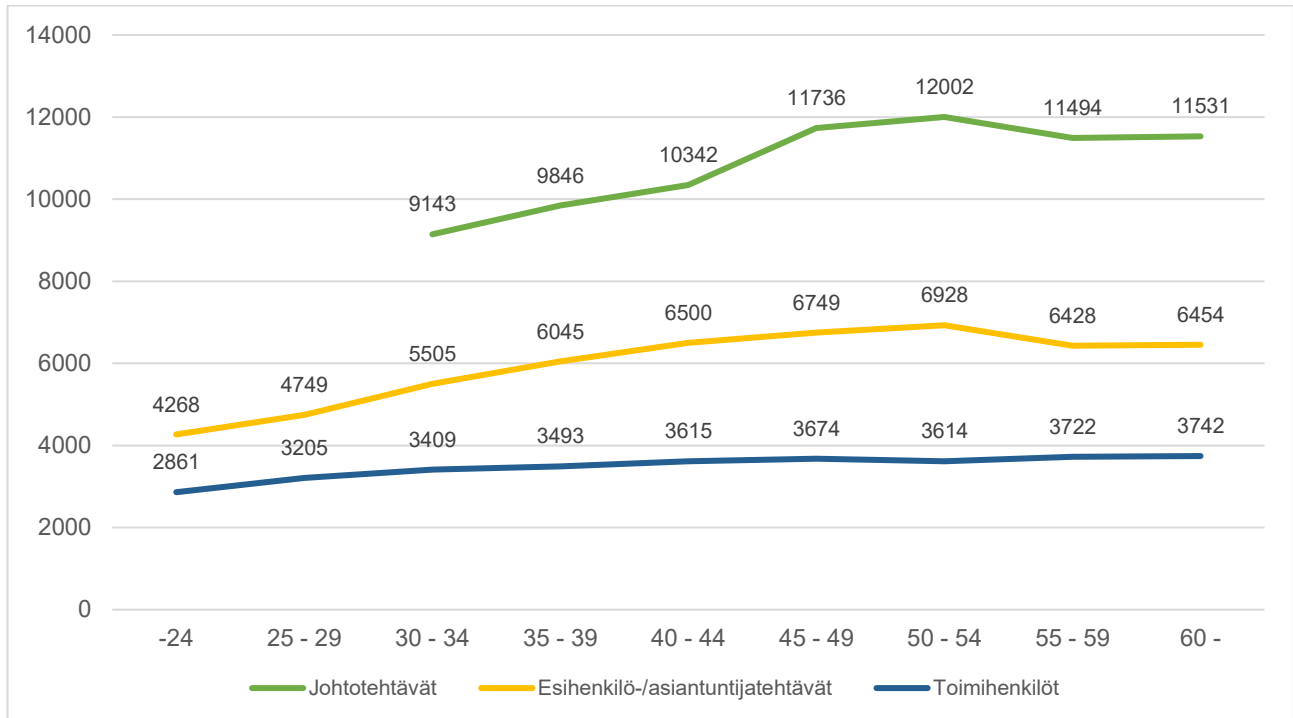
Kuvio 3. Säännöllisen työajan ansioiden hajonnat eri vaativuusluokissa syyskuussa 2025



Keskiansiot iän mukaan ja henkilöstön jakautuminen ikäluokittain

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

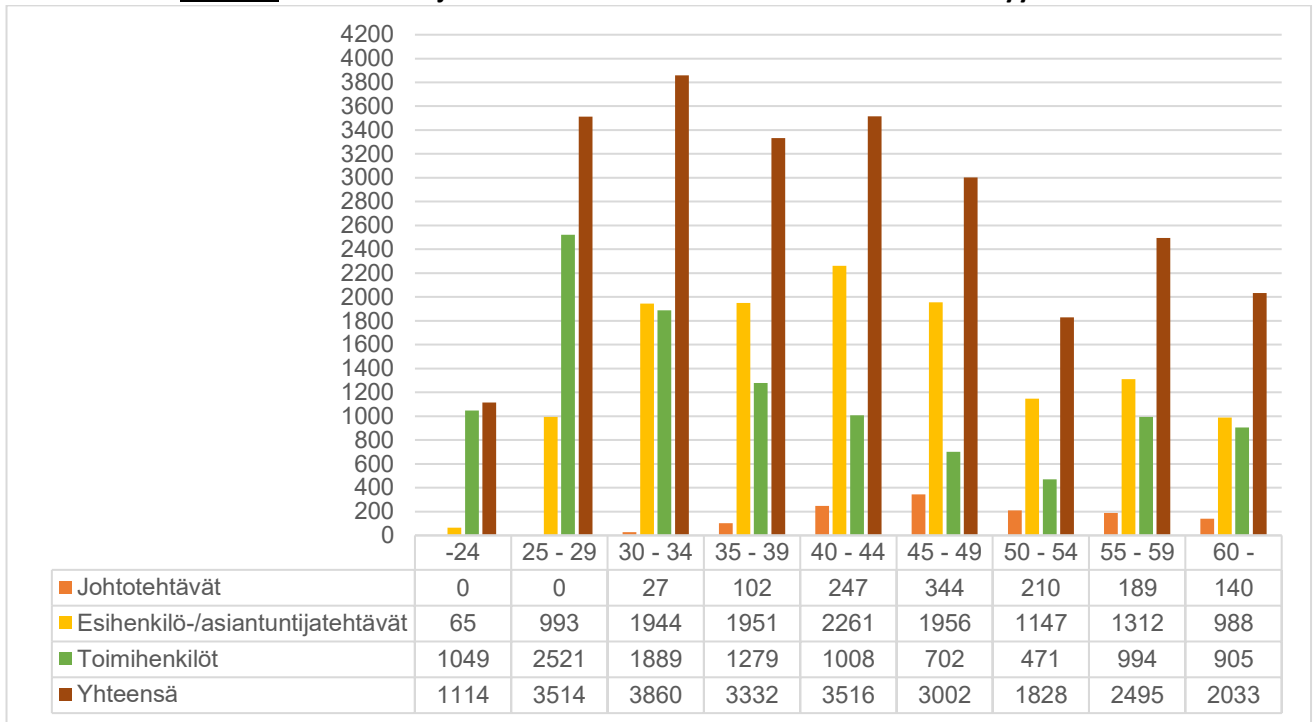
Kuvio 4. Keskiansiot iän mukaan eri tehtävätasolla syyskuussa 2025, €/kk



Toimihenkilötehtävissä korkeimmat keskiansiot sijoittuvat ikävuosiin 60–. Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävissä sekä johtotehtävissä työskentelevien korkeimmat ansiot sijoittuvat ikävuosiin 50–54. Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävissä sekä johtotehtävissä keskimääräiset ansiotasot vaihtelevat toimihenkilötehtävissä työskenteleviä enemmän.

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

Kuvio 5. Henkilöstön jakautuminen iän mukaan eri tehtävätasolla syyskuussa 2025

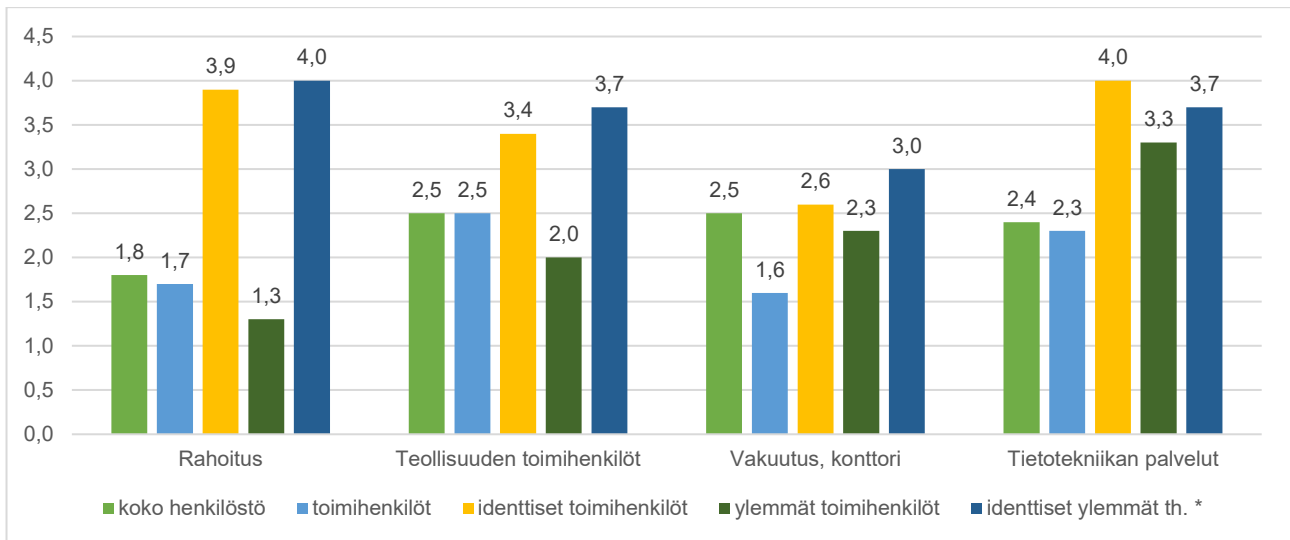


Ansiokehitys suhteessa vertailualoihin

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

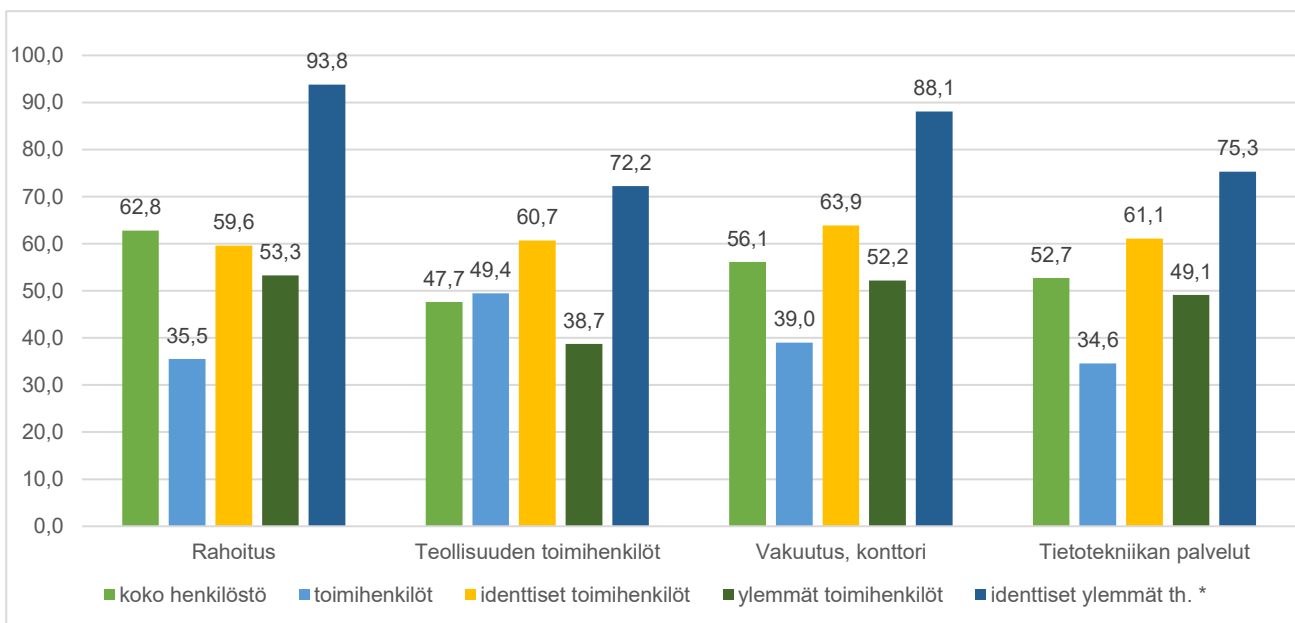
³ Tietotekniikan palvelualalla tilaston henkilöryhmät ”ammattitehtävät” ja ”vaativat ammattitehtävät” (= ”toimihenkilöt”) on laskettu yhteen, ja vastaavasti ”asiantuntijatehtävät” ja ”vaativat asiantuntijatehtävät” (= ”ylemmät toimihenkilöt”)

Kuvio 6. Ansiokehitys syyskuusta 2024 syyskuuhun 2025 koko henkilöstön, identtisten toimihenkilöiden ja identtisten ylempien toimihenkilöiden osalta sekä toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden osalta (rahoitusallalla ja vakuutusallalla esihenkilöt ja asiantuntijat).



Kuviosta 7 nähdään ansiokehitys vuosina 2007–2025⁴.

Kuvio 7. Ansiokehitys lokakuusta 2007 syyskuuhun 2025 koko henkilöstön, identtisten toimihenkilöiden ja identtisten ylempien toimihenkilöiden osalta sekä toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden osalta (rahoitusallalla ja vakuutusallalla esihenkilöt ja asiantuntijat).



Vertailusta huomataan, että rahoitusallalla työskentelevien ansiot ovat ajanjaksolla kehittyneet nopeimmin koko henkilöstön osalta (62,8 prosenttia), kun taas teollisuuden ansiot ovat kehittyneet hitaimmin (47,7 prosenttia).

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

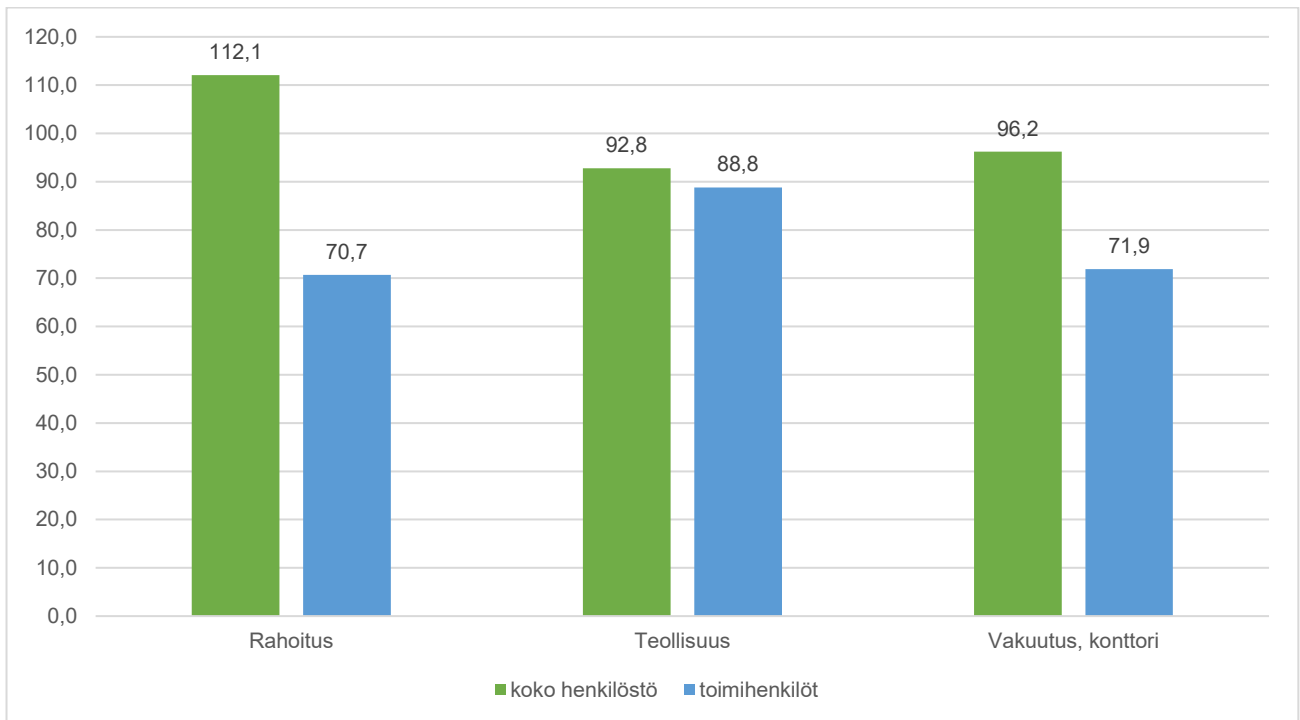
Rahoitusalan identtisten toimihenkilöiden ansiokehitys on ollut vertailualojen hitainta, 59,6 prosenttia, kun esimerkiksi vakuutusalan identtisten toimihenkilöiden ansiokehitys on ollut 63,9 prosenttia. Ero rahoitus- ja vakuutusalan ansiokehityksessä on melko suuri (6,7 prosenttiyksikköä). Ero on kasvanut edellisestä vuodesta, jolloin se oli 6,2 prosenttiyksikköä.

Identtisten ylempien toimihenkilöiden (rahoitusallalla ja vakuutusallalla esihenkilöt ja asiantuntijat) ansiokehitys on ollut nopeinta rahoitusallalla 93,8 prosenttia ja hitainta teollisuusallalla 72,2 prosenttia.

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

Vielä pidemmän ajan vertailu selviää kuviosta 8:

Kuvio 8. Ansiokehitys lokakuusta 2000 syyskuuhun 2025 koko henkilöstön ja toimihenkilöiden osalta



Teollisuudessa koko henkilöstön ansiokehitys on ollut hitainta (92,8 prosenttia) ja rahoitusallalla nopeinta (112,1 prosenttia). Toimihenkilöiden kohdalla ansiokehitys on ollut hitainta rahoitusallalla (70,7 prosenttia) ja nopeinta teollisuudessa (88,8 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 1407 henkilöllä (6,0 %). Tilastoinnin piirissä oleva henkilöstömäärä kasvoi kaikilla tasoilla. Palvelun ja myynnin asiakaspalvelutehtävissä työskentelevien toimihenkilöiden määrä kasvoi 478 henkilöllä (8,1 %). Tilastoinnin piirissä olevien toimihenkilöiden määrä kasvoi kokonaisuudessaan 605 henkilöllä (5,9 %). Tilastoinnin piirissä olevien esihenkilöiden ja asiantuntijoiden määrä kasvoi kokonaisuudessaan 645 henkilöllä (5,4 %).
2. Vertailtaessa rahoitusalan ansiokehitystä muihin aloihin (kuvio 6) huomataan, että kuluneella tilastokaudella ansiokehitys oli rahoitusallalla vertailualoihin verrattuna hitainta.
3. 60 prosenttia rahoitusalan henkilöstöstä työskenteli pääkaupunkiseudulla (Helsinki, Espoo, Vantaa ja Kauniainen), kun vielä vuonna 2013 luku oli noin 50 prosenttia. Pääkaupunkiseudun henkilöstön suhteellinen osuus koko rahoitusalan henkilöstöstä on siten viimeisen kymmenen vuoden ajan noussut keskimäärin noin prosentin vuosivauhtia.
4. Rahoitusallalla ansiokehitys vaihtelee tehtävätason, sukupuolen ja työpaikan maantieteellisen sijainnin perusteella. Tällä tilastokaudella rahoitusallalla työskentelevien keskimääräinen ansiokehitys oli edellistä tilastokautta nopeampaa.
5. Merkille pantavaa on, että naisten ansiot kokonaisuudessaan sekä johto- että esihenkilö ja asiantuntijatasoilla olivat kehittyneet nopeammin kuin muiden ansiot. Tähän voivat vaikuttaa rakenteelliset muutokset (taulukko 4).
6. Identtisten henkilöiden ansiokehitys oli edelleen nopeampaa kuin kaikkien tilastoitujen henkilöiden. Ammatti-identtisten henkilöiden ansiokehitys on kaikilla tehtävätasoilla paitsi toimihenkilötasolla ollut hitaampaa kuin identtisten henkilöiden ansiokehitys. (taulukko 4).
7. Rakennemuutokset tarkoittavat tyypillisesti muutoksia vastaajajoukossa sekä henkilöstön ammatti- tai tehtävärakenteessa, ikärakenteessa, keskimääräisessä työajassa tai vaikkapa henkilöstön jakaantumisessa eri yhtiöihin tai eri alueille. Suhdanteet ja vaihtuvuus vaikuttavat rakennemuutoksiin: esim. noususuhdanteessa yritykset palkkaavat lisää työvoimaa, jolloin keski-ikä yleensä laskee ja tehtävärakennekin voi muuttua.
8. Miesten euromääräiset tulospalkkiot olivat naisten vastaavia suuremmat muilla paitsi toimihenkilötasolla (taulukko 7).
9. Vaativuusluokkajakaumaa (taulukko 8) tarkasteltaessa huomataan, että tällä tilastokaudella vaativuusluokkien henkilöiden lukumäärissä oli kasvua kaikkien vaativuusluokkien paitsi 4.1 osalta. Vaativuusluokka 5.2 oli alan yleisin vaativuusluokka, siihen sijoittui yli puolet henkilöstöstä (kuvio 2) ja sen sisällä ansioiden hajonnat olivat suuret (kuvio 3). Vaativuusluokat 4.2 ja 5.2 olivat ainoat vaativuusluokat, joihin sijoittuvien henkilöiden suhteellinen osuus kasvoi.

Sanasto

Ammatti-identtiset henkilöt eroavat identtisistä siinä, että sen lisäksi, että he ovat olleet rahoitusalan tilastoinnin piirissä molempina ajankohtina, he ovat myös kuuluneet samaan tilastonimikkeeseen molempina ajankohtina. Esimerkiksi henkilö on työskennellyt asiakaspalvelun palvelu- ja myyntitehtävissä sekä syyskuussa 2024 että syyskuussa 2025.

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 2024 että syyskuussa 2025.

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

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

Niiden ryhmien osalta, joissa lukumäärä on alle 10, on esitetty vain henkilöiden lukumäärä.

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

Nimike	lkm	keskiansio	1. desili	alakvartiili	mediaani	yläkvartiili	9. desili
ASIAKASPALVELU: PALVELU JA MYYNTI							
Johtotehtävät	352	10363	7030	8374	9820	11776	14060
Asiantuntija/esihenkilötehtävät	2274	5923	4241	4706	5536	6700	8057
Toimihenkilöt	6395	3249	2633	2784	3130	3596	4044
ASIAKASPALVELU: RAHOITUS							
Johtotehtävät	124	11312	7632	8820	10320	12610	16100
Asiantuntija/esihenkilötehtävät	1830	6016	4194	4674	5589	6913	8178
Toimihenkilöt	1470	3634	2880	3171	3632	4050	4383
ASIAKASPALVELU: PÄÄOMA-, VALUUTTA- JA KORKOMARKKINAT							
Johtotehtävät	52	14725	8323	11020	13020	18068	21586
Asiantuntija/esihenkilötehtävät	145	9152	5367	6543	8250	10626	13768
Toimihenkilöt	30	4016	3057	3480	3775	4146	5409
ASIAKASPALVELU: SIJOITUS							
Johtotehtävät	95	11084	7413	8798	11220	13183	14700
Asiantuntija/esihenkilötehtävät	923	6257	4274	4755	5807	7352	8756
Toimihenkilöt	261	3805	3119	3431	3750	4119	4527
ASIAKASPALVELU: MAKSUPALVELU							
Johtotehtävät	4						
Asiantuntija/esihenkilötehtävät	111	5621	4203	4560	5243	6234	7457
Toimihenkilöt	149	3601	2820	3139	3569	3978	4420
TAUSTATEHTÄVÄT: PALVELU JA MYYNTI							
Johtotehtävät	24	12915					
Asiantuntija/esihenkilötehtävät	290	5752	4070	4566	5592	6769	7707
Toimihenkilöt	651	3451	2844	3100	3350	3730	4140

TAUSTATEHTÄVÄT: RAHOITUS							
Johtotehtävät	30	12078	8041	9036	10370	15500	20000
Asiantuntija/esihenkilötehtävät	279	6174	4396	4895	5719	7234	8656
Toimihenkilöt	142	3752	2900	3341	3746	4078	4505
TAUSTATEHTÄVÄT: PÄÄOMA-, VALUUTTA - JA KORKOMARKKINAT							
Johtotehtävät	53	11343	7912	8733	11240	12639	14500
Asiantuntija/esihenkilötehtävät	179	6653	4074	4621	5999	7880	9583
Toimihenkilöt	116	3879	2915	3490	3820	4220	5020
TAUSTATEHTÄVÄT: SJOITUS							
Johtotehtävät	18	11038					
Asiantuntija/esihenkilötehtävät	104	6634	4695	5162	6055	7297	9467
Toimihenkilöt	81	4007	3240	3544	3961	4448	4900
TAUSTATEHTÄVÄT: MAKSUPALVELU							
Johtotehtävät	3						
Asiantuntija/esihenkilötehtävät	114	5334	4043	4304	5054	6029	7223
Toimihenkilöt	178	3573	2835	3177	3511	3899	4296
KIINTEISTÖSJOITUSTOIMINTA							
Johtotehtävät	12	10942					
Asiantuntija/esihenkilötehtävät	69	6753	4807	5459	6486	8078	9100
Toimihenkilöt	17	4146					
LASKENTA JA KIRJANPITO							
Johtotehtävät	16	11591					
Asiantuntija/esihenkilötehtävät	215	6112	4472	5020	5630	6933	8317
Toimihenkilöt	166	3979	3216	3497	4005	4405	4772
HENKILÖSTÖHALLINTO							
Johtotehtävät	47	11108	7520	9399	10322	11700	14005
Asiantuntija/esihenkilötehtävät	261	6015	4297	4697	5800	7103	7991
Toimihenkilöt	44	3833	3074	3372	3688	4396	4661
SIHTEERI-, ASSISTENTTI- JA TEKSTINKÄSITTELYTYÖ							
Johtotehtävät	2						
Asiantuntija/esihenkilötehtävät	39	5173	4258	4505	4948	5468	6450
Toimihenkilöt	124	3857	3000	3403	3868	4220	4754
SISÄINEN TARKASTUS JA TURVALLISUUS							
Johtotehtävät	32	11136	8061	8891	9520	13623	14285
Asiantuntija/esihenkilötehtävät	634	6544	4374	5075	6279	7520	8877
Toimihenkilöt	99	3869	3313	3577	3737	3985	4383
VIESTINTÄ							
Johtotehtävät	10	10644					

Asiantuntija/esihenkilötehtävät	222	5655	4425	4791	5349	6085	7209
Toimihenkilöt	39	3875	3000	3600	3924	4359	4520
YRITYSSUUNNITTELU JA LIKETOIMINNAN KEHITTÄMINEN							
Johtotehtävät	85	12357	8616	9920	11800	14000	16000
Asiantuntija/esihenkilötehtävät	1321	6512	4576	5220	6122	7520	8873
Toimihenkilöt	91	3860	3240	3479	3771	4183	4418
LAKIASIAT							
Johtotehtävät	46	11465	7520	9418	10758	13020	16520
Asiantuntija/esihenkilötehtävät	581	6185	4039	4833	5843	7325	8400
Toimihenkilöt	375	3405	2896	3054	3298	3668	4120
ATK/SUUNNITTELU							
Johtotehtävät	50	10151	7715	8117	9437	11399	14264
Asiantuntija/esihenkilötehtävät	2403	6141	4600	5306	6103	6881	7665
Toimihenkilöt	126	4120	3282	3500	4037	4603	5123
ATK/KÄYTTÖ							
Johtotehtävät	4						
Asiantuntija/esihenkilötehtävät	63	5901	4845	5138	5790	6328	7397
Toimihenkilöt	14	4401					
ATK/TUKI							
Johtotehtävät	1						
Asiantuntija/esihenkilötehtävät	126	5908	4273	4999	5964	6653	7549
Toimihenkilöt	42	4083	3147	3357	3965	4597	5619
VAHTIMESTARI-, POSTITUS-, PUHELINVAIHTTEEN YM. HOITOTEHTÄVÄT							
Asiantuntija/esihenkilötehtävät	15						
Toimihenkilöt	16	3815					
MUUT ESIKUNTA-, TUKI- JA PALVELUTEHTÄVÄT							
Johtotehtävät	199	11401	7532	8731	10606	13196	16274
Asiantuntija/esihenkilötehtävät	419	7042	4638	5540	6594	7820	9627
Toimihenkilöt	192	3575	2880	2983	3341	4094	4625